

T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÖNETİM VE ORGANİZASYON PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

**ÇALIŞMA YAŞAMINDA CİNSİYETE DAYALI
AYRIMCILIK VE BİR UYGULAMA**

Evrin MAYATÜRK

Danışman
Prof. Dr. Gönül BUDAK

2006

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık ve Bir Uygulama” adlı çalışmanın, tarafımdan, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin bibliyografyada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

Tarih

.../.../.....

Adı SOYADI

İmza

YÜKSEK LİSANS TEZ SINAV TUTANAĞI

Öğrencinin

Adı ve Soyadı : Evrim MAYATÜRK
Anabilim Dalı : İşletme
Programı : Yönetim ve Organizasyon
Tez Konusu : Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık ve Bir Uygulama
Sınav Tarihi ve Saati :

Yukarıda kimlik bilgileri belirtilen öğrenci, Sosyal Bilimler Enstitüsü'nün tarih ve sayılı toplantısında oluşturulan jürimiz tarafından Lisansüstü Yönetmeliği'nin 18. maddesi gereğince yüksek lisans tez sınavına alınmıştır.

Adayın kişisel çalışmaya dayana tezini dakikalık süre içinde savunmasından sonra jüri üyelerince gerek tez konusu gerekse tezin dayanağı olan Anabilim dallarından sorulan sorulara verdiği cevaplar değerlendirilerek tezin,

BAŞARILI OY BİRLİĞİ ile
DÜZELTME * OY ÇOKLUĞU
RED edilmesine ** ile karar verilmiştir.

Jüri teşkil edilmediği için sınav yapılamamıştır. ***
Öğrenci sınava gelmemiştir. **

* Bu halde adaya 3 ay süre verilir.

** Bu halde adayın kaydı silinir.

*** Bu halde sınav için yeni bir tarih belirlenir.

Tez, burs, ödül veya teşvik programlarına (Tüba, Fullbright vb.) aday olabilir. Evet
Tez, mevcut hali ile basılabilir.
Tez, gözden geçirildikten sonra basılabilir.
Tezin basımı gerekliliği yoktur.

JÜRİ ÜYELERİ

..... Başarılı Düzeltme Red
..... Başarılı Düzeltme Red
..... Başarılı Düzeltme Red

İMZA

YÜKSEKÖĞRETİM KURULU DOKÜMANTASYON MERKEZİ

TEZ VERİ FORMU

Tez No:

Konu Kodu:

Üniv. Kodu

Tez Yazarının
Soyadı: MAYATÜRK

Adı: Evrim

Tezin Türkçe Adı: Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık ve Bir Uygulama

Tezin Yabancı Dildeki Adı: Gender-Based Discrimination in Working Life and An Application

Tezin Yapıldığı
Üniversite: Dokuz Eylül Üniversitesi Enstitü: Sosyal Bilimler Ens. Yıl: 2006

Diğer Kuruluşlar:

Tezin Türü:

Yüksek Lisans :

Dili: Türkçe

Doktora :

Sayfa Sayısı: 160 + xviii

Tıpta Uzmanlık :

Referans Sayısı: 167

Sanatta Yeterlilik :

Tez Danışmanının

Unvanı: Prof.Dr.

Adı: Gönül

Soyadı: BUDAK

Türkçe Anahtar Kelimeler:

- 1- Cinsiyet
- 2- Toplumsal Cinsiyet
- 3- Ayrımcılık
- 4- Çalışma Yaşamı
- 5- Çalışma Yaşamında Cinsiyet

İngilizce Anahtar Kelimeler:

- 1- Sex
- 2- Gender
- 3- Discrimination
- 4- Working Life
- 5- Gender in Working Life

Tarih:

İmza:

Tezimin Erişim Sayfasında Yayınlanmasını İstiyorum

Evet

Hayır

ÖNSÖZ

İnsanlığın varoluşundan bu yana kadın ve erkek; hayatın her alanında birbirini tamamlayan iki ahenkli varlık olarak sayısız araştırmaya konu olmuş; cinsiyet temelli konular, tarih öncesi devirlerden günümüze kadar tüm değişim ve gelişimler insan eliyle yaratıldığından güncelliğini hiçbir zaman yitirmemiştir.

Bununla birlikte kadınlar ve erkekler farklı dönemlerde farklı rollerle tarih sahnesine çıkmış; bu roller, özellikle anaerik ve ataerik dönemlerin yansımaları açısından iki zıt kutbu dahi temsil edebilmişlerdir. Yerleşik yaşama geçişle birlikte kurulmaya başlanan ataerik düzen; cinsiyet rollerini gerek toplumsal gerekse örgütsel anlamda kadını ikinci plana koyacak şekilde düzenlemiştir.

20. yüzyılla birlikte başta gelişmiş ülkeler olmak üzere dünyanın pek çok bölgesinde toplumsal, ekonomik ve siyasal anlamda çeşitli haklara ulaşan ve bu haklarına hem yerel hukuki düzenlemelerde hem de uluslararası sözleşmelerde yer verilen kadınlar, uygulamalar söz konusu olduğunda ayrımcılıkla karşılaşmaktan kurtulamamakta; özellikle gelişmekte olan ve geri kalmış bölgelerde bu durumu kabullenme eğilimi dahi göstermektedirler. Ayrımcılığın oldukça belirgin olarak yaşandığı alanlardan biri ise, çalışma hayatıdır.

Tez çalışmasında; fizyolojik ve toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle kadınların, çalışma yaşamının özellikle işe seçim, ücret ve kariyer gelişimi alanlarında ne ölçüde ayrımcılıkla karşılaştıklarına ilişkin bir yaklaşım oluşturulması amaçlanmıştır; farklı demografik değişkenlerin bu konuda etkili olup olmadığı saptanmaya çalışılmıştır.

Tez çalışması sırasında hiçbir zaman katkısını benden esirgemeyen, yaklaşımıyla ve verdiği değerli bilgilerle daima beni motive eden tez danışmanım Prof. Dr. Gönül BUDAK'a teşekkürü bir borç bilirim.

Değerli katkılarından ötürü Prof. Dr. Alpaslan USAL'a, çalışmam boyunca desteğini her zaman yanımda bildiğim Öğr. Gör. İlham YILMAZ'a, gerek güven verici konuşmalarıyla gerekse yardımlarıyla yanımda olan Araş. Gör. Olca SÜRGEVİL'e, araştırmaya sağladıkları katkılardan dolayı Tarım Kredi Kooperatifi çalışanlarına, varlıklarıyla her zaman gurur ve mutluluk duyduğum sevgili anne ve babama, tüm yakınlarıma ve dostlarıma sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

ÖZET

Cinsiyet kavramı, gerek doğa bilimlerine gerekse sosyal bilimlere konu olması itibariyle geniş bir çalışma alanı oluşturmaktadır. Nitekim fizyolojik ve toplumsal cinsiyet kavramları, birbirinden bağımsız olarak incelenememekte; toplumsal olarak kadına ve erkeğe atfedilen roller, pek çok açıdan insan fizyolojisine dayandırılmaktadır. Fizyolojinin yanı sıra kültürel değerler ve koşullanmışlıklar da, söz konusu kalıpların oluşmasında oldukça etkilidir.

Tüm bu nedenlerle kadını eve, erkeği ise; dış dünyaya yönelik değerlerle tanımlama anlayışı; kadınların çalışma yaşamında da ayrımcılıkla karşılaşmaları sonucunu doğurmaktadır. İnsan haklarının önemli bir boyutunu oluşturan kadın hakları konusunda hukuki düzenlemelerle sağlanan eşitlikçi anlayış dahi; söz konusu ayrımcılığın ortadan kaldırılmasında yeterli olmamaktadır.

Bu tez çalışmasında; dünya nüfusunun yaklaşık yarısını oluşturan kadınlara yönelik kalıp yargılar ve bu yargıların örgütsel yaşamda cinsiyet konusuna etkileri, konuyla ilgili literatür taranarak incelenmiş ve elde edilen sonuçlar alanda bir anket uygulamasıyla test edilmeye çalışılmıştır.

ABSTRACT

Since the concept of sexuality is a part of both natural and social sciences, it makes up an extensive study field. As a matter of fact, concepts of physical and social sexuality could not be examined independently; social roles related to females and males are based on human physiology. In addition to physiology cultural values and conditioned behaviors are effectual on these social roles.

On account of the point of view that defines females as a part of home and males as a part of social life, females are faced with discrimination in working life. Equality perception related to female rights which is an important dimension of human rights are made up thanks to legal arrangements, however, these arrangements are not enough to prevent discrimination.

In this thesis study, the stereotypes related to females who make up approximately half of the world population and these stereotypes' influence on the subject of sexuality in organizational life were examined by means of searching literature and the results were tried to analyze with a survey application in field.

**ÇALIŞMA YAŞAMINDA CİNSİYETE DAYALI AYRIMCILIK
VE BİR UYGULAMA
İÇİNDEKİLER**

YEMİN METNİ	i
TUTANAK	ii
Y.Ö.K. DÖKÜMANTASYON MERKEZİ TEZ VERİ FORMU	iii
ÖNSÖZ	iv
ÖZET	vi
ABSTRACT	vii
İÇİNDEKİLER	viii
KISALTMALAR	xii
TABLolar LİSTESİ	xiii
ŞEKİLLER LİSTESİ	xv
EK LİSTESİ	xvi
GİRİŞ	xvii

**BÖLÜM 1
CİNSİYET KAVRAMI VE KADIN**

1.1. Fizyolojik Cinsiyet	1
1.1.1. Fizyolojik Cinsiyet Konusunda Beyinle İlgili Açıklamalar	2
1.1.2. Fizyolojik Cinsiyet Konusunda Hormonlarla İlgili Açıklamalar	3
1.2. Toplumsal Cinsiyet ve Roller	5
1.2.1. Toplumsal Cinsiyet Rollerini Geliştiren Etmenler	6
1.2.1.1. Aile	6
1.2.1.2. Eğitim	8
1.2.1.3. Kültürel Ortam	11
1.2.1.4. Kişilik	13
1.2.2. Toplum ve Kadın	14
1.2.2.1. Anaerkil Toplumlarda Kadın	14
1.2.2.2. Ataerkil Toplumlarda Kadın	16

1.2.3. Din ve Kadın	19
1.2.3.1. Yahudilikte Kadın	19
1.2.3.2. Hıristiyanlıkta Kadın	21
1.2.3.3. İslamiyette Kadın	23
1.3. Değişik Uluslarda Kadınların Konumları	24
1.3.1. Amerika Birleşik Devletleri'nde Kadın	28
1.3.2. Avrupa'da Kadın	32
1.3.3. Japonya'da Kadın	37
1.3.4. Asya ve Afrika Ülkelerinde Kadın	41
1.3.5. Türkiye'de Kadın	43

BÖLÜM 2

ÇALIŞMA YAŞAMINDA CİNSİYET

2.1. Çalışma Yaşamı ve İş Kanunu'nda Kadınla İlgili Düzenlemeler	51
2.1.1. Kadın İşgücünün Tarihsel Süreç İçindeki Gelişimi	51
2.1.2. Yeni İş Kanunu'nda Kadınlarla İlgili Düzenlemeler	56
2.2. Örgütsel Yaşamda Cinsiyet Ayrımı	64
2.2.1. Örgütsel Yaşamda Erkeğin Yeri	69
2.2.2. Örgütsel Yaşamda Kadının Yeri	72
2.3. Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Alanları ve Nedenleri	76
2.3.1. Meslek Yöneliminde Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık	77
2.3.1.1. Kadınlara Özgü Mesleklere Erkeklerin Bakışı	78
2.3.1.2. Erkeklerle Özgü Mesleklere Kadınların Bakışı	79
2.3.2. İşe Eleman Alımında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık	82
2.3.2.1. Fizyolojik Nedenlerle Yapılan Ayrımcılık	84
2.3.2.2. Toplumsal Koşullar Nedeniyle Yapılan Ayrımcılık	86
2.3.3. Ücret Konusunda Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık	89
2.3.4. Kariyer Gerektiren İşlerde Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık	91

BÖLÜM 3
ÇALIŞMA YAŞAMINDA CİNSİYET AYRIMCILIĞINA İLİŞKİN
GÖRÜŞLERİN BELİRLENMESİNE VE DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERİN
SÖZ KONUSU GÖRÜŞLER ÜZERİNDEKİ ETKİLERİNİN
SAPTANMASINA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Amacı	98
3.2. Araştırmanın Ön Kabulleri ve Sınırlılıkları	98
3.2.1. Araştırmanın Ön Kabulleri	98
3.2.2. Araştırmanın Sınırlılıkları ve Karşılaşılan Sorunlar	98
3.3. Araştırmanın Yöntemi	99
3.3.1. Araştırmanın Örnekleme	99
3.3.2. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları	99
3.3.3. Verilerin Analizi	100
3.4. Veriler ve Bulgular	100
3.4.1. Örneklem Grubuna İlişkin Veriler	100
3.4.2. Güvenilirlik Analizi	106
3.4.2.1. Çalışma Nedenlerinin Güvenilirliği ve Madde Analizi	106
3.4.2.2. Çalışma Yaşamı Ayrımcılık Alanları ve Nedenlerinin	107
Güvenilirliği ve Madde Analizi	
3.4.3. Ölçek Puanlarının Değerlendirilmesi	108
3.4.3.1. Çalışma Nedenlerine İlişkin Ölçek Puanlarının	108
Değerlendirilmesi	
3.4.3.2. Ayrımcılık Alanlarına İlişkin Ölçek Puanlarının	110
Değerlendirilmesi	
3.4.4. Demografik Değişkenlerin Çalışma Nedenleri ve Cinsiyet	112
Ayrımcılığı Alanlarına Bakış Açısıyla İlişkisi	
3.4.4.1. Demografik Değişkenlerin Çalışma Nedenleri İle İlişkisi	112
A. Cinsiyet ve Çalışma Nedenleri	112
B. Yaş ve Çalışma Nedenleri	114
C. Eğitim Düzeyi ve Çalışma Nedenleri	114

D. Yetişme Döneminde Yaşanılan Yer ve Çalışma Nedenleri	115
E. İş Unvanı ve Çalışma Nedenleri	115
F. Aylık Gelir ve Çalışma Nedenleri	116
3.4.4.2. Demografik Değişkenlerin Cinsiyet Ayrımcılığı Alanları İle İlişkisi	118
A. Cinsiyet ve Ayrımcılık Alanları	118
Cinsiyet ve İş Seçim Ayrımcılığı	118
Cinsiyet ve Ücret Ayrımcılığı	120
Cinsiyet ve Kariyer Gelişimi Ayrımcılığı	121
B. Yaş ve Ayrımcılık Alanları	123
C. Eğitim Düzeyi ve Ayrımcılık Alanları	123
D. Yetişme Döneminde Yaşanılan Yer ve Ayrımcılık Alanları	125
E. İş Unvanı ve Ayrımcılık Alanları	126
F. Aylık Gelir ve Ayrımcılık Alanları	126
3.4.5. Çalışma Yaşamında Cinsiyet Ayrımcılığını Destekleyen Diğer Bulgular	127
3.4.5.1. Kariyer Gelişiminde Cinsiyet Önceliğı Görüşleri	127
3.4.5.2. Kadınların ve Erkeklerin İş Unvanı ve Aylık Gelire Göre Dağılımı	130
3.4.5.3. Kadınların ve Erkeklerin Çalışma Yaşamlarından Memnuniyeti	132
SONUÇ VE ÖNERİLER	134
KAYNAKLAR	142
EKLER	157

KISALTMALAR

Prof.Dr.	:	Profesör Doktor
Öğr.Gör.	:	Öğretim Görevlisi
Araş.Gör	:	Araştırma Görevlisi
Bknz.		Bakınız
DİE	:	Devlet İstatistik Enstitüsü
KSSGM	:	Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü
vb.	:	ve benzeri

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1.1	: Öğretim Yılı ve Okul Grubuna Göre Okullaşma Oranı (%)	10
Tablo 1.2	: Cinsiyetle İlgili İnsani Gelişme Endeksi	48
Tablo 1.3	: Toplumsal Cinsiyet Güçlülük Ölçütü	49
Tablo 2.1	: Erkeklerde 15 Yaş ve Üzeri Kurumsal Olmayan Sivil Nüfusun İşgücü Durumu (000)	71
Tablo 2.2	: Kadınlarda 15 Yaş ve Üzeri Kurumsal Olmayan Sivil Nüfusun İşgücü Durumu (000)	76
Tablo 2.3	: 15 Yaş ve Üzeri Nüfusta Meslek Gruplarına Göre İstihdam Edilenler	81
Tablo 2.4	: Eğitim Düzeyine Göre İşgücü Durumu	83
Tablo 2.5	: İşgücüne Dahil Olmayanların Nedenlere Göre Dağılımı	86
Tablo 2.6	: Türkiye’de Kadın ve Erkek İşgücünün Ücret Açısından Durumu	90
Tablo 2.7	: Seçim Yılı ve Cinsiyete Göre Parlamenter Sayısı	95
Tablo 2.8	: Yerel Yönetimde Kadın	96
Tablo 2.9	: Üst ve Orta Düzey Yöneticilerin Unvanlarına Göre Dağılımı	97
Tablo 3.1	: Örneklem Grubunun Demografik Değişkenlere Göre Dağılımı	101
Tablo 3.2	: Çalışma Nedenlerinin Güvenilirlik Analizi Bulguları	107
Tablo 3.3	: Ayrımcılık Alanlarının Güvenilirliği	107
Tablo 3.4	: Ayrımcılık Nedenlerinin Güvenilirlik Analizi Bulguları	108
Tablo 3.5	: Çalışma Nedenlerine İlişkin Ölçek Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları	109
Tablo 3.6	: Ayrımcılık Alanları ve Nedenlerine İlişkin Ölçek Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları	110
Tablo 3.7	: Cinsiyete Göre Çalışma Nedenlerinin Ortalama ve Standart Sapmaları	113
Tablo 3.8	: Kadınların Aylık Gelirlerine Göre Çalışma Nedenlerinin Ortalama ve Standart Sapmaları	117
Tablo 3.9	: Cinsiyete Göre İşe Seçim Ayrımcılığı Görüşünün Ortalama ve Standart Sapmaları	119
Tablo 3.10	: Cinsiyete Göre İşe Seçim Ayrımcılığı Nedenlerinin Ortalama ve Standart Sapmaları	120

Tablo 3.11	: Cinsiyete Göre Ücret Ayrımcılığı Nedenlerinin Ortalama ve Standart Sapmaları	121
Tablo 3.12	: Cinsiyete Göre Kariyer Gelişimi Ayrımcılığı Görüşünün Ortalama ve Standart Sapmaları	122
Tablo 3.13	: Cinsiyete Göre Kariyer Gelişimi Ayrımcılığı Nedenlerinin Ortalama ve Standart Sapmaları	123
Tablo 3.14	: Kadınların Eğitim Düzeyine Göre Ayrımcılık Nedenlerinin Ortalama ve Standart Sapmaları	125
Tablo 3.15	: Kadınların Aylık Gelir Düzeyine Göre Ayrımcılık Nedenlerinin Ortalama ve Standart Sapmaları	127
Tablo 3.16	: Kariyer Önceliği Tercihi	128
Tablo 3.17	: Kariyer Önceliği Tercihinin Cinsiyetlere Göre Dağılımı	129
Tablo 3.18	: Kadınların ve Erkeklerin İş Unvanına Göre Dağılımları	130
Tablo 3.19	: Kadınların ve Erkeklerin Aylık Gelire Göre Dağılımları	131
Tablo 3.20	: Kadınların ve Erkeklerin Çalışma Yaşamındaki Konumlarından Duydukları Memnuniyet	132

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 3.1	: Örneklemin Cinsiyete Göre Dağılımı	102
Şekil 3.2	: Örneklemin Yaşa Göre Dağılımı	103
Şekil 3.3	: Örneklemin Eğitim Düzeyine Göre Dağılımı	103
Şekil 3.4	: Örneklemin Medeni Duruma Göre Dağılımı	104
Şekil 3.5	: Örneklemin Çocuk Sayısına Göre Dağılımı	104
Şekil 3.6	: Örneklemin Yetiştirme Yerine Göre Dağılımı	105
Şekil 3.7	: Örneklemin İş Unvanına Göre Dağılımı	105
Şekil 3.8	: Örneklemin Aylık Gelire Göre Dağılımı	106
Şekil 3.9	: Örneklemin İş Unvanına Göre Dağılımı/İki Kategorili	116
Şekil 3.10	: Örneklemin Aylık Gelire Göre Dağılımı/İki Kategorili	116
Şekil 3.11	: Kariyer Önceliği Tercihi	128
Şekil 3.12	: Kadınların Kariyer Önceliği Tercihine Göre Dağılımları	129
Şekil 3.13	: Erkeklerin Kariyer Önceliği Tercihine Göre Dağılımları	130
Şekil 3.14	: Kadınların Aylık Gelire Göre Dağılımı	131
Şekil 3.15	: Erkeklerin Aylık Gelire Göre Dağılımı	132
Şekil 3.16	: Kadınların Çalışma Yaşamındaki Konumlarından Duydukları Memnuniyet	133
Şekil 3.17	: Erkeklerin Çalışma Yaşamındaki Konumlarından Duydukları Memnuniyet	133

EK LİSTESİ

EK : Araştırmada Kullanılan Anket Formu

GİRİŞ

Yüzyıllardır kadınlar ve erkekler, pek çok açıdan karşılaştırmaya tabi tutulmuş; yapılan bu karşılaştırmalar sonucu saptanan farklılıklar ise, her iki cinsin de üstleneceği rollerde belirleyici olmuştur.

Kadınlar ve erkeklerin fizyolojik temelli olan ve doğuştan gelen farklılıkları, beynin ve hormonların çalışma düzeni ile açıklanmış; bu açıklamalar pek çok bilim adamı tarafından erkeklerin ön planda yer almalarının sebebi olarak gösterilmiştir. Fizyolojik farklılıklar doğrultusunda kadınlar ve erkeklerden beklenen davranışlar da şekillenmiş; söz konusu beklentilerin pek çok kurum ve yapıya yansmasıyla birlikte “toplumsal cinsiyet” kavramı oluşmuştur. Nitekim aile ve eğitim kurumu, her iki cinsiyetin de kendilerinden beklenen rolleri sergilemesinde son derece etkili olmaktadır. Bunun yanı sıra toplumsal cinsiyet rollerinin kültürel değerlere bağlı olarak farklılık gösterebileceği de yadsınamayacak bir gerçektir. Bu noktada, farklı toplumlarda yaşayan kadınların üstlendiği sorumluluk ve pozisyonların incelenmesi faydalı olmakta; her birinde karşılaşılan ortak değerler ise, önemli bir bakış açısı sunmaktadır.

Kadınlara ve erkeklere atfedilen rollerin çalışma yaşamındaki (toplumsal koşullanmaların etkisiyle) en önemli yansıması ise; kimi mesleklerin kadınlara, kimi mesleklerin erkeklere uygun görülmesidir. Çalışma yaşamında meslek yönelimi ile birlikte ortaya çıkan cinsiyet ayrımcılığı; işe seçim, ücret ve kariyer gelişimi konularında da kendini göstermektedir.

Kuruluşlarda görülen cinsiyet farklılıklarının temelde güç farklılıkları olduğunu iddia eden görüşler, bu konuyu örgütlerde kadınlardan çok daha önce yer almaya başlayan erkeklerin ortak toplumsallaşması ile ve kadınların ast olmaya razı oluşları ile açıklamakta (Bacacı-Varoğlu, 2001; 326-327 ve KSSGM, 1999c; 10); böylece çok önemli bir görüş açısı sağlamaktadırlar.

Nitekim kadınların çalışma yaşamında kendilerine verilen görevleri kabullenme eğilimleri, toplumsal koşullanma olarak kabul edilmekte; ailevi sorumlulukları, bu konuda çok önemli bir belirleyici olmaktadır. Kadınların anne ve eş rollerinin yanında biyolojik farklılıkları ve kişilik özelliklerine ilişkin değerlendirmeler, çalışma yaşamındaki konumlarını daha çarpıcı hale getirmektedir.

Bu noktalardan hareketle tez çalışmasının birinci bölümünde, fizyolojik ve toplumsal cinsiyet farklılıkları, toplumsal rollerin oluşumunu belirleyen etmenler ve kadınların dünyanın çeşitli bölgelerindeki konumları hakkında bilgi verilmiştir.

Tez çalışmasının ikinci bölümünde, kadınlara biçilen rollerin çalışma yaşamına yansımaları ve karşılaşılan ayrımcılık alanları; literatüre dayalı olarak ayrıntıları ile incelenmiştir.

Çalışmanın üçüncü bölümünde ise, çalışma yaşamında cinsiyete ilişkin farklı bakış açılarının uygulamadaki durumu saptanmaya ve demografik değişkenlerin bu konu üzerindeki etkileri incelenmeye çalışılmıştır.

BÖLÜM 1

CİNSİYET KAVRAMI VE KADIN

Birinci bölümde; cinsiyetin fizyolojik özelliklerine değinilecek, ardından biyolojinin yetersiz kaldığı noktaları aydınlatabilmek amacıyla toplumsal cinsiyet üzerinde etkisi olan faktörler üzerinde durulacak ve dünyanın çeşitli yerlerindeki kadınların konumları aydınlatılmaya çalışılacaktır.

1.1. Fizyolojik Cinsiyet

Deaux (1985; 49-81), Franzoi (1996), Unger ve Crawford (1998; 18-21) ile Lips'in (2001) çalışmalarından birleştirilen ortak tanıma göre fizyolojik cinsiyet, kadın ya da erkek olmanın biyolojik yönünü ifade etmektedir ve biyolojik bir yapıya karşılık gelmektedir. Kadınlarla erkekler arasındaki biyolojik farklılıklara ise; fizyolojik cinsiyet farklılıkları denilmektedir (Aktaran: Dökmen, 2004; 4-10).

Pekçok araştırmacıya göre kadın-erkek eşitsizliğinin temelinde yatan faktör, kadının yaratılışındaki farklılıktır. Örneğin Arat (1980; 15), bazı tarihçilerin erkeğin üstünlüğünü, bedenlen kadınlardan güçlü olmasına bağladıklarını söylemektedir (Aktaran: Yeşilorman, 2001; 271).

Nielsen'in (1990) belirttiği üzere annelik iç güdüsünün beynin bir bölgesinde ya da üreme organlarında yer aldığını ileri süren görüşler ve erkeklerin mimarlık, mühendislik ve sanatta daha büyük başarılar elde etmelerinin erkeklik hormonlarından ve beyin performansının erkeklerde daha üstün olmasından kaynaklandığı yönündeki fikirler de cinsiyet farklılıklarını biyolojik kökenlere dayandıran örneklerdir (Aktaran: Dökmen, 2004; 40-41).

Dolayısıyla kadının doğurganlığı nedeniyle sahip olduğu farklı vücut özellikleri, kadının hem ev çevresinde tutulmasına hem de fiziksel güç gerektiren işlerde çalıştırılmamasına neden olan fiyolojik cinsiyet rollerini oluşturmaktadır.

1.1.1. Fizyolojik Cinsiyet Konusunda Beyinle İlgili Açıklamalar

Söz konusu biyolojik açıklamalar, kadın ve erkeğin beyin yapılarının farklı olduğunu ve bunun da bilişsel işlevlerde farklılaşmaya yol açtığını ileri sürmektedir. Beyin, sağ ve sol hemisfer olarak ele alınmakta; bu sonuca dayanarak iki hemisferin işlevlerinin gelişmesinin kadınlarda daha zayıf olduğu kabul edilmektedir.

Levy (1972) ve Star (1979) tarafından öne sürülen bu görüş; kadınların bilişsel performanslarda daha zayıf olmasını, beyin hemisferlerinin bilişsel işlevlerde daha az özelleşmesine dayandırmaktadır.

Buffery ve Gray'e (1972) göre; kadınların sözel yeteneklerde, erkeklerin mekansal yeteneklerde daha iyi olmaları ise; yine sağ sol beyin özelleşmesi ile açıklanmaktadır (Aktaran: Dökmen, 2004; 42; Shute, 2005; 2). Nitekim kimi durumlarda kadınların sosyal ilişkilerde daha başarılı olması, onların sözel yeteneklerinin daha gelişmiş olmasıyla açıklanmaktadır (Choi, 2001; 279).

Bunun yanı sıra 19. yüzyılın ortalarında kadınlarda, yüksek zihinsel işlemlerin merkezi olarak görülen ön beyin loblarının daha küçük; algılama gibi daha basit zihinsel süreçlerin merkezi olarak kabul edilen yan lobların ise daha büyük olduğu öne sürülmüştür (Aktaran: Dökmen, 2004; 41).

Matematikte üstün yetenekli olan 13 yaşındaki çocuklarla yürütülen araştırmada matematik ile uzaysal ve mekanik yetenekler konusunda erkeklerin daha üstün olduğu, sözel yeteneklerde ise; kızlarla erkekler arasında fark olmadığı bulunmuştur. Benbow ve Lubinski (1997; 274-282), bu sonuçları doğum öncesindeki yüksek testosteron düzeyinin sağ hemisferin özelleşmesini arttırdığı kuramıyla ilişkilendirmektedir. Hyde ise (1997; 283-287), genel nüfus üzerinde yapılan çeşitli araştırma sonuçlarına uyguladığı meta-analizler ile ilk ve orta okulda matematik yeteneklerde cinsiyet farklılığı görülmediğini açıklamakla birlikte bu farkın lise ve üniversite düzeyinde ortaya çıktığını, ancak çok büyük bir fark olmadığını belirtmektedir (Aktaran: Dökmen, 2004; 42-43).

Gur ve arkadaşlarının yaptığı araştırmada ise (1991; 2845-2849); beyin yaşlanmasının kadınlarda sağ ve sol hemisferde simetrik geliştiği halde, erkeklerde yaşlanmanın asimetric olduğu ve en fazla yaşlanma olan bölgenin erkeklerin sol hemisferi olduğu vurgulanmıştır. Bu gelişmelere bağlı olarak da, kadının yaşlılıktaki mental fonksiyonlarının erkeklerden daha az etkilendiği ve yaşlanmanın erkeklerde sol hemisferik fonksiyonları daha fazla bozabileceği gerçeği ortaya çıkmıştır (Aktaran: Öztaş, 1998; 2).

Walsh (1997) ile Reinisch ve arkadaşları da (1997; 37-43), pek çok bebeğin taramasını yaptıkları çalışmalarına dayanarak, toplumsal cinsiyet farklılıklarının nedeninin biyolojik farklılıklar olduğunu öne sürmektedirler. Bu görüşe göre; gülümseme, başı kaldırabilme, desteksiz oturabilme ve yürüyebilme gibi fiziksel gelişimin önemli adımlarının kazanım hızlarındaki farklılıklar, kız ve erkek çocukların farklı kişilik özellikleri edinmelerine yol açmaktadır. Dolayısıyla bu hız farklılıklarının, kız çocukların sosyal ama erkek çocukların bağımsız olmasına zemin hazırladığı savunulmaktadır (Aktaran: Dökmen, 2004; 43).

1.1.2. Fizyolojik Cinsiyet Konusunda Hormonlarla İlgili Açıklamalar

Kadınlar ve erkekler, cinsiyet hormonlarının etkisiyle davranışsal ve bilişsel farklılıklar sergilemektedirler. Y kromozomunun bulunması durumunda erbezleri oluşmakta ve bu erbezleri androjen adı verilen erkeklik hormonlarını üretmektedir. Erkeklik hormonları, yalnızca biyolojik süreçlerden değil; aynı zamanda yaşamın ilk dönemlerinde gelişmeye başlayan erkeksi davranışların düzeninden de sorumludur. Son dönemlerde yapılan çalışmalar sonucu hormonların bloke edilmesi ya da takviye edilmesi yoluyla kadın ve erkeklerin gösterebileceği davranış biçimlerinin tersine döndürülebileceği kanıtlanmıştır (www.bilgilik.com, 2005; 1-2).

Nitekim Money ve Ehrhardt'a göre (1972); androjen düzeylerinin yüksek olduğu belirlenen kız çocukları üzerinde yapılan incelemeler ve kontrol grupları ile yapılan karşılaştırmalar, cinsiyet hormonu-davranış ilişkisini göstermektedir. Söz konusu araştırmalarda bu kızların diğerlerine kıyasla daha erkeksi davranışlar

gösterdikleri, ev dışı oyunları tercih ettikleri, erkeklerle oynamayı yeğledikleri, ev işleri yerine mesleklere yöneldikleri, bebelere ilgi göstermedikleri belirtilmektedir (Nielsen, 1990; Aktaran: Dökmen, 2004; 44).

Rossi tarafından gerçekleştirilen araştırma da; cinsel kimliğin yalnız kültürce belirlendiğini kabul etmenin yanlış olacağını, cinsel hormonların bu kimliğin oluşmasında etkili olduğunu ileri sürmektedir. Bu araştırmada; dört yaşındaki bir çocukta toplumsallaşma etkisi göz önünde tutulmazsa herhangi bir cinsel ayrım görülmeyeceği ama on dört yaşında hormonlara dayalı olarak ayrımların ortaya çıktığı, gebeliğin son üç ayında sinir dizgesinin gelişiminde de bu hormonların etkili olduğu savunulmaktadır (Aktaran: Onaran, Büker ve Bir, 1998; 6).

Nielsen'in (1990) aktardığı bilgilere göre biyolojik yaklaşımı benimseyen bir grup feminist ise, kadının önemi ve değeri üzerinde durmaktadır. Onlara göre kadın özellikleri ve etkinliklerinden özellikle annelik, çok değerli olup toplumun iyileşmesi için model olarak alınmalıdır (Aktaran: Dökmen, 2004; 45).

Yukarıdaki görüşlere karşı çıkan Carli (1997; 44-53) ise, fiziksel gelişim farklılığının ana baba tarafından verilen bilgilere, diğer bir deyişle kültürün iki cinsiyetten farklı beklentilerinin olmasına bağlı olduğunu ileri sürmektedir (Aktaran: Dökmen, 2004; 43). Nitekim kadınların bilişsel yeteneklerini fazla kullanmamaları, güçlü ve sert yapıda olmamaları, aksine sabır ve duygusallık içeren davranışlar sergilemeleri toplumsal olarak vurgulanmaktadır. Erkeklerde ise; durum bunun tam tersidir; bağımsız, güçlü, rekabetçi ve sert özelliklere sahip olan erkekler bu özellikleri taşımayanlardan daha çekici algılanmaktadır (Turunç, 2005; 1; Maral, 2004; 129-131).

1.2. Toplumsal Cinsiyet ve Roller

Biyolojik cinsel ayrımın bütün araştırmacılar tarafından kabul edilmesine karşılık toplumsal yaşamda kadınla erkekten beklenen özellikler ve davranışlar aynı değildir (Onaran, Bükler ve Bir, 1998; 2). Bu noktada kadınların neden baskı altında tutulduğunu ve erkek egemen düzeni tam olarak ifade edebilmek için farklı bir kavram olarak karşımıza çıkan toplumsal cinsiyet, sosyal ve kültürel bir kurgu olup; cinsiyet farklılıklarını da içermekte (Onur ve Koyuncu, 2004; 34; Tekin, 2003; 2; Stewart ve McDermott, 2004; 538) ve aile, okul, işyeri, yasalar ve politika gibi kurumlara yansımaktadır (Population Reports, 1998; 19).

Bireylerin dişil ve eril özellikler taşımaları, onların farklı biyolojik cinsiyetlere sahip olmalarını gerektirmemekle birlikte; toplumsal olarak dişil özellikler kadından, eril özellikler de erkekten beklenmektedir. Eril özelliklere sahip bireyler daha araçsal, maddesel değerlere önem veren, yeterlilik eğilimli; dişil özelliklere sahip bireyler ise duyu ve düşüncelerini kolay ifade edebilen, sıcak ilişkiler kurma eğilimli olarak değerlendirilmektedirler (Bayhan, 2002; 8). Nitekim örf ve adetler ışığında kadın, aileyi gelenek ve görenekler düzeni içinde toplayıp birleştiren birey olarak tanımlanmaktadır (Türkiye Cumhuriyeti Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı, 1997; 18).

Bu açıklamalara dayanarak kısaca kadın cinselliği diye toplumun tanımladığı ve kadına atfedilen özelliklerin, toplumun ona öğrettiği sosyal davranış biçimlerinden başka bir şey olmadığı söylenebilmektedir (Akal, 1994; 22).

“Toplumsal cinsiyet farklılıkları” denildiğinde kadın ve erkeğin konularını belirleyebilmek açısından “rol” kavramına değinilmesi önem taşımaktadır. Rol, örgütlü sosyal bir yapı içinde bireyin bulunduğu pozisyonu, bu pozisyonla ilgili sorumlulukları, ayrıcalıkları ve diğer pozisyonlardaki insanlarla etkileşimi yönlendiren kuralları göstermektedir. “Toplumsal cinsiyet rolleri” terimi ise, geleneksel olarak kadınla ve erkekle ilişkili olduğu kabul edilen rolleri ifade etmekte ve bir toplumdaki cinsler için birer norm olan haklarla yükümlülükleri içermektedir.

Diğer bir deyişle toplumsal cinsiyet rolleri; her iki cinsin de farklı sıklıkta yaptığı, toplumsal bakımdan anlamlı etkinlikler olarak tanımlanmaktadır. Örneğin arabanın ya da evde bozulan araçların onarımı tümüyle erkeğe; çamaşır, ütü, çocuk bakımı gibi ev işleri de tümüyle kadına özgü etkinliklerdir (Onaran, Büker ve Bir, 1998; 2-4 ve Dökmen, 2004; 4-16). Diğer bir deyişle kadınların dünyası evdir, erkekler ise kendilerini dış dünyada ifade etmektedirler (Cvetanovska, 2002; 31). Ayrıca medyanın toplumsal cinsiyet rollerinin yeniden üretilmesinde oynadığı rol de gözardı edilmemelidir (Aliefendioğlu ve Arslan, 2003; 3).

Bunların yanı sıra çağdaş dünyada üretim teknolojilerinin kas gücünün yerine beyin gücünü geçirmesi ve bilgi teknolojileri sayesinde bilginin hızla yayılması, kadın-erkek arasındaki rol ayrımının giderek daha az belirgin olmasında önemli rol oynamaktadır. Günümüzde kamyon sürücülüğü, fabrika işçiliği, doktorluk, öğretim üyeliği gibi “erkek işi” olarak nitelendirilen alanlarda kadınların; hemşirelik gibi kadın mesleklerinde ise; erkeklerin çalışmaya başlaması, yukarıdaki görüşümüzü doğrulamaktadır.

1.2.1. Toplumsal Cinsiyet Rollerini Geliştiren Etmenler

Her ne kadar teknolojiyle birlikte birtakım cinsiyet rollerinde değişimler olmaya başladıysa da; konumuz itibariyle kadınların hem toplumsal hem de örgütsel yaşamda geride kalmasında önemli rolü olan bazı etkenler bulunmaktadır. Bu etkenler, aşağıdaki başlıklar altında ayrıntıları ile incelenmektedir.

1.2.1.1. Aile

Kadın ve erkeklere ilişkin kanaat ve tutumlar, sosyal yapıda yer alan kurumlar tarafından bireylere kazandırılmakta ve sürdürülmektedir. Toplumun temeli olmanın ötesinde onun en karmaşık ürünlerinden biri olan (Connell, 1998; 167) aile, söz konusu kurumların başında yer almaktadır. Kadının eve bağlılık ve annelik, erkeğin ise ev reisliği ve ailenin diğer üyelerinden sorumlu olma anlayışı; toplumsal cinsiyet rollerinin kazanıldığı en önemli yer olan aile içinde oluşmaktadır.

Nitekim ataerkil aile yapısı içerisinde kız çocukları, pek çok noktada erkek çocuklarından farklı muamele görmektedir. Bunun sonucu olarak pekçok çift, ileride sahip olmak istedikleri çocuğun cinsiyetini büyük oranda erkek olarak belirtmekte; erkek çocuğun gelecekte sağlayacağı ekonomik katkıyı da bu durumun en önemli gerekçesi olarak göstermektedirler.

Kız çocuk istediklerini söyleyen çiftler ise, onların ev işi yapmalarına yönelik faydacı özelliği ön plana çıkarmaktadırlar. Geleneksel rollerin bu derece kalıplaşmış olması, özellikle kadınların sosyalleşme sürecinde kendilerine öğretilen aile içi rolleri içselleştirmelerine ve çalışma yaşamına girmeyi de bu rollere dahil etmelerine sebep olmaktadır (Yeşilorman, 2001; 274-276 ve Günindi-Ersöz, 1997; 34-35). Nitekim ev içi sorumluluklarla çalışma hayatındaki roller arasında bir denge kurabilme konusu, kadının çalışma hayatına dahil olduğu 18. yüzyıldan bu yana hala mücadele ettiği konuların başında gelmektedir (Euben, 2004; 3).

Yukarıdaki açıklamaları destekleyen ve Homans tarafından geliştirilip sosyologlar tarafından aile kurumuna uyarlanmış olan sosyal alış-veriş kuramına değinilmesi, bu noktada yararlı olabilmektedir. Kurama göre eşler, geleneksel evliliklerde karşılıklı olarak yarar sağladıkları bir konuda değişim içindedirler. Kocalar gelir sağlamaktan, kadınlar da ev işlerinden sorumludurlar. Eğer eşlerden biri diğerinin sorumlu olduğu bir işi üstlenirse bir dengesizlik veya gerilim oluşmaktadır (Scanzoni, 1970; 433; Aktaran: Günindi-Ersöz, 1997; 11-12).

Ayrıca Amerikalı toplumbilimci Talcott Parsons ise erkek-kadın rollerini araçsal ve duyarlı olarak tanımlamıştır. Söz konusu yaklaşım, fonksiyonalist model olarak adlandırılmaktadır. Bu rollere göre erkek; ailenin beslenme ve barınma gereksinimlerini karşılayıp aile üyelerinin dış çevreyle bağlantılarını kurarak ailenin toplumsal-fizik bütünlüğünü sürdürürken; kadın; aile içi ilişkilerin düzgün akmasına çalışmakta, aile üyelerine duygusal destek sağlamaktadır (Onaran, Büker ve Bir, 1998; 12).

Ecevit'e göre (1985; 76) kadınların duyarlı roller için en uygun kişiler olmalarının nedeni; çocuk doğurmaları, onların bakımı ve beslenmeleriyle ilgilenmeleridir. Bu durum, erkeklerin araçsal roller doğrultusunda uzmanlaşmalarını sağlamaktadır.

Hare-Mustin'e göre ise (1988; 38); fonksiyonalist modelde eşlerden ikisinin de başarı elde etmesinin çiftler arasında rekabet yaratacağı görüşü hakimdir. Eğer kadın geleneksel rolünü benimser, iş yaşamını ve evliliğini buna göre düzenlerse ailede gerilim azalmaktadır (Aktaran: Günindi-Ersöz, 1997; 13-14).

Günümüzde eğitim olanaklarından yararlanan kadınların dahi geleneklerin dayatmasıyla aile içine hapsedilmesi, ülke açısından ciddi bir kaynak israfı, kadınlar açısından ise; düş kırıklığı yaratmaktadır. Her ne kadar işletmelerde kaliteyi yakalamaya çalışan kadınları kazanmaya yönelik kariyer destekleme programları uygulansa da; yüzyıllardır süregelen cins ayrımı yaklaşımlarının çalışan kadınlar üzerindeki yıpratıcı etkisi yadsınmamaktadır.

1.2.1.2. Eğitim

Eğitim, bütün vatandaşlar için sınıf, dil, ırk, cinsiyet ve inanç ayrımı gözetmeden sağlanması gereken temel bir haktır. Nitekim eğitim, diğer hak ve özgürlüklerin kazanılması ve kullanılmasında etkin olabilmektedir. 1982 Anayasası'nın 42. maddesinde "kimse, eğitim ve öğretim hakkından yoksun bırakılamaz" ifadesi yer almaktadır (Gök, 1998; 121). Bunun yanı sıra eğitim kurumları, bir meslek edindirmek yoluyla kadının toplumsal konumunun iyileşmesine katkıda bulunduğu kadar eğitimde fırsat eşitliği sağlama düşüncesinin yaygınlaştırılmasında da önemli görevler üstlenmektedir (Yeşilorman, 2001; 274-276).

Pekin Dördüncü Dünya Kadın Konferansı'na ilişkin Eylem Platformu'nun 69. maddesinde "eğitim; bir insan hakkıdır ve eşitlik, kalkınma ve barış hedeflerine ulaşılması için gerekli bir araçtır" ifadesi yer almıştır. Temel hedeflerden biri de, 73.

maddede açıkça ifade edilmiş olan “hayat boyu öğrenme” amacını geçerli kılmak olarak kabul edilmiştir. 80. maddenin (c) fırcası; kadınların mesleki eğitim, burs ve araştırma fonlarına eşit ulaşabilirliğini sağlama amacını düzenlemiştir. Eylem Platformu’nun 83. maddesi (a) bendinde belirtilen “bütün ilgili derneklerle birlikte çalışarak eğitimin bütün düzeyleri için cinsiyete dayalı klişelerden bağımsız öğretim malzemeleri ve müfredat geliştirmek ile ayrıntılı öneriler hazırlamak” ifadesi de, yapılacak eylemler arasında dile getirilmiştir (Ataman, 1998; 7-10).

Sen’in de belirttiği gibi (1999b; 195) kadınların eğitim düzeyinin artmasının, daha sağlıklı çocuklar yetiştirmelerinde de büyük bir rol oynadığı düşünülürse bu konunun önemi daha iyi anlaşılmaktadır (Aktaran: Hicks, 2002; 147). Ayrıca toplumsal dönüşümde önemli bir dinamik olan eğitim, kadının ev dışında ücret karşılığı çalışabileceği bir meslek kazanmasına ve kentsel yaşamın pek çok alanında daha fazla yer almasında önemli işlevleri yerine getirme potansiyelini sergilemesine olanak tanımaktadır (Kaya, 2005; 4). Kadının istediği bir hayatı yaşaması konusunda önünün açılmasının bir insan hakkı olduğu düşünüldüğünde; durumun önemi daha iyi anlaşılmaktadır.

Ancak Türkiye’deki araştırma sonuçlarına bakıldığında bu temel hakkın gerçekleştirilmesinde yetersizliklerin ve ayrımcılıkların olduğu görülmektedir. Aslında söz konusu ayrımcılıklar; sosyal, ekonomik ve kültürel politikaların doğal bir sonucudur.

Eğitim sisteminde cinsiyet temelli ayrımcılık iki alanda incelenebilmektedir. Birincisi, nicel alandır. Diğer bir deyişle zorunlu ilköğretime katılan erkek öğrenci sayısı kız öğrencilere nazaran daha çoktur. İlköğretim sonrası her bir öğretim kademesine geçişte de erkeklerle karşılaştırıldığında kızların oranı gittikçe düşmektedir.

İkincisi ise, aynı sosyal katmanlardan gelen kız ve erkek çocukların, aynı okulda öğretim görseler dahi eğitim süreci boyunca değişik toplumsal konumlara hazırlanmış bir şekilde mezun olmalarıdır (Gök, 1998; 122). Nitekim Onur (1997;

197) tarafından yapılan bir araştırma, anaokulu öğretmenlerinin erkek çocuklarda atılganlığı ve saldırganlığı, kız çocuklarda ise; edilgenliği özendirme eğiliminde olduklarını göstermekte ve eğitim sürecinin aslında farklı cinslerin toplumsal rollerini kazandırmadaki görevine ilginç bir örnek teşkil etmektedir (Aktaran: Yücel, 2002; 37).

Türkiye’de okul grubu ve öğretim yılına göre cinsiyet tabanlı okullaşma oranı Tablo 1.1’den incelenebilmektedir.

Eğitim Seviyesi	1999-2000	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004
İlköğretim	90.45	90.80	89.79	90.91	91.95
Erkek	95.15	93.62	92.37	93.20	93.57
Kadın	85.53	87.78	87.04	88.47	90.21
Ortaöğretim	39.12	40.09	43.16	43.70	46.47
Erkek	42.81	43.87	47.29	48.07	50.24
Kadın	35.27	36.06	38.77	39.01	42.41
Yüksek Öğr.	11.62	11.49	11.49	12.99	13.09
Erkek	12.68	12.26	12.58	13.98	14.18
Kadın	10.52	10.61	11.07	11.96	11.95

Tablo 1.1: Öğretim Yılı ve Okul Grubuna Göre Okullaşma Oranı (%)

Kaynak: DİE, 1999-2004; 103

Tablo 1.1, 1999 ile 2004 yılları arasında yer alan beş okul dönemi için cinsiyetlere göre eğitime katılım oranlarını göstermektedir. İlköğretime katılan kız çocukları açısından 1999 yılından 2004’e gelinceye kadar küçük de olsa bir artış söz konusudur, bu nedenle de erkekler ile kızlar arasındaki farklılık da giderek azalmıştır.

Ortaöğretime gelindiğinde ise; hem erkekler hem de kızlar açısından düzenli bir artış söz konusu olduğundan, erkekler ile kızlar arasındaki fark da azalmadan devam etmiştir. Yüksek öğretim bakımından ise; her iki cinsin de düşük oranlarda katılımı söz konusudur, ancak ilköğretim ve ortaöğretimde olduğu gibi yüksek öğretimde de erkeklerin, diğer eğitim düzeylerine nazaran daha az bir farkla da olsa, daha yüksek bir katılım oranına sahip olduğu görülmektedir.

1.2.1.3. Kültürel Ortam

Eroğlu'na göre (1996; 108) kültür, insanların doğuştan getirdikleri yetenekleri ve özellikleri değildir; tersine sonradan kazandıkları psiko-sosyal alışkanlıklar ve çeşitli davranış kalıplarının bir sonucudur (Aktaran: Usal, 2000; 103). Bu durumda kültürel ortam, toplumsal cinsiyet rolleri üzerinde etkisi olan önemli faktörlerden biridir. Hatta insanın ulusal, dinsel ya da etnik kimliği nedeniyle toplumundan dışlanma, dolayısıyla da kimliğini yitirme korkusu; koşullarında değişiklik yapabilmek için olumlu bir adım atmasını zaman zaman ciddi biçimde engellemektedir (Shaheed, 1998; 9).

Kadınların ev içi harcamalar üzerindeki kontrolünün dahi kültürel olarak çeşitlilik gösterdiği düşünülürse (Kessler-Harris, 2004; 200); kadınların ekonomik statüsünün gelişiminin, ancak toplumların geleneklerden modernliğe geçişiyle mümkün olabileceği görüşü savunulabilmektedir (Gündüz-Hoşgör, 2001; 115).

