

T.C.
İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SANAYİ POLİTİKALARI VE TEKNOLOJİ YÖNETİMİ (SAPTEY)

TÜRK SANAYİNDE KADININ ROLÜ: KARŞILAŞILAN PROBLEMLER VE
ÇÖZÜMLERİ ÜZERİNE FENOMENOLOJİK DEĞERLENDİRME

ŞENGÜL KAZANIR
(TEZLİ YÜKSEK LİSANS)

Öğrenci Numarası:

Aralık 2023

T.C.
İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SANAYİ POLİTİKALARI VE TEKNOLOJİ YÖNETİMİ (SAPTEY)

**TÜRK SANAYİNDE KADININ ROLÜ: KARŞILAŞILAN PROBLEMLER VE
ÇÖZÜMLERİ ÜZERİNE FENOMENOLOJİK DEĞERLENDİRME**

ŞENGÜL KAZANIR
(TEZLİ YÜKSEK LİSANS)

Danışman
Doç. Dr. Sabri ÖZ

Aralık 2023

T. C.
İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Yüksek lisans öğrencisi Şengül KAZANIR'ın “**Türkiye’de Sanayide Kadının Rolü**”
konulu tez çalışması jürimiz tarafından
.....Yüksek Lisans tezi olarak (oybirliği / oyçokluğu) ile başarılı
bulunmuştur.

Adı- Soyadı İmza

Tez Danışmanı : Doç.Dr.Sabri ÖZ

Jüri Üyesi : Prof. Dr. Okşan Artar

Jüri Üyesi : Prof. Dr. Yusuf Ceylan

Etik Beyanı

Hazırlamış olduğum tez özgün bir çalışma olup YÖK ve İTİCÜ Lisansüstü Yönetmeliklerine uygun olarak hazırlanmıştır. Ayrıca, bu çalışmayı yaparken bilimsel etik kurallarına tamamiyle uyduğumu; yararlandığım tüm kaynakları gösterdiğimi ve hiçbir kaynaktan yaptığım ayrıntılı alıntı olmadığını beyan ederim. Bu tezin ihtiva ettiği tüm hususlar şahsi görüşüm olup İstanbul Ticaret Üniversitesinin resmi görüşünü yansıtmamaktadır.

Şengül KAZANIR

TÜRK SANAYİNDE KADININ ROLÜ: KARŞILAŞILAN PROBLEMLER VE ÇÖZÜMLERİ ÜZERİNE FENOMENOLOJİK DEĞERLENDİRME

ÖZ

Türkiye'de sanayide kadınların rolü, zaman içinde değişmiş olsa da hala birçok farklı sektörde ve pozisyonda önemli bir etkiye sahiptir. Kadınların sanayideki rolleri şu şekilde sıralanabilmektedir: *"İşgücüne Katılım"*, *"Yönetim ve Liderlik"* ve *"Teknoloji ve Mühendislik"*. Kadınlar, mühendislik, bilgisayar bilimi ve teknoloji alanlarında çalışarak sanayi sektörünün teknik yönlerine katkı sağlamaktadır. Kadınlar, sanayi sektöründe eğitim ve gelişim alanlarında görev alarak çalışanların becerilerini geliştirmeye yardımcı olmaktadır. Kadınlar, ürün tasarımı, inovasyon ve Ar-Ge çalışmalarında önemli bir rol oynayabilmektedirler. Şartlar elverdiğinde kreatif bakış açısı ile harikulade işler başarmaktadırlar.

Türkiye'de çalışma hayatının içerisindeki sanayi başlığı altında bulunan sanayide kadının rolünü araştırarak, kadınların iş ortamlarında karşılaştıkları sorunları irdelemek ve çözüm yolları ile ilgili düşünce ortaya koymak. Bu çalışma ile sanayide kadınların karşılaştıkları sorunların taraflarının da faydalanabileceği öneriler sunmak.

Çalışmada uygulanan metodoloji, fenomenolojik uygulamadır. Alanında uzman kadınlardan, sanayide yaptığı çalışmalar ile alanlarında söz sahibi olmuş kişilerin değerlendirmeleri ile kadınların sanayideki rollerine ilişkin sorunları ve çözümleri ortaya koymuştur.

Çalışmanın neticesinde, görüşmelerden elde edilen bilgiler ışığında kanun yapıcılara, akademiye ve iş dünyasına önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Kadın İstihdamı, İş Kadını, Fenomenoloji, Kadın İşgücü

THE ROLE OF WOMEN IN TURKISH INDUSTRY: A PHENOMENOLOGICAL EVALUATION ON THE PROBLEMS ENCOUNTERED AND THEIR SOLUTIONS

Abstract

Although the role of women in industry in Turkey has changed over time, they still have a significant impact in many different sectors and positions. The roles of women in industry can be listed as follows: "Workforce Participation", "Management and Leadership" and "Technology and Engineering". Women contribute to the technical aspects of the industrial sector by working in engineering, computer science and technology. Women help improve the skills of employees by taking part in training and development in the industrial sector. Women can play an important role in product design, innovation and R&D studies. When the conditions allow, they achieve wonderful things with their creative perspective.

To investigate the role of women in industry, which is under the title of industry in working life in Turkey, to examine the problems that women face in business environments and to put forward ideas about solutions. With this study, we aim to offer suggestions that can benefit the parties involved in the problems faced by women in the industry.

The methodology applied in the study is phenomenological application. It has revealed the problems and solutions regarding the roles of women in the industry, with the evaluations of women who are experts in their fields and who have a say in their fields with their work in the industry.

As a result of the study, recommendations were made to lawmakers, academia and the business world in the light of the information obtained from the interviews.

Keywords: Women's Employment, Business Woman, Phenomenology, Female Labor Force



İÇİNDEKİLER

| | |
|--|-----------|
| Öz..... | iv |
| Abstract | v |
| İÇİNDEKİLER..... | vi |
| TABLO LİSTESİ | x |
| ŞEKİL LİSTESİ..... | xi |
| KISALTMALAR | xii |
| BÖLÜM 1: Giriş..... | 1 |
| 1.1.Tezin Amacı..... | 1 |
| 1.2.Tezin Önemi..... | 1 |
| 1.3.Tezin Yapısı..... | 1 |
| 1.4. Metodoloji..... | 1 |
| | |
| BÖLÜM 2: Dünyada sanayi politikaları noktasında kadının rolü..... | 2 |
| 2.1. Sanayi kavramının tanımı ve İşlevleri..... | 3 |
| 2.2. Sanayi Devrimleri..... | 4 |
| 2.2.1.Sanayi devriminin başlaması..... | 4 |
| 2.2.2.İkinci Sanayi Devrimi..... | 6 |
| 2.2.3. Üçüncü Sanayi Devrimi..... | 7 |
| 2.3. Sanayi 4.0 ve Yönetim Paradoksu..... | 9 |
| 2.4. Sanayileşmeyi Etkileyen Faktörler..... | 13 |
| 2.5. Sanayide Kadın İstihdamı..... | 20 |
| | |
| BÖLÜM 3: Türkiye Ölçeği üzerinden Sanayide kadının Rolü..... | 22 |
| 3.1. Türkiye’de Sanayi Kavramı ve süreçleri..... | 23 |

| | |
|---|-----------|
| 3.2. Türkiye’de Sanayi Politikalarının oluşumunda ve İşleyişinde Kadınların Yeri ve Önemi..... | 24 |
| 3.3. Türkiye’de sanayide kadın istihdamı..... | 25 |
| 3.4. Türkiye’de sanayide Kadınların karşılaştıkları zorluklar..... | 35 |
| 3.4.1.Cam Tavan Kavramı..... | 46 |
| 3.4.1.1. İş Yaşamında Cam Tavan..... | 48 |
| 3.4.1.2. Cam Tavan Sendromunun Üç Boyutu..... | 48 |
| 3.4.2. Bireysel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller..... | 50 |
| 3.4.2.1.Çoklu Rol Üstlenme..... | 50 |
| 3.4.2.2.Kadınların Kişisel Tercih ve Algıları..... | 51 |
| 3.4.3. Örgütsel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller..... | 51 |
| 3.4.3.1. Örgüt Kültürü..... | 51 |
| 3.4.3.2.Örgüt Politikaları..... | 53 |
| 3.4.3.3.Mentor Eksikliği..... | 53 |
| 3.4.3.4. İnfomal İletişim Ağları..... | 54 |
| 3.4.4. Toplumsal Faktörlerden Kaynaklanan Engeller..... | 55 |
| 3.4.4.1.Mesleki Ayrım..... | 55 |
| 3.4.4.2. Stereotipler..... | 56 |
| 3.4.5. Cam Tavanı Aşmaya Yönelik Stratejiler..... | 57 |
| 3.5. Türkiye’de sanayide kadınlara sunulan devlet teşvikleri..... | 58 |
| 3.6. Sanayide Çalışan Kadınlar Röportajları..... | 62 |
| 4. Sonuç ve Öneriler..... | 71 |
| KAYNAKÇA..... | 84 |

TABLO LİSTESİ

| | |
|--|----|
| Tablo 1. Erkek egemen kültürde kadının konumu metaforu..... | 52 |
|--|----|



ŞEKİL LİSTESİ

| | |
|---|----|
| Şekil 1. Sanayi Kuruluşlarının Kuruluş ve Dağılımını Etkileyen Faktörler. | 13 |
| Şekil 2. Cinsiyete ve yaş grubuna göre nüfus oranı..... | 26 |
| Şekil 3. Cinsiyete göre en az bir eğitim düzeyini tamamlayanların oranı..... | 27 |
| Şekil 4. Cinsiyete göre seçilmiş göstergeler..... | 27 |
| Şekil 5. Cinsiyet ve eğitim durumuna göre işgücüne katılma oranı..... | 28 |
| Şekil 6. Kadın istihdam oranının en yüksek ve en düşük olduğu 5 bölge,İBBS 2.Düz. | 29 |
| Şekil 7. Erkek istihdam oranının en yüksek ve en düşük olduğu 5 bölge,İBBS 2.Düz. | 30 |
| Şekil 8. Cinsiyete göre kadının çalışması ile ilgili algılar..... | 32 |
| Şekil 9. Cinsiyete göre ortalama ilk evlenme yaşının en yüksek ve en düşük olduğu 3 il..... | 33 |
| Şekil 10.Hanedeki işlerden genellikle sorumlu olan kişiler..... | 34 |
| Şekil 11.İş İlanında Cinsiyet Ayrımcılığı Suçtur..... | 35 |
| Şekil 12. Cam Tavan Engelleri..... | 50 |
| Şekil 13. Röportaj 4 M.D. | 68 |

BÖLÜM 1

GİRİŞ

Türkiye'de, gelişmekte olan ülkelerde olduğu gibi, sanayide kadınların rolü, zaman içinde değişmiş olsa da hala birçok farklı sektörde ve pozisyonda önemli bir etkiye sahiptir. Kadınların sanayideki rolleri şu şekilde sıralayabiliriz. *İşgücü Katılımı*: Türkiye'de kadınlar, hizmet sektörlerinde olduğu gibi sanayi sektöründe de işgücüne katılmaktadır. Üretim, lojistik, mühendislik gibi çeşitli alanlarda kadınlar çalışmaktadır. *Yönetim ve Liderlik*: Kadınlar, sanayi şirketlerinin yönetim kademesinde ve liderlik pozisyonlarında da yer alabilmektedirler. Son yıllarda kadınların yönetici ve CEO olarak atanması daha sık görülmektedir. *Teknoloji ve Mühendislik*: Kadınlar, mühendislik, bilgisayar bilimi ve teknoloji alanlarında çalışarak sanayi sektörünün teknik yönlerine katkı sağlamaktadır. Kadınlar, sanayi sektöründe eğitim ve gelişim alanlarında görev alarak çalışanların becerilerini geliştirmeye yardımcı olmaktadır. Kadınlar, ürün tasarımı, inovasyon ve Ar-Ge çalışmalarında önemli bir rol oynayabilmektedirler. Şartlar elverdiğinde kreatif bakış açısı ile harikulade işler başarmaktadırlar.

1.1. Tezin Amacı

Türkiye'de çalışma hayatının içerisindeki sanayi başlığı altında bulunan sanayide kadının rolünü araştırarak, kadınların iş ortamlarında karşılaştıkları sorunları irdelemek ve çözüm yolları ile ilgili düşünce ortaya koymak. Bu çalışma ile sanayide kadınların karşılaştıkları sorunların taraflarının da faydalanabileceği öneriler sunmak.

1.2. Tezin Önemi

Kadınların çeşitli sektörlerde çalışmaları üzerine çalışmalar yapılmaktadır. Ancak sanayi ortamı daha zorlu ve meşakkatli olduğundan zorluklarla baş edebilmeleri için yaşanmışlık yani tecrübe aktarımına ihtiyaç duyarlar. Bu çalışmamızla kadınların iş ortamlarında karşılaşılabilecekleri zorlukları önceden öğrenerek gereken tedbirleri alabilmelerini sağlamak ve iş programlarını bu doğrultuda düzenlemelerine olanak sağlamış olacağız. Ayrıca özel işlerini ve aile düzenlerinin olumsuz etkilemesinin önüne geçecek önemli bilgiler edinmeleriyle yaşam kalitelerini sağlıklı yürütmelerine yardımcı olacağız.

1.3. Tezin Yapısı

Araştırmamızın 2. Bölümünde literatür taramasıyla Dünyada sanayi politikaları noktasında kadının rolü, Sanayi kavramının tanımı ve İşlevleri, Sanayi Devrimleri Sanayi 4.0 ve Yönetim Paradoksu Sanayileşmeyi Etkileyen Faktörler ve Sanayide Kadın İstihdamına değinmekteyiz. 3.Bölümde Türkiye’de Sanayi Kavramı ve süreçleri, Türkiye’de Sanayi Politikalarının oluşumunda ve İşleyişinde Kadınların Yeri ve Önemi, Türkiye’de sanayide kadın istihdamı, Türkiye’de sanayide Kadınların karşılaştıkları zorluklar, Türkiye’de sanayide kadınlara sunulan devlet teşviklerini konu almaktayız. Ölçümleme ve sanayide çalışan kadınların geri bildirimleri konu başlıklarını da işlemek suretiyle Tük verileri ile çalışmamızı destekleyerek kadınların çalışma hayatında, sanayide izleyebilecekleri yol haritaları hakkında önerilerimizi sunacağız.

1.4. Metot

Kadınların sanayi sektöründe yer almalarının zorluğu yanı sıra bu konuda araştırmalarda sınırlı olduğundan tezde mülakat yöntemiyle yol almayı planladım. Mülakat yöntemi kişilerin daha rahat ve samimi cevaplar vermelerine olanak sağlamaktadır. Sadece mülakata bağlı kalmayarak Türkiye İstatistik Kurumunun yayınladığı istatistiki verilerle de tezimizi destekledik.

Türkiye’de kadınların sanayideki rolünün daha da güçlenmesi için pozitif ayrımcılık teşvik eden politikaların ve programların her alanda desteklenmesi gerekmektedir. Ayrıca toplumsal bilincinin artırılması ve kadınların kariyerlerini ilerletmeleri için gerekli objektif destek ve fırsatların sağlanması da önemlidir.

Kadınların sanayideki potansiyelini tam olarak kullanmaları, Türkiye’nin ekonomik büyümesine ve kalkınmasına olumlu katkılar sağladığı gözlemlenmektedir. Önyargılardan uzaklaşıldığında sanayide kadınların hemen her iş kolunda başarıdan söz edilebilir. Kendi ayakları üzerinde durmayı benimseyen veya geçimini kendi kazancıyla şekillendirmek isteyen kadınlar hem sonuç odaklı oldukları için sanayide daha verimli çalışmalar ortaya koyabiliyorlar. Çeşitli sosyal projeleri de içine alarak gerek girişimci olarak iş kollarında gerekse sanayide çeşitli departmanlarda görev üstlenerek sanayideki emekleriyle adlarından söz ettirmektedirler. Daha verimli ve başarılı bir üretim için

kadınları girişimci programlarına mesleki eğitim programlarına dâhil etmek elzemdir. Bu nedenle tezimizde gerek devlet tarafından gerekse yerel yönetimler veya sivil toplum kuruluşları tarafından sanayideki destek programlarını incelemeye çalıştık. Böylece destek program ve projeleriyle kadınların Türkiye'nin sanayi alanındaki kalkınmasına katkısını ortaya koymuş olacağız.



BÖLÜM 2

DÜNYADA SANAYİ POLİTİKALARINDA KADININ ROLÜ

Dünyada makineleşmenin artmasıyla birlikte işgücü daha verimli kullanılmaya başladı. Bunun sonucunda yaşanan sanayi devriminin etkileri ve yaygınlaşması nitelikli işgücüne yol açtı. Gün geçtikçe sanayideki işgücü yapılanması da değişimlerden nasibini aldı. İnsan kaynakları yönetim organizasyonları daha tertipli ve amaç odaklı işgücüne olumlu katkılar yaptı. Sanayide makineleşmenin getirdiği kolaylıklar kadınların da sanayi alanlarında boy göstermeleri için cesaretlendirdi. Günümüzde sanayide başarılı müteşebbis iş kadınlarının sayılarının arttığı gibi sanayileşmede rol alan iş gücünde de kadınların rolü belirginleşmeye başladı.

Sanayi devrimiyle birlikte kapitalist sistemin ilerlemesi, kurumlarda olduğu gibi, insanların gelişiminde katkısı bulunan en temel kurum olan ailede doğal olarak değişmiştir. Yaygınlaşan kapitalizm beraberinde ihtisaslaşma ve iş yerlerinde iş bölümünün yaygın hale gelmesiyle, ev ihtiyaçlarını her çeşit ürünleri semt pazarlarından ve dışarıdan temin etmeye çalışmıştır. Bu şekilde, evden karşılanan üretim ile ev haricinden karşılanan satın almalar bazı durumlarda değişiklik göstermiş, hane haricinden karşılanan ürünler birbirinden farklı sistemlerle elde edilirken, evde üretilen ürünlerin üretimi sadece kadınların sorumluluk alanında kalmış yerinden üretim yapılmıştır (Fidan,2000, s.118).

Bu nedenlere bağlı olarak evde ürettiği ürünlerden herhangi bir ekonomik kazanç elde edemeyen kadın, geçim için herhangi bir gelir elde etmek amacıyla dışarıda çalışmaya mecbur olmuştur. Sonuçta kapitalist sistemin büyümesi kadını da etkilemiş onun evdeki rolünün farklılaşarak ücret temini için çalışan kadın olmuştur. İnsan var oluşundan beri çalışma ihtiyacı içerisinde kadınlar köle olarak, yamak olarak, çırak olarak, başka evlerin işleri gibi fazlaca bir nitelik gerektirmeyen rollerdeyken, günümüzün kadınlarının iş hayatında çalışmaya çoğu zaman mecburiyetle girmesi 18 yy. sonlarında gerçekleşmiştir (Yılmaz, Bozkurt ve İzci,2008, s.91).

2.1. Sanayi kavramının tanımı ve İşlevleri

Türkiye'de sanayi, üretim ve imalat süreçlerini ifade eden geniş bir kavramdır. Sanayi, ekonominin önemli bir bileşeni olarak görülür ve ülkenin sanayi sektörü, çeşitli endüstriyel süreçleri içerir. Özet halinde zikretmek gerekirse Türkiye'de sanayinin ana kavramları ve süreçleri:

1. **Sanayi Sektörleri:** Türkiye'deki sanayi, birçok farklı sektörü içerir. Bunlar arasında otomotiv, tekstil, gıda, kimya, elektronik, enerji üretimi, savunma sanayii gibi alanlar bulunmaktadır. Her sektör farklı ürünler üretir ve farklı üretim süreçlerine sahiptir.
2. **Üretim Süreçleri:** Sanayi sektörü, hammaddelerin işlenmesi ve nihai ürünlerin üretilmesi için çeşitli üretim süreçlerini içerir. Bu süreçler, ürün türüne ve sektöre göre farklılık gösterebilir. Üretim süreçleri, modern teknoloji ve otomasyonun etkisiyle sürekli olarak gelişmektedir.
3. **Tedarik Zinciri Yönetimi:** Sanayi ürünleri üretimi için hammaddelerin tedariki, üretim süreçleri boyunca malzeme yönetimi, ürünlerin dağıtımı ve lojistik gibi tedarik zinciri yönetimi süreçleri kritik öneme sahiptir. Bu süreçlerin verimli ve düzenli bir şekilde yönetilmesi gerekmektedir.
4. **Ar-Ge ve İnovasyon:** Türkiye'deki sanayi, Ar-Ge (Araştırma ve Geliştirme) çalışmaları ve inovasyon faaliyetleri ile desteklenmektedir. Şirketler, yeni ürünler ve teknolojiler geliştirme konusunda çaba harcarlar.
5. **İhracat ve Dış Ticaret:** Türkiye'nin sanayi sektörü, üretilen ürünlerin birçoğunu ihraç etmektedir. Bu nedenle dış ticaret, sanayi için büyük bir öneme sahiptir. İhracat, ekonomik büyümeye ve sanayi gelirlerine katkı sağlar.
6. **Regülasyon ve Standartlar:** Türkiye'de sanayi ürünleri, çeşitli regülasyonlara ve kalite standartlarına tabidir. Ürünlerin güvenliği ve kalitesi sağlanmak için belirli kurallar ve denetimler uygulanır.
7. **İstihdam:** Türkiye'deki sanayi sektörü, birçok kişiye istihdam sağlar. Fabrikalar, üretim tesisleri ve sanayi işletmeleri binlerce kişiye iş imkânı sunar.

Türkiye'deki sanayi, ekonominin büyümesi ve kalkınması için önemlidir. Hükümet, sanayi sektörünün desteklenmesi ve rekabetçi olabilmesi için çeşitli teşvikler sunar.

Ayrıca, teknolojik ilerlemeyi teşvik eden politikalar da uygulanır. Türkiye'deki sanayi süreçleri, ekonominin dinamiklerine ve küresel pazardaki değişikliklere bağlı olarak sürekli olarak evrilir.

2.2. Sanayi Devrimleri

Dünyamızda nüfus çoğaldıkça insanların ihtiyaçlarının karşılanmasının zorlaştığı dönemlerde insanoğlunun icat ve buluşlarıyla birlikte zamanı iyi kullanmak ve daha çok üretim yapmak gereksinimlerinden doğan sanayileşme süreci sabit kalmamıştır. Her geçen gün yeni fikirler ile yeni makineleşmenin insanlığa katkısı artmaya devam etmiştir. Bu değişimler sancılı olmakla beraber aşamalı olarak insanlığın ve sektörlerin hizmetine sunulmuştur. Her aşama kendi arasında farklılıkları ve özellikleri ile yeniliğin de getirdiği sıfatla devrim adıyla anılmaktadır. Sanayi devrimlerini öne çıkan özellikleriyle incelemekteyiz.

2.2.1.Sanayi devriminin başlaması

Sanayi Devrimi, İngiltere’de 1760-1850 yıllarında, Avrupa ülkeleri ve ABD’de bir süre gecikmeden sonra başlar (Aksoy 2017 s.36). Sanayi Devrimin İngiltere’de başlaması ülkelerin teknolojik olarak gelişmesinde önemli bir faktör olarak öne çıkmıştır.(19 Şub 2021 degipark). Sanayi Devrimini başlatan en önemli etkenleri sıralayacak olursak; 1. Tekstil sanayii, 2. Buhar makineleri dönemi ve 3. Demir üretiminin artırılması. Sanayi Devriminden önce Avrupa’da insanların % 90’ı köy ve kırsal kesimlerde yaşamaktaydı. Avrupa da milli geliri oldukça düşük ve halk oldukça yoksul haldeydi. Buna rağmen yalnızca asiller toprak sahipleri varlıklıydı. İngiltere’de mucit J.Kay, 1733’te “uçan mekik” adını verdiği icadıyla kumaş dokuma süresini kısalttı. Yine bir İngiliz mucit olan J. Hargreaves 1764’te, buna ilaveten aynı zamanda 8 makarada iplik eğiren çıkırık keşfi yaptı. Sonrasında bir çıkırıkla 120 makarada iplik eğirme makinası da yapıldı. Kurulan ilk tekstil fabrikalarında mekik ve çıkırık akarsu enerjisiyle çalışıyordu. Sonrasında James Watt’ın dairesel hareketler yapabilen bir düzenek keşfetmesiyle artık buharla çalışan tekstil fabrikaları İngiltere’de kurulmuştur. Böylece o günlerde İngiltere, ucuza mal ettiği ve kaliteyi artırdığı tekstil ürünlerini böylelikle tüm dünyaya ihraç edebilmek için kolları sıvadı. Bundan sonra kömür madenlerinde de değişim yaşandı ve ocaklarda da buhar

makineleri kullanılmaya başlayınca verim de artmış oldu. Bunun devamında ise demir madenlerinden metal ürün üretmek maksadıyla kok kömürü kullanılmasına başlandı. Buharla çalışan gemilerle İngilizler ürettiklerini daha uzak noktalara ve ülkelere süratle ulaştırmaya başladı. Ayrıca buharla çalışan trenler vasıtasıyla üretilen ham maddeler ve sanayilerde üretilen ürünlerin farklı limanlara ulaşmasını sağladı. Bu yaşanan gelişmelerle birlikte İngiltere sanayi devrimine adım atmış oldu. Bu adımlarla, Avrupa ve ABD’de çokça yeni sermayedarlar oluşmasına sebep oldu. Böylece sanayi devrimine ayak uyduran bu ülkelerin milli geliri de artmış oldu.

Avrupa ülkeleri arasındaki ticaret Sanayi Devrimi’nin İlk yıllarında, 1750’lerde işler oldukça arttı, yine de ürünler yetersiz kaldı. İngiltere ihracatı en yüksek bir ülke, tekstil mamulleri ise çokça talep gören ürünlerdi. Sanayi devrimine ilk ayak uyduranlar rakiplerine oldukça fark attılar. İlk zamanlarda tekstil, gıda ve diğer tüketim ürünleri köylülerce onların iş gücüyle üretilmekteydi. Sonra bu ürünler tüccarlar tarafından şehirlere götürülerek değerlendirildi. Ürünlerin bazıları ise şehirlerde atölyelerde üretilirdi. Şehirde üretilen ürünler oldukça pahalıydı ve taleplere karşılık veremiyordu. Tüccarların bazıları, kırsalda koyun yetiştiricilerden yünlerini alıp yine köydeki kadınların emeğiyle iplik yaptırırdı. Yapılan ipliklerle yine o köylerin marifetiyle dokuma yapıp boyasıyla birlikte hazır hale geliyordu. Köylülerin boş boş vakitlerinde bu üretimi gerçekleştirdikleri için haliyle maliyet de düşük oluyordu. Kimi tacirler de, bölgelerde büyükçe kompleksler yaparak köylülerin yatacak yerini de ayarlayarak orada çocuk ve kadınlara ipliğin ve kumaşın üretimini yaptırıyorlardı. Genelde tekstildeki tüccarların uyguladığı yöntem sonraları diğer farklı sektörlerde de benimsendi. İcat edilen “uçan mekik” ve yeni çırık ile birlikte tekstilde üretimin hızı da artmış oldu. Bir kısım yatırımcılar, buhar gücüyle çalışan devasa fabrikalar oluşturdular. Ürettikleri ürünlerini buharla çalışan taşıma gemileriyle ihraç edebilen tacirler, böylelikle diğer işletmelere fark atarak uluslararası şirketler oldular. Teknolojik ürünlerin eskiyenlerini, buhar makineleri, buharlı trenler ve buharlı çalışan gemileri geri kalmış ve kalkınmakta olan ülkelere ihraç ederek kazancı farklı boyuta taşıdılar. Tüm bunları yapabilen İngiltere bu şekilde sömürgeleriyle ve yüksek sanayi ürünlerinin ihracı sayesinde büyük bir imparatorluk haline geldi.

2.2.2.İkinci Sanayi Devrimi

“Teknoloji Devrimi” olarak adlandırılan 2. sanayi devrimi süreç olarak 1860-1914 yılları arasında özellikle kapsamaktadır. Sürecin baş tarafı İngiliz mucit olan H. Bessemer’in icat etmiş olduğu ucuza çeliğin üretim modelinin yaygınlaşmakta olduğu 1860’a kadar uzanmaktadır. Bessemer’in modeliyle, eritilmiş pik demir, altından verilen hava oksijeniyle birlikte çeliğe dönüşmektedir (Akbulut,2009). Teknolojide yaşanan devrim çeliğin üretimi, tren raylarının imalatı, petrol türevlerinin artışı, elektrikte ve kimyasal tekniklerde yaşanan gelişimlerle birlikte meydana geldi. Böylece epeyce az bir zaman diliminde Avrupa’ya, ABD ve Japonya’ya da yaygınlaştı. I. Sanayi devrimindeki makinelerin neredeyse tamamı klasik denebilecek sıradan mekaniksel aletlerden oluşuyordu. Makineler dişliyle, pistonlar, kayışlar ve kasnak marifetiyle çalışmaktaydı. Teknolojide yaşanan devrim niteliğinde gelişmeler sayesinde mekanik gelişimle birlikte bilimcilerin fizikte ve kimyada yaptıkları yenilikler teknolojik gelişmeyi kuvvetlendirdi. Tüm bu yeniliklerle gelişen ABD, Almanya, bu hususta dünyanın önde gelen ekonomileri oldu. O dönemde fabrikalar ve kentlerin elektriği 1882’de Edison sayesinde kullanılması yaygınlaştı. Her tür elektrikle çalışan makinelerin üretimi ABD ve Almanya’da yapılıyor dünyaya ihracı yapılıyordu. Bu sebepten bu iki ülke ekonomik olarak öne çıkıyordu. Westinghouse ve General Electric gibi 4 şirket farklı coğrafyalardaki ülkelerdeki şehirlerini aydınlatıyordu. Yeraltı kaynaklarının üretimi, çeliğin, petrolün ve kimya endüstrisinin güçlenmesi arttıkça ABD çitayı daha da yükselterek adeta rakipsiz olarak tekel halini aldı. Gelişmeler ışığında idarecilik de nasibini aldı. Büyümekte olan uluslararası şirketlerin yönetilmesi için bu alanda da yepyeni bilimselliği olan yöntem ve metotlar geliştirilmek elzem oldu. Ayrıca haberleşmede yaşanan gelişmeler Graham Bell’in telefonu geliştirmesiyle birlikte zaman kaybının önüne geçerek iş dünyasından başlayarak çağ atlandı. Devasa boyuttaki şirketler alt yöneticileri ve dış dünya ile haberleşme sorununun ortadan kalkması o günlerde önemli gelişme oluşturdu. Tüm bunların yanı sıra yenilikler ile birlikte piyasalarda bir standartlaşma yaşanıyor, böylece makinelerin parçalarında standart oluşuyordu. Böylelikle parçaların yenilenmesi, yedeği çok kolay değiştirilebiliyordu. 1913’te Ford tarafından başlatılan “üretim bandı” yöntemi tüm üretim alanlarında kullanılmaya başlanınca verimler daha da artmış oldu. Birinci Dünya Savaşı başladığında Rusya’da, Kanada’da, İtalya ve Japonya’da I. Sanayi Devrimi yeni yeni başlamaktaydı. Onların takipçisi Çin’de, Hindistan’da, İspanya ve Türkiye’deyse sanayi devriminin

etkilerini elde etmeye onlardan da sonra başlama fırsatı doğdu. II. Dünya Savaşı bitince de artık üçüncü sanayi devrimi başlamaktaydı ve nükleer enerjide, bilgisayarda, mikro elektronikte, lazer ve genetik bilimi gibi alanlarda büyük gelişmeler yaşandı. Sanayi Devrimleri, Dünya tarihinde en önemli dönüm noktası haline geldi. Yeniliklerin gayesi bu gelişmelere katkı sağlayacak güvenilir ve sürdürülebilecek yaşam alanları oluşturmaktır.

2.2.3. Üçüncü Sanayi Devrimi

Yeniliklerin kapısının aralandığı 2. Sanayi devriminin ardından Dünya'yı etkileyen ikinci Dünya Savaşının ardından 3. sanayi devrimi başlamış, 1970'den sonra yenilikler süratle gelişmeye devam etmiştir. Üretimin sayısallaşmakta olduğu, bilişimin zirveye doğru tırmandığı dönem olarak anılmaktadır. Öyle ki bu döneme teknolojik keşifler ve gelişmeler damgasını vurmuştur. Bilgisayar teknolojisinin her alana sirayet ettiği, sentetik malların üretildiği, fiber optik kablolarla iletişimin uzun mesafelere hızla ulaştığı, telekomünikasyon alanında çığırılar açıldığı, biyogenetiklerle sağlık sektöründe bir hayli mesafe kat edildiği, lazer teknolojisinin geliştiği, biyotarımla akıllı tarıma doğru ilerlendiği, bu dönemin belirgin unsurlarından olduğunu söyleyebiliriz. Artan sanayi ve ticaretin küresel boyuta taşınması yine bu döneme denk gelmektedir. Dönemin en öne çıkan özelliği, yenilenen bilgi-işlem teknikleri, hızlanan haberleşme teknikleri ve bunların ortak gerçekleştirme aracı olan mikro-elektroniktir (Achatz, vd., 2009).

Tüm dünyada etkisini gösteren üçüncü endüstriyel devrim diye anılan yepyeni bir endüstriyel dönem, internet ve bilgisayarın şaşılacak derecede hızlı geliştiği bir dönem olarak da söylenebilir. Başka bir deyişle üçüncü sanayi devrimi, sanayileşmede dijitalleşmenin getirdiği elektronikleşmeyi bunun yanı sıra da bilgi teknolojilerini verimli kullanmayı da ifade eder. Kısacası işletmeler bilgi işleme ve depolama, işleminden geçirme ve bilgiyi sonuca ulaştırma da sağlanan gelişmelerle ilerleyen zaman diliminde ekonomik açıdan stratejikselsel dengeyi dönüştüren bir nitelik kazanmaktadır (EBSO, 2015). Sanayi devriminin geldiği noktada bilhassa 3D yazıcılarda yaşanan gelişmeyle birlikte örneğin araba parçası üretimleri buna bağlı olarak oldukça artma yaşamış, bir tuşla bile büyükçe üretimlerin önü açılmıştır. Sanayide otomasyon yaygın hale gelmesiyle birlikte robotlar devreye girmiş, üretime katılan bu robotlar sayesinde ucuz üretimin, verimliliğin önü açılmıştır (TOBB, 2016). Bu dönemde sanayide artan verimliliğin sebebi, birinci sanayi

devriminde kömürle matbaanın birleşiminden, ikinci sanayi devrimindeyse petrole elektrikli iletişim araçlarında birleşiminden, üçüncü sanayi devrimiyle de internet alt yapısıyla iletişimle yenilenebilir enerjinin birleşiminden ortaya çıktığı görülebilir (Ötleş & Özyurt; 2016). Üçüncü sanayi devrimlerinin gerçekleşmesinde yenilenen bir enerji kaynağı oluşması sonucunda iletişim teknolojisinin de gelişmesiyle birlikte bu çağda milyonlarca insanın evinde veya işyerlerinde fabrikalarında kendi başlarına yeşil enerji üretiminde bulunacak ve bunu enerji internetinde paylaşacaktır (Brettel, vd. 2014). Enerji İnterneti diye anlatılan kavram yenilenebilir enerji kaynaklarıdır; jeotermal enerji, rüzgar enerjisi, dalgadan enerji üretimi, güneş enerjisi gibi enerjiler, internete bağlı şebekeyle hemen herkesin üretici konumuna ulaştığı, gelecekte enerjiyi tabiattaki olayların etkisiyle çıkarmaya başlayacağını vurgulanmaktadır. Yani yarın için enerji borsası oluşturmak (Ege, 2014). Üçüncü sanayi döneminde üretimde dijitalleşmesi sonucu 180 endüstriyel planlama incelendiğinde verimliliğin arttığı görülür. Diğer taraftan mavi yakalılarda gözle görülen şey çalışan sayısının azalmaya devam etmesidir. Böylece mavi yakalı çalışanların simülasyon ortamlarıyla becerilerinin geliştirmesi için eğitimle nitelikli hale getirilmesi faydalı olacaktır. Eğitimlerin sonucunda çalışanlar gereken tüm bilgileri donanmış şekilde becerilerini de sanal imkanlarla geliştirilmesi sağlanmaktadır (Einsiedler, 2013). Bilgisayar ortamında ürün tasarlayarak üretilmiş yenilenmiş ürünler üreterek bazı ürünlerin prototipleri hazırlamak ve bunun eğitiminin de yapılması gerekir. Eğitim ile birlikte farklı türde malzemelerle nanoteknolojiden de faydalanarak elde edilen ürünlerin ortaya çıkartılması, daha minimize gruplar olarak ekonomik hale gelecektir. Esneyebilen yapıda ve az işçilik maliyetiyle bile üretilebilen ürün yelpazesini arttırmış olacaktır (Dombrowski & Wagner, 2014). Sonuçta üçüncü sanayi devrimiyle 20. yüzyılda iki tane dünya savaşının etkileri altında, sınırlarda yaşanan değişikliklerinde etkisiyle yoğunlaşırken sanayileşmeyle teknolojinin ilerlemesi evvelki devrimlere göre yavaş bir hale girmiştir. Sanayileşmenin yenilenmesi ve ivme kazanabilmesi için yukarıda saydığımız olumsuz gelişmelerin ortadan kalkması ya da en azından 2. Dünya Savaşı'nın bitmesine endeksli önemini yitirmesi 1950 yıllarından sonra mümkün hale gelebilmiştir. O yıllarda dijitalde teknolojik gelişmeler kendini göstermiş böylece üçüncü sanayi devrimi ilk temelleri atılmaya başlanmıştır (ROY, 2009). Süper bilgisayarın devreye girmesiyle beraber iletişimsel teknolojiler bir hayli ilerleme sağlamıştır. Sanayi üretimindeki süreçlerde bilgisayarlı makinelerin ve iletişimsel teknolojinin aktif kullanılmasıyla, minimize edilmiş mekaniksel ve daha pratik ürünler günlük hayatta

görölmeye başlanmıştır. Bütün bunların aşamalara yayılmış olması makinelerden başlayarak sektörlerde yaşandığı gibi günlük hayatta da piyasaya hâkim olmuştur. Sonuçta bedensel güce dayanan ihtiyaç fertlerin yaşamında da ortadan kalkmıştır (EBSO, 4.0: Uyum Sağlamayan Kaybedecek, 2015). Klasik üretimin ana faktörlerinden sayılan emek-yoğun, sermayedarlık, doğal kaynakların kullanımı ve müteşebbis gereksinimlerine ilave olarak bilgiye dayalı teknolojinin gücü üçüncü sanayi devrimiyle önemli yer edinmiştir.

2.3. Sanayi 4.0 ve Yönetim Paradoksu

2011 yılında Almanya Hannoverda bir Fuarda üretilen terminolojik ifadelendirme bugünlerde de 4. Sanayi devrimi şeklinde anılmaktadır (TRENKLE, 5 Aralık 2014). Almanların fabrikalarda süreçlerde bilgisayara bağlılığı özendirme ile teknolojiyi aktif kullanımı denilmekte olan “Endüstri 4.0” terimine 4.sanayi devrimi de denilmiştir (Toker, 2016). Sanayide robotik üretimin teşvik edilmesiyle birlikte artık otomasyon fabrikalarda hakim olmuş, yapay zekâyla ve de üç boyutlu yazıcıların da devreye girmesiyle bu iş fabrikaların içerisinden de çıkarak fabrika dışındaki hanelere kadar yansımıştır.

Endüstri 4.0, ileri teknolojilerin imalat ve diğer endüstrilere entegrasyonu ile karakterize edilen dördüncü sanayi devrimini tanımlamak için son yıllarda giderek daha fazla kullanılan bir terimdir. Bu devrimin işletmelerin çalışma şekli üzerinde önemli bir etkiye sahip olması bekleniyor ve halihazırda yaşama ve çalışma şeklimizi değiştiriyor. Ancak Endüstri 4.0 ile geleneksel yönetim uygulamaları arasındaki ilişki çelişkilidir. Endüstri 4.0, inovasyon ve büyüme için fırsatlar sunarken aynı zamanda yeni teknolojilere ve çalışma biçimlerine uyum sağlamak zorunda olan yöneticiler için de zorluklar yaratıyor. Bu makale, Endüstri 4.0 ile yönetim arasındaki paradoksal ilişkinin tanımlayıcı bir analizini sunacak ve bu ilişkinin işletmeler ve kuruluşlar için sonuçlarını araştıracaktır.

Endüstri 4.0, ileri teknolojilerin imalat ve diğer endüstrilere entegrasyonu ile karakterize edilen dördüncü sanayi devrimini tanımlamak için kullanılan bir terimdir. Bu devrimin işletmelerin çalışma şekli üzerinde önemli bir etkiye sahip olması bekleniyor ve halihazırda yaşama ve çalışma şeklimizi değiştiriyor. Endüstri 4.0, otomasyon, veri alışverişi ve nesnelerin interneti gibi bir dizi özellikle karakterize ediliyor. Yapay zeka, robotik ve bulut bilişim gibi ileri teknolojiler Endüstri 4.0'ın temel bileşenleridir. Endüstri

4.0'ın çeşitli endüstriler ve sektörler üzerindeki etkisi önemlidir ve inovasyonu teşvik etmesi, verimliliği artırması ve verimliliği artırması beklenmektedir.

Endüstri 4.0 ile geleneksel yönetim uygulamaları arasındaki ilişki paradoksaldır. Endüstri 4.0, inovasyon ve büyüme için fırsatlar sunarken aynı zamanda yeni teknolojilere ve çalışma biçimlerine uyum sağlamak zorunda olan yöneticiler için de zorluklar yaratıyor. Geleneksel yönetim uygulamaları genellikle hiyerarşiktir ve kontrol ve verimliliğe odaklanır. Ancak Endüstri 4.0, yönetimde daha esnek ve işbirlikçi bir yaklaşım gerektirir. Yöneticiler yeni teknolojilere ve çalışma biçimlerine uyum sağlayabilmeli, çeşitli ve coğrafi olarak dağınık ekiplere liderlik edebilmelidir. Bu, zihniyette bir değişiklik ve değişimi benimseme isteği gerektirir. Ancak Endüstri 4.0'ın yenilikçi yönetim stratejileri açısından sunduğu fırsatlar önemlidir. Örneğin Endüstri 4.0, yöneticilerin veriye dayalı kararlar almasına, rutin görevleri otomatikleştirmesine ve çalışanların daha karmaşık roller üstlenmelerine olanak tanıyabilir.

Endüstri 4.0 ile yönetim arasındaki paradoksul ilişkinin sonuçları önemlidir. Endüstri 4.0'a uyum sağlayamayan işletmeler rakiplerinin gerisinde kalma ve pazar payını kaybetme riskiyle karşı karşıya kalıyor. Endüstri 4.0'a uyum sağlamak için yönetim uygulamalarında paradigma değişikliğine duyulan ihtiyaç çok önemlidir. Bu, değişimi benimseme ve yeni teknolojilere yatırım yapma ve çalışanların eğitimine istekli olmayı gerektirir. Etkin yönetim için Endüstri 4.0'ı benimsemenin potansiyel faydaları önemlidir. Örneğin Endüstri 4.0, işletmelerin üretkenliğini artırmasına, maliyetleri azaltmasına ve yenilikçiliği artırmasına olanak sağlayabilir. Ancak Endüstri 4.0'ı göz ardı etmenin ve değişen teknolojik ortamlara uyum sağlayamamanın riskleri de oldukça ciddi. Uyum sağlayamayan işletmeler pazar payını kaybetme, rakiplerinin gerisinde kalma ve sonuçta giderek dijitalleşen dünyada hayatta kalamama riskiyle karşı karşıya kalır.

Çok büyük ölçekteki bilginin yığınlar halinde depolanması ile birlikte verilerin analizlerini ayıklamak, anlaşılır biçimde değerlendirmeye tabi tutmanın yanında irdelenebilmesi de artık mümkün olmuştur. Siber Fiziki Sistemlerle yapılan üretimin kişiselleştirilebilmesi, görsel haline kolaylıkla getirilme, hibritleştirme ve daha iyi kusursuz bir sistem diye tanımlamak mükemmeliyetçiliğe doğru ilerleyiş şeklinde anlatılmıştır (BRETEL, 2014). Bu kavram aynı zamanda ürün geliştirimi, üretim süreci, üretim sonrası hizmet süreçlerinin iyileştirilmesi ve birbirleriyle iletişimi, makineler ile

ürünler arasında bilgi alışverişi, otonom kontrol ve optimizasyon, modüler yapıllı fabrikalardaki fiziksel işlemler olarak da tanımlanmaktadır. Yani 4. Sanayi Devrimi ile üretim sürecinde, fabrikalardaki makineler, bilgisayarlar, sensörler ve diğer entegre bilgisayar sistemleri birbirleriyle bilgi alışverişinde bulunarak, insanlardan neredeyse tamamen bağımsız olarak kendi kendilerini koordine ve optimize ederek üretim yapabilecektir (TÜSİAD, 2016). Sanayi 4.0 kavramıyla dijital ve de fiziksel sistem boyutuyla birlikte değerlendirilmesine “yapay zeka” diyoruz. Kısaca 4. sanayi devrimine beden gücüyle üretim yaparken fiziki olarak değil akıllı sistemlere üretimden satışa kadar her alanda verimliliği artıracak derecede yükseltmektedir.

Bu değişimlerle geleneksel anlamda sermayenin gücü ve etkisi azalmakta ve her şey akıllı üretim sistemlerine, dijitalleşmeye ve teknoloji üzerine kuruluyor. (THOBENA, 2014). Kısaca yapay zekayla donatılmış robotlar üretimi devralırsa, gelecekte programlayabilen veya tasarlayabilen robotlar da üretim sürecini devralması kaçınılmazdır. Üretimin robotlaştırılması Endüstri 4.0, değer zincirlerine yönelik bir dizi teknoloji ve organizasyonel kavramdır. (LEE, 2015). Siber fiziksel sistemler nesnelere interneti ve hizmet interneti'ne dayanıyor. Bu sistem akıllı fabrika vizyonunun hayata geçirilmesine büyük katkı sağlayacak. Böylece Endüstri 4.0 ile modüler akıllı fabrikalar, fiziksel süreçleri izleyen, fiziksel dünyanın sanal kopyalarını oluşturan ve merkezi olmayan kararlar alan siber-fiziksel sistemlerle ilgilidir. Yani siber fiziksel sistemler deyimi üretim süreçlerinin gözlem, koordinasyon, kontrol, hesaplama ve iletişim gibi temel ilkelerinin birleşiminden oluşan karma teknoloji yönetim sistemidir. Yani fiziksel makineler siber teknolojiyle bütünleşerek daha akıllı hale geliyor. Dolayısıyla sürecin tamamı siber-fiziksel bir sistem olarak ifade ediliyor (YILMAZ, 2014).

Nesnelerin İnterneti kavramı, siber fiziksel sistemlerin birbirleriyle ve insanlarla gerçek zamanlı olarak iletişim kurmasını ve işbirliği yapmasını sağlar. Başka bir deyişle, dijital ağlara ve internette bulunan nesnelere objeler, suni bir kimliğe sahip olarak çevreleriyle fiziki ve sosyal bağlamda bir iletişimin adıdır. İnternetin bir araç olarak kullanılmasıyla nesnelere birbirleriyle iletişim kurar ve kendilerini yönetirler. (BULUT, 2017).

Nesnelerin İnterneti ve siber-fiziksel sistemlere genel olarak üretimdeki hesaplamalı ve fiziksel adımları entegre eden sistemler denir. Nesnelere İnterneti ve siber-fiziksel sistemler birbirleriyle ve insanlarla gerçek zamanlı iletişim kurarak işbirliğini vurguluyor. Değer zincirinde kullanıcılar tarafından değer verilen hem iç hem de organizasyonlar

arası hizmetleri sağlamak için hizmetlerin interneti'ni kullanan bir kavramdır. Bir firmanın satın alma sürecinden ürün ve hizmet üretimine, lojistik destekten pazarlamaya kadar pek çok faaliyetinin sanal organizasyon şeması oluşturularak değer zincirinin kullanıcıları tarafından değerlendirildiği vurgulanıyor. Kolektif bir değer zinciri olarak ifade edilen Endüstri 4.0'ın, sürdürülebilir başarı için hemen hemen her yönüyle ele alınması, bütünsel bir dönüşüm aracı olarak ifade edilmesi ve çeşitli ilkelere dayandırılması gerekmektedir. Bu ilkeleri şu şekilde açıklayabiliriz. (Yılmaz, 2014) ;

-Birlikte Çalışabilirlik: Siber-fiziksel sistemlerin (iş parçası taşıyıcıları, montaj istasyonları, ürünler vb.) insanlar ve akıllı fabrikalar arasında Nesnelerin İnterneti ve Hizmetlerin İnterneti aracılığıyla birbirleriyle iletişim kurma yeteneğini vurgular.

-Sanallaştırma: Bu yapı akıllı fabrikanın sanal kopyasıdır. Sistem, sensör verilerinin sanal sistemler ve simülasyon modelleri ile ilişkilendirilmesiyle oluşturulur.

-Otonom yönetim: Siber-fiziksel sistemlerin akıllı bir fabrika içerisinde kendi kararlarını verebilme yeteneği. -Gerçek zamanlı işlevsellik: Veri toplama ve analiz etme yeteneği. Bu yapı hızlı alıma olanak sağlar.

- Hizmet odaklı: Hizmetlerin İnterneti aracılığıyla siber-fiziksel sistemler, insanlar ve akıllı fabrika hizmetleri sağlar.

-Modülerlik: Bireysel modüllerin değişen ihtiyaçlarını karşılamak için akıllı fabrikalara esnek uyarlanabilir sistemler sağlar. Tüm bu kriterler dikkate alındığında Endüstri 4.0, makinelerin gerçek zamanlı olarak hizmet verdiği, ürün ve bilgi alışverişinde bulunduğu sistemlerle gerçekleştirilebilir (BOZÖYÜK, 2005).

Ayrıca Dördüncü Sanayi Devrimi, sistem izleme ve hata teşhisini kolaylaştıracak, sistemlerin ve bileşenlerinin öz farkındalığa ulaşmasını, yeşil ve kaynak verimli çalışmayla sürdürülebilir olmalarını sağlayacaktır. Ayrıca Nesnelerin İnterneti'ne dönüşüm ve hizmet üretimi, verimliliğin artırılması, üretim esnekliğinin artırılması, maliyetlerin azaltılması, yeni hizmet ve iş modellerinin geliştirilmesiyle mümkün olacaktır (ONAT, 2005). Gelecekte şirketler Endüstri 4.0 ile dönüşecek ve siber-fiziksel sistemler şeklinde küresel ağlar oluşturarak teknolojilerini, lojistik sistemlerini, turizm faaliyetlerini, danışmanlık faaliyetlerini, eğitim programlarını ve üretim tesislerini geliştirecekler. (ONAT, 2005). Siber-fiziksel sistemler sayesinde şirketler, bir üretim ortamında bağımsız olarak bilgi, kontrol fonksiyonları, akıllı makineler ve depolama

sistemleri üretebilmektedir. Bu sistem sayesinde imalat, hizmetler, mühendislik, malzeme tedariki, endüstriyel süreçler, tedarik zincirleri, yaşam döngüsü sistemleri gibi kavramlar hızla gelişecektir (EBSO, 4.0: Uyum Sağlamayan Kaybedecek, 2015). Yani iki sanayi devrimi arasında farklılıklar olsa da aslında bunlar teknolojinin kimliğindeki değişimden başka bir şey değil. Bu nedenle kullanılan makinelerin geliştirilmesi olarak tanımlanmaktadır. Bir sonraki bölümde iki devrim arasındaki potansiyel farklılıkları tartışacağız, karşılaştırmalı bir analiz sunacağız ve farklılıkları tablo haline getirilmiştir.

2.4. Sanayileşmeyi Etkileyen Faktörler

Sanayileşme yüzyıllardır ekonomik büyümenin ve kalkınmanın temel itici gücü olmuştur. Ancak sanayileşmenin doğası zamanla gelişti ve her yeni çağ yeni zorluklar ve fırsatlar getirdi. Dördüncü sanayi devrimi veya Endüstri 4.0 da bir istisna değildir. Bu yazımızda sanayileşmeyi etkileyen faktörleri Endüstri 4.0 bağlamında inceleyeceğiz. Özellikle Endüstri 4.0'ın temel özelliklerini, bu yeni çağda yönetime yönelik zorlukları ve fırsatları ve Endüstri 4.0'ın etik ve sosyal sonuçlarını inceleyeceğiz. Bunu yaparak, 21. yüzyılda sanayileşmenin karmaşık doğasına ışık tutmayı ve kuruluşların hızla değişen bu ortamda nasıl yol alabileceğine dair içgörü sağlamayı umuyoruz.



Şekil 1. Sanayi Kuruluşlarının Kuruluş ve Dağılımını Etkileyen Faktörler (Coğrafyacı, 2018) ve <https://www.cografyaci.gen.tr/turkiyede-sanayi/> sitesinden elde edilmiştir.

Hammadde

Sanayileşmeyi büyük ölçüde etkileyen en önemli hammadde faktörlerinden biri, doğal kaynakların mevcudiyeti ve erişilebilirliğidir. Bu kaynaklar arasında mineraller, cevherler, metaller, petrol ve gaz gibi enerji kaynakları, kereste için ormanlar ve çeşitli endüstriyel işlemler için su yer alabilir. Bu hammaddelerin bolluğu ve kalitesi, ekonomik büyüme potansiyelini ve çeşitli endüstrilerin kurulmasını belirleyebilir.

Hammaddelerin mevcudiyeti, üretim süreçleri için temel girdiler olarak hizmet ettikleri için endüstriler için çok önemlidir. Örneğin, madencilik, tarım, ormancılık ve petrol çıkarma gibi endüstriler, operasyonlarını yürütmek için büyük ölçüde belirli hammaddelerin mevcudiyetine güvenir. Yeterli hammadde kaynağına erişim olmadan, sanayileşme sınırlı olacak ve ekonomik büyümeyi engelleyecektir.

Ayrıca, hammaddelerin erişilebilirliği de sanayileşmede çok önemli bir rol oynamaktadır. Endüstriler, hammaddeleri kaynaklarından üretim tesislerine taşımak için verimli altyapı ve ulaşım sistemlerine ihtiyaç duyar. Maliyet, zaman ve hammaddelere erişim kolaylığı, endüstrilerin fizibilitesini ve rekabet gücünü büyük ölçüde etkileyebilir.

Belirli hammaddeler açısından zengin ülkeler veya bölgeler, bu kaynaklara erişimleri nedeniyle daha düşük maliyetle mal üretebildikleri için genellikle ilgili endüstrilerde karşılaştırmalı bir avantaja sahiptir. Örneğin, bol petrol rezervine sahip ülkeler gelişen bir petrol endüstrisine sahip olabilirken, geniş ormanlara sahip olanlar gelişen bir kereste endüstrisine sahip olabilir. Hammadde mevcudiyeti yatırımları çekebilir ve bir ülkenin sanayi sektörünün büyümesine katkıda bulunabilir.

Genel olarak, hammaddelerin mevcudiyeti ve erişilebilirliği, sanayileşmenin hızını ve başarısını belirlemede kritik faktörlerdir. Bol ve erişilebilir hammaddelere sahip ülkeler veya bölgeler, çeşitli endüstriyel sektörleri geliştirme, istihdam fırsatları yaratma ve ekonomik büyümeyi artırma potansiyeline sahiptir.

Sanayileşmeyi büyük ölçüde etkileyen en önemli hammadde faktörlerinden biri, doğal kaynakların mevcudiyeti ve erişilebilirliğidir. Bu kaynaklar arasında mineraller, cevherler, metaller, petrol ve gaz gibi enerji kaynakları, kereste için ormanlar ve çeşitli endüstriyel işlemler için su yer alabilir. Bu hammaddelerin bolluğu ve kalitesi, ekonomik büyüme potansiyelini ve çeşitli endüstrilerin kurulmasını belirleyebilir.

Hammaddelerin mevcudiyeti, üretim süreçleri için temel girdiler olarak hizmet ettikleri için endüstriler için çok önemlidir. Örneğin, madencilik, tarım, ormancılık ve petrol çıkarma gibi endüstriler, operasyonlarını yürütmek için büyük ölçüde belirli hammaddelerin mevcudiyetine güvenir. Yeterli hammadde kaynağına erişim olmadan, sanayileşme sınırlı olacak ve ekonomik büyümeyi engelleyecektir.

Dünyanın her yerinde olduğu gibi Türkiye'de de hammadde kaynakları ile sanayi kuruluşlarının dağılımı arasında yakın bir ilişki vardır. Bir bölgede sanayi tesisi kurarken en önemli faktörlerden biri hammaddeye yakınlıktır. Hammadde olmadan üretim yapılamayacağı için hammaddesi bol olan ülke ve bölgeler her zaman avantajlı olacaktır. Türkiye Cumhuriyetin ilk yıllarından günümüze kadar hammaddeye dayalı bir sanayileşme politikası izlemiştir. Örneğin;

Çay fabrikaları Doğu Karadeniz'de (Rize ve çevresi) çay yetiştirilen alanların yakınında kurulmuştur. Tütün alanlarının dağılımı tütün fabrikalarının kurulduğu yere paraleldir. Tokat, Malatya, Bitlis, Samsun, Adana ve İzmir tütün üretiminin yapıldığı yerlerdir ve tütün fabrikaları bulunmaktadır. Ayçiçeği, zeytin, susam, mısır, soya fasulyesi gibi yağ üreten bitkilerin yetiştirildiği, sıvı ve margarin yağlarının yapıldığı işleme tesisleri kurulur. İç kısımda un, erişte ve bisküvi fabrikaları bulunmaktadır ve çoğu tahıl ürünü yetiştirilmektedir.

Hayvancılığın yaygın olduğu bölgelerde süt ve et ürünlerine dayalı sanayiler gelişmiştir. Bu lokasyonlar Erzurum, Kars, Ardahan, Edirne, Bursa, Trabzon, Afyonkarahisar ve Konya'dır. Ormanın yakınında kağıt fabrikaları kuruldu. Bu fabrikaların büyük çoğunluğu SEKA'ya ait. Giresun Aksu, Kastamonu Taşköprü, Mula Dalaman, Mersin Taşkın ve Zonguldak Çaykuma bu fabrikaların en önemlileridir. Japonya'da tekstil endüstrisi hayvancılığın yaygın olduğu bölgelerde gelişmiştir. Yünlü tekstil ürünleri İstanbul, Kocaeli Hereke, İzmir, Bursa ve Uşak'ta bulunmaktadır. İpek dokumacılığı Bursa'da ipekböcekçiliği yoluyla geliştirildi. Mersin, Trakya, Gebze, İstanbul

(Paşabahçe) ve Sinop gibi cam fabrikalarının olduğu yerlerde kuma dayalı sanayi kuruluşları ortaya çıkıyor. Pamuklu dokuma fabrikaları, Antalya, Adana, Aydın, İzmir, Manisa, Tarsus ve Nazilli gibi önemli pamuk üretim bölgelerinde yoğunlaşmıştır. Cevher hazırlama tesisleri hammaddeye yakın konumdadır. Bunlar arasında Seydişehir'de alüminyum tesisi, Elazığ Keban'da kurşun-çinko tesisi, Elazığ ve Antalya'da ferrokrom tesisleri bulunmaktadır. Seramik ve çimento fabrikalarının dağılımı killi topraklara benzer (PORONTE, 2023).

2. Ulaşım

Endüstriyel faaliyetlerin yer seçimi yapılırken ulaşım önemli faktörlerden biridir. Bu endüstri, ulaşımın ve yakınlığın iyi olduğu yerlerde gelişiyor. Örneğin; kara, deniz, hava ve demiryolu bağlantılarının İstanbul ve çevresinin sanayileşmesinde büyük etkisi olduğuna şüphe yoktur. Samsung Port'un varlığı, Samsung'da bakır işleme tesislerinin kurulmasına büyük katkı sağladı. Mersin, İzmir, İzmit ve Kırıkkale'deki rafinerilerin yerleri seçilirken ulaşım koşulları dikkate alındı. Bu şehrin büyük bir limana sahip olması İskenderun'da çelik fabrikalarının kurulmasına katkı sağlamıştır (PORONTE, 2023).

Ulaşım Faktörünün Önemi

Endüstriyel hammadde faaliyetleri için gerekli olan çeşitli ve büyük miktarlardaki hammaddelerin fabrikalara taşınması, bitmiş ürünlerin pazara nakliyesi ve çoğu zaman işçilerin tesislere gidip gelmesi yalnızca düzenli ulaşımına bağlıdır. Normal operasyonlar için yeterli taşıma gereklidir. Aslında üretim sürecinin bir parçası olarak nakliye faaliyetlerini de dahil etmek yanlış değildir. Çünkü her ürün tüketilecek noktaya gelinceye kadar işe yaramaz hale gelir ve bir ürünün üretilmesi çeşitli hammaddelerin fabrikalara taşınmasını gerektirir. Öte yandan, ulaşımın gelişimi büyük ölçüde endüstriyel faaliyetlere bağlıdır. Hem inşaat malzemelerinin hem de gücün ulaşım araçlarına benzeri görülmemiş bir şekilde yüklenmesi, endüstriyel faaliyetler üzerinde etkili oldu. Hatta fabrikalara çeşitli hammaddeler taşınıyor, işlenmiş malzemeler de büyük miktarlarda pazara taşınıyordu. Öte yandan ulaşımın gelişmesi, endüstriyel faaliyetlerin lokasyonu üzerinde büyük bir etki yarattı. Ulaşım koşullarının yeterli olması, sanayi için gerekli diğer koşulların mevcut olduğu alanların şubelere dönüştürülmesini kolaylaştırmıştır. Bu

da endüstriyel faaliyetlerin daha geniş bir alana yayılabileceği anlamına geliyor (TÜMERTEKİN, 1969).

Ulaşım Faktörünün Genel Hedefleri

Bir sanayi kuruluşunun "kuruluş yeri" seçilirken anlaşılması gereken temel amaçlar arasında "ulaşım" unsurunun da yer alması gerekmektedir. Bu hedeflere ilişkin saha bilgisi şunları içermelidir:

- 1- Hammaddelerin işleneceği fabrikalara, ürünlerin pazarlara, işçilerin işletmelere ve işletmelerden taşınmasının mümkün olduğunu bilir. Şunu da belirtmek gerekir ki, sanayinin gelişimi, ulaşım türlerinin hızlanmasına yol açmıştır, ancak bu ancak normal ulaşım ağıyla mümkündür.
- 2- Hammaddenin fabrikaya taşınması ve bitmiş ürünün pazara taşınmasının sektörlere göre farklılık gösterdiğini bilen öğrenciler, hammaddelerin ağır ve hacimli olduğu durumlarda sanayi kuruluşlarının nakliye maliyetlerini azaltmak için hammadde bölgelerine yöneldiğini anlarlar.
- 3- Hammaddeler ve pazar alanları arasındaki ilişki açısından her bir ulaştırma sektörünün konumunu anlayan öğrenciler, düşük etkili, yüksek değerli hammaddeleri işleyen endüstrilerin nerede kurulacağına karar vermede taşımacılığın daha az etkili olup olmadığını anlayabileceklerdir. Orada olmadığını biliyorum.
- 4- Öğrenciler, sanayi için gerekli diğer koşulların mevcut olduğu alanların uygun ulaşım koşullarının kurulmasını kolaylaştıracağını her fırsatta savunacaklardır.

3. Enerji

Sanayi işletmelerinin tasfiyesinde önemli faktörler arasında enerji de önemli bir faktördür. Enerji potansiyeli büyük olan ülkeler sanayide de ilerleme kaydediyor. Enerji olmadan fabrikalar çalışamaz, hammadde ve bitmiş ürünler taşınmaz ve makineler çalışamaz (PORONTE, 2023). Endüstriyel bir yer seçerken enerji kaynakları önemli bir faktördür. Örneğin enerji, özellikle çelik endüstrisi için önemli bir rol oynamaktadır. Ülkemizde Batı Karadeniz'de Karabük ve Ereğli demir çelik fabrikalarının kurulmasında taşkömürü yataklarının varlığı etkili olmuştur. Denizli Sarayköy jeotermal enerji santrali

ile Muğla Yatan ve Hamitabat termik santrallerinin inşaatında enerji kaynaklarına yakınlık bir avantajdır. Özellikle kendi elektriğini üreten bir ülkede yatırım yapıp fabrika açarsanız, elektrik fiyatlarının düşük olması ve üretilen ürünlerin piyasaya daha ucuza sunulması nedeniyle ek kazanç elde edebilirsiniz (PORONTE, 2023).

4. Pazarlama

Üretilen ürünlerin pazarlanması fabrikanın kuruluşu, gelişmesi ve işleyişinin devamı açısından önemlidir. Pazar payı yüksek olan ürünler genellikle büyük miktarlarda üretilmekte ancak raf ömrü kısa olan ürünler üretilirken pazara yakınlığa özellikle dikkat edilmektedir. Ürün kaliteli ve dayanıklı ise yurt içinde ve yurt dışında rahatlıkla pazar bulabilir. Özellikle son yıllarda teknolojinin gelişmesiyle birlikte dijital pazarlamanın önemi arttı. Yeniliğe değer veren, Ar-Ge araştırmalarıyla teknolojik gelişmeleri yakından takip eden sanayi şirketleri her zaman zafere daha yakındır. Kaliteli bir ürünü düşük fiyata satsanız bile bunu kimse bilmezse satmanız zor olacaktır (PORONTE, 2023). Bu nedenle pazarlama stratejisinin doğru bir şekilde tasarlanması ve pazarlama faaliyetlerinin sürekli olarak doğru zamanda ve doğru adımlarla yürütülmesi gerekmektedir. Ülkemizde en önemli pazar alanları nüfus yoğunluğunun yüksek olduğu yerlerdir. Örneğin; Ankara, İzmir, İstanbul, Adana gibi şehirler birçok sanayi ürününün tüketildiği yerlerdir. Bu şehirler tekstil, besin maddeleri, kümes hayvancılığı ve kümes hayvancılığına dayalı endüstriler geliştirdi.

5. İş Gücü

Endüstriyel tesisin nerede ve nasıl kurulduğu, fabrikadaki makinelerin nasıl çalıştırıldığı, hammaddelerin nasıl işlendiği konularının yanı sıra vasıflı ve kalifiye personel de gelişme ve gelişme için çok önemlidir. Bir sektörün sürdürülebilir olabilmesi için alanında bilgili teknisyenlere ve süreklilik gösteren çalışanlara ihtiyacı vardır (PORONTE, 2023). Sanayi işletmelerinin yer seçimi aşamasında teknisyen, mühendis, usta gibi vasıflı ve vasıfsız işçi oranının yüksek olduğu yerler belirleyici bir faktördür.

6. Yer şekilleri ve İklim

Soğuk bölgeler engebeli ve dağlık arazi yapısına sahiptir ve bu durum endüstriyel tesislerin yapımı için olumsuz özellikler taşımaktadır. Türkiye'nin sanayileşmesi genellikle iklim koşullarının uygun olduğu Akdeniz, Ege ve Marmara kıyılarında yoğunlaşmıştır. İklimin sanayi üzerindeki etkisinin tarımsal faaliyetler kadar güçlü ve belirgin olmadığı bilinmektedir. Ancak iklimin, çoğu zaman dolaylı da olsa, bazı endüstriler için yer seçimlerini etkilediği gösterilmiştir. Örneğin tarımsal hammaddeleri hammadde olarak kullanan tesisler, hammaddeyi etkileyen iklim koşullarından dolayı olarak etkilenmektedir. Öte yandan hava koşullarının uçak endüstrisine etkisi doğrudandır. ABD'de şiddetli soğuk hava, Kuzeydoğu'daki tersanelerde gemi inşasını durdurdu ve sıcak yaz aylarında çelik parçaların ısınması nedeniyle çalışma koşulları daha da zorlaştı. Bu durum, yılın büyük bölümünde iklimsel olarak uygun çalışma koşullarının mevcut olduğu kuzeybatıda bu tür tesislerin çoğalmasına yol açmıştır. Fabrika operasyonları sırasında sıcak veya soğuk hava koşulları çalışanları etkilemektedir. Aşırı sıcaklıklar verimliliği ve üretkenliği azaltırken, aşırı soğuklar ısınma sorunlarına yol açarak maliyetleri artırmaktadır (ÖZGÜÇ, 1986-1987). Endüstriyel faaliyetler ile iklim koşulları arasındaki ilişkide önemli konulardan biri de üretimin iklim koşullarına uyumudur. Farklı çevre koşullarına uygun olarak üretilen ürünlerin bölgesel uyumsuzlukları, teknolojik gelişmelerle standart üretime geçilerek giderilmeye çalışılmaktadır. Ayrıca nitelikli personel çalıştıran firmalar genellikle iş yerleri için en iyi iklim koşullarına sahip, aynı endüstriyel çalışma koşullarına sahip bölgeleri tercih etmektedir. Günümüzde endüstriyel bölgelerdeki iyi yaşam koşulları önemli bir rol oynamaktadır ve iklim de bunda rol oynamaktadır.

İklim Faktörünün Genel Hedefleri

Bir sanayi kuruluşunun “yerini” seçerken “iklim” faktörü anlaşılması gereken temel amaçlardan biridir. Bu hedeflere yönelik alan bilgisi şunları içermelidir:

- İklimin sanayiye tarımdan daha fazla etkilediğini bilen öğrenciler, tarım ürünlerini hammadde olarak kullanan sanayilerin kuruluş yeri olarak tarımsal hammadde alanlarını seçtiklerini belirtmektedirler. Ayrıca uçak ve gemi inşa sektöründeki şirketlerin, açık havada faaliyetlerini yürütmek için şubelerinin konumu olarak iklim koşulları uygun olan bölgeleri seçtiklerini fark ettik.

- Sıcak ve soğuk iklimlerin işletmelere ek maliyet getirdiğini bilen öğrenciler, sıcak iklimlerdeki işletmelerin klima gibi ekipmanlarda sorun yaşadığını, soğuk iklimlerdeki işletmelerin ise ısınma konusunda sorun yaşadığını belirterek, bunun olumsuz bir iklim durumu olduğunu da ifade etti. . İşletmelerin verimliliğini ve üretimini olumsuz etkiler.

- Öğrenci. Sanayi kuruluş koşulları aynı olduğu takdirde, yetenekli kişileri çalıştıran firmaların lokasyon olarak iklim şartları en uygun olan bölgeleri seçeceklerini, günümüz sanayisinin lokasyonunun iyi yaşam şartlarında büyük rol oynadığını ifade ederek, bu talepleri yerine getirdiklerini ifade etti. rollerini oynuyorlar ve onları savunuyorlar (YAŞAR, 2005).

İklim Faktörünün Davranışsal Hedefleri

Bilişsel (düşünme) davranış

Türkiye'de sanayinin kuruluşunu etkileyen faktörlerden biri olan iklim eğitimi tamamladıktan sonra öğrenciler şunları öğreneceklerdir: 1. Ülkemizde bazı endüstrilerin ortaya çıkmasının doğrudan iklime bağlı olduğunu anlamak gerekir. 2. İklimle doğrudan bağlı olarak ortaya çıkan sanayi sektörlerinin arasında taş ve toprağa dayalı sanayiler, tarıma dayalı sanayiler ve gemi inşaatının da yer aldığı bilinmelidir. 3. Kıyı bölgelerimizin sanayi tesislerini çekmesi ya da doğu bölgelerimizde beklenen ve arzu edilen sanayi yatırımlarının gerçekleşmemesi durumunda iklim faktörlerinin önemli olduğunu anlamamız gerekmektedir. 4. Kamumuzun veya özel sektörümüzün sanayi yatırımlarında iklim değişikliğine öncelik verip vermediğini denetimlerle %100 doğrulukla bilmemiz gerekiyor.

Psikolojik (yetenek) davranış

Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi öğrencileri iki ayrı gruba ayrılarak ülkemiz kamu ve özel sektörlerinden hangisinin sanayi yatırımlarında iklim değişikliğine öncelik vereceği konusunu tartışacak ve görüşlerini ifade edecek.

2.5. Sanayide Kadın İstihdamı

Sanayi devrimi sonrasında kapitalizm büyük bir hızda geliştiğinde çoğu kurum gibi bireysel gelişimin temeli olan aile sistemi de değişti. Kapitalizmin bu gelişmesiyle birlikte

uzmanlaşma ve işbölümü yaygınlaşmış, üretim aile dışında gerçekleşmeye başlamış, aileler ihtiyaç duydukları ürünleri piyasadan satın almaya başlamışlardır. Bu gelişmelerle birlikte yerli üretim ve ev dışı üretim bir anlamda değişmiş, ev dışı üretim farklı sistemlerle gerçekleştirilmiş, ev içi üretim yalnızca kadınların sorumluluğuna bırakılarak yeniden üretim gerçekleşmiştir (Fidan, 2000). Bu nedenle yerli üretimden ekonomik gelir elde edemeyen kadınların ülke dışında çalışarak para kazanması gerekiyordu. Kapitalizmin gelişmesiyle birlikte kadının rolü de değişti. Her ne kadar kadınlar, insanlığın başlangıcından bu yana var olan bir emek olgusunun parçası olsa da köle, çırak, çırak, ev işçisi gibi vasıfsız rollerde çalışsa da günümüzde işgücüne girişi 18. yüzyıla kadar uzanıyor (YILMAZ A., 2008). Geçmişten günümüze kadınların ekonomik faaliyetlere katılımına bakıldığında, sanayi devrimi öncesinde kadınların sadece evde çalışmakla kalmayıp aynı zamanda dokuma, çiftçilik gibi aile soyundan gelen mesleklerle de uğraştıkları söylenebilir. Kadınlar 19. yüzyıldan itibaren pansiyon ve dükkânlarda iş hayatına bazen eşleriyle, bazen de dul ya da bekar olarak katılmaya başladılar (DURMAZ, İşgücü Piyasasında Kadınlar ve Karşılaştıkları Engeller, 2016). İşgücü Piyasasında Kadınlar ve Karşılaştıkları Engeller, 2016). Sanayileşmeyle birlikte kadının toplumsal yapıdaki rolü değişmeye başladı. Sanayi Devrimi'nden önce kadının görevleri ev içi alanla sınırlıydı, ancak sanayileşme ve kapitalizmle birlikte kadınların kamusal alana katılımı ve ev dışında başka şeyler yapabilmesi de geldi, şimdi bu şekilde görünüyor. Bunun sonucunda sanayi ve hizmet sektöründe çalışmaya başlayan kadınlar, çalışmalarının karşılığında ekonomik gelir elde etmeye başladı. Hobsbawm'a göre, "Sanayi Devrimi'ni kadın işgücü kavramının ortaya çıkmasına yol açan önemli bir tarihsel gelişme olarak görüyor." Başka bir deyişle 19. yüzyıl. Pek çok Batı ülkesinde, özellikle İngiltere'de, kadınlar işgücünün önemli bir bölümünü oluşturuyor (GÖKKAYA, 2014). Bu nedenle kadınların emeklerini para karşılığında sunmaya başlaması ancak Sanayi Devrimi'nden sonra gerçekleşti. Sanayi Devrimi sırasında birçok alanın gelişmesine paralel olarak kadın istihdamı da arttı. Bu artış ve makineleşmenin hızla gelişmesi, tekstil sektöründe kadınların erkeklere göre daha başarılı olması anlamına geliyordu. Orada kadınlar emek güçlerini belli bir fiyata satmayı öğrendiler. Ancak dönemin katı liberal ekonomik yaklaşımı, kadın işçilerin düşük ücret alması ve ağır koşullarda çalıştırılması anlamına geliyordu. Bu da burada kadın-erkek eşitliğinin olmadığını gösteriyor. Çünkü 1850'li yılların "Onlar yapsın" sloganı aslında kadın emeğinin bastırıldığını gösteriyor. Ancak 19. yüzyılda. Değişen liberal devlet anlayışıyla birlikte kadın işçilerin maruz

kaldığı olumsuz koşulları ortadan kaldırmak amacıyla katılımcı bir devlet anlayışı izlendi. (B.V., 2005). İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra. İkinci Dünya Savaşı sırasında kadın istihdamının da erkek istihdamına paralel olarak ortaya çıktığı söylenebilir. Mevcut durumda kadın çalışanların oranı %49,7'dir. Dolayısıyla dünya nüfusunun yarısının kadın işçilerden oluştuğu söylenebilir. Kadınların çalışma yaşamında istihdamı, gelişmekte olan ve az gelişmiş ülkelerin kalkınmasının sağlanmasında önemli bir rol oynamaktadır. 20. Yüzyıl AB ülkelerinde ilk savaşlar erkek istihdam kotalarını piyasadan kaldırdığında, kadın emeğinin değeri arttı ve buna bağlı olarak profesyonellikte de bir artış sağlandı. Ancak 1980'lerde kadınların işgücü piyasasına katılımında bir artış görüldü, ancak bu tam olarak gerçekleşmedi. Gelişmiş ülkelerde bile işgücü piyasasına cinsiyet katılımı bir gerçek haline gelmiş ve kadınlar öğretmenlik ve hemşirelik gibi pozisyonlara giderek daha fazla terfi ettirilmektedir. Küreselleşmenin getirdiği değişimlerle birlikte tüm dünyada kadın istihdamı artıyor. Özellikle Fordist üretimin yetersizlikleri fark edildikten sonra üretim esnekliğinin (çalışma saatleri, üretim koşulları) kadın istihdam oranlarının artırılmasında faydalı olduğu ortaya çıktı. Küreselleşme, kentleşme ve sosyal altyapının gelişmesi sosyal altyapıyı iyileştirmiş, kadınların eğitim fırsatlarıyla nitelik düzeyini iyileştirmiş ve hizmet sektöründe istihdamı önemli ölçüde artırmıştır. Aslında küreselleşme bu olumlu gelişmelerin yanı sıra kadın yoksulluğu, cinsiyet eşitsizliği, çalışma koşullarının kötüleşmesi gibi sorunları da beraberinde getiriyor. (SAĞLIK B. ve ÇELİK, 2018).

BÖLÜM 3

SANAYİDE KADININ ROLÜ

Türkiye'de çalışma hayatında kadının yeri, son yıllarda önemli ilerlemeler kaydetmiştir. Kadınların eğitim düzeylerinin ve istihdam oranlarının artmasıyla birlikte, kadınlar iş dünyasında daha fazla yer almaya başlamıştır. Ancak hala bazı engeller ve toplumsal eşitsizlikler bulunmaktadır.

Kadınların çalışma hayatına katılım oranı Türkiye'de giderek artmaktadır. 2006 yılında kadınların istihdam oranı yüzde 23 iken, 2020 yılında bu oran yüzde 33'e yükselmiştir. Erkeklerin istihdam oranı ise yüzde 58 seviyesindedir. Bu istihdam farkı, kadınların daha az istihdam edildiğini göstermektedir.

Türkiye'de kadınların iş hayatında karşılaştığı zorluklar ve eşitsizlikler bulunmaktadır. Kadınlar genellikle düşük ücretli işlerde çalışmakta, yönetim kademelerinde ve liderlik pozisyonlarında daha az temsil edilmektedir. Hem ev içi sorumlulukların ağırlığı hem de toplumsal önyargılar nedeniyle kadınların iş hayatında yüksek pozisyonlara yükselmesi zorlaşmaktadır.

Ancak son yıllarda hükümet ve sivil toplum kuruluşları, kadın istihdamını artırmak ve cinsiyet eşitsizliğini azaltmak için çeşitli adımlar atmıştır. Özellikle kadın girişimciliği ve kadınların liderlik rolü teşvik edilmektedir. Kadınların iş hayatına entegrasyonunu sağlamak için kreş ve bakım hizmetlerinde iyileştirmeler yapılmıştır. Ayrıca, ısrarcı takip ve teşvik politikaları sayesinde kadın istihdamında önemli yükselişler kaydedilmiştir.

Sonuçta, Türkiye'de kadının çalışma hayatında yeri giderek daha da önem kazanan bir konumdadır. Kadın istihdamının artırılması, toplumdaki eşitsizliğin azaltılması ve kadınların liderlik pozisyonlarında temsil edilmesi için daha fazla çaba sarf edilmelidir. Toplumdaki kadının eşitliğini sağlamak ve kadınların güçlenmesini desteklemek, sürdürülebilir bir ekonomik büyüme ve kalkınma için önemlidir.

3.1. Türkiye’de Sanayi Kavramı ve süreçleri

Türkiye’de sanayi, üretim ve imalat süreçlerini ifade eden geniş bir kavramdır. Sanayi, ekonominin önemli bir bileşeni olarak görülür ve ülkenin sanayi sektörü, çeşitli endüstriyel süreçleri içerir. İşte Türkiye’de sanayinin ana kavramları ve süreçleri:

Sanayi Sektörleri: Türkiye’deki sanayi, birçok farklı sektörü içerir. Bunlar arasında otomotiv, tekstil, gıda, kimya, elektronik, enerji üretimi, savunma sanayii gibi alanlar bulunmaktadır. Her sektör farklı ürünler üretir ve farklı üretim süreçlerine sahiptir.

Üretim Süreçleri: Sanayi sektörü, hammaddelerin işlenmesi ve nihai ürünlerin üretilmesi için çeşitli üretim süreçlerini içerir. Bu süreçler, ürün türüne ve sektöre göre farklılık gösterebilir. Üretim süreçleri, modern teknoloji ve otomasyonun etkisiyle sürekli olarak gelişmektedir.

Tedarik Zinciri Yönetimi: Sanayi ürünleri üretimi için hammaddelerin tedariki, üretim süreçleri boyunca malzeme yönetimi, ürünlerin dağıtımı ve lojistik gibi tedarik zinciri yönetimi süreçleri kritik öneme sahiptir. Bu süreçlerin verimli ve düzenli bir şekilde yönetilmesi gerekmektedir.

Ar-Ge ve İnovasyon: Türkiye’deki sanayi, Ar-Ge (Araştırma ve Geliştirme) çalışmaları ve inovasyon faaliyetleri ile desteklenmektedir. Şirketler, yeni ürünler ve teknolojiler geliştirme konusunda çaba harcarlar.

İhracat ve Dış Ticaret: Türkiye’nin sanayi sektörü, üretilen ürünlerin birçoğunu ihraç etmektedir. Bu nedenle dış ticaret, sanayi için büyük bir öneme sahiptir. İhracat, ekonomik büyümeye ve sanayi gelirlerine katkı sağlar.

Regülasyon ve Standartlar: Türkiye’de sanayi ürünleri, çeşitli regülasyonlara ve kalite standartlarına tabidir. Ürünlerin güvenliği ve kalitesi sağlanmak için belirli kurallar ve denetimler uygulanır.

İstihdam: Türkiye’deki sanayi sektörü, birçok kişiye istihdam sağlar. Fabrikalar, üretim tesisleri ve sanayi işletmeleri binlerce kişiye iş imkânı sunar.

Türkiye’deki sanayi, ekonominin büyümesi ve kalkınması için önemlidir. Hükümet, sanayi sektörünün desteklenmesi ve rekabetçi olabilmesi için çeşitli teşvikler sunar. Ayrıca, teknolojik ilerlemeyi teşvik eden politikalar da uygulanır. Türkiye’deki sanayi

süreçleri, ekonominin dinamiklerine ve küresel pazardaki değişikliklere bağlı olarak sürekli olarak evrilir.

3.2. Türkiye’de Sanayi Politikalarının oluşumunda ve İşleyişinde Kadınların Yeri ve Önemi

Türkiye’de sanayi politikalarının oluşumunda ve işleyişinde kadınların yeri ve önemi oldukça önemlidir. Kadınların büyükşehirlerde yaşam standardının gün geçtikçe artması ve son yirmi yılda özgürlükleri kısıtlayan uygulamalar ortadan kalktıkça hizmet sektöründe olduğu gibi sanayi sektöründe de ilgisini çekmektedir. Hele Türk kadını Anadolu irfanıyla yalnız evinde oturup sadece çocuk yetiştirmediği aileye her türlü katkısı olduğu düşünülünce kadınların elinden gelmeyen iş yoktur. Yeni yeni toplumda sektörlerde olduğu gibi sanayi sektörlerinde de kadın girişimci sayısı başta olmak üzere kadın çalışan sayıları da her geçen gün artmaktadır. Kadınların sanayi sektöründe daha fazla yer alması ve etkin bir şekilde katkıda bulunması, ekonomik büyüme, istihdam ve toplumsal eşitliği açısından önem taşır. İşte Türkiye’de kadınların sanayi politikalarındaki rolü ve önemi hakkında bazı ana noktalar:

İstihdam Katkısı: Kadınlar, sanayi sektöründe istihdam edildiklerinde ekonomik büyümeye ve ülke gelirine önemli bir katkı sağlarlar. Kadınların iş gücüne katılımı arttıkça, ülkenin üretkenliği ve rekabet gücü artmaktadır. Kadınların üretimdeki katkısı yadsınamaz.

İnovasyon ve Yaratıcılık: Kadınların sanayi sektöründeki temsilatı, daha fazla çeşitlilik ve farklı bakış açıları getirmektedir. Bu da inovasyonun çeşitlenmesi, teşvik edilmesi ve yeni fikirlerin geliştirilmesi açısından çok önemlidir.

Toplumda eşitlik: Sanayi politikalarının oluşturulmasında kadınların eşit temsilinin sağlanması önemlidir. Kadınların liderlik pozisyonlarında yer alması ve karar verme süreçlerine katılması, toplumda daha fazla üretkenlik bilinci oluşturur.

Eğitim ve Beceri Geliştirme: Kadınların sanayi sektöründe daha fazla yer alabilmeleri için eğitim ve mesleki gelişim fırsatlarına erişimleri son yıllarda daha da desteklenmektedir. Mesleki beceri kazanmaları ve liderlik yeteneklerini geliştirmeleri bugün geçmişe nazaran teşvik edilmektedir.

İş Dünyasında Fırsat Eşitliği: Kadınların iş dünyasında ayrımcılıkla karşılaşmamları ve eşit fırsatlara erişimleri sağlanmaktadır.

Kadın Girişimciliği: Kadın girişimcilerin desteklenmesi ve iş kurmaları teşvik edilmektedir. Buda, yerel ekonomilerin büyümesine katkı sağlamaktadır.

İş Hayatı ve Aile Dengesi: Kadınların iş hayatı ile aile yaşamları arasında denge kurabilmeleri için esnek çalışma koşulları ve çocuk bakım hizmetleri gibi destekler sunulmaya başlanmış sayıları daha da artırılmaktadır.

Kadınların sanayi politikalarındaki rolünün güçlendirilmesi, hem ekonomik büyümeyi teşvik etmektedir. Her geçen yıl kadınların ekonomiye katkısı artmakta bu da ülke ekonomisine etki etmektedir. Türkiye'de bu konuda yapılan çalışmalar ve politika gelişmeleri, kadınların sanayide fazlaca yer edinmelerini teşvik için atılmış adımların bir yansımasıdır.

3.3. Türkiye’de sanayide kadın istihdamı

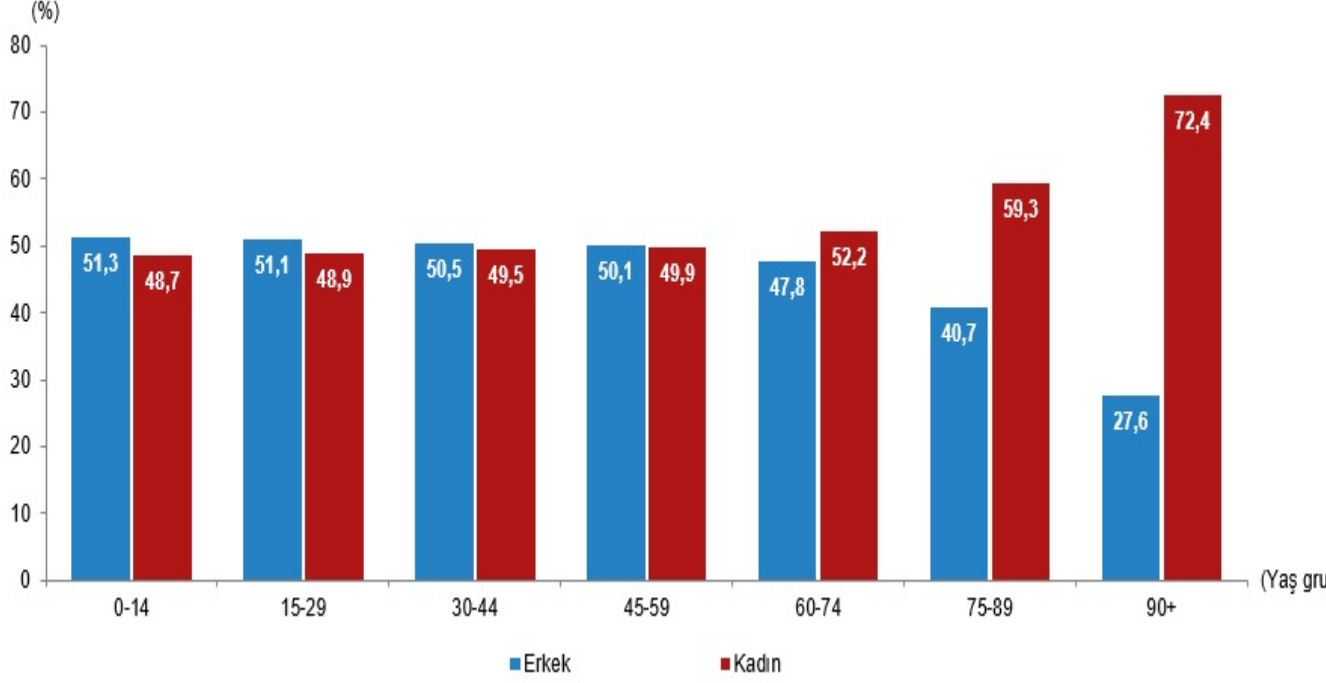
Türkiye’de kadınların istihdamında her geçen gün artış gözlemlenmektedir. Bu artış yapılan araştırmalarla ve istatiki verilere de yansımaktadır. İstatik verilerine göre nüfusun %49,9’u kadınlardan oluşmakta ve hane halkı işgücü araştırması sonucuna göre, 2021 yılında 15 yaşında ve daha yukarı yaşlarda işgücüne katılma oranının kadınlarda %32,8 ‘i bulunduğu görülmektedir. Son yıllarda artış gösteren kadının iş gücüne katılımı her geçen gün artış göstermektedir. Bunda önceki yıllarda giyim kuşam vb etkilerden dolayı toplumdaki çekingenliğin katkısı büyüktür. Ancak son 10 yılda bu durum değişmekte sanayideki değişimde bu değişimden payını almaktadır. Türkiye’deki işgücündeki kadınların payı ile ilgili TÜİK verilerine göz atalım.

İstatistiklerle Kadın, 2022

Türkiye nüfusunun %49,9’unu kadınlar, %50,1’ini erkekler oluşturdu

Adrese dayalı nüfus kayıt sistemi (ADNKS) sonuçlarına göre 2022 yılında kadın nüfusu 42.575.441, erkek nüfusu ise 42.704.112 oldu. Yani toplam nüfusun %49,9’u kadın, %50,1’i erkektir. Kadınlar daha uzun yaşadıkça bu oran 60 yaş üstü kadınlar lehine

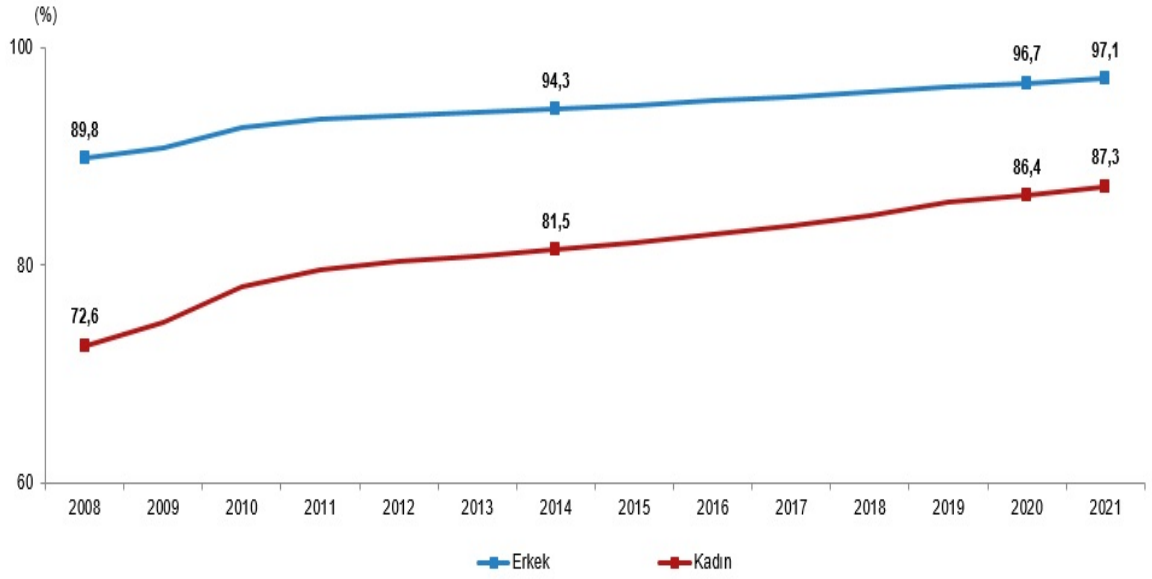
değiştii. Nüfusun yüzde 52,2'sini 60-74 yaş arası kadınlar oluştururken, 90 yaş ve üzeri kadınlar yüzde 72,4'ünü oluşturuyor (TÜİK, TÜİK İstatistiklerle Kadın, 2023).



Şekil 2. Cinsiyete ve yaş grubuna göre nüfus oranı, TÜİK, Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçları, 2022 (TÜİK, Cinsiyete ve yaş grubuna göre nüfus oranı, 2023)

En az bir eğitim düzeyini tamamlayan 25 ve daha yukarı yaştaki kadınların oranı %87,3 oldu

Milli Eğitim İstatistik Veri Tabanı sonuçlarına göre, 2008-2021 yılları arasında 25 yaş ve üzeri en az bir eğitim düzeyini tamamlamış nüfusun toplam nüfus içindeki oranının arttığı gözlemlendi. 25 yaş üstü en az eğitilmiş kişilerin toplam nüfus içindeki oranı 2008'de yüzde 81,1 iken 2021'de yüzde 92,1 oldu. Cinsiyete göre bu yüzye bakıldığında, 2008 yılı itibarıyla 25 yaş ve üzeri bir veya daha fazla eğitim almış kadınların yüzdesi %72,6, erkeklerde ise %89,8 iken, bu oran kadınlarda %87,3'e, erkeklerde ise %97,1'e çıkmıştır (TÜİK, TÜİK İstatistiklerle Kadın, 2023).



Şekil 3. Cinsiyete göre en az bir eğitim düzeyini tamamlayanların oranı (TÜİK, Cinsiyete göre en az bir eğitim düzeyini tamamlayanların oranı, 2023) (TÜİK, Ulusal Eğitim İstatistikleri Veri Tabanı, 2008-2021)

Yükseköğretim mezunu olan 25 ve daha yukarı yaştaki kadınların oranı %20,9 oldu

2008 yılında üniversitelerden mezun olup yüksek lisans ve doktora derecesi alan 25 yaş ve üzeri kişilerin oranı yüzde 9,8'den 2021'de yüzde 23,0'a yükseldi. Cinsiyete göre bu yüzdeye bakıldığında, 2008 yılında 25 yaş ve üzeri kişilerde üniversite mezuniyet oranı kadınlarda %7,6, erkeklerde %12,1 iken, 2021 yılında bu oran kadınlarda %20,9, erkeklerde ise %25,1 olacaktır (TÜİK, TÜİK İstatistiklerle Kadın, 2023).

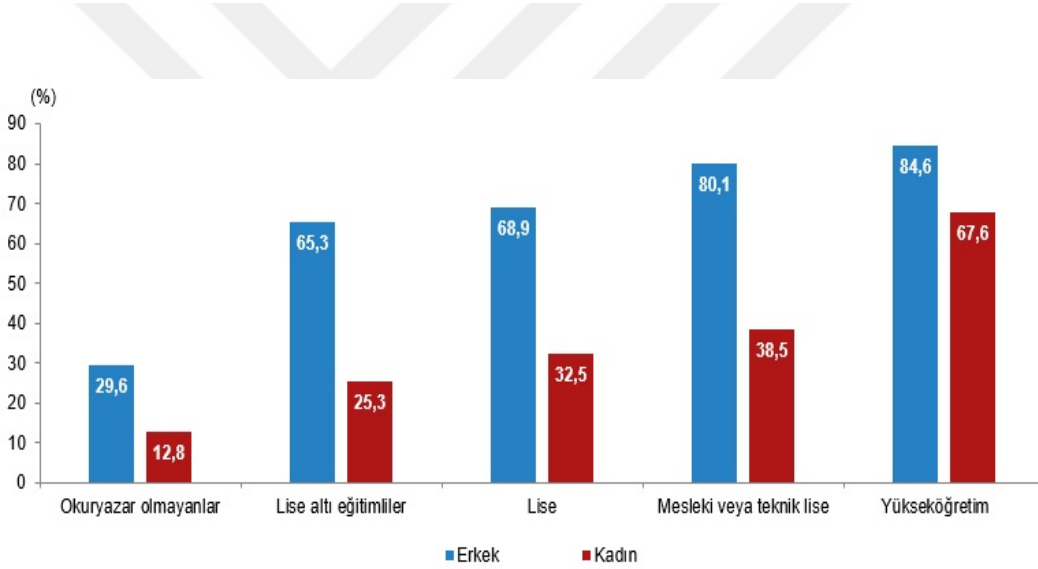
| | (%) | | |
|--|--------|-------|-------|
| | Toplam | Erkek | Kadın |
| Okuryazar olmayan nüfus oranı (25+ yaş) | 3,5 | 1,0 | 6,1 |
| Yükseköğretim mezunu nüfus oranı (25+ yaş) | 23,0 | 25,1 | 20,9 |
| İstihdam oranı (15+ yaş) | 45,2 | 62,8 | 28,0 |
| İşgücüne katılma oranı (15+ yaş) | 51,4 | 70,3 | 32,8 |
| İşsizlik oranı (15+ yaş) | 12,0 | 10,7 | 14,7 |

Şekil 4. TÜİK, Ulusal Eğitim İstatistikleri Veri Tabanı, TÜİK, Hanehalkı İşgücü Araştırması, 2021 (TÜİK, Cinsiyete göre seçilmiş göstergeler, 2021, 2023)

Yükseköğretim mezunu kadınların işgücüne katılım oranı %67,6 oldu

Hane halkı İşgücü Araştırması sonuçlarına göre 2021 yılında 15 yaş ve üzeri kişilerin işgücüne katılma oranı yüzde 51,4 oldu. Bu oran kadınlarda yüzde 32,8, erkeklerde ise yüzde 70,3 oldu.

Eğitim düzeyine göre işgücüne katılma oranına baktığımızda, eğitim düzeyi arttıkça kadınların işgücüne katılma oranının da arttığını gördük. Okuma yazma bilmeyen kadınların işgücüne katılım oranı %12,8, düşük eğitilmiş kadınların işgücüne katılım oranı %25,3, üniversite mezunu kadınların işgücüne katılım oranı %32,5, eğitim düzeyi düşük kadınların işgücüne katılma oranı ise %32,5'tir. Üniversite diploması %32,5'tir. Mesleki veya teknik yükseköğrenim oranı %38,5, yükseköğrenim gören kadınların işgücüne katılma oranı ise %67,6'tır. Kadınların işgücüne katılım oranı %67,6 oldu.



Şekil 5. TÜİK, Hanehalkı İşgücü Araştırması, 2021 (TÜİK, Cinsiyet ve eğitim durumuna göre işgücüne katılma oranı, 2022)

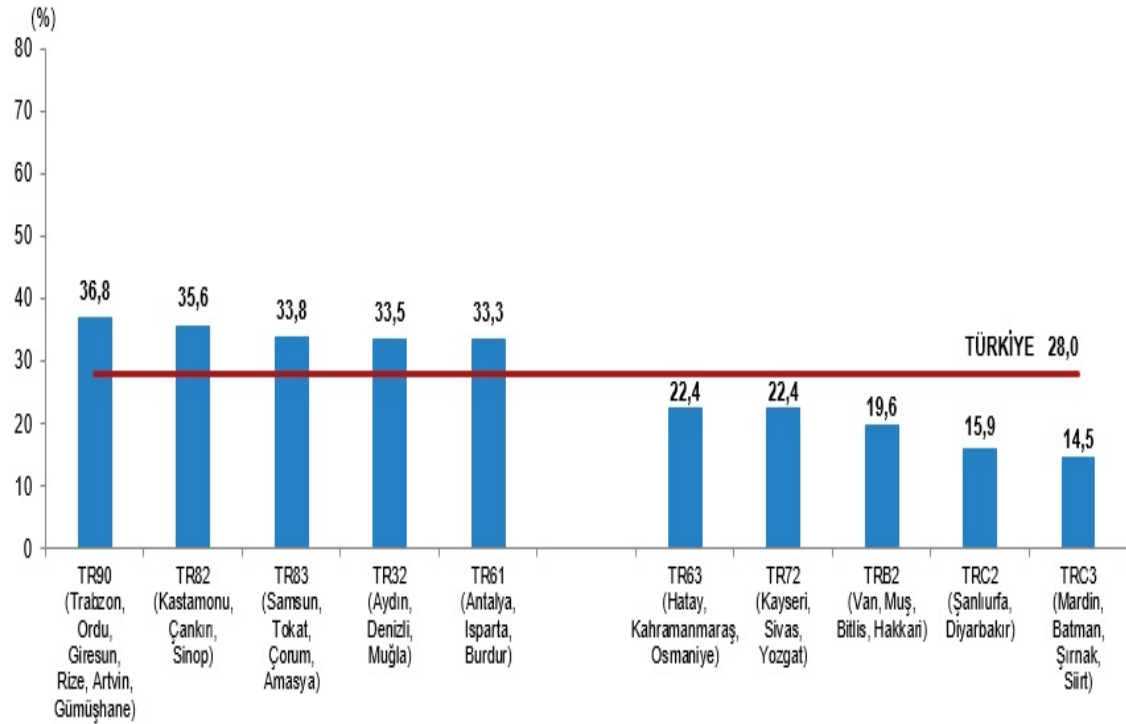
Kadınların istihdam oranının erkeklerin yarısından daha az olduğu görüldü

Hanehalkı işgücü araştırması sonuçlarına göre 2021 yılında 15 ve daha yukarı yaştaki istihdam edilenlerin oranının %45,2 olduğu görüldü. Bu oran kadınlarda %28,0, erkeklerde ise %62,8 oldu.

En yüksek istihdam oranı %52,0 ile TR21 (Tekirdağ, Edirne, Kırklareli) bölgesinde, en düşük istihdam oranı ise %29,9 ile TRC3 (Mardin, Batman, Şırnak, Siirt) bölgesinde gerçekleşti.

En yüksek kadın istihdam oranı, %36,8 ile TR90 (Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane) bölgesinde gerçekleşti. Bu bölgeyi %35,6 ile TR82 (Kastamonu, Çankırı, Sinop), %33,8 ile TR83 (Samsun, Tokat, Çorum, Amasya) izledi.

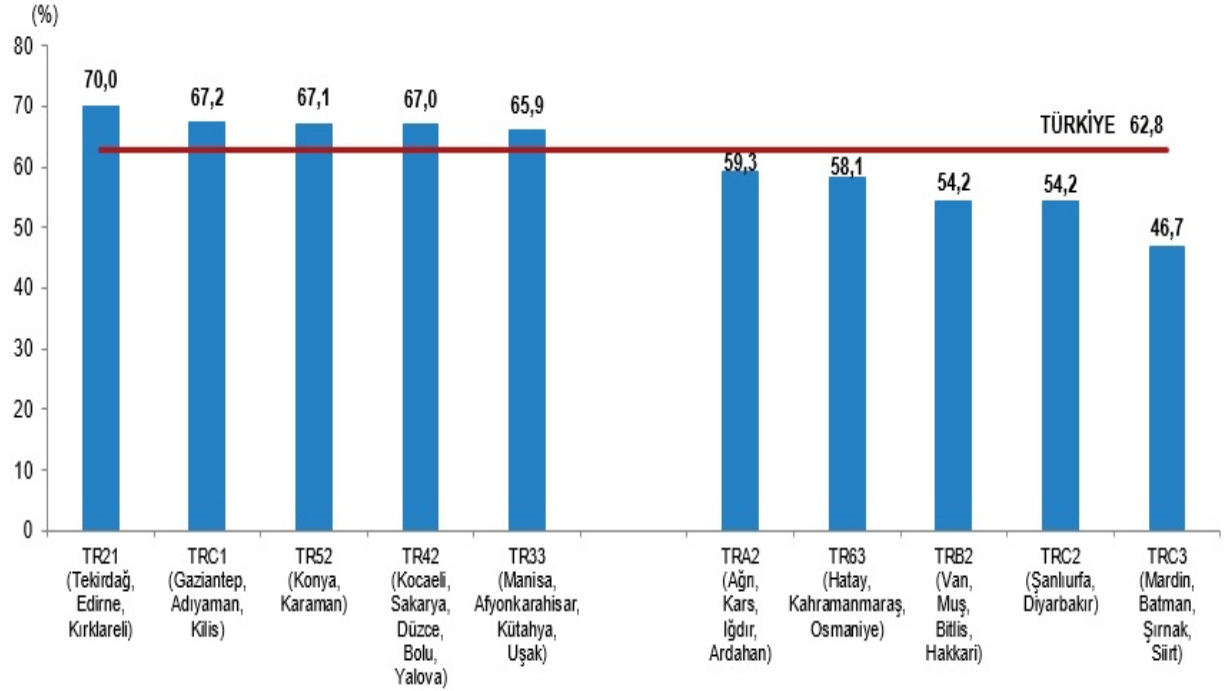
En düşük kadın istihdam oranı ise %14,5 ile TRC3 (Mardin, Batman, Şırnak, Siirt) bölgesinde gerçekleşti. Bu bölgeyi %15,9 ile TRC2 (Şanlıurfa, Diyarbakır), %19,6 ile TRB2 (Van, Muş, Bitlis, Hakkari) izledi (TÜİK, TÜİK İstatistiklerle Kadın, 2023).



Şekil 6. TÜİK, Hane halkı İşgücü Araştırması, 2021 (TÜİK, Kadın istihdam oranının en yüksek ve en düşük olduğu 5 bölge, İBBS 2.Düzey, 2021, 2023),

Erkeklerde en yüksek istihdam oranı %70,0 ile TR21 bölgesinde (Tekirdağ, Edirne, Kırklareli) gerçekleşti. Bu bölgeyi yüzde 67,2 ile TRC1 (Gaziantep, Adıyaman, Kilis) ve yüzde 67,1 ile TR52 (Konya, Karaman) takip etti.

Erkeklerde en düşük istihdam oranı %46,7 ile Türk Kızılayı'nın üç bölgesinde (Mardin, Batman, Şırnak ve Syrt) görüldü. Bu bölgeyi %54,2 ile TRC2 (Şanlıurfa, Diyarbakır) ve TRB2 (Van, Muş, Bitlis, Hakkari) takip etti (TÜİK, TUIK İstatistiklerle Kadın, 2023).



Şekil 7. TÜİK, Hane halkı İşgücü Araştırması, 2021 (TÜİK, Erkek istihdam oranının en yüksek ve en düşük olduğu 5 bölge, İBBS 2.Düzey, 2023)

Kadınların istihdamda yarı zamanlı çalışma oranı %16,4 oldu

Hanehalkı İşgücü Araştırması sonuçlarına göre 2021 yılında yarı zamanlı çalışanların oranı yüzde 9,9 oldu. Bu oran kadınlarda yüzde 16,4, erkeklerde ise yüzde 7,0 oldu (TÜİK, TUIK İstatistiklerle Kadın, 2023).

Hanesinde 3 yaşın altında çocuğu olan 25-49 yaş grubundaki kadın istihdam oranı %26,1 oldu

Hanehalkı İşgücü Araştırması sonuçlarına göre, 25-49 yaş grubundaki ve 3 yaş altı çocuğu olan hanelerde istihdam oranı 2014'te yüzde 59,8, 2021'de ise yüzde 58,9 oldu. Cinsiyete göre bu orana bakıldığında, 2021 yılında hanede 3 yaş altı çocuğu olan 25-49

yaş arası kadınların istihdam oranı yüzde 26,1, erkeklerin istihdam oranı ise yüzde 89,1 oldu (TÜİK, TÜİK İstatistiklerle Kadın, 2023)

Çalışan kadınların %67,5'inin işe geliş gidiş için harcanan zamandan memnun olduğu görüldü

Yaşam memnuniyeti araştırmasının sonuçlarına göre, 2022 yılında çalışanların %63,2'si işe gidip gelme sürelerinden memnun olacak. Bu oran kadın çalışanlarda yüzde 67,5, erkek çalışanlarda ise yüzde 61,5 oldu (TÜİK, TÜİK İstatistiklerle Kadın, 2023).

Kadın büyükelçi oranı %27,2 oldu

Dışişleri Bakanlığı'na göre kadın büyükelçilerin oranı 2011'de %11,9'dan 2022'de %27,2'ye yükseldi. Erkek elçilerin oranı 2011'de yüzde 88,1 iken 2022'de yüzde 72,8'e çıkacak.

Kadın milletvekili oranı %17,3 oldu

TBMM verilerine göre 2022 sonu itibarıyla 579 üyenin 100'ü kadın, 479'u erkektir. Parlamentodaki kadınların oranı 2007'de %9,1'di; 2022 yılındaysa bu oran %17,3 oldu.

Yükseköğretimde görevli profesörler içinde kadın profesör oranı %33,2 oldu

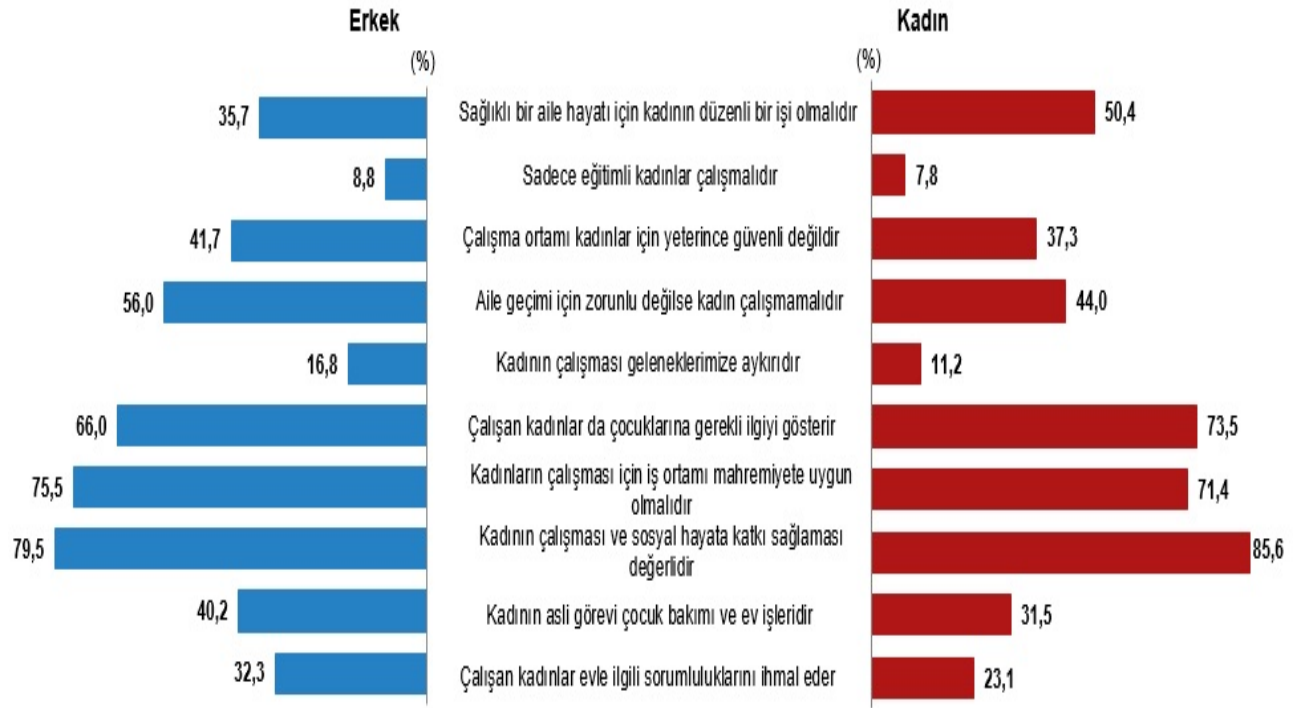
Yükseköğretim istatistiklerine göre kadın üniversite profesörlerinin oranı 2010-2011'de %27,6 iken 2021-22'de %33,2 oldu. 2021-2022 eğitim-öğretim yılında doçent olarak çalışan kadınların oranı %40,2 olurken, öğretim görevlisi olarak çalışan kadınların oranı %50,8 oldu.

Yönetici pozisyonundaki kadın oranı %20,7 oldu

Hanehalkı İşgücü Araştırması sonuçlarına göre şirketlerde üst ve orta düzey yönetici pozisyonlarında yer alan kadınların oranı 2012'de yüzde 14,4, 2021'de ise yüzde 20,7 oldu.

Kadının çalışması ve sosyal hayata katkı sağlaması önemli bulundu

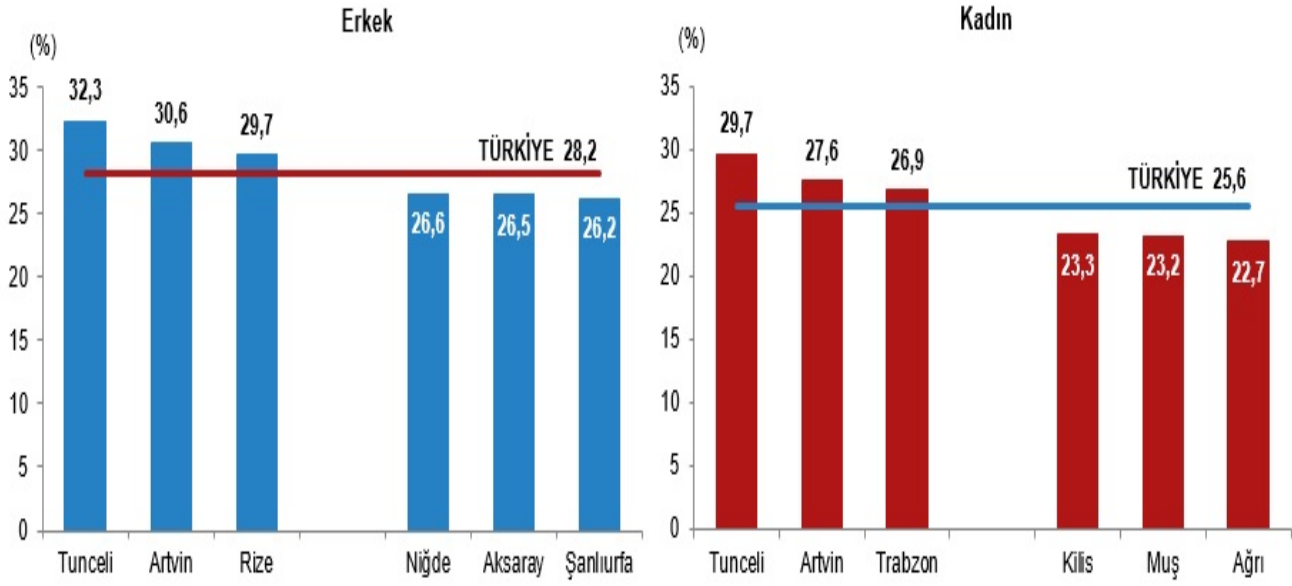
Aile Yapısı Araştırması sonuçlarına göre, 2021 yılında kadınların çalışmasına yönelik bireysel tutumlara bakıldığında, insanların yüzde 82,6'sı kadınların çalışmasının ve topluma katılmasının değerli olduğunu düşünürken; çalışma tarzı yüzde 82,6 oldu. Kadınlarda %85,6, erkeklerde ise %79,5 (TÜİK, TÜİK İstatistiklerle Kadın, 2023).



Şekil 8. Türkiye Aile Yapısı Araştırması, 2021 (TÜİK, Cinsiyete göre kadının çalışması ile ilgili algılar, 2023)

Ortalama ilk evlenme yaşı kadınlarda 25,6, erkeklerde 28,2 oldu

Evlilik istatistiklerine göre 2022 yılında resmi nikahlı kadınların ortalama evlenme yaşı 25,6, erkeklerin ortalama evlenme yaşı ise 28,2 olacak. Ortalama ilk evlenme yaşı en yüksek Tunceli Bölgesi'nde gerçekleşti: Kadınlarda 29,7, erkeklerde ise 32,3 yıl. İlk evlenme yaşı ortalamasının en düşük olduğu iller kadınlarda 22,7 yıl ile Ağrı, erkeklerde ise 26,2 yıl ile Şanlıurfa oldu. (TÜİK, TÜİK İstatistiklerle Kadın, 2023).



Şekil 9. TÜİK, Evlenme İstatistikleri, 2022 (TÜİK, Cinsiyete göre ortalama ilk evlenme yaşının en yüksek ve en düşük olduğu 3 il, 2023)

Kadınların %15,9'unun eğitim seviyelerinin eşlerinden daha yüksek olduğu görüldü

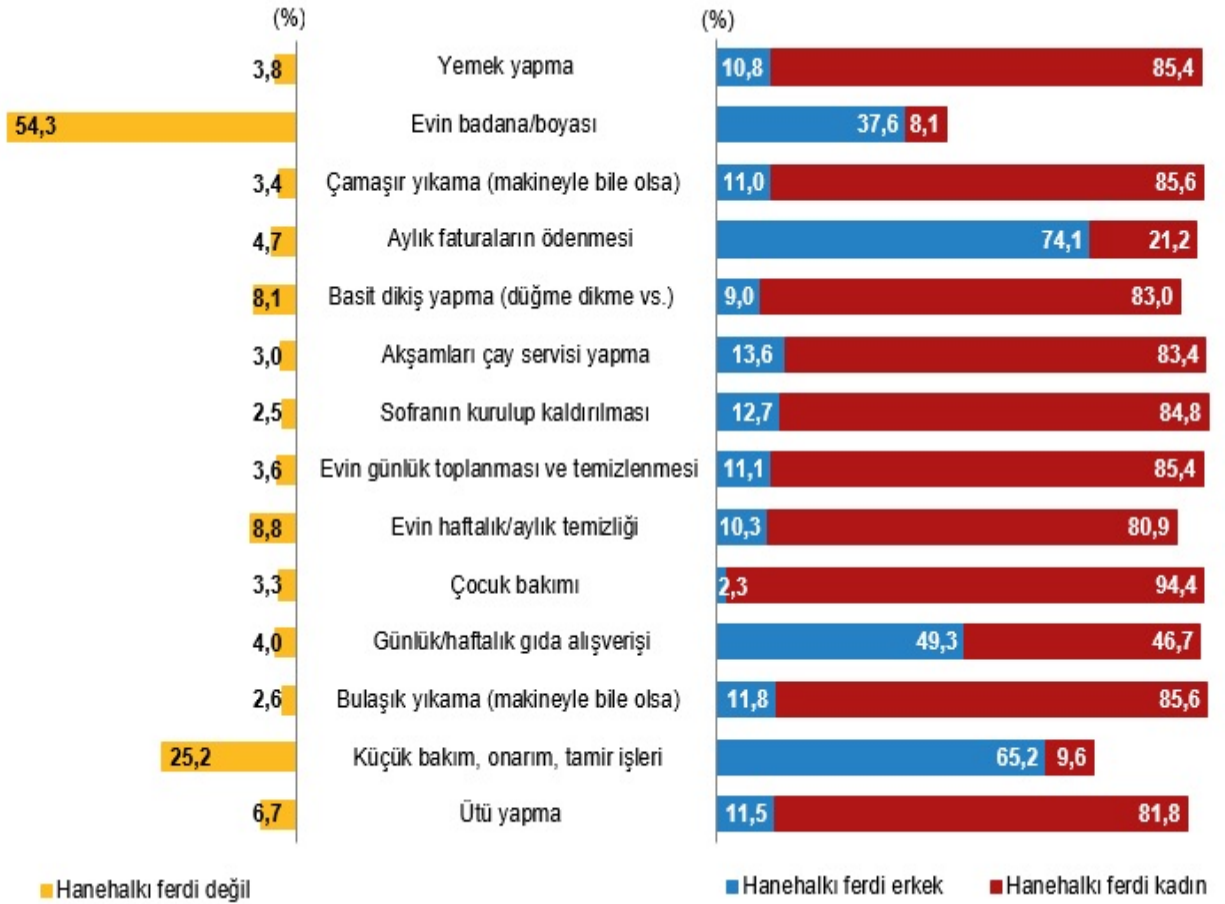
Resmi evliliklerde eşler arasındaki eğitim eşitsizliğini araştıran ADNKS sonuçlarına göre 2021 yılında kadınların yüzde 39,4'ünün kendilerinden daha yüksek eğitime sahip erkeklerle evlendiği belirlendi. Eşlerine göre daha yüksek eğitime sahip kadınların oranının yüzde 15,9, aynı eğitim seviyesine sahip eşlerin oranının ise yüzde 42,8 olduğu görüldü.

Kesinleşen boşanma davaları sonucu annenin velayetine verilen çocuk oranı %75,7 oldu.

Boşanma istatistikleri, 2022 yılında tamamlanan boşanma davası nedeniyle çocukların velayetinin öncelikle anneye verildiğini ortaya koydu. Anne bakımına bırakılan çocukların oranı %75,7, baba bakımına bırakılan çocukların oranı ise %24,3 oldu (TÜİK, TÜİK İstatistiklerle Kadın, 2023).

Ev işlerini genellikle kadınlar üstlendi

Aile kompozisyonu araştırmasının sonuçlarına göre, 2021 yılında bir hanede ev işlerini kimin yapma ihtimalinin daha yüksek olduğuna ilişkin bir araştırma, evi beyazlatmak ve boyamak dışındaki görevlerin genellikle haneden bir kişi tarafından yapıldığını ortaya çıkardı. Hane halkı üyelerinin ev işlerine cinsiyetlerine göre bakıldığında, ev işlerini genellikle kadınların yaptığı görüldü. Kadınlar çocuk bakımının büyük çoğunluğundan (%94,4), çamaşır ve bulaşık yıkama işlerinin %85,6'sından (makineyle de), yemek pişirme işlerinden (%85,4) ve evin günlük toplanıp temizliğinden sorumluydu. Aylık fatura ödemelerinin yüzde 74,1'i ağırlıklı olarak erkekler tarafından yapılırken, yüzde 65,2'si ise küçük bakım, onarım ve bakım işleri tarafından yapıldı.



Şekil 10. Türkiye Aile Yapısı Araştırması, 2021 (TÜİK, Hanedeki işlerden genellikle sorumlu olan kişiler, 2023)

İnternet kullanan kadınların oranı %80,9 oldu

Hane halkı bilişim teknolojileri kullanım araştırması sonuçlarına göre 2022 yılında 16-74 yaş grubundaki bireylerin İnternet kullanım oranı %85,0 oldu. Bu oran kadınlarda %80,9 iken erkeklerde %89,1 oldu.

İnternet üzerinden ürün siparişi veren ya da satın alan kadınların oranı %42,7 oldu

Hane halkı Bilgisayar Kullanımı Araştırması sonuçlarına göre, Nisan 2021 ile Mart 2022 arasındaki 12 aylık dönemde internet üzerinden kişisel kullanıma yönelik ürün ve hizmet sipariş eden veya satın alan 16-74 yaş aralığındaki kişilerin yüzdesi yüzde 46,2 oldu. Cinsiyete göre internet üzerinden mal ve hizmet sipariş etme veya satın alma oranlarına bakıldığında bu oran kadınlarda yüzde 42,7, erkeklerde ise yüzde 49,7 oldu.

Kadınların %30,4'ü yaşadığı çevrede gece yalnız yürürken kendini güvensiz hissetti

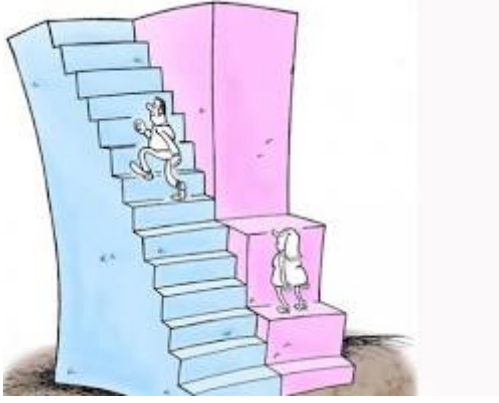
Yaşam memnuniyeti araştırmasının sonuçlarına göre 2022 yılında gece mahallesinde yalnız yürürken kendini güvende hissetmeyenlerin oranı yüzde 21,8, kadınlarda yüzde 30,4, erkeklerde ise yüzde 13,0 oldu. Kadınların yüzde 51,1'i, erkeklerin ise yüzde 71,9'u yaşadıkları ortamda kendilerini güvende hissediyor. 2022'de insanların %5,0'ı evde tek başına otururken kendini güvende hissetmiyordu; bu oran kadınlar için %6,8 ve erkekler için %3,2'ydi. Kadınların yüzde 80,5'i, erkeklerin ise yüzde 88,2'si evde yalnız otururken kendilerini güvende hissediyor (TÜİK, TÜİK İstatistiklerle Kadın, 2023). Bu konuyla ilgili bir sonraki haber bülteninin yayımlanma tarihi Mart 2024'tür.

3.4. Türkiye'de sanayide Kadınların karşılaştıkları zorluklar

Türkiye'de sanayide çalışan kadınların karşılaştığı zorluklar, hem toplumsal hem de kurumsal düzeydedir.

Toplumsal düzeydeki zorluklar arasında şunlar yer almaktadır:

Cinsiyet ayrımcılığı: Sanayide çalışan kadınlar, erkeklere kıyasla daha düşük ücretlere tabi tutulmakta, daha az fırsata sahip olmakta ve daha fazla ayrımcılığa maruz kalmaktadır.



Şekil 11. Cinsiyet Ayrımcılığı (TMMOB): <https://ekmekvegul.net/gundem/is-ilanlarinda-cinsiyet-ayrimciligi-suctur>

Toplumsal cinsiyet rolleri: Toplumsal cinsiyet rolleri, kadınların sanayide çalışmasını engelleyen veya zorlaştıran bir faktördür. Kadınlar, ev ve aile sorumluluklarının yanı sıra iş sorumluluklarını da üstlenmek zorunda kalmakta, bu da iş-yaşam dengesini sağlamalarını zorlaştırmaktadır.

Eğitim düzeyi: Sanayide çalışan kadınların eğitim düzeyi, erkeklere kıyasla daha düşüktür. Bu da, kadınların daha az fırsata sahip olmasına ve daha düşük ücretlere tabi tutulmasına neden olmaktadır.

Kurumsal düzeydeki zorluklar arasında şunlar yer almaktadır:

İş güvenliği: Sanayi, tehlikeli ve zorlayıcı bir çalışma ortamıdır. Kadınlar, erkeklere kıyasla bu tehlikelere daha fazla maruz kalmaktadır.

Çocuk bakımı: Sanayide çalışan kadınlar, çocuk bakımı konusunda ciddi sorunlar yaşamaktadır. İşverenler, genellikle çocuk bakımı desteği sağlamamakta, bu da kadınların iş-yaşam dengesini sağlamalarını zorlaştırmaktadır.

İşyeri kültürü: Sanayide, kadın çalışanlara yönelik cinsiyetçi ve ayrımcı bir işyeri kültürü hakim olabilmektedir. Bu durum, kadınların işyerinde kendilerini rahat hissetmelerini ve kariyer gelişimlerini engellemektedir.

Türkiye'de sanayide çalışan kadınların karşılaştıkları zorluklar, kadınların ekonomik bağımsızlıklarını kazanmalarını ve ekonomiye katkıda bulunmalarını engellemektedir. Bu zorlukların giderilmesi için, toplumsal ve kurumsal düzeyde çalışmalar yapılması gerekmektedir.

Bu çalışmalar arasında şunlar yer almaktadır:

Cinsiyet eşitliğinin güçlendirilmesi: Cinsiyet eşitliğinin güçlendirilmesi, toplumsal düzeyde kadınların karşılaştığı zorlukların giderilmesine yardımcı olacaktır. Bu kapsamda, cinsiyet ayrımcılığının önlenmesi, toplumsal cinsiyet rollerin dönüştürülmesi ve kadınların eğitim düzeylerinin yükseltilmesi gibi çalışmalar yapılması gerekmektedir.

Sanayi devrimlerinin getirmiş olduğu yenilikler ve teknolojik gelişmeler kadınlara biraz da olsa serbestlik kattığı muhakkaktır. Tüm gelişmelerin zamanla olumsuz etkileri de oluyor. Sanayi Devrimi'nden sonra kadın işçiler emeklerinin karşılığını alabildiler ancak başka zorluklarla da karşılaştılar. Kadınların karşılaştığı en büyük zorluklardan biri iş dengesini sağlayamamaktır. Toplanan verilere göre evli kadınlar hem işte hem de evde ayrı ayrı çaba harcamak zorunda kalıyor. Sanayide çalışanlarda bundan farklı değil. Özellikle örnek verecek olursak mermer sanayiinde çalışan bir kadın şu şekilde konuşabilmektedir: “Sabah gel, akşam çık, eve git, yemek yap, temizle, hepsi senin (G16 Mermer Sektörü)” Çoğu zaman ailesinden destek alamayan kadınlar, aslında şöyle bir sorunla karşı karşıyayım: Yaptıkları işin karşılığını aldıkları için maaş alamıyorlar. Kadınların yaşadığı bir diğer sorun ise ailelerine yeterince zaman ayıramamaktır. Evli kadınların haftada yalnızca bir gün izinli olduklarından ve bunun da ailelerine bakamamalarından şikayetçi oldukları biliniyor. Çalışan kadınların izin günlerinde bile sosyal faaliyetlerde bulunmalarının genellikle zor olduğu, yorgun olsalar ve evde dinlenmek isteseler de izin günlerinde çoğu zaman ev işi yapmak zorunda kaldıkları doğrudur. Dolayısıyla fiziksel açıdan bakıldığında kadın işçiler, erkeklerle aynı işi yapmalarına rağmen erkeklerden daha fazla efor harcıyorlar. Bu nedenle bir gün izin onlara yetmiyor. Kadın işçiler haftada iki gün izinle daha verimli olduklarına inanıyor. Ayrıca kadınlarda yetersiz dinlenme nedeniyle kalça ve sırt ağrılarında artış görülebilir. Sektörde kadın işçiler zamanla daha erken sağlık sorunları yaşıyor. Kadın çalışanların çoğu zaman erkek çalışanlarla iletişim kurmakta ve onlarla empati kurmakta zorluk yaşadıklarını da belirtmek gerekir. Erkek çalışanların kadın çalışanlara karşı sert davranması, anlayışsız olması ve kadınlara bu konuda saygısız davranması nedeniyle kadın çalışanlar erkeklerle iletişim kurmakta zorluk çekiyor. Bu sektörde çalışmanın zorluğuna ek olarak, kadın işçiler çoğu zaman işe gidip gelirken de zorluk yaşıyor.

Çalışan Kadınların İş Yaşamında Karşılaştıkları Sorunlar

Ataerkil toplumsal yapılar insanlık tarihi boyunca yaygındır ancak kadın ve erkek arasındaki ayrım açıktır. Kadın-erkek ayrımı genel olarak kadınları özel ve özel hayatlarıyla sınırlandırmakta ve gerekli kararların neredeyse tamamında ilk sözün erkeklere ait olduğunu göstermektedir. Yani kadınlar doğal olarak üreme ve ev işleri üstlenirken, erkekler emek vererek üretiyor. Kadınların işgücüne katılması, eğitim hakkı, sosyal faaliyetlere katılımı "kadınsı" olduğu için engelleniyor ve yıllar süren mücadelenin ardından kadınlar yasal ve ekonomik özgürlüğe kavuşuyor, bununla sık sık mücadele etmek hakları var. Günümüzde hem hukuk hem de kadınların mücadelesi, iş hayatında kadın-erkek ayrımının yapılmamasını, bu sayede fırsat eşitliğinin sağlanmasını amaçlıyor. Kadınların iş ve aile hayatlarını uzlaştırma çabaları devam ediyor. Japonya'da bazı durumlarda yeterli sonuç alamıyoruz, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler arasında ciddi farklar var (AYTAÇ S. S., 2002).

Kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunları dokuz ana grupta ele alabiliriz:

- 1.Cinsiyet Ayrımcılığı
- 2.Eğitim ve Mesleki Eğitimde Eşitsizlik
- 3.İşyerinde Cinsel Taciz
- 4.İş Bulma ve Yükseltimede Eşitsizlik
- 5.Psikolojik Taciz
- 6.Kayıtdışı Çalıştırma
- 7.Sosyal Haklardan Yararlanmada Eşitsizlik
- 8.İş Güvencesizliği

Cinsiyet Ayrımcılığı

Ayrımcılık, bireylerin veya grupların aşağıdaki gibi bireysel özellikler nedeniyle eşit olmayan ve adil olmayan davranışlara maruz kalması durumunda ortaya çıkar: B. toplumdaki diğer gruplarla karşılaştırıldığında ekonomik, politik veya sosyal olarak dezavantajlı duruma düşmek, güç kaybetmek veya değişmeye zorlanmak (YILDIRIM, 2017).

Kadınların iş hayatlarında karşılaştıkları sosyal ve ekonomik sorunların çoğunun temelinde cinsiyet ayrımcılığı yatmaktadır. Çalışma hayatında kadınlara niteliklerine uygun ve gelişme potansiyeli olan vasıflı işlerin sunulmamasından, erkeklerden daha az ücret alınmasına, ücret eşitsizliğine kadar pek çok cinsiyet farklılığı bulunmaktadır (MANDIRACIOĞLU, 1998).

Eğitim ve Mesleki Eğitimde Eşitsizlik

Eğitim, bireylerin ve toplumun tüm sosyalleşme sürecini kapsayan, onların günlük yaşamlarında bilgi ve becerilerini geliştirmelerini sağlayan, yaşamları boyunca düşüncelerine rehberlik ve anlam kazandıran bir unsurdur. Eğitimin temel amacı bireylerin yetenek ve yeteneklerini toplum kurallarına göre geliştirmelerine yardımcı olmak ve davranışlarında olumlu yönde değişiklik sağlamaktır (GÜNEY, 2000).

Kadınların eğitim yoluyla işgücü piyasasına katılma becerisi erkeklerden farklıdır. Kadınlar eğitimleri sırasında iş ve aile yaşamını birleştirme fırsatının da farkına vardılar. Eğitim düzeyi yüksek kadınların, iş ve aileyi daha düşük eğitim düzeyine sahip kadınlara göre daha kolay birleştirebildikleri ortaya çıktı. Bunun temel nedeni, yüksek eğitilmiş kadınların ücretlerinin daha yüksek olması, bu da onların ev işi, çocuk bakımı gibi hizmetleri piyasa üzerinden sağlamalarını kolaylaştırıyor. İkincisi, çalıştıkları kamu sektörünün iş kanunlarına göre doğum ve emzirme izni, işe geri dönme imkânı, belirli bir süre çalıştıktan sonra emekli olma hakkı gibi haklara sahiptirler. İleri düzeyde eğitim almamış kadınlar genellikle kayıt dışı sektörde istihdam edilmekte, kötü çalışma koşullarından sıkıntı çekmekte ve iş ile aile hayatı arasında denge kurmakta zorluk çekmektedir (İLKKARACAN, 2015).

Kadınların mesleki hayata katılımları İkinci Dünya Savaşı sırasında ve sonrasında arttı. Erkekler savaşa çağrıldığında kadınların erkeklerin görev ve sorumluluklarını üstlenmesi, kadın işgücünün artmasına neden oldu. Bu başlangıçta zorunlu eğitimdi, ancak zamanla eğitimin kalitesi arttıkça daha fazla kadın profesyonel hayata girdi. Böylece kadınlar başlangıçta iş yerinde sorumlulukları erkeklerle paylaşırken, daha sonra ev işleri ve çocuk bakımında da sorumlulukları paylaşmaya başladılar. Bunun sonucunda kadınlar sadece ev hanımı olarak değil, çalışan kadın olarak da anılmaya başlandı. Kadınlar, toplumsal rollerinin kadınlara yüklediği ağır sorumluluklar arasında kişisel ve iş hayatlarını dengelemek için, eş ve anne rollerinin devamı olarak görülen öğretmenlik, hemşirelik,

sekreterlik gibi işler arıyorlar. Böylece kadın ve erkeklere yönelik işler doğdu (AYTAÇ S. S., 2002).

Erkekler gibi kadınların da hem okulda aldıkları eğitime, hem de iş başında aldıkları mesleki eğitime kariyerleri boyunca ihtiyaçları var. Bu nedenle kadınların eğitimi ve mesleki eğitimindeki eşitsizlikleri ortadan kaldıracak önlemlerin belirlenmesi ve bunların uygulanmasının yakından izlenmesi gerekmektedir.

İşyerinde Cinsel Taciz

"Taciz" kelimesi "rahatsız etmek, rahatsız etmek, endişeye neden olmak veya sorun çıkarmak" anlamına gelir. Cinsel taciz ise karşı cinse ahlak dışı bir şekilde mutsuzluk, acı ve acı çektirmek anlamına gelmektedir. İş dünyasında genellikle, ahlak dışı tutum ve eylemleriyle karşı cinste cinsel strese veya rahatsızlığa neden olan, finansal güç veya nüfuz sahibi kişiler anlamına gelir (SARMAŞIK, 2009:4).

İş Bulma ve Yükseltirmede Eşitsizlik

Bireyin mesleki yaşamına katılımı, o meslekte görev almasıyla başlar. Ancak iş ilanları, kadınları daha iş sahibi olmadan ayrımcı tutum ve davranışlarla karşı karşıya bırakabilmektedir (KUHN, 2013).

Cinsiyetçi reklamlar, erkeklerin iş için gerekli niteliklere sahip olmasalar bile işe alındığını açıkça veya örtülü olarak belirten reklamları içerir. İşverenler genellikle önyargılıdır ve kadınlarla çalışmak isteme olasılıkları daha düşüktür. Dolayısıyla iş ilanlarında cinsiyet ayrımcılığı işgücü piyasasını da etkileyerek cinsiyete özgü bir pazarın oluşmasına yol açmaktadır (MAHMUTOĞLU, 2017).

Kadınların iş hayatında ilerlerken karşılaştıkları ayrımcı uygulamalar uzun yıllardan beri gözlemlenmektedir. Kadınların kariyer gelişiminin önündeki engeller şunlardır: Aile ve iş hayatındaki sorumluluklarını uyumlaştıramayan, genellikle vasıflı işlerde çalışan, eğitim düzeyi yetersizliği (O'MAHONY, 2001).

Psikolojik Taciz (Mobbing)

Zorbalık, taciz, sıkıntı ve psikolojik şiddeti ifade etmektedir (Tınaz, 2011: 7). Psikolog Heinz Reimann iş hayatında zorbalığı ilk kullanan kişiydi. Lehman: “Zorbalık, her zaman bir veya daha fazla kişi tarafından kontrol edilen, sistemin kişiyi savunmasız ve çaresiz bıraktığı ve zor durumda bırakacağı işyerinde bir bireye yönelik etik olmayan ve düşmanca davranış olarak tanımlanmaktadır (LEYMANN, 1996). Bu davranışlar haftada en az bir kez ortaya çıkar ve en az 6 ay gibi uzun bir süre boyunca tekrarlanır (DOĞANCI, 2016).

İşyerinde zorbalık sadece kadınlar için değil erkekler için de büyük bir sorundur. Çalışan özellikleri ve cinsiyet faktörleri zorbalığa maruz kalmaya katkıda bulunur. Dünya çapında yapılan araştırmalar, psikolojik tacize en açık kesimin kadınların olduğunu gösteriyor. Haziran 2002'de Almanya'da yayınlanan bir rapora göre, SFS Sosyal Araştırma Enstitüsü işyerinde zorbalığın kapsamını, doğasını ve etkisini taciz açısından analiz etti. Anket, Alman çalışanların %2,7'sinin zorbalığa maruz kaldığını ortaya çıkardı. Kadınların zorbalığa uğrama olasılığı erkeklere göre %75 daha fazladır (Dİ PASQUALE, 2019). Amerika Birleşik Devletleri'nde yapılan bir araştırma, kadınların %77'sinin (ortalama yaş 41) ilk kez zorbalık mağduru olduğunu ve kadın yöneticilerin özellikle kadınları duygusal olarak taciz etme olasılığının yüksek olduğunu ortaya çıkardı (NAMİE, 2000). Günümüz anlamında zorbalığı ticari olarak uygulanabilir hale getiren İsveçli bilim adamı Heinz Reimann, erkeklerin yüzde 45'inin, kadınların ise yüzde 55'inin zorbalığa maruz kaldığını söyledi (LEYMANN, 1996).

Zorbalık bir kurumda kadın-erkek tüm çalışanlara karşı yapılmaktadır ve bu durum kurumun tüm departmanlarını etkilemektedir (DAVENPORT, 2003).

Kayıtdışı Çalıştırma

Kayıt dışı istihdam terimi ilk kez Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) Küresel İstihdam Programı kapsamındaki Kenya raporunda kayıt dışı veya kayıt dışı sektörü kastederek kullanıldı (KALAYCI, 2017). Literatürde kayıt dışı istihdamı tanımlayan pek çok tanım bulunmaktadır. Bu bağlamda Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) kayıt dışı istihdamı “istihdam ilişkisi içinde olan kişinin yasal faaliyetlerde bulunarak iş

performansının gün veya ücret şeklinde ilgili kurum veya kuruluşlara raporlanması” olarak tanımlamaktadır. "Yetersiz veya performans yok."

Kayıtdışı işçilik sosyal güvenlik açısından devleti, çalışanları ve işverenleri olumsuz etkileyerek maddi ve manevi zarara yol açmaktadır (CEREV, 2017).

Çalışanlara ilişkin;

- Kısa vadeli sigorta yardımlarından, iş kazası ve hastalık sigortasından, analık sigortasından ve sağlık sigortasından yararlanma hakkı yoktur.

-Ölüm, yaşlılık veya maluliyet gibi uzun vadeli sigorta yardımlarından yararlanamaz.

- Düzenli veya belirli bir gelirin olmaması nedeniyle sosyal yaşamda zorluklar. İşverenler için;

▪ Kayıtlı işçi çalıştıran firmalar ile kayıt dışı işçi çalıştıran firmalar arasında haksız rekabet oluşmakta ve bunun önlenmesi zordur.

- Ölçek ekonomisinden yararlanılamaması, maliyetlerin artması ve istenilen ölçeğe ulaşılamaması;

- Kayıt dışı istihdamda çalışan çalışanlar iş güvensizliği yaşamakta, bu durum onların mutsuz olmasına, verimli çalışamamasına ve işe bağlılıklarının zayıf olmasına neden olmaktadır.

Duruma gelince;

▪ İşverenler kayıt dışı çalışan kişiler için devlete sigorta primi ödememektedir ve bu durum sosyal güvenlik bütçesinde büyük açıkların oluşmasına yol açmaktadır.

- Aktif-pasif dengesinin bozulması ve sosyal güvenlik sisteminin mali tıkanması;

▪ Geliri olmayan kişilerin sigorta primlerinin ücretsiz ödenmesini artırın.

Kayıt dışı istihdamın tercih edilmesinin başlıca nedenleri arasında vergiden kaçınma, köyden kente göç, eğitim seviyesinin düşük olması ve evden çalışmanın faydaları yer alıyor. Erkeklerin yükseköğretime kadınlara göre nispeten daha kolay erişebilmesi onların işgücü piyasasında daha yüksek vasıflarla kalmalarına ve bunun sonucunda kayıtlı sektörde iş bulmalarının daha kolay olmasına olanak tanıyacaktır. Ekonomik gelir elde etme ihtiyacı duyan kadınlar kayıtlı sektörde iş bulamayınca kayıt dışı sektöre yönelmek zorunda kalıyor. İşverenler kayıt dışı sektörde ağırlıklı olarak kadınları tercih ediyor.

Çünkü kadınlar erkeklere göre daha düşük ücretle çalışmayı kabul edebiliyorlar. Kayıt dışı istihdam kadınların ücretlerini düşük tuttuğu gibi sosyal haklardan ve güvenlikten yararlanmalarını da engellemektedir. Şu anda, işgücü piyasasındaki artan belirsizlik, kayıt dışı istihdamı daha da kötüleştirmektedir (AVCI AKSU, 2014).

Sosyal Haklardan Yararlanmada Eşitsizlik

Sosyal güvenlik kavramı, grev hakkı, sendikaların örgütlenmesi ve sağlık hizmetleri, kadın erkek fark etmeksizin tüm insanların eşit şekilde yararlanması gereken en temel sosyal haklardır. Kadın işçiler sendikalaşma ve sosyal haklar kapsamındaki sendikal faaliyetlere katılma konusunda erkek meslektaşlarının gerisinde kalıyor. II.Dünya Savaşı sırasında erkeklerin savaşa katılması kadın işçi ihtiyacını doğurdu, kadın işçi sayısı arttı ve kadınlar yasal hükümler çerçevesinde sendika kurma hakkından yararlanmaya başladı. her zaman var olmuştur. Yeterli değildi. Sendikal çalışmanın genel olarak erkek işi olarak görülmesi de bu duruma katkıda bulunuyor olabilir (KOCACIK F. v., 2005).

İş Güvencesizliği ve işsizlik kaygısı

İstihdam güvencesizliği oldukça önemli bir konu olup, işgücüne katılan kadın ve erkeklerin günlük yaşamlarında belli bir düzeni sağlayabilmeleri, bireylerin hem maddi hem de manevi olarak rahat yaşayabilmeleri için yolların düşünülmesi gerekmektedir (ALTAY, 2016).

Dünya çapındaki yıkıcı teknolojik gelişmelerin bir sonucu olarak teknolojik işsizlikle ilgili endişeler, işçiler arasında işleri konusunda bir güvensizlik duygusu yarattı. Bu duygular kişilerin stresini artırır, motivasyonunu azaltır, işe bağlılık ve performansı en aza indirir ve çalışanların karar alma sürecinden kopmasına yol açar. Bu nedenle, kurumsal hedeflere ulaşırken işsizlik, performans, çalışan bağlılığı ve azalan motivasyon gibi endişeleri ele almak, mevcut ve gelecekteki yöneticiler için büyük bir zorluktur. (CİVELEK, 2020).

Sanayi devriminin her aşamasının genel bir sonucu olarak insan hayatındaki makineler, yapay zeka ve otomasyon, geçmişte insanların gerçekleştirdiği görevleri devralmaya hazırlanıyor. Otomasyonla birlikte dijital teknolojiler, özellikle internetteki pazaryerleri (web siteleri), şirketlerin işlerini çok hızlı bir şekilde büyütmelerine veya daraltmalarına

olanak tanıyor. Şirketlerdeki bu hızlı değişimler organizasyon yapılarında da hızlı değişimlere yol açmaktadır. Bu gelişmeler işçilerin kolaylıkla işlerini kaybedebilecekleri anlamına geliyor. Teknolojik dünya iş dünyasının sınırlarını bulanıklaştırıp işler için gerekli becerileri yeniden tanımladıkça, bazı insani becerilerin yerini teknolojik makineler alıyor (Dünya Bankası, 2019). İşgücü piyasasındaki değişim ve değişimlere toplumdaki değişimler de eşlik etmektedir. Yapay zeka çok yakında ilgili tüm süreç ve prosedürleri insan müdahalesine gerek kalmadan optimize edecek. Teknolojideki ilerlemeler birçok çalışanın geleceği hakkında belirsizlik hissetmesine neden oldu. Bu nedenle teknoloji otomatik olarak bireyin çalışma durumuna yönelik bir tehdit olarak algılanmaktadır. Çalışan kadınların istikrarsız işyerlerinde çalışmalarının, çalışma saatleri ve ücret yapılarının belirsiz olmasının nedeni sadece eğitim düzeyleri ve nitelikleri değil, aynı zamanda iş ve aile arasında uygun bir denge ve ilişki kuramamalarıdır. Kadınların yaşamları, yalnızca iş değil aynı zamanda aile ve kişisel sorumlulukları da yerine getirme ihtiyacıyla tüm işlerini ve yaşam tarzlarını şekillendiriyor. Kadın işçiler rolleri nedeniyle geride kalıyor ve iş güvencesizliği yaşama olasılıkları erkeklere göre daha fazla (AVCI AKSU, 2014).

Çalışan Kadınların Aile Yaşamında Karşılaştıkları Sorunlar

İş güvenliğinin sağlanması: İş güvenliğinin sağlanması kadınların sektörde çalışmasını daha güvenli hale getiriyor. Bu nedenle işyerinde iş güvenliği standartlarının iyileştirilmesi ve kadın işçilere iş güvenliği konusunda bilgi verilmesinin değerlendirilmesi gerekmektedir. Çocuk bakımı desteğinin uygulanması: Çocuk bakımı desteği kadınların iş-yaşam dengesini kurmasına olanak sağlar. Bu amaçla işverenlerin çocuk bakım desteği sağlaması ve devletin ücretsiz ve düşük maliyetli çocuk bakım hizmetleri sunması dikkate alınmalıdır. İşyeri kültürünüzü değiştirin: İşyeri kültürünüzü değiştirmek, kadınların işyerinde daha rahat hissetmelerine yardımcı olacaktır. Bu bağlamda kadın çalışanların katılımının artırılmasına ve işyerinde cinsiyet ayrımcılığının önlenmesine yönelik tedbirler geliştirilmelidir. Kadınların yüksek düzeyde sorumluluk sahibi olduğu, uzun vadeli başarı ve tatmin hakkına sahip olduğu iş ve aile ortamı, kadın ve erkeklerin günlük yaşamlarında her zaman üstlenmeleri gereken en önemli rollerden biridir. Günümüzde aileler eşleri ve çocuklarıyla yeterince vakit geçirip ortak ilgi alanlarını paylaşmak isterler ancak iş hayatının ve çalışma hayatının talepleri her geçen

gün artmaktadır. İş ve ailenin eş zamanlı talep ve ihtiyaçları, çalışan kadınlar üzerinde büyük bir baskı oluşturuyor ve rollerin dengelenememesi çatışmalara neden oluyor (KARACAN, 2011).

Kadınların iş hayatında karşılaştıkları güvencesiz çalışma koşulları, öngörülemeyen çalışma gün ve saatleri ile sonuçlanan güvencesiz istihdam ilişkileri, işverenin yönetim politikalarına uygun olarak müşterilere karşı ilgili davranışlar ve işverenlerden gelen yüksek düzeydeki tacizler, performans beklentileri ve baskılar kadınların çalışmamasına neden olmaktadır. İş ve aile hayatını dengelemek. Zor. Sonuç olarak çalışanlar iş hayatının taleplerini karşılamak için ihtiyaç duydukları zamanın çoğunu aileleriyle vakit geçirerek geçiriyorlar. İş yerinde çok fazla zaman geçiren çalışanlar, alışveriş yapma, çocuk bakımı ve evdeki günlük yaşamın taleplerini karşılamakta zorluk çekiyor (ÖZMETE, 2012).

Sonuç olarak kadınlar iş hayatlarında aile hayatlarında da birçok sorunla karşılaşmaktadırlar. Bu konuları aşağıdaki başlıklar altında ele almak mümkündür:

1. İş-aile çatışması

Çatışma, iş, aile veya diğer konularda kişisel çıkarlar veya hedefler arasındaki uyumsuzluktan kaynaklanan bir durumdur (TING-TOOMEY, 1991). Çatışma, insanların istenmeyen bir durum ya da sorunla karşılaştıklarında ve çözüm bulamadıklarında yaşadıkları duygusal gerilimdir ve bu gerilim davranışlarına da yansır (BAYKAL, 2014).

İş-aile çatışması, insanların rolleri arasında ortaya çıkan bir tür çatışma/rol çatışmasıdır. Sosyal ve ekonomik gelişmeyle birlikte bireylerin oynadığı rol artmaktadır. Örneğin bu bir üniversite hocası ya da anne, kardeş ya da eş gibi bir aile üyesi olabilir. Bazen bireyler bu rolleri karıştırıp rol çatışması yaşayabilirler (KOCACIK F. , 2003).

2. Ev İşleri Sorunu

2. Görev sorunları

Günümüzde kadınların emeğinin büyük bir kısmı evde istihdam edilmektedir. Meslek yaşamında yer alan kadınların, seviyeleri ne olursa olsun, ev hanımı olarak sorumluluklarını yerine getirmeye devam etmeleri gerekmektedir. Kadınlar ev kadını olma rollerinin yanı sıra şehirlerde, köylerde, ev içi ve dışında, sanayide de çeşitli üretim faaliyetlerinde bulunmakta ve çalışma ortamlarına bağlı olarak çeşitli sorunlarla karşılaşmaktadırlar (AYTAÇ S. S., 2002).

Kadınlar çalışmaya aktif olarak katılsalar bile toplumsal cinsiyet rolleri değişmeden kalacaktır. Kadının iş yaşamında çalışan rolü ile özel yaşamında ev hanımı rolü genellikle çatışmalardan dolayı birbirini olumsuz etkilemektedir. Hatta çalışan kadınlar iş çıkışı evlerine gidiyor ve işteki ikinci günlerinde kendi ev işlerini yapıyorlar. İşten eve yorgun geldiğinizde ve dinlenmeniz gerektiğinde ütü yapmak, bulaşıkları yıkamak, yemek pişirmek, çocuklarınıza ve büyüklerinize bakmak zorundasınız (AYDIN E. , 2008).

3. Çocuk Bakımı

Kadınların işgücü piyasasındaki en büyük engellerinden biri çocuk sahibi olmaktır. Çalışan kadınların doğum yapmadan önce bebeğin bakımına kimin yardımcı olacağını ve onlara nasıl destek vereceklerini planlamaları gerekiyor. Maalesef ülkemizde yasal olarak tanınan doğum izni süresi yeterince uzun değildir. Bebeklik döneminde anne sütü çocuğun beden ve ruh sağlığı açısından oldukça önemlidir ve bu dönem anne sevgisi ve ilgisi gerektirdiğinden dolayı yetersizdir (KOCACIK F. v., 2005).

Çalışan bir kadın vasıflı ve iyi maaşlıysa, çocuk bakım hizmetlerini başka yollarla dışarıdan satın alabilir, böylece yükümlülüklerini azaltabilir, ancak vasıfsız çalışan bir kadın bu hizmeti satın alacak maddi güce sahip olmayabilir. Kazandığı ücretler bu durumda genellikle onların iş piyasasına girmelerini engellemektedir (BELET, 2013). Türkiye’de işyeri ile ilgili anaokulu ve kreşlerin yetersizliği ve maliyetinin yüksek olması, devlet okulları olarak adlandırılan temel eğitim kurumlarının çalışma düzeninin genellikle kadınların çalışma saatlerine denk gelen yarı zamanlı çalışma olması ve uyumlu olmamasıdır. Annelerin çocuklarına maksimum bakımı sağlayabilecekleri düşüncesiyle birlikte çocuk sahibi kadınlar çalışmaktan kaçınma veya işten izin alma eğiliminde oluyor. (ÇAKIR, 2008).

Çalışan kadınların işten ayrılma nedenlerinin çoğunun aile ve iş sorumluluklarının getirdiği yükten kaynaklandığı ancak kararlarının nedenlerinin çoğunlukla işverenlerinden, üstlerinden, iş arkadaşlarından, politikalarından, uygulamalarından vb. etkilendiği bilinmektedir. , tavrı olarak. Bu iş yeri için. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü'nün 2014 yılında yayınladığı "Türk Kadınlarının İşgücü Profili İstatistikleri Analizi"ne göre evli çalışan kadınların işgücüne katılma ve istihdam oranları yüzde 25'e kadar düşüyor. 49 yaşına kadar En düşük yaş grubudur. Kadınların çocuk bakımını özel olarak sağlamak zorunda olması ve çocuk

bakım hizmetlerinin çoğunun dışarıdan sağlanamayacak kadar pahalı olması, çalışan kadınların işini daha da zorlaştırmakta, çocuk bakım hizmetlerinin önemi ve bu durumun karşı önlemlerin güçlendirilmesi ihtiyacını vurgulamaktadır (DURMAZ, İşgücü Piyasasında Kadınlar ve Karşılaştıkları Engeller, 2016).

3.4. Cam Tavan, Kadın ve Ekonomik Şiddet

Cam tavan kavramı, ilk olarak 1970'li yıllarda kullanılmaya başlanmıştır. Kadınların yönetim pozisyonlarındaki yetersiz temsilini açıklamak için kullanılan bu metafor, günümüzde hala geçerliliğini korumaktadır.

Cam tavan sendromu, kadınların üst yönetim pozisyonlarına yükselmelerini engellemektedir. Bu durum, kadınların ekonomik bağımsızlıklarını kazanmalarını, iş yaşamında liderlik rollerinde yer almalarını ve işyerinde kendilerini rahat hissetmelerini engellemektedir.

3.4.1. Cam Tavan Kavramı

"Bir şeyin imkansız olduğuna inandığınızda, zihniniz onun neden imkansız olduğunu kanıtlamaya başlar. Ancak bir şeyin mümkün olduğuna inandığınızda, zihniniz ona bir çözüm bulmak için çalışmaya başlar." Dr. David J. Schwartz Bir kavram olarak cam tavan, ilk kez 1970'li yıllarda Amerika Birleşik Devletleri'nde kendini ifade etmeye başladı. "Kadın çalışanların liderlik pozisyonlarına ulaşmasını engelleyen örgütsel ve davranışsal önyargılardan kaynaklanan anlaşılabilir ve yapay olarak engeller." (WIRTH, 2001). Başka bir tanıma göre, esas olarak "eğitimde, hükümette, iş dünyasında ve kar amacı gütmeyen kuruluşlarda üst pozisyonlara ulaşmak isteyen kadın işçilerin karşılaştığı engelleri" tanımlıyor. "Cam tavan" tabiri sadece kadın çalışanlar için geçerli değildir. Erkek, etnik azınlık ve hatta kadın çalışanların da gelişimlerinde engellerle karşılaşması "cam tavan" kavramıyla açıklanabilir (LOCKWOOD, 2004). Cam tavan söyleminin tüm tanımları dikkate alındığında "şeffaf" veya "görünmez" gibi iki farklı anlama gelen belirsiz ifadelerin bulunması, araştırmacıların örgütlerde cam tavanın varlığını tespit etmesini zorlaştırmaktadır.

Cam tavan konseptine ilişkin üç farklı görüş bulunmaktadır. Bunlar (LOCKWOOD, 2004);

1. Kadınlar kendi güçleri ve çalışmaları sayesinde yüksek mevkilere ulaşabilirler;
2. Kişisel yaşamınız ile işinizi dengelemeyi deneyebilirsiniz.
3. Küçük ve orta ölçekli işletmelerde çalışan kadınların girişimcilik becerileri çoğu zaman göz ardı edilmektedir. Bu açıdan bakıldığında cam tavan kavramını destekleyen verilerin analizi objektiflikten yoksundur. Kadınların iş hayatına katılımının artması, iş hayatında kadınlara yönelik araştırmaların da artmasına neden oldu. Anket verileri, özel sektördeki kadın yöneticilerin orta düzeyde sıkışıp kalma ihtimalinin daha yüksek olduğunu gösteriyor. Yöneticilik kademesine gelince, yönetici pozisyonlarındaki kadın sayısına ilişkin de oldukça olumsuz veriler var. Bilindiği gibi bilim insanları pireleri incelediklerinde her pirenin farklı bir sıçrama yüksekliğine sahip olduğunu buluyorlar. Birkaç pire alın ve bunları 30 cm yüksekliğinde bir kâseye kapatın. İlk önce metal tabanı ısıtın. Sıcaklığın başlamasıyla birlikte pireler etkilenmeye ve her defasında cama çarpıp düşmeye başlayarak zıplamaya başlar. Yerin sıcaklığı arttığında tekrar zıplamaya çalışır, tekrar cama çarpıp yere düşer. Pirelerin zıplarken önlerini tıkayan camın farkında olmadıklarını anlamaları da zordur. Pireler defalarca cam tavana çarptıktan sonra ancak 30 cm yüksekliğe kadar sıçrayabildiklerini öğrenirler. Tüm pirelerin aynı yüksekliğe sıçradığı netleştiğinde deneyin bir sonraki aşaması başlar. İkinci aşamada ise zemin tekrar ısıtılır ve pireler ancak yaklaşık 30 cm yüksekliğe sıçrayabilir. Kâse çıkarılsa ve daha yükseğe sıçrayabilseler bile pireler daha yükseğe zıplamaya cesaret edemezler. Çünkü cam tavana çarparak öğrendikleri sınırlı hayata sadık kalıyorlar. Artık engel akıllarına yerleşmiştir. Pireleri kısıtlayan cam tavan ortadan kalkmış olsa da pirelerin bilincinde hala içsel engeller mevcuttur. Bu araştırma, organizmaların öğrenemediği şeyleri bir şekilde öğrenebileceğimizi gösteriyor. Pirelerin yaşadığı belirtilere "cam tavan sendromu" denir. Psikolojide buna "öğrenilmiş çaresizlik" de denir (DEMİREZEN, 2023).

3.4.1.1. İş Yaşamında Cam Tavan

Cam tavan konsepti 1970'li yıllarda Amerika Birleşik Devletleri'nde tanıtıldı. Bunlar, kadın çalışanların liderlik pozisyonlarına ulaşmasını engelleyen stereotip ve önyargıların yarattığı yapay ve görünmez engellerdir (WRİGHT, 2018).

Cam tavan sendromunun birçok tanımı vardır. Tanımlardan bazıları şunlardır:

Cam tavan, çalışan kadınların istenilen seviyeye ulaştıktan sonra bile devletin üst kademelerine veya üst kademelerine terfi etmelerinin engellenmesi, genelleştirilemeyecek sebep veya mülahazalarla kadın çalışanların idari alandan uzak tutulması olgusudur (AYDIN Ş. Ö., 2007).

Cam tavan, istenilen seviyeye ulaştığını düşünen ve daha sonra önemli bir yükselme arzulayan kadın yöneticilerin istenilen terfiyi alamamaları ve istenilen seviyeye ulaşamamaları ile ortaya çıkmaktadır.

Cam tavan, açıkça anlaşılamayan, aşılamayan, başarılı olsun ya da olmasın çalışan kadınların gelişimini engelleyen bir dizi engeli ifade ediyor.

Cam tavan, kadın çalışanların başarı ve becerilerinin göz ardı edilmesi, onların zirveye ulaşmalarının engellenmesi ve kurum ve kuruluşların performansının düşmesi anlamına gelmektedir. (AYDIN Ş. Ö., 2007).

Türkiye'de yapılan bir araştırmaya göre sigorta ve bankacılık sektöründeki 64 şirkette çalışanların yüzde 43'ü, orta düzey yöneticilerin yüzde 26'sı, üst düzey yöneticilerin ise yalnızca yüzde 3'ü kadındır (ERGENELİ, 2004).

Bu çalışmada cam tavan sendromuna yol açan engeller temel olarak üç faktör (toplumsal, örgütsel ve bireysel) olarak anlatılmıştır.

3.4.1.2. Cam Tavan Sendromunun Üç Boyutu

Kadınların işyerinde karşılaştığı “cam tavan sendromu”nun üç boyutu vardır. Çalışan kadınların iş hayatında üst düzey pozisyonlara ulaşmasını engelleyen üç husus şunlardır: (AYCAN, 2004);

1. Erkek yöneticilerin getirdiği engellerin derecesi:

En büyük engel kadınlara yönelik önyargıdır. Genellikle olumsuz olarak ifade edilen bu önyargılar, çalışan kadınların kendilerine verilen üst düzey görevleri yerine getiremeyecekleri görüşünü de içermektedir. Karakter, azim ve kararlılık bakımından tamamen yetersiz kabul edilirler. Erkek yöneticilerin oluşturduğu diğer engeller arasında “çalışan kadınlarla diyalog kurmanın zorlukları” ve “çalışan erkeklerin güçlü pozisyonlarda kalma arzusu” yer alıyor.

2.Kadın yöneticilerin karşılaştığı engellerin derecesi:

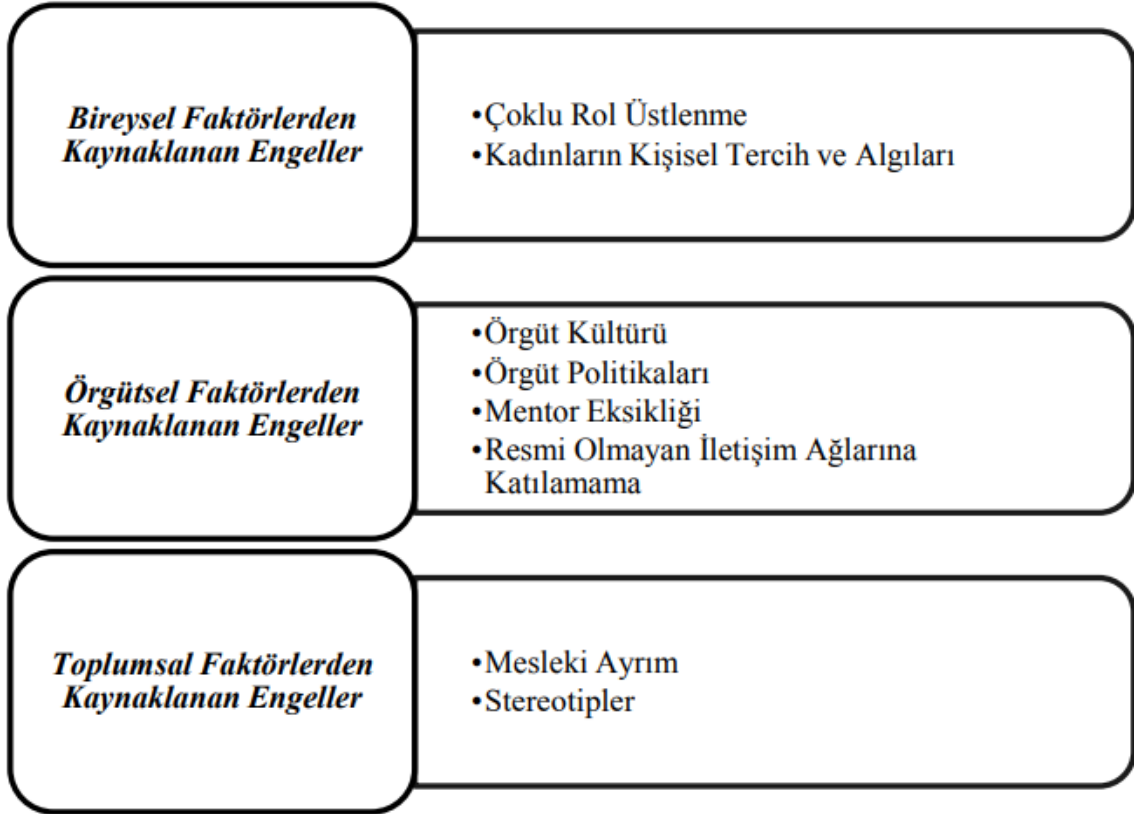
Her ne kadar öncelikle erkek yöneticilerin oluşturduğu engeller tartışılrsa da kadın yöneticilerin de engelleri göz ardı edilmemelidir. Çalışan kadınların liderlik pozisyonlarında yarattığı engeller şu şekilde ifade edilebilir: Kendine referans yanlılığı: Çalışan kadın yöneticilerin bilinçaltı, "Benim bu noktaya nasıl geldiğim önemli değil, herkes bu noktaya gelebilir" diyor. Özel bir çabaya gerek yoktur. Kraliçe Arı Sendromu: Zirvedeki "tek kadın" gibi hissetme ayrıcalığı ve başarı ölçüsüdür.

3. Kendi kendine konulan engellerin boyutları:

Cinsiyet rolleriyle ilgili davranışlar.

- "Kadınlar nerede?" sorusuna cevap bulamıyorum.
- Sosyal normları eleştirilmeden kabul edin.
- Kadınlara karşı olumsuz tutuma sahip olmak.
- İş-aile çatışmaları ve suçluluk duygusuyla baş edememek.
- güvensiz
- Sistemin değişmeyeceğine inanın.
- Kariyer ilerleme fırsatlarını seçmemek.
- Kariyer gelişimi için gerekli sorumlulukları üstlenmemek.

3.4.1.3. Kadın İdarecilerde Cam Tavan Engelleri



Şekil 12. (KARACA, 2007): Cam Tavan Engelleri.

İşletmelerde kadınların idarecilik pozisyonlarında da cam tavan sendromundan kaynaklanan engeller mevcuttur. Kadın idarecilerin kariyer gelişiminde bireysel faktörlerden kaynaklanan engeller, genellikle kişisel deneyimler, tutumlar, yetenekler ve yaşam tercihleri gibi unsurları içerir. İşte kadın idarecilerde bireysel faktörlerden kaynaklanan olası engelleri ele almakta fayda var.

Bazı kadınlar, toplumsal normlar ve cinsiyet stereotipleri nedeniyle liderlik rollerine olan inançları konusunda güvensizlik yaşayabilirler. Bu, kariyer hedeflerine ulaşmada bir engel çıkarabilir. Geleneksel olarak, iş dünyasındaki liderlik özellikleri genellikle erkeksi özelliklerle ilişkilendirilmiştir. Bu durum, kadın idarecilerin farklı bir çalışma stiline veya iletişim tarzına sahip olmalarını nedeniyle bazı zorlukları da beraberinde getirmektedir. Kadın idareciler, genellikle aile sorumlulukları ile profesyonel görevleri dengelemekte zorlanabildikleri vakidir. Bu durum, iş yerindeki taleplerle aile yaşamları arasında bir denge bulmayı da güçleştirmektedir. Kadınlar, kariyer hedefleri ve motivasyonları konusunda bireysel farklılıklara sahiptir. Bazı kadınlar daha fazla liderlik rolüne ilgi duyarken, diğerleri daha farklı kariyer hedeflerini de tercih edebilmektedirler. Kadınların

liderlik pozisyonlarına gelmelerini desteklemek için, yetenek geliştirme ve liderlik eğitimi fırsatlarına erişimleri önemlidir. Ancak bazı durumlarda, bu tür fırsatlara erişim konusunda eşitsizlikler yaşanabilir. İş dünyasında etkili ağ kurma ve iletişim becerileri önemlidir. Kadın idareciler, bu becerileri geliştirmekte desteklenmezse, terfi ve liderlik pozisyonlarına yükselmekte zorluk yaşayabiliyorlar.

Genellikle bireysel faktörlerle başa çıkmak ve kadın idarecilerin kariyer gelişimini desteklemek için kişisel gelişim programları, mentorluk ve koçluk gibi destekleyici önlemler alınabilir. Ayrıca, iş yerlerinde cinsiyet eşitliğini teşvik eden kültürlerin oluşturulması da önemlidir. Bu, kadın liderlerin kariyerlerini daha etkili bir şekilde yönetmelerine yardımcı olmaktadır.

3.4.2. Bireysel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller

Kadın idarecilerin kariyer gelişiminde bireysel faktörlerden kaynaklanan engeller, genellikle kişisel deneyimler, tutumlar, yetenekler ve yaşam tercihleri gibi unsurları içerir. Kadın idarecilerde bireysel faktörlerden kaynaklanan olası engellere değinilmesi konunun anlaşılmasına açıklık getirecektir.

Özgüven ve Kendine İnanç bireysel faktörlerde başta gelir. Bazı kadınlar, toplumsal normlar ve cinsiyet stereotipleri nedeniyle liderlik rollerine olan inançları konusunda güvensizlik yaşayabilirler. Bu, kariyer hedeflerine ulaşmada bir engel oluşturabilir.

Çalışma Stili ve İletişim Tarzı belirleyici bir unsurdur. Geleneksel olarak, iş dünyasındaki liderlik özellikleri genellikle erkeksi özelliklerle ilişkilendirilmiştir. Bu durum, kadın idarecilerin farklı bir çalışma stiline veya iletişim tarzına sahip olmalarını nedeniyle bazı zorlukları beraberinde getirebilir. Aile ve İş Dengesi de etkileyici bireysel faktörlerdendir. Kadın idareciler, genellikle aile sorumlulukları ile profesyonel görevleri dengelemekte zorlanabilirler. Bu durum, iş yerindeki taleplerle aile yaşamları arasında bir denge bulmayı güçleştirebilir.

Kariyer Hedefleri ve Motivasyon da faktörlerin arasından saymak gerekir. Kadınlar, kariyer hedefleri ve motivasyonları konusunda bireysel farklılıklara sahiptir. Bazı kadınlar daha fazla liderlik rolüne ilgi duyarken, diğerleri daha farklı kariyer hedeflerini tercih edebilir. Yetenek Geliştirme ve Eğitim bireysel faktörlerin oluşumunda önemli bir etkidir. Kadınların liderlik pozisyonlarına gelmelerini desteklemek için, yetenek

geliştirme ve liderlik eğitimi fırsatlarına erişimleri önemlidir. Ancak bazı durumlarda, bu tür fırsatlara erişim konusunda eşitsizlikler olabilir.

Ağ ve İletişim Becerileri de faktörlere etki eden unsurlardandır. İletişim de beceri de oldukça etkilidir. İş dünyasında etkili ağ kurma ve iletişim becerileri önemlidir. Kadın idareciler, bu becerileri geliştirmekte desteklenmezse, terfi ve liderlik pozisyonlarına yükselmekte zorluk yaşayabilirler.

Bu bireysel faktörlerle başa çıkmak ve kadın idarecilerin kariyer gelişimini desteklemek için kişisel gelişim programları, mentorluk ve koçluk gibi destekleyici önlemler alınabilir. Ayrıca, iş yerlerinde cinsiyet eşitliğini teşvik eden kültürlerin oluşturulması da önemlidir. Bu, kadın liderlerin kariyerlerini daha etkili bir şekilde yönetmelerine yardımcı olabilir.

3.4.2.1.Çoklu Rol Üstlenme

Kadınların aile hayatında erkeklere göre daha fazla sorumluluğu vardır. Çoğu ülkede ve farklı zamanlarda yapılan araştırmalar, çalışan kadınların aile sorumluluklarının aynı kaldığını göstermektedir. Çalışan bir kadın evlenmek istediğinde iyi bir eş, anne, işyerinde çalışan olma motivasyonu ile hareket eder ve o motivasyonla çalışmaya devam eder. Kadın çalışanların tüm bu rolleri tamamlaması, pek çok zorluğu beraberinde getirmesi nedeniyle oldukça zordur. Bu nedenle evli ve çocuklu kadınların kariyer gelişimleri yavaşlamakta veya işten ayrılma kararı ile sona ermektedir. Zaman zaman kadın çalışanların mesleki gelişimlerini ilerletmek adına evliliklerini ileri bir tarihe erteleme, hiç evlenmek istememe, hatta boşanma eğilimi gösterdiklerini görüyoruz. Sonuç olarak kadının aile içindeki rol ve sorumlulukları nedeniyle kariyer ilerleme fırsatlarının sınırlı olması, günümüzde birçok organizasyon yapısında var olan "cam tavan" kavramını ön plana çıkarmaktadır.

3.4.2.2.Kadınların Kişisel Tercih ve Algıları

Bazıları erkeğin yerinin “iş yeri”, kadının yerinin ise “aile ve ev” olduğunu düşünüyor ancak bu sayı her geçen gün azalıyor. Bu bakış açısı aynı zamanda kadınların kendilerini ve işlerini nasıl algıladıklarını da etkilemektedir. Kadının evde bir yeri olduğu, kadının sadece belli alanlarda çalışabileceği gibi yaygın toplumsal inanışlar, istemeden de olsa kadınların bilinçaltına yerleşiyor. Toplumda kadınlar kendilerinin zayıf olduğuna inanır

ve etraflarındaki güçlere inanmazlar. Kendilerini duygusallıkla özdeşleştiren kadınlar, "öğrenilmiş çaresizlik"ten etkilenmekte ve gerçek güçlerini ortaya çıkaramamakta, yönetilen yollardan ilerleme sağlayamamaktadırlar (BAYRAK & Yücel, 2000). Kendi gücünün farkında olan kadınlar bile her zaman yeteneklerini ortaya koyma ihtiyacı hissederler ve bunu yapmanın zorluğu nedeniyle sistem değişikliğinden umutlarını kaybederler ve kendilerine engel olurlar. Diğer bir neden de kadınların terfi konusunda daha az istekli olmalarıdır. Erkeklerden daha hırslı değildirler. Çünkü bu konunun getirdiği siyasi istikrarsızlığa, hırsa ve entrikalara dayanamamakta ve ailelerinin incinmesinden korkmaktadırlar. Bu noktada ortadan kaybolacaklarına ve "erkek gibi kadın" olarak anılacaklarına inanıyorlar.

3.4.3. Örgütsel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller

Kadın idarecilerin kariyerlerinde karşılaştığı engeller sadece bireysel faktörlere değil, aynı zamanda örgütsel faktörlere de dayanabilir. İşte kadın idarecilerde örgütsel faktörlerden kaynaklanan potansiyel engeller: Örgüt içinde cinsiyet temelli ayrımcılık, kadın idarecilerin terfi, ödüllendirme ve liderlik fırsatları konusunda eşit şartlara sahip olmalarını engelleyebilmektedir. İnsan kaynakları politikaları, terfi, ücretlendirme ve eğitim olanakları gibi konularda cinsiyet eşitsizliği yaratabilir. Kadınlar, yükselme ve terfi süreçlerinde cinsiyet temelli önyargılarla karşılaşabilmektedir. Belirli pozisyonlara yükselme adımlarında, cinsiyet ayrımcılığının daha belirgin hale gelebileceği birçok organizasyon bulunmaktadır. Örgüt kültürü, cinsiyet eşitsizliğini teşvik edebilir veya engelleyebilir. Kadın idareciler, cinsiyet eşitsizliği konusunda farkındalığı artırmak ve destekleyici bir kültür oluşturmak adına örgüt içinde çalışmak zorundadırlar. Kadın idarecilerin kariyer gelişimini destekleyen ağ ve mentorluk fırsatlarına erişimleri sınırlı olabilir. Bu da kadın idarecilerin profesyonel gelişimleri ve liderlik yeteneklerini geliştirmeleri konusunda zorluklar oluşturmaktadır. Çalışma saatlerinde de esnek çalışma imkanları, kadın idarecilerin iş ve aile yaşamları arasında denge kurmalarına yardımcı olabilir. Ancak, bu tür esnekliklerin yetersiz olması halinde kadınların kariyerlerinde engel oluşturmaktadır. Bu örgütsel faktörlerle başa çıkmak ve kadın idarecilerin kariyer gelişimini desteklemek için organizasyonların cinsiyet eşitliği politikaları uygulaması, çeşitlilik ve dahililik konusunda farkındalık yaratması, eğitim programları sunması ve cinsiyet eşitliğini destekleyen bir kültür oluşturması önemlidir. Bu adımlar, kadın

idarecilerin liderlik pozisyonlarında daha fazla görünürlük kazanmalarına ve başarılarına odaklanmalarına yardımcı olabilir.

3.4.3.1. Örgüt Kültürü

Kadınların istihdam olanakları için kurum kültürü önemlidir. Bir topluluğun katılımcıları tarafından paylaşılan inançlar, algılar, değerler, semboller ve normlar sistemi olarak tanımlanabilir (İŞCAN, 2007). Koşullar bazen kuruluştan kuruluşa değişiklik gösterir. Toplumda kadın ve erkeğe verilen davranışlar ve roller. İnsanların zihinlerinde oluşan cinsiyet tanımı, insanların işyerindeki davranışları üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Bir işyerinde "cinsiyet" konusunda benimsenen değerlere bakarak o tesis içindeki çalışanların davranış, tutum, rol ve değerlerini belirleyebiliriz. Bu durumda örgüt içerisinde kadın ve erkeklere ayrı fırsatlar sağlanmaktadır. Şirketlerin "erkek egemen" olduğunun söylenmesinin nedenleri ise şöyle:

- Tarih boyunca kadının sabit konumu;
- Kadın çalışanlar erkek meslektaşlarıyla gayri resmi iletişim kurmakta zorluk çekiyor.
- Sahip oldukları yönetici pozisyonları onlara organizasyonun tamamını yönetme olanağı sağlamamaktadır.
- İşi ve görevleri erkeklerin ihtiyaçlarını ve değerlerini karşılayacak şekilde tanımlayın.
- Erkekler kadınlarla çalışmaktan hoşlanmazlar. Erkek egemen örgüt kültüründe kadın çalışanların nasıl konumlandırıldığını göstermek için çeşitli karşılaştırmalar yapılabilir. Oluşturulan görüntülerde erkeklerin kadınlara yönelik tutumları "dostça" ve "düşmanca" olmak üzere iki şekilde ifade ediliyor. Buna göre kadınlara üç farklı şekilde davranılmaktadır.

Kabul ettirilen, muhalefet edilen, kabul edilen (BACACI VAROĞLU, 2001).

Tablo 1. (BACACI): Erkek egemen kültürde kadının konumu metaforu

| | KADININ KONUMLANDIRILMASI | | |
|-----------------------|----------------------------------|-------------------------|------------------------|
| Erkeğin Konumu | Kabul Edilen | Muhalefet Edilen | Kabul Ettirilen |
| Dostca | Konuk (misafir) | Yazlıkçı | Yeni gelen |
| Düşmanca | Marjinal | Köstebek | Davetsiz misafir |

Kaynak: Demet Bacacı-Varoğlu, “Örgütsel Yaşamda Toplumsal Cinsiyet Roller”, **Yönetim ve Organizasyon**, (Ed: Salih Güney), Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2001, s. 328.

Tabloda da açıklandığı üzere kadınlar, erkek egemen örgütlerde çeşitli temsillerle karşılaşmakta ve kadınlar kendilerini cezbeden temsillere tutunmaktadır. "Misafir" metaforu kelime anlamıyla değerli ve önemli sayılmak anlamına gelir. Kadınlar örgütlerde değerli ve önemli kabul edilmektedir. Ancak nasıl ki kadın çalışanlar misafir gibi bir organizasyon içerisinde belirli, genellikle kısa bir süre kalıyorsa ve misafirin misafir olduğu yerde ayrıcalıkları sınırlıysa, kadınlar da içerde güçlü kalamazsınız. Organizasyonla ilgili görevlere ilişkin çalışma ortamı. Misafir metaforu, özellikle örgüt kültürleri içerisinde çalışan kadınlar için geçerli olan bir cam tavanın varlığına işaret etmektedir. “Sınırlar” söyleminde erkekler, kadının varlığı konusunda güvensiz hissetmekte ve çalışan kadının varlığını kontrol etmeye çalışmaktadır. Kadın çalışanlar kurum içinde teklifler ve sosyal ilişkiler açısından dışlanıyor. “Yaz işçileri” hakkındaki söylemler ve yaz işçilerinin fiili davranışları, kadınların örgütlerin kadrolu çalışanı olmadığı algısını yansıtıyor. Köstebek söyleminde kadınlar, örgütleri işgal eden düşmanlar olarak görülüyor ve örgütlerde farklı çalışma biçimlerine katılmalarına asla izin verilmiyor. 'Yeni gelen' söyleminde kadınların şirket içinde merak konusu olduğu ve kadın çalışanların kurulu organizasyonlarda değişim yaratabileceği düşüncesi var. Aynı zamanda bu söylemde çalışanlar örgüte katılma olanağına sahip kişiler olarak görülmektedir. “Davetsiz misafir” söyleminde kadınlar örgütlerde istenmiyor ve dışlanıyor. Kadınların örgütlerde çalışabilmesi için erkekler bilinçli ya da bilinçsiz olarak kadınların çalışma ortamında azınlıkta olduklarını hissettirmeye çalışmaktadır. Kadın çalışanlar şirket içinde hem resmi hem de gayri resmi ilişkilerden dışlanmakta ve nüfuz sahibi pozisyonlardan sürekli uzak tutulmaktadır. Sonuç olarak, kadınların erkek egemen

organizasyon yapılarında kendilerini ifade etme fırsatları çok az oluyor ve kadın yöneticilerin bazı işlere uygun olmadığı düşünülüyor. Bu nedenle örgütsel yapılar kadınların liderlik pozisyonlarına ulaşmasını engelleyen bir cam tavan oluşturmaktadır.

3.4.3.2. Örgüt Politikaları

Kadın çalışanların işyerinde eşit kariyer fırsatlarına sahip olmalarını sağlamada örgüt kültürü kadar örgüt politikaları da önemlidir. Bazı şirket politikaları kadın çalışanlara gelişim fırsatları sağlarken bazıları da engeller yaratıyor. Günümüzde kadınlara yönelik açık ayrımcı politikalar bir miktar azalmış olsa da hâlâ eşitsiz uygulama ve davranışlarda bulunan şirketler var. Bazı şirketlerde ücret, atama ve istihdam gibi alanlarda ayrımcılık hâlâ devam ediyor. Örneğin erkeklerin iş gezilerine katılma olasılığı daha yüksektir. Bu gezilerin, ister bekar ister evli olsun, kadınlar için sorun yarattığı düşünülmektedir (AYTAÇ S. , Çift Kariyerli Eşler ve Çalışma Yaşamındaki Yeri, 2001). Bir şirketin performans değerlendirme politikaları da kadınlara yönelik ayrımcılığa maruz kalabilmektedir. Kadın çalışanların başarısı şansa bağlı olduğu kadar erkek çalışanların yetenek ve becerilerine de bağlıdır. Tam tersine, başarısız olduklarında kadınların beceri ve yetenekleri eleştiriliyor ve erkekler şansız görülüyor. Bir kadın her başarısız olduğunda yetenekleri sorgulanır ve bu da onun üzerinde baskı oluşturur. ABD ve Avrupa'daki kadın yöneticilerin erkek meslektaşlarından daha az maaş aldığı biliniyor. “Kadın işi” sayılan işlerin ağırlıklı olarak kadınlar tarafından yapıldığı ve ücretlerin düşük olduğu söyleniyor. Ancak kadın yöneticilerin ücret konusunda erkeklere göre daha az duyarlı olmaları ve işlerini kaybetme korkusuyla itiraz bile etmekte isteksiz olmaları da eşitsizliğe katkıda bulunabiliyor.

3.4.3.3. Mentor Eksikliği

Kavramsal olarak mentor, destekçi, koruyucu, danışman, koç, savunucu, öğretmen, lider ve rol model rollerini içeren “güvenilir ve akıllı bir öğretmen veya rehberdir”. Türk Dil Kurumu'nda mentor kelimesi "zeki ve güvenilir danışman" olarak tanımlanıyor. Mentorluk kavramı, bir örgütün deneyimli ve daha az deneyimli üyeleri arasında kişisel ve mesleki gelişim amacıyla koçluk, rehberlik ve destek yoluyla birebir ilişkidir (Ceylan, 2004).

Şirketler çalışanlarına çeşitli danışmanlık hizmetleri sunabilmektedir. Burke, mentorluk işlevini üç boyutta tanımlamaktadır: psikososyal işlev, rol model işlevi ve kariyer geliştirme işlevi. Isabella ve Crum bunu ikinci boyut (psikososyal ve mesleki işlevsellik) olarak adlandırdı. Bu mentorluk nasıl ifade edilirse edilsin, çalışanın istekleri, ilerlemesi ve uzmanlığı hakkında kişisel görüşmeler yoluyla gerçekleştirilir. Kariyer danışmanlığının amacı çalışan insanların büyüme fırsatlarını bulmalarına yardımcı olmaktır. Rehber öncelikle çalışanı kişisel olarak tanımaya ve çalışanın kariyer hedeflerini, becerilerini, mücadelelerini ve başarı sorunlarını belirlemeye çalışıyor. Buna dayanarak, organizasyonun daha üst seviyelerine terfi konusunda tavsiyelerde bulunur ve destek verirler. Rehber, bireylerin zorluklarla baş etmelerine ve özlerini ortaya çıkarmalarına yardımcı olur, çalışma planları ve gelecek hakkında konuşma fırsatı verir. Sonuç olarak, yönetici pozisyonlarında çalışan kadın sayısının azlığı liderlik bağlarının oluşumunu azaltmakta, bu bağların eksikliği ise kadın çalışanların yöneticilik kariyerlerini olumsuz etkilemektedir.

3.4.3.4. İnfomal İletişim Ağları

Ağ kurma; bir amaca hizmet etmek için gizli ilişkiler kurmayı ifade eder. Şirketlerin resmi organizasyonlarının yanı sıra gayri resmi organizasyonları da vardır. Gayri resmi takımlar sosyal ihtiyaçlardan doğan doğal bir takım oluşumudur. Bazı gayri resmi organizasyonlar her zaman resmi organizasyonların içinde yapılır. Resmi bir yapıya sahip olmayan bir organizasyon. Bu, bir organizasyon içinde çalışan bireylerin etkileşimlerini, sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarını, grup ilişkilerini ve tutumsal normlarının gelişimini içerir (Guirdham, 1995).

Bu ilişkiler resmi olmayan bir iletişim biçimidir ve aynı zamanda resmi yapıları etkilediği için de önemli iletişimlidir. İnsanlar şirkette neler olup bittiğini, hangi pozisyonların mevcut olduğunu, pozisyonları kimin istediğini, insanların şirkete dair bakış açılarının ne olduğunu ve onları nasıl motive edebileceklerini bilmek isterler. Neler yapabileceğinizi öğrenebilirsiniz. Toplumun erkekleri baskın görmesi, kadınların bu ağlara katılımını zorlaştıran bir iletişim modeli yaratıyor. Erkeklerin kendi içlerinde kurdukları bu ağa "yaşlı çocuk ağı" adı veriliyor. Araştırmalar kadınların bu ağa katılmanın zor olduğunu gösteriyor. Bu, erkeklerin kendileri ve şirketleri hakkında önemli bilgilere çalışan kadınlardan önce erişebildiği anlamına geliyor. Kadın liderler, erkek egemen iletişim

ağlarına katılmakta büyük zorluk yaşadıklarından, şirket politikaları hakkında bilgi sahibi olma ve başarılı olmak için ihtiyaç duydukları destek ve fırsatları öğrenme konusunda cam tavanla karşı karşıya kalıyorlar. Güç kazanmak ve diğer yöneticilerle bağlantı kurmak önemlidir.

3.4.4. Toplumsal Faktörlerden Kaynaklanan Engeller

Toplumda kadınların belirli rollerle ilişkilendirilmesi, kadın idarecilerin liderlik rollerine yükselirken karşılaştığı en yaygın engellerden biridir. Cinsiyet stereotipleri, kadın liderlerin yetenekleri konusunda önyargılara neden oluyor. Kadınlar genellikle aile sorumluluklarına odaklanmaları beklenir. Bu durum, kadın idarecilerin iş ve aile yaşamları arasında denge kurmalarını zorlaştırabilmekte ve bu da kariyer gelişimlerinde engel oluşturduğu düşünülmektedir.

Bazı kültürlerde, kadınların kariyer odaklı olmaları toplumsal normlara aykırı kabul edilir. Bu durum, kadın idarecilerin liderlik pozisyonlarına yükselme konusunda toplumsal baskılara maruz kalmalarına neden olmakta. Toplum genelinde ve iş dünyasında cinsiyet temelli ayrımcılıkla mücadele etmek, kadın idarecilerin karşılaştığı bir diğer toplumsal engeldir. Bu ayrımcılığın terfi süreçlerinde ve iş yerindeki fırsat eşitliğinde de sorunlara neden alması kaçınılmazdır. Kadın liderler genellikle medya ve kamusal alanlarda erkeklere nazaran daha fazla eleştiri ve baskıya maruz kalmaktadır. Bu, kadın idarecilerin liderlik rollerinde daha zorlu bir ortamda çalışmalarına neden olmaktadır.

Toplumsal beklentiler, kız çocuklarının eğitim ve kariyer seçimlerini etkileyebilir. Bazı toplumlarda kadınlar, belirli sektörlerde veya kariyer yollarında daha az desteklenir, bu da liderlik pozisyonlarına ulaşmada engel olur. Bu toplumsal faktörlerle başa çıkmak ve kadın idarecilerin kariyer gelişimini desteklemek için toplumun genelinde cinsiyet eşitliği konusunda farkındalığı artırmak, eğitim ve mentorluk programları sunmak, cinsiyet eşitliğini destekleyen politikaları teşvik etmek önemlidir. Ayrıca, medyanın ve kamusal alanın cinsiyet eşitliği konusundaki tutumunu değiştirilmesi, kadın liderlere yönelik olumsuz algıların azaltılması gerekir.

3.4.4.1.Mesleki Ayrım

İş dünyasında insanların yetenekleri, kabiliyetleri ve istekleri kariyerlerini belirlemede önemlidir, ancak toplumda aileden gelen bazı doğal normlar, erkek ve kadının arzularının dışında alanlara bakmasına neden olur. Erkeklerde güven, saldırganlık ve bağımsızlık gibi özellikler. Kadınların nezaket, duyarlılık, anlayış gibi niteliklere sahip olması ve buna göre davranması beklenir. Cinsiyet rolleri olarak adlandırılan bu beklentiler aynı zamanda cinsiyetler arasındaki kişilerin yerine getirmesi gereken görevlerin durumunu da belirlemektedir. Toplumun yerleşik anlayışına göre meslekler cinsiyete göre dikey ve yatay olarak bölünmüştür. Yatay, "kadın işi" ile "erkek işi" arasındaki ikilemi ifade eder. Müfettişler, askerlik, müdürlükler, mühendisler vb. Meslek erkek mesleği olarak sınıflandırılmaktadır. Sonuç olarak, geleneksel olarak erkeklerin işi olarak kabul edilen mesleklerde kadın işçilere yönelik talep düşüktü. Bu mesleki ayrım, özel sektörde sektörel düzeyde de görülmektedir. Kadınlar ağırlıklı olarak halkla ilişkiler, insan kaynakları ve pazarlama alanlarında tercih edilirken, kadınlar yalnızca kurumsal iletişimde kadro pozisyonlarında tercih ediliyor (AYTAÇ S. , Çalışma Yaşamında Kariyer, 1997). Hiçbir ilerleme olanağı olmayan kariyer yollarına yönelmeye teşvik edilen ve yöneticilik pozisyonlarına aday olmak bile istemeyen profesyonel kadınlar, daha baştan yöneticilik hayallerini kaybederler (Atay, 1998). Günümüzde bu konu önemli ölçüde gelişmiş ve değişmiştir. Bugün yukarıda sıraladığımız mesleklerde her iki tafta türünün de çevremizde bulunduğunu gözlemleyebiliyoruz. Dikey ayrımcılık, aynı cinsiyetten meslektaşlarıyla aynı yerde çalışan ve aynı özelliklere sahip kadınların farklı davranış, değerlendirme ve tutumlarla karşılaşması anlamına gelmektedir (KSSGM, 2000). Dikey mesleki ayrımcılık olduğunda çalışan kadınların karşı cinse göre daha uzun süre çalıştıkları ve terfi için daha uzun süre bekledikleri sonucuna varılmıştır. Bu nedenle kadınların üst düzey liderlik pozisyonlarına ulaşmasını engelleyen bir cam engel olarak görülüyor.

3.4.4.2. Stereotipler

Bu tanım, belirli bir grup veya ekibin üyeleri hakkındaki bir dizi özellik, davranış, inanç ve varsayımı ifade eder. Çoğu toplumun kültüründe kuşaktan kuşağa hikayeler ve iletişim araçları yoluyla aktarılan kalıplaşmış yargılar vardır (Arbak vd., 2004).

1960'lardan bu yana yapılan araştırmalar, stereotiplerin çoğunun kültürler arasında temelde aynı kaldığını ve önemli ölçüde değişmediğini gösterdi (BAYRAK & Yücel, 2000).

Stereotip olgusu, bir kişinin benzersiz özelliklerinin kendi bölümündeki herkes için geçerli olduğunu varsayan geçmiş deneyimlere ve geleneksel modellere dayanmaktadır. Stereotipleme yaygın olarak kadın ve erkek gruplarına uygulanmaktadır (BARUTÇUGİL, 2002). Bu nedenle kadın ve erkeklere ilişkin stereotipler farklıdır. Örneğin erkekler rekabetçi, objektif, bağımsız, proaktif, rasyonel, yetkin, aktif olarak kabul edilir ve duygularını kontrol etme konusunda güçlü bir yeteneğe sahiptir. Kadınlar ise daha zarif, narin, duygusal, bağımlı ve sıcak kabul ediliyor. Aslında stereotiplerin geliştirilmesi ve kullanılması norm haline geldi. Ancak önyargı oluşturabileceği için tehlikeli kabul edilmektedir (Arbak vd., 1994). İsrail ve ark. Ayrıca kadın çalışanların şirketlerde yönetim pozisyonlarına ilerlemesini engelleyen üç köklü önyargıyı da özetlediler (KSSGM, 2000).

1. Cinsiyet rollerine ilişkin yerleşik önyargılar. Bu, erkekler ve kadınlar arasında kişilik değişiklikleri olduğu fikrini de içerir. Örneğin kadın doğası şefkatli, duyarlı, pasif ve duygusaldır. Erkek yapısının sofistike ve rasyonel bir incelemesi. 2. Erkekler ve kadınlar arasındaki sosyal yükümlülüklerin karşılıklı olduğu fikrine dayanan cinsiyet yükümlülüğü önyargısı: örneğin, kadınlar erkeklere hükmedemez veya saldırgan olamaz; emir alamaz. 3. Meslek gruplarını cinsiyete göre sınıflandırma eğilimi vardır. Örneğin sekreter kadın, yönetici ise erkektir. Kalıplaşmış yargıların varlığının cam tavan bozukluklarının nedenlerinden biri olduğuna inanılmaktadır. İş ortamında erkekler, kadınların gelişim fırsatlarını bir tehdit olarak algılıyor ve rekabet avantajlarını kaybettiklerini düşünüyor. Dolayısıyla kadın çalışanlara karşı bir takım ön yargıların olması gerekiyor. Şirketlerde erkek yöneticilerin kadın çalışanlara yönelik önyargılarından bazıları aşağıda sıralanabilir (ATAAY, 1998):

Kadın;

- Onları iş arkadaşınız olarak görmüyorsunuz.
- İşlerine erkekler kadar tutkulu oldukları düşünülüyor.
- Yeterince dayanıklı veya sert sayılmaz.
- Mesai saatleri dışında çalışmaya istekli olmamak veya çalışamayacak durumda olmak.

- Çalıştığım şehri veya ülkeyi değiştiremiyorum veya değiştirmek istemiyorum.
- karar verememe;
- Çok hassastırlar. Erkek liderlerin işyerindeki kadınlara ilişkin görüşleri gibi, kadın çalışanların da çevrelerine karşı bazı önyargıları var. Japonya'da ``İşyerinde kadın olmak ne demek?" konulu araştırmaya göre kadınların yüzde 46'sı, kadın meslektaşlarının yöneticilik pozisyonlarında olmasını istemediğini söyledi. Bu olguya yaygın olarak "kraliçe arı sendromu" da denir. Şirket içindeki kadın yöneticiler, ulaştıkları düzeyde yalnız kalmak amacıyla diğer çalışan kadınların terfisine destek vermemektedir (ERGENELİ, 2004).

Sonuç olarak, kadınlara yönelik hem erkek hem de kadın önyargıları, kadın çalışanların kendi ekipleri içinde üst düzey yönetici olmalarına engel teşkil ediyor.

3.4.5. Cam Tavanı Aşmaya Yönelik Stratejiler

Kadın yöneticilerin cam tavanı aşmasına yardımcı olmak için girişimcilik ve kişisel taktikler geliştirildi (LOCKWOOD, 2004).

Bireysel taktikler ;

- Mesleki eğitim ve üniversite projelerine katılım;
- Beklentilerin ötesinde başarı gösterin;
- Mentorunuzdan destek bekleyin.
- Özel hayatınızdan vazgeçin;
- Sosyal ilişkilerin geliştirilmesi;
- Kariyer geliştirme projelerine katılın.

kurumsal Strateji.

- Erkek egemen kültürün değiştirilmesi;
- Aileye bağlı hissedilen bir şirket kurmak,
- Pozitif ayrımcılık.

3.5. Türkiye’de sanayide kadınlara sunulan devlet teşvikleri

Türkiye’de sanayi sektöründe çalışan kadınlara işgücüne katılımlarını teşvik etmek ve güçlendirmek için çeşitli teşvikler sağlanmaktadır. Bu teşvikler, cinsiyet uçurumunu kapatmayı, eşitliği teşvik etmeyi ve kadınları kariyer gelişimlerinde desteklemeyi amaçlıyor. Önemli teşviklerden bazıları şunlardır:

1. Mali destek: Türk hükümeti, kadın girişimcilere ve sanayicilere çeşitli mali teşvikler sunmaktadır. Bunlar, sanayi sektöründeki kadınlar için özel olarak tasarlanmış hibeleri, sübvansiyonları ve düşük faizli kredileri içerir. Bu finansal destekler, kadınlara ait işletmelerin kurulmasını ve büyümesini kolaylaştırmayı amaçlamaktadır.

2. Eğitim ve danışmanlık desteği: Türkiye’de kadınların sanayi sektöründeki bilgi ve becerilerini geliştirmek için eğitim ve danışmanlık programları sunmaktadır. Bu programlar, kadın girişimcilerin ve çalışanların teknik ve yönetsel becerilerini geliştirmelerine, üretkenliği artırmalarına ve sektör trendlerinden haberdar olmalarına yardımcı olur. Eğitim, işletme yönetimi, pazarlama, teknoloji ve inovasyon gibi alanları kapsayabilir.

3. Tercihli satın alma politikaları: Türk hükümeti, kamu ve özel sektörü, kadınlara ait işletmelerden mal ve hizmet alımına öncelik vermeye teşvik etmektedir. Bu, sanayi sektöründe çalışan kadınlara önemli bir avantaj sağlayarak, sözleşmeleri güvence altına alma ve iş fırsatları yaratma şanslarını artırıyor.

4. Kolaylaştırıcı mevzuat: Türkiye, toplumsal cinsiyet eşitliğini ve kadınların karar alma pozisyonlarında temsilini teşvik eden çeşitli yasalar çıkarmıştır. Bu yasalar, işyerinde ayrımcılığı ortadan kaldırmayı ve kadınlar için fırsat eşitliği sağlamayı amaçlamaktadır. Örneğin, Türk İş Kanunu işe alım, terfi veya iş atamalarında cinsiyete dayalı ayrımcılığı yasaklamaktadır.

5. Ağ oluşturma ve mentorluk desteği: Sanayi sektöründeki kadınları deneyimli profesyoneller ve başarılı girişimcilerle buluşturmak için çeşitli ağ oluşturma platformları ve mentorluk programları oluşturulmuştur. Bu girişimler, kadınlara zorlukların üstesinden gelmek ve kariyer gelişimi sağlamak için profesyonel ağlar kurma, rehberlik arama ve mentorluk alma fırsatları sunar.

6. Çocuk bakım tesisleri: Çalışan annelerin karşılaştığı zorlukların üstesinden gelmek için Türkiye, endüstriyel alanlarda çocuk bakım tesislerinin mevcudiyetini teşvik etmektedir. Bu tesisler, kadın çalışanların iş ve aile sorumluluklarını dengelemelerine olanak tanıyarak sanayi sektörüne katılımlarını teşvik ediyor.

Genel olarak, Türkiye'de sanayi sektöründe kadınlara sağlanan teşvikler, girişimciliklerini, kariyer gelişimlerini ve işgücüne genel katılımlarını destekleyen elverişli bir ortam yaratmayı amaçlamaktadır. Bu teşvikler, toplumsal cinsiyet eşitliğinin teşvik edilmesinde, kadınların güçlendirilmesinde ve ekonomik büyümenin sağlanmasında çok önemli bir rol oynamaktadır.

Türkiye'de kadının işgücüne katılımı hızlanması 2000'den bu yana bir ivme kazanmıştır. Türkiye'de siyasi ve ekonomik açıdan oldukça çalkantılı bir dönemin ardından 2002 yılından bu yana bir artış gözleniyor. Dünyada ve Türkiye'de kadını ilgilendiren sorunlar. Eğitim, çalışma, sağlık, şiddet, karar alma mekanizmalarına yetersiz katılım, insan hakları ve toplumsal eşitsizlikler sarmalında ortaya çıkıyor. Bu bağlamda kadının hukuki statüsü, eğitim, işgücü, sağlık, siyasal katılım, kadına yönelik şiddet, yerel yönetimlerin kadına yönelik uygulamaları, insan hakları ve bu konulara ilişkin benimsenen değerler vb. konular ele alınmaktadır. Konu gündeme getirilecek. Ne yapılması gerektiği konusunda ciddi bir vurgu var. Yapılan çalıştay ve araştırmalarla kadınların temel hak ve özgürlükleri, fırsat eşitliği ve pozitif ayrımcılık konularında yasal düzenlemeler, yenilikler, iyileştirmeler ve gelişmeler sağlandı.

Türkiye'de siyasi, ekonomik ve sosyal alanlarda kadın sorunlarına ilişkin olumlu değişimler yaşandı. Bu paradigma değişiminin başlıca tezahürleri, kadın-erkek eşitliğini sağlayan önemli düzenlemelerin getirilmesi, kadının eğitimsel, ekonomik ve sosyal statüsünü iyileştirecek tedbirlerin alınması, insan hakları, eşitlik hakkı, aktif ayrımcılık ve kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasıdır. Kadınların yararına olan kavramların topluma kazandırılması. Hukuk sistemi, iş hayatında cinsiyet ayrımcılığını ortadan kaldıracak yasal tedbirleri geliştirerek istihdamı sağlamakta ve artırmaktadır. Bu, reform düzeylerinde aşağıdaki değişikliklerde görülebilir: Kadın girişimcilerin desteklenmesi, yeni Türk Ceza Kanunu (TCK) kapsamındaki suçların niteliklerinin farklılaştırılması, ilkökul, ortaokul ve liselerde okullaşma oranlarının iyileştirilmesi, kamu kurum, kuruluş ve okullarda kadınların desteklenmesine devam edilmesi. Bu yerinde. Anayasa'nın "Kanun Önünde Eşitlik" başlıklı 10. maddesinin 2. fıkrasında "kadın ve erkeklerin eşit

haklara sahip olduğu" ve "devletin bu eşitliğin gerçekleşmesini sağlamakla yükümlü olduğu" açıkça belirtiliyor.

Her ne kadar devlet teşvikleri kadın girişimciliğini olumlu yönde etkilese de iş kurma konusunda ekonomik olmayan faktörler kadınlar üzerinde erkeklerden daha fazla etkiye sahip. Bu nedenle, devlet mali desteğinin yanı sıra kadın girişimcilere yönelik yönergelere de uyulmalıdır. Kadınların işgücüne katılımının artırılması, diğer ülkelerde olduğu gibi ülkemizde de ekonomik büyüme ve kalkınmanın önemli bir aracı olarak değerlendirilmektedir. Girişimciliğin geliştirilmesi amacıyla hükümet, ekonomi ve maliye politikasının önemli araçlarından biri olan teşvikler yoluyla girişimcilerin belirlenmesi, teşvik edilmesi, eğitilmesi ve mali ve teknik olarak desteklenmesini sağlayacak çeşitli tedbirler almıştır. Destek modelleri çeşitli kamu kurum ve kuruluşları, sivil toplum kuruluşları (STK'lar) ve uluslararası kuruluşlar tarafından geliştirilmiştir. Ülkemizde Kosgeb ilk sırada yer almaktadır. Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme Destek Kurumu, ülkenin istihdamı teşvik tedbirlerini uygulamaktan ve özel ihtiyaçları olan grupları desteklemekten sorumlu önemli bir kamu kurumudur.

KOSGEB Genç Kadın Girişimci Destekleri Özellikleri

Destek ve teşvik programları kadın girişimcilerin desteklenmesinde, girişimciliğin teşvik edilmesinde ve ekonomik ihtiyaçlarının karşılanmasında önemli rol oynamaktadır. Ülkemizde ve dünyada girişimcilik ekosistemine katılan şirketlerin sayısı her geçen gün artıyor. Son beş yılda teknoloji, finans, moda gibi farklı iş alanlarında pek çok yeni girişim hayata geçirildi. Kadınlara istihdam sağlayan alanlardan biri de kadın girişimciliğidir. KOSGEB temel olarak kadın girişimcileri desteklemeye yönelik bir program olup, kadın girişimcilere yönelik destek programlarında öne çıkan kurumlardan biridir. KOSGEB Genç Kadın Girişimci Desteği, kendi işini kurmak isteyen kadın girişimcilere yönelik finansal destektir. Bu finansman programı birçok kadın girişimcinin girişimcilik hayallerini gerçekleştirmesine olanak sağlayacak.

KOSGEB Genç Kadın Girişimci Desteği

Destek ve teşvik programları kadın girişimcilerin desteklenmesinde, girişimciliğin teşvik edilmesinde ve ekonomik ihtiyaçlarının karşılanmasında önemli rol oynamaktadır.

Ülkemizde ve dünyada girişimcilik ekosistemine katılan şirketlerin sayısı her geçen gün artıyor. Son beş yılda teknoloji, finans, moda gibi farklı iş alanlarında pek çok yeni girişim hayata geçirildi. Kadınlara istihdam sağlayan alanlardan biri de kadın girişimciliğidir. KOSGEB temel olarak kadın girişimcileri desteklemeye yönelik bir program olup, kadın girişimcilere yönelik destek programlarında öne çıkan kurumlardan biridir.

KOSGEB Genç Kadın Girişimci Desteği Alımı

KOSGEB Genç Kadın Girişimci Desteği, kendi işini kurmak isteyen kadın girişimcilere yönelik finansal destektir. Bu finansman programı birçok kadın girişimcinin girişimcilik hayallerini gerçekleştirmesine olanak sağlayacak. KOSGEB Genç Kadın Girişimci Desteği, kendi işin kurarak yatırım yapmak isteyen kadın girişimcilere yönelik finansal desteklerdir. Bu finansman programının amacı birçok kadın girişimcinin hayallerini gerçekleştirmelerine fırsat sağlamaktır.

KOSGEB'in sunduğu hibeler özellikle kadınlara yöneliktir. KOSGEB kapsamında genç bir kadın girişimci. İş kuracaklara 50.000 TL, iş kuracaklara ise 100.000 TL kredi verilecek. KOSGEB ise genç kadın girişimcilere özel 100 bin TL faizsiz kredi imkânı sunuyor. Gerekli şartları sağlayıp başvurunuzu tamamladıktan sonra KOSGEB'den başlangıç desteği alabilirsiniz. Üstelik usta belgesine sahip bir kişinin iş kurması ve en az bir yıl işletmesi durumunda bu faizsiz kredi tutarı 225.000 TL'ye kadar çıkabilmektedir. Bu destek sayesinde planladığınız işi gerçekleştirebilecek ve girişimci olarak iş dünyasında ayakta kalabileceksiniz. KOSGEB'in kadınlara yönelik destek programına katılarak birçok kadın girişimci hayallerini gerçekleştirebiliyor.

3.6. Sanayide Çalışan Kadınların Röportajları

Kadınların çalışma hayatında var olmaları beklenen ve istenen alanlar olduğu gibi bulunmalarının ve hatta başarılı olmalarının mümkün görülmediği sektörlerin başında sanayi sektörü gelmektedir.

Biz de tezimizde kadınların her türlü zorluğa ve engele rağmen sanayi sektörü başta olmak üzere birçok alanda da başarılı olabildiklerine örnek olarak başarılı iş kadınlarıyla samimi bir röportaj gerçekleştirdik. Açık yüreklilikle kısa ve öz olarak iş hayatlarındaki ve aile hayatındaki zorlukları ve başarılarını bizimle paylaştılar. İçtenliklerinden,

cesaretlerinden ve teze katkılarından dolayı teşekkür ediyorum. Her biri alanlarında başarılı olmuş işletme sahibi, ortağı ve yöneticilerinden oluşmaktadır. İş hayatlarında geldikleri noktaya nasıl geldikleri ve karşılaştıkları sorunlarla ilgili bilgileri samimiyetle paylaştılar. Tez sayesinde sanayici olmak isteyen kadınların cesaretlendirilmesine ve onların önüne çıkabilecek engellerin gerek devlet gerekse sektörlerde yer alan diğer taraflar tarafından anlaşılabilir olarak ortadan kaldırılmasını arzu ettiklerini de dile getirdiler.

İş hayatında erkek- kadın ayrımının olmamasının gerekliliğine vurgu yaparak, çalışmalar sonucunda elde edilen çıktılarına odaklanılması gerektiği ve kişiselden ziyade kurumsal açıdan konuların ele alınması gerektiği üzerinde mutabık olduklarını da aktardılar. Sadece kadınların değil erkeklerinde ailelerinin bulunduğu ve roller göz ardı edilmeden iş bölümünün her iki tarafın sorumluluklarını yerine getirmelerinin elzem olduğu aşikardır. Sonuç olarak ortak kanaat, ailede tüm bireylerin sorumlulukları vardır ve hakkıyla yerine getirildiğinde her iki alanda da sorun çıkmayacağı muhakkaktır.

MÜLAKAT 1. A. K. Madencilik

1- Hangi sektörde çalışıyorsunuz?

Kadınların ilk bakışta çalışma alanı olarak düşünülmeyen Madencilik sektöründe çalışıyorum. Madenciliğin çalışma alanı oldukça geniştir. Bizde bu geniş satıhta gayretle çalışarak hem aile ekonomisine hem de ülke ekonomisine katkı sağlamaktayız.

2- Şirketteki göreviniz nedir?

Tüm süreçlerde yer alan genel koordinatör ve şirketimizin finansal yapısını takip eden sorumlusuyum.

3- Ne zamandır bu görevi üstleniyorsunuz?

2006 yılından beri bu görevi üstlenmekteyim.

4- İş yaşamında başarıya ulaşmak için öncelikli hedefleriniz nelerdi?

Birinci olarak hedefim, her zaman gelişime ve öğrenmeye açık olmaktır. Çalışan herkesin kendini geliştirmesi ve eğitim alması, günümüz dünyasında sürekli değişim ve yükseliş gösteren teknolojiye uyum sağlayabilmesi bir iş yeri için çok önemlidir. Her zaman bu değişikliklere açık olarak sektörü ilgilendiren fuarlara, konferans ve panellere katılarak yeni düşünceler yeni fikirler edinmeye gayret ediyorum.

İkinci hedefim, işlerimizin devamlı olarak yeniliklere bağlı olduğunun farkında olarak daima yeniliklere açık olmaktır. Sektörde rakip firmaların takibi ve pazardaki ihtiyaçların giderilmesinin en önemli faktörü yeniliklerin düzenli olarak takip edilerek işletmeye olumlu manada katkı vermektir.

Üçüncü hedefim, ise verimli çalışmaktır. İnsan belli bir zaman sonra aynı şeyleri yaparken sıkılabiliyor. Bu duruma düşmeden işletmeye ve en yüksek katma değeri verebilmek için yoğun bir şekilde çalışarak verimli olmaya özen gösteriyorum

5- İş dünyasında, sektörünüzde kadın olarak ne gibi zorluklarla karşılaştınız?

Kadınların iş hayatında karşılaştıkları zorluklar çok fazla, hele de erkek egemen bir işte çalışıyorsanız işin zorluğu daha da fazla oluyor. Önemli olan bunu farkında olarak işlerin üstesinden kolayca gelebileceğinizi göstermektir.

Ben de kendi yaşadığım zorlukların üstesinden çok çalışarak geldim. Çok araştırıp ve de çok fazla çalışarak her şeyi herkesten önce fark ederek ortaya koyduğumda bir süre sonra saygı görmeye başladım.

Aslında madencilik sektöründe en büyük dezavantajım kadın olmaktı, iş ortaklarımdan daha çok çalışmak zorunda kaldım, daha çok sorumluluk almak zorunda kaldım, her şeyi herkesten önce anlayıp çözüm bulmak zorunda kaldım.

Ben aleni bir şekilde erkeklerin kadınlara uyguladığı bir “mobing’e “ bir dönem maruz kaldım. Zamanla bunların farkındalığıyla üstesinden gelmeyi başardım.

Aynı zamanda bir aile şirketi olduğumuz için, ailenin erkekleri zaten beni kabullenmemek için olur olmaz bahaneler ile beni sindirme politikası güderken, ailenin kadınlarında da ummadığım öfkeli tavırlar gördüm ve de aşağılayıcı sözler duydum.

Mesela iş yerinde ortaklarım ve de kuzenlerimden oluşan iş arkadaşlarım, işin akışını ve sürecini benden daima saklamaya gizlemeye çalıştılar. İşyerimiz ile ilgili evrak ve dokümanları da göstermemeye haberdar olmamam için çaba sarf ederek enterne etmeye çalıştılar.

Bu mobing durumu kendi şirketim ve aile dışında, birçok yerde sektörde de karşılaştığım bir durumdu. Zamanla tüm bunları azimle aşarak kendimi kanıtlamış oldum.

Örneğin ; Tedarik firmaları, devlet daireleri vb.

6- Ülkemizin kadın girişimcileri, üretici ve sanayicilerine sektörünüzde çalışmalarını önerir misiniz, önermiyorsanız hangi tarz projelere iş fikirlerine yönelmelerini tavsiye edersiniz?

Kadın girişimciler hemen her sektörde olmalı, kadınlar her sektörde farklı bakış açısıyla düzenli tertipli ve kaide kural ölçüğünde katma değer üretir. Kadınlara fırsat tanındığında başarılı olamayacakları bir alan bir sektör bulunmamaktadır.

7- Yeni girişimci, sanayici kadınlara tavsiyeleriniz nelerdir?

Sevdiğiniz bir işe girişinizin başlamanızın önünde elbette engeller olacaktır ama zor diye bir şey yok, sabır ile hareket ederek engellerin üstesinden sırasıyla planlayarak gelinmesi vardır. İş tercih ettiğinizde çabuk adapte olabilmemiz için sabrınızın yeteceği işlere girişin derim.

8- Size göre geleceğin trendleri nelerdir?

Tarım sektörüne yatırım yapabilirler, bunun yanı sıra gıda sektöründe de kolayca başarılı olabilirler. Her alanda inovasyona açık ve teknolojinin her kolu geleceğin trendleridir.

9- Türkiye'deki kadın sanayici girişimci potansiyeli hakkındaki ne düşünüyorsunuz?

Sanayinin nerdeyse %90 'ı aşan bir çoğunlukla erkeklerin çalıştığı bir ortamda kadın sanayi girişimcilerinin potansiyel oranı çok düşüktür. Aynı zamanda Türkiye'nin kadın nüfus ortalamasının yanında kadın sanayi girişimcisi sayısının ise daha da düşük bir potansiyele sahiptir. Ancak dijitalleşmede yaşanan yenilikler ile Türkiye'de gelecekte kadınlar sanayide daha çok yer alacaktır.

MÜLAKAT 2 M D. Ağır Sanayi

1- Hangi sektörde çalışıyorsunuz?

Sanayi sektöründeyim. Bu sektör ağır sanayi olarak geçiyor. 1970 yılından beri Araba pistonu üretimi yapıyoruz. Bir alman firmasıyla ortaklığıyla üretim yapıyoruz. Oradan dünyanın farklı ülkelerine gidiyor. Diğer firmamızda da Turizm ve gayrimenkulle ilgileniyoruz.

2- Şirketteki göreviniz nedir?

Yönetim kurulu üyesi ve şirket ortağım.

3- Ne zamandır bu görevi üstleniyorsunuz?

Benim şirkete dâhil oluşum 2000 yılından beri içerisindeyim ama çocukluğumdan beri sektöre aşinayım.

4- İş yaşamında başarıya ulaşmak için öncelikli hedefleriniz nelerdi?

Sistemli ve programlı çalışmak sektörün yeniliklerini takip etmek çok önemli sektör acımasız bir sektör dünyada otomotiv pazarındaki gelişmelerle birlikte gelecekte de üretim yaptığımız alanda pazardaki payının durumuyla alakalı olarak rekabetine göz önünde bulundurduğumuzda Ar-Geye daha çok yatırım ihtiyacı geliyor. Elektrikli araçların hayatımıza girmesiyle piston talepte zamanla azalacaktır. Bununla birlikte yenilikleri takip etmeye devam ediyoruz.

5- İş dünyasında, sektörünüzde kadın olarak ne gibi zorluklarla karşılaştınız?

Kadınların gerek iş alanında gerek siyasette yer alması erkek egemen bir dünya anlayışında gerçekten zor oluyor. Ama bir kadın olarak işinizi bilir, sistemli çalışır, araştırır ve yenilikleri takip ederseniz. Rakiplerinizin bir adım önüne geçeceksiniz.

6- Kadın girişimcileri, üretici ve sanayicilerine sektörünüzde çalışmalarını önerir misiniz, önermiyorsanız hangi tarz projelere iş fikirlerine yönelmelerini tavsiye edersiniz?

Sizi başarılı kılan uyguladığınız çalışma şekliniz, kriz yönetimi ve yeniliklere açık olunuz. Gerek sektörde gerekse farklı alanlarda mutlaka yerinizi alırsınız. İşinin başında olmak, takip etmek ve sürekli yeni projelere açık olup hayata geçirmek sizi başarılı kılar. Bir kadın bilgisi, ve tecrübesiyle bulunduğu her ortamda farklılık

yaratacaktır. Bu sebeple kendini geliştirmek, ilgili fuarlara katılmak, projelere önem vermek, Ar-Geye yatırım yapmak ,farklı pazarlara dahil olmak gelişmenizi sağlar.

7- Yeni girişimci, sanayici kadınlara tavsiyeleriniz nelerdir?

Sektöre yeni katılan bütün kadın meslektaşlarıma hangi sektörde olursanız olun eğitim kadar tecrübenin de önemini vurgulamak isterim kendi işinde çalışmadan önce mutlaka sektörle ilişkili olan şirketlerde en az 5 yıl tecrübe etmek gerektiğini düşünüyorum.

8- Size göre geleceğin trendleri nelerdir?

“Emek harcamadan başarı olmaz.”

9- Türkiye’deki kadın sanayici girişimci potansiyeli hakkındaki ne düşünüyorsunuz?

Kadın sanayiciler her geçen gün artıyor güçlü kadın güçlü Türkiye için bütün kadın girişimcilerin her alanda kendini geliştirmesi, sektörlerde yer alması, yer aldı sektörünün her alanında ve her bölümünü tecrübe etmesi başarılı kadınların Türkiye’de farklı sektörlerde yer almasını sağlayacaktır.

MÜLAKAT 3 N. E. Catering

1 - Hangi sektörde çalışıyorsunuz?

Kadın olarak aşına olduğumuz bir sektörde Catering sektöründe çalışıyorum.

2- Şirketteki göreviniz nedir?

Şirketin hem müdürü ve aynı zamanda da sahibiyim.

3 - Ne zamandır bu görevi üstleniyorsunuz?

18 yıldır çalışıyorum.

4 - İş yaşamında başarıya ulaşmak için öncelikli hedefleriniz nelerdi?

Bir iş kadını olarak tabii ki öncelikle ticaret ve para kazanmak. Evvela ailemize, çevremize ve ülkemize katkıda bulunmak.

5 - İş dünyasında, sektörünüzde kadın olarak ne gibi zorluklarla karşılaştınız?

Diğer sektörlerde olduğu gibi bizim sektörde de kadın olmanın bazı zorluklarını yaşıyorum. Her insan farklıdır, aynı kalıptan çıkmış değildir. Kadın olmak zor ama pes etmeyince herkes kabulleniyor bütün engelleri aşıyor ve saygı çerçevesinde kalıyorsunuz.

6 - Ülkemizin kadın girişimcileri, üretici ve sanayicilerine sektörünüzde çalışmalarını önerir misiniz, önermiyorsanız hangi tarz projelere iş fikirlerine yönelmelerini tavsiye edersiniz?

Öneririm, catering ve üretim sektörü zor, diğer iş alanları gibi bizim sektörümüzün de püf noktaları var. Püf noktalarında kaliteden ödün vermemek başarıya götüren yoldur. Her şeyden önce siz herkesten daha iyi işi bilmelisiniz ki piyasanın hilelerine karşı tedbirli olmalı ve kendinizi koruyabilmelisiniz.

Bayanlar bu sektörde daha titiz. Zaten catering sektörü de titizlik ve hijyen başta olmak üzere özen gösterilmesi gereken alanlara sahiptir. Categori tabii ki kadınlara tavsiye ederim ancak daha kolay olan sektör al-sat, Üretim yapmak takdir edersiniz ki işin en zor tarafı.

7- Yeni girişimci, sanayici. kadınlara tavsiyeleriniz nelerdir?

Öncelikle bildiği işe girilmeli, anlamadığı işe bulaşmamalı, işlerinin başında takipçi olmaları gerekir, sonrasında da mutlaka Arge ile yaptığı işi geliştirmeleri elzemdir. Asla Arge için para harcamaktan çekinmemeleri lazım. Onun muhakkak olumlu dönüşü olacaktır.

8 - Size göre geleceğin trendleri nelerdir?

Geleceğin sektörünün E- Ticarete olduğunu görüyorum.

9-Türkiye'deki kadın sanayici girişimci potansiyeli hakkındaki ne düşünüyorsunuz?

Türkiye'de maalesef çok fazla sanayici kadın yok, sayının artması lazım. Her işte kadınların başarılı olacağına yürekten inanıyorum. Yeter ki engeller ve engellemeler maruz kalmasın.

Sadece biraz daha desteklerin artırılması lazım.



MÜLAKAT 4 M. D. Reklam



Şekil 13. (M.D.)Röportaj 4

1-Hangi sektörde çalışıyorsunuz?

Creatif bir meslek dalı olan reklamcılık sektöründe çalışıyorum.

2-Şirketteki göreviniz nedir?

Şirketin sahibiyim.

3-Ne zamandır bu görevi üstleniyorsunuz?

2000 yılında şirket ortağı olarak başladım. Halen çalışmaya devam ediyorum.

4-İş yaşamında başarıya ulaşmak için öncelikli hedefleriniz nelerdi?

İmalat sektöründe faaliyet gösterdiğimiz için, öncelikle kaliteli ürünler imal edip, uygun fiyatlarla ve zamanında müşterilerimize teslimat yapıyoruz. Piyasada benzer iş yapanlar var ancak bizim kadar gayretli ve başarılı değiller. Çünkü biz bu işe gönlümüzü koyduk. Gayretle ve iştiyakla çalışıyoruz. Şükür ki buna da değiyor. Tabelalarda olsun süslemelerde olsun neon ışıklandırma giderek yaygınlaşıyor. Bu konuda yakın gelecekte çitayı daha da yükseğe taşımayı umuyorum. Piyasa da umulmadık bir hayli geniş yelpazede müşterilerimiz var. Müşterilerimizi memnun etmek başlıca gayemiz.

5-İş dünyasında, sektörünüzde kadın olarak ne gibi zorluklarla karşılaştınız?

Bazı müşterilerimiz, sektörde bir kadının bulunduğuna inanamıyorlar bir kadının bu sektörde başarıyla siparişleri teslim edeceği konusunda tereddütler yaşıyabiliyorlar. İş bitince yanıldıklarını anlıyor ve bolca teşekkür ederek referans oluyorlar.

6-Ülkemizin kadın girişimcileri, üretici ve sanayicilerine sektörünüzde çalışmalarını önerir misiniz, önermiyorsanız hangi tarz projelere iş fikirlerine yönelmelerini tavsiye edersiniz?

Tabi ki öneririm. Kadınların sektörde çoğalması daha yenilikçi ve daha başka bakış açılarıyla yeni modeller üreten bir mecraya ilerler. Özellikle herkesin yapmadığı sıra dışı işlerde fark yaratacakları ve daha kazançlı konuma geleceklerini düşünüyorum.

7-Yeni girişimci, sanayici. kadınlara tavsiyeleriniz nelerdir?

Cesur olmalılar. Yeniliklerden korkmadan, trendleri takip etmeliler. Arge yapıp uygun fiyatlı ve kaliteli ürünleri imal edip pazarlamak için çaba sarf etmeliler.

8-Size göre geleceğin trendleri nelerdir?

Aslında günümüzde de başladığı gibi, Online satış, yapay zeka, sosyal medya ve internet üzerinden pazarlama gelecekte de trend olmaya devam edecektir..

9-Türkiye'deki kadın sanayici girişimci potansiyeli hakkındaki ne düşünüyorsunuz?

Ülkemizin %51 e yakını kadın. Ayrıca bir erkeğin çalışarak bir aileyi geçindirmesi matematik olarak düşük bir ihtimal. Bu nedenle kadınlarda çalışma hayatına katılmak zorunda kalıyorlar. Çalışan kadınlarda kendi işlerini kurma, geliştirme, özellikle kadın müşterilere yönelik ürünlerin imalatı konusunda erkeklere karşı avantajlı duruma geçmeleri olasıdır. Kadınlar bu potansiyelleri değerlendirebilirler.

MÜLAKAT 5 Y. B.

1-Hangi sektörde çalışıyorsunuz?

Sanayimizin lokomotif sektörlerinden olan inşaat sektörüne bağlı Asansör ve Yürüyen Merdiven Sanayi Sektöründe çalışıyorum.

2-Şirketteki göreviniz nedir?

Şirketin kurucu genel müdürüyüm. Mali işler ve finansman konularını yönetiyorum.

3 - Ne zamandır bu görevi üstleniyorsunuz?

25 yıldır.

4 - İş yaşamında başarıya ulaşmak için öncelikli hedefleriniz nelerdir?

Teknolojiyi takip ederek, inovatif ürünlerle bir marka değeri oluşturmak.cGüvenli, insanların yaşamlarını kolaytıracak yeniliklerle dolu bir seviyeye sektörü taşımak.

5 - İş dünyasında, sektörünüzde kadın olarak ne gibi zorluklarla karşılaştınız?

Erkek egemen sektörlerde kadın iş gücünün önemi büyük olmasına rağmen, önemsiz gösterilmeye çalışılması konusunda zorluklar yaşadım. Zaten başarılı çalışmalara imza atarak yanıldıklarını gösterdim.

6 - Ülkemizin kadın girişimcileri, üretici ve sanayicilerine sektörünüzde çalışmalarını önerir misiniz, önermiyorsanız hangi tarz projelere iş fikirlerine yönelmelerini tavsiye edersiniz?

Kesinlikle öneriyorum. Kadınların özellikle kadınlar için uygun görülmeyen mesleklerde daha çok başarıya ulaştıklarına inanıyorum. Çünkü bir kadın bakış açısıyla daha faydalı, daha etkili ve kaliteli ürünler çıkması muhakkaktır.

7- Yeni girişimci, sanayici. kadınlara tavsiyeleriniz nelerdir?

Bilgi birikimleri, becerileri ve yetenekleri doğrultusunda bir hedef belirleyip, hiç pes etmeden azim ve kararlılıkla çok çalışmalarını tavsiye ediyorum.

8 - Size göre geleceğin trendleri nelerdir?

Teknoloji çağındayız. Robot endüstrisi baş döndürücü bir hızla ilerliyor. Gelecekte teknik olarak birçok mesleği robotlar ele geçirecek gibi görünüyor. İnsanoğlunun insani ihtiyaçlarına cevap verecek mesleklerin değer kazanacağına inanıyorum.

9-Türkiye’deki kadın sanayici girişimci potansiyeli hakkındaki ne düşünüyorsunuz?

Ülkemizde kadının iş gücüne katılım oranı %26 gibi çok düşük bir rakam. Tabii ki bu oran tüm çalışma alanlarında aynı değil. Dolayısıyla Sanayi sektöründe bu oran çok daha düşük. Kadınların sanayici olmasında ki en büyük faktörlerden biri aile. Baba/kız, ağabey/kardeş veya eş durumlarından dolayı kadın sanayicileri işveren sıfatıyla işlerinin başında görebiliyoruz. Tabii ki daha çok kadının sanayi sektöründe olması gerekiyor. Bunun için kadın sanayicilerin personel seçiminde kadınlara pozitif ayrımcılık gözeterek daha çok kadını istihdam etmesi gerekiyor.

SONUÇ ve ÖNERİLER

İnsanoğlunun ihtiyaçlarının karşılanmasından doğan ticaret alanı geniş bir yelpazede kendini gösterir. Geçmişten bu güne kadınların bu alanda boy gösterdikleri herkesin malumudur. Tüm Dünya’da olduğu gibi İslam coğrafyasında da ticaretle uğraşı sadece erkekler tarafından yapılmamış, kadınlar bu meselede erkeklerden geri kalmamışlardır. Peygamber efendimiz Muhammed (S.A.V.) da hem devlet başkanı, hem ordu komutanı, hem öğretmen olduğu gibi ticaretle de uğraşmıştır. Üstelik eşi Hz. Hatice (R.A.) da evlendiğinde ilk Müslüman kadın olarak ticaretle uğraşan büyük kervan sahibiydi. Hem bir eş, hem bir anne hem evinin kadını ve aynı zamanda tüccardı. İslam dünyasında kadınların evlerinde oturarak ev işleri ve çocuk yetiştirmesi gerektiği kanısında olanlara Hazreti Hatice validemiz önemli bir örnektir. Zaruri olarak tanımladıkları bazı mesleklerde (Doktor, Öğretmen) çalışmalarına ses çıkartmayarak geride kalan alanlarda çalışılmasının gerekli görülmediği şeklindeki yargının aslında doğru bir bakış açısı olmadığı görülmektedir. Çünkü; hemen her alanda çeşitli rollerde kadınlar iş dünyası içerisinde varlığını sürdürmekte. Birçok sektörde kadın müteşebbislerin var olması gerektiği günümüzde kadınların öncelikle aile ekonomisine devamında da ülke ekonomisine büyük katkıları olduğu görülmektedir. Yukarıdaki anket sonuçlarına göre de Kadınların çalışmasının sosyal hayata da katkı sağlamasının değerli olduğu % 85 oranında kabul görmektedir. Misal, sanayi dalından ürün talep eden bir kadın müteşebbisin yine bir kadın sanayiciden ürün temin etmeyi arzulaması, daha rahat kendini ifade edebileceğini düşünmesi gayet doğaldır. Ticaret hayatında ve sanayide kadın varlığı toplumu olumlu yönde etkilemektedir. Yeter ki doğru yol haritasını bulabilsin, önyargılardan sıyrılmış cesaretle bilgi ve becerilerini ekonomiye katkı olarak sunabilsin.

Avrupa’da sanayileşmede dönüşümünü tamam etmesine karşın Dünya’da kalkınmakta olan sınıftaki kimi Avrupa ülkeleri sanayileşmelerini tamam etmeye devam ediyorlardı. Türkiye’de sanayi kalkınma hamlesi son yirmi yılda artarak devam etmektedir. Özellikle de savunma sanayiinde son yıllarda kat edilen mesafeler gözlerin Türkiye’ye çevrilmesine yol açmıştır. Bu gelişmelerde kadın sanayicilerin de rolü büyüktür. Her işte olduğu gibi sanayi sektörüne de kadın eli değmelidir. Bakış açılarıyla birçok iş olumlu sağlamaktadırlar. Kadınlarımız hem de ülke sanayiine istihdam başta olmak üzere önemli ekonomik katkılar sağlamışlardır. Bu katkıların daha da arması hedeflenmektedir. Yeter ki kadın girişimcilerin cesaretlerini toplayarak önlerine çıkması

muhtemel engeller kolaylıkla aşılsın. Çıkabilecek engellerin çözümü için Sanayi Bakanlığı İl Müdürlükleri bünyesinde bir masa kurulması işleri daha da kolaylaştıracaktır. Yukarıda incelediğimiz teşviklerle bir kısım kadın girişimciyi cesaretlendirerek belli bir noktaya başarılı bir şekilde taşımıştır. Ancak teşviklere ilaveten sanayide cesaretlenen kadınların şevkini kırarak engelleri ortadan kaldırmaya yardımcı olacak bir yardımcı ofis kurulduğunda engeller bir bir aşılabilecektir. Böylece yeni bir istihdam oluşarak başarı hız kazanacak ve akabinde bu yeni projelerle ekonomiye de ivme kazandıracaktır. İlla sadece kadın girişimci açısından bakmamak gerekir. Kadınların doğrudan müteşebbis veya çalışan olmadan da sektörlere olumlu katkıları vardır. Şu atasözünü de hatırlatmak gerekirse “Her başarılı erkeğin arkasında bir kadın vardır” kadınların son zamanlarda yaşanan tüm atılım ve gelişmelerde de payının oldukça büyük olduğunu ortaya koyabiliriz.

Sanayi sektöründe kadınların gerek yönetici olarak gerekse istihdamda yer almasının zorlukları elbette vardır. Ancak azimle sebat ederek çalışan kadınlar sanayi sektöründe de yerlerini almaktadırlar. Anketin sonucuna göre çalışan kadınların ev hayatını ihmal etmeyeceği kanaati de hasıl olmuştur. Ancak buna rağmen ev işlerinin yapılmasının da yine kadınlardan beklendiğini ortaya koymaktadır. Her ne kadar meşakatlere katlanmak zorunda olsalar da disiplinli ve düzenli çalışmayla aşılamaz denilen engelleri birer birer aşarak başarıya ulaşmaktadırlar. Sanayide kadınlar en çok karşılaştığı ve aşmak zorunda olduğu zorluk bir aile ferdi olarak yükümlülüklerini aksatmadan, planlayarak iş hayatıyla dengeli bir düzen oturtturmasıdır. Günümüzde çalışan kadınların iş ve aile yaşamındaki sorunlar her geçen gün çözüme kavuşturulmaktadır. Sanayide çalışan kadın ve erkeklere eşit ücret verilmesi, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, ilerleme fırsatlarının sağlanması, ev işlerine yardımcı olacak kadın yardımcılarının bulunmasının kolaylaştırılması yoluyla kadınların rollerinin sorumluluğunu üstlenmelerini kolaylaştırmaktadır. Kadınlar, böylece ev ve iş hayatı düzenlemesini, sosyal hayatını düzenleyerek iş hayatına aktif olarak devam edebilmektedir. Fakat bu olumlu yönde seyreden yasal değişikliklere rağmen bile kadına olumsuz davranışlar olduğu gibi devam ediyor, iş hayatındaki ortaya çıkan problemlerle uğraşmaya devam etmek mecburiyetinde kalıyorlar.

Sanayi sektöründe çalışmakta olan kadınların, hane ve çocukların bakım sorumlulukları azalmamakta aksine artarak önemini korumaktadır. Sabah uyanıp işe giden kadınlar, yemek yapma, ütü yapma, temizlik yapma gibi ev işlerini yaparken, iş çıkışı eve

döndüklerinde de çocuklarıyla ilgileniyorlar. Eş rolünü de üstlenen kadınlar her zaman iş ve aile hayatı arasında bir denge kurmaya çalışırlar.

Bazı kadınların görev ve sorumlulukları iş hayatında motivasyon eksikliğine ve tükenmişliğe neden olabiliyor. Kadın istihdamına ilişkin kanunda pek çok yasal hüküm ve araç bulunmasına rağmen uygulamada bazı eksiklikler mevcut, bu da işe alım ve terfilerde ve işyerinde ayrımcı uygulamaların hala oluşabileceği anlamına geliyor.

Çalışan kadınların içinde buldukları dezavantajlı durumu aşabilmeleri için öncelikle toplumun sosyal ve kültürel yapısında var olan bazı özelliklerin değiştirilmesi gerekmektedir. Başta Türkiye olmak üzere bazı işverenler kadınlara yönelik toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının tam olarak uygulanmadığını savunuyor. İşverenler, erkeklerin ve kadınların eşit derecede çalışma yeteneğine sahip olduğunu anlamalı ve kadınların evlendiklerinde veya anne olduklarında çalışma isteklerinin zayıflayacağı endişesini tamamen ortadan kaldırmalıdır. Elbette çalışan kadınlar ev hayatında da sorunlarla karşılaşılıyor ve iş ortamında çeşitli zorluklarla baş etmeye çalışıyorlar ancak çocuk bakımı ve ev işleri söz konusu olduğunda eşlerinin sürekli desteğine güvenmeleri gerekiyor.

İş-aile çatışması yaşayan ve bunun üstesinden gelemeyen kadınların kendileri ve aileleri açısından çeşitli sonuçları oluyor; aile biriminin bozulmasına ve iş başarısının düşmesine neden oluyor. Çekirdek aile yerine geniş aile ortamına sahip olan kadınlar, eşlerinin ve aile büyüklerinin desteğiyle bu durumla kolaylıkla baş edebildikleri için her iki alanda da başarılı olabiliyorlar.

Çalışma yaşamından kadını uzaklaştıran, gerek işveren gerekse çalışan istihdam karşılaştığı rol sorumluluklarından biri de çocuk bakımı sorunudur. Çocuğuna bakacak kimsesi olmayan bir kadın, çalışırken elde edeceği gelir ile bakıcı veya kreş gibi kurumsal yerlerin ücretlerini de düşünmek zorundadır. Gelirinin belli bir kısmını buraya ayırmak zorunda olduğunu görmekte ve bu durumda onun iş yaşamına girmesini etkileyen başlıca bir faktör olarak karşısına çıkmaktadır.

Bu sorunun çözümü, sosyal devlet anlayışıyla hareket eden hükümetler veya belediyelerin kuracağı kreşlerle mümkün olabilir. Devletin özel veya kamu sektörü çalışan ayrımı yapmadan, çalışan annelerin çocuklarına ücretsiz kreş imkânı sağlaması onun iş hayatına girmesini kolaylaştıracağı gibi, Ülke ekonomisine önemli katkılar da sağlayacağı muhakkaktır.

Türkiye’ de çalışan kadınların iş hayatındaki alanların tamamında sürekli gayret ederek kendini geliştirebilmek için çabalayacaktır. Bilim ve teknolojilerdeki yenilikleri de yakalayarak mesleğinde eğitimine özen gösterilmeli, yenilikler eğitim politikalarıyla entegre edilerek uygulamaya sokulmalıdır. Son zamanlarda teknolojiye eğilimin artmasıyla birlikte bu gelişmelerden kadın girişimciler de nasibini almaktadır. Öyle ki el becerileriyle iş görmekte olan kadın girişimlerini e-ticaretten satış portallarını kullanarak kendilerini geliştirmeleri buna örnek olarak gösterilebilir. İnavasyon ve yapay zekadan faydalanılmasından dolayı işlerin daha kolaylaşması sebebiyle kadınların iş imkanları bu ortamlarda daha fazlalaşmıştır.

Yeniliklere açık olan kadın girişimcilerin sanayide de yapay zeka imkanlarından faydalanarak tasarımlarını daha da geliştirmektedirler. Böylece üretim süreçlerinde daha hızlı mesafe alarak zaman kayıplarının önüne geçebilmektedirler. Umuyoruz ki ileride tüm bu gelişmeler bağlamında daha büyük işlere imza atmaları kaçınılmazdır. Metavörs (Metaverse) uygulamalarını kullanarak her sektörde olduğu gibi sanayide de bilgi ve becerilerini geliştiren sayısız girişimci kadın olacaktır.

Sanayide kadın girişimcilerin sayısı artırılmalıdır. Araştırmamıza göre kadın istihdamı erkek istihdamının yarısından bile az olduğu görülmektedir. Bunu değiştirmenin yolu da bu yönde fikirleri olan kadınları fikirlerini yatırıma döndürmek istikametinde gerek, Devlet ve gerekse aile tarafından cesaretlendirici adımlar atılmalıdır. Bu adımlar atıldığında Sanayide toplam üretim endeksleri katlanacaktır. Eğer kadınların sanayide karşılaştıkları sorunlara çözüm bulunmadığında, geleceği şekillendirme gücüne sahip olan kadınların bu problemleri artmaya devam edecek, toplumu ve ekonominin yapısını olumsuz etkileyecektir.

Kısacası sanayide kadın girişimcilerin önünün açılması ve çalışma hayatına katkı sağlayacak her türlü projelerinin pozitif olarak desteklenmesi gerekmektedir. Önyargılardan arındırılmış bir ortam sağlandığında kadınlar kendiliğinden cam tavan sendrumunu aşacaklardır. Röportajlardan da anlaşılacağı gibi tüm zorluklara rağmen sanayide kadınlar mücadele ederek iş kurmaları ve başarıya ulaşmaları mümkün olmaktadır.

KAYNAKÇA

- ACHATZ, R. K. (2009). ZVEI Zentralverband Elektrotechnik-und Elektronikindustrie V, Kompetenzzentrum. *Nationale Roadmap Embedded Systems*.
- AKBULUT, U. (2023, Ekim 20). www.uralakbulut.com.tr: <https://www.uralakbulut.com.tr/wp-content/uploads/2009/11/SANAY%C4%B0-DEVR%C4%B0M%C4%B0-D%C3%9CNYANIN-G%C4%B0D%C4%B0%C5%9E%C4%B0N%C4%B0-DE%C4%9E%C4%B0%C5%9ET%C4%B0RD%C4%B0-HAZ%C4%B0RAN-2011.pdf> adresinden alındı
- AKSOY. (2017). Değişen teknolojiler ve endüstri 4.0: endüstri 4.0'ı anlamaya dair bir giriş. SAV Katkı. *Atlas Ulusal Bilimler Dergisi*, 34-44.
- ALTAY, E. v. (2016). 50d'li araştırma görevlilerinin iş güvencesizliği algısı ve iş tutumlarına etkisi: SDÜ İ.İ.B.F araştırma görevlileri üzerine bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 30(5), 1273-1288.
- ATAAY, A. (1998). Kadın Yöneticilerde Kariyer Boyutları ve Etenler. *20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek Konferansı* 285 (s. 245). Ankara: TODAİE Yayınları.
- AVCI AKSU, B. (2014). *İşletmelerde Kadın Çalışanlara Yönelik Aile Dostu İnsan Kaynakları Politikaları*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- AYCAN, Z. (2004, Mart 7). *Üç Boyutlu Cam Tavan: Kadınların Kariyer Gelişiminde Kim, Kime, Neden Engel Oluyor?* www.aneyiz.biz: <http://www.aneyiz.biz/haber/haberdtl.%20php?hid=1809> adresinden alındı
- AYDIN, E. (2008). *Formel Ve Enformel Kadın Çalışanların İstihdam Edilme Biçimlerinin İş Doyum Düzeyleri Üzerindeki Etkisi* S.24-25. Ankara: Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- AYDIN, Ş. Ö. (2007). *Otel İşletmelerinde Kadınların Üst ve Tepe Yönetime Yükseltilmesinde Cam Tavan Etkisi Üzerine Bir Araştırma*. Sakarya: Sakarya Üniversitesi 15. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı.
- AYTAÇ, S. (1997). *Çalışma Yaşamında Kariyer*. İstanbul: Epilasyon Yayıncılık Hiz. Tic. San.
- AYTAÇ, S. (2001). *Çift Kariyerli Eşler ve Çalışma Yaşamındaki Yeri*. Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları.
- AYTAÇ, S. S. (2002). *Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği. Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu*.
- B., E. (Mayıs 2014). 4.Sanayi Devrimi. *Bilim ve Teknik Dergisi*, 27-29.
- B.V., K. F. (2005). Türkiye'de Çalışan Kadınlar Ve Sorunları. *C.Ü. İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, cilt:6, sayı:1, 55-77.
- BACACI VAROĞLU, D. (2001). *Örgütsel Yaşamda Toplumsal Cinsiyet Rollerini (Ed. Salih Güney)*. İstanbul: Nobel Yayın Dağıtım.
- BACACI, D. V. (tarih yok). Erkek Egemen Kültürde Kadının Konumu Metaforu. *Örgütsel Yaşamda Toplumsal Cinsiyet Rollerini*. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- BARUTÇUGİL, İ. (2002). *İş Hayatında Kadın Yönetici*. İstanbul: Kariyer Yayınları.

- BAYKAL, B. (2014). Çalışma Saatleri İş–Aile Çatışması Açısından Belirleyici midir? Erkek Çalışanlar Açısından Bir İnceleme. *Çalışma İlişkileri Dergisi (Journal of Labour Relations)* 5(2), 10-23.
- BAYRAK, S., & Yücel, A. (2000). Kadın Cinsiyet, Yöneticilik ve Güç Bir Paradoks mu? 8. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*. Nevşehir: 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi.
- BELET, N. H. (2013). Kriz Olgusunun Kadına Yönelik Algıya Ve Kadın İşgücüne Etkisi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 15(1), 196-223.
- BOZÖYÜK, T. Y. (2005). Yapay Zeka Teknolojilerinin Endüstrideki Uygulamaları. *MARMARA ÜNİVERSİTESİ TEKNİK BİLİMLER MESLEK YÜKSEK OKULU ELEKTRİK PROGRAMI*, 45.
- BRETEL, M. F. (2014). How virtualization, decentralization and network building change the manufacturing landscape: An industry 4.0 perspective. *International Journal of Mechanical, Industrial Science and Engineering*, 37-44.
- BULUT, E. &. (2017). ENDÜSTRİ 4.0 VE İNOVASYON GÖSTERGELERİ KAPSAMINDA TÜRKİYE ANALİZİ. *ASSAM Uluslararası Hakemli Dergi* 4(7), 55-57.
- CEREV, G. v. (2017). Türkiye’de Kadınların Enformel Çalışması Ve İşgücü Piyasalarındaki Konumu. *Karatahta İş Yazıları Dergisi*, 57-78.
- CİVELEK, M. E. (2020). Technological unemployment anxiety scale development. *Eurasian Business & Economics Journal*, 22, 64-76.
- Coğrafyacı. (2018). *Sanayi Kuruluşlarının Kuruluş ve Dağılımını Etkileyen Faktörler*. <https://www.cografyaci.gen.tr/turkiyede-sanayi/>.
- ÇAKIR, Ö. (2008). Türkiye’de Kadının Çalışma Yaşamından Dışlanması. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 31, 25-47.
- DAVENPORT, N. D. (2003). *Mobbing- İş Yerinde Duygusal Taciz, I. Baskı, Çeviren: Osman Cem ÖnerToy*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- DEMİREZEN, Ç. (2023, Ekim 27). *KASDER Türkiye Kas Hastalıkları Derneği*. Kasder: <https://kasder.org.tr/cam-tavan-sendromu/> adresinden alındı
- Dİ PASQUALE, V. (2019, 2 15). *Study examines 'mobbing' at the workplace*. www.eurofound.europa.eu 2002: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2002/study-examines-mobbing-at-the-workplace> adresinden alındı
- DOĞANCI, D. E. (2016). Hukuki Düzenlemeler Çerçevesinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve İspat Yükü. *Karatahta İş Yazıları Dergisi* 6, 80.
- DOMBROWSKI, U. W. (2014). Mentalstrain as field of action in the 4th. *Procedia CIRP*, 17, 100-105.
- DURMAZ, Ş. (2016). İşgücü Piyasasında Kadınlar ve Karşılaştıkları Engeller. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (AEÜSBED)*, 2(3), 37-60.

- DURMAZ, Ş. (2016). İşgücü Piyasasında Kadınlar ve Karşılaştıkları Engeller. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, cilt: 2, sayı: 3, 37-60.
- EBSO. (2015, Eylül 1). 4.0: Uyum Sağlamayan Kaybedecek. *Ege Bölgesi Sanayi Odası Sanayi*, s. 3-15.
- EBSO. (2017, Eylül). Sanayi 4.0 Uyum sağlamayan kaybedecek. *EBSO*, s. 4-5.
- EİNSİEDLER, I. (2013). Embedded Systeme für Industrie 4.0. *Product. Manag.*, 18.
- ERGENELİ, A. v. (2004). Bankacılıkta Cam Tavan: Kadın ve Erkeklerin Kadın Çalışanlar ve Kadınların Üst Yönetime Yükseltmelerine Yönelik Tutumları. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(2), 85-109.
- Fidan, F. (2000). Kapitalizmin Gelişme Sürecinde Kadının Çok Yönlü Konumu (Medya Örneği). *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*, cilt:1, sayı:1, 117-133.
- FİDAN, F. (2000). Kapitalizmin Gelişme Sürecinde Kadının Çok Yönlü Konumu (Medya Örneği). 118.
- GÖKKAYA, B. (2014). Cam Tavan, Kadın Ve Ekonomik Şiddet. *International Journal of Social Science*, sayı:26, 371-383.
- GÜNEY, S. (2000). *Yönetim ve Organizasyon El Kitabı*. Ankara: Noel Yayıncılık.
- İLKARACAN, İ. (2015). *Geçmişten Günümüze Türkiye’de Kadın Emeği*. Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.
- İŞCAN, Ö. v. (2007). Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Sayı: 1.
- KALAYCI, C. v. (2017). Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Politikalarının Analizi. *Uluslararası Ekonomi, İşletme ve Politika Dergisi International Journal of Economics*, 18.
- KARACA, A. (2007). *Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: Cam Tavan Sendromu Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma*. Konya: elçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Tez.
- KARACAN, E. (2011). *Çalışma Yaşamında Kadın: Kocaeli İlinde Bir Araştırma*. İzmit-Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- KOCACIK, F. (2003). Toplum Bilim., *Cumhuriyet Üniversitesi Yayınları*, Sivas, 104.
- KOCACIK, F. v. (2005). Türkiye’de Çalışan Kadınlar Ve Sorunları. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 6(1), 212.
- KSSGM. (2000). *Kadın 2000: 21. Yüzyıl İçin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Kalkınma ve Barış (Pekin+5)*. Ankara: KSSGM Yayını.
- KUHN, P. v. (2013). Gender Discrimination in Job Ads: Evidence From China. *The Quarterly Journal of Economics* 128(1), 287-336.
- LEE, J. B. (2015). A cyber-physical systems architecture for industry 4.0-based manufacturing systems. *Manufacturing Letters*, 18-23.

- LEYMANN, H. (1996). The Content and Development of Mobbing at Work. *European Journal of Work And Organizational Psychology* 5(2), 168.
- LOCKWOOD, N. (2004). *The glass ceiling: domestic and international*. HR Magazine: http://avconline.avc.edu/bbeyer/Bb_WIO_Articles/Ch2_A/GlassCeiling_Do adresinden alındı
- M.D., 2. (tarih yok). Röportaj 4. *Röportaj*. M.D., İstanbul.
- MAHMUTOĞLU, T. (2017). *İş Hayatında Cinsel Ayrımcılık Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkileri*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- MANDIRACIOĞLU, A. (1998). 4. Ulusal Kadın Çalışmaları Toplantısı Kadın Sorunlarının Çözümüne Doğru Yöntem. *Çalışma Yaşamında Kadının Sağlık ve Sosyal Sorunları* (s. 105). içinde İzmir: Can Ofset.
- NAMİE, G. (2000). U.S Hostile Workplace Survey. *Workplace Bullying Institute Research Studies*, 1-19.
- O'MAHONY, G. B. (2001). Identifying The Perceived Barrier To Participation In Tertiary Education Among Hospitality Employees. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 208.
- ONAT, I. M. (2005). An Intrusion Detection System for Wireless Sensor Networks. *IEEE Int. Conf. Wireless Mobile Comput., Netw. Commun.*, 253-259.
- ÖTLEŞ, S. Ö. (Mayıs 2016). Endüstri 4.0. *Gıda sektörü perspektifi*, 89-96.
- ÖZGÜÇ, N. (1986-1987). Türkiye'de Sanayi Faaliyetlerinin Gelişmesi, Yapısı ve Dağılışı. *İst. Üniv. Edb. Fak. Coğ. Böl. Coğrafya Derg. Sayı:2*, 490.
- ÖZMETE, E. v. (2012). İş-Aile Yaşamı Çatışması ve Roller: Kamu Sektörü Örneğinde Bir Değerlendirme. *Çalışma İlişkileri Dergisi* 3(2), 1-23.
- PORONTE. (2023, 10 25). *Endüstri Kuruluşlarının Dağılımında Önemli Unsurlar Nelerdir?* Poronte Otomasyon: <https://proonte.com/endustri-kuruluslarinin-dagilisinda-onemli-unsurlar/> adresinden alındı
- ROY, R. S. (2009). The servitization of manufacturing. *Journal of manufacturing*, 547-567.
- SAĞLIK B. ve ÇELİK, Y. (2018). Küreselleşen Çalışma Hayatında Kadının Rolü. *Fırat Üniversitesi İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi cilt:2,sayı:2*, 95-120.
- SARMAŞIK, Ş. (2009:4). *İşyerinde Cinsel Taciz Algılaması ve Yönetim İlişkilerine Etkisi Hakkında Bir Araştırma*. Denizli: Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- THOBENA, K. D. (2014). Editorial: System-Integrated Intelligence-New Challenges for Product and Production Engineering. *Procedia Technology*, 15.
- TİNG-TOOMEY, S. (1991). Culture, Face Maintenance and Styles of Handling Interpersonal Conflict: A study in Five Cultures. *The International Journal of Conflict Management*, 2(4).
- TMMOB. (tarih yok). İş ilanlarında cinsiyet ayrımcılığı suçtur. *Gündem*. Ekmek ve Gül web, Kocaeli.

- TOBB. (2016). Akıllı Fabrikalar Geliyor. *TOBB Ekonomik Forum Dergisi* , 16-27.
- TRENKLE, A. (5 Aralık 2014). Uluslararası İleri Endüstriyel Otomasyon Kongre ve Sergisi. *Industry 4.0 Challenges Applications and Potentials*. İstanbul: Uluslararası İleri Endüstriyel Otomasyon Kongre ve Sergisi.
- TÜİK. (2022). *Cinsiyet ve eğitim durumuna göre işgücüne katılma oranı*. Ankara: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Araştırması.
- TÜİK. (2023). *Cinsiyete göre en az bir eğitim düzeyini tamamlayanların oranı*. Ankara: TÜİK Ulusal Eğitim İstatistikleri Veri Tabanı.
- TÜİK. (2023). *Cinsiyete göre kadının çalışması ile ilgili algılar*. Ankara: Türkiye Aile Yapısı Araştırması.
- TÜİK. (2023). *Cinsiyete göre ortalama ilk evlenme yaşının en yüksek ve en düşük olduğu 3 il*. Ankara: TÜİK, Evlenme İstatistikleri.
- TÜİK. (2023). *Cinsiyete göre seçilmiş göstergeler, 2021*. Ankara: Ulusal Eğitim İstatistikleri Veri Tabanı.
- TÜİK. (2023). *Cinsiyete ve yaş grubuna göre nüfus oranı*. Ankara: TÜİK Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçları, 2022.
- TÜİK. (2023). *Erkek istihdam oranının en yüksek ve en düşük olduğu 5 bölge, İBBS 2.Düzyer*. Ankara: TÜİK, Hane halkı İşgücü Araştırması.
- TÜİK. (2023). *Hanedeki işlerden genellikle sorumlu olan kişiler*. Ankara: Türkiye Aile Yapısı Araştırması.
- TÜİK. (2023). *Kadın istihdam oranının en yüksek ve en düşük olduğu 5 bölge, İBBS 2.Düzyer, 2021*. Ankara: TÜİK, Hane halkı İşgücü Araştırması.
- TÜİK. (2023, Mart 6). *TÜİK İstatistiklerle Kadın*. TÜİK:
<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=%C4%B0statistiklerle-Kad%C4%B1n-2022-49668&dil=1> adresinden alındı
- TÜMERTEKİN, E. (1969). *Sanayi Coğrafyası 3. Baskı*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları Coğrafya Enstitü Yayınları S.416-418.
- TÜSİAD. (2018). Türkiye'nin küresel rekabetçiliği için bir gereklilik olarak sanayi 4.0. . *TÜSİAD Retrieved September, 18*.
- WIRTH, L. (2001, Mart). *Breaking through the glass ceiling women in management*. International Labour Office:
http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2001/101B09_102_engl.pdf adresinden alındı
- WRIGHT, S. A. (2018). The rising tide of artificial intelligence and business automation: Developing an ethical framework. *Business Horizons*,, 823-832.
- YAŞAR, O. (2005). SANAYİDE KURULUŞ YERİ FAKTÖRLERİNDEN SERMAYE, DEVLET, İKLİM VE ULAŞIM KONULARININ HEDEFLERİ VE ÖĞRETİM TEKNİKLERİ. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi C.3*, 55-73.

YILDIRIM, M. (2017). Ayrımcılık. M. YILDIRIM içinde, *Sosyal Politika*, Ed: Aysen Tokol ve Yusuf Alper, (s. 302). Bursa: Ezgi Matbaası.

YILMAZ A., B. Y. (2008). Kamu Örgütlerinde Çalışan Kadın İş görenlerin Çalışma Yaşamlarında Karşılaştıkları Sorunlar Üzerine Bir Araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 89-114.

YILMAZ, A. (2014). Almanya ve Endüstri 4.0. *Moment Dergisi*, 193-197.

