



T.C.
İSTANBUL AREL ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI PROGRAMI

**TÜRKİYE’DE KADIN İŞ GÜCÜNÜN İSTATİSTİKSEL
OLARAK GÖRÜNÜMÜ ve KADIN İSTİHDAMININ
SORUNLARININ TESPİTİNE YÖNELİK BİR ALAN
ARAŞTIRMASI: İSTANBUL İLİ ÖRNEĞİ**

İNSAN KAYNAKLARI ve YÖNETİMİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

**BÜŞRA SADİ
195345103**

TEZ DANIŞMANI: DR. ÖĞR. ÜYESİ SEÇİL GÜRÜN KARATEPE

İstanbul,2020



T.C.
İSTANBUL AREL ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI PROGRAMI

**TÜRKİYE'DE KADIN İŞ GÜCÜNÜN İSTATİSTİKSEL
OLARAK GÖRÜNÜMÜ ve KADIN İSTİHDAMININ
SORUNLARININ TESPİTİNE YÖNELİK BİR ALAN
ARAŞTIRMASI: İSTANBUL İLİ ÖRNEĞİ**

İNSAN KAYNAKLARI ve YÖNETİMİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

BÜŞRA SADI
195345103

YEMİN METNİ

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “**TÜRKİYE’DE KADIN İŞ GÜCÜNÜN İSTATİSTİKSEL OLARAK GÖRÜNÜMÜ ve KADIN İSTİHDAMININ SORUNLARININ TESPİTİNE YÖNELİK BİR ALAN ARAŞTIRMASI: İSTANBUL İLİ ÖRNEĞİ**” başlıklı bu çalışmanın, bilimsel ahlak ve geleneklere uygun şekilde tarafımdan yazıldığını, yararlandığım eserlerin tamamının kaynaklarda gösterildiğini ve çalışmanın içinde kullanıldıkları her yerde bunlara atıf yapıldığını belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

Büşra SADİ

ONAY

Tezimin/raporumun kağıt ve elektronik kopyalarının İstanbul Arel Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

- ☐ Tezimin/Raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.
- ☐ Tezim/Raporum sadece İstanbul Arel yerleşkelerinden erişime açılabilir.
- ☐ Tezimin/Raporumun yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

20.08.2020

Büşra SADİ

ÖZET

TÜRKİYE’DE KADIN İŞ GÜCÜNÜN İSTATİSTİKSEL OLARAK GÖRÜNÜMÜ ve KADIN İSTİHDAMININ SORUNLARININ TESPİTİNE YÖNELİK BİR ALAN ARAŞTIRMASI: İSTANBUL İLİ ÖRNEĞİ

Büşra SADİ

Yüksek Lisans Tezi, İşletme Anabilim Dalı

Danışman: Dr.Öğr.Üyesi Seçil GÜRÜN KARATEPE

Ağustos, 2020 - 244 sayfa

Günümüzde kadın iş gücünün, iş gücü piyasası içerisindeki mevcut durumu ve çalışma hayatında karşılaştığı sorunlar; toplumların en büyük problem alanlarından birini oluşturmaktadır. Bu durum; gelecekte Türkiye’nin büyüme ve gelişme hedeflerini olumsuz yönde etkileyeceği için toplumsal refah ve kalkınma açısından sorunun çözümü büyük bir önem arz etmektedir. Kadın iş gücünün, çalışma hayatına dahil olması önemli bir etken olarak kabul edilmiştir. Kadın iş gücü yapısının ve kadın istihdamının öneminin artmasına neden olmuş, beraberinde istihdam içerisinde bulunan kadınları çeşitli sorunlarla karşı karşıya bırakmıştır.

Bu çalışmada; Türkiye’de Kadın İş Gücünün İstatistiksel Olarak Görünümü ve Kadın İstihdamının Sorunlarının Tespitine Yönelik Bir Alan Araştırması: İstanbul İli Örneği ile ilgili literatür taraması yapılmış ve istatistiksel olarak iş gücü piyasasındaki durumları hakkında bilgi sahibi olabilmemiz için, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verileri kullanılmıştır. TÜİK verileri çerçevesinde, *Türkiye’de Kadın İş Gücünün İstatistiksel Olarak Görünümü* başlığı altında; “eğitim”, “cinsiyet”, “yaş”, “sektör”, “medeni durum”, “kayıtlılık durumu”, *Türkiye’de Kadın İstihdamının İstatistiksel Olarak Görünümü* başlığı altında; “yaş”, “eğitim”, “meslek grupları”, “medeni durum”, “işteki durumu”, *Türkiye’de Kadın İşsizliğin İstatistiksel Olarak Görünümü* başlığı altında; “yaş”, “eğitim”, “iş arama süresi” “işsizlik nedenlerine göre” görünümleri bütün yönleriyle irdelenerek çalışma hayatındaki profili genel olarak ortaya konulmuş, ekonominin genel yapısı ekseninde değerlendirmeler yapılmıştır. İş gücü piyasası içerisinde aktif olarak rol almaya başlayan kadınlar; çalışma hayatında ve aile yaşamlarında çeşitli sorunlarla karşı karşıya kalmışlardır. Bu sorunlar doğrultusunda; kadın çalışanlara yönelik bir anket çalışması uygulanmış ve anket sonucunda ortaya çıkan analizler yorumlanmıştır.

“Kadının yeri evidir”, “erkekler kadınlara göre çalışma hayatında daha başarılıdır” düşüncesi; iş bulma ve kariyer yapma konularında zorluklar yaşamalarına ve cinsiyet ayrımcılığına uğramalarına neden olmaktadır. Bu sorunların çözümü için ulusal ve uluslararası alanda yürütülen hukuki ve yapısal politikalar; bizlere her ne kadar ışık tutmuş olsa da, uygulamada sıkıntı yaşandığı ve kadın istihdamını çalışma hayatında güçlü konuma getirebilmek için arzu edilen seviyeye ulaşamadığı görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Kadın, Kadın İş Gücü, İstihdam, İşsizlik, Kadın İstihdamının Sorunları, Kadın İstihdamının Karşılaştıkları Sorunları Gidermeye Yönelik Politikalar, TÜİK, Türkiye.



ABSTRACT

STATISTICAL VIEW OF WOMEN LABOR FORCE IN TURKEY and A FIELD RESEARCH TO DETERMINE THE PROBLEMS OF WOMEN'S EMPLOYMENT: THE CASE OF İSTANBUL

Büşra SADİ

Master Thesis, Department of Business

Supervisor: Dr.Öğr.Üyesi Seçil GÜRÜN KARATEPE

August, 2020 - 244 pages

The current situation of the female labor force in the labor market and the problems faced in working life; It is one of the biggest problem areas of societies. The solution of the problem is of great importance in terms of social welfare and development because This situation will adversely affect Turkey's future growth and development targets. Inclusion of the female workforce in working life has been accepted as an important factor. It caused to increase the importance of female workforce structure and female employment and has exposed women in employment to various problems.

In this study; literature search about Statistical View Of Women Labor Force In Turkey And A Field Research To Determine The Problems Of Women's Employment: The Case Of İstanbul has been done and knowledge about the situation of women in the labor market so that we can statistically, Turkey Statistical Institute (TUIK) data was used. According to TUIK data, under the title *Statistical View Of Women Labor Force In Turkey*; “education”, “gender”, “age”, “sector”, “marital status”, “registration status”, under the title *Statistical View Of Women’s Employment In Turkey*; “age”, “education”, “occupational groups”, “marital status”, “job status”, under the title *Statistical View Of Women Unemployment In Turkey*; “age”, “education”, “job seeking period”, “by reasons of unemployment” by examining all aspects, the profile of women in working life has been revealed in general, and evaluations have been made on the axis of the general structure of the economy. Women who have started to take an active role in the labor market; faced with various problems in their working life and family life. Within these problems, A survey was conducted for women employees and the analysis resulting from the survey was interpreted.

“The woman’s place is her home”, “men are more successful in working life than women these thoughts”; cause difficulties in finding a job, making a career and gender discrimination for women. Legal and structural policies carried out nationally and internationally to solve these problems; although it led us, it was observed that there were difficulties in practice and the desired level could not be reached in order to make women's employment stronger in working life.

Key Words: Woman, Woman Labor force, employment, Unemployment, the problems of woman employment, Policies to Overcome the Problems of Women Employment, Tüik, Turkey.



ÖNSÖZ

Türkiye’de Kadın İş Gücünün İstatistiksel Olarak Görünümü ve Kadın İstihdamının Sorunlarının Tespitine Yönelik Bir Alan Araştırması: İstanbul İli Örneği başlıklı yüksek lisans tezimin ortaya çıkmasında; bilgi ve desteğini hiçbir zaman eksik etmeyen, beni her zaman motive eden, yol gösterenim, ailem, çok değerli tez danışmanım, Dr.Öğr.Üyesi Seçil GÜRÜN KARATEPE’ye sonsuz teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım. Tezin ampirik kısmında değerlendirmeleri ile önemli katkıda bulunan; Öğr. Gör. Akif Kemal KARATEPE’ye teşekkür ederim.

En büyük teşekkürüm; bugünlere ulaşmam için maddi ve manevi anlamda desteklerini hiçbir zaman eksik etmeyen canım aileme olacaktır. Bugünlere ulaşmamda en büyük pay sahibi, birden fazla role bürünen fedakâr annem Necibe SADİ’ye ve varlığıyla beni her zaman mutlu eden kız kardeşim Beyza SADİ’ye minnettarım.

Kahramanım, babam Nedim SADİ için...

Büşra SADİ

İSTANBUL, 2020

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	iii
ABSTRACT.....	v
ÖNSÖZ.....	vii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xiv
TABLolar LİSTESİ.....	xvi
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xx

BİRİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE KADIN İŞ GÜCÜNÜN İSTATİSTİKSEL OLARAK GÖRÜNÜMÜ

1.1. İş Gücü Kavramı.....	1
1.1.1. İstihdam Kavramı.....	2
1.1.2. İşsizlik Kavramı	3
1.2. Kadın İş Gücünün Tarihsel Gelişimi.....	4
1.2.1. Sanayi Devrimi Öncesi ve Sanayi Devrimi Kadın İş Gücü.....	4
1.2.2. Cumhuriyet Öncesi Dönem ve Cumhuriyet Dönemi Kadın İş Gücü.....	6
1.2.3. Küreselleşme Sürecinde Kadın İş Gücü.....	8
1.3. Türkiye’de Kadın İş Gücünün İstatistiksel Olarak Görünümü.....	11
1.3.1. Eğitim Durumuna Göre Kadın İş Gücünün Durumu.....	11
1.3.2. Cinsiyet Durumuna Göre Kadın İş Gücünün Durumu.....	13
1.3.3. Sektörlere Göre Kadın İş Gücünün Durumu.....	14
1.3.4. Yaş Grubuna ve Yıllara Göre Kadın İş Gücünün Durumu.....	17

1.3.5. Medeni Durumlarına Göre Kadın İş Gücünün Durumu.....	19
1.3.6. Kayıtlılık Durumlarına Göre Kadın İş Gücünün Durumu.....	20
1.4. Türkiye’de Kadın İstihdamının İstatistiksel Olarak Görünümü.....	22
1.4.1. Yaş Grubuna ve Yıllara Göre Kadın İstihdamı.....	23
1.4.2. İşteki Durumuna Göre Kadın İstihdamı.....	24
1.4.3. Eğitim Durumuna Göre Kadın İstihdamı.....	26
1.4.4. Meslek Gruplarına Göre Kadın İstihdamı.....	28
1.4.5. Medeni Duruma Göre Kadın İstihdamı.....	29
1.5. Türkiye’de Kadın İşsizliğin İstatistiksel Olarak Görünümü.....	30
1.5.1. Yaş Grubuna Göre Kadın İşsizler.....	31
1.5.2. Eğitim Durumuna Göre Kadın İşsizler.....	33
1.5.3. İş Arama Süresine Göre Kadın İşsizler.....	35
1.5.4. İşsizlik Nedenlerine Göre Kadın İşsizler.....	36

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMININ KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR ve ÇÖZÜME YÖNELİK HUKUKİ ve YAPISAL POLİTİKALAR

2.1. Çalışma Hayatında Kadın İstihdamının Karşılaştıkları Sorunlar.....	38
2.1.1. Çalışma Yaşamına İlişkin Sorunlar.....	39
2.1.1.1. Eğitim ve Mesleki Eğitimde Eşitsizlik.....	39
2.1.1.2. Ücretlendirmede Eşitsizlik.....	43
2.1.1.3. İşyerinde Taciz ve Mobbing.....	45
2.1.1.4. Toplumsal Cinsiyet Anlayışı.....	49
2.1.1.5. İkili Rol Anlayışı.....	51

2.1.1.6. Cam Tavan Sendromu.....	52
2.1.1.7. Kraliçe Arı Sendromu.....	54
2.1.1.8. İşverenin Uyguladığı Ayrımcı Tutum.....	55
2.1.1.9. İş Bulma ve Kariyer Yapma Konusunda Karşılaşılan Zorluklar.....	56
2.1.1.10. Enformel İşlerde Çalışma.....	58
2.1.2. Aile Yaşamına İlişkin Sorunlar.....	60
2.1.2.1. İş ve Aile Çatışması.....	60
2.1.2.2. Ev İşleri Sorunu.....	62
2.1.2.3. Çocuk Sorunu.....	63
2.2. Kadın İstihdamının Karşılaştıkları Sorunları Gidermeye Yönelik Politikalar.....	64
2.2.1. Uluslararası Düzenlemeler.....	65
2.2.1.1. Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi.....	65
2.2.1.2. Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri.....	68
2.2.1.3. Avrupa Birliği Sözleşmeleri ve Direktifleri.....	70
2.2.1.4. Avrupa Sosyal Şartı.....	73
2.3. Ulusal Düzenlemeler.....	76
2.3.1. Yasal Düzenlemeler.....	76
2.3.1.1. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası.....	77
2.3.1.2. 4721 Sayılı Türk Medeni Kanunu.....	78
2.3.1.3. 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu.....	79
2.3.1.4. 193 Sayılı Gelir Vergisi Kanunu.....	81
2.3.1.5. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu.....	82
2.3.1.6. 4857 Sayılı İş Kanunu.....	82
2.4. Genelgeler.....	85

2.4.1. Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması Başbakanlık Genelgesi	85
2.4.1.1. İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Başbakanlık Genelgesi	86
2.5. Diğer Düzenlemeler, Plan ve Politikalar.....	87

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İSTANBUL İLİNDE EĞİTİMLİ KADIN İŞ GÜCÜ ÜZERİNE BİR ALAN ARAŞTIRMASI

3.1. Amaç, Kapsam ve Metodoloji.....	92
3.1.1. Amaç ve Kapsam.....	92
3.1.2. Metodoloji.....	98
3.1.2.1. Örneklem Seçimi.....	98
3.1.2.2. Veri Toplama Yöntemi.....	98
3.2. Araştırmanın Bulguları ve Değerlendirilmesi.....	99
3.2.1. Katılımcıların Profiline İlişkin Bulgular.....	102
3.2.2. Eğitilmiş Kadın İş Gücünün İstihdam Sorunlarına İlişkin Bulgular.....	108
3.2.2.1. Kadın İş Gücünün Yaş Bağımsız Değişkeni ile İstihdam Sorunları Alt Boyut Puanları Arasındaki Karşılaştırma.....	108
3.2.2.2. Kadın İş Gücünün Eğitim Durumu Bağımsız Değişkeni ile İstihdam Sorunları Alt Boyut Puanları Arasındaki Karşılaştırma.....	116
3.2.2.3. Kadın İş Gücünün Medeni Durum Bağımsız Değişkeni ile İstihdam Sorunları Alt Boyut Puanları Arasındaki Karşılaştırma.....	125
3.2.2.4. Kadın İş Gücünün Aile Birey Sayısı Durum Bağımsız Değişkeni ile İstihdam Sorunları Alt Boyut Puanları Arasındaki Karşılaştırma.....	132

3.2.2.5. Kadın İş Gücünün Çocuk Sayısı Durum Bağımsız Değişkeni ile İstihdam Sorunları Alt Boyut Puanları Arasındaki Karşılaştırma.....	135
3.2.2.6. Kadın İş Gücünün Çocuklara Bakma Durum Bağımsız Değişkeni ile İstihdam Sorunları Alt Boyut Puanları Arasındaki Karşılaştırma.....	140
3.2.2.7. Kadın İş Gücünün Çalıştığı Kuruluş Durumu Bağımsız Değişkeni ile İstihdam Sorunları Alt Boyut Puanları Arasındaki Karşılaştırma.....	145
3.2.2.8. Kadın İş Gücünün Çalıştığı Sektör Durumu Bağımsız Değişkeni ile İstihdam Sorunları Alt Boyut Puanları Arasındaki Karşılaştırma.....	151
3.2.2.9. Kadın İş Gücünün Meslek Grubu Durumu Bağımsız Değişkeni ile İstihdam Sorunları Alt Boyut Puanları Arasındaki Karşılaştırma.....	154
3.2.2.10. Kadın İş Gücünün Çalışma Kıdemi Durumu Bağımsız Değişkeni ile İstihdam Sorunları Alt Boyut Puanları Arasındaki Karşılaştırma.....	160
3.2.2.11. Kadın İş Gücünün Çalışma Şekli Durumu Bağımsız Değişkeni ile İstihdam Sorunları Alt Boyut Puanları Arasındaki Karşılaştırma.....	165
3.2.2.12. Kadın İş Gücünün Çalışma Türü Durumu Bağımsız Değişkeni ile İstihdam Sorunları Alt Boyut Puanları Arasındaki Karşılaştırma.....	171
3.2.2.13. Kadın İş Gücünün Aylık Net Ücret Durumu Bağımsız Değişkeni ile İstihdam Sorunları Alt Boyut Puanları Arasındaki Karşılaştırma.....	176
3.2.2.14. Kadın İş Gücünün Sigorta Durumu Bağımsız Değişkeni ile İstihdam Sorunları Alt Boyut Puanları Arasındaki Karşılaştırma.....	183
3.2.2.15. Kadın İş Gücünün Çalıştığı Yerdeki Kadın Çalışanların Durumu Bağımsız Değişkeni ile İstihdam Sorunları Alt Boyut Puanları Arasındaki Karşılaştırma.....	186
3.2.2.16. Kadın İş Gücünün Çalıştığı Yerdeki Erkeklerin Kadın Çalışanlara Bakışı Durumu Bağımsız Değişkeni ile İstihdam Sorunları Alt Boyut Puanları Arasındaki Karşılaştırma.....	190

SONUÇ.....	197
KAYNAKÇA.....	201
EK: ANKET FORMU.....	217
ÖZGEÇMİŞ.....	223



KISALTMALAR LİSTESİ

ILO	: International Labour Organization
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TÜSİAD	: Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
TESK	: Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu
KESK	: Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
TNSA	: Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TOBB	: Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
DİSK	: Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
KADİGER	: Türkiye Kadın Girişimciler Derneği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
KADEM	: Kadın ve Demokrasi Derneği
TSKB	: Türkiye Sınai Kalkınma Bankası
EĞİTİM SEN	: Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası
TEPAV	: Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı
BM	: Birleşmiş Milletler
TBB	: Türkiye Barolar Birliği
CEİD	: Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği
ASŞ	: Avrupa Sosyal Şartı
TÜRK-İŞ	: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
UHK	: Umumi Hıfzısıhha Kanunu
TCK	: Türk Ceza Kanunu

TMK	: Türk Medeni Kanunu
KAMU-İŞ	: Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası
KEFEK	: Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu
CEDAW	: Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi
TÜRKONFED	: Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu
KEİG	: Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi
KADİGER	: Kadın Girişimcileri Derneği
FEM	: Fırsat Eşitliği Modeli
KOSGEB	: Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı
S.	: Sayfa

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1.1. Eğitim Durumuna Göre Kadın İş Gücü Durumu (Bin), 2009-2019.....	12
Tablo 1.2. Cinsiyet Durumlarına Göre İş Gücü Durumu (Oran, %), 2009-2019.....	13
Tablo 1.3. Sektörlere Göre İstihdam Edilen Kadınlar (Bin, Oran %), 2009-2020.....	16
Tablo 1.4. Yaş Grubuna ve Yıllara Göre Kadın İş Gücü Durumu (Bin), 2009-2019.....	18
Tablo 1.5. Medeni Duruma ve Yıllara Göre Kadın İş Gücü Durumu (Bin), 2006-2013.....	19
Tablo 1.6. Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlılığa Göre İstihdam Edilen Kadın İş Gücü (Bin), 2009-2019.....	21
Tablo 1.7. Yaş Grubuna ve Yıllara Göre Kadın İstihdam Oranları (%), 2009-2019.....	23
Tablo 1.8. İşteki Durumuna Göre İstihdam Edilen Kadınlar (Bin, Oran %), 2009-2020.....	25
Tablo 1.9. Eğitim Durumuna Göre Kadınların İstihdam Oranları (%), 2009-2019.....	27
Tablo 1.10. Meslek Grubu ISCO-08'e Göre İstihdam Edilen Kadınlar (Bin), 2019.....	28
Tablo 1.11. Medeni Duruma ve Yıllara Göre Kadın İstihdam Oranı (%), 2009-2018.....	29
Tablo 1.12. Yaş Grubuna ve Yıllara Göre Kadın İşsizlik Oranları (%), 2009-2019.....	31

Tablo 1.13. Yaş Grubuna ve Yıllara Göre Kadın İşsizlik Oranları (Bin), 2009-2019.....	32
Tablo 1.14. Eğitim Durumuna Göre Kadın-Erkek İşsizlik Oranları (%), 2019-2020.....	34
Tablo 1.15. İş Arama Sürelerine Göre Kadın İşsizler (Bin, Oran %), 2020.....	35
Tablo 1.16. İşsizlik Nedenlerine Göre Kadın İşsizler (Bin), 2009-2019.....	37
Tablo 2.1. Eğitim Durumlarına Göre İstihdam Oranları Kadın - Erkek (%), 2009-2019.....	41
Tablo 2.2. 2018-2019 Öğrenim Yılı Sonu Eğitim Kurumlarında Mesleki Eğitimlerin Mevcut Durumu (Bin).....	43
Tablo 2.3. Yıllık Ortalama Ücret Dağılımının Eğitim Düzeyine Göre Dağılımı (Bin, Oran %), 2018.....	45
Tablo 2.4. Cinsiyete Göre Yönetici Pozisyonundaki Bireylerin Oranı (%), 2012-2017.....	53
Tablo 3.1. İstanbul İli İş Gücü ve Eğitimli İş Gücü İstatistikleri (Bin, %), 2019-2016.....	93
Tablo 3.2. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı...94	
Tablo 3.3. Sorulara İlişkin Ortalamalar.....	99
Tablo 3.4. Ölçeklerin Güvenilirliklerine İlişkin Bulgular.....	101
Tablo 3.5. Kolmogorov-Smirnov Normallik Testi.....	102
Tablo 3.6. Katılımcıların Yaş Grupları.....	103
Tablo 3.7. Katılımcıların Eğitim Durumları ve Medeni Durumları..	103
Tablo 3.8. Katılımcıların Aile Birey Sayısı, Çocuk Sayısı ve Çocuklarına Kimlerin Baktığı.....	104

Tablo 3.9. Katılımcıların Çalıştığı Kuruluşlar, Çalıştığı Sektörler ve Çalıştığı Meslek Grupları.....	105
Tablo 3.10. Katılımcıların Kaç Yıldır Çalıştığı, Çalışma Şekilleri ve Çalışma Türleri.....	106
Tablo 3.11. Katılımcıların Aylık Elde Ettikleri Net Ücret.....	107
Tablo 3.12. Katılımcıların Sigortalılık Durumu.....	107
Tablo 3.13. Katılımcıların Çalıştığı Kuruluşlardaki Kadın Çalışanların Sayısı ve Erkek İş Arkadaşlarının Kadın Çalışanlara Bakış Açısı.....	108
Tablo 3.14. Yaş Durumuna Göre Kadın İstihdam Sorunları Ölçeğinin Alt Boyutları.....	110
Tablo 3.15. Eğitim Durumuna Göre Kadın İstihdam Sorunları Ölçeğinin Alt Boyutları.....	118
Tablo 3.16. Medeni Durumuna Göre Kadın İstihdam Sorunları Ölçeğinin Alt Boyutları.....	126
Tablo 3.17. Aile Birey Sayısı Durumuna Göre Kadın İstihdam Sorunları Ölçeğinin Alt Boyutları.....	133
Tablo 3.18. Çocuk Sayısı Durumuna Göre Kadın İstihdam Sorunları Ölçeğinin Alt Boyutları.....	137
Tablo 3.19. Çocuklara Bakma Durumuna Göre Kadın İstihdam Sorunları Ölçeğinin Alt Boyutları.....	142
Tablo 3.20. Çalıştığı Kuruluş Durumuna Göre Kadın İstihdam Sorunları Ölçeğinin Alt Boyutları.....	147
Tablo 3.21. Çalıştığı Sektör Durumuna Göre Kadın İstihdam Sorunları Ölçeğinin Alt Boyutları.....	152
Tablo 3.22. Meslek Grubu Durumuna Göre Kadın İstihdam Sorunları Ölçeğinin Alt Boyutları.....	156
Tablo 3.23. Çalışma Kıdemi Durumuna Göre Kadın İstihdam Sorunları Ölçeğinin Alt Boyutları.....	161

Tablo 3.24. Çalışma Şekli Durumuna Göre Kadın İstihdam Sorunları Ölçeğinin Alt Boyutları.....	167
Tablo 3.25. Çalışma Türü Durumuna Göre Kadın İstihdam Sorunları Ölçeğinin Alt Boyutları.....	172
Tablo 3.26. Aylık Net Ücret Durumuna Göre Kadın İstihdam Sorunları Ölçeğinin Alt Boyutları.....	177
Tablo 3.27. Sigorta Durumuna Göre Kadın İstihdam Sorunları Ölçeğinin Alt Boyutları.....	185
Tablo 3.28. Çalıştığı Yerdeki Kadın Çalışanların Durumuna Göre Kadın İstihdam Sorunları Ölçeğinin Alt Boyutları.....	188
Tablo 3.29. Çalıştığı Yerdeki Erkeklerin Kadın Çalışanlara Bakışı Durumuna Göre Kadın İstihdam Sorunları Ölçeğinin Alt Boyutları....	192

ŞEKİLLER LİSTESİ

Sayfa

Şekil 1.1. İş Gücü Çatısı 1

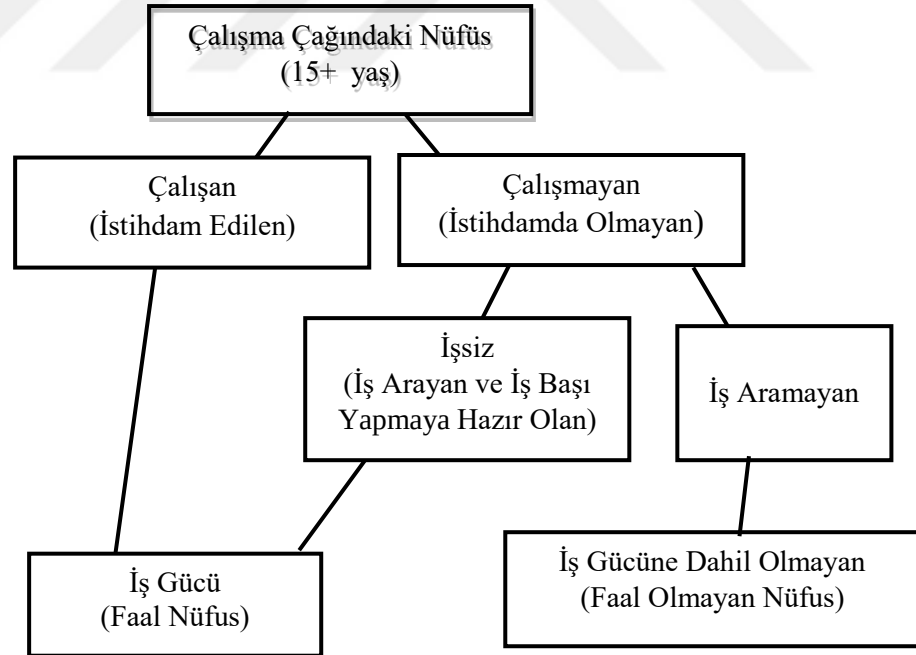


BİRİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE KADIN İŞ GÜCÜNÜN İSTATİSTİKSEL OLARAK GÖRÜNÜMÜ

1.1. İş Gücü Kavramı

İş gücü kavramı; istihdamda bulunanlar ve işsizlerin tamamını ifade etmektedir. Yani iş gücü; üretici durumundaki bir ülke nüfusunun, iktisadi faaliyetlere katılan ve katılmak isteyen kısmıdır. Diğer bir ifadeyle; 15 ve daha yukarı yaş grubunda yer alan, 65 yaşını aşmayan; gelir elde edilen bir işte çalışanların ve çalışmak isteyenlerin toplamını oluşturmaktadır (Kendirli Çağırın ve Karali, 2018: 21). İş gücü; bir ülkedeki nüfusun ekonomik faaliyetlere katılan kısmı olarak da tanımlanmaktadır. Toplam nüfus içerisinde; iş gücüne dahil olan ve iş gücüne dahil olmayan gruplar da yer almaktadır. İş gücüne dahil olmayan grup; iş aramayan ancak çalışmaya hazır olan, cesareti kırılan, mevsimlik çalışan, ev işleriyle ilgilenen, öğrenciler, emekliler, bedensel engel – hastalık - yaşlılık nedenleriyle iş aramayan ancak çalışmaya hazır olan işçilerden oluşmaktadır. Ayrıca çalışma çağı dışında olup, çalışmak zorunda olan çocuklar ve yaşlılar da iş gücüne dahil edilmektedir (Yağcıoğlu, 2018: 4).



Kaynak: TÜİK, (2007). *İş Gücü İstihdam ve İşsizlik İstatistikleri Sorularla Resmi İstatistikler Dizisi 1*, Türkiye İstatistik Kurumu, Yayın No: 3095, Ankara, s.24.

Şekil 1.1. İş Gücü Çatısı.

Şekil 1.1.'de yer alan, “İş Gücü Çatısı’na” göre iş gücü; çalışma çağındaki nüfus 15 yaş ve daha yukarı yaş grubundan oluşmuş olup; çalışan (istihdam edilen), çalışmayan (istihdamda olmayan) kişileri kapsamaktadır. Çalışmayan grup içerisinde, işsiz (iş arayan ve iş başı yapmaya hazır olan) ve iş aramayan kişiler bulunmaktadır. İş aramayan grup içerisinde iç gücüne dahil olmayan (faal olmayan nüfus) yani; iş aramayıp çalışmaya hazır olanlar, iş bulma ümidi olmayanlar, mevsimlik çalışanlar, ev kadınları, öğrenciler, emekliler, çalışamaz halde olanlar vb. kişiler yer almaktadır.

Geleneksel Türk toplumu yapısında ve iş gücü piyasası içerisinde yer alan kadın iş gücüne; cinsiyetlerinden dolayı farklı anlamlar yüklenmektedir. Bir yandan cinsiyet rolleri üzerinden toplum tarafından baskı uygulanırken diğer yandan, kadın-erkek eşitsizliğinin istihdamda bulunan kadınlar için olumsuz etki bıraktığı ortaya konmaktadır. Kadınların birincil görevlerinin; ev işleri, annelik ve çocuk bakımı olduğu, bunlara bağlı olarak kadınların yapmış olduğu bu işlerin toplum tarafından değersizleştirildiği çalışmalar sonucunda ortaya çıkmıştır. Tecrübe, beceri ve aynı eğitim düzeylerine sahip olmalarına rağmen; sırf kadın çalışan olduğu için erkek çalışanlara göre düşük ücret alabilmektedirler (Taş, 2019: 3).

İş gücü ile ilgili tanımlamalara baktığımızda teorilerin temelinde genel olarak; kadının iktisadi olan ve iktisadi olmayan faaliyetlerinin ele alındığı görülmektedir.

1.1.1. İstihdam Kavramı

İstihdam kavramı ile ilgili literatürde pek çok tanım yer almaktadır. Türk Dil Kurumu Sözlükleri’nde istihdam; bir görevde, bir işte kullanma olarak tanımlanırken, en genel hali ile; emek, sermaye, girişimci ve doğal kaynak olan üretim faktörlerinin kullanılarak, kişilerin üretim sürecine dahil olması olarak tanımlanabilir. Dar ve geniş anlamda ele alınan istihdam; sadece emek faktörünün üretimde bulunması ile dar anlamda, bütün üretim faktörlerinin süreç içerisinde yer alması ile geniş anlamda kullanılmaktadır. Geniş anlamda tüm üretim faktörlerinin etkin bir şekilde kullanılması da, ekonominin üst sınıra ulaşmasına olanak tanımaktadır (Etcı ve Karagöl, 2019: 61; <https://sozluk.gov.tr/>, Erişim Tarihi: 08.07.2020). Tanımlamalar ışığında, çalışma istek, arzu ve gücünde olan kişilerin ortaya koydukları hizmetler sonucunda elde edilen ücret de istihdam olarak tanımlanabilir.

İstihdam edilenler, Türkiye İstatistik Kurumu tarafından; “*iş başında olanlar*” ve “*iş başında olmayanlar*” şeklinde iki başlık altında ele alınmıştır. Buna göre iş başında olanları; yevmiyeli, ücretli, maaşlı, kendi hesabına, işveren ya da ücretsiz aile işçisi olarak referans dönemi içerisinde en az bir saat ekonomik bir faaliyette bulunan kişiler olarak ifade ederken, iş başında olmayanları; çeşitli nedenlerle referans haftası içerisinde işinin başında bulunmayan ancak işi ile ilgisi devam eden kişiler olarak ifade etmiştir. Kendi hesabına çalışan ve işverenleri istihdam da kabul etmektedir. Ayrıca, çeşitli nedenlerle referans haftası içerisinde işinin başında bulunmayan, ücretli ve maaşlı olarak çalışan kişilerin, üç ay içerisinde işlerinin başına geri dönmesi veya işlerinden uzak kaldıkları süre zarfında maaşlarının en az %50’sini ve fazlasını almaya devam etmeleri halinde bile istihdamda kabul edileceği, ancak ücretsiz aile işçileri ve yevmiyelilerin, referans haftası içerisinde "bir saat" bile çalışmamış olmaları, istihdamda kabul edilmeyecekleri şeklinde belirtilmiştir. Çıraklar ve stajyerler de istihdam kapsamına dahil edilmektedir (Türkiye İstatistik Kurumu, <http://www.tuik.gov.tr>, Erişim Tarihi: 08.07.2020).

1.1.2. İşsizlik Kavramı

İşsizlik, tüm dünya ülkelerindeki en temel sorunların başında yer almaktadır. Sosyo-ekonomik seviyesi ne olursa olsun ülkeler işsizlik olgusu ile bir türlü başa çıkamamış, bu konuda yapılan çalışmalar da yetersiz kalmıştır. Genel olarak işsizlik; kişilerin çalışma istek ve arzusunda olmasına rağmen, piyasa koşullarında iş araması ve bulamaması durumudur.

Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından işsizlik, üç temel kriterden oluşmaktadır. Buna göre; “*işi yok*” : referans dönemi içerisinde tanımlanmış bir zaman dilimi içerisinde istihdam edilmemiş, “*iş arıyor*” : iş arama kanallarına (kariyer, işkur, linkedin vb.) son üç ay içerisinde en az bir kere başvuruda bulunmuş, “*işe başlamaya hazır*” : kişiye iş teklifi yapıldığı zaman işi kabul edip, on beş gün içerisinde işe başlaması öngörülmektedir (Işığışık, 2016: 2).

ILO’nun norm ve standartları doğrultusunda istatistikler oluşturan ve ülkemizdeki işsizlikle ilgili verileri bünyesinde toplayan Türkiye İstatistik Kurumu işsizliği: “referans dönemi içerisinde herhangi bir işte bulunmayan kişilerden, iş arama kanallarından en az bir tanesini son üç ay içerisinde kullanmış olan ve on beş gün içerisinde iş başı yapmaya hazır olan, on beş ve daha yukarı yaştaki kişileri işsiz nüfusuna dahil etmiştir”. şeklinde tanımlamıştır (Gündoğan ve Biçerli, 2004: 202).

1.2. Kadın İş Gücünün Tarihsel Gelişimi

Sanayinin doğduğu ve geliştiği dönemde bir başka deyişle Sanayi Devrimi sonrasında kadınlar, işçi adı ile çalışma hayatında yer almaya başlamıştır. 19. yüzyılın ilk yarısında Osmanlı İmparatorluğu'nda başlayan sanayileşme süreci ile istenilen olmamış, siyasal ve ekonomik koşullar seri üretimin gerçekleşmesine engel olmuştur. Bu gelişmelerden dolayı kadınlar çalışma hayatına sanayi devriminden sonra katılmaya başlamışlardır (Mert, 2018: 28). Türkiye'de kadın iş gücünün gelişim evrelerini, sanayi devrimi öncesi ve sanayi devrimi kadın iş gücü, cumhuriyet öncesi dönem ve cumhuriyet dönemi kadın iş gücü, küreselleşme sürecinde kadın iş gücü başlıkları altında incelemek yerinde olacaktır.

1.2.1. Sanayi Devrimi Öncesi ve Sanayi Devrimi Kadın İş Gücü

Türkiye'de kadın iş gücü sorununun çıkış noktası olarak, Osmanlı Devleti öncesi göçebe aşiretler dönemi işaret edilmiş; bu dönem içerisinde kadınların toplumsal faaliyetlerde yer aldığı, siyasal konular ile ilgili kararlarda söz sahibi oldukları, evlilik ilişkisinde eşit haklara sahip olduğu ve tek eşli evliliğin yürürlükte olduğu araştırmalar tarafından ortaya konmuştur (Önder, 2013: 37-38). Ancak toplum değişiminin getirdiği olumsuz etkiler, ilerleyen zamanlarda bu katılımın oranlarında değişimlere neden olmuştur. 16. ve 17. yüzyılda kadın iş gücü, Osmanlı ekonomik yapısında önemli bir rol oynamakta; hatta tarlada, pazarda, dükkanda aktif olarak yer alan kadın iş gücü üretime birebir katkıda bulunmaktaydı. Ekonomi dünyasında meydana gelen değişimler, sanayi inkılabının ortaya çıkması ve atölyelerin kapanması kadın iş gücünün eve hapsolmasına neden olmuştur (Yılmaz ve Zoğal, 2015: 8). Köylerdeki tarımsal faaliyetlerde meydana gelen azalma ve celali isyanları ile birlikte köylerin yavaş yavaş boşaltılmaya başlanması sonucunda; şehir nüfusunda artış meydana gelmiş bu da şehirde işsizlik faktörünün ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu durumdan etkilenen, kalifiyeden yoksun olan kadın iş gücü faaliyet gösterebilecekleri alanlara yönelmiş, ancak şehir nüfusunda istihdama katılan kadın çalışanlar, birçok sorunla karşılaşmıştır. Kadınları çalışma hayatından çekmek için ne kadar çok ferman çıkartılmış olsa da sadece kadınların uzman olduğu bazı alanlar yine kadınlar tarafından yürütülmüştür. Toplum içerisinde kadın ve erkeğin farklı konumlandırılması, bazı meslek gruplarının kadınlar tarafından yürütülmesini zorunlu kılmıştır. Sağlık ve eğitim sektörü bu alanlara örnek gösterilmiştir (Dingeç, 2010: 24). Ancak bu yaşam tarzı kadınların daha pasif bir şekilde rol almasına neden olmuştur.

1839 yılında ilan edilen Tanzimat Fermanı; kadınların toplumsal konumuna resmi boyut kazandırmıştır. Kadın hakları ile ilgili önemli kararlar içeren bu Ferman; kölelik ve

cariyeliğin kaldırılmasını sağlamış, kadın ve erkeklere veraset alanında eşitlik sağlanmış, eğitim alanında kadınlar için, ortaokul, sanayi okulu ve öğretmenlik okulunun açılmasına neden olmuştur (Gürün Karatepe, 2017: 44). 1860 yılında başlayan kadın hareketleri ile birlikte, gazete ve dergi çıkarmaya başlamışlar, dernekler kurarak sosyal hizmetlerde bulunmuşlardır. Ayrıca savaşlar nedeniyle erkek işgücü sayısında azalma olmuş, Türk kadını sanayi alanına da girmiştir. Bu alanda kadın sayısında giderek artış yaşanmış, devletin yaptığı hukuki düzenlemeler ile birlikte istedikleri düzeylere gelmeleri sağlanmıştır. Batılı demokrasi ve kadın hareketleri gibi düşüncelerin ülke gündeminde yer almasıyla birlikte; sosyal ve ekonomik anlamda kadın haklarının gelişmesinde büyük bir etki olmuştur (Çıkmaz, 2010: 5).

Sanayi Devrimi sonrası iş gücü piyasası içerisinde kadın çalışanların çoğunun, dokuma sektöründe yer aldığı görülmüştür. Kadın iş gücünün ucuz görülmesi bunun en büyük nedenlerinden birisidir. Kadın çalışanlara ödenen ücretlerin erkek çalışanlara ödenen ücretlerden düşük olması ve çalışma şartlarındaki ağırlık, kadın iş gücünün değersizleştirilmesine neden olmuştur. Yaşanan bütün bu olumsuzluklara rağmen Sanayi Devrimi, kadınların ilk kez ekonomik bir gelir karşılığı başkası hesabına çalışmaya başlamasını gerçekleştirmesi açısından önemli bir tarihsel gelişme olarak görülmektedir (www.tisk.org.tr, Erişim Tarihi: 04.01.2020). Buradan anlayacağımız üzere Sanayi Devrimi öncesi yaşanan sıkıntılar Sanayi Devrimi sonrasında da devam etmiştir.

Sanayi Devrimi kadınların ücret karşılığı emeklerini satarak, ekonomik anlamda söz sahibi olmasına ve kadın iş gücünün doğmasına yol açan önemli bir tarihsel gelişme olarak değerlendirilmektedir. 19. yüzyılda İngiltere başta olmak üzere, birçok batılı ülkede sanayileşme, dokuma imalatı ile başlamış toplam iş gücünün bir bölümünü de kadınlar oluşturmuştur (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 197).

Sanayi devrimi sonrası, çalışma hayatında kadınların sayısında meydana gelen artışın nedenleri olarak; üretim tekniklerinde basitleşmelerin yaşanması, kadınların erkeklere kıyasla düşük ücretle çalıştırılması, kolay yönetilmeleri ve her şeye uyum göstermeleri belirtilmiştir (Yüksel, 2016: 9). Teknolojik, ekonomik ve toplumsal etkenlerde meydana gelen değişimler, kadınların ev ve annelik rollerinin dışında, ekonomik faaliyetlere aktif olarak katılma imkanı yaratmış ve “ücretli kadın iş gücü” kavramının doğmasına yol açmıştır. Ücret herkes gibi, kadınlar içinde önemli bir kavramdır. Çünkü toplum içerisinde kadını görünür kılarak birey olarak var olmasını sağlar. Ayrıca kadın – erkek eşitliği konusunda önemli bir etken oluşturmaktadır. Bu sayede; iktisadi faaliyete katılan ve iktisadi faaileyete katılamayan kadın ayrımı, ilerleme gösteren ücretli kadın iş gücü tanımı ile daha da belirgin duruma gelmektedir

(Parlaktuna, 2010: 1217). Ancak o dönem, “Bırakınız Yapsınlar, Bırakınız Geçsinler” sloganı ile katı bir liberal iktisat anlayışı hakim olmaktadır. Bu hakimiyet, kadınların erkeklere göre daha düşük ücret almalarına neden oluşturmaktadır (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 197). Kadın iş gücü sanayi devrimi öncesi ve sanayi devrimi sonrasında; ekonomik ve üretim anlamında ciddi bir sömürüye maruz kalmış, bu durum kadın iş gücünün ilerlemesini olumsuz yönde etkilemiştir.

1.2.2. Cumhuriyet Öncesi Dönem ve Cumhuriyet Dönemi Kadın İş Gücü

İslamiyet’in kabulünden önce; Türk kadını toplumda önemli bir role sahipti. Ticaretle uğraşabilmekteydi. İslamiyet’in kabulü ile birlikte kadın yine ailenin, ordunun ve devletin temel unsuruydu. Osmanlı Devleti’nin kuruluşundan 16. yüzyıla kadar Türk kadını özgürdü. Ancak 16. yüzyıldan Tanzimat Dönemine kadar olan kısımda gerçekleşen bütün düzenlemeler kadının eve kapanmasını ve sosyal hayattan uzaklaşmasını sağlamıştır. Kadına tam mülkiyet hakkı Osmanlı hukuku ile birlikte verilmiştir (Ertürk, 2008: 12). Kadının toplumsal statüsünün belirlenmesi Tanzimat Fermanı ile olmuş, bu ferman sayesinde kadınlar yeni haklara sahip olmuştur. Batılı toplumlarda başlayan sanayileşme süreci Osmanlı Devleti’nde de başlamıştır. Kölelik ve cariyeli 1847 yılında kaldırılmış, veraset sisteminde kız ve erkek çocukların eşit bir hakka sahip olması 1857 yılında gerçekleşmiştir. Bugünkü feminist derneklerinin kuruluşu, II. Meşrutiyet döneminde aydın kadınlar tarafından yapılmıştır (Akalan, 2013: 11). Kadınlarımız açısından 1876 Anayasası’nın en önemli özelliği 114. Maddesidir. Maarif-i Umumiye Nizammesi ile kabul edilmiş olan ilköğretim zorunluluğu, bu sayede anayasal zorunluluk haline getirilmiştir. Osmanlı İmparatorluğu’ndan Tanzimat’a, Birinci Dünya Savaşı sonuna kadar geçen dönemde, tarımda çalışanların çoğunluğunu kadınlar oluştururken, büyük kentlerde azınlıktaki kadınlar eğitim haklarından yararlanabilmekte, fabrikalarda işçi kadınlarda da çok düşük ücretlerde çalışmaktaydı (Ertürk, 2008: 14).

Mustafa Kemal Atatürk, Cumhuriyet döneminde kadınların iş hayatında olması ve genç kızların korunması için çok uğraş vermiş ve bununla ilgili düzenlemeler getirmiştir. Kemalist dönem olarak adlandırılan bu süreçte yapılan reformlara rağmen, kadınların iş gücünde yer almaları biraz zaman almıştır (Levent, Arvas ve Yenilmez, 2018: 251). Atatürk önderliğinde 1923 yılında ilan edilen Cumhuriyet; Türkiye için çağdaş bir yapılanma sürecini başlatmıştır. Ekonomik ve toplumsal konularda kadınların söz sahibi olabilmesine olanak tanınmış, kadın ve kadın iş gücü ile ilgili büyük yenilikler gerçekleştirilmiştir. Kadınların iş hayatındaki ve toplumdaki yeri inkılaplar ile güçlendirilmiş, çağdaş bir devlet yapısı oluşturmayı hedefleyen

inkılaplar ile birlikte her alanda olduğu gibi kadın hakları ile ilgili de değişikliklere gidilmiştir (Çevlik, 2017: 40).

1924 Anayasası Teşkilat-ı Esasiye Kanunu, kadın – erkek ayrımı yapılmadan bütün herkesin ilköğretim mezunu olmasını zorunlu hale getirmiştir. Tevhid-i Tedrisat Kanunu ile de bu durum desteklenmiş ve eğitim tek çatı altında toplanmıştır. Bu sayede; çağdaş eğitim anlayışı ile, milli eğitimin temeli atılmıştır (Doğramacı, 1997: 81). Toplum içerisinde kadınların erkeklerle aynı haklara sahip olabilmesi 1926 yılında kabul edilen Türk Medeni Kanunu ile gerçekleşmiş, büyük bir değişiklik olarak yerini almıştır. Erkeklerle özgü olan çok eşlilik hakkı kaldırılmış, erkeklere tanınan boşanma hakkı kadınlara da tanınmış, velayet ve mallar üstündeki tasarruf hakkına kadınlar da sahip olmuşlardır. 1930 yılında kadınlara sağlanan belediye seçimlerine katılabilme hakkı ile, kadın – erkek eşitliğinin siyasi alanda da sağlanması hedeflenmiştir. Kadınlara 1934 yılında seçme ve seçilme hakkı verilmiş, bu hakla birlikte 18 kadın milletvekili TBMM’de görev almıştır (Tatlıdil, 1992: 5). 3008 sayılı İş Yasası 1936 yılında yürürlüğe girmiştir. Yasa, çalışma yaşamında karşılaşılan birçok sorunu kapsamakta; kadınların haklarını sigorta aracılığıyla koruma altına almaktadır. Ücretlerin eşit olması konusunda ise herhangi bir çalışma yapılmadığı görülmüştür (Doğan Burtan, Korkusuz ve Çevik, 2011: 7). 1945 yılında çıkan iş kazaları ile meslek hastalıkları ve analık sigortası kanunu ile çalışma hayatında bulunan kadınların hakları korunmaya başlanmıştır. 1950 yılında yürürlüğe giren ücretin cinsiyete göre farklılaştırılmayacağına dair yasa ile aynı verimle çalışan kadın ve erkek çalışanların cinsiyetlerinden dolayı ücretlendirmede eşitsizlik yaşamayacakları yasal hale gelmiştir (Çevlik, 2017: 43).

1950 yılından sonra kentleşme ile birlikte kadınlar iş hayatında aktif bir şekilde rol almaya başlamışlardır. Şehirlerdeki hizmet işleri 1960’lı yıllarda sanayi işlerinin önüne geçmiş, zorunluluk olmadıkça kadınlar sanayi işlerini tercih etmemişlerdir. Kadınların çalışma hayatında var olması, hizmet sektöründeki gelişmeler sayesinde olmuştur. 1970 yılı sonrasında yaşanan işsizlik oranlarındaki artış, şehirlerdeki hayat kalitesinin düşmesi gibi durumlar, kentlerde çalışmak isteyen kadınların sayısındaki artışa engel olamamıştır. Hizmet sektörü sanayi sektörüne göre büyük bir değişim göstermiş, ancak kadın çalışanların iş talebine hizmet sektörü de yetersiz kalmıştır (Ecevit, 1995: 117-118-120-121). 24 Ocak 1980 yılında alınan kararlar sonrasında, ihracata dayalı modelin uygulanmaya başlanması ile üretimlerde artış sağlanırken aynı durum istihdama yansıyamamıştır. Sanayi sektöründe üretimlerde meydana gelen bu artışın nedeni; atıl durumda bulunan kapasitenin arttırılmasından kaynaklanmıştır. 1990’lı yılların başında ise bu durum tam tersine dönmüş; sanayi sektöründe ciddi

durgunlukların ortaya çıkmasına neden olmuştur. 1980 yılında işçi çıkarma yasağının kaldırılmasıyla birlikte işsizlik oranında patlamalar yaşanmıştır. 1980 ve 1985 yılları içerisinde sanayi sektöründe işsiz kalan kadınların oranının %20’ler de olduğu belirtilmektedir (Ecevit, 1995: 122).

Türkiye’de kadınların tarım ve el sanatları dışındaki piyasalarda yer alabilmesi ancak II. Dünya Savaşı sonrası gerçekleşmiş ve globalleşmenin etkisiyle de hız kazanmıştır. Önceden işçi sınıfı grubunda yer alan kadınlar, eğitim seviyelerinde yükselme göstererek; öğretmenlik, mühendislik, avukatlık ve öğretim üyeliği gibi toplumda önemli kabul edilen mesleklerde yerlerini almışlardır. Türk toplum yapısının kadınların önünde oluşturduğu engellere rağmen; daha önce bulunmadıkları alanlarda yerlerini almış ve iş gücüne katılımlarını artırmışlardır. 1980’li yıllardan sonra kadınlar, iş gücü piyasasına katkıda bulunmaya başlamış ve özellikle girişimcilik, yöneticilik, turizm, reklamcılık, bankacılık ve sigortacılık gibi alanlarda çalışmaya başlamışlardır (Ören ve Yüksel, 2018: 1255). Hizmet sektörü dışında kalan kadın çalışanlarda fabrika işçiliği, tezgahçılık, kasiyerlik, kuaförlük ve terzilik gibi işler ile uğraşmaktadırlar. Bütün bu gelişmeler göz önüne alındığında; Kadınlar için çağdaş anlamda ücretli çalışmanın, Türkiye’de yaygınlaşmadığı görülmektedir (Kocacık ve Gökçaya, 2005: 202).

1.2.3. Küreselleşme Sürecinde Kadın İş Gücü

Dünya’nın birleşik ve tek hale gelmesi olarak bilinen küreselleşme kavramı; “*bilginin, haberleşmenin, kültürel etkileşimin ve sermayenin ulusal sınırları aşıp uluslar üstü bir nitelik kazandığı, ekonomi, kültür, siyaset, yönetim ve benzeri alanlarda ülkeler arasındaki bağımlılığın arttığı bir süreçtir*” geniş anlamda küreselleşmeyi, “*dünyada mevcut uluslararası, ulusal, bölgesel ve yerel katmanlara ait siyasi, ekonomik, sosyal, ekolojik, kültürel ve hatta coğrafik sistemlerin, birbirlerinden farkındalıklarının gün geçtikçe artmasıyla, geçişkenliklerinin ve birbirlerini etkileme güçlerinin de arttığı ve dünya çapında bir farkındalık ve küreye ait olumlu veya olumsuz gelişmelere bilinçli veya tepkisel cevap verme kültürünün oluştuğu*” gelişen bir süreç olarak tanımlamıştır (Ören ve Yüksel, 2018: 1253).

Küreselleşme süreci ilk olarak ABD’de ortaya çıkmış ve II. Dünya Savaşı sonrasında bütün ülkelere satılan fordist üretim sistemi; vasıfsız işçiyi ve çok iyi belirlenmiş iş tanımlarını esas almıştır. Bu sistem çerçevesinde çalışanların çok vasıflı olmalarını gerektirmeyen teknolojiler, iş organizasyonunun taylorist formatları içinde standart tüketim maddelerinin üretilip geniş ve tek düze pazarlara dağıtımını başarı ile sağlamıştır (Özer ve Biçerli, 2003-2004: 59). 18. yüzyılda başlayan Sanayi Devrimi, yeni buluşlar ve üretimi artırmakla,

kapitalizmin kurumlaşmasını da sağlamıştır. 19. yüzyılda gelişen sanayiye bağlı olarak kapitalizm ilerlemiş, hiçbir yüzyılda görülmemiş değişimi, dünya ekonomisi 20. yüzyılda yaşamıştır. I. ve II. Dünya Savaşları, 1929 Dünya Ekonomik Bunalımı, 1973’de yaşanan petrol fiyatlarının aşırı yükselmesiyle stagflasyonist kriz ortaya çıkmıştır (Önder, 2013: 41). 1970’li yılların başında yaşanan kriz, ekonomik büyümeyi yavaşlatmış, vergi yükünü artırmış, çok sayıda işçinin işten çıkartılmasına neden olmuş, verimlilik ve kar oranlarının düşmesiyle enflasyon oranlarını artırmıştır. Çeşitlenen talep ve farklılaşan piyasalara cevap veremeyen gelişmiş ülkeler, yeni ve esnek üretim sistemine geçme ihtiyacı duymuşlardır (Aydınlı, 2004: 18). “Esnek Üretim” biçiminin Japonya’da sağladığı başarı batılı ülkeler tarafından da izlenmiş, rekabet ortamını zorunlu kıldığı için de yeniden yapılandırma sürecini başlatmıştır. Bu süreç değişimi de beraberinde getirmiş, mavi yakalılar yerine beyaz yakalıların önemi artmıştır. Değişim “İkinci Sanayi Devrimi” olarak ele alınmıştır (Güçlü, 2016: 13). Devrim, kadın iş gücü arzında, işgücüne katılım oranlarında, ücret düzeylerinde de değişikliği beraberinde getirmiş, anne ve eş rollerini de kendisinde barındıran kadınların çalışma saatlerinde meydana gelen esneklik, iş gücüne katılım oranlarında da artış sağlamıştır (Sağlık ve Çelik, 2018: 106-107).

1923 yılında Türkiye İktisat Kongresi’nde, çalışma hayatında bulunan kadınlara yönelik yapılan düzenlemeler sonucunda, kadınların madenlerde çalıştırılması yasaklanmış, her ay üç gün izin verilmiş, doğum öncesi ve doğum sonrası için sekiz haftalık ücretli izin verilmesi karara bağlanmıştır. 1930 yılında çıkarılan Umumi Hıfzıssıhha Kanunu, kadın ve çocuk işçiler için çalışma yaşı, izin süresi, işin konusu ve diğer çalışma koşullarına ilişkin koruyucu hükümler getirmiştir. 1936 yılında kabul edilen 3008 sayılı İş Kanunu ile kadınların çalıştırılmasının yasak olduğu işler ve annelik durumuna ilişkin çeşitli koruyucu hükümler kabul olmuş, gece çalışmalarına ilişkin düzenlemeler de yer almıştır. 1945 yılında yürürlüğe giren İş Kazaları ile Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Kanunu ile de kadın işçilere analık durumunda sosyal güvenceler sağlanmıştır (Gürün Karatepe, 2017: 8-9). Bu gelişmeler hem kentleşmeyi hem de sosyal alt yapı düzenini tekrar oluşturmuş, yüksek eğitim imkanlarına kavuşan kadın iş gücünün vasıf seviyelerinin yükselmesiyle birlikte hizmet sektöründe yer almaya başladığı görülmüştür (Metin ve Özaydın, 2016: 91). Ancak 1980 sonrası dönemde kendini hissettirmeye başlayan uluslararası rekabet, ekonomi ve siyaseti yeniden yapılandırmış, “küreselleşme” adı verilen süreci başlatmıştır. Bu süreç, rekabet avantajını düşük iş gücü maliyetine dayandırmaktadır. İş gücünü yapılandırmaya yönelik ortaya çıkan güvencesiz, istikrarsız ve ucuz iş gücü gerektiren esnek çalışma türleri (geçici, mevsimlik, evde çalışma, kısmi zamanlı çalışma vb.) çoğu zaman kadın iş gücü ile anılmaya başlamıştır. İşverenler,

maliyetleri azaltmak ve ucuz işgücünü kullanmak için kadın emeğini sömürmüş, bunun sonucu olarak da sosyal güvence kapsamında çalışan kadın iş gücü sayısında azalma yaşanmış, kayıt dışı istihdam iş gücü piyasalarının vazgeçilmez unsuru olmuştur (Ören ve Yüksel, 2018: 1253). Küresel çerçeveden baktığımız zaman, kadın iş gücünün çalışma hayatındaki rollerinin giderek arttığını söyleyebiliriz. Ancak yapılan araştırmalar, kadın çalışanlarının iş gücüne katılmalarının, ev işleri ve çocuk bakımındaki sorumluluklarını azaltmadığını, yoksul hanelerdeki ekonomik krizin etkileri değerlendirilirken kadın iş gücünün haneye sağladığı ekonomik katkıyı önemsemediğini ortaya koymaktadır (Sağlık ve Çelik, 2018: 107-108). Küresel ekonomi sağlamış olduğu yararların yanında yoksulluğun kadınlaşması, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin artması, enformel sektörün büyümesi ve çalışma koşullarının bozulması gibi olumsuz ekonomik sonuçlar da doğurmuştur. Yapılan araştırmalar, ekonomik politikaların uygulanmasının kadın iş gücünün istihdamını olumsuz bir şekilde etkilediğini ortaya koymuştur. Buna rağmen kadın iş gücünün istihdama katılımının artması için ücretler, işte yükselme ve çalışma koşullarının iyileşmesi gibi konularda uygulanması beklenen olumlu değişimler gündeme gelmemiştir (Tüsiad, 2000: 127-128). Kadın iş gücü düşük ücretle, güvencesiz işlerde çalışmaya devam etmekte ve işini kaybedenlerden arasında ilk sırada yer almaktadır.

Sonuç olarak; teknolojik gelişmelerin sağladığı yarar, iş organizasyonlarını ve üretim süreçlerini gündeme getirmiş, standart dışı işleri ortaya çıkarmış, giderek artırmış ve iş gücünü esnekletirmiştir. Toplumda iş kadınının rolü dışında annelik, eş gibi rollerinin de bulunması, “esnek” bir düzen içinde olan kadınlar için yeni iş olanaklarının yaratılmasını sağlamıştır. Eğitim imkanlarının artması, kadın iş gücünün çalışma hayatında yer almasına toplumun olumlu bir bakış açısı oluşturması, demografik gelişmeler, çekirdek aile kavramının yaygınlaşması, evlilik kurumunun zayıflaması, ilk evlenme yaşında yükselme yaşanması, çocuk bakımı ve diğer hizmetlerdeki iyileşmeler kadın iş gücü sayısının artmasında önemli bir rol oynamıştır (Eser, 1997: 27-37; Kocacık ve Gökkaya 2005: 195-217). Kadınların istihdamını artırmak, mesleki beceriler kazandırmak ve işe yönlendirilmeleri gerektiğine dair Kadın İstihdam Eylem Planı (2006-2018) hazırlanmıştır. Bu plan ile; *kadın istihdamını artırmak için işbaşı eğitim programlarının bu plana göre düzenlenmesi, kurum hizmetlerinde toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısının ön planda tutulması, kadınların çalışma hayatında yaşadıkları sıkıntıların tespit edilmesi ve bu tespitleri gerçekleştirecek politikalarında göz önünde bulundurulmasının sağlanması, kadınlara meslek kazandırılması ve istihdamlarına yönelik hazırlanan projelerin desteklenmesi, kadınlar için iş fırsatlarının sağlanması ve bunun*

devamlılığının oluşturulması, yaygın eğitim kurslarında bulunan kadın çalışanların çocukları için çocuk bakım odalarının yaygınlaşmasını sağlamak, İŞKUR aracılığıyla özel sektörde işe yerleştirilen kadın çalışanların oranının artırılması, iş gücü piyasasında kadınlara ihtiyaç duyulan alanlar, meslek ve temel beceri ihtiyacı göz önüne alınarak İşgücü Piyasası Araştırmalarının yapılması, şiddet mağduru kadınların, işlere yerleştirilebilmesi için danışmanlık faaliyetlerinin etkinleştirilmesi, amaçlanmış olup İŞKUR, MEB, TİSK, TOBB, TESK, KSGM, SGK v.b. kuruluşlar sorumlu tutulmuştur (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Kadın İstihdamı Eylem Planı, (www.ilo.org: 18-19-20), Erişim Tarihi: 10.01.2020).

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

1.3. Türkiye’de Kadın İş Gücünün İstatistiksel Olarak Görünümü

Kadınların iş gücü piyasasına ait verileri; eğitim durumuna göre, cinsiyet durumuna göre, sektörler göre, yaş grubuna ve yıllara göre, medeni durumlarına göre, kayıtlılık durumlarına göre TÜİK verileri baz alınarak hem sayısal olarak hem de oransal olarak incelenecektir.

1.3.1. Eğitim Durumuna Göre Kadın İş Gücünün Durumu

Kadınların birçok alanda ilerleyebilmesi için eğitim bir başlangıç noktası olarak kabul edilmiş, toplumdaki konumu ve istihdam içerisindeki yerini belirleyen etkili bir unsur olarak değerlendirilmiştir. Kadın iş gücü ve eğitim düzeyi arasında doğru bir orantı bulunmaktadır. Eğitim düzeyi yükseldikçe kadınlar çalışma hayatında daha aktif bir şekilde yer alacaktır. Ayrıca eğitim düzeyi yüksek olan ülkelerin daha fazla geliştiği ve ilerleme kaydettiği de bilinmektedir. TÜİK verilerine göre, Türkiye’nin 2020 yılı itibariyle 15 yaş ve üzeri nüfusu 62.216 bin kişi olup, kadın nüfusu 31.463 bin kişi’dir. İş gücü içerisinde olan kadın sayısı ise 9.472 bin kişi’dir (<http://www.tuik.gov.tr/> 2020, Erişim Tarihi: 26.06.2020). Buna göre, Tablo 1.1.’de eğitim durumuna göre kadın iş gücü verileri bulunmaktadır.

Tablo 1.1. Eğitim Durumuna Göre Kadın İş Gücü Durumu (Bin), 2009-2019

Yıllar	Okuma - yazma bilmeyen	Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen	İlkokul	İlköğretim	Ortaokul dengi veya dengi meslek okul	Genel lise	Lise dengi meslek okul	Yüksek okul veya fakülte
2019	705	498	2.742	574	840	990	941	3.397
2018	750	511	2.829	606	776	940	889	3.172
2017	758	502	2.837	650	651	899	842	3.020
2016	730	488	2.738	716	571	855	784	2.754
2015	800	474	2.698	771	467	810	728	2.477
2014	809	476	2.647	775	370	795	664	2.193
2013	836	502	2.712	751	339	799	658	2.076
2012	823	519	2.599	694	322	751	596	1.889
2011	839	543	2.565	664	288	726	575	1.658
2010	791	500	2.442	578	283	712	565	1.512
2009	717	454	2.230	467	275	717	561	1.430

Kaynak: TÜİK. *İşgücü İstatistikleri*, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>, <https://biruni.tuik.gov.tr/iscucuapp/iscucu.zul>, (Erişim Tarihi: 26.06.2020).

Tablo 1.1.'de kadın iş gücünün ne kadarının, hangi eğitim seviyesine ait olduğu ortaya konmaktadır. Buradan anlaşılacağı üzere, kadınların eğitim düzeyi yükseldikçe iş gücü durumu ve çalışma hayatında bulunma süreleri artmaktadır. Buna göre 2018 verileri incelendiğinde kadın iş gücünün en çok 3,172 bin ile yüksekokul veya fakülte mezunlarında olduğu gözlenmektedir. Bu doğal bir sonuç olarak kabul edilmektedir. Çünkü eğitim seviyesi yükselen kadınlar, iş gücü piyasasında daha aktif bir şekilde yer almaktadır. Ancak yine de istenilen seviyede olmadığı, mezunlara gerekli istihdamın sağlanamadığı bilinmektedir. En düşük kadın iş gücünün 511 bin ile okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyenlerde olduğu görülmektedir. Bu durum genel olarak, eğitim seviyesi düşük ve belirli bir işte uzmanlaşma gösteremeyen kadınların niteliksiz işlerde; çoğunlukla –enformel sektörlerde– ve düşük ücretler ile çalışmak durumunda kalmasına neden olmakta ve kadınları çalışmaktan kolayca vazgeçirmektedir. Tablo verilerinde dikkat çeken bir diğer husus da ilköğretim mezunlarının yıllar içerisinde

göstermiş olduğu artış sayıdır. Buna göre; 2017 yılında 2,837 bin kadın iş gücü ile en yüksek seviyeye ulaşmış, 2018 yılında 2,829 bin kadın iş gücü ile bir düşüş göstermiştir.

2019 yılındaki verileri incelediğimiz zaman; *okuma yazma bilmeyen, okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen, ilkokul ve ilköğretim* eğitim seviyelerinde bulunan kadın iş gücünde bir düşüş eğilimi görülmüş, *ortaokul dengi veya dengi meslek okul, genel lise, lise dengi ve meslek okul, yüksekokul veya fakülte* eğitim seviyelerinde bulunan kadın iş gücünde de artış eğilimi yaşanmıştır.

1.3.2. Cinsiyet Durumuna Göre Kadın İş Gücünün Durumu

Cinsiyetlerine göre iş gücü durumu ve işsizliği değerlendirdiğimizde, istihdam oranları bakımından oldukça yüksek bir fark göze çarpmaktadır. Buna göre, istihdam oranı kadınlarda %22 civarlarında gerçekleşirken, erkekler de bu oran %60 civarında gerçekleşmiştir. Aradaki bu büyük farkın sebebi toplumun geleneksel yapısından kaynaklanmakta olup, kırdan – kente göç de iş istihdam oranını olumsuz etkilemektedir. Tablo 1.2’ de de görüldüğü üzere, kadın ve erkek iş gücüne katılım oranı arasındaki fark oldukça açıktır. Bu durum, erkek bir iş gücü piyasa yapısına sahip olduğumuzu ortaya koymaktadır (Birtane Korkmaz, 2011: 33).

Tablo 1.2. Cinsiyet Durumlarına Göre İş Gücü Durumu (Oran %), 2009-2019

Yıllar	Kadın			Erkek		
	İKO	İşsizlik Oranı	İstihdam Oranı	İKO	İşsizlik Oranı	İstihdam Oranı
2019	34,4	16,5	28,7	72	12,4	63,1
2018	32,4	13,9	29,4	72,7	9,5	65,7
2017	33,6	14,1	28,9	72,5	9,4	65,6
2016	32,5	13,7	28	72	9,6	65,1
2015	31,5	12,6	27,5	71,6	9,2	65
2014	30,3	11,9	26,7	71,3	9	64,8
2013	30,8	11,9	27,1	71,5	8,7	65,2
2012	29,5	10,8	26,3	71	8,5	65
2011	28,8	11,3	25,6	71,7	9,2	65,1
2010	27,6	13	24	70,8	11,4	62,7
2009	26	14,3	22,3	70,5	13,9	60,7

Kaynak: TÜİK. *İşgücü İstatistikleri*, <https://biruni.tuik.gov.tr/istgucuapp/istgucu.zul>, TÜİK. *Haber Bülteni*, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=33787>, (Erişim Tarihi: 26.06.2020).

Kadınlarda, iş gücüne katılım oranlarına baktığımızda 2009 yılında %26 düzeylerinde gerçekleştiğini görmekteyiz. 2019 yılında ise; 8,4'lik bir yükselme ile bu oran %34,4 düzeylerine ulaşmıştır. Erkeklerde ise 2009 yılında iş gücüne katılım oranı %70,5 düzeylerinde gerçekleşirken, 2019 yılında bu oran 1,5'lük bir yükselme ile %72 düzeylerine ulaşmıştır. Kadın iş gücünün iş gücüne katılım oranı her ne kadar yıllar içerisinde artış göstermiş olsa da, erkek iş gücü ile kıyaslandığı zaman aradaki makas oldukça fazladır. İşsizlik oranları açısından baktığımız zaman kadınlarda bu oranın biraz daha fazla olduğunu görmekteyiz. 2019 yılında kadınlarda işsizlik oranı %16,5 iken erkeklerde bu oran %12,4'dir. Aradaki fark 4,1'dür ve farkın kısmen de olsa eridiği görülmektedir.

Kadınların toplumdaki rolünü güçlendirebilmek için devlet politikaları yaygınlaştırılmış; Anayasa, Türk Ceza Kanunu, Türk Medeni Kanunu ve İş Kanunu'nda pek çok düzenleme yer almıştır. Söz konusu düzenlemeler, hukuki anlamda kadın – erkek eşitliliğinin zeminini güçlendirirken, hayata geçirilebilmesi konusunda uygulamada sorunlar ortaya çıkarmaktadır. Kız çocuklarının okula gönderilmemesi, kadınların sağlık hizmetlerine erişimi konusunda problem yaşaması, istihdamda, yetki ve karar alma süreçlerinde eşit katılımın olmaması gibi alanlarda problemler hala devam etmektedir. Sosyo-ekonomik ve siyasal alanlarda da kadınların dezavantajlı durumda olduğu kendini açıkça göstermektedir. Geleneksel Türk toplum yapısı içerisinde cinsiyetçi roller, kadınların sosyal ve gündelik yaşamlarının önünde engeller oluşturmaktadır. Bu anlayış biçiminin sorgulanması ve değiştirilmesi büyük önem arz etmektedir. (T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, 2008: 5).

1.3.3. Sektörlere Göre Kadın İş Gücünün Durumu

Ülkelerin gelişmişliği ve kalkınmışlığı açısından sektörel dağılım önemli bir göstergedir. Kalkınma düzeyleri değişiklik gösterdikçe, sektörel dağılımda paralel olarak değişiklik göstermektedir. Tarım sektörünün payını azaltmak, sanayi ve hizmet sektörü gibi alanların payını artırmak, özellikle de kadın iş gücünün payını artırmak, sektörel dağılım içerisinde kalkınmışlığın önemli göstergeleri arasında yer almaktadır. Yıllar içerisinde, ülkemizde tarım sektörünün payı giderek azalmış, sanayi ve hizmet sektörünün payında giderek artış yaşanmıştır. Bölgelere göre farklılık gösteren bu olayda; kimi bölgelerde istihdam da tarım sektörünün payı yoğun iken, kimi bölgelerde istihdamda sanayi ve hizmet sektörünün payı yoğundur (Yağcıoğlu, 2018: 77).

Türkiye’de kadın istihdamını ekonomik faaliyete göre üç ayrı grup da ele alarak inceleyebiliriz. Birinci grup da, tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi konumunda çalışan kırsaldaki kadın iş gücü, ikinci grup da sosyo-ekonomik düzeyi düşük olup, kentler de istihdam edilen kadınlar, üçüncü grup da ise nitelikli, meslek sahibi olan, yüksek eğitilmiş, orta ya da yüksek sınıftaki kadın iş gücü yer almaktadır. Tarım sektöründe çalışan kadınlar, istihdamın en yüksek olduğu ikinci grup da yer almaktadır. Ancak bu sektörde yer alan kadınların; ağır çalışma koşulları, ücretsiz çalışma, sosyal güvence eksikliği ve ücretli çalışanların gelirlerinin ailenin erkekleri tarafından kontrol edilmesi gibi sorunları bulunmaktadır. İstihdam oranı; meslek sahibi ve yüksek eğitilmiş kadınlar arasında yüksektir. Genellikle de hizmet sektöründe yer almaktadırlar. Hizmet sektöründe çalışan kadınlarda, erkek yöneticiler tarafından işyerinde taciz ve cinsiyet ayrımcılığı, engellenme ve cam tavan sorunları gibi konularda istihdam sorunları yaşanmaktadır. Üçüncü grup da yer alan kadın çalışanlarının ise eğitim düzeyleri düşük olup, imalat ve sanayi hizmet sektöründe, düşük ücretli, kayıt dışı işlerde istihdam edilmektedirler (Gürün Karatepe, 2017: 178).

Toplumda, kadın işi ve erkek işi olarak işlerin ayrışmasından dolayı kadınlar geleneksel mesleklerde yoğunlaşmakta, daha düşük statülü ve ücretli işlerde çalışmaya razı olmaktadır. Bu işler; süreli, geçici çalışma ve sosyal güvencesizliği de beraberinde getirmiş, ucuz emek olarak emek-yoğun iş kolları olan tekstil, gıda, hazır giyim ve tütün gibi sanayi kollarında yoğunlaşmışlardır. Tarım sektörü ile karşılaştırıldığında bu sektörlerdeki kadın iş gücü oranları düşüktür (Birtane Korkmaz, 2011: 40). Aşağıdaki tabloda 2009-2020 yılları, sektörlerle göre istihdam edilen kadınların bin ve yüzde (%) olarak dağılım tablosu verilmiştir.

Tablo 1.3. Sektörlere Göre İstihdam Edilen Kadınlar (Bin, Oran %), 2009-2020

Yıllar	Tarım		Sanayi		Hizmetler		Toplam	
	Bin	Oran %	Bin	Oran %	Bin	Oran %	Bin	Oran %
2020	1.655	20,4	1.330	16,4	5.072	62,4	8.122	100%
2019	2.062	23,1	1.409	15,8	5.378	60,3	8.926	100%
2018	2.387	26,2	1.346	14,7	5.322	58,3	9.055	100%
2017	2.382	26,8	1.309	14,7	5.374	57,6	9.065	100%
2016	2.242	27,5	1.237	15,2	4.648	57,1	8.127	100%
2015	2.527	31,6	1.231	15,4	4.230	52,9	7.988	100%
2014	2.533	33,0	1.235	16,1	3.918	51,0	7.686	100%
2013	2.826	37,0	1.109	14,5	3.707	48,5	7.642	100%
2012	2.872	39,3	1.031	14,1	3.407	46,6	7.310	100%
2011	2.944	42,2	1.003	14,4	3.027	43,4	6.947	100%
2010	2.724	42,4	966	15,0	2.736	42,6	6.426	100%
2009	2.446	41,7	862	14,7	2.563	43,7	5.871	100%

Kaynak: TÜİK. *Haber Bülteni*, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=33787>, (Erişim Tarihi: 26.06.2020).

2009-2019 yılları arasında kadın istihdamının sektörel dağılımında; hizmet sektörünün giderek artış gösterdiği ve birinci sırada yer aldığı görülmektedir. 2019 yılında hizmet sektöründe, 5.378 kişi istihdam edilmiş ve istihdam oranı %60,3 olmuştur. Tarım sektöründe ise, 2.062 kişi istihdam edilmiş ve istihdam oranı 23,1 ile ikinci sırada yer almıştır. Sektörler içerisinde üçüncü sırada yer alan sanayi sektöründe 1.409 kişi istihdam edilmiş, istihdam oranı %15,8 olmuştur. Kırsal bölgelerden kentlere, tarım sektöründen hizmetler sektörüne geçişin yaşanması değişimin temel nedeni olarak gösterilebilir. Tarım sektörünün istihdam içindeki payının azalmasının en önemli sonucu olarak, ücretsiz aile işçisi kapsamında istihdam edilen kadınların iş gücüne katılım oranlarının azalması yer almaktadır. 2020 yılında ise; tarım, sanayi ve hizmet sektörlerinde yer alan kadın istihdamlarında bir düşüş yaşandığı görülmektedir. Bunun nedeni olarak; son dönemlerde ülkemizde yaşanan ekonomik kriz, salgın vb. durumlardan dolayı işten çıkarmalarda en çok kadın iş gücünün tercih edilmesi gösterilebilir.

1.3.4. Yaş Grubuna ve Yıllara Göre Kadın İş Gücünün Durumu

Kadın iş gücü, istihdam edilen ve işsiz olup iş arayan yani çalışmaya hazır olan kadınları, kadınların iş gücüne katılım oranı ise kadın iş gücünün, kadın nüfusuna oranını göstermektedir. Sanayi Devrimiyle birlikte kadınlar ilk defa, ev dışında bir ücret karşılığında işçi statüsü altında çalışmaya başlamışlardır. Sanayi Devrimi, iş ve iş gücü yapısında önemli değişikliklerin yaşanmasına ve iş gücünün iş kolu, meslek, statü, sektörel dağılım, cinsiyet ve diğer demografik özelliklere dayalı olan yapısında önemli değişikliğe giderek işçi sınıfının ortaya çıkmasına sebep olmuştur (Yağcıoğlu, 2018: 16,19).

Kadınların iş gücü piyasasına kazandırılması için uygulanan planlar ve desteklenen politikalar kadın iş gücü sayısının yıllar içerisinde artış kazanmasına neden olmuştur. Çalışma hayatı kadınlara sadece ekonomik özgürlük sağlamamakta, bunun yanı sıra özgüvenlerini ve toplumsal saygınlıklarını artırmakta, aile içindeki konumlarını da iyileştirmektedir. Kadınların iş gücüne katılımında yasal açıdan herhangi bir ayrım olmamasına, aksine pozitif ayrımcılık yapılmasına rağmen, toplumun kadına yüklediği rol gereği aile yaşamındaki sorumlulukları ağırdır. Aile içerisindeki sorumluluklar kadının çalışma ya da çalışmama yönünde tercih yapmasına neden olmaktadır. Çalışma hayatı ile aile hayatının uzlaştırılması için kadının ailede yüklenmiş olduğu yüklerin eşleri arasında paylaşılması ve devletin yasal düzenlemeler ile sağlayacağı destekler büyük önem taşımaktadır (Yılmaz ve Zoğal, 2015: 11.). Aşağıdaki Tablo 1.4’de yaş grubuna ve yıllara göre, 2009-2019 yılları arasındaki kadın iş gücünün durumu (bin) verilmiştir.

Tablo 1.4. Yaş Grubuna ve Yıllara Göre Kadın İş Gücü Durumu (Bin), 2009-2019

Yıllar Yaşlar	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
15-19	519	511	514	478	505	519	568	577	549	535	540
20-24	998	1.042	1.063	1.034	1.098	1.103	1.188	1.212	1.274	1.280	1.336
25-29	1.132	1.191	1.196	1.252	1.277	1.332	1.355	1.409	1.471	1.481	1.523
30-34	1.010	1.066	1.163	1.266	1.343	1.351	1.360	1.395	1.419	1.430	1.476
35-39	901	1.000	1.061	1.111	1.207	1.225	1.319	1.425	1.536	1.567	1.539
40-44	751	867	937	1.023	1.908	1.093	1.177	1.246	1.304	1.359	1.398
45-49	548	621	715	750	811	784	813	871	980	1.089	1.145
50-54	399	444	494	536	560	558	627	653	714	738	730
55-59	262	294	325	339	363	364	385	390	418	465	492
60-64	167	181	198	210	223	217	228	259	282	300	278
65+	163	166	191	191	189	183	205	200	211	229	230
Toplam	6.851	7.383	7.859	8.192	8.674	8.729	9.225	9.637	10.159	10.473	10.687

Kaynak: TÜİK. *İşgücü İstatistikleri*, <https://biruni.tuik.gov.tr/isgucuapp/isgucu.zul>, (Erişim Tarihi: 26.06.2020).

Kadınların iş gücü durumları yaş grupları itibariyle incelendiğinde, eğitim süresinin uzatılması, yükseköğretimin yaygınlaşması ve iş deneyimlerinin bulunmamasından dolayı 15-19 yaş grubunun iş gücüne katılımında, belirli yıllarda azalma yaşanmıştır. Üniversite eğitimi tamamlamanın bir sonucu olarak da 20-24 yaş grubunun iş gücüne katılımında yıllar içerisinde artış olduğu söylenebilir. 25-29 yaş grubu, ülkemizdeki ortalama evlenme yaşı da dikkate alınarak incelendiğinde bekar kadınların iş gücüne katılımlarının arttığını söylemek yanlış olmayacaktır. Bu yaş aralığının belli bir iş tecrübesine sahip olması da önemli bir etkidir. Kadınlar evlenip çocuk sahibi olduktan sonra iş gücüne katılımları azalmakta, kreş anaokulu gibi kurumlar mevcut sorunu tam olarak çözmemektedir. Çocuk bakım maliyetlerinin yüksek olması kadınların iş piyasasında yer almaları konusunda kararlarında önemli bir değişikliğe neden olmaktadır. Çocukları büyüdükten sonra ise kadınların iş gücüne katılımları bir miktar artmaktadır. Bu aralık genelde 30-34, 35-39 yaş gruplarında karşımıza çıkmaktadır. 45 yaşından itibaren kadınların iş gücüne katılımlarında ciddi düşüşlerin yaşandığı ancak yıllar itibariyle incelediğimiz zaman emeklilik yaşında yapılan yeni düzenlemeler nedeniyle belli oranlarda artış olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

Ancak kadınların ezici çoğunluğunun çalışma hayatına katılmıyor ya da katılamıyor olması; büyük bir üretim kaybına neden olmakta, sosyolojik olarak da Türkiye'de kadının kendi ayakları üzerinde durmasını engellemektedir.

1.3.5. Medeni Durumlarına Göre Kadın İş Gücünün Durumu

Her toplumun tarihsel oluşumuna ve kendine özgü kültürüne göre farklılık gösteren kadın - erkek arasında işbölümü derecesi bulunmaktadır. Toplumlarda geniş kabul gören görüşse kadını, çocuk bakımı ve ev işleri gibi daha çok ev içi üretim faaliyetlerinin yapıldığı özel alana kapatan bir görev paylaşımı olduğudur. Dolayısıyla doğurganlık oranı, çocuk bakımının eşler arasındaki dağılımı, ev işleri ve yaşlı bakımı gibi ev içi üretim faaliyetlerinin dağılımı ve bu işlerin yoğunluğu kadının iş gücüne katılımında belirleyici etken olarak ortaya çıkmaktadır (Bozkaya, 2013: 78). Kadın iş gücünü tespit etmek için yapılan araştırmalar, kadın iş gücünün zorluklarını ortaya koymakta, bunun temel sebepleri olarak da ekonomik nedenlerden daha çok ülkemizde yaşanan hızlı kentleşme, ataerkil aile yapısı, cinsiyet ayrımcılığının etkisi, kadının medeni durumunun haline göre iş gücü piyasasında yer alıp almaması gösterilmektedir. Buna göre; Tablo 1.5.'de medeni duruma göre; hiç evlenmemiş olanlar, evli olanlar, boşanan ve eşi ölmüş kadınların iş gücü durumları (bin) şeklinde gösterilmiştir.

Tablo 1.5. Medeni Duruma ve Yıllara Göre Kadın İş Gücü Durumu (Bin), 2006-2013

Yıllar	Hiç Evlenmedi	Evli	Boşandı	Eşi Öldü	Toplam
2013	2.426	5.573	436	238	8.674
2012	2.253	5.298	394	247	8.192
2011	2.239	5.017	343	260	7.859
2010	2.197	4.647	309	229	7.383
2009	2.128	4.212	289	221	6.851
2008	2.018	3.870	241	200	6.329
2007	1.979	3.641	208	188	6.016
2006	1.960	3.571	185	200	5.916

Kaynak: TÜİK. *İşgücü İstatistikleri*, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>, <https://biruni.tuik.gov.tr/isgucuapp/isgucu.zul>, (Erişim Tarihi: 16.01.2020).

Tablo 1.5.'de 2006 ile 2013 yılları arasındaki kadınların medeni duruma göre iş gücü oranları gösterilmiştir. Kadınların en fazla iş gücü piyasasında olduğu medeni durum, 5.573 bin ile evli kadınlar olmuştur. İkinci sırada ise 2.426 bin ile hiç evlenmemiş kadınlar yer almıştır. Evli kadın ve hiç evlenmemiş kadın iş gücü arasında farklılıklar gözlenmekte, bu farklılık işverenler için de değişmektedir. Örneğin; evli olan kadınların, ev işleri ve çocuk bakımı nedeniyle istihdamdan uzak kalma durumu olabilmekte ya da işverenlerce tercih edilmemektedirler. Boşanan kadınlar ise, hayata tutunabilmek için istihdam da kalmayı daha fazla tercih etmekte ya da boşanan kadınların eşlerinden aldıkları nafaka, çocuk yardımı gibi yasal düzenlemeler kadını çalışma hayatından uzaklaştırabilmektedir. Eşi ölen kadınların durumunu incelediğimiz zaman yıllar içerisinde dalgalanmalar olduğunu görmekteyiz. Buradaki dalgalanmaların nedenleri olarak, eşinden kalan maaş, devlet imkanlarının sunduğu dul ve yetim aylıkları gibi pek çok ekonomik yardım gösterilebilir.

Sonuç olarak; ülkemizde kadınların iş gücü durumlarının en fazla olduğu medeni durum şekli evli kadınlar ve hiç evlenmemiş kadınlar olup, iş gücü piyasasında yer alma durumlarının farklı düzeylerde olduğu gözlemlenmiştir.

1.3.6. Kayıtlılık Durumlarına Göre Kadın İş Gücünün Durumu

Küreselleşme, ihracata dayalı endüstrileşmeye geçiş ve endüstrilerin gelişmiş ülkelere gelişmekte olan ülkelere doğru yerleştirilmesi, kayıt dışı istihdamın artmasına neden olmaktadır. Ucuz ve esnek iş gücü olarak da çoğu zaman kadınlar tercih edilmektedir. Kadınları kayıt dışı çalışmaya zorlayan etkenlerin başında, yaşamak ve geçinmek için gerekli gelirden yoksunluk gelmektedir. Düşük ve düzensiz de olsa gelir elde etmeye muhtaç olmaları, çalışacak alan bakımından başka seçenekleri olmaması kadınları kayıt dışı çalışmaya itmektedir. Bu iki temel baskı, gerek kayıtlı veya kayıt dışı ekonomide istihdam fırsatı oluşturulmasını, gerekse kadınların ücret düzeyi yüksek ve güvenceli istihdam biçimlerine katılımını engellemektedir (Örtlek, Tekelioğlu, Başer ve Aydın, 2012: 102).

Sosyal Güvenlik Kurumu'na göre kayıt dışı istihdam; "Kayıt dışı istihdam kayıt dışı ekonominin işverenler, işçiler veya kendi hesabına çalışanlar özellikle vergi, sigorta primi vb. mali yükümlülüklerden kaçınmak, bürokratik işlemlerden kurtulmak amacıyla kayıt dışı ekonomik faaliyette bulunmakta ve elde ettikleri geliri kayıt dışında bırakmaktadırlar. Kayıt dışı istihdam, sosyal güvenlik açısından niteliği itibarıyla yasal işlerde çalışarak istihdama katılan kişilerin, çalışmalarının gün veya ücret olarak ilgili kamu kurum ve kuruluşlarına hiç bildirilmemesi ya da eksik bildirilmesi olarak tanımlanabilir."

şeklinde anlatılmıştır (http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi_istihdam, Erişim Tarihi: 18.01.2020). Genel olarak baktığımızda; mali ve ekonomik nedenler, sosyal ve kültürel nedenler ve hukuki nedenler kadınları kayıt dışı çalışmaya itmektedir. Buna göre; Tablo 1.6.'da 2009 ile 2019 yılları arasındaki sosyal güvenlik kurumuna kayıtlılığa göre istihdam edilen kadın iş gücü (bin) oranları gösterilmiştir.

Tablo 1.6. Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlılığa Göre İstihdam Edilen Kadın İş Gücü (Bin), 2009-2019

Yıllar	Kayıtlı	Kayıtlı Değil
2019	5.160	3.764
2018	5.217	3.801
2017	4.839	3.889
2016	4.634	3.679
2015	4.347	3.711
2014	3.964	3.724
2013	3.668	3.973
2012	3.350	3.959
2011	2.943	4.030
2010	2.667	3.758
2009	2.445	3.426

Kaynak: TÜİK. *İşgücü İstatistikleri*, <https://biruni.tuik.gov.tr/isgucuapp/isgucu.zul>, TÜİK. *Haber Bülteni*, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=33787>, (Erişim Tarihi: 26.06.2020).

Yukarıdaki tabloyu incelediğimiz zaman kriz dönemlerinde kayıt dışı istihdam da artış olduğunu görmekteyiz. Kayıtlılığının işverene getirdiği maliyetler, kayıt dışı iş gücü rakamlarında artış yaşanmasına neden olmakta, burada vergiler en yüksek payı oluşturmaktadır. İşverenler, SGK primi v.b. ödemeleri yapmayarak, maliyetleri azaltıp kar maksimizasyonunu sağlamaktadırlar. Çalışanlar işsiz kalmak yerine böyle bir duruma göz yumup, çalışma hayatlarına devam etmektedirler. Ve bu olay işveren için de istenilen bir durumdur. Ayrıca köyden – kente yapılan göçle birlikte gelenlerin iş bulmakta zorlanmaları, nitelik gerektirmeyen kayıt dışı işlerde çalışmaları, kayıt dışı iş gücü sayısını artırmaktadır (Birtane Korkmaz, 2011: 47).

2001 ve 2007 yıllarında yaşanan ekonomik kriz kayıt dışı istihdamın artmasına neden olmuş, etkisi diğer yıllarda da kendisini göstermiştir. 2011 yılına geldiğimizde, yaşanan ekonomik kriz kayıt dışı istihdam sayısını artırmış ve 4.030 bin'e ulaştırmıştır.

Ancak Türkiye son yıllarda kayıt dışı istihdamla önemli sonuçlar elde etmiş, kayıt dışı istihdamı yaklaşık 18 puan civarında düşürebilme şansı elde etmiştir. Ekonomik büyüme ve kayıtlı istihdam kadar, sosyal sigorta prim teşviklerinin ödenmesi, denetimlerin sıklaştırılması ve bürokrasinin azaltılmasının önemli katkıda bulunduğu düşünülmektedir. Kayıt dışı istihdamın azaltılmasında; *'Kayıtlı İstihdamın Artması ve Kayıtlı İşler Yaratılması, Sosyal Sigorta Prim Teşvikleri, Kamu Sağlık Sisteminin Reformu ve Sağlık Hizmetlerinin Memnuniyetinden Artış, 1999 ve 2008 Yıllarında Yapılan Emeklilik Reformları, İşsizlik Sigortasının Yürürlüğe Girmesi, İŞKUR'un Yeniden Yapılandırılması ve Aktif İş Gücü Piyasası Programları, Sosyal Güvenlik Sisteminde Kurumsal Reform ve Denetim Mekanizmalarının Etkinleştirilmesi, Mikro Sigorta Programlarının Yürürlüğe Girmesi ve İşlemlerin Basitleştirilmesi, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'* faktörlerin etkisi göz ardı edilmemelidir. Tüm bu gelişmelere rağmen; kadınların kayıt dışı çalışma oranı halen yüksek olup, bu konuda daha fazla çaba gerektiği bilinmektedir (Türkonfed, 2018: 70-71).

Sonuç olarak; kayıtlı istihdam beraberinde iş güvencesini, sosyal hakları, görece yüksek ücretleri getirirken, kayıt dışı istihdam güvencesizlik, sosyal korumadan mahrumiyet ve düşük ücretler getirmektedir.

1.4. Türkiye'de Kadın İstihdamının İstatistiksel Olarak Görünümü

Kadınların iş gücüne katılımı sürdürülebilir kalkınmada önemli bir etken kabul edilmektedir. Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde kadınların iş gücüne katılım oranlarının düşük olmasına dikkat çekilmekte ve kalkınmanın sağlanmasındaki önemi tekrar gündeme gelmektedir. Kadınların ekonomik yaşama daha fazla katılmaları, kalkınma ve büyümeden daha fazla pay almaları, aile içerisindeki konumunun iyileştirilmesi kalkınmanın gereği iken, üretim faktörleri içerisinde kadın iş gücünün yok sayılması veya atıl kalması ekonomik kayıp olarak düşünülmektedir (Yağcıoğlu, 2018: 61).

Türkiye'de kadınların iş gücüne katılım oranı diğer ülkelere göre düşük seviyelerde kalsa da, kendi içerisinde büyük bir yol kaydettiği görülmektedir. Kırsal alanda, kadın iş gücünün iş gücüne katılım oranının düşük olması geçmişten günümüze kadın işgücünün iş gücüne katılım oranının düşük düzeyde seyrettiğinin göstergesi olarak da gösterilebilir.

Türkiye’de kadın iş gücü piyasasının gelişimi, kentteki iş gücüne katılım oranının artması ile olmuştur.

Kadın istihdamının iş gücü piyasasına ait verileri; yaş grubuna ve yıllara göre, iktisadi faaliyet koluna göre, işteki durumuna göre, eğitim durumuna göre, meslek gruplarına göre ve medeni durumlarına göre TÜİK verileri baz alınarak hem sayısal olarak hem de oransal olarak incelenecektir.

1.4.1. Yaş Grubuna ve Yıllara Göre Kadın İstihdamı

Yaş faktörü kadınların istihdamı konusunda önemli bir etki oluşturmaktadır. Kentler de yaşayan kadınlar çok genç yaşlarda iş gücüne dahil edilmekte, evlilik veya doğum gibi nedenlerle işlerinden ayrıldıklarında tekrar geriye dönememekte ya da dönmek istedikleri zaman iş gücü içerisinde kendilerine yer bulamamaktadırlar. Bu da kadın çalışanların, çalışma hayatının süresiz olduğunu göstermektedir. Tablo 1.7.’de 2009 ile 2019 yılları arasında yaş grubuna ve yıllara göre kadın istihdam oranları (%), gösterilmiştir.

Tablo 1.7. Yaş Grubuna ve Yıllara Göre Kadın İstihdam Oranları (%), (2009-2019)

Yıllar Yaşlar	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
15-19	13,5	13,8	14,4	13,4	13,7	14,3	15,1	15,6	14,8	14,2	14
20-24	25,3	26,9	28,5	28,6	30	30,3	32,1	31,5	31,8	33	31,6
25-29	28,8	31,2	32,3	33,6	34,3	36,1	31,5	37,4	39,1	39	39
30-34	30	31,2	33,3	35,3	36,4	36,9	37,4	38,2	39,2	39,6	39,5
35-39	30,1	33,2	35,4	36,5	38	37,7	39,4	40,2	41,6	42,4	40,9
40-44	29	33,1	35	37,2	38,5	37,4	39,2	40,6	41,6	42,5	41,7
45-49	23,9	26,9	30,6	31,6	33,1	31,5	33,3	35	37,4	38,9	37,9
50-54	20,7	22	24	25,3	25,6	24,5	25,8	26,1	28,3	29,5	29,1
55-59	17,4	18,8	19,8	19,6	20,1	19,6	20,3	20,5	20,9	21,9	21,7
60-64	14,3	14,9	15,6	15,9	15,9	14,9	14,6	15,4	16,1	16,9	15,3
65+	5,9	5,9	6,5	6,4	6,2	5,3	5,8	5,4	5,5	5,8	5,5

Kaynak: TÜİK. *İşgücü İstatistikleri*, <https://biruni.tuik.gov.tr/isgucuapp/isgucu.zul>, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>, (Erişim Tarihi: 26.06.2020).

Yaş grubuna ve yıllara göre kadın istihdam oranlarını incelediğimiz zaman yıllar içerisinde ciddi dalgalanmalar olduğunu görmekteyiz. Tablo 1.7’ye göre 2018 yılındaki mevcut durum incelendiği zaman en yüksek istihdamın 40-44 yaş aralığında %42,5 ile, 30-34 yaş

aralığındaki kadınlarda %39,6 ile, 20-24 yaş aralığındaki kadın iş gücünde ise %33 oranlarında gerçekleştiği görülmektedir. Kadın iş gücünün daha fazla çalışma hayatında bulunması, daha fazla eğitilmiş ve nitelikli kadın çalışanların istihdam edilmesi, eğitimine devam etmeleri, lise veya yükseköğrenime kayıt yaptıranların sayılarındaki artış istihdamı da artırmaktadır. 15-19 yaş grubunun eğitime devam ediyor oluşu oranının %14,2 seviyelerinde kalmasına neden olmaktadır. En düşük istihdam oranı ise %5,8 ile 65 yaş ve üzerinde gerçekleşmektedir. Emeklilik şartlarında kadınlar lehine meydana gelen pozitif ayrımcılık, ananelik ve babannelik görev ve sorumlulukları ile kendi çocuklarının istihdamda yer almaları için uğraşmaktadırlar. Bu durum da istihdam sayısında azalma yaşanmasına neden olmaktadır. En yüksek istihdam oranının 40-44 yaş aralığında gerçekleşmiş olmasının nedenleri arasında; iş deneyiminin artışı, işverenlerin daha çok tecrübeli kadın çalışanları tercih etmeleri gösterilebilir. 2019 yılında ise bu durum tam tersine dönmüş, tüm yaş aralığındaki kadın istihdamında bir düşüş eğilimi yaşanmıştır.

1.4.2. İşteki Durumuna Göre Kadın İstihdamı

İstihdam edilenler için; işteki veya meslekteki yapısına göre sınıflandırma yapıldığı zaman başlıca dört kademeden söz edilebilir. Bu kademeler doğrultusunda; iş gücü gelir karşılığında işveren, ücretli ya da kendi hesabına çalışabiliyorken, ücretsiz olarak da ücretsiz aile konumunda bulunabilmektedir. Ücretli, maaşlı veya yevmiyeli bir işverene hizmet akdi ile bağımlılık çerçevesinde, belirli bir ücret karşılığında ve maaşla çalışanlardır. İşveren, kendisine ait işyerinde başkalarını bir hizmet akdi ile ücret karşılığında çalıştıran kimsedir. Ücretsiz aile işçisi, iş gücüne dahil olup, karşılığında ücret almayan aile reisinin yanında çalışan aile üyeleridir. Kendi hesabına çalışanlar; içerisinde dört gruba ayrılmaktadırlar. Serbest meslek mensupları, esnaf ve küçük sanatkarlar, küçük çiftçiler ve ücretsiz aile işçiliğidir (Gürün Karatepe, 2017: 180). Tablo 1.8’de, 2009-2020 yılları arasındaki ücretli, maaşlı veya yevmiyeli, işveren, kendi hesabına, ücretsiz aile işçisi, hem sayısal (bin) olarak hem de oransal (%) olarak gösterilmektedir.

Tablo 1.8. İşteki Durumuna Göre İstihdam Edilen Kadınlar (Bin, Oran %), 2009-2020

Yıllar	Ücretli, Maaşlı veya Yevmiyeli		İşveren		Kendi Hesabına		Ücretsiz Aile İşçisi		Toplam (Bin)
	Bin	Oran %	Bin	Oran %	Bin	Oran %	Bin	Oran %	
2020	5.682	70,0	136	1,7	800	9,8	1.504	18,5	8.122
2019	6.008	67,3	124	1,4	883	9,9	1.911	21,4	8.926
2018	5.893	66,3	112	1,3	875	8,9	2.138	23,6	9.018
2017	5.536	65,5	112	1,3	823	8,6	2.258	23,5	8.729
2016	5.276	64,3	112	1,3	734	9,2	2.190	25,7	8.312
2015	4.971	61,6	95	1,1	707	8,7	2.286	28,3	8.059
2014	4.627	60,2	94	1,2	701	9,1	2.266	29	7.688
2013	4.322	56,6	94	1,2	821	10,7	2.403	31,4	7.641
2012	3.967	54,3	93	1,2	788	10,8	2.460	33,7	7.309
2011	3.599	51,6	87	1,2	816	11,7	2.472	35,5	6.973
2010	3.260	50,7	83	1,2	822	12,8	2.260	35,2	6.425
2009	2.999	51	77	1,3	749	12,8	2.045	34,8	5.871

Kaynak: TÜİK. *Haber Bülteni*, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=33787>, TÜİK. *İşgücü İstatistikleri*, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>, (Erişim Tarihi: 26.06.2020).

Genel itibariyle tabloyu incelediğimiz zaman, ücretli, maaşlı veya yevmiyeli kadın istihdamlarının yıllar içerisinde giderek artış gösterdiğini, ücretsiz aile işçisi istihdamlarında belli oranlarda azalma olduğunu görmekteyiz. 2019 yılı verileri; kadınların %67,3'nün ücretli, maaşlı veya yevmiyeli; %21,4'nün ücretsiz aile işçisi, %9,9'nun kendi hesabına, %1,4'nün de işveren olarak çalıştıklarını ortaya koymaktadır. Bu durum; kadınların bir işverene hizmet akdi ile belirli bir ücret karşılığında çalıştığını, ekonomik özgürlüklerini elde etmesiyle kendi ayakları üzerinde durması bakımından çok önemli olduğunu ortaya koymaktadır. Ücretsiz aile işçisi oranlarında belli zaman aralıklarında azalma olsa da, büyük oranda hala piyasada var olduğunu söylenebiliriz. İşveren oranlarının %1,4 olarak gerçekleşmesi, girişimci kadınların çok az sayıda olduğunu ortaya koymaktadır. 2020 yılı verileri ise; ücretli maaşlı veya yevmiyeli, işveren olarak çalışan kadın istihdamlarında artış yaşandığını, kendi hesabına ve ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadın istihdamlarında da azalma yaşandığını verilerle açıklamaktadır.

1.4.3. Eğitim Durumuna Göre Kadın İstihdamı

Toplumsal kalkınma ve refah düzeyinin artırılması açısından eğitim, oldukça önemli bir faktördür. Bir toplumun gelişmişlik düzeyi; kadınların almış oldukları kaliteli eğitim ve kadınlara verilen değerle paralellik göstermektedir (Demir, 2018: 275). Bu yüzden; toplumların gelişmişlik düzeyleri, nitelikli iş gücü ve yaşam kültürü ile değerlendirilmektedir. Bu yaklaşımlar doğrultusunda, kadın istihdamının artırılmasının temel koşulunun, kadınların eğitim düzeylerini artırmaktan geçtiği ortaya çıkmaktadır. Çünkü eğitim seviyesi yükseldikçe dezavantajlı hanelerde bulunan genç kadınlara yönelik eğitim destekleri önem kazanacak, devletin genç kadınlara yönelik eğitim teşviklerinde pozitif ayrımcılığı dikkate alarak kamu programlarını geliştirmesi eğitim başarısını da olumlu etkileyecektir. Örnek olarak; teşvik edilmesi istenen alanlara yönelik meslek lisesi, meslek yüksekokulu burs desteği bu kapsamda değerlendirilebilir (Türkonfed, 2018: 106). Eğitim; ekonomilerin büyümesini sağlamanın yanında sosyal, kültürel ve siyasal kalkınma dinamiklerini de harekete geçirmektedir. Türkiye'nin hem bu kalkınma dinamiklerinden hem de var olan iş gücü potansiyelinden etkin şekilde faydalanabilmesi için, eğitimde ve istihdamda cinsiyet eşitliğini sağlayıcı politikalar izlemesi de çok önemlidir (Yenilmez ve Kılıç, 2018: 57-58). Bu bilgiler ışığında eğitimin, kadınların ekonomideki konumunu ve iş gücünü belirlemek için artık bir zorunluluk olduğunu anlamaktayız.

Tablo 1.9. Eğitim Durumuna Göre Kadınların İstihdam Oranları (%), 2009-2019

Yıllar	Okuma - yazma bilmeyen	Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen	İlkokul	İlköğretim	Ortaokul dengi veya dengi meslek okul	Genel lise	Lise dengi meslek okul	Yüksek okul veya fakülte
2019	14,5	18,6	27,1	27	19,1	26,3	31,3	58,3
2018	15,5	19,1	28,5	28,3	19	27,7	33,8	59,4
2017	15,4	20,2	28	28,6	16,9	27	33,8	59,3
2016	14,7	19,8	26,9	27,8	16,6	26,6	32,9	59,3
2015	15,6	19,9	26,6	23,8	17	26	33,4	59,9
2014	15,5	19,7	25,9	20,7	19,2	28,8	32,1	60,3
2013	17	19,4	27,3	18,1	23,4	25,6	31,3	61,3
2012	16,5	19,7	26,5	18	23,6	24,8	30,7	60,4
2011	16,8	20	25,6	18,2	21,4	23,8	31,3	60,1
2010	15,9	19	23,5	16,6	20	22,8	30,8	59,7
2009	14,5	17,5	21,1	14,7	18,2	22,4	29	59,3

Kaynak: TÜİK. *İşgücü İstatistikleri*, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>, <https://biruni.tuik.gov.tr/isgucuapp/isgucu.zul>, (Erişim Tarihi: 26.06.2020).

Tablo 1.9.'da 2009 ile 2019 yılları arası eğitim durumuna göre istihdam edilen kadınların oranları (%), gösterilmiştir. Kadınların eğitim düzeylerini incelediğimiz zaman 2019 yılı verilerinde, en düşük payın %14,5 ile okuma-yazma bilmeyenler de olduğunu görmekteyiz. Bu durum beraberinde istihdam oranında azalma yaşanmasına neden olmaktadır. Ayrıca bu durum, yıllar içerisinde eğitim düzeyinin yükseldiğini de göstermektedir. Okuma-yazma bilmeyenler de meydana gelen azalma, diğer eğitim türlerinde artış yaşanmasına neden olmaktadır. Kadınların eğitim düzeylerinde meydana gelen artış, istihdam oranlarını da artırmakta, kadınların çalışma hayatında aktif bir şekilde rol almasını sağlamaktadır. Eğitim seviyesi yükseldikçe kadın çalışanlar nitelikli işlerde çalışmaktadırlar. 2019 yılı verilerinde, %58,3 ile en yüksek payın yüksekokul veya fakülte de olduğunu ancak yıllar itibarıyla baktığımız zaman yüksekokul veya fakülte oranlarında azalma olduğunu görmekteyiz. Bu durumun başlıca sebebi olarak, Türkiye'nin mezunlarına gerekli hacmi sağlayamaması gösterilebilir.

1.4.4. Meslek Gruplarına Göre Kadın İstihdamı

Meslekleri sistematik bir şekilde düzenlemek ve pozisyonlar hakkında bilgi sunmak için Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nun önemli bir yayını olan ISCO-08 tarafından oluşturulan TÜİK verileri Tablo 1.10'da görülmektedir.

Tablo 1.10. Meslek Grubu ISCO-08'e Göre İstihdam Edilen Kadınlar (Bin), 2019

MESLEK GRUPLARI	Kadın
	Bin
Yöneticiler	244
Profesyonel Meslek Mensupları	1.486
Teknisyenler, Teknikerler ve Yrd. Profesyonel Meslek Mensupları	480
Büro ve Müşteri Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar	840
Hizmet ve Satış Elemanları	1.915
Nitelikli Tarım, Ormancılık ve Su Ürünlerinde Çalışanlar	1.499
Sanatkarlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar	447
Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcılar	303
Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar	1.712

Kaynak: TÜİK. *İşgücü İstatistikleri*, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007, (Erişim Tarihi: 26.06.2020).

Tablo 1.10'da kadınların en çok istihdam edildikleri meslek grupları sayıları (bin) şeklinde verilmiştir. Kadınların en fazla istihdam edildikleri meslek grupları, 1.915 ile *Hizmet ve Satış Elemanları*, 1.712 ile *Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar* da görülmektedir. Eğitim seviyelerinin düşük olması ve cinsiyet eşitsizliğine maruz kalmaları, kadınların bu meslek grupları içerisinde yer almasına neden olmaktadır. Buna göre; 2020 İşkur verilerini incelediğimiz zaman, Ocak-Mayıs dönemleri içerisinde en fazla işe yerleştirmenin, “Satış Danışmanı” ve “Güvenlik Görevlisi” mesleklerinde gerçekleştiği açıklanmıştır (İşkur, 2020 *Mayıs Ayı Bülteni*, <https://media.iskur.gov.tr/38701/05-mayis-2020-aylik-istatistik-bulteni.pdf>, Erişim Tarihi: 26.06.2020). En düşük istihdam ise; 244 bin ile *Yöneticiler*, ardından 303 bin ile *Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcılar*'a aittir. Bu durum, meslek gruplarının erkek işi ve kadın işi olarak ayrılmasına neden olmakta, kadın istihdamının önünde engel oluşturmaktadır.

1.4.5. Medeni Duruma Göre Kadın İstihdamı

Geleneksel yapımız açısından baktığımız zaman Türkiye’de evlilik kurumları önemli ve yaygın bir durumdur. İş gücü piyasasına katılım da evli kadınların durumunu daha da önemli kılmakta, evli kadınların zaman içerisinde katılımlarında meydana gelen değişimlerin izlenmesini gerektirmektedir. TNSA’ya göre kadınların yaklaşık %98’i 49 yaşına kadar evlenmektedir. Boşanma ise alışılmadık bir olaydır ve olağan bir şekilde karşılanmaktadır (Dayıoğlu ve Kırdar, 2010: 32).

Medeni durum ve çalışma hayatı arasında bir ilişki olduğu apaçık ortadadır. Boşanmış veya ayrılmış kadınlarda çalışanların oranı, hiç evlenmemiş ve halen evli olanlara oranla daha yüksektir. Bu durum, kadınların geçimlerini üstlenmesi sonucu ortaya çıkan bir bulgudur. İş tercihleri üzerinde; yaş, eğitim ve medeni durumun etkileri son derece önemlidir. Kadınların evli olması ve çocuk sahibi olmalarının iş gücüne katılımlarını olumsuz etkilediği, eğitim düzeylerinde meydana gelen artışın iş gücüne katılımlarını artırdıkları, aile ve çocuk faktörleri söz konusu olduğunda eğitimin kadının iş gücüne katılım kararında etkili olmadığı ortaya konmuştur (Yamak, Abdioğlu ve Mert, 2012: 45). Tablo 1.11.’de Türkiye’de medeni duruma göre; hiç evlenmemiş olanların, evli olanların, boşanan ve eşi ölen kadınların istihdamda bulunma oranları (%) verilmiştir.

Tablo 1.11. Medeni Duruma ve Yıllara Göre Kadın İstihdam Oranı (%), 2009-2018

Yıllar	Hiç Evlenmedi	Evli	Boşandı	Eşi Öldü
2018	33,5	30,7	43,4	8,1
2017	33,0	30,3	41,4	7,5
2016	32,5	29,2	41,7	7,5
2015	32,1	28,6	39,5	7,4
2014	30,7	27,6	39,7	7,8
2013	30,2	28,0	41,3	8,5
2012	28,9	27,3	41,2	9,0
2011	29,1	26,1	39,8	9,5
2010	28,3	24,2	37,5	8,6
2009	27,6	22,1	34,2	8,4

Kaynak: TÜİK. *İşgücü İstatistikleri*, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007, (Erişim Tarihi: 31.01.2020).

Tablo 1.11.'de 2009-2018 yılları arasındaki kadınların, medeni durumlarına göre istihdam oranları gösterilmektedir. Buna göre; kadınların en fazla istihdamda bulunduğu medeni durum %43,4 ile boşanan kadınlar arasında olmuştur. İkinci sırada %33,5 ile hiç evlenmemiş kadınlar bulunmaktadır. En düşük oran ise %8,1 ile eşi ölmüş kadınlardır. Eşlerinden kalan dul ve yetim aylıkları gibi düzenlemeler, kadınların gelir elde etmesini sağlamış bu nedenle iş gücüne katılımlarını düşürmüştür. Evli kadınların bekar kadın çalışanlara göre iş gücü piyasası içerisinde daha az yer almaları, yaş etkisiyle birlikte, istihdamlarını azaltan bir “evlilik faktörünün” bulunduğunu işaret etmektedir. Yıllar itibariyle incelediğimiz zaman oranlarda çok büyük değişiklik gözlenmemiştir.

1.5. Türkiye’de Kadın İşsizliğin İstatistiksel Olarak Görünümü

Türkiye İstatistik Kurumu’na (TÜİK) göre işsiz; “referans dönemi içerisinde istihdam halinde olmayan kişilerden iş aramak için son üç ay içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve onbeş gün içinde iş başı yapabilecek durumda olan çalışma çağındaki tüm kişiler işsiz nüfusa dahildirler” şeklindedir.

Günümüzde Birleşmiş Milletler, Uluslararası Çalışma Örgütü ve benzeri kuruluşların dezavantajlı gruplar arasında gösterdiği (15-24 yaş grubundaki) kişilerin karşı karşıya olduğu en büyük sosyo-ekonomik problem işsizliktir. İşsizlik, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin temel ortak sorunları arasındadır. Türkiye’de ise kadın işsizlik Cumhuriyetin ilk yıllarından bugüne dek hızla değişen toplumsal ve ekonomik değişimle birlikte artış göstermektedir. Örneğin; kırdan-kente yaşanan göçler, hızlı ve dengeli bir sanayileşme sürecinin gerçekleşmemesi, küreselleşme ve teknolojik gelişmelerin etkileri kadın işsizliğinde yaşanan artışa neden olabilmektedir. Bu durumun gelecekte Türkiye’nin büyüme ve gelişme hedeflerini olumsuz bir şekilde etkileyeceği tahmin edilmektedir.

Türkiye genelinde 15 yaş ve daha yukarı yaştakilerdeki işsiz sayısı 3.971 kişidir. Bu sayının 2.621’i erkeklere, 1.350’si kadınlara aittir. Genel işsizlik oranı ise %13,2 seviyelerinde gerçekleşmiştir. Bu oran erkekler de %12,7 kadınlar da ise %14,3 seviyelerinde görülmüştür. 15-24 yaş aralığı kadın işsizlik oranı %27,2 iken bu oran erkekler de %23,2’dir. TÜİK verilerini incelediğimiz zaman kadınların aleyhine gerçekleşen bir tablo ortaya çıkmaktadır (TÜİK. *Haber Bülteni*, <http://www.tuik.gov.tr/HbGetirHTML.do?id=33787>, Erişim Tarihi: 26.06.2020).

Türkiye’de kadın işsizliğin istatistiksel olarak görünümü; yaş grubuna, eğitim durumuna, iş arama süresine ve işsizlik nedenlerine göre TÜİK verileri baz alınarak incelenecektir.

1.5.1. Yaş Grubuna Göre Kadın İşsizler

Kadın işsizliğin yaş gruplarına göre dağılımı, kadın işsizliğinin analizi hakkında büyük veriler sunmaktadır. İşsizliğin hangi yaş aralığında gerçekleştiği, iş tecrübesi, nitelikleri, kazanımları, beklentileri ve sorumlulukları hakkında farklı bilgiler ortaya koymaktadır. Bu durum kadın işsizliğin boyutlarını da gözler önüne sermektedir. Kadın işsizliği ile mücadele konusunda işsizliğin hangi yaş aralığında gerçekleştiği, sorunu gidermek adına, çözüm ve politikalar üretmek için son derece önemlidir (Gürün Karatepe, 2017: 194).

Bu kapsamda yaş aralıkları bu başlık altında 15-19, 20-24, 25-29, 30-34, 35-39, 40-44, 45-49, 50-54, 55-59, 60-64, 65 yaş ve üzeri oranları ile, 15-19, 20-24, 25-34, 35-54, 55 yaş ve üzeri bin ile incelenecektir. Tablo 1.12. ve Tablo 1.13’de yaş grubuna ve yıllara göre kadın işsizlik oranları (% , bin) şeklinde gösterilmiştir.

Tablo 1.12. Yaş Grubuna ve Yıllara Göre Kadın İşsizlik Oranları (%), 2009-2019

Yıllar Yaşlar	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
15-19	22,2	18,5	15,5	14,9	17,5	16,1	18,4	17,2	18,3	20,6	23,8
20-24	26,5	25,2	23,3	22,2	23,9	22,5	24,1	26,8	29,5	27,3	33,3
25-29	19,4	17,9	15,8	16,5	17,1	16,6	17,5	19,2	19,2	20,2	21,9
30-34	13,8	12,5	11,3	10,9	11,9	12	12,5	14,6	14,2	13,8	16,5
35-39	11,7	11,2	9,4	8,8	10,5	11	10,9	11,9	12,4	12,1	13,6
40-44	9,7	8	7,1	6,8	7,9	8,3	8,6	9,9	10	10,2	13,1
45-49	7	6,3	5,7	5	6,1	7,3	7,5	8,3	7,7	8,4	10,9
50-54	4,5	5,7	4,3	3,9	4,7	5,1	6,6	6,4	6,9	6,9	8
55-59	2,1	1,8	2,1	2,6	3,2	2,8	4,1	3,7	3,7	4	5,2
60-64	0,6	1,1	0,9	0,7	1,6	1,5	2,1	1,9	2,3	2,1	2,2
65+	0,3	0,1	0,1	0,2	0,1	0,9	0,9	0,8	1	1,4	1,7

Kaynak: TÜİK. *İşgücü İstatistikleri*, <https://biruni.tuik.gov.tr/isgucuapp/isgucu.zul>, (Erişim Tarihi: 26.06.2020).

Tablo 1.12.'de 2009 ile 2019 yılları arası yaş grubuna ve yıllara göre kadın işsizlik oranları (%), gösterilmiştir. Kadın işsizlik, %33,3 ile en yüksek 20-24 yaş aralığında gerçekleşmiştir. Son 3-4 yıl içerisinde bu yaş aralığında düzenli olarak yıldan yıla bir artış gözükmemektedir. İş gücü piyasasında çok fazla kadın iş gücünün yer alması, kadınların toplumda yer alan rolleri nedeniyle yöneticiler tarafından ayrımcı bir tutum ile karşılaşması, ailevi nedenler, erkek iş gücünün daha fazla tercih edilmesi gibi durumlar oranın artmasına neden olmaktadır. Yaş seviyesi yükseldikçe ve tecrübeye bağlı olarak kadın işsizlik oranlarında azalma görülmektedir. 25-29 ve 30-34 yaş aralıklarında kadın iş gücü evlenme, çocuk sahibi olma gibi durumlarla karşı karşıya kalmaktadır. Tablo 1.12.'ye göre; 25-29 yaş aralığı kadın işsizlik oranı 2019 yılında %21,9, 30-34 yaş aralığı kadın işsizlik oranı ise %16,5 seviyelerinde gerçekleşmiştir. Bu tip durumlar kadın iş gücünün işsizlik oranlarında düşüş yaşanmasına neden olmaktadır. 35-39 yaş aralığında kadın iş gücü, çocuklarını artık belli bir yaşa getirmiş ve piyasada kendilerine yer bulabilmek için birçok zorlukla karşılaşmıştır. Bu nedenle 2019 yılında işsizlik oranı %13,6 seviyelerinde gerçekleşmiştir. 45'li yaşlardan itibaren kadın iş gücünün işsizlik oranlarında bir düşüş yaşandığı ortadadır. Bu durum yaş ilerledikçe kadın iş gücünün piyasadan çekilmesi, emeklilik ve kendilerine uygun bir iş bulamamaları ile örneklendirilebilir.

Tablo 1.13. Yaş Grubuna ve Yıllara Göre Kadın İşsizlik Oranları (Bin), 2009-2019

Yıllar Yaşlar	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
15-19	115	95	80	71	88	83	104	99	101	110	129
20-24	265	263	247	230	263	248	286	325	375	349	445
25-34	359	347	321	345	378	383	407	473	484	496	577
35-54	234	246	229	226	288	310	347	406	446	471	575
55+	7	7	9	11	15	15	22	21	24	28	36
Toplam	979	959	885	883	1.033	1.039	1.166	1.324	1.430	1.454	1.762

Kaynak: TÜİK. *İşgücü İstatistikleri*, <https://biruni.tuik.gov.tr/isgucuapp/isgucu.zul>, (Erişim Tarihi: 26.06.2020).

Tablo 1.13.'e göre kadın işsizlik sayısının en yüksek olduğu yaş grubu 25-34 yaş aralığıdır ve bu aralıkta yıllar içerisinde, yaklaşık iki buçuk katlık bir artış söz konusu olmuştur. 2009 yılında 359 bin olan kadın işsizliğinin, 2019 yılında 577 bin kadın işsizliğe ulaşması bunun bir göstergesidir. Bu artışın nedenleri arasında; kadın iş gücünün, iş gücü piyasası hakkında deneyimlerinin az olması, kadınların esnek çalıştırma biçimleri ile güvencesiz işlerde

çalıştırılması ya da nitelikli işler de işsizlik bariyerleri ile çalışma hayatının dışında tutmak gibi bir eğilim için uğraşılması, eğitim hayatlarını yeni sonlandırmış olmaları, iş gücüne katılımın fazla olması gibi durumlar sayılabilir. 35-54 yaş aralığında, 2009 yılında 234 bin olan kadın işsizliğinin, 2019 yılında 575 bin kadın işsizliğe ulaştığı görülmektedir. Diğer yaş grupları ile kıyaslandığında çıkarılacak sonuç, yaş seviyesi ilerledikçe kadın işsizliğinde bir azalma yaşandığıdır. En düşük işsizlik ise 55 yaş ve üzerinde yaşanmaktadır. Ancak 2020 yılında 55 yaş ve üzeri kadın işsizlerde de bir artış yaşandığı görülmektedir. Emeklilik, torun bakma, piyasa ihtiyaçlarına artık cevap verememeleri iş gücü piyasalarından çekilmelerine neden olmuştur.

Buradan çıkaracağımız en önemli pay; iş gücü piyasasının en kırılgan grubunu genç kadınların oluşturduğu ve kadın işsizlerin iş gücü piyasasına kazandırılması için önemli politikalar üretilmesi gerektiğidir.

1.5.2. Eğitim Durumuna Göre Kadın İşsizler

Eğitim; iş gücünün niteliği sinyalinde olduğu için, eğitim ve işsizlik arasındaki ilişkinin belirlenmesi açısından son derece önemlidir. Ekonomik teori, eğitim seviyesi arttıkça işsizliğin azalacağını belirtmektedir. Ancak bu durum Türkiye’de uyum göstermemektedir. Eğitim düzeyi yükseldikçe, işsizlikte beklenen azalma ortaya çıkmamaktadır. Gelişmiş ülkelerden farklı olarak Türkiye’de düşük eğitim seviyelerindeki işsizlik oranının göreceli olarak daha düşük olmasının nedeni, asgari ücretin oldukça düşük ve istihdam edilenleri koruyan kurumsal yapının zayıf olmasıdır (Bozdağlıoğlu, 2008: 55). Eğitim ve iş gücü piyasası arasındaki talep uyumsuzluğu, her geçen gün işsizlik oranlarında artış yaşanmasına neden olmaktadır. Bu durum neticesinde, Tablo 1.14’de eğitim durumuna göre kadın-erkek işsizlik oranları (%) birlikte gösterilmiştir.

Tablo 1.14. Eğitim Durumuna Göre Kadın-Erkek İşsizlik Oranları (%), 2019-2020

Kadın İşsizlik Yıllar Eğitim Durumu	Okur- yazar olmayanlar	Lise altı eğitilmişler	Lise	Mesleki veya teknik lise	Yükseköğretim
2020	7,5	11,7	22,3	21,0	14,5
2019	9,2	13,4	23,0	25,2	17,1
Erkek İşsizlik Yıllar Eğitim Durumu	Okur- yazar olmayanlar	Lise altı eğitilmişler	Lise	Mesleki veya teknik lise	Yükseköğretim
2020	22,2	14,3	12,8	12,3	9,0
2019	23,1	13,8	13,0	11,8	11,0

Kaynak: TÜİK. *Haber Bülteni*, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=33787>,
(Erişim Tarihi: 26.06.2020).

Tablo 1.14’de kadın-erkek işsizlerin 2019-2020 yılları arasındaki eğitim durumlarına göre işsizlik oranları gösterilmektedir. Buna göre; kadın işsizliğin en yüksek olduğu oran ve eğitim durumları %25,2 ile mesleki veya teknik lise, %23,0 ile lise, %17,1 ile yükseköğretim mezunlarında görülmektedir. En düşük işsizlik oranı ise %7,5 ile okur-yazar olmayanlarda görülmektedir. Tablo da dikkat çeken bir diğer husus da, okur-yazar olmayan kadın işsizlik oranı %7,5 seviyelerinde gerçekleşirken bu oran erkek işsizler de %22,2 seviyelerinde gerçekleşmiştir. Bu durum, okur-yazar olmayan kadınların iş gücüne katılımlarının daha yüksek olduğunun göstergesidir. Kadın işsizlik oranlarında lise eğitim seviyesi ve sonrasında artış yaşanmaktadır. Okur-yazar olmayan, lise altı eğitilmiş kadınların iş vasfı kazanamadığı bu nedenle iş bulma olasılıklarının düşük olduğunu söylemek mümkündür. Yükseköğretim seviyesindeki kadınların işsizlik oranları, erkek işsizlik oranlarına göre oldukça yüksektir. Bu eğitim seviyesindeki işsizlik oranı, ülke geneline göre düşük kalmakta bunun da nedeni yükseköğretimin işsiz kalma olasılığını azaltacağı yönündeki düşüncedir. Türkiye’de vasıflı iş gücüne olan talebin arttığını ancak emek arzının bu artışı karşılayacak seviyede olmadığını söylemek mümkündür.

1.5.3. İş Arama Süresine Göre Kadın İşsizler

Türkiye'de işsizliğin özellikleri ile ilgili verilere ulaşabilmemiz için, işsiz kalan sürenin araştırılması oldukça önemlidir. İşsizlik süresinin ayrımı, “kısa ve uzun süreli işsizlik” şeklinde yapılmaktadır. Kısa süreli işsizlik kavramı; bir yıldan daha az süreli, uzun süreli işsizlik kavramı, bir yıl ve daha uzun süredir işsiz olanlar için kullanılmaktadır (Tüsiad, 2004: 157-158). Bir ekonomide, iş arama süresi ne kadar uzarsa o ekonomide işsizlik olgusu kronikleşir ve yapısal bir sorun olarak kendini gösterir. İşsiz kalan sürenin uzaması, sosyo-ekonomik sorunların ağırlaşmasına, iş gücünün nitelik kaybetmesine ve iş bulma ümidinin kırılmasına neden olmaktadır. Bu durum tersine, piyasada nitelikli iş gücü talebini de artırmaktadır. İş gücünde meydana gelen nitelik kaybı, işsizliği yapısal işsizliğe de dönüştürebilmektedir (Karabıyık, 2009: 195).

Tablo 1.15’ de, iş arama sürelerine göre kadın işsizlerin oranları (bin, %), şeklinde gösterilmiştir. Buna göre, bir yıldan daha az süreli işsizlik içerisindeki en yüksek oran %26,2 ile 1-2 ay süreli işsizler de yer almaktadır. Bir yıl ve daha fazla süreli işsizler de en yüksek oran %21,0 ile 1 yıl ve daha fazla süreli işsizler de bulunmaktadır.

Tablo 1.15. İş Arama Sürelerine Göre Kadın İşsizler (Bin, Oran %), 2020

İşsizlik Süresi Bir yıldan daha az süreli – Bir yıl ve daha fazla süreli işsizler	Kadın İşsiz (Bin)	Kadın İşsiz Oranı (%)
1 – 2 Ay	354	26,2
3 – 5 Ay	278	20,6
6 – 8 Ay	200	14,8
9 – 11 Ay	71	5,3
1 Yıl ve Daha Fazla	283	21,0
2 Yıl ve Daha Fazla	106	7,9
3 Yıl ve Daha Fazla	59	4,4

Kaynak: TÜİK. *Haber Bülteni*, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=33787>, (Erişim Tarihi: 26.06.2020).

Türkiye’de uzun süreli işsizlerin yaklaşık yarısını ilk kez iş arayanlar oluşturmaktadır. İlk kez iş arayanların; uzun süreli işsizlikte bu derece büyük bir paya sahip olmaları, vasıf uyumsuzluğun uzun süreli işsizlikteki rolünü vurgulamaktadır (Gürsel ve Ulusoy, 1999: 130). Avrupa Birliği ülkelerinde özellikle Kıta Avrupası’nda uzun süreli işsizlerin oranı yaklaşık %60 dolaylarındadır. Türkiye’de ise uzun süreli işsizlerin oranı birçok Avrupa Birliği ülkesine göre oldukça düşüktür. İşsizlik sigortasının kapsamının çok sınırlı kalması, ortalama gelirin azlığı, Türkiye’de bu oranının neden düşük olduğunu ortaya koymaktadır. İşsizlerin çoğu, uzun süreli işsiz kalmanın maliyetini yüklenemeyeceği için bir an önce iş bulmaya yönelmekte ve bu da işsizlerin iş arama etkinliğini zayıflatmaktadır (Tüsiad, 2004: 159).

1.5.4. İşsizlik Nedenlerine Göre Kadın İşsizler

Bu başlık altında, 2009-2019 yılları arasında kadın işsizlerin hangi nedenlerden ötürü işsiz kaldıkları Tablo 1.16’da gösterilmektedir. Buna göre; geçici bir işte çalışıp işini kaybeden kadınların sayısı 461 bin, kendi isteğiyle işinden ayrılmanın sayısı 328 bin, diğer bazı nedenlerden dolayı işinden ayrılan kadınların sayısı 516 bin, daha önce öğrenimine devam ettiğinden dolayı ilk kez iş aramaya başlayan kadınların sayısı 125 bin, işten çıkartılıp işini kaybedenlerin sayısı 160 bin, işyerini kapattığından ya da iflas ettiğinden ötürü iş arayanların sayısı 53 bin, ev işleri ile meşgul olduklarından ötürü ilk kez iş arayanların sayısı 101 bin’dir. Tablo’da dikkat çeken husus öğrenimine devam ettiğinden dolayı ilk kez iş aramaya başlayan kadınların sayısındaki artıştır. Bu durum, eğitimin kadınların iş gücüne katılma isteklerini artırdığını ortaya koymaktadır.

Tablo 1.16. İşsizlik Nedenlerine Göre Kadın İşsizler (Bin), 2009-2019

Yıllar – İşsizlik Nedenleri	İşini Kaybetti – Geçici Bir İşte Çalışıyordu, İş Bitti	İlk Kez İş Arayanlar – Ev İşleri ile Meşgul	İlk Kez İş Arayan – Diğer	İşini Kaybetti – İşten Çıkartıldı	İşini Kaybetti- İşyerini Kapattı/İflas	İşinden Ayrıldı- Kendi İsteğiyle	İşinden Ayrıldı- Ücretsiz Aile İşçisi Olarak Çalışıyordu	İşinden Ayrıldı- Emekli Oldu	İşinden Ayrıldı- Diğer	İlk Kez İş Arayan- Öğrenime Devam Ediyordu
2019	461	101	3	160	53	328	3	12	516	125
2018	382	76	3	86	39	282	4	16	462	103
2017	343	74	4	100	49	267	2	11	466	115
2016	301	67	2	98	46	291	2	12	412	94
2015	241	58	4	88	35	306	2	15	314	105
2014	186	59	2	84	46	271	4	9	287	91
2013	149	85	7	97	35	236	3	8	318	96
2012	128	64	7	80	35	218	3	8	250	92
2011	135	70	6	95	39	198	3	6	238	96
2010	132	97	5	132	47	213	3	6	225	100
2009	121	89	5	181	57	210	4	6	209	97

Kaynak: TÜİK. *Haber Bülteni*, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=33787>, (Erişim

Tarihi: 26.06.2020).

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMININ KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR ve ÇÖZÜME YÖNELİK HUKUKİ ve YAPISAL POLİTİKALAR

2.1. Çalışma Hayatında Kadın İstihdamının Karşılaştıkları Sorunlar

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

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

Çalışma hayatında meydana gelen kadın sorunu, özünde bir toplumsal algı meselesini barındırmaktadır. Kadın sorunu; toplumun yapısı, düşüncesi, kültür arka planı, rollerin dağılımı gibi birçok konudan hareketle ele alınmış ve toplumsal cinsiyet bağlamında değerlendirildiğinde geleneksel ataeril sistemin ürettiği problemten etkilendiği ortaya çıkmıştır (Yaman, Aydın ve Tel, 2015: 10).

Ücretli çalışan olarak istihdam içerisinde bulunan kadın çalışanlar için; olumlu ve olumsuz yönleriyle birçok tartışma ve yorum ortaya çıkmıştır. Çalışma hayatının kadına sağladığı olumlu yönler ve iş = aile dengesinin kurulamamasından dolayı karşılaştığı sorunlar araştırmalara konu olmuştur. Ekonomik şartlardan dolayı iş gücü piyasası içerisinde bulunan kadınların ev ve anne rolleri nedeniyle karşılaştığı sorunların yanı sıra, iş koşullarının ve toplumsal baskıların üzerlerinde oluşturduğu olumsuz etkiler ve toplum yapısı çalışan kadın

üzerinde çok yönlü sorumluluklar ve sorunlar altında kalmasına neden olmakta tüm bunlar da kadında tükenme ve isteksizliğe yol açmaktadır (<https://www.tisk.org.tr/>, Erişim Tarihi: 16.02.2020). Bu durum, kadın çalışanın iş yaşamından çekilmesine veya iş yaşamını ikinci plana atmasına neden olmaktadır.

Bu başlık altında, kadın iş gücünün çalışma hayatına girmesiyle birlikte karşılaştığı sorunlar ve bu sorunların giderilmesi için uygulanan hukuki ve yapısal politikalar ayrıntılı olarak incelenecektir.

2.1.1. Çalışma Yaşamına İlişkin Sorunlar

Tarihsel süreç içerisinde toplum tarafından kadına yüklenen roller, kadının çalışma hayatına girmesini ve meslek seçimini kısıtlayarak meslekte ilerlemesini engellemektedir. Günümüzde, kadınlar giderek çalışma hayatında daha fazla yer alsa da, cinsiyete dayalı ayrımcılığa maruz kalmakta ve kariyer engelleri ile karşılaşmaktadırlar (Özçelik, 2017: 49). Ataerkil bir yapıya sahip olan ülkemizde çalışan kadınların, birincil sorumluluklarının ev ve ailesi olarak görülmesi, kadın çalışanları iş ve aile yaşamını dengelemesi sorunu ile karşı karşıya bırakmaktadır. Türkiye’de kadınların çalışma yaşamındaki yerini, ekonomik ve politik hayattaki statüsünü ve karşılaştıkları sorunları saptamak için; “eğitim ve mesleki eğitimde eşitsizlik” , “ücretlendirmede eşitsizlik” , “işyerinde taciz ve mobbing” , “toplumsal cinsiyet anlayışı” , “ikili rol anlayışı” , “cam tavan sendromu” , “kraliçe arı sendromu” , “işverenin uyguladığı ayrımcı tutum” , “iş bulma ve kariyer yapma konusunda karşılaşılan zorluklar” ve “enformel işlerde çalışma” konularını ayrı ayrı başlıklar altında incelemek yerinde olacaktır.

2.1.1.1. Eğitim ve Mesleki Eğitimde Eşitsizlik

Sosyal ve ekonomik hayatta etkin olarak rol oynayan kadınlar, yaşamın her alanında sorunlar ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Eğitim ve mesleki eğitimde eşitsizlik sorunu da bunların başında gelmektedir. Cumhuriyetinden ilanından günümüze kadar, kadınların statüsünü artırmak için çeşitli reformlar geliştirilmiş, yine de istenilen hedeflere ulaşamadığı istatistiki verilerle ortaya konmuştur (Aydın ve Gürbüz, 2018: 580). Bu yüzden, kadınların birçok alanda ilerleyebilmesi için eğitim bir başlangıç noktası olarak kabul edilmektedir. Bu durum toplum içindeki konumu ve istihdam olanakları üzerinde etkili olan en önemli unsurların başında gelmektedir. Ancak yapılan araştırmalarda, kadın istihdamının istenilen seviyelerde olmamasının nedeni olarak kadınların eğitim olanaklarından yeterli düzeyde yararlanamamış olması gösterilmektedir. Toplumda geleneksel bir kadın imajının ve sosyal bir baskının olması, kadınların eğitim ve mesleki eğitimde eşitsizlik yaşamalarına ve toplumsal cinsiyet rollerinde

ayrımcılıkların yaşanması gibi sorunların ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Özağır, 2010: 49).

Eğitim sisteminde eşitsizlik, bireylerin cinsiyetleri nedeniyle eğitim olanaklarından yoksun kalması biçiminde ortaya çıkmaktadır. Sosyalleşme süreci içerisinde erkek çocukların eğitim alıp iş sahibi olmaları, kızların ise evde kalıp ev işleriyle ilgilenmesini teşvik eden bir eğitim sistemi oluşturulmuştur. Bu durum, erkeklerin kızlardan daha iyi ve uzun süreli eğitim almasına neden olmuştur (Güçlü, 2016: 43). Yasal olarak eğitim sisteminin işleyişinde ayrımcılık söz konusu olmasada, uygulama da aksaklıklar hala devam etmektedir. Özellikle kırsal bölgelerde eğitim imkanlarından yararlanma konusunda cinsiyet farklılıkları hala ortaya çıkmaktadır. Kentlerde yaşayan ve ekonomik durumu iyi olan ailelerde eğitim konusunda cinsiyet farkı bulunmazken, sosyo-ekonomik yapıda meydana gelen değişimle birlikte maddi olanakların kötüleşmesi cinsiyet ayrımının ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

Eğitim olanaklarına sahip olması halinde kadınların durumlarında pek de değişiklik ortaya çıkmamaktadır. Çünkü elde ettikleri gelirler aile geçimine katkı sağlayıcı ek bir gelir olarak kabul edilmekte, kadınlara eş ve annelik görevlerinin yüklenmesiyle onlara yapılacak yatırımın önü kesilmektedir. Bu geleneksel tutum kadınların meslek seçimlerinde de etkili olmakta, kadınlar kendileri için daha önceden belirlenmiş meslekler de çalışmak zorunda kalmaktadırlar. Bu yüzden belirlenmiş meslekler dışında çalışmaları oldukça zordur. Hizmet, finans, sigortacılık, reklamcılık, toptan veya perakende satış alanlarında erkekler kadınlara göre daha fazla yer almaktadır. Özel sektörde çalışan kadınlar, geleneksel olarak kadın fonksiyonel alanı diye adlandırılan ve tepe yönetim için kariyer yolunda olmayan insan kaynakları, şirket iletişimi, halkla ilişkiler ve pazarlama alanlarında sadece kurmay pozisyonlarda çalışmakta olup, yetkisiz sorumluluklar üstlenmektedirler (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 207). Ortaya çıkan bu durum kadınlar için olumsuz çalışma koşullarını da beraberinde getirmiştir. Toplumsal algının ve ailenin yönlendirmesi kadınların maskülen olarak belirlenişlerinde eğitime yönelmesini engellemekte ve dolayısıyla kadınların bu mesleklerde istihdam edilmesini zorlaştırmaktadır. Tablo 1.17’de eğitim durumlarına göre kadın – erkek istihdam oranları (%) yer almaktadır.

Tablo 2.1. Eğitim Durumlarına Göre İstihdam Oranları Kadın - Erkek (%), 2009-2019

Yıllar	Okuma - yazma bilmeyen		Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen		İlkokul		İlköğretim		Ortaokul veya dengi meslek okul		Genel lise		Lise dengi meslek okul		Yüksek-okul veya fakülte	
	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E
2019	14,5	26,6	18,6	47,4	27,1	61,2	27	76,6	19,1	50,1	26,3	61,8	31,3	71,5	58,3	77
2018	15,5	27,7	19,1	49,3	28,5	64,8	28,3	80,2	19	52,9	27,7	64,9	33,8	74,5	59,4	78,3
2017	15,4	28,8	20,2	48,5	28	65,7	28,6	78,6	16,9	51,3	27	64,4	33,8	73,7	59,3	79
2016	14,7	26,8	19,8	48,5	26,9	65,8	27,8	71,1	16,6	51,6	26,6	63,7	32,9	74,5	59,3	78,8
2015	15,6	27,4	19,9	47,9	26,6	65,6	23,8	61,8	17	56,3	26	64,5	33,4	74,9	59,9	79,6
2014	15,5	29	19,7	49,3	25,9	66,3	20,7	54,9	19,2	64,9	28,8	64,4	32,1	74	60,3	78,5
2013	17	29,8	19,4	50,5	27,3	67,8	18,1	47,9	23,4	73,4	25,6	63,8	31,3	75,2	61,3	79,8
2012	16,5	30,6	19,7	49	26,5	68,9	18	45	23,6	75,7	24,8	62,8	30,7	74,5	60,4	78,9
2011	16,8	33,7	20	49,7	25,6	69,2	18,2	44,2	21,4	75,4	23,8	63,1	31,3	74,4	60,1	78,8
2010	15,9	31,8	19	46,2	23,5	67,2	16,6	39,5	20	73,7	22,8	59,5	30,8	72,7	59,7	77,5
2009	14,5	30,6	17,5	43,4	21,1	71,8	14,7	34,3	18,2	71,8	22,4	58,7	29	70,8	59,3	75,1

K: Kadın, **E:** Erkek

Kaynak: TÜİK. *İşgücü İstatistikleri*, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>, <https://biruni.tuik.gov.tr/isgucuapp/isgucu.zul>, (Erişim Tarihi: 26.06.2020).

Çalışma hayatında yer alan kadınlar ile ilgili yapılan araştırmalar sonucunda, Türkiye’de eğitimin; kadınların kişiliğinin gelişmesine ve güven kazanmalarına, ev dışındaki dünyayı anlamalarına ve ufuklarının genişlemesine, çocuklarının daha iyi yetişmesi gibi yararlarının yanında, ekonomik özgürlüklerini kazanmalarında önemli bir etken olduğu ortaya çıkmaktadır (Kazgan, 1978: 45). Bu yüzden eğitim düzeyi ile kadınların çalışma hayatına katılma arasındaki pozitif ilişki göz ardı edilmemelidir. Tablo 1.17.’den de anlaşılacağı üzere, kadınların eğitim seviyesi yükseldikçe istihdam oranı ve çalışma hayatında kalma süreleri artmaktadır. Ancak erkeklerin eğitim durumlarına göre istihdam oranları kıyaslandığı zaman aradaki farkın çok fazla olduğu da ortaya çıkmaktadır. Buna göre 2019 yılı verileri incelendiğinde kadınların en çok %58,3 ile yüksekokul veya fakülte mezunlarından istihdam edildiği gözlenmektedir. Erkekler ile kıyaslandığı zaman bu oran %77’lere çıkmaktadır. Bu durum kadınlar için belirlenen kalıplaşmış meslekler dışında çalışamamalarının nedeni olarak da gösterilebilmektedir. %14,5 ile kadınlar en az okuma-yazma bilmeyen kişilerden istihdam

edilmektedir. Genel olarak, eğitim seviyesi düşük ve belirli bir işte uzmanlaşma sağlayamayan kadınların niteliksiz işlerde, çoğunlukla –enformel sektörlerde– ve düşük ücretler ile çalışmak durumunda kalmasına neden olmakta ve bu durum kadınları çalışmaktan kolayca vazgeçirmektedir. Erkekler ile kıyaslandığı zaman bu oran %26,6'lara kadar çıkmaktadır. Kadın – erkek eğitim durumlarına göre kıyaslama yapıldığı zaman, erkeklerin eğitim durumlarının ne olursa olsun kadınlara göre daha fazla istihdam edildiği ortaya çıkmaktadır. Ancak kadınlar açısından tablo verilerini incelediğimiz zaman kadınların eğitim seviyelerinde meydana gelen olumlu değişim istihdam oranlarında artış yaşanmasına neden olmuştur.

Bilim ve teknoloji sektöründe yaşanan gelişmeler üretim aşamalarında hızlı bir değişimi gündeme getirmiş, sektörde meydana gelen bu değişimler iş gücü piyasasında istihdam edilecek bireylerin yetiştirilmesinde uygun politikaların oluşturulmasına neden olmuştur. Küresel piyasalarda tutunabilmek için; teknolojik yeniliklere uyumlu olmak, faaliyet ve emek üretkenliğinin yüksek olmasını sağlamak gereklidir. Verimliliğe dayalı bir sektörel büyüme ortamının sağlanması ve bu doğrultuda uygun insan gücü yetiştirilmesi yerinde olacaktır. Önemli sektörlerdeki meslekler, daha fazla bilgi ve tecrübe temelli olup; analitik düşünme, sıkıntı çözme becerileri yüksek bireylerin istihdam edilebileceği bir büyüme göstermektedir. Bu yüzden; iyi bir temel eğitim almış olmak, daha donanımlı, daha çok üreten, düşünme becerileri yüksek kişilerin mesleki eğitime yönlendirilmesi ve yeterli donanımsal bilgilerin aktarılması uygun olacaktır (Taş, 2019: 8). Bu durum karşısında kadınların erkeklere göre eğitim seviyelerinin düşük olması ve iş gücü piyasasının gerekliliği olan özelliklere sahip olmamaları mesleki eğitimde eşitsizliğin ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

Tablo 1.18.'de 2018-2019 öğrenim yılı sonunda yaygın eğitim kurumlarının vermiş oldukları mesleki eğitimleri ve bu eğitimlere katılan kursiyerlerin sayısını göstermektedir. Buna göre, toplam 15.679 yaygın eğitimin verildiği, bunlardan 14.252'nin özel yaygın eğitim, 14.27'nin resmi yaygın eğitim olduğu görülmektedir. Bu eğitime katılan kursiyerlerde, kadın kursiyer sayısının erkeklere göre fazla olduğu dikkat çekmektedir. Kadın kursiyer sayısı 5.763.460 iken, erkek kursiyer sayısı 5.020.504 olmuştur. Bu durum, kadın iş gücünün piyasada söz sahibi olabilmesi için, çeşitli kurslara katılımının daha fazla olduğu şeklinde de açıklanabilir.

Tablo 2.2. 2018-2019 Öğrenim Yılı Sonu Yaygın Eğitim Kurumlarında Mesleki Eğitimlerin Mevcut Durumu (Bin)

Kurum /Merkez Türü	Kurum	Kursiyer		
		Toplam	Erkek	Kadın
Genel Toplam	15.679	10.783.964	5.020.504	5.763.460
Yaygın Eğitim (Resmi) Toplamı	14.27	8.244.635	3.364.360	4.880.275
-Mesleki Eğitim Merkezi	-	18.314.7	14.738.0	35.767
-Olgunlaşma Enstitüsü	24	6.307	296	6.011
-Halk Eğitim Merkezi	992	79.774.48	31.753.51	4.802.097
-Bilim ve Sanat Merkezi (Üstün veya Özel)	160	41.257	19.381	21.876
Yetenekliler	242	739.572	457.228	282.344
-Rehberlik Araştırma Merkezi	-	36.476	21.952	14.524
-Meslek Kursları	9	-	-	-
Yaygın Eğitim (Özel) Toplamı	14.252	25.393.29	16.561.44	883.185
- Muhtelif Kurslar	5.236	467.036	323.465	143.571
- Motorlu Taşıtlar Sürücüler Kursları	3.624	1.447.051	978.154	468.897
- Özel Eğitim Okulu (Yaygın Eğitim)	36	4.094	2.503	1.591
- Özel Eğitim Kursları	2.851	205.363	97.169	108.194
- Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi	2.505	415.785	254.853	160.932

Kaynak: MEB. *Milli Eğitim İstatistikleri 2018-2019*, Resmi İstatistik Programı Yayını, s.219.

<http://www.meb.gov.tr/>, (Erişim Tarihi: 18.02.2020).

2.1.1.2. Ücretlendirmede Eşitsizlik

Yasal düzenlemeler bakımından, Türkiye’de kadın - erkek eşitliğinin sağlandığı görülmektedir. Ancak uygulamalarda, kadınlar erkeklere kıyasla dezavantajlı konumdadır ve kadınlar açısından birçok alanda ayrımcılık yapılmaktadır. Örneğin; işe alma aşamasından başlayarak, ücretlendirmede, işte yükseltmede ve işten çıkartmada farklı uygulamalar ortaya çıkmaktadır. Ayrımcılığın kendisini en belirgin şekilde ortaya koyduğu alanların başında da kadınlar ve erkekler arasındaki kazanç farklılıkları gelmektedir. 1951 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü’nce eşit ücret ilkesi kabul edilmiş olmasına rağmen, eşit değerde işe eşit ücret politikasına bağlı kalarak ödemelerin yapılmaması bunun bir nedeni olabileceği gibi, cinsiyete dayalı mesleki ayrışma sonucu; kadın iş gücü genellikle düşük ücretli işler de çalışmakta ya da istihdam edilmektedir (Toksöz, 2007: 41-44). 4857 sayılı İş Kanunun 5. Maddesi “Eşit

Davranma” başlığında “...*Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamaz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kalmaz.*” ilkesine rağmen kadınlar ve erkekler arasındaki ücret eşitsizliği sektöre, işteki statüsüne, eğitim durumuna göre değişmekle birlikte, her durumda kadınların aleyhinde işlediği istatistiki verilerle de ortaya konmuştur. Bu durum, ulusal yasalarda ve uluslararası normlarda ilkelerin kabul edilmesine rağmen ücret eşitsizliğinin hala devam ettiğini ortaya koymaktadır.

Kıyaslama yapıldığında kadınların, erkeklerin icra ettiği aynı düzeyde işte çalışsalar bile aynı düzeyde ücret almadıkları görülmektedir. Yapılan çalışmalarla da bu durumun, - özellikle özel sektörde- kadın ve erkekler arasında %50’nin üzerinde farkın olduğu, eğitimlerinin ve iş tecrübelerinin aynı olmasında dahi ciddi eşitsizlik olduğunu ortaya koymaktadır (Gürün Karatepe, 2017: 57). “Eşit değerdeki işe, eşit ücret” ilkesinin uygulanabilmesi için; toplumsal yargıların değişmesi, kadınlara eğitimde ve mesleki eğitimde eşit fırsatların sunulması, iş gücü piyasasında ayrımcılığın ortadan kalkması, kadının üstlendiği aile sorumluluklarının toplumsal hizmet anlayışıyla desteklenmesi ve sendikaların “eşit değerdeki işe eşit ücret” politikasını toplu sözleşmelerde öncelikle ele alınması şeklinde, kapsamlı ve sürekli uzun vadeli politikalarla olanaklıdır (Çıkmaz, 2010: 31).

Kadın çalışanların, cinsiyet açısından erkeklere göre daha az güçlü olması; toplumsal cinsiyetin bir uzantısı olarak da kadınlara yüklenen rollerin daha fazla olmasına neden olmaktadır. Bu durumun bir sonucu olarak; kadın çalışanların evi, eşi, çocukları ve işi gibi zamanını farklı uğraşlara ayırmak zorunda kalması nedeniyle, işlerine daha az enerji ya da dikkat göstermelerine sebep olmaktadır. Çalışan kadınlar, toplumsal cinsiyet, fiziksel güç ve çocuk doğurma gibi biyolojik dezavantajlarının sonucunda, iş hayatında hak ettiklerinden daha az ücret alabilme durumu ile karşı karşıya kalmaktadırlar (Sayar Özkan ve Özkan, 2010: 96). Bir diğer neden olarak ataerkil aile yapısı gösterilebilmektedir. Çünkü, kadınların çalışma hayatında olmasının aileye destek olmak için yapılan bir iş gözüyle bakılması, ekonomik büyüme dönemlerinde gereksinme duyulan ve gerileme dönemlerinde kenara itilen kadınların, yedek bir iş gücü oluşturduğu düşüncesine yol açmaktadır (Özağır, 2010: 59).

Aşağıdaki Tablo 1.19’da eğitim durumuna göre, cinsiyete dayalı ücret farkını göstermektedir.

Tablo 2.3. Yıllık Ortalama Ücret Dağılımının Eğitim Düzeyine Göre Dağılımı (Bin, Oran %), 2018

2018	Yıllık Ortalama Düzenli Brüt Ücret (TL)			Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı (%)
	Kadın	Erkek	Toplam	
İlkokul ve Altı	28.294	35.666	33.765	20,7
İlköğretim ve Ortaokul	28.720	34.702	33.383	17,2
Lise	32.013	37.334	35.812	14,3
Meslek Lisesi	36.183	50.820	47.532	28,8
Yüksekokul ve Üstü	58.754	73.095	66.786	19,6

Kaynak: TÜİK. *Haber Bülteni, Kazanç Yapısı Araştırması 2018*, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=30580>, (Erişim Tarihi: 20.05.2020).

Yukarıdaki Tablo 1.19'u incelediğimiz zaman, tüm eğitim düzeylerinde ve toplam düzeyde, ücretlendirme konusunda erkek çalışanların lehine bir dağılımının gerçekleştiği ortaya çıkmaktadır. Erkek çalışanlar için, yıllık ortalama düzenli brüt ücret ilkokul ve altında olanlar için 35.666 TL iken, bu ücret kadınlarda 28.294'tür ve aradaki fark da %20,7 şeklinde gerçekleşmiştir. Erkek çalışanlar için, yıllık ortalama düzenli brüt ücret meslek lisesi eğitim düzeyinde olanlar için 50.820 TL iken, bu ücret kadınlarda 36.183'tür ve aradaki fark da %28,8 şeklinde gerçekleşmiştir. Yüksekokul ve üstü eğitim düzeyine geldiğimiz zaman, erkeklerde yıllık ortalama düzenli brüt ücret 73.085 iken, kadınlarda 58.754 TL'dir ve aradaki fark da %19,6 şeklinde gerçekleşmiştir. Kadınların eğitim düzeyi arttıkça erkekler ile arasında var olan cinsiyete dayalı ücret farkının azaldığı ortaya çıkmaktadır. Bu da eğitim ile ücretin doğru orantılı olduğunu ortaya koymaktadır.

Sonuç olarak; çalışma hayatında var olan kadın ve erkeklerin belirli işkollarında yoğunlaşması, eğitimde ve iş tecrübesinde erkeklerin avantajlı konumda olması, kadınlara ödenen ücretin de düşük olması sonucunu doğurmakta ve kadın çalışanlar kariyerlerinde erkeklerle eşit ilerleseler bile, ücret konusunda ayrımcılıkla karşılaşmaktadırlar (Alparslan, Bozkurt Çetinkaya ve Özgöz, 2015: 71).

2.1.1.3. İşyerinde Taciz ve Mobbing

Çalışma hayatında, kadın çalışanların karşılaştığı bir diğer sorunda işyerinde cinsel taciz ve mobbing'dir. Cinsel taciz; iş ortamında bir kişinin diğer bir kişiyi cinsel amaçlı olarak rahatsız etmesi, hakaret etmesi veya küçümsemesi, aşağılayıcı cinsel konuşmalar, cinsel ayırım

hissi veren cümleler, iş güvenliğini ortadan kaldıracak, iş performansını etkileyebilecek tehlikeli ve yıldırıcı bir çalışma ortamına yol açacak, tekrar edilen sözlü, fiziki olarak yapılan cinsel yaklaşımlar şeklinde tanımlanabilmektedir (Yağcıoğlu, 2018: 94). Yaşanılan bu durum kadın çalışanların iş tatmini ve mesleki performansını da olumsuz bir şekilde etkileyebilmektedir.

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

Cinsel taciz olayına her iki cinsten maruz kalabilmekte ancak daha çok kadın çalışanların maruz kaldığı bilinmektedir. Kadın çalışanların çoğu cinsel taciz olayı karşısında sessiz kalmaktadır. Yapılan araştırma ile de bu durum gözler önüne serilmiştir. Anket soruları incelendiğinde; “tanıdıklarınız arasında erkekler tarafından işyerinde sözle veya hareketle rahatsız edilmiş olan genç kız veya kadın var mı?” sorusuna katılanların %14’ü olumlu yanıt vermiş; “bu kişinin herhangi bir kimseye veya makama şikayetçi olup olmadığını biliyor musunuz?” sorusuna %14’ün, 2’sinin şikayetçi olduğunu belirtmiştir. “Bu şikayetten bir sonuç alabildin mi?” sorusuna yanıt verenlerin yarıya yakınının alındığını, yarısının alınmadığını, iki kişi ise cinsel tacize uğrayan kadına kimsenin inanmadığı için intihar ettiğini belirtmiş; ayrıca işyerinde cinsel tacize uğramış kadın tanıdıklarının yarısından fazlasının işten ayrılmak zorunda kaldığını belirtmişlerdir (Gürün Karatepe, 2017: 67). İşyerinde yaşanan cinsel taciz kadın çalışanları olumsuz yönde etkilemektedir. Çünkü; cinsel taciz kişinin fiziksel ve ruhsal sağlığını bozmakta ve çalışma ortamında strestli, endişeli olarak çalışmasına sebep olmaktadır. Bu durumdan dolayı kişi kendini işe verememekte, iş hataları artmakta, verimsizleşmekte ve iş tatmini azalmaktadır.

Türkiye’de uygulanan kanunlar sayesinde cinsel tacize maruz kalan çalışanlara belli ölçüde kolaylık sağlanmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu’nun 24. maddesi II.bendi d fıkrasında yer alan “işçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemlerin alınmaması” hükmü doğrultusunda, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerlerinden dolayı süresi

belirli olsun veya olmasın iş sözleşmesini, sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemezsizin feshedebilme hakkı verilmiştir. Aynı şekilde, 12/10/2004 tarih ve 25611 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu’nun 105’inci maddesinde öngörülen; bir kimseyi cinsel amaçlı olarak taciz eden kişi hakkında, mağdurun şikayeti üzerine, 3 aydan 2 yıla kadar hapis cezasına veya adli para cezasına hükmolunacağı, bu sayede karşı taraf için manevi tazminat ve hatta maddi tazminat talebinde bulunabilmesinin önü açılmıştır (Bayram, 2011: 319).

Psikolojik taciz (Mobbing); iş yerinde uğranılan duygusal saldırı ve psikolojik şiddettir. Kişinin hakaretler, saygısız tavırlar ve kişiliğe saldırı ile kendini göstermeye ve bir veya birden çok kişinin davranışlarına hedef olmasıyla başlar. Mobbing bir veya birkaç kişi tarafından cinsiyet, ırk, din, mezhep, kıskançlık gibi çok çeşitli nedenle, bireye yönelik olarak, sistematik bir şekilde, rencide edici, aşağılayıcı, gayri ahlaki davranışlar ile psikolojik şiddet uygulamasıdır. Belirli bir süre boyunca, kişinin iş verimini etkileyici şekilde doğrudan veya dolaylı bir saldırı yapılması ve bunun ayrımcılık olarak hissedilmesi mobbing olarak kabul edilmektedir. Ülkemizde sıkça rastlanılan bu durum hakkında halen yasal bir düzenleme yapılmasa da bu konuda verilmiş olumlu yargı kararları mevcuttur. 19.03.2011 tarih ve 27879 sayılı resmi gazetede yayımlanan 2011/2 sayılı “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi” Başbakanlık genelgesinde; “Kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör işyerlerinde gerçekleşen psikolojik taciz, çalışanların itibarını ve onurunu zedelemekte, verimliliğini azaltmakta ve sağlığını kaybetmesine neden olarak çalışma hayatını olumsuz etkilemektedir. Kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre çalışanın aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıkan psikolojik tacizin önlenmesi gerek iş sağlığı ve güvenliği gerekse çalışma barışının geliştirilmesi açısından çok önemlidir. Bu doğrultuda, çalışanların psikolojik tacizden korunması amacıyla aşağıdaki tedbirlerin alınması uygun görülmüştür.

1. İşyerinde psikolojik tacizle mücadele öncelikle işverenin sorumluluğunda olup işverenler çalışanların tacize maruz kalmamaları için gerekli bütün önlemleri alacaktır.
2. Bütün çalışanlar psikolojik taciz olarak değerlendirilebilecek her türlü eylem ve davranışlardan uzak duracaklardır.
3. Toplu iş sözleşmelerine işyerinde psikolojik taciz vakalarının yaşanmaması için önleyici nitelikte hükümler konulmasına özen gösterilecektir.

4. *Psikolojik tacizle mücadeleyi güçlendirmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi, ALO 170 üzerinden psikologlar vasıtasıyla çalışanlara yardım ve destek sağlanacaktır.*
5. *Çalışanların uğradığı psikolojik taciz olaylarını izlemek, değerlendirmek ve önleyici politikalar üretmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde Devlet Personel Başkanlığı, sivil toplum kuruluşları ve ilgili tarafların katılımıyla "Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu" kurulacaktır.*
6. *Denetim elemanları, psikolojik taciz şikâyetlerini titizlikle inceleyip en kısa sürede sonuçlandıracaktır.*
7. *Psikolojik taciz iddialarıyla ilgili yürütülen iş ve işlemlerde kişilerin özel yaşamlarının korunmasına azami özen gösterilecektir.*
8. *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Devlet Personel Başkanlığı ve sosyal taraflar, işyerlerinde psikolojik tacize yönelik farkındalık yaratmak amacıyla eğitim ve bilgilendirme toplantıları ile seminerler düzenleyeceklerdir''. açıklamalarında bulunulmuştur (Türk Eğitim-Sen, 2012: 69-70).*

Diğer bir taraftan, toplumsal cinsiyet algıları çerçevesinde kadına biçilen roller ve beklentiler çerçevesinde, kadınlardan genellikle naif ya da zayıf davranışta bulunmaları beklenmektedir. Bu durum kadınların tehlikeli ikilem içinde kalmalarına neden olmakta, toplum beklentileri yönünde davranışları istenecek, dolayısıyla potansiyel mobbing mağduru olacaktır ya da erkekleşerek (erkeklerin kurallarına göre oynarak) yerini koruyabilecektir (Gürün Karatepe, 2017: 65). Karşılaşılan davranışların mobbing olarak değerlendirilebilmesi için bazı koşulları taşıması gerekmektedir. Çalışana ya da yöneticiye astları, üstleri ya da iş arkadaşları tarafından psikolojik yollar kullanılarak sürekli ve sistematik bir şekilde baskı uygulamasıdır. Bu durumun en az haftada bir kez gerçekleşmesi ve en az altı ay boyunca devam etmesi, belirli bir hedefe yönelik olması ayrıca bu duruma maruz kalan kişinin bu süreçler ile başa çıkmakta zorlanıyor olması gerekmektedir. Bunlardan da anlaşılacağı üzere mobbing bir süreci ifade etmekte olup, beş aşamada gerçekleşmektedir. Birinci aşamada, anlaşmazlık söz konusudur ve mobbing tam anlamıyla başlamamıştır. İkinci aşamada, saldırganlık eylemleri ortaya çıkmaya başlamıştır. Üçüncü aşamada, artık yönetim de eyleme katılmaktadır. Dördüncü aşamada çalışanlar artık akıl hastası olarak nitelendirilmekte ve bu şekilde damgalanmaktadır. Beşinci ve son aşama da ise çalışan işten kovulur ya da istifa eder (İçin, 2012: 43).

Unutulmamalıdır ki cinsel taciz ve mobbing'e kadın çalışanlar, erkek çalışanlardan daha fazla maruz kalmaktadır. Cinsel taciz ve mobbing sonucunda çalışanlarda; verimsizlik, işten uzaklaşma, işe olan bağlılıklarında azalma, performans düşüklüğü meydana gelmekte bunun sonucunda sağlıkları olumsuz bir şekilde etkilenmektedir.

2.1.1.4. Toplumsal Cinsiyet Anlayışı

Toplumsal cinsiyet; ırk ve etnik köken gibi sosyal değer ve inanışlar yoluyla açıklanabilir. Toplumsal cinsiyet, toplum tarafından kadın ve erkek cinsiyetine atfedilen rol ve statü tarafından belirlenmektedir. Biyolojik olarak kadın ve erkek cinsiyetine toplumun bakış açısı sahip olduğu değer yargıları ve inanışları yoluyla şekillenmektedir. Bu değer yargıları ve inanışlar ise cinsiyete yönelik oluşturmuş olduğu normlarla kadın ve erkek bireylerinin algı, tutum ve davranışlarını tanımlamaktadır. Bu tutum ve davranışlar yoluyla kadın ve erkeğin toplumdaki davranışlarına ilişkin önyargılarda oluşmaktadır. Bireylerin kadınsı cinsiyet normlara göre şekillenen bu beklentiye uygun davranması, sosyal uyumu sağladığı için olumlu görülürken, uyumlu davranmaması sapma olarak ifade edilmektedir (Wolff vd., 2018: 322). Bu yüzden, toplumsal cinsiyet; toplumdaki kadın - erkek rollerini belirlemede kullanılırken, kadınlar açısından olumlu ve olumsuz birçok sonucu ortaya çıkartan doğal bir olgu olarak kabul edilmektedir. Örneğin; “bazı durumlarda kadınların koruma altına alınması ve çeşitli özel hakların verilmesi kadınlar açısından olumlu bir eşitsizlik olarak nitelendirilebilirken, bazı durumlarda (ki çoğunlukla) kadınların bazı işlerde çalışmasının fiilen yasaklanması ya da çeşitli gerekçelerle kadınların sadece belirli işlerde çalışmasına yönelik fiili düzenlemelerin yapılması ve kadınların çeşitli nedenler gerekçe gösterilip çoğunlukla işverenler tarafından tercih edilmemesi olumsuz bir eşitsizlik olarak düşünülebilir” (Omay, 2011: 144). Bu olay, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin derinleşmesine ve keskinleşmesinde ciddi bir rol oynar. Çünkü; kadınları ekonomik özgürlüğe ulaştıracak yolun kapanmasına ve istihdam edilmelerinin önünde engel oluşturur (Tüsiad ve Kadiger, 2008: 118). Bunu bilen kadın çalışanlar da rolünü kendisine benimsetilen toplumsal cinsiyet kurallarına göre oynamaktadır. İş gücü piyasasına girdikleri zaman kendi özel alanları olarak adlandırılan evde yaptıkları işlerin benzeri nitelikte olan ve toplumun kadınlar için uygun gördüğü mesleklerde ya da iş alanlarında istihdam edilmektedirler (Mert, 2018: 55). Dolayısıyla, kadın ve erkek arasındaki iş gücü piyasasında sektörler ve meslekler itibariyle farklılıklar da ortaya çıkmaktadır. İşlerin veya mesleklerin cinsiyetlere göre nitelendirilmesi sonucunda, kadınların belirli işlerde, erkeklerinde kendilerine uygun işlerde yoğunlaşması, iş ve mesleklerin cinsiyetlendirilmesine, kadın çalışanların işe alım konusunda büyük sorunlar yaşanmasının ortaya çıkmasına neden olmuştur. Cinsiyet

ayrımcılığının ortaya çıkardığı bir diğer faktörde ücret eşitsizliği olup, birtakım faktörlerin oluşmasına neden olmaktadır. Bu faktörlerin başında ise, kadının annelik çocuk ve yaşlı bakımı nedenleri ile aileye daha bağlı olması gelmektedir. Bu yüzden, iş gücü piyasasını çalışma yaşamının en önemli çağında terk etmektedirler. Coğrafi ve mesleki hareketliliğin kadınlarda daha az olduğu söz konusudur. Erkeklerin işleri temel sayıldığından, kadınların işleri eşlerinin işlerine bağlı olmaktadır (Çıkmaz, 2010: 37). Kamusal ve özel alan ayrımında, erkeğin sahip olduğu alanın kamu, kadına ait olduğu ifade edilen alanın özel olduğu görüşü, toplumsal cinsiyet rollerinin oluşması ile toplumsal hayatta yer almıştır. Çalışma hayatı ile paralellik gösteren bu durum, erkeklerin sosyal konumları yapmış oldukları iş ile tayin edilirken, kadınların sosyal hayattaki konumları, istihdam içinde yer aldıkları pozisyon ile değil, toplumsal cinsiyet ve aile rolleri ile belirlenmiştir. Toplumsal cinsiyet rolleri tarafından belirlenen sosyal yapı içerisinde kadınların maruz kaldığı ayrımcılık, bütün toplum sistemi içinde meslek, iş ve örgütsel seviyede, çalışma ilişkilerinde kısaca hayatın her bölümünde üretilmektedir (Mert, 2018: 55).

Çalışma hayatında çok sık karşılaşılan toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin önlenbilmesi için, 4857 sayılı İş Kanunu'nda *“iş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.”* şeklinde bir düzenlenmenin yapıldığı görülmektedir. Buna ek olarak; gebelik ve analık halinde olan kadınların çalıştırılma koşulları hakkında da düzenlemeler yapılmıştır. Kadınların çalışma hayatında daha fazla yer alması için kadın istihdamını artırmaya yönelik orta vadeli programlarda politikalar üretilirken, T.C. Başbakanlık 65. Hükümet Programlarının içeriğinde kadınların iş gücüne katılımının kolaylaştırılması, sosyal güvencelerinin sağlanması ve kadın girişimci sayısının artırılmasına yönelik politikalar bulunmaktadır (Aydın ve Gürbüz, 2018: 581). Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü ve Hollanda Sosyal İşler ve İstihdam Bakanlığı'na ortaklaşa yürütülen, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin giderilmesi için, 2008-2013 yılları arasında uygulanmak üzere stratejiler geliştirilmiştir. Bu stratejiler ışığında; *“TBMM’de Fırsat Eşitliği Komisyon’unun kurulması, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Kurumu’nun oluşturulmasına yönelik alt yapı çalışmalarının gerçekleştirilmesi, Üniversitelerde bulunan Kadın Çalışmaları Anabilim Dalları ile Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezlerinin bütçe ve kadro açısından iyileştirilmesi, Eşitlik Çerçeve Yasasının çıkarılması için çalışmalar yapılması, Ulusal ve yerel düzeyde kadın - erkek eşitliğini sağlamak üzere ilgili taraflarla işbirliğinin geliştirilmesi, Ülkemizde toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme uygulaması için hazırlık çalışmalarının başlatılması, Erkeklerin toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması konusunda rollerinin*

tanımlanması ve bu konuda farkındalıklarının arttırılması” şeklinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin giderilmesi hedeflenmiştir (T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, 2008: 25).

2.1.1.5. İkili Rol Anlayışı

Kadınların aile içinde sahip olduğu rollerinin yanında, iş hayatına atılmaları çalışma hayatında da görev ve sorumluluk sahibi olmalarına neden olmuştur. İkili rol anlayışı da, kadınların sahip olduğu bu iki rolün birbiriyle nasıl sentezleneceğini incelemektedir. Bu yaklaşım; kadının çalışma hayatında bulunmasının olağan kılınmasını, kadının aile bütçesine vermiş olduğu desteği ve çalışma yaşamını aile yaşamından sonraya koymasına bağlı olmaktadır (Çevlik, 2017: 27). İkili rol yaklaşımı, iş gücü piyasasında ücret karşılığı çalışan kadınların, konumunu açıklamak için ortaya atılan ilk yaklaşımdır. İş gücü piyasasında yer almaya başlayan kadın, bununla birlikte iş piyasasında ikinci bir rol üstlenmektedir. Kadınlar, aile ekonomisine ek katkıda bulunsalar da önceliklerinin ev hayatı olduğu kabul ettirilmiştir. Bu kuram temelde kadınların istihdam içerisine girememeleri ve girseler dahi evde kadın olarak üstlendiği geleneksel rolü, iş gücü piyasasındaki çalışan rolünü aynı anda üstlenmesi gerektiğini öngörmektedir (Yağcıoğlu, 2018: 39).

Bu yaklaşım kapsamında, MacDonald’da (1999, s.268) “Women’s Employment and Commuting: Explaining the Links” adlı çalışmasında kadın istihdamı ve işe geliş - gidişi hakkında literatür çalışmasında yer alan anahtar beş kiliti açıklamayı değerlendirmektedir. Buna göre; işe geliş - gidiş ve istihdam arasındaki bağlantının, toplumsal yardım programları çerçevesinde tasarımının belirlenmesi için türlü kavram tavsiyesinde bulunmuş, literatür çalışması bu bağlantıya bakış açımızdaki eksikliklerin ortaya çıkmasına yardımcı olmuştur. İlk yaklaşım, kadınların erkeklere kıyasla daha az kazanç elde ettiklerini ve ücret konusunda erkeklere oranla daha düşük ücret aldıklarını ortaya koymaktadır. Ekonomik yönlü geri bildirimler açısından bakıldığında, kadınların uzun mesafeli işlerde erkekler kadar kazanç elde edemediklerini, bu yüzden de işe geliş - gidiş maliyetlerini düşürerek ücretlerinde bir artış sağlamaya çalıştıklarını belirtmektedir (Durmaz, 2016: 45). TÜİK tarafından yapılan, *Yaşam Memnuniyeti Araştırması* anket sonuçlarına göre de; 2019 yılında çalışanların %69,0’ı işe geliş - gidiş için harcanan zamandan memnun olduğunu belirtmiş, kadın çalışanlarda bu oran %68,6, erkek çalışanlarda ise %69,1 olarak gerçekleşmiştir (TÜİK Haber Bülteni, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=33732>, Erişim Tarihi: 22.05.2020).

İkili rol yaklaşımı kuramı, kadının aileye zarar vermeden, hem çalışma hayatındaki rolünü hem de aile içindeki rolünün nasıl bağdaştırılabileceği sorusuna cevap aramaktadır. Yaklaşım, kadının temel birinci görevinin aile içi sorumluluklar ve ev ihtiyaçlarının giderilmesi olduğunu öne sürmektedir. Ataerkil bir anlayışa sahip olan yaklaşımın özeti, kadın için iş hayatının ikinci planda olduğunu amacının sadece aile bütçesine katkı sağlamak olduğunu ortaya koymaktadır.

2.1.1.6. Cam Tavan Sendromu

Çalışma hayatında yer almaya başlayan kadınların, sosyal ve ekonomik hayattaki sorumlulukları giderek artmakta, iş hayatına yavaş yavaş katılmalarıyla birlikte, yüksek mevkilere ulaşma konusunda erkeklere kıyasla daha az başarılı oldukları istatistiki çalışmalarla da ortaya konmaktadır. Geleneksel Türk yapısında, kadınlar için kalıplaşmış rollerinin başında eş ve anne olmak yer almakta, bu durum iş hayatlarına da olumsuz bir şekilde yansımaktadır. Terfi ettirilmemeleri, idari görevlerin verilmemesi, hamilelik gibi nedenlerden dolayı çalışma hayatında geçici oldukları düşüncesi yaygın bir anlayış olarak kabul edilmektedir. Aile içerisinde yer alan sorumlulukları da, kadınların mesleğinde yükselmesini kısıtlamaktadır. İş bu eğilim Cam Tavan (Glass Ceiling) kavramını ortaya çıkarmaktadır (Gürün Karatepe, 2017: 61). Cam tavan kavramı; 1970’lerde ABD’de “kadınların üst kademe yönetim pozisyonlarına ulaşmasını engelleyici davranışsal ve örgütsel ön yargılardan kaynaklanan görünmez yapay engelleri” tanımlamak için kullanılmaya başlanmıştır. Bir başka tanımlamada; bu kavram genel olarak “işletme, hükümet, eğitim ve kar amacı gütmeyen organizasyonlarda üst kademe pozisyonlara ulaşmak için çabalayan kadınların karşılaştığı engelleri” nitelendirmektedir (Öğüt, 2006: 58). Bu tanımlamalardan da anlayacağımız üzere, cam tavan; kadınların çalışma hayatında ilerleyebilmesi için önlerinde ortaya çıkan engellerin yanı sıra, üst yönetime gelmelerinin önündeki engellerin başında da yer almaktadır. Cam tavan; kadın çalışanlar ve üst yönetim arasında yer alan, kadın çalışanların başarısını ve ilerlemesini engelleyen, görülmeyen ve/veya aşılamayan engelleri ortaya çıkartmaktadır. Cam tavan engelleri, işletmelerde rekabet üstünlüğünü ortaya çıkarabilecek özelliklere sahip kişilerin, yönetim kademelerinde yer alamamasına ve işletmelerin gelişimine katkıda bulunabilecek güçlerin kullanılmamasına da neden olmaktadır (Mizrahi ve Aracı, 2010: 150).

Çalışma hayatında kadınların giderek yer alması, çalışma yaşamında ve yönetimde kadınlarla ilgili araştırmaların da artmasını beraberinde getirmiştir. Yapılan araştırma sonuçları da, özel sektörde çalışan kadın yöneticilerin ancak orta kademeye kadar ilerlediklerini, üst mevkilere ulaşamadıklarını ve orada kaldıklarını göstermiştir. Yönetim seviyeleri açısından,

kadın yöneticilerin sayısında da olumsuz sonuçlar ortaya çıkmıştır. Fortune 1000’de (Fortune 1000 listesi, toplam gelirler temel alınarak oluşturulan en büyük 1000 Amerikan şirketinden meydana gelmektedir). yer alan firmaların sadece ikisinde, en tepe yönetiminde (CEO) kadın çalışan bulunmaktadır. Bu durum, kadınların yükselmesini engelleyen bir cam tavan (glass ceiling) sendromu ile açıklanmaktadır (Örücü vd., 2007: 118-119). İş hayatında yer alan kadın çalışanlar; erkek yöneticiler tarafından konulan engeller, kadın yöneticilerce ortaya çıkan engeller, kadınların kendi kendine koydukları engeller ile karşılaşmaktadırlar. Bu engellerin çözümüne yönelik şirketler tarafından çözümler üretilmeli ve kadınlar için eğitim hayatlarından başlayarak eşit imkanların sunulması sağlanmalı, annelik gibi özel ihtiyaç ve durumlarına uymada çaba gösterilmesi ve esnek çalışma koşullarının sağlanması gerekmektedir. Kadınlar belli bir yaştan sonra, bu durumları daha fazla yaşamaktadır. Cam tavan sendromu, toplumsal cinsiyet anlayışlarıyla da bağdaşan bir olaydır. Tablo 1.20’de 2012-2017 yılları arasında cinsiyete göre yönetici pozisyonunda yer alan bireylerin oranları verilmiştir.

Tablo 2.4. Cinsiyete Göre Yönetici Pozisyonundaki Bireylerin Oranı (%), 2012-2017

Yıllar	Kadın	Erkek
2017	17,3	82,7
2016	16,7	83,3
2015	14,4	85,6
2014	15,5	84,5
2013	16,6	83,4
2012	14,4	85,6

Kaynak: TÜİK. *Haber Bülteni, İstatistiklerle Kadın 2018*, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=30707>, (Erişim Tarihi: 22.05.2020).

Tablo 1.20’ye göre; günümüzde kadın çalışanlar çalışma hayatında daha fazla yer almakta ancak üst yönetim kademelerindeki kadın çalışanların oranı konusunda durum hiç iç açıcı gözükmemektedir. 2012 yılında kadın yönetici pozisyonunda bulunan bireylerin oranı %14,4 iken, 2017 yılında bu oran %2,9 artarak, %17,3’lere yükselmiştir. Erkek yönetici pozisyonunda bulunan bireylerin oranlarına baktığımız zaman 2012 yılında %85,6 iken 2017 yılında bu oran %82,7 gerileyerek, %82,7 oranında gerçekleşmiştir. Bu tablodan çıkaracağımız sonuç, kadınların yönetim kademelerinde yeterli düzeyde temsil edilmediğidir.

Cam tavan sendromu devlette, özel sektörde, şirketlerde, eğitim kurumlarında veya kar amacı gütmeyen kuruluşlarda, iyi mevkilere ulaşabilmek için çabalayan kadınların önünde oluşan bir engeldir.

2.1.1.7. Kraliçe Arı Sendromu

Çalışma hayatında yer alan kadın çalışanlara, erkek yöneticiler tarafından koyulan engeller tartışılırken, kadın yöneticilerin diğer kadın çalışanlara karşı uygulamış olduğu tutumlar göz ardı edilmektedir. “*Kraliçe Arı Sendromu*”, kadın yöneticilerin davranışlarını zamanla değiştirerek erkek yöneticilerin davranışlarını benimsemeye başlaması, bunları kadın çalışanlara karşı uygulaması ve rekabet içinde olduğu kadın çalışanları oyun dışı bırakmak için uğraşması durumudur. Ek olarak, performansı düşük olan kadın çalışanların sorunu kendilerinde aramalarını ve üst – ast ayrımını ortadan kaldırmak için bireysel çaba göstermeleri gerektiğini savunmaktadır (Durmaz, 2016: 51). Bu durum sonucunda kadın yöneticiler tarafından, kadın çalışanların kariyer gelişimleri olumsuz yönde etkilenebilmektedir.

Belle Derks ve arkadaşlarının ortaya koyduğu çalışmaya göre kraliçe arılar; kadınların erkeklere ait özellikler sergilediğini, fiziksel ve psikolojik olarak diğer kadınlarla aralarına mesafe koyduklarını, halihazırdaki cinsiyet hiyerarşisini kabullendiklerini ve desteklediklerini ortaya koymaktadır (Baykal, 2018: 163).

Bir başka çalışmada G. Staines’in 1979 yılında “Kraliçe Arı” olarak nitelendirdiği tanımlamada, yönetim pozisyonuna ulaşmaya çalışan kadın çalışanlara destek olmadıklarını, tam tersine kadın yöneticilerin başarılı ve rol model olacak bir kadın olması gerektiğini savunmaktadır. Kadın yöneticiler “tek kadın” olmak için çaba göstermekte, bunun bir başarı göstergesi olduğuna inanmaktadır. Bu yüzden diğer kadın çalışanlara karşı sosyal ve ilişkisel saldırganlıklar sergilemektedir (Kızıldağ, 2018: 59).

Yapılan tanımlamalar ve çalışmalar da Kraliçe Arı Sendromu’nun, kadınların birbirini çekememesi, rekabet halinde olması, birbirlerini kıskanması (v.s.) sonucunda kadınlar tarafından bizzat oluşturulan engeller grubu olduğunu doğrulamaktadır.

2.1.1.8. İşverenin Uyguladığı Ayrımcı Tutum

Kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları en önemli sorunlardan birisi de, işverenin uyguladığı ayrımcı tutumdur. Kadınlar, çalışma hayatında işverenin uygulamış olduğu ayrımcı tutumlar nedeniyle çeşitli sorunlarla karşılaşmaktadırlar. Bu yüzden, iş yaşamında işveren tarafından cinsiyete yönelik uygulanan ayrımcılık üzerinde en çok konuşulan tartışılan ve araştırılan konulardan birisi olmuştur. Araştırmalar, işverenlerin takınmış oldukları ön yargılar nedeniyle cinsiyet ayrımının, iş hayatında her iki cins için de önemli bir sorun teşkil ettiğini ortaya koymaktadır. İşveren tarafından, işlerin kadın işi ya da erkek işi olarak ayrılması, iş başvuru formları değerlendirilirken adayların bu özelliklerinin dikkate alınarak değerlendirilmesi, cinsiyet ayrımcılığının en önemli göstergeleri arasında yer almaktadır (Alparlan, Bozkurt Çetinkaya ve Özgöz, 2015: 67). Örneğin; kadın çalışanların işe alınırken, terfi ettirilirken veya ücretlendirilmesi yapılırken, erkek çalışanlardan farklı olarak performans dışındaki faktörleri de değerlendirilmektedir. Objektif değerlendirilmelerin dışında, kadın çalışanların erkek çalışanlardan farklı faktörlere bakılarak değerlendirilmesi, kadınların iş gücü piyasasında ayrımcılık ile karşı karşıya kalması anlamına gelmektedir. İşverenin uygulamış olduğu ayrımcı tutumu da, kadın çalışanların işleriyle ilgili olmayan nitelikleri nedeniyle, işveren tarafından farklı bir tutum gösterilerek değerlendirmesi şeklinde açıklayabiliriz (Küçük, 2015: 2).

İş gücü piyasasında, işverenler tarafından uygulanan bu yanlış tutumun ve cinsiyet ayrımının ortadan kaldırılması için mevzuatta gerekli çalışmaların yapılması gerekmektedir. Kadınlara yönelik uygulanan ayrımcılığın ortadan kaldırılması, kadınların toplumsal yaşamda daha fazla aktif olarak görev alabilmelerinin sağlanması ve nüfusa katılım oranlarının artırılması amacıyla başta eğitim alanı olmak üzere çok boyutlu faaliyetlerin sürdürülmesi (Doğan Burtan, Korkusuz ve Çelik, 2011: 20-21). kadınlar için kalıplaşmış geleneksel rollerinin değişmesi, kadınların birey olarak güçlenmelerinin ve öz güven edinmelerinin sağlanması, cinsiyetçi iş bölümünün ve kurumsallaşmış cinsiyet ayrımcılıklarının ortadan kaldırması gereklidir (Türkonfed, 2018: 121).

Kadınlara, kanun önünde pozitif ayrımcılık ilk defa, 07/05/2010 tarihli ve 5982 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasa'sının Bazı Maddelerinde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunun 1.maddesindeki; 07/11/1982 tarihli ve 2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 10'uncu maddesinin ikinci fıkrasına "Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz." cümlesi ve maddeye bu fıkradan sonra eklenen; "Çocuklar, yaşlılar, özürlüler, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler

için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz.” hükümleri ile düzenlenmiştir. Bu düzenleme ile 07/11/1982 tarihli ve 2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’nın “Kanun önünde eşitlik” başlıklı 10. maddesi; “Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. 07/05/2004-5170/1 maddesi; “Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür.” hükümleri ile düzenlenmiştir (Türk Eğitim-Sen, 2012: 75).

Kanun önünde, kadınlara pozitif ayrımcılık uygulanmasına rağmen; işverenin uygulamış olduğu ayrımcı tutumdan dolayı bu durum göz ardı edilmektedir. Örneğin, erkeklerin işveren, koca, işçi, tüketici ya da yasa koyucu olarak, kadınların meslek seçiminde karar vermeleri, işverenlerin işe alma sürecinde kadınlara karşı uygulanan ayrımcılığın temelini oluşturmaktadır. Ya da iş başvurusu yapan bireylerin işveren tarafından değerlendirilmesi yapılırken, kişilerin bireysel özellikleri yerine ait olduğunu varsaydığı grubun niteliklerine (cinsiyet, ırk, renk v.b.) göre değerlendirmesi ayırımın oluşmasına neden olmaktadır. Bir başka yaklaşım ise; kadınlar ve erkeklerin farklı şekilde yetiştirilmesinin, nitelik ve tutumların geliştirilmesinde farklılıklar yaşanmasına neden olduğunu bu durumda bireylerine meslek seçimine yansıdığını ortaya koymaktadır. Yukarıda açıklanan yaklaşımlar ışığında; cinsiyet ayırımına yol açan faktörlerin emek piyasasına girmeden önce oluştuğunu ve piyasa tarafından güçlendirildiğini, işverenlerinde bu nedenlerden dolayı cinsiyet ayrımcılığı yaparak bazı işlere kadın çalışanları almadıkları ortaya çıkmaktadır (Durmaz, 2016: 48).

Özetle, üç konu üzerinde durmamız yerinde olacaktır. İşe alım - terfi koşulları, bireylerin mesleğe yönlendirilmesi, işverenlerin tutum, davranış ve değerlendirmeleridir.

2.1.1.9. İş Bulma ve Kariyer Yapma Konusunda Karşılaşılan Zorluklar

Kariyer, insanların davranışları ile donanmış, bir ömür boyunca devam eden işler serisidir. Seçilen bir iş üzerinde ilerlemek ve deneyim edinmek, bunun sonucunda daha fazla para kazanmak ve sorumluluk üstlenmek, statü, güç, saygınlık elde etmektir. Kariyer, insanların çalışma hayatı boyunca yer aldığı basamaksal statüler ve yaptıkları işleri, bulundukları statü ile ilgili tutum ve davranışları kapsayan bir süreçtir (Sabuncuoğlu, 2012: 169).

Dünyamızda meydana gelen hızlı değişim süreçleri, iş gücünün ve tüketicilerin nüfus bilimlerinde (demografik özelliklerinde) meydana gelen değişimler, kadınların geleneksel statüsünün değişmesine neden olmuş, bu durum kadınların sosyal ve ekonomik yaşamda giderek daha fazla rol almasını sağlamıştır. Bu değişim süreçleri, kadınların iş gücüne katılma

ve kariyer geliştirme oranlarında önemli artışlar ortaya çıkarmıştır. Ancak kadınlar, tüm koşullara sahip olsa bile (uygun eğitim, yetiştirme, deneyim) üst yönetim kademelerine ulaşma konusunda erkeklere nazaran aynı başarıyı gösterememekte, kariyerine yeni başlayanların veya çalışma hayatında olan kadınların tepe yönetime ulaşmalarının çok zaman aldığı vurgulanmaktadır (Kocacık ve Gökkaya 2005: 207). İşverenler tarafından, kadınların çalışma hayatında geçici olarak yer aldıkları, erkeklere nazaran kendilerini daha az işe verdiklerini, ev işleri ve olası hamilelik yüzünden terfi ettirilmemeleri ve tepe yönetime getirilmemeleri görüşü, kadınların çalışma hayatında mesleki başarı ve kariyerlerini ikinci plana atmasına neden olmuş, kadınların geleneksel olan eş ve anne rollerini üstlenmesi beklenmiştir. Bazı işverenlerce de, kadınların kendi tercihleri (evlilik ve çocuk gibi) nedeniyle yükselmediği, örgüt içerisinde yükselmelerinin önünde açık veya gizli engellerin olmadığı görüşü hakimdir. Bazı kurumlar, eleştiri okları kendilerine çevrilmesin diye herkese eşit fırsat tanındığı ve kadınlara karşı olunmadığı izlenimini yaratmak için sembolik sayıda kadın yönetici bulundurmaktadır. Gerçekte ise kurumlar daha işe alım sürecinde, kadınları belli alanlarda istihdam edip, terfi süreçlerinin önünü kesmektedir. Literatürde bu durum “*çıkılmaz sokak*” olarak tanımlanmaktadır. İş bulma ve kariyer yapma konusunda karşılaşılan zorluklar; kurumlardan kaynaklanan nedenler, kurum kültürü, kurumun uyguladığı politikalar, işyerinde yaşanan mobbing, ayrımcılık ve cinsel taciz gibi nedenler olarak sıralanabilir (Çaha, Çaha ve Aydın Yılmaz, 2016: 17).

Yapılan araştırmalar sonucunda, kadınların tepe yönetimine gelememelerinin önündeki nedenler genel olarak şu şekilde sıralanmıştır:

- Çocuk büyütmek, kadınların kariyer süreçlerini yavaşlatmakta, tepe yönetime ulaşmalarını engellemekte,
- Mühendislik, işletme ve liderlik becerilerine sahip olamamaları,
- İş ve aile hayatındaki rollerini dengeleyememeleri,
- İnsan kaynakları alanındaki kariyer kadrolarını kendilerinin seçmesi
- Tepe yönetim için gerekli olan iş tecrübesi ve otorite azlığının olması,
- Duygusal olmaları nedeniyle yönetme becerisinden yoksun olmalarıdır (İçin, 2012: 47).

İşverenler tarafından, işe alım koşullarında yapılan ayrımcılık, “fiziksel güç” ve “kadınların doğurganlığı olmak üzere”, fizyolojik nedenler açısından bakıldığında belli başlı

iki noktada toplanmaktadır. Fiziksel güç gerektiren işlerde kadınlar tercih edilmemekte, doğum öncesi ve doğum sonrası yasal olan izin haklarını kullanmaları ve ekstra izne ihtiyaç duymaları ayrıca doğum ödeneklerinin sağlanmasında, iş gücü dışında tutulmaları için önemli bir sebep oluşturmaktadır. İş başvurusunda bulunan kadınların, işe alım koşullarında öncelikle kadınların medeni durumu incelenmekte, evli ve çocuklu olması işe alınmasını zorlaştırmaktadır. Günümüzde, kadınların bekar ve genç olması iş bulmalarını kolaylaştırırken, evli kadınların aile yaşantılarını aksatmayacak düzeyde iş bulması, bekar kadınlara göre oldukça zordur (Alparslan, Bozkurt Çetinkaya ve Özgöz, 2015: 70).

2.1.1.10. Enformel İşlerde Çalışma

Gelişmekte olan ekonomilere özgü ve geçici olduğu düşünülen enformel sektör ile, ilk kez 70'li yıllarda tarım dışı ekonomik faaliyetlerde, formel / enformel ayrımı yapılarak tanınmıştır. Buna göre enformel sektör, formel istihdama kayıtlı olmayan, iş gücü fazlasının yasa ile koruma altına alınmadığı, kısa süreli geçimlik için ekonomik faaliyetlerinin sürdürülmesi olarak görülmüş, enformel iş gücü piyasası ise; formel iş gücü piyasasında kalıcı olarak bir iş bulamayıp, gündelik, kısa süreli veya geçici olarak ücretli statüde çalışan niteliksiz iş gücünü oluşturan ve hizmetler sektöründe, çok küçük bir sermaye ile bağımsız çalışarak gelir sağlayanların oluşturduğu grup olarak tanımlanmıştır. Formel iş gücü piyasası, kentsel alanda endüstri, ticaret, sanayi ve hizmetler sektöründe kalıcı işlerde çalışanlar ile kamu kesiminde çalışanları kapsayacak biçimde açıklanmıştır. Bu tanımlamalar sonucunda, formel ve enformel olarak nitelendirilen, aralarında bağ bulunmayan, iki ayrı iş gücü piyasası ortaya çıkmıştır (Erdut, 2005: 12).

1972 yılında ILO'nun Kenya raporuyla hayatımıza giren enformel kavramı, göç alan kentlerde, formel sektörlerde kısıtlı iş imkanlarının bulunmasından dolayı, formel sektörde iş bulamayanların, hayatlarını sürdürebilmeleri için yürüttüğü ekonomik faaliyetleri tanımlamak için kullanılmıştır. Başta geçici olduğu düşünülen enformel sektör, artık formel sektöre geçmekte bir basamak olarak değerlendirilmiş ve zamanla sektörün kalıcı yapıda olduğu kabul edilmiştir. (Yağcıoğlu, 2018: 95-96).

Gelişmekte olan ülkelerin yanı sıra, gelişmiş ülkelerde de enformel işlerde çalışma, ekonomik ve sosyal bir sorun olarak hala devam etmektedir. Küreselleşmenin hız kazanmasında bu eğilimin artmasına neden olmaktadır. Çalışma hayatında yer alan kadınlar, genellikle enformel sektörlerde ve standart olmayan işlerde çalışmaktadır. Nüfus artışı, yüksek enflasyon ortamının oluşması ve formel sektörün iş gücü piyasasında yeterince büyüyemeyişi gibi etkenler

enformel sektörün büyümesini etkilemekte (Erkek ve Karagöz, 2009: 16). ekonomilerde ihracata dayalı endüstrileşmeye geçişin yaşanması ve gelişmiş ülkelere doğru endüstrilerin yerelleştirilmesi, enformel istihdamın artmasına yol açarken, çoğu zaman da ucuz ve esnek iş gücü olarak kadınların tercih edilmesine neden olmuştur. Bir başka husus ise; kadınların hayata tutunmak ve yaşamlarını sürdürebilmeleri için gerekli gelirden yoksun olmaları, düşük düzeyde de olsa düzensiz gelir elde etmeye muhtaç olmaları ve çalışacak alan bakımından başka alternatiflerinin bulunmaması, kadınları enformel sektöre itmekte, ikincil iş gücü piyasası olarak değerlendirilmelerine neden olmaktadır (Karabıyık, 2012: 246). Kadın-erkek ayrımcılığından dolayı, çalışma hayatında yüksek kazançlı ve yüksek vasıflı işler de erkeklerin tercih edilmesi ve bu işlerin kadınlara kapalı tutulması, kadınların “eşit işe eşit ücret” politikasına bağlı kalarak ücret alamamaları, yarı zamanlı, düşük statülü ve enformel işlerde çalışmaları, kadınların iş gücü piyasasında ikincil konumlarının birer yansıması olarak da kabul edilebilir (Küçük, 2015: 4).

Kadınlar, erkeklere nazaran enformel işlerde daha fazla tercih edilmiş, kendi hesabına çalışma, geçici işçi, günlük işçi, taşeron işçi olarak çalışma hayatında yer almıştır. Kadınların enformel sektörde yaygın olarak başvuruda bulundukları çalışma şekli, ev eksenli çalışmadır. Çünkü, çalışma hayatında ilk önce erkeklerin tercih edilmesi, vasıflı işlere erkeklerin getirilmesi, kadın-erkek ayrımcılığının yapılması, kadınları ev eksenli çalışmaya itmektedir. Ev eksenli ve diğer tarz çalışma şekillerine sahip olan kadınların çoğunun, sigorta ve özlük hakları da bulunmamaktadır. Çalışacak alan bakımından başka yerlerinin olmaması, düşük düzeyde de olsa gelir elde etmeye muhtaç olmaları enformel sektörde yer almalarına neden olarak gösterilmektedir. Kadın çalışanların, formel sektörde istenilen becerilere sahip olabilmesi için gerekli çalışmaların yapılması ve kadın çalışanları enformel sektöre iten bu sorunların çözülmesi için uğraşılması gerekmektedir.

Yaşanan bu gelişmeler, formel sektör istihdamının daralmasına, enformel sektör ilişkilerinin güçlenmesine neden olmaktadır. Enformel işlerde çalışanlar, giderek yoksullaşmakta ve eşitsiz dağılımın içerisinde kalarak dışlanmaktadır. Eşitsizlik, güvencesizlik ve yoksullaşma süreçlerinden en çok kadınlar etkilenmiş, enformelleşme; gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler arasında çıkar ilişkilerinin ortaya çıkmasına, güç ve yetkinliklerinin artmasına neden olmuştur (Uyanık, 2008: 221).

2.1.2. Aile Yaşamına İlişkin Sorunlar

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

Kadınların giderek çalışma hayatında aktif olarak rol almaları, olumlu ve olumsuz yönleriyle birçok tartışma ve yorumun oluşmasına neden olmaktadır. Bir tarafta çalışma hayatının kadınlara sağladığı olumlu yararlar anlatılırken, diğer tarafta ise, kadınların çalışma yaşamında ve ev yaşamında karşılaştığı olumsuz durumlar gündeme gelmektedir (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 204). Bu bilgiler ışığında, kadın çalışanların aile yaşamına ilişkin karşılaştığı olduğu sorunlar; “iş ve aile çatışması”, “ev işleri sorunu” ve “çocuk sorunu” başlıkları altında incelenecektir.

2.1.2.1. İş ve Aile Çatışması

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

İş ve aile çatışması, bireylerin aynı anda birden fazla role sahip olması sonucunda ortaya çıkmaktadır. Yani, çalışanların anne – baba ve eş gibi birden fazla role bürünmesi çatışma yaşanmasına neden olmaktadır. Bir tür roller arası çatışma olarak da anılan, iş ve aile

çatışması, “iş ve aile alanlarından kaynaklanan rol taleplerinin bazı yönleriyle birbirleriyle uyumsuz olması durumu” olarak da tanımlanabilir (Turunç ve Erkuş, 2010: 417).

Bireylerin aile içinde yaşadığı anlaşmazlık, gerginlik gibi durumlarda eşlerin birbirlerine destek olmaması ile ortaya çıkan aile sorunları da çatışmaya neden olabilmektedir. Konu ile ilgili yapılan çalışmalar da iş ve aile çatışması “*zaman*”, “*gerilim*” ve “*davranışa*” bağlı çatışma olmak üzere üç gruba ayrılarak incelenmiştir: Buna göre;

- *Zamana bağlı çatışma*; bir role ilişkin ortaya çıkan zaman baskılarının, diğer bir rolün beklentilerinin karşılanmaması, diğer bir deyişle beklentilerinin gerçekleştirilmesini engelleme durumudur. Bu durum bir rolün taleplerini karşılarken, diğer rol için zihinsel meşguliyet ortaya çıkmasına neden olmakta, bu durumda da zamana bağlı çatışma yaşanabilmektedir.
- *Gerginliğe bağlı çatışma*; iş ya da aile rolünde yaşanan, gerginlikler, düş kırıklıkları, üzüntüler, endişeler, alınganlıklar, duyarsızlıklar ve tahammülsüzlükler gibi olumsuz psikolojik durumların, diğer rolün sağlıklı bir biçimde yerine getirilmesini engellemesidir. Performansın olumsuz etkilenmesine de neden olabilmektedir. Bu durum *psikolojik çatışma* olarak da nitelendirilir.
- *Davranışa bağlı çatışma*, çalışan bireylerin iş ya da aile yaşamlarında üstlendikleri rollere ilişkin davranışların, diğer yaşam alanlarında yaptıkları davranışlarla uyum göstermemesi, diğer bir deyişle; iş ve aile yaşamında, roller arasında yaşanan uyumsuz davranışlar, davranışa bağlı çatışmanın ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Özmete ve Eker, 2012: 3).

Kadınların, eve hapsolmasına neden olan geleneksel rollerinin dışında, çalışma hayatının kadınlara sunmuş olduğu; ekonomik özgürlük, yeni bir sosyal çevre, kendine güven, kişiliklerinin gelişmesi ve toplumsal statüsünün yükselmesi gibi etkenlerden kopmak istememesi, kadınların çalışma hayatı içerisinde olmak istemesine en büyük etken olarak gösterilmektedir. Çalışma yaşamı, kadınların ekonomik özgürlüğünü ve toplumsal değerini arttırırken, kalıplaşmış geleneksel değer ve tutumların sürmesi birçok sorunu da beraberinde getirmektedir (Erkek ve Karagöz, 2009: 17).

Kadınların, iş ve aile yaşamındaki rol ve görevlerini dengeleyememesi sonucunda stres, kendine güven eksikliği, verimsizlik, memnuniyetsizlik, mutsuzluk ve depresyon gibi psikolojik sorunlar ortaya çıkmaktadır. Bu çatışma; kadınların hayat kalitesini düşürmekte, zihinsel açıdan yorgunluk ve sıkıntılara neden olmakta, ekonomik açıdan da eksikliğe yol

açmaktadır. Kadınların bu dengeyi kuramayışı mutsuz, memnuniyetsiz ve verimsiz bireylerin yetiştirilmesi ve gelecekte sağlıklı bir toplumun oluşması anlamına gelmekte, bu yüzden sağlıklı bir toplumun oluşması ve devamı için özellikle kadınların, iş ve aile yaşamı dengesini oluşturması önem taşımaktadır (Topgül, 2016: 218).

Yukarıda yapılan açıklamalardan da anlaşılacağı üzere, iş ve aile çatışması; iş-aile çatışması, aile-iş çatışması olmak üzere iki yönlü gerçekleşmektedir.

2.1.2.2. Ev İşleri Sorunu

Geleneksel Türk toplumunun yapısında ev işleri ve çocuk bakımı, kadınlar için biçilen temel rollerinin başında yer almaktadır.

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

Kadınların ücret karşılığı çalışmaya başlamasıyla birlikte, ailedeki ve toplumdaki kalıplaşmış rollerinde farklılaşmalar meydana gelmiş ancak kadın, ev yaşamının getirdiği yükten yine kurtulamamıştır. Evin ve ailenin yükü, çalışma yaşamının yükü, kadınların çifte sömürüye maruz kalmasına neden olmuş, bu durum da, kadınlara “emekçinin emekçisi” denilmiştir. Üretime katılmalarının önündeki en büyük engel olarak, “ev işleri” ve “çocuk bakımının” toplumsallaşamaması gösterilmektedir. Kadınların kalıplaşmış rolleri, işten atılmalarında gerekçe olarak önlerine sürülmesine neden olmaktadır (Erkek ve Karagöz, 2009: 1).

Yapılan ev işleri, kadın olmanın doğal bir sonucu olarak kabul edilirken, kadının ev için üretimi, toplumsal ilişkilerin ona yüklediği bir rol olarak değerlendirilmesine neden olur.

Bu şekilde kadın emeği göz ardı edilir. Ataerkil toplum yapısına sahip olunması, toplumsal eşitsizliğin ortaya çıkmasına neden olmakta, toplumsal eşitsizliğin bir sonucu olarak, kadınlara yüklenen ücretsiz ev işleri ve bakım işleri, kadınların toplum içindeki eşitsiz konumunu yeniden üretmekte ve kadın emeğinin sömürülmesinin ve kadınlara toplumsal kaynaklara erişimin kısıtlanmasının önünü açmaktadır (Eğitim Sen, 2010: 28).

Sonuç olarak; iş bulduklarında, mücadeleleri farklı bir boyut kazanan kadınlar, kariyer basamaklarını tırmanırken, bir yandan da ev işlerini ve aile içi bakım sorumluluklarını yerine getirmekle uğraşmaktadırlar. Kadınlar ve erkekler için, iş yerlerinde fırsat eşitliği varmış gibi görünse de, kadın işçiler evde, ev işleri ile daha fazla uğraşmakta ve sorumluluk almakta, dolayısıyla iş yerlerinde potansiyellerini gösterebilmek açısından, dezavantajlı konuma düşmektedirler (Urhan ve Yücel, 2019: 7). Bunlara ek olarak; aldıkları düşük ücretler, uzun çalışma saatleri ve yolda geçen zaman ile, ev işleri ve çocuk bakımı için harcayacakları parayı da dikkate aldıklarında, çalışmaktan vazgeçebilmektedirler (Türkonfed, 2018: 13).

2.1.2.3. Çocuk Sorunu

Kadınların evlilik, çocuk bakımı ve ev içi bakım yükümlülükleri, iş gücü piyasalarına girmelerindeki temel engelleri oluşturmaktadır. Eğitimli ve vasıflı kadınların, çalışma hayatında elde ettikleri yüksek ücret sayesinde, çocuk bakımı için hizmet satın alması kolaylaşırken, vasıfsız iş gücü grubunda yer alan kadın çalışanların, elde ettikleri ücret bu hizmeti satın almaya yetmemekte, iş gücü piyasasında yer almak istemelerine rağmen piyasaya girememektedirler. Kreş ve yuvaların yetersiz ve yüksek ücretli olması, çalışma saatleriyle temel eğitim kurumlarının saatlerinin uyuşmaması ve çocuğa en iyi annenin bakacağı yargısı, kadınların çalışmaya çocuk sahibi olmaları nedeniyle ara vermelerine sebebiyet oluşturmaktadır (Durmaz, 2016: 49). Bir diğer etken de; doğum öncesi ve doğum sonrası yasal hakları olan izin sürelerinin yeterli olmamasıdır. Bu yüzden çalışan kadın, çocuk sahibi olmaya karar vermeden önce, çocuk bakımında kimin yardımcı olacağını düşünmek zorunda kalmaktadır. Özellikle, çocuğun sağlıklı büyüebilmesi için ilk altı ay anne sütüne, duygusal ve zihinsel gelişimi için, anne sevgisine ihtiyaç duyması da bu süreyi yetersiz kılmaktadır (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 213). Bu yüzden, ailelerinin yakında olması çocuk bakımı konusunda, kadınlara büyük kolaylık sağlamaktadır. Çocuk bakımı konusunda, büyüklerin kadınlara yardımcı olması, kadının aile ve iş yaşamı dengesinde büyük önem taşımaktadır. Çocuklarına yeterince zaman ayıramadığını düşünen kadınlar, kendilerini suçlu hissetmektedirler. Yapılan araştırmalarla, çalışanların en önemli sorununun, aileye zaman ayıramadıkları olduğu vurgulanmıştır. Bir aileye sahip olunması, bireye enerji verdiği gibi,

onlara vakit ayırdığı içinde, zamanını almaktadır. İş ve aile yaşamı birbirinden ayrı sistemler gibi düşünülse de, bu durumda birbirini etkileyen önemli etkenler olarak gözükmektedir (Topgül, 2016: 226).

Yapılan bir çalışmada; çalışma hayatına ara veren kadınların %55'nin, çocukları veya ailesi nedeniyle çalışma hayatına ara verdiğini, çocuğu olduktan sonra ayrılan kadınların %77'si de, çocuğunu bırakacağı bir yer olmadığı için ayrılmak zorunda kaldıklarını belirtmişlerdir (Gürün Karatepe, 2017: 71).

Kadınların çalışma hayatında aktif olarak rol alabilmesi, ev işleri veya çocuk bakımı gibi konulardan dolayı çalışma hayatına ara vermemesi için, destek mekanizmalarının daha yoğun bir şekilde hayata geçirilmesi gerekmektedir. Çocuk bakıcılarına, kreş, bakım evi v.b. gibi kurumlara ödenen ücretlerin, bir kısmının devlet tarafından karşılanması, kadınların maddi ve manevi anlamda rahatlamalarına ve iş hayatına daha fazla fokuslanmalarına katkı sağlayacaktır. Ücretsiz ya da düşük ücretli kreş, bakım evi gibi uygulamaların yaygınlaştırılması, çalışan kadınların yararına olacaktır. Kamu ya da özel sektör kuruluşlarının kreş ya da bakım evlerini açması, ebeveynlerin çocukların bakımı ile ilgili, sorun yaşamamalarına sebep olacaktır.

2.2. Kadın İstihdamının Karşılaştıkları Sorunları Gidermeye Yönelik Politikalar

Çalışma hayatında aktif olarak rol almaya başlayan kadınlar, iş gücü piyasasında çeşitli sorunlarla karşı karşıya kalmaktadırlar. Kadın istihdamının iş gücü piyasası içerisinde erkeklere kıyasla daha az yer alması, istihdam içerisinde düşük ücretli ve niteliksiz işler, enformel işler, cinsiyet ayrımcılığı ve sosyal güvenlik yoksunluk gibi olumsuz koşullarda çalışmaları önemli sorun alanlarını oluşturmaktadır. Bu yüzden, sivil toplum girişimlerinde ve resmi politika tasarımlarında, kadın istihdamının karşılaştıkları sorunları gidermeye yönelik uygulamalar üzerinde yoğunlaşmaktadır. Bu yaklaşımların iş gücü piyasasında, toplumsal cinsiyet açısından ele alınması oldukça önemlidir. Çünkü bu sayede araştırmalar, aksaklıkları çeşitli boyutlarıyla ortaya çıkartmaktadır (Tepav, 2011: 31).

Kadın istihdamının, çalışma hayatında çok sık olarak rastladığı mevcut eşitsizlik ve cinsiyet ayrımcılığından hareketle, bu sorunların önüne geçilmesi için çalışmalar yürütülmektedir. Çalışmalar ağırlıklı olarak, uluslararası örgütlerin uygulamış olduğu çalışmaların ve politikaların, ulusal politikalara uyarlanarak ve iyileştirilerek yapılması şeklinde yürütülmektedir. Bu konuda sivil toplumun desteği de alınmaktadır. Ancak, tüm çabalara rağmen kadın istihdamının önündeki engeller hala büyük bir sorun oluşturmakta,

kadınların iş gücü piyasasına dahil olmaları istenilen seviyeye ulaşamamaktadır (Göcen, 2018: 317).

Kadın istihdamının önünde bulunan engellerin ortadan kaldırılmasına yönelik politikalar geliştirilmesine rağmen, yapılması gereken önemli adımlar hala bulunmaktadır. Geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinin kadınlar üzerindeki yarattığı baskı sonucunda, aile içi sorumluluklarının kadınlar tarafından üstlenilmesi, eğitim düzeylerinin istenilen seviyede olmaması ve kadın işi adı altında belli mesleklerle sınırlı tutulmaları, çalışma hayatında istenilen oranda yer alamamalarına neden olmaktadır. Kadın istihdamının, iş gücü piyasası içerisinde karşılaştığı sorunlardan kurtulması durumunda, eşitliğin sağlandığı, iş ve aile yaşamının uzlaştığı bir ortam oluşacağı için, bu durum sayesinde ülkenin ekonomik refahı ve sosyal dönüşümün sağlanacak olması oldukça önemlidir (TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, 2013: 3).

Bu bilgiler ışığında, kadın istihdamının karşılaştıkları sorunları gidermeye yönelik politikalar; “uluslararası düzenlemeler”, “ulusal düzenlemeler” ve “genelgeler” başlıkları altında ayrıntılı bir şekilde incelenecektir.

2.2.1. Uluslararası Düzenlemeler

Uluslararası alanda, kadın istihdamının çalışma hayatında karşılaştıkları sorunları gidermeye yönelik çeşitli politikalar geliştirilmiştir. Kadın erkek eşitliğinin sağlanması ve cinsiyet ayrımcılığının önüne geçilmesi için geliştirilen politikalarda en etkin rolü Birleşmiş Milletler (BM) almaktadır. Kadın erkek eşitliğinin sağlanması bakımından Türkiye’de, uluslararası sözleşmelerin tarafı konumunda bulunmaktadır. Kadın istihdamının karşılaştıkları sorunları gidermeye yönelik, en temel sözleşmeler ve düzenlemeler ayrıntılı bir şekilde ele alınacaktır.

2.2.1.1. Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi

İnsan haklarından, birey olarak yararlanma hakkına kadınlar da sahiptir. Ancak kadınların sıklıkla karşılaştığı, cinsiyet ayrımcılığı ve kadın erkek eşitsizliği ilkesi bakımından, uluslararası belgelerde “kadın hakları” ayrıca ve özellikle yer almış, gerekli düzenlemeler yapılmıştır. Bu durumun temel nedeni olarak; kadınlara karşı yaşamları boyunca bütün koşullarda uygulanan eşitsizlik ilkesi ve cinsiyet ayrımcılığı uygulamaların önlenmesi, kadınların toplum içindeki konumlarının iyileştirilmesi için buna gerek duyulması gösterilmiştir. 1945 yılında, Birleşmiş Milletler Şartı ile atılan ilk adım ve onların nezdinde

ortaya koyulan uluslararası belgeler ve Avrupa Birliği bünyesinde yapılan çalışmalarla, bu konu desteklenmiş ve geliştirilmiştir. *Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)*, kadınların karşılaştıkları sorunlara yönelik düzenlenen belgelerden en önemlisi olarak kabul edilmiş ve hayata geçirilmiştir. Türkiye'nin de taraf olduğu bu sözleşme de, kadınlara karşı her koşulda uygulanan cinsiyet ayrımcılığı yasaklanmış, taraf olduğu devletlere ayrımcılığın önlenmesi için tedbir alma yükümlülüğü getirmiştir. Hakların ihlal olduğunu düşünenler için, başvurulabilecek denetim mekanizmalarının oluşturulması durumu, sözleşmede ek olarak yer almıştır (Parlak Börü, 2017: 1).

Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi; 1979 yılında kabul edilmiş ve 1981 yılında da yürürlüğe girmiştir. Türkiye ise bu sözleşmeyi, 1985 yılında imzalamıştır. CEDAW'ın amacı; cinsiyet ayrımcılığının önlenmesi için, taraf devletleri somut adımlar atmaya yönlendirmektir. Bu ilkeler doğrultusunda, yasal düzenlemeler yapmayı taraf devletler de kabul etmişlerdir. İş gücü piyasasında, cinsiyet ayrımcılığı olmadan kadın erkek eşitliğinin sağlanması, kadınlar için fırsatlar yaratılması, kadın işi erkek işi mesleki ayrımının ve ücret farklılığının ortadan kaldırılması, enformel işlerde çalışan kadın istihdamının önüne geçilmesi, hamilelik / annelik durumlarıyla ilgili düzenlemelerin yapılması konularını kapsamaktadır. Bu durumda, iş ve aile yaşamı arasında kalan, kadın istihdamının çalışma hayatında karşılaştıkları durumlar ile ilgili en ayrıntılı düzenlemeler yapan sözleşme olduğunu söylemek yerinde olacaktır (Göcen, 2018: 321).

Sözleşmenin 3'üncü maddesi uyarınca; "*Siyasal, Ekonomik ve Kültürel Alanlarda Tedbir Alma Yükümlülüğü*" başlıkla, taraf devletlerin; "*kadınların tam olarak gelişmelerini ve ilerlemelerini sağlamak üzere, erkeklerle eşitlik temeline dayanan insan haklarını ve temel özgürlüklerini güvence altına almak ve kullanmalarını sağlamak amacıyla, mevzuat çıkarmak da dahil her alanda ve özellikle siyasi, sosyal, ekonomik ve kültürel alanlarda gerekli her türlü tedbiri alacağı hükmünü*" getirmiştir (TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, 2013: 25).

Kadın istihdamı konusunda, Türkiye'nin Avrupa Birliği uyum sürecinde, cinsiyet eşitliği politikası; İş Kanunu ve diğer yasalar çerçevesinde, ulusal mevzuata entegre hale getirilmiştir. CEDAW'ın 11. maddesi gereğince; Türkiye, kadınların çalışma haklarını güvence altına almak için her türlü önlemi almakla yükümlüdür. Ayrıca, Türkiye doğrudan ya da dolaylı olarak kadın istihdamını etkileyen, birçok ILO sözleşmesini ve Avrupa Sosyal Şartını kabul etmiştir (T.C. Kalkınma Bakanlığı, 2018: 40).

Sözleşmenin “Çalışma Hakkı” başlıklı 11’inci maddesinde hükümler, şu şekilde yer almaktadır:

- *Her insanın vazgeçilmez bir hakkı olan çalışma hakkı,*
- *İstihdam konularında seçim yapılırken aynı ölçülerin uygulanması da dahil, aynı istihdam imkanlarından yararlanma hakkı,*
- *Mesleğini ve işini serbestçe seçme hakkı, meslekte ilerleme hakkı, iş güvenliğine sahip olma ve hizmet karşılığı imkânlardan ve menfaatlerden yararlanma hakkı ile çıraklık eğitimi gibi mesleki eğitim ve yenileme eğitimi alma hakkı,*
- *Tazminatlar da dâhil eşit ücret alma ve eşit değerde yapılan işe karşı eşit muamele görme ile hakkı,*
- *Özellikle emeklilik, işsizlik, hastalık, malullük, yaşlılık ve diğer iş göremezlik gibi hallerde sosyal güvenlik hakkı ile birlikte ücretli izin hakkı,*
- *Sağlığın korunması ve doğurganlık yeteneğinin korunması da dâhil, çalışma şartlarında güvenlik hakkı konularında düzenlemeler içermektedir (Dirik, 2016: 45).*

CEDAW’ın 18. maddesi uyarınca; her dört yılda bir dönemsel ülke raporlarını taraf devletler, CEDAW Komitesine sunmak zorundadırlar. Bu zorunluluk kapsamında, Türkiye ilk raporunu 1990 yılında, birleştirilmiş ikinci ve üçüncü dönemsel raporunu 1997 yılında, birleştirilmiş dördüncü ve beşinci dönemsel raporunu 2005 yılında, altıncı dönemsel raporunu ise 2008 yılında CEDAW Komitesi’ne sunmuştur. Temmuz 2010 yılı itibariyle altıncı ülke raporunun komite’de savunulmasının ardından, komite tarafından talep edilen ara dönem raporu da 2012 yılı içerisinde komiteye sunulmuştur. Kasım 2014’de, yedinci ülke raporu da CEDAW komitesine iletilmiş, Cenevre’de 13 Temmuz 2016 tarihinde gerçekleşen CEDAW Komitesinin 64. oturumunda raporun savunması yapılmıştır. 30 Temmuz 2002 tarihinde, CEDAW’a ilişkin olarak hazırlanan İhtiyari Protokol, Türkiye tarafından onaylanmış, 29 Ocak 2003 tarihinde yürürlüğe girmiştir. İhtiyari Protokol ile asıl amaçlanan; taraf devletlerin CEDAW’ı ihlal etmeleri halinde, kişilere ve gruplara CEDAW Komitesine başvuru hakkı tanınmasına olanak vermesidir. Ayrıca uygulamaları kontrol etmek üzere, komiteye yapılacak şikayetleri kabul etme ve inceleme yetkisi tanımaktadır (Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, 2019: 17-18).

CEDAW’ın dayandığı temel ilkelere uygun olan bir yasal çerçeveden, Türkiye’de de söz etmek mümkündür. Bu duruma, kadın hukuku konusunda son yıllarda kaydedilen ciddi ilerlemeler ve kadınların, insan haklarının gelişimine yönelik yasal reformların yapılması örnek

olarak gösterilebilir. Anayasa'nın 10. maddesinde yapılan değişiklik, reformlar içerisinde kuşkusuz en önemlisidir (2004). Reformda, kadın-erkek eşitliği prensibine vurgu yapılmış; devlete, kadın-erkek eşitliğini “yaşama geçirme” yükümlülüğü verilmiştir. Kadın-erkek eşitliğinin sağlanması konusunda Türkiye Cumhuriyeti'nin, ciddiye alan bir yaklaşım sergilediği düşünülebilir (Ayata, Eryılmaz Dilek ve Emrah Oder, 2010: 17).

CEDAW, kadınlar için özel bir insan hakları sözleşmesi niteliğindedir. Çünkü; kadınların yaşamın her alanında eşit haklara sahip olması, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin ortadan kaldırılarak toplumsal cinsiyet eşitliğinin yaşama geçirilmesini sağlaması, kadınların kalkınmada söz sahibi olmasının sağlanması, geleneksel kalıplaşmış rollerinin değiştirilerek toplumsal bakış açısının geliştirilmesinin sağlanması bakımından, kadınlar için yol gösterici kuralları içeren temel hukuki dayanaktır (Parlak Börü, 2017: 51).

2.2.1.2. Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri

1919 yılında Versay Barış Anlaşması ile kurulan Uluslararası Çalışma Örgütü; sosyal adalet ilkesini benimseyerek, dünyada kalıcı barışın oluşmasını hedeflemiştir. Merkezi Cenevre’de bulunan örgüt, 1944 yılında ILO’nun anayasasına eklediği, “Filadelfiya Bildirisi” ile hedeflemiş olduğu çalışmalarına hukuki dayanak oluşturmuş, ücretli çalışanların çalışma hayatında karşılaştığı ekonomik sorunların üzerine gidilmesini benimsemiştir. 1946 yılında, ILO’nun BM ile imzalamış olduğu anlaşma ile, BM bünyesinde ilk uzmanlık kuruluşu olarak yer almış, çalışmalarını bu yönde sürdürmeye devam etmiştir (<https://www.ailevecalisma.gov.tr/digm>, Erişim Tarihi: 04.06.2020).

ILO’nun “*Bütün Erkek ve Kadınlar İçin İnsana Yakışır İş*” projesi ile kadın-erkek eşitliği; gündemin ana öğesi olarak belirlenmiştir. İş gücü piyasasında yaşanan değişimle birlikte, kadınların çalışma hayatında karşılaştığı eşitsizlik, düşük ücret almaları ve sosyal haklarını yeterince kullanamamaları, Türkiye’de bu sorunları aşmaya yönelik politika ihtiyacının doğmasına neden olmuştur (Göcen, 2018: 326). Uluslararası Çalışma Örgütü ve Türkiye tarafından ortaklaşa yürütölen, “*Kadınlar İçin İnsana Yakışır İş*” projesi ile toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması amaçlanmıştır. 2013-2016 dönemini kapsayan proje de, pilot iller; Ankara, Konya ve Gaziantep illeri olarak belirlenmiş, 18-29 yaş arası kadınlar hedef alınmıştır. Belirlenen kitlelere mesleki eğitim, iş arama, kadının insan hakları eğitimi ve kendi hesabına çalışma eğitimi verilmesi amaçlanmıştır. Belirlenen iller bazında ön araştırma raporu hazırlanmış, hazırlanmış raporlar ışığında kadın istihdamının artırılmasına yönelik çalışmalar

yapılmıştır. İŞKUR, bu raporlar ışığında işsiz kadınlara mesleki eğitim sunmuş, ayrıca girişimcilik eğitimi de vermiştir (Ecevit, 2010: 20).

Türkiye’de bu bağlamda ILO’nun; 100, 111, 122 ve 142 sayılı sözleşmelerini onaylayarak, kadın-erkek eşitliğini desteklemiş ve kadın istihdamını teşvik eden ülkeler arasında yer almıştır (Dirik, 2016: 7). 6 Haziran 1951 yılında ILO tarafından kabul edilen ve Türkiye’de 13 Aralık 1966 yılında onaylanan, 100 No’lu Eşit Ücret Sözleşmesi ile; *“kadın ve erkek çalışanlara, eşit değerde iş için, ücret eşitliği gözetilmiştir”*. 4 Haziran 1958 yılında ILO tarafından kabul edilen ve Türkiye’de 21 Eylül 1967 yılında onaylanan, 111 No’lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi ile; *“iş ve meslek alanlarında ortaya çıkan her türlü ayrımcılığın önlenmesi için; taraf ülkelerin tekliflerin kabulüne dair eşitliği sağlayacağı şekilde hareket ederek milletlerarası sözleşme niteliği taşıması gerektiğinden bahsedilmiş ayrıca; ırk, renk, cinsiyet ve diğer tüm özellikleri ne olursa olsun, meslek edinme veya edinilen iş veya meslekte, eşitliği yok edecek davranışlarda bulunulduğunda bunun tespit ve takip edilmesini üstlenmiştir”*. 17 Haziran 1964 yılında ILO tarafından kabul edilen ve Türkiye’de 9 Kasım 1976 yılında onaylanan, 122 No’lu İstihdam Politikası ile; *“cinsiyetleri ne olursa olsun bütün herkesin eşitlik ilkesine bağlı kalarak, istihdam politikası içerisinde, maddi ilerlemelerini ve manevi gelişmelerini takip etme hakkına sahiptir hükmü yer almıştır. Ayrıca, açıkta ve iş arayan herkese iş bulabilmelerini sağlamak için, İş ve İşçi Bulma servisi kurulmasına dair çalışmalar uygulanmıştır”*. 4 Haziran 1975 yılında ILO tarafından kabul edilen ve Türkiye’de 26 Kasım 1992 yılında onaylanan, 142 No’lu İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Sözleşmesi ile; *taraf devletler de bulunan her üye, insan kaynaklarının geliştirilmesi için; “kamu istihdam hizmetleri aracılığı ile, istihdamla yakından ilişkili olarak kapsamlı ve koordineli mesleki rehberlik ve mesleki eğitim politika ve programları kabul edip, geliştirecektir. Ayrıca; ekonomik, sosyal ve kültürel hedefler ile insan kaynaklarının geliştirilmesi arasındaki ilişkinin incelenmesi hedeflenmiştir”*. ILO’ya üye olan Türkiye, 8’i temel olmak üzere toplam 59 sözleşmeyi onaylamıştır (<https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/lang-tr/index.htm>, Erişim Tarihi: 05.06.2020). Ayrıca, 4 Haziran 1935 yılında ILO tarafından kabul edilen ve Türkiye’de 9 Haziran 1937 yılında onaylanan, 45 No’lu Yeraltı İşleri (Kadınlar) Sözleşmesi ile de; *“maden ocaklarında ve yeraltı işlerinde, kadınların yaşı ne olursa olsun çalıştırılmayacağı kapsam altına alınmıştır”* (Gürün Karatepe, 2017: 203). Bu sözleşmeler; kadınların kayıt dışı işlerde çalışmasını engellemeye çalışmış, kadın istihdamının artmasına ve cinsiyet ayrımcılığının önüne geçilmesini hedeflemiştir.

Kadın çalışanların haklarını güvence altına almış olmasına rağmen, Türkiye tarafından onaylanmayan sözleşmeler de; • 156 sayılı Aile Sorumlulukları Olan İşçiler Sözleşmesi, 1981. • 175 sayılı Kısmi Süreli Çalışma Sözleşmesi, 1994. • 177 sayılı Ev Eksenli Çalışma Sözleşmesi, 1996. • 183 sayılı Annelik Hakkının Korunması Sözleşmesi, 2000. • 189 sayılı Ev İşçileri için İnsana Yakışır İş Sözleşmesi, 2011. şeklindedir (TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, 2013: 34). Bu sözleşmelerin ülkemiz tarafından onaylanıp uygulamaya geçmesi, kadınların istihdam edilmeleri konusunda önemli bir adım olacaktır.

ILO tarafından kadınların güçlendirilmesine yönelik önerilen politikalar; iş gücü piyasasında aktif rol almaları ve çalışma hayatında kalabilmeleri için hayat döngülerine uygun düzenlemelerinin getirilmesini (doğum, emzirme, çocuk bakımı vb.) sağlamak, iş ve aile yaşamını uyumlaştırarak, erkeklerinde aile yaşamı içinde rol almasını sağlamak, eğitim yapısında ortaya çıkan ayrımcılığın, eşitlik ilkesine dönüşmesini sağlamak, istihdam içerisinde kadınların aktif olarak yer almadığı sektörlerin belirlenip, bu sektörlerle yönelik üniversite ve meslek eğitim de eğitimin yeniden yapılandırılmasını sağlamak, kayıt dışı çalışmanın önüne geçerek küçültülmesini sağlamak bu sayede, insana yakışır çalışma koşullarını oluşturmak, son olarak çalışma hayatında yer alan kadınlar ve erkekler arasında istihdamda ortaya çıkan açığın kapanması için çaba gösterilmesi şeklindedir (T.C. Kalkınma Bakanlığı, 2018: 2).

2.2.1.3. Avrupa Birliği Sözleşmeleri ve Direktifleri

Avrupa Birliği Sözleşmeleri ve Direktifleri'nin temel amaçlarından en önemlisi, kadın ve erkeklere eşit şekilde davranılmasıdır. Bu eşitlik anlayışı, AB'nin günümüze kadar sürdürdüğü politikasının bir parçası olmuştur. Ekonomik amaç üzerine kurulu olan Avrupa Topluluğu kuruluşunda, ağırlıklı olarak kadınlara yönelik düzenlemeler yer almaktadır. Kadın ve erkeklere eşitlik ilkesi çerçevesinde olanaklar sağlamayı amaçlayan topluluk politikası, 1957 yılında imzalanan Roma Antlaşması'nın 119.maddesinde yer alan, iş özellikleri konusunda aynı işte çalışan kadın ve erkek işçilere, eşit ücret ödenmesi maddesinin yer alması ile başlamıştır. Bu madde, kadınlar ve erkekler arasında ortaya çıkan ücret eşitsizliği, çalışma hayatında ortaya çıkan sosyal güvensizlik ve sosyal yardım olanaklarında ortaya çıkan haksızlıkların önüne geçilmesi için, kadın – erkek eşitliğinin sağlanması yönünde atılan adımda sürecin kıvılcımını başlatmıştır (Bolcan, 2010: 253).

Maastricht Antlaşması (1992) ve Amsterdam Antlaşması'yla (1997), Roma Antlaşması'nın 119.maddesinde yer alan, kadın – erkek eşitliği ile ilgili birtakım düzenlemeler yapılmış ve yeni hali 141.madde ile numarlandırılmıştır. Yeni maddenin güncel hali; “eşit iş

veya eşit değerdeki işte çalışan kadın ve erkek çalışanlar için, eşit ücret ilkesinin uygulanması amaçlanmıştır. şeklinde düzenlenmiş, bu ilkeye bağlı olarak; “istihdama ve işe dair hususlarda, fırsat eşitliği ve eşit muamelenin uygulanmasını sağlayacak önlemler getirilmiştir”. 119. madde ile kıyaslandığı zaman, “eşit değerde iş” kavramının eklendiği, fırsat eşitliği ve işte eşit muamelenin uygulanması ile iki olumlu eylemin gerçekleştiği görülmektedir (Akpınar, 2005: 12). Avrupa Temel Haklar Şartı da (2000), Avrupa Birliği açısından önemli bir düzenleme olarak yerini almaktadır. Çünkü, 21. maddesinde yer alan ayrımcılık kavramı, diğer türlerinden farklı olarak cinsiyet ayrımcılığını vurgulamaktadır. 23. maddesi ise, “kadınlar ve erkekler arasında var olan eşitliğin, her alanda (istihdam, iş, ücret) uygulamaya konmasını işaret etmektedir”. Eşitliğin ön planda olması gerektiğini vurgulayan ilke, “daha düşük düzeyde temsil edilen cinsiyet için, özel avantajlar sağlayacak önlemlerin kabul edilip sürdürülmesini engellemeyecektir” diyerek, kadınlar için uygulanan koruyucu pozitif ayrımcılığın önünde engel oluşturulmayacağı belirtilmiştir (Gürün Karatepe, 2017: 205).

1999 yılında Avrupa Birliği üyeleri tarafından aday ülke olarak kabul edilen Türkiye, uyum sürecine tabi tutulmuş ve AB üyeleri, ülkede bir dizi dönüşümün gerçekleşmesini beklemiştir. Uyum kriterleri ve uyum süreçleri Kopenhag Kriterleri ile belirlenmiş, her türlü cinsiyet ayrımcılığı yasaklanmıştır. Türkiye Avrupa Birliği’nin düzenlediği “Cinsiyet Eşitliği Topluluk Programı’na” katılarak, İstihdam Stratejisini izlemeye başlamıştır (Göcen, 2018: 323). 2001 ve 2004 yıllarında Anayasamız da meydana gelen değişiklikler ile eşitliği sağlama konusunda devlet görevli kabul edilmiş, bu değişikliklerle beraber Ceza Kanunu ve Medeni Kanun’da, kadınlara karşı her alanda uygulanan ayrımcılığın ortadan kalkması için çalışmalar yapılmıştır. Kadınlardan yana olarak yapılan düzenlemelere; aile reisliği kavramının ortadan kaldırılması, eşlerin eşit hak ve yükümlülüklerinin güvence altına alınması, evlilik birliği sırasında edilen mal ve mülklerin eşit şekilde paylaşılması örnek olarak gösterilebilir. 2003 yılında 4857 sayılı İş Kanunu’nda, kadın - erkek eşitliği ile ilgili yapılan değişikliklerle, bu durumu desteklediği ve AB direktiflerine uyum sağlamaya çalıştığı görülmektedir. Sosyal güvenlik ve sağlık alanlarına yansıyan bu politikalar, kadınlar için var olan algıda değişiklik yaşanmasına neden olmakta, kadının bağımlı vatandaştan, kendi ayakları üzerinde durabildiği, bağımsız vatandaşa doğru konumunun değişmesine yol açmaktadır (Tepav, 2011: 63).

2006-2010 yıllarını kapsayan, Avrupa Konseyi tarafından oluşturulan, “Cinsiyet Eşitliği Yol Haritası”nda, kadın - erkek eşitliğini sağlamak için altı öncelikli alan belirlenmiştir. Bunlar; kadınlar ve erkekler için eşit ekonomik bağımsızlığın oluşturulması, iş ve aile yaşamının uyumunun sağlanması, karar aşamasında kadın ve erkeklere eşit imkan sunulması,

toplumsal cinsiyetten kaynaklanan şiddet olaylarının ortadan kaldırılması, kadınlar için kalıplaşmış toplumsal cinsiyet algılarının değiştirilmesi, kadınların karşılaştığı eşitsizlik karşısında, ulusal ve uluslararası alanlarda politikaların desteklenmesidir; toplumsal cinsiyet eşitliğinin desteklenmesi için, politika çerçevesi niteliği taşımaktadır (Ecevit, 2010: 15). Kadınlar için ekonomik bağımsızlığın ve sosyal adaletin oluşması başlığı; kadın ve erkeğin ekonomik ve sosyal gelişimlerden eşit şekilde yararlanmasını ve mücadelenin temel dayanağının da cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili olduğunu vurgulamıştır (Sayın, 2008: 10).

2016 yılında Avrupa Birliği Başkanlığı'na yürütülen, “Temel Haklar Alt Alanı” Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı'nın (IPA) programlamasında, Türkiye’de “Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme ve Planlamanın Uygulanması Projesi” ile katılımını gerçekleştirmiştir. Proje ile ilgili hazırlıkların hala devam ettiği ve önümüzdeki yıllarda başlaması öngörülen projenin üç yıl sürmesi planlanmıştır. Toplumsal cinsiyet ile ilgili odaklanma yaratmak için; siyasi ve bürokratik alanlarda farkındalık oluşturmak ve sahiplenme yaratmak, merkezi ve yerel yönetimlerde; politikaların, planların, programların ve bütçe süreçlerinin, kurumsal kapasitesini geliştirmek ve sürdürülebilirliğini sağlamak, ülkemizde, toplumsal cinsiyete duyarlı planlama ve bütçeleme çalışmalarına ilişkin kapasitesinin geliştirilmesi ve hesap verebilirliğinin artması, projenin ana hedefleri olarak belirlenmiştir. “Kadınların Kooperatifler Yoluyla Güçlendirilmesi Projesi”, Avrupa Birliği (IPA II) İnsan Kaynakları Operasyonel Programı kapsamında, Proje Fikir Fişi olarak kabul edilmesine neden olmuştur. Proje ile hedeflenen noktalar; kadın yoksulluğunun azaltılması, kadının istihdam içindeki payının ve girişimciliğinin artırılması, kalkınma ve sosyo-ekonomik hayatta aktif olarak rol almalarını sağlama noktasında, kadın kooperatiflerinin güçlendirilmesini ve sürdürülebilirliklerini sağlamak, kurumsal kapasitelerin geliştirilmesi, görünürlüklerinin artırılması ve yaygınlaştırılmasının sağlanmasıdır. Kooperatiflerde yer alan kadın ortak sayılarının artırılması ve yönetiminde daha fazla yer almaları da hedeflenmektedir. 2020 yılının son çeyreğinde başlatılması planlanan projenin, 30 ay sürmesi öngörülmektedir (Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, 2019: 46).

İş gücü piyasasında kadın – erkek eşitliğinin sağlanması konusunda, AB tarafından çıkarılan direktifler ise şu şekildedir:

İstihdam ve Çalışma Konusunda Kadınlar ve Erkekler Arasında Fırsat Eşitliği ve Eşit Muamele İlkesinin Uygulanmasına İlişkin 2006/54 sayılı Direktif’in temel amacı, kadınlar ve erkekler arasında, her alanda fırsat eşitliliğini ve eşit muamelenin uygulanmasını sağlamak için, kuralların basit ve modern bir şekilde düzenlenmesini sağlamaktır. *Sosyal Güvenlik*

Konularında Kadın ve Erkekler Arasında Muamele Eşitliği İlkesinin Aşamalı Olarak Uygulamaya Konulmasına İlişkin 79/7/EEC Sayılı Konsey Direktif'i; eşitliğin sağlanması amacıyla ilk olarak çıkarılan bu direktifin amacı, sosyal güvenlik konusunda uygulama alanlarında, prim ödeme ve primlerin hesaplanması konularında, bakmakla yükümlü olunan kişiler nedeniyle, yardımların hesaplanması konusunda ayrımcılığın yapılmaması planlanmaktadır (TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, 2013: 28). *Hamile, Loğusa ve Emzikli Kadın Çalışanların İş Yerinde Sağlık ve Güvenliklerinin İyileştirilmesine İlişkin Asgari Önlemlerin Belirlenmesi Konusundaki 92/85/EEC Sayılı Konsey Direktif'i*, hamile, yeni doğum yapmış veya emzikli kadınlar için tehlike oluşturabilecek işlerde çalışmalarını yasaklayan, izin durumlarını gerekli hallerde düzenleyen, doğum öncesi ve doğum sonrası 14 haftalık izin haklarını alabilmelerini sağlayan ve gereksiz yere işten çıkarılmalarının önüne geçen, düzenlemeleri içermektedir (Konuk, 2013: 1733). *Mal ve Hizmetlere Erişimde Kadınlar ve Erkeklerle Eşit Muamele Edilmesi Prensibinin Uygulanmasına İlişkin 2004/113/EC Sayılı Konsey Direktif'i*, ilk defa çalışma yaşamı dışına çıkılarak, cinsiyet ayrımcılığı kapsamını genişletmiştir. Mal ve hizmetlere erişim konusuna yer verilmiş ve her alanda kadınlar için oluşan cinsiyet ayrımcılığının yasaklanması konusunda ilk örneği oluşturmuştur. *96/34/EC Sayılı ve 2010/18/EU ile Değiştirilen Ebeveyn İzni Çerçeve Antlaşması Hakkındaki Direktif'i* çocuk sahibi olan kadın veya erkek işçilere, çocukları sekiz yaşına gelene kadar, üç aylık ebeveyn izni garanti etmekte; izin haklarının birbirlerine devredilmesini mümkün kılmamaktadır. Hastalık, kaza ya da acil durumlarda, işçilerin derhal izin almalarına hak tanımakta, izin süresinin üye devletler ya da işçiler tarafından belirlenmesine olanak tanımaktadır (Toksöz ve Memiş, 2018: 55-57). *Kadın ve Erkeklerle Eşit Muamele İlkesinin Kendi Hesabına Çalışan Kadın ve Erkekler Arasında Uygulanmasına İlişkin Avrupa Parlamentosu ve Konseyinin 2010/41/EU Sayılı Direktif'i* (9). maddesinde, kendi hesabına çalışan kişilerin ve eşlerinin ulusal hukukları tanınmışsa, durumlarının geliştirilmesi için çalıştıkları işlerin kabul edilmesine olanak tanımıştır (Aydın, 2014: 260).

2.2.1.4. Avrupa Sosyal Şartı

Avrupa Sosyal Şartı; sosyal haklara ilişkin yükümlülöklere detaylı olarak yer verilen bir sözleşmedir. Torino'da 13 devlet tarafından 18 Ekim 1961 yılında kabul edilen ASŞ, 26 Şubat 1965 yılında da yürürlöğe girmiştir. ASŞ'nın imzacı devletleri arasında yer alan Türkiye, bu anlaşmayı bazı maddelerine çekince koyarak 1989 yılında imzalamıştır (Demirhan, Adakale ve Ekonomi, 2005: 58). Avrupa Sosyal Şartı; sivil ve siyasi hakları güvence altına alan İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi'nin, ekonomik ve sosyal alandaki eksik kalan kısımlarını

tamamlamaktadır. ASS, çalışma hayatında ortaya çıkan problemlerin çözülmesi ve kaliteli bir çalışma yaşamının oluşturulması için; istihdamın artılmasını sağlamak, fırsat eşitliliğini yakalamak, ücret eşitsizliği ve terfi konusunda yaşanan ayrımcılığın yasaklanması gibi, temel ilkeleri konu edinmektedir (Ünüvar Ünlüoğlu ve Sungur Taşdemir, 2020: 115). 1996 yılında kabul edilen Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı ile dönemin koşullarında meydana gelen değişikliklere ayak uydurulmuş, eksiklikler giderilmiş ve sosyal hakların kapsamı genişletilmiştir. Türkiye tarafından 27 Haziran 2007 tarihinde onaylanan Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, 1 Ağustos 2007 tarihinde de yürürlüğe girmiştir. Temel olarak odaklanılan noktalar; muamele eşitliği ve ayrımcılık yasağı olmuştur (Toksöz ve Memiş, 2018: 45).

Avrupa Sosyal Şartı'nda; ırk, renk, cinsiyet, din, siyasal görüş, soy veya sosyal köken gibi konularda hiçbir ayırım gözetilmeksizin bütün herkesin sosyal haklardan yararlanması amaçlarından ilki olarak gösterilmiş ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın beşinci bölümünde yer alan madde e ayrımcılık yasağı ile hüküm altına alınmıştır. Kent ve kırsal nüfusun gerekli çalışmalarla yaşam düzeylerinin ve sosyal refahlarının yükseltilmesi ikinci amaçları olarak gösterilmektedir. (TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, 2013: 26).

Avrupa Sosyal Şartı'nın birinci bölümü'nde; *“tüm çalışanların adil çalışma koşullarına sahip olma hakkı”* (m:2); *“tüm çalışanların, kendileri ve ailelerine yeterli bir yaşam düzeyi sağlamak için adil bir ücret alma hakkı”* (m:4); *“çalışan kadınların analık durumunda ve öteki çalışan kadınların gerektiğinde, çalışırken özel korunma hakkı”* (m:8); *“herkesin mesleki eğitim için uygun imkanlardan yararlanma hakkı”* (m:10); *“toplumun temel birimi olarak ailenin, tam gelişmesini sağlamaya yönelik uygun sosyal, yasal ve ekonomik korunma hakkı”* (m:16) ve *“medeni hallerine ve aile ilişkilerine bakılmaksızın, analar ve çocukların uygun sosyal ve ekonomik korunma hakkı”* (m:17) şeklinde düzenlenmiştir (Kaya, 2010: 65-66). Avrupa Sosyal Şartı'nın ikinci bölümünde düzenlenen *Çalışma Hakkı* m:1/1'e göre; taraf devletlerin yüksek ve istikrarlı bir istihdam seviyesine ulaşmayı, ulaşılan seviyeyi korumayı bunları amaç ve sorumlulukları olarak görmeyi hüküm altına almıştır. Bu çerçevede taraf devletlerin; çalışma hayatında yer alan ayrımcılık biçimlerini yasaklaması ve ortadan kaldırılması (*Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı madde e*), zorla ya da zorunlu çalıştırmanın yasaklanması, istikrarlı bir istihdamın sağlanması açısından son derece önemlidir (Ataman, 2010: 47-49).

ASS'nin 8. maddesinde düzenlenen, *“Çalışan Kadınların Korunma Hakkı”* ile bu şartı imzalayan üye ülkelerde; kadınlara doğumdan önce ve doğumdan sonrasında ücretli izinden yararlanması veya sosyal güvenlik yardımından yararlanmaları ve toplamda en az 12 haftalık

izin verilmesi (Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nda bu sürenin asgari 14 haftaya çıkarılması öngörülmüştür m.8/1); doğum izninde bulunan kadın çalışana işten atıldığına dair bildirimde bulunulması veya iş sözleşmesini fesh edecek bir bildirimde bulunulmasını yasa dışı olarak kabul etmiş (m.8/2); kadın işçilerin çocuklarını emzirmeleri için belli bir süre tanınması, sanayi işinde çalışan kadınların gece işlerinde çalışmalarının düzenlenmesi, sağlığa aykırı tüm işler; yer altı madenlerinde ve tehlikeli işlerde çalışmalarının yasaklanması (m.8/3) hüküm altına alınmış, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı ile “sanayide çalışan kadınlar” ifadesi kaldırılmıştır (Gürün Karatepe, 2017: 204).

Madde 4’de “*Adil Bir Ücret Hakkı*” başlığı altında düzenlenen ve 3’üncü bendinde yer alan açıklamaya göre; taraf devletlerin çalışan kadın ve erkeklere eşit işe eşit ücret hakkına sahip olmalarını sağlaması; çalışanlar arasında cinsiyete dayalı ortaya çıkan ayrımcılığın önüne geçmesine olanak tanımıştır. Madde 10’da “*Mesleki Eğitim Hakkı*” başlığı altında düzenlenen ve 2’inci bendinde yer alan açıklamaya göre; bir işte çalışmaya başlayan bütün gençlerin, o süre zarfında eğitilmeleri için çıraklık sisteminin düzenlenmesi ve bunun teşvik edilmesini sağlaması, ayrıca “*Çocukların ve Gençlerin Sosyal, Yasal ve Ekonomik Korunma Hakkı*” (m: 17) ile ebeveynlerin hak ve ödevleri göz önünde tutularak, tahattüt altına alınmıştır (<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2007/04/20070409-1.htm>, 2007: Erişim Tarihi: 10.06.2020).

“*İstihdam ve Meslek Konularında Cinsiyete Dayalı Ayrım Yapılmaksızın Fırsat Eşitliği ve Eşit Muamele Görme Hakkı*” (m:20) bu kapsamda taraf devletlerin, işe giriş ve işten çıkartılma gibi durumlarda korunma, farklı bir durum olursa tekrar işe yerleştirilmesini sağlama, mesleki ve eğitim konusunda yönlendirme, çalışma koşullarında, istihdam ve ücreti kapsayan koşullar ve yükselmeyi de kapsayan meslekte ilerleme haklarını hüküm altına almıştır (Ayata, Eryılmaz Dilek ve Emrah Oder, 2010: 494-495).

Kadının aile içindeki yerini sınırlayan ve evdeki ücretsiz emeği ile çalışma hayatında ücretli emek arasında sıkışıp kalmaktan kurtaran, “*Aile Sorumlulukları Olan Çalışanların Fırsat Eşitliği ve Eşit Muamele Görme Hakkı*” (m:27) ile ailevi sorumlulukları nedeniyle işten ayrılan çalışanların yeniden istihdam edilmesini sağlamak, çalışma koşulları ve sosyal güvenlikleri ile ilgili gereksinimlerini dikkate almak, kreş hizmetleri ve çocuk bakımları ile ilgili kamu ve özel hizmetlerin geliştirilmesini ya da teşvik edilmesini sağlamak kapsam altına alınmıştır (Ünüvar Ünlüoğlu ve Sungur Taşdemir, 2020: 125).

Yukarıda yapılan açıklamalar ışığında, Türkiye tarafından çekince konulan maddeler şu şekildedir: *madde 2: adil çalışma şartları hakkı, madde 3: güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları hakkı, madde 4: adil ücret hakkı, madde 5: sendika hakkı, madde 6: toplu pazarlık ve grev hakkı, madde 7: gençlerin ve çocukların korunma hakkı, madde 8: çalışan kadınların korunması, madde 15: bedensel ya da zihinsel özürlülerin mesleksel eğitimi hakkı ve mesleksel ve yeniden uyum hakkı* şeklindedir. Kadınların halihazırda çalışma hayatındaki dezavantajlı konumu ve toplumsal cinsiyet algısı ile bu durumun daha da kötüye gideceğini söylememiz mümkündür. Bu yüzden, çekince konulan maddelerin onaylanması, ülkemiz açısından demokratikleşme konusunda kararlılığımızı gösterecek, Avrupa Birliği sürecinde sosyal boyut kısmında eksik kalan yerin tamamlanması açısından önemli bir adım atılmasına yardımcı olacaktır (Çelik, 2005: 97-99).

2.3. Ulusal Düzenlemeler

Kadınların çalışma hayatına dahil olmalarıyla birlikte, 1593 Umumi Hıfzısıhha Kanunu (UHK)'unda, kadın çalışanların korunmasına yönelik ilk hukuki düzenleme yer almıştır. Yasanın 155. maddesinde yer alan; “kendisi ve çocuğunun sağlığı için bir zarar getirmeyeceği doktor tarafından onaylanmadığı sürece, doğumlarından önce üç hafta ve doğumlarından sonra yine üç hafta içerisinde fabrika, imalathane, umumi ve hususi yerlerde çalışması ve/veya çalıştırılması uygundur.” hükmü ile kadın çalışanlara ilk kez doğum izni tanınmıştır. 177. maddesinde ise “hamile kadınların doğumlarından önce üç ay içerisinde kendisinin ve çocuğunun sağlığına zarar verecek ağır işlerde çalıştırılmaz.” hükmünden sonra “ilk altı ay içerisinde kadınların çocuklarını emzirmek için mesai zamanları içerisinde yarımşar saat iki ara verilir.” hükmü yer almıştır. Yapılan bu düzenlemeler, kadının doğurganlığını ve bebeğinin sağlığını ön planda tutan ilk hukuki, ulusal düzenlemeler olarak yer almıştır (Yatar, 2015: 31).

2.3.1. Yasal Düzenlemeler

Uluslararası düzenlemelere paralel olarak, kadın – erkek eşitliğini sağlamak, cinsiyetlerinden dolayı yaşamış oldukları ayrımcılık sorununa çözüm bulmak, kadın çalışanları korumak ve çalışma hayatında karşılaşmış oldukları birçok sorunu gidermek için plan, politika ve yenilikler gerçekleştirilerek yasal düzenlemelere yer verilmiştir. Bu başlık altında, kadın çalışanlara yönelik yasal düzenlemelere yer veren; Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 4721 Sayılı Türk Medeni Kanunu, 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu, 193 Sayılı Gelir Vergisi Kanunu, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu ve 4857 Sayılı İş Kanunu ayrıntılı olarak incelenecektir. Bu yasal düzenlemeler ile, kadınların erkekler karşısında konumlarının güçlendirilmesi amaçlanmıştır.

2.3.1.1. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası

Avrupa Birliği adaylığının onaylanmasından sonra Türkiye'nin (1999), uyum süreci içerisinde toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili gerçekleştirdiği yasal düzenlemeler, büyük ölçüde kendi iç hukukuna yansımıştır. Temel normların başında yer alan değerler; çoğulculuk, ayrımcılık yapmama, hoşgörü, adalet, dayanışma ve kadın – erkek eşitliğinin sağlanarak, bunların hakim olduğu bir toplumda yaşama isteği olarak işaret edilmektedir (Toksöz ve Memiş, 2018: 21). Bu yüzden; 1982 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasa'nın “Kanun önünde eşitlik” başlıklı 10. maddesinde yer alan *“herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.”* hükmü ile *“kadınlar ve erkeklerin eşit haklara sahip olduğu ve devletin, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlü olduğu kapsam altına alınmıştır.”* Ayrıca *“bu maksatla alınacak tedbirlerin eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamayacağı da yer almaktadır”* (<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2709.pdf>, Erişim Tarihi: 13.06.2020: 3). Madde 10/3'ün kapsamı genişletilerek, pozitif ayrımcılık olgusu şu şekilde ifade edilmiştir. *“Çocuklar, kadınlar, yaşlılar, özürlüler, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz.”* Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nın 23'üncü maddesine göre; *“eşitlik ilkesi, eksik temsil edilen cinsiyet lehine olan tedbirlerin muhafazasını veya kabul edilmesini engellemez.”* Bu sebeple, Avrupa Birliği hukukuyla uyum sağlanması açısından, Anayasasının 10/3'üncü maddesinde yer alan bu hüküm, son derece önemlidir (Demir, 2011: 32).

Devlet, cinsiyete dayalı ayırımın ortadan kalkmasının ötesinde, kadın ve erkeğin bütün alanlarda eşit haklara ve imkanlara kavuşması için düzenlemeler yaparak, gerekli tedbirleri almakla zorunlu kılınmış, pozitif ayrımcılığın önü açılmıştır. Bu kapsamda “Ailenin korunması ve çocuk hakları” başlıklı 41'inci maddesinde yer alan; *“Aile Türk toplumunun temelidir”* ifadesinden sonra *“ve eşler arasında eşitliğe dayanır”* hükmü eklenmiştir (Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, 2018: 23).

Anayasa'nın 49. maddesinde yer alan “Çalışma ve Ödev Hakkı” başlığı ile; çalışma hakkı düzenlenmiş ve *“çalışmanın herkesin hakkı ve ödevi”* olduğu hüküm altına alınmıştır. Bu kapsamda; kişinin bir işte çalışma konusunda, kadın erkek ayrımı gözetilmeksizin çalışmasının herkesin hakkı olduğunu ve kendi iradesinin belirleyici olduğunu vurgulaması bakımından önemlidir (TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, 2013: 18).

Anayasa'nın 50. maddesinde yer alan "Çalışma şartları ve dinlenme hakkı" başlığının 1. fıkrasında, "*kimsenin yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmayacağı*" 2. fıkrasında, "*kadınların çalışma şartları bakımından özel olarak korunacağı*" yer almaktadır (Yatar, 2015: 32).

Anayasa'nın 55. maddesinde düzenlenen "Ücrette adalet sağlanması" başlığı ile, yapılan işe uygun adaletli ücret elde etmeleri ve bu kapsamda cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılmayacağı hüküm altına alınmıştır (Bilgin, 2012: 313).

90. maddesinde yer alan "*Milletlerarası Andlaşmaları Uygun Bulma*" başlığı altında; "*Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası anlaşmalarla ulusal kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi durumunda çıkabilecek ihtilaflarda milletlerarası anlaşma hükümleri esas alınır.*" fıkrası ile, bu çerçevede CEDAW ve İstanbul Sözleşmesi de ulusal düzenlemeler karşısında üstün konuma getirilmiştir (Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, 2019: 4).

2.3.1.2. 4721 Sayılı Türk Medeni Kanunu

İsviçre'den alıntı yapılarak, 4 Ekim 1926 yılında yürürlüğe giren Eski Medeni Kanun'unda, kadınları erkeklerle eşit düzeye getirmeye çalışan ve kadınları koruyan pek çok hüküm bulunmaktaydı. Eski Medeni Kanun'un kendi dönemi içerisinde kadın hakları konusunda büyük ilerleme kaydettiği ve kadınlar için bir reform niteliğinde olduğu ifade edilmekteydi. Ancak, zaman içerisinde bu düzenlemelerin yetersiz kalması, yeni bir arayışa gidilmesine neden olmuştur (Yüksel, 2014: 177). Kadın-erkek eşitliğini amaçlayan; cinsiyet ayrımcılığını sonlandıran; kadınları, aile ve toplum yapısı içerisinde erkeklerle eşit kılmayı amaçlayan ve kadın emeğini ön planda tutan, Yeni Türk Medeni Kanunu 1 Ocak 2002 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Kanunda özellikle aile hukuku alanında, geçmişten günümüze yaşanan tüm gelişmeleri, değişimleri ve ihtiyaçları dikkate almış ve önemli değişiklikler yapılmıştır (Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, 2019: 4). Yürürlükte bulunan Yeni Türk Medeni Kanun'un ardından, "Aile Mahkemelerinin Kuruluş, Görev ve Yargılama Usullerine Dair Kanun'u" 9 Ocak 2003 tarihinde kabul edilmiş; aile içerisinde yaşanan uyuşmazlıkları çözmesinin yanı sıra, kadınlara karşı veya aile içinde yaşanan şiddet olaylarında, 6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun'un uygulanmasından ve koruyucu, önleyici tedbir kararının hükmedilmesinden sorumludur (Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, 2018: 24).

Yeni Türk Medeni Kanun'u (2002), kadın-erkek eşitliğinin sağlanması konusunda kamu ve özel ayrım farketmeksizin, çağdaş ve uluslararası hükümlere uygun olarak yasal bir

anlayış sergilemiştir. Bu kapsamda, “aile reisliği” kavramının ortadan kaldırılması ve yerine “evlilik birliğinin eşler tarafından birlikte yönetilmesi” hükmünün gelmesi, eşler arasında ortaya çıkan eşitsizliklerin (ikametgah seçimi, çocuklar ile ilgili konularda son söz hakkına sahip olma) Yeni Türk Medeni Kanun’undan kaldırılması, boşanma durumunda sahip olunan bütün her şeyin bireyler arasında eşit paylaşım doğrultusunda düzenlenmesi, eşler arası eşitliğin var olduğuna ve kadınların ev içi emeklerinin değerinin kabul edilmesini ortaya koymaktadır (Ayata, Eryılmaz Dilek ve Emrah Oder, 2010: 18). Evin ve çocukların geçimi, Eski Kanun’da koca tarafından karşılanırken, Yeni Türk Medeni Kanun ile “*eşler birliğin giderlerine güçleri oranında emek ve mal varlıklarıyla birlikte katılırlar.*” şeklinde düzenlenmiş, 1997 yılında; kadına önceki soy adını, kocasının soy adından önce gelmek üzere kullanabilme hakkını veren hüküm yeni yasada da aynı şekilde benimsenmiştir (Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, 2019: 5).

Yeni Türk Medeni Kanun’u, kadınların çeşitli meslek ve politikalarda da söz sahibi olmasına olanak tanımıştır. Türk kadınları, beş yıl sonra belediye seçimlerine katılmıştır. Anayasa’nın 10. ve 11. maddelerinde, 11 Aralık 1934 yılında yapılan değişiklikle; “erkek” sözcüğünün yanına “kadın” sözcüğü de eklenmiştir. Her türlü seçme ve seçilme hakkı kadınlara verilmiştir (Koçak, 2019: 95).

Yeni Türk Medeni Kanun’un 192. maddesinde yer alan; *eşlerin meslek ve işi başlığı altında; “eşlerden her biri, meslek veya iş seçiminde diğerinin iznini almak zorunda değildir. Ancak, meslek ve iş seçiminde ve bunların yürütülmesinde evlilik birliğinin huzur ve yararı göz önünde tutulur”* hükmü yer almaktadır. Bu kapsamda çalışma hayatında yer almak isteyen kadınların eşlerinden izin alma zorunluluğu ortadan kalmıştır (<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4721.pdf>, Erişim Tarihi: 13.06.2020: 8076). Eski Medeni Kanun’unda yer alan ve eşin çalışmasını kocasının iznine bağlayan bu hüküm, 29.11.1990 tarihinde Anayasa Mahkemesi’nin oybirliği ile aldığı karar sonucu iptal edilmiştir (TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, 2013: 18).

2.3.1.3. 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu

1889 tarihli İtalyan Ceza Kanunu’nun, o dönemin insan hak ve özgürlüklerine geniş çapta yer vermesi ve liberal demoratik anlayışa sahip devletin ceza kanunu olması nedeniyle; T.C’nin ilk ceza kanunu olan, 756 sayılı Eski Türk Ceza Kanunu’nda yeni düzenlemelere gidilmiş ve İtalyan Ceza Kanunu’ndan maddeler nakledilmiştir. Var olan düzenlemelerin yetersiz kalması ve çağın gerekleri, yeni bir Ceza Kanunu’nun hazırlanması ihtiyacını

doğurmuştur (Kılıç, 2008: 167). Yeni Türk Ceza Kanunu 26.09.2004 tarihinde kabul edilmiş, 1 Haziran 2005 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Reform niteliği taşıyan bu düzenleme, cinsiyet eşitliği ve kadına karşı şiddet konularına ağırlık vermiştir (<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5237.pdf>, Erişim Tarihi: 14.06.2020. 8965-9046). Yeni TCK, kadını bir birey olarak görmüş, kadına karşı işlenen suçların kalıplaşmış toplumsal bakış açısı ve geleneksel ahlaka yönelik suçlar olmaktan çıkarılmasına ve sadece kişiyi baz alarak işlenen suçlar olarak kabul edilmesine olanak tanıyacak bir bakış açısı değişikliğine gitmesine işaret etmiştir (Parlak Börü, 2017: 60).

Cinsel suçlar ile ilgili 2014 yılında Türk Ceza Kanunu'nda değişikliğe gidilmiş; cinsel suçların kapsamının genişletilmesi ve cezaların artırılması ile ilgili önerilen tasarı kabul edilmiştir. Bu suç ile ilgili önerilen cezalar ağırlaştırılmış ve cinsel saldırı suçu'nun yeniden düzenlenmesiyle kapsamı genişletilmiştir. 122. madde de yer alan "*nefret ve ayrımcılık*" başlığında düzenlemeye gidilmiş; "*dil, ırk, milliyet, renk, cinsiyet, engellilik, siyasi düşünce, felsefi inanç, din veya mezhep farklılığından kaynaklanan nefret nedeniyle*" bir kişinin kamu mal ve hizmetlerinden faydalanmasının, ya da ekonomik bir faaliyette bulunmasının engellenmesinin ve işe alınması konusunda engel oluşturmalarının, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılacağına hükmedilmiştir (Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, 2018: 25).

Cinsel taciz, kadın çalışanların karşılaştıkları bir diğer sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. TCK, cinsel taciz ile ilgili ağır yaptırımlar uygulamaktadır. 105. maddesinde yer alan ve "*cinsel taciz*" başlığı altında düzenlenen; "*cinsel taciz suçu işleyen kişi mağdurun şikayet etmesi üzerine üç ay ile iki yıl arasında hapis cezasına veya adli para cezasına*" çarptırılabilir hükmü yer almaktadır. Cinsel taciz durumuna iş yerinde maruz kalındığında, ceza %50 oranında artırılmakta, mağdurun cinsel tacizden dolayı işten ayrılması durumunda ise, uygulanacak cezanın bir yıldan az olamayacağı hüküm altına alınmıştır (Çaha, Sare Aydın ve Çaha, 2014: 34).

Eski TCK'da eşlerden biri diğerine kötü muamelede bulunduğunda soruşturma veya araştırmanın başlatılabilmesi için şikayete bağlı olduğu ve otuz aya kadar hapis cezasına çarptırılacağı (765 s.TCK m. 478/3) yeni TCK'da ise; soruşturma veya araştırmanın olabilmesi için şikayete bağlı olmadığı, iki ay – bir yıl hapis cezası ile cezalandırılacağı hüküm altına alınmıştır (TCK m.232) (Centel, 2005: 8).

2.3.1.4. 193 Sayılı Gelir Vergisi Kanunu

193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu 31.12.1960 yılında kabul edilmiş, 6.11.1961 tarihli ve 10700 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır. 1998 yılında, “*aile reisi beyanlarında eş ve çocukların geliri dahil*” ibaresi yürürlükten kaldırılmış; kadınların eşlerinden ayrı bir şekilde beyanname vermesi sağlanmıştır (<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.4.193.pdf>, Erişim Tarihi: 14.06.2020. 3349-3388).

Gelir Vergisi Kanunu’nda yapılan değişiklikle; (2007), *hane içinde kadınlar tarafından üretilen ürünlerin düzenlenen kermes, festival, panayır ile kamu kurum ve kuruluşlarınca geçici olarak belirlenen yerlerde satılması sonucu kadınların elde ettikleri gelirlerin vergiden muaf tutulması hükmü kabul edilmiş*, 30 Ocak 2019 tarihinde Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe giren; “*Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun*” ile ilgili yıl için geçerli olan asgari ücretin yıllık brüt tutarından fazla olmamak üzere, *internet ve benzeri elektronik ortamlar üzerinden gerçekleştirilen satışların vergi muafiyeti kapsamı altına alınması kararlaştırılmıştır* (Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, 2019: 12-13). Kadınların bu şekilde üretime dahil edilmesi, kendi ayakları üzerinde durabilmelerini sağlamaktadır.

29.01.2016 yılında kabul edilen, *6663 Sayılı Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun* ile; kadın memurların doğumlarından sonra analık izni olan sekiz haftalık izinlerinin bitiminden itibaren; birinci doğumlarında iki ay, ikinci doğumlarında dört ay, sonraki doğumlarında altı ay günlük çalışma sürelerinin yarısı kadar, maddi ve özlük haklarından bir kesinti olmadan çalışma imkanı tanınmış, ikiz gibi çoğul doğumlarında ise belirlenen sürele birer ay daha ilave edilmiştir. Engelli bir bebeğin dünyaya gelmesi halinde, kadın memurlara yarı zamanlı çalışma imkanı getirilmekte, üç yaşını doldurmamış bir çocuğun evlat edinilmesi durumunda ebeveynler de yarı zamanlı çalışma hakkından yararlanabilmektedir. Analık izninin bitiminden sonra başlayan, yirmi dört ay aylıksız izni isterlerse iki, dört ve altı aylık yarı zamanlı çalışma süresinin bitiminde başlatabilecekler, evlat edinenler de aynı şekilde bu imkandan yararlanabilecektir (Dirik, 2016: 48-49). *6745 sayılı Yatırımların Proje Bazında Desteklenmesi ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun* ile söz konusu kanunun, 5. ve 64. maddeleri; özel kreş ve gündüz bakımevlerinin, beş vergilendirme dönemi boyunca gelir ve kurumlar vergisinden muaf tutulması hükmünü düzenlemiştir (Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, 2018: 74). Bu kanun kapsamında; kadınların istihdam içerisinde yer alabilmesi için çocuk bakım hizmetlerinin sunulması, günümüz dünyasında büyük önem taşımaktadır.

2.3.1.5. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu

11 Ocak 2011 tarihinde kabul edilen ve 1 Temmuz 2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu, Türk Medeni Kanunu'nun tamamlayıcısı ve TMK'nın beşinci kitabı olarak kabul edilmektedir. Borçlar Kanunu'nda kadın iş gücü ile ilgili düzenlemelerin sınırlı bir şekilde yer aldığı, en önemli değişiklik olarak kullanılan dilin sadeleştirilmesi ve Türkçeleştirilmesi ile ilgili çalışmalar olduğu ortaya konmaktadır (Badur, 2012: 5).

Türk Borçlar Kanunu'nun 418. maddesinde yer alan; çalışmalarını ev düzeni içerisinde yürüten ve herhangi bir sosyal haklardan yararlanamayan kadın çalışanların, gebeliğinde ve doğum yapması durumunda, işveren tarafından belirli bir süre bakımlarının ve tedavilerinin yerine getirilmesiyle yükümlü olduğu, ancak 423. maddenin 3. bendinde yer alan hükme göre; yukarıdaki sebeplerden dolayı (gebelik, doğum yapma) en çok üç ay süreyle iş görme edimini yerine getiremeyen kadın çalışanların, yıllık ücretli izin sürelerinden indirim yapılamayacağı yer almaktadır (Yatar, 2015: 32). Bir başka düzenlemede, 417. madde de yer alan psikolojik ve cinsel taciz ile ilgilidir. Buna göre; *“işveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür”*. ifadesiyle hukukumuzda psikolojik taciz ile ilgili konunun işlendiği, ancak psikolojik tacizin tanımının yapılmadığı belirtilmelidir (Özden, 2018: 24). 417. maddenin odak noktası olarak görülen kadınlar için, önemli bir koruma sağladığı söylenebilir.

2.3.1.6. 4857 Sayılı İş Kanunu

Çalışma yaşamında yer alan kadın çalışanlara yönelik en kapsamlı düzenleme 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer almaktadır. Buna göre; iş kanunu'nda kadın çalışanların, *“kadın”* ve *“anne”* sıfatlarıyla özel bir korumadan yararlandığı ayrıca hamilelik, doğum, analık ve cinsiyet eşitliği gibi konularda da, kadın çalışanlara yönelik pozitif ayrımcılıklara rastlandığı görülmektedir (Bacak ve Yiğit, 2007: 3-4).

22.05.2003 tarihinde yürürlüğe giren ve hala yürürlükte bulunan 4857 sayılı İş Kanunu; işçilerin çalışma yaşamındaki koşullarının ve çalışma ortamlarının düzenlenmesi ile ilgili yasal süreçleri içermektedir (<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>, Erişim Tarihi: 20.06.2020. 8423).

4857 sayılı İş Kanunu'nun 5.maddesinde *“eşit davranma ilkesi”* başlığı altında;

“İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz,

İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz,

İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz,

Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamaz,

İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz,

İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir” hükümleri düzenlenmiştir (Türk-İş, 2013: 12). Bu hükümler çalışma hayatında yer alan kadın çalışanlar için büyük önem arz etmektedir. Çünkü, cinsiyetinden dolayı ayrımcılığa maruz kalan kadın çalışana, ispat etmesi halinde sunulan tazminat, önemli bir dayanak oluşturmaktadır. Ayrıca, “eşit işe eşit ücret” politikası, erkekler ile aynı işi yapan kadın çalışanlara düşük ücret verilmesinin önüne geçmektedir. Yukarıda yer alan hükümler ışığında, işverenlerin bütün çalışanlara eşit davranma yükümlülüğünün ortaya çıktığını söylememiz yerinde olacaktır.

“Cinsel taciz” 4857 sayılı İş Kanunu’nda işlenen bir başka önemli konudur. 24. ve 25.maddesinde düzenlenen hükümler, cinsel tacize maruz kalan çalışana derhal fesih hakkı tanımıştır. Buna göre; işçiye derhal fesih hakkı tanıyan, 24.maddenin II.bendi d fıkrasında düzenlenen; “işçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa”, II.bendi b fıkrasında düzenlenen; “işveren işçinin ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa”, hükümleri işçilerin bildirim süresini beklemeden sözleşmelerini feshedebilme hakkını tanımıştır. İlave olarak, işverene derhal fesih hakkı tanıyan, 25.maddenin II.bendi c fıkrasında düzenlenen; “işçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması” durumunda da işçiye derhal fesih hakkı tanınmıştır (Yalvaç, 2013: 17-18-19). Cinsel taciz ile ilgili maddelerin yer almasına karşın “psikolojik taciz” ile ilgili herhangi bir düzenlemenin işlenmediği görülmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18.maddesinde yer alan “*feshin geçerli bir sebebe dayandırılması*” hükmü, kadın çalışanlar açısından bir iş güvencesi olarak görülmektedir. 18. maddenin d fıkrasında düzenlenen hükme göre; “*ırk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler*” fesih için geçerli sebep oluşturmayacaktır (Taşkent ve Kurt, 2014: 45).

Kadın çalışanların “*analık halinde çalışma ve süt izni*” ile ilgili hükümleri, İş Kanunu'nun 74.maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre; “*kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta daha eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelere eklenir. İşçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse hekim raporu ile artırılabilir*” (Süral, 2014: 289). “*İsteği halinde kadın işçiye, onaltı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde onsekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir.*” Ve bu süre yıllık ücretli izin süresine yerine geçmemektedir. Maddenin son fıkrasında, “*kadın işçilerin bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır*” (Yalvaç, 2013: 47). Yasa'nın 104'üncü maddesinde “*işin düzenlenmesine ilişkin hükümlere aykırılık*” başlığı altında, 74'üncü maddesindeki hükme aykırı olarak doğumdan önceki ve sonraki sürelerde gebe veya doğum yapmış kadınları çalıştıran veya ücretsiz izin vermeyen, işveren veya işveren vekiline idari para cezası verilmektedir (Türk-İş, 2009: 59).

İş Kanunu'nun 72.maddesinde, “*maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde onsekiz yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaktır*” hükmü düzenlenmiştir. Anayasa'nın 50.maddesinde yer alan, “*kimsenin yaşına, gücüne, cinsiyetine uygun olmayan işlerde çalıştırılmayacaktır*” hükmü ile bu maddeye dayanak oluşturulmuştur. Yasa'nın 104'üncü maddesinde “*işin düzenlenmesine ilişkin hükümlere aykırılık*” başlığı altında, 72'inci maddesindeki hükme göre rağmen, “*on sekiz yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların yer altında veya su altında çalıştırılması durumunda, işveren veya işveren vekiline idari para cezası uygulanacaktır*” (Yuvalı, 2013: 103-104). ILO'nun 45 No'lu *Yer Altı İşlerinde Kadınların Çalıştırılmaması* sözleşmesi, Türkiye tarafından 9.6.1937 tarihli ve 3229 sayılı

kanunla onaylanmıştır. Buradan da, yer ve su altında çalıştırma yasağı'nın, ILO sözleşmesine uygun bir düzenleme olduğu ve kadınları çalışma hayatından uzaklaştırmak yerine, kadınları korumayı amaçladığı ortaya çıkmaktadır (Bacak ve Yiğit, 2007: 8).

“Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik” kadınların gece çalışmalarına ilişkin, özel düzenlemeleri içermektedir. İş Kanunu'nun 69. maddesinin 1. fıkrasına göre; *“Çalışma hayatında “gece” en geç saat 20.00’de aşılarak en erken saat 06.00’ya kadar geçen ve her halde en fazla onbir saat süren dönemdir”*. Gece postalarında, onsekiz yaşını doldurmuş olan kadın çalışanların, yedibuçuk saatten fazla çalıştırılmayacağı yer almaktadır (Hüseyinli ve Yiğit, 2017: 305). 73.maddede, *“onsekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmasına ilişkin usul ve esaslar Sağlık Bakanlığı’nın görüşü Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir”* hükmü yer almıştır (Yalvaç, 2013: 46).

Sonuç olarak; kadın çalışanların işe alım sürecinden başlayıp, iş sözleşmesinin sona ermesine kadar geçen tüm süreçlerde; 4857 sayılı İş Kanunu’nda oldukça koruyucu hükümler içerdiği görülmektedir.

2.4. Genelgeler

Türkiye’nin geleneksel toplum yapısında *“kadının yeri evidir”* bakış açısının yavaş yavaş önemini kaybetmesi, kadınların çalışma hayatına dahil olabilmesine olanak tanımıştır. Çalışma hayatında aktif olarak rol olmaya başlayan kadınlar, bu sefer de sosyal yaşantılarında cinsiyet eşitsizliği, psikolojik taciz (mobbing) gibi çeşitli sorunlarla karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu sorunların giderilmesi ve kadınların çalışma hayatında daha fazla aktif rol alabilmesi için; Başbakanlık tarafından yürürlüğe giren; *“Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması Genelgesi”* ayrıca *“İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Genelgesi”* ayrıntılı olarak incelenecektir.

2.4.1. Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması Başbakanlık Genelgesi

“Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması” 2010/14 sayılı Başbakanlık genelgesi, 25 Mayıs 2010 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiş, istihdam içerisinde sorunlarla karşı karşıya kalan kadınların, problemlerinin tespit edilmesi ve bu problemlerin giderilmesi için de *“Kadın İstihdamı Ulusal İzleme ve Koordinasyon Kurulu”* oluşturulmuştur. Genelgenin amacı; sosyo-ekonomik açıdan kadınların erkekler karşısında güçlendirilmelerinin sağlanması, kadın – erkek eşitliğinin sağlanarak eşit işe eşit

ücret politikasının kalıcı hale gelmesi ve sürdürülebilir ekonomik büyüme kapsamında kadınların istihdamının artırılması olarak gösterilmiştir (<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2010/05/20100525-12.htm>, Erişim Tarihi: 21.06.2020). Genelgede bulunan hükümler, İş Kanunu'nun 5. maddesinde işlenen “*eşit davranma*” ilkesini ve bu ilkenin hayata geçirilerek uygulanmasını yakından ilgilendirmektedir (Süral, 2014: 287). Diğer yandan; “*eşit işe eşit ücret*” politikası çerçevesinde ödemelerin yapılması ilkesine, Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 100 no’lu Eşit Ücret Sözleşmesi’nde yer verilmekte ve bu sözleşme kabul görmüş en geniş sözleşmelerin başında gelmektedir. Türkiye, 1967 yılından beri bu sözleşmeye taraf ülkeler arasında yer almaktadır (T.C. Kalkınma Bakanlığı, 2018: 90). Ayrıca, genelgenin 13.maddesinde “*4857 sayılı İş Kanunu’nun ilgili hükümleri gereği kamu ve özel iş yerlerinde kreş ve gündüz bakımevi yükümlülüğünün yerine getirilmesi sağlanacağı ve denetleneceği*” hükmüne yer verilmiştir. Bu hüküm kadın istihdamının artırılması için, kreş ve çocuk bakımevleri hizmetlerinde kamusal denetimine önem vereceğini vurgulayan bir durum olarak değerlendirilmektedir (TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, 2013: 68). İşe giriş sınavlarında, işyerlerinde düzenlenen eğitim ve geliştirme programlarına katılımı, konumda yükselme (terfi) ve tepe yönetimde yer alma konularında kadın – erkek eşitliği sağlanacak ve cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılmayacaktır. Ayrıca, hizmet içi düzenlenen eğitim programlarında ve mevzuat oluşturma konusunda fırsat eşitliği gözetme yükümlülüğü getirilmiş, Mesleki Eğitim Kurulları ve İl İstihdam’da yürütülen çalışmalar da bu fırsat eşitliğinin uygulanacağı anlamına gelmektedir (Yılmaz, 2014: 41).

2.4.1.1. İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Başbakanlık Genelgesi

Çalışma hayatında kadın istihdamının karşılaştıkları sorunlar; “*işyerinde taciz ve mobbing*” başlığı altında “*İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Başbakanlık Genelgesi*” ile ilgili ayrıntılı bilgilendirme yapıldığı için, bu başlık altında psikolojik taciz ile ilgili genel bir tanımlama yapılmış ve genelgenin yürürlüğe giriş tarihi ile ilgili kısa bir bilgi verilmiştir.

Psikolojik taciz; hedef seçilen kişiye karşı ısrarla ve sistematik bir şekilde en az altı ay süreyle ve genellikle haftada bir sıklıkla çalışmalarını engelleme, huzursuz olmasına neden olma, küçümseme, kişiliğine hakaret etme şeklinde uygulanan; aşağılayıcı, yıldırıcı, haksız söz ve davranışlar sonucunda kişi de yüksek stres, psikolojik sorunlar, madde bağımlılığı, intihar, verimliliğin düşmesi, işe gelmeme ve işyerinde huzursuzluk gibi olumsuz etkilerin ortaya çıkmasına neden olan durumların tümü olarak tanımlanabilir (Bayram, 2011: 317 - Gedikkaya, 2019: 56). Kamu ve özel sektör kuruluşlarında çalışan kişilerin işyerlerinde karşı karşıya kalmış

oldukları psikolojik taciz; onurlarını zedelemekte, verimliliklerini azaltmakta hatta sağlıklarını kaybederek çalışma hayatlarının olumsuz bir şekilde etkilenmesine neden olmaktadır. Psikolojik tacizin lenmesi, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve çalışma barışının geliştirilerek kalıcı olması için; “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) lenmesi” 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi, 8 maddeden oluşarak, 19 Mart 2011 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanarak yrlēe girmiştir (<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/03/20110319-8.htm>, Erişim Tarihi: 21.06.2020).

2.5. Diğer Düzenlemeler, Plan ve Politikalar

Çalışma hayatında yer alan kadınların karşılaştıkları sorunları gidermek, istihdamlarını artırmak, erkek çalışanlar ile aynı konuma ulaşmalarını sağlamak ve kadın – erkek eşitliğini yakalamak için eş zamanlı olarak birçok politika uygulanmaktadır. Bu başlık altında, kadın çalışanların karşılaştıkları sorunları gidermek ve istihdamlarını artırmak için yrtlen en etkili dzenlenmelerden bahsedilecektir.

27.10.2004 tarihinde 5251 kanun numarası ile yrlēe giren “*Kadının Statüsü Genel Mdrlē Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun*”; kadınların hayatları boyunca karşı karşıya kalmış oldukları her türlü ayrımcılığı önlemeyi, ekonomik, sosyal ve siyasi alanlarda konumlarını güçlendirmeyi, iş ve aile yaşamından kaynaklanan sorunlara çözüm bulmayı, kadınların eēitim düzeylerinin yükseltilmesi için yapılacak olan bütün çalışmalara destek vermeyi, şiddet, taciz ve istismar olaylarının lenmesi için çalışmalar yürütmeyi, kadınlara eşit hak ve fırsatların sunulmasını sağlayarak kadın – erkek eşitliğini sürdürmeyi hedeflemiştir (<https://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k5251.html>, Erişim Tarihi: 28.06.2020). T.C. Aile, alışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı altında çalışmalarını yürütmeye devam eden Kadının Statüsü Genel Mdrlē; 2018-2023 yıllarını kapsayacak şekilde beş temel etken (eēitim, sağlık, ekonomi, karar alma mekanizmalarına katılım, medya) zerinde düzenlenen, “*Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı*” ile; kadınların eēitime tam erişim ve etkin katılımda bulunmasını sağlamak için çalışmalar yürütürken, sağlıklı yaşam sürmeleri için bilinçlenmeleri konusunda projeler üretmiş ve sağlık hizmetlerini iyileşirmiştir. Ayrıca alışma hayatında aktif olarak rol almalarını sağlamak için ekonomik anlamda söz sahibi olmalarını amaçlamış, yerel ve ulusal düzeyde kadınların karar alma mekanizmalarına katılmalarını sağlamıştır. Kadın faktörünün, medyadaki yerini iyileşirmek ve güçlendirmek için de stratejiler düzenlemiştir (<https://www.ailevecalisma.gov.tr/ksgm/ulusal-eylem-planlari/kadinin-guclenmesi-strateji-belgesi-ve-eylem-planı-2018-2023/>, Erişim Tarihi: 28.06.2020).

Avrupa Birliği'nin “*Topluluk Cinsiyet Eşitliği Programı*”, “*Topluluk Ayrımcılık Karşıtlığı Programı*” ve “*Topluluk Sosyal Dışlanmaya Karşı Mücadele Programı*” başta olmak üzere, toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadın istihdamı ile ilgili yürüttüğü çalışmalar, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın bu konularla daha fazla ilgilenmesini sağlamıştır. ÇSGB'nin kendi içerisinde yer alan personeline, Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine dair farkındalık yaratması için, Hollanda ile “*İstihdamda Kadın-Erkek Eşitliğinin Güçlendirilmesi Projesi*”ni yürütmesi önemli bir adım olarak görülmüştür (Toksöz, 2007: 82). 703 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı teşkilat kanunlarında düzenleme yapılarak, iki bakanlık tek çatı altında toplanmış ve “Çalışma, Sosyal Hizmetler ve Aile Bakanlığı” adını almıştır (<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/07/20180709M3-1.pdf>, Erişim Tarihi: 28.06.2020). Kadınların karşılaştıkları ayrımcılık sorununu önlemek ve çözüm bulmak, toplumsal alanlarda fırsat eşitliliğini yakalamak için ulusal politika ve stratejilerin belirlenmesini sağlamak, kadınların insan haklarını korumak ve geliştirmek, kadınlar için gerçekleştirilen sosyal yardım faaliyetlerini yürütmek, çalışanların hayat seviyelerini yükseltmek için, tam istihdamı ve ekonomik barışı sağlamak hedefleri arasında yer almaktadır. 10 Temmuz 2018 tarihli, Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı 1 nolu kararnamesi ile, Çalışma, Sosyal Hizmetler ve Aile Bakanlığı olan adı, "Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı" olarak yeniden düzenlenmiştir (<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/07/20180710-1.pdf>, Erişim Tarihi: 28.06.2020).

“*Personel Temininde Eşitlik İlkesine Uygun Hareket Edilmesi*” 2004/7 sayılı Başbakanlık Genelgesi 22 Ocak 2004 tarihinde yürürlüğe girmiş, kaymakamlık ve müfettişlik gibi alanlarda özellikle kadınların istihdamı konusunda, önlerinde bulunan engellerin kaldırılmasına olanak tanımıştır. Ayrıca, işe alım konusunda cinsiyet ayrımcılığının yapılmaması ve istihdam da cinsiyet eşitliğinin yakalanması bakımından önemli bir genelge olarak kabul edilmiştir. Ancak, uygulamaya geçildiğinde tam anlamıyla genelgenin yerine getirilmediği görülmektedir. “*Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik*” 16 Ağustos 2013 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiş, çalışan kadın ve çocukları ile ilgili önemli hükümlere yer verilmiştir (Dirik, 2016: 40). Buna göre; Gece Çalışması başlığı altında 8.maddenin 1. ve 2. bendinde düzenlenen hükümlere göre; “kadın çalışanlar, sağlık raporuyla gebe olduklarını tasdikledikten sonra, doğum yapana kadar gece çalışmaya zorlanamazlar ve doğum yaptıkları andan itibaren bir yıl boyunca gece çalıştırılmaları yasaktır. Çalışma Saatleri başlığı altında

9.maddenin 1.bendinde düzenlenen hükme göre; “hamile veya emziren çalışanın günde yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmayacağı kapsam altına alınmıştır.” Ayrıca, 13.maddenin 1. ve 2. bendinde düzenlenen hükümlere göre; “yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 100-150 kadın çalışanı olan işyerlerinde, emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine en çok 250 metre uzaklıkta belirtilen şartları taşıyan bir emzirme odasının kurulması zorunludur.” “Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 150’den çok kadın çalışanı olan işyerlerinde, 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması, bakımı ve emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın belirtilen şartları taşıyan bir yurdun kurulması zorunludur. Yurt, işyerine 250 metreden daha uzaksa işveren taşıt sağlamakla yükümlüdür” (<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/08/20130816-8.htm>, Erişim Tarihi: 28.06.2020).

24 Mart 2009 tarihli 5840 sayılı “Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu” (KEFEK), Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Türkiye’de ve uluslararası alanda, kadın – erkek eşitliği ile ilgili yürütülen çalışmalar, kadın haklarının korunması ve geliştirilmesi ile ilgili ortaya çıkan gelişmeler konusunda TBMM’yi bilgilendirmek, ayrıca TBMM’ye sunulan kanun tasarı teklifleriyle, kanun hükmünde kararnameler hakkında komisyonlara görüş sunmak amacıyla kurulmuştur. 8 Şubat 2013 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren, “Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik” de kadın ve gençlerin istihdamı konusunda önlerinde bulunan engellerin; birçok işin ağır ve tehlikeli iş olmaktan çıkarılmasıyla kaldırılması, kadın işi erkek işi ayrımının da ortadan kalkmasına neden olmuştur. 2005 yılında TBMM Araştırma Komisyonu oluşturulmuş ve “Töre ve Namus Cinayetleri ile Kadınlara ve Çocuklara Yönelik Şiddetin Sebeplerinin Araştırılarak Alınması Gereken Önlemlerin Belirlenmesi” amaçlanmıştır. Buna göre; 4 Temmuz 2006 tarihinde yayımlanan 2006/17 sayılı Başbakanlık Genelgesi ile, kadın – erkek eşitliğinin sağlanması, kadın haklarının korunması ve konumlarının güçlendirilmesi, kadına yönelik her türlü şiddetin önlenmesi devlet politikasının açık göstergesi olarak belirlenmiştir. İş Kanunu İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması ile Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair 10 Eylül 2014 tarihli 6552 sayılı kanun ve Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası 5510 sayılı kanun ile, ev hizmetlerinde çalışan kadınlara yönelik düzenlemelere yer verilmiştir. Buna göre; ev hizmetlerinde sigortalı olarak 1 Nisan 2015 tarihinden itibaren 10 günden az çalışan kadınların iş kazası ve meslek hastalığı yönünden sigortalı olacağı, primlerinin çalıştıran kişi tarafından ödeneceği kapsam altına alınmıştır. 10

gün ve üzerinde çalışan kadınların primleri ise, kolay işverenlik çerçevesinde ödenmektedir (Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, 2019: 14-15).

Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi Platformu (KEİG), kadın emeği ve istihdamı konusunda çalışmalar yürütmekte, kadınların çalışma hayatında güvenli ve sürekli bir yer edinmesi için yeterli gelir sağlayan ve iyi çalışma koşullarının oluşmasını amaçlayan politikalar oluşturmayı hedeflemektedir. Ayrıca kadına yönelik her türlü şiddeti ve cinsiyet eşitsizliğini ortadan kaldırmayı amaçlamaktadır (<http://www.keig.org/hakkimizda/>, Erişim Tarihi: 28.06.2020).

On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023) yılı hedefleri arasında; hane içerisindeki işlerin ve ebeveynliğe ilişkin sorumlulukların paylaşılması konusunda politikaların geliştirilmesi, kadınların insan hakları ihlaline yönelik karşılaştıkları sorunların giderilmesi için toplumda cinsiyet eşitliği algısının yerleştirilerek; “kadın-erkek eşitlik birimlerinin” oluşturulmasının sağlanması, eğitimin yaygınlaştırılması ve eğitime devamlılığın sağlanarak üst yönetimde kadın yönetici sayılarının artırılması ve kadın istihdamının artırılması, “*kanun önünde eşitlik*” maddesi ile uygulamada kadınların eşit fırsatlara sahip olmadığı devletin gerekli yasal, kurumsal ve idari önlemler almakla görevlendirilmesi gerektiği, kadın-erkek fırsat eşitliğinin sağlanarak kadınların çalışma hayatında kalmasının kolaylaştırılması, kadınların bir birey olarak algılanması çerçevesinde Kadın Bakanlığı’nın oluşturulması, kadınlar için pozitif ayrımcılığı temel alan bir Eşitlik Çerçeve Yasası’nın çıkarılması ve toplumsal cinsiyete ilişkin bütçelemenin benimsenerek hayata geçirilmesi önerilmektedir (T.C. Kalkınma Bakanlığı, 2018: 94-95-96).

Kadınların istihdamını artırmak için, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü çerçevesinde devam eden projeler başlığı altında; “*Annemin İşi Benim Geleceğim Projesi*”, “*Kadının Güçlenmesi Strateji ve Eylem Planı*”, “*Türkiye’nin Mühendis Kızları Projesi*” yer almaktadır. “*Annemin İşi Benim Geleceğim Projesi*” ile, Organize Sanayi Bölgelerinde kreşlerin kurulması amaçlanmış ve yıl sonuna kadar toplam 10 kreşin kurulması hedeflenmiştir. “*Türkiye’nin Mühendis Kızları Projesi*” ile, kadın mühendis olmak isteyen öğrencilerin desteklenmesi, cinsiyet eşitliği uygulamalarının geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması amacıyla, Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı ve Limak Holding işbirliğiyle (2016-2020) yılını kapsayacak şekilde hayata geçirilmiştir (<https://www.ailevecalisma.gov.tr/ksgm/faaliyetler/projelerimiz/>, Erişim Tarihi: 28.06.2020).

2010 yılında Kadın Girişimcileri Derneği (KADİGER) tarafından başlatılan, “*Geleceğin Kadın Liderleri Projesi*” ile, kadınları çalışma hayatına hazırlayarak iş hayatına güçlü bir şekilde girebilmeleri için yetkinliklerini ve profesyonel ağlarını genişletmeyi amaçlamaktadır. Ayrıca kişisel gelişim ve kariyer planlama konularında kadınlara iki günlük eğitim vermektedir. 2012 yılında “*Fırsat Eşitliği Modeli (FEM)*” ile işe alım, eğitim, kariyer planlama ve geliştirme konularında ortaya çıkan eşitsizlikleri saptayarak, çalışma hayatındaki cinsiyet ayrımcılığına son vermeyi amaçlamaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitliğini benimseyerek özel sektöre destek vermek, kadının istihdamını ve üretkenliğini artırmak hedefleri arasında yer almaktadır. 2014 yılında hayata geçirilen “*Kadın Liderlik Platformu*” ile özel sektörde yer alan kadınların istihdamını ve liderliğini artırmayı amaçlamış ve bu konuda farkındalık yaratmayı hedeflemiştir (<https://www.kagider.org/kurumsal/projeler-etkinlikler>, Erişim Tarihi: 28.06.2020).

Küçük ve orta ölçekli işletmeleri desteklemek ve ekonomideki rolünü artırmak amacıyla, KOSGEB’in 2019-2023 hedefleri arasında kadınlar özel hedef grupları arasında yer almış, imalat sektörü ve yüksek teknolojili alanlarda başarılı işletmelerin kurulması ve girişimciliğin yaygınlaştırılması amacıyla kadınların desteklenmesi hedeflenmiştir (KOSGEB, 2020: x).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İSTANBUL İLİNDE EĞİTİMLİ KADIN İŞ GÜCÜ ÜZERİNE BİR ALAN ARAŞTIRMASI

3.1. Amaç, Kapsam, Metodoloji

3.1.1. Amaç ve Kapsam

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

Tablo 3.1.’de İstanbul ilindeki kadın – erkek iş gücü piyasasına ait tüm veriler ve İstanbul ilinde yaşayan eğitilmiş kadın – erkek iş gücü istatistikleri karşılaştırmalı olarak verilmiştir. Türkiye İstatistik Kurumu’nun resmi sayfasından; *İstanbul İli Eğitilmiş İşgücü İstatistikleri* verilerinin güncel sayılarına ulaşamadığı için en son yayımlanan 2016 yılına ait veriler aşağıda paylaşılmıştır. Tabloya göre, 2019 yılı İstanbul ilindeki kadın iş gücü istatistikleri şu şekildedir; iş gücü piyasası içerisinde 2.205 bin kadın çalışan yer alırken, iş gücüne dahil edilmemiş 3.660 bin kadın bulunmaktadır. İstihdam oranı %30,5, işsizlik oranı %18,9 seviyelerinde gerçekleşmiştir. 2016 yılı İstanbul ili eğitilmiş kadın iş gücü istatistikleri ise; iş gücü piyasası içerisinde 1.225 bin eğitilmiş kadın çalışan yer alırken, iş gücüne dahil edilmemiş 878 bin kadın çalışan bulunmaktadır. İstihdam oranı %47,6, işsizlik oranı %18,4 seviyelerinde gerçekleşmiştir.

Anket, İstanbul ilinde 2019-2020 yılı sonu itibariyle; 15 yaş ve üzeri eğitilmiş kadın çalışanlar göz önünde bulundurularak, toplam 324 eğitilmiş kadın çalışan üzerinde uygulanmıştır.

Tablo 3.1. İstanbul İli İş Gücü ve Eğitimli İş Gücü İstatistikleri (Bin, %), 2019-2016

2019 YILI İSTANBUL İLİ İŞGÜCÜ İSTATİSTİKLERİ								
GENEL	İşgücü	6.788	KADIN	İşgücü	2.205	ERKEK	İşgücü	4.583
	İşgücüne Katılma Oranı	57,3		İşgücüne Katılma Oranı	37,6		İşgücüne Katılma Oranı	77,1
	İstihdam	5.778		İstihdam	1.789		İstihdam	3.989
	İstihdam Oranı	48,8		İstihdam Oranı	30,5		İstihdam Oranı	67,1
	İşsiz	1.010		İşsiz	416		İşsiz	594
	İşsizlik Oranı	15,9		İşsizlik Oranı	18,9		İşsizlik Oranı	13
	İşgücüne Dahil Olmayanlar	5.025		İşgücüne Dahil Olmayanlar	3.660		İşgücüne Dahil Olmayanlar	1.365
2016 YILI İSTANBUL İLİ EĞİTİMLİ İŞGÜCÜ İSTATİSTİKLERİ								
GENEL	İşgücü	3.247	KADIN	İşgücü	1.225	ERKEK	İşgücü	2.022
	İşgücüne Katılma Oranı	71,8		İşgücüne Katılma Oranı	58,2		İşgücüne Katılma Oranı	83,6
	İstihdam	2.797		İstihdam	1.001		İstihdam	1.796
	İstihdam Oranı	61,8		İstihdam Oranı	47,6		İstihdam Oranı	83,6
	İşsiz	451		İşsiz	225		İşsiz	226
	İşsizlik Oranı	13,9		İşsizlik Oranı	18,4		İşsizlik Oranı	11,2
	İşgücüne Dahil Olmayanlar	1.272		İşgücüne Dahil Olmayanlar	878		İşgücüne Dahil Olmayanlar	396

Kaynak: TÜİK. *İşgücü İstatistikleri*, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=102&locale=tr>, (Erişim Tarihi: 19.07.2020).

Çalışma hayatında yer alan kadın istihdamının karşılaştığı sorunları tespit etmek için; cam tavan sendromu, çocuk sorunu, ev işleri sorunu, ikili rol anlayışı, iş bulma ve kariyer yapma konusunda karşılaşılan zorluklar, iş ve aile çatışması, iş yerinde taciz ve mobbing, işverenin uyguladığı ayrımcılık, toplumsal cinsiyet, ücretlendirmede eşitsizlik ve yasal düzenlemeler başlıkları altında incelenmiş, Tablo 3.2.'de görüldüğü gibi katılımcıların demografik özelliklerine göre dağılımı oluşturulmuştur.

Tablo 3.2. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

Bağımsız Değişkenler		N	%
Yaş	15-24	48	14,8
	25-34	177	54,6
	35-44	78	24,1
	45-64	21	6,5
	65 ve üzeri	-	-
	Toplam	324	100
Eğitim Durumu	Okur-yazar	-	-
	İlkokul	3	,9
	Ortaokul	6	1,9
	Lise	21	6,5
	Önlisans	72	22,2
	Lisans	93	28,7
	Yüksek Lisans	75	23,1
	Doktora	54	16,7
	Toplam	324	100,0
Medeni Durum	Evli	93	28,7
	Bekar	204	63,0
	Boşanmış	24	7,4
	Dul	3	,9
	Toplam	324	100,0
Aile Birey Sayısı	1-2	102	31,5
	3-4	141	43,5
	5-6	66	20,4
	7 ve daha fazla	15	4,6
	Toplam	324	100,0
Çocuk Sayısı	Yok	252	77,8
	1 çocuk	42	13,0
	2 çocuk	27	8,3
	3 çocuk	3	,9
	4 çocuk ve üzeri	-	-
	Toplam	324	100,0
Çocuklarınıza Kim Bakmaktadır	Çocuğum Yok	246	75,9
	Kendisi	27	8,3
	Aile Büyüklerinden Biri	24	7,4
	Okul Öncesi Eğitim Merkezleri	3	,9
	Tam Gün Okulda	18	5,6
	Bakıcı	6	1,9
	Toplam	324	100,0

Tablo 3.2. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı (Devamı)

Çalıştığınız Kuruluş	Kamu	51	15,7
	Özel Sektör	255	78,7
	Diğer	18	5,6
	Toplam	324	100,0
Çalıştığınız Sektör	Tarım	-	-
	Sanayi	9	2,8
	Hizmet	315	97,2
	Toplam	324	100,0
Hangi Meslek Grubunda Çalışmaktasınız	Vasıfsız İşçi	24	7,4
	Kendi İş	12	3,7
	Yönetici	24	7,4
	Şef-Uzman	93	28,7
	Memur	78	24,1
	Büro ve Müşteri Hizmetleri	18	5,6
	Hizmet veya Satış Elemanları	75	23,1
	Toplam	324	100,0
Kaç Yıldır Çalışmaktasınız	1 yıldan az	39	12,0
	1-3 yıl arası	63	19,4
	4-5 yıl arası	78	24,1
	6-10 yıl arası	48	14,8
	11 yıl ve üzeri	96	29,6
	Toplam	324	100,0
Çalışma Şekliniz	Ücret karşılığı ve devamlı	240	74,1
	Ücret karşılığı ve sözleşmeli	45	13,9
	Part-time	21	6,5
	Geçici veya mevsimlik	-	-
	Yevmiye usulü	9	2,8
	Kendi işyerimde	9	2,8
	Toplam	324	100,0
Çalışma Türünüz	Gündüz	300	92,6
	Gece	6	1,9
	Vardiya	18	5,6
	Toplam	324	100,0
Aylık Elde Ettiğiniz Net Ücret	Asgari ücretten az	36	11,1
	Asgari ücret	30	9,3
	2.500-3.000	69	21,3
	3.001-3.500	36	11,1
	3.501-4.500	51	15,7
	4.501-5.500	48	14,8
	5.501-6.500	24	7,4
	6.501 ve üzeri	30	9,3
	Toplam	324	100,0

Tablo 3.2. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı (Devamı)

Sigortalı mısınız	Evet, SGK	261	80,6
	Evet, BAĞ-KUR	-	-
	Evet, Emekli Sandığı	24	7,4
	Evet, Özel Sigorta	9	2,8
	Hem Özel, Hem SGK	18	5,6
Çalıştığınız Yerdeki Kadın Çalışanların Durumu	Yarısı kadındır	129	39,8
	Yarisından fazlası kadındır	120	37,0
	Yarisından azı kadındır	60	18,5
	Tamamı kadındır	15	4,6
	Toplam	324	100,0
Erkek İş Arkadaşlarınızın Kadın Çalışanlara Bakış Açısı	Kadın çalışmalı ve kendi ayaklarının üzerinde durabilmelidir	303	93,5
	Ekonomik şartlar ne olursa olsun kadın sadece evde çalışmalı, çocuğuna bakmalı	18	5,6
	Ekonomik şartlar ne olursa olsun kadın çalışmamalıdır	3	,9
	Toplam	324	100,0

Tablo incelendiği zaman araştırmaya dahil edilen eğitimli kadın çalışanların; %54,6 ile 25-34 yaş aralığında yer aldığı, %28,7'sinin lisans mezunu olduğu, %63,0'nın medeni durumunun bekar olduğu, %43,5'nin aile birey sayısının 3-4 bandında gerçekleştiği, %77,8'nin çocuğunun olmadığı, çocuklarınıza kim bakmaktadır sorusuna %75,9'nun çocuğum yok dediği, %78,7'sinin çalıştığı kuruluş olarak özel sektör cevabi verdiği, %97,2 ile hizmet sektöründe yer aldığı, %28,7 ile şef-uzman statüsünde ve %74,1 ile ücret karşılığı ve devamlı olarak çalıştıkları, %92,6 ile çalışma türlerinin gündüz olduğu, aylık elde ettikleri net ücretin %21,3 ile 2.500-3.000 bandında gerçekleştiği, %80,6 ile sigortalı olarak çalıştıkları, çalıştıkları iş yerlerinde kadın çalışanların durumu olarak %39,8 ile yarısının kadın olduğu, erkek iş arkadaşlarının kadın çalışanlara bakış açısı olarak %93,5 ile kadın çalışmalı ve kendi ayaklarının üzerinde durabilmelidir, cevaplarını verdikleri görülmektedir.

Anket soruları katılımcılara yöneltilmiş ve aşağıda yer alan hipotezler araştırmanın modeli olarak belirlenmiştir. Buna göre;

H₁: Kadınların yaş durumunun, Kadın İstihdam Sorunları ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H2: Kadınların eğitim durumunun, Kadın İstihdam Sorunları ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H3: Kadınların medeni durumunun, Kadın İstihdam Sorunları ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H4: Kadınların aile birey sayısının, Kadın İstihdam Sorunları ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H5: Kadınların çocuk sayısının, Kadın İstihdam Sorunları ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H6: Çocuklara bakma durumuna göre, Kadın İstihdam Sorunları ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H7: Kadınların çalıştığı kuruluşun, Kadın İstihdam Sorunları ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H8: Kadınların çalıştığı sektörün, Kadın İstihdam Sorunları ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H9: Hangi meslek grubunda yer aldığı durumu, Kadın İstihdam Sorunları ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H10: Kadınların iş deneyiminin, Kadın İstihdam Sorunları ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H11: Kadınların çalışma şekillerinin, Kadın İstihdam Sorunları ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H12: Kadınların çalışma türlerinin, Kadın İstihdam Sorunları ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H13: Kadınların aylık elde ettiği net ücret durumunun, Kadın İstihdam Sorunları ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H14: Kadınların sigortalılık durumunun, Kadın İstihdam Sorunları ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H15: Çalıştığı yerdeki kadın çalışanların durumunun, Kadın İstihdam Sorunları ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H16: Erkek iş arkadaşlarının kadın çalışanlara bakış açısı durumunun, Kadın İstihdam Sorunları ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

Belirlenen hipotezler, katılımcılara yöneltilen anket sorularına verilen cevaplar neticesinde test edilecek, hipotezler ile ilgili ortaya çıkan sonuçlar ise yapılan literatür çalışması çerçevesinde incelenerek yorumlanacaktır.

3.1.2. Metodoloji

3.1.2.1. Örneklem Seçimi

Bir araştırma içerisinde yer alan bütün birimlerin oluşturduğu topluluğun incelenmesi “anakütle” olarak ifade edilirken; anakütlenin tamamının incelenmesi yerine, anakütleyi temsil edecek şekilde daha az sayıda birimden oluşması işlemine “örneklem” adı verilmektedir. Diğer bir ifadeyle örneklem; “bir anakütle yerine, onun yapısını ve özelliklerini yansıtacak şekilde belirli kurallar dahilinde birimler arasından küçük bir parçanın örnek olarak seçilmesidir” (Ulutürk Akman, 2016: 9-10).

Bu tanımlamalar doğrultusunda; anakütle içerisinde yer alan bütün birimlere ulaşılması ve bunların incelenmesi mümkün olmadığından, İstanbul ilinde ikamet eden eğitimli kadın iş gücünün çalışma hayatında karşılaşmış oldukları sorunları tespit etmek için tesadüfi olmayan kolayda örneklem yöntemi uygulanmış, anketin ulaştığı 324 eğitimli kadın çalışan üzerinden örneklem gerçekleştirilmiştir.

3.1.2.2. Veri Toplama Yöntemi

Çalışma ile ilgili verilerin ortaya konabilmesi için literatürde yer alan kitap, makale, dergi vb. kaynaklardan yararlanılarak; iş gücü kavramı, kadın iş gücünün tarihsel gelişimi, istatistiksel olarak kadın iş gücü, kadın istihdamı ve kadın işsizlerin mevcut görünümü, çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlar ve bu sorunların giderilmesi için uygulanan politikalar başlığı altında araştırma yapılarak, kuramsal çerçeve yaklaşımıyla tez konusunun ele alınması amaçlanmıştır. Kuramsal çerçeveye bağlı olarak, sosyal bilimlerde en sık kullanılan veri toplama yöntemlerinden biri olan anket tekniği kullanılmıştır.

Açıklama: Kolayda örneklem; ana kütle içerisinden seçilecek örnek kesimin, araştırmacının yargılarınca belirlendiği tesadüfi olmayan bir yöntemdir (Haşiloğlu, Baran ve Aydın, 2015: 20).

Katılımcılara yöneltilen anket soruları; kadın istihdamının karşılaştıkları sorunlara yönelik hazırlanan yüksek lisans tezlerinden derlenmiş ve kaynakça kısmında belirtilmiştir. Ayrıca literatüre bağlı kalarak araştırmacı tarafından sorular da oluşturulmuştur. Anket soruları; 16 adet demografik soru, kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunları ölçmeye yönelik, 38 adet 5’li likert ölçeğine göre hazırlanan soruları içermektedir. Anket, 2020 yılı Mart ayının ilk haftasında katılımcılara ulaştırılmaya başlanmış ve Nisan 2020’nin üçüncü haftasında bitirilmiştir.

Geleneksel olarak kullanılan anket türleri; yüz yüze, posta, faks ve telefon aracılığıyla gerçekleştirilirken, modern olarak kullanılan anket türleri; e-posta ve web ortamında gerçekleştirilmektedir. Bu çalışmada ise veri toplama yöntemi olarak, geleneksel ve modern yöntemlerde kullanılan; internet tabanlı anket ve yüz yüze anket türleri kullanılmıştır. Kullanılan yöntemler doğrultusunda toplam 324 eğitimli kadın iş gücüne ulaşarak anket tamamlanmıştır.

3.2. Araştırmanın Bulguları ve Değerlendirilmesi

Kadın iş gücünün çalışma hayatında karşılaşmış oldukları sorunlara yönelik oluşturulan sorulara, katılımcılar tarafından verilen cevaplar doğrultusunda aşağıdaki Tablo 3.3.’de yer alan ortalamalar oluşturulmuştur.

Tablo 3.3. Sorulara İlişkin Ortalamalar

Madde	N	Ort.	Standart Sapma
Kadın çalışanlar mesleklerinde ilerleme konusunda erkeklere göre daha çok çalışmakta ve daha uzun süre beklemektedir.	324	3,44	1,273
Kadınların evli ya da çocuk sahibi olmaları işyerindeki performanslarını olumsuz yönde etkiler.	324	2,81	1,419
Kadınların iş yaşamında erkek yöneticilerin ve diğer çalışanların zaman zaman tacizlerine maruz kalmaları çalışma isteklerini olumsuz etkiler.	324	4,16	,975
Çalışma yaşamında kadın ve erkeklere yönelik eşit işe eşit ücret politikası mevcut değildir.	324	3,27	1,261
Kadın çalışanlar maaş, prim, statü gibi konularda ayrımcılığa maruz kalırlar.	324	3,05	1,324
Kadınların çalışma hayatında başarılı olabilmeleri için evdeki sorumluluklarından fedakarlık etmeleri gerekir.	324	3,35	1,379
Üst düzey yöneticilik için erkeklere kadınlardan daha fazla fırsat sağlanmaktadır.	324	3,42	1,404
Personel çıkarılması gerektiğinde (kriz döneminde) öncelikli olarak kadın çalışanlar işten çıkartılır.	324	2,99	1,208
Çalışma saatlerinde esneklik sağlanması kadınların çalışma yaşamına katılmasını kolaylaştırır.	324	4,09	1,052

Tablo 3.3. Sorulara İlişkin Ortalamalar (Devamı)

Madde	N	Ort.	Standart Sapma
Kadınların çalışma yaşamını düzenleyen yasalar yeterli düzeydedir.	324	2,14	1,119
Eğitim almaları ve çalışma hayatında bulunmaları ile ilgili olarak kadınlar üzerinde toplumsal bir baskı bulunmaktadır.	324	3,30	1,236
Kadınların yükselme imkanı, düşük bölümlerde işe başlatılması kariyerlerini olumsuz yönde etkilemektedir.	324	3,36	1,289
Terfi imkanlarına sahip olmaları bakımından kadın çalışanlar üstlerinden destek görmemektedir.	324	3,21	1,250
Kadın çalışanlar yönetsel görevlere gelmelerini sağlayacak eğitim fırsatlarından erkeklerle eşit şekilde yararlanmamaktadır.	324	3,17	1,311
Aile yaşamında ev ve çocuk ile ilgili sorumlulukların paylaşılmaması kadın çalışanların mesleki kariyerlerini etkilemektedir.	324	3,93	1,178
Çalışma yaşamından memnunum.	324	3,43	1,158
Çalışma yaşamında cinsiyetinden dolayı bir ayrımcılığa maruz kaldım.	324	2,06	1,316
Bir kadının öncelikli görevleri evine ve ailesine karşı olan sorumluluklarıdır.	324	2,22	1,331
Türk toplum yapısı kadınların çalışmasına uygun değildir.	324	2,39	1,240
Kadınların çalışması, aile ve çocuklarıyla yeterince ilgilenmemelerine neden olmaktadır.	324	2,26	1,317
Kadınların çalışması, eş ve annelik görevlerini aksatmalarına neden olmaktadır.	324	2,20	1,255
Kadınların çalışmasına eşler izin vermemelidir.	324	1,45	,986
Çalışma yaşamı kadının iyi bir anne ve/veya iyi bir eş olmasını önler.	324	1,73	,970
Kamu sektöründe çalışmayı özel sektörde çalışmaktan daha güvenceli buluyorum.	324	3,64	1,332
İşimle ilgili sorun ve düşüncelerden çalışma saatleri dışında da kurtulamıyorum.	324	3,25	1,417
Yöneticilik genelde erkeklere özgü bir alandır.	324	1,56	1,050
Kadının yeri evidir.	324	1,41	,954
Evdeki sorumlulukların paylaşılmasında sıkıntı yaşıyorum.	324	2,51	1,387
Çalışma hayatında mobbinge (psikolojik taciz) maruz kaldım.	324	2,91	1,533
Çalışma hayatında cinsiyet ayrımcılığı yapılmaktadır.	324	3,01	1,496
Çalışma yaşamında esnek çalışmaya yönelik düzenlemelerin olması kadınların çalışma hayatına katılmalarını kolaylaştırır.	324	2,14	1,211
Çalışma hayatında bulunmaları ve ev işlerinin yükü istihdamda bulunmalarını olumsuz yönde etkilemektedir.	324	3,36	1,401
Çocuk sahibi olmak ve çalışma hayatının zorlukları istihdamda yaşadığım sorunları artırdığını düşünüyorum.	324	3,39	1,399
Çalışan annelerin çocuk sahibi olması çalışma hayatında problem oluşturmaktadır.	324	3,02	1,436
Çalışma hayatında yer alan kadın çalışanlar aileleri tarafından destek görmektedir.	324	2,56	1,325
İş ve aile dengesini kurmakta zorlanıyorum.	324	2,23	1,289
Yasal düzenlemelerde yapılacak önemli değişiklikler, kadın istihdamının karşılaştıkları sorunların etkisini azaltmaya yetecektir. (doğum izni, kreş ve yuva uygulamaları vb.)	324	3,38	1,478
Ücret artışında işveren cinsiyet ayrımı gözetmemektedir.	324	3,26	1,260

Yukarıdaki tabloda kadın çalışanların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlara yönelik düşüncelerin ortalamaları verilmiştir. Tablo incelendiğinde zaman en yüksek ortalama sahip önermenin “Kadınların iş yaşamında erkek yöneticilerin ve diğer çalışanların zaman zaman tacizlerine maruz kalmaları çalışma isteklerini olumsuz etkiler.” (4,16) olduğu görülmektedir. Devamında sırasıyla “Çalışma saatlerinde esneklik sağlanması kadınların çalışma yaşamına katılmasını kolaylaştırır.” (4,09), “Aile yaşamında ev ve çocuk ile ilgili sorumlulukların paylaşılmaması kadın çalışanların mesleki kariyerlerini etkilemektedir.” (3,93) önermeleri diğerlerine göre daha yüksek bir ortalama sahiptir. En düşük ortalama sahip önermeler ise “Kadınların çalışmasına eşler izin vermemelidir.” (1,45) ve “Kadının yeri evidir.” (1,41) olduğu görülmektedir. Tablo 3.4.’de ölçeklerin güvenilirliklerine ilişkin, Cronbach's Alpha katsayısı değerlerine yer verilmiştir.

Tablo 3.4. Ölçeklerin Güvenilirliklerine İlişkin Bulgular

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

Değerlendirmede Cronbach's Alpha değerine ilişkin yorumlar:

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

Anket sorularının dağılımı hakkında bilgi sahibi olmak için, Kolmogorov Smirnov normallik testi yapılmıştır. Parametrik testlerin mi, yoksa parametrik olmayan testlerin mi uygulanacağı, Tablo 3.5.’de belirlenmiştir.

Tablo 3.5. Kolmogorov-Smirnov Normallik Testi

Faktör	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	İstatistik	Sd	P	İstatistik	sd	P
Cam Tavan Sendromu	,088	324	,000	,986	324	,004
Çocuk Sorunu	,239	324	,000	,832	324	,000
Ev İşleri Sorunu	,199	324	,000	,861	324	,000
İkili Rol Anlayışı	,113	324	,000	,968	324	,000
İş Bulma ve Kariyer Yapma Konusunda Karşılaşılan Zorluklar	,133	324	,000	,943	324	,000
İş ve Aile Çatışması	,084	324	,000	,982	324	,000
İş Yerinde Taciz ve Mobbing	,163	324	,000	,942	324	,000
İşverenin Uyguladığı Ayrımcılık	,179	324	,000	,911	324	,000
Toplumsal Cinsiyet	,078	324	,000	,977	324	,000
Ücretlendirmede Eşitsizlik	,138	324	,000	,936	324	,000
Yasal Düzenlemeler	,207	324	,000	,846	324	,000

H₀: Kadın istihdam sorunları ölçeğinin alt boyutları normal dağılım göstermektedir.

H₁: Kadın istihdam sorunları ölçeğinin alt boyutları normal dağılım göstermemektedir.

Yukarıdaki Tablo 3.5'e bakıldığında; p değerleri $p < 0,05$ den küçük olduğu için **H₀** reddedilir. Yani, kadın istihdam sorunları ölçeğinin alt boyutları, normal dağılım göstermemektedir. Bu nedenle, parametrik olmayan testlerin uygulanması kabul görmektedir. Bu test; **Kruskal Wallis Testi** olarak uygun görülmüştür.

Kadın istihdam sorunları ölçeğinin alt boyutlarında; “Yaş”, “Eğitim Durumu”, “Medeni Durum”, “Aile Birey Sayısı”, “Çocuk Sayısı”, “Çocuklara Kim Bakmaktadır”, “Çalıştığınız Kuruluş”, “Çalışılan Sektör”, “Meslek Grubu Durumu”, “Kıdem Yılı”, “Çalışma Şekli Durumu”, “Çalışma Türü”, “Aylık Elde Edilen Net Ücret”, “Sigorta Durumu”, “Çalıştığı Yerdeki Kadın Çalışanlarının Durumu”, “Erkek İş Arkadaşların Kadın Çalışanlara Bakışı Durumu” durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak üzere, her birine ayrı ayrı **Kruskal Wallis Testi** uygulanmıştır.

3.2.1. Katılımcıların Profiline İlişkin Bulgular

İstanbul ilinde eğitimli kadın iş gücü örneklemini oluşturularak, toplam 324 katılımcının; yaşı, eğitim durumu, medeni durumu, aile birey sayısı, çocuk sayısı, çocuklarına kimlerin baktığı, çalıştığı kuruluş, çalıştığı sektör, hangi meslek grubunda yer aldığı, aylık elde edilen

net ücret gibi demografik soruların yer aldığı ankete verdikleri yanıtların frekans dağılım tabloları oluşturulmuş, yorumlar tabloların altında paylaşılmıştır.

Tablo 3.6. Katılımcıların Yaş Grupları

Yaş Grupları		
Değişken Düzeyleri	Frekans	%
15-24	48	14,8
25-34	177	54,6
35-44	78	24,1
45-64	21	6,5
Total	324	100,0

Ankete katılan 324 eğitimli kadın iş gücünün yaş aralıkları; 15-24, 25-34, 35-44, 45-64 dağılımları esas alınarak incelenmiştir. Katılımcıların yaş gruplarını incelediğimiz zaman; %54,6 ile ağırlıklı olarak 25-34 yaş aralığında yer aldığı görülmektedir. 35-44 yaş aralığında %24,1, 15-24 yaş aralığında %14,8 ve 45-64 yaş aralığında %6,5 düzeylerinde gerçekleşmiştir.

Tablo 3.7. Katılımcıların Eğitim Durumları ve Medeni Durumları

Eğitim Durumu		
Değişken Düzeyleri	Frekans	%
İlkokul	3	,9
Ortaokul	6	1,9
Lise	21	6,5
Ön Lisans	72	22,2
Lisans	93	28,7
Yüksek Lisans	75	23,1
Doktora	54	16,7
Total	324	100,0
Medeni Durumu		
Değişken Düzeyleri	Frekans	%
Evli	93	28,7
Bekar	204	63,0
Boşanmış	24	7,4
Dul	3	,9
Total	324	100,0

Yukarıda yer alan Tablo 3.7.'de katılımcıların eğitim durumu ve medeni durumu paylaşılmıştır. Bu verilere göre; %28,7'si lisans mezunu, %23,1'i yüksek lisans mezunu, %22,2'si ön lisans mezunu, %16,7'si doktora mezunu, %6,5'i lise mezunu, %1,9'u ortaokul ve %,9'u da ilkokul mezunu olduklarını belirtmişlerdir.

Katılımcıların %63,0'ı bekar, %28,7'si evli %7,4'u boşanmış ve %,9'u dul cevaplarını vermişlerdir.

Tablo 3.8. Katılımcıların Aile Birey Sayısı, Çocuk Sayısı ve Çocuklarına Kimlerin Baktığı

Aile Birey Sayısı		
Değişken Düzeyleri	Frekans	%
1-2	102	31,5
3-4	141	43,5
5-6	66	20,4
7 ve daha fazla	15	4,6
Total	324	100,0
Çocuk Sayısı		
Değişken Düzeyleri	Frekans	%
Yok	252	77,8
1 çocuk	42	13,0
2 çocuk	27	8,3
3 çocuk	3	,9
Total	324	100,0
Çocuklarına Kimlerin Baktığı		
Değişken Düzeyleri	Frekans	%
Çocuğum Yok	246	75,9
Kendisi	27	8,3
Aile Büyüklerinden Biri	24	7,4
Okul Öncesi Eğitim Merkezleri	3	,9
Tam Gün Okulda	18	5,6
Bakıcı	6	1,9
Total	324	100,0

Katılımcıların aile birey sayısı, çocuk sayısı ve çocuklarına kimlerin baktığının sunulduğu Tablo 3.8.'de yer alan verilere göre;

%43,5'nin aile birey sayısı 3-4, %31,5'in aile birey sayısı 1-2, %20,4'nün aile birey sayısı 5-6, %4,6'nin aile birey sayısı 7 ve daha fazla olarak belirtilmiştir.

Çocuk sayısına bakıldığında katılımcıların %77,8'nin çocuğunun olmadığı, %13,0'nin 1 çocuğu, %8,3'nün 2 çocuğu ve %,9'nun 3 çocuğu oldukları yer almıştır.

Katılımcılara “Çocuklarınıza kim bakmaktadır?” sorusunu yönelttiğimiz zaman; %75,9'u çocuğum yok, %8,3'u kendisi, %7,4'u aile büyüklerinden biri, %5,6'si tam gün okulda, %1,9'u bakıcı ve %,9'u da okul öncesi eğitim merkezleri şeklinde cevaplarını vermişlerdir.

Tablo 3.9. Katılımcıların Çalıştığı Kuruluşlar, Çalıştığı Sektörler ve Çalıştığı Meslek Grupları

Çalıştığı Kuruluş		
Değişken Düzeyleri	Frekans	%
Kamu	51	15,7
Özel Sektör	255	78,7
Diğer	18	5,6
Total	324	100,0
Çalıştığı Sektör		
Değişken Düzeyleri	Frekans	%
Sanayi	9	2,8
Hizmet	315	97,2
Total	324	100,0
Çalıştığı Meslek Grubu		
Değişken Düzeyleri	Frekans	%
Vasıfsız İşçi	24	7,4
Kendi İşi	12	3,7
Yönetici	24	7,4
Şef – Uzman	93	28,7
Memur	78	24,1
Büro ve Müşteri Hizmetleri	18	5,6
Hizmet veya Satış Elemanları	75	23,1
Total	324	100,0

324 eğitimli kadın iş gücünün çalıştığı kuruluş olarak; %78,7’si özel sektör, %15,7’si kamu sektörü ve %5,6’si diğer sektör olarak yer almıştır. Çalıştığı sektör ise; %97,2 ile hizmet, %2,8 ile sanayi sektörü olmuştur. “*Hangi meslek grubunda çalışmaktasınız?*” sorusuna verilen cevaplar ise; %28,7 şef-uzman, %24,1 memur, %23,1 hizmet veya satış elemanları, %7,4’de hem vasıfsız işçi hem de yönetici, %5,6 büro ve müşteri hizmetleri, %3,7 kendi işi şeklinde olmuştur.

Tablo 3.10. Katılımcıların Kaç Yıldır Çalıştığı, Çalışma Şekilleri ve Çalışma Türleri

Kaç Yıldır Çalıştıkları		
Değişken Düzeyleri	Frekans	%
1 yıldan az	39	12,0
1-3 yıl arası	63	19,4
4-5 yıl arası	78	24,1
6-10 yıl arası	48	14,8
11 yıl ve üzeri	96	29,6
Total	324	100,0
Çalışma Şekli		
Değişken Düzeyleri	Frekans	%
Ücret karşılığı ve devamlı	240	74,1
Ücret karşılığı ve sözleşmeli	45	13,9
Part-time	21	6,5
Yevmiye usulü	9	2,8
Kendi işyerimde	9	2,8
Total	324	100,0
Çalışma Türü		
Değişken Düzeyleri	Frekans	%
Gündüz	300	92,6
Gece	6	1,9
Vardiya	18	5,6
Total	324	100,0

Araştırmada katılımcılara “Kaç yıldır çalışmaktasınız?” sorusu yöneltilerek, cevaplar 1 yıldan az, 1-3 yıl arası, 4-5 yıl arası, 6-10 yıl arası, 11 yıl ve üzeri olarak sınıflandırılmıştır. 324 katılımcının, %29,6’si 11 yıl ve üzeri, %24,1’i 4-5 yıl arası, %19,4’ü 1-3 yıl arası, %14,8’i 6-10 yıl arası ve %12,0’i 1 yıldan az çalıştıklarını ifade etmişlerdir. 324 eğitimli kadın iş gücüne “Çalışma şekliniz nedir?” ve “Çalışma türünüz” soruları yöneltilmiştir. Yöneltilen sorular neticesinde kadın iş gücünün çalışma şekli şu şekilde değerlendirilebilmektedir; %74,1’i ücret karşılığı ve devamlı, %13,9’u ücret karşılığı ve sözleşmeli, %6,5’i part-time, %2,8’si hem yevmiye usulü hem de kendi işyerimde şeklinde cevap verirken, çalışma türü ile ilgili soruya ise; %92,6’si gündüz, %5,6’si vardiya, %1,9’u gece türünde çalıştıklarını ifade etmişlerdir.

Tablo 3.11. Katılımcıların Aylık Elde Ettikleri Net Ücret

Aylık Elde Edilen Net Ücret		
Değişken Düzeyleri (TL)	Frekans	%
Asgari ücretten az	36	11,1
Asgari ücret	30	9,3
2.500-3.000	69	21,3
3.001-3.500	36	11,1
3.501-4.500	51	15,7
4.501-5.500	48	14,8
5.501-6.500	24	7,4
6.501 ve üzeri	30	9,3
Total	324	100,0

Araştırmaya katılan 324 eğitimli kadın iş gücünün, aylık elde ettikleri net ücret; asgari ücretten az, asgari ücret, 2.500-3.000 TL, 3.001-3.500 TL, 3.501-4.500 TL, 4.501-5.500 TL, 5.501-6.500 TL, 6.501 ve üzeri olarak sınıflandırılmıştır. Katılımcıların %21,3'u 2.500-3.000 TL, %15,7'si 3.501-4.500 TL, %14,8'i 4.501-5.500 TL, %11,1'i 3.001-3.500 TL ve asgari ücretten az, %9,3'u asgari ücret ve 6.501 ve üzeri, %7,4'u 5.501-6.500 TL aylık net ücret elde ettiklerini ifade etmişlerdir.

Tablo 3.12. Katılımcıların Sigortalılık Durumu

Sigorta Statüleri		
Değişken Düzeyleri	Frekans	%
Evet, SGK	261	80,6
Evet, Emekli Sandığı	24	7,4
Evet, Özel Sigorta	9	2,8
Hem Özel, Hem SGK	18	5,6
Hayır, Yok	12	3,7
Total	324	100,0

324 eğitimli kadın iş gücüne “Sigortalı mısınız?” sorusu yöneltilmiş; %80,6'si evet, sgk, %7,4'u evet, emekli sandığı, %5,6'si hem özel, hem sgk, %3,7'si hayır yok ve %2,8'si evet, özel sigorta cevaplarını vermişlerdir.

Tablo 3.13. Katılımcıların Çalıştığı Kuruluşlardaki Kadın Çalışanların Sayısı ve Erkek İş Arkadaşlarının Kadın Çalışanlara Bakış Açısı

Kadın Çalışanların Sayısı		
Değişken Düzeyleri	Frekans	%
Yarısı kadındır	129	39,8
Yarisından fazlası kadındır	120	37,0
Yarisından azı kadındır	60	18,5
Tamamı kadındır	15	4,6
Total	324	100,0
Erkek İş Arkadaşlarının Kadın Çalışanlara Bakış Açısı		
Değişken Düzeyleri	Frekans	%
Kadın çalışmalı ve kendi ayaklarının üzerinde durabilmelidir	303	93,5
Ekonomik şartlar ne olursa olsun kadın sadece evde çalışmalı, çocuğuna bakmalı	18	5,6
Ekonomik şartlar ne olursa olsun kadın çalışmamalıdır	3	,9
Total	324	100,0

324 katılımcıya “Çalıştığınız yerdeki kadın çalışanların durumu” ve “Erkek iş arkadaşlarınızın kadın çalışanlara bakış açısı” soruları yöneltilmiş, kadın iş gücünün toplumdaki yerinin ve kadın çalışanlara bakış açısının belirlenmesi için verilen cevaplar Tablo 3. oluşturulmuştur.

Tablo 3.13.’deki verilere göre; katılımcılar, “kadın çalışanların sayısına” %39,8’i yarısı kadındır, %37,0’i yarisından fazlası kadındır, %18,5’i yarisından azı kadındır ve %4,6’si tamamı kadındır cevaplarını verirken, “erkek iş arkadaşlarının kadın çalışanlara bakış açısı” sorusuna; %93,5’i kadın çalışmalı ve kendi ayaklarının üzerinde durabilmelidir, %5,6’si ekonomik şartlar ne olursa olsun kadın sadece evde çalışmalı, çocuğuna bakmalı, %,9’u ekonomik şartlar ne olursa olsun kadın çalışmamalıdır cevaplarını vermişlerdir.

3.2.2. Eğitimli Kadın İş Gücünün İstihdam Sorunlarına İlişkin Bulgular

3.2.2.1. Kadın İş Gücünün Yaş Bağımsız Değişkeni İle İstihdam Sorunları Alt Boyut Puanları Arasındaki Karşılaştırma

Katılımcılara yöneltilen ankette yer alan yaş düzeylerine ilişkin; %54,6’sinin 25-34, %24,1’nin 35-44, %14,8’nin 15-24 ve %6,5’nin 45-64 yaş aralığında yer aldığı görülmüştür.

Kadın istihdam sorunlarının alt boyutlarının, yaş durumuna göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere, 2 gruptan fazla olduğu için Kruskal Wallis testi uygulanmıştır. Bu kapsamda, aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

H₀: Kadınların yaş durumunun, Kadın İstihdam Sorunları ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık yoktur.

H₁: Kadınların yaş durumunun, Kadın İstihdam Sorunları ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{1a}: Kadınların yaş durumuna göre, “Cam Tavan Sendromu” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{1b}: Kadınların yaş durumuna göre, “Çocuk Sorunu” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{1c}: Kadınların yaş durumuna göre, “Ev İşleri Sorunu” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{1d}: Kadınların yaş durumuna göre, “İkili Rol Anlayışı” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{1e}: Kadınların yaş durumuna göre, “İş Bulma ve Kariyer Yapma Konusunda Karşılaşılan Zorluklar” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{1f}: Kadınların yaş durumuna göre, “İş ve Aile Çatışması” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{1g}: Kadınların yaş durumuna göre, “İş Yerinde Taciz ve Mobbing” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{1h}: Kadınların yaş durumuna göre, “İşverenin Uyguladığı Ayrımcılık” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{1i}: Kadınların yaş durumuna göre, “Toplumsal Cinsiyet” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{1j}: Kadınların yaş durumuna göre, “Ücretlendirmede Eşitsizlik” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{1j}: Kadınların yaş durumuna göre, “Yasal Düzenlemeler” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

Tablo 3.14.’de, yaş durumuna göre, kadın istihdam sorunları ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılardaki farklılıklarla ilgili Kruskal Wallis Test sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 3.14. Yaş Durumuna Göre Kadın İstihdam Sorunları Ölçeğinin Alt Boyutları

Faktör	Yaş	Mean Rank	Ki-Kare	Sd	P	Grupların Karşılaştırılması
Cam Tavan Sendromu	15-24	48,00	23,404	3	,000*	25-34 / 35-44
	25-34	177,00				
	35-44	78,00				
	45-64	21,00				
Çocuk Sorunu	15-24	170,47	19,486	3	,000*	25-34 / 35-44
	25-34	145,14				
	35-44	198,15				
	45-64	158,21				
Ev İşleri Sorunu	15-24	138,59	12,949	3	,005*	35-44 / 45-64
	25-34	155,00				
	35-44	204,71				
	45-64	182,87				
İkili Rol Anlayışı	15-24	135,59	6,271	3	,099	
	25-34	164,23				
	35-44	167,63				
	45-64	190,36				
İş Bulma ve Kariyer Yapma Konusunda Karşılaşılan Zorluklar	15-24	138,69	31,961	3	,000*	15-24 / 35-44
	25-34	152,84				
	35-44	211,37				
	45-64	116,86				
İş ve Aile Çatışması	15-24	164,84	28,691	3	,000*	25-34 / 35-44
	25-34	139,87				
	35-44	205,88				
	45-64	186,71				
İş Yerinde Taciz ve Mobbing	15-24	151,53	24,523	3	,000*	15-24 / 35-44
	25-34	153,45				
	35-44	203,69				
	45-64	110,86				
İşverenin Uyguladığı Ayrımcılık	15-24	111,88	35,032	3	,000*	25-34 / 35-44
	25-34	161,38				
	35-44	205,25				
	45-64	128,86				
Toplumsal Cinsiyet	15-24	144,97	29,857	3	,000*	15-24 / 35-44
	25-34	143,56				
	35-44	208,48				
	45-64	191,43				
Ücretlendirmede Eşitsizlik	15-24	155,94	29,354	3	,000*	15-24 / 35-44
	25-34	142,21				
	35-44	209,81				
	45-64	172,79				
Yasal Düzenlemeler	15-24	145,37	9,124	3	,028*	25-34 / 35-44
	25-34	175,31				
	35-44	156,41				
	45-64	132,07				

Tablo 3.14.'de görüldüğü gibi $p>0,05$ olduğundan; Hipotez 1d reddedilmiştir. Bununla beraber Hipotez 1a, Hipotez 1b, Hipotez 1c, Hipotez 1e, Hipotez 1f, Hipotez 1g, Hipotez 1h, Hipotez 1i, Hipotez 1j kabul edilmiştir.

Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre; Cam Tavan Sendromu alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere göre, 25-34 yaş gruplarının, ortalamalarının 177,00 olduğu; 35-44 yaş gruplarının ortalamalarının 78,00 olduğu belirlenmiştir.

Cam Tavan Sendromu alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere bakıldığında, 25-34 yaş arası gruplarının (177,00) ortalamaları diğerlerine göre yüksek olduğu görülmektedir. Yani, 25-34 yaş arası grubun Cam Tavan Sendromu nedeninin, diğerlerinden daha fazla olduğu, “Cam Tavan Sendromunun kadın istihdamında sorun olduğu gözlemlenmiştir”.

Gruplar arası farklılaşmalar incelendiğinde 25-34 yaş grubu ile 35-44 yaş grubu arasında bir farklılık olduğu görülmüştür.

Çalışma hayatında yer alan kadın çalışanlar için “yaş” faktörü, birçok alanda önemli sorunları da beraberinde getirmektedir. Cam tavan sendromu ise; istihdam içerisinde bulunan kadınların üst kademelere yükselmeleri konusunda büyük bir engel oluşturmaktadır. Kadınlar için kalıplaşmış rollerinin iş hayatlarında önlerine çıkması ve bu roller yüzünden geçici çalışan olarak düşünölmeleri engelin en büyük nedenleri olarak değerlendirilmektedir. 25-34 yaş grubu ve 35-44 yaş grubunda cam tavan sendromu sorunu ortalamalarının diğerlerine göre yüksek çıkması da bu nedenleri destekler nitelikte durmakta ayrıca kadınların çalışma yaşamlarında en fazla orta kademeye kadar ilerlediklerini ve yönetim kademelerinde önemli düzeyde temsil edilmediklerini ortaya koymaktadır. Bu yaş grubunda, erkek ve kadın yöneticiler tarafından konulan engeller de cam tavan sendromu sorununun önüne geçilmesini zorlaştırmaktadır.

Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre; Çocuk Sorunu alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere göre, 25-34 yaş gruplarının, ortalamalarının 145,14 olduğu; 35-44 yaş gruplarının ortalamalarının 198,15 olduğu belirlenmiştir.

Çocuk Sorunu alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere bakıldığında, 35-44 yaş arası gruplarının (198,15) ortalamaları diğerlerine göre yüksek olduğu görülmektedir. Yani, 35-44 yaş arası grubun Çocuk Sorunu nedeninin, diğerlerinden daha fazla olduğu, “Çocuk Sorunun kadın istihdamında sorun olduğu gözlemlenmiştir”.

Gruplar arası farklılaşmalar incelendiğinde 25-34 yaş grubu ile 35-44 yaş grubu arasında bir farklılık olduğu görülmüştür.

25-34 yaş grubu ile 35-44 yaş grubu arasında görülen Çocuk Sorunu, bizlere kadın çalışanların erken yaşlarda evlenip çocuk sahibi olduklarını ayrıca; geç anne olan kadın çalışanların çocuklarını belli bir yaşa getirdikten sonra işe dönüş konularında zorluk yaşadıklarını göstermektedir. Yani, çalışma hayatında yer alan kadın çalışanların çocuklarına kimlerin bakacağı sorusu, kreş ve yuvaların yetersiz oluşu ve buralara yüksek ücret ödemeleri, ya da bu tip yerlerin ücretleri yüksek olduğu için çocuklarına aile büyüklerinden birinin bakması, yasal olan izin haklarının ehliyetsiz kalması v.b. konular bu yaş grubunda sorun yaşandığını ortaya koymaktadır.

Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre; Ev İşleri Sorunu alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere göre, 35-44 yaş gruplarının ortalamalarının 204,71 olduğu; 45-64 yaş gruplarının ortalamalarının 182,87 olduğu belirlenmiştir.

Ev İşleri Sorunu alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere bakıldığında, 35-44 yaş arası gruplarının (204,71) ortalamaları diğerlerine göre yüksek olduğu görülmektedir. Yani, 35-44 yaş arası grubun Ev İşleri Sorunu nedeninin, diğerlerinden daha fazla olduğu, “Ev İşleri Sorunu kadın istihdamında sorun olduğu gözlemlenmiştir”.

Gruplar arası farklılaşmalar incelendiğinde 35-44 yaş grubu ile 45-64 yaş grubu arasında bir farklılık olduğu görülmüştür.

Çalışma hayatında yer alan kadın çalışanlar bir yandan iş yaşamlarını organize ederken bir yandan da ev işleri ve aile içi sorumlulukları ile uğraşmaktadırlar. Ev İşleri, kadın olmanın doğal bir sonucu olarak kabul görürken bu durum kadın çalışanların üzerine çok fazla sorumluluk yüklenmesine neden olmaktadır. Çünkü, iş yaşamlarında belirli bir statüye yükselmek isteyen kadınlar sarfettikleri eforun aynısını, ev işlerinde de sarfederek çeşitli problemlerle karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu yaş aralığındaki kadınların evlenme ve çocuk sahibi olduğu düşünüldüğünde de ev işleri sorunları üzerlerinde daha fazla sorun teşkil etmektedir.

Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre; İş Bulma ve Kariyer Yapma Konusunda Karşılaşılan Zorluklar alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere göre, 15-24 yaş gruplarının

ortalamalarının 138,69 olduğu; 35-44 yaş gruplarının ortalamalarının 211,37 olduğu belirlenmiştir.

İş Bulma ve Kariyer Yapma Konusunda Karşılaşılan Zorluklar alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere bakıldığında, 35-44 yaş arası gruplarının (211,37) ortalamaları diğerlerine göre yüksek olduğu görülmektedir. Yani, 35-44 yaş arası grubun İş Bulma ve Kariyer Yapma Konusunda Karşılaşılan Zorluklar nedeninin, diğerlerinden daha fazla olduğu, “İş Bulma ve Kariyer Yapma Konusunda Karşılaşılan Zorluklar kadın istihdamında sorun olduğu gözlemlenmiştir”.

Gruplar arası farklılaşmalar incelendiğinde 15-24 yaş grubu ile 35-44 yaş grubu arasında bir farklılık olduğu görülmüştür.

Üniversiteden yeni mezun olan 15-24 yaş grubunun, İş Bulma ve Kariyer Yapma Konusunda Karşılaşmış Oldukları Zorlukların en büyük etkeni, iş piyasası için yeterli deneyime sahip olmayışları ve deneyim kazanmaları için imkan verilmeyişidir. Bu durum da yapılan çalışma ile desteklenmiştir. 35-44 yaş grubunda ortalamaların diğerlerine göre yüksek olmasının nedeni de, evlilik faktörünün ön planda olması ya da çocuk sahibi olan kadınların işe dönüşlerinde yöneticiler tarafından işine gereken önemi veremeyeceği ön yargısı ile karşılaşmalarıdır. İstenilen deneyime sahip olsalar bile aranan yaş kriterlerini karşılayamamaları da bu sorunları desteklemektedir.

Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre; İş ve Aile Çatışması alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere göre, 25-34 yaş gruplarının ortalamalarının 139,87 olduğu; 35-44 yaş gruplarının ortalamalarının 205,88 olduğu belirlenmiştir.

İş ve Aile Çatışması alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere bakıldığında, 35-44 yaş arası gruplarının (205,88) ortalamaları diğerlerine göre yüksek olduğu görülmektedir. Yani, 35-44 yaş arası grubun İş ve Aile Çatışması nedeninin, diğerlerinden daha fazla olduğu, “İş ve Aile Çatışması kadın istihdamında sorun olduğu gözlemlenmiştir”.

Gruplar arası farklılaşmalar incelendiğinde 25-34 yaş grubu ile 35-44 yaş grubu arasında bir farklılık olduğu görülmüştür.

Kadınların birden fazla role bürünmesi (anne, eş), erkek çalışanlara göre İş ve Aile Çatışması sorununa daha fazla maruz kaldığını ortaya koymaktadır. İş ve aile yaşamını dengede tutmak isteyen kadınlar, değişen çevre koşullarına bağlı olarak stres, mutsuzluk, güven eksikliği

gibi çeşitli sorunlar yaşamaktadır. İş ve aile yaşamında yaşanan anlaşmazlıkların, en çok 35-44 yaş gruplarında meydana geldiği yapılan çalışma ile desteklenmiştir.

Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre; İşyerinde Taciz ve Mobbing alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere göre, 15-24 yaş gruplarının ortalamalarının 151,53 olduğu; 35-44 yaş gruplarının ortalamalarının 203,69 olduğu belirlenmiştir.

İşyerinde Taciz ve Mobbing alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere bakıldığında, 35-44 yaş arası gruplarının (203,69) ortalamaları diğerlerine göre yüksek olduğu görülmektedir. Yani, 35-44 yaş arası grubun İşyerinde Taciz ve Mobbing nedeninin, diğerlerinden daha fazla olduğu, “İşyerinde Taciz ve Mobbing kadın istihdamında sorun olduğu gözlemlenmiştir”.

Gruplar arası farklılaşmalar incelendiğinde 15-24 yaş grubu ile 35-44 yaş grubu arasında bir farklılık olduğu görülmüştür.

İşyerinde meydana gelen cinsel taciz ve mobbing; fiziksel olarak gerçekleştiği gibi sözlü bir şekilde de gerçekleşmektedir. Kadın çalışanların iş verimliliğinde düşüşler yaşanmasına, mutsuzluk gibi sorunların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu durum genelde güç göstergesi olarak algılanmakta, yönetici pozisyonunda bulunan kişinin, yükselişte olan kadın çalışanın önünü keserek kendi konumunu sağlamlaştırması ile açıklanmaktadır. 35-44 yaş grubunda bu durumun diğerlerine göre daha fazla gözükmesi ile de örtüşmektedir.

Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre; İşverenin Uyguladığı Ayrımcılık alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere göre, 25-34 yaş gruplarının ortalamalarının 161,38 olduğu; 35-44 yaş gruplarının ortalamalarının 205,25 olduğu belirlenmiştir.

İşverenin Uyguladığı Ayrımcılık alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere bakıldığında, 35-44 yaş arası gruplarının (205,25) ortalamaları diğerlerine göre yüksek olduğu görülmektedir. Yani, 35-44 yaş arası grubun İşverenin Uyguladığı Ayrımcılık nedeninin, diğerlerinden daha fazla olduğu, “İşverenin Uyguladığı Ayrımcılık kadın istihdamında sorun olduğu gözlemlenmiştir”.

Gruplar arası farklılaşmalar incelendiğinde 25-34 yaş grubu ile 35-44 yaş grubu arasında bir farklılık olduğu görülmüştür.

Kadınlar, çalışma hayatının her alanında ayrımcılık ile karşı karşıya kalmaktadırlar. İş arama sürecinden başlayarak, işe alındıktan sonraki süreçte de bu ayrımcılık devam etmektedir.

İşverenler tarafından “kadın işi”, “erkek işi” ayrımına gidilmesi bu durumun en net göstergesidir. 35-44 yaş grubunda diğerlerine göre bu sorunun daha fazla yaşanmasının nedeni de; işverenler tarafından kadınlar için kalıplaşmış rollerinin olması, erkekler kadar çalışma hayatında başarılı olamayacakları algısı ve evlilik faktörünün eklenmesi ayrımcılık yaşamlarına neden olmaktadır.

Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre; Toplumsal Cinsiyet alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere göre, 15-24 yaş gruplarının ortalamalarının 144,97 olduğu; 35-44 yaş gruplarının ortalamalarının 208,48 olduğu belirlenmiştir.

Toplumsal Cinsiyet alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere bakıldığında, 35-44 yaş arası gruplarının (208,48) ortalamaları diğerlerine göre yüksek olduğu görülmektedir. Yani, 35-44 yaş arası grubun Toplumsal Cinsiyet nedeninin, diğerlerinden daha fazla olduğu, “Toplumsal Cinsiyet kadın istihdamında sorun olduğu gözlemlenmiştir”.

Gruplar arası farklılaşmalar incelendiğinde 15-24 yaş grubu ile 35-44 yaş grubu arasında bir farklılık olduğu görülmüştür.

Toplum tarafından kadınlar için belirlenen rol ve statüler toplumsal cinsiyet algısının oluşmasına neden olmaktadır. Bu durum iş ve mesleklerin cinsiyetleştirilerek, kadınların iş hayatında sorun yaşamlarına yol açmaktadır. Toplum tarafından kadınların anne, eş gibi rollere uygun görülerek, çalışma hayatında olmamaları gerektiği düşüncesi; 35-44 yaş grubunda daha fazla sorun yaşandığını yapılan çalışma ile ortaya koymaktadır.

Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre; Ücretlendirmede Eşitsizlik alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere göre, 15-24 yaş gruplarının ortalamalarının 155,94 olduğu; 35-44 yaş gruplarının ortalamalarının 209,81 olduğu belirlenmiştir.

Ücretlendirmede Eşitsizlik alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere bakıldığında, 35-44 yaş arası gruplarının (209,81) ortalamaları diğerlerine göre yüksek olduğu görülmektedir. Yani, 35-44 yaş arası grubun Ücretlendirmede Eşitsizlik nedeninin, diğerlerinden daha fazla olduğu, “Ücretlendirmede Eşitsizlik kadın istihdamında sorun olduğu gözlemlenmiştir”.

Gruplar arası farklılaşmalar incelendiğinde 15-24 yaş grubu ile 35-44 yaş grubu arasında bir farklılık olduğu görülmüştür.

Kadın ve erkek çalışanlar arasında “eşit işe eşit ücret” politikasının tam olarak işlemediği, 35-44 yaş grubunda yer alan kadın çalışanların erkekler çalışanlar ile aynı konumda bulunmalarına rağmen ücretlendirme konusunda eşit davranılmadığını belirtmişlerdir. Türkiye’de bu durum bilinen bir gerçektir. Literatürde yer alan, Türkiye İstatistik Kurumu Kazanç Yapısı Araştırması’na (2018) göre; *yıllık ortalama ücret dağılımının eğitim düzeyine göre dağılımı* tablosunda da bu durum desteklenmiştir. Eğitim düzeyleri aynı olmasına rağmen ücretlendirme konusunda eşit davranılmamış ve kadınların lehine bir durum gerçekleşmiştir.

Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre; Yasal Düzenlemeler alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere göre, 25-34 yaş gruplarının ortalamalarının 175,31 olduğu; 35-44 yaş gruplarının ortalamalarının 156,41 olduğu belirlenmiştir.

Yasal Düzenlemeler alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere bakıldığında, 25-34 yaş arası gruplarının (175,31) ortalamaları diğerlerine göre yüksek olduğu görülmektedir. Yani, 25-34 yaş arası grubun Yasal Düzenlemeler nedeninin, diğerlerinden daha fazla olduğu, “Yasal Düzenlemeler kadın istihdamında sorun olduğu gözlemlenmiştir”.

Gruplar arası farklılaşmalar incelendiğinde 25-34 yaş grubu ile 35-44 yaş grubu arasında bir farklılık olduğu görülmüştür.

Kadın çalışanların erkek çalışanlar ile eşit haklara sahip olabilmesi hatta kadın çalışanlara pozitif ayrımcılık uygulanabilmesi adına çeşitli yasal düzenlemeler gerçekleştirilmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu’na göre; kadınların doğum izni ve süt izni şu şekildedir: kadın işçilerin doğum öncesi sekiz hafta ve doğum sonrası sekiz hafta olmak üzere toplamda 16 haftalık doğum izinleri bulunmakta ayrıca bir yaşından küçük çocukları için süt izni olarak günde toplam bir buçuk saat izin kullanılmaktadırlar. Son dönemde çocukları ilköğretime başlayan kadınlara part-time çalışma imkanı verilmesi de olumlu gelişmeler arasında yer almaktadır (Gürün Karatepe, 2018: 30).

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

Kadın istihdam sorunlarının alt boyutlarının, eğitim durumuna göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere, 2 gruptan fazla olduğu için Kruskal Wallis testi uygulanmıştır. Bu kapsamda, aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

H₀: Kadınların eğitim durumunun, Kadın İstihdam Sorunları ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık yoktur.

H₂: Kadınların eğitim durumunun, Kadın İstihdam Sorunları ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{2a}: Kadınların eğitim durumuna göre, “Cam Tavan Sendromu” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{2b}: Kadınların eğitim durumuna göre, “Çocuk Sorunu” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{2c}: Kadınların eğitim durumuna göre, “Ev İşleri Sorunu” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{2d}: Kadınların eğitim durumuna göre, “İkili Rol Anlayışı” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{2e}: Kadınların eğitim durumuna göre, “İş Bulma ve Kariyer Yapma Konusunda Karşılaşılan Zorluklar” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{2f}: Kadınların eğitim durumuna göre, “İş ve Aile Çatışması” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{2g}: Kadınların eğitim durumuna göre, “İş Yerinde Taciz ve Mobbing” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{2h}: Kadınların eğitim durumuna göre, “İşverenin Uyguladığı Ayrımcılık” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{2i}: Kadınların eğitim durumuna göre, “Toplumsal Cinsiyet” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{2j}: Kadınların eğitim durumuna göre, “Ücretlendirmede Eşitsizlik” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{2k}: Kadınların eğitim durumuna göre, “Yasal Düzenlemeler” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

Tablo 3.15.'de, eğitim durumuna göre, kadın istihdam sorunları ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılardaki farklılıklarla ilgili Kruskal Wallis Test sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 3.15. Eğitim Durumuna Göre Kadın İstihdam Sorunları Ölçeğinin Alt Boyutları

Faktör	Eğitim Durumu	Mean Rank	Ki-Kare	Sd	P	Grupların Karşılaştırılması
Cam Tavan Sendromu	İlkokul	297,50	25,827	6	,000*	Lisans – Doktora
	Ortaokul	143,75				
	Lise	155,86				
	Ön Lisans	144,81				
	Lisans	141,02				
	Yüksek Lisans	174,50				
	Doktora	203,58				
Çocuk Sorunu	İlkokul	66,50	21,714	6	,001*	İlkokul – Ortaokul
	Ortaokul	284,00				Ortaokul- Lisans
	Lise	187,79				Ortaokul – Yüksek Lisans
	Ön Lisans	179,81				Ortaokul- Doktora
	Lisans	153,94				
	Yüksek Lisans	152,06				
	Doktora	150,67				
Ev İşleri Sorunu	İlkokul	53,00	17,289	6	,008*	Lise – Ön Lisans
	Ortaokul	179,00				
	Lise	213,50				
	Ön Lisans	179,63				
	Lisans	156,31				
	Yüksek Lisans	157,88				
	Doktora	141,17				
İkili Rol Anlayışı	İlkokul	170,00	10,420	6	,108	
	Ortaokul	187,25				
	Lise	220,14				
	Ön Lisans	165,56				
	Lisans	151,52				
	Yüksek Lisans	160,34				
	Doktora	154,75				
İş Bulma ve Kariyer Yapma Konusunda Karşılaşılan Zorluklar	İlkokul	264,50	27,266	6	,000*	Yüksek Lisans – Doktora
	Ortaokul	89,00				
	Lise	192,71				
	Ön Lisans	154,00				
	Lisans	153,98				
	Yüksek Lisans	196,70				
	Doktora	131,75				

Tablo 3.15. Eğitim Durumuna Göre Kadın İstihdam Sorunları Ölçeğinin Alt Boyutları (Devamı)

Faktör	Eğitim Durumu	Mean Rank	Ki-Kare	Sd	P	Grupların Karşılaştırılması
İş ve Aile Çatışması	İlkokul	108,50	24,076	6	,001*	İlkokul – Ortaokul
	Ortaokul	313,25				Ortaokul- Ön Lisans
	Lise	200,21				Ortaokul- Lisans
	Ön Lisans	160,25				Ortaokul – Yüksek Lisans
	Lisans	143,92				Ortaokul- Doktora
	Yüksek Lisans	168,02				
	Doktora	161,42				
İş Yerinde Taciz ve Mobbing	İlkokul	261,50	23,753	6	,001*	Lisans – Yüksek Lisans
	Ortaokul	104,00				Lisans – Doktora
	Lise	164,21				
	Ön Lisans	146,75				
	Lisans	139,61				
	Yüksek Lisans	184,52				
	Doktora	192,67				
İşverenin Uyguladığı Ayrımcılık	İlkokul	306,5	27,240	6	,000*	Lise – Doktora
	Ortaokul	91,25				
	Lise	186,29				
	Ön Lisans	157,5				
	Lisans	137,73				
	Yüksek Lisans	167,3				
	Doktora	195,83				
Toplumsal Cinsiyet	İlkokul	168,50	16,741	6	,010*	İlkokul – Ortaokul
	Ortaokul	221,00				Ortaokul- Ön Lisans
	Lise	205,14				Ortaokul- Lisans
	Ön Lisans	152,44				Ortaokul – Yüksek Lisans
	Lisans	138,31				Ortaokul- Doktora
	Yüksek Lisans	171,68				
	Doktora	181,42				
Ücretlendirmede Eşitsizlik	İlkokul	300,5	34,994	6	,000*	Lise – Ön Lisans
	Ortaokul	226,25				Ön Lisans – Yüksek Lisans
	Lise	211,57				Ön Lisans – Doktora
	Ön Lisans	126,5				
	Lisans	144,84				
	Yüksek Lisans	183,2				
	Doktora	178,33				
Yasal Düzenlemeler	İlkokul	59,00	10,527	6	,104	
	Ortaokul	112,25				
	Lise	153,71				
	Ön Lisans	180,00				
	Lisans	165,69				
	Yüksek Lisans	149,90				
	Doktora	165,92				

Tablo 3.15.'de görüldüğü gibi $p>0,05$ olduğundan; Hipotez 2d ve Hipotez 2j reddedilmiştir. Bununla beraber Hipotez 2a, Hipotez 2b, Hipotez 2c, Hipotez 2e, Hipotez 2f, Hipotez 2g, Hipotez 2h, Hipotez 2ı, Hipotez 2i kabul edilmiştir.

Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre; Cam Tavan Sendromu alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere göre, Lisans mezunu grupları ortalamalarının 141,02 olduğu; Doktora mezunu grupları ortalamalarının 203,58 olduğu belirlenmiştir.

Cam Tavan Sendromu alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere bakıldığında, Doktora mezunu grupları (203,50) ortalamalarının diğerlerine göre yüksek olduğu görülmektedir. Yani, Doktora mezunu grupları ortalamalarının Cam Tavan Sendromu nedeninin, diğerlerinden daha fazla olduğu, “Cam Tavan Sendromunun kadın istihdamında sorun olduğu gözlemlenmiştir”.

Gruplar arası farklılaşmalar incelendiğinde Lisans mezunu grubu ile Doktora mezunu grubu arasında bir farklılık olduğu görülmüştür.

Eğitim, kadınların çalışma hayatında erkek çalışanlara göre daha üstün olabilmeleri için etkin bir rol oynamaktadır. İş gücü piyasası ile eğitim faktörünün etkin bir şekilde yürütülmediği, literatürde yer alan “*Eğitim ve Mesleki Eğitimde Eşitsizlik*” başlığı altında da açıklanmaktadır. Eğitim seviyesi ne olursa olsun kadın çalışanların her koşulda cam tavan sendromu sorununa maruz kaldığı, iş piyasasının gerektiği niteliklere sahip olmalarına rağmen Doktora mezunu gruplarında bu sorunun daha fazla yaşandığı kadın çalışanlar tarafından ifade edilmiştir.

Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre; Çocuk Sorunu alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere göre, İlkokul mezunu grupları ortalamalarının 66,50, Ortaokul mezunu grupları ortalamalarının 284,00, Lisans mezunu grupları ortalamalarının 187,79, Yüksek Lisans mezunu grupları ortalamalarının 152,06 olduğu; Doktora mezunu gruplarının 150,67 olduğu belirlenmiştir.

Çocuk Sorunu alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere bakıldığında, Ortaokul mezunu grupları (284,00) ortalamalarının diğerlerine göre yüksek olduğu görülmektedir. Yani, Ortaokul mezunu grupları ortalamalarının Çocuk Sorunu nedeninin, diğerlerinden daha fazla olduğu, “Çocuk Sorunu kadın istihdamında sorun olduğu gözlemlenmiştir”.

Gruplar arası farklılaşmalar incelendiğinde İlkokul mezunu grubu ile Ortaokul mezunu, Ortaokul mezunu grubu ile Lisans mezunu, Ortaokul mezunu grubu ile Yüksek Lisans mezunu, Ortaokul mezunu ile Doktora mezunu grupları arasında bir farklılık olduğu görülmüştür.

Çocuk sorunu, eğitim seviyesi ne olursa olsun kadın çalışanların çalışma hayatında karşılaştıkları en büyük problem olarak görülmektedir. Eğitim seviyeleri, Ortaokul bandında yer alan kadın çalışanlar, iş piyasasında düşük ücretle çalıştıkları için bu sorun ile daha fazla karşı karşıya kaldıklarını ayrıca geleneksel Türk toplum yapısında, kadınlar için kalıplaşmış rollerinin yer alması nedeniyle zorluk yaşadıklarını ifade etmişlerdir.

Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre; Ev İşleri Sorunu alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere göre, Lise mezunu grupları ortalamalarının 213,50 olduğu; Ön Lisans mezunu grupları ortalamalarının 179,63 olduğu belirlenmiştir.

Ev İşleri Sorunu alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere bakıldığında, Lise mezunu grupları (213,50) ortalamalarının diğerlerine göre yüksek olduğu görülmektedir. Yani, Lise mezunu grupları ortalamalarının Ev İşleri Sorunu nedeninin, diğerlerinden daha fazla olduğu, “Ev İşleri Sorunu kadın istihdamında sorun olduğu gözlemlenmiştir”.

Gruplar arası farklılaşmalar incelendiğinde Lise mezunu grubu ile Ön Lisans mezunu grubu arasında bir farklılık olduğu görülmüştür.

Ataerkil bir toplum yapısına sahip olan Türkiye’de “kadınların yeri evidir”, “kadın evine, çocuğuna bakar” algısının benimsenmesi, Lise mezunu kadınların ev işleri sorunu ile daha fazla karşı karşıya kaldıklarını ayrıca düşük ücretle çalıştıkları için evin ihtiyaçlarını karşılama konusunda zorluk yaşadıklarını ifade etmişlerdir.

Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre; İş Bulma ve Kariyer Yapma Konusunda Karşılaşılan Zorluklar alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere göre, Yüksek Lisans mezunu grupları ortalamalarının 196,70 olduğu; Doktora mezunu grupları ortalamalarının 131,75 olduğu belirlenmiştir.

İş Bulma ve Kariyer Yapma Konusunda Karşılaşılan Zorluklar alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere bakıldığında, Yüksek Lisans mezunu grupları (196,70) ortalamalarının diğerlerine göre yüksek olduğu görülmektedir. Yani, Yüksek Lisans mezunu grupları ortalamalarının İş Bulma ve Kariyer Yapma Konusunda Karşılaşılan Zorluklar nedeninin,

diğerlerinden daha fazla olduğu, “İş Bulma ve Kariyer Yapma Konusunda Karşılaşılan Zorluklar kadın istihdamında sorun olduğu gözlemlenmiştir”.

Gruplar arası farklılaşmalar incelendiğinde Yüksek Lisans mezunu grubu ile Doktora mezunu grubu arasında bir farklılık olduğu görülmüştür.

Literatürde yer alan “Eğitim Durumlarına Göre İstihdam Oranları Kadın-Erkek (%), 2009-2019” tablosunu incelediğimiz zaman, Yüksek-okul veya fakülte mezunu olan kadınların %58,3 oranında, Yüksek-okul veya fakülte mezunu olan erkeklerin %77 oranlarında istihdam edildiği görülmektedir. Bu durum eğitim seviyesi yükseldikçe, kadın çalışanların İş Bulma ve Kariyer Yapma Konusunda daha fazla zorluk yaşadığını, kadınların kalıplaşmış rolleri yüzünden erkeklerin iş gücü piyasasında daha fazla tercih edildiklerini desteklemektedir.

Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre; İş ve Aile Çatışması alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere göre, İlkokul mezunu grupları ortalamalarının 108,50, Ortaokul mezunu grupları ortalamalarının 313,25, Ön Lisans mezunu grupları ortalamalarının 160,25, Lisans mezunu grupları ortalamalarının 143,92, Yüksek Lisans mezunu grupları ortalamalarının 168,02 olduğu; Doktora mezunu gruplarının 161,42 olduğu belirlenmiştir.

İş ve Aile Çatışması alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere bakıldığında, Ortaokul mezunu grupları (313,25) ortalamalarının diğerlerine göre yüksek olduğu görülmektedir. Yani, Ortaokul mezunu grupları ortalamalarının İş ve Aile Çatışması nedeninin, diğerlerinden daha fazla olduğu, “İş ve Aile Çatışması kadın istihdamında sorun olduğu gözlemlenmiştir”.

Gruplar arası farklılaşmalar incelendiğinde İlkokul mezunu grubu ile Ortaokul mezunu, Ortaokul mezunu grubu ile Ön Lisans mezunu, Ortaokul mezunu grubu ile Lisans mezunu, Ortaokul mezunu grubu ile Yüksek Lisans mezunu, Ortaokul mezunu ile Doktora mezunu grupları arasında bir farklılık olduğu görülmüştür.

İş ve Aile Çatışması sorunu; neredeyse tüm eğitim seviyelerinde görülmüş olmasına rağmen, ortaokul mezunu gruplarında kendini daha fazla hissettirmektedir. Çünkü bu eğitim seviyesinde yer alan kadın çalışanlar genellikle düşük ücretle mavi yaka pozisyonunda çalışmaktadırlar. Düşük ücretle çalışan kadınlar ve mavi yaka pozisyonun getirmiş olduğu iş yükü sorumluluğuyla çatışmanın kaçınılmaz olduğunu ayrıca yaşam standartlarının yüksek olmasıyla birlikte ev içi sorumluluklarında problem yaşadıklarını ifade etmişlerdir.

Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre; İşyerinde Taciz ve Mobbing alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere göre, Lisans mezunu grupları ortalamalarının 139,61, Yüksek Lisans mezunu grupları ortalamalarının 184,52 olduğu; Doktora mezunu grupları ortalamalarının 192,67 olduğu belirlenmiştir.

İşyerinde Taciz ve Mobbing alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere bakıldığında, Doktora mezunu grupları (192,67) ortalamalarının diğerlerine göre yüksek olduğu görülmektedir. Yani, Doktora mezunu grupları ortalamalarının İşyerinde Taciz ve Mobbing nedeninin, diğerlerinden daha fazla olduğu, “İşyerinde Taciz ve Mobbing kadın istihdamında sorun olduğu gözlemlenmiştir”.

Gruplar arası farklılaşmalar incelendiğinde Lisans mezunu grubu ile Yüksek Lisans mezunu grubu, Lisans mezunu grubu ile Doktora mezunu grupları arasında bir farklılık olduğu görülmüştür.

Cam tavan sendromu sorununun, diğer eğitim seviyelerine göre ortalamalarının daha yüksek olduğu Doktora mezunu gruplarında görülmesi; İşyerinde Taciz ve Mobbing’e diğer eğitim seviyelerine göre ortalamalarının daha yüksek olduğu Doktora mezunu gruplarının karşı karşıya kalması bu durumun tesadüfi olmadığını birbirini destekler nitelikte olduğunu ortaya koymaktadır. Yani eğitim seviyesi yükseldikçe kadın çalışanlar çalışma hayatında daha büyük sorunlar ile karşılaşmaktadır.

Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre; İşverenin Uyguladığı Ayrımcılık alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere göre, Lise mezunu grupları ortalamalarının 186,29 olduğu; Doktora mezunu grupları ortalamalarının 195,83 olduğu belirlenmiştir.

İşverenin Uyguladığı Ayrımcılık alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere bakıldığında, Doktora mezunu grupları (195,83) ortalamalarının diğerlerine göre yüksek olduğu görülmektedir. Yani, Doktora mezunu grupları ortalamalarının İşverenin Uyguladığı Ayrımcılık nedeninin, diğerlerinden daha fazla olduğu, “İşverenin Uyguladığı Ayrımcılık kadın istihdamında sorun olduğu gözlemlenmiştir”.

Gruplar arası farklılaşmalar incelendiğinde Lise mezunu grubu ile Doktora mezunu grubu arasında bir farklılık olduğu görülmüştür.

Objektif değerlendirmelerin dışında kalan kadın çalışanlar, işverenler tarafından kalıplaşmış rolleri nedeniyle ön yargı ile karşılaşmaktadır. İşe alım ve terfi konularında, kadın

Çalışanların eğitim seviyelerinin istenilen düzeyde olmasına rağmen öncelikle erkek çalışanların tercih edildiğı ifade edilmiştir.

Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre; Toplumsal Cinsiyet alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere göre, İlkokul mezunu grupları ortalamalarının 168,50, Ortaokul mezunu grupları ortalamalarının 221,00, Ön Lisans mezunu grupları ortalamalarının 152,44, Lisans mezunu grupları ortalamalarının 138,31, Yüksek Lisans mezunu grupları ortalamalarının 171,68 olduğu; Doktora mezunu gruplarının 181,42 olduğu belirlenmiştir.

Toplumsal Cinsiyet alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere bakıldığında, Ortaokul mezunu grupları (221,00) ortalamalarının diğerlerine göre yüksek olduğu görölmektedir. Yani, Ortaokul mezunu grupları ortalamalarının Toplumsal Cinsiyet nedeninin, diğerlerinden daha fazla olduğu, “Toplumsal Cinsiyet kadın istihdamında sorun olduğu gözlemlenmiştir”.

Gruplar arası farklılaşmalar incelendiğinde İlkokul mezunu grubu ile Ortaokul mezunu, Ortaokul mezunu grubu ile Ön Lisans mezunu, Ortaokul mezunu grubu ile Lisans mezunu, Ortaokul mezunu grubu ile Yüksek Lisans mezunu, Ortaokul mezunu ile Doktora mezunu grupları arasında bir farklılık olduğu görölmüştür.

Kadınlara biçilen rollerin kalıplaşması, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin günümüzde kendini daha fazla hissettirmesine neden olmaktadır. Bu durum kadınların istihdam edilmelerinin önünde engel oluşturarak, ekonomik özgürlüğe gidecek olan yolu kapatmaktadır.

Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre; Ücretlendirmede Eşitsizlik alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere göre, Lise mezunu grupları ortalamalarının 211,57, Ön Lisans mezunu grupları ortalamalarının 126,5, Yüksek Lisans mezunu grupları ortalamalarının 183,2 olduğu; Doktora mezunu grupları ortalamalarının 178,33 olduğu belirlenmiştir.

Ücretlendirmede Eşitsizlik alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere bakıldığında, Lise mezunu grupları (211,57) ortalamalarının diğerlerine göre yüksek olduğu görölmektedir. Yani, Lise mezunu grupları ortalamalarının Ücretlendirmede Eşitsizlik nedeninin, diğerlerinden daha fazla olduğu, “Ücretlendirmede Eşitsizlik kadın istihdamında sorun olduğu gözlemlenmiştir”.

Gruplar arası farklılaşmalar incelendiğinde Lisans mezunu grubu ile Ön Lisans mezunu, Ön Lisans mezunu grubu ile Yüksek Lisans mezunu, Ön Lisans mezunu grubu ile Doktora mezunu grupları arasında bir farklılık olduğu görölmüştür.

Literatürde yer alan, “Yıllık Ortalama Ücret Dağılımının Eğitim Düzeyine Göre Dağılımı (Bin, Oran %), 2018 tablosunu incelediğimiz zaman, tüm eğitim düzeylerinde erkeklerin lehine, kadınların aleyhine bir dağılımın gerçekleştiğini görmekteyiz. Tabloda yer alan bilgilere göre; Lise eğitim düzeyindeki kadın çalışanların yıllık ortalama düzenli brüt ücret dağılımının 32.013 TL, Lise eğitim düzeyindeki erkek çalışanlar da ise yıllık ortalama düzenli brüt ücret dağılımının 37.334 TL bandında olduğu, cinsiyete dayalı ücret farkının ise %14,3 oranlarında gerçekleştiği görülmektedir. Bu durum; eğitim seviyesi aynı olmasına rağmen ücretlendirme konusunda kadın çalışanların ayrımcılık yaşadığını ortaya koymaktadır.

3.2.2.3. Kadın İş Gücünün Medeni Durum Bağımsız Değişkeni ile İstihdam Sorunları Alt Boyut Puanları Arasındaki Karşılaştırma

Kadın istihdam sorunlarının alt boyutlarının, medeni durumuna göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere, 2 gruptan fazla olduğu için Kruskal Wallis testi uygulanmıştır. Bu kapsamda, aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

H₀: Kadınların medeni durumunun, Kadın İstihdam Sorunları ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık yoktur.

H₃: Kadınların medeni durumunun, Kadın İstihdam Sorunları ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{3a}: Kadınların medeni durumuna göre, “Cam Tavan Sendromu” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{3b}: Kadınların medeni durumuna göre, “Çocuk Sorunu” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{3c}: Kadınların medeni durumuna göre, “Ev İşleri Sorunu” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{3d}: Kadınların medeni durumuna göre, “İkili Rol Anlayışı” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{3e}: Kadınların medeni durumuna göre, “İş Bulma ve Kariyer Yapma Konusunda Karşılaşılan Zorluklar” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{3f}: Kadınların medeni durumuna göre, “İş ve Aile Çatışması” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{3g}: Kadınların medeni durumuna göre, “İş Yerinde Taciz ve Mobbing” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{3h}: Kadınların medeni durumuna göre, “İşverenin Uyguladığı Ayrımcılık” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{3i}: Kadınların medeni durumuna göre, “Toplumsal Cinsiyet” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{3j}: Kadınların medeni durumuna göre, “Ücretlendirmede Eşitsizlik” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{3k}: Kadınların medeni durumuna göre, “Yasal Düzenlemeler” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

Tablo 3.16.’da medeni durumuna göre, kadın istihdam sorunları ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılardaki farklılıklarla ilgili Kruskal Wallis Test sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 3.16. Medeni Durumuna Göre Kadın İstihdam Sorunları Ölçeğinin Alt Boyutları

Faktör	Medeni Durum	Mean Rank	Ki-Kare	Sd	P	Grupların Karşılaştırılması
Cam Tavan Sendromu	Evli	134,58	21,321	3	,000*	Evli – Bekar
	Bekar	166,91				Evli – Boşanmış
	Boşanmış	221,75				Bekar – Boşanmış
	Dul	254				
Çocuk Sorunu	Evli	184,08	16,986	3	,001*	Evli – Boşanmış
	Bekar	148,6				Dul – Boşanmış
	Boşanmış	181,81				
	Dul	284				
Ev İşleri Sorunu	Evli	182,1	16,986	3	,000*	Evli – Bekar
	Bekar	146,22				Bekar – Boşanmış
	Boşanmış	207,13				Bekar – Dul
	Dul	305				
İkili Rol Anlayışı	Evli	179,29	27,856	3	,000*	Evli – Boşanmış
	Bekar	147,7				Dul – Boşanmış
	Boşanmış	236,75				
	Dul	54,5				

Tablo 3.16. Medeni Durumuna Göre Kadın İstihdam Sorunları Ölçeğinin Alt Boyutları (Devamı)

Faktör	Medeni Durum	Mean Rank	Ki-Kare	Sd	P	Grupların Karşılaştırılması
İş Bulma ve Kariyer Yapma Konusunda Karşılaşılan Zorluklar	Evli	171,98	3,135	3	,371	
	Bekar	159,17				
	Boşanmış	163,25				
	Dul	89				
İş ve Aile Çatışması	Evli	170,24	27,334	3	,000*	Evli – Boşanmış
	Bekar	148,25				
	Boşanmış	235,44				
	Dul	308				
İş Yerinde Taciz ve Mobbing	Evli	126,79	26,748	3	,000*	Evli – Bekar
	Bekar	171,50				Evli – Boşanmış
	Boşanmış	224,56				Bekar – Boşanmış
	Dul	161,00				
İşverenin Uyguladığı Ayrımcılık	Evli	157,52	10,325	3	,016*	Evli – Boşanmış
	Bekar	158,09				Bekar - Boşanmış
	Boşanmış	219,88				
	Dul	158,00				
Toplumsal Cinsiyet	Evli	153,4	35,582	3	,000*	Evli – Boşanmış
	Bekar	153,19				Bekar - Boşanmış
	Boşanmış	269,56				
	Dul	221				
Ücretlendirmede Eşitsizlik	Evli	145,03	29,724	3	,099	
	Bekar	158,64				
	Boşanmış	245,75				
	Dul	300,50				
Yasal Düzenlemeler	Evli	145,9	4,522	3	,210	
	Bekar	169,63				
	Boşanmış	165,88				
	Dul	165,5				

Tablo 3.16.'de görüldüğü gibi $p > 0,05$ olduğundan; Hipotez 3f, Hipotez 3i ve Hipotez 3j reddedilmiştir. Bununla beraber Hipotez 3a, Hipotez 3b, Hipotez 3c, Hipotez 3d, Hipotez 3e, Hipotez 3g, Hipotez 3h, Hipotez 3ı kabul edilmiştir.

Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre; Cam Tavan Sendromu alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere göre, evli olanların ortalamalarının 134,58, bekar olanların ortalamalarının 166,91 olduğu; boşanmış olanların ortalamalarının 221,75 olduğu belirlenmiştir.

Cam Tavan Sendromu alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere bakıldığında, boşanmış olanların ortalamalarının (221,75) ortalamalarının diğerlerine göre yüksek olduğu görülmektedir. Yani, boşanmış olanların ortalamalarının Cam Tavan Sendromu nedeninin, diğerlerinden daha fazla olduğu, “Cam Tavan Sendromunun kadın istihdamında sorun olduğu gözlemlenmiştir”.

Gruplar arası farklılaşmalar incelendiğinde evli-bekar, evli-boşanmış ve bekar-boşanmış grupları arasında bir farklılık olduğu görülmüştür.

Geleneksel Türk toplum yapımızda, evlilik kurumları önemli ve yaygın bir değer olarak kabul görmektedir. İş alım süreçlerinde ise medeni durumun etkisi son derece önemlidir. Boşanmış kadınlar, geçimlerini kendileri üstlendikleri için zorluk yaşadıklarını ifade etmişlerdir. İşe alım süreçlerinde ve işe alındıktan sonra işveren tarafından yapılan muamele, boşanmış olanların ortalamalarının diğerlerinden daha fazla yüksek olmasına neden olmuştur.

Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre; Çocuk Sorunu alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere göre, evli olanların ortalamalarının 184,8, boşanmış olanların ortalamalarının 181,81 olduğu; dul olanların ortalamalarının 284 olduğu belirlenmiştir.

Çocuk Sorunu alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere bakıldığında, dul olanların ortalamalarının (284) ortalamalarının diğerlerine göre yüksek olduğu görülmektedir. Yani, boşanmış olanların ortalamalarının Çocuk Sorunu nedeninin, diğerlerinden daha fazla olduğu, “Çocuk Sorunu kadın istihdamında sorun olduğu gözlemlenmiştir”.

Gruplar arası farklılaşmalar incelendiğinde evli-boşanmış, dul-boşanmış grubu arasında bir farklılık olduğu görülmüştür.

Çocuk sorunu, medeni durum farketmeksizin bütün durumlarda kendini hissettirmiştir. Ancak medeni duruma göre çocuk sorunu farklılık göstermektedir. Dul olanların ortalamalarının diğerlerine göre yüksek olmasının nedenleri olarak; kadınların evin geçimini tek başına üstlenmeleri, birden fazla role bürünmeleri nedeniyle çocuklarına gereken önemi gösterememeleri, hayat şartlarının değişmesiyle bu değişime ayak uyduramamaları ifade edilmiştir.

Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre; Ev İşleri Sorunu alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere göre, evli olanların ortalamalarının 182,1, bekar olanların ortalamalarının 146,22, boşanmış olanların ortalamalarının 207,13 olduğu; dul olanların ortalamalarının 305 olduğu belirlenmiştir.

Ev İşleri Sorunu alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere bakıldığında, dul olanların ortalamalarının (305) ortalamalarının diğerlerine göre yüksek olduğu görülmektedir. Yani,

boşanmış olanların ortalamalarının Ev İşleri Sorunu nedeninin, diğerlerinden daha fazla olduğu, “Ev İşleri Sorunu kadın istihdamında sorun olduğu gözlemlenmiştir”.

Gruplar arası farklılaşmalar incelendiğinde evli-bekar, bekar-boşanmış, bekar-dul grupları arasında bir farklılık olduğu görülmüştür.

Toplumda kemikleşmiş olan, “ev = kadın” algısı medeni durumu ne olursa olsun ev işleri konusunda bütün kadınların sorun yaşadığını ortaya koymaktadır. İş bölümü ayrımı yapılmadan bütün işlerin kadınlar tarafından yürütülmesi; ev içerisinde ve çalışma hayatında kadınların sorun yaşamasına neden olmaktadır.

Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre; İkili Rol Anlayışı alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere göre, evli olanların ortalamalarının 179,29, boşanmış olanların ortalamalarının 236,75 olduğu; dul olanların ortalamalarının 57,5 olduğu belirlenmiştir.

İkili Rol Anlayışı alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere bakıldığında, boşanmış olanların ortalamalarının (263,75) ortalamalarının diğerlerine göre yüksek olduğu görülmektedir. Yani, boşanmış olanların ortalamalarının İkili Rol Anlayışı nedeninin, diğerlerinden daha fazla olduğu, “İkili Rol Anlayışı kadın istihdamında sorun olduğu gözlemlenmiştir”.

Gruplar arası farklılaşmalar incelendiğinde evli-boşanmış, dul-boşanmış grubu arasında bir farklılık olduğu görülmüştür.

İkili Rol Anlayışı, kadın çalışanların evlerindeki sorumluluklarına engel oluşturmayacak şekilde işlerini ikinci planda tutarak çalışma hayatında yer almalarını savunmaktadır. Kadınlar ev işlerine daha fazla zaman ayırmaları nedeniyle, iş piyasasında geçici çalışan olarak düşünülmekte ve düşük ücretli işlerde çalışmalarına neden oluşturmaktadır.

Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre; İş ve Aile Çatışması alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere göre, evli olanların ortalamalarının 170,24 olduğu; boşanmış olanların ortalamalarının 235,44 olduğu belirlenmiştir.

İş ve Aile Çatışması alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere bakıldığında, boşanmış olanların ortalamalarının (235,44) ortalamalarının diğerlerine göre yüksek olduğu görülmektedir. Yani, boşanmış olanların ortalamalarının İş ve Aile Çatışması nedeninin,

diğerlerinden daha fazla olduğu, “İş ve Aile Çatışması kadın istihdamında sorun olduğu gözlemlenmiştir”.

Gruplar arası farklılaşmalar incelendiğinde evli-boşanmış grubu arasında bir farklılık olduğu görülmüştür.

Küreselleşmenin etkisiyle, kadınlar çalışma hayatında daha aktif bir şekilde yer almaya başlamışlardır. Bu durum; boşanma oranlarında artış yaşanmasına, doğum oranlarında azalmalara ve evlilik yaşının ertelenmesi hususuna zemin oluşturmuştur. Boşanma, kadın çalışanların dereceli olarak yüksek kariyer sahibi olmalarına, evlilik hayatlarının düzgün bir şekilde ilerleyememesi nedeniyle; evin geçindirilmesinde kadınların daha fazla söz sahibi olduğunu ortaya koymaktadır (Mustafayeva ve Bayraktaroğlu, 2014: 128). Bu durumda iş ve aile çatışması konusunda boşanmış olan kadınların daha fazla sorun yaşadığı ifade edilmiştir.

Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre; İşyerinde Taciz ve Mobbing alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere göre, evli olanların ortalamalarının 126,79 olduğu, bekar olanların ortalamalarının 171,50 olduğu; boşanmış olanların ortalamalarının 224,56 olduğu belirlenmiştir.

İşyerinde Taciz ve Mobbing alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere bakıldığında, boşanmış olanların ortalamalarının (224,56) ortalamalarının diğerlerine göre yüksek olduğu görülmektedir. Yani, boşanmış olanların ortalamalarının İşyerinde Taciz ve Mobbing nedeninin, diğerlerinden daha fazla olduğu, “İşyerinde Taciz ve Mobbing kadın istihdamında sorun olduğu gözlemlenmiştir”.

Gruplar arası farklılaşmalar incelendiğinde evli-bekar, evli-boşanmış, bekar-boşanmış grupları arasında bir farklılık olduğu görülmüştür.

Boşanmış olan kadınların tek başlarına yaşam sürmeleri ve psikolojileri bozulacağı düşüncesiyle işverenler tarafından performanslarında düşüş yaşanacağı ön yargısı, bu medeni durumda yer alan kadın çalışanların; işyerinde taciz ve mobbinge daha fazla maruz kaldıkları belirlenmiştir.

Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre; İşverenin Uyguladığı Ayrımcılık alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere göre, evli olanların ortalamalarının 157,52 olduğu, bekar olanların ortalamalarının 158,09 olduğu; boşanmış olanların ortalamalarının 219,88 olduğu belirlenmiştir.

İşverenin Uyguladığı Ayrımcılık alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere bakıldığında, boşanmış olanların ortalamalarının (219,88) ortalamalarının diğerlerine göre yüksek olduğu görülmektedir. Yani, boşanmış olanların ortalamalarının İşverenin Uyguladığı Ayrımcılık nedeninin, diğerlerinden daha fazla olduğu, “İşverenin Uyguladığı Ayrımcılık kadın istihdamında sorun olduğu gözlemlenmiştir”.

Gruplar arası farklılaşmalar incelendiğinde evli-boşanmış, bekar-boşanmış grupları arasında bir farklılık olduğu görülmüştür.

Kadınların erkek çalışanlar ile eşit haklara sahip olduğu yasalarla kapsam altına alınmış olmasına rağmen; işverenler tarafından uygulamaya geçildiğinde büyük sıkıntıların yaşandığı yapılan çalışma ile ortaya konmuştur. İşverenin Uyguladığı Ayrımcılık sorunundan en çok boşanmış kadınların etkilendiği ifade edilmiştir.

Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre; Toplumsal Cinsiyet alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere göre, evli olanların ortalamalarının 153,4 olduğu, bekar olanların ortalamalarının 153,19 olduğu; boşanmış olanların ortalamalarının 269,56 olduğu belirlenmiştir.

Toplumsal Cinsiyet alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere bakıldığında, boşanmış olanların ortalamalarının (269,56) ortalamalarının diğerlerine göre yüksek olduğu görülmektedir. Yani, boşanmış olanların ortalamalarının Toplumsal Cinsiyet nedeninin, diğerlerinden daha fazla olduğu, “Toplumsal Cinsiyet kadın istihdamında sorun olduğu gözlemlenmiştir”.

Gruplar arası farklılaşmalar incelendiğinde evli-boşanmış, bekar-boşanmış grupları arasında bir farklılık olduğu görülmüştür.

Boşanma sürecinden kadınlar ve erkekler farklı bir şekilde etkilenmektedir. Toplumsal açıdan düşüneceğimiz zaman, kadınların sorunları farklı boyutlarda yaşayacağı düşünülmektedir. Kadınlar için statü kaybının ortaya çıkması, toplum tarafından değersizleştirilmesi, sosyal ve ekonomik anlamda kayıplara uğramaları gibi sonuçlar doğurduğu ifade edilmiştir.

3.2.2.4. Kadın İş Gücünün Aile Birey Sayısı Durum Bağımsız Değişkeni ile İstihdam Sorunları Alt Boyut Puanları Arasındaki Karşılaştırma

Kadın istihdam sorunlarının alt boyutlarının, aile birey sayısı durumuna göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere, 2 gruptan fazla olduğu için Kruskal Wallis testi uygulanmıştır. Bu kapsamda, aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

H₀: Kadınların aile birey sayısı durumunun, Kadın İstihdam Sorunları ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık yoktur.

H₄: Kadınların aile birey sayısı durumunun, Kadın İstihdam Sorunları ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{4a}: Kadınların aile birey sayısı durumuna göre, “Cam Tavan Sendromu” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{4b}: Kadınların aile birey sayısı durumuna göre, “Çocuk Sorunu” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{4c}: Kadınların aile birey sayısı durumuna göre, “Ev İşleri Sorunu” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{4d}: Kadınların aile birey sayısı durumuna göre, “İkili Rol Anlayışı” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{4e}: Kadınların aile birey sayısı durumuna göre, “İş Bulma ve Kariyer Yapma Konusunda Karşılaşılan Zorluklar” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{4f}: Kadınların aile birey sayısı durumuna göre, “İş ve Aile Çatışması” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{4g}: Kadınların aile birey sayısı durumuna göre, “İş Yerinde Taciz ve Mobbing” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{4h}: Kadınların aile birey sayısı durumuna göre, “İşverenin Uyguladığı Ayrımcılık” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{4i}: Kadınların aile birey sayısı durumuna göre, “Toplumsal Cinsiyet” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H4i: Kadınların aile birey sayısı durumuna göre, “Ücretlendirmede Eşitsizlik” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H4j: Kadınların aile birey sayısı durumuna göre, “Yasal Düzenlemeler” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

Tablo 3.17.’de, aile birey sayısı durumuna göre, kadın istihdam sorunları ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılardaki farklılıklarla ilgili Kruskal Wallis Test sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 3.17. Aile Birey Sayısı Durumuna Göre Kadın İstihdam Sorunları Ölçeğinin Alt Boyutları

Faktör	Aile Birey Sayısı	Mean Rank	Ki-Kare	Sd	P	Grupların Karşılaştırılması
Cam Tavan Sendromu	1-2	169,16	7,372	3	,061	
	3-4	170,96				
	5-6	135,16				
	7 ve daha fazla	158,00				
Çocuk Sorunu	1-2	170,66	3,192	3	,363	
	3-4	152,61				
	5-6	171,16				
	7 ve daha fazla	161,90				
Ev İşleri Sorunu	1-2	151,21	9,999	3	,019*	3-4 / 5-6
	3-4	180,47				
	5-6	144,09				
	7 ve daha fazla	151,40				
İkili Rol Anlayışı	1-2	198,28	29,667	3	,000*	5-6 / 7 ve daha fazla
	3-4	144,50				
	5-6	135,57				
	7 ve daha fazla	206,90				
İş Bulma ve Kariyer Yapma Konusunda Karşılaşılan Zorluklar	1-2	158,09	,919	3	,821	
	3-4	167,19				
	5-6	157,39				
	7 ve daha fazla	170,90				
İş ve Aile Çatışması	1-2	172,96	2,199	3	,532	
	3-4	154,97				
	5-6	162,30				
	7 ve daha fazla	163,10				
İş Yerinde Taciz ve Mobbing	1-2	160,60	,816	3	,846	
	3-4	159,56				
	5-6	168,50				
	7 ve daha fazla	176,60				
İşverenin Uyguladığı Ayrımcılık	1-2	170,35	2,411	3	,492	
	3-4	163,78				
	5-6	148,32				
	7 ve daha fazla	159,50				

Tablo 3.17. Aile Birey Sayısı Durumuna Göre Kadın İstihdam Sorunları Ölçeğinin Alt Boyutları (Devamı)

Faktör	Aile Birey Sayısı	Mean Rank	Ki-Kare	Sd	P	Grupların Karşılaştırılması
Toplumsal Cinsiyet	1-2	157,03	6,554	3	,088	
	3-4	176,29				
	5-6	142,18				
	7 ve daha fazla	159,50				
Ücretlendirmede Eşitsizlik	1-2	161,93	4,896	3	,180	
	3-4	170,80				
	5-6	155,68				
	7 ve daha fazla	118,40				
Yasal Düzenlemeler	1-2	175,47	5,405	3	,144	
	3-4	158,48				
	5-6	160,05				
	7 ve daha fazla	122,90				

Tablo 3.17.'de görüldüğü gibi $p > 0,05$ olduğundan; Hipotez 4a, Hipotez 4b, Hipotez 4e, Hipotez 4f, Hipotez 4g, Hipotez 4h, Hipotez 4i, Hipotez 4j reddedilmiştir. Bununla beraber Hipotez 4c ve Hipotez 4d kabul edilmiştir.

Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre; Ev İşleri Sorunu alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere göre, aile birey sayısı 3-4 olanların ortalamalarının 180,47 olduğu; aile birey sayısı 5-6 olanların ortalamalarının 144,09 olduğu belirlenmiştir.

Ev İşleri Sorunu alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere bakıldığında, aile birey sayısı 3-4 olanların ortalamalarının (180,47) ortalamalarının diğerlerine göre yüksek olduğu görülmektedir. Yani, aile birey sayısı 3-4 olanların ortalamalarının Ev İşleri Sorunu nedeninin, diğerlerinden daha fazla olduğu, “Ev İşleri Sorununun kadın istihdamında sorun olduğu gözlemlenmiştir”.

Gruplar arası farklılaşmalar incelendiğinde aile birey sayısı 3-4, 5-6 grubu arasında bir farklılık olduğu görülmüştür.

Ev İşleri, kadınların yapması gereken doğal bir iş olarak düşünülmektedir. Bu durum geçmişten günümüze aynı şekilde devam etmekte, kadınlar için kalıplaşmış roller de bu durumu desteklemektedir. Ancak aile birey sayısında meydana gelen artış, kadınlar üzerinde baskı oluşmasına neden olmaktadır. Çünkü iş yaşamında belirli bir statüye ulaşmak için efor sarfeden kadın çalışan, iş dönüşünde aynı enerjiyi evde gösteremediği zaman problem ortaya çıkmaktadır.

Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre; İkili Rol Anlayışı alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere göre, aile birey sayısı 5-6 olanların ortalamalarının 135,57 olduğu; aile birey sayısı 7 ve daha fazla olanların ortalamalarının 206,90 olduğu belirlenmiştir.

İkili Rol Anlayışı alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere bakıldığında, aile birey sayısı 7 ve daha fazla olanların ortalamalarının (206,90) ortalamalarının diğerlerine göre yüksek olduğu görülmektedir. Yani, aile birey sayısı 7 ve daha fazla olanların ortalamalarının İkili Rol Anlayışı nedeninin, diğerlerinden daha fazla olduğu, “İkili Rol Anlayışı kadın istihdamında sorun olduğu gözlemlenmiştir”.

Gruplar arası farklılaşmalar incelendiğinde aile birey sayısı 5-6, 7 ve daha fazla grubu arasında bir farklılık olduğu görülmüştür.

İkili Rol Anlayışı, kadınların hem çalışma hayatındaki rolünü hem de aile içerisindeki rolünün, ailesine zarar vermeden nasıl sentezleneceğini incelemektedir. Ataerkil bir toplum yapısına sahip olunması; kadınların aile içi sorumlulukları yerine getirmesini temel görev olarak öne sürmekte, aile bütçesine katkı sağlamak için iş hayatının ikinci planda olduğunu vurgulamaktadır.

3.2.2.5. Kadın İş Gücünün Çocuk Sayısı Durum Bağımsız Değişkeni ile İstihdam Sorunları Alt Boyut Puanları Arasındaki Karşılaştırma

Kadın istihdam sorunlarının alt boyutlarının, çocuk sayısı durumuna göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere, 2 gruptan fazla olduğu için Kruskal Wallis testi uygulanmıştır. Bu kapsamda, aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

H₀: Kadınların çocuk sayısı durumunun, Kadın İstihdam Sorunları ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık yoktur.

H₅: Kadınların çocuk sayısı durumunun, Kadın İstihdam Sorunları ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{5a}: Kadınların çocuk sayısı durumuna göre, “Cam Tavan Sendromu” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{5b}: Kadınların çocuk sayısı durumuna göre, “Çocuk Sorunu” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{5c}: Kadınların çocuk sayısı durumuna göre, “Ev İşleri Sorunu” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{5d}: Kadınların çocuk sayısı durumuna göre, “İkili Rol Anlayışı” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{5e}: Kadınların çocuk sayısı durumuna göre, “İş Bulma ve Kariyer Yapma Konusunda Karşılaşılan Zorluklar” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{5f}: Kadınların çocuk sayısı durumuna göre, “İş ve Aile Çatışması” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{5g}: Kadınların çocuk sayısı durumuna göre, “İş Yerinde Taciz ve Mobbing” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{5h}: Kadınların çocuk sayısı durumuna göre, “İşverenin Uyguladığı Ayrımcılık” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{5i}: Kadınların çocuk sayısı durumuna göre, “Toplumsal Cinsiyet” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{5j}: Kadınların çocuk sayısı durumuna göre, “Ücretlendirmede Eşitsizlik” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{5j}: Kadınların çocuk sayısı durumuna göre, “Yasal Düzenlemeler” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

Tablo 3.18. 'de, çocuk sayısı durumuna göre, kadın istihdam sorunları ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılardaki farklılıklarla ilgili Kruskal Wallis Test sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 3.18. Çocuk Sayısı Durumuna Göre Kadın İstihdam Sorunları Ölçeğinin Alt Boyutları

Faktör	Çocuk Sayısı	Mean Rank	Ki-Kare	Sd	P	Grupların Karşılaştırılması
Cam Tavan Sendromu	Yok	165,29	2,491	3	,477	
	1 çocuk	161,96				
	2 çocuk	135,83				
	3 çocuk	176,00				
	4 çocuk ve üzeri					
Çocuk Sorunu	Yok	155,48	14,493	3	,002*	2 Çocuk – 3 Çocuk
	1 çocuk	165,93				
	2 çocuk	209,17				
	3 çocuk	284,00				
	4 çocuk ve üzeri					
Ev İşleri Sorunu	Yok	149,80	23,482	3	,000*	2 Çocuk – 3 Çocuk
	1 çocuk	209,11				
	2 çocuk	197,50				
	3 çocuk	261,50				
	4 çocuk ve üzeri					
İkili Rol Anlayışı	Yok	157,50	4,647	3	,200	
	1 çocuk	171,50				
	2 çocuk	188,00				
	3 çocuk	227,00				
	4 çocuk ve üzeri					
İş Bulma ve Kariyer Yapma Konusunda Karşılaşılan Zorluklar	Yok	161,66	3,233	3	,357	
	1 çocuk	177,71				
	2 çocuk	154,83				
	3 çocuk	89,00				
	4 çocuk ve üzeri					
İş ve Aile Çatışması	Yok	153,54	16,347	3	,001*	2 Çocuk – 3 Çocuk
	1 çocuk	179,00				
	2 çocuk	204,33				
	3 çocuk	308,00				
	4 çocuk ve üzeri					
İş Yerinde Taciz ve Mobbing	Yok	166,50	9,247	3	,026*	Yok – 2 çocuk 1 çocuk – 2 çocuk
	1 çocuk	171,61				
	2 çocuk	111,17				
	3 çocuk	161,00				
	4 çocuk ve üzeri					
İşverenin Uyguladığı Ayrımcılık	Yok	160,45	9,773	3	,121	
	1 çocuk	189,07				
	2 çocuk	130,67				
	3 çocuk	249,50				
	4 çocuk ve üzeri					

Tablo 3.18. Çocuk Sayısı Durumuna Göre Kadın İstihdam Sorunları Ölçeğinin Alt Boyutları (Devamı)

Faktör	Çocuk Sayısı	Mean Rank	Ki-Kare	Sd	P	Grupların Karşılaştırılması
Toplumsal Cinsiyet	Yok	154,14	9,122	3	,156	
	1 çocuk	189,61				
	2 çocuk	194,83				
	3 çocuk	194,00				
	4 çocuk ve üzeri					
Ücretlendirmede Eşitsizlik	Yok	157,55	11,478	3	,009*	Yok – 2 çocuk 1 çocuk – 2 çocuk
	1 çocuk	153,50				
	2 çocuk	214,83				
	3 çocuk	233,00				
	4 çocuk ve üzeri					
Yasal Düzenlemeler	Yok	168,13	5,783	3	,123	
	1 çocuk	150,93				
	2 çocuk	127,67				
	3 çocuk	165,50				
	4 çocuk ve üzeri					

Tablo 3.18.'de görüldüğü gibi $p > 0,05$ olduğundan; Hipotez 5a, Hipotez 5d, Hipotez 5e, Hipotez 5h, Hipotez 5i, ve Hipotez 5j reddedilmiştir. Bununla beraber Hipotez 5b, Hipotez 5c, Hipotez 5f, Hipotez 5g ve Hipotez 5i kabul edilmiştir.

Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre; Çocuk Sorunu alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere göre, 2 çocuk olanların ortalamalarının 209,17 olduğu; 3 çocuk olanların ortalamalarının 284,09 olduğu belirlenmiştir.

Çocuk Sorunu alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere bakıldığında, 3 çocuk olanların ortalamalarının (284,09) diğerlerine göre yüksek olduğu görülmektedir. Yani, 3 çocuk olanların ortalamalarının Çocuk Sorunu nedeninin, diğerlerinden daha fazla olduğu, “Çocuk Sorununun kadın istihdamında sorun olduğu gözlemlenmiştir”.

Gruplar arası farklılaşmalar incelendiğinde, 2 çocuk ve 3 çocuk grubu arasında bir farklılık olduğu görülmüştür.

Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre; Ev İşleri Sorunu alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere göre, 2 çocuk olanların ortalamalarının 197,50 olduğu; 3 çocuk olanların ortalamalarının 261,50 olduğu belirlenmiştir.

Ev İşleri Sorunu alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere bakıldığında, 3 çocuk olanların ortalamalarının (261,50) diğerlerine göre yüksek olduğu görülmektedir. Yani, 3 çocuk olanların ortalamalarının Ev İşleri Sorunu nedeninin, diğerlerinden daha fazla olduğu, “Ev İşleri Sorununun kadın istihdamında sorun olduğu gözlemlenmiştir”.

Gruplar arası farklılaşmalar incelendiğinde, 2 çocuk ve 3 çocuk grubu arasında bir farklılık olduğu görülmüştür.

Çocuk, kadınların hayattaki en önemli sorumluluklarından birisi olarak yer almaktadır. Çocuğun doğumundan itibaren gerçekleştirilen bakım süreci, eğitim düzeyi seviyesine geleceği döneme kadar yetiştirilmesi büyük önem taşımaktadır. Çocuk sayılarında meydana gelen artış aile büyüklerinin sorumluluklarının artmasına ve sıkıntı yaşamalarına neden olmaktadır. Kadınların işyerlerinde performanslarını göstermelerini etkilemektedir. Devletlerin çocuk bakımına yönelik gerçekleştirmiş olduğu yasal düzenlemeler, kadınların daha az sorun yaşamalarına olanak tanıyacaktır. Bu dönem aralığında kadın çalışanlar kreş ve yuva hizmetlerine daha fazla ihtiyaç duymaktadırlar.

Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre; İş ve Aile Çatışması alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere göre, 2 çocuk olanların ortalamalarının 204,33 olduğu; 3 çocuk olanların ortalamalarının 308,00 olduğu belirlenmiştir.

İş ve Aile Çatışması alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere bakıldığında, 3 çocuk olanların ortalamalarının (308,00) diğerlerine göre yüksek olduğu görülmektedir. Yani, 3 çocuk olanların ortalamalarının İş ve Aile Çatışması nedeninin, diğerlerinden daha fazla olduğu, “İş ve Aile Çatışması kadın istihdamında sorun olduğu gözlemlenmiştir”.

Gruplar arası farklılaşmalar incelendiğinde, 2 çocuk ve 3 çocuk grubu arasında bir farklılık olduğu görülmüştür.

Çocuk sahibi olan bireylerde, iş-aile yaşamını dengede tutmakta zorlanıldığı, çatışmaların çok sık bir şekilde yaşandığı bilinmektedir. Çocuk sayısında meydana gelen artışın, çatışmaları daha farklı bir boyuta taşıdığı ifade edilmiştir. Aile içerisinde yaşanan bir olayın iş yaşamına yansıtıldığı, bu durumda kadın çalışanların daha fazla zorluk yaşadığı ortaya konmuştur.

Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre; İşyerinde Taciz ve Mobbing alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere göre, Yok gruplarında olanların ortalamalarının 166,50, 1 çocuk olanların ortalamalarının 171,61 olduğu; 2 çocuk olanların ortalamalarının 111,17 olduğu belirlenmiştir.

İşyerinde Taciz ve Mobbing alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere bakıldığında, 1 çocuk olanların ortalamalarının (171,61) diğerlerine göre yüksek olduğu görülmektedir. Yani, 1 çocuk olanların ortalamalarının İşyerinde Taciz ve Mobbing nedeninin, diğerlerinden daha fazla olduğu, “İşyerinde Taciz ve Mobbing kadın istihdamında sorun olduğu gözlemlenmiştir”.

Gruplar arası farklılaşmalar incelendiğinde, Yok - 2 çocuk ve 1 çocuk - 2 çocuk grupları arasında bir farklılık olduğu görülmüştür.

Çocuk sahibi olan kadın çalışanların, çocuklarına bakmak için işi bırakacakları ya da kendilerinden beklenen performansı gösteremeyecekleri düşüncesi ve çocukları için izin alma durumları mobbing’i artıran bir eylem olarak değerlendirilmektedir.

Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre; Ücretlendirmede Eşitsizlik alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere göre, Yok gruplarında olanların ortalamalarının 157,55, 1 çocuk olanların ortalamalarının 153,50 olduğu; 2 çocuk olanların ortalamalarının 214,83 olduğu belirlenmiştir.

Ücretlendirmede Eşitsizlik alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere bakıldığında, 2 çocuk olanların ortalamalarının (214,83) diğerlerine göre yüksek olduğu görülmektedir. Yani, 2 çocuk olanların ortalamalarının Ücretlendirmede Eşitsizlik nedeninin, diğerlerinden daha fazla olduğu, “Ücretlendirmede Eşitsizlik kadın istihdamında sorun olduğu gözlemlenmiştir”.

Gruplar arası farklılaşmalar incelendiğinde, Yok - 2 çocuk ve 1 çocuk - 2 çocuk grupları arasında bir farklılık olduğu görülmüştür.

3.2.2.6. Kadın İş Gücünün Çocuklara Bakma Durum Bağımsız Değişkeni ile İstihdam Sorunları Alt Boyut Puanları Arasındaki Karşılaştırma

Kadın istihdam sorunlarının alt boyutlarının, çocuklara bakma durumuna göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere, 2 gruptan fazla olduğu için Kruskal Wallis testi uygulanmıştır. Bu kapsamda, aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

H₀: Kadınların çocuklara bakma durumunun, Kadın İstihdam Sorunları ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık yoktur.

H₆: Kadınların çocuklara bakma durumunun, Kadın İstihdam Sorunları ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{6a}: Kadınların çocuklara bakma durumuna göre, “Cam Tavan Sendromu” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{6b}: Kadınların çocuklara bakma durumuna göre, “Çocuk Sorunu” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{6c}: Kadınların çocuklara bakma durumuna göre, “Ev İşleri Sorunu” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{6d}: Kadınların çocuklara bakma durumuna göre, “İkili Rol Anlayışı” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{6e}: Kadınların çocuklara bakma durumuna göre, “İş Bulma ve Kariyer Yapma Konusunda Karşılaşılan Zorluklar” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{6f}: Kadınların çocuklara bakma durumuna göre, “İş ve Aile Çatışması” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{6g}: Kadınların çocuklara bakma durumuna göre, “İş Yerinde Taciz ve Mobbing” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{6h}: Kadınların çocuklara bakma durumuna göre, “İşverenin Uyguladığı Ayrımcılık” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{6i}: Kadınların çocuklara bakma durumuna göre, “Toplumsal Cinsiyet” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{6j}: Kadınların çocuklara bakma durumuna göre, “Ücretlendirmede Eşitsizlik” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{6j}: Kadınların çocuklara bakma durumuna göre, “Yasal Düzenlemeler” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

Tablo 3.19.’da, çocuklara bakma durumuna göre, kadın istihdam sorunları ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılardaki farklılıklarla ilgili Kruskal Wallis Test sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 3.19. Çocuklara Bakma Durumuna Göre Kadın İstihdam Sorunları Ölçeğinin Alt Boyutları

Faktör	Çocuklara Bakma Durumu	Mean Rank	Ki-Kare	Sd	P	Grupların Karşılaştırılması
Cam Tavan Sendromu	Çocuğum Yok	164,33	30,912	5	,078	
	Kendisi	204,17				
	Aile Büyüklerinden Biri	92,00				
	Okul Öncesi Eğitim Merkezleri	15,50				
	Tam Gün Okulda	167,25				
	Bakıcı	241,25				
Çocuk Sorunu	Çocuğum Yok	156,39	23,012	5	,000*	Aile Büyüklerinden Biri – Okul Öncesi Eğitim Merkezleri
	Kendisi	216,17				
	Aile Büyüklerinden Biri	132,50				
	Okul Öncesi Eğitim Merkezleri	317,00				
	Tam Gün Okulda	175,50				
	Bakıcı	175,25				
Ev İşleri Sorunu	Çocuğum Yok	151,07	29,761	5	,000*	Aile Büyüklerinden Biri – Bakıcı
	Kendisi	186,83				
	Aile Büyüklerinden Biri	164,94				
	Okul Öncesi Eğitim Merkezleri	305,00				
	Tam Gün Okulda	215,00				
	Bakıcı	283,25				
İkili Rol Anlayışı	Çocuğum Yok	157,91	44,616	5	,241	
	Kendisi	254,83				
	Aile Büyüklerinden Biri	134,56				
	Okul Öncesi Eğitim Merkezleri	275,00				
	Tam Gün Okulda	94,50				
	Bakıcı	194,75				
İş Bulma ve Kariyer Yapma Konusunda Karşılaşılan Zorluklar	Çocuğum Yok	158,62	5,364	5	,373	
	Kendisi	194,00				
	Aile Büyüklerinden Biri	155,00				
	Okul Öncesi Eğitim Merkezleri	207,50				
	Tam Gün Okulda	158,75				
	Bakıcı	198,50				
İş ve Aile Çatışması	Çocuğum Yok	156,24	22,046	5	,001*	Aile Büyüklerinden Biri – Bakıcı
	Kendisi	226,33				
	Aile Büyüklerinden Biri	145,44				
	Okul Öncesi Eğitim Merkezleri	308,00				
	Tam Gün Okulda	152,50				
	Bakıcı	157,25				
İş Yerinde Taciz ve Mobbing	Çocuğum Yok	164,33	15,910	5	,218	
	Kendisi	171,33				
	Aile Büyüklerinden Biri	119,56				
	Okul Öncesi Eğitim Merkezleri	18,50				
	Tam Gün Okulda	191,00				
	Bakıcı	206,00				

Tablo 3.19. Çocuklara Bakma Durumuna Göre Kadın İstihdam Sorunları Ölçeğinin Alt Boyutları (Devamı)

Faktör	Çocuklara Bakma Durumu	Mean Rank	Ki-Kare	Sd	P	Grupların Karşılaştırılması
İşverenin Uyguladığı Ayrımcılık	Çocuğum Yok	158,70	14,640	5	,085	
	Kendisi	189,17				
	Aile Büyüklerinden Biri	133,81				
	Okul Öncesi Eğitim Merkezleri	77,00				
	Tam Gün Okulda	213,25				
	Bakıcı	203,75				
Toplumsal Cinsiyet	Çocuğum Yok	154,76	22,531	5	,068	
	Kendisi	217,17				
	Aile Büyüklerinden Biri	159,69				
	Okul Öncesi Eğitim Merkezleri	83,00				
	Tam Gün Okulda	164,25				
	Bakıcı	279,50				
Ücretlendirmede Eşitsizlik	Çocuğum Yok	154,07	40,458	5	,000*	Okul Öncesi Eğitim Merkezleri – Bakıcı
	Kendisi	253,33				
	Aile Büyüklerinden Biri	125,38				
	Okul Öncesi Eğitim Merkezleri	110,00				
	Tam Gün Okulda	165,00				
	Bakıcı	266,75				
Yasal Düzenlemeler	Çocuğum Yok	167,64	17,606	5	,088	
	Kendisi	192,17				
	Aile Büyüklerinden Biri	139,63				
	Okul Öncesi Eğitim Merkezleri	165,50				
	Tam Gün Okulda	94,50				
	Bakıcı	112,25				

Tablo 3.19.'da görüldüğü gibi $p > 0,05$ olduğundan; Hipotez 6a, Hipotez 6d, Hipotez 6e, Hipotez 6g, Hipotez 6h, Hipotez 6ı, ve Hipotez 6j reddedilmiştir. Bununla beraber Hipotez 6b, Hipotez 6c, Hipotez 6f ve Hipotez 6i kabul edilmiştir.

Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre; Çocuk Sorunu alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere göre, Aile Büyüklerinden Biri olanların ortalamalarının 132,50 olduğu; Okul Öncesi Eğitim Merkezleri olanların ortalamalarının 317,00 olduğu belirlenmiştir.

Çocuk Sorunu alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere bakıldığında, Okul Öncesi Eğitim Merkezleri olanların ortalamalarının (317,00) diğerlerine göre yüksek olduğu görülmektedir. Yani, Okul Öncesi Eğitim Merkezleri olanların ortalamalarının Çocuk Sorunu nedeninin, diğerlerinden daha fazla olduğu, “Çocuk Sorununun kadın istihdamında sorun olduğu gözlemlenmiştir”.

Gruplar arası farklılaşmalar incelendiğinde, aile büyüklerinden biri ve okul öncesi eğitim merkezleri arasında bir farklılık olduğu görülmüştür.

Çalışma hayatında yer alan ve çocuk sahibi olan kadın çalışanların en büyük problemlerinden birisi de çocuklarına kimin bakacağı sorusuna cevap aramasıdır. Yapılan çalışma ile çocuklarını okul öncesi eğitim merkezlerine bırakan kadın çalışanların daha fazla sorun yaşadığı ortaya çıkmıştır. Okul öncesi eğitim merkezleri ile temel çalışma saatlerinin uygunluk göstermemesinden dolayı kadın çalışanların işe geç gitmeleri-işten erken çıkmaları, okul öncesi eğitim merkezlerinin yüksek ücretli olması nedeniyle aile bütçesini sarstığı, çalıştığı işyerlerinde kreş ve yuva gibi imkanlar olmadığından dolayı başka seçeneklerinin kalmadığı ifade edilmiştir.

Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre; Ev İşleri Sorunu alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere göre, Aile Büyüklerinden Biri olanların ortalamalarının 164,94 olduğu; Bakıcı olanların ortalamalarının 283,25 olduğu belirlenmiştir.

Ev İşleri Sorunu alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere bakıldığında, Bakıcı olanların ortalamalarının (283,25) diğerlerine göre yüksek olduğu görülmektedir. Yani, Bakıcı olanların ortalamalarının Ev İşleri Sorunu nedeninin, diğerlerinden daha fazla olduğu, “Ev İşleri Sorununun kadın istihdamında sorun olduğu gözlemlenmiştir”.

Gruplar arası farklılaşmalar incelendiğinde, aile büyüklerinden biri ve bakıcı arasında bir farklılık olduğu görülmüştür.

Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre; İş ve Aile Çatışması alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere göre, Aile Büyüklerinden Biri olanların ortalamalarının 155,00 olduğu; Bakıcı olanların ortalamalarının 157,25 olduğu belirlenmiştir.

İş ve Aile Çatışması alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere bakıldığında, Bakıcı olanların ortalamalarının (157,25) diğerlerine göre yüksek olduğu görülmektedir. Yani, Bakıcı olanların ortalamalarının İş ve Aile Çatışması nedeninin, diğerlerinden daha fazla olduğu, “İş ve Aile Çatışması kadın istihdamında sorun olduğu gözlemlenmiştir”.

Gruplar arası farklılaşmalar incelendiğinde, aile büyüklerinden biri ve bakıcı arasında bir farklılık olduğu görülmüştür.

Bakıcıların genel olarak ev işi sorumluluklarından kaçması, aniden işe gelmeyerek ya da işe zamanında gelmeyerek çalışan bireyleri zor durumda bırakması, bakıcı için ayrılan bütçenin aile bütçesini sarsması, aşırı sosyal medya kullanımı nedeniyle çocuklarıyla ilgilenilmediği düşünceleri; ev işleri ve iş ve aile çatışması konusunda problemlerin ortaya çıktığı temel etkenler olarak değerlendirilmektedir.

Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre; Ücretlendirmede Eşitsizlik alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere göre, Okul Öncesi Eğitim Merkezlerinden biri olanların ortalamalarının 110,00 olduğu; Bakıcı olanların ortalamalarının 266,75 olduğu belirlenmiştir.

Ücretlendirmede Eşitsizlik alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere bakıldığında, Bakıcı olanların ortalamalarının (266,75) diğerlerine göre yüksek olduğu görülmektedir. Yani, Bakıcı olanların ortalamalarının Ücretlendirmede Eşitsizlik nedeninin, diğerlerinden daha fazla olduğu, “Ücretlendirmede Eşitsizlik kadın istihdamında sorun olduğu gözlemlenmiştir”.

Gruplar arası farklılaşmalar incelendiğinde, okul öncesi eğitim merkezleri ve bakıcı arasında bir farklılık olduğu görülmüştür.

Bakıcılar almış oldukları eğitime ve tecrübelerine bağlı olarak; okul öncesi eğitim merkezlerine göre ücret konusunda bireyleri zorladığı ifade edilmiştir.

3.2.2.7. Kadın İş Gücünün Çalıştığı Kuruluş Durumu Bağımsız Değişkeni ile İstihdam Sorunları Alt Boyut Puanları Arasındaki Karşılaştırma

Kadın istihdam sorunlarının alt boyutlarının, çalıştığı kuruluş durumuna göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere, 2 gruptan fazla olduğu için Kruskal Wallis testi uygulanmıştır. Bu kapsamda, aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

H₀: Kadınların çalıştığı kuruluş durumunun, Kadın İstihdam Sorunları ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık yoktur.

H₇: Kadınların çalıştığı kuruluş durumunun, Kadın İstihdam Sorunları ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{7a}: Kadınların çalıştığı kuruluş durumuna göre, “Cam Tavan Sendromu” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H7b: Kadınların çalıştığı kuruluş durumuna göre, “Çocuk Sorunu” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H7c: Kadınların çalıştığı kuruluş durumuna göre, “Ev İşleri Sorunu” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H7d: Kadınların çalıştığı kuruluş durumuna göre, “İkili Rol Anlayışı” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H7e: Kadınların çalıştığı kuruluş durumuna göre, “İş Bulma ve Kariyer Yapma Konusunda Karşılaşılan Zorluklar” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H7f: Kadınların çalıştığı kuruluş durumuna göre, “İş ve Aile Çatışması” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H7g: Kadınların çalıştığı kuruluş durumuna göre, “İş Yerinde Taciz ve Mobbing” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H7h: Kadınların çalıştığı kuruluş durumuna göre, “İşverenin Uyguladığı Ayrımcılık” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H7i: Kadınların çalıştığı kuruluş durumuna göre, “Toplumsal Cinsiyet” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H7j: Kadınların çalıştığı kuruluş durumuna göre, “Ücretlendirmede Eşitsizlik” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H7j: Kadınların çalıştığı kuruluş durumuna göre, “Yasal Düzenlemeler” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

Tablo 3.20.’de, çalıştığı kuruluş durumuna göre, kadın istihdam sorunları ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılardaki farklılıklarla ilgili Kruskal Wallis Test sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 3.20. Çalıştığı Kuruluş Durumuna Göre Kadın İstihdam Sorunları Ölçeğinin Alt Boyutları

Faktör	Çalıştığı Kuruluş	Mean Rank	Ki-Kare	Sd	P	Grupların Karşılaştırılması
Cam Tavan Sendromu	Kamu	194,00	6,892	2	,032*	Kamu – Özel Sektör
	Özel Sektör	156,55				
	Diğer	157,50				
Çocuk Sorunu	Kamu	138,41	5,280	2	,071	
	Özel Sektör	168,36				
	Diğer	147,75				
Ev İşleri Sorunu	Kamu	164,35	0,560	2	,756	
	Özel Sektör	163,22				
	Diğer	147,00				
İkili Rol Anlayışı	Kamu	125,71	10,262	2	,006*	Kamu – Özel Sektör
	Özel Sektör	170,60				
	Diğer	152,00				
İş Bulma ve Kariyer Yapma Konusunda Karşılaşılan Zorluklar	Kamu	196,47	9,336	2	,009*	Özel Sektör – Diğer
	Özel Sektör	157,77				
	Diğer	133,25				
İş ve Aile Çatışması	Kamu	161,62	0,319	2	,852	
	Özel Sektör	163,51				
	Diğer	150,75				
İş Yerinde Taciz ve Mobbing	Kamu	197,09	8,658	2	,013*	Kamu – Özel Sektör
	Özel Sektör	156,61				
	Diğer	148,00				
İşverenin Uyguladığı Ayrımcılık	Kamu	224,53	31,922	2	,000*	Özel Sektör – Diğer
	Özel Sektör	148,08				
	Diğer	191,00				
Toplumsal Cinsiyet	Kamu	194,97	9,577	2	,102	
	Özel Sektör	154,17				
	Diğer	188,50				
Ücretlendirmede Eşitsizlik	Kamu	186,06	6,350	2	,042*	Özel Sektör – Diğer
	Özel Sektör	155,78				
	Diğer	191,00				
Yasal Düzenlemeler	Kamu	190,38	11,527	2	,003*	Özel Sektör – Diğer
	Özel Sektör	160,72				
	Diğer	108,75				

Tablo 3.20.'de görüldüğü gibi $p>0,05$ olduğundan; Hipotez 7b, Hipotez 7c, Hipotez 7f ve Hipotez 7i reddedilmiştir. Bununla beraber Hipotez 7a, Hipotez 7d, Hipotez 7e, Hipotez 7g, Hipotez 7h, Hipotez 7i ve Hipotez 7j kabul edilmiştir.

Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre; Cam Tavan Sendromu alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere göre, kamu kuruluşunda olanların ortalamalarının 194,00 olduğu; özel sektör olanların ortalamalarının 156,55 olduğu belirlenmiştir.

Cam Tavan Sendromu alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere bakıldığında, kamu sektöründe olanların ortalamalarının (194,00) diğerlerine göre yüksek olduğu görülmektedir.

Yani, kamu kuruluşunda olanların ortalamalarının Cam Tavan Sendromu nedeninin, diğerlerinden daha fazla olduğu, “Cam Tavan Sendromunun kadın istihdamında sorun olduğu gözlemlenmiştir”.

Gruplar arası farklılaşmalar incelendiğinde, kamu ve özel sektör grupları arasında bir farklılık olduğu görülmüştür.

Gerek kamu gerekse özel sektör de yer alan kadın çalışanların üst kademelere ilerleyebilmek için gösterdikleri çaba karşısında karşılaştıkları engeller, cam tavan sendromu olarak tanımlanabilmektedir. Özel sektöre kıyasla kamu sektöründe kadın çalışanların daha fazla yer almasına rağmen, üst kademelere bakıldığı zaman erkek yöneticilerin daha fazla hakim olduğu görülmektedir. Bu durum, görünmez bariyerlerle kadın çalışanların yükselmeleri konusunda önlerinde engel oluşturmaktadır.

Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre; İkili Rol Anlayışı alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere göre, kamu kuruluşunda olanların ortalamalarının 125,71 olduğu; özel sektör olanların ortalamalarının 170,60 olduğu belirlenmiştir.

İkili Rol Anlayışı alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere bakıldığında, özel sektörde olanların ortalamalarının (170,60) diğerlerine göre yüksek olduğu görülmektedir. Yani, özel sektörde olanların ortalamalarının İkili Rol Anlayışı nedeninin, diğerlerinden daha fazla olduğu, “İkili Rol Anlayışı kadın istihdamında sorun olduğu gözlemlenmiştir”.

Gruplar arası farklılaşmalar incelendiğinde, kamu ve özel sektör grupları arasında bir farklılık olduğu görülmüştür.

Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre; İş Bulma ve Kariyer Yapma Konusunda Karşılaşılan Zorluklar alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere göre, özel sektör olanların ortalamalarının 157,77 olduğu; diğer olanların ortalamalarının 133,25 olduğu belirlenmiştir.

İş Bulma ve Kariyer Yapma Konusunda Karşılaşılan Zorluklar alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere bakıldığında, özel sektörde olanların ortalamalarının (157,77) diğerlerine göre yüksek olduğu görülmektedir. Yani, özel sektörde olanların ortalamalarının İş Bulma ve Kariyer Yapma Konusunda Karşılaşılan Zorluklar nedeninin, diğerlerinden daha fazla olduğu, “İş Bulma ve Kariyer Yapma Konusunda Karşılaşılan Zorluklar kadın istihdamında sorun olduğu gözlemlenmiştir”.

Gruplar arası farklılaşmalar incelendiğinde, özel sektör ve diğer grupları arasında bir farklılık olduğu görülmüştür.

Özel sektör içerisinde yöneticiler tarafından kadın çalışanların anne, eş gibi sorumlulukları nedeniyle ikincil iş gücü olarak değerlendirilmeleri, üst kademelere ulaştıkları zaman erkek çalışanlar kadar başarılı olamayacağı düşüncesi, erkek işi kadın işi kavramlarına göre işe yerleştirme süreçlerinin gerçekleştirilmesi kadınların çalışma hayatında güçlüklerle karşılaşmasına neden olmaktadır.

Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre; İşyerinde Taciz ve Mobbing alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere göre, kamu kuruluşlarında olanların ortalamalarının 197,09 olduğu; özel sektör olanların ortalamalarının 156,61 olduğu belirlenmiştir.

İşyerinde Taciz ve Mobbing alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere bakıldığında kamu kuruluşlarında olanların ortalamalarının (197,09) diğerlerine göre yüksek olduğu görülmektedir. Yani, kamu kuruluşlarında olanların ortalamalarının İşyerinde Taciz ve Mobbing nedeninin, diğerlerinden daha fazla olduğu, “İşyerinde Taciz ve Mobbing kadın istihdamında sorun olduğu gözlemlenmiştir”.

Gruplar arası farklılaşmalar incelendiğinde, kamu ve özel sektör grupları arasında bir farklılık olduğu görülmüştür.

Kamu sektöründe çalışan başarılı ve performansı yüksek olan kadınların performans ölçümleri, yöneticileri ve meslektaşları arasındaki ilişkilerine bağlı olarak etkin bir rol oynamaktadır. Çünkü, çalışan kişi yöneticileri ve meslektaşları tarafından sevilmeyen biriye sindirilmeye, mobbing’e maruz kalarak yıldırılmaya çalışılmaktadır.

Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre; İşverenin Uyguladığı Ayrımcılık alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere göre, özel sektör olanların ortalamalarının 148,08 olduğu; diğer olanların ortalamalarının 191,00 olduğu belirlenmiştir.

İşverenin Uyguladığı Ayrımcılık alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere bakıldığında diğer olanların ortalamalarının (191,00) diğerlerine göre yüksek olduğu görülmektedir. Yani, diğer olanların ortalamalarının İşverenin Uyguladığı Ayrımcılık nedeninin, diğerlerinden daha fazla olduğu, “İşverenin Uyguladığı Ayrımcılık kadın istihdamında sorun olduğu gözlemlenmiştir”.

Gruplar arası farklılaşmalar incelendiğinde, özel sektör ve diğer grupları arasında bir farklılık olduğu görülmüştür.

Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre; Ücretlendirmede Eşitsizlik alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere göre, özel sektör olanların ortalamalarının 155,78 olduğu; diğer olanların ortalamalarının 191,00 olduğu belirlenmiştir.

Ücretlendirmede Eşitsizlik alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere bakıldığında diğer olanların ortalamalarının (191,00) diğerlerine göre yüksek olduğu görülmektedir. Yani, diğer olanların ortalamalarının Ücretlendirmede Eşitsizlik nedeninin, diğerlerinden daha fazla olduğu, “Ücretlendirmede Eşitsizlik kadın istihdamında sorun olduğu gözlemlenmiştir”.

Gruplar arası farklılaşmalar incelendiğinde, özel sektör ve diğer grupları arasında bir farklılık olduğu görülmüştür.

Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre; Yasal Düzenlemeler alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere göre, özel sektör olanların ortalamalarının 160,72 olduğu; diğer olanların ortalamalarının 108,75 olduğu belirlenmiştir.

Yasal Düzenlemeler alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere bakıldığında özel sektör olanların ortalamalarının (160,72) diğerlerine göre yüksek olduğu görülmektedir. Yani, özel sektör olanların ortalamalarının Yasal Düzenlemeler nedeninin, diğerlerinden daha fazla olduğu, “Yasal Düzenlemeler kadın istihdamında sorun olduğu gözlemlenmiştir”.

Gruplar arası farklılaşmalar incelendiğinde, özel sektör ve diğer grupları arasında bir farklılık olduğu görülmüştür.

Uluslararası alanda yapılan düzenlemeler çerçevesinde ülkemizde kadın – erkek eşitliğini sağlamak, ayrımcılık sorununu çözmek, kadınlara yönelik pozitif ayrımcılığın ön planda olmasını sağlamak, kadın çalışanları korumak ve çalışma hayatında karşılaşmış oldukları sorunlara yönelik çözümler üretmek için yasal düzenlemelere yer verilmiştir. Bu düzenlemeler içerisinde en etkin olan yasamızda, 4857 Sayılı İş Kanunu olarak yerini almaktadır. Ancak bu yasal düzenlemelerin özel sektör içerisinde yöneticiler tarafından işlenmediği sadece yazılı olarak kaldığı ifade edilmiştir.

3.2.2.8. Kadın İş Gücünün Çalıştığı Sektör Durumu Bağımsız Değişkeni ile İstihdam Sorunları Alt Boyut Puanları Arasındaki Karşılaştırma

Kadın istihdam sorunlarının alt boyutlarının, çalıştığı sektör durumuna göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere, 2 gruptan fazla olduğu için Kruskal Wallis testi uygulanmıştır. Bu kapsamda, aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

H₀: Kadınların çalıştığı sektör durumunun, Kadın İstihdam Sorunları ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık yoktur.

H₈: Kadınların çalıştığı sektör durumunun, Kadın İstihdam Sorunları ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{8a}: Kadınların çalıştığı sektör durumuna göre, “Cam Tavan Sendromu” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{8b}: Kadınların çalıştığı sektör durumuna göre, “Çocuk Sorunu” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{8c}: Kadınların çalıştığı sektör durumuna göre, “Ev İşleri Sorunu” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{8d}: Kadınların çalıştığı sektör durumuna göre, “İkili Rol Anlayışı” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{8e}: Kadınların çalıştığı sektör durumuna göre, “İş Bulma ve Kariyer Yapma Konusunda Karşılaşılan Zorluklar” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{8f}: Kadınların çalıştığı sektör durumuna göre, “İş ve Aile Çatışması” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{8g}: Kadınların çalıştığı sektör durumuna göre, “İş Yerinde Taciz ve Mobbing” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{8h}: Kadınların çalıştığı sektör durumuna göre, “İşverenin Uyguladığı Ayrımcılık” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{8i}: Kadınların çalıştığı sektör durumuna göre, “Toplumsal Cinsiyet” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{8i}: Kadınların çalıştığı sektör durumuna göre, “Ücretlendirmede Eşitsizlik” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{8j}: Kadınların çalıştığı sektör durumuna göre, “Yasal Düzenlemeler” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

Tablo 3.21.’de, çalıştığı sektör durumuna göre, kadın istihdam sorunları ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılardaki farklılıklarla ilgili Kruskal Wallis Test sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 3.21. Çalıştığı Sektör Durumuna Göre Kadın İstihdam Sorunları Ölçeğinin Alt Boyutları

Faktör	Çalıştığı Sektör	Mean Rank	Ki-Kare	Sd	P	Grupların Karşılaştırılması
Cam Tavan Sendromu	Tarım		,383	1	,000*	Hizmet – Sanayi
	Sanayi	143,50				
	Hizmet	163,04				
Çocuk Sorunu	Tarım		,140	1	,708	
	Sanayi	173,50				
	Hizmet	162,19				
Ev İşleri Sorunu	Tarım		6,125	1	,013*	
	Sanayi	236,50				
	Hizmet	160,39				
İkili Rol Anlayışı	Tarım		1,215	1	,270	
	Sanayi	196,00				
	Hizmet	161,54				
İş Bulma ve Kariyer Yapma Konusunda Karşılaşılan Zorluklar	Tarım		,243	1	,022*	Hizmet – Sanayi
	Sanayi	147,50				
	Hizmet	162,93				
İş ve Aile Çatışması	Tarım		,364	1	,547	
	Sanayi	181,00				
	Hizmet	161,97				
İş Yerinde Taciz ve Mobbing	Tarım		3,535	1	,060	
	Sanayi	105,50				
	Hizmet	164,13				
İşverenin Uyguladığı Ayrımcılık	Tarım		,001	1	,973	
	Sanayi	161,50				
	Hizmet	162,53				
Toplumsal Cinsiyet	Tarım		,490	1	,484	
	Sanayi	184,00				
	Hizmet	161,89				
Ücretlendirmede Eşitsizlik	Tarım		,010	1	,001*	Hizmet – Sanayi
	Sanayi	159,50				
	Hizmet	162,59				
Yasal Düzenlemeler	Tarım		12,362	1	,000*	Hizmet – Sanayi
	Sanayi	59,00				
	Hizmet	165,46				

Tablo 3.21.'de görüldüğü gibi $p>0,05$ olduğundan; Hipotez 8b, Hipotez 8c, Hipotez 8d, Hipotez 8f, Hipotez 8g, Hipotez 8h ve Hipotez 8i reddedilmiştir. Bununla beraber Hipotez 8a, Hipotez 8e, Hipotez 8i ve Hipotez 8j kabul edilmiştir.

Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre; Cam Tavan Sendromu alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere göre, sanayi sektöründe olanların ortalamalarının 143,50 olduğu; hizmet sektöründe olanların ortalamalarının 163,04 olduğu belirlenmiştir.

Cam Tavan Sendromu alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere bakıldığında, hizmet sektöründe olanların ortalamalarının (163,04) diğerlerine göre yüksek olduğu görülmektedir. Yani, hizmet sektöründe olanların ortalamalarının Cam Tavan Sendromu nedeninin, diğerlerinden daha fazla olduğu, “Cam Tavan Sendromunun kadın istihdamında sorun olduğu gözlemlenmiştir”.

Gruplar arası farklılaşmalar incelendiğinde, hizmet ve sanayi sektör grupları arasında bir farklılık olduğu görülmüştür.

Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre; İş Bulma ve Kariyer Yapma Konusunda Karşılaşılan Zorluklar alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere göre, sanayi sektöründe olanların ortalamalarının 147,50 olduğu; hizmet sektöründe olanların ortalamalarının 162,93 olduğu belirlenmiştir.

İş Bulma ve Kariyer Yapma Konusunda Karşılaşılan Zorluklar alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere bakıldığında, hizmet sektöründe olanların ortalamalarının (162,93) diğerlerine göre yüksek olduğu görülmektedir. Yani, hizmet sektöründe olanların ortalamalarının İş Bulma ve Kariyer Yapma Konusunda Karşılaşılan Zorluklar nedeninin, diğerlerinden daha fazla olduğu, “İş Bulma ve Kariyer Yapma Konusunda Karşılaşılan Zorluklar kadın istihdamında sorun olduğu gözlemlenmiştir”.

Gruplar arası farklılaşmalar incelendiğinde, hizmet ve sanayi sektör grupları arasında bir farklılık olduğu görülmüştür.

Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre; Ücretlendirmede Eşitsizlik alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere göre, sanayi sektöründe olanların ortalamalarının 159,50 olduğu; hizmet sektöründe olanların ortalamalarının 162,59 olduğu belirlenmiştir.

Ücretlendirmede Eşitsizlik alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere bakıldığında, hizmet sektöründe olanların ortalamalarının (162,59) diğerlerine göre yüksek olduğu görülmektedir. Yani, hizmet sektöründe olanların ortalamalarının Ücretlendirmede Eşitsizlik nedeninin, diğerlerinden daha fazla olduğu, “Ücretlendirmede Eşitsizlik kadın istihdamında sorun olduğu gözlemlenmiştir”.

Gruplar arası farklılaşmalar incelendiğinde, hizmet ve sanayi sektör grupları arasında bir farklılık olduğu görülmüştür.

Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre Yasal Düzenlemeler alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere göre, sanayi sektöründe olanların ortalamalarının 59,50 olduğu; hizmet sektöründe olanların ortalamalarının 165,46 olduğu belirlenmiştir.

Yasal Düzenlemeler alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere bakıldığında, hizmet sektöründe olanların ortalamalarının (165,46) diğerlerine göre yüksek olduğu görülmektedir. Yani, hizmet sektöründe olanların ortalamalarının Yasal Düzenlemeler nedeninin, diğerlerinden daha fazla olduğu, “Yasal Düzenlemeler kadın istihdamında sorun olduğu gözlemlenmiştir”.

Gruplar arası farklılaşmalar incelendiğinde, hizmet ve sanayi sektör grupları arasında bir farklılık olduğu görülmüştür.

Literatürde yer alan “*Sektörlere Göre Kadın İş Gücünün Durumu*” başlığı altında kadın çalışanların en fazla hizmet sektöründe istihdam edildiği TÜİK verileri aracılığıyla paylaşılmıştır. Kadın çalışanlara yöneltilen sorular neticesinde de bu durum tasdik edilmiştir. Hizmet sektöründe yer alan kadın çalışanlar yüksek eğitilmiş ve meslek sahibi kişilerdir. Erkek yöneticiler tarafından; cam tavan sendromu, iş bulma ve kariyer yapma konusunda zorluklar, ücretlendirmede eşitsizlik ve engellenme sorunları ile karşı karşıya kaldıklarını ifade etmişlerdir. Ayrıca yasal düzenlemeler konusunda, kanun maddelerinin yetersiz kaldıklarını belirtmişlerdir.

3.2.2.9. Kadın İş Gücünün Meslek Grubu Durumu Bağımsız Değişkeni ile İstihdam Sorunları Alt Boyut Puanları Arasındaki Karşılaştırma

Kadın istihdam sorunlarının alt boyutlarının, meslek grubu durumuna göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere, 2 gruptan fazla olduğu için Kruskal Wallis testi uygulanmıştır. Bu kapsamda, aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

H₀: Kadınların meslek grubu durumunun, Kadın İstihdam Sorunları ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık yoktur.

H₉: Kadınların meslek grubu durumunun, Kadın İstihdam Sorunları ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{9a}: Kadınların meslek grubu durumuna göre, “Cam Tavan Sendromu” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{9b}: Kadınların meslek grubu durumuna göre, “Çocuk Sorunu” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{9c}: Kadınların meslek grubu durumuna göre, “Ev İşleri Sorunu” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{9d}: Kadınların meslek grubu durumuna göre, “İkili Rol Anlayışı” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{9e}: Kadınların meslek grubu durumuna göre, “İş Bulma ve Kariyer Yapma Konusunda Karşılaşılan Zorluklar” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{9f}: Kadınların meslek grubu durumuna göre, “İş ve Aile Çatışması” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{9g}: Kadınların meslek grubu durumuna göre, “İş Yerinde Taciz ve Mobbing” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{9h}: Kadınların meslek grubu durumuna göre, “İşverenin Uyguladığı Ayrımcılık” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{9i}: Kadınların meslek grubu durumuna göre, “Toplumsal Cinsiyet” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{9j}: Kadınların meslek grubu durumuna göre, “Ücretlendirmede Eşitsizlik” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{9j}: Kadınların meslek grubu durumuna göre, “Yasal Düzenlemeler” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

Tablo 3.22.'de, meslek grubu durumuna göre, kadın istihdam sorunları ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılardaki farklılıklarla ilgili Kruskal Wallis Test sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 3.22. Meslek Grubu Durumuna Göre Kadın İstihdam Sorunları Ölçeğinin Alt Boyutları

Faktör	Meslek Grubu	Mean Rank	Ki-Kare	Sd	P	Grupların Karşılaştırılması
Cam Tavan Sendromu	Vasıfsız İşçi	129,88	20,893	6	,002*	Yönetici – Şef / Uzman
	Kendi İşi	245,38				
	Yönetici	122,94				
	Şef – Uzman	173,19				
	Memur	170,63				
	Büro ve Müşteri Hizmetleri	129,50				
	Hizmet veya Satış Elemanları	158,54				
Çocuk Sorunu	Vasıfsız İşçi	159,69	24,878	6	,078	
	Kendi İşi	188,38				
	Yönetici	202,81				
	Şef – Uzman	167,73				
	Memur	125,87				
	Büro ve Müşteri Hizmetleri	211,75				
	Hizmet veya Satış Elemanları	166,16				
Ev İşleri Sorunu	Vasıfsız İşçi	158,00	10,426	6	,108	
	Kendi İşi	189,13				
	Yönetici	172,81				
	Şef – Uzman	176,82				
	Memur	159,90				
	Büro ve Müşteri Hizmetleri	110,00				
	Hizmet veya Satış Elemanları	153,92				
İkili Rol Anlayışı	Vasıfsız İşçi	123,31	34,420	6	,269	
	Kendi İşi	263,00				
	Yönetici	230,94				
	Şef – Uzman	161,15				
	Memur	146,35				
	Büro ve Müşteri Hizmetleri	152,50				
	Hizmet veya Satış Elemanları	157,94				
İş Bulma ve Kariyer Yapma Konusunda Karşılaşılan Zorluklar	Vasıfsız İşçi	117,69	16,966	6	,009*	Yönetici – Şef / Uzman Yönetici – Memur
	Kendi İşi	167,38				
	Yönetici	198,69				
	Şef – Uzman	175,66				
	Memur	162,67				
	Büro ve Müşteri Hizmetleri	191,25				
	Hizmet veya Satış Elemanları	141,08				
İş ve Aile Çatışması	Vasıfsız İşçi	133,63	9,617	6	,142	
	Kendi İşi	189,50				
	Yönetici	158,38				
	Şef – Uzman	173,19				
	Memur	153,15				
	Büro ve Müşteri Hizmetleri	205,25				
	Hizmet veya Satış Elemanları	154,94				

Tablo 3.22. Meslek Grubu Durumuna Göre Kadın İstihdam Sorunları Ölçeğinin Alt Boyutları (Devamı)

Faktör	Meslek Grubu	Mean Rank	Ki-Kare	Sd	P	Grupların Karşılaştırılması
İş Yerinde Taciz ve Mobbing	Ücret karşılığı ve devamlı	158,69	5,089	4	,278	
	Ücret karşılığı ve sözleşmeli	172,80				
	Part-time	158,00				
	Yevmiye usulü	161,00				
	Kendi işyerimde	224,50				
İşverenin Uyguladığı Ayrımcılık	Ücret karşılığı ve devamlı	166,74	2,368	4	,668	Vasıfsız İşçi – Şef/ Uzman Memur – Vasıfsız İşçi
	Ücret karşılığı ve sözleşmeli	153,80				
	Part-time	148,57				
	Yevmiye usulü	134,50				
	Kendi işyerimde	153,50				
Toplumsal Cinsiyet	Ücret karşılığı ve devamlı	164,90	14,722	4	,059	Vasıfsız İşçi – Şef/Uzman
	Ücret karşılığı ve sözleşmeli	149,30				
	Part-time	180,50				
	Yevmiye usulü	66,00				
	Kendi işyerimde	219,00				
Ücretlendirmede Eşitsizlik	Ücret karşılığı ve devamlı	159,14	26,221	4	,000*	
	Ücret karşılığı ve sözleşmeli	176,20				
	Part-time	228,07				
	Yevmiye usulü	46,50				
	Kendi işyerimde	146,50				
Yasal Düzenlemeler	Ücret karşılığı ve devamlı	166,38	4,760	4	,313	Memur – Vasıfsız İşçi
	Ücret karşılığı ve sözleşmeli	141,80				
	Part-time	144,29				
	Yevmiye usulü	187,00				
	Kendi işyerimde	180,50				

Tablo 3.22.'de görüldüğü gibi $p>0,05$ olduğundan; Hipotez 2b, Hipotez 2c, Hipotez 2d, Hipotez 2f, Hipotez 2g ve Hipotez 2i reddedilmiştir. Bununla beraber Hipotez 2a, Hipotez 2e, Hipotez 2h, Hipotez 2ı ve Hipotez 2j kabul edilmiştir.

Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre; Cam Tavan Sendromu alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere göre, Şef/Uzman olanların ortalamalarının 173,19 olduğu; Yönetici olanların ortalamalarının 122,94 olduğu belirlenmiştir.

Cam Tavan Sendromu alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere bakıldığında, Şef/Uzman olanların ortalamalarının (173,19) diğerlerine göre yüksek olduğu görülmektedir. Yani, Şef/Uzman olanların ortalamalarının Cam Tavan Sendromu nedeninin, diğerlerinden daha fazla olduğu, “Cam Tavan Sendromunun kadın istihdamında sorun olduğu gözlemlenmiştir”.

Gruplar arası farklılaşmalar incelendiğinde, şef/uzman ve yönetici grupları arasında bir farklılık olduğu görülmüştür.

Erkek çalışanlar genel olarak kadın çalışanlar ile eşit koşullarda, eşit şartlarda çalıştıklarını düşünmektedirler. Ancak şef/uzman pozisyonunda bulunan kadın çalışanların çalışma şartlarının genel olarak erkek çalışanlara uygun olması, aile sorumluluğu, yükselme sürecinde erkek çalışanların kadın çalışanlardan daha çok başarılı olacağı düşüncesi kadınların önlerinde engel oluşturmaktadır.

Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre; İş Bulma ve Kariyer Yapma Konusunda Karşılaşılan Zorluklar alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere göre, Şef/Uzman olanların ortalamalarının 175,66, Yönetici olanların ortalamalarının 198,69 olduğu; Memur olanların ortalamalarının 162,67 olduğu belirlenmiştir.

İş Bulma ve Kariyer Yapma Konusunda Karşılaşılan Zorluklar alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere bakıldığında, Yönetici olanların ortalamalarının (198,69) diğerlerine göre yüksek olduğu görülmektedir. Yani, Yönetici olanların ortalamalarının İş Bulma ve Kariyer Yapma Konusunda Karşılaşılan Zorluklar nedeninin, diğerlerinden daha fazla olduğu, “İş Bulma ve Kariyer Yapma Konusunda Karşılaşılan Zorluklar kadın istihdamında sorun olduğu gözlemlenmiştir”.

Gruplar arası farklılaşmalar incelendiğinde, yönetici - şef/uzman ve yönetici – memur grupları arasında bir farklılık olduğu görülmüştür.

Yönetici pozisyonunda yer alan kadın çalışanların İş Bulma ve Kariyer Yapma Konusunda Karşılaştıkları Zorluklar çeşitli şekillerde değerlendirilmektedir. Örgüt kültürünün önlerinde oluşturdukları engeller nedeniyle en fazla orta kademeye kadar ilerledikleri, erkek yöneticiler tarafından evlilik, hamilelik, doğum, emzirme v.b. durumlardan dolayı işi aksatacakları düşüncesiyle tercih edilmemeleri gösterilmektedir. Ayrıca kadın yöneticilerin kendi kendilerine koyduğu engellerde bulunmaktadır. Bunlar; yöneticiliğin getirmiş olduğu riski alamama, güven eksikliği ve kariyer düşüncesinden uzak olunmasıdır.

Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre; İşverenin Uyguladığı Ayrımcılık alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere göre, Vasıfsız İşçi olanların ortalamalarının 134,38, Şef/Uzman olanların ortalamalarının 160,47 olduğu; Memur olanların ortalamalarının 198,27 olduğu belirlenmiştir.

İşverenin Uyguladığı Ayrımcılık alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere bakıldığında, Memur olanların ortalamalarının (198,27) diğerlerine göre yüksek olduğu görülmektedir. Yani, Memur olanların ortalamalarının İşverenin Uyguladığı Ayrımcılık nedeninin, diğerlerinden daha fazla olduğu, “İşverenin Uyguladığı Ayrımcılık kadın istihdamında sorun olduğu gözlemlenmiştir”.

Gruplar arası farklılaşmalar incelendiğinde, vasıfsız işçi – şef uzman, memur – vasıfsız işçi grupları arasında bir farklılık olduğu görülmüştür.

Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre; Toplumsal Cinsiyet alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere göre, Vasıfsız İşçi olanların ortalamalarının 103,44 olduğu; Şef/Uzman olanların ortalamalarının 171,21 olduğu belirlenmiştir.

Toplumsal Cinsiyet alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere bakıldığında, Şef/Uzman olanların ortalamalarının (171,21) diğerlerine göre yüksek olduğu görülmektedir. Yani, Şef/Uzman olanların ortalamalarının Toplumsal Cinsiyet nedeninin, diğerlerinden daha fazla olduğu, “Toplumsal Cinsiyet kadın istihdamında sorun olduğu gözlemlenmiştir”.

Gruplar arası farklılaşmalar incelendiğinde, vasıfsız işçi – şef uzman grupları arasında bir farklılık olduğu görülmüştür.

Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre; Yasal Düzenlemeler alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere göre, Vasıfsız İşçi olanların ortalamalarının 112,25 olduğu; Memur olanların ortalamalarının 180,38 olduğu belirlenmiştir.

Yasal Düzenlemeler alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere bakıldığında, Memur olanların ortalamalarının (180,38) diğerlerine göre yüksek olduğu görülmektedir. Yani, Memur olanların ortalamalarının Yasal Düzenlemeler nedeninin, diğerlerinden daha fazla olduğu, “Yasal Düzenlemeler kadın istihdamında sorun olduğu gözlemlenmiştir”.

Gruplar arası farklılaşmalar incelendiğinde, memur – vasıfsız işçi grupları arasında bir farklılık olduğu görülmüştür.

3.2.2.10. Kadın İş Gücünün Çalışma Kıdemi Durumu Bağımsız Değişkeni ile İstihdam Sorunları Alt Boyut Puanları Arasındaki Karşılaştırma

Kadın istihdam sorunlarının alt boyutlarının, çalışma kıdemi durumuna göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere, 2 gruptan fazla olduğu için Kruskal Wallis testi uygulanmıştır. Bu kapsamda, aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

H₀: Kadınların çalışma kıdemi durumunun, Kadın İstihdam Sorunları ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık yoktur.

H₁₀: Kadınların çalışma kıdemi durumunun, Kadın İstihdam Sorunları ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{10a}: Kadınların çalışma kıdemi durumuna göre, “Cam Tavan Sendromu” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{10b}: Kadınların çalışma kıdemi durumuna göre, “Çocuk Sorunu” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{10c}: Kadınların çalışma kıdemi durumuna göre, “Ev İşleri Sorunu” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{10d}: Kadınların çalışma kıdemi durumuna göre, “İkili Rol Anlayışı” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{10e}: Kadınların çalışma kıdemi durumuna göre, “İş Bulma ve Kariyer Yapma Konusunda Karşılaşılan Zorluklar” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{10f}: Kadınların çalışma kıdemi durumuna göre, “İş ve Aile Çatışması” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{10g}: Kadınların çalışma kıdemi durumuna göre, “İş Yerinde Taciz ve Mobbing” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{10h}: Kadınların çalışma kıdemi durumuna göre, “İşverenin Uyguladığı Ayrımcılık” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{10i}: Kadınların çalışma kıdemi durumuna göre, “Toplumsal Cinsiyet” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{10i}: Kadınların çalışma kıdemi durumuna göre, “Ücretlendirmede Eşitsizlik” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{10j}: Kadınların çalışma kıdemi durumuna göre, “Yasal Düzenlemeler” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

Tablo 3.23.’de, çalışma kıdemi durumuna göre, kadın istihdam sorunları ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılardaki farklılıklarla ilgili Kruskal Wallis Test sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 3.23. Çalışma Kıdemi Durumuna Göre Kadın İstihdam Sorunları Ölçeğinin Alt Boyutları

Faktör	Çalışma Kıdemi	Mean Rank	Ki-Kare	Sd	P	Grupların Karşılaştırılması
Cam Tavan Sendromu	1 yıldan az	119,81	19,524	4	,001*	6-10 yıl arası – 11 yıl ve üzeri
	1-3 yıl arası	168,43				
	4-5 yıl arası	152,46				
	6-10 yıl arası	148,25				
	11 yıl ve üzeri	191,23				
Çocuk Sorunu	1 yıldan az	133,77	9,864	4	,081	
	1-3 yıl arası	164,86				
	4-5 yıl arası	148,25				
	6-10 yıl arası	179,38				
	11 yıl ve üzeri	175,77				
Ev İşleri Sorunu	1 yıldan az	129,62	16,490	4	,072	
	1-3 yıl arası	153,36				
	4-5 yıl arası	155,58				
	6-10 yıl arası	154,06				
	11 yıl ve üzeri	191,70				
İkili Rol Anlayışı	1 yıldan az	132,50	14,329	4	,006*	4-5 yıl arası – 6-10 yıl arası
	1-3 yıl arası	135,64				
	4-5 yıl arası	169,19				
	6-10 yıl arası	176,19				
	11 yıl ve üzeri	180,03				
İş Bulma ve Kariyer Yapma Konusunda Karşılaşılan Zorluklar	1 yıldan az	115,08	32,439	4	,000*	1 yıldan az – 1-3 yıl arası 4-5 yıl arası – 6-10 yıl arası
	1-3 yıl arası	179,79				
	4-5 yıl arası	143,29				
	6-10 yıl arası	139,63				
	11 yıl ve üzeri	197,47				
İş ve Aile Çatışması	1 yıldan az	122,58	26,128	4	,000*	4-5 yıl arası – 11 yıl ve üzeri
	1-3 yıl arası	167,64				
	4-5 yıl arası	131,92				
	6-10 yıl arası	187,06				
	11 yıl ve üzeri	187,91				

Tablo 3.23. Çalışma Kıdemi Durumuna Göre Kadın İstihdam Sorunları Ölçeğinin Alt Boyutları (Devamı)

Faktör	Çalışma Kıdemi	Mean Rank	Ki-Kare	Sd	P	Grupların Karşılaştırılması
İş Yerinde Taciz ve Mobbing	1 yıldan az	130,19	15,950	4	,003*	1 yıldan az – 11 yıl üzeri
	1-3 yıl arası	162,36				
	4-5 yıl arası	141,62				
	6-10 yıl arası	176,56				
	11 yıl ve üzeri	185,66				
İşverenin Uyguladığı Ayrımcılık	1 yıldan az	116,69	21,450	4	,000*	1 yıldan az – 11 yıl üzeri
	1-3 yıl arası	152,86				
	4-5 yıl arası	166,88				
	6-10 yıl arası	148,16				
	11 yıl ve üzeri	191,05				
Toplumsal Cinsiyet	1 yıldan az	122,35	33,555	4	,325	
	1-3 yıl arası	160,64				
	4-5 yıl arası	139,54				
	6-10 yıl arası	148,44				
	11 yıl ve üzeri	205,72				
Ücretlendirmede Eşitsizlik	1 yıldan az	128,81	29,764	4	,000*	1 yıldan az – 11 yıl üzeri
	1-3 yıl arası	163,93				
	4-5 yıl arası	132,27				
	6-10 yıl arası	160,91				
	11 yıl ve üzeri	200,61				
Yasal Düzenlemeler	1 yıldan az	119,81	36,994	4	,451	
	1-3 yıl arası	178,14				
	4-5 yıl arası	200,06				
	6-10 yıl arası	176,94				
	11 yıl ve üzeri	131,84				

Tablo 3.23.'de görüldüğü gibi $p>0,05$ olduğundan; Hipotez 10b, Hipotez 10c, Hipotez 10ı ve Hipotez 10j reddedilmiştir. Bununla beraber Hipotez 10a, Hipotez 10d, Hipotez 10e, Hipotez 10f, Hipotez 10g, Hipotez 10h ve Hipotez 10i kabul edilmiştir.

Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre; Cam Tavan Sendromu alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere göre, 6-10 yıl arası olanların ortalamalarının 148,25 olduğu; 11 yıl ve üzeri olanların ortalamalarının 191,23 olduğu belirlenmiştir.

Cam Tavan Sendromu alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere bakıldığında, 11 yıl ve üzeri olanların ortalamalarının (191,23) diğerlerine göre yüksek olduğu görülmektedir. Yani, 11 yıl ve üzeri olanların ortalamalarının Cam Tavan Sendromu nedeninin, diğerlerinden daha fazla olduğu, “Cam Tavan Sendromunun kadın istihdamında sorun olduğu gözlemlenmiştir”.

Gruplar arası farklılaşmalar incelendiğinde, 6-10 yıl arası ve 11 yıl ve üzeri grupları arasında bir farklılık olduğu görülmüştür.

Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre; İkili Rol Anlayışı alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere göre, 4-5 yıl arası olanların ortalamalarının 169,19 olduğu; 6-10 yıl arası olanların ortalamalarının 176,19 olduğu belirlenmiştir.

İkili Rol Anlayışı alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere bakıldığında, 6-10 yıl arası olanların ortalamalarının (176,19) diğerlerine göre yüksek olduğu görülmektedir. Yani, 6-10 yıl arası olanların ortalamalarının İkili Rol Anlayışı nedeninin, diğerlerinden daha fazla olduğu, “İkili Rol Anlayışı kadın istihdamında sorun olduğu gözlemlenmiştir”.

Gruplar arası farklılaşmalar incelendiğinde, 4-5 yıl arası ve 6-10 yıl arası grupları arasında bir farklılık olduğu görülmüştür.

Kadınların iş gücü piyasası içerisinde edinmiş oldukları deneyimlerin olumlu ya da olumsuz sonuçları farklı şekillerde kendini göstermektedir. Çalışma kıdemleri arttıkça kadın çalışanlar daha fazla sorunla karşı karşıya kalmaktadırlar. Yukarıdaki veriler ışığında; kıdem ile cam tavan sendromu arasında çift yönlü bir ilişki olduğu ortaya çıkmaktadır. Kadınların bir görevde yükselmeleri için kıdemlerinin etkili olduğu ancak gerekli şartları sağlasalar bile yükselmelerinin önünde çeşitli engeller olduğu ifade edilmiştir. İkili rol anlayışında bu durum ise, kadınların iş hayatlarında daha fazla sorumluluk alarak aile faktörünü ikincil plana atmak zorunda kalmalarıyla kendini hissettirmektedir.

Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre; İş Bulma ve Kariyer Yapma Konusunda Karşılaşılan Zorluklar alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere göre, 1 yıldan az olanların ortalamalarının 115,08 olduğu, 1-3 yıl arası olanların 179,79 olduğu, 4-5 yıl arası olanların 143,29 olduğu; 6-10 yıl arası olanların ortalamalarının 139,63 olduğu belirlenmiştir.

İş Bulma ve Kariyer Yapma Konusunda Karşılaşılan Zorluklar alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere bakıldığında, 1-3 yıl arası olanların ortalamalarının (179,79) diğerlerine göre yüksek olduğu görülmektedir. Yani, 1-3 yıl arası olanların ortalamalarının İş Bulma ve Kariyer Yapma Konusunda Karşılaşılan Zorluklar nedeninin, diğerlerinden daha fazla olduğu, “İş Bulma ve Kariyer Yapma Konusunda Karşılaşılan Zorluklar kadın istihdamında sorun olduğu gözlemlenmiştir”.

Gruplar arası farklılaşmalar incelendiğinde, 1 yıldan az – 1-3 yıl arası, 4-5 yıl arası – 6-10 yıl arası grupları arasında bir farklılık olduğu görülmüştür.

İş gücü piyasasının istemiş olduğu deneyime sahip olsalar bile; işe alım süreçlerinde işverenler tarafından kadın çalışanlara yöneltilen sorular, kadınların erkek çalışanlar kadar başarılı olamayacağı düşüncesi, kadın işi erkek işi ayrımının yapılması zorlukların ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre; İş ve Aile Çatışması alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere göre, 4-5 yıl arası olanların 131,92 olduğu; 11 yıl ve üzeri olanların ortalamalarının 187,91 olduğu belirlenmiştir.

İş ve Aile Çatışması alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere bakıldığında, 11 yıl ve üzeri olanların ortalamalarının (187,91) diğerlerine göre yüksek olduğu görülmektedir. Yani, 11 yıl ve üzeri arası olanların ortalamalarının İş ve Aile Çatışması nedeninin, diğerlerinden daha fazla olduğu, “İş ve Aile Çatışması kadın istihdamında sorun olduğu gözlemlenmiştir”.

Gruplar arası farklılaşmalar incelendiğinde, 4-5 yıl arası – 11 yıl ve üzeri arası grupları arasında bir farklılık olduğu görülmüştür.

Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre; İşyerinde Taciz ve Mobbing alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere göre, 1 yıldan az olanların 130,19 olduğu; 11 yıl ve üzeri olanların ortalamalarının 185,66 olduğu belirlenmiştir.

İşyerinde Taciz ve Mobbing alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere bakıldığında, 11 yıl ve üzeri olanların ortalamalarının (185,66) diğerlerine göre yüksek olduğu görülmektedir. Yani, 11 yıl ve üzeri olanların ortalamalarının İşyerinde Taciz ve Mobbing nedeninin, diğerlerinden daha fazla olduğu, “İşyerinde Taciz ve Mobbing kadın istihdamında sorun olduğu gözlemlenmiştir”.

Gruplar arası farklılaşmalar incelendiğinde, 1 yıldan az – 11 yıl ve üzeri arası grupları arasında bir farklılık olduğu görülmüştür.

Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre; İşverenin Uyguladığı Ayrımcılık alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere göre, 1 yıldan az olanların 116,69 olduğu; 11 yıl ve üzeri olanların ortalamalarının 191,05 olduğu belirlenmiştir.

İşverenin Uyguladığı Ayrımcılık alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere bakıldığında, 11 yıl ve üzeri olanların ortalamalarının (191,05) diğerlerine göre yüksek olduğu görülmektedir. Yani, 11 yıl ve üzeri olanların ortalamalarının İşverenin Uyguladığı Ayrımcılık nedeninin,

diğerlerinden daha fazla olduğu, “İşverenin Uyguladığı Ayrımcılık kadın istihdamında sorun olduğu gözlemlenmiştir”.

Gruplar arası farklılaşmalar incelendiğinde, 1 yıldan az – 11 yıl ve üzeri arası grupları arasında bir farklılık olduğu görülmüştür.

İş ve aile çatışması, işyerinde taciz ve mobbing ve işverenin uyguladığı ayrımcılık sorunlarının, çalışma kıdemi artıkça kadın çalışanlar üzerinde daha fazla hissedildiği veriler ışığında ortaya konmuştur.

Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre; Ücretlendirmede Eşitsizlik alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere göre, 1 yıldan az olanların 182,81 olduğu; 11 yıl ve üzeri olanların ortalamalarının 200,61 olduğu belirlenmiştir.

Ücretlendirmede Eşitsizlik alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere bakıldığında, 11 yıl ve üzeri olanların ortalamalarının (200,61) diğerlerine göre yüksek olduğu görülmektedir. Yani, 11 yıl ve üzeri olanların ortalamalarının Ücretlendirmede Eşitsizlik nedeninin, diğerlerinden daha fazla olduğu, “Ücretlendirmede Eşitsizlik kadın istihdamında sorun olduğu gözlemlenmiştir”.

Gruplar arası farklılaşmalar incelendiğinde, 1 yıldan az – 11 yıl ve üzeri arası grupları arasında bir farklılık olduğu görülmüştür.

İşe yeni başlayan kişilerin, çalıştığı yıla göre yüksek ücretle başlaması ancak deneyimi 11 yıl ve üzeri olan kişilerin işe ilk girdiklerinde düşük ücretle başlamaları, aradaki makasın açık olmasına sebep oluşturmaktadır. Ayrıca kadın ve erkek çalışanların aynı işe, aynı tecrübeye, aynı eğitim seviyesine sahip olmalarına rağmen; erkeklerin kadın çalışanlardan daha yüksek ücret aldığı literatürde açıklanmış ve yapılan çalışma ile de desteklenmiştir.

3.2.2.11. Kadın İş Gücünün Çalışma Şekli Durumu Bağımsız Değişkeni ile İstihdam Sorunları Alt Boyut Puanları Arasındaki Karşılaştırma

Kadın istihdam sorunlarının alt boyutlarının, çalışma şekli durumuna göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere, 2 gruptan fazla olduğu için Kruskal Wallis testi uygulanmıştır. Bu kapsamda, aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

H₀: Kadınların çalışma şekli durumunun, Kadın İstihdam Sorunları ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık yoktur.

H₁₁: Kadınların çalışma şekli durumunun, Kadın İstihdam Sorunları ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{11a}: Kadınların çalışma şekli durumuna göre, “Cam Tavan Sendromu” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{11b}: Kadınların çalışma şekli durumuna göre, “Çocuk Sorunu” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{11c}: Kadınların çalışma şekli durumuna göre, “Ev İşleri Sorunu” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{11d}: Kadınların çalışma şekli durumuna göre, “İkili Rol Anlayışı” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{11e}: Kadınların çalışma şekli durumuna göre, “İş Bulma ve Kariyer Yapma Konusunda Karşılaşılan Zorluklar” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{11f}: Kadınların çalışma şekli durumuna göre, “İş ve Aile Çatışması” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{11g}: Kadınların çalışma şekli durumuna göre, “İş Yerinde Taciz ve Mobbing” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{11h}: Kadınların çalışma şekli durumuna göre, “İşverenin Uyguladığı Ayrımcılık” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{11i}: Kadınların çalışma şekli durumuna göre, “Toplumsal Cinsiyet” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{11j}: Kadınların çalışma şekli durumuna göre, “Ücretlendirmede Eşitsizlik” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{11k}: Kadınların çalışma şekli durumuna göre, “Yasal Düzenlemeler” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

Tablo 3.24.'de, çalışma şekli durumuna göre, kadın istihdam sorunları ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılardaki farklılıklarla ilgili Kruskal Wallis Test sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 3.24. Çalışma Şekli Durumuna Göre Kadın İstihdam Sorunları Ölçeğinin Alt Boyutları

Faktör	Çalışma Şekli	Mean Rank	Ki-Kare	Sd	P	Grupların Karşılaştırılması
Cam Tavan Sendromu	Ücret karşılığı ve devamlı	166,40	17,578	4	,093	
	Ücret karşılığı ve sözleşmeli	145,40				
	Part-time	166,79				
	Yevmiye usulü	62,50				
	Kendi işyerimde	234,00				
Çocuk Sorunu	Ücret karşılığı ve devamlı	165,88	14,306	4	,006*	Part-time – Yevmiye usulü
	Ücret karşılığı ve sözleşmeli	121,20				
	Part-time	186,71				
	Yevmiye usulü	211,50				
	Kendi işyerimde	173,50				
Ev İşleri Sorunu	Ücret karşılığı ve devamlı	170,73	23,898	4	,234	
	Ücret karşılığı ve sözleşmeli	113,30				
	Part-time	137,86				
	Yevmiye usulü	244,00				
	Kendi işyerimde	165,00				
İkili Rol Anlayışı	Ücret karşılığı ve devamlı	169,38	22,625	4	,000*	Ücret karşılığı ve devamlı – Ücret karşılığı ve sözleşmeli
	Ücret karşılığı ve sözleşmeli	132,80				
	Part-time	110,00				
	Yevmiye usulü	153,50				
	Kendi işyerimde	259,00				
İş Bulma ve Kariyer Yapma Konusunda Karşılaşılan Zorluklar	Ücret karşılığı ve devamlı	166,42	8,476	4	,000*	Part-time - Yevmiye usulü
	Ücret karşılığı ve sözleşmeli	174,70				
	Part-time	128,64				
	Yevmiye usulü	103,50				
	Kendi işyerimde	135,00				

Tablo 3.24. Çalışma Şekli Durumuna Göre Kadın İstihdam Sorunları Ölçeğinin Alt Boyutları (Devamı)

Faktör	Çalışma Şekli	Mean Rank	Ki-Kare	Sd	P	Grupların Karşılaştırılması
İş ve Aile Çatışması	Ücret karşılığı ve devamlı	163,81	9,818	4	,087	
	Ücret karşılığı ve sözleşmeli	129,80				
	Part-time	184,79				
	Yevmiye usulü	197,00				
	Kendi işyerimde	204,50				
İş Yerinde Taciz ve Mobbing	Ücret karşılığı ve devamlı	158,69	5,089	4	,278	
	Ücret karşılığı ve sözleşmeli	172,80				
	Part-time	158,00				
	Yevmiye usulü	161,00				
	Kendi işyerimde	224,50				
İşverenin Uyguladığı Ayrımcılık	Ücret karşılığı ve devamlı	166,74	2,368	4	,668	
	Ücret karşılığı ve sözleşmeli	153,80				
	Part-time	148,57				
	Yevmiye usulü	134,50				
	Kendi işyerimde	153,50				
Toplumsal Cinsiyet	Ücret karşılığı ve devamlı	164,90	14,722	4	,059	
	Ücret karşılığı ve sözleşmeli	149,30				
	Part-time	180,50				
	Yevmiye usulü	66,00				
	Kendi işyerimde	219,00				
Ücretlendirmede Eşitsizlik	Ücret karşılığı ve devamlı	159,14	26,221	4	,000*	Ücret karşılığı ve devamlı - Part-time
	Ücret karşılığı ve sözleşmeli	176,20				
	Part-time	228,07				
	Yevmiye usulü	46,50				
	Kendi işyerimde	146,50				
Yasal Düzenlemeler	Ücret karşılığı ve devamlı	166,38	4,760	4	,313	
	Ücret karşılığı ve sözleşmeli	141,80				
	Part-time	144,29				
	Yevmiye usulü	187,00				
	Kendi işyerimde	180,50				

Tablo 3.24.'de görüldüğü gibi $p > 0,05$ olduğundan; Hipotez 11a, Hipotez 11c, Hipotez 11f Hipotez 11g, Hipotez 11h, Hipotez 11ı ve Hipotez 11j reddedilmiştir. Bununla beraber Hipotez 11b, Hipotez 11d, Hipotez 11e ve Hipotez 11i kabul edilmiştir.

Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre; Çocuk Sorunu alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere göre, Part-time olanların ortalamalarının 186,71 olduğu; Yevmiye usulü olanların ortalamalarının 211,50 olduğu belirlenmiştir.

Çocuk Sorunu alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere bakıldığında, Yevmiye usulü olanların ortalamalarının (211,50) diğerlerine göre yüksek olduğu görülmektedir. Yani, yevmiye usulü olanların ortalamalarının Çocuk Sorunu nedeninin, diğerlerinden daha fazla olduğu, “Çocuk Sorununun kadın istihdamında sorun olduğu gözlemlenmiştir”.

Gruplar arası farklılaşmalar incelendiğinde, part-time ve yevmiye usulü grupları arasında bir farklılık olduğu görülmüştür.

Yevmiye usulü; günlük çalışma bedeli için ödenen ücret olarak adlandırılmaktadır. Günübirlik çalışan ve günün sonunda yaptıkları işin bedeli olan ödemelerini alan kesimin; değişen yaşam koşullarına karşı ayakta kalamamaları, salgın, ekonomik kriz dönemlerinde iş bulamamaları ve masrafların artması sorun yaşadıklarını bu çalışma ile de ortaya koymuştur.

Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre; İkili Rol Anlayışı alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere göre, Ücret karşılığı ve devamlı olanların ortalamalarının 166,42 olduğu; Ücret karşılığı ve sözleşmeli olanların ortalamalarının 174,70 olduğu belirlenmiştir.

İkili Rol Anlayışı alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere bakıldığında Ücret karşılığı ve sözleşmeli olanların ortalamalarının (174,70) diğerlerine göre yüksek olduğu görülmektedir. Yani, Ücret karşılığı ve sözleşmeli olanların ortalamalarının İkili Rol Anlayışı nedeninin, diğerlerinden daha fazla olduğu, “İkili Rol Anlayışı kadın istihdamında sorun olduğu gözlemlenmiştir”.

Gruplar arası farklılaşmalar incelendiğinde, ücret karşılığı ve devamlı, ücret karşılığı ve sözleşmeli grupları arasında bir farklılık olduğu görülmüştür.

Ücret karşılığı ve sözleşmeli çalışma şekli; işveren ve işçi arasında süresi belli olarak, yazılı bir şekilde yapılan bir sözleşmedir. Bu sözleşme, işverenler tarafından daha az maliyetli olduğu çok fazla tercih edilmektedir. Bu tercihlerin sonucunda da personel dalgalanmaları artmaktadır. Sözleşme bitiminde işi sonlanacak olan kadın çalışanların üzerlerinde stres, baskı hissettikleri belirlenmiştir.

Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre; İş Bulma ve Kariyer Yapma Konusunda Karşılaşılan Zorluklar alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere göre, Part-time olanların ortalamalarının 128,64 olduğu; Yevmiye usulü olanların ortalamalarının 103,50 olduğu belirlenmiştir.

İş Bulma ve Kariyer Yapma Konusunda Karşılaşılan Zorluklar alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere bakıldığında Part-time olanların ortalamalarının (128,64) diğerlerine göre yüksek olduğu görülmektedir. Yani, Part-time olanların ortalamalarının İş Bulma ve Kariyer Yapma Konusunda Karşılaşılan Zorluklar nedeninin, diğerlerinden daha fazla olduğu, “İş Bulma ve Kariyer Yapma Konusunda Karşılaşılan Zorluklar kadın istihdamında sorun olduğu gözlemlenmiştir”.

Gruplar arası farklılaşmalar incelendiğinde, part-time ve yevmiye usulü sözleşmeli grupları arasında bir farklılık olduğu görülmüştür.

Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre; Ücretlendirmede Eşitsizlik alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere göre, Ücret karşılığı ve devamlı olanların ortalamalarının 159,14 olduğu; Part-time olanların ortalamalarının 228,07 olduğu belirlenmiştir.

Ücretlendirmede Eşitsizlik alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere bakıldığında Part-time olanların ortalamalarının (228,07) diğerlerine göre yüksek olduğu görülmektedir. Yani, ücret karşılığı ve sözleşmeli olanların ortalamalarının Ücretlendirmede Eşitsizlik nedeninin, diğerlerinden daha fazla olduğu, “Ücretlendirmede Eşitsizlik kadın istihdamında sorun olduğu gözlemlenmiştir”.

Gruplar arası farklılaşmalar incelendiğinde, ücret karşılığı ve devamlı, part-time grupları arasında bir farklılık olduğu görülmüştür.

Bir işin sürekli ve tatmin edici olması o işten beklenen en önemli özellik olarak yer almaktadır. Ancak yeni mezun olan öğrencilerin iş piyasasının istemiş olduğu deneyimlere sahip olamaması, en azından hayata tutunabilmeleri adına kısmi süreli çalışmaya yönlendirmektedir. Part-time ise; tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre, çalışma süresinin daha az belirlendiği kısmi süreli iş sözleşmedir. Part-time çalışma sektöründe, genellikle ev hanımları ve öğrenciler tercih edilmektedir. Ücretlendirme konusunda ise; tam zamanlı çalışan bir emsal işçinin standart çalışma saati üzerinden hesaplamanın yapılması, ailesini geçindiren çalışanlar için ciddi sorunların ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

3.2.2.12. Kadın İş Gücünün Çalışma Türü Durumu Bağımsız Değişkeni ile İstihdam Sorunları Alt Boyut Puanları Arasındaki Karşılaştırma

Kadın istihdam sorunlarının alt boyutlarının, çalışma türü durumuna göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere, 2 gruptan fazla olduğu için Kruskal Wallis testi uygulanmıştır. Bu kapsamda, aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

H₀: Kadınların çalışma türü durumunun, Kadın İstihdam Sorunları ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık yoktur.

H₁₂: Kadınların çalışma türü durumunun, Kadın İstihdam Sorunları ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{12a}: Kadınların çalışma türü durumuna göre, “Cam Tavan Sendromu” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{12b}: Kadınların çalışma türü durumuna göre, “Çocuk Sorunu” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{12c}: Kadınların çalışma türü durumuna göre, “Ev İşleri Sorunu” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{12d}: Kadınların çalışma türü durumuna göre, “İkili Rol Anlayışı” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{12e}: Kadınların çalışma türü durumuna göre, “İş Bulma ve Kariyer Yapma Konusunda Karşılaşılan Zorluklar” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{12f}: Kadınların çalışma türü durumuna göre, “İş ve Aile Çatışması” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{12g}: Kadınların çalışma türü durumuna göre, “İş Yerinde Taciz ve Mobbing” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{12h}: Kadınların çalışma türü durumuna göre, “İşverenin Uyguladığı Ayrımcılık” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{12i}: Kadınların çalışma türü durumuna göre, “Toplumsal Cinsiyet” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{12i}: Kadınların çalışma türü durumuna göre, “Ücretlendirmede Eşitsizlik” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{12j}: Kadınların çalışma türü durumuna göre, “Yasal Düzenlemeler” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

Tablo 3.25.’de, çalışma türü durumuna göre, kadın istihdam sorunları ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılardaki farklılıklarla ilgili Kruskal Wallis Test sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 3.25. Çalışma Türü Durumuna Göre Kadın İstihdam Sorunları Ölçeğinin Alt Boyutları

Faktör	Çalışma Şekli	Mean Rank	Ki-Kare	Sd	P	Grupların Karşılaştırılması
Cam Tavan Sendromu	Gündüz	166,84	8,944	2	,011*	Vardiya – Gündüz
	Gece	123,50				
	Vardiya	103,25				
Çocuk Sorunu	Gündüz	160,45	2,304	2	,016*	Vardiya – Gece
	Gece	175,25				Vardiya – Gündüz
	Vardiya	192,50				
Ev İşleri Sorunu	Gündüz	160,69	8,960	2	,011*	Vardiya – Gece
	Gece	98,00				Vardiya – Gündüz
	Vardiya	214,25				
İkili Rol Anlayışı	Gündüz	160,36	2,501	2	,028*	
	Gece	170,75				
	Vardiya	195,50				
İş Bulma ve Kariyer Yapma Konusunda Karşılaşılan Zorluklar	Gündüz	165,64	5,194	2	,074	
	Gece	147,50				
	Vardiya	115,25				
İş ve Aile Çatışması	Gündüz	160,94	2,422	2	,011*	Vardiya – Gece
	Gece	144,50				
	Vardiya	194,50				
İş Yerinde Taciz ve Mobbing	Gündüz	161,00	1,757	2	,415	
	Gece	154,25				
	Vardiya	190,25				
İşverenin Uyguladığı Ayrımcılık	Gündüz	165,32	14,115	2	,001*	Vardiya – Gece
	Gece	24,50				Vardiya - Gündüz
	Vardiya	161,50				
Toplumsal Cinsiyet	Gündüz	164,86	3,142	2	,208	
	Gece	158,00				
	Vardiya	124,75				

Tablo 3.25. Çalışma Türü Durumuna Göre Kadın İstihdam Sorunları Ölçeğinin Alt Boyutları (Devamı)

Faktör	Çalışma Şekli	Mean Rank	Ki-Kare	Sd	P	Grupların Karşılaştırılması
Ücretlendirmede Eşitsizlik	Gündüz	159,64	6,541	2	,038*	Vardiya – Gece
	Gece	251,75				
	Vardiya	180,50				
Yasal Düzenlemeler	Gündüz	163,96	8,328	2	,016*	Vardiya – Gece
	Gece	59,00				Vardiya – Gündüz
	Vardiya	172,75				

Tablo 3.25.’de görüldüğü gibi $p>0,05$ olduğundan; Hipotez 12d, Hipotez 12e, Hipotez 12g ve Hipotez 12i reddedilmiştir. Bununla beraber Hipotez 12a, Hipotez 12b, Hipotez 12c, Hipotez 12f, Hipotez 12h, Hipotez 12i ve Hipotez 12j kabul edilmiştir.

Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre; Cam Tavan Sendromu alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere göre, gündüz olanların ortalamalarının 166,84 olduğu; vardiya olanların ortalamalarının 103,25 olduğu belirlenmiştir.

Cam Tavan Sendromu alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere bakıldığında, gündüz olanların ortalamalarının (166,84) diğerlerine göre yüksek olduğu görülmektedir. Yani, gündüz olanların ortalamalarının Cam Tavan Sendromu nedeninin, diğerlerinden daha fazla olduğu, “Cam Tavan Sendromunun kadın istihdamında sorun olduğu gözlemlenmiştir”.

Gruplar arası farklılaşmalar incelendiğinde, gündüz ve vardiya grupları arasında bir farklılık olduğu görülmüştür.

Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre; Çocuk Sorunu alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere göre, vardiya olanların ortalamalarının 192,50 olduğu, gündüz olanların ortalamalarının 160,45 olduğu; gece olanların ortalamalarının 175,25 olduğu belirlenmiştir.

Çocuk Sorunu alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere bakıldığında, vardiya olanların ortalamalarının (192,50) diğerlerine göre yüksek olduğu görülmektedir. Yani, gündüz olanların ortalamalarının Çocuk Sorunu nedeninin, diğerlerinden daha fazla olduğu, “Çocuk Sorununun kadın istihdamında sorun olduğu gözlemlenmiştir”.

Gruplar arası farklılaşmalar incelendiğinde, vardiya-gündüz ve vardiya-gece grupları arasında bir farklılık olduğu görülmüştür.

Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre; İş ve Aile Çatışması alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere göre, vardiya olanların ortalamalarının 194,50 olduğu; gece olanların ortalamalarının 144,50 olduğu belirlenmiştir.

İş ve Aile Çatışması alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere bakıldığında, vardiya olanların ortalamalarının (194,50) diğerlerine göre yüksek olduğu görülmektedir. Yani, vardiya olanların ortalamalarının İş ve Aile Çatışması nedeninin, diğerlerinden daha fazla olduğu, “İş ve Aile Çatışması kadın istihdamında sorun olduğu gözlemlenmiştir”.

Gruplar arası farklılaşmalar incelendiğinde, vardiya-gece grubu arasında bir farklılık olduğu görülmüştür.

Vardiyalı çalışma; Çalışmanın kesintisiz olarak devam ettiği sektörlerde, 24 saat boyunca işçilerin postalar halinde çalıştığı sistemdir. Bu sistem, kişilerde fiziksel ve psikolojik yönlü olarak sorunlar oluşturmaktadır. Uyku düzeninde ve beslenme şeklinde ortaya çıkan bozukluklar, aile içerisinde ortaya çıkan çatışmalar nedeniyle iş=aile dengesinin kurulamaması, çocuklarına vakit ayıramamaları, stres vb. durumların problemleri ortaya çıkarttığı ifade edilmiştir.

Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre; İşverenin Uyguladığı Ayrımcılık alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere göre, vardiya olanların ortalamalarının 161,50 olduğu, gündüz olanların ortalamalarının 165,32 olduğu; gece olanların ortalamalarının 24,50 olduğu belirlenmiştir.

İşverenin Uyguladığı Ayrımcılık alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere bakıldığında, gündüz olanların ortalamalarının (165,32) diğerlerine göre yüksek olduğu görülmektedir. Yani, gündüz olanların ortalamalarının İşverenin Uyguladığı Ayrımcılık nedeninin, diğerlerinden daha fazla olduğu, “İşverenin Uyguladığı Ayrımcılık kadın istihdamında sorun olduğu gözlemlenmiştir”.

Gruplar arası farklılaşmalar incelendiğinde, vardiya-gece, vardiya-gündüz grupları arasında bir farklılık olduğu görülmüştür.

Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre; Ücretlendirmede Eşitsizlik alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere göre, vardiya olanların ortalamalarının 180,50 olduğu; gece olanların ortalamalarının 251,75 olduğu belirlenmiştir.

Ücretlendirmede Eşitsizlik alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere bakıldığında, gece olanların ortalamalarının (251,75) diğerlerine göre yüksek olduğu görülmektedir. Yani, gece olanların ortalamalarının Ücretlendirmede Eşitsizlik nedeninin, diğerlerinden daha fazla olduğu, “Ücretlendirmede Eşitsizlik kadın istihdamında sorun olduğu gözlemlenmiştir”.

Gruplar arası farklılaşmalar incelendiğinde, vardiya-gece grubu arasında bir farklılık olduğu görülmüştür.

Literatürde yer alan, 4857 Sayılı İş Kanunu başlığı altında; “*Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik*” çerçevesinde, 69.maddesinde “*işçilerin gece çalışması 7.5 saati geçemez*” hükmü yer almaktadır. Gece çalışmaları için özel bir ücretlendirme sistemi öngörülmemiştir. Ancak işletmelerin bu duruma karşı çalışanlara çeşitli ödemeler yaptıkları bilinmektedir. Bu ödemeler konusunda eşitsizlik yaşandığı ifade edilmiştir.

Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre; Yasal Düzenlemeler alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere göre, vardiya olanların ortalamalarının 172,75 olduğu, gündüz olanların ortalamalarının 163,96 olduğu; gece olanların ortalamalarının 59,00 olduğu belirlenmiştir.

Yasal Düzenlemeler alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere bakıldığında, vardiya olanların ortalamalarının (172,75) diğerlerine göre yüksek olduğu görülmektedir. Yani, vardiya olanların ortalamalarının Yasal Düzenlemeler nedeninin, diğerlerinden daha fazla olduğu, “Yasal Düzenlemeler kadın istihdamında sorun olduğu gözlemlenmiştir”.

Gruplar arası farklılaşmalar incelendiğinde, vardiya-gece grubu arasında bir farklılık olduğu görülmüştür.

Literatürde 4857 Sayılı İş Kanunu başlığı altında; kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunları gidermeye yönelik mevzuatta yer alan genel hükümler anlatılmıştır. Anlatılan bilgiler ışığında, yasal düzenlemeler konusunda vardiyalı çalışanların oranlarının diğerlerine göre yüksek çıkması; çalışma saatleri (fazla çalışma), izinler ve ücretlendirme konularında, diğer çalışma şekillerine göre sorun yaşadıklarını ortaya koymaktadır.

3.2.2.13. Kadın İş Gücünün Aylık Net Ücret Durumu Bağımsız Değişkeni ile İstihdam Sorunları Alt Boyut Puanları Arasındaki Karşılaştırma

Katılımcılara yöneltilen ankette aylık elde ettikleri net ücretler; asgari ücretten az, asgari ücret, 2.500-3.000, 3.001-3.500, 3.501-4.500, 4.501-5.500, 5.501-6.500, 6.501 ve üzeri olarak sınıflandırılmıştır.

Kadın istihdam sorunlarının alt boyutlarının, aylık net ücret durumuna göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere, 2 gruptan fazla olduğu için Kruskal Wallis testi uygulanmıştır. Bu kapsamda, aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

H₀: Kadınların aylık net ücret durumunun, Kadın İstihdam Sorunları ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık yoktur.

H₁₃: Kadınların aylık net ücret durumunun, Kadın İstihdam Sorunları ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{13a}: Kadınların aylık net ücret durumuna göre, “Cam Tavan Sendromu” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{13b}: Kadınların aylık net ücret durumuna göre, “Çocuk Sorunu” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{13c}: Kadınların aylık net ücret durumuna göre, “Ev İşleri Sorunu” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{13d}: Kadınların aylık net ücret durumuna göre, “İkili Rol Anlayışı” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{13e}: Kadınların aylık net ücret durumuna göre, “İş Bulma ve Kariyer Yapma Konusunda Karşılaşılan Zorluklar” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{13f}: Kadınların aylık net ücret durumuna göre, “İş ve Aile Çatışması” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{13g}: Kadınların aylık net ücret durumuna göre, “İş Yerinde Taciz ve Mobbing” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{13h}: Kadınların aylık net ücret durumuna göre, “İşverenin Uyguladığı Ayrımcılık” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{13i}: Kadınların aylık net ücret durumuna göre, “Toplumsal Cinsiyet” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{13j}: Kadınların aylık net ücret durumuna göre, “Ücretlendirmede Eşitsizlik” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{13j}: Kadınların aylık net ücret durumuna göre, “Yasal Düzenlemeler” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

Tablo 3.26.’da, aylık net ücret durumuna göre, kadın istihdam sorunları ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılardaki farklılıklarla ilgili Kruskal Wallis Test sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 3.26. Aylık Net Ücret Durumuna Göre Kadın İstihdam Sorunları Ölçeğinin Alt Boyutları

Faktör	Aylık Net Gelir	Mean Rank	Ki-Kare	Sd	P	Grupların Karşılaştırılması
Cam Tavan Sendromu	Asgari ücretten az	107,38	50,650	7	,421	
	Asgari ücret	137,30				
	2.500-3.000	158,39				
	3.001-3.500	110,63				
	3.501-4.500	187,56				
	4.501-5.500	222,13				
	5.501-6.500	182,94				
	6.501 ve üzeri	171,20				
Çocuk Sorunu	Asgari ücretten az	152,00	17,315	7	,015*	2.500-3.000 3.001-3.500
	Asgari ücret	186,80				
	2.500-3.000	152,20				
	3.001-3.500	186,88				
	3.501-4.500	159,32				
	4.501-5.500	185,94				
	5.501-6.500	113,19				
	6.501 ve üzeri	152,60				

Tablo 3.26. Aylık Net Ücret Durumuna Göre Kadın İstihdam Sorunları Ölçeğinin Alt Boyutları (Devamı)

Faktör	Aylık Net Gelir	Mean Rank	Ki-Kare	Sd	P	Grupların Karşılaştırılması
Ev İşleri Sorunu	Asgari ücretten az	146,63	39,020	7	,000*	2.500-3.000 – 3.001-3.500
	Asgari ücret	130,40				
	2.500-3.000	162,63				
	3.001-3.500	117,75				
	3.501-4.500	222,76				
	4.501-5.500	179,84				
	5.501-6.500	146,00				
	6.501 ve üzeri	150,05				
İkili Rol Anlayışı	Asgari ücretten az	114,50	31,027	7	,000*	2.500-3.000 – 3.001-3.500
	Asgari ücret	193,85				
	2.500-3.000	150,04				
	3.001-3.500	154,25				
	3.501-4.500	172,47				
	4.501-5.500	209,38				
	5.501-6.500	127,63				
	6.501 ve üzeri	163,25				
İş Bulma ve Kariyer Yapma Konusunda Karşılaşılan Zorluklar	Asgari ücretten az	99,88	30,549	7	,000*	Asgari ücretten az - 2.500-3.000
	Asgari ücret	149,15				
	2.500-3.000	170,26				
	3.001-3.500	175,75				
	3.501-4.500	205,65				
	4.501-5.500	158,66				
	5.501-6.500	167,75				
	6.501 ve üzeri	145,85				
İş ve Aile Çatışması	Asgari ücretten az	139,13	15,497	7	,030*	Asgari ücret - 2.500-3.000
	Asgari ücret	176,00				
	2.500-3.000	142,28				
	3.001-3.500	177,25				
	3.501-4.500	168,24				
	4.501-5.500	192,78				
	5.501-6.500	130,44				
	6.501 ve üzeri	173,30				

Tablo 3.26. Aylık Net Ücret Durumuna Göre Kadın İstihdam Sorunları Ölçeğinin Alt Boyutları (Devamı)

Faktör	Aylık Net Gelir	Mean Rank	Ki-Kare	Sd	P	Grupların Karşılaştırılması
İş Yerinde Taciz ve Mobbing	Asgari ücretten az	140,25	23,668	7	,001*	Asgari ücret-4.501-5.500
	Asgari ücret	132,20				
	2.500-3.000	165,17				
	3.001-3.500	131,50				
	3.501-4.500	174,68				
	4.501-5.500	209,84				
	5.501-6.500	168,13				
	6.501 ve üzeri	149,60				
İşverenin Uyguladığı Ayrımcılık	Asgari ücretten az	128,75	55,101	7	,000*	3.001-3.500 – 6.501 ve üzeri
	Asgari ücret	148,25				
	2.500-3.000	191,00				
	3.001-3.500	85,38				
	3.501-4.500	151,38				
	4.501-5.500	213,03				
	5.501-6.500	165,50				
	6.501 ve üzeri	179,90				
Toplumsal Cinsiyet	Asgari ücretten az	120,25	33,519	7	,065	
	Asgari ücret	145,85				
	2.500-3.000	168,57				
	3.001-3.500	113,25				
	3.501-4.500	200,35				
	4.501-5.500	193,06				
	5.501-6.500	179,00				
	6.501 ve üzeri	148,55				
Ücretlendirmede Eşitsizlik	Asgari ücretten az	156,63	23,263	7	,002*	3.001-3.500 -4.501-5.500 2.500-3.000 -4.501-5.500
	Asgari ücret	189,50				
	2.500-3.000	142,93				
	3.001-3.500	119,38				
	3.501-4.500	166,74				
	4.501-5.500	203,00				
	5.501-6.500	156,88				
	6.501 ve üzeri	171,80				

Tablo 3.26. Aylık Net Ücret Durumuna Göre Kadın İstihdam Sorunları Ölçeğinin Alt Boyutları (Devamı)

Faktör	Aylık Net Gelir	Mean Rank	Ki-Kare	Sd	P	Grupların Karşılaştırılması
Yasal Düzenlemeler	Asgari ücretten az	160,75	49,275	7	,562	
	Asgari ücret	101,60				
	2.500-3.000	203,46				
	3.001-3.500	110,50				
	3.501-4.500	172,65				
	4.501-5.500	154,06				
	5.501-6.500	211,63				
	6.501 ve üzeri	150,65				

Tablo 3.26.'da görüldüğü gibi $p>0,05$ olduğundan; Hipotez 13a, Hipotez 13ı ve Hipotez 13j reddedilmiştir. Bununla beraber Hipotez 13b, Hipotez 13c, Hipotez 13d, Hipotez 13e, Hipotez 13f, Hipotez 13g, Hipotez 13h ve Hipotez 13i kabul edilmiştir.

Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre; Çocuk Sorunu alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere göre, aylık net geliri 2.500-3.000 TL olanların ortalamalarının 152,20 olduğu; aylık net geliri 3.001-3.500 TL olanların ortalamalarının 186,88 olduğu belirlenmiştir.

Çocuk Sorunu alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere bakıldığında, aylık net geliri 3.001-3.500 TL olanların ortalamalarının (186,88) diğerlerine göre yüksek olduğu görülmektedir. Yani, aylık net geliri 3.001-3.500 TL olanların ortalamalarının Çocuk Sorunu nedeninin, diğerlerinden daha fazla olduğu, “Çocuk Sorununun kadın istihdamında sorun olduğu gözlemlenmiştir”.

Gruplar arası farklılaşmalar incelendiğinde, 2.500-3.000 TL ve 3.001-3.500 TL grupları arasında bir farklılık olduğu görülmüştür.

Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre; Ev İşleri Sorunu alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere göre, aylık net geliri 2.500-3.000 TL olanların ortalamalarının 162,63 olduğu; aylık net geliri 3.001-3.500 TL olanların ortalamalarının 117,75 olduğu belirlenmiştir.

Ev İşleri Sorunu alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere bakıldığında, aylık net geliri 2.500-3.000 TL olanların ortalamalarının (162,63) diğerlerine göre yüksek olduğu görülmektedir. Yani, aylık net geliri 2.500-3.000 TL olanların ortalamalarının Ev İşleri Sorunu

nedeninin, diğerlerinden daha fazla olduğu, “Ev İşleri Sorununun kadın istihdamında sorun olduğu gözlemlenmiştir”.

Gruplar arası farklılaşmalar incelendiğinde, 2.500-3.000 TL ve 3.001-3.500 TL grupları arasında bir farklılık olduğu görülmüştür.

Aylık elde edilen net ücretin, değişen yaşam koşullarına bağlı olarak uyum göstermediği, bu durumun çeşitli sorunları ortaya çıkarttığı ifade edilmiştir. Çalışma hayatında yüksek ücret elde eden kadın çalışanların, herhangi bir hizmeti satın alması kolaylaşırken, alt kademe grubu içerisinde çalışan kadınların bu hizmetleri satın almaya gücü yetmemektedir. Kreş ve anaokulu, okul öncesi eğitim merkezleri gibi yerlerin fiyatlarının yüksek ücretli olması, bireylerin ihtiyaçlara cevap vermesini zorlaştırmaktadır.

Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre; İkili Rol Anlayışı alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere göre, aylık net geliri 2.500-3.000 TL olanların ortalamalarının 150,04 olduğu; aylık net geliri 3.001-3.500 TL olanların ortalamalarının 154,25 olduğu belirlenmiştir.

İkili Rol Anlayışı alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere bakıldığında, aylık net geliri 3.001-3.500 TL olanların ortalamalarının (154,25) diğerlerine göre yüksek olduğu görülmektedir. Yani, aylık net geliri 3.001-3.500 TL olanların ortalamalarının İkili Rol Anlayışı Sorunu nedeninin, diğerlerinden daha fazla olduğu, “İkili Rol Anlayışı kadın istihdamında sorun olduğu gözlemlenmiştir”.

Gruplar arası farklılaşmalar incelendiğinde, 2.500-3.000 TL ve 3.001-3.500 TL grupları arasında bir farklılık olduğu görülmüştür.

Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre; İş Bulma ve Kariyer Yapma Konusunda Karşılaşılan Zorluklar alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere göre, aylık net geliri Asgari ücretten az olanların ortalamalarının 99,88 olduğu; aylık net geliri 2.500-3.000 TL olanların ortalamalarının 170,26 olduğu belirlenmiştir.

İş Bulma ve Kariyer Yapma Konusunda Karşılaşılan Zorluklar alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere bakıldığında, aylık net geliri 2.500-3.000 TL olanların ortalamalarının (170,26) diğerlerine göre yüksek olduğu görülmektedir. Yani, aylık net geliri 2.500-3.000 TL olanların ortalamalarının İş Bulma ve Kariyer Yapma Konusunda Karşılaşılan Zorluklar nedeninin, diğerlerinden daha fazla olduğu, “İş Bulma ve Kariyer Yapma Konusunda Karşılaşılan Zorluklar kadın istihdamında sorun olduğu gözlemlenmiştir”.

Gruplar arası farklılaşmalar incelendiğinde, Asgari ücretten az ve 2.500-3.000 TL grupları arasında bir farklılık olduğu görülmüştür.

Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre; İş ve Aile Çatışması alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere göre, aylık net geliri Asgari ücret olanların ortalamalarının 176,00 olduğu; aylık net geliri 2.500-3.000 TL olanların ortalamalarının 142,28 olduğu belirlenmiştir.

İş ve Aile Çatışması alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere bakıldığında, aylık net geliri Asgari ücret olanların ortalamalarının (176,00) diğerlerine göre yüksek olduğu görülmektedir. Yani, aylık net geliri Asgari ücret TL olanların ortalamalarının İş ve Aile Çatışması nedeninin, diğerlerinden daha fazla olduğu, “İş ve Aile Çatışması kadın istihdamında sorun olduğu gözlemlenmiştir”.

Gruplar arası farklılaşmalar incelendiğinde, Asgari ücret ve 2.500-3.000 TL grupları arasında bir farklılık olduğu görülmüştür.

“Asgari ücret” gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin, en büyük problemi haline gelmiştir. Yaşam koşulları ile elde edilen ücretin birbirini dengeleyememesi; aile içerisinde çatışmaların ortaya çıkmasına neden olmakta, bu durum işlerine yansımaktadır. Sosyal dışlanma, boşanma ve depresyon gibi çeşitli sorunları da beraberinde getirdiği belirtilmiştir.

Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre; İşyerinde Taciz ve Mobbing alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere göre, aylık net geliri Asgari ücret olanların ortalamalarının 132,20 olduğu; aylık net geliri 4.501-5.500 TL olanların ortalamalarının 209,84 olduğu belirlenmiştir.

İşyerinde Taciz ve Mobbing alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere bakıldığında, aylık net geliri 4.501-5.500 TL olanların ortalamalarının (209,84) diğerlerine göre yüksek olduğu görülmektedir. Yani, aylık net geliri 4.501-5.500 TL olanların ortalamalarının İşyerinde Taciz ve Mobbing nedeninin, diğerlerinden daha fazla olduğu, “İşyerinde Taciz ve Mobbing kadın istihdamında sorun olduğu gözlemlenmiştir”.

Gruplar arası farklılaşmalar incelendiğinde, Asgari ücret az ve 4.501-5.500 TL grupları arasında bir farklılık olduğu görülmüştür.

Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre; İşverenin Uyguladığı Ayrımcılık alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere göre, aylık net geliri 3.001-3.500 olanların ortalamalarının 85,38 olduğu; aylık net geliri 6.501 ve üzeri olanların ortalamalarının 179,90 olduğu belirlenmiştir.

İşverenin Uyguladığı Ayrımcılık alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere bakıldığında, aylık net geliri 6.501 ve üzeri olanların ortalamalarının (179,90) diğerlerine göre yüksek olduğu görülmektedir. Yani, aylık net geliri 6.501 ve üzeri olanların ortalamalarının İşverenin Uyguladığı Ayrımcılık nedeninin, diğerlerinden daha fazla olduğu, “İşverenin Uyguladığı Ayrımcılık kadın istihdamında sorun olduğu gözlemlenmiştir”.

Gruplar arası farklılaşmalar incelendiğinde, 3.001-3.500 TL ve 6.501 ve üzeri grupları arasında bir farklılık olduğu görülmüştür.

Daha önce anlatılan konular ışığında ve analiz sonuçları doğrultusunda, üst düzey kademelerde çalışan kişilerin işyerinde taciz ve mobbing’e, ayrımcılık sorununa daha fazla maruz kaldığı belirtilmiştir. Bu sonuçlar doğrultusunda, verilen cevapların birbirini destekler nitelikte olduğu ortaya çıkmıştır.

Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre; Ücretlendirmede Eşitsizlik alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere göre, aylık net geliri 2.500-3.000 TL olanların ortalamalarının 142,93 olduğu, aylık net geliri 3.001-3.500 TL olanların ortalamalarının 119,38 olduğu; aylık net geliri 4.501-5.500 TL olanların ortalamalarının 203,00 olduğu belirlenmiştir.

Ücretlendirmede Eşitsizlik alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere bakıldığında, aylık net geliri 4.501-5.500 TL olanların ortalamalarının (203,00) diğerlerine göre yüksek olduğu görülmektedir. Yani, aylık net geliri 4.501-5.500 TL olanların ortalamalarının Ücretlendirmede Eşitsizlik nedeninin, diğerlerinden daha fazla olduğu, “Ücretlendirmede Eşitsizlik kadın istihdamında sorun olduğu gözlemlenmiştir”.

Gruplar arası farklılaşmalar incelendiğinde, 2.500-3.000 TL ve 4.501-5.500 TL, 3.001-3.500 ve 4.501-5.500 TL grupları arasında bir farklılık olduğu görülmüştür.

3.2.2.14. Kadın İş Gücünün Sigorta Durumu Bağımsız Değişkeni ile İstihdam Sorunları Alt Boyut Puanları Arasındaki Karşılaştırma

Kadın istihdam sorunlarının alt boyutlarının, sigorta durumuna göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere, 2 gruptan fazla olduğu için Kruskal Wallis testi uygulanmıştır. Bu kapsamda, aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

H₀: Kadınların sigorta durumunun, Kadın İstihdam Sorunları ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık yoktur.

H₁₄: Kadınların sigorta durumunun, Kadın İstihdam Sorunları ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{14a}: Kadınların sigorta durumuna göre, “Cam Tavan Sendromu” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{14b}: Kadınların sigorta durumuna göre, “Çocuk Sorunu” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{14c}: Kadınların sigorta durumuna göre, “Ev İşleri Sorunu” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{14d}: Kadınların sigorta durumuna göre, “İkili Rol Anlayışı” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{14e}: Kadınların sigorta durumuna göre, “İş Bulma ve Kariyer Yapma Konusunda Karşılaşılan Zorluklar” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{14f}: Kadınların sigorta durumuna göre, “İş ve Aile Çatışması” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{14g}: Kadınların sigorta durumuna göre, “İş Yerinde Taciz ve Mobbing” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{14h}: Kadınların sigorta durumuna göre, “İşverenin Uyguladığı Ayrımcılık” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{14i}: Kadınların sigorta durumuna göre, “Toplumsal Cinsiyet” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{14i}: Kadınların sigorta durumuna göre, “Ücretlendirmede Eşitsizlik” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{14j}: Kadınların sigorta durumuna göre, “Yasal Düzenlemeler” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

Tablo 3.27.’de, sigorta durumuna göre, kadın istihdam sorunları ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılardaki farklılıklarla ilgili Kruskal Wallis Test sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 3.27. Sigorta Durumuna Göre Kadın İstihdam Sorunları Ölçeğinin Alt Boyutları

Faktör	Sigorta Durumu	Mean Rank	Ki-Kare	Sd	P	Grupların Karşılaştırılması
Cam Tavan Sendromu	Evet, SGK	160,66	16,658	4	,356	
	Evet, Emekli Sandığı	209,00				
	Evet, Özel Sigorta	169,00				
	Hem Özel, Hem SGK	180,50				
	Hayır, Yok	77,75				
Çocuk Sorunu	Evet, SGK	162,21	2,692	4	,611	
	Evet, Emekli Sandığı	180,50				
	Evet, Özel Sigorta	156,50				
	Hem Özel, Hem SGK	137,25				
	Hayır, Yok	175,25				
Ev İşleri Sorunu	Evet, SGK	157,34	7,788	4	,100	
	Evet, Emekli Sandığı	163,06				
	Evet, Özel Sigorta	167,00				
	Hem Özel, Hem SGK	211,75				
	Hayır, Yok	196,25				
İkili Rol Anlayışı	Evet, SGK	161,09	2,832	4	,586	
	Evet, Emekli Sandığı	166,06				
	Evet, Özel Sigorta	208,00				
	Hem Özel, Hem SGK	168,00				
	Hayır, Yok	143,75				
İş Bulma ve Kariyer Yapma Konusunda Karşılaşılan Zorluklar	Evet, SGK	166,67	11,831	4	0,486	
	Evet, Emekli Sandığı	182,56				
	Evet, Özel Sigorta	135,00				
	Hem Özel, Hem SGK	140,50				
	Hayır, Yok	85,25				
İş ve Aile Çatışması	Evet, SGK	158,33	10,870	4	,169	
	Evet, Emekli Sandığı	209,56				
	Evet, Özel Sigorta	109,00				
	Hem Özel, Hem SGK	187,50				
	Hayır, Yok	161,75				
İş Yerinde Taciz ve Mobbing	Evet, SGK	162,38	1,020	4	,907	
	Evet, Emekli Sandığı	161,38				
	Evet, Özel Sigorta	156,50				
	Hem Özel, Hem SGK	153,00				
	Hayır, Yok	186,13				

Tablo 3.27. Sigorta Durumuna Göre Kadın İstihdam Sorunları Ölçeğinin Alt Boyutları (Devamı)

Faktör	Sigorta Durumu	Mean Rank	Ki-Kare	Sd	P	Grupların Karşılaştırılması
İşverenin Uyguladığı Ayrımcılık	Evet, SGK	156,57	26,171	4	,444	
	Evet, Emekli Sandığı	245,19				
	Evet, Özel Sigorta	188,50				
	Hem Özel, Hem SGK	162,25				
	Hayır, Yok	107,00				
Toplumsal Cinsiyet	Evet, SGK	162,95	8,763	4	,067	
	Evet, Emekli Sandığı	174,31				
	Evet, Özel Sigorta	227,00				
	Hem Özel, Hem SGK	138,75				
	Hayır, Yok	116,38				
Ücretlendirmede Eşitsizlik	Evet, SGK	165,02	8,338	4	,080	
	Evet, Emekli Sandığı	179,19				
	Evet, Özel Sigorta	138,00				
	Hem Özel, Hem SGK	162,25				
	Hayır, Yok	93,13				
Yasal Düzenlemeler	Evet, SGK	158,93	7,179	4	,127	
	Evet, Emekli Sandığı	209,56				
	Evet, Özel Sigorta	158,50				
	Hem Özel, Hem SGK	158,50				
	Hayır, Yok	155,00				

3.2.2.15. Kadın İş Gücünün Çalıştığı Yerdeki Kadın Çalışanların Durumu Bağımsız Değişkeni ile İstihdam Sorunları Alt Boyut Puanları Arasındaki Karşılaştırma

Kadın istihdam sorunlarının alt boyutlarının, çalıştığı yerdeki kadın çalışanların durumuna göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere, 2 gruptan fazla olduğu için Kruskal Wallis testi uygulanmıştır. Bu kapsamda, aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

H₀: Kadınların çalıştığı yerdeki kadın çalışanların durumunun, Kadın İstihdam Sorunları ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık yoktur.

H₁₅: Kadınların çalıştığı yerdeki kadın çalışanların durumunun, Kadın İstihdam Sorunları ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{15a}: Kadınların çalıştığı yerdeki kadın çalışanların durumuna göre, “Cam Tavan Sendromu” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{15b}: Kadınların çalıştığı yerdeki kadın çalışanların durumuna göre, “Çocuk Sorunu” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{15c}: Kadınların çalıştığı yerdeki kadın çalışanların durumuna göre, “Ev İşleri Sorunu” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{15d}: Kadınların çalıştığı yerdeki kadın çalışanların durumuna göre, “İkili Rol Anlayışı” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{15e}: Kadınların çalıştığı yerdeki kadın çalışanların durumuna göre, “İş Bulma ve Kariyer Yapma Konusunda Karşılaşılan Zorluklar” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{15f}: Kadınların çalıştığı yerdeki kadın çalışanların durumuna göre, “İş ve Aile Çatışması” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{15g}: Kadınların çalıştığı yerdeki kadın çalışanların durumuna göre, “İş Yerinde Taciz ve Mobbing” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{15h}: Kadınların çalıştığı yerdeki kadın çalışanların durumuna göre, “İşverenin Uyguladığı Ayrımcılık” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{15i}: Kadınların çalıştığı yerdeki kadın çalışanların durumuna göre, “Toplumsal Cinsiyet” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{15j}: Kadınların çalıştığı yerdeki kadın çalışanların durumuna göre, “Ücretlendirmede Eşitsizlik” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{15j}: Kadınların çalıştığı yerdeki kadın çalışanların durumuna göre, “Yasal Düzenlemeler” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

Tablo 3.28.’de, çalıştığı yerdeki kadın çalışanların durumuna göre, kadın istihdam sorunları ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılardaki farklılıklarla ilgili Kruskal Wallis Test sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 3.28. Çalıştığı Yerdeki Kadın Çalışanların Durumuna Göre Kadın İstihdam Sorunları Ölçeğinin Alt Boyutları

Faktör	Çalıştığı Yerdeki Kadın Çalışanların Durumu	Mean Rank	Ki-Kare	Sd	P	Grupların Karşılaştırılması
Cam Tavan Sendromu	Yarısı kadındır	170,80	10,095	3	,018*	Tamamı kadındır – Yarısından fazlası kadındır
	Yarisından fazlası kadındır	153,58				
	Yarisından azı kadındır	177,73				
	Tamamı kadındır	101,60				
Çocuk Sorunu	Yarısı kadındır	153,40	12,718	3	,081	
	Yarisından fazlası kadındır	152,11				
	Yarisından azı kadındır	194,75				
	Tamamı kadındır	194,90				
Ev İşleri Sorunu	Yarısı kadındır	154,55	12,566	3	,101	
	Yarisından fazlası kadındır	151,93				
	Yarisından azı kadındır	199,48				
	Tamamı kadındır	167,60				
İkili Rol Anlayışı	Yarısı kadındır	166,20	10,926	3	,322	
	Yarisından fazlası kadındır	143,45				
	Yarisından azı kadındır	182,75				
	Tamamı kadındır	202,10				
İş Bulma ve Kariyer Yapma Konusunda Karşılaşılan Zorluklar	Yarısı kadındır	162,88	1,896	3	,594	
	Yarisından fazlası kadındır	162,28				
	Yarisından azı kadındır	169,55				
	Tamamı kadındır	132,80				
İş ve Aile Çatışması	Yarısı kadındır	155,56	9,358	3	,685	
	Yarisından fazlası kadındır	152,71				
	Yarisından azı kadındır	185,38				
	Tamamı kadındır	209,00				
İş Yerinde Taciz ve Mobbing	Yarısı kadındır	159,15	7,496	3	,058	
	Yarisından fazlası kadındır	155,49				
	Yarisından azı kadındır	190,25				
	Tamamı kadındır	136,40				
İşverenin Uyguladığı Ayrımcılık	Yarısı kadındır	176,52	6,115	3	,106	
	Yarisından fazlası kadındır	149,11				
	Yarisından azı kadındır	163,03				
	Tamamı kadındır	146,90				
Toplumsal Cinsiyet	Yarısı kadındır	174,95	22,038	3	,744	
	Yarisından fazlası kadındır	133,59				
	Yarisından azı kadındır	196,63				
	Tamamı kadındır	150,20				
Ücretlendirmede Eşitsizlik	Yarısı kadındır	171,53	17,611	3	,633	
	Yarisından fazlası kadındır	137,64				
	Yarisından azı kadındır	195,35				
	Tamamı kadındır	152,30				
Yasal Düzenlemeler	Yarısı kadındır	170,10	16,275	3	,001*	Yarisından fazlası kadındır – Tamamı kadındır
	Yarisından fazlası kadındır	140,94				
	Yarisından azı kadındır	173,45				
	Tamamı kadındır	225,80				

Tablo 3.28.'de görüldüğü gibi $p>0,05$ olduğundan; Hipotez 15b, Hipotez 15c, Hipotez 15d, Hipotez 15e, Hipotez 15f, Hipotez 15g, Hipotez 15h, Hipotez 15i ve Hipotez 15j reddedilmiştir. Bununla beraber Hipotez 15a ve Hipotez 15j kabul edilmiştir.

Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre; Cam Tavan Sendromu alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere göre, yarısyndan fazlası kadındır olanların ortalamalarının 153,58 olduğu; tamamı kadındır olanların ortalamalarının 101,60 olduğu belirlenmiştir.

Cam Tavan Sendromu alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere bakıldığında, yarısyndan fazlası kadındır olanların ortalamalarının (153,58) diğerlerine göre yüksek olduğu görülmektedir. Yani, yarısyndan fazlası kadındır olanların ortalamalarının Cam Tavan Sendromu nedeninin, diğerlerinden daha fazla olduğu, “Cam Tavan Sendromunun kadın istihdamında sorun olduğu gözlemlenmiştir”.

Gruplar arası farklılaşmalar incelendiğinde, yarısyndan fazlası kadındır ve tamamı kadındır grupları arasında bir farklılık olduğu görülmüştür.

Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre; Yasal Düzenlemeler alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere göre, yarısyndan fazlası kadındır olanların ortalamalarının 140,94 olduğu; tamamı kadındır olanların ortalamalarının 225,80 olduğu belirlenmiştir.

Yasal Düzenlemeler alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere bakıldığında, tamamı kadındır olanların ortalamalarının (225,80) diğerlerine göre yüksek olduğu görülmektedir. Yani, tamamı kadındır olanların ortalamalarının Yasal Düzenlemeler nedeninin, diğerlerinden daha fazla olduğu, “Yasal Düzenlemeler kadın istihdamında sorun olduğu gözlemlenmiştir”.

Gruplar arası farklılaşmalar incelendiğinde, yarısyndan fazlası kadındır ve tamamı kadındır grupları arasında bir farklılık olduğu görülmüştür.

Çalıştığı yerdeki kadın çalışanların durumuna göre; yarısyndan fazlası kadındır olanların sorulan sorular neticesinde ve verilen cevaplar doğrultusunda, yukarıda yapılan açıklamalar ışığında; cam tavan sendromu sorununa daha fazla maruz kaldığı ifade edilmiştir. Literatürde *Yasal Düzenlemeler* başlığı altında yer alan; Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 4721 Sayılı Türk Medeni Kanunu, 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu, 193 Sayılı Gelir Vergisi Kanunu, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu ve 4857 Sayılı İş Kanunu ayrıntılı olarak incelenmiştir. Yapılan düzenlemelere rağmen; çalışan kadınların tamamı istihdam edilmeleri ve istihdamlarının artırılması, girişimciliğini artıracak düzenlemelerin yetersiz oluşu, evlilik, annelik, doğum vb.

süreçler için yasal olan izin haklarını kullanacak olmaları düşüncesi, işverenler tarafından istihdam edilmelerinin önünde engel oluşturmakta hatta çalıştığı süre boyunca yıldırma politikası uygulayarak çalışanı istifaya zorlamaktadır.

3.2.2.16. Kadın İş Gücünün Çalıştığı Yerdeki Erkeklerin Kadın Çalışanlara Bakışı Durumu Bağımsız Değişkeni ile İstihdam Sorunları Alt Boyut Puanları Arasındaki Karşılaştırma

Kadın istihdam sorunlarının alt boyutlarının, çalıştığı yerdeki erkeklerin kadın çalışanlara bakışı durumuna göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere, 2 gruptan fazla olduğu için Kruskal Wallis testi uygulanmıştır. Bu kapsamda, aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

H₀: Kadınların çalıştığı yerdeki erkeklerin kadın çalışanlara bakışı durumunun, Kadın İstihdam Sorunları ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık yoktur.

H₁₆: Kadınların çalıştığı yerdeki erkeklerin kadın çalışanlara bakışı durumunun, Kadın İstihdam Sorunları ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{16a}: Kadınların çalıştığı yerdeki erkeklerin kadın çalışanlara bakışı durumuna göre, “Cam Tavan Sendromu” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{16b}: Kadınların çalıştığı yerdeki erkeklerin kadın çalışanlara bakışı durumuna göre, “Çocuk Sorunu” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{16c}: Kadınların çalıştığı yerdeki erkeklerin kadın çalışanlara bakışı durumuna göre, “Ev İşleri Sorunu” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{16d}: Kadınların çalıştığı yerdeki erkeklerin kadın çalışanlara bakışı durumuna göre, “İkili Rol Anlayışı” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{16e}: Kadınların çalıştığı yerdeki erkeklerin kadın çalışanlara bakışı durumuna göre, “İş Bulma ve Kariyer Yapma Konusunda Karşılaşılan Zorluklar” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{16f}: Kadınların çalıştığı yerdeki erkeklerin kadın çalışanlara bakışı durumuna göre, “İş ve Aile Çatışması” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{16g}: Kadınların çalıştığı yerdeki erkeklerin kadın çalışanlara bakışı durumuna göre, “İş Yerinde Taciz ve Mobbing” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{16h}: Kadınların çalıştığı yerdeki erkeklerin kadın çalışanlara bakışı durumuna göre, “İşverenin Uyguladığı Ayrımcılık” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{16i}: Kadınların çalıştığı yerdeki erkeklerin kadın çalışanlara bakışı durumuna göre, “Toplumsal Cinsiyet” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{16j}: Kadınların çalıştığı yerdeki erkeklerin kadın çalışanlara bakışı durumuna göre, “Ücretlendirmede Eşitsizlik” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{16j}: Kadınların çalıştığı yerdeki erkeklerin kadın çalışanlara bakışı durumuna göre, “Yasal Düzenlemeler” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

Tablo 3.29.’da, çalıştığı yerdeki erkeklerin kadın çalışanlara bakışı durumuna göre, kadın istihdam sorunları ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılardaki farklılıklarla ilgili Kruskal Wallis Test sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 3.29. Çalıştığı Yerdeki Erkeklerin Kadın Çalışanlara Bakışı Durumuna Göre Kadın İstihdam Sorunları Ölçeğinin Alt Boyutları

Faktör	Çalıştığı Yerdeki Erkeklerin Kadın Çalışanlara Bakışı	Mean Rank	Ki-Kare	Sd	P	Grupların Karşılaştırılması
Cam Tavan Sendromu	Kadın çalışmalı ve kendi ayaklarının üzerinde durabilmelidir	166,09	7,343	2	,025*	Ekonomik şartlar ne olursa olsun kadın sadece evde çalışmalı, çocuğuna bakmalı - Ekonomik şartlar ne olursa olsun kadın çalışmamalıdır
	Ekonomik şartlar ne olursa olsun kadın sadece evde çalışmalı, çocuğuna bakmalı	116,00				
	Ekonomik şartlar ne olursa olsun kadın çalışmamalıdır	78,50				
Çocuk Sorunu	Kadın çalışmalı ve kendi ayaklarının üzerinde durabilmelidir	163,82	1,329	2	,514	
	Ekonomik şartlar ne olursa olsun kadın sadece evde çalışmalı, çocuğuna bakmalı	139,00				
	Ekonomik şartlar ne olursa olsun kadın çalışmamalıdır	170,00				
Ev İşleri Sorunu	Kadın çalışmalı ve kendi ayaklarının üzerinde durabilmelidir	161,46	7,166	2	,235	
	Ekonomik şartlar ne olursa olsun kadın sadece evde çalışmalı, çocuğuna bakmalı	198,25				
	Ekonomik şartlar ne olursa olsun kadın çalışmamalıdır	53,00				
İkili Rol Anlayışı	Kadın çalışmalı ve kendi ayaklarının üzerinde durabilmelidir	163,60	3,303	2	,023*	Ekonomik şartlar ne olursa olsun kadın sadece evde çalışmalı, çocuğuna bakmalı - Ekonomik şartlar ne olursa olsun kadın çalışmamalıdır
	Ekonomik şartlar ne olursa olsun kadın sadece evde çalışmalı, çocuğuna bakmalı	133,25				
	Ekonomik şartlar ne olursa olsun kadın çalışmamalıdır	227,00				
İş Bulma ve Kariyer Yapma Konusunda Karşılaşılan Zorluklar	Kadın çalışmalı ve kendi ayaklarının üzerinde durabilmelidir	162,56	4,325	2	,011*	Ekonomik şartlar ne olursa olsun kadın sadece evde çalışmalı, çocuğuna bakmalı - Ekonomik şartlar ne olursa olsun kadın çalışmamalıdır
	Ekonomik şartlar ne olursa olsun kadın sadece evde çalışmalı, çocuğuna bakmalı	144,50				
	Ekonomik şartlar ne olursa olsun kadın çalışmamalıdır	264,50				
İş ve Aile Çatışması	Kadın çalışmalı ve kendi ayaklarının üzerinde durabilmelidir	162,72	2,209	2	,033*	Kadın çalışmalı ve kendi ayaklarının üzerinde durabilmelidir - Ekonomik şartlar ne olursa olsun kadın çalışmamalıdır
	Ekonomik şartlar ne olursa olsun kadın sadece evde çalışmalı, çocuğuna bakmalı	147,00				
	Ekonomik şartlar ne olursa olsun kadın çalışmamalıdır	233,00				

Tablo 3.29. Çalıştığı Yerdeki Erkeklerin Kadın Çalışanlara Bakışı Durumuna Göre Kadın İstihdam Sorunları Ölçeğinin Alt Boyutları (Devamı)

Faktör	Çalıştığı Yerdeki Erkeklerin Kadın Çalışanlara Bakışı	Mean Rank	Ki-Kare	Sd	P	Grupların Karşılaştırılması
İş Yerinde Taciz ve Mobbing	Kadın çalışmalı ve kendi ayaklarının üzerinde durabilmelidir	160,38	5,531	2	,063	
	Ekonomik şartlar ne olursa olsun kadın sadece evde çalışmalı, çocuğuna bakmalı	207,50				
	Ekonomik şartlar ne olursa olsun kadın çalışmamalıdır	107,00				
İşverenin Uyguladığı Ayrımcılık	Kadın çalışmalı ve kendi ayaklarının üzerinde durabilmelidir	162,60	3,323	2	,190	
	Ekonomik şartlar ne olursa olsun kadın sadece evde çalışmalı, çocuğuna bakmalı	146,25				
	Ekonomik şartlar ne olursa olsun kadın çalışmamalıdır	249,50				
Toplumsal Cinsiyet	Kadın çalışmalı ve kendi ayaklarının üzerinde durabilmelidir	159,34	8,142	2	,017*	Ekonomik şartlar ne olursa olsun kadın sadece evde çalışmalı, çocuğuna bakmalı - Ekonomik şartlar ne olursa olsun kadın çalışmamalıdır
	Ekonomik şartlar ne olursa olsun kadın sadece evde çalışmalı, çocuğuna bakmalı	194,25				
	Ekonomik şartlar ne olursa olsun kadın çalışmamalıdır	291,50				
Ücretlendirmede Eşitsizlik	Kadın çalışmalı ve kendi ayaklarının üzerinde durabilmelidir	161,16	4,186	2	,123	
	Ekonomik şartlar ne olursa olsun kadın sadece evde çalışmalı, çocuğuna bakmalı	167,00				
	Ekonomik şartlar ne olursa olsun kadın çalışmamalıdır	270,50				
Yasal Düzenlemeler	Kadın çalışmalı ve kendi ayaklarının üzerinde durabilmelidir	162,07	5,360	2	,069	
	Ekonomik şartlar ne olursa olsun kadın sadece evde çalışmalı, çocuğuna bakmalı	187,00				
	Ekonomik şartlar ne olursa olsun kadın çalışmamalıdır	59,00				

Tablo 3.29.'da görüldüğü gibi $p>0,05$ olduğundan; Hipotez 16b, Hipotez 16c, Hipotez 16d, Hipotez 16g, Hipotez 16h, Hipotez 16i ve Hipotez 16j reddedilmiştir. Bununla beraber Hipotez 16a, Hipotez 16d, Hipotez 16e, Hipotez 16f kabul edilmiştir.

Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre; Cam Tavan Sendromu alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere göre, ekonomik şartlar ne olursa olsun kadın sadece evde çalışmalı, çocuğuna bakmalı olanların ortalamalarının 116,00 olduğu; ekonomik şartlar ne olursa olsun kadın çalışmamalıdır olanların ortalamalarının 78,50 olduğu belirlenmiştir.

Cam Tavan Sendromu alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere bakıldığında, ekonomik şartlar ne olursa olsun kadın sadece evde çalışmalı, çocuğuna bakmalı olanların ortalamalarının (116,00) diğerlerine göre yüksek olduğu görülmektedir. Yani, ekonomik şartlar ne olursa olsun kadın sadece evde çalışmalı, çocuğuna bakmalı olanların ortalamalarının Cam Tavan Sendromu nedeninin, diğerlerinden daha fazla olduğu, “Cam Tavan Sendromunun kadın istihdamında sorun olduğu gözlemlenmiştir”.

Gruplar arası farklılaşmalar incelendiğinde, ekonomik şartlar ne olursa olsun kadın sadece evde çalışmalı çocuğuna bakmalı ve ekonomik şartlar ne olursa olsun kadın çalışmamalıdır grupları arasında bir farklılık olduğu görülmüştür.

Çalışma hayatında aktif olarak rol almaya başlayan kadınlar; literatürde yer verilen sorunlara, hatta daha fazlasına maruz kalmaktadırlar. Cam tavan sendromu başlığı altında incelediğimiz zaman; Türk toplum yapısında kadınlara bakış açısı eş, anne kavramları üzerinden ilerlediği için; çalışma hayatlarının olumsuz bir şekilde etkilendiği ortaya çıkmaktadır.

Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre; İkili Rol Anlayışı alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere göre, ekonomik şartlar ne olursa olsun kadın sadece evde çalışmalı, çocuğuna bakmalı olanların ortalamalarının 133,25 olduğu; ekonomik şartlar ne olursa olsun kadın çalışmamalıdır olanların ortalamalarının 227,50 olduğu belirlenmiştir.

İkili Rol Anlayışı alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere bakıldığında, ekonomik şartlar ne olursa olsun kadın sadece evde çalışmalı, çocuğuna bakmalı olanların ortalamalarının (227,50) diğerlerine göre yüksek olduğu görülmektedir. Yani, ekonomik şartlar ne olursa olsun kadın sadece evde çalışmalı, çocuğuna bakmalı olanların ortalamalarının İkili Rol Anlayışı nedeninin, diğerlerinden daha fazla olduğu, “İkili Rol Anlayışı kadın istihdamında sorun olduğu gözlemlenmiştir”.

Gruplar arası farklılaşmalar incelendiğinde, ekonomik şartlar ne olursa olsun kadın sadece evde çalışmalı çocuğuna bakmalı ve ekonomik şartlar ne olursa olsun kadın çalışmamalıdır grupları arasında bir farklılık olduğu görülmüştür.

İkili rol anlayışı; kadınların temel görevinin aile içi sorumluluklar ve ev içi ihtiyaçlarının yerine getirilmesi olduğunu savunmaktadır. Bu olumsuz sonucun ortaya çıkması da aslında bizlere erkeklerin genel olarak; “kadının yeri evidir”, “çocuğa en iyi annesi bakar” bakış açısını savunduklarını ortaya koymaktadır.

Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre; İş Bulma ve Kariyer Yapma Konusunda Karşılaşılan Zorluklar alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere göre, ekonomik şartlar ne olursa olsun kadın sadece evde çalışmalı, çocuğuna bakmalı olanların ortalamalarının 144,50 olduğu; ekonomik şartlar ne olursa olsun kadın çalışmamalıdır olanların ortalamalarının 264,50 olduğu belirlenmiştir.

İş Bulma ve Kariyer Yapma Konusunda Karşılaşılan Zorluklar alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere bakıldığında, ekonomik şartlar ne olursa olsun kadın çalışmamalıdır olanların ortalamalarının (264,50) diğerlerine göre yüksek olduğu görülmektedir. Yani, ekonomik şartlar ne olursa olsun kadın çalışmamalıdır olanların ortalamalarının İş Bulma ve Kariyer Yapma Konusunda Karşılaşılan Zorluklar nedeninin, diğerlerinden daha fazla olduğu, “İş Bulma ve Kariyer Yapma Konusunda Karşılaşılan Zorluklar kadın istihdamında sorun olduğu gözlemlenmiştir”.

Gruplar arası farklılaşmalar incelendiğinde, ekonomik şartlar ne olursa olsun kadın sadece evde çalışmalı çocuğuna bakmalı ve ekonomik şartlar ne olursa olsun kadın çalışmamalıdır grupları arasında bir farklılık olduğu görülmüştür.

Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre; İş ve Aile Çatışması alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere göre, kadın çalışmalı ve kendi ayakları üzerinde durabilmelidir olanların ortalamalarının 162,72 olduğu; ekonomik şartlar ne olursa olsun kadın çalışmamalıdır olanların ortalamalarının 233,00 olduğu belirlenmiştir.

İş ve Aile Çatışması alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere bakıldığında, ekonomik şartlar ne olursa olsun kadın çalışmamalıdır olanların ortalamalarının (233,00) diğerlerine göre yüksek olduğu görülmektedir. Yani, ekonomik şartlar ne olursa olsun kadın çalışmamalıdır

olanların ortalamalarının İş ve Aile Çatışması nedeninin, diğerlerinden daha fazla olduğu, “İş ve Aile Çatışması kadın istihdamında sorun olduğu gözlemlenmiştir”.

Gruplar arası farklılaşmalar incelendiğinde, kadın çalışmalı ve kendi ayakları üzerinde durabilmelidir ve ekonomik şartlar ne olursa olsun kadın çalışmamalıdır grupları arasında bir farklılık olduğu görülmüştür.

Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre; Toplumsal Cinsiyet alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere göre, ekonomik şartlar ne olursa olsun kadın sadece evde çalışmalı, çocuğuna bakmalı olanların ortalamalarının 194,25 olduğu; ekonomik şartlar ne olursa olsun kadın çalışmamalıdır olanların ortalamalarının 291,50 olduğu belirlenmiştir.

Toplumsal Cinsiyet alt boyutuna ilişkin temel istatistiklere bakıldığında, ekonomik şartlar ne olursa olsun kadın çalışmamalıdır olanların ortalamalarının (291,50) diğerlerine göre yüksek olduğu görülmektedir. Yani, ekonomik şartlar ne olursa olsun kadın çalışmamalıdır olanların ortalamalarının Toplumsal Cinsiyet nedeninin, diğerlerinden daha fazla olduğu, “Toplumsal Cinsiyet kadın istihdamında sorun olduğu gözlemlenmiştir”.

Gruplar arası farklılaşmalar incelendiğinde, ekonomik şartlar ne olursa olsun kadın sadece evde çalışmalı, çocuğuna bakmalı ve ekonomik şartlar ne olursa olsun kadın çalışmamalıdır grupları arasında bir farklılık olduğu görülmüştür.

Erkek gözünden, “*Ekonomik şartlar ne olursa olsun kadın çalışmamalıdır*” bakış açısı; kadınların istihdam içerisinde hiçbir şekilde yer almaması gerektiğini, yöneticiler tarafından işe alım süreçlerinde ilk olarak erkeklerin tercih edildiğini, tepe yönetimde kadınların bulunmaması gerektiğini ifade etmektedir. İş ve aile üzerinde kurulan denge; çalışma hayatına da olumlu bir şekilde yansımaktadır. Bireylerin birden fazla role bürünmesi bu dengenin bozulmasına ve çatışmanın ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Aile içerisinde sağlanamayan huzur; kadınların eve bağlı olmaları ve çalışmamaları gerektiğini, ev içi sorumlulukları ile ilgilenmesi gerektiğini ortaya çıkarmaktadır. Toplumsal cinsiyet; toplum tarafından kadın ve erkeklerin cinsiyetlerine göre rol ve statülerinin belirlenmesi olarak açıklanabilmektedir. Kadınların toplumun uygun gördüğü role bürünmesi olumlu bir şekilde karşılanırken, toplum tarafından kadınlar için belirlenen normlara uygun davranmamaları olumsuz bir şekilde karşılanmaktadır. Bu durum, çeşitli nedenler gösterilerek işverenlerce kadınların tercih edilmemesine, bazı işlerde fiilen çalışmalarının yasaklanmasına neden oluşturmaktadır.

SONUÇ

Kadın iş gücü, Sanayi Devrimi'yle birlikte ücretli ve aktif çalışan olarak iş gücü piyasası içerisinde yer almaya başlamış, özellikle II. Dünya Savaşı nedeniyle azalan erkek istihdamına karşılık kadınların istihdamındaki artışla birlikte kendilerine iyiden iyiye piyasada yer bulmuşlardır. Tarihsel süreç içerisinde; kadının birincil görevinin “eş” ve “anne” olmak olduğu düşüncesi hala yerini korumakta olduğu için, çalışma yaşamına katılması gerekli ya da zorunlu olarak görülmeyen kadın; aile bütçesine katkı sağlamanın ötesinde başka bir neden ile çalışmak durumunda olmadığından, çalışma yaşamında ikincil iş gücü olarak değerlendirilmektedir.

Günümüzde hem gelişmiş hem gelişmekte olan ülkelerde kadın iş gücü, kadın işsizliği ve kadın istihdamının çalışma hayatında karşılaştığı problemler, sonuçları açısından değerlendirildiğinde toplumların en önemli sorun alanlarından birini oluşturmaktadır. Ülkemizde, son yıllarda kadın istihdamını artırmaya yönelik yürütülen sosyal politikaların, geçmiş dönemlere oranla etkili bir şekilde artış gösterdiği ortadadır. Bu çalışmalar, kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunların etkilerini ortadan kaldıracak ya da en aza indirecektir. Bu durum kadınların iş gücüne katılım oranını olumlu yönde etkilerken, aynı zamanda işletmelerin verimliliğini de artıracaktır. Ancak bu çalışmalar; mevcut toplumsal yapı ve ekonomide izlenen politikalar nedeniyle henüz arzulanan düzeye ulaşamamıştır.

Ülkemizde, kadın iş gücü çalışma hayatında birçok sorun ile karşı karşıya kalmaktadır. Kadınlar için kalıplaşmış rolleriyle birlikte ön yargıların hala devam ediyor olması, erkeklerle aynı koşullara sahip olup aynı düzeyde çalışmalarına rağmen, ücretlendirmede konusunda; düşük ücret almaları sorunu, iş bulma ve kariyer yapma konusunda cinsiyet ayrımcılığı ile karşılaşmaları, aile hayatının getirdiği sorumluluk yükü ve uluslararası düzeyde imzalanmış olan cinsiyetçi eşitliğe yönelik yasaların geçerliliğinin tam olarak uygulanamaması kadınların önüne engel olarak çıkmaktadır. Bunun yanında; araştırmanın konusu olan kadın istihdamının karşılaştıkları sorunların başlıca sebepleri; “*çalışma yaşamına ilişkin sorunlar*” ve “*aile yaşamına ilişkin sorunlar*” başlıkları altında incelenmiş, ortaya çıkan sonuçlar doğrultusunda; iş ve aile yaşamının birbirini etkilediği iki yönlü bir eylemin gerçekleştiği kararına varılmıştır.

Türkiye’de Kadın İş Gücünün İstatistiksel Olarak Görünümü ve Kadın İstihdamının Sorunlarının Tespitine Yönelik Bir Alan Araştırması: İstanbul İli Örneği başlıklı yüksek lisans tezi ilgili literatür taraması yapılmış ve istatistiksel olarak iş gücü piyasasındaki durumları hakkında bilgi sahibi olabilmemiz için, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verileri kullanılmıştır. TÜİK verileri çerçevesinde, *Türkiye’de Kadın İş Gücünün İstatistiksel Olarak Görünümü* başlığı altında; “eğitim”, “cinsiyet”, “yaş”, “sektör”, “medeni durum”, “kayıtlılık durumu”, *Türkiye’de Kadın İstihdamının İstatistiksel Olarak Görünümü* başlığı altında; “yaş”, “eğitim”, “meslek grupları”, “medeni durum”, “işteki durumu”, *Türkiye’de Kadın İşsizliğin İstatistiksel Olarak Görünümü* başlığı altında; “yaş”, “eğitim”, “iş arama süresi” “işsizlik nedenlerine göre” görünümleri bütün yönleriyle irdelenerek çalışma hayatındaki profili genel olarak ortaya konulmuş, ekonominin genel yapısı ekseninde değerlendirmeler yapılmıştır.

Değerlendirmeler sonucunda; TÜİK’in Haber Bülteni’nde paylaşmış olduğu İşgücü İstatistikleri, Mayıs 2020 verileri çerçevesinde; kadın iş gücü sayısının 9,378 bin, istihdam sayısının 8,134 bin seviyelerinde gerçekleştiği bilgisine ulaşılmıştır. İş gücüne katılım oranı -4,7 kişi azalarak %29,7 oranlarında gerçekleşmiştir. Kadın işsizlik sayısının 1,244 bin ile azaldığı, kadın işsizlik oranında ise %13,3 ile bir azalma yaşandığı gözlemlenmiştir. Kadın iş gücünün çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlar, bu sorunlar için ulusal ve uluslararası alanlarda üretilen çözüm yolları araştırılmış, hükümetin kadın istihdamının artırılması için uygulamaya koyduğu politikalar incelenmiştir. Çalışma sonucunda; kadın iş gücünün piyasa içerisinde daha fazla yer alabilmesi ve söz sahibi olabilmesi için hükümetin uygulamaya koyduğu politikaları artırması gerektiği apaçık ortadadır.

Çalışmanın amacı; Türkiye’de kadın istihdamının karşılaştıkları sorunları tespit etmek ve nedenlerini ortaya çıkarmaktır. Bu amaçla, çalışmada İstanbul İl’inde 324 eğitimli kadın çalışana anket uygulanarak, bir alan çalışması yapılmıştır. Uygulanan anketle, eğitimli kadın istihdamının karşılaştıkları sorunlar ve sonuçlarının katılımcılar üzerindeki etkileri ölçülmüştür.

Belirlenen hipotezler, katılımcılara yöneltilen anket sorularına verilen cevaplar neticesinde test edilmiş, hipotezler ile ilgili ortaya çıkan sonuçlar ise yapılan literatür çalışması çerçevesinde incelenerek yorumlanmıştır. Kolmogorov-Smirnov Normallik Testi sonucunda kadın istihdam sorunları ölçeğinin alt boyutlarının, normal dağılım göstermediği tespit

edilmiştir. Bu nedenle, nonparametrik olmayan testlerin uygulanması kabul görmüştür. Bu testler arasında oldukça güçlü olan; Kruskal Wallis Testi'nin uygulanmasına karar verilmiştir.

Örnekleme oluşturulan, İstanbul ilinde eğitimli 324 kadın iş gücünün; yaşı, eğitim durumu, medeni durumu, aile birey sayısı, çocuk sayısı, çocuklarına kimlerin baktığı, çalıştığı kuruluş, çalıştığı sektör, hangi meslek grubunda yer aldığı, aylık elde edilen net ücret gibi demografik soruların yer aldığı ankete verdikleri yanıtların frekans dağılım tabloları oluşturulmuş ve tablolar altında yorumlar paylaşılmıştır.

Yapılan değerlendirmeler sonucunda, çalışma hayatında aktif olarak rol almaya başlayan kadın çalışanların; demografik özellikleri ne olursa olsun iş yerlerinde cinsel taciz ve mobbinge her zaman maruz kaldığı, erkek çalışanlarla eşit şartlara sahip olmalarına rağmen ücretlendirme konusunda ayrımcılığa uğradığı, kreş, yuva ve okul öncesi eğitim merkezlerinin yüksek ücretli olması ve çocuklarına bakacak kimselerinin bulunmaması nedeniyle iş ve aile dengesini kurmakta daha zorlandığı; bunun sonucunda iş ve aile çatışmasının ortaya çıktığı, ataerkil toplum yapısı nedeniyle kadınlara karşı bakış açısının değişmediği *“kadının yeri evidir”* algısının devam ettiği, yöneticilerin erkek çalışanların kadın çalışanlara göre daha başarılı olduğu algısının devam etmesi nedeniyle işe alım ve terfi konularında erkek çalışanlara göre daha fazla beklediği, erkek yöneticilerin çalışma hayatında daha fazla yer aldığı sonuçlarına ulaşılmıştır.

Kadın çalışanların önünde engel oluşturan bu problemlerin etkisinin azaltılması ya da ortadan kaldırılması için var olan ulusal ve uluslararası yasal uygulamalarda düzenlemeye gidilmeli, bu düzenlemelerin denetimi artırılmalıdır. Doğum öncesi ve doğum sonrası verilen yasal izinlerin artırılması kadın istihdamının artmasına yol açacaktır. İkincil iş gücü piyasasında değerlendirilmelerinin önüne geçilmelidir. Kamu, özel sektör ve diğer kuruluşların kadın-erkek eşitliğini sağlama yönünde birlikte hareket ederek, kadının statüsünün yükseltilmesi için çaba göstermeleri gerekmektedir. Çalışma hayatında daha fazla rol alabilmeleri ve çalışma hayatına ara vermemeleri için destek mekanizmalarının daha yoğun bir şekilde hayata geçirilmesi gerekmektedir. Çocuk bakıcılarına, kreş, okul öncesi eğitim merkezleri gibi kurumlara ödenen ücretlerin, bir kısmının devlet tarafından karşılanması, kadın çalışanların rahatlamalarına ve iş hayatına odaklanmalarına katkı sağlayacaktır. Ayrıca aile içi sorumlulukların eşit bir şekilde paylaşılması, kadınların işini kolaylaştıracaktır.

Yapılacak olan yeni düzenlemeler; kadın çalışanların çalışma hayatında aktif olarak rol almasına, kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasına, iş hayatından uzak kalmamalarına, karşılaştıkları sorunların etkisini azaltmaya ve iş gücü piyasası içerisinde daha fazla verimli çalışmasına sebep olacaktır.



KAYNAKÇA

Akalan, H. (2013). *Kadın Çalışanların Sorunları ve Çözüm Önerileri Sakarya'da Bir Uygulama*, Yalova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Yalova.

Akpınar, T. (2005). *AB İşgücü Piyasasında Cinsiyet Ayrımcılığının Boyutları ve Ortadan Kaldırmaya Yönelik Çabalar*, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, Cilt: 60, Sayı:4, s:1-22.

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

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

Anayasada Yapılan Değişikliklere Uyum Sağlanması Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname, KHK/703, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/07/20180709M3-1.pdf>, (Erişim Tarihi: 28.06.2020).

Ataman, H. (2010). *Avrupa Sosyal Şartı ve Uygulaması*, İnsan Hakları Gündemi Derneği, 1. Baskı, Ankara.

Ayata, G. Eryılmaz Dilek, S. ve Emrah Oder, B. (2010). *Kadın Hakları Uluslararası Hukuk ve Uygulama*, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 1. Baskı, İstanbul.

Aydın, B. O ve Gürbüz, S. (2018). *Türkiye'de Kadınların Karşılaştığı Sorunlar ve Köprü Ağ Analizi Yöntemiyle İncelenmesi*, Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, s:579-586.

Aydın, F. (2014). *Çalışma Mevzuatı İle İlgili Avrupa Birliği Direktifleri*, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Avrupa Birliği Koordinasyon Daire Başkanlığı, Yayın No:11, Ankara.

Aydınlı, İ.H. (2004). *Sosyo-Ekonomik Dönüşüm Süreci (Post-Fordizm) ve Sanayi Ötesi Yaklaşımlar*, Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Kamu-İş, Cilt: 7, Sayı:4, s:1-20.

Bacak, B. ve Yiğit, Y. (2007). *Türk İş Hukukunda Kadın İşçilerin Çalışma Koşullarına İlişkin Düzenlemelerin Değerlendirilmesi*, Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt: 9, Sayı: 2, s:1-31.

Badur, E. (2012). *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu (818 Sayılı Borçlar Kanunu İle Karşılaştırmalı)*, Ankara Barosu Yayınları, Ankara.

Baykal, E. (2018). *Sosyal Kimlik Teorisi Perspektifiyle Kraliçe Arı Sendromu*, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi, Yıl: 8, Sayı: 16, s: 159-175.

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

Bilgin, B. (2012). *Çalışma Yaşamında Kadın ve Yasal Düzenlemeler*, Türkiye Barolar Birliği Dergisi (TBB), s: 311-315.

Birtane Korkmaz, Y.S. (2011). *Türkiye’de Kadın İşgücünün Gelişimi ve AB Ülkeleri İle Karşılaştırılması*, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Bolcan, A.E. (2010). *Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Türk Çalışma Mevzuatında Kadın*, Çalışma ve Toplum Dergisi, s:253-276.

Bozdağlıoğlu U, Y. (2008). *Türkiye’de İşsizliğin Özellikleri ve İşsizlikle Mücadele Politikaları*, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı: 20, s:46-65.

Bozkaya, G. (2013). *Kadınların İşgücüne Katılımını Belirleyen Faktörler: Türkiye Üzerine Bir Analiz*, Kilis Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 3, Sayı: 5.

Centel, N. (2005). *Yeni Türk Ceza Yasası ve Kadın*, İstanbul Barosu 127. Kuruluş Yılı ve Avukatlar Günü Kutlama Etkinlikleri çerçevesinde, 06.04.2005 tarihinde yapılan AB’ne Uyum Yasalarında Kadın Erkek Eşitliği ve Eşitlik Kurumları, konulu panelde sunulan tebliğin güncelleştirilmiş metni, Polis Dergisi 44 2005’de yayınlanmıştır. <http://nurcentel.com/makaleler/yenitckvekadin.pdf>, (Erişim Tarihi: 14.06.2020).

Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/07/20180710-1.pdf>, (Erişim Tarihi: 28.06.2020).

Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın Gücünün Konumu: Bursa Örneği: www.tisk.org.tr, (Erişim Tarihi: 04.01.2020).

Çaha, H. Çaha, Ö. ve Aydın Yılmaz, E.S. (2016). *Türkiye’de Cam Tavan Sendromu Hizmet Sektöründe Kadın*, Kadem – Kadın ve Demokrasi Derneği, 1. Baskı, İstanbul: Piya Matbaa Sanatları Sanayi ve Ticaret Ltd. Şti.

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

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2006-2018). *Kadın İstihdamı Eylem Planı*, www.ilo.org, (Erişim Tarihi: 10.01.2020).

Çelik, A (2005). *Avrupa Sosyal Şartı ve Türkiye’nin Çekinceleri*, Türk-İş Dergisi, Sayı: 366, s:91-99.

Çevlik, T. (2017). *Türkiye’de 2001-2015 Döneminde Kadın İşgücünün İstihdamı*, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

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

Dayıoğlu, M. ve Kırdar, G.M. (2010). *Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımında Belirleyici Etkenler ve Eğilimler*, Devlet Planlama Teşkilatı ve Dünya Bankası Refah ve Sosyal Politika Analitik Çalışma Raporu, Çalışma Raporu Sayı: 5, Ankara.

Demir, A. (2011). *Yasal Düzenlemelerde Kadın Hakları*, Hukuk Gündemi s: 32-36.

Demir, B. (2018). *Sağlık Sektöründe Kadın Çalışanların Örgütsel Güven ve Örgütsel Kültür Algılarının Etik Liderlik Algısı ve Performans Değerlendirme Sistemine Duydukları Güven Üzerine Etkileri*, Wolff, R. A. vd. (Ed). *Kadın Çalışmalarında Güncel Konular* içinde. Konya: Eğitim Yayınevi, s: 274-291.

Demirhan, F. Adakale, E. ve Ekonomi, M. (2014). *Türkiye’de Kadın İşçilerle İlgili Koruyucu Yasal Düzenlemeler ve 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu İle Getirilen Yenilikler*, İstanbul Teknik Üniversitesi Dergisi, Cilt: 4, Sayı: 5, s:55-67.

Dingeç, E. (2/1/2010). *Osmanlı Toplumunda Kadınların Üretime Katkıları*, Dumlupınar Üniversitesi, Fen Edebiyat Fakültesi, Tarih Bölümü, Kütahya.

Dirik, N. (2016). *Türkiye’de Kadın İstihdamının Önündeki Engellerin Aşılmasında Girişimciliğin Önemi ve Kamu İstihdam Kurumlarının Rolü (Uzmanlık Tezi)*, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.

Doğan Burtan, B. Korkusuz, M.R. ve Çelik, Y.M. (2011). *Diyarbakır İlinde Özel Sektör Bünyesinde Kadın İstihdamının Analizi*, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 13/2 s:1-24.

Doğramacı, E. (1997). *Türkiye’de Kadının Dünyü ve Bugünü*, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, 3. Baskı, İstanbul.

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

Ecevit, Y. (1995). *Kentsel Üretim Sürecinde Kadın Emeğinin Konumu ve Değişen Biçimleri*, Tekeli, Ş. (Ed), *Kadın Bakış Açısından Kadınlar*, İletişim Yayınları, İstanbul, s:117-128.

Ecevit, Y. (2010). *İşgücü Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği El Kitabı*, İngiltere Büyükelçiliği, Türkiye İş Kurumu Müdürlüğü, 1. Baskı, Ankara.

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

Erdut, T. (2005). *İşgücü Piyasasında Enformelleşme ve Kadın İşgücü*, Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Çalışma ve Toplum Dergisi, s: 11-49.

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

Ertürk, Ş. (2008). *Çalışma Hayatımızda Kadın Erkek Eşitliği*, Belediye İş Sendikası, 1. Baskı, Ankara.

Eser, Ş. (1997). *Part-Time Çalışmanın Türkiye’de Kadın İstihdamına Etkisi*, Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Yayınları, Ankara, s:163.

Etcı, H. ve Karagöl, V. (2019). *Türkiye’de İstihdam ve İşsizlik: 2000-2018*, Munzur Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Yıl: 7, Cilt: 7, Sayı: 14, s: 58-75.

Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik, 16 Ağustos 2013, Resmi Gazete Sayısı: 28737, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/08/20130816-8.htm>, (Erişim Tarihi: 28.06.2020).

Gedikkaya, T.M. (2019). *Kamuda Psikolojik Taciz (Mobbing) İle Mücadele Politikasının Değerlendirilmesi: Psikolojik Taciz Genelgesi Örneği*, Gaziantep Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt: 1, Sayı: 2, s:53-70.

Gelir Vergisi Kanunu (1961). Kanun Numarası: 193, Kabul Tarihi: 31.12.1960, Yayımlandığı Resmi Gazete: Tarih: 6.11.1961, Sayı: 10700, Tertip: 4, Cilt: 1, Sayfa: 850, <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.4.193.pdf>, (Erişim Tarihi: 14.06.2020).

Göcen, C.E. (2018). *Türkiye’de Kadının İşgücüne Katılmadaki Yeri ve Uluslararası İstihdam Çabaları*, Econdor Uluslararası Akademik Dergisi, Cilt: 2, Sayı: 2, s:313-333.

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

Gündoğan, N. ve Biçerli, K.M. (2004). *Çalışma Ekonomisi*, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 1461, Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 777, 2. Baskı, Eskişehir.

Gürsel, S. ve Ulusoy, V. (1999). *Türkiye’de İşsizlik ve İstihdam*, Yapı Kredi Yayınları, Cogito/Ekonomi, İstanbul, s:158.

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

Gürün Karatepe, S. (2018). *50 Temel Soruda Çalışan Hakları 4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde*, 1.Basım, Gece Kitaplığı, Ankara.

Haşiloğlu, B.S. Baran, T. ve Aydın, O. (2015). *Pazarlama Araştırmalarındaki Potansiyel Problemlere Yönelik Bir Araştırma: Kolayda Örnekleme ve Sıklık İfadeli Ölçek Maddeleri*, Pamukkale İşletme ve Bilişim Yönetimi Dergisi, Cilt: 2, Sayı: 1, s: 19-28.

<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/02/20150221-12-1.pdf>, (2014). *Ulusal Kırsal Kalkınma Stratejisi (2014-2020)*, Ankara, (Erişim Tarihi: 13.01.2020).

Hüseyinli, N. ve Yiğit, Y. (2017). *İş Hukuku'nda Kadın Çalışanların Korunmasına İlişkin Hukuki Düzenlemeler (Azerbaycan ve Türk İş Hukuku Karşılaştırmalı Olarak)*, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 25, Sayı: 2, s:279-328.

ILO-Ankara, Türkiye'nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri, <https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/lang--tr/index.htm>, (Erişim Tarihi: 05.06.2020).

İşığışok, Ö. (2016). *Türkiye'de İşsizlik Sorununa Genel Bir Bakış*, Uludağ Üniversitesi İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Bursa.

İçin, N. (2012). *Çalışma Yaşamında Kadın İşgücünün Karşılaşabileceği Sorunlar: Yalova Örneği*, Yalova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Yalova.

İş Kanunu (2003). Kanun Numarası: 4857, Kabul Tarihi: 22.05.2003, Yayımlandığı Resmi Gazete: Tarih: 10.06.2003, Sayı: 25134, Tertip: 5, Cilt: 42, <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>, (Erişim Tarihi: 20.06.2020).

İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Başbakanlık Genelgesi (2011). Genelge: 2011/2, Resmi Gazete Sayısı: 27879, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/03/20110319-8.htm>, (Erişim Tarihi: 21.06.2020).

Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi (KEİG), <http://www.keig.org/hakkimizda/>, (Erişim Tarihi: 28.06.2020).

Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması Başbakanlık Genelgesi (2010). Genelge: 2010/14, Resmi Gazete Sayısı: 27591, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2010/05/20100525-12.htm>, (Erişim Tarihi: 21.06.2020).

Kadının Güçlenmesi ve Strateji Belgesi Eylem Planı, <https://www.ailevecalisma.gov.tr/ksgm/ulusal-eylem-planlari/kadinin-guclenmesi-strateji-belgesi-ve-eylem-planlari-2018-2023/>, (Erişim Tarihi: 28.06.2020).

Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun (2004). Kanun No: 5251, <https://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k5251.html>, (Erişim Tarihi: 28.06.2020).

Kagider (Türkiye Kadın Girişimciler Derneği), <https://www.kagider.org/kurumsal/projeler-etkinlikler>, (Erişim Tarihi: 28.06.2020).

Karabıyık, İ. (2009). *Türkiye’de İşsizliği Doğuran Nedenler ve İşsizliğin Yapısı*, Aksaray Üniversitesi İİBF Dergisi, Cilt:1, Sayı:2, s:201.

Karabıyık, İ. (2012). *Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı*, Marmara Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt: XXXII, Sayı: I, s: 231-260.

Kaya, G. (2010). *Avrupa Birliği İş Hukuku’nda Cinsiyet Ayrımcılığı*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İzmir.

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

Kendirli Çağırın H. ve Karali R. (2018). *Kadınların Çalışması, Çorum’da İmalat Sektöründe Çalışan Kadınların Çalışma Hayatında Yaşadığı Sorunların Verimliliğe Etkisi*, Konya: Çizgi Kitabevi Yayınları, E-Kitap (www.cizgikitabevi.com), (Erişim Tarihi: 03.11.2019).

Kılıç, A. (2008). *Cinsel Hakimiyet ve Yeni Türk Ceza Kanunu’nda Cinsel Saldırı Suçu (TCK m. 102)*, Türkiye Barolar Birliği Dergisi (TBB), Sayı: 78, s:167-204.

Kızıldağ, D. (2018). *Yönetimde Kadın Sorunsalı*, İzmir Demokrasi Üniversitesi Yönetim Araştırmaları Dergisi, Cilt: 14, Sayı: 1-2, s: 49-69.

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

Koçak, D. (2019). *17 Şubat 1926’da Kabul Edilen Türk Medeni Kanunu’na Göre Türk Kadınının Hak ve Özgürlükleri*, Atatürk Üniversitesi Atatürk İlkeleri ve İnkılap Tarihi Enstitü Müdürlüğü Atatürk Dergisi, Cilt: 8, Sayı: 1, s:79-98.

Konuk, B. (2013). *Avrupa Birliği Hukukunda Cinsiyet Ayrımcılığına İlişkin Temel Kavramların Değerlendirilmesi*, Journal of Yaşar University, Cilt: 8, Sayı: Özel, s:1725-1752.

Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB). (2020). *Stratejik Plan 2019-2023*, Ankara.

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

Levent, C. Arvas, A.M. ve Yenilmez, İ.M. (2018). *Kadınların İşgücüne Katılımını Belirleyen Faktörlerin Probit Model İle Tahmini: Van İli Örneği*, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı: 42, s:245-270.

MEB. *Milli Eğitim İstatistikleri 2018-2019*, Resmi İstatistik Programı Yayını, s.219. <http://www.meb.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 18.02.2020).

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

Metin, B. ve Özaydın, M.M. (2016). *Çalışma ve Refah*, Gazi Kitabevi, Baskı Sayısı: 2 Ankara, s: 247.

Milletlerarası Andlaşma. (2007). Sayı: 26488, Karar Sayısı: 2007/11907, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2007/04/20070409-1.htm>, (Erişim Tarihi: 10.06.2020).

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

Mustafayeva, L. ve Bayraktaroğlu, S. (2014). *İş-Aile Çatışmaları ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişki: Türkiye ve İngiltere'deki Akademisyenlerin Karşılaştırılması*, İşletme Bilimi Dergisi, Cilt: 2, Sayı: 1, s: 127-145.

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

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

Önder, N. (2013). *Türkiye'de Kadın İşgücünün Görünümü*, ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi, Cilt: 1, Sayı: 1, s:35-61.

Ören, K. ve Yüksel, M. (2018). *Kadın Çalışanların Elektronik Ticarete İlişkin Algı Düzeylerini Ölçümlemeye Yönelik Bir Alan Araştırması*, Social Sciences Studies Journal, Cilt: 4, Sayı: 16, s:1249-1269.

Örtlek, M. Tekelioğlu, S. Başer, H. ve Aydın, C. (2012). *Türkiye’de Kadının İşgücü Piyasasındaki Durumu*, Ekonomi Bilimleri Dergisi Cilt 4, No 2, Issn: 1309-8020.

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

Özağır, A. (2010). *İş Yaşamında Kadınların Karşılaştıkları Sorunların Bireysel Performansa Etkileri: Perakendecilik Sektöründe Bir Uygulama*, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Konya.

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

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

Özden, B. (2018). *Türk İş Hukuku Kapsamında Psikolojik Taciz (Mobbing)*, Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, Cilt: 5, Sayı: 8, ISSN:2148-9963, s:22-49.

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

Özer, M. ve Biçerli, K. (2003-2004). *Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi*, Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi, s:55-86.

Özmete, E. ve Eker, I. (2012). *İş-Aile Yaşamı Çatışması ve Roller: Kamu Sektörü Örneğinde Bir Değerlendirme*, Çalışma İlişkileri Dergisi, Cilt: 3, Sayı: 2 s: 1-23.

Parlak Börü, Ş. (2017). *Kadının Korunmasına İlişkin Uluslararası Sözleşmeler ve Türkiye’nin Konumu*, Türkiye Barolar Birliği Dergisi (TBB) Özel Sayı, s:44-63.

Parlaktuna, İ. (2010). *Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi*, Ege Akademik Bakış, Cilt: 10, Sayı: 4, s:1217-1230.

Sabuncuoğlu, Z. (2012). *Uygulama Örnekleriyle İnsan Kaynakları Yönetimi*. Yayın No:2494, 6. Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.

Sağlık, B. ve Çelik, Y.H. (2018). *Küreselleşen Çalışma Hayatında Kadının Rolü*, Fırat Üniversitesi Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 2, Sayı: 2, s:95-120.

Sayar Özkan, G. ve Özkan, B. (2010). *Kadın Çalışanlara Yönelik Ücret Ayrımcılığı ve Kadın Ücretlerinin Belirleyicilerine Yönelik Bir Araştırma*, DİSK Birleşik Metal-İş Sendikası, Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, s:91-104.

Sayın, A. (2008). *Avrupa Birliği'nin Kadın-Erkek Eşitliği Politikalarına Feminist Perspektiften Bakış*, Toplum ve Demokrasi Dergisi, s:1-14.

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

Sosyal Güvenlik Kurumu, http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi_istihdam, (Erişim Tarihi: 18.01.2020).

Süral, N. (2014). *Türkiye'de Kadın İstihdamı: Fırsatlar, Engeller ve Hukuki Çerçeve*, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 15, Özel Sayı, s:279-309.

T.C. Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, <https://www.ailevecalisma.gov.tr/ksgm/faaliyetler/projelerimiz/>, (Erişim Tarihi: 28.06.2020).

T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü. (2018). *Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2018-2023)*, Ankara.

T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü. (2019). *Türkiye'de Kadın*, Ankara.

T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü. <https://www.ailevecalisma.gov.tr/digm>, (Erişim Tarihi: 04.06.2020).

T.C. Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu, <https://sozluk.gov.tr/>, (Erişim Tarihi: 08.07.2020).

T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü. (2008). *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008-2013*, Ankara.

T.C. Kalkınma Bakanlığı. (2018). *On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023), Kadının Kalkınmadaki Rolü Özel İhtisas Komisyonu Raporu*, Yayın No: Kb: 2985 - Öik: 767, Ankara.

Taş, S. (2019). *Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü ve Büyümeye Etkisi (2008-2018)*, KTO Karatay Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Konya.

Taşkent, S. ve Kurt, D. (2014). *Uluslararası Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Mevzuatında Kadın İşçinin Korunması*, Çalışma ve Toplum Dergisi, s:29-50.

Tatlıdil, R. (1992). *Türkiye’de Kadınların Çalışma Yaşamındaki Yeri ve Sektörel Dağılımı*, 3. İzmir İktisat Kongresi Tebliğler, Cilt: 2, s:1-22.

TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu - KEFEK (2013). *Her Alandaki Kadın İstihdamın Artırılması ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu*, TBMM Basımevi, Yayın No:12, Ankara.

TİSK. *Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği*, <https://www.tisk.org.tr/>, (Erişim Tarihi: 16.02.2020).

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

Toksöz, G. ve Memiş, E. (2018). *İstihdamda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Haritalama ve İzleme Çalışması*, CEİD (Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği), Ceid Yayınları: 5, 1. Basım, Ankara.

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

Turunç, Ö. ve Erkuş, A. (2010). *İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri: İş Stresinin Aracılık Rolü*, Selçuk Üniversitesi İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, s: 415-440.

TÜİK, (2007). *İş Gücü İstihdam ve İşsizlik İstatistikleri Sorularla Resmi İstatistikler Dizisi 1*, Türkiye İstatistik Kurumu, Yayın No: 3095, Ankara, s.24.

TÜİK. *Haber Bülteni*, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=33787>, (Erişim Tarihi: 26.06.2020).

TÜİK. *Haber Bülteni, İstatistiklerle Kadın 2018*, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=30707>, (Erişim Tarihi: 22.05.2020).

TÜİK. *Haber Bülteni, İstatistiklerle Kadın*, 2019, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=33732>, (Erişim Tarihi: 22.05.2020).

TÜİK. *Haber Bülteni, Kazanç Yapısı Araştırması* 2018, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=30580>, (Erişim Tarihi: 20.05.2020).

TÜİK. *İşgücü İstatistikleri*, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007, (Erişim Tarihi: 26.06.2020).

TÜİK. *İşgücü İstatistikleri*, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007, (Erişim Tarihi: 31.01.2020).

TÜİK. *İşgücü İstatistikleri*, <https://biruni.tuik.gov.tr/iscucuapp/iscucu.zul>, (Erişim Tarihi: 26.06.2020).

TÜİK. *İşgücü İstatistikleri*, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>, (Erişim Tarihi: 16.01.2020).

TÜİK. *İşgücü İstatistikleri*, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>, (Erişim Tarihi: 26.06.2020).

TÜİK. *İşgücü İstatistikleri*, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=102&locale=tr>, (Erişim Tarihi: 19.07.2020).

Türk Ceza Kanunu (2005). Kanun Numarası: 5237, Kabul Tarihi: 26.09.2004, Yayımlandığı Resmi Gazete: Tarih: 12.10.2004, Sayı: 25611, Tertip: 5, Cilt: 43, <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5237.pdf>, (Erişim Tarihi: 14.06.2020).

Türk Eğitim-Sen (2012). *Çalışma Hayatında Kadın Sorunları ve Türk Eğitim-Sen*. Ankara.

Türk Medeni Kanunu (2001). Kanun Numarası: 4721, Kabul Tarihi: 22.11.2001, Yayımlandığı Resmi Gazete: Tarih: 8.12.2001, Sayı: 24607, Tertip: 5, Cilt: 41, <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4721.pdf>, (Erişim Tarihi: 13.06.2020).

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

Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği (TÜSİAD), (2000). *Kadın – Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset*, Yayın No: TÜSİAD-T/2000-12/290, İstanbul, s:262.

Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği (TÜSİAD). (2004). *Türkiye’de İşgücü Piyasasının Kurumsal Yapısı ve İşsizlik*, Yayın No: TÜSİAD-T/2004-11/381, İstanbul, s:240

Türk-İş. (2009). *4857 Sayılı İş Kanunu ve Gerekçesi*, Yayın No:293, Yenilenmiş 4. Baskı, Matsa Basımevi, Ankara.

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

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası. (1982). Kanun Numarası: 2709, Kabul Tarihi: 19.10.1982, Yayımlandığı Resmi Gazete: Tarih: 9.11.1982, Sayı: 17863, Tertip: 5, Cilt: 22, Sayfa: 3, <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2709.pdf>, (Erişim Tarihi: 13.06.2020).

Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı (TEPAV). (2011). *Kadın Emeği Konferansı Kadın İstihdamı ve Sorunları*, Bildiri Kitabı, TEPAV Yayınları, No:57, Ankara.

Türkiye İstatistik Kurumu. “*Hane Halkı İşgücü İstatistikleri - Analitik Çerçeve, Kapsam, Tanımlar ve Sınıflamalar*”, <http://www.tuik.gov.tr>, (Erişim Tarihi: 08.07.2020).

Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, *2020 Mayıs Ayı Bülteni*, <https://media.iskur.gov.tr/38701/05-mayis-2020-aylik-istatistik-bulteni.pdf>, (Erişim Tarihi: 26.06.2020).

Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü. (2007). *4.Genel Kurul Çalışma Raporu*, Ankara.

Türkonfed, (2018). *İş Dünyasında Kadın*, Bilnet Matbacılık ve Yayıncılık A.Ş., Cilt:3, İstanbul.

Ulutürk Akman, S. (2016). *İstatistik Analiz*, İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi, s:1-261.

Urhan, C. ve Yücel, G. (2019). *Sürdürülebilir Kalkınma Yolunda “Kadın İşgücü”*, TSKB (Türkiye Sınai Kalkınma Bankası) Ekonomik Araştırmalar, s: 3-7.

Uyanık, Y. (2008). *Neoliberal Küreselleşme Sürecinde İşgücü Piyasaları*, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 10/2, s: 209-224.

Ünüvar Ünlüoğlu, D. ve Sungur Taşdemir, Z. (2020). *Avrupa Sosyal Şartı Çerçevesinde Türkiye’de Kadın İşgücünün Değerlendirilmesi: Eskişehir Özel Sağlık Sektörü Örneği*, Anadolu Akademi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 2 Sayı: 1, s:113-130.

Wolff, R. A. vd. (2018). *Kadın Çalışmalarında Güncel Konular*. 2. Baskı, Konya: Eğitim Yayınevi.

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

Yalvaç, G. (2013). *İş Kanunları ve İlgili Mevzuat*, Adalet Yayınevi, Hukuk Yayınları Dizisi: 1249, ISBN: 978-605-146-209-7, 9. Baskı, Ankara: Salmat Basım Yayım Ambalaj Sanayi ve Ticaret Ltd. Şti.

Yamak, R. Abdioğlu, Z. ve Mert, N. (2012). *Türkiye’de İşgücüne Katılımı Belirleyen Faktörler: Mikro Ekonomik Analiz*, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 12, Sayı: 2, s:41-58.

Yaman, M. Ö. Aydın, V. ve Tel, Ö. (2015). *Türkiye’de Sosyal Hizmet Birikiminde Kadın –Bibliyografik Bir Değerlendirme (1950-2013)*, 1. Baskı, İstanbul: Açılım Kitap.

Yatar, İ. B. (2015). *Çalışma Hayatında Kadın: Uluslararası ve Ulusal Mevzuat*, Türk Tabipleri Birliği Mesleki ve Sağlık Güvenlik Dergisi.

Yenilmez, F. ve Kılıç, E. (2018). *Türkiye’de İşgücüne Katılma Oranı-İşsizlik Oranı İlişkisi: Cinsiyet ve Eğitim Düzeyine Dayalı Bir Analiz*, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi, Cilt: 13, Sayı: 2, s:55-76.

Yılmaz, M. ve Zoğal, Y. (2015). *Kadının İşgücüne Katılımının Tarihsel Gelişimi ve Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler: Türkiye ve Avrupa Örneği*, EconWorld2015@Torino IRES, Torino, Italy.

Yılmaz, P. (2014). *Çalışma Hayatında Kadına Yönelik Ayrımcılık: Ortaya Çıkış Biçimleri (Uzmanlık Tezi)*, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ankara.

Yuvalı, E. (2013). *4857 Sayılı İş Kanunu’nun ve İlgili Mevzuatın Kadın İşçiler İle İlgili Hükümlerine Genel Bir Bakış*, Türkiye Barolar Birliği Dergisi (TBB), s:93-114.

Yüksel, B. (2016). *Çalışma Hayatında Kadın Çalışanların Karşılaştıkları Sorunlar: Cinsiyet Ayrımcılığına İlişkin Bir Araştırma*, Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Sivas.

Yüksel, R.S. (2014). *Türk Medeni Kanunu Bakımından Kadın-Erkek Eşitliği*, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: XVIII, Sayı: 2, s:17



EK: ANKET FORMU

Değerli Katılımcı;

Bu anket; İstanbul Arel Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, İnsan Kaynakları ve Yönetimi programında yapılmakta olan “Türkiye’de Kadın İş Gücünün İstatistiksel Olarak Görünümü ve Kadın İstihdamının Sorunlarının Tespitine Yönelik Bir Alan Araştırması: İstanbul İli Örneği” başlıklı yüksek lisans tezine veri sağlamak amacıyla hazırlanmıştır. Vereceğiniz cevaplar gizli tutulacak olup, çalışmaya yapacağımız değerli katkılarınızdan dolayı şimdiden teşekkür ederim.

Saygılarımla,

Tez Danışmanı: Dr.Öğr.Üyesi Seçil GÜRÜN KARATEPE

Büşra SADİ

E-Posta Adresiniz:
Yaşınız: ☐ 15-24 ☐ 25-34 ☐ 35-44 ☐ 45-64 ☐ 65 ve üzeri
Eğitim Durumunuz: ☐ Okur-yazar ☐ İlkokul ☐ Ortaokul ☐ Lise ☐ Ön Lisans ☐ Lisans ☐ Yüksek Lisans ☐ Doktora
Medeni Durumunuz: ☐ Evli ☐ Bekar ☐ Boşanmış ☐ Dul
Aile Birey Sayınızı (Siz Dahil) Belirtiniz: ☐ 1-2 ☐ 3-4 ☐ 5-6 ☐ 7 ve daha fazla

Çocuk Sayınız: ☐ Yok ☐ 1 çocuk ☐ 2 çocuk ☐ 3 çocuk ☐ 4 çocuk ve üzeri
Çocuklarınıza Kim Bakmaktadır: ☐ Çocuğum Yok ☐ Kendisi ☐ Aile Büyüklerinden Biri ☐ Tam Gün Okulda ☐ Okul Önce Eğitim Merkezleri ☐ Bakıcı
Çalıştığınız Kuruluş: ☐ Kamu ☐ Özel Sektör ☐ Diğer
Çalıştığınız Sektör: ☐ Tarım ☐ Sanayi ☐ Hizmet
Hangi Meslek Grubunda Çalışmaktasınız: ☐ Vasıfsız İşçi ☐ Kendi İş ☐ Yönetici ☐ Şef – Uzman ☐ Memur ☐ Büro ve Müşteri Hizmetleri ☐ Hizmet veya Satış Elemanları
Kaç Yıldır Çalışmaktasınız: ☐ 1 yıldan az ☐ 1-3 yıl arası ☐ 4-5 yıl arası ☐ 6-10 yıl arası ☐ 11 yıl ve üzeri
Çalışma Şekliniz Nedir: ☐ Ücret karşılığı ve devamlı ☐ Ücret karşılığı ve sözleşmeli ☐ Part-time ☐ Geçici veya mevsimlik ☐ Yevmiye usulü ☐ Kendi işyerimde
Çalışma Türünüz: ☐ Gündüz ☐ Gece ☐ Vardiya
Aylık Elde Ettiğiniz Net Ücretiniz: ☐ Asgari ücretten az ☐ Asgari ücret ☐ 2.500-3.000 ☐ 3.001-3.500 ☐ 3.501-4.500 ☐ 4.501-5.500 ☐ 5.501-6.500 ☐ 6.501 ve üzeri
Sigortalı mısınız: ☐ Evet, SGK ☐ Evet, BAĞ-KUR ☐ Evet, Emekli Sandığı ☐ Evet, Özel Sigorta ☐ Hem Özel, Hem SGK ☐ Hayır, Yok

Çalıştığınız Yerdeki Kadın Çalışanların Durumu:

- ☐ Yarıısı kadındır ☐ Yarisından fazlası kadındır ☐ Yarisından azı kadındır
☐ Tamamı kadındır

Erkek İş Arkadaşlarınızın Kadın Çalışanlara Bakış Açısı:

- ☐ Kadın çalışmalı ve kendi ayaklarının üzerinde durabilmelidir
☐ Ekonomik şartlar ne olursa olsun kadın sadece evde çalışmalı, çocuğuna bakmalı
☐ Ekonomik şartlar ne olursa olsun kadın çalışmamalıdır

Aşağıda verilen ifadelere ne ölçüde katıldığınızı, karşılarında verilmiş olan ölçek üzerinde işaretleiniz.

Çalışma Hayatı, Aile ve İş Yaşamına İlişkin İfadeler	HİÇ KATILMIYORUM	KATILMIYORUM	KARARSIZIM	KATILIYORUM	ÇOK KATILIYORUM
Kadın çalışanlar mesleklerinde ilerleme konusunda erkeklere göre daha çok çalışmakta ve daha uzun süre beklemektedir.	☐	☐	☐	☐	☐
Kadınların evli ya da çocuk sahibi olmaları işyerindeki performanslarını olumsuz yönde etkiler.	☐	☐	☐	☐	☐
Kadınların iş yaşamında erkek yöneticilerin ve diğer çalışanların zaman zaman tacizlerine maruz kalmaları çalışma isteklerini olumsuz etkiler.	☐	☐	☐	☐	☐
Çalışma yaşamında kadın ve erkeklere yönelik eşit işe eşit ücret politikası mevcut değildir.	☐	☐	☐	☐	☐
Kadın çalışanlar maaş, prim, statü gibi konularda ayrımcılığa maruz kalırlar.	☐	☐	☐	☐	☐

Çalışma Hayatı, Aile ve İş Yaşamına İlişkin İfadeler	HİÇ KATILMIYORUM	KATILMIYORUM	KARARSIZIM	KATILIYORUM	ÇOK KATILIYORUM
Kadınların çalışma hayatında başarılı olabilmeleri için evdeki sorumluluklarından fedakarlık etmeleri gerekir.	☐	☐	☐	☐	☐
Üst düzey yöneticilik için erkeklere kadınlardan daha fazla fırsat sağlanmaktadır.	☐	☐	☐	☐	☐
Personel çıkarılması gerektiğinde (kriz döneminde) öncelikli olarak kadın çalışanlar işten çıkartılır.	☐	☐	☐	☐	☐
Çalışma saatlerinde esneklik sağlanması kadınların çalışma yaşamına katılmasını kolaylaştırır.	☐	☐	☐	☐	☐
Kadınların çalışma yaşamını düzenleyen yasalar yeterli düzeydedir.	☐	☐	☐	☐	☐
Eğitim almaları ve çalışma hayatında bulunmaları ile ilgili olarak kadınlar üzerinde toplumsal bir baskı bulunmaktadır.	☐	☐	☐	☐	☐
Kadınların yükselme imkanı, düşük bölümlerde işe başlatılması kariyerlerini olumsuz yönde etkilemektedir.	☐	☐	☐	☐	☐
Terfi imkanlarına sahip olmaları bakımından kadın çalışanlar üstlerinden destek görmemektedir.	☐	☐	☐	☐	☐
Kadın çalışanlar yönetsel görevlere gelmelerini sağlayacak eğitim fırsatlarından erkeklerle eşit şekilde yararlanmamaktadır.	☐	☐	☐	☐	☐
Aile yaşamında ev ve çocuk ile ilgili sorumlulukların paylaşılmaması kadın çalışanların mesleki kariyerlerini etkilemektedir.	☐	☐	☐	☐	☐

Çalışma Hayatı, Aile ve İş Yaşamına İlişkin İfadeler	HİÇ KATILMIYORUM	KATILMIYORUM	KARARSIZIM	KATILIYORUM	ÇOK KATILIYORUM
Çalışma yaşamından memnunum.	☐	☐	☐	☐	☐
Çalışma yaşamında cinsiyetimden dolayı bir ayrımcılığa maruz kaldım.	☐	☐	☐	☐	☐
Bir kadının öncelikli görevleri evine ve ailesine karşı olan sorumluluklarıdır.	☐	☐	☐	☐	☐
Türk toplum yapısı kadınların çalışmasına uygun değildir.	☐	☐	☐	☐	☐
Kadınların çalışması, aile ve çocuklarıyla yeterince ilgilenmemelerine neden olmaktadır.	☐	☐	☐	☐	☐
Kadınların çalışması, eş ve annelik görevlerini aksatmalarına neden olmaktadır.	☐	☐	☐	☐	☐
Kadınların çalışmasına eşler izin vermemelidir.	☐	☐	☐	☐	☐
Çalışma yaşamı kadının iyi bir anne ve/veya iyi bir eş olmasını önler.	☐	☐	☐	☐	☐
Kamu sektöründe çalışmayı özel sektörde çalışmaktan daha güvenceli buluyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
İşimle ilgili sorun ve düşüncelerden çalışma saatleri dışında da kurtulamıyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
Yöneticilik genelde erkeklere özgü bir alandır.	☐	☐	☐	☐	☐
Kadının yeri evidir.	☐	☐	☐	☐	☐
Evdeki sorumlulukların paylaşılmasında sıkıntı yaşıyorum.	☐	☐	☐	☐	☐

Çalışma Hayatı, Aile ve İş Yaşamına İlişkin İfadeler	HİÇ KATILMIYORUM	KATILMIYORUM	KARARSIZIM	KATILMIYORUM	ÇOK KATILMIYORUM
Çalışma hayatında mobbinge (psikolojik taciz) maruz kaldım.	☐	☐	☐	☐	☐
Çalışma hayatında cinsiyet ayrımcılığı yapılmaktadır.	☐	☐	☐	☐	☐
Çalışma yaşamında esnek çalışmaya yönelik düzenlemelerin olması kadınların çalışma hayatına katılmalarını kolaylaştırır.	☐	☐	☐	☐	☐
Çalışma hayatında bulunmaları ve ev işlerinin yükü istihdamda bulunmalarını olumsuz yönde etkilemektedir.	☐	☐	☐	☐	☐
Çocuk sahibi olmak ve çalışma hayatının zorlukları istihdamda yaşadığım sorunları artırdığını düşünüyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
Çalışan annelerin çocuk sahibi olması çalışma hayatında problem oluşturmaktadır.	☐	☐	☐	☐	☐
Çalışma hayatında yer alan kadın çalışanlar aileleri tarafından destek görmektedir.	☐	☐	☐	☐	☐
İş ve aile dengesini kurmakta zorlanıyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
Yasal düzenlemelerde yapılacak önemli değişiklikler, kadın istihdamının karşılaştıkları sorunların etkisini azaltmaya yetecektir. (doğum izni, kreş ve yuva uygulamaları vb.)	☐	☐	☐	☐	☐
Ücret artışında işveren cinsiyet ayrımı gözetmemektedir.	☐	☐	☐	☐	☐

KATILIMINIZ İÇİN TEŞEKKÜR EDERİZ.

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

ADI ve SOYADI : Büşra SADI

DOĞUM TARİHİ : 26.02.1995

E-MAİL : busrasadi87@gmail.com

TELEFON (CEP) : 05331450287

EĞİTİM DURUMU

2019-2020 : İstanbul Arel Üniversitesi, İnsan Kaynakları ve Yönetimi Yüksek Lisans Programı

2017-2019 : İstanbul Arel Üniversitesi, İnsan Kaynakları ve Yönetimi Tezsiz Yüksek Lisans Programı

2015-2017 : Anadolu Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Lisans Programı

2013-2015 : İstanbul Arel Üniversitesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Meslek Yüksek Okulu

İŞ TECRÜBESİ

2019- İstanbul Kent Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü: Enstitü Öğrenci İşleri Uzmanı

2016-2019 İstanbul Arel Üniversitesi, Sosyal Bilimler – Fen Bilimleri ve Sağlık Bilimleri Enstitüsü: Enstitü Memuru

2015-2016 Today & Tomorrow Uygulamalı Danışmanlık: İşe Alım Asistanı