Kültürel ortamın etkisini belirlemede kırsal ve kentsel bölge insanlarını karşılaştırmak amacıyla yapılan araştırmalar önemli rol oynamaktadır. Örneğin kırsal bölgeler için yapılan araştırmalar içinde Davidoff'un çalışması (1976), kırsal batı toplumlarında erkeğin doğal hiyerarşinin başı, kadının ise hayatın evcimen bir destekçisi olduğu yönündeki baskın görüşü yansıtması açısından çok önemlidir. Liepins (2000; 605-620) ve Woodward'a göre de (2000 ;640-657) kırsal yörede erkeklik, fiziksel güçle değerlendirilmekte; gerçek erkek, çevreyi kontrol altında tutabilen kişi olarak tanımlanmaktadır (Aktaran: Little ve Panelli, 2003; 281-285).

Balkan uluslarının geleneğinde yer alan evlendikten sonra erkeğin ailesinin evinde kalma; erkek çocuklarını soy ağacını devam ettiren, dolayısıyla aileye gurur veren bireyler olarak değerlendirme; kız çocuklarını ise üzüntüyle karşılama gibi unsurlar da kültürel çeşitlilik açısından örnek oluşturmaktadır (Cvetanovska, 2002; 31).

Çarpık kentleşme olgusu, kırsal alandaki olumsuzlukların göçle kentlerin kırsal alanına diğer bir deyişle gecekondu semtlerine taşınması ve bu durum karşısında gerekli önlemlerin alınmaması sonucunda şekillenmiştir. Özellikle bu alanlarda yaşam mücadelesini sürdüren kadınlar, karşı cinse oranla kent yaşamına katılmada pek çok eşitsizlikle karşı karşıya kalmaktadırlar. Eğitim, çalışma yaşamı, yaşadığı kenti tanıma, sosyo-kültürel aktivitelere katılma bunlardan bazılarıdır (Kaya, 2005; 1).

Doğu ve Güneydoğu Anadolu bölgelerinden İzmir'e göç eden kadınlar üzerinde yapılan bir araştırmada söz konusu kadınların % 45.34'ünün kendini şehirli hissettiği, buna karşılık % 54.66'sının ise kendini şehirli hissetmediği ortaya çıkmıştır. Kendini şehirli hissedenlerin çoğu da, göçten sonraki ikinci kuşak olarak belirlenmiştir. Bu kadınların büyük bir çoğunluğunu ilkökul mezunu ya da hiç okula gitmemiş kesim oluşturmaktadır.

Şehre göç ettikleri halde çocuklarının % 14.53'lük bir kısmı da okula gitmemektedir ve bu çocukların büyük bir kısmı kızdır. Eşlerinin çalışmasına izin vermeyen erkeklerin büyük bir çoğunluğu bu konuda çocukları ve ev işlerini mazeret olarak göstermektedir. Kadınların % 20'si, kızlarının kendileriyle aynı kaderi paylaşmasını istememekte; onların okula gitmelerini ve ekonomik özgürlüklerini kazanmalarını arzulamaktadır.

Bunların yanı sıra kırsal kesimden kente göçü inceleyen pek çok çalışmada göç unsuru, kadınları baskıcı geleneklerden kurtaran ve onların şehrin sunduğu fırsatlardan yararlanmalarını sağlayan olumlu bir deneyim olarak değerlendirilmektedir. Çocuklarının geleceğini düşünme, yüksek yaşam standartları,

geniş iş olanakları, daha iyi sağlık hizmetleri ve azalan baskı gibi unsurlar; kadınların şehir hayatını tercih nedenleri arasındadır (Özkaya-Onay ve Taylan, 2001; 3-7).

1.2.1.4. Kişilik

Bireyin kendi açısından kişilik; fizyolojik, zihinsel ve ruhsal özellikleri hakkındaki bilgisidir. İnsanın başkaları açısından kişiliği ise, onun toplum içinde belirli özelliklere ve rollere sahip olmasıdır (Eren, 2001; 83).

Biyolojik yapı, aile, eğitim ve kültür gibi yukarıda anlatılan unsurlar; kişiliği belirleyen etmenler olarak sayılabilmektedir (Usal,76-77). Özellikle insanların belirli bir tabandaki ortak noktalarda buluşarak birarada yaşama koşulları oluşturmaları ile meydana gelen kültürel ortam, kişiliğin kazanılmasında temel süreçtir. Ozankaya'ya göre (1991; 149) kültür-kişilik sürecinin kademelerinden ilki, kişinin topluma özgü ortak davranışlar geliştirmesi; diğeri de bu tabandan yola çıkarak öznelliğini ortaya koymasındadır (Aktaran: Usal, 2000; 100-102). Nitekim kişilik, doğuştan var olan ve sonradan edinilen eğilimlerin bütününden meydana gelmiştir ve bireylerin eğilimlerini çevreye uydurmaktadır. Diğeri bir deyişle aynı birey, farklı çevresel koşullar altında farklı tutum ve davranışların ortaya çıkmasına neden olan bir sosyal uyum kavramı olarak karşımıza çıkmaktadır (Eren, 2001; 84-85).

Kültürel ortamın yanı sıra fizyolojik cinsiyetin de kişiliğin oluşmasında etkisi olduğu gözardı edilememektedir. Chodorow'a göre (1978) bir çocuk, yaşamının ilk dönemlerinde annesine duygusal olarak bağlanma eğilimi taşımaktadır. Bu bağlanma, ayrı bir benlik duygusuna erişmek için bir noktada kopmaktadır. Chodorow, bu kopuş sürecinin, erkek ve kız çocuklarında ayrı yollardan gerçekleştiğini ileri sürmektedir. Kızlar, annelerine yakın olmayı sürdürmekte ve yetişkin yaşamında da başka insanlarla daha bağlantılı bir benlik duygusu geliştirmektedir. Chodorow'a göre bu durum, kadınlardaki duyarlılık ve sevecenlik özelliklerini ortaya çıkarmaktadır. Erkek çocuklar ise benlik duygusunu, başlangıçtaki anneye yakınlıklarını kökten bir biçimde yadsıma yoluyla elde etmektedirler. Diğeri bir deyişle erkekler, başkalarıyla yakın ilişki kurabilmede geri plandadırlar ve daha pratik yollar

geliştirmektedirler. Kısaca kendi yaşamlarına ilişkin olarak daha etken bir bakışı benimsemektedirler (Aktaran: Giddens, 2000; 96).

Kadın ve erkeklerin kişilik özelliklerinin farklılığına dair pek çok araştırma yapılmıştır. Örneğin Leong ve Zachar (1999; 123-132), öğrenciler üzerinde yaptıkları araştırmada bayanların daha yardımsever olduklarını saptamışlardır. Granello ve Wheaton (2001; 9-16) da söz konusu bulguya yakın sonuçlara ulaşan diğer araştırmacılarıdır (Aktaran: Hinkelman ve Granello, 2003; 6).

1.2.2. Toplum ve Kadın

1.2.2.1. Anaerkil Toplumlarda Kadın

Yabanılık, barbarlık ve uygarlık olarak tanımlanan üç büyük evrim çağından yabanıl toplum konusunda inceleme yapan araştırmacılar, anasoylu akrabalığa dayanan ve en önemli rolün kadın tarafından oynandığı bir dizgenin varlığını saptamışlardır (Reed, 1994; 12). Çoğu yerli halkları arasında bireysel evlilikte ilk adımın erkekler tarafından değil; kadınlar tarafından atıldığı dikkat çekmiştir. Bir erkeğin sevgili konumundan koca konumuna getirilebilmesi için kayınvalidesi tarafından kabul edilmesi, yani evlatlığa geçirilmesi gerekmiştir. Evliliğin ilk biçimi olan anayerli evliliğe göre koca, kendi klan ya da köyünden ayrılmakta, karısının köy ya da klanıyla birlikte oturmaktadır (Reed, 1995; 56-67). Diğer bir deyişle bu dönemde akrabalıkların başlangıç noktası anadır. Bu nedenle soy ve miras, anadan çocuklarına geçmekte; erkek çocuk saygınlığını babanın yerine annenin erkek kardeşinden almaktadır. Kadının eşinden ayrı olarak kendine özel hakları ve malları bulunmaktadır. Evin geçimini sağlamak tamamen erkeğe ait bir sorumluluk değildir (Bayhan 2002; 10).

Örneğin kadınların yiyecek sağlama, biriktirme ve koruma gibi görevlerde sürekli olarak çalıştığı bilinmektedir. Ayrıca kadınlar, pek çok türün yavrularını yakalamış, onları besleyip koruyarak hayvanların evcilleştirilmesinde ilk deneylerin temelini de oluşturmuştur. Bunların yanı sıra önceleri ağaç kabuğu ve deri gibi

maddelerden sonraları ise kili ateşte sertleştirerek çanak ve çömlek yapmışlardır. Yiyecek pişirme yöntemleri de kadınlar tarafından geliştirilmiştir.

Ayrıca kadınların toprak işleme ve bitki kökü arama yolundaki etkinlikleri, onların bitkibilimsel alanda uzmanlaşmalarına yol açmıştır. Her göçte çadır ya da kulübeleri toplayıp sonra da kuran kadınlar olmuş, bu nedenle ilkel toplumlarda bedensel ayrılıklar daha az göze çarpmıştır (Reed, 1994; 145-165). Bütün barış görüşmeleri kadınlar aracılığıyla yapılmış, bir kümenin kadınları diğer kümelerin kadınlarıyla görüşmek ve onların dost olmaya hazır olup olmadıklarını anlamak üzere elçi olarak gönderilmişlerdir (Reed, 1994; 344) Bu açıklamalarda kadının annelik rolü ön plana çıkmaktadır. Nitekim Bachofen'e göre (1968; 69-121) çocuklarıyla ilgilenirken kadın, sevgisini kendi benliğinden başka insanlara taşımakta ve tüm yeteneklerini diğer insanların varlığını korumaya ve güzelleştirmeye yansıtmaktadır.

Dolayısıyla insanlığın evrensel kardeşlik ideali, annelik ilkesinden kaynaklanmaktadır (Aktaran: Fromm, 1998; 11-13). Böylece araştırmacılar; yabani toplumalarda toplumsal ve cinsel ilişkilerin, ortaklaşa üretim ve ortak mülkiyet uygulaması sonucu eşitlikçi bir nitelik gösterdiğini de görmüşlerdir (Reed, 1994; 12-13). Resmi danışma kurulları bulunsa da özellikle savaş ve barış konularında kararların tüm topluluk üyelerinin katılımıyla alınması, bunun en güzel göstergesidir (Reed, 1994; 202).

Anaerkil toplumları örneklendirmek gerekirse; Güney Asya'da yaygın olan ve toplumsal cinsiyete göre tabakalaşmanın geleneksel olarak çok daha az olduğu Polinezya-Malay aile kültürü, bu duruma örnek verilebilmektedir. Dünyanın bu kesimindeki ana merkezli ailelerde kadınlar, Orta Doğu ve Akdeniz'deki baba soylu ailelere göre her zaman daha yüksek bir statüye sahip olmuşlardır. Diğer bir deyişle ilkçağlarda göçebelikten yerleşik hayata geçen toplumlarda ve dolayısıyla da toplayıcılıktan üreticiliğe geçiş sürecinde kadınlar, ekonomik etkinliklerin güce dayanmaya başlamasına kadar sosyal hayatta üst düzey konumlara sahip olmuşlardır. Ayrıca Asya, Afrika ve Avustralya'da bulunanlara benzeyen Amerika yerlilerinin

akrabalık sistemlerinin de anaerkil ilkeye dayandığı sonucuna varılmıştır (Yeşilorman, 2001; 270; Atay, 2004; 16; Kağıtçıbaşı, 1980; 145 ve Fromm, 1998; 12).

Ana Tanrıça tapımı da, anaerkillik anlayışında evin reisinin cinsel kimliği sonucu ortaya çıkmıştır. Tanrıça'ya antik Yunanistan ve Roma'ya ait şiirlerde, övgülerde ve dinsel anıtlarda rastlansa da Anadolu toprakları onun asıl yurdu olmuştur (Stone, 2000; 62-76). Anadolu'nun Neolitik çağından, özellikle Çatalhöyük yerleşmesinden gelen malzeme, Anadolu'nun Ana Tanrıçası'nın varlığının M.Ö. 6000'e dayandığını gösteren kanıtlar olarak ilan edilmiştir (Roller, 2004; 23)

1.2.2.2. Ataerkil Toplumlarda Kadın

Avcılık ve küçük çapta ekicilikle geçinilen neolitik çağda çocuk bakımına engel olmadığı için kadınların üretime katkıları fazlayken; teknolojik değişimle birlikte daha büyük çapta toprağın çapalanıp ekilmesi, alınan ürünün hepsinin tüketilmeyip saklanması, hayvanların hemen avlanması yerine hayvancılığın gelişmesi sonucu kadınlar üretime katılmayıp, çocuk bakımıyla sınırlı kalmış, böylelikle de ataerkil toplumlar ortaya çıkmış ve miras babadan oğula geçmeye, evlenen kadın da kocasının ailesiyle birlikte oturmaya başlamıştır (Onaran, Bükler ve Bir, 1998; 7).

Diğer bir deyişle erkeğin, gücün kaynağı ve kadının da güçten etkilenen olarak görülmesi; kadın ve erkek arasında hiyerarşik bir düzen ve birçok toplumda ataerkil bir kültür oluşmasına neden olmuştur (Bayhan, 2002; 11). Bu kültürde erkek kadını hem kendi iktidarını kanıtlayabildiği bir nüfuz alanı; hem de hayallerinin izdüşümleri için kullanabildiği beyaz bir perde olarak değerlendirmektedir (Kontny, 2002; 129).

Anaerkillikten ataerkilliğe geçiş döneminde kadın olan tanrıların yerini dahi erkekler almıştır (Reed, 1994; 195). Kısaca dişil bereket tanrıçasından eril gök tanrıya doğru yol alış; bir bakıma kendisine bereket sunduğu için toprağa tapan insandan, onu çitle çevirip mülk edinen insana geçişi de hazırlamıştır (Atay, 2004; 16).

Ataerkil toplum düzeninin, uygarlığa ilk geçişin gerçekleştiği Eski Mezopotamya’da kent devletlerinin ortaya çıkışıyla birlikte görölmeye başlandığı bilinmektedir. Kent devletlerinin ortaya çıkmasıyla aynı dönemde yazının da keşfedilmesi, askerlerin ve kayıt tutma bilgisini tekellerinde tutan tapınak rahiplerinin mülk sahibi sınıfları oluşturduğu sınıflı bir toplumun doğmasını sağlamıştır.

Mülkiyetin miras yoluyla babadan oğula geçmesini güvence altına alan ve dolayısıyla kadınların cinselliğinin denetimini erkeklere veren ataerkil aile kurumlaşmış ve yasalara geçirilmiştir. Hammurabi Yasası, özellikle aile bağının kutsallığına karşı işlenen suçlara, daha önceki Sümer yasalarına göre daha ağır cezalar öngörmüş ve erkeklerin karılarını kolayca boşamaları konusunu beraberinde getirmiştir. Kramer (1963), Woolley (1965) ve Conteneau (1954) tarafından belirtildiği gibi daha sonraki Asur Yasası’nda kadının anne olarak sahip olduğu haklar ortadan kalkmış ve boşadığı karısına herhangi bir şey verip vermemek kocanın insafına kalmıştır (Aktaran: Berktaş, 2000; 80-82).

Eski Yunan toplumunda da ataerkil bir düzenin varolduğu bilinmektedir. Pomeroy’a göre (1975) klasik dönem Atina toplumunda özgür vatandaş olan kadınlar ile erkekler ayrı yaşamlar sürmüş; erkekler kamusal mekanlarda kendi aralarında beraber olurken, özgür kadınların kendilerini ev içindeki uğraşlarla sınırlamaları, çocukları ve köleleri yönetmeleri, evde yapılan dokumacılık ve benzeri işleri denetlemeleri beklenmiştir.

Goody (1990; 393) tarafından aktarıldığına göre İ.Ö. 6. yüzyıldaki Solon yasaları, kadınların ne zaman sokağa çıkabileceklerini belirleyerek onların ortalıkta görünmemelerinin daha hayırlı olduğu şeklindeki görüşü kurala bağlamıştır. Atina’da özgür kadınların bile mahkemede tanıklık yapma hakkı olmamıştır. Likurgos yasalarının geçerli olduğu Sparta toplumunda ise, kadınların en önemli görevi, ileride savaşçı olacak erkek çocuklar doğurmak olarak belirlenmiştir (Aktaran: Berktaş, 2000; 86-90).

Mısır; krallığın varlığı, kadınların yönetici konumuna gelemeyişleri ve bazı mesleklerin yalnızca erkeklere özgü olmasının ortaya koyduğu gibi erkek egemen bir toplum olmuş, buna karşın cinsiyetler arası eşitliğe ilişkin bilinç, Mısır düşüncesinde yer etmiştir. Örneğin; kadınların mülkiyet edinme, mülklerini idare etme ve miras bırakma ile mahkemelerde tanıklık yapabilme ve her türlü ticari ve hukuksal işlemde taraf olabilme hakları olmuştur. Buna karşın Witherington (1990; 24-25) tarafından açıklanan bilgilere göre Augustus, devlet yönetiminde reform girişimleri sırasında Roma’nın geleneksel dinini canlandırmak için erkek egemenliği konusundaki yerleşik fikirleri yeniden hakim kılmaya çalışmıştır. Yalnızca kadınlara açık olan festivaller ve ritüeller ortadan kaldırılmış, buna karşılık savaş tanrısı Mars’a adanmış ve yalnızca erkeklerin katılabildiği festivaller olduğu gibi bırakılmıştır. Augustus’un yapmaya çalıştığı reformların, Mısır’daki İsis kültürünün yükselişine ve onunla birlikte kadınların haklarının genişletilmesine bir tepki olduğu anlaşılmaktadır (Aktaran: Berktaş, 2000; 91-93).

Ayrıca Doğu Asya’da Çin ve Kore toplumlarının oldukça farklı kültürleri ve dinleri vardır. Konfüçyüsçü ahlaktaki babaya saygı ve ataya tapınma, dolayısıyla da erkek soyuna verilen önem, cinsiyet rollerindeki statü farklılaşmasının altında yatan temel kültürel özelliştir (Kağıtçıbaşı, 1980; 145).

Günümüzde ise çocuk bakımı, kaynakların kıt olduğu bir ortamda sürdürülen yaşam, malların denetimi gibi üç ögeyi ele alarak 93 tane küçük, sanayileşmemiş topluluğu inceleyen Coltrane, erkek çocukla baba ilişkisinin fazla olmadığı, kadının mallar üzerinde çok az bir denetiminin olduğu, sık sık başka topluluklarla

çatışmaların çıktığı topluluklarda erkeklerin eril özellikleri daha fazla gösterdikleri, kadınların erkeklere karşı saygılı davrandıkları, ayrıca kocanın karısı üstünde egemen olduğu sonuçlarına varmıştır (Aktaran: Onaran, Büker ve Bir, 1998; 7).

1.2.3. Din ve Kadın

Kültürün bir parçası olan dini değerler, cinsiyetlere dair tutumların belirlenmesinde son derece etkilidir (Yeşilorman, 2001; 271-274). Diğer bir deyişle kadın ve erkeklere biçilen toplumsal roller, dini değerler ile de açıklanabilmektedir. Nitekim Mısırlı ilahiyatçı ve hukukçu Muhammet Abduh'a göre; Tanrı'nın iradesiyle varolan bu doğal düzende erkek, ev yaşamını ve refahını korumak için reislik görevini yüklenmiştir. Kadının rolü ise, bütün ev içi görevlerden sorumlu olmaktır (Stowasser; Aktaran: Berktaş, 2000; 123). Bununla birlikte kutsal kitaplarda geçen ayetlerin tercümelerinde oluşan ufak ayrılıkların, ataerkil zihniyet farklılıklarından kaynaklanabileceği de göz ardı edilmemelidir (Alper, 2004; 175-177).

1.2.3.1. Yahudilikte Kadın

İnsanın doğaüstüyle ilişkilerinin yeniden tanımlanması yolundaki uğraşıda, Filistin'de odaklanmış ve İbrani kutsal yazılarına geçirilmiş olan Yahudi geleneği, yaşamsal bir önem taşıdığını kanıtlamış; yalnızca çağımızın Yahudiliğinin değil; Hıristiyanlığın ve İslamiyet'in de kaynağı durumuna gelmiştir (McNeill, 2005; 109).

Kutsal metinlere geçirilmiş Yahudi geleneğine ilişkin bilgiler ışığında eskiden bazı Yahudi kadınlarının hem sözlü hem de yazılı gelenek ve yasalar konusunda eğitildikleri ve cemaat içinde de dinsel metinleri okuyabildikleri anlaşılmaktayken sonraları bu hak ellerinden alınmış ve tapınakta da ayrı yerlerde oturtulmuşlardır (Berktaş, 2000; 96). Bunun yanı sıra Yahudi tarihinin erken dönemlerinde kadınlar, tek etki alanları olan aile içerisinde önemli bir yere sahip olmalarına rağmen hiçbir zaman kocalarının statülerine yaklaşmamışlardır. Bu anlayışın doğal bir sonucu olarak kadınlara miras hakkı tanınmamış (Çıkış 20:17), kadınlar sadece kendilerine verilen hediyelere sahip olmuşlardır. Kocasını dışarıda evi

temsil ederken ve ailenin geçimini omuzlarken kadın, çocukları yetiştirip eğitmek ve Meiselman'ın (1978; 16) da belirttiği gibi ev halkına dini bir çevre oluşturmak ile sorumlu tutulmuştur (Aktaran: Yasdıman, 2000; 149-150).

Kadınların kocalarına karşı önde gelen sorumluluklarından birisi de itaat olarak belirlenmiştir (Yasdıman, 2000; 152). “Kocana istek duyacaksın, seni o yönetecek” (Yaratılış 3:16) ayeti bu durumun en önemli göstergelerindedir (www.kutsalkitap.com, 2005; 1-3). Ayrıca kutsal metinlerden anlaşıldığı kadarıyla kadınlar, çalışmalarının karşılığında elde ettiklerinin tamamına sahip olamamışlardır. Çünkü çalışma karşılığı bütün kazandıkları, kocalarının dilediği gibi tasarruf edebilecekleri mülkler olarak kabul edilmiştir (Süleyman'ın Meselleri 31:31; Aktaran: Yasdıman, 2000; 162).

Evliliği özellikle çoğalmayı sağlayacağı için dini bir mecburiyet olarak gören Yahudi din adamları, (Yasdıman, 2000; 52) evlilikte kadın ve erkeğin konumunu “Adem'in yalnız kalması iyi değil, ona uygun bir yardımcı yaratacağım” (Yaratılış 2:18) ve “Adem'den aldığı kaburga kemiğinden bir kadın yaratarak onu Adem'e getirdi” (Yaratılış 2:22) ayetlerine dayandırmaktadırlar (www.kutsalkitap.com, 2005; 1-3). Bunun yanı sıra Bouquet (1958; 210-215) tarafından aktarılan açıklamalara göre kutsal metinlerdeki bilgiler, ilk dönem Yahudi tarihinde evliliklerin genellikle ana babalar tarafından düzenlendiğini ortaya koymakta ve yine söz konusu metinlerde gelin adayının fakiri gözetecek (Süleyman'ın Meselleri 31:20), ev halkını idare edebilecek (Süleyman'ın Meselleri 31:27), kocasına iyilikle davranacak (Süleyman'ın Meselleri 31:12), tembel olmayan (Süleyman'ın Meselleri 31:27) ve ağzını sadece hayır için açan (Süleyman'ın Meselleri 31:26) bir kimse olması gerektiği belirtilmektedir (Aktaran: Yasdıman, 2000;109-117).

Drucker'a göre (1984; 62) evliliği dini bir mecburiyet olarak gören Yahudi dininde eşlerin birbirlerine öfke duydukları ve eziyet çektikleri bir ilişkiyi sürdürmelerinin mümkün olmadığı gerçeği ise gözardı edilmemiştir. Ayrıca Greenberg'in (1996; 127) belirttiği üzere boşanma durumlarında erkek, boşanmanın bedeli olarak bir ceza ödemek zorunda bırakılmış ve bunun için de hanımının

getirdiği bütün malları ona geri vermekle yükümlü tutulmuştur. 11. yüzyılda resmi olarak kocanın boşamadaki imtiyazına son verilmiş ve “kadının rızası alınmadıkça boşanılmaz” hükmü getirilmiştir (Aktaran: Yasdıman, 2000; 168-175).

1.2.3.2. Hıristiyanlıkta Kadın

Yunan ve Yahudi öğelerini yeni bir Tanrı esiniyle birleştiren bir inanç olarak Hıristiyanlık, yazgısı insanların duygu ve düşüncelerini bin yıl içinde biçimlendirmek olan bir gücü yaratmıştır. Bir kurtarıcı bekleyen ama Yahudiliğın törensel kurallarını kabul etmeye hazır olmayanlar Hıristiyanlığın bildirisini son derece inandırıcı bulmuşlardır (McNeill, 2005; 249-251).

Cinsiyet konusunda Hıristiyanlık, bazen reformcu bazense çelişkili bir tutum benimsemiştir. Hz. İsa'nın öğretisi, kadın-erkek, kul-azatlı tanımaksızın herkesin değerli olduğunu öne sürmüştür (Berkday, 2000; 98-99). Nitekim “Büyük bir halk topluluğu da İsa'nın ardından gidiyordu. Aralarında İsa için dövünüp ağıt yakan kadınlar vardı” (Luka 23:27) ayeti, kadınların ayırım gözetmeyen Hz. İsa'ya minnetini göstermesi bakımından önemlidir. Ayrıca Hz. İsa'nın zina işlerken yakalanmış bir kadına karşı affedici tavrını yansıtan “Seni yargılamıyorum. Git, artık bundan sonra günah işleme!” (Yuhanna 8:11) ayeti de, herkesin değerli olduğu inancına örnek teşkil etmektedir (www.kutsalkitap.com, 2005; 1-12). Dolayısıyla bu öğreti kendilerine açılan ve Hz. İsa'yı izleyebilen pek çok kadın Hıristiyanlığın ilk dönemlerinde azizlik mertebesine ulaşmıştır. Bunun yanı sıra İncil'de kullanılan dişil imgeler akla, Helenistik dönemde tanrının/tanrıların çift cinsiyetli olduğu fikrinin işlenişini getirmektedir. Özellikle Ortadoğu Hıristiyanlığının kadınlara karşı tutumunun Roma ve Bizans Hıristiyanlığından farklı olarak daha hoşgörülü olması ve kadınların etkin katılımına daha fazla izin vermesi, bu yörelerde Ana Tanrıça kültürünün kök salmış olmasına bağlanmaktadır (Berkday, 2000; 100-101).

Ancak Altındal'ın (1993) da belirttiği gibi Hıristiyanlığın içinde doğduğu ve yayıldığı dünya, öylesine hiyerarşik bir yapıdaydı ki, bu fikirler kendi içinde bile hiçbir zaman tam bir kabul görmemiş, özellikle kilisenin kurumlaşmasıyla birlikte varolan eşitsizlikleri kabullenme yönü ağır basmaya başlamıştır.

Ahmed'e göre (1992; 34) başlangıçta Suriye ve Mısır Hıristiyanlığının tanrısal varlığın dışı özelliğini vurguladığı görülürken, daha sonra bu eğilim egemen imparatorluk Hıristiyanlığından bir sapma sayılmış ve kilise tarafından yasaklanmış, kadınların Doğu Kilisesi'nde oynadıkları görece etkin rol de kısıtlanmıştır (Aktaran: Berktaş, 2000; 98-101).

Paulus'un kadına biçtiği rol; onun erkeğe hükmetmeye, ondan üstün olmaya kalkışmayacağı, bilgi edinme ve onu öğretme iddiasında bulunmayacağı, evleneceği, çocuklar doğuracağı ve onları iyi birer Hıristiyan olarak yetiştireceği şeklindedir (Paulus'un Timotheos'a Birinci Mektubu, Bap 2:12, 13, 14, 15; Aktaran: Berktaş, 2000; 102).

Hıristiyanlık, Yahudi geleneğinin köklü ataerkil eğilimlerini bazı açılardan yumuşatmaya çalışmakla ve başlangıçta bütün ezilenlerle birlikte kadınların da insan olarak özsel bir değere sahip oldukları fikrini taşımakla birlikte, içinde doğduğu toprakların toplumsal ve kültürel sınırlamalarından kurtulamamıştır (Berktaş, 2000; 104). "Kilise Mesih'e bağımlı olduğu gibi, kadınlar da her durumda kocalarına bağımlı olsunlar" (Efesliler 5:24) ayeti, ataerkil eğilimleri yansıtan söz konusu toplumsal ve kültürel niteliklerin göstergesidir (www.kutsalkitap.com, 2005; 1-12).

Ayrıca kadınlara karşı dinsel alanda yapılan ayrımcılık ise, kilisede kadınların konuşmalarının yasaklanması şeklinde görülmüştür (Berktaş, 2000; 96). Nitekim "Öğrenmek istedikleri bir şey varsa evde kocalarına sorsunlar. Çünkü kadının toplantı sırasında konuşması ayıptır" (1. Korintliler 14:35) ayeti, bu görüşü destekler niteliktedir (www.kutsalkitap.com, 2005; 1-12).

1.2.3.3. İslamiyette Kadın

Müslümanlık dünyasında kadının konumunu açıklayabilmek açısından o dönemin tarihini bilmek büyük önem taşımaktadır. Öncelikle Karaman'ın (1999; 28) belirttiği gibi İslamiyet'in gelişinden önceki Cahiliye döneminde kadın, insani ve hukuki olarak bir değere sahip değildir. Öyle ki kız çocukları; erkeklere nazaran daha az işe yarayan, esaret gibi nedenlerle kabilenin felaketine sebep olan, ailenin namus ve şerefini koruyamayan kişiler olarak görülmüştür (Aktaran: Kargı, 2003; 3).

İslamiyet'in doğuş evresinde ise; kadınlar önemli roller oynamışlardır. İslam'ı ilk kabul eden kişinin bir kadın (Hz. Muhammed'in eşi Hz. Hatice) olması ve Hz. Ayşe'nin, Hz. Muhammed'in ölümünden sonra kısa bir süre için siyasal iktidarı ele geçirmesi; bu durumun en belirgin örnekleridir (Berktaş, 2000; 120). Nitekim dinin temeli olan vahiy, kadının gerek aile içindeki gerekse de sosyal hayattaki konumunu yeniden şekillendirmiş ve o dönemde inkılap sayılabilecek iyileştirmeler yapmıştır. Rıza'ya göre (1991; 57) Hz. Muhammed döneminde kadının toplumda ezilmemesi ve haklarının ihlal edilmemesi için gerekli tedbirlerin alındığı söylenebilmektedir (Aktaran: Alper, 2004; 172).

Ayrıca Kuran mesajı, doğada tüm canlıların çiftler halinde yaratıldığına atıflarda bulunmuş; biyolojik anlamda erkek ve dişi olmayı bir doğa kanunu olarak açıklamıştır. Diğer bir deyişle Kuran ile gelen ilahi mesajın kadın erkek bütün insanlığa yönelik olduğu kesindir. (Şefkatli-Tuksal, 2004; 82-83). “Ey insanlar! Biz sizi bir erkek ve bir kadından yarattık ve birbirinizi tanımanız için sizi milletlere ve kabilelere ayırdık. Allah'ın yanında en üstün olanınız, günahlardan en çok korunmanızdır” (Hucurat Suresi, 13) ile “Erkek olsun, kadın olsun, bir mümin olarak kim salih bir amelde bulunursa, hiç şüphesiz biz onu güzel bir hayatla yaşatırız” (Nahl Suresi, 97) ayetleri bu durumun göstergelerindedir (Yahya, 2005; 4-8). Bunun yanı sıra Kuran'da “erkeklerin kadınlar üzerinde bulunan hakları gibi kadınların da erkekler üzerinde hakları vardır” (Bakara, 228) ayeti de yer almaktadır (Aktaran: Kargı, 2003; 6). Ancak Kuran'ın Bakara Suresi'nde iki kadının tanıklığının bir erkeğe eş tutulduğunu ve Nisa Suresi'nde ise; kadınlara düşen miras payının,

erkeklerle düşenin yarısı olduğunu ifade eden ayetler de söz konusudur (Aktaran: Berktaş, 2000; 111). Fakat İslamiyet'in doğuşundan önceki Cahiliye Dönemi'nde kız çocukların doğar doğmaz toprağa gömüldüğü hatırlanırsa; kadına erkeğin yarısı kadar hak tanınması, yaşam hakkı dahi tanınmayan kadınlar açısından devrim niteliğinde bir uygulamadır.

Yukarıdaki bilgilerin yanı sıra kadına ilişkin tanımlamaların aile üzerinden yapıldığı İslam Hukuku'na değinmekte de fayda vardır. İslam Hukuku'na göre kadına aile içinde yüklenen görevler itaat, hizmet ve Temel'in de belirttiği gibi (1996; 15-16) çocukları iyi terbiye etmek olarak açıklanmıştır. Nitekim İslami kaynaklardan anlaşıldığı üzere eğitim de, çocuğuna bakan bir anne için gerekli görülmektedir. Mısır'lı öğretim üyesi Silam Haşim ise (1996; 46), geleneksel role reformcu bir itirazı dile getirmektedir.

Bununla birlikte “Kadının sadece evde oturma dönemi artık geçmiştir ve kadın ilmi, fikri, kültürel ve sosyal her alanda yerini almalıdır” demesine rağmen bunu tek bir şarta, aile kavramının zedelenmemesine bağlamaktadır (Aktaran: Demir, 1998; 53-76). Ayrıca İslam Hukuku'nda erginliğe ulaşmamış kadınların velileri, nikah sözleşmesinin doğması için açıklamada bulunma yetkisine sahiptir (Koyuncuoğlu, 1998; 58-63).

1.3. Değişik Uluslarda Kadınların Konumları

Kadın haklarının uluslararası boyutlarda korunabilmesinin yolu, kadınların yerel düzeyde karşılaştıkları kültürel ve sosyal engelleri anlamaktan geçmektedir (Jankuloski, 2002; 10). Nitekim kadının ilerlemesi ve kadın-erkek eşitliğinin sağlanması bir insan hakları sorunudur ve sosyal adaletin bir şartıdır, dolayısıyla sadece bir kadın konusu olarak görülmemelidir. Bu anlayış; sürdürülebilir, adil ve kalkınmış bir toplum inşa etmenin tek yoludur. Kadının güçlendirilmesi ve kadın-erkek eşitliği, bütün insanlar için politik, sosyal, ekonomik, kültürel ve çevresel güvenliği başarmanın ön koşuludur (KSSGM, Pekin+5 Siyasi Deklarasyonu ve Sonuç Belgesi; Aktaran: www.shcek.gov.tr, 2005; 1).

Kadın-erkek eşitliğini sağlama yönündeki çabalar doğrultusunda ise; 20. yüzyılın başındaki ilk feminist hareket ile mülkiyet ve oy hakkı gibi temel haklar elde edilmiştir. 1960lar ile 1970lerdeki ikinci dalga ile iş hayatındaki ayrımcılığın önlenmesi için mücadele edilmiştir. Üçüncü dalga, cinsiyeti kadınların pek çok kimliğinden biri olarak gören kişiler tarafından 1980ler ve 1990larda ortaya konmuştur (O’neill, 2002; 23-24).

Yukarıda belirtilen mücadeleleri uluslararası belgeler ışığında daha ayrıntılı şekilde incelemek gerekirse kadınların statüsünü yükseltmek üzere sürdürülen bu çabalar, Birleşmiş Milletler Ekonomik ve Sosyal Konsey çatısı altında 1946 yılında oluşturulan Kadının Statüsü Komisyonu’nun öncülüğünde farklı bir önem ve resmiyet kazanmıştır. Kadının Statüsü Komisyonu, Birleşmiş Milletler tarafından 1948 yılında ülkelerin onayına sunulan İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi’nin cinsiyet ayrımı gözetmeksizin kaleme alınmasına da önemli katkıda bulunmuştur. Bunun yanı sıra 1975 yılında Mexico City’de Birinci Dünya Kadın Konferansı düzenlenmiş, ardından Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından 1975-1985 yılları arasındaki dönem Kadın On Yılı olarak ilan edilmiştir (KSSGM, 2005; 16). Kadın On Yılı’nda “eşitlik, kalkınma ve barış” hedeflerinin saptanması, kadınların ulusal düzeyde statülerinin geliştirilmesi, kadınların ayrıma tabi tutulmasının önlenmesi, kalkınmanın nimetlerinden ve her türlü kaynaklardan eşit şekilde yararlanması için çalışmalar yapılmıştır (Koçyıldırım vd., 2005; 7).

Meksika Konferansı ve Kadın On Yılı bağlamında yapılan ulusal ve uluslararası çalışmalar sonucunda 127 ülkede eşitlik mekanizmaları kurulmuş; Birleşmiş Milletler bünyesinde de Kadının İlerlemesi İçin Araştırma ve Eğitim Enstitüsü (International Research and Training Institute for the Advancement of Women-INSTRAW) ile Kadın İçin Kalkınma Fonu (United Nations Development Fund for Women-UNIFEM) oluşturulmuştur (KSSGM, 2005; 16).

On yıllık dönemin ilk yarısındaki gelişmeleri gözden geçirmek için 1980 yılında Kopenhag’da İkinci Dünya Kadın Konferansı düzenlenmiştir. Burada kadınların durumunun iyileştirilmesi için alınacak önlemleri belirleyen “Hareket

Planı” kabul edilmiştir. Ayrıca 1979 yılında Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi (The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women-CEDAW) Genel Kurul tarafından kabul edilmiş ve 1980 yılında üye ülkelerin imzasına açılmıştır. CEDAW Sözleşmesi, Birleşmiş Milletler sisteminde Çocuk Hakları Sözleşmesinden sonra en geniş katılımlı sözleşme olma özelliğini taşımaktadır ve aralarında Türkiye'nin de bulunduğu yaklaşık 165 ülke tarafından imzalanmıştır (KSSGM, 2005; 17).

15-26 Temmuz 1985 tarihlerinde Nairobi'de Kadın İçin Eşitlik, Kalkınma ve Barış konularında Birleşmiş Milletler Kadın On Yılı'nın başarılarının gözden geçirilmesi ve değerlendirilmesi konusunda Üçüncü Dünya Kadın Konferansı gerçekleştirilmiş ve 157 ülkenin resmen temsil edildiği, pek çok hükümetler arası organizasyon ve kuruluşun katıldığı konferansta “Kadının İlerlemesi İçin Nairobi İleriye Yönelik Stratejileri” kabul edilmiştir. Üçüncü Dünya Kadın Konferansı kararları bağlamında alınacak önlemler; kurucu ve yasal adımlar, sosyal katılım, eşitlik, siyasi katılım ve karar almada eşitlik şeklinde üç kategoride toplanmıştır. 1993 yılında Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Konferansı'nda benimsenen “kadın haklarının evrensel insan haklarının ayrılmaz, bölünemez, devredilemez bir parçası olduğu”nun resmi kabulü ise, Nairobi sonrasındaki dönemin en önemli gelişmelerinden biri olmuştur (KSSGM, 2005; 17).

1995 yılında Pekin'de düzenlenen Dördüncü Dünya Kadın Konferansı'ndan bu yana meydana gelen gelişmeleri değerlendirmek ve yeni girişimleri belirlemek amacıyla Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından bir Özel Oturum yapılması kararlaştırılmıştır. Bu çerçevede 5-9 Haziran 2000 tarihleri arasında New York'ta “21. Yüzyıl İçin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Kalkınma ve Barış” konulu Birleşmiş Milletler Genel Kurul Özel Oturumu gerçekleştirilmiştir. Özel Oturum sonucunda Siyasi Deklarasyon ve Sonuç Belgesi kabul edilmiştir. Siyasi deklarasyonla; gelişmiş ülkelerin gayri safi milli hasıllarının % 0.7'sini resmi kalkınma yardımlarına ayırmaları konusunda daha önce uluslararası platformlarda kabul edilmiş karar yinelenmiş; toplumsal cinsiyet eşitliği, kalkınma ve barış hedeflerine ulaşılmasında Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması

Sözleşmesinin (CEDAW) tartışılmaz önemi; toplumsal cinsiyet eşitliği, kalkınma ve barış hedeflerine ulaşılmasında sivil toplum kuruluşlarının vazgeçilmez rolü; toplumsal cinsiyet eşitliği, kalkınma ve barış hedeflerine ulaşılmasında erkeğin rolü ve katkısının gerekliliği; toplumsal cinsiyet bakış açısının temel politika plan ve programlarına yerleştirilmesinin önemi vurgulanmıştır. Sonuç belgesinde ise; Pekin Deklarasyonu ve Eylem Planı'nın tam olarak ve hızlı bir biçimde hayata geçirilmesini sağlayacak girişimler yer almıştır (KSSGM, 2000a; 4-5).

Aşağıda daha ayrıntılı bir şekilde yer alacak ülke tarihlerinde kadınlara oy verme hakkı verilmesinin, politik güç pozisyonlarında kadının dağılımının eşitlenmesinde çok küçük bir etkisi olmuştur. Üstelik oy, özellikle ekonomik alandaki eşitsizliği değiştirmemiştir (www.psikologum.com, 2005; 1). Nitekim erkeklerin iş hayatındaki yeri ülkeler arasında çok az farklılık gösterirken; kadınların istihdamdaki rolleri oldukça ayırt edici şekillerde karşımıza çıkmaktadır. Yukarıda açıklanan uluslararası girişimlerin de katkısıyla son 30 yıl, özellikle gelişmiş ülkeler açısından nispeten önemli sosyal, politik ve ekonomik ilerlemelerin yaşandığı bir dönemi ifade etse de (Kay, 2000; 249-250) bugün dünya ülkelerinin tümünde kadın ve erkek eşitsizliği pekçok açıdan devamlılığını sürdürmektedir. Bu alanlardaki eşitsizlikler gelişmiş ülkelere oranla gelişmemiş veya Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde çok daha belirgindir (Özbey, 2004; 13).

Nitekim bu farklılıklar, Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı tarafından geliştirilen İnsani Gelişme Raporu'nda açıkça görülmektedir. Söz konusu raporda cinsiyetler arası eşitsizlik, kadının toplumsal konumunu belirleyen Cinsiyetlerle İlgili İnsani Gelişme Endeksi (Gender-Related Development Index-GDI) ve kadının toplumsal katılımını belirleyen Toplumsal Cinsiyet Güçlülük Ölçütü (Gender Empowerment Measure-GEM) ile açıklanmaktadır (Özbey, 2004; 3).

2003 yılı verileriyle hazırlanmış 2005 yılı İnsani Gelişme Raporu'na göre; aşağıda ele alacağımız yerlerin 177 ülke arasında Cinsiyetle İlgili İnsani Gelişme Endeksi'ne göre konumları Tablo 1.2'de; Toplumsal Cinsiyet Güçlülük Ölçütü'ne göre konumları ise Tablo 1.3'de yer almaktadır (hdr.undp.org, 2005a; 299-306).

1.3.1. Amerika Birleşik Devletleri'nde Kadın

Kolomb'un gemi günlüğünün kopyasını çıkaran ve "History of the Indies (Hint Adalarının Tarihi)" kitabını yazan Bartolome de las Casas'a göre (1971) Amerika Birleşik Devletleri tarihinde yerliler, kadınlara çok iyi davranmışlardır. Evlilik yasalarının bulunmadığı ve kadınların eş seçiminde özgür olduğu yerli hayatının en önemli dayanağı; hamile kadınların bile son dakikaya kadar çalışmaları ve doğumdan sonraki gün ayağa kalkıp eski sağlıklarına kavuşmaları ile oluşan, dolayısıyla da kadın gücüne saygı duyulan ortam olmuştur (Aktaran: Zinn, 2005; 11).

Bugün Pennsylvania ile Yukarı New York'un bulunduğu yerlerde yaşayan ve kuzeydoğu kavimlerinin en güçlüleri olan Iroquois yerlileri, kadınların önemsendiği ve saygı gördüğü toplumlara güzel bir örnek teşkil etmektedir. Aile soyağacının, ailedeki kadınlara bakarak çıkarıldığı ve kocaların aileye sonradan katılmış olarak kabul edildiği toplumda kadınlar; toplantılara katılıp, yine kendi seçtikleri erkeklerden isteklerini dikkate almayanların görevlerine son verebilmişlerdir. Erkekler, avda ve balıkta olduğundan kadınlar, ekilenlerle ilgilenip köyün genel işlerine bakabilmiş, savaş zamanı erkeklerin yiyecek ve çarıklarını sağladıkları için askeri konularda da denetim yetkisine sahip olabilmişlerdir (Zinn, 2005; 25-26).

Örneğin güneybatıdaki Zuni kabilelerinde de geniş aileler; kadınlar etrafında kurulmuş, üretilen her şeyde kadının eşit hakkı olduğu varsayılmış ve kadın isterse malını koruyup eşini boşayabilmiştir. Ayrıca Orta Batı'daki Büyük Ovalar'da yaşayan Kızılderili kabilelerindeki kadınlar da; şifacı, ilaçlık ot toplayıcı ve öğüt alınacak kutsal kişiler olarak çok önemli yerlerde bulunmuşlardır. Söz konusu kabilelerde bıçak taşıyan ve küçük yaylarla ok atmayı bilen kadınların gerektiğinde başkan olabilmesi bile mümkün olmuştur (Zinn, 2005; 110).

Kadınların yerli kabilelerinde gördükleri itibar, ilk beyazların bu topraklara yerleşmesiyle yok olmaya başlamıştır. Beyaz yerleşim alanlarında çoğunlukla erkekler bulunduğu için kadınlar, köle olarak ya da çocuk doğurmaları ve erkeklere refakat etmeleri için ülkeye sokulmuşlardır. Baxandall, Gordon ve Reverby'nin

“Amerika’nın Çalışan Kadınları” adlı kitaplarında (1976) belirttikleri gibi bu kadınlar; çok az para karşılığında çalışmış, iyi beslenememiş ve özel yaşam hakkına da sahip olamamışlardır.

İlk yerleşimcilerin eşleri olarak getirilen kadınların bile doğum ve hastalık yüzünden sağlıkları tehlikeye girmiştir. 1632 tarihli “Kadın Hakları Konusunda Yasa Önerileri” başlıklı belgede “evli bir kadının yeni benliğinin eşi olduğunu söylemek gerekir” ifadesi yer almıştır. Julia Spruill’in (1938) sömürge dönemindeki kadının durumunu açıklayan tanımına göre kocanın karısı üzerindeki denetimi, kadını sakatlayacak ve öldürecek düzeye varmadığı takdirde dövme hakkını bile tanımıştır. Kadın, topraklardan yalnızca birini satamayacak şekilde yaşam boyu kullanma hakkına sahip olmuştur. Onun dışındaki bütün geliri, hatta çalışma karşılığında elde ettiği kazanç bile kocasına ait sayılmıştır (Aktaran: Zinn, 2005; 110-113).

Amerikan Devrimi’nin Bağımsızlık Bildirgesi’nde geçen “bütün insanlar eşit yaratılmıştır (all men are created equal)” ifadesi, eşitlik içinde kadınların da yer aldığını gösterecek bir ima taşımamıştır. Ev içinde, çiftlikte ya da ebelik gibi bir meslekte belli bir otorite sağlayan kadınlar, eğitim ve siyasal haklar konusunda eşitlik söz konusu olduğunda görmezden gelinmişlerdir (Zinn, 2005; 79). Devrimden sonra New Jersey dışındaki eyaletlerin anayasalarında kadınlara oy kullanma hakkı tanınmamış ve New Jersey de bu hakkı 1807 yılında feshetmiştir. New York anayasası, oy kullanma hakkıyla ilgili olarak özellikle “erkek” sözcüğünü kullanmıştır (Zinn, 2005; 117).

Bunların yanında sanayileşme öncesi Amerika’da kadınlara duyulan gereksinim, bir çeşit eşitlik ortamı yaratmıştır. Özellikle aile içi bir etkinlik olması dolayısıyla eğitim konusunda kadınların işlevleri artmıştır. Yüksek öğretim kurumlarına dahil olmaları engellenen orta sınıf kadınları, ilkökul öğretmenliği yapmaya başlamışlardır. 1780 ve 1840 yılları arasında kadınların okuryazarlık oranı iki kat artmıştır. Sağlık sorunlarına eğilmişler, cinsiyetle ilgili çifte standartlara savaş açmışlar, dini örgütlere ve kölelik karşıtı gruplara girmişlerdir. Bununla birlikte bir yandan da kilisede, ailede ve okulda öğretilmekte olan bazı fikirleri, kadınların

yerlerini bilmeleri için geliştirme anlayışı devam etmiştir. Bu anlamda hastabakıcılık, açılış, temizlikçilik, terzi, çiçek düzenlemek gibi belli meslekler kadınlara uygun bulunmuştur. Kadınlara onların işinin de erkeğinki kadar önemli olduğunu düşündüren siyasal bir aşılardan ibaret olan “evcimenlik kültürü”, eşitlik yalanının altında kadının eşini seçemediği ve evlenir evlenmez hayatının belirlendiği gerçeğini barındırmıştır. Erkeklerle aynı işi yapan kadının aldığı para, erkeğin aldığından dörtte biri ile yarısı arasında değişmiştir; kadınlar, hukuk ve tıp alanlarına, üniversitelere ve devlet hizmetlerine sokulmamışlardır (Zinn, 2005; 118-124).

1840 yılında Londra’da toplanan Dünya Kölelik Karşıtı Dernekler Kongresi’nde yapılan oylama sonucu kadınların kongre dışında bırakılması kararlaştırılmıştır. Tarihteki ilk Kadın Hakları Toplantısı’na yol açan planların yapılması bu döneme rastlamaktadır. 1848 tarihinde yapılan bu toplantı, New York eyaleti Seneca Falls kentinde gerçekleştirilmiştir. Bu toplantı sonunda imzalanan “Duyarlılık Bildirgesi”nde; kadını toplum içinde erkekten daha aşağıda bir yere layık gören yasaların doğanın kuralına aykırı olduğu ve bu nedenle de söz konusu yasaların yaptırım gücünün olmadığı ifadesi yer almıştır. 1830, 1840 ve 1850’li yıllarda kadınlar, kendilerini “kadının yeri” görüşüne mahkum eden güce karşı direnişe geçmeye başlayıp (Zinn, 2005; 129-131), söz konusu tarihten itibaren de yasal, politik ve sosyal olarak önemli ilerlemeler kaydetmişlerdir.

Diğer bir deyişle 1840’lı yıllarda gerçekleşen örgütlü hareketler, kadın-erkek eşitliği doğrultusunda kadınların oy kullanması ve hükümete katılımı gibi düşüncelerle kadınlara liderlik yeteneklerini geliştirme fırsatı tanımaya yönelmiştir (McGlen vd., 2002; 4-6).

Amerika Birleşik Devletleri’nde kadınların oy kullanabilmesi, 1920 yılına rastlamaktadır. İkinci Dünya Savaşı ise, savaştan etkilenen diğer ülkelerde olduğu gibi Amerika Birleşik Devletleri’nde de çok sayıda kadını evden çıkarıp iş hayatına sokan bir dönem olmuştur (Zinn, 2005; 531-532). Nitekim II. Dünya Savaşı dönemi kadınları ile ilgili yapılan bir çalışma, söz konusu kadınların gönüllü toplum hizmetleri ile ilgili olarak diğer hemcinslerinden daha farklı bir yol izlediğini göstermektedir (Society, 2004; 4). 1960 yılında bütün kadınların % 36’sı ücretli

işlerde çalışmıştır. Bunun yanı sıra yine altmışlı yıllarda meclisteki sıraların sadece % 4'ü, yargının da % 2'si kadınların elinde olup çalışan kadınların ortalama geliri, erkeklerin ortalama gelirinin üçte biri şeklinde belirlenmiştir. Yetmişli yılların başında bütün işgücünün % 40'ını oluşturan kadınların önemli bir kısmı; sekreterlik, temizlikçilik, ilkokul öğretmenliği, tezgahtarlık, garsonluk ve hemşirelik gibi kadın işi olarak görülen mesleklerde çalışmıştır. Bununla birlikte altmışlı ve yetmişli yıllar, feminizm odaklı konulardan ırkçılık ve savaş gibi genel hareketlere kadar kadınların önemli roller üstlendiği olaylara tanık olmuştur. 1974 yılının başlarında yetmiş sekiz kurumda “kadın çalışmaları” programlarının açılması ve beş yüz kadar üniversite kampüsünde kadın konusunda iki bine yakın ders verilmesi, söz konusu hareketlerin en önemli göstergelerinden kabul edilmiştir (Zinn, 2005; 532-537).

1964 tarihli Medeni Haklar Yasası Amerika Birleşik Devletleri'nde din, renk, ırk, cinsiyet temelli ayrımcılığı yasaklamının ötesine geçmemekle birlikte işe alımlarda ırk ve cinsiyet ayrımcılığının denetlenmesi görevini bir hükümet organına vermek suretiyle bu alanda bir denetim mekanizmasının önünü açarak gerek kamu kurumları gerekse özel sektör kuruluşlarını ayrımcılığın engellenmesi konusunda yükümlülük altına sokmuştur (Öztan, 2004; 207). Greenstein'in (1990; 657-676) belirttiği rakamlara göre 1980'li yıllara gelindiğinde Amerika Birleşik Devletleri'nde tüm evli kadınların % 50'si çalışma yaşamında yer almıştır (Aktaran: Günindi-Ersöz, 1997; 56).

Günümüze gelindiğinde Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'nun OECD (Organization for Economic Co-operation and Development) verilerini kullanarak hazırladığı işgücü piyasasına ilişkin rapora göre Amerika Birleşik Devletleri'nde çalışan kadın sayısının çalışma çağındaki kadınlar içerisindeki oranı % 65.4'tür (www.dunyagazetesi.com.tr, 2005; 1). Kadınların tüm profesyonel yönetim pozisyonlarının yarısında yer almalarına rağmen erkek yöneticilerden yaklaşık % 45 oranında daha az ücret aldıkları da görülmektedir. Ücretle ilgili bu tablonun sebebi, Amerika Birleşik Devletleri gibi fazlasıyla gelişmiş bir ülkede bile kadının toplumdaki rolü ve yetenekleriyle ilgili önyargılarla açıklanmaktadır (Yeşildere, 2003; 1).

1.3.2. Avrupa'da Kadın

11 ve 12. yüzyıllarda evlilik, aileler arasında bir barış anlaşması; kadın ise, bir anlaşma aracı olarak görülmüştür. Doğurganlık, evlilikte sadakat, evcimenlik ve kızlarının iffetini korumak kadınların görevleri arasında sayılmıştır. Erkeğin birinci görevi ise, kadının geçimini sağlamak olarak kabul edilmiş ve erkek, bedensel şiddet uygulama hakkına sahip olmuştur (Bock, 2004; 22).

Ortaçağ'ın sonuna doğru kadınların başarı ve erdemlerini öven eserlerin yanında onları değersiz olarak nitelendiren pek çok makale ve kitap da yayımlanmıştır. Bu eserler arasında kadınların sadece çocuk doğurmaya yaradığını ifade edenler Aristotelesçi; kadının da erkek kadar mükemmel olduğunu düşünenler ise Platoncu bakış açısına sahiptir (Bock, 2004; 10).

1400 civarında başlayan gerçek fikir tartışmasını tetikleyen ve kadınların erkeklerden daha bilgisiz olmalarının nedenini, zekalarına değil yalnızca ev işlerini idare etmek zorunda bırakılmalarına dayandıran Christine de Pizan'dan sonra 15 ve 16. yüzyıllarda tartışmaya pek çok kadın katılmıştır. Bunun üzerine dini ve toplumsal görevleri olan kadın dernekleri çoğalmıştır. 17. yüzyıl, İngiltere ve İsveç'te tahta çıkan kadınların görüldüğü bir dönem olmuştur (Bock, 2004; 34-39).

Büyük bir enflasyon ve sefaletin yaşandığı döneme denk gelen ve Kral XVI. Louis'nin tebaasına şikayetlerini dile getirme çağrısında bulunmasıyla başlayan Fransız Devrimi boyunca kadınlar da devrimde önemli roller üstlenmişlerdir. Kadınların talepleri; mülkiyetsizlik, eğitim yetersizliği, düşük ücret, resmi memurların atamayla değil seçimle göreve getirilmesi ve oy hakkı alanlarında yoğunlaşmıştır. Eylül 1791'deki yeni anayasa ile krallık tacının erkekten erkeğe geçmesine, kadınların ve onların soyundan gelenlerin bu düzenlemenin dışında kalmasına karar verilmiştir (Bock, 2004; 42-45).

Bununla birlikte Nisan 1791’de veraset kanununda kadınlara eşitlik sağlanmış ve evlilik, Eylül 1791 anayasasında yurttaş sözleşmesi olarak yer almıştır. Ayrıca 20 Eylül 1792’de iki taraf da razı olduğu takdirde boşanmayı mümkün kılan boşanma yasası kabul edilmiştir. 1791 anayasası gibi kadınlara seçme ve seçilme hakkı tanımayan, siyasi görevlerin yolunu açmayan 1793 anayasasının yürürlüğe girmesi konusunda kadınlar da kocaları gibi ailenin hem yerel hem de ulusal düzlemde baba ya da koca tarafından temsil edildiği düşüncesini paylaşmışlardır (Bock, 2004; 51-55). 23 Mayıs 1795’de kadınların herhangi bir örgüt ya da dernekte siyasi faaliyette bulunma olanağı yasaklanmıştır (Bock, 2004; 70).

1799’da gerçekleştirdiği hükümet darbesiyle başa geçen Napoleon’un 1804 tarihli yurttaşlık kodeksine göre ailenin temel ilkesi, kocanın otoritesi olarak kabul edilmiştir. Evli çiftin nerede yaşayacağına erkek karar vermiş, kadın onun uyruğunu almış, mal ortaklığı erkeğin kontrolünde olmuş, kadının evliliğe getirdiği mallarla ilgili ayrı bir sözleşme olsa da kadın bu malın üzerinde tasarruf sahibi olmamış ve kocasının izni olmadan mahkemeye başvuramamıştır. Fakat devrimin aile hukukunda kazandığı tek önemli başarı olan kızların ve oğulların mirastan eşit pay alma hakkı korunmuştur. Evliliğin kutsal bir bağ olduğu yönündeki tanım yüzünden boşanma hakkı 1816’da yeniden yasaklanmıştır. 1794 yılında yürürlüğe giren ve 1900 yılına dek geçerli olan Prusya Genel Kanunu ile Avusturya’nın 1804 tarihli Genel Yurttaş Kanunu, cinsiyetlerin eşit olduğu ilkesine dayanmış, bu nedenle de cinsiyetler arasında halen sürmekte olan eşitsizliğin temellendirilmesi gerekmiştir. Erkeğin egemenliğinin gerekçesi olarak Napoleon’un kodeksindeki benzer olan kadının doğası, gelenekler, evlilikte anlaşmazlık durumunda tek bir iradenin gerekliliği, kadının kendi rızasıyla boyun eğdiğinin öne sürüldüğü bir sözleşmenin yapılması, insan üremesinin düzenlenmesinin gerekliliği ve özellikle de akılla bir tutulan erkeğin doğası gibi noktalar öne sürülmüştür. Tüm Avrupa’da medeni kanun açısından özgürlük, eşitlik ve mülkiyet hakkı genel olarak erkek cinsine ait olmuştur. Napoleon Kodeksi; 1865’te İtalya, 1867’de Portekiz, 1889’da İspanya medeni kanunlarına model oluşturmuş ve İsviçre’de bazı kantonlarınkini de etkilemiştir (Bock, 2004; 76-79).

Viktorya döneminin (1837-1901) cinsiyetler ilişkisinin kesin hatlara sahip tablosuna göre erkek ile kadının alanları kesin olarak ayrılmıştır. Fakat 19. yüzyılda tek bir model değil, yüzyılın tamamına yayılan bir tartışma söz konusu olmuştur. Kadının mesleki faaliyetleri ya da aile dışındaki diğer faaliyetleri giderek meşrulaşmıştır. Bunun yanı sıra 1830'lu yıllarda asgari düzeyde geçinebilmek için günde on iki ila on altı saat çalışmak zorunda olan işçi kadınlar, acı çekmek pahasına da olsa doğum yapacakları güne kadar çalışmışlar, doğumdan sonra da en fazla iki hafta fabrikadan uzak kalabilmişlerdir. Bebek bakımı, onların zaten çok kısıtlı ücretlerinin önemli bir kısmına malolmuştur. Eğer bir fabrikada hem kadınlar hem erkekler çalışıyorsa bütün kadınların ücretleri bütün erkeklerin ücretlerinden düşük olarak saptanmıştır (Bock, 2004; 99-118).

İngiliz kadınların Sanayi Devrimi'ne ve devrimin başarısına katkısı, Fransız kadınların Fransız Devrimi'nin başlangıçtaki başarısına katkısından daha büyük olmuştur. Sanayileşme, gerek taşradaki gerek kentlerdeki kadınların fabrika ve evlerdeki emekleri karşılığında bir gelirlerinin olmasını sağlamış; birçok kadın, birbirinden çok farklı işlerde çalışma ve aile hayatı arasında baş döndürücü bir hızla hareket etmiştir. Eskiden de olduğu gibi kadınlar, sanayileşmenin tüm evrelerinde ücretli işlerini ailenin gereksinimlerine adapte etmişlerdir.

Berg'e göre (1993; 39) çalışan kadın oranının artması, kadın ücretlerinin cazipliğinden çok erkek ücretlerinin düşüklüğünden kaynaklanmıştır. İngiltere'de sanayileşmenin son döneminde özellikle çalışan evli kadın sayısında bir azalma olmuştur. Kocaları yeterli miktarda para kazanan birçok kadına ev işleri, sanayi sektörlerindeki gece ve gündüz vardiyalarından daha cazip gelmiştir (Aktaran: Bock, 2004; 119- 125).

1857'de medeni yasada boşanmaya da yer verilmesi İngiliz kadınların örgütlü baskısı sonucunda olmuştur. Fransa'da boşanma hakkı, 1884'te kabul edilmiş ve kadınlar gelirleri üzerinde tasarruf hakkını 1907'de elde etmişlerdir. Almanya'da kocası izin vermediği takdirde kadının çalışmayacağı hükmü ancak 1957'de kaldırılmış ve kadınların üniversitede öğrenim görmesine ancak 1900 ve 1913

yılları arasında diğerk ülkelerden daha geç izin verilmiştir. Kadınlara oy hakkının verilmesi yirmi bir Avrupa ülkesinde 20. yüzyılın başında, özellikle de I. Dünya Savaşı'ndan sonra olmuştur. İlk ülkeler Finlandiya ve Norveç'tir (1906, 1907), bunlara 1915-1922 yılları arasında on yedi ülke, ardından İspanya ve Portekiz katılmıştır (1931). Bu kervana en son katılan ülkeler Fransa (1944), İtalya (1945), Yunanistan (1952) ve İsviçre (1971) olmuştur (Bock, 2004; 141-151).

I. Dünya Savaşı'nda çalışan kadın sayısı en hızlı olarak, daha önce diğerk Avrupa ülkelerinden düşük olduğu, İngiltere'de artmıştır. Önceleri kadın işlerinde çalışan pek çok kadın, savaşıla beraber sanayi sektöründe özellikle de silah sanayisinde çalışmaya başlamıştır. Savaş sonrası ise; önemli olan bazı sektörlerde çalışan bu kadınlar yerlerini yeniden sivil yaşama dönen askerlere bırakmak zorunda kalmışlardır. İki savaş arası dönemde 36 kadın milletvekili olmuş, en yüksek orana 1931'de tüm milletvekillerinin yüzde iki buçuğı olan 15 kadın milletvekiliyle ulaşılmıştır. Kadın parlamenter sayısının az olmasının başlıca nedeni, onların halkın diğerk bir deyişle erkeklerin de temsilcileri olarak bir türlü kabul edilememeleridir (Bock, 2004; 204-208).

Kadının kurtuluş hareketinin engellenmesi, tüm diktatörlüklerin ortak hedefi olarak kabul edilmiştir. Kadınların çoğunun profesyonel anlamda çalışması ve üst düzey kalifiye mesleklere yönelmelerinde bir dönüm noktası yaşanmıştır; fakat bu hem kısa vadeli hem de kadına yönelik politikalardan ziyade, ırk ayrımına karşı olan politikalar sayesinde olmuştur (Bock, 2004; 241-243).

1945'te Birleşmiş Milletler Temel Sözleşmesi'ne ırk ayrımı yasağıının yanı sıra özellikle de bir avuç Amerikalı kadın delegenin baskısıyla iki cinsin eşit olduğu maddeleri eklenmiştir. Birleşmiş Milletler'in 1948 tarihli İnsan Hakları Bildirisi'nde evlilikte kadın erkek eşitliğı, ailenin korunması ve ücret eşitliğıne de yer verilmiştir (Bock, 2004; 270).

1960lar'da Batı Avrupa kadını; teoriyle gerçekler arasındaki mesafeyi eleştirmiş, onlara verilmiş kimi haklar ve kimlik tanımlarıyla kendi kimlik tanımları arasında çok büyük farklılıkların olduğuna dikkat çekmiştir (Kadıoğlu, 2005; 347).

Altmışlı yılların sonunda aniden topluma meydan okuyarak ortaya çıkan yeni kadın hareketi, 1975'te kitlesel bir hareket haline gelmiş ve başından beri uluslararası bir etkileşim ağı içinde olmuştur (Bock, 2004; 271).

1968-1978 yılları arasında bir çok alanda kadın ücretleri 3 kat ile 7 kat arasında artış göstermiştir (www.geocities.com, 2002; 1). 1989'da İngiliz sanayi işçisi kadınların ücreti erkek işçilerin % 62'si, Portekiz'de % 83'üyken; kadınlar Batı Almanya'da erkeklerin gelirinin % 86'sını, Fransa'da % 79'unu, Hollanda'da % 77'sini kazanmışlardır (Bock, 2004; 282).

Bugün kadınların gelirinin erkeklerinkine en çok yaklaştığı ülkelerden biri ise, yasalar aracılığıyla kadın erkek eşitliğini sağlamada öncülerden olan İsveç'tir (Oral, 1996; 222). Yarı zamanlı işlerde çalışma hakkı, ailevi nedenlerle tam gün çalışamayan ya da çalışmak istemeyen kadınlara verilen bir ödün haline gelmiştir. Kadın istihdamından bile daha devrimci olan bir gelişme de, medeni kanundaki yenilikler olmuştur. Fransa'da 1970'de babanın otoritesinin yerini anne ve babanın otoritesi almış; boşanmak için her iki tarafın da rızasının gerekmesi, zinanın suç olmaktan çıkması, evli kadının ev işlerini yapmaya zorunlu olmaması 1975'te kabul edilmiş; 1985'te aile mülkünün yönetiminde eşlerin eşit haklara sahip olduğu açıklanmıştır. Batı Almanya'da 1957 tarihli Eşitlik Yasası bir denge yasası olarak kabul edilmiştir. Erkeğin otoritesini ortadan kaldırmış ve evlilik yükümlülüklerinin eşit değerde olduğunu söylemiş ama cinsiyetlere göre ayırmıştır. 1937 tarihli İrlanda Anayasası'nda da olduğu gibi evi geçindiren kişi erkek, aileden sorumlu kişi ise kadın olarak belirlenmiştir. Erkeklerden farklı olarak kadınların ücretli bir işte çalışmalarına ancak işleri aile yükümlülüklerini yerine getirmelerine engel olmadığında izin verilmiştir. Medeni kanunda evli kadınlara özerklik Hollanda, İrlanda ve Belçika'da ellili yılların sonunda, Lüksemburg, İspanya ve Portekiz'de yetmişli yıllarda tanınmış; 1974'te İtalya'da boşanma yanlıları galip çıkmıştır.

Çalışan kadınlara yönelik geleneksel annelik koruması (doğum öncesi ve sonrası ücretli izin) tüm Avrupa ülkelerinde yaygınlaşmış ve 1992’de de Avrupa Birliği kriterlerinden biri haline gelmiştir (Bock, 2004; 285-287).

2003 yılı verilerine göre; İsveç’te milletvekillerinin % 45’i, Danimarka’da % 38’i, Finlandiya’da % 36.5’i, Norveç’te ise % 36.4’ü kadındır (Yeşildere, 2003; 3). Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'nun OECD verilerini kullanarak hazırladığı işgücü piyasasına ilişkin rapora göre, Avrupa ülkelerinde çalışan kadınların sayısının çalışma çağındaki kadınlar içindeki oranı ise % 45.2 (İtalya) ile % 79.4 (İzlanda) arasında değişmektedir (www.dunyagazetesi.com.tr, 2005; 1). “Kadın ve Erkek İçin Eşit Haklar” başlıklı raporda cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğinin en yüksek olduğu yerler, söz konusu farkın % 25-30 ile Avrupa Birliği'ndeki mevcut ortalama olan yüzde 15'in neredeyse iki katına ulaştığı Bulgaristan, Estonya ve Slovakya olarak saptanmıştır (Dimitrova, 2005; 2). Bu sonuçlar, kimi Avrupa ülkelerinde kadınların yarısının çalışma yaşamına dahil olmadığını, siyasal yaşamda en ileri düzeyde olan ülkelerde bile tam bir eşitliğin sağlanamadığını ve Avrupa Birliği’ne üye ya da aday ülkelerin bazılarının alması gereken pek çok önlem olduğunu göstermektedir.

1.3.3. Japonya’da Kadın

Japonya’da 12.-14. yüzyıllar arası dönemde güçlü siyasi etkilere sahip, yasal haklarla mülkiyet haklarını kullanan yönetici sınıftan kadınlar görülmüştür. Bununla birlikte Kamakura döneminden itibaren ise; kadının siyasal, yasal ve ekonomik gücü; erkeklere göre giderek gerilemiştir. Tokugava döneminin ortasından itibaren orta ve üst sınıflarda itaat temelinde biçimlenen rol ayrımı kesin olarak tanımlanmıştır. Edo dönemi sırasında yönetici sınıf tarafından dayatılan değerler, toplumun alt sınıflarına doğru süzölmüş; köylü toplumu içinde bile kadının tarımsal işgücüne yaşamsal katkısı, katı aile ve toplum hiyerarşisinde onun ikinci sınıf konuma yerleştirilmesini engelleyememiştir (Hunter, 2002; 194).

Kadının aile içindeki eş ve anne olarak özel biçimde tanımlanmış yeri nedeniyle, kadın ve erkek arasında katı bir işlevsel rol ayrımı yerleşmiştir. Bir kadını yücelten değer itaatkarlığı olmuş; çocukluğunda babasına ya da en büyük erkek kardeşine, evliliğinde kocasına ve dul kaldığında oğluna itaat etmiştir. Aile içindeki erkeklerin kötü davranışlarına karşı kendisini koruyacak herhangi bir yasal hakka sahip olmamıştır. Çocuk doğurmak, kadının temel işlevi sayılmış; erkek mirasçı doğuramayan kadın geldiği eve gönderilebilmiş, doğurduğu çocuklar kocasının ailesinin bir parçası olmuş ve bu ailede bir yabancı olarak kaldığından çocuklar ve mülk üzerinde bir hakkı olmamıştır (Hunter, 2002; 195).

19. yüzyıl sonlarında kadınlar, manevi değerlere ve yardımseverlik işlerine yönelmişlerdir. 1850'lerde batı kültürü etkisi, eğitilmiş olanlar arasında kadının konumuna ilişkin duyarlılığı arttırmıştır. Elit sınıfın kadınları, batı kıyafetlerini ve saç stillerini benimsemiş; batı tarzı sosyal toplantılara yönlendirilmişlerdir. Bununla birlikte en ilerici aydınlar bile kadınlara fırsat tanınmasını, Japon erkek yöneticilerin gelişimi ve böylelikle ulusun refaha kavuşması için istemişlerdir. Batılı misyonerlerin öncülük ettiği ilk alternatif eğitim girişimlerinden asıl yararlananlar, toplumun daha iyi yaşayan kesimlerindeki kadınlar olmuştur. Ticaret sınıfındaki kadınlar, biraz pratik eğitim almış; okuma yazma öğrenmek yaygınlaşmış; ancak okur yazar kadın oranı erkek nüfusa göre özellikle alt sosyal gruplarda çok düşük kalmıştır (Hunter, 2002; 196-197).

Meici dönemi, kadın için daha modern bir eğitim olanağı sağlamıştır. Meici yönetiminin 1871'de dışarıya gönderdiği öğrenciler arasında beş kız yer almıştır. Hükümet, kadınları 1880ler'den sonra devlet ilkokullarına devam etmeleri yönünde cesaretlendirmiştir. Normal okullar, diğer kızları eğitmeleri için kadın öğretmen yetiştirmiş ve kız öğrencilerin eğitimi için çeşitli kurumlar ortaya çıkmıştır. Sınırlı bir kadın eliti, yüksek eğitim alırken; kızların büyük çoğunluğu aldıkları eğitim eksik ve kısıtlı da olsa ilköğretime devam etmiştir. Politik sistemin anahtarı olan 1889 Meici Anayasası, kadının doğrudan politikada yer almasını engellemiştir. 1898 medeni kanunuyla 1945 öncesi dönemdeki ataerkil aile sisteminin yasal olarak tesisi anlamına gelen ve kadını kesinlikle aile içinde tutan daha kapsamlı bir kısıtlama

getirilmiştir. Tüm yasal anlaşmalar, kadın adına kontrolü altında olduğu bir erkek tarafından yapılmış; kadının özgürce eş ve ev seçme gibi bir hakkı olmamıştır. Dolayısıyla edebi yolla ifade, konumlarına karşı artan öfkelerini gösteremeyen kadınların meydan okuma aracı olmuştur. Savaş öncesi ve 1945 sonrası kadın hareketinin diğer liderleri, ya gazetenin okuyucularından ya da grup üyelerinden oluşmuştur (Hunter, 2002; 197-202).

1919 Yeni Kadınların Birliği, kadınlara daha ileri yasal haklar, daha iyi eğitim ve refah olanakları sağlanması için mücadele etmiş; bu örgütlenme ve 1925'teki devamı olan Kadınların Oy Hakkı Cemiyeti, kadının politikaya girmesini yasaklayan uygulamaya son verilmesi ve kadına oy hakkı için baskı yapmıştır. 1922'de Polis Asayiş Yasası'ndaki kısmi değişiklik, kadınların siyasi toplantı düzenlemelerine ve toplantılara katılmalarına olanak sağlamış; ancak 1945 sonrasına kadar onlara partilere girme ve oy kullanma hakkı tanınmamıştır (Hunter, 2002; 202-203).

Kadının rolündeki ve statüsündeki değişim, işgalin “demokratikleşme” programının bir parçası olarak ortaya çıkmıştır. Erkek-kadın eşitliğini garanti eden 1947 anayasasından önce kadınlara yeni yasal ve siyasal haklar sağlanmıştır. 1946'daki genel seçimde kadınlara oy kullanma, aday olma ve kampanya düzenleme hakları verilmiştir. 1948 Medeni Kanunu, kadının erkek karşısındaki ikincil konumuna son vermiştir. Çalışma yaşamına gelince; önceleri sekreter, hemşire, öğretmen ve memur olan kadınların sayısı sınırlıyken; 1890'lı yıllardan sonra hızla artmıştır. Erken sanayinin köşe taşı olan tekstil, çok sayıda kadın işçiye kucak açmış; yüzyılın dönümünde fabrikalarda çalışan kadın işçi sayısı 250 binin üzerine çıkmıştır. Çoğu 20 yaşın altında olan bu işçileri, köylerinden gelen ve birkaç yıl çalıştıktan sonra evlenmek üzere geri dönen geçici göçmen işçiler oluşturmuştur. 1930'lar sonunda hala nüfusun % 40'ının dayandığı küçük tarım işletmeleri, kadın emeğinin katkısına bağımlı hale gelmiştir. Bu süreç, 1930 sonlarında hızla gelişen sanayi sektörünün ve silahlı kuvvetlerin erkekleri toplamasıyla daha da hızlanmıştır. Masa başı meslekler hızla çoğalmış, hukuk ve tıp gibi konularda kadınlara konulan engeller yavaş yavaş kalkmaya başlamış, ilköğretim kurumlarının yaklaşık yarısında

kadın öğretmenler yer almıştır. 1949'da çalışan kadınlar arasında sendika üyeliği, % 51'lik oranla zirveye ulaşmıştır (Hunter, 2002; 209-210).

Bu ilerlemelerin yanında bugün de geçerliliğini koruyan ve kadınların erkeklere nazaran olumsuz konumda bulunmalarına neden olan pek çok unsur vardır. Öncelikle kadının ortalama hizmet süresi, erkeğe göre çok kısadır. Kadın, zorunlu eğitiminin ardından ilk çocuğunu doğurana kadar geçen süre içinde çalışmakta ve en küçük çocuğu okula başladığında tekrar iş yerine dönmektedir.

Bu model, öncelikle kadını kıdemlilik ücretinin yararlarından ve yaşam boyu istihdam olanağından yoksun bırakmaktadır.

İkincisi, kadınlar istihdamın en alt düzeyindeki sıralarda toplanmaktadır. Bankacılık ve sigortacılık gibi sektörlerde "ofis kadını" sıfatıyla çok sayıda kadın işçi çalıştırılmaktadır. Daha eşitlikçi kabul edilen devlet sektöründe çalışanların yaklaşık % 20'si kadındır, ancak bunların çok küçük bir oranı yönetim kademesindeki kadrolarda yer almaktadır (Hunter, 2002; 214).

Nitekim Japonya'da 2396 şirket arasında kadın yönetim kurulu üyesi olanlar % 3 gibi düşük bir oranda bulunmaktadır (Yeşildere, 2003; 2).

Üçüncüsü, kadınların ücretleri erkeklerden düşüktür. 30 yaşından itibaren eşit hizmet süresi sonunda erkeklerin ücretleri kadınlardan % 20-30 oranında daha yüksek olmaktadır. Son zamanlarda yarı zamanlı çalışan kadın sayısındaki artış da, eşitsizlikteki önemli bir unsurdur. Bu tip çalışanların artışı; kadınların gelirinin, ekmeği kazanan erkeğin gelirine ek olarak görülmesini ve bu nedenle çalışma koşullarının erkeğe göre daha az önem taşıdığı düşüncesini kalıcı hale getirmiştir.

Erkeklerin tutumlarının yanı sıra kadınların da kariyer yapmanın kendileri için bir gereksinim olmadığını düşünmeleri, çalışma yaşamına heves duyanların olanaklarını azaltarak güvenlerini kaybetmelerine neden olmuştur (Hunter, 2002; 215-216).

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'nun OECD verilerini kullanarak hazırladığı işgücü piyasasına ilişkin rapora göre Japonya'da çalışan kadın sayısı, çalışma çağındaki kadınların % 57. 4'ünü oluşturmaktadır (www.dunyagazetesi.com.tr, 2005; 1).

Her ne kadar bu oran pek çok geri kalmış ya da gelişmekte olan ülkenin sahip olduğu orandan iyi olsa da, kadınların halen çalışma hayatında yeteri kadar yer almadığını da göstermektedir.

1.3.4. Asya ve Afrika Ülkelerinde Kadın

Asya ve Afrika ülkelerinde kadınların kalkınma ve topluluk çalışmalarına katılımını engelleyen önemli faktörler; eğitim eksikliği, ağır ev işi yükü, dışarıdaki etkinlikler için evdeki erkeklerden izin alma gereği ve çocuk bakımı sorumlulukları şeklinde sıralanabilmektedir (Toksöz, Özkazanç ve Poyraz, 2001; 35). Bunların yanı sıra Müslüman Asya ve Afrika ülkelerinde medeni yasalarda reforma gidilmesi, seyrek olarak rastlanan bir durumdur. Medeni yasaların uygulanması, Sudan'daki Şeriat Mahkemeleri gibi yerel yasal sistemlerin eline terk edilmektedir. Hindistan'da Müslüman kadınların miras hakkından mahrum bırakılmaları ya da söz konusu kadınların oy kullanma haklarının reddedilmesi yönünde çıkarılan yasalar, kadınların aleyhine gelişmelerdir.

Cezayir, 1990'lı yılların başında dışarıdan aldığı bir yasayla herkese oy hakkı tanıdığı halde, bu hakkı kadınlar için geçersiz sayıp onların oy haklarının ailelerinden bir erkek tarafından kullanılacağını belirtmiştir. Ayrıca çocuğun velayeti babaya ve onun ailesine verildiğinde kadının kültürel boyutta desteklenen anne rolü, çocuk doğurmak ve yetiştirmekle sınırlı kalmıştır (Shaheed, 1998; 8).

Bağımsızlığına yeni kavuşmuş bir ülke olan Zimbabwe, 1979'da ilk anayasasını hazırlarken, her tür ırk, kabile, doğum yeri, politik görüş, inanç, din ve renk ayrımcılığına karşı bir madde koymuştur. Ancak cinsiyet ayrımcılığının bu maddeye katılmasına kültürel nedenlerle kabile reisleri, dinsel nedenlerle din

adamları, gelişmeyi önler gerekçesiyle işadamları karşı çıkmış ve cinsiyet ayrımcılığına karşı olmayı anayasalarına sokturmamışlardır.

Hindistan anayasasının cinsiyet ayrımcılığını ve Hint yasalarının da evlenirken kız ailesinin oğlan ailesine para ödemeyi yasaklamasına rağmen söz konusu gelenek, Hindistan'da geçerliliğini sürdürmüştür.

Kenya yasaları kadınla erkeği eşit tutmaktadır, ancak bu ülkede miras yasalarında eşitlik söz konusu değildir. Zambiya yasalarının bir maddesi, "kadınla erkek eşittir" derken; bir başka maddesi, "kadın kredi alamaz, borç alamaz, ipotek koyduramaz, ticari anlaşma ve mukavelelere imza atamaz" demektedir. (Oral, 1996; 221-222).

3000 Nijerya ailesi üzerinde yapılan bir araştırmada, erkeklerin % 60'ı aileyle ilgili bütün kararları kendilerinin verdiğini söylerken; kadınların yarısı da bu durumu onaylamıştır (Population Reports, 1998; 22).

Bu ülkeler içinde en gelişmiş durumda olanlardan biri Çin Halk Cumhuriyeti'dir. Söz konusu ülkede kadınlar 1949'da (bazı gelişmiş Avrupa ülkelerinden daha sonra) seçme ve seçilme hakkına kavuşmuşlardır (hdr.undp.org, 2005b; 316).

Gelişmiş ülkelere nazaran kadınların çok daha zor koşullarda yaşamlarını sürdürdüğü bu ülkelerde yakın tarihlerden itibaren bazı ilerlemeler kaydedilmektedir. Örneğin; İslam'a ve kadın haklarına ilişkin olarak 1984'te ortaya çıkan ve uluslararası bir kadın dayanışma ağı olan Müslüman Toplumlarında Yaşayan Kadınlar Ağı, kendilerine dayatılan kimlikleri sorgulayan kadınların kendi kimliklerini özgür iradeleri ile tanımlamalarını sağlama amacını taşımaktadır (Shaheed, 1998; 2-3).

Ayrıca söz konusu ülkelerde kadınları güçlendirmek, yeni siyasi, ekonomik ve sosyal yapılar oluşturmak için bir takım etkinliklerde de bulunmaktadır. Bunların başında geliştirilen özel kredi programları gelmektedir. Örneğin SEWA

(Self Employed Women's Association), Hindistan'da kadınlar tarafından yönetilen ve kadınlara kredi sağlayan bir tür kooperatif-bankadır. SEWA, kendi üyelerine üretken etkinliklerde bulunmaları amacıyla çok düşük bir faizle kredi vermekte ve üyelerin ekonomik etkinlik ve mesleki beceri geliştirme çabalarında onlara teknik yardımlarda bulunmaktadır (Toksöz, Özkazanç ve Poyraz, 2001; 36).

Bununla birlikte özellikle Birleşmiş Milletler'in 2005 yılı İnsani Gelişme Raporu'na bakıldığında son yıllarda kaydedilen ilerlemelerin henüz yeterli düzeyde olmadığı ve alınması gereken daha çok yol olduğu görülmektedir. Örneğin; 15 yaş ve üzeri kadınlar arasında ekonomik etkinlik oranı; Pakistan'da % 36.7, Yemen'de %30.9, Sudan'da ise %35.7'dir. Bu kadınların büyük bir kısmı, ücretsiz işgücünün oluşturduğu tarım sektöründe çalışmaktadır (hdr.undp.org, 2005b; 311).

Ekonominin yanı sıra sağlık konusunda da ciddi eşitsizlikler göze çarpmaktadır. Hindistan'da 1-5 yaş arası çocuklarda görülen ölüm oranı, kız çocukları için erkek çocuklarından % 50 daha fazladır. Bu noktada gelir eşitsizliği de önemli bir paya sahiptir. Nitekim Endonezya'da en fakir % 20'lik kesimde yer alan annelerin ölüm oranı, en zengin % 20'lik kesimde yer alanlardan dört kat daha fazladır (hdr.undp.org, 2005b; 61).

1.3.5. Türkiye'de Kadın

Osmanlı döneminde 1851 maddeden oluşan, 20 Nisan 1859'dan başlayarak 1876'ya kadar 16 kitap olarak yazılan ve 16 Ağustos 1876'da yürürlüğe giren Mecelle; dinsel nitelik taşımaktadır. Tanzimat döneminde, Osmanlı İmparatorluğu'nun hukuk sistemindeki aksaklıkları gidermeye yönelik düşünceler çerçevesinde gündeme gelen Mecelle'de (www.belgenet.com, 2005; 5) kadın hakları, biyolojik cinsiyet ayrımına bağlı olarak işlenmiş; kadının kamu yaşamına siyasal katılım hakkı ve özellikle evlenme, boşanma, miras, tanık olabilme konularındaki yurttaşlık hakları erkeklere göre kısıtlanmıştır (Yeşilorman, 2001; 277 ve Koyuncuoğlu, 1998; 58-63).

Bununla birlikte 1844'te nüfus icmal defterlerine kayıt edilmeye başlanan kadınlar, vatandaş olarak var olmaya hak kazanmışlardır. 1858 tarihli Arazi Kanunnamesi, babalarından kalan toprak üzerinde kız çocuklarına da veraset hakkı tanımıştır. Kızlar için 1858'de ilk rüştiye (ortaokul), 1869'da sanayi mektepleri, 1870'de ise öğretmen okulu açılmıştır. Toplumsal alanda ilklerin yaşandığı bu dönemde kadınlar, bir kadın inkılabı düşüncesini ortaya atmışlar ve bunun için yabancı bir sözcük olan feminizmi kullanmışlardır. Feminizmin istediği şeyler; kadının aile görevlerinin yanı sıra bir işçi, bir memur, bir mühendis, bir doktor, bir mebus, bir nazır da olabilmesi; eşitsizliğin kaldırılarak yerine yeni bir insani teşkilat kurulmasıdır. Mücadelelerini kendileri yürütmeye karar veren kadınlar, basın ve dernek olmak üzere iki araç kullanmışlardır. 1869'da Terakki Gazetesi'nin kadın eki Muhadarat'tan sonra cumhuriyet dönemine kadar 40'ı aşkın kadın dergisi basılmıştır.

1913'ten 1921'e kadar 200 sayı çıkan Kadınlar Dünyası ise farklı bir misyon yüklenmiş, II. Meşrutiyet'te feminist olarak tanımlanabilecek tek dernek olan Osmanlı Müdafaa-i Hukuku Nisvan Cemiyeti'nin (Osmanlı Kadınlarının Hakkını Savunma Derneği) yayın organı olmuştur.

Mezhep ayrımı gözetmeksizin tüm kadınlara açık olan dernek, Türk kadınının ilk kez bir kamu kuruluşuna (Telefon İdaresi) girmesini sağlamıştır. 12 Eylül 1914 tarihi ise, İstanbul Kız Üniversitesi'nin fen ve edebiyat şubelerinin açıldığı, kadınlara üniversite eğitimi görme hakkının tanındığı tarihtir.

İlk kadın partisi olan Kadınlar Halk Partisi, 15 Haziran 1923'te kurulmuş, ancak yürürlükte olan 1909 tarihli seçim kanununda kadınlara oy hakkı tanınmadığı gerekçesiyle valilikten onay alamamıştır. Daha sonra kabul edilmiş olan 1924 Anayasası'nda da "her erkek Türk, seçme ve seçilme hakkına sahiptir" ifadesine yer verilmiştir. Bunun üzerine 5 Şubat 1924'te Türk Kadınlar Birliği adında bir dernek çatısı altında birleşen kadınlar, siyasal haklara kavuşmak için çeşitli çalışmalar yapmışlardır (Bknz. Çakır, 1998; 101-111).

17 Şubat 1926'da İsviçre Medeni Kanunu'nun model alındığı ilk Türk Medeni Kanunu kabul edilmiştir. (Çakır, 1998; 112). Nitekim ülkemizdeki siyasal ve hukuksal düzenleme süreçleri, Cumhuriyet'in İlanı ve Medeni Kanun'un kabulü ile başlamıştır. 17 Şubat 1926'da kabul edilip, 4 Ekim 1926'da yürürlüğe giren Medeni Kanun, özellikle kadın hukuku bakımından bir devrim yasasıdır. Kanun 93. maddesinde ve 112. maddesinin 1. fıkrasında tek eşle evliliği buyurucu bir kural olarak düzenlemiştir; evlenme, kişiye sıkı sıkıya bağlı bir kişilik hakkı olarak ele alınıp, temsilci yolu ile kullanılamaz niteliğe getirilmiştir (Bknz. Yeşilorman, 2001; 277 ve Koyuncuoğlu, 1998; 58-63).

Karamustafaoğlu'nun (1979) aktardığı bilgiler doğrultusunda ise; 1930 yılında Türk kadını, mahalli yönetime katılma hakkını elde etmiştir. 1934 yılına gelindiğinde 22 yaşını dolduran her kadına seçme, 30 yaşını dolduran her kadına seçilme hakkı verilerek erkeklerle eşit siyasal haklar sağlanmış ve 1935 seçimlerinde TBMM'ne 19 kadın milletvekili seçilmiştir (Aktaran: Üste, 1999; 100).

1940'ların sonunda iş kadınlarını hedef alan kadın dernekleri kurulmaya başlanmış, siyasal partiler de kendilerine bağlı kadın kolları kurmuşlardır (Çakır, 1998; 113). 1960'lı yıllardan başlayarak bilgilenen kadınlar; erkek egemen toplumda kadınların ezilmişliğini sorgulamaya, kendi kararları dışında gelişen tarihi bağımlılıklarını değiştirmek ve özel alana itilmişlikten kamusal alana geçişlerini sağlayacak çözümleri bulmak üzere bilgi üretmeye ve örgütlenmeye başlamışlardır (Gürkan, 2000; 38-39). 1970ler'de sol hareketler içinde bulunan kadınlar, kadınları sosyalizme kazandırmak için çalışmalar yapmışlar ve bu dönemde daha çok yayıncılıkla uğraşmışlardır (Çakır, 1998; 114).

1979'da yürürlüğe giren Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'nin uygulanması için bir imza kampanyası başlatılmıştır. Türkiye, aile hukukunu ilgilendiren maddelere çekince koyarak 1985 yılında anlaşmaya taraf olmuştur (www.die.gov.tr, 2005a; 1).

90'ların başında kadın hareketi, eylem düzeyinde değil; içten içe gelişen bir potansiyelde sergilenmiştir. Bu dönemde Kadın Araştırmaları Merkezleri açılmış, Kadın Araştırmaları Yüksek Lisans Programları başlatılmış, Kadın Eserleri Kütüphanesi kurulmuştur. Ayrıca hükümet düzeyinde kadın sorunlarından sorumlu bir devlet bakanlığı oluşturulmuştur (Çakır, 1998; 118-120). 1995'de Güneydoğu Anadolu Projesi Bölge Kalkınma İdaresi Başkanlığı tarafından bölgedeki kadınların durumunun iyileştirilmesi ve kalkınma sürecine entegre edilmesi amacıyla planlanan Çok Amaçlı Toplum Merkezlerinin (ÇATOM) ilki Urfa'da açılmış, 2000 yılı itibariyle söz konusu merkezlerin bölgedeki sayısı 21'e ulaşmıştır (www.die.gov.tr, 2005b; 5).

Medeni Kanun'un özünde bulunan cinslerin eşitliği varsayımının, toplumda ve günlük yaşamdaki eşitsizlik ile çeliştiğinin düşünülmesiyle kanunda değişiklikler gündeme gelmiştir. Bu bağlamda Medeni Kanun'un yürürlüğe girdikten sonra uğradığı en önemli değişikliklerden biri, tek yanlı isteğe bağlı boşanmanın benimsenmesi olmuştur. Ayrıca Anayasa Mahkemesi'nin 29.11.1990 ve 30/31 sayılı kararı ile Yasa'nın 159. maddesi iptal edilmiştir. Bu iptal kararı ile evli kadının bir meslek ya da sanatla uğraşması kocasının onayına bağlı olmaktan kurtulmuştur (Bknz. Yeşilorman, 2001; 277 ve Koyuncuoğlu, 1998; 58-63). Bunun yanı sıra 1999 yılında Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığına sunulan tasarı da, 8 Aralık 2001'de resmi gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir (Alptekin, 2005; 2).

22.11.2001 tarihli ve 4721 sayılı olup, 1.1.2002 tarihinde yürürlüğe girmiş Türk Medeni Kanunu'nun 186. maddesine göre eşler, oturacakları konutu birlikte seçmekte; birliği beraberce yönetmekte ve birliğin giderlerine güçleri oranında emek ve mal varlıkları ile katılmaktadırlar. Söz konusu madde, "koca birliğin reisisidir" hükmünü içeren 152. maddenin değiştirilmesiyle ortaya konmuştur. 188. maddeye göre ise eşlerden her biri, ortak yaşamın devamı süresince ailenin sürekli ihtiyaçları için evlilik birliğini temsil etmektedir. Bu madde ile de, 154. maddedeki "birliği koca temsil eder" ifadesi değiştirilmiş ve bir eşin tek başına hareket etmesi, diğer eşin rızasına veya hakimden izin alınmasına bağlı kılınmıştır (Bknz. Kaçak, 2004; 461-503).

Eski Medeni Kanuna göre eşlerin velayeti birlikte kullanacağı, anlaşmazlık halinde ise; babanın reyunin üstün olacağı hükmü değiştirilerek eşlerin velayeti birlikte kullanacakları şeklinde düzenlenmiştir. Yeni kanunla her eşin kendi adına kayıtlı olan mallara sahip olmaya devam etmesi denilen mal ayrılığı yerine, başka bir rejim seçilmediği takdirde evlilik birliğinin kurulmasından eşlerin karşılığını vererek elde ettiği malvarlığı değerlerini eşit olarak paylaşması hükmü getirilmiştir. Bunun yanı sıra daha önce evlenme müracaatı, erkeğin oturduğu yer evlendirme memurluğuna yapılırken; yeni yasada bu konu, kadın veya erkeğin oturduğu yer evlendirme memurluğu olarak düzenlenmiştir (Bkz. www.die.gov.tr, 2005c; 2-3).

Onur kırıcı davranış durumu, hayata kast ve pek kötü davranış sebeplerinin yanında üçüncü bir boşanma nedeni olarak kabul edilmiştir (Bkz. www.byegm.gov.tr, 2005; 1).

Yeni Medeni Kanun ile kaydedilen ilerlemelere rağmen gerek eğitim başlığı altındaki Tablo 1.1, gerekse aşağıda yer alan tablolar incelendiğinde alınması gereken daha çok yol olduğu anlaşılmaktadır. Bu durumun en önemli göstergelerinden biri de, Tablo 1.3'den de görülebileceği gibi parlamentoda yer alan kadın oranının düşüklüğüdür.

	GDI Değeri	Birleştirilmiş Okullaşma Oranı (İlk, Orta ve Üst %)		Kişi Başına Kazanılan Gelir (Birleşik Devletler Doları)	
		Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
1. Norveç	0.960	106	97	32.272	43.148
3. İzlanda	0.953	102	91	25.411	36.908
4. İsveç	0.947	124	105	21.842	31.722
6. İsviçre	0.946	88	92	28.972	32.149
7.Lüksemburg	0.944	89	88	34.890	89.883
8. ABD	0.942	97	89	29.017	46.456
9. Belçika	0.941	119	110	19.951	37.019
10.Finlandiya	0.940	112	103	23.211	32.250
14. Japonya	0.937	83	85	17.795	38.612
35. Estonya	0.852	99	87	10.745	16.750
37. Slovakya	0.847	76	74	10.681	16.463
45. Bulgaristan	0.807	78	77	6.212	9.334
64. Çin	0.754	68	70	3.961	5.976
70. Türkiye	0.742	62	74	4.276	9.286
87. Endonezya	0.691	65	67	2.289	4.434
98. Hindistan	0.586	56	64	1.569	4.130
107.Pakistan	0.508	31	43	1.050	3.082
110.Sudan	0.495	35	41	918	2.890
111.Zimbabve	0.493	51	54	1.751	3.042
117.Kenya	0.472	50	53	1.001	1.078
121.Yemen	0.448	41	69	413	1.349
130. Zambiya	0.383	45	50	629	1.130
140. Nijer	0.271	17	25	601	1.056

Tablo 1.2: Cinsiyetle İlgili İnsani Gelişme Endeksi

Kaynak: <http://hdr.undp.org>, 2005a; 299-302

Tablo 1.2'den görüleceği gibi eşitsizliğin az olduğu ülkelerde endeks değeri 1'e; fazla olduğu ülkelerde ise 0'a yaklaşmaktadır (Özbey, 2004; 3). Bu durumda eşitsizliğin en az olduğu ülke Norveç iken; en fazla olduğu ülke ise; Nijer'dir. İlk, orta ve yüksek öğretim için birleştirilmiş okullaşma oranlarına bakıldığında ise; insani gelişme endeksinin üst sıralarında yer alan ülkelerin çoğunda kadınların erkeklerin önünde yer aldığı görülmektedir. Bununla birlikte US Doları cinsinden kişi başına düşen gelir miktarı, her ülkede erkekler için daha yüksektir. Ancak ülkelerin gelişmişlik düzeyi azaldıkça, cinsiyetten bağımsız bir şekilde gelir miktarı da düşmektedir.

Bu sonuçlar, cinsler arası ayrımcı uygulamalarla toplumların gelişmişlik düzeyi arasındaki ilişkiyi de destekler niteliktedir.

	Parlamentodaki Kadın Oranı (%)	Kadın Kazancının Erkek Kazancına Oranı (%)
Norveç	38.2	0.75
İzlanda	30.2	0.69
İsveç	45.3	0.69
İsviçre	24.8	0.90
Lüksemburg	23.3	0.39
ABD	14.8	0.62
Belçika	35.7	0.54
Finlandiya	37.5	0.72
Japonya	9.3	0.46
Estonya	18.8	0.64
Slovakya	16.7	0.65
Bulgaristan	26.3	0.67
Çin	20.2	0.66
Türkiye	4.4	0.46
Endonezya	11.3	0.52
Hindistan	9.3	0.38
Pakistan	20.6	0.34
Sudan	9.7	0.32
Zimbabve	10.0	0.58
Kenya	7.1	0.93
Yemen	0.3	0.31
Zambiya	12.7	0.56
Nijer	12.4	0.57

Tablo 1.3: Toplumsal Cinsiyet Güçlülük Ölçütü

Kaynak: <http://hdr.undp.org>, 2005a; 303-306

Tablo 1.3 ise; son dönemde ülkelere göre kadın parlamenter sayısını ve Tablo 1.2’de miktar olarak görülen kazançların cinsler arası oranını ifade etmektedir. Kadın parlamenter oranının en yüksek olduğu ülke % 45.3 ile İsveç’tir. Ancak bu oranın diğer ülkelerin oldukça önünde olduğu düşünülürse; eşitsizlik daha iyi anlaşılmaktadır. Bunun yanı sıra kadın parlamenter oranının en düşük olduğu ülke ise; % 0,3 ile Yemen’dir. En yüksek oranlı ülke ile en düşük orana sahip ülkeye bakıldığında; gelişmişlik düzeyi arasındaki farklar tekrar dikkat çekmektedir. Kadın parlamenter sayısı bakımından % 4.4 ile malesef en düşük oranlı ülkeler arasında bulunan Türkiye’nin durumu ise; 2. Bölüm’de daha ayrıntılı bir şekilde incelenecektir. Tablo 1.2’de de belirttiğimiz gibi tüm ülkelerde kadınların kazancının erkeklerden düşük olduğu, bu tabloda da oranlarla karşımıza çıkmaktadır. İnsani Gelişme Endeksi’nin en üst sırasında yer alan Norveç’te dahi kadınların kazancı erkeklerin kazancının % 75’i kadardır. Bununla birlikte en yüksek orana sahip olan Kenya’nın durumu, gelişmişlikten bağımsız olarak hem kadınların hem de erkeklerin diğer ülkelerin çoğuna nazaran daha düşük bir kazançta sahip olmalarıyla açıklanabilmektedir. Bununla birlikte Kenya’nın ekonomi politikasının, aynı düzeydeki diğer toplumlara nazaran daha eşitlikçi olduğu da yadsınmamaktadır.

BÖLÜM 2

ÇALIŞMA YAŞAMINDA CİNSİYET

İkinci bölümde; çalışma yaşamına ilişkin hukuki düzenlemeler kadınlar açısından değerlendirilecek; kadınların çalışma hayatında karşılaştığı ayrımcılık alanları, birinci bölümde ayrıntıları ile ele alınan fizyolojik ve toplumsal cinsiyet temelinde incelenecektir.

2.1. Çalışma Yaşamı ve İş Kanunu'nda Kadınla İlgili Düzenlemeler

2.1.1. Kadın İşgücünün Tarihsel Süreç İçindeki Gelişimi

Kadınların sanayi devrimi öncesindeki konumları; aşağıdaki üç başlık altında incelenebilir (www.tisk.org.tr, 2005; 1-3 ve Camcı, 2004; 76-77):

- **İlkel toplum düzeninde** erkek çoğunlukla, yaşanılan alandan uzakta avcılıkla uğraşırken; kadın ise; bitki toplayıcılığı ile çocukların bakımı, beslenmesi, soğuğa, sığağa ve yırtıcı hayvanlara karşı korunmasıyla ilgilenmiştir. Diğer bir deyişle ilkçağlardaki göçebe toplumlarda erkekler, yiyecek temini amacıyla avlanmak için yerleşim bölgesinden uzakta buldukları için; yırtıcı hayvanlar ve sert doğa koşulları gibi dış etkenlerden çocukların korunması, yabani bitkilerin toplanması, basit tarım faaliyetleri ve el işi ile el aletleri üretimi kadınlara düşmüştür. Zaman içerisinde insanoğlu, göçebe yaşam tarzını yavaş yavaş terk ederek yerleşik düzene geçmiştir. Yerleşim merkezlerinin kurulmasının ardından değişim ekonomisi doğmuş ve ticaret başlamıştır. Tarımsal faaliyetler giderek gelişirken; madencilik ve balıkçılık gibi yeni işkolları ortaya çıkmıştır. Ayrıca insanoğlunun doğaya ve hemsinlerine karşı mücadele etme ve egemen olma çabaları savaflara neden olmuştur. Bu gelişmeler ise kadını, erkeğe oranla ikincil plana itmiştir. Kısaca yerleşik toplumlar halinde yaşamaya başlanmasıyla erkek ve kadınların toplumsal rolleri geleneksel şeklini almıştır. Erkekler, ticari bir faaliyet ya da çalışma sonucu gelir elde ederken; kadınlar da, ev içindeki faaliyetlerde yoğunlaşmışlardır.

- **Kölelik ve tutsaklık düzeni** 10.yüzyıla kadar sürmüştür. Bu dönemde işgücü gereksiniminin büyük ölçüde karşılandığı ve savaşlarda elde edilen en önemli ganimetlerden biri olan kölelerin büyük bir bölümünü kadınlar oluşturmuştur. Kadın kölelerin de erkek kölelerle aynı oranda performans göstermeleri nedeniyle kadın ve erkek köleler arasında üretime katkıları bakımından bir ayırım yapılmamış; ancak kadın kölelere yönelik cinsel istismar, cinsiyete dayalı eşitsizliğin bu dönemdeki en önemli göstergesi olmuştur.
- **Ortaçağ, derebeylik ve lonca düzeninde** özellikle kırsal bölgelerde tarımsal faaliyetler için yoğun bir şekilde kadın işgücünden yararlanıldığına tanık olunmuştur. Bununla birlikte kadınların daha çok evlerde hizmetçi ve uşak olarak çalıştırıldığı bilinmektedir. 15 ve 18. yüzyıllar arasında kasaba ve kentlerde küçük sanat kollarında meydana gelen önemli gelişmelerle birlikte lonca üretim düzeninin giderek önem kazandığı görülmektedir. Lonca düzeni içindeki bazı sanayi kollarında yaygın ve yoğun biçimde olmasa dahi kadın çalışanlara rastlanmıştır; terzilik, ayakkabıcılık ve fırıncılık, kadınların erkeklerle birlikte en yoğun olarak çalıştıkları işkollarının başında gelmiştir. Kısaca feodal yapının gelişimi ile kadınların da erkeklerle birlikte derebeylerine ait topraklarda tarımsal işgücü olarak kullanıldığı ve erkeklerin yanı sıra işgücü içerisine dahil edildiği görülmüştür. Tüm bunlara rağmen kadınların çalışması, kısıtlı tarım işlerinin yanı sıra ağırlıklı olarak ev içerisinde gerçekleşmiştir.

Kadının ev dışında belirli bir ücret karşılığı çalışması ise, Endüstri Devrimi'nin yarattığı bir yeniliktir (Budak, Doğan ve Harlak, 1991; 85). Diğer bir deyişle ondokuzuncu yüzyılın sonlarında meydana gelen ekonomik ve sosyal değişiklikler, kadınların çalışma hayatına girmelerine yol açmıştır (Narmanlıoğlu, 1986; 147). Endüstri Devrimi ile birlikte Avrupa'da yaşanan tarım devriminin sonucunda kadınlar, ekin ekme ve biçmenin dışındaki işlerde de istihdam edilmiştir. Böylece kadınlar, çevre kasabalara kısa yolculuklar yapıp üretmiş oldukları ürünleri satarak hizmet sektörüne adım atmışlardır (Çolak, 2003-2004; 20). Türkiye'de ise; kadının tarım ve el zanaatları dışındaki alanlarda yerini alması, Cumhuriyet sonrası mümkün olmuştur (Çolak, 2003-2004; 23). Bu bilgilerden hareketle kaynaklar;

sanayileşme öncesinde ev sanayii denilebilecek ölçütlerde yapılan halı ve kumaş dokuma, iplik eğirme ve benzeri işlerde beceri sahibi olan kadınların fabrika üretimi başladığı zaman fabrika işçiliği için uygun adaylar olduklarını göstermektedir (Ecevit, 1998; 274).

Sanayi üretimi için önemli olan işgücü gereksiniminin karşılanması amacıyla kadınların da erkekler ile birlikte fabrikalarda çalıştırılması, erkek ve kadına biçilen toplumsal rollerin yapısını da değiştirmeye başlamıştır (Camcı, 2004; 78). Bu dönemde hem erkek hem de kadın çalışanlar için şartlar pek iyi olmamıştır. Tan'ın (1979; 46-47) da belirttiği gibi çalışma saatleri uzun, ücretler ise düşüktür. Bu kötü şartlar içinde dahi kadın çalışanların erkeklere oranla daha kötü durumda oldukları ve ayrımcılığa tabi tutuldukları görülmektedir (Aktaran: Camcı, 2004; 79). Diğer bir ifadeyle Endüstri Devrimi döneminde hakim olan iktisat anlayışının, "bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler" sloganı ile ifade edilen katı bir liberal görüşe dayalı olması, kadın işgücünün ücretlerinin erkeklerden çok düşük olmasına yol açmıştır (www.tisk.org.tr, 2005; 3). Fakat buna karşın Brizon'ın (1977; 457-459) da belirttiği gibi; kadınların ucuz işgücü olması ve toplu hareketlere katılmaması gibi nedenler, işverenleri daha fazla kadın işçi istihdam etmeye yöneltmiş (Aktaran: Çalık-Paksoy, 2002; 8); kadınların uysallığı ve ucuz çalışmaları, erkekler karşısında bir rekabet avantajı yaratmıştır.

Kuşkusuz kadınlar, çalışma yaşamında karşılaştıkları bu olumsuz koşullara her zaman tepkisiz kalmamış; hak arayış mücadelelerinde yaşamlarını dahi feda edebilmişlerdir. Bu mücadelelerin en önemlisi 8 Mart 1857'de gerçekleşmiş ve söz konusu olayda kırk bin dokuma işçisi kadın düşük ücretlere, uzun çalışma saatlerine ve ağır iş koşullarına karşı çıkmış ve "eşit işe eşit ücret" sloganı ilk kez bu dönemde kullanılmıştır. 150'den fazla dokuma işçisi kadının yanarak yaşamını kaybettiği 8 Mart günü, 1977 yılında Birleşmiş Milletler tarafından "Kadın Hakları İçin Birleşmiş Milletler Günü" olarak kabul edilmiştir (Coşkun, 2005; 1).

Gerek "8 Mart olayı" gibi tepkiler gerekse Altan ve Ersöz'ün de (1980; 28-30) belirttiği gibi 19. yüzyılın ortalarından itibaren karışımçı-müdahaleci ve katılımcı devlet anlayışına geçiş, kadın işgücünün çalışma yaşamında maruz kaldığı pek çok olumsuz koşulu ortadan kaldırmaya yönelmiştir. Böylece bu dönemde çalışma sürelerinin yasalarla sınırlandırılması, bazı işyeri ve işkollarında kadınların çalışmalarının yasaklanması gibi sözde koruyucu sosyal politikalar uygulanmaya başlamıştır (Aktaran: www.tisk.org.tr, 2005; 4).

Koray'ın (1992; 93) belirttiği üzere iki büyük dünya savaşı sırasında ve sonrasında özellikle gelişmiş durumda bulunan ülkelerdeki erkek nüfusun yetersiz kalması, kadınların iş yaşamına katılımlarını hızlandırmıştır (Aktaran: Camcı, 2004; 79 ve Crompton ve Harris, 1997; 1). Crompton (1997) ve Lewis'e göre (1992) ise; II.Dünya Savaşı sonrası yıllarda kadınlar artan oranda işgücüne dahil olmuşlardır. Bununla birlikte kadın istihdamındaki artışın önemli bir kısmı, yarı zamanlı işlere yönelik olmuştur (Aktaran: Williamson, 2003; 407).

Uluslararası işbölümü ve çokuluslu şirketlerin Üçüncü Dünya ülkelerine sanayi yatırımları yapması, özellikle 1960 sonrasında birçok kadını işgücü piyasasının bir parçası haline getirirken (Ecevit, 1998; 267); Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization-ILO) verilerine bakıldığında (1984) ise; 1970'li yılların kadınların toplumsal hayata katılmalarında ortaya çıkan ekonomik, toplumsal, siyasal ve kültürel sorunların ulusal ve uluslararası düzlemde tartışıldığı yıllar olduğu görülmektedir (Aktaran: Camcı, 2004; 79).

Yukarıda belirtilen gelişmeler, başka bir ifadeyle Endüstri Devrimi'nden sonra üretim tarzında meydana gelen değişimler ve emek yoğun üretimden sermaye yoğun üretime geçiş, Türkiye'de nüfusun coğrafik dağılımını da etkilemiştir. Kırsal alanda ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadın, kentlerde ücretli işçi konumuna dönüşmüştür (KSSGM, 1999b; 10). Bununla birlikte kırsal kesimde yoğunlukla tarım sektöründe faaliyet gösteren kadınların çeşitli kurum ve kuruluşlarca düzenlenen el sanatları ile ilgili üretim alanında da etkinlik gösterdiği bilinmektedir. Burada dikkat çeken nokta, kadının sayısal olarak daha çok kentte yaşamasına karşın; çalışma

yoğunluğunun kırsal kesimde görülmesidir (KSSGM, 2000b; 18). Diğer bir deyişle Hotar-Başargan'ın (2000; 87) da belirttiği gibi kırsal kesimde tarımsal faaliyetler ile ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edilen kadınlar, kente göç ettikten sonra iş bulma imkanlarından yoksun olarak ev kadını statüsü ile işgücünün dışında kalmaktadır (Aktaran: Çiftçi, 2003-2004; 31). Bununla birlikte kentte ücretli işgücü içinde yer alabilen kadınların statüsü ise; değişime uğramış ve kırsal kesimdekilere nazaran iyileşmiştir (Çalık-Paksoy, 2002; 17).

Günümüzde ise; kamu kesiminde de büyük oranda yer alan kadınları koruyucu ve destekleyici yasaların ve uygulamaların çoğalması, eğitim olanaklarının artması, standart dışı çalışma şekillerinin ortaya çıkması ve giderek yaygınlaşması, çekirdek ailelerin yaygınlaşması, çocuk bakımı ve diğer hizmetlerdeki iyileşmeler gibi gelişmeler kadın çalışanların sayısını arttıran etkenlerdir (Çalık-Paksoy, 2002; 13; Narmanlıoğlu, 1986; 147 ve www.tisk.org.tr, 2005; 5). Nitekim 1920'li yıllardan 21. yüzyılın ilk dönemlerini yaşadığımız günümüze kadar kadın haklarına ilişkin önemli yasal ilerlemeler kaydedilmiştir (Hershbein, 2005; 1).

Böylece Topcuoğlu'nun da (1957; 29) belirttiği gibi sosyal ve ekonomik şartların kadınların çalışma hayatına atılmalarına yol açması ve çalışan kadının aile içinde de yüklendiği sorumluluklar, kadınların çalışma hayatına ilişkin hukuki statülerinin düzenlenmesini gerekli kılmıştır (Aktaran: Narmanlıoğlu, 1986; 147). Ayrıca Birleşmiş Milletler ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) gibi örgütlerin ayrımcılığın yasaklanması konusunda gösterdiği hassasiyet, birçok devletin iç hukukunun düzenlenmesini etkilemiştir (Sansızbaeva, 2004; 6).

Buraya kadar aktarılan bilgiler doğrultusunda; kadınların çalışma yaşamında erkeklerle yan yana yer aldıkları, bununla birlikte birtakım ayrımcı uygulamalara maruz kaldıkları anlaşılmaktadır. Uygulamada karşılaşılan ayrımcı girişimlerin yasalarla ne ölçüde engellenmeye çalışıldığını ve yukarıda da bahsedilen hukuki düzenlemelerin Türkiye'deki boyutunu daha ayrıntılı bir şekilde ifade edebilmek açısından bir sonraki başlık, Yeni İş Kanunu ile bu kanunun anayasal dayanaklarını ve Sosyal Sigortalar Kanunu ile bağlantılarını incelemeye ayrılmıştır.

2.1.2. Yeni İş Kanunu'nda Kadınlarla İlgili Düzenlemeler

Genel olarak işçi ile işveren arasındaki iş ilişkisi, işçinin işverenin işyerinde fiili veya sözleşmeye dayanarak çalışmaya başlaması ile kurulmaktadır (Senyen-Kaplan, 1999; 1). Söz konusu iş ilişkisi; işçinin üstlendiği hizmet edimi, bu edimin işverene bağlı olarak sunulması, sürekli borç ilişkisi ve ücrete tabi olma şeklinde bölümlenmektedir (Senyen-Kaplan, 1999; 2). İş Kanunu'nun amacı ise, madde 1'de belirtildiği gibi, işverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenlemektir (Bknz. Centel, 2004; 11).

Öncelikle 1930'da çıkarılan Umumi Hıfzısıhha Kanunu ile çocuk ve kadın işçiler ilk kez koruyucu hükümlere tabi tutulmuştur (Bknz. Kapız, 2003-2004; 67). Gerek bu hükümlere gerekse sonraki düzenlemelere dayalı ve çalışma hayatına yönelik mevzuatta kadının hukuki durumu, genellikle erkeğin hukuki durumundan farklı tutulmamış; ancak hamilelik ve annelik ile ücrette kadın-erkek eşitliği gibi konularda kadın işçileri korumak amacıyla özel düzenlemeler getirilmiştir (Bknz. Senyen-Kaplan, 1999; 29).

Nitekim 1982 Anayasası'nın "Türkiye Cumhuriyeti'nin demokratik ve sosyal bir hukuk devleti" olduğunu belirten 2. maddesi, "devletin, insanın maddi ve manevi varlığını geliştirmesi için gerekli şartları hazırlama" ödevini dile getiren 5. maddesi, "kanun önünde eşitlik" kavramını öne süren 10. maddesi ve "herkesin kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve hürriyetlere sahip olduğunu" ifade eden 12. maddesi; işverenin eşit davranma borcunun temelini teşkil etmektedir (Bknz. Senyen-Kaplan, 1999; 29-30).

Bunların yanı sıra Anayasa'nın 49 ve 50. maddeleri, çalışma hakkı ve eşitlik konusuyla ilgilidir. Bu konu, madde 49'da "çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir"; madde 50'de ise; "kimse yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar, çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar" şeklinde yer almaktadır (Bknz. Kapız, 2003-2004; 66).

Ayrıca Anayasanın 55. maddesi, kadın ve erkek işçiler arasında eşit veya eşit değerde işe eşit ücret ilkesinin anayasal dayanaklarını oluştururken (Bknz. Dalgın, 2005; 49); 35 ve 49. maddelerde düzenlenen “ailenin korunması ve sağlık hakkı” ilkeleri ise, İş Kanunu’na temel oluşturan diğer önemli hükümlerdir (Bknz. Tulukçu, 2000; 98).

Kadınların yasalardaki yeri; bütün kadın işçilere uygulanan genel koruyucu tedbirler ve yalnız analık halinde kadınlarla ilgili olan koruyucu tedbirler şeklindedir (Ayhan, 2003-2004; 64). İkinci bölüme giren önlemlerin kadınlarla erkekler arasında gerçek bir eşitliğin sağlanması için gerekli olduğu kabul edilmektedir. ILO sözleşmelerinden 3, 103 ve 183 sayılı olanlar; bu görüşün bir ürünüdür. Birinci bölüme giren önlemler ise; yasaklayıcı ve kısıtlayıcı bir nitelik taşımaktadır (ILO, 2004; 58).

Bu bölümlendirmeyi oluşturan kanun maddeleri ile bunlara dayanılarak düzenlenen yönetmelik hükümleri, kadınları destekleyen ya da sınırlandıran konuların birbirinden ayrılmasına ışık tutacak biçimde aşağıda ele alınacaktır.

Öncelikle Yeni İş Kanunu’nun 5. maddesinde düzenlenen eşit davranma ilkesi, “iş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep vb. sebeplere dayalı ayırım yapılamaz” şeklinde düzenlenmiştir. Ücret eşitliği ise, 5. maddenin 4. ve 6. fıkralarında “aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük bir ücret kararlaştırılmaz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz” hükmüyle yer almıştır (Bknz. Kapız, 2003-2004; 67-68 ve Dalgın, 2005; 49). Cinsiyet ayrımı yasağı, ücretin yanı sıra ücret eklerinde de geçerlidir (Dalgın, 2005; 52). Bununla birlikte işçinin sahip olduğu özel ve mesleki nitelikleri dolayısıyla farklı ücret alması, eşitlik ilkesine aykırılık olarak yorumlanmamalıdır (Senyen-Kaplan, 1999; 40).

Bunların yanı sıra Tezgider'in (1978; 22) de öne sürdüğü gibi kadınların işe girerken gebelik ve annelik sebebiyle fırsat eşitliğine sahip olmaları çok önemlidir (Aktaran: Tulukçu, 2000; 83). Böylece kadın işçiye doğumdan önce ve doğumdan sonra hem kendisinin hem de doğacak çocuğun hayatını ve sağlığını korumak amacıyla birtakım haklar tanınmıştır (Senyen-Kaplan, 1999; 95). Buna bağlı olan Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 88. maddesine dayanılarak hazırlanmıştır.

Yönetmeliğin 5. maddesinde gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçilerin güvenlik ve sağlığı için tehlikeli sayılan kimyasal, fiziksel ve biyolojik etkenlerin işçiler üzerindeki etkileri değerlendirilip; alınması gereken önlemler belirlenmiştir. Söz konusu önlemler şu şekildedir (Bknz. Sözer, Odaman ve Erdenk, 2005; 727-733 ve Kapız, 2003-2004; 70):

1. Fiziksel ve zihinsel yorgunluk ile ilgili olarak gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçilerin çalışma saatleri ve ara dinlenmeleri geçici olarak yeniden düzenlenir; söz konusu işçilerin çalışma saatlerinin gece süresine ve gebe işçilerin çalışmalarının günün erken saatlerine rastlamaması için gereken önlemler alınır.
2. Postüral problemler ile ilgili olarak çalışma ortamı; gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçilerin duruş problemlerini ve kaza riskini azaltacak şekilde yeniden düzenlenir, mümkün olduğu durumlarda oturarak çalışmaları sağlanır. Yorgunluğun ve diğer postüral problemlerin azaltılması veya ortadan kaldırılması için dinlenme araları ihtiyaca göre daha sık ve uzun olarak düzenlenir.
3. Yüksekte çalışmalarda gebe işçinin çalışma yerlerinin platform, merdiven gibi yüksek ve düşme tehlikesi olan yerlerde olmaması için gerekli düzenlemeler yapılır.
4. Çalışma hızının, saatlerinin ve işteki yoğunluğun işçinin önerileri dikkate alınarak mümkün olduğunca uygun hale getirilmesi için gerekli şartlar sağlanır.

5. Gebe ve yeni doğum yapmış işçinin yalnız çalıştırılmaması esastır. Ancak zorunluluk halinde gebe ve yeni doğum yapmış işçinin yalnız çalıştırılması gerektiğinde işyerinde bulunan diğer çalışanlarla kolayca iletişim sağlayabilmeleri için gerekli önlemler alınır.
6. Gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçiyi çalışma koşulları, çalışma saatleri, müşterilerle ve üçüncü kişilerle ilişkiler, iş yükü, işini kaybetme korkusu gibi stres faktörlerinden koruyucu önlemler alınır. Düşük veya ölü doğum yapmış veya doğumdan sonra bebeğini kaybetmiş işçiyi stresten korumak için özel itina gösterilir.
7. Gebe işçinin sigarasız ve dumansız bir ortamda, gerekli aralıklarla oturarak veya rahatça uzanacak şekilde fiziksel ve zihinsel olarak dinlenmesini sağlayacak şartlar temin edilir. Gebe ve yeni doğum yapmış işçinin kişisel ihtiyaçları göz önüne alınarak bu ihtiyaçların kendileriyle ortaklaşa karar verilip karşılanması sağlanır.

Aynı yönetmelikteki Madde 6'ya göre “gebe işçinin ani darbelere, sarsıntıya, uzun süreli titreşime maruz kalacağı işlerde ve iş makinelerinde çalıştırılması yasaktır. Kişisel koruyucularla da olsa limitleri aşan gürültülü ortamda gebe işçilerin çalıştırılmaları yasaktır. Gebe ve emziren işçi radyasyonla kirlenmiş olan yerlerde ve işlerde çalıştırılmaz. Gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçinin çalıştığı yerlerin sıcaklığının ve basıncının sağlık riski yaratmayacak düzeyde olması sağlanır. Zararlı olabilen kimyasalların üretildiği, işlendiği, kullanıldığı işlerde gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçinin çalıştırılması esas olarak yasaktır. Gebe ve yeni doğum yapmış işçinin elle yükleme ve araçsız taşıma işlerinde de çalıştırılması yasaktır”.

Madde 8'e göre “hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde gebe işçi, sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılmaz. Başka bir işe aktarılması mümkün değilse; işçinin güvenlik ve sağlığının korunması için gerekli süre içinde isteği halinde ücretsiz izinli sayılması sağlanır. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz”.

9. maddeye göre “emziren işçinin doğumu izleyen 6 ay boyunca gece çalıştırılması yasaktır. Yeni doğum yapmış işçinin doğumu izleyen sekiz haftalık süre sonunda, emziren işçinin ise; 6 aylık süreden sonra gece çalışması yapmasının güvenlik ve sağlık açısından sakıncalı olduğunun hekim raporu ile belirlendiği dönem boyunca gece çalıştırılması yasaktır. Kadın işçiler, gebe olduklarının hekim raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar geçen sürede gece çalışmaya zorlanamazlar” (Bknz. Sözer, Odaman ve Erdenk, 2005; 727-733 ve Kapız, 2003-2004; 70).

Madde 10’da “gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçi günde yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaz” ifadesi yer alırken; Madde 11’e ise; doğumdan önce 8 hafta, doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere toplam 16 haftalık çalıştırma yasağı konulmuş; aynı maddede çoğul gebelik hali de düşünülerek 8 haftalık süreler iki hafta ekleneceği düzenlenmiştir. Sağlık durumu uygun olduğu takdirde doktorun onayı ile kadın işçi, doğumdan önceki üç haftaya kadar çalışabilmektedir. Bu durumda kadın işçinin çalıştığı süreler, doğum sonrası süreler eklenmektedir. Öngörülen süreler, işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra arttırılabilmektedir (Bknz. Centel, 2004; 75).

12. madde doğrultusunda hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilmektedir. 13. maddede ise; “muayene sonunda ağır ve tehlikeli işlerde çalışmasının sakıncalı olduğu hekim raporuyla belirlenen işçi, doğumdan sonra ilk altı ay içinde bu işlerde çalıştırılmaz” hükmü bulunmaktadır.

14. maddeye göre hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde hamile kadın işçi, daha hafif işlerde çalıştırılabilmekte ve bu durumda ücretinde indirim yapılmamaktadır. Bir yaşından küçük çocuğunu emzirmek isteyen kadın işçiye günde toplam bir buçuk saat süt izni verilmektedir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçinin kendisi belirlemekte ve bu süre günlük çalışma süresinden sayılmaktadır.

Yönetmeliğin 15. maddesine göre yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun 100-150 kadın işçi çalıştırılan işyerlerinde bir yaşından küçük çocukların bakılması ve emziren işçilerin çocuklarını emzirmesi için işveren tarafından çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine en çok 250 metre uzaklıkta bir emzirme odasının kurulması zorunludur. Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun 150'den çok kadın işçi çalıştırılan işyerlerinde 0-6 yaşındaki çocukların bakılması ve emziren işçilerin çocuklarını emzirmesi için işveren tarafından çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın bir yurdun kurulması zorunludur. Yurt açma yükümlülüğünde olan işverenler yurt içinde anaokulu da açmak zorundadırlar. Yurt işyerine 250 metreden daha uzaksa; işveren taşıt sağlamakla yükümlüdür (Bknz. Kadıpınar, 2005; 76).

16. maddede ise; “oda ve yurtlardan kadın işçilerin çocukları ile erkek işçilerin annesi ölmüş veya velayeti babaya verilmiş çocukları faydalanırlar” hükmü düzenlenmiştir.

Yine İş Kanunu'nun 74. maddesine göre “isteği halinde kadın işçiye onaltı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde onsekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz” (Bknz. Centel, 2004; 76).

İş Kanunu'nun "eşit davranma ilkesi" ile ilgili olan 5. maddesi, hamilelik ve doğum nedenleriyle işçinin iş akdinin feshedilemeyeceğine ilişkin 18. maddesi, yasal süt izni olarak belirtilecek sürelerin iş süresinden sayılacağını ve çalışma süresi içerisinde kadın işçilerin bebeklerine bakabileceklerini öngören 66. maddesi; yukarıda bahsedilen düzenlemelerin temelini oluşturmaktadır (Bknz. Kadıpınar, 2005; 75). Bu maddeler doğrultusunda Yavuz'un da belirttiği gibi (1991; 15) iş sözleşmesi yapılırken; sözleşmeye iş ilişkisinin devamında kadın işçinin hamilelik ve annelik durumlarının söz konusu olmayacağına veya gebe ve anne işçiler hakkında iş mevzuatında yer alan koruyucu düzenlemelerden yararlanılmayacağına ilişkin hükümler konulamamaktadır. Kendisine sağlanan bu haklara karşılık kadın işçi, Sözer'in de öne sürdüğü gibi (1973; 1052) hamile kaldığını fark ettiğinde durumu işverene bildirmekle yükümlüdür (Aktaran: Dalgın, 2005; 40-42).

Gebelik ve doğum ile ilgili kimi düzenlemeler, Sosyal Sigortalar Kanunu çerçevesinde de incelenebilmektedir.

Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 44. maddesinde gebelik yardımı düzenlenmiştir. Bu maddeye göre “gebelik muayenesi ve gerekli görülecek tedavi, kurumca önceden belirlenen hekim veya ebeler tarafından yapılır. Sigortalı, kurumca gösterilen hekim ve ebelerden dilediğini seçebilir; ancak seçtikten sonra doğum oluncaya kadar hekim veya ebesini değiştiremez”. 45. maddede ise; doğum yardımı hükme bağlanmıştır. Buna göre “doğum yardımı, sigortalı kadının veya sigortalı erkeğin sigortalı olmayan karısının doğurması halinde, doğum sırasında ve doğumdan sonra gerekli sağlık yardımlarıyla ilaçların ve sağlık malzemesinin sağlanmasıdır.

Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 46. madde hükmüne göre “gebelik ve doğum yardımlarının kurumca doğrudan doğruya yapılmasının mümkün olmadığı hallerde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca onanacak ve önceden bildirilecek tarifeye göre maktu para yardımı yapılır. Birden fazla çocuk doğarsa bu maktu yardım, her çocuk için bir kat daha arttırılarak ödenir. Gebelik yardım parası alabilmek için gebelik halinin, hekim veya diplomalı ebeden alınacak bir belge ile ve doğumdan önce kuruma bildirilmesi; doğum yardım parası alabilmek için ise; doğumun üç ay içinde kuruma bildirilmesi ve hekim veya diplomalı ebeden alınacak doğum kağıdı yahut onanmış nüfus kayıt örneği ile belgelenmesi şarttır”.

Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 47. madde hükmü uyarınca “sigortalı kadına veya sigortalı olmayan karısının doğum yapması dolayısıyla sigortalı erkeğe, çocuğun ölü doğmaması şartıyla, Çalışma Bakanlığınca onanacak tarifeye göre her çocuk için bir emzirme yardımı yapılır”.

Madde 48'e göre ise; “analık sağlık yardımları ile emzirme yardımlarından veya maktu gebelik ve doğum para yardımlarından yararlanabilme koşulları; sigortalı kadın için, doğumdan önceki bir yıl içinde en az 90 gün analık sigortası primi ödenmiş olması; sigortalı erkek için, doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün analık sigortası primi ödenmiş olması ve sigortalının doğum yapan kadınla doğumdan önce evlenmiş bulunmasıdır”.

Eğer kadın işçi için Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 49. maddesi gereğince doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün analık sigortası primi ödenmiş ise; doğumdan önceki ve sonraki sekizer haftalık sürede; çoğul gebelik halinde ise, doğumdan önceki sekiz haftaya iki haftalık süre ilave edilerek çalışmadığı her gün için geçici iş göremezlik ödeneği verilmektedir. Yine Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 73/C maddesine göre analık sigortası primi, sigortalının kazancının % 1'idir ve primin tamamı, işveren tarafından ödenmektedir. Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 89. maddesine göre sigortalı anneye ödenecek geçici iş göremezlik ödeneği, günlük kazancın üçte ikisi kadardır (Bknz. Centel, 2004; 325-353 ve Senyen-Kaplan, 1999; 101-102) .

Her yaştaki kadın için gece çalışmasına getirilen yasak, kadın-erkek eşitliği dikkate alınarak kaldırılmış; madde 73'te gece çalıştırma yasağı sadece çocuk ve genç işçiler için kabul edilmiştir (Bknz. Kapız, 2003-2004; 69). Bununla birlikte madde 72'ye göre “maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde onsekiz yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaktır” (Bknz. Centel, 2004; 74).

Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik ise; 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu kapsamındaki işyerlerinde 18 yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmaları ile ilgili koşulları kapsamaktadır ve İş Kanunu'nun 73. maddesine dayanılarak hazırlanmıştır. Gece postası, İş Kanunu'nun 69. maddesinde belirtilen gece çalışma sürelerini kapsayan ve yedi buçuk saati geçmeyen çalışma zamanını ifade etmektedir.

Yönetmeliğin 5. maddesine göre “kadın işçiler her ne şekilde olursa olsun gece postasında yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaz”. 6. maddeye göre “belediye sınırları dışındaki her türlü işyeri işverenleri ile belediye sınırları içinde olmakla beraber posta değişim saatlerinde alışılmış araçlarla gidip gelme zorluğu bulunan işyeri işverenleri, gece postalarında çalıştıracakları kadın işçileri sağlayacakları uygun araçlarla ikametgahlarına en yakın merkezden işyerine götürüp getirmekle yükümlüdür”.

7. maddede “kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılabilmeleri için çalışmalarına engel bir durumun olmadığına dair sağlık raporlarının alınması şarttır. Bu işçilerin muayeneleri her altı ayda bir tekrarlanır” hükmü yer almaktadır. Madde 8’e göre “kadın işçinin kocası da işin postalar halinde yürütüldüğü aynı veya ayrı bir işyerinde çalışıyor ise; kadın işçinin isteği üzerine gece çalıştırılması, kocasının çalıştığı gece postasına rastlamayacak şekilde düzenlenir. Aynı işyerinde çalışan karı kocanın aynı gece postasında çalışma istekleri, işverence olanak oranında karşılanır”.

9. maddeye göre “kadın işçiler, gebe olduklarının doktor raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar; emziren kadın işçiler ise, doğum tarihinden başlamak üzere altı ay süre ile gece postalarında çalıştırılmazlar. Emziren kadın işçilerde bu süre, doktor raporuyla belgelenmesi halinde bir yıla kadar uzatılır. Bu işçilerin anılan sürelerdeki çalışmaları, 14/7/2004 tarihli ve 25522 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik hükümleri saklı kalmak üzere gündüz postalarına rastlayacak şekilde düzenlenir”.

Madde 10’da ise; “gece postalarında kadın işçi çalıştırmak isteyen işverenler, gece çalıştırılacak kadın işçilerin isim listelerini ilgili bölge müdürlüğüne gönderirler” ifadesi bulunmaktadır (Bknz. Sözer, Odaman ve Erdenk, 2005; 225-226).

2.2. Örgütsel Yaşamda Cinsiyet Ayrımı

Bölüm 1’de bahsettiğimiz toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumlar ve yetişme tarzı gibi faktörler, çalışma yaşamında da cinsiyete ilişkin yaklaşımları beraberinde getirmektedir. Hatta Özdevecioğlu'nun da bahsettiği gibi ayrımcı uygulamalara dahi temel oluşturmaktadır (2005; 46).

Örgütsel yaşamda karşılaşılan cinsiyet ayrımcılıkları, İş Kanunu ile ilgili açıklamalarda bahsedilen hukuki düzenlemelerin uygulamada yeterince yerine getirilmediğini de göstermektedir. Menemenli'ye göre ise (2003-2004; 48); bu

çelişkinin en önemli sebepleri; başta ailevi sorumluluklarla işe ilişkin sorumlulukların çatışması olmak üzere; kişilik, kültürel ortam ve eğitim gibi faktörlerdir.

Alt başlıklarda kadınların ve erkeklerin çalışma yaşamındaki konumları ayrıntılı olarak incelenmeden önce; söz konusu eşitsiz uygulamaların engellenmesine yönelik uluslararası düzenlemelerden bahsedilecektir.

Avrupa Birliği çerçevesinde çalışma yaşamında kadın-erkek eşitliğini sağlamaya yönelik düzenlemeler, Roma Antlaşmasının hazırlık çalışmalarına dayanmaktadır. Örneğin çalışma yaşamında kadın-erkek eşitliğinin önemli bir parçasını oluşturan ücret eşitliği ilkesi, 1957 yılında Roma Antlaşmasının 119. maddesine girmiştir. Söz konusu madde, “her üye devlet, kadın ve erkekler için aynı işte aynı ücret prensibini uygular ve bunu devam ettirir” hükmünü içermektedir. Ancak Kurucu Antlaşma’da yer alan bu madde, 1974 yılına kadar uygulama alanı bulamamıştır.

Avrupa Topluluğunun 9 Şubat 1970 tarihli yönergesi ise, doğrudan ya da dolaylı olarak cinsiyet ayrımını yasaklamıştır. Ayrıca annelik dönemine ve eşitsizlikleri gidermeye yönelik düzenlemelerin eşitlik ilkesine aykırı bir durum yaratmayacağını açık bir biçimde dile getirmiştir. Bunların yanı sıra söz konusu yönerge; “aynı işte ya da eşit değer verilen bir işte ücret şartlarında ve ücreti oluşturan öğelerde cinsiyet üzerine kurulu her türlü ayrımın yok edilmesi” gerekliliğini dile getirmiştir.

Topluluğun 19 Aralık 1978 tarihli yönergesi, sosyal güvenlik alanında eşitliği garantilemiş; diğer bir deyişle hastalık, iş göremezlik, yaşlılık, iş kazası, meslek hastalığı, işsizlik risklerine karşı koruma sağlayan sosyal güvenlik düzenlemelerinde eşitlik getirmiştir (Bknz. Coşkun, 2005; 1-2).

Kadınların aile sorumlulukları nedeniyle işgücü piyasasından ayrılmaları veya kariyer olanaklarını kaybetmek zorunda kalmaları dolayısıyla aile sorumlulukları olan kadın çalışanlar konusu, Uluslararası Çalışma Örgütü’nün gündemine ise;

1960lar'da girmiştir. 1965 yılında 123 sayılı "Aile Sorumlulukları Olan Kadınların İstihdamına İlişkin Tavsiye" kabul edilmiştir. Tavsiye Kararı'nda kadınların aile sorumlulukları nedeniyle ayrımcılığa uğramadan ücretli işte çalışma haklarını kullanabilmeleri ve işgücü piyasasında karşılaştıkları sorunlar hakkında kamuoyunda yaygın bir anlayış oluşturulması yönünde adımlar atılması gerektiği belirtilmiş; çocuk bakım ihtiyaçlarına yönelik bir araştırma yapılması ve çocuk bakım hizmetlerinin belirli sağlık standartlarına sahip olması yönünde gerekli önlemlerin alınması, işgücü piyasasına yeni katılan ve özellikle aile sorumlulukları nedeniyle uzun süre çalışmaya ara verenlerin piyasaya yeniden katılımının sağlanması konularına yer verilmiştir.

1978 yılında 123 sayılı Tavsiye'nin yerini Aile Sorumlulukları Olan Çalışanlara İlişkin 156 sayılı Sözleşme ve 165 sayılı Tavsiye almıştır. Bu Sözleşme, çocuklarına ve yakın aile üyelerine karşı sorumlulukları bulunan ve bu sorumlulukları nedeniyle ekonomik faaliyetlere katılmaları ve işte yükselmeleri sınırlanan kadın ve erkek tüm çalışanları kapsamaktadır (madde 1). Aile sorumluluklarına sahip çalışanların eşit fırsat ve muamele ilkesi çerçevesinde ayrımcılığa maruz kalmamaları, iş ve aile sorumlulukları arasında mümkün olduğunca çatışma yaşamamaları ve bu bağlamda çalışma haklarını kullanabilmelerinin sağlanması amaçlanmıştır (madde 3). Uluslararası Çalışma Örgütü'ne üye devletlerde çocuk bakımı ve aile hizmetleri veren özel veya kamusal merkezlerin geliştirilmesi gereği vurgulanmıştır (madde 5). Üye devletlerdeki yetkili otoritelerce fırsat ve muamele eşitliği ilkesi temelinde aile sorumlulukları olan çalışanların sorunlarına ilişkin bir anlayışın geliştirilmesi (madde 6); aile sorumlulukları olan çalışanların işgücü piyasasına katılımlarını veya orada kalmalarını ya da bu nedenle ayrılanların piyasaya yeniden katılmalarını kolaylaştıran, mesleki eğitim önlemleri de dahil olmak üzere gerekli tüm önlemlerin alınması öngörülmüştür (madde 7). Sözleşme'de aile sorumluluklarının, iş ilişkisinin sona erdirilmesi için geçerli bir neden oluşturamayacağı da belirtilmiştir (madde 8).

1994 yılında kabul edilen 175 sayılı Kısmi Süreli Çalışmaya İlişkin Sözleşme'ye göre kısmi süreli çalışanların analık izni, iş ilişkisinin sona erdirilmesi, ücretli yıllık izin, hastalık izni konularında tam süreli çalışanlarla eşit koşullara sahip olması gerekmektedir (madde 7). Ayrıca uygun olduğunda tam veya kısmi süreli çalışma biçimine isteğe bağlı geçiş sağlanmalıdır.

2000 yılında kabul edilen 183 sayılı Analığın Korunması Sözleşmesi'ne göre sözleşmeye taraf devletlerce hamile, loğusa ve emziren kadınların annenin ve çocuğun sağlığına zarar verebilecek işleri yapmaya zorlanmamaları için gerekli önlemler alınmalıdır (madde 3). Sözleşme kapsamındaki kadın çalışanlara 14 haftadan az olmayacak şekilde analık izni verilmesi öngörülmüştür (madde 4). İzin süresince ulusal yasalar ve düzenlemelerle uyumlu olmak üzere nakit ödenek verilmelidir. Bu ödenekler, kadının ve çocuğunun uygun sağlık koşulları ve hayat standardına ulaşmasını sağlayacak düzeyde olmalı, nakit ödenekler kazanca göre hesaplanıyorsa ödeneğin miktarı kazancın üçte ikisinden az olmamalı, eğer başka şekilde hesaplanıyorsa miktarı bir önceki yöntemle belirlenen miktarla karşılaştırılabilir olmalıdır (madde 6).

İş ilişkisinin hamilelik sırasında, izin döneminde veya işe geri dönüşü izleyen süreçte sona erdirilmesi hukuka aykırıdır. İşe son verme nedenlerinin hamilelik veya doğumla ilgili olmadığını kanıtlama yükümlülüğü işverene aittir. Kadın analık izni sonunda, önceki işine veya aynı ücreti alabileceği eşdeğer bir işe dönme hakkına sahip olmalıdır (madde 8). Kadınlar, çocuğunu emzirmek için günde bir kez veya daha fazla işe ara verme ya da çalışma saatlerinin azaltılmasını talep etme hakkına sahiptir. Emzirme izni, çalışma süresinden sayılmalıdır (madde 10).

Birleşmiş Milletler belgelerinden 1979 yılında kabul edilen Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'ne göre taraf devletlerce istihdam alanında kadınlara karşı ayrımcılığın önlenmesi ve kadın-erkek eşitliği ilkesine dayanarak eşit haklar sağlanması temelinde; bütün insanların vazgeçilmez hakkı olan çalışma hakkı, kadınların erkeklerle eşit istihdam olanaklarına sahip olmaları, serbest olarak meslek ve iş seçme hakkı, terfi ve iş güvenliği gibi avantajlardan yararlanma

hakkı, mesleki eğitim görme hakkı, sosyal yardımlar dahil eşit ücret hakkı, ücretli izinle birlikte emeklilik, işsizlik, hastalık, sakatlık, yaşlılık ve diğer çalışamama hallerinde sosyal güvenlik hakkı, emniyetli şartlar içinde çalışma hakkı ile sağlığın ve doğurganlığın korunması hakkı (madde 11/1) konularında önlem alınması öngörülmektedir.

Taraf devletler evlilik ve analık sebebiyle kadınlara karşı ayrımcılığı önlemek ve etkin çalışma hakkını sağlamak amacıyla; hamilelik ve analık izni sebebiyle veya evliliğe bağlı olarak işten çıkarmayı yasaklamak, bu ayrımı yapanları cezalandırmak, önceki iş, kıdem ve sosyal haklar kaybedilmeksizin ücretli olarak analık izni veya benzeri sosyal içerikli tazminatları vermek, özellikle çocuk bakımevleri ağının tesisi ve geliştirilmesi yoluyla anne ve babanın aile yükümlülüklerini destekleyici sosyal hizmetlerin sağlanmasını teşvik etmek, hamilelik süresince zararlı olduğu kanıtlanan işlerde kadınlara özel koruma sağlamak yönünde uygun önlemleri almakla yükümlüdür.

Birleşmiş Milletler Kurulu'nda 1989'da kabul edilen Çocuk Hakları Sözleşmesi'ne göre taraf devletler, ebeveynlere ve yasal vasilelere çocuk yetiştirme sorumluluklarının yerine getirilmesine uygun yardımları sağlamalı ve çocuk bakım hizmetleri ile bakımevlerinin geliştirilmesini mümkün kılmalıdır (madde 18/2).

Birleşmiş Milletler Pekin Eylem Platformu Sonuç Bildirgesi'ne göre hükümetler, kadınların üremeye yönelik işlevlerini göz önünde tutup gebeliğe veya emzirmeye bağlı olarak işten çıkarılmalarına veya izin hakkından yararlanamamalarına karşı gerekli önlemleri almalı ve gebe, loğusa ya da doğumdan sonra çalışmaya dönen kadınların bu sebeplerle ayrımcılığa maruz kalmalarını önlemelidir (madde 165). Sivil toplum kuruluşları ve özel sektörle işbirliği içinde tüm kadınların işyerinde hizmet içi eğitime eşit şekilde ulaşmasını sağlayacak önlemler alınmalıdır. Ayrıca hükümetlerin çalışan ebeveynlere kaliteli ve uygun maliyetli çocuk bakım hizmetleri sağlaması önerilmiştir (madde 173).

Kadın ve erkeklerin işlerinden geçici olarak ayrılmaları halinde; istihdam ve emeklilik haklarının korunmasına, işlerinde ve kariyerlerinde gelişme ve terfi beklentilerinden fedakarlık etmeleri istenmeden çalışma saatlerinin değiştirilmesine yönelik düzenlemelere olanak veren önlemlerin alınması, aile içinde geleneksel olmayan cinsiyet rolleri konusunda bilincin artırılması için yenilikçi medya kampanyaları ve eğitim programlarının geliştirilmesi, işyerinde çocuk bakımevleri ve esnek çalışma düzenlemeleri gibi kolaylıkların sağlanması konularında hükümetlere çağrıda bulunulmuştur (madde 180).

Avrupa Konseyi çerçevesinde gerçekleştirilen birçok konferansta da çalışma ve aile yaşamının dengelenmesi konusu ele alınmıştır. 1989 yılında Viyana'da gerçekleştirilen Kadın ve Erkekler Arasında Eşitlik Konferansı sonunda açıklanan metinde çalışma yaşamı, özel yaşam, aile ve ebeveynlik sorumluluklarının dengelenebilmesi amacıyla gerekli koşulların oluşturulması önerilmiştir. 1995 yılında Helsinki'de gerçekleştirilen Aile İşlerinden Sorumlu Bakanlar Konferansı'nda babaların aile içindeki rollerinin geliştirilmesi için esnek çalışma biçimlerinin teşvik edilmesi, ailevi nedenlerle evde geçirilen zamanın sosyal güvenlik haklarının hesaplanmasında ebeveynlerin aleyhine kullanılmaması gibi önlemlerin alınması önerilmiştir.

Bakanlar Komitesi tarafından 1996 yılında alınan iş ve aile yaşamının dengelenmesine ilişkin 96 (5) sayılı Tavsiye Kararı'nda çalışma ve aile yaşamının dengelenmesini teşvik etmek için uygulanacak politikalar; çalışma sürelerinin düzenlenmesi, işgücü piyasasında kadın ve erkekler arasında ayrımcılığın kaldırılması, aile destek hizmetlerinin finansmanının geliştirilmesi ve sosyal güvenlik ve vergi sistemlerinin çalışma biçimindeki farklılıklara uyumu konusundadır (madde 5) (Aktaran: Kadıpınar, 2005; 12-21).

2.2.1. Örgütsel Yaşamda Erkeğin Yeri

Çalışma yaşamında erkeğin yerini belirleyebilmek için, öncelikle I. Bölüm'de de ayrıntıları ile ele alınan ataerkil kültür yapısını incelemenin yararlı olacağı söylenebilir. Söz konusu kültürel ortam, özellikle geleneklere bağlı kesimde daha baskın bir şekilde karşımıza çıkmaktadır.

Diğer bir deyişle bu kesimlerde erkek egemen bir aile yaşamı görülmektedir. Erkeğe atfedilen roller itibariyle erkek çocuk sahibi olmak ise; her ailenin isteğidir ve bu aileler, erkek çocuklarının ev dışı roller üstlenmeleri dolayısıyla güçlü bir şekilde yetişmesini istemektedirler (www.kultur.gov.tr, 2005; 2).

Bu kalıplaşmış roller nedeniyle çalışma ve kariyer de, bir erkeğin kimliğini büyük ölçüde belirlemektedir. Kadının ve erkeğin hem toplumdaki hem de çalışma yaşamındaki konumunu belirleyen en önemli faktörlerden biri olan eğitim ise; erkeklerin işgücüne katılımında çok daha az belirleyicidir (İlkkaracan, 1998; 287).

Erkeklerin çalışma yaşamındaki rolleriyle bu denli bütünleşik düşünülmesinin eğitim dışındaki önemli bir nedeni de, Perry-Jenkins ve Folk (1994) ile Szinovacz ve Harpster'in (1994) araştırmalarından da görüldüğü gibi evle ilgili işlere kadınlardan çok daha az zaman harcamalarıdır (Aktaran: Kulik, 2005; 2).

Toplumun kendilerine biçtiği rol doğrultusunda erkeklerin kendileri de, psikolojik olarak ve toplumsal koşullanma nedeniyle çalışma rollerine çok bağlıdırlar (Tüzen, 2002; 55). Bunun yanı sıra en az erkekler kadar kadınlar da, erkeklerin çalışma yaşamında üstün olduklarını kabullenmektedirler.

Örneğin; 5468 katılımcı ile gerçekleştirilen araştırma sonuçlarına göre çalışma arkadaşı olarak değerlendirildiğinde cinsiyet ayrımı yapmayan kişiler, yöneticisi olarak görmek istedikleri kişileri % 40 gibi büyük bir oranla erkek olarak belirtmişlerdir. % 40'lık bir kesimin nötr yanıt verdiği düşüldüğünde ise; kadın yönetici isteyenlerin oranı % 20 ile oldukça düşük bir düzeyde kalmaktadır (www.insankaynaklari.com, 2005a; 52).

Yine mart ayında Platin dergisi için yapılan "İş'te Kadın Olmak" adlı anket sonuçlarının en ilginç notlarından biri, "kadın yönetici istemem" diyenlerin çoğunluğunu kadın katılımcıların oluşturmasıdır (www.insankaynaklari.com, 2005b; 1).

Day ve Stogdill (1972) tarafından yapılan araştırma ile erkek çalışanların göreve yönelik, duygusal kontrollü davranışlar gösterdiği görülmüştür (Aktaran: Durmuş, 2001; 382). Ayrıca Kabacoff başkanlığında yürütülen araştırma (1998) ile erkeklerin vizyon yaratma davranışında üstün olduğu ortaya çıkmıştır (Aktaran: Durmuş, 2001; 383). Bunun yanı sıra erkek liderlerin daha aktif ve hırslı oldukları gözlenmiştir (Yücel, 2002; 45).

Tablo 2.1, Türkiye’de erkek nüfusun işgücüne katılım ve işsizlik oranlarını vermekte, böylece ülkemizdeki erkeklerin örgütsel yaşamdaki yerini göstermektedir.

	2000	2001	2002	2003	2004
Toplam Nüfus	33 058	33 609	34 154	34 692	35 226
15 ve üstü yaş nüfusu	22 916	23 389	23 827	24 260	24 755
İşgücü	16 890	17 040	17 058	17 086	17 902
İşgücüne Katılma Oranı	73,7	72,9	71,6	70,4	72,3
İstihdam Edilenler	15 780	15 555	15 232	15 256	16 023
İşsiz	1 111	1 485	1 826	1 830	1 878
İşsizlik Oranı	6,6	8,7	10,7	10,7	10,5
İşgücüne Dahil Olmayanlar	6 025	6 349	6 768	7 174	6 854

Tablo 2.1: Erkeklerde 15 Yaş ve Üzeri Kurumsal Olmayan Sivil Nüfusun İşgücü Durumu (000)

Kaynak: DİE, 2004; 6

Tablo 2.1, 2000 ve 2004 yılları arasında Türkiye’deki erkek nüfusu ve hem sayı hem de yüzde olarak bu nüfusun işgücüne katılım durumunu göstermektedir. En yakın tarih olması itibarıyla 2004 yılının verilerine göre yorum yapmak gerekirse;

35.226.000 erkeğin 24.755.000'i 15 yaş ve üzerinde bulunduğundan çalışabilecek kişiler grubuna dahil edilebilmektedir. Bu sayıdan çeşitli nedenler dolayısıyla çalışamayacak durumda olan kişiler çıktıktan sonra 17.902.000 erkeğin işgücüne dahil olduğu, diğer bir deyişle 2004 yılı içerisinde erkekler açısından işgücüne katılma oranının % 72,3 olduğu belirtilmektedir. İşgücüne katılan bu kişilerden 1.878.000 kadarının ise; istihdam edilmeyip işsiz kategorisinde yer aldığı görülmektedir. İşgücüne katılma oranı, 5 yıl boyunca önemli bir değişim göstermemiş, her zaman % 70'in üzerinde seyretmiştir.

2.2.2. Örgütsel Yaşamda Kadının Yeri

Kağıtçıbaşı (1989) ve Massiah'ın (1992) belirttiği üzere; bir bakış açısına göre kadınlar, iş hayatına katılmakla göreceli bir özgürlük kazanmışlardır. Eve eskisi kadar bağımlı olmaktan kurtulmuş, kazandıkları paranın belli bir bölümünü harcamada kendi başlarına karar alma hakkını elde etmiş ve evin dışında sosyalleşme imkanlarını sürdürme olanağına kavuşmuşlardır. Gilbert'in (1994) belirttiğine göre ise; kimi yazarlar, kadınların işgücüne katılımını olumlu bir gözle değerlendirmemektedir. Süreç, hem kadınların geleneksel görevlerinin yükünü hafifletmemiş hem de ev içindeki otoritelerinden onları mahrum etmiştir (Aktaran: KSSGM, 1999a; 14).

Yukarıda da belirttiğimiz gibi ülkelerin hukuki düzenlemeleri ve kadınları korumaya yönelik yasa maddeleri, uygulamada bu konunun çözümlenmesine yeterli katkıyı sağlayamamaktadır.

Örneğin; kadın işgücünün fabrikalara yönelmesi, çocuklarının bakımından sıyrılmasını zorunlu kılarken; çalışan kadın ile işveren arasında çocukların bakım sorunu gündeme gelmiştir (Çolak, 2003-2004; 20). Kısaca Spitze ve Loscocco'nun (2000) çalışmasından da görüldüğü üzere; istihdam, ev içi sorumluluklarla birlikte değerlendirilmektedir (Aktaran: Kroska, 2003; 458). Böylece Hays (1996) ve Larson (1994) tarafından da belirtildiği gibi ev içi görevleri çoğunlukla kadınların yerine getirdiği düşünüldüğünde; kadın istihdamının boyutları daha net görülmektedir (Aktaran: Kroska, 2003; 471).

Kadınların özel yaşam ile çalışma yaşamı arasında denge kuramamaları dolayısıyla da işgücü katılım oranları açısından cinsiyetler arasındaki açık azalmasına rağmen kapanmaya yakın değildir (ILO, 2005; 96). Hatta ekonomik kriz ve düşüş dönemlerinde kadınlar, ücretli çalışmadan ilk çekilenlerdir (ILO, 2005; 100). Ayrıca Kazgan (1982) tarafından yapılan bir araştırmada; kadınların üçte ikisinin ailenin ekonomik güçlüklerini yenebilmek amacıyla çalıştıkları ve durumları düzeldiği ölçüde işlerini bırakmayı düşündükleri saptanmıştır (Aktaran: Yeşiltuna-Çiftçi, 1998; 102).

Oysaki kadınların işgücüne katılımı, hem kendileri hem de toplum açısından büyük önem taşımaktadır. Bununla birlikte geleneksel değerler ve tutumlardan kaynaklanan sorunlar nedeniyle (Bayram, 2003; 1) kadınların artan oranda işgücüne katılımı, yüksek ücretli ve statülü işlerde çalışmalarını şansını beraberinde getirmemektedir (Moss-Kanter, 1993; 16). Ayrıca Horschild (1989), Press ve Townsley (1998) ve Dryden (1999) tarafından yürütülen araştırmaların da gösterdiği gibi kadınların ücretli işgücüne artan oranda katılımı, eve ait sorumluluklarda eşit düzeyde azalmayı da sağlamamıştır (Aktaran: Riley, 2003; 2).

Bugün gerek Türkiye’de gerekse diğer ülkelerde çalışma nedenleri aile geçimine katkıda bulunmak, ekonomik özgürlük kazanmak ve başarılı bir kariyer elde etmek şeklinde gruplanabilen (Tüzen, 2002; 54 ve Yaşa, 1999; 2) kadın işgücünün evrensel denebilecek birtakım nitelikleri vardır ve bu nitelikler, kadınların işgücü piyasasındaki ikincil statülerini ve dezavantajlı konumlarını yansıtmaktadır. Her iki cinsten de çalışanın bulunduğu işyerlerindeki işbölümü incelenirse; kadınların en düşük statülü işlerde yoğunlaştığı, vasıfsız oldukları, yöneticilik gibi üst düzey görevlerde çok seyrek buldukları görülmektedir. Ayrıca işe alınma sırasında, işyerinde görev ve sorumluluklar dağıtılırken, iş eğitimi ve yükselme fırsatlarını kullanabilmede, otorite ve kontrole tabi oluştta, üretim etkinliğinde çalışma biçim ve koşulları saptanırken ayrımcılıkla karşılaşmaktadırlar (Ecevit, 1998; 267-268).

Eđitim konusu ve geleneksel toplumsal roller burada da karřımıza çıkmaktadır. Nitekim kitleler halinde iř yařamına giren kadınlar, eđitimlerinin dūřuk olması nedeniyle rutin iřlerde çalıřmıř ve dolayısıyla ekonomi, daha aza razı bir iřgücü kapasitesi bulmuřtur. Bōylece kadınların bōyuk bir kısmı için ev dıřı emeklerinin yeterince deđerlendirilmemesi gibi bir sonuç dođmuřtur (KSSGM, 1999b; 11). Nitekim çok sayıda iřin evdeki alıřılmıř dūzen içinde yūritilmesi, kadının ekonomik ve toplumsal katkısının dođru řekilde olulmesini gūleřtirmektedir (KSSGM, 2000f; 14). Bununla birlikte yūksek eđitimli kadınlar arasında istihdam oranı yūksektir ve sōz konusu kadınlar, çalıřma kořullarının en iyi olduđu gruptur (İlkkaracan, 1998; 287). Ayrıca kūltürel ortamın etkisi deđerlendirilecek olursa; ūniversite eđitimi alabilmiř kadınların çođu kentsoyludur (Kabasakal, 1998; 309). Ancak daha ūst kademelerde ve yūksek ūcretli iřlerde çalıřmak isteyen bu kesimle ilgili çalıřmalarda da erkek yōneticilerin kadın çalıřanların kariyer tırmanıřlarının önünü kesmesi konusu ön plana çıkmaktadır (İlkkaracan, 1998; 288 ve Bayram, 2003; 10).

Bunun yanında kadınlar vasıflı iřlerde ne kadar az istihdam edilirlerse yūkselme řansları da o kadar azalmaktadır. Evlenme ve annelik riskleri, çođu zaman kadınları iřte eđitmemenin haklı nedeni olarak gōsterilebilmekte; aynı gerekçe kadınlara dūřuk ūcret verme ve sorumluluk gerektiren gōrevlere atamama için de kullanılmaktadır (Ecevit, 1998; 282-283).

Evli ve ocuk sahibi olmanın iř yařamındaki etkilerine iliřkin ūrnekler arttırılabilmektedir. Ūrneđin; kentli kadınların iřgücüne katılımının yař gruplarına gōre dađılımına bakıldıđında; katılımın 12-19 yař grubunda sūrekli artarak, 20-24 yař arası en yūksek dūzeye ulařtıđı, daha sonra evlilik ve ocuk dođumuna bađlı olarak 30'lu yařlara kadar sūrekli dūřtūđū, çocukların bōyūdūđū dōnem olan 35-44 yařları arasında 20-24 yař grubu kadar olmasa da gōreceli olarak bir kez daha yūkseldiđi ve emeklilik dōneminin bařladıđı 50'li yařlardan itibaren de sūrekli olarak dūřtūđū gōrūlmektedir (İlkkaracan, 1998; 287).

Dolayısıyla Voydanoff (1988) ve Rain (1991) tarafından yapılan çalışmalardan da görüldüğü gibi çalışma yaşamı ve çalışma dışı yaşam alanları arasındaki çatışma, kadınların iş yaşamlarının sürekli olarak aile yükümlülükleri tarafından etkilenmesi nedeniyle uzlaştırılması mümkün olmayan bir rol çatışması olarak nitelendirilebilmektedir (Aktaran: Özkanlı ve Korkmaz, 2002; 157 ve Yeşilorman, 2001; 274).

Bunların sonucu olarak Barnett ve Brennan'ın (1997) da belirttiği gibi kadın çalışanlar, çalışma yaşamının dışındaki yükümlülüklerinden ötürü stres altına girmektedirler. Bunun yanında Lundberg ve Frankenhaeuser (1999) tarafından da öne sürüldüğü gibi ücretsiz olarak yaptıkları bu işler nedeniyle stres yaşayan kadın çalışanların çalışma süreleri daha kısa olmaktadır (Aktaran: Fielden ve Cooper, 2001; 4). Çünkü Beck (1992) tarafından da öne sürüldüğü gibi kadınlar, bir yandan geleneksel rollerinden bağımsızlaşmaya çalıştıkları bir yandan da bu rollerin yarattığı sorumluluklarından kopamadıkları çelişkili bir ortamda çalışma yaşamlarına uzun süre devam edememektedirler (Aktaran: Vincent, Ball ve Pietikainen, 2004; 585). Son olarak Duvander (1999) ve Sweeney (2002) ise; söz konusu stresin, özellikle toplumsal cinsiyet rol farklılığının fazla olduğu kültürlerde daha dikkat çekici olduğunu öne sürmektedir (Aktaran: Ono, 2003; 283).

Tablo 2.2, kadınların işgücüne katılım ve işsizlik oranlarını Türkiye açısından yansıtmaktadır.

	2000	2001	2002	2003	2004
Toplam Nüfus	33 129	33 687	34 239	34 787	35 330
15 ve üstü yaş nüfusu	23 295	23 769	24 214	24 652	25 150
İşgücü	6 188	6 451	6 760	6 555	6 388
İşgücüne Katılma Oranı	26,6	27,1	27,9	26,6	25,4
İstihdam Edilenler	5 801	5 969	6 122	5 891	5 768
İşsiz	387	482	638	663	620
İşsizlik Oranı	6,3	7,5	9,4	10,1	9,7
İşgücüne Dahil Olmayanlar	17 108	17 318	17 455	18 098	18 763

Tablo 2.2: Kadınlarda 15 Yaş ve Üzeri Kurumsal Olmayan Sivil Nüfusun İşgücü Durumu (000)

Kaynak: DİE, 2004; 6

Tablo 2.2, Tablo 2.1'deki verilerin kadınlar için düzenlenmiş şeklini ifade etmektedir. Toplam kadın nüfusunun erkek nüfusu ile yaklaşık değerler göstermesine rağmen; 2004 yılı için erkeklerde % 72,3 olan işgücüne katılım oranı kadınlarda % 25,4'tür. 5 yıl boyunca da aradaki bu büyük fark, azalmadan devam etmiştir.

2.3. Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Alanları ve Nedenleri

Gerek Bölüm I'de gerekse "Örgütsel Yaşamda Kadının Yeri" başlığı altında da yer verdiğimiz gibi toplumsal cinsiyet rolleri ayrımı, kamu alanı ile özel alan arasındaki ayrım eksenine oturtulmuştur (KSSGM, 2000c; 4).

Öncelikle fizyolojik özellikleri itibarıyla dişi ya da erkek olarak dünyaya gelen kişiler, bu özellikleri doğrultusunda aileleri tarafından belli rollere yönlendirilmekte; okul hayatları başladıktan sonra da aynı bakış açısı eğitim kurumları aracılığıyla devam ettirilmektedir. Söz konusu bakış açısının baskınlık derecesi ise; kişilerin yetiştiği kültürel ortam tarafından şekillenmektedir. Bütün bu

etkenlerin birleşimiyle kendilerine biçilen rolleri kabullenme eğiliminde olan ve bu doğrultuda kişiliklerini geliştirmeye çalışan bireyler yetişmektedir. Bu faktörler, yukarıda belirttiğimiz bölümlerde ayrıntılı olarak incelendiğinden ele alınmayacak; ancak çalışma yaşamında karşılaşılan ayrımcılık alanlarına etkide buldukları için onlara belli noktalarda atıfta bulunulacaktır.

2.3.1. Meslek Yöneliminde Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık

Norwood'un (1982) belirttiği gibi kadın ve erkeğin doğasından kaynaklanan farklılıklar ile karakterlerinin yansımaları olarak görülen tutumlar, yaptıkları işlerin de farklı beceriler gerektiren özellikler taşımasına yol açmıştır. Böylece mesleki alanlar, "kadın işi" ve "erkek işi" olarak ayrılmıştır (Aktaran: KSSGM, 2000e; 11; Ecevit, 1998; 274-275 ve Kasnakoğlu ve Dikbayır, 2002; 348). Peitchinis'in (1989) ifade ettiği üzere ise erkekler, erkeklerin yoğunlukta olduğu mesleklere yönelirken; kadınlar ise, hemcinslerinin çoğunlukta bulunduğu alanları tercih etmektedirler (Aktaran: Hisarcıklılar, 1999; 4). Bunların yanı sıra kadın mesleği olarak tanımlanan meslekler, erkek mesleği olarak tanımlanan mesleklerden sayıca çok daha azdır (Bacacı-Varoğlu, 2001; 332).

Bu bilgiler doğrultusunda yapılan bir genellemeye göre (Ecevit, 1998; 278):

- Kadınlar beceri istemeyen, erkekler beceri isteyen işlerde;
- Kadınlar emek yoğun, erkekler sermaye yoğun işlerde;
- Kadınlar el emeği kullanımında, erkekler makine kullanımında;
- Kadınlar hafif işlerde, erkekler ağır işlerde;
- Kadınlar parça birleştirmede, erkekler bütünü oluşturmada;
- Kadınlar üretim sürecinin hazırlık ve bitirme işlerinde, erkekler esas üretim aşamalarında çalışmaya uygun görülmektedir.

Meslek yöneliminde cinsiyete dayalı ayrımcılık, çalışma yaşamında sıklıkla karşılaşılan bir konu olması itibarıyla pek çok araştırmaya konu olmuştur. Nitekim imalat dışı sektörlerde çalışan kadınların cinsiyet ayrımcılığından yana önemli bir

sıkıntı yaşamadıklarını, imalat sanayinde faaliyet gösteren kadınların ise; ayrımcılığa uğradıklarını öne sürdükleri araştırma, bu konuya dair önemli bir örnektir (Hearn, Sheppard, Tancred-Sheriff ve Burrell, 1989; 78).

Levinson'ın çalışmasında ise (1975; 533-543); üniversite öğrencilerinin cinsiyetlerine uyumsuz nitelikteki iş ilanlarına başvuruda bulunmaları sağlanmıştır. Sonuçta cinsiyetleriyle uyumsuz olan işlere başvuran adayların birçoğunun geri çevrildiği görülmüştür. İşverenler, erkek işine başvuran kadınların % 28'i ve kadın işine başvuran erkeklerin ise % 44'ü ile ilgilenmişlerdir (Aktaran: Camcı, 2004; 109).

Konuya genel bir giriş yapıldıktan sonra alt başlıklarda kadın işi olarak görülen meslekler ile erkek işi olarak nitelendirilen alanların ayrıntılı değerlendirmesine geçilecektir.

2.3.1.1. Kadınlara Özgü Mesleklere Erkeklerin Bakışı

Erkeklerin kadınlara özgü meslekleri değerlendirmelerinde belli başlı iki nokta etkili olmaktadır. Bunlardan ilki, kadınların kendilerine has nitelikleri iken; ikincisi, toplumsal rolleridir.

İlk faktörü açmak gerekirse; kadınların hem teknik beceriye hem de bir iş kurmak ve yönetmek için yeterli deneyim ve özgüvene sahip olmadıkları düşünülmektedir (Kasnakoğlu ve Dikbayır, 2002; 352 ve Çakıcı, 2004; 54). Nitekim yapılan bir araştırmada erkek katılımcılar, kadınların özgüven, hırs, nesnellik ve inisiyatiften yoksun olduklarını öne sürmüşlerdir (Aycan, 2001; 176). Bu nedenle kadınların, daha az nitelik gerektiren ve rutin işlere uygun görüldükleri söylenebilir (Kasnakoğlu ve Dikbayır, 2002; 352).

Toplumsal rollerle ilgili olan ikinci faktör, araştırmalarda daha sık karşımıza çıkmaktadır. Çünkü erkek katılımcıların, toplumsal değerlerin ve çocuk bakımının kadını engelleyen faktörler olduğuna inancı oldukça kuvvetlidir (Aycan, 2001; 176). Koray'ın (1993; 27-34) öne sürdüğü gibi ev hayatı ve iş hayatı arasında denge kurma

zorunluluğu, kadınların annelik ve eşlik rollerinin uzantısı olarak değerlendirilen mesleklere uygun görülmelerine yol açmaktadır (Aktaran: Göçmen, 2004; 7). Chafetz'in de aktardığı gibi (1990; 51) kadınlar, eve veya çocuklarına daha yakın olabilmeleri için daha esnek zaman dilimleri sağlayan, bununla birlikte daha düşük kazanç veya daha az olanaklar sunan işlere uygun bulunmaktadır (Aktaran: KSSGM, 1999c; 7). Bu şartları sağlayan işler ise; sağlık, eğitim, halkla ilişkiler gibi alanları içeren hizmet sektöründe (Acuner ve Sallan, 1993; 84; Özkanlı, 2001; 131 ve Moss-Kanter, 1993; 17) ve iş güvencesi ve sınırlı zaman uygulaması nedeniyle kamu kesiminde bulunmaktadır (Göçmen, 2004; 7).

Böylece kadınlar, Chafetz'in gerçekleştirdiği çalışmada da görüldüğü üzere (1990; 51), toplumsal yaşamın kendilerine yüklediği roller olan annelik ve ev kadınlığı görevlerini aksatmadan yerine getirebilmek için daha esnek zaman dilimlerinde çalışabilecekleri, bununla orantılı olarak daha az gelir getiren ve mesleki ilerlemenin de çok daha sınırlı kalacağı işleri seçmek durumunda kalmaktadırlar (Aktaran: Camcı, 2004; 106). Diğer bir ifadeyle kadınlar, el emeği ağırlıklı sanayi dallarındaki işlerde yoğunlaşmışlar; genel olarak yönetimle ilgili olan ve bilimsel bilgi, sermaye ve teknolojinin kontrolünün gerektiği dallardan ise dışlanmışlardır (Ecevit, 1998; 271).

Bunların yanı sıra kadınlara uygun görülen meslek kollarında dahi kadınları zor durumda bırakan görüşlere sahip erkekler bulunmaktadır. Örneğin; Şanlıurfa'da yapılan bir araştırmanın sonucuna göre bankacılık sektörü gibi kadınların yoğun olarak çalıştığı bir sektörde bile erkeklerin yarından fazlası, kadınların çalışmaması gerektiğini düşünmektedir (Çolak, 2003-2004; 26).

2.3.1.2. Erkeklerle Özgü Mesleklere Kadınların Bakışı

Öncelikle fizyolojik cinsiyet farklılıkları, “erkek işi” olarak nitelendirilen mesleklerin belirlenmesinde önemli bir paya sahiptir. Dolayısıyla erkekler; toplumsal cinsiyet rollerinin kendilerine uygun gördüğü ve kadınlar tarafından da aynı şekilde değerlendirilen ve fiziksel güce dayanan “erkeksi” işlere yönelmektedirler (Cancı, 2004; 106).

Toplumsal cinsiyet rolleri, kadınlara özgü mesleklerin belirlenmesinde olduğu gibi erkeklere ilişkin alanların saptanmasında da etkili diğer bir faktördür. Bunun bir sonucu olarak yüksek statülü ve yüksek ücretli işler erkeklere yakıştırılmaktadır (Bayhan, 2002; 34). Örneğin söz konusu işlerden yöneticilik, erkek işi olarak tanımlanmıştır (Acuner ve Sallan, 1993; 79). Aynı şekilde, sendikal örgütlenme ve faaliyetlerde de kadınların erkek işgücünün gerisinde kalmalarının nedeni, sendikacılığın da erkek işi olarak algılanmasıdır (Göçmen, 2004; 9).

Yöneticiliğin “erkek işi” olarak değerlendirilmesine güzel bir örnek teşkil eden ve Moore ve Rickel tarafından (1980) geleneksel olmayan işkollarında çalışan kadınlar ile geleneksel işkollarındaki kadınları karşılaştırmak amacıyla yapılan bir araştırmada; endüstride ve diğer işletmelerde çalışan kadınların kendilerini hemşirelere göre yönetici kimliğine daha yakın ve erkeklerle daha benzer buldukları saptanmıştır (Aktaran: KSSGM, 2000e; 14).

Fizyolojik ve toplumsal cinsiyetin yanı sıra kadınların koşullanmış eğilimleri de, mesleklerin bölümlendirilmesinde oldukça etkilidir. Erkeklerin kadınlara özgü mesleklere yaklaşımını incelerken belirttiğimiz toplumsal cinsiyet rollerini kadınların kendileri de benimsemekte, dolayısıyla “erkek işi” olarak değerlendirdikleri alanları kendi yaklaşımlarıyla da yaratmaktadırlar.

Örneğin kadınlar, çoğunlukla toplumsal rollerini yerine getirmelerine olanak veren yarım günlük ya da fazla çaba gerektirmeyen tekdüze işlerde çalışmayı tercih etmektedirler (KSSGM, 1999b; 12 ve Budak, Doğan ve Harlak, 1991; 85). Benzer şekilde ev ve iş arasında iki rol oynamak zorunda kalan kadınlar, evlerine daha fazla zaman ayırabilmek için kişi başına düşen iş yükünün daha az olup; çalışma saatleri daha kısa süreyi kapsayan kamu sektörüne yönelmektedirler (Coşkun, 2003-2004; 53 ve ILO, 2005; 100).

Bununla birlikte eğitimin, kadınların koşullanmış davranışlarında belirleyici bir faktör olduğunu unutmamak gerekmektedir. Çakır'ın da (2001; 111) öne sürdüğü gibi uzun bir eğitim sürecinden geçtikten sonra nitelikli işgücü olarak çalışma

yaşamında yer alan kadınlar açısından çalışmanın amacı sadece para kazanmak olmamaktadır. Toplumsal statüsü yüksek bir iş sahibi olabilme ve başarılı bir kariyer süreci elde edebilme de çalışma yaşamından beklentiler arasında yer aldığından (Aktaran: Tüzen, 2002; 66-67); söz konusu kadınlar, henüz çok küçük bir oranda da olsalar, farklı meslek dallarında yer alma yolunda ilerlemektedirler.

Tablo 2.3, meslek gruplarına göre dağılımı göstermesi dolayısıyla erkeklerin hangi işlere yönelindikleri, buna karşın kadınların hangi alanlarda yoğunlaştıkları konusunda fikir vermektedir.

	2001	2002	2003	2004
ERKEK	15 556	15 232	15 256	16 023
Kanun Yapıcılar, Üst Düzey Yöneticiler ve Müdürler	1 594	1 636	1 732	1 737
Profesyonel Meslek Mensupları	827	882	940	892
Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları	736	737	762	755
Büro ve Müşteri Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar	622	715	718	695
Hizmet ve Satış Elemanları	1 666	1 830	1 827	1 842
Nitelikli Tarım, Hayvancılık, Avcılık, Ormanlık ve Su Ürünleri Çalışanları	4 113	3 501	3 486	3 676
Sanatkarlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar	2 910	2 661	2 597	2 661
Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcılar	1 597	1 627	1 639	1 918
Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar	1 491	1 643	1 555	1 847
KADIN	5 969	6 122	5 891	5 768
Kanun Yapıcılar, Üst Düzey Yöneticiler ve Müdürler	138	119	114	122
Profesyonel Meslek Mensupları	410	442	443	425
Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları	316	299	300	309
Büro ve Müşteri Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar	330	425	478	420
Hizmet ve Satış Elemanları	262	342	352	353
Nitelikli Tarım, Hayvancılık, Avcılık, Ormanlık ve Su Ürünleri Çalışanları	3 660	3 283	3 269	2 774
Sanatkarlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar	389	418	347	350
Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcılar	119	138	161	188
Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar	345	656	427	827

Tablo 2.3: 15 Yaş ve Üzeri Nüfusta Meslek Gruplarına Göre İstihdam Edilenler (000)

Kaynak: DİE, 2004; 11

Tablo 2.3, 2001 ve 2004 yılları arasında erkek ve kadınların belli meslek gruplarına göre dağılımlarını sayı olarak ifade etmektedir. Yine 2004 yılı sonuçlarına göre 16.023.000 erkek nüfusu içinde 1.737.000'i kanun yapıcı, üst düzey yönetici ve müdür statüsünde bulunmakta ve bu sayı oran olarak % 11'e denk gelmektedir. Kadınlar arasında aynı pozisyonda çalışanlar ise; % 2'ye karşılık gelmektedir. Profesyonel meslek gruplarında çalışan erkekler 892.000 kişi iken; kadınlar 425.000 kişidir. Tablo, yardımcı profesyonel meslek grupları için de değişiklik göstermemektedir. Söz konusu meslek grubuna mensup 755.000 erkek bulunurken, aynı gruptaki kadın çalışan sayısı 309.000'dir. Tablo incelendiğinde diğer meslek dalları için de erkek çalışan sayısının kadın işgücünden fazla olduğu görülmektedir. Bu durum, daha önceki tablolarımızda da görüldüğü gibi, kadınların işgücüne katılımlarının düşük olduğu sonucunu da desteklemektedir.

2.3.2. İşe Eleman Alımında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık

Eğitim düzeyi yüksek kadınların işgücüne katılım olanakları daha fazladır. Bununla birlikte Bölüm I içinde yer alan Tablo 1.1'de de görüldüğü gibi eğitimde de kadınlar aleyhine bir eşitsizlik söz konusudur (Sansızbaeva, 2004; 13). Aşağıda yer alan Tablo 2.4 ise; son dönemlerde eğitimin işgücüne katılım açısından etkisini cinsiyetlere göre ifade etmektedir.

	2005							
	Ağustos		Eylül		Ekim		Kasım	
	İKO	İO	İKO	İO	İKO	İO	İKO	İO
ERKEK	73,8	9,3	73,1	9,4	72,4	9,7	72,0	10,5
Okur Yazar Olmayanlar	46,9	7,1	45,5	6,8	42,6	8,6	41,3	10,3
Lise Altı Eğitimliler	73,7	9,0	72,8	9,4	71,8	9,7	71,3	10,7
Lise ve Dengi Okullar	74,5	10,4	73,9	10,3	73,8	10,8	74,2	10,9
Yüksekokul ve Fakülte	84,3	8,9	85,3	8,3	85,0	8,0	84,8	8,1
KADIN	25,6	9,9	25,3	10,6	24,7	11,1	24,4	11,1
Okur Yazar Olmayanlar	18,6	1,8	18,3	2,4	16,9	3,0	16,1	2,3
Lise Altı Eğitimliler	22,9	6,6	22,2	7,5	21,8	8,0	21,2	8,2
Lise ve Dengi Okullar	30,8	21,8	31,3	22,5	30,4	23,3	31,2	23,6
Yüksekokul ve Fakülte	68,8	16,2	68,9	15,3	69,7	15,1	71,8	14,0

Tablo 2.4: Eğitim Düzeyine Göre İşgücü Durumu

Not: İKO: İşgücüne Katılma Oranı, İO: İşsizlik Oranı

Kaynak: DİE, 2005a; 1

Tablo 2.4'ten, eğitim düzeyi ile işgücüne katılım oranı arasında doğru orantılı bir ilişki olduğu ve bu ilişkinin her iki cins için de geçerli olduğu görülmektedir. Bununla birlikte erkekler açısından eğitim düzeyine göre işgücüne katılım oranları arasında önemli bir fark bulunmazken; yüksekokul ve fakülte mezunu kadınların işgücüne katılım oranları, diğer hemcinslerinden oldukça yüksektir. Bu sonuç, eğitim düzeyinin erkeklerin istihdamı açısından çok belirleyici olmadığı kanısını desteklemektedir.

Bunların yanı sıra kamu sektöründeki bazı mesleklere kadınlar alınmamakta, eleman seçimi için uygulanan mülakatlarda erkek ve kadın adaylar farklı kriterlerle değerlendirilebilmektedir. Buradaki temel farklılık, erkek adaylara pek sorulmayan özel yaşam sorularının kadın adaylara yöneltilmesidir (Bacacı-Varoğlu, 2001; 333 ve Coşkun, 2003-2004; 53).

Üniversite eğitimi almış kadınların dahi işe alım esnasında uğradığı ayrımcılığa örnek teşkil edebilecek çalışmalardan Acar ve diğerlerinin aktardığına göre (1999; 9) 1990 yılında hukuk alanında yüksek öğrenim gören öğrencilerin % 36.4'ünü kadınlar oluşturmakta olduğu halde; çıkarılan bir yasa ile yargıçlık ve savcılık mesleğine alınacak kadınlar için 1980 yılında % 10 ve 1990 yılında da % 5'lik bir kota uygulanmıştır (Aktaran: Camcı, 2004; 112).

2.3.2.1. Fizyolojik Nedenlerle Yapılan Ayrımcılık

İşe eleman alımı konusunda yapılan ayrımcılık, fizyolojik nedenler açısından, fiziksel güç ve kadınların doğurganlığı olmak üzere belli başlı iki noktada toplanabilmektedir.

İşe eleman alımı ile ilgili eşitsizliğin ilk nedenine göre kadınların genel görünüm ve fiziksel güç bakımından erkeklere oranla daha zayıf yapıda oldukları düşünülmektedir. Böylece fizik gücü gerektiren meslekler, kadınlar için çalışma alanı dışında kalmaktadır (Cancı, 2004; 82). Bunun yanı sıra kadınlar ve erkekler aynı hastalığa yakalandıklarında; fizyolojik ve psikolojik olarak farklılık göstermektedirler. Örneğin, kadınların ortalama olarak bedenlerinin ve kas kütlelerinin daha küçük olması nedeniyle kişisel koruyucu giysilerin ve araçların ölçülerine uygun olup olmadığına dikkat etmek gerekmektedir (Gediz-Gelegen, 2005; 1). Bu da işverenler için ayrı bir maliyet unsuru oluşturmaktadır.

İkinci olarak ise; kadınların doğum öncesi ve sonrasında doğum iznine ihtiyaç duymaları ve kendilerine doğum ödenekleri sağlanması da, işgücünün dışında tutulmaları için önemli bir sebeptir. Çünkü Schwartz'ın da belirttiği gibi (2001; 111) yasal düzenlemeler, işletmeler için kadın istihdamının maliyetinin erkek istihdamının maliyetine oranla daha büyük olmasına neden olmaktadır (Aktaran: Camcı, 2004; 83). Diğer bir deyişle ilkel toplumlarda doğurganlığı nedeniyle tanrıça mertebesine yükseltelen kadınlar, çağımızda bu özellikleri nedeniyle iş dünyasının dışında tutulmaktadır (Coşkun, 2003-2004; 50).

Böylece kadınların aile sorumlulukları yüzünden işi bırakabilecekleri korkusuyla işverenler, kendileri için pahalı yatırımlar yapmak istememektedirler (Aycan, 2001; 178). Çeşitli uzmanlık pozisyonları için girdikleri mülakatlarda kadın adaylara özel yaşamları ve özellikle çocuk sahibi olmayı planladıkları zaman ile ilgili sorular sorulması, işverenlerin bu tür kaygılarına örnek teşkil etmektedir (KSSGM, 1999c; 9).

Bu konu da, uygulamada sorunlar oluşturması nedeniyle, pek çok araştırmaya temel oluşturmuştur. Örneğin; sanayi kapitalizminin yayılma döneminde çalışma yaşamına katılan kadınların çoğunlukla genç ve bekar olması, ailenin ev içi bakım sorumluluğunun evli kadına yüklendiğinin bir göstergesidir (KSSGM, 2000c; 4). Yine aynı şekilde ILO'nun çalışmalarından da görüldüğü üzere hemen her ülkede kadınların sahip oldukları çocuk sayısı ile işgücüne katılım oranları arasında ters yönlü bir ilişki bulunmaktadır (2004; 59). Çalışma saatlerindeki esneklik ise; pek çok ülkede evli ve çocuklu kadın işgücü katılım oranının artmasını sağlayan tek faktördür (Çolak, 2003-2004; 21).

Ayrıca işgücüne katılım oranına yaş grupları itibariyle bakıldığında; katılımın 20-24 yaş grubunda zirveye ulaştığı, ileriki yaş gruplarında ise; düşüşe geçtiği izlenmektedir. 30'lu yaşların ortaları ile 40'lı yaşların ortaları arasında katılım açısından küçük bir artış olması, kadınların çocuk bağımlılığından kurtulması ile açıklanabilmektedir (KSSGM, 2000d; 22). Geç evlenme, geç ve az çocuk sahibi olmanın son yıllarda yaygınlaşması, bu durumun en belirgin örneklerindedir (Çiftçi, 2003-2004; 39).

Tablo 2.5, erkek ve kadınlar açısından işgücüne katılamamanın nedenlerini göstermekte; bu nedenler arasında yukarıda belirttiğimiz faktörlerin ağırlığı hakkında ipuçları vermektedir.

	2005					
	Eylül		Ekim		Kasım	
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde
ERKEK						
Toplam	6 794	100,0	6 995	100,0	7 112	100,0
İş Aramayıp İşbaşı Yapmaya Hazır Olanlar	696	10,2	792	11,3	864	12,1
Mevsimlik Çalışanlar	37	0,5	68	1,0	103	1,4
Ev İşleriyle Meşgul Olanlar						
Öğrenciler	1 901	28,0	1 990	28,4	1 989	28,0
Emekliler	2 374	34,9	2 345	33,5	2 356	33,1
Çalışamaz Halde Olanlar	1 204	17,7	1 245	17,8	1 266	17,8
Diğer	581	8,6	555	7,9	534	7,5
KADIN						
Toplam	19 208	100,0	19 371	100,0	19 495	100,0
İş Aramayıp İşbaşı Yapmaya Hazır Olanlar	990	5,2	988	5,1	969	5,0
Mevsimlik Çalışanlar	195	1,0	275	1,4	412	2,1
Ev İşleriyle Meşgul Olanlar	13 161	68,5	13 115	67,7	12 990	66,6
Öğrenciler	1 424	7,4	1 467	7,6	1 452	7,4
Emekliler	516	2,7	527	2,7	518	2,7
Çalışamaz Halde Olanlar	1 864	9,7	1 914	9,9	2 007	10,3
Diğer	1 059	5,5	1 085	5,6	1 147	5,9

Tablo 2.5: İşgücüne Dahil Olmayanların Nedenlere Göre Dağılımı

Kaynak: DİE, 2005b; 1

Tablo 2.5'te çalışmamız açısından önemli olan etken, ev işleriyle meşgul olma durumudur. Erkeklerde işgücüne katılmama nedenleri arasında yer almayan söz konusu etken, kadınlar için en ağırlıklı faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Ev içi sorumlulukları ifade eden bu faktörün yoğunluğu, tabloda görülen üç ay arasında önemli bir değişiklik arz etmemekte; her dönemde % 65 gibi ciddi bir oranın üstünde seyretmektedir.

2.3.2.2. Toplumsal Koşullar Nedeniyle Yapılan Ayrımcılık

Tüm toplumlarda mevcut olan ve kadınlar ile erkekleri birbirinden ayıran kültürel değerler, toplumsal koşullarını da beraberinde getirmektedir (Camcı, 2004; 85). Dolayısıyla söz konusu kültürel değerler; toplumsal cinsiyet rollerinin oluşumunu da desteklemektedir.

Machintosh'un da belirttiği gibi (1984) toplumsal koşullanma, hem kadının bizzat kendi emeğini hem de piyasanın onun emeğini tanımlayış biçimi ile ortaya çıkmaktadır. Kadının gelirinin “ek gelir” olarak tanımlanışı ve haneyi geçindirmekte asıl sorumlunun erkek olarak görülmesi, öncelikle erkeklerin işe alınmasını meşru kılmaktadır (Aktaran: KSSGM, 1999a; 16). Aynı şekilde Onaran, Büker ve Bir'in de (1998; 12) öne sürdüğü gibi erkek; ailenin beslenme ve barınma gereksinimlerini karşılayan ve aile üyelerinin dış çevreyle bağlantılarını kuran kişi olarak nitelendirilmektedir (Aktaran: Çiftçi, 2003-2004; 32). Diğer bir deyişle erkek, sosyal normlar itibarıyla “eve ekmek getiren kişi” olarak değerlendirilmektedir (Kasnakoğlu ve Dikbayır, 2002; 352).

Bunun yanında kişiler, sosyalizasyon sürecinde kendilerine öğretilen ve içselleştirdikleri rolleri benimseyip sonraki yıllarda da bu rollerle uyum içinde yaşadıklarından (Yeşiltuna-Çiftçi, 1998; 103); çoğu kadın, yaşamının tüm alanlarında kesin bir başarıyı sağlayamayacağını baştan kabullenmiş durumdadır (Çiftçi, 2003-2004; 34).

Bu kabullenmişliğe bağlı olarak Epstein'in (1973) da belirttiği gibi kadınlar, ev içi etkinliklere daha fazla zaman ayırma konusunda koşullanmışlardır. Ayrıca kadınların ücretli olarak çalışmamlarının toplumca kabul edilen bir durum olması, onlara çalışma yaşamına katılıp katılmama kararlarında serbestlik tanımaktadır. Böylece kadın ve erkek farklı alanlarda uzmanlaşmaktadırlar (Aktaran: Acuner ve Sallan, 1993; 78 ve KSSGM, 2000f; 10).

Toplumsal koşullanmalar kapsamında cinsiyet rollerinin etkisini destekleyen daha pek çok kanı bulunmaktadır. Örneğin; çocuk sahibi kadınların kendilerini yeterli ölçüde işlerine adanmadıkları, dolayısıyla da çalışma hayatı ve anneliğin birbirine karşıt kavramlar olduğu yönündeki inanç yaygındır (Euben, 2005; 1). Nitekim Lipovetsky'in (1999) belirttiği gibi doğumlar nedeniyle çalışmaya ara verilmesi, çocuklara ve ev işlerine ayrılan zaman ve tüm bu sorumluluklar nedeniyle oluşan zihinsel yüklenim; kadınların kariyer planlarını uygulamalarına engel oluşturabilmektedir (Aktaran: Tüzen, 2002; 59).

Yine benzer bir bakış açısına göre kadınlar; düşük iş verimleri ve zayıf kariyer bağlılıkları, çalışma hayatında yüksek kararsızlık oranları, eğitime ilişkin arzu ve başarılarının düşüklüğü, birikmiş iş deneyimlerinin olmaması, emeklerinin erkeklere kıyasla düşük değere sahip olmasıyla karakterize edilmektedirler ve bu nedenlerle de piyasa tarafından tercih edilmeleri zordur (Ecevit, 1998; 269). Kısaca kadınların bazı işleri yapamayacakları varsayılmaktadır (Aycan, 2001; 178).

Bu inançlara bağlı olarak Rosen ve Jardee (1974; 511-512) tarafından yürütülmüş olan çalışmada da; idari pozisyonlardaki işlere girmek için başvuran adaylar arasından seçim yapılırken erkek adayların kabul edilme sıklığının eşdeğer durumdaki kadınlara oranla çok fazla olduğu, erkek adayların özellikle uzun hizmet süresi ve organizasyon için uygunluk potansiyeli bakımından eşdeğer kadınlara göre daha çok tercih edildikleri yönünde sonuçlara ulaşılmıştır (Aktaran: Camcı, 2004; 108).

Kadınların işe eleman alımında uğradığı ayrımcılık konusunda çalışma yaşamındaki erkek egemen yapının engelleyici tavırlarının da göz ardı edilmemesi gerekmektedir (Tüzen, 2002; 59). Bununla birlikte Onaran ve diğerlerinin yaptığı araştırma sonuçlarından da görüldüğü gibi (1998; 50); erkek ve kadın rolleri ile ilgili olan işbölümünün böyle olması gerektiğini söyleyen kadınların oranının fazla olması, “erkek egemen” söylemin kadınlarca da benimsendiğini ve sürdürüldüğünü göstermektedir (Aktaran: Camcı, 2004; 101).

Son olarak yasaların eşit haklar sağlamasına karşın; kadınların işgücüne katılım oranlarının düşük olmasında, toplumsal koşulların doğrusunda mesleki eğitim imkanlarının yetersiz oluşu (Özkanlı, 2001; 129) ve tayin konusu da belirleyici etmenlerdir (KSSGM, 2000f; 11).

2.3.3. Ücret Konusunda Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık

Çalışma yaşamında karşılaşılan ayrımcılık alanlarından bir diğeri ücret ile ilgili olup; diğer eşitsizlik konularıyla benzer sebeplere dayanmaktadır.

Öncelikle kadınlar ve erkekler arasında oluşan ücret farklılıkları, kadınların üreme şeklindeki biyolojik özellikleriyle açıklanmakta ve kadının biyolojik özelliği ve bunun uzantısı olan sorumluluklarının işte iyi performans göstermesini engellediği varsayılmaktadır (Morris, 2005; 3 ve Dalgın, 2005; 53)

Söz konusu fizyolojik özelliklerin bir uzantısı olarak değerlendirilen düşük seviyeli eğitim ve beceri, sık tekrarlanan iş değiştirmeler ve bunun sonucu sürekli olmayan bir çalışma yaşamı, kısa süreli çalışma saatleri gibi açıklamalar kadın ücretlerinin erkek ücretlerinden daha düşük olmasını hazırlayıcı nedenler olarak kullanılmıştır. Bu noktada kadınların kazançlarının genellikle aile bütçesine katkı yapıcı özellikte görülmesi ve ailenin geçiminden sorumlu olan kişilerin erkekler olarak kabul edilmesi de etkili olmaktadır (Ecevit, 1998; 272).

Toplumun bu bakış açısının yanı sıra kadınların da düşük ücretli işleri kabul etme eğiliminde olmaları, onların ucuz işgücü olarak görülmesi fikrini kuvvetlendirmektedir (Morris, 2005; 3). Nitekim kadın işgücünün tarihsel süreç içindeki konumundan bahsettiğimiz bölümde de belirtildiği gibi sermaye sahiplerinin ucuz işgücü arayışı, kadını çalışma hayatına dahil etmiştir. Kadın, ev dışındaki işlerde çalışarak üretici fonksiyonunu yeniden kazanmış; fakat eşit işe eşit ücret ilkesinden tam olarak yararlanamamıştır (Yeşilorman, 2001; 272-273). Bunu destekleyen örneklerden Schippers'ın (1987) araştırmasında ücret düzeylerini etkileyen faktörlerden yaş, deneyim ve eğitim incelendikten sonra bile açıklanamayan önemli kısım, cinsiyet ayrımcılığı ile bağdaştırılabilmektedir (Aktaran: Rutte, 1998; 1).

Her ne kadar meslek yöneliminde ayrımcılığın ücret konusundaki eşitsizliği beraberinde getirdiği düşünülse de (Dalgın, 2005; 53); kadınlar, erkeklerle aynı mesleki alanlarda bile ortalama olarak daha düşük ücretle çalıştırılmaktadırlar (Göçmen, 2004; 8). Örneğin Singapur’da erkek ilköğretim öğretmenleri, kadın öğretmenlerden yaklaşık olarak % 6; erkek hemşireler ise, kadın hemşirelerden % 21 daha fazla kazanmaktadırlar (ILO, 2005; 102).

Son olarak cinsiyete dayalı ücret farklılıkları, eşitlikçi ücret politikalarını benimseyen gelişmiş ülkelerde daha azdır. Bununla birlikte ekonomik reformların cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığı üzerindeki önemli etkisi de göz önünde bulundurulmalıdır (Liu, Meng ve Zhang, 2000; 18). Ancak yasa karşısında erkeklerle eşit haklara sahip kadınlar, söz konusu gelişmiş ülkelerde dahi erkeklerin ücretinin ortalama % 70’ini elde etmektedirler (Moorcroft, 2005; 1).

Tablo 2.6, Devlet İstatistik Enstitüsünün Hanehalkı İşgücü Anketi verilerine göre (2004) Türkiye’deki kadın ve erkeklerin ücretli işgücü içindeki payını, kırsal ve kentsel ayırım düzeyinde göstermektedir.

	TOPLAM		KENT		KIR	
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde
KADIN						
Ücretli ve Yevmiyeli	2 265	39,3	1 838	79,1	427	12,4
Kendi Hesabına ve İşveren	632	11,0	209	9,0	424	12,3
Ücretsiz Aile İşçisi	2 870	49,8	278	12,0	2 593	75,3
ERKEK						
Ücretli ve Yevmiyeli	8 814	55,0	6 707	70,5	2 106	32,4
Kendi Hesabına ve İşveren	5 776	36,0	2 505	26,3	3 271	50,3
Ücretsiz Aile İşçisi	1 433	8,9	306	3,2	1 127	17,3

Tablo 2.6: Türkiye’de Kadın ve Erkek İşgücünün Ücret Açısından Durumu

Kaynak: Aktaran: KSSGM, 2006; 2-3

Tablo 2.6'ya göre hem kırdada hem de kentte ücretli ve yevmiyeli işgücü içinde yer alma oranı açısından kadınlar ve erkekler arasında önemli bir fark bulunmaktadır. Ücretli ve yevmiyeli işgücü sayısı her iki cins için de kentte daha fazla iken; erkeklerde 6.707.000 olan bu sayı, kadınlarda 1.838.000'e düşmektedir. Kırsal kesimde de ücretli ve yevmiyeli işgücünün % 32.4'ünü erkekler, % 12,4'ünü ise kadınlar oluşturmaktadır. Kendi hesabına çalışıp işveren durumunda olan kişiler kırsal kesimde daha fazladır. Bununla birlikte 424.000 kadın işverene karşılık 3.271.000 erkek işveren söz konusudur. Erkekler kentte daha fazla oranda ücretsiz aile işçisi grubunda yer alsalar da kırsal kesimde ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınlar, erkeklerin yaklaşık iki katı kadardır.

2.3.4. Kariyer Gerektiren İşlerde Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık

Önceki üç başlık altında incelenen ayrımcılık alanları, çoğunlukla kadınların da kabullendiği toplumsal cinsiyet rolleriyle bağdaştırılmıştır. Kariyer gelişiminde karşılaşılan ayrımcılığa ise; genellikle yüksek öğrenim görmüş, pek çok hemcinsinin aksine yalnızca para kazanmak amacıyla değil; aynı zamanda statü edinmek için çalışma yaşamına atılmış kadınlar maruz kalmaktadır. Bu nedenle kariyer konusu, daha geniş bir kapsama sahiptir.

Böylece kişinin yaşamı boyunca edindiği deneyimlerle ilgili olarak algıladığı tutum ve davranışlar dizisi şeklinde tanımlanabilen kariyer kavramı, işin yanı sıra iş dışı yaşam ve bu yaşama ilişkin rolleri de içermektedir (Can, 2002; 344). Kariyer gerektiren işlerde çalışan kadınlar, çalıştıkları örgütün yönetim hiyerarşisinde nadiren yükselmektedir. Bu durum "cam tavan etkisi" olarak nitelendirilmektedir. Cam tavan terimi, bireysel bir yetersizlik nedeniyle yükselememeyi değil, sadece kadın olmaktan dolayı yükseltilmemeyi ifade etmektedir.

Nitekim dünyanın birçok ülkesinde gerçekleştirilen araştırmalarla kadınların kariyer gelişimlerinde erkeklere oranla daha fazla engelle karşılaştıkları ortaya konmuştur. Garland ve Price (1977) ile Stevens ve De Nisi (1980) tarafından yapılan çalışmalara göre ise; iş ve aileye yönelik değerler, cinsiyet rollerine ilişkin tutumlar ve yönetici kadınlarla ilgili düşünceler kadının kariyer gelişimini etkileyen önemli unsurlar olarak değerlendirilmektedir (Aktaran: Aycan, 2001; 174).

Örneğin; cinsiyet rollerine ilişkin tutumlar konusunda Lobel ve St.Clair (1992) tarafından yapılan araştırmada; okul öncesi çağda çocuğu olan ve kariyerine önem veren kadın çalışanların aynı durumdaki erkek çalışanlara göre daha az ödül aldıkları saptanmıştır (Aktaran: KSSGM, 1999c; 11). Aynı şekilde Camcı'nın da belirttiği gibi cam tavan uygulamasının temelini, kadınların çocuk sahibi olmalarından ya da ailevi yaşamlarının gerektirdiği diğer sorumluluklarından dolayı işyerinden ayrılmalarının daha muhtemel olduğu kanısı oluşturmaktadır (2004; 114).

Bu sorumluluklarla bağlantılı olarak çalışma yaşamının evlilikte huzursuzlukların artmasına ve boşanmaya neden olduğu da düşünülmektedir (Çiftçi, 2003-2004; 39). Bu nedenle çift kariyerli ailelerde eşlerden birinin kariyerinin diğerine öncelik taşınması yaygındır ve bu öncelik gelişmekte olan ülkelerde çoğunlukla erkeğe ait olmaktadır (Budak, Aldemir ve Ataol, 2004; 226). Aksi halde çift kariyerli aileler, hem kariyer doyumları ile bağlantılı yüksek standartları sürdürme hem de kaliteli aile ilişkileri yürütme istekleri arasında kalarak pek çok problem yaşamaktadırlar (Spiker-Miller ve Kees, 1995; 6).

Yönetici kadınlarla ilgili düşünceler konusunda çalışmalar yapan Catalyst'e göre ise (1996); kadınların kariyer gelişimlerinde karşılaştıkları temel engel, örgütlerde devam eden erkek egemen kültürdür (Aktaran: Fielden ve Cooper, 2001; 5). Nitekim otorite ve buna ilişkin kavramlar, erkeklere özgü olarak değerlendirilmektedir (Hearn, Sheppard, Tancred-Sheriff ve Burrell, 1989; 88). Diğer bir deyişle kadınların önderlik yeteneğine sahip olmadıkları inancı ve onların erkek çalışanlar üzerinde otorite olarak kabul edilmelerini önleyen sosyal değerler eşitsizlik yaratmaktadır.

Toplum ve aile tarafından kadına ve erkeğe atfedilen roller ile yöneticilik özellikleri arasında ilişki olduğu yönünde de bir görüş söz konusudur (Özdevecioğlu, 2005; 46). Kadınların üstlendiği rollerin onların yönetim tarzını belirlediği konusunda Loden (1985), Eagly-Johnson (1990) ve Burns (1998) tarafından yapılan araştırmalardan da görüldüğü gibi kadın liderler; duygusal ve eğitici gibi anlayış boyutu yüksek, insana yönelik liderlik tarzına uygun kişiler olarak tespit edilmişlerdir. Yine Şeyda Türk Smith'in yaptığı bir araştırmada da (1990) kadın

liderler, daha edilgen ve yardımsever gibi feminen özelliklere sahip çıkmıştır (Aktaran: Yücel, 2002; 45). Powell'ın (1988) yaptığı araştırmanın sonuçlarına göre ise; erkekler çatışma yönetiminde daha baskın bir rol oynarken, kadınlar ise; kaçınan bir tutum sergilemişlerdir (Aktaran: Brewer, Mitchell ve Weber, 2002; 1). Heilman ve arkadaşları tarafından 1989 yılında yürütülen bir araştırmanın sonuçları da, kadın yöneticileri erkek yöneticilere oranla özgüveni az, duygusal olarak istikrarsız ve liderlik vasıfları düşük yöneticiler olarak ortaya koymuştur (Aktaran: Yaşa, 1999; 7). Kadınları daha duygusal olarak değerlendiren söz konusu kesim, kriz anında soğukkanlı kalma konusunda kadınların erkeklere nazaran daha zayıf davranacağını da düşünmektedir (www.insankaynaklari.com, 2005a; 54).

Yukarıda yapılan açıklamalardan hareketle kadınların üst düzey pozisyonlara gelmesini engelleyen nedenler belli gruplar altında toplanabilmektedir. Griffin'e göre (1993; 579) söz konusu nedenler; kadınların çocuk büyütme için kariyer süreçlerini yavaşlatmaları veya durdurmaları, kadınların teknik ve yönetsel becerilerden yoksun olduklarının düşünülmesi, kadınlarda tepe yöneticilik için gerekli olan iş tecrübesi ve otoritesinin az olduğu inancı, kadınların duygusal olmaları nedeniyle yönetme becerisinden yoksun olduklarının düşünülmesi ve birçok zeki ve başarılı kadının örgütlerden ayrılıp kendi işyerlerini kurmaya başlamalarıdır (Aktaran: Göçmen, 2004; 8 ve Budak, Aldemir ve Ataol, 2004; 224-225). Başka bir bakış açısına göre ise bu faktörler; kadınların kendilerine yeterince güvenememeleri, kadınların eş ve anne olarak üstlendikleri sorumluluklar, kadınların iş yaşamında erkeklerin kurduğu ilişki ağının dışında kalmaları, kadınların güç kavramına olumsuz yaklaşımları, işyerlerinin erkek yöneticileri tercih etmesi ve yönetici ve astların kadın yöneticilere karşı olumsuz tutumları şeklinde sıralanabilmektedir (Arıkan, 2003; 3).

Bütün bu nedenlerle Melkas ve Anker'ın (1997) öne sürdüğü fikirlerde de görüldüğü gibi; meslek yönelimi ve işe eleman alımındaki ayrımcı uygulamalara denk gelmeyip erkeklerin çoğunlukta olduğu alanlarda çalışan kadınlar da hiyerarşik düzenin alt basamaklarında yer almaktadırlar (Aktaran: Hisarcıklılar, 1999; 5).

Örneğin; kamu kesimindeki üst düzey kadrolarda herhangi bir yasal engel olmamasına rağmen kadın yöneticiler yeterince yer almamaktadır (Coşkun, 2003-2004; 53). Bununla birlikte bu durum, üniversitelerin idari kadroları açısından belli ölçüde farklılık arz etmektedir. Türkiye’de ilk kadın rektörün 1980 yılında seçilmiş olmasının (Bayhan, 2002; 44) ve dekanlık ile rektörlük pozisyonlarına nadiren kadın yöneticilerin yükselmesinin yanı sıra (Özkanlı, 2001; 135) bazı üniversiteler bu konudaki ayrıcalıkları ile karşımıza çıkmaktadır. Örneğin Dokuz Eylül Üniversitesi, bayan yöneticiler açısından önemli bir bakış açısı sunmaktadır. Üniversitede üç kişi olan rektör yardımcılığı kadrosunun ikisini bayan yöneticilerin oluşturması, oldukça önemli bir idari pozisyonda bayanların ağırlıkta olduğunu göstermesi bakımından dikkat çekicidir. On kişi olan dekan kadrosunun dördünü, on altı kişi olan enstitü müdür yardımcılığı kadrosunun ise yedisini oluşturan bayanlar, söz konusu pozisyonlardaki erkek yönetici sayısına yakın bir oranı teşkil etmektedirler. Bununla birlikte yükseköğretim müdürlüğünde ise; tam bir eşitlik söz konusudur. Anabilim dalı ve bölüm başkanlığı, müdürlük ve şeflik gibi önemli idari pozisyonlarında da çok sayıda bayan yönetici bulunan Dokuz Eylül Üniversitesi, Türkiye’nin tanınmış ve kurumsallaşmış üniversitelerinden Boğaziçi ve Orta Doğu Teknik üniversiteleri ile bu konuda benzerlikler göstermektedir.

Ayrıca sanayi kuruluşlarında yapılan araştırmalar sonucu 1960lar’dan 1990lar’a gelindiğinde, üst düzey kadın yöneticilerin oranında hiçbir artış olmadığı gözden kaçmamaktadır. Türk kadınının sık görüldüğü işkolları arasında olan bankacılık ve sigortacılıkta yapılan bir araştırmaya göre kadınlar, çalışanların %43’ünü oluşturdukları halde orta kademe yöneticilikte %26, üst düzeyde ise %4 oranında yer almaktadır. Kadınların sık rastlandığı diğer bir meslek olan öğretmenlikte tüm öğretmenlerin %44’ünü oluşturan kadınlar, müdür düzeyinde ancak %7 oranında temsil edilmektedir (Kabasakal, 1998; 303-304).

Milli Eğitim Bakanlığı’nın merkez örgütündeki müsteşar ve yardımcılar arasında hiç kadın bulunmazken; 14 genel müdürden yalnızca 3’ü, 24 genel müdür yardımcısından 2’si ve 61 daire başkanından da 12’si kadındır. Milli Eğitim Bakanlığı’nda görevli 159 başmüfettişten 6’sı, 100 müfettişten 4’ü kadınlardan oluşmaktadır (www.egitimsen.org.tr, 2004-Aktaran: Camcı, 2004; 115).

Aşağıda yer alan tablolar, kariyer gerektiren işlerle ilgili olan ve cinsiyete dayalı sonuçları somut bir şekilde göz önüne sermektedir.

Tablo 2.7, parlamenter sayısı açısından kadın ve erkekleri karşılaştırmamızı sağlamakta ve yüksek statülü bir iş açısından kadınların uğradığı ayrımcılığı açıkça göstermektedir.

SEÇİM YILI	TOPLAM	Kadın	Erkek	Kadın %	Erkek %
1935	395	18	377	4,6	95,4
1939	400	15	385	3,8	96,2
1943	435	16	419	3,7	96,3
1946	455	9	446	2	98
1950	487	3	484	0,6	99,4
1954	535	4	531	0,7	99,3
1957	610	7	603	1,1	98,9
1961	450	3	447	0,7	99,3
1965	450	8	442	1,8	98,2
1969	450	5	445	1,1	98,9
1973	450	6	444	1,3	98,7
1977	450	4	446	0,9	99,1
1983	400	12	388	3	97
1987	450	6	444	1,3	98,7
1991	450	8	442	1,8	98,2
1995	550	13	437	2,4	97,6
1999	550	22	528	4	96
2002	550	24	526	4,4	95,6

Tablo 2.7: Seçim Yılı ve Cinsiyete Göre Parlamenter Sayısı

Kaynak: DİE, 1935-2002; 1

Tablo 2.7, 1935 ile 2002 yılı arasında yapılan seçimlerde mecliste yer alan kadın ve erkek parlamenter sayılarını göstermektedir. Her seçimde kadın ve erkek oranı açısından çok büyük farklar söz konusudur. Kadın parlamenter oranının % 4,6 ile en yüksek seviyeye ulaştığı 1935 yılından sonra 1950 yılında % 0,6 gibi oldukça düşük bir oran gerçekleşmiştir. 2002 yılında yalnızca %4,4'e ulaşan kadın

parlamenteer oranı, kadınların kariyer gerektiren alanlarda ne ölçüde yer aldığını açıkça göstermektedir.

Tablo 2.8, İçişleri Bakanlığı Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü'nün 1999 ve 2004 yılı verilerine göre yerel yönetimde yer alan kadınların oranını göstermektedir.

	Toplam	Kadın Sayısı	Kadın Oranı (Binde)
	2004		
Belediye Başkanı	3 225	18	5,58
Belediye Meclis Üyesi	34 477	834	24,19
İl Genel Meclisi Üyesi	58	3 208	18,08
	1999		
Belediye Başkanı	3 215	18	5,60
Belediye Meclis Üyesi	34 084	541	15,87
İl Genel Meclisi Üyesi	3 122	44	14,09

Tablo 2.8: Yerel Yönetimde Kadın

Kaynak: Aktaran: KSSGM, 2006; 10

Kariyer gerektiren işlerde cinsiyete dayalı ayrımcılık konusuna örnek teşkil eden diğer bir alan, yerel yönetimdir. Tablo 2.8'e göre, gerek 1999 gerekse 2004 yılı yerel seçimlerinin sonuçlarına göre belediye başkanı olan kadınların oranı yaklaşık binde 6 olup, erkek belediye başkanlarının yanında oldukça düşük bir rakamı temsil etmektedir. Belediye meclis üyesi olarak seçilen kadın sayısında iki dönem arasında ufak bir artış olsa da binde 24'e kadar ulaşabilmiştir. İl genel meclisi üyesi açısından ise; 1999'da binde 14 olan oran, 2004'te ancak binde 18'e çıkmıştır.

Tablo 2.9, Devlet Personel Başkanlığı'nca 2002 yılında derlenip 2003 Haziran ayında kullanıma sunulan veriler doğrultusunda üst ve orta düzey unvanlara göre kadın ve erkek yöneticilerin dağılımını açıklamaktadır.

UNVANLAR	Erkek	Kadın	Kadın (%)
Müsteşar	21	0	0,0
Müsteşar Yrd.	90	5	5,3
Başkan*	47	10	17,5
Başkan Yrd.	59	10	14,5
Genel Müdür**	154	12	7,2
Genel Müdür Yrd.***	408	63	13,4
Daire Başkan	1 316	300	18,6
Daire Başkan Yrd.	277	28	9,2
Şube Müdürü	11 700	2 101	15,2
Bölge Müdürü	774	45	5,5
Bölge Müdür Yrd.	1 253	56	4,3
İl Müdürü ve Eşdeğeri	2 986	77	2,5
İl Müdür Yrd. ve Eşdeğeri	2 007	180	8,2
Müdür (Diğer)	10 490	1 209	10,3
Müdür Yrd. (Diğer)	4 024	1 067	21,0
Şef	16 465	8 395	33,8

Tablo 2.9: Üst ve Orta Düzey Yöneticilerin Unvanlarına Göre Dağılımı

Not: * Kurum ve Üst Kurul Başkanları

****:** KİT Genel Müdürleri hariç

*****:** KİT Genel Müdür Yardımcıları hariç

Kaynak: Aktaran: KSSGM, 2006; 11

Son olarak Tablo 2.9, üst ve orta düzey unvanlar açısından kadınların, erkeklerin oldukça gerisinde kaldığını açıkça göstermektedir. Özellikle müsteşar kadrosunda kadınların yer almaması dikkat çekicidir. Bunun yanında il müdürü ve eşdeğeri pozisyonlar, kadınların en düşük oranda yer aldığı alanlar iken; şef pozisyonunda yer alan kadınlar ise, en yüksek oranı temsil etmektedirler; ancak bu oran bile % 33,8 olup, erkeklerin gerisinde kalmaktadır.

Bölüm 1’de, toplumsal bakış açısı sonucu oluşan cinsiyet rolleri; Bölüm 2’de ise, söz konusu rollerin çalışma yaşamına uyarlanmış şekilleri hakkında verilen literatüre dayalı bilgiler; Bölüm 3’de yapılan bir araştırmanın sonuçları ile değerlendirilmiş, uygulamadaki duruma ilişkin fikir elde edilmesi amaçlanmıştır.

BÖLÜM 3

ÇALIŞMA YAŞAMINDA CİNSİYET AYRIMCILIĞINA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİN BELİRLENMESİNE VE DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERİN SÖZ KONUSU GÖRÜŞLER ÜZERİNDEKİ ETKİLERİNİN SAPTANMASINA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Tezimizin ilk iki bölümünde çalışma yaşamında cinsiyet ayrımının kavramsal boyutu ele alınmıştır. Bu bölümde; çalışma yaşamında cinsiyete ilişkin farklı bakış açılarının uygulamadaki durumu saptanmaya ve demografik değişkenlerin bu konu üzerindeki etkileri incelenmeye çalışılmıştır. Aşağıda; gerçekleştirilen araştırmanın amacı, kapsamı, yöntemi ve bulguları yer almaktadır.

3.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada, katılımcılar açısından önem taşıyan çalışma nedenlerini saptayabilmek; işe seçim, ücret ve kariyer gelişimi konularında bayanlara yönelik bir ayrımcılığın bulunup bulunmadığına ilişkin görüşleri ve ayrımcılığın olduğunu öne süren kişilerin ayrımcılığın nedenlerine katılma derecelerini belirleyebilmek; demografik değişkenlerin söz konusu fikirler üzerindeki etkilerine ışık tutabilmek amaçlanmıştır.

3.2. Araştırmanın Ön Kabulleri ve Sınırlılıkları

3.2.1. Araştırmanın Ön Kabulleri

Araştırmaya katılan örneklem grubunun anket formundaki sorulara doğru ve tarafsız olarak yanıt verdikleri varsayılmıştır.

3.2.2. Araştırmanın Sınırlılıkları ve Karşılaşılan Sorunlar

Araştırma, birinci ve ikinci bölümlerde literatüre dayalı olarak verilen bilgiler doğrultusunda oluşturulan sorularla ve bir orta nokta ile pozitif ve negatif kademelerden oluşan (Erdoğan, 2003; 233) Likert ölçeği ile sınırlıdır.

Bunun yanı sıra; medeni durum değişkeninde evli olmayan kişilerin örneklemin yalnızca % 3'ünü, çocuk sayısı değişkeninde ise; çocuğu olmayan kişilerin örneklemin yalnızca % 5'ini oluşturması da bir sınırlılık olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle iki demografik değişken analizlere dahil edilememiştir.

Araştırmanın diğer sınırlılığı ise; katılımcıların Tarım Kredi Kooperatifi Ege Bölgesi çalışanlarından oluşmasıdır. Örneklemin söz konusu kurum ile sınırlı tutulmasının nedeni, teorik olarak kadın çalışanların nisbeten az olacağı ve kadın çalışanlara ayrımcı yaklaşılacağı yönündeki varsayımımızdır. Bu varsayımın temel dayanağı ise, kırsal kesime yakın bir çalışma alanında bulunmaları ve çalışanların araziye çıkma zorunluluğu gibi faktörlerin erkek egemen bir örgüt yaratacağı görüşüdür. Bunun yanı sıra sözü edilen örgütün araştırma konusunda işbirliği yapmaya gönüllülüğü de, örneklem seçimimizde etkili rol oynamıştır.

3.3. Araştırmanın Yöntemi

3.3.1. Araştırmanın Örneklemi

Tarım Kredi Kooperatifi Ege Bölgesi çalışanları, araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Örneklemin oluşturulması sürecinde öncelikle kurum yetkililerinden biri ile irtibata geçilmiş, kendisinin görevlendirdiği bir çalışan vasıtasıyla anket formu çoğaltılarak çeşitli birimlere gönderilmiştir.

Bu süreç sonucunda teslim edilen 133 anketin 24 tanesi, doldurulması zorunlu kısımlardaki hatalar ve eksiklikler nedeniyle elenmiş; 109 anket (geri dönen anketlerin yaklaşık % 82'si), araştırma analizlerine dahil edilmiştir.

3.3.2. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları

Araştırmada toplam 29 sorudan oluşan anket formu, veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. 29 sorunun 8 tanesi; cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, medeni hal, çocuk sayısı, yetişme döneminde yaşanan yer, iş unvanı ve aylık gelir başlıklarından

oluşup; demografik değişkenleri ifade etmektedir. Anket formunda demografik değişkenlerden meydana gelen kişisel bilgi formunun kullanılma nedeni; söz konusu değişkenlerin, araştırmamızın temelini oluşturan çalışma yaşamında cinsiyete dayalı ayrımcılık görüşünü etkileyeceği varsayımdır.

Geri kalan 21 sorudan 5 tanesi, çalışma nedenlerine ilişkin olup; önem derecesini saptamaya yönelik Likert ölçeği ile hazırlanmıştır. Ölçek; 1. çok önemsiz, 2. önemsiz, 3. kararsızım, 4. önemli ve 5. çok önemli şeklindedir.

Son 16 sorudan 14 tanesi; işe seçim, ücret ve kariyer gelişiminde ayrımcılığı ve bunun nedenlerini saptamaya yönelik olup; 1. kesinlikle katılmıyorum, 2. katılmıyorum, 3. kararsızım, 4. katılıyorum ve 5. kesinlikle katılıyorum şeklindeki 5’li Likert ölçeği ile düzenlenmiştir.

Son 2 sorudan ilki, kariyer önceliğinin kime verilmesi gerektiği ile ilgili olup; diğeri ise; çalışma yaşamından duyulan memnuniyeti saptamak amacıyla düzenlenmiştir.

3.3.3. Verilerin Analizi

Örneklem grubundan elde edilen verilerin analizi, SPSS 10 (Statistical Programme for Social Sciences) paket programı kullanılarak yapılmıştır. Araştırma bulgularının elde edilmesinde; betimsel istatistiksel teknikler, güvenilirlik analizi, tek örneklem için t testi (one sample t test), bağımsız grup t testi (independent samples test), tek yönlü varyans analizi (one way anova) gibi analizler kullanılmıştır.

3.4. Veriler ve Bulgular

3.4.1. Örneklem Grubuna İlişkin Veriler

Tablo 3.1., örneklem grubunun kişisel bilgi formunda belirtilen 8 farklı demografik değişkene göre frekans ve yüzdelerini göstermektedir.

	n	%
CİNSİYET		
Kadın	21	19
Erkek	88	81
YAŞ		
26-35	21	19
36-45	78	72
46-55	10	9
EĞİTİM DÜZEYİ		
İlköğretim	17	16
Lise	61	56
Üniversite ve Üstü	31	28
MEDENİ HAL		
Bekar	2	2
Evli	106	97
Dul veya Boşanmış	1	1
ÇOCUK SAYISI		
1 veya 2	78	71
3 ve üzeri	26	24
Yok	5	5
YETİŞME YERİ		
Köy	42	39
İlçe	45	41
Kent	22	20
İŞ UNVANI		
İşçi veya Memur	81	75
İlk Kademe Yöneticisi	20	18
Orta veya Üst Kademe Yöneticisi	8	7
AYLIK GELİR		
501-1000 YTL	40	37
1001-1500 YTL	62	56
1501-2000 YTL	5	5
2001 YTL ve üstü	2	2

Tablo 3.1: Örneklem Grubunun Demografik Değişkenlere Göre Dağılımı

Örnekleme seçerken varsaydığımız gibi örneklem grubunun % 19'unu bayanlar, % 81'ini erkekler oluşturmaktadır. Toplam 109 kişiden oluşan söz konusu grubun yine % 19'u 26-35, % 72'si 36-45, % 9'u ise 46-55 yaş grubunda bulunmaktadır. Katılımcıların % 16'sı ilköğretim, % 56'sı lise ve % 28'i üniversite ve üstü eğitim düzeyindedir.

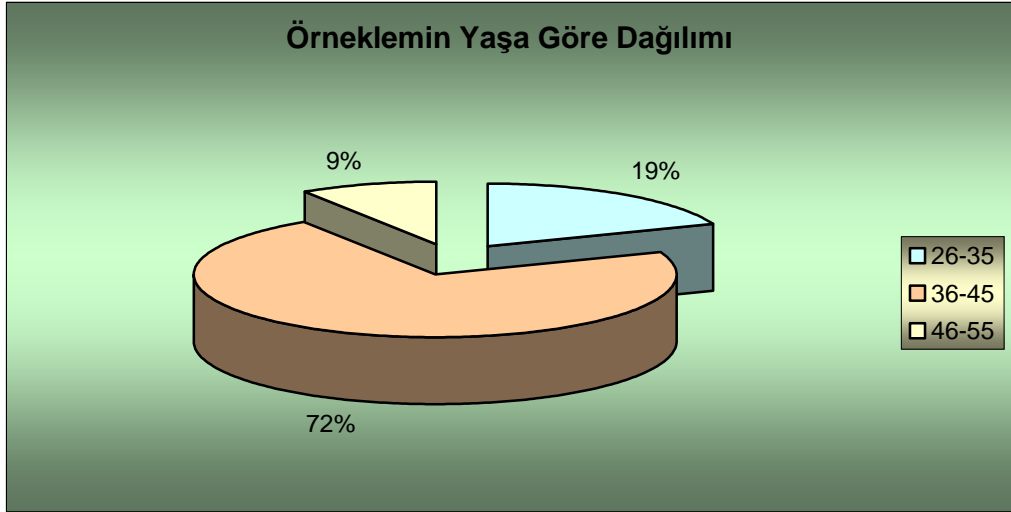
Medeni durum bakımından % 97 gibi çok büyük bir oran evlilerden oluşmakta, tüm katılımcılar içerisinde yalnızca 2 bekar, 1 dul veya boşanmış kişi bulunmaktadır. 1 ya da 2 çocuk sahibi olan kişiler %71, 3 ve üzeri sayıda çocuk sahibi olan kişiler % 24 ve çocuğu olmayan kişiler ise % 5'lik bir oranı temsil etmektedirler.

Yetişme dönemlerinde % 39'u köyde, % 41'i ilçede, % 20'si kentte yaşamış örneklem grubunun; % 75'i işçi veya memur, % 18'i ilk kademe yöneticisi, % 7'si ise orta veya üst kademe yöneticisi olarak çalışmaktadır. Son olarak katılımcıların % 37'sinin 501-1000 YTL, % 56'sının 1001-1500 YTL, % 5'inin 1501-2000 YTL, % 2'sinin de 2001 YTL ve üzeri aylık geliri olduğu görülmektedir.

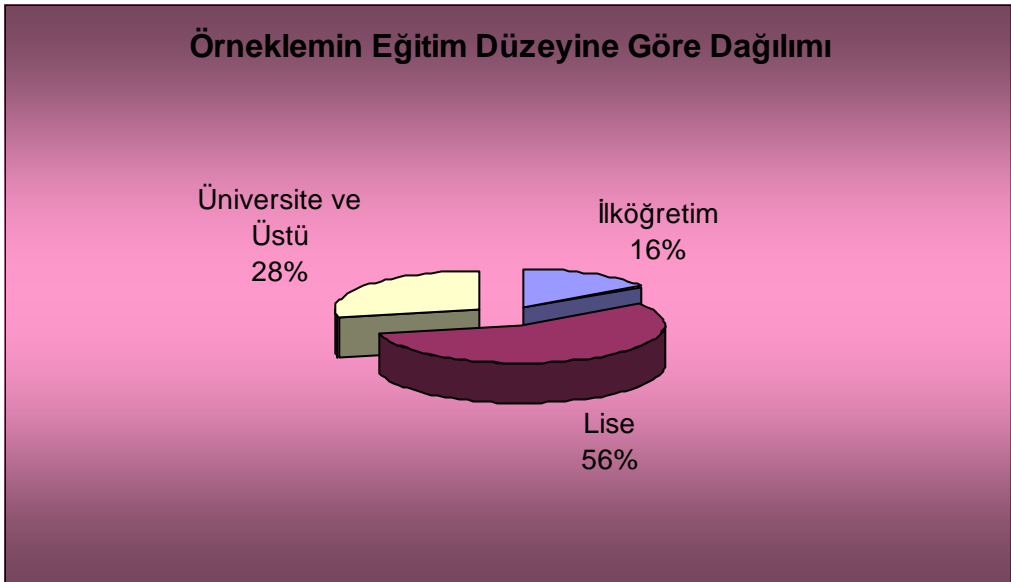
Yukarıda tablo şeklinde sunulan ve örneklem grubunun demografik değişkenlere göre dağılımını gösteren veriler, aşağıda şekillerle belirtilmektedir.



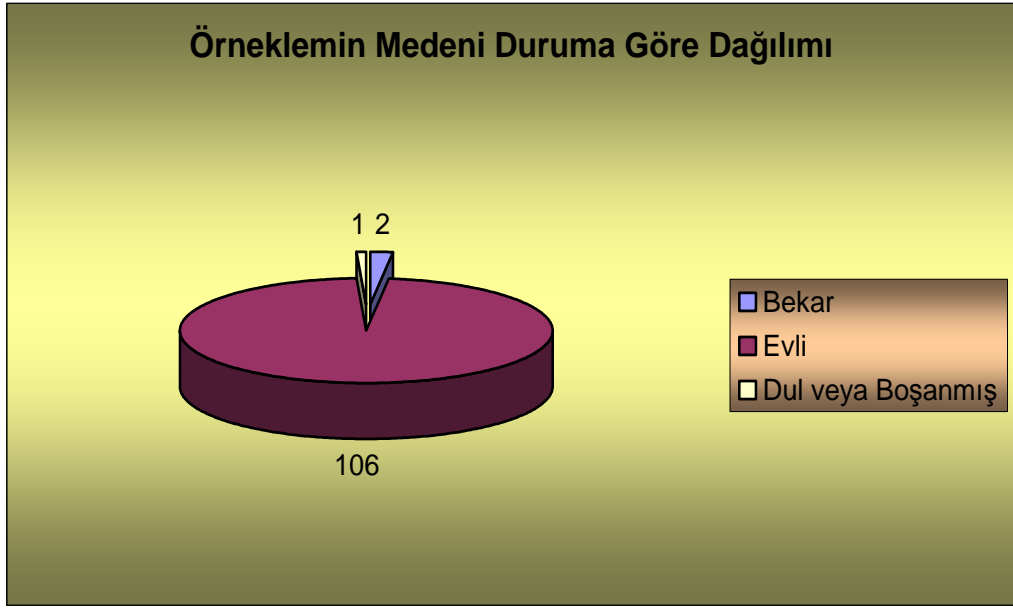
Şekil 3.1: Örneklemin Cinsiyete Göre Dağılımı



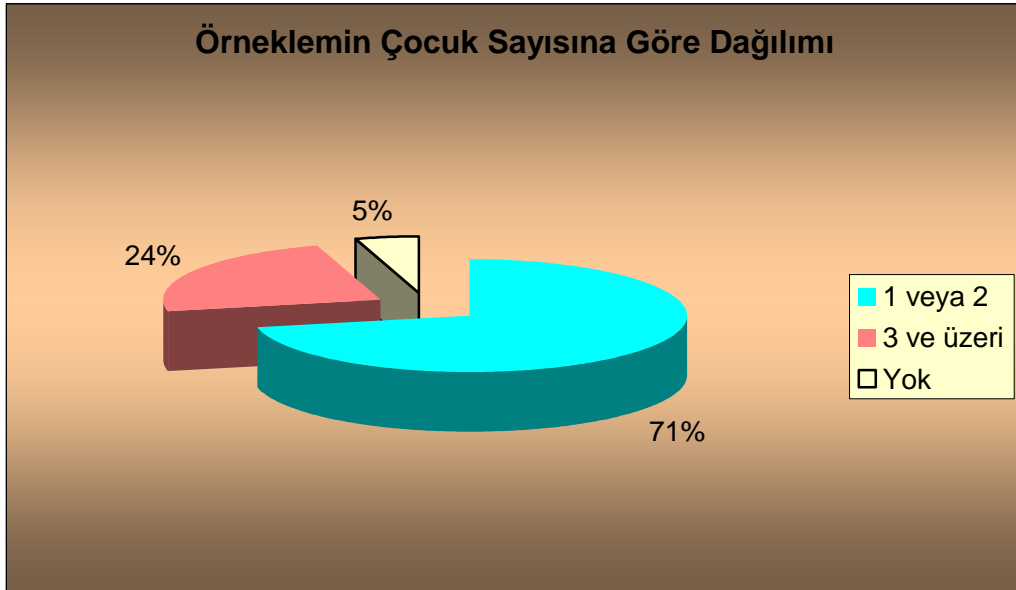
Şekil 3.2: Örneklemin Yaşa Göre Dağılımı



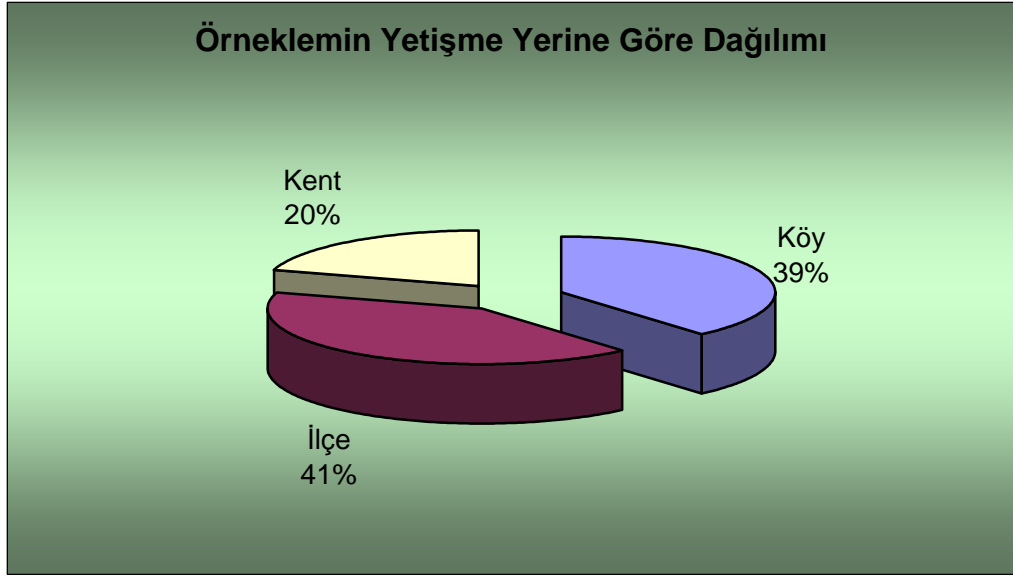
Şekil 3.3: Örneklemin Eğitim Düzeyine Göre Dağılımı



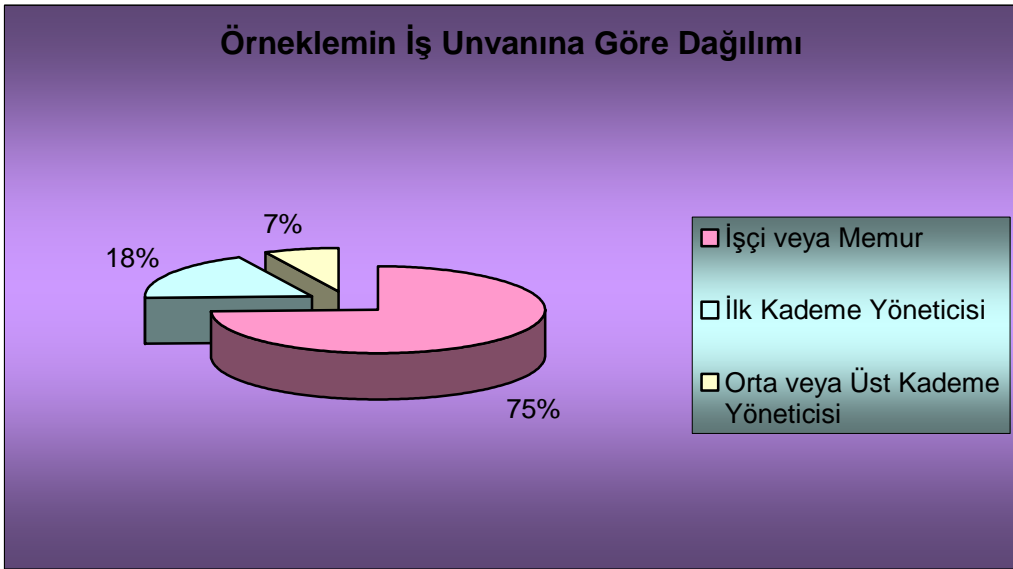
Şekil 3.4: Örneklemin Medeni Duruma Göre Dağılımı



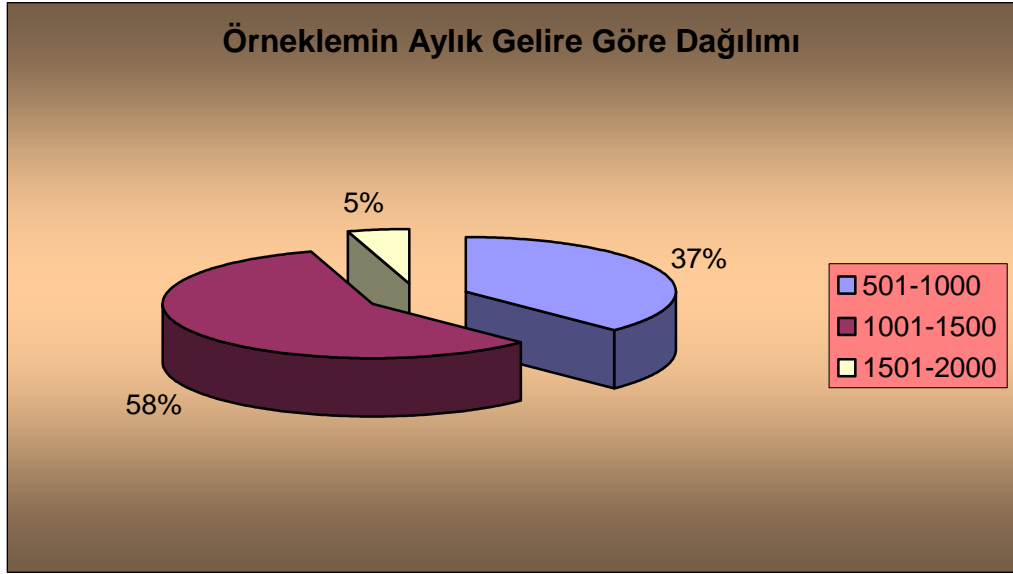
Şekil 3.5: Örneklemin Çocuk Sayısına Göre Dağılımı



Şekil 3.6: Örneklemin Yetiştirme Yerine Göre Dağılımı



Şekil 3.7: Örneklemin İş Unvanına Göre Dağılımı



Şekil 3.8: Örneklemin Aylık Gelire Göre Dağılımı

3.4.2. Güvenilirlik Analizi

Ölçmenin tutarlı ve dengeli sonuçlar vermesi ile ilgili olan (Erdoğan, 2003; 243) güvenilirlik analizi, pek çok analizde kullanılan Cronbach's alpha katsayılarının hesaplanması ile gerçekleştirilmiştir. Bu araştırmada; çalışma nedenleri ve ayrımcılık alanları ile ilgili sorular, güvenilirlik analizine tabi tutulmuştur.

3.4.2.1. Çalışma Nedenlerinin Güvenilirliği ve Madde Analizi

Aşağıda çalışma nedenlerine ilişkin güvenilirlik sonuçları ve söz konusu beş nedenin ayrı ayrı analizleri yer almaktadır.

Madde Sayısı	N	Ortalama	Varyans	Standart Sapma	Alpha
5	109	21,03	10,55	3,25	0,77

Yukarıda görüldüğü gibi; çalışma nedenlerinin iç tutarlılık katsayısı 0,77'dir. Bu durum, araştırmanın güvenilirliğini belirtmesi açısından önem taşımaktadır.

Tablo 3.2. ise; her bir çalışma nedenine ilişkin analizler hakkında bilgi vermektedir.

ÇALIŞMA NEDENLERİ	Madde Ortalaması	Standart Sapma	Madde Toplam Puan Korelasyonu	Madde Çıkarıldığında Ölçek Alphası
1. SORU	4,39	0,76	0,35	0,79
2. SORU	4,31	0,84	0,60	0,71
3. SORU	4,20	0,78	0,53	0,74
4. SORU	4,19	1,00	0,65	0,69
5. SORU	3,93	1,07	0,61	0,71

Tablo 3.2: Çalışma Nedenlerinin Güvenilirlik Analizi Bulguları

Madde toplam puan korelasyonları dikkate alındığında; 0,20'nin altında herhangi bir değer görülmemektedir. Bu sonuçlar ve çalışmanın amaçları doğrultusunda soru çıkarımına gidilmemiştir.

3.4.2.2. Çalışma Yaşamı Ayrımcılık Alanları ve Nedenlerinin Güvenilirliği ve Madde Analizi

AYRIMCILIK ALANLARI	Madde Sayısı	N	Ortalama	Varyans	Standart Sapma	Alpha
İşe Seçim	5	87	14,48	18,79	4,33	0,71
Ücret	3	59	7,61	8,21	2,86	0,72
Kariyer Gelişimi	3	69	7,94	7,73	2,78	0,70

Tablo 3.3: Ayrımcılık Alanlarının Güvenilirliği

Tablo 3.3; işe seçim, ücret ve kariyer gelişimine yönelik ayrımcılığın nedenlerine ilişkin soruların iç tutarlılık katsayılarını göstermektedir. Buna göre; işe seçim ayrımcılığı nedenlerinin iç tutarlılık katsayısı 0,71; ücret ayrımcılığı nedenlerinin iç tutarlılık katsayısı 0,72; kariyer gelişimi ayrımcılığı nedenlerinin iç tutarlılık katsayısı ise 0,70'dir. Bu sonuçlar, çalışmanın tutarlılığını desteklemektedir.

AYRIMCILIK NEDENLERİ	Madde Ortalaması	Standart Sapma	Madde Toplam Puan Korelasyonu	Madde Çıkarıldığında Ölçek Alphası
İşe Seçim Ayrımcılığı				
1. SORU	3,46	1,40	0,57	0,61
2. SORU	2,41	1,21	0,61	0,60
3. SORU	2,87	1,17	0,51	0,64
4. SORU	2,25	1,36	0,36	0,70
5. SORU	3,48	1,24	0,29	0,72
Ücret Ayrımcılığı				
1. SORU	2,63	1,22	0,50	0,68
2. SORU	2,49	1,21	0,60	0,56
3. SORU	2,49	1,15	0,53	0,65
Kariyer Gelişimi Ayrımcılığı				
1. SORU	2,49	1,21	0,44	0,70
2. SORU	2,49	1,12	0,62	0,47
3. SORU	2,96	1,19	0,50	0,63

Tablo 3.4: Ayrımcılık Nedenlerinin Güvenilirlik Analizi Bulguları

Ayrımcılık nedenlerine ilişkin madde toplam puan korelasyonlarında 0,20'nin altında bir değerle karşılaşmamıştır. Bu sonuçlar ve çalışmanın amaçları doğrultusunda soru çıkarımına gidilmemiştir.

3.4.3. Ölçek Puanlarının Değerlendirilmesi

3.4.3.1. Çalışma Nedenlerine İlişkin Ölçek Puanlarının Değerlendirilmesi

Örneklemin çalışma nedenlerine ilişkin değerlendirmelerde orta değerden (3) farklılaşp farklılaşmadığı, Tek Örneklem için T Testi (One Sample T Test) ile analiz edilmiştir. Tablo 3.5, söz konusu analize ilişkin ortalama ve standart sapmaları içermektedir.

ÇALIŞMA NEDENLERİ	N	Ortalama	Standart Sapma
Ekonomik Zorunluluklar	109	4,39	0,76
Ekonomik Açıdan Bağımsız Olma	109	4,31	0,84
Bir Meslek ve Yeni Bir Çevre Edinme	109	4,20	0,78
Meslekte İlerleme	109	4,19	1,00
Eğitime Uygun Bir İş Fırsatıyla Karşılaşma	109	3,93	1,07

Tablo 3.5: Çalışma Nedenlerine İlişkin Ölçek Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları

Tablodan görüldüğü gibi; beş çalışma nedenine ilişkin ortalamaların da, orta değerden (3) anlamlı ölçüde yüksek olduğu bulunmuştur. Çalışma nedenlerinden ekonomik zorunluluğun ortalaması 4,39 ($t = 60,535$; $p < 0,001$); ekonomik açıdan bağımsız olmanın ortalaması 4,31 ($t = 53,880$; $p < 0,001$); bir meslek ve yeni bir çevre edinmenin ortalaması 4,20 ($t = 56,305$; $p < 0,001$); meslekte ilerlemenin ortalaması 4,19 ($t = 43,581$; $p < 0,001$) ve eğitime uygun bir iş fırsatıyla karşılaşmanın ortalaması ise 3,93'dür ($t = 38,350$; $p < 0,001$). Çalışma nedenlerine ilişkin ortalamaların orta noktadan yüksek çıkması, söz konusu nedenlerin örneklem açısından önemli olduğu sonucuna işaret etmektedir.

3.4.3.2. Ayrımcılık Alanlarına İlişkin Ölçek Puanlarının Değerlendirilmesi

Örneklemin işe seçim, ücret ve kariyer gelişimi alanlarında ayrımcılık yapıldığı görüşüne yönelik değerlendirmelerde orta değerden (3) farklılaşp farklılaşmadığı, Tek Örneklem için T Testi (One Sample T Test) ile analiz edilmiştir. Tablo 3.6, söz konusu analize ilişkin ortalama ve standart sapmaları içermektedir.

AYRIMCILIK ALANLARI VE NEDENLERİ	N	Ortalama	Standart Sapma
Bayanlar, İşe Seçim Sürecinde Ayrımcılığa Uğrarlar	109	3,01	1,46
1. NEDEN	87	3,46	1,40
2. NEDEN	87	2,41	1,21
3. NEDEN	87	2,87	1,17
4. NEDEN	87	2,25	1,36
5. NEDEN	87	3,48	1,24
Bayanlar, Ücret Konusunda Ayrımcılığa Uğrarlar	109	1,79	0,96
1. NEDEN	59	2,63	1,22
2. NEDEN	59	2,49	1,21
3. NEDEN	59	2,49	1,15
Bayanlar, Kariyer Gelişimi Konusunda Ayrımcılığa Uğrarlar	109	2,18	1,27
1. NEDEN	69	2,49	1,21
2. NEDEN	69	2,49	1,12
3. NEDEN	69	2,96	1,19

Tablo 3.6: Ayrımcılık Alanları ve Nedenlerine İlişkin Ölçek Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları

Tablo 3.6'dan görüldüğü gibi; üç ayrımcılık alanından yalnızca işe seçim sürecinde ayrımcılık yapıldığına ilişkin puanların ortalaması 3,01 olup; orta noktanın (3) anlamlı şekilde üzerinde seyretmektedir ($t = 21,482$; $p < 0,001$). Ücret konusunda ayrımcılık yapıldığına ilişkin görüşlerin ortalaması olan 1,79 ($t = 19,396$; $p < 0,001$) ile kariyer gelişiminde ayrımcılık yapıldığına ilişkin görüşlerin ortalaması olan 2,18 ($t = 17,943$; $p < 0,001$) ise; orta noktadan anlamlı düzeyde düşük çıkmıştır. Ayrımcılık alanlarına ilişkin görüşlerin orta noktadan yüksek çıkması, örneklemin bu konudaki görüşünün kuvvetli olduğunu; düşük çıkması ise, örneklemin ayrımcılık yapıldığı fikrine bağlılığının daha zayıf olduğunu ifade etmektedir. Buna göre; işe seçim sürecinde ayrımcılık yapıldığına ilişkin görüşler, ücret ve kariyer gelişimine yönelik ayrımcılık yapıldığı fikrinden daha kuvvetlidir.

İşe seçim sürecinde ayrımcılık yapıldığını düşünen katılımcıların bu ayrımcılığın nedenlerine ilişkin değerlendirmelerinin ortalamaları dikkate alındığında; “bayanlar, ailelerine daha fazla zaman ayırmak zorundadırlar” şeklindeki ilk nedenin ortalaması 3,46 ($t = 22,979$; $p < 0,001$); “bayanlar, doğum izni gibi sosyal hakları talep ederler” şeklindeki son nedenin ortalaması 3,48 ($t = 26,248$; $p < 0,001$) olup; orta noktanın anlamlı şekilde üstünde çıkmıştır. “Bayanların teknik beceri düzeyleri düşüktür”, “bayanların fiziksel yeterlilikleri azdır” ve “bayanların eğitim düzeyleri düşüktür” şeklindeki diğer nedenlerin ortalamaları ise sırasıyla; 2,41 ($t = 18,667$; $p < 0,001$), 2,87 ($t = 22,920$; $p < 0,001$) ve 2,25 ($t = 15,482$; $p < 0,001$) olup; orta noktadan anlamlı şekilde düşük çıkmıştır.

Ücret konusunda ayrımcılık yapıldığını düşünen katılımcıların bu ayrımcılığın nedenlerine ilişkin değerlendirmelerinin ortalamaları dikkate alındığında; “bayanlar, aile reisi olamazlar”, “bayan çalışanların iş performansları, erkek meslektaşlarına oranla daha düşüktür” ve “bayan çalışanlar, erkek meslektaşlarına oranla daha düşük yönetim kademelerine uygun görülür ve bu kademeler de daha düşük ücretleri gerektirir” şeklindeki üç nedene ilişkin görüşlerin ortalaması sırasıyla; 2,63 ($t = 16,591$; $p < 0,001$), 2,49 ($t = 15,832$; $p < 0,001$) ve 2,49 ($t = 16,637$; $p < 0,001$) olup; orta noktadan anlamlı şekilde düşük çıkmıştır.

Kariyer gelişimi konusunda ayrımcılık yapıldığını düşünen katılımcıların bu ayrımcılığın nedenlerine ilişkin değerlendirmelerinin ortalamaları dikkate alındığında ise; “bayanlar ailevi sorumlulukları nedeniyle yönetici pozisyonlara gelmeye istekli değildir”, “yönetici tipleri erkeklere uygun kalıplar içinde oluşturulur” ve “astlar kadın yöneticilerle çalışmaktan hoşnut olmaz” şeklindeki üç nedene ilişkin görüşlerin ortalaması sırasıyla; 2,49 (t = 17,140; p < 0,001), 2,49 (t = 18,494; p < 0,001) ve 2,96 (t = 20,576; p < 0,001) olup; orta noktadan anlamlı şekilde düşük çıkmıştır. Ayrımcılık nedenlerine ilişkin ortalamaların orta noktadan düşük ya da yüksek çıkması, ayrımcılık alanlarında olduğu gibi, bu konulardaki görüşlerin daha kuvvetli ya da zayıf olması ile açıklanabilmektedir.

3.4.4. Demografik Değişkenlerin Çalışma Nedenleri ve Cinsiyet Ayrımcılığı Alanlarına Bakış Açısıyla İlişkisi

Konumuz gereği ve literatüre dayalı olarak verilen bilgiler doğrultusunda; başta cinsiyet olmak üzere farklı demografik değişkenlerin, çalışma nedenlerinin belirlenmesinde ve cinsiyet ayrımcılığı alanlarına ilişkin görüşlerde etkili olacağı varsayılmıştır. Aşağıda demografik değişkenlerin söz konusu alanlarla ilişkisini yansıtan analiz sonuçları yer almaktadır.

3.4.4.1. Demografik Değişkenlerin Çalışma Nedenleri İle İlişkisi

Cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, yetişme döneminde yaşanan yer, iş unvanı ve aylık gelir şeklindeki demografik değişkenlerin; katılımcıların iş hayatında bulunma nedenleri üzerinde etkili olup olmadıkları incelenmiştir.

A. Cinsiyet ve Çalışma Nedenleri

Kadınların ve erkeklerin; ekonomik zorunluluklar, ekonomik açıdan bağımsız olma, bir meslek ve yeni bir çevre edinme, meslekte ilerleme ve eğitime uygun bir iş fırsatıyla karşılaşma şeklindeki çalışma nedenlerine yönelik olarak farklılaşp farklılaşmadığına T testi (Independent Samples Test) ile bakılmıştır.

Yapılan analiz sonucunda kadınların ve erkeklerin, yalnızca “bir meslek ve yeni bir çevre edinme” şeklindeki çalışma nedeninde farklılaştığı saptanmıştır. Buna göre erkeklerin ortalamasının (4,30), kadınların ortalamasından (3,81) anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulunmuştur ($t = -2,638$; $p = ,010$; $F = 0,023$). Bu sonuçlar; erkeklerin, “bir meslek ve yeni bir çevre edinme” şeklindeki çalışma nedenine kadınlara nazaran daha fazla önem verdiğini göstermektedir (Erdoğan, 2003; 323-324).

Tablo 3.7, cinsiyete göre çalışma nedenlerinin ortalama ve standart sapmalarını göstermektedir.

Çalışma Nedenleri	Kadın (N=21)		Erkek (N=88)	
	Ortalama	Standart Sapma	Ortalama	Standart Sapma
Ekonomik Zorunluluklar	4,52	0,51	4,36	0,8
Ekonomik Açıdan Bağımsız Olma	4,24	0,89	4,33	0,83
Bir Meslek ve Yeni Bir Çevre Edinme	3,81	0,87	4,3	0,73
Meslekte İlerleme	3,95	0,97	4,25	1,01
Eğitime Uygun Bir İş Fırsatıyla Karşılaşma	3,86	0,79	3,94	1,13

Tablo 3.7: Cinsiyete Göre Çalışma Nedenlerinin Ortalama ve Standart Sapmaları

B. Yaş ve Çalışma Nedenleri

Çalışma nedenlerine yaklaşımda yaşa göre bir farklılık olup olmadığına Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way Anova) ile bakılmıştır.

Analiz sonucunda çıkan olasılık (F Probability) değerlerinin 0.05'ten büyük olması itibariyle yaş ile çalışma nedenleri arasında bir ilişki olmadığı kabul edilmiştir (Erdoğan, 2003; 330). Kadınların ve erkeklerin yaşlarına ilişkin ayrı ayrı değerlendirme yapıldığında ise; kadınlarda yaş gruplarının ikiye düştüğü görüldüğünden T testi (Independent Samples Test) uygulanmıştır. Gerek T testi, gerekse erkeklerin yaşlarına göre farklılaşma olup olmadığını belirlemek için gerçekleştirilen Tek Yönlü Varyans Analizi sonuçlarına göre, herhangi bir farklılaşma saptanamamıştır.

C. Eğitim Düzeyi ve Çalışma Nedenleri

Çalışma nedenlerine yaklaşımda eğitim düzeyine göre bir farklılık olup olmadığına Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way Anova) ile bakılmıştır.

Analiz sonucunda çıkan olasılık (F Probability) değerlerinin 0.05'ten büyük olması itibariyle eğitim düzeyi ile çalışma nedenleri arasında bir ilişki olmadığı kabul edilmiştir. Kadınların ve erkeklerin eğitim düzeylerine ilişkin ayrı ayrı değerlendirme yapıldığında ise; kadınlarda eğitim düzeyi gruplarının ikiye düştüğü görüldüğünden T testi (Independent Samples Test) uygulanmıştır. Gerek T testi, gerekse erkeklerin eğitim düzeylerine göre farklılaşma olup olmadığını belirlemek için gerçekleştirilen Tek Yönlü Varyans Analizi sonuçlarına göre, herhangi bir farklılaşma saptanamamıştır.

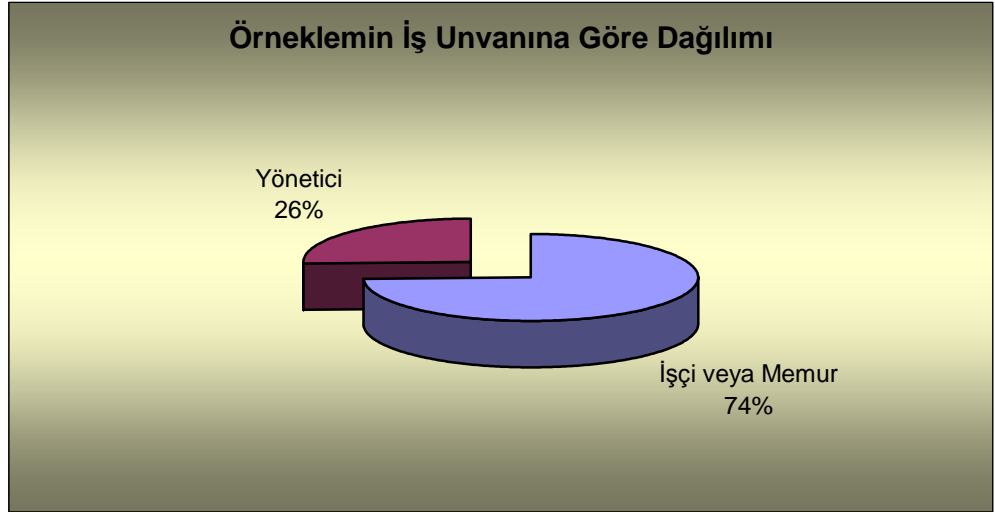
D. Yetişme Döneminde Yaşanılan Yer ve Çalışma Nedenleri

Çalışma nedenlerine yaklaşımda yetişme döneminde yaşanılan yere göre bir farklılık olup olmadığına Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way Anova) ile bakılmıştır.

Kadınların yetişme döneminde yaşadıkları yer ile erkeklerin yetişme döneminde yaşadıkları yerin çalışma nedenlerine verdikleri önem derecesinde etkili olup olmadığı ayrı ayrı incelenmiştir. Analiz sonucunda çıkan olasılık (F Probability) değerlerinin 0.05'ten büyük olması itibariyle yetişme döneminde yaşanılan yer ile çalışma nedenleri arasında bir ilişki olmadığı kabul edilmiştir.

E. İş Unvanı ve Çalışma Nedenleri

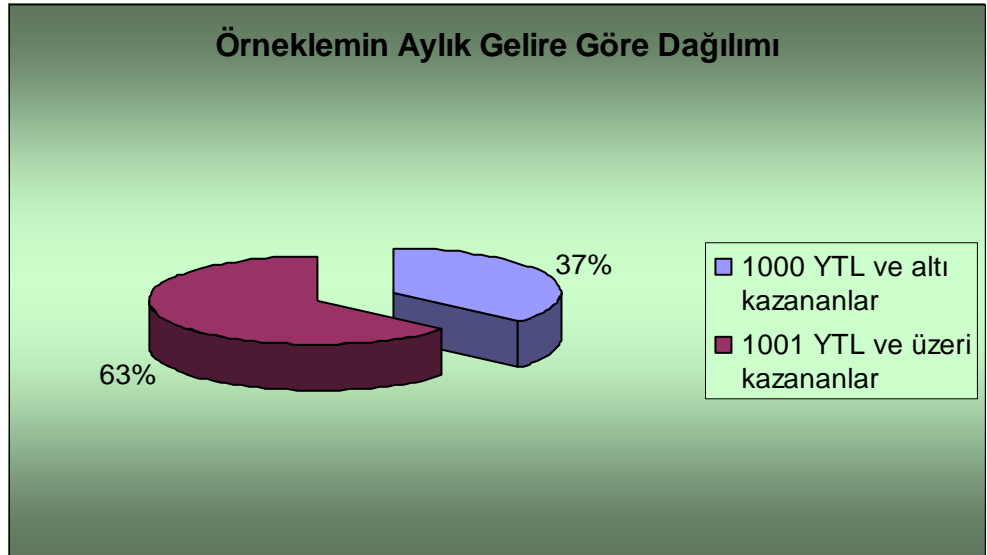
Orta veya üst kademe yöneticileri ile ilk kademe yöneticilerinin birleştirilmesi ile örneklem, işçi veya memurlar ile yöneticiler şeklinde iki gruba dönüştürülmüştür. İş unvanına ilişkin dağılım, Şekil 3.9'da görölmektedir. Söz konusu iki grubun çalışma nedenlerine yönelik olarak farklılaşıp farklılaşmadığına ise; T testi (Independent Samples Test) ile bakılmıştır. Bununla birlikte kadın katılımcılar arasında yönetici bulunmaması nedeniyle T testi, yalnızca erkek katılımcılar için gerçeleştirilmiştir. Yapılan analiz sonucunda erkeklerin iş unvanına göre çalışma nedenlerine verdikleri önem derecesinde farklılık saptanmamıştır.



Şekil 3.9: Örneklemin İş Unvanına Göre Dağılımı/İki Kategorili

F. Aylık Gelir ve Çalışma Nedenleri

Örneklemin aylık gelire göre dağılımında son üç grubun birleştirilmesi ile 1000 YTL ve altı kazananlar ile 1001 YTL ve üzeri kazananlar şeklinde iki grup oluşturulmuştur. Aylık gelire ilişkin dağılım, Şekil 3.10’da görülmektedir. Bu iki grubun çalışma nedenlerine yönelik olarak farklılaşıp farklılaşmadığı, T testi (Independent Samples Test) ile analiz edilmiştir.



Şekil 3.10: Örneklemin Aylık Gelire Göre Dağılımı/İki Kategorili

Kadınlar için yapılan analiz sonucunda iki grubun yalnızca “bir meslek ve yeni bir çevre edinme” nedeninde farklılaştıkları saptanmıştır. Buna göre; 1000 YTL ve altı aylık gelire sahip olanların ortalaması (4,20), 1001 YTL ve üzeri aylık gelire sahip olanların ortalamasından (3,45) anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır ($t = 2,118$; $p = 0,048$; $F = 10,753$). Bu durum; düşük gelir düzeyine sahip kadınların, “bir meslek ve yeni bir çevre edinme” şeklindeki çalışma nedenine daha fazla önem verdiklerini göstermektedir.

Tablo 3.8, kadınların aylık gelirlerine göre çalışma nedenlerinin ortalama ve standart sapmalarını göstermektedir.

Çalışma Nedenleri	1000 YTL ve Altı (N = 10)		1001 YTL ve Üzeri (N = 11)	
	Ortalama	Standart Sapma	Ortalama	Standart Sapma
Ekonomik Zorunluluklar	4,50	0,53	4,55	0,52
Ekonomik Açıdan Bağımsız Olma	4,10	0,88	4,36	0,92
Bir Meslek ve Yeni Bir Çevre Edinme	4,20	0,42	3,45	1,04
Meslekte İlerleme	3,90	1,20	4,00	0,77
Eğitime Uygun Bir İş Fırsatıyla Karşılaşma	3,80	0,79	3,91	0,83

Tablo 3.8: Kadınların Aylık Gelirlerine Göre Çalışma Nedenlerinin Ortalama ve Standart Sapmaları

Erkekler için yapılan analiz sonucunda aylık gelire göre çalışma nedenlerine verdikleri önem derecesinde farklılık saptanmamıştır.

3.4.4.2. Demografik Değişkenlerin Cinsiyet Ayrımcılığı Alanları İle İlişkisi

Cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, yetişme döneminde yaşanan yer, iş unvanı ve aylık gelir şeklindeki demografik değişkenlerin; işe seçim, ücret ve kariyer gelişiminde cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılıp yapılmadığına ve yapılması halinde bunun nedenlerine ilişkin görüşlerdeki etkisi incelenmiştir.

A. Cinsiyet ve Ayrımcılık Alanları

Kadınların ve erkeklerin, çalışma yaşamında ayrımcılığa ilişkin görüşler açısından farklılaşıp farklılaşmadığına T testi (Independent Samples Test) ile bakılmıştır. Bunun yanı sıra ayrımcılık yapıldığını düşünen katılımcıların bu ayrımcılığın nedenlerine ilişkin yaklaşımları da cinsiyetleri açısından aynı analize tabi tutulmuştur.

Cinsiyet ve İşe Seçim Ayrımcılığı

Yapılan analiz sonucunda kadınların ve erkeklerin, “bayanlar, işe seçim sürecinde cinsiyetlerinden kaynaklanan olumsuzluklarla karşılaşmaktadırlar” görüşüne yaklaşımlarında farklılaştıkları saptanmıştır. Buna göre; kadınların ortalamasının (3,81), erkeklerin ortalamasından (2,82) anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulunmuştur ($t = 2,884$; $p = 0,005$; $F = 9,478$). Bu sonuç; kadınların, işe seçim sürecinde cinsiyet ayrımcılığı fikrine daha fazla katıldıklarını göstermektedir.

Tablo 3.9, cinsiyete göre işe seçim ayrımcılığı görüşünün ortalama ve standart sapmalarını göstermektedir.

Bayanlar, işe seçim sürecinde ayrımcılığa uğramaktadır	Ortalama	Standart Sapma
KADIN	3,81	1,17
ERKEK	2,82	1,47

Tablo 3.9: Cinsiyete Göre İşe Seçim Ayrımcılığı Görüşünün Ortalama ve Standart Sapmaları

Tablo 3.10 ise, işe seçim sürecinde yaşanan ayrımcılığın nedenlerine ilişkin sonuçları içermektedir. Bu bulgulara göre kadınlar ve erkekler, beş neden arasından “bayanların teknik beceri düzeyleri düşüktür” ve “bayanların fiziksel yeterlilikleri azdır” görüşlerinde farklılaşmışlardır.

“Bayanların teknik beceri düzeyleri düşüktür” görüşüne ilişkin olarak; erkeklerin ortalamasının (2,61), kadınların ortalamasından (1,75) anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptanmıştır ($t = -2,925$; $p = 0,004$; $F = 12,346$). “Bayanların fiziksel yeterlilikleri azdır” görüşünde de erkeklerin ortalamasının (3,06), kadınların ortalamasından (2,25) anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulunmuştur ($t = -2,826$; $p = 0,006$; $F = 16,938$). Her iki sonuç da; erkeklerin bu görüşlere daha fazla katıldıklarını göstermektedir.

İşe Seçim Ayrımcılık Nedenleri	Kadın (N=20)		Erkek (N=67)	
	Ortalama	Standart Sapma	Ortalama	Standart Sapma
Bayanlar, ailelerine daha fazla zaman ayırmak zorundadır	3,30	1,49	3,51	1,39
Bayanların teknik beceri düzeyleri düşüktür	1,75	0,79	2,61	1,24
Bayanların fiziksel yeterlilikleri azdır	2,25	0,79	3,06	1,20
Bayanların eğitim düzeyleri düşüktür	2,05	1,57	2,31	1,29
Bayanlar "doğum izni" gibi sosyal hakları talep ederler	3,75	1,29	3,40	1,22

Tablo 3.10: Cinsiyete Göre İşe Seçim Ayrımcılığı Nedenlerinin Ortalama ve Standart Sapmaları

Cinsiyet ve Ücret Ayrımcılığı

Yapılan analiz sonucunda kadınların ve erkeklerin, “ücret konusunda bayanlar, cinsiyetlerinden dolayı haksızlığa uğramaktadırlar” görüşüne yaklaşımlarında farklılık saptanmamıştır.

Tablo 3.11 ise, ücrete ilişkin olarak yapılan ayrımcılığın nedenlerine ilişkin bulguları belirtmektedir. Bu bulgulara göre kadınlar ve erkekler, üç neden arasından “bayanlar, aile reisi olamazlar” ve “bayan çalışanların iş performansları, erkek meslektaşlarına oranla daha düşüktür” görüşlerinde farklılaşmışlardır.

“Bayanlar, aile reisi olamazlar” görüşüne ilişkin olarak; erkeklerin ortalamasının (2,87), kadınların ortalamasından (1,86) anlamlı olarak yüksek olduğu görülmüştür ($t = -2,878$; $p = 0,006$; $F = 10,710$). Aynı şekilde “bayan çalışanların iş performansları, erkek meslektaşlarına oranla daha düşüktür” görüşünde de erkeklerin ortalamasının (2,78), kadınların ortalamasından (1,57) anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptanmıştır ($t = -3,578$; $p = 0,001$; $F = 22,829$). Söz konusu bulgulara bağlı olarak; erkeklerin, her iki görüşe de daha fazla katıldıkları söylenebilmektedir.

Ücret Ayrımcılık Nedenleri	Kadın (N=14)		Erkek (N=45)	
	Ortalama	Standart Sapma	Ortalama	Standart Sapma
Bayanlar, aile reisi olamazlar	1,86	0,77	2,87	1,24
Bayan çalışanların iş performansları, erkek meslektaşlarına oranla daha düşüktür	1,57	0,51	2,78	1,22
Bayan çalışanlar, erkek meslektaşlarına oranla daha düşük yönetim kademelerine uygun görülür ve bu kademeler de daha düşük ücretleri gerektirir	2,36	1,22	2,53	1,14

Tablo 3.11: Cinsiyete Göre Ücret Ayrımcılığı Nedenlerinin Ortalama ve Standart Sapmaları

Cinsiyet ve Kariyer Gelişimi Ayrımcılığı

Yapılan analiz sonucunda kadınların ve erkeklerin, “kariyer gelişimi konusunda bayanlar, cinsiyetlerinden dolayı haksızlığa uğramaktadırlar” görüşüne yaklaşımlarında farklılaştıkları saptanmıştır. Buna göre; kadınların ortalamasının (2,90), erkeklerin ortalamasından (2,01) anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptanmıştır

($t = 3,001$; $p = 0,003$; $F = 4,479$). Bu sonuç; kadınların, kariyer gelişiminde cinsiyet ayrımcılığı fikrine daha fazla katıldıklarını göstermektedir.

Tablo 3.12, cinsiyete göre kariyer gelişimi ayrımcılığı görüşünün ortalama ve standart sapmalarını göstermektedir.

Bayanlar, kariyer gelişiminde ayrımcılığa uğramaktadır	Ortalama	Standart Sapma
KADIN	2,90	1,41
ERKEK	2,01	1,18

Tablo 3.12: Cinsiyete Göre Kariyer Gelişimi Ayrımcılığı Görüşünün Ortalama ve Standart Sapmaları

Tablo 3.13’de ise; kariyer gelişimine yönelik olarak gerçekleştirilen ayrımcılığın nedenlerine ilişkin bulgular yer almaktadır. Bu bulgulara göre kadınlar ve erkekler, üç neden arasından “yönetici tipleri erkeklere uygun kalıplar içinde oluşturulur” ve “astlar kadın yöneticilerle çalışmaktan hoşnut olmaz” görüşlerinde farklılaşmışlardır.

“Yönetici tipleri erkeklere uygun kalıplar içinde oluşturulur” görüşüne ilişkin olarak; kadınların ortalamasının (3,18), erkeklerin ortalamasından (2,27) anlamlı olarak yüksek olduğu görülmüştür ($t = 3,075$; $p = 0,003$; $F = 1,967$). “Astlar kadın yöneticilerle çalışmaktan hoşnut olmaz” görüşünde de kadınların ortalaması (3,59), erkeklerin ortalamasından (2,75) anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır ($t = 2,620$; $p = 0,011$; $F = 2,369$). Bu sonuçlar doğrultusunda; kadınların her iki görüşe de daha fazla katıldıkları söylenebilmektedir.

Kariyer Gelişimi Ayrımcılık Nedenleri	Kadın (N=17)		Erkek (N=52)	
	Ortalama	Standart Sapma	Ortalama	Standart Sapma
Bayanlar, ailevi sorumlulukları nedeniyle yönetici pozisyonlara gelmeye istekli değildir	2,59	1,23	2,46	1,21
Yönetici tipleri erkeklere uygun kalıplar içinde oluşturulur	3,18	1,13	2,27	1,03
Astlar kadın yöneticilerle çalışmaktan hoşnut olmaz	3,59	1,00	2,75	1,19

Tablo 3.13: Cinsiyete Göre Kariyer Gelişimi Ayrımcılığı Nedenlerinin Ortalama ve Standart Sapmaları

B. Yaş ve Ayrımcılık Alanları

Kadınların yaşları ile erkeklerin yaşlarının, bayanların olumsuz ayrımcılık yaşamalarına ve bu ayrımcılığın nedenleri konusuna ilişkin görüşlerde etkili olup olmadığı ayrı ayrı incelenmiştir. Kadınlarda yaş gruplarının ikiye düştüğü görüldüğünden kadınların yaşları ile ayrımcılık alanları arasındaki ilişki T testi (Independent Samples Test) ile analiz edilmiştir. Gerek T testi, gerekse erkeklerin yaşlarına göre farklılaşma olup olmadığını belirlemek için gerçekleştirilen Tek Yönlü Varyans Analizi sonuçlarına göre, herhangi bir farklılaşma saptanamamıştır.

C. Eğitim Düzeyi ve Ayrımcılık Alanları

Kadınların eğitim düzeyleri ile erkeklerin eğitim düzeylerinin, bayanların olumsuz ayrımcılık yaşamalarına ve bu ayrımcılığın nedenleri konusuna ilişkin görüşlerde etkili olup olmadığı ayrı ayrı incelenmiştir. Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way Anova) sonucunda erkeklerin eğitim düzeyine göre herhangi bir

farklılık saptanmamıştır. Kadınların eğitim düzeylerinin iki grupta toplanması nedeniyle; kadınların eğitim düzeylerine göre ayrımcılık alanlarında farklılık olup olmadığı T testi (Independent Samples Test) ile sınıanmıştır. Analiz sonucunda kadınların eğitim düzeylerine göre; “bayanların eğitim düzeyleri düşüktür” ve “bayan çalışanlar, erkek meslektaşlarına oranla daha düşük yönetim kademelerine uygun görülür ve bu kademeler de daha düşük ücretleri gerektirir” görüşlerinde anlamlı düzeyde farklılaştıkları görülmüştür. Söz konusu görüşlerden ilki, işe seçim sürecinde yapılan ayrımcılık nedenlerinden biri iken; ikinci görüş ise, ücret ayrımcılığına yönelik nedenler grubunda yer almaktadır. “Bayanların eğitim düzeyleri düşüktür” görüşüne ilişkin olarak; üniversite ve üstü eğitim düzeyinde olan kadınların ortalamasının (3,17), lise düzeyinde olan kadınların ortalamasından (1,57) anlamlı şekilde yüksek olduğu saptanmıştır ($t = -2,303$; $p = 0,033$; $F = 10,687$). Bu durum, yüksek eğitilmiş kadınların söz konusu görüşe daha fazla katıldıklarını göstermektedir. “Bayan çalışanlar, erkek meslektaşlarına oranla daha düşük yönetim kademelerine uygun görülür ve bu kademeler de daha düşük ücretleri gerektirir” görüşünde ise; lise düzeyinde olan kadınların ortalamasının (3,14), üniversite ve üstü eğitim düzeyinde olan kadınların ortalamasından (1,57) anlamlı şekilde yüksek olduğu saptanmıştır ($t = 3,132$; $p = 0,009$; $F = 7,375$). Bu sonuç ise; daha düşük eğitim düzeyine sahip kadınların bu görüşe daha fazla katıldıklarını göstermektedir.

Tablo 3.14, kadınların eğitim düzeyine göre farklılık gösteren ayrımcılık nedenlerinin ortalama ve standart sapmalarını göstermektedir.

Ayrımcılık Nedenleri	Lise		Üniversite ve Üstü	
	Ortalama	Standart Sapma	Ortalama	Standart Sapma
Bayanların eğitim düzeyleri düşüktür	1,57	1,09	3,17	2,04
Bayan çalışanlar, erkek meslektaşlarına oranla daha düşük yönetim kademelerine uygun görülür ve bu kademeler de daha düşük ücretleri gerektirir	3,14	1,21	1,57	0,53

Tablo 3.14: Kadınların Eğitim Düzeyine Göre Ayrımcılık Nedenlerinin Ortalama ve Standart Sapmaları

D. Yetişme Döneminde Yaşanılan Yer ve Ayrımcılık Alanları

Kadınların yetişme döneminde yaşadıkları yer ile erkeklerin yetişme döneminde yaşadıkları yerin, bayanların olumsuz ayrımcılık yaşamalarına ve bu ayrımcılığın nedenleri konusuna ilişkin görüşlerde etkili olup olmadığı Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way Anova) ile ayrı ayrı incelenmiştir. Analiz sonucunda çıkan olasılık (F Probability) değerlerinin 0.05'ten büyük olması itibariyle yetişme döneminde yaşanılan yer ile ayrımcılık alanları ve nedenleri arasında bir ilişki olmadığı kabul edilmiştir.

E. İş Unvanı ve Ayrımcılık Alanları

İşçi veya memurlar ile yöneticiler şeklinde oluşturulan iki grubun, bayanların olumsuz ayrımcılık yaşamalarına ve bu ayrımcılığın nedenleri konusuna ilişkin görüşlere yönelik olarak farklılaşıp farklılaşmadığına T testi (Independent Samples Test) ile bakılmıştır. Bununla birlikte kadın katılımcılar arasında yönetici bulunmaması nedeniyle T testi, yalnızca erkek katılımcılar için gerçekleştirilmiştir. Yapılan analiz sonucunda erkeklerin iş unvanları ile ayrımcılık alanları ve nedenleri arasında bir ilişki olmadığı kabul edilmiştir.

F. Aylık Gelir ve Ayrımcılık Alanları

1000 YTL ve altı kazananlar ile 1001 YTL ve üzeri kazananlar şeklinde oluşturulan iki grubun, bayanların olumsuz ayrımcılık yaşamalarına ve bu ayrımcılığın nedenleri konusuna ilişkin görüşlere yönelik olarak farklılaşıp farklılaşmadığı da T testi (Independent Samples Test) ile analiz edilmiştir.

Analiz sonucunda kadınların aylık gelirlerine göre; “bayanların eğitim düzeyleri düşüktür” ve “bayan çalışanlar, erkek meslektaşlarına oranla daha düşük yönetim kademelerine uygun görülür ve bu kademeler de daha düşük ücretleri gerektirir” görüşlerinde anlamlı düzeyde farklılaştıkları görülmüştür. Söz konusu görüşlerden ilki, işe seçim sürecinde yapılan ayrımcılık nedenlerinden biri iken; ikinci görüş ise, ücret ayrımcılığına yönelik nedenler grubunda yer almaktadır. “Bayanların eğitim düzeyleri düşüktür” görüşüne ilişkin olarak; 1001 YTL ve üzeri aylık gelire sahip olan kadınların ortalamasının (2,80), 1000 YTL ve altı aylık gelire sahip olan kadınların ortalamasından (1,30) anlamlı şekilde yüksek olduğu saptanmıştır ($t = -2,382$; $p = 0,028$; $F = 54,596$). Bu durum, yüksek gelirli kadınların söz konusu görüşe daha fazla katıldıklarını göstermektedir. “Bayan çalışanlar, erkek meslektaşlarına oranla daha düşük yönetim kademelerine uygun görülür ve bu kademeler de daha düşük ücretleri gerektirir” görüşünde ise; 1000 YTL ve altı aylık gelire sahip olan kadınların ortalamasının (3,20), 1001 YTL ve üzeri aylık gelire sahip olan kadınların ortalamasından (1,89) anlamlı şekilde yüksek olduğu

saptanmıştır ($t = 2,201$; $p = 0,048$; $F = 1,508$). Bu sonuç ise; daha düşük gelire sahip kadınların bu görüşe daha fazla katıldıklarını göstermektedir. Erkekler için yapılan analiz sonucunda aylık gelir ile ayrımcılık alanları ve nedenleri arasında bir ilişki olmadığı kabul edilmiştir.

Tablo 3.15, kadınların aylık gelir düzeyine göre farklılık gösteren ayrımcılık nedenlerinin ortalama ve standart sapmalarını göstermektedir.

Ayrımcılık Nedenleri	1000 YTL ve Altı		1001 YTL ve Üzeri	
	Ortalama	Standart Sapma	Ortalama	Standart Sapma
Bayanların eğitim düzeyleri düşüktür	1,30	0,48	2,80	1,93
Bayan çalışanlar, erkek meslektaşlarına oranla daha düşük yönetim kademelerine uygun görülür ve bu kademeler de daha düşük ücretleri gerektirir	3,2	1,30	1,89	0,93

Tablo 3.15: Kadınların Aylık Gelir Düzeyine Göre Ayrımcılık Nedenlerinin Ortalama ve Standart Sapmaları

3.4.5. Çalışma Yaşamında Cinsiyet Ayrımcılığını Destekleyen Diğer Bulgular

Aşağıda; gerçekleştirilen araştırma sonucu “çalışma yaşamında cinsiyet” konusuna ilişkin olarak elde edilen ve bakış açısını kuvvetlendiren diğer bulgular yer almaktadır.

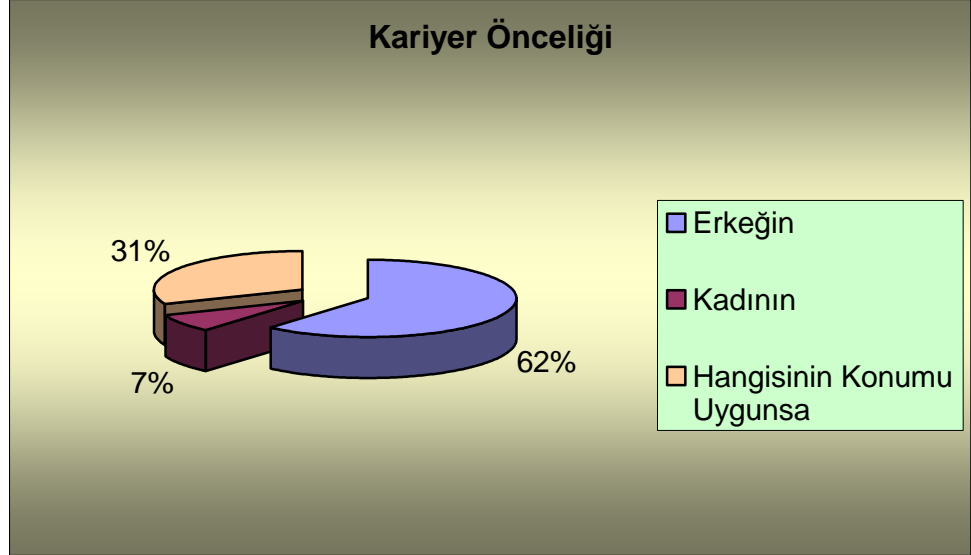
3.4.5.1. Kariyer Gelişiminde Cinsiyet Önceliği Görüşleri

Tablo 3.16, eşlerden hangisinin kariyerinin öncelik taşıması gerektiği sorusuna verilen cevapların sayısı ve yüzdelere göstermektedir.

	n	%
ERKEĞİN	67	62
KADININ	8	7
HANGİSİNİN KONUMU UYGUNSA	34	31

Tablo 3.16: Kariyer Önceliği Tercihi

Yukarıdaki tabloda belirtildiği gibi 109 katılımcının 67'si (% 62'si) erkeklerin, 8'i (% 7'si) ise; kadınların kariyer önceliğine sahip olması gerektiğini düşünmektedir. İki oran arasında büyük bir fark olması ve “hangisinin konumu uygunsa” gibi bir seçeneğe dahi % 31 oranında, diğer bir deyişle kariyer önceliğinin erkeğin olması gerektiğini düşünenlerin yaklaşık yarısı düzeyinde katılımda bulunulması, çalışma yaşamındaki erkek egemen görüşü son derece destekler niteliktedir. Şekil 3.11 de, Tablo 3.16'da verilen bilgileri şekil düzeyinde göstermektedir.



Şekil 3.11: Kariyer Önceliği Tercihi

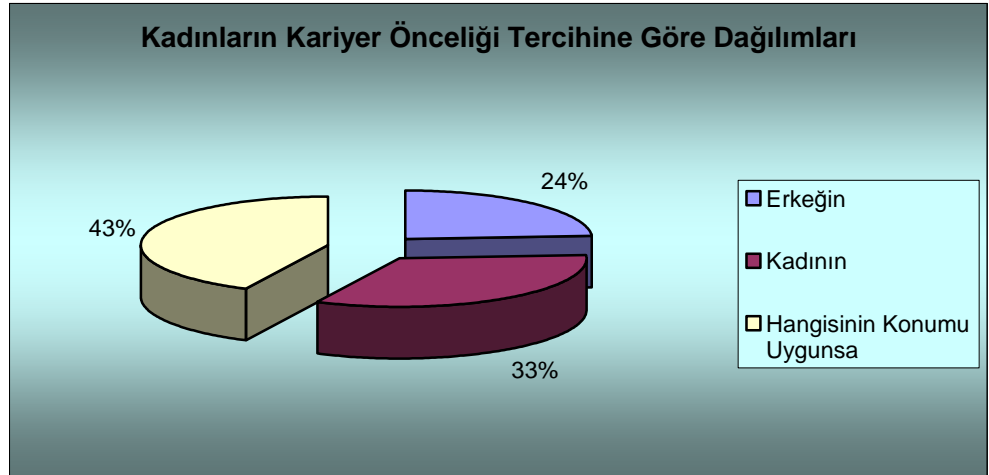
Kariyer önceliğine ilişkin oranların, cinsiyete göre dağılımı da önemli bir bakış açısı sunmaktadır. Buna göre Tablo 3.17, kadınların ve erkeklerin söz konusu soruya verdiği yanıtların sayı ve yüzdelerini ifade etmektedir.

	KADIN		ERKEK	
	n	%	n	%
Erkeğin	5	24	62	71
Kadının	7	33	1	1
Hangisinin Konumu Uygunsa	9	43	25	28

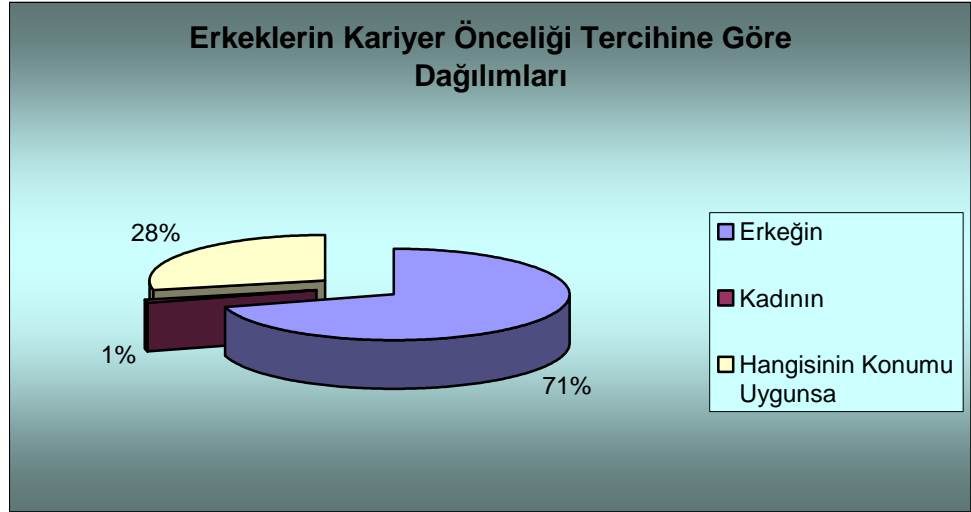
Tablo 3.17: Kariyer Önceliği Tercihinin Cinsiyetlere Göre Dağılımı

Tablo 3.17'den görüldüğü gibi; kadınların % 43'ü, konumu uygun olan kişinin kariyerinin öncelik taşıması gerektiğini düşünürken; erkeklerde bu oran, % 28'e düşmektedir. Kadınların kariyerinin öncelik taşıması gerektiğini düşünenler, hemcinsleri arasında % 33; erkekler arasında ise, yalnızca % 1 paya sahiptir. Erkeklerin % 71 gibi çok önemli bir kısmı, yine erkeklerin kariyerinin öncelik taşıması gerektiğine inanırken; kadınlarda bu oran, % 24'tür. Bu sonuçlar, erkeklerin örgüt yaşamını ataerkil zihniyetle tanımlayışına önemli bir örnek teşkil etmektedir.

Şekil 3.12 ve 3.13, kadınlara ve erkeklere ilişkin kariyer önceliği dağılımlarını göstermektedir.



Şekil 3.12: Kadınların Kariyer Önceliği Tercihine Göre Dağılımları



Şekil 3.13: Erkeklerin Kariyer Önceliği Tercihine Göre Dağılımları

3.4.5.2. Kadınların ve Erkeklerin İş Unvanı ve Aylık Gelire Göre Dağılımı

Araştırmanın örneklemini oluşturan kadın ve erkeklerin, iş unvanı ve aylık gelir değişkenlerine göre dağılımları; çalışma kapsamında yer alan kariyer gelişimi ve ücret konularına yönelik fikir sunmaktadır. Tablo 3.18 ve 3.19, bu konu ile ilgili sayı ve yüzdeleri göstermektedir.

İş Unvanı	KADIN		ERKEK	
	n	%	n	%
İşçi veya Memur	21	100	60	68
İlk Kademe Yöneticisi	0	0	20	23
Orta veya Üst Kademe Yöneticisi	0	0	8	9

Tablo 3.18: Kadınların ve Erkeklerin İş Unvanına Göre Dağılımları

Yukarıdaki tablodan görüldüğü gibi; kadın katılımcıların tamamı işçi veya memur iken; erkeklerin % 23'ü ilk kademe yöneticisi, % 9'u orta veya üst kademe yöneticisi unvanına sahiptir.

Aylık Gelir	KADIN		ERKEK	
	n	%	n	%
501-1000	10	48	30	34
1001-1500	11	52	51	58
1501-2000	0	0	5	6
2001 ve üstü	0	0	2	2

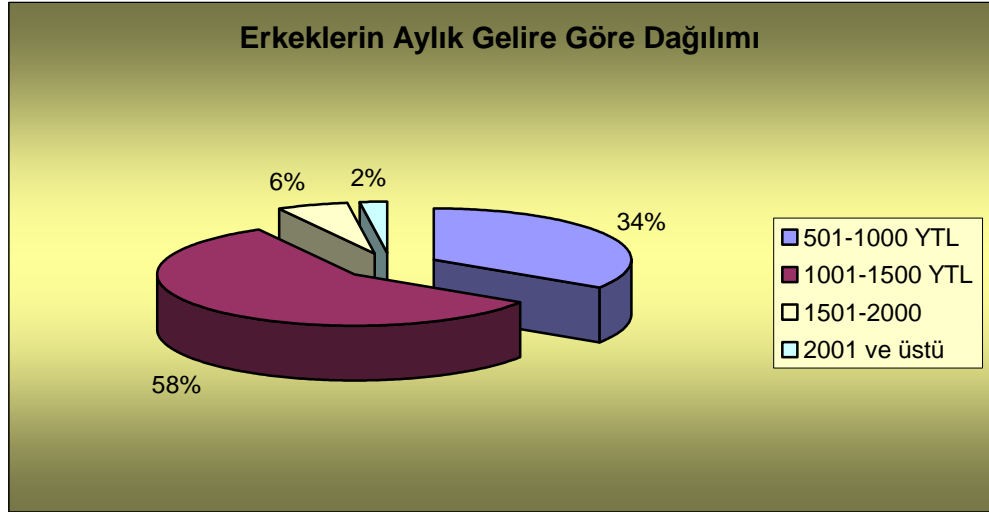
Tablo 3.19: Kadınların ve Erkeklerin Aylık Gelire Göre Dağılımları

Tablo 3.19’da belirtildiği gibi; kadınların % 48’i, erkeklerin ise % 34’ü 501-1000 YTL aylık gelir aralığında yer almaktadır. 1001-1500 YTL aralığı için söz konusu oranlar kadınlarda % 52, erkeklerde ise % 58 şeklindedir. Son iki grup içerisinde kadın katılımcı yer almaz iken; erkeklerin % 6’sı 1501-2000 YTL aralığında bulunmakta, % 2’si ise 2001 YTL ve üstü aylık gelire sahip olmaktadır.

Kadınların ve erkeklerin aylık gelire ilişkin dağılımları, aşağıda şekillerle de gösterilmektedir.



Şekil 3.14: Kadınların Aylık Gelire Göre Dağılımı



Şekil 3.15: Erkeklerin Aylık Gelire Göre Dağılımı

3.4.5.3. Kadınların ve Erkeklerin Çalışma Yaşamlarından Memnuniyeti

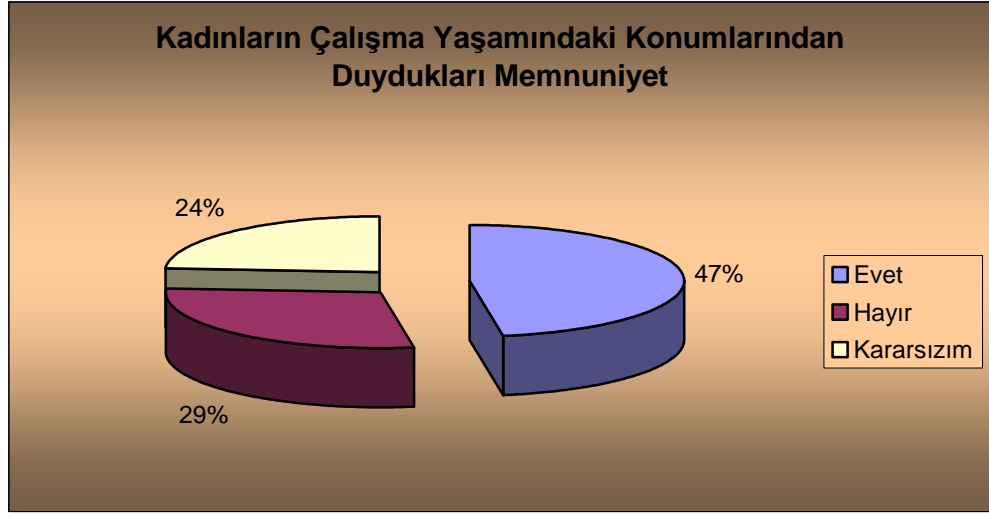
Tablo 3.20, kadınların ve erkeklerin çalışma yaşamındaki konumlarından duydukları memnuniyete ilişkin sonuçları göstermektedir.

Memnuniyet	KADIN		ERKEK	
	n	%	n	%
Evet	10	47	71	81
Hayır	6	29	8	9
Kararsızım	5	24	9	10

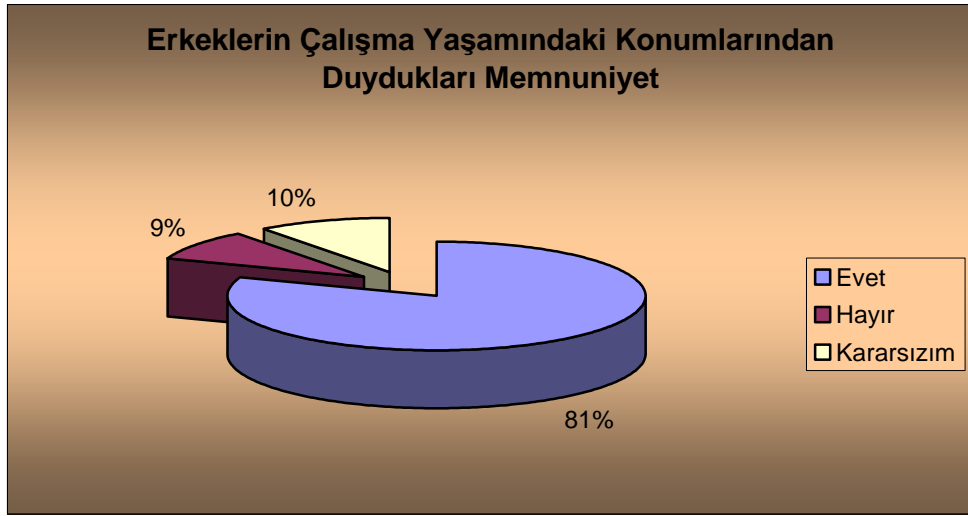
Tablo 3.20: Kadınların ve Erkeklerin Çalışma Yaşamındaki Konumlarından Duydukları Memnuniyet

Erkek katılımcıların % 81'i, çalışma yaşamındaki konumlarından memnun olduklarını ifade etmişlerdir. Kadınlarda ise söz konusu oran, % 47 olup; erkeklerin oldukça gerisinde yer almaktadır. Bununla birlikte kadınların % 29'u, çalışma hayatındaki konumlarından memnun olmadıklarını belirtmişlerdir. Erkeklerin ise yalnızca % 9'u, çalışma yaşamındaki konumlarından memnun değildir. Bu konu ile ilgili olarak kesin bir karara varamamış katılımcılar, kadınlarda % 24; erkeklerde % 10'luk bir paya sahiptir.

Şekil 3.16 ve 3.17, kadınların ve erkeklerin çalışma yaşamından duydukları memnuniyeti oranlarla göstermektedir.



Şekil 3.16: Kadınların Çalışma Yaşamındaki Konumlarından Duydukları Memnuniyet



Şekil 3.17: Erkeklerin Çalışma Yaşamındaki Konumlarından Duydukları Memnuniyet

SONUÇ VE ÖNERİLER

Günümüze değin sayısız çalışmaya konu olmuş cinsiyet olgusu, pek çok araştırmacı tarafından fizyolojik temelli olarak incelenmiş; söz konusu araştırmacılar, kadın-erkek eşitsizliğinin temelinde yatan faktörü kadının yaratılışındaki farklılık olarak nitelendirmişlerdir. Fizyolojik farklılıkları beyne dayandıran fikirlere göre beyin, sağ ve sol hemisfer olarak ele alınmış; iki hemisferin işlevlerinin gelişmesinin ise, kadınlarda daha zayıf olduğu kabul edilmiştir. Beynin yanı sıra cinsiyet hormonlarının da, kadın ve erkeklerin davranışsal ve bilişsel süreçlerinde fizyolojik farklılıklara sebep olduğu öne sürülmüştür (Dökmen, 2004; 42-44). Özellikle kadının doğurganlığı nedeniyle sahip olduğu farklı vücut özelliklerinin, onun hem ev çevresinde tutulmasına hem de fiziksel güç gerektiren işlerde çalıştırılmamasına neden olması; erkek egemen düzeni tam olarak ifade eden “toplumsal cinsiyet” kavramının kullanılmasına neden olmuştur (Onur ve Koyuncu, 2004; 34).

Sosyal ve kültürel bir kurgu olan “toplumsal cinsiyet rolleri” terimi ise, geleneksel olarak kadınlara ve erkeklerle ilişkili olduğu kabul edilen rolleri ifade etmektedir (Onaran, Büker ve Bir, 1998; 2-4 ve Dökmen, 2004; 4-16). Söz konusu rollerin tarihsel gelişimi incelendiğinde; toplumsal ve cinsel ilişkilerin ortaklaşa üretim ve ortak mülkiyet uygulaması sonucu eşitlikçi bir nitelik gösterdiği yabancı toplumlardaki kadınların, sosyal hayattaki üst düzey konumlarını ekonomik etkinliklerin güce dayanmaya başlamasıyla kaybettikleri görülmektedir (Reed, 1994; 12-13). Anaerkillikten ataerkilliğe geçiş döneminde kadın olan tanrıların yerini dahi erkekler almıştır (Reed, 1994; 195).

Bu noktada toplumsal cinsiyet rollerinin oluşumunda etkisi olan faktörler büyük önem taşımaktadır. Aile; kadının eve bağlılık ve annelik, erkeğin ev reisliği ve ailenin diğer üyelerinden sorumlu olma şeklindeki toplumsal cinsiyet rollerini kazandıran en önemli kurumdur. Söz konusu rolleri geliştiren etmenlerden eğitim kurumları da, ailede kazanılan rollerin devamını sağlamakta ve tüm düzeylerinde az farklarla da olsa daha yüksek oranda erkek öğrenci bulundurmaktadır (DİE, 1999-2004; 103). Aile ve eğitimin yanı sıra kültürel ortamın, toplumsal cinsiyet rolleri

üzerindeki etkisi yadsınmamaktadır. Nitekim insanların belirli bir tabandaki ortak noktalarda buluşarak bir arada yaşama koşulları oluşturmaları ile meydana gelen kültürel ortam, toplumsal cinsiyet rollerini geliştiren diğer bir etmen olan kişiliğin kazanılmasında da temel süreçtir (Usal, 2000; 100-102). Kadın ve erkeklere biçilen toplumsal rollerin dini değerlerden etkilenişi de, göz ardı edilmemesi gereken konulardan biridir.

Dünya ülkelerinde tarihsel süreç çerçevesinde cinsiyete ilişkin pek çok girişimde bulunulmuştur. Ülkemizde ise; konuya ilişkin siyasal ve hukuksal düzenleme süreçleri, Cumhuriyet'in İlanı ve Medeni Kanun'un kabulü ile başlamıştır (Yeşilorman, 2001; 277 ve Koyuncuoğlu, 1998; 58-63). Bununla birlikte söz konusu girişimler sayesinde kadınlara sağlanan medeni haklar ve seçme-seçilme gibi siyasi haklar dahi, pek çok ülkede olduğu gibi eşitsizliğin ortadan kalkmasında yeterli olmamıştır. Cinsiyetle ilgili insani gelişme endeksinde üst sıralarda yer alan ülkelerde dahi kadın kazancının erkek kazancından düşük olması ve Türkiye'nin de aralarında yer aldığı pek çok ülkede kadın parlamenter sayısının oldukça az olması, bu durumun en önemli göstergelerindendir.

Yukarıda sözü edilen toplumsal cinsiyet rollerinin çalışma yaşamına yansması da konu ile ilgili önemli bir bakış açısı sunmaktadır. Endüstri Devrimi'nin yarattığı bir yenilik olarak belirli bir ücret karşılığı çalışmaya başlayan kadınlar (Budak, Doğan ve Harlak, 1991; 85), söz konusu dönemde dahi ayrımcılığa tabi tutulmuşlardır (Camcı, 2004; 79). Bu gelişmeler ve çalışan kadının aile içinde de yüklendiği sorumluluklar, kadınların çalışma hayatına ilişkin hukuki statülerinin düzenlenmesini gerekli kılmıştır (Narmanlıoğlu, 1986; 147).

Bu düzenlemeler doğrultusunda kadın işçiye doğumdan önce ve doğumdan sonra hem kendisinin hem de doğacak çocuğun hayatını ve sağlığını korumak amacıyla birtakım haklar tanınmıştır (Senyen-Kaplan, 1999; 95). Bununla birlikte örgütsel yaşamda karşılaşılan cinsiyet ayrımcılıkları, İş Kanunu ile ilgili düzenlemelerin uygulamada yeterince yerine getirilmediğini göstermektedir. 2000 ve 2004 yılları arasında cinsiyete göre işgücüne katılma oranlarını belirten veriler; söz

konusu oranın erkeklerde % 70, kadınlarda % 25 civarında olduğunu göstererek çalışma yaşamındaki ayrımcılığa önemli bir örnek teşkil etmektedir (DİE, 2004; 6).

Bununla birlikte çalışma yaşamında cinsiyete dayalı ayrımcılığın yaşandığı alanlar; meslek yönelimi, işe eleman alımı, ücret ve kariyer gelişimi olarak belirlenebilmektedir. Meslek yöneliminde cinsiyet ayrımcılığına değinildiğinde; kadınların hem teknik beceriye hem de bir iş kurmak ve yönetmek için yeterli deneyim ve özgüvene sahip olmadıkları ileri sürülmektedir (Kasnakoğlu ve Dikbayır, 2002; 352 ve Çakıcı, 2004; 54). Bunun yanı sıra kadınlar; toplumsal yaşamın kendilerine yüklediği roller olan annelik ve ev kadınlığı görevlerini aksatmadan yerine getirebilmek için daha esnek zaman dilimlerinde çalışabilecekleri, bununla orantılı olarak daha az gelir getiren ve mesleki ilerlemenin de çok daha sınırlı kalacağı işleri seçmek durumunda kalmaktadırlar (Camcı, 2004; 106). Ayrıca fizyolojik cinsiyet farklılıkları ve toplumsal cinsiyet rolleri sonucu fiziksel güce dayanan ya da yüksek statülü ve yüksek ücretli işler erkeklere yakıştırılmaktadır (Bayhan, 2002; 34). Örneğin kanun yapıcı, üst düzey yönetici ve müdür statüsünde erkekler % 11 oranında yer alırken; kadınlar % 2'lik bir oranda kalmaktadırlar (DİE, 2004; 11).

İşe eleman alımında yaşanan cinsiyet ayrımcılığının ise ilk nedeni, kadınların fiziksel güç bakımından daha zayıf yapıda olduklarının düşünülmesidir. Ayrıca kadınların doğum öncesi ve sonrasında doğum iznine ihtiyaç duymaları ve kendilerine doğum ödenekleri sağlanması da, işgücünün dışında tutulmaları için önemli bir sebeptir (Camcı, 2004; 82-83). İkinci neden ise, toplumsal koşullanmalardır. Nitekim erkek ve kadın rolleri ile ilgili olan işbölümünün böyle olması gerektiğini söyleyen kadınların oranının fazla olması, “erkek egemen” söylemin kadınlarca da benimsendiğini ve sürdürüldüğünü göstermektedir (Camcı, 2004; 101).

Fizyolojik özellikler ve kadınların kazancının genellikle aile bütçesine katkı yapıcı nitelikte görülmesi, ücret konusunda cinsiyete dayalı ayrımcılığın nedenlerini belirtmektedir (Ecevit, 1998; 272). Ücretli ve yevmiyeli olarak ya da kendi hesabına

çalışan kişilerin daha yüksek oranlarını erkeklerin; ücretli aile işçilerinin ise; önemli bir kısmını kadınların oluşturması (KSSGM, 2006; 2-3), söz konusu alandaki ayrımcılığı kanıtlar niteliktedir.

Yukarıda belirtilen üç alanda olduğu gibi kariyer gelişiminde de kadınlar, dünyanın birçok ülkesinde erkeklere oranla daha fazla engelle karşılaşmaktadır. Buna ilişkin nedenler; kadınların çocuk büyütme için kariyer süreçlerini yavaşlatmaları veya durdurmaları, kadınların teknik ve yönetsel becerilerden yoksun olduklarının düşünülmesi, kadınlarda tepe yöneticilik için gerekli olan iş tecrübesi ve otoritesinin az olduğu inancı, kadınların duygusal olmaları nedeniyle yönetme becerisinden yoksun olduklarının düşünülmesi ve birçok zeki ve başarılı kadının örgütlerden ayrılıp kendi işyerlerini kurmaya başlamaları şeklindedir (Göçmen, 2004; 8 ve Budak, Aldemir ve Ataol, 2004; 224-225). Belediye başkanlığı, belediye meclis üyeliği ve il genel meclisi üyeliği gibi yerel yönetim pozisyonlarında ve üst ve orta düzey unvanlarda kadınların, erkeklerin oldukça gerisinde kalmaları, kariyer gelişimine ilişkin ayrımcılığın en önemli göstergelerindendir (KSSGM, 2006; 11).

Verilen teorik bilgilerin, diğer bir deyişle çalışma yaşamında cinsiyete ilişkin kavramsal boyutun uygulamadaki durumunun saptanması amacıyla Tarım Kredi Kooperatifi Ege Bölgesi çalışanlarının örneklem olarak seçildiği bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Demografik değişkenler, çalışma nedenleri, ayrımcılık alanları ve nedenleri, kariyer önceliği ile çalışma yaşamından duyulan memnuniyete ilişkin sorulardan oluşan anket; % 82'lik geri dönüş oranı ile (109 katılımcı) veri toplama aracı olarak kullanılmıştır.

Örneklem grubunun % 19'unu bayanlar, % 81'ini erkekler oluşturmaktadır. (Bu durum, örneklem seçimimizin nedenlerinden biri olan kadın katılımcıların sayısının düşük olabileceği yönündeki varsayımımızı doğrulamıştır). Toplam 109 kişiden oluşan söz konusu grubun yine % 19'u 26-35, % 72'si 36-45, % 9'u ise 46-55 yaş grubunda bulunmaktadır. Katılımcıların % 16'sı ilköğretim, % 56'sı lise ve % 28'i üniversite ve üstü eğitim düzeyindedir.

Medeni durum bakımından % 97 gibi çok büyük bir oran evlilerden oluşmakta, tüm katılımcılar içerisinde yalnızca 2 bekar, 1 dul veya boşanmış kişi bulunmaktadır. 1 ya da 2 çocuk sahibi olan kişiler %71, 3 ve üzeri sayıda çocuk sahibi olan kişiler % 24 ve çocuğu olmayan kişiler ise % 5'lik bir oranı temsil etmektedirler (Medeni durum ve çocuk sayısı değişkenlerine ilişkin dağılımda karşılaşılan sorun nedeniyle söz konusu değişkenler, analizlere dahil edilmemiştir).

Yetişme dönemlerinde % 39'u köyde, % 41'i ilçede, % 20'si kentte yaşamış örneklem grubunun; % 75'i işçi veya memur, % 18'i ilk kademe yöneticisi, % 7'si ise orta veya üst kademe yöneticisi olarak çalışmaktadır. Son olarak katılımcıların % 37'sinin 501-1000 YTL, % 56'sının 1001-1500 YTL, % 5'inin 1501-2000 YTL, % 2'sinin de 2001 YTL ve üzeri aylık geliri olduğu görülmektedir.

Çalışma nedenleri ile çalışma yaşamı ayrımcılık alanları ve nedenlerine yönelik grupların güvenilirlik analizi sonuçları, 0,70'in üzerinde çıkararak; çalışmamızın tutarlılığını desteklemiş; söz konusu grupları oluşturan her maddeye yönelik olarak gerçekleştirilen analiz sonucunda ise; madde toplam puan korelasyonları 0,20'nin altında olan bir değerle karşılaşılmadığından soru çıkarımına gidilmemiştir.

Çalışma nedenlerine ilişkin ölçek puanları değerlendirildiğinde; ekonomik zorunluluklar, ekonomik açıdan bağımsız olma, bir meslek ve yeni bir çevre edinme, meslekte ilerleme ve eğitime uygun bir iş fırsatıyla karşılaşma şeklindeki beş çalışma nedenine ilişkin ortalamaların da, orta değerden (3) anlamlı ölçüde yüksek olduğu bulunmuştur. Çalışma nedenlerine ilişkin ortalamaların orta noktadan yüksek çıkması, söz konusu nedenlerin örneklem açısından önemli olduğu sonucuna işaret etmektedir. Ayrımcılık alanlarında ise; işe seçim ayrımcılığının ortalaması orta noktadan anlamlı düzeyde yüksek çıkarken, ücret ve kariyer gelişimi ayrımcılığına ilişkin ortalama, orta noktadan anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur.

Demografik değişkenlerin çalışma nedenleri ile ilişkisinin belirlenmesi için gerçekleştirilen analizler sonucunda; kadınların ve erkeklerin, “bir meslek ve yeni bir evre edinme” şeklindeki çalışma nedeninde farklılaştığı saptanmıştır. Bu sonuç; erkeklerin, “bir meslek ve yeni bir evre edinme” şeklindeki çalışma nedenine kadınlara nazaran daha fazla önem verdiğini göstermiştir (Erdoğan, 2003; 323-324). Cinsiyetin yanı sıra aylık gelir değişkenine ilişkin bir bulgu da söz konusudur. Bununla birlikte örneklemin aylık gelire göre dağılımında son üç grubun birleştirilmesi ile 1000 YTL ve altı kazananlar ile 1001 YTL ve üzeri kazananlar şeklinde iki grup oluşturulmuştur. Erkeklerin aylık gelir düzeylerine göre çalışma nedenlerine verdikleri önem derecelerinde farklılık saptanmazken; 1000 YTL ve altı gelir düzeyine sahip kadınların, 1001 YTL ve üzeri kazancı olan kadınlara oranla “bir meslek ve yeni bir evre edinme” şeklindeki çalışma nedenine daha fazla önem verdikleri görülmüştür.

Demografik değişkenlerin ayrımcılık alanları ile ilişkisinin belirlenmesine yönelik analizler de gerçekleştirilmiş; özellikle cinsiyete dayalı sonuçlar elde edilmiştir. Örneğin kadınlar, işe seçim sürecinde cinsiyete dayalı ayrımcılık yapıldığı fikrine daha fazla katılmaktadırlar. Bunun yanı sıra işe seçim sürecinde yaşanan ayrımcılığın nedenlerinden olan “bayanların teknik beceri düzeylerinin düşüklüğü” ve “bayanların fiziksel yeterliliklerinin azlığı” görüşlerine erkeklerin daha fazla katıldıkları saptanmıştır. Ayrıca erkekler, ücret konusunda yaşanan ayrımcılığın nedenleri olarak gösterilen “bayanların aile reisi olamayacakları” ve “bayanların iş performanslarının erkek meslektaşlarına oranla daha düşük olduğu” yönündeki görüşlere de daha fazla katılmaktadırlar. Bunların yanı sıra kadınlar; işe seçim sürecinde olduğu gibi kariyer gelişiminde de ayrımcılık yapıldığı fikrine daha yakındırlar. Söz konusu ayrımcılığın “yönetici tiplerinin erkeklere uygun kalıplar içinde oluşturulduğu” ve “astların kadın yöneticilerle çalışmaktan hoşnut olmadığı” şeklindeki nedenleri, yine kadın katılımcılar tarafından daha fazla savunulmuştur.

Ayrımcılık alanları ile ilgili olarak cinsiyetin yanı sıra eğitim düzeyine ve aylık gelire göre de farklılıklar saptanmıştır. Erkeklerin eğitim düzeyine ve aylık gelirine ilişkin bir farklılık bulunmazken; kadınların eğitim düzeylerine ve aylık

gelirlerine göre; “bayanların eğitim düzeyleri düşüktür” ve “bayan çalışanlar, erkek meslektaşlarına oranla daha düşük yönetim kademelerine uygun görülür ve bu kademeler de daha düşük ücretleri gerektirir” görüşlerinde anlamlı düzeyde farklılaştıkları görülmüştür. Sonuçlara göre yüksek eğitilmiş kadınların “bayanların eğitim düzeylerinin düşüklüğü” görüşüne daha fazla katıldıkları anlaşılmıştır. Bununla birlikte ikinci görüşe ilişkin ağırlığın ise, daha düşük eğitime sahip kadınlara ait olduğu saptanmıştır. Yüksek eğitilmiş kadınlar gibi yüksek gelirli kadınlar da, bayanların eğitim düzeylerinin düşük olduğu fikrine daha fazla katılmaktadırlar. İkinci görüşe daha yakın olan grup ise; daha düşük eğitilmiş kadınlarda olduğu gibi düşük bir gelir düzeyine sahip olan kadınlardır.

Demografik değişkenler ile çalışma nedenleri ve ayrımcılık alanlarının ilişkisini saptamaya yönelik analizlerin yanı sıra; çalışmadaki bakış açısını destekleyecek farklı birtakım bulgular da elde edilmiştir. Örneğin; 109 katılımcının 67’si (% 62’si) erkeklerin, 8’i (% 7’si) ise; kadınların kariyer önceliğine sahip olması gerektiğini düşünmektedir. İki oran arasında büyük bir fark olması ve “hangisinin konumu uygunsa” gibi bir seçeneğe dahi % 31 oranında, diğer bir deyişle kariyer önceliğinin erkeğin olması gerektiğini düşünenlerin yaklaşık yarısı düzeyinde katılımında bulunulması, çalışma yaşamındaki erkek egemen görüşü son derece destekler niteliktedir. Kariyer önceliğine ilişkin oranların, cinsiyete göre dağılımı da önemli bir bakış açısı sunmaktadır. Kadınların % 43’ü, konumu uygun olan kişinin kariyerinin öncelik taşıması gerektiğini düşünürken; erkeklerde bu oran, % 28’e düşmektedir. Kadınların kariyerinin öncelik taşıması gerektiğini düşünenler, hemcinsleri arasında % 33; erkekler arasında ise, yalnızca % 1 paya sahiptir. Erkeklerin % 71 gibi çok önemli bir kısmı, yine erkeklerin kariyerinin öncelik taşıması gerektiğine inanırken; kadınlarda bu oran, % 24’tür. Bu sonuçlar, erkeklerin örgüt yaşamını ataerkil zihniyetle tanımlayışına önemli bir örnek teşkil etmektedir.

Ayrıca kadın katılımcıların tamamı işçi veya memur iken; erkeklerin % 23’ü ilk kademe yöneticisi, % 9’u orta veya üst kademe yöneticisi unvanına sahiptir. Bunun yanı sıra kadınların % 48’i, erkeklerin ise % 34’ü 501-1000 YTL aylık gelir aralığında yer almaktadır. 1001-1500 YTL aralığı için söz konusu oranlar kadınlarda

% 52, erkeklerde ise % 58 şeklindedir. Son iki grup içerisinde kadın katılımcı yer almaz iken; erkeklerin % 6'sı 1501-2000 YTL aralığında bulunmakta, % 2'si ise 2001 YTL ve üstü aylık gelire sahip olmaktadır.

Son olarak erkek katılımcıların % 81'i, çalışma yaşamındaki konularından memnun olduklarını ifade etmişlerdir. Kadınlarda ise; söz konusu oran, % 47 olup; erkeklerin oldukça gerisinde yer almaktadır. Bununla birlikte kadınların % 29'u, çalışma hayatındaki konularından memnun olmadıklarını belirtmişlerdir. Erkeklerin ise; yalnızca % 9'u, çalışma yaşamındaki konularından memnun değildir. Bu konu ile ilgili olarak kesin bir karara varamamış katılımcılar, kadınlarda % 24; erkeklerde % 10'luk bir paya sahiptir.

Gerek literatüre dayalı bilgiler gerekse araştırma sonuçları doğrultusunda; kadınların başta çalışma yaşamı olmak üzere belli alanlarda ikincil bir statüye sahip oldukları görülmektedir. Bununla birlikte çağdaş dünyada üretim teknolojilerinin kas gücünün yerine beyin gücünü geçirmesi ve bilgi teknolojileri sayesinde bilginin hızla yayılması, kadın-erkek arasındaki rol ayrımının giderek daha az belirgin olmasında önemli rol oynamaktadır.

Bu anlamda kadınları koruyucu ve destekleyici yasaların ve uygulamaların çoğalması, eğitim olanaklarının artması, standart dışı çalışma şekillerinin ortaya çıkması ve giderek yaygınlaşması, çekirdek ailelerin yaygınlaşması, çocuk bakımı ve diğer hizmetlerdeki iyileşmeler gibi gelişmeler kadın çalışanların sayısını arttırabilecek ve tam bir eşitlik için önemli adımları teşkil edebilecektir (Çalık-Paksoy, 2002; 13; Narmanlıoğlu, 1986; 147 ve www.tisk.org.tr, 2005; 5).

Kadın haklarının uluslararası boyutlarda korunabilmesinin yolunun, kadınların yerel düzeyde karşılaştıkları kültürel ve sosyal engelleri anlamaktan geçtiği söylenebilir (Jankuloski, 2002; 10). Nitekim kadının ilerlemesi ve kadın-erkek eşitliğinin sağlanması bir insan hakları sorunudur ve sosyal adaletin bir şartıdır, dolayısıyla sadece bir kadın konusu olarak algılanmamalıdır. Bu anlayış; sürdürülebilir, adil ve kalkınmış bir toplum inşa etmenin tek yolu gibi görülmektedir.

KAYNAKLAR

Kitaplar

1. AKAL, Cemal Bali; (1994), **Siyasi İktidarın Cinsiyeti**, İmge Kitabevi Yayınları, Ankara.
2. BERKTAY, Fatmagül; (2000), **Tek Tanrılı Dinler Karşısında Kadın**, Metis Yayınları, İstanbul.
3. BOCK, Gisela; (2004), **Avrupa Tarihinde Kadınlar**, Literatür Yayınları, Çeviren: Zehra Aksu YILMAZER, İstanbul.
4. BUDAK, Gönül; ALDEMİR, Ceyhan M.; ATAOL, Alpay; (2004), **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Barış Yayınları, İzmir.
5. CAN, Halil; (2002), **Organizasyon ve Yönetim**, Siyasal Kitabevi, Ankara.
6. CENTEL, Tankut; (2004), **İş Yasaları**, Beta Basım Yayım, İstanbul.
7. COAKES, Sheridan J.; STEED, Lyndall G; (2001), **SPSS Analysis without Anguish**, John Wiley&SonsAustralia, Ltd.
8. CONNELL, R. W.; (1998), **Toplumsal Cinsiyet ve İktidar**, Ayrıntı Yayınları, Çeviren: Cem SOYDEMİR, İstanbul.
9. DEMİR, Hülya; (1998), **İslamcı Kadının Aynadaki Sureti**, Sel Yayıncılık, İstanbul.
10. DÖKMEN, Zehra Y.; (2004), **Toplumsal Cinsiyet: Sosyal Psikolojik Açıklamalar**, Sistem Yayıncılık, İstanbul.
11. ERDOĞAN, İrfan; (2003), **Pozitivist Metodoloji**, Erk yayınları, Ankara.
12. EREN, Erol; (2001), **Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi**, Beta Basım Yayım, İstanbul.
13. FROMM, Erich; (1998), **Anaerkil Toplum ve Kadın Hakları**, Arıtan Yayınevi, Çeviren: Acar DOĞANGÜN, İstanbul.
14. HEARN, Jeff; SHEPPARD, Deborah L.; TANCRED-SHERIFF, Peta; BURRELL, Gibson; (1989), **The Sexuality of Organization**, Sage Publications, London.
15. HUNTER, Janet E.; (2002), **Modern Japonya'nın Doğuşu: 1853'ten Günümüze**, İmge Kitabevi Yayınları, Çeviren: Müfit GÜNAY, Ankara.

16. KAÇAK, Nazif; (2004), **Yeni Türk Medeni Kanunu**, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
17. KADIOĞLU, Süheyla; (2005), **20.Yüzyıl ve Kadın: Batı Ülkelerinde Kadın Hareketleri**, Gri Yayınları, İstanbul.
18. McGLEN, Nancy E.; O'CONNOR, Karen; VAN ASSENDELFT, Laura; GUNTHER-CANADA, Wendy; (2002), **Women, Politics, and American Society**, Longman Publishers, Pearson Education Inc, New York.
19. MCNEİLL, William H.; (2005), **Dünya Tarihi**, İmge Kitabevi Yayınları, Çeviren: Alaeddin Şenel, Ankara.
20. MOSS KANTER, Rosabeth; (1993), **Men and Women of The Corporation**, Basic Books, A Division of Harper Collins Publishers Inc., New York.
21. ONARAN, Oğuz; BÜKER, Seçil; BİR, Ali Atıf; (1998), **Eskişehir'de Erkek Rol ve Tutumlarına İlişkin Alan Araştırması**, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
22. ORAL, Zeynep; (1996), **Kadın Olmak**, Milliyet Yayınları, İstanbul.
23. REED, Evelyn; (1994), **Kadının Evrimi: Anaerkil Klandan Ataerkil Aileye (I)**, Payel Yayınları, Çeviren: Şemsa YEĞİN, İstanbul.
24. REED, Evelyn; (1995), **Kadının Evrimi: Anaerkil Klandan Ataerkil Aileye (II)**, Payel Yayınları, Çeviren: Şemsa YEĞİN, İstanbul.
25. ROLLER, Lynn E.; (2004), **Ana Tanrıça'nın İzinde: Anadolu Kybele Kültü**, Homer Kitabevi, Çeviren: Betül AVUNÇ, İstanbul.
26. SENYEN-KAPLAN, Emine Tuncay; (1999), **Türk İş Hukuku İle Uluslararası Sözleşmeler ve Mukayeseli İş Hukuku Açısından Kadın İşçinin İş İlişisinden Doğan Hakları ve Korunması**, Sözkese Matbaacılık, Ankara.
27. SÖZER, Ali Nazım; ODAMAN, Serkan; ERDENK, Erdem; (2005), **İlgili Yönetmeliklerle İş Mevzuatı**, Legal Yayıncılık, İstanbul.
28. STONE, Merlin; (2000), **Tanrılar Kadınken**, Payel Yayınları, Çeviren: Nilgün ŞARMAN, İstanbul.
29. T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı; (1997), **21. Yüzyılın Eşiğinde Örf ve Adetlerimiz (Türk Töresi)**, T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Yayınları, Ankara.

30. T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü; (1999a), **Çalışmaya Hazır İşgücü Olarak Kentli Kadın ve Değişimi**, Cem Web Ofset, Ankara.
31. T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü; (1999b), **Gıda İşkolunda Çalışan Kadınların Koşulları ve Geleceği**, Cem Web Ofset, Ankara.
32. T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü; (1999c), **Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık: Türkiye’de Eğitim Sektörü Örneği**, Cem Web Ofset, Ankara.
33. T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü; (2000a), **Kadın 2000: 21. Yüzyıl İçin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Kalkınma ve Barış (Pekin+5) Başlıklı Birleşmiş Milletler Genel Kurul Özel Oturumunun Hazırlık Dönemi ve Sonuçları Hakkında Özet Bilgi**, Ankara.
34. T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü; (2000b), **Kırsal Alan Kadınının İstihdama Katılımı**, Cem Web Ofset, Ankara.
35. T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü; (2000c), **Popüler Kültür Ürünlerinde Kadın İstihdamını Etkileyebilecek Ögeler**, Cem Web Ofset, Ankara.
36. T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü; (2000d), **Kentlerde Kadınların İş Yaşamına Katılım Sorunlarının Sosyo-Ekonomik ve Kültürel Boyutları**, Cem Web Ofset, Ankara.
37. T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü; (2000e). **Sağlık Sektöründe Kadın**, Cem Web Ofset, Ankara.
38. T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü; (2000f), **Bankacılık Sektöründe Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık**, Cem Web Ofset, Ankara.
39. TULLUKÇU, N. Binnur; (2000), **İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Gebe ve Anne İşçilerin Korunması**, T. Haber-İş Sendikası Yayınları, Ankara.
40. USAL, Alparslan; KUŞLUVAN, Zeynep; (2000), **Davranış Bilimleri: Sosyal Psikoloji**, Barış Yayınları, İzmir.

41. ZINN, Howard; (2005), **Amerika Birleşik Devletleri Halklarının Tarihi**, İmge Kitabevi Yayınları, Çeviren: Sevinç SAYAN ÖZER, Ankara.

Makaleler

42. ACUNER, Selma; SALLAN, Songül. (1993). “*Türk Kamu Yönetiminde Yönetici Kadınlar*”. **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt 26, Sayı 3.
43. ALPER, Hülya. (2004). “*Ataerkil Zihniyetin Kur’an Meallerine Yansıması*”. **Akademik Araştırmalar Dergisi**. Sayı 22.
44. ARIKAN, Semra. (2003). “*Kadın Yöneticilerin Liderlik Davranışları ve Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama*”. **Gazi Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi**. Sayı 1.
45. ATAMAN, Narınc. (1998). “*Eğitimde Toplumsal Cinsiyet Kavramının Önemi*”. **Türkiye’de Kadının Eğitimi**, Türk Kütüphaneciler Derneği Ankara Şubesi Yayınları, No: 4.
46. ATAY, Tayfun. (2004). “*Erkeklik En Çok Erkeği Ezer*”. **Toplum ve Bilim Dergisi**. Güz, Cilt 101.
47. BACACI VAROĞLU, Demet. (2001). “*Örgütsel Yaşamda Toplumsal Cinsiyet Rollerini*”. **Salih GÜNEY’in Yönetim ve Organizasyon kitabı**. Nobel Yayınları, Ankara.
48. BAYRAM, Nuran. (2003). “*An Application About the Problems of Women in the Labour Force with Multiple Correspondence Analysis*”. **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt 5, Sayı 4.
49. BREWER, Neil; MITCHELL, Patricia; WEBER, Nathan. (2002). “*Gender Role, Organizational Status, and Conflict Management Styles*”. **The International Journal of Conflict Management**, Vol. 13, No. 1.
50. BUDAK, Gönül; DOĞAN, Hasan Zafer; HARLAK, Hacer. (1991). “*Çalışan Kadınların Sorunları: Bir Toplumsal Değişme Araştırması*”. **Aile ve Toplum Dergisi**, Sayı 1, Cilt 1.
51. CHOI, Precilla Y. L. (2001). “*Genes and Gender Roles. Psychology*”, **Evolution & Gender**, Vol. 3, Issue 3.

52. CROMPTON, Rosemary; HARRIS, Fiona. (1997). “*Women’s Employment and Gender Attitudes: A Comparative Analsis of Britain, Norway and the Czech Republic*”. **Acta Sociologica**, Vol. 40, Issue 2.
53. ÇAKICI, Ayşehan. (2004). “*Kadın Girişimcilerin İşyeri Kararlarındaki Etkisi Üzerine Yapılan Bir Araştırma*”. **Verimlilik Dergisi**. Sayı 2.
54. ÇAKIR, Serpil. (1998). “*Türkiye’de Kadın Hareketinin Dünü ve Bugünü*”. **Türkiye’de Kadının Eğitimi**, Türk Kütüphaneciler Derneği Ankara Şubesi Yayınları, No: 4.
55. ECEVİT, Yıldız. (1998). “*Türkiye’de Ücretli Kadın Emeğinin Toplumsal Cinsiyet Temelinde Analizi*”. **75 Yılda Kadınlar ve Erkekler**. Tarih Vakfı Yayınları, İstanbul.
56. EUBEN, Donna. (2005). “*Working Mothers and Gender Discrimination*”. **Chronicle of Higher Education**, Vol. 51, Issue 38.
57. EUBEN, Donna R. (2004). “*Family Matters*”. **Academe**, Vol. 90, Issue 6.
58. FIELDEN, Sandra L.; COOPER, Cary L. (2001). “*Women Managers and Stress: A Critical Analysis*”. **Equal Opportunities International**. Volume 20, Number 1/2.
59. GÜNDÜZ-HOŞGÖR, Ayşe. (2001). “*Convergence Between Theoretical Perspectives in Women-Gender and Development Literature Regarding Women’s Economic Status in the Middle-East*”. **METU Studies in Development**. 28(1-2).
60. HERSHBEIN, Brad. (2005). “*Milestones In Working Women's Legal History*”. **Regional Review**, Vol. 14, Issue 3.
61. HICKS, Douglas A. (2002). “*Gender, Discrimination, and Capability*”. **Journal of Religious Ethics**, Vol. 30, Issue 1.
62. HINKELMAN, Lisa; GRANELLO, Darcy Haag. (2003). “*Biological Sex, Adherence to Traditional Gender Roles, and Attitudes Toward Persons with Mental Illness: An Exploratory Investigation*”. **Journal of Mental Health Counseling**, Vol. 25, Issue 4.
63. ILO-Night Work of Women in Industry 2001. (2004). “*Gece Çalışması ve Kadın İşçiler*”. (Çev: Fatih GÜNGÖR). **Sendikal Notlar**, Mayıs sayısı.

64. ILO-Global Employment Trends For Women 2004. (2005). “*Kadınların Küresel İstihdam Sorunları*”. (Çev: Birkan BEGGİ). **Sendikal Notlar**, Sayı: 25.
65. İLKKARACAN, İpek. (1998). “*Kentli Kadınlar ve Çalışma Yaşamı*”. **75 Yılda Kadınlar ve Erkekler**. Tarih Vakfı Yayınları, İstanbul.
66. KABASAKAL, Hayat. (1998). “*Türkiye’de Üst Düzey Kadın Yöneticilerin Profili*”. **75 Yılda Kadınlar ve Erkekler**. Tarih Vakfı Yayınları, İstanbul.
67. KAĞITÇIBAŞI, Çiğdem. (1980). “*Çocuğun Değeri*”. **75 Yılda Kadınlar ve Erkekler**. Tarih Vakfı Yayınları, İstanbul.
68. KASNAKOĞLU, Zehra; DİKBAYIR, Gülfer. (2002). “*Gender Segregation in Turkish Manufacturing Industry: 1985-1998*”. **METU Studies in Development**. 29(3-4).
69. KAY, Tess. (2000). “*Leisure, Gender, and Family: The influence of social*”. **Leisure Studies**, Vol. 19, Issue 4.
70. KESSLER HARRIS, Alice. (2004). “*Women’s History in the New Millennium*”. **Journal of Women’s History**, Vol. 15, Issue 4.
71. KONTNY, Oliver. (2002). “*Oryantalizm ve Ataerkillik Üzerine*”. **Doğu Batı Düşünce Dergisi**. Sayı 20.
72. KOYUNCUOĞLU, Tennur. (1998). “*Medeni Kanun ve Kadın Hakları*”. **75 Yılda Kadınlar ve Erkekler**. Tarih Vakfı Yayınları, İstanbul.
73. KROSKA, Amy. (2003). “*Investigating Gender Differences in the Meaning of Household Chores and Child Care*”. **Journal of Marriage and Family**, 65.
74. KULIK, Liat. (2005). “*The Impact of Family Status on Gender Identity and on Sex-Typing of Household Tasks in Israel*”. **The Journal of Social Psychology**, 145 (3).
75. LITTLE, Jo; PANELLI, Ruth. (2003). “*Gender Research in Rural Geography*”. **Gender, Place and Culture**, Vol. 10, No. 3.
76. LIU, Pak-Wai; MENG, Xin; ZHANG, Junsen. (2000). “*Sectoral Gender Wage Differentials and Discrimination in the Transitional Chinese Economy*”. **Journal of Population Economics**, Vol. 13, Issue 2.

77. MARAL, Erol. (2004). “İktidar, Erkeklik ve Teknoloji”. **Toplum ve Bilim Dergisi**. Güz, Cilt 101.
78. MOORCROFT, Lois. (2005). “Newfoundland Women Want Pay Equity Too”. **Canadian Dimension**, Vol. 39, Issue 2.
79. MORRIS, Betsy; BONAMICI, Kate; KAUFMAN, Susan M.; NEERING, Patricia. (2005). “How Corporate America Is Betraying Women”. **Fortune**, Vol. 151, Issue 1.
80. O'NEILL, Brenda. (2002). “What Do Women Think?” **Herizons**, Vol. 16, Issue 2.
81. ONO, Hiromi. (2003). “Women’s Economic Standing, Mariage Timing, and Cross-National Contexts of Gender”. **Journal of Marriage and Family**, 65.
82. ONUR, Hilal; KOYUNCU, Berrin. (2004). “Hegemonik Erkekliğin Görünmeyen Yüzü: Sosyalizasyon Sürecinde Erkeklik Oluşumları ve Krizleri Üzerine Düşünceler”. **Toplum ve Bilim Dergisi**. Güz, Cilt 101.
83. ÖZDEVECİOĞLU, Mahmut. (2005). “Kadın Liderliği”. **Human Resources**, Mart sayısı.
84. ÖZKANLI, Özlem. (2001). “Women’s Employment in Turkey-Trends and Prospects”. **Hacettepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi**. Cilt 19, Sayı 2.
85. ÖZKANLI, Özlem; KORKMAZ, Adil. (2002). “Türkiye’de Kadın Akademisyenlerde Cinsiyet Ayrımcılığı Konusundaki Kanıların Rol Çatışmalarıyla İlişkisi”. **Hacettepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi**. Cilt 20, Sayı 1.
86. ÖZTAN, Ece. (2004). “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Olumlu Ayrımcılık”. **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**. 59(1).
87. Population Reports. (1998). “Gender and Reproductive Behavior”. Vol. 26, Issue 2.
88. RILEY, Sarah C.E. (2003). “The Management of the Traditional Male Role: a discourse analysis of the constructions and functions of provision”. **Journal of Gender Studies**, Vol. 12, No. 2.
89. RUTTE, Christel G. (1998). “Influence of Motivation and Task Difficulty on Gender Discrimination Judgements”. **European Journal of Social Psychology**, Vol. 28, Issue 2.

90. SHUTE, Nancy. (2005). “*His Brain, Her Brain*”. **U.S. News & World Report**, Vol. 138, Issue 8.
91. Society. (2004). “*Gender Roles and Social Capital*”. Vol. 41, Issue 6.
92. SPIKER-MILLER, Suzanne; KEES, Nathalie. (1995). “*Making Career Development A Reality For Dual-Career Couples*”. **Journal of Employment Counseling**, Vol. 32, Issue 1.
93. ŞEFKATLİ TUKSAL, Hidayet. (2004). “*İslamcı Erkekliğin İnşası-Geleneksel Rollerin İhyası*”. **Toplum ve Bilim Dergisi**. Güz, Cilt 101.
94. STEWART, Abigail J.; McDERMOTT, Christa. (2004). “*Gender in Psychology*”. **Annual Review of Psychology**, Vol. 55 Issue 1.
95. TEKİN, Ayşe. (2003). “*Ortak Kimlik ve Farklılıklarımız*”. **Kadın Araştırmaları Dergisi**, No: 8.
96. ÜSTE, Rabia Bahar. (1999). “*Temsil Hakkında Eşitliğe Doğru: Kadınların Temsil Hakkı Mücadelelerinin Tarihi Gelişimi ve Genel Oy*”. **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt 1, Sayı 3.
97. VINCENT, Carol; BALL, J. Stephen; PIETIKAINEN, Soile. (2004). “*Metropolitan Mothers: Mothers, Mothering and Paid Work*”. **Women’s Studies International Forum**, 27.
98. WILLIAMSON, Margaret. (2003). “*I’m going to get a job at the factory: Attitudes to Women’s Employment in a Minig Community, 1945-65*”. **Women’s History Review**, Volume 12, Number 3.
99. YEŞİLORMAN, Mehtap. (2001). “*Toplumsal Eşitlikte Kör Nokta: Kadın Eşitsizliğine Genel Bir Bakış*”. **Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**. Cilt 11, Sayı 2.

Bildiriler

100. AYCAN, Zeynep. **Kadınların Kariyer Gelişimini Etkileyen Bireysel, Ailevi, Kurumsal ve Toplumsal Tutumlar ve Destek Mekanizmaları**. 9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 24-26 Mayıs 2001.

101. AYHAN, Abdurrahman. **Yeni İş Kanunu ve Kadın İşgücü**. Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu İstihdam, Kadın İşgücü ve Yeni İş Kanunu Sempozyumu, III. Oturum, Muğla, Aralık 2003-Mayıs 2004.
102. COŞKUN, Solmaz. **Çalışma Hayatı, Kadın İşgücü ve Kadın Girişimciler**. Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu İstihdam, Kadın İşgücü ve Yeni İş Kanunu Sempozyumu, II. Oturum, Muğla, Aralık 2003-Mayıs 2004.
103. CVETANOVSKA, Jelena. (2002). **Women and Power in a Traditional Culture**. II International Conference: Women in The 21st Century, Prosvetno Delo Ad-Skopje.
104. ÇİFTÇİ, Birgül. **Türkiye’de Sanayileşme Sürecinde Çalışan Kadınlar ve Aile İçi Yaşam**. Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu İstihdam, Kadın İşgücü ve Yeni İş Kanunu Sempozyumu, I. Oturum, Muğla, Aralık 2003-Mayıs 2004.
105. ÇOLAK, Ömer Faruk. **Yeni Sanayileşen Bölgelerde Kadın İstihdamı**. Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu İstihdam, Kadın İşgücü ve Yeni İş Kanunu Sempozyumu, I. Oturum, Muğla, Aralık 2003-Mayıs 2004.
106. DURMUŞ, A. Eren. **Kadın ve Erkek Yöneticilerin Liderlik Davranışları Arasındaki Farklılıklar: Bankacılık Sektöründen Bir Grup Yönetici Üzerine Bir Araştırma**. 9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 24-26 Mayıs 2001.
107. GÖK, Fatma. (1998). **Eğitim Sisteminde Kız Çocukları**. 4. Ulusal Kadın Çalışmaları Toplantısı: Kadın Sorunlarının Çözümüne Doğru Yöntem, Strateji ve Politikalar, İzmir.
108. GÜRKAN, Ülker. (2000). **Türkiye’de Kadının Toplumsal ve Hukuki Statüsü**. T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Hukukta Kadın Sempozyumu, Ankara.
109. JANKULOSKI, Zvonimir. (2002). **The Rights of Women As International Human Rights**. II International Conference: Women in The 21st Century, Prosvetno Delo Ad-Skopje.

110. KAPIZ, Serap. **Yeni İş Kanunu ve Kadın İşgücü**. Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu İstihdam, Kadın İşgücü ve Yeni İş Kanunu Sempozyumu, III. Oturum, Muğla, Aralık 2003-Mayıs 2004.
111. MENEMENLİ, Feryal. **Çalışma Hayatı, Kadın İşgücü ve Kadın Girişimciler**. Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu İstihdam, Kadın İşgücü ve Yeni İş Kanunu Sempozyumu, II. Oturum, Muğla, Aralık 2003-Mayıs 2004.
112. NARMANLIOĞLU, Ünal. (1986). **İş Hukukunda Kadınların Korunması**. Çarşamba Konferansları 1985-1986, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları.
113. ÖZKAYA ONAY, Meltem; TAYLAN, Bahattin. (2001). **The Effect of Domestic Migration on Women**. Global Awareness Society International: Tenth Annual Conference.
114. YEŞİLTUNA ÇİFTÇİ, Dilek. (1998). **Kadınların Çalışma Yaşamında Geleneksel Yapının Etkisi**. 4. Ulusal Kadın Çalışmaları Toplantısı: Kadın Sorunlarının Çözümüne Doğru Yöntem, Strateji ve Politikalar, İzmir.

Diğer

115. ALİEFENDİOĞLU, Hanife; ARSLAN, Yetin; “*Gender, Conflict and the Media*”, <http://www.medinstgenderstudies.org/researchers.htm>, Erişim: 13 Eylül 2005
116. ALPTEKİN, Kamil; “*Türkiye’de Kadının Statüsü*”, <http://www.sosyalhizmetuzmani.org/kadinstatu.htm>, Erişim: 20 Temmuz 2005
117. BAYHAN, Pınar. (2002). **Kadın Yöneticilerde Liderlik Davranışlarının Toplumsal Roller Açısından İncelenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması**. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

118. CAMCI, Adnan. (2004). **Cinsiyet Faktörünün Performans Değerlendirme Sonuçları Üzerindeki Etkisi**. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Programı Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
119. COŞKUN, Nihal; “*Çalışma Yaşamında Kadın-Erkek Eşitliği*”, <http://www.ttb.org.tr/isak/msg/nisan02/11.html>, Erişim: 13 Eylül 2005
120. ÇALIK PAKSOY, Serpil. (2002). **Tekstil İşkolunda Kadın Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma –Şanlıurfa İli Örneği-**. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
121. DİE; “*İstatistikler 1999-2004*”, <http://www.die.gov.tr/tkba/istatistikler.htm>, Erişim: 14 Eylül 2005
122. DİE; “*Seçim Yılı ve Cinsiyete Göre Parlamenter Sayısı 1935-2002*”, <http://www.die.gov.tr/tkba/t210>, Erişim: 6 Mart 2006
123. DİE; “*Türkiye İstatistik Yıllığı 2004*”, http://www.die.gov.tr/yillik/10_Calisma, Erişim: 6 Mart 2006
124. DİE; “*Eğitim Durumuna Göre İşgücü Durumu, 2005a Türkiye*”, <http://www.die.gov.tr>, Erişim: 6 Mart 2006
125. DİE; “*İşgücüne Dahil Olmayanların Nedenlere Göre Dağılımı, 2005b Türkiye*”, <http://www.die.gov.tr>, Erişim: 6 Mart 2006
126. DİMİTROVA, Svetla; “*Raporlar Doğu Avrupa’da Cinsiyet Eşitliği Sorunlarına Dikkat Çekiyor*”, <http://www.setimes.com/cocoon/setimes/xhtml/tr/features/setimes/articles>, Erişim: 16 Mayıs 2005
127. GEDİZ GELEGEN, Didem; “*Kadın Sağlığı ve Çalışma Hayatı*”, <http://www.sosyalhizmetuzmani.org/kadinsagligicalismahayati.htm>, Erişim: 20 Temmuz 2005
128. GIDDENS, Anthony; “*Toplumsal Cinsiyet ve Cinsellik*”, <http://www.birkok.net/dersnotlari/sosyoloji/cinsellik.htm>, Erişim: 13 Eylül 2005

129. GÖÇMEN, Selin. (2004). **Çalışma Yaşamında Kadın**. Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi Yönetim Organizasyon Anabilim Dalı, Manisa.
130. GÜNİNDİ ERSÖZ, Aysel. (1997). **Cinsiyet Rollerine İlişkin Beklenti, Tutum, Davranışlar ve Eşler Arası Sorumluluk Paylaşımı (Kamuda Çalışan Yönetici Kadınlar Örneği)**. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Anabilim Dalı Doktora Tezi, Ankara.
131. HİSARCIKLILAR, Mehtap. (1990). **Occupational Segregation and Gender Wage Differentials in Turkey**. Boğaziçi Üniversitesi Ekonomi Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
132. KADIPINAR, Meltem. (2005). **Avrupa Birliği ve Türkiye’de Çalışan Kadınların Çalışma ve Aile Yaşamının Dengelenmesi**. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Avrupa Birliği Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
133. KARGI, Serpil. (2003). **İslam Hukukunda Kadının Evlenme Ehliyeti ve Boşama Yetkisi**. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Temel İslam Bilimleri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
134. KAYA, Gazanfer; “*Kadının Kentsel Yaşama Katılmasında Toplum Merkezleri*”, <http://www.sosyalhizmetuzmani.org/kadinkentselyasam.htm>, Erişim: 20 Temmuz 2005
135. KOÇYILDIRIM, Şener; DUYAN, Veli; KARATAŞ, Sultan; ÇAMUR, Gülsüm; ACAR, Hakan; “*Kadın Hakları Ve Sosyal Hizmet*”, <http://www.sosyalhizmetuzmani.org/kadinhaklarishu.htm>, Erişim: 20 Temmuz 2005
136. KSSGM; “*Sözleşmeler*”, <http://www.kssgm.gov.tr/pekin-5.html>, Erişim: 14 Eylül 2005
137. KSSGM; “*İşteki Durum*”, <http://www.kssgm.gov.tr/toplumsalcinsiyet>, Erişim: 6 Mart 2006
138. ÖZBEY, Funda Rana; “*Kadın Hakları ve Ekonomiye Yansımaları*”, <http://www.econturk.org/turkiyeekonomisi/kadin/>, Erişim: 20 Ekim 2005
139. ÖZTAŞ, Baria; “*Cinsiyet ve Beyin Fonksiyonları*”, <http://www.lokman.cu.edu.tr>, Erişim: 14 Eylül 2005

140. SANSIZBAEVA, Roza. (2004). **Çalışma Yaşamında Kadın ve Kazakistan'da Çalışan Kadınların Sorunları**. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
141. SHAHEED, Farida; “*Müslüman Toplumlarda Feminist Dayanışmaya Bir Örnek: Müslüman Toplumda Yaşayan Kadınlar Ağ- WLUML (1998)*”, <http://www.wwhr.org/images/wluml.pdf>, Erişim: 9 Kasım 2005
142. SÜRGEVİL, Olca. (2005). **Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörler: Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama**. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
143. TOKSÖZ, Gülay; ÖZKAZANÇ, Alev; POYRAZ, Bedriye; “*Kadınlar, Kalkınma ve Sosyal Adalet*”, <http://www.kasaum.ankara.edu.tr/gorsel/dosya/>, Erişim: 20 Ekim 2005
144. TURUNÇ, Bahar; “*Çekicilik*”, <http://www.sonsuzlukotesi.com/portal/content/view/>, Erişim: 11 Kasım 2005
145. TÜZEN, Ebru. (2002). **Çalışan Kadınlarda Kariyer Planlama Süreçlerini Etkileyen Kişisel Faktörlerin İncelenmesi**. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Programı Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
146. YAHYA, Harun; “*Kuran'da Kadına Verilen Önem*”, <http://www.kurandakadin.com>, Erişim: 12 Ağustos 2005
147. YASDIMAN, Hakkı Şah. (2000). **Yahudi Kutsal Metinleri Işığında Kadının Evlilikteki Yeri**. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Felsefe ve Din Bilimleri Anabilim Dalı Doktora Tezi, İzmir.
148. YAŞA, Ebru. (1999). **Çalışma Yaşamında Kadının Yeri ve Yönetici Kadınlara**. Celal Bayar Üniversitesi Tütün Ekspertiği Yüksek Okulu, Akhisar.
149. YEŞİLDERE, Murat; “*Camdan Tavan*”, <http://www.insankaynaklari.com>, Erişim: 10 Eylül 2005

150. YÜCEL, Aylin. (2002). **Cinsel Role İlişkin Kalıpyargıların Lidere Atfedilen Özelliklere Etkisi ve Bir Uygulama**. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
151. <http://www.belgenet.com/yasa/medenikanun/>, “1923'den günümüze Türk Medeni Kanunu”, Erişim: 12 Ağustos 2005
152. <http://www.psikologum.com>, “Toplumsal Cinsiyet ve Politik Tutumlar”, Erişim: 13 Eylül 2005
153. http://www.shcek.gov.tr/portal/dosyalar/hizmetler/aile/kadin_konuk.asp, “Kadın Konukevleri”, Erişim: 14 Eylül 2005
154. http://www.bilgilik.com/makale/bilim/arastirmasonuclari/kadin_ve_erkek_beyinleri_odev.html, “Kadın ve Erkek Beyinleri”, Erişim: 11 Kasım 2005
155. <http://www.kutsalkitap.com>, “Tevrat&Zebur (Eski Antlaşma) Müjde (İncil-Yeni Antlaşma)”, Erişim: 9 Kasım 2005
156. http://hdr.undp.org/reports/global/2005/pdf/HDR05_HDI.pdf, “Human Development Indicators”, Erişim: 11 Kasım 2005a
157. http://hdr.undp.org/reports/global/2005/pdf/HDR05_chapter_2.pdf, “Inequility and Human Development”, Erişim: 11 Kasım 2005b
158. <http://www.dunyagazetesi.com.tr>, “Dünya Online Haber Sayfası”, Erişim: 9 Kasım 2005
159. <http://www.geocities.com/sekizmart/mucadele/kronoloji.htm>; “Dünden Bugüne Kadın Hareketi (2002)”, Erişim: 20 Ekim 2005
160. http://www.die.gov.tr/tkba/u_sozlesmeler.htm, “Uluslararası Sözleşmeler”, Erişim: 17 Eylül 2005a
161. http://www.die.gov.tr/tkba/kadin_haklari.htm, “Türkiye’de Kadın Hakları”, Erişim: 17 Eylül 2005b
162. <http://www.die.gov.tr/tkba/mevzuat.htm>, “Mevzuat”, Erişim: 17 Eylül 2005c
163. <http://www.byegm.gov.tr/on-sayfa/medeni-kanun.htm>, “Türk Medeni Kanunu'ndaki Değişiklikler”, Erişim: 12 Ağustos 2005

164. <http://www.insankaynaklari.com>, “*İş Hayatında Kadın Yöneticiler Nasıl Görülüyor? (HR dergisi mart sayısı için gerçekleştirilen araştırma)*”, Erişim: 5 Mart 2005a
165. <http://www.insankaynaklari.com>, “*İş'te Kadın Olmak Araştırması*”, Erişim: 10 Eylül 2005b
166. <http://www.tisk.org.tr>, “*Çağdaş İş Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu : Bursa Örneği*”, Erişim: 13 Eylül 2005
167. <http://www.kultur.gov.tr>, “*Yemek Kültüründe Cinsel Farklılaşma (2005)*”, Erişim: 19 Mart 2006

Sayın İlgili,

*Söz konusu anket, 9 Eylül Üniversitesi Yönetim ve Organizasyon Anabilim dalına ilişkin yüksek lisans tezini Prof. Dr. Gönül BUDAK danışmanlığında hazırlamakta olan Evrim MAYATÜRK tarafından düzenlenmiştir. Sorulara vereceğiniz gerçekçi yanıtlar, araştırmaya büyük katkı sağlayacak ve **gizli kalacaktır**. İlginize teşekkür ederiz.*

I. Demografik Değişkenler

1. Cinsiyetiniz

- a) Kadın b) Erkek

2. Yaşınız

- a) 25 ve altı b) 26-35 c) 36-45 d) 46-55 e) 56 ve üstü

3. Eğitim Düzeyiniz

- a) İlköğretim b) Lise c) Üniversite ve üstü

4. Medeni Haliniz

- a) Bekar b) Evli c) Dul veya Boşanmış

5. Kaç çocuğunuz var?

- a) 1-2 b) 3 ve üzeri c) Çocuğum yok

6. Yetişme Döneminde Yaşadığınız Yer

- a) Köy b) İlçe c) Kent

7. İş Unvanınız

- a) İşçi veya Memur b) İlk Kademe Yöneticisi c) Orta veya Üst Kademe Yöneticisi

8. Aylık Geliriniz (YTL olarak)

- a) 500 ve altı b) 501-1000 c) 1001-1500 d) 1501-2000 e) 2001 ve üstü

II. Aşağıda sıralanmış çalışma nedenlerinin sizin için önemini belirten kutuyu işaretleyiniz.

	1	2	3	4	5
	(Çok Önemsiz)	(Önemsiz)	(Kararsızım)	(Önemli)	(Çok Önemli)
1- Ekonomik Zorunluluklar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2- Ekonomik Açıdan Bağımsız Olma	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3- Bir Meslek ve Yeni Bir Çevre Edinme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4- Meslekte İlerleme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5- Eğitimime Uygun Bir İş Fırsatıyla Karşılaşma	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

III. Bayanlar, işe seçim sürecinde cinsiyetlerinden kaynaklanan olumsuzluklarla karşılaşmaktadırlar (Aşağıdaki seçeneklerden uygun bulduğunuzu işaretleyiniz).

1	2	3	4	5
Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum

(Yukarıdaki soruya yanıtınız “kesinlikle katılmıyorum” ise, IV numaralı bölümü atlayıp V numaralı soruya geçiniz.)

IV. İşe seçilme aşamasında bayanların, cinsiyetlerinden ötürü uğradığı olumsuz ayrımcılığın nedenlerine katılma derecenizi belirtiniz (Her soru için uygun gelen kutuyu işaretleyiniz).

	1	2	3	4	5
	(Kesinlikle Katılmıyorum)	(Katılmıyorum)	(Kararsızım)	(Katılıyorum)	(Kesinlikle Katılıyorum)
1- Bayanlar, ailelerine daha fazla zaman ayırmak zorundadırlar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2- Bayanların teknik beceri düzeyleri düşüktür	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3- Bayanların fiziksel yeterlilikleri azdır	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4- Bayanların eğitim düzeyleri düşüktür	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5- Bayanlar “doğum izni” gibi sosyal hakları talep ederler	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

V. Ücret konusunda bayanlar, cinsiyetlerinden dolayı haksızlığa uğramaktadırlar (Aşağıdaki seçeneklerden uygun bulunduğunuzu işaretleyiniz).

1 Kesinlikle Katılmıyorum 2 Katılmıyorum 3 Kararsızım 4 Katılıyorum 5 Kesinlikle Katılıyorum

(Yukarıdaki soruya yanıtınız “kesinlikle katılmıyorum” ise VI numaralı bölümü atlayıp VII numaralı soruya geçiniz.)

VI. Ücret konusunda bayanların, cinsiyetlerinden dolayı uğradığı haksızlığın nedenlerine katılma derecenizi belirtiniz (Her soru için uygun gelen kutuyu işaretleyiniz).

	1	2	3	4	5
	(Kesinlikle Katılmıyorum)	(Kararsızım)	(Katılıyorum)	(Kesinlikle Katılıyorum)	
1- Bayanlar aile reisi olamaz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2- Bayan çalışanların iş performansları, erkek meslektaşlarına oranla daha düşüktür	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3- Bayan çalışanlar, erkek meslektaşlarına oranla daha düşük yönetim kademelerine uygun görülür ve bu kademeler de daha düşük ücretleri gerektirir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

VII. Kariyer gelişimi (terfi) konusunda bayanlar, cinsiyetlerinden dolayı haksızlığa uğramaktadırlar (Aşağıdaki seçeneklerden uygun bulunduğunuzu işaretleyiniz).

1 Kesinlikle Katılmıyorum 2 Katılmıyorum 3 Kararsızım 4 Katılıyorum 5 Kesinlikle Katılıyorum

(Yukarıdaki soruya yanıtınız “kesinlikle katılmıyorum” ise, VIII numaralı bölümü atlayıp IX numaralı soruya geçiniz.)

VIII. Kariyer gelişimi (terfi) konusunda bayanların, cinsiyetlerinden dolayı uğradığı haksızlığın nedenlerine katılma derecenizi belirtiniz (Her soru için uygun gelen kutuyu işaretleyiniz) .

	1	2	3	4	5
	(Kesinlikle Katılmıyorum)	(Kararsızım)	(Katılıyorum)	(Kesinlikle Katılıyorum)	
1- Bayanlar, ailevi sorumlulukları nedeniyle yönetici pozisyonlara gelmeye istekli değildir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2- Yönetici tipleri, erkeklere uygun kalıplar içinde oluşturulur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3- Astarlar, kadın yöneticilerle çalışmaktan hoşnut olmaz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

IX. Sizce bir tercih yapılması gerekse eşlerden hangisinin kariyeri öncelik taşınmalıdır?

- a) Erkeğin b) Kadının c) Hangisinin Konumu Uygunsa

X. Çalışma hayatınızdaki konumunuzdan memnun musunuz?

- a) Evet b) Hayır c) Kararsızım