

PAPER DETAILS

TITLE: CINSİYETE DAYALI MESLEKI AYRIMCILIK: CAM TAVAN VE KRALIÇE ARI SENDROMU

AUTHORS: Emel ÖZKAN

PAGES: 127-138

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1400210>

CİNSİYETE DAYALI MESLEKİ AYRIMCILIK: CAM TAVAN VE KRALİÇE ARI SENDROMU

Emel ÖZKAN¹

ÖZ

Eşitlik kavramının en çok vurgulandığı ve ayrımcılığın en çok yapıldığı konu, 'toplumsal cinsiyet eşitsizliği', toplumun kadına ve erkeğe karşı olan algısından kaynaklanmaktadır. Bireylerin kadınsı ve erkeksi özellikleriyle ele alındığı bir toplumda, iş hayatının ayrımcılıktan yoksun kalması mümkün değildir. Öyle ki 'cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığın' yapılması işlerin, kadın işi, erkek işi olarak ayrılmasını sağlamıştır. Bununda ötesinde kadınlar yönetici pozisyonlarında neredeyse hiç bulunamamaktadır. Örgütsel kalıplar ve önyargılar tarafından yaratılan, kadın çalışanların üst kademe yönetici pozisyonlarına gelmelerini engelleyen yapay, görünmez engeller 'Cam Tavan' kavramı ile tanımlanmıştır. Kadınlar iş hayatlarında çoğunlukla orta kademelere kadar ilerleyebilmektedir ve cam tavan sendromunda sorunlar belirsizlik taşımaktadır. Kadınların iş hayatlarında, dikey anlamda yükselmelerini engelleyen cam tavan sendromunun dışında, hemcinslerinin de ilerlemelerinin önlerine engeller koyduğu belirtilmektedir. Yönetici pozisyonunda bulunan başarılı kadınların, hemcinslerine karşı sergilemiş oldukları bu tutumlar 'Kraliçe Arı Sendromu' olarak tanımlanmaktadır. Kraliçe arı sendromunda kadınların bulundukları noktalara gelirken kadınlara yönelik uygulanmış olan tüm ayrımcılıkların onlar üzerinde bıraktığı olumsuz etkiler ve yaşadıkları zorluklar sebep gösterilerek kendileri gibi diğer kadınlarında bir o kadar emek vermeleri gerektiği düşüncesi öne sürülmektedir. Kadınların iş hayatlarında; toplumun, erkek çalışanların, hem cinslerinin ve kendilerinin kendilerine koymuş olduğu bu engeller iş hayatına tutunmalarını oldukça güç ve çekilmez hale getirmektedir.

Anahtar kelimeler: Ayrımcılık, cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılık, cam tavan sendromu, kraliçe arı sendromu.

VOCATIONAL DISCRIMINATION BASED ON GENDER: GLASS CEILING AND QUEEN BEE SYNDROME

ABSTRACT

The issue where the concept of equality is emphasized the most and discrimination is made the most, 'gender inequality' stems from the perception of the society towards women and men. In a society where individuals are handled with their feminine and masculine characteristics, it is not possible for business life to be free from discrimination. So much so that "gender-based occupational discrimination" has enabled the separation of jobs as women's jobs and men's jobs. Beyond this, women are hardly ever held in managerial positions. Invisible, artificial barriers created by organizational prejudices and patterns that prevent women from reaching senior management positions are defined with the concept of "Glass Ceiling". Women often progress to the middle levels in their business lives, and the problems in glass ceiling syndrome are uncertain. It is stated that apart from the glass ceiling syndrome, which prevents women from rising vertically in their business lives, it also puts obstacles in front of their fellow women to advance. These attitudes of successful women in executive positions towards their fellows are defined as "Queen Bee Syndrome". It is suggested that women in queen bee syndrome should work as much on other women like themselves, showing the negative effects of all the discrimination against women and the difficulties they experience. In women's business life; These obstacles imposed by the society, male employees, both their gender and themselves, make it difficult and unbearable to cling to business life.

Key Words: Discrimination, vocational discrimination based on gender, glass ceiling syndrome, queen bee syndrome.

¹  emelozkan4523@hotmail.com

DOI Numarası: <https://doi.org/10.37991/sosdus.826813>

GİRİŞ

Kadınlar tarih boyunca üretimin her aşamasında çalışmış ve bulunmuşlardır. Kadınlar ailelerine ve ülke ekonomilerine olumlu yönde katkılar sağlamaktadırlar. Ne kadar uzun yıllardır halledilemeyen bir sorun olarak devam etse de eskiye nazaran daha iyi konumda olan kadın çalışanlar, işgücü piyasalarındaki şimdiki konumlarını zor mücadeleler vererek kazanmışlardır. Yapılan araştırmalar ve çalışmalar farklı dereceleri de olsa kadınların işgücü piyasalarında hala birçok sorun ile karşılaşılıyor olduklarını belirtmektedir. Karşılaşılan sorunların nedenlerine inildiğinde temelinin cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılıktan kaynaklandığı apaçık biçimde ortaya çıkmaktadır. Cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılık, kadınların işgücü piyasalarındaki konumlarına odaklanmış bir konudur. Kadınların işgücü piyasasındaki konumlarının daha sağlıklı hale gelmesi içinde, kadınlara yönelik istihdam politikaları uygulanmaktadır. Bu politikalar kadınların hem istihdamını sağlamak amacıyla hem de gelişim göstermeleri adına yapılmaktadır. Kadınların işgücü piyasalarındaki konumlarının iyileşmesi ülkelerin kalkınma süreçlerine olumlu yansımalar yaptığı için (Parlaktuna, 2012: 1217) kadınlara yönelik istihdam politikalarının önemleri daha da artmıştır.

Kadınların uğramış oldukları olumsuz durumlar sebebi ile iş yaşamlarında, özellikle cinsiyete yönelik ayrımcılık konusu, en çok araştırılan ve konuşulan konulardan birisi haline gelmiştir. Yapılan araştırmalar, çalışanların karşılaştıkları önyargı ve cinsiyet ayrımlarının hem kadınlar hem de erkekler için çalıştıkları yerlerde önemli sorunlar ortaya çıkardığını belirtmektedir. İş yerlerinde cinsiyet ayrımcılığının en belirgin göstergesi, işin ‘kadın veya erkek işi’ olarak ayrılmasıdır. Öyle ki iş başvurusu için yapılan formlarda adayların bu özellikleri dikkate alınarak değerlendirilmesidir (Alparslan vd., 2015: 67). Daha iş başvuru formlarında dahi cinsiyet ayrımı karşılımlarına çıkarken işin yürütümünde karşılaştıkları ayrım boyutlarını genişletmektedir.

1.Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği

Eşitlik, bireylerin tüm yeteneklerini eksiksiz ve özgürce geliştirebilecekleri toplumsal ortamın oluşturulması ve bu ortam önündeki tüm siyasal ve toplumsal engellerin giderilmesi şeklinde tanımlanmaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği kaynağını, farklı boyutlarda bulunan iktidar ilişkileri sonucunda toplumda ortaya çıkan, kadın ve erkeğe ilişkin algılardan beslenmektedir (Bal, 2014: 15). Doğuştan gelip seçilemeyen insan cinsiyeti, biyolojik ve toplumsal alanlarda önemli işlevlere sahiptir. Erkek veya kadın olmak, nüfusun dağılmasında ya da artmasında dengeleri değiştirebildiği gibi cinsiyete dayalı toplumsal eşitsizlik ve ayrım konularında da önem arz eden öğelerden bir tanesidir. Bireylerin cinsiyetleri, biyolojik cinsiyet ve toplumsal cinsiyet olarak farklı değerlendirmelere tabi tutulmaktadır. Biyolojik anlamda ‘kadın ve erkek olmak, doğaldır ve bu doğuştan gelmektedir. Kadınlık ve erkeklik ise toplumsallaşma süreciyle birlikte kültürel anlamda yapılanmaya işaret etmektedir’. Bu konuyu biyolojik açıdan düşünemeyenler için bir insanın dişil ve erilenden çıkıp kadın ve erkeğe dönüşmesi biyolojiyle değil, tamamen kültürel ve toplumsal anlamda bir tutumdan kaynaklanmaktadır. Toplumsal cinsiyet kavramı biyolojik ayrımdan çok daha geniş bir kavramdır. ‘Bireylerin biyolojik cinsiyetlerinin doğrudan bir sonucu olmak zorunda değildir’. Kısaca denilebilir ki ‘toplumsal cinsiyet, bireyleri kadınsı veyahut erkeksi anlamda karakter yükleyen psiko-sosyal özelliklerdir’. Kadınsılık ya da kadınlık, erkeksilik veya erkeklik tamamen toplumsal ve kültürel olaylardır. Herhangi bir coğrafyada yaşayan herhangi bir toplum, kadınlardan ve

erkeklerden beklediği roller, diğer toplumların beklediği roller ile aynı olmayabilir. Bu beklentiler toplumların yaşayış biçimlerine, kültürlerine, toplumsal cinsiyet eşitsizliği için uygulanan politikalarına göre değişiklik gösterebilir (Bingöl, 2014: 108-109). İçerisinde yaşanan toplumun önemi herkesçe bilinmektedir fakat bu nedenler ile toplumun yapısı ve bireylere karşı tutumları yaşayış biçimlerini etkilemeleri açısından daha fazla önem kazanmaktadır.

2.Ayrımcılık

Ayrımcılık bir toplumun ya da devletin bazı üyelerinin, diğer kişilere sağlamış olduğu kimi haklardan veyahut ayrıcalıklardan yoksun bırakılması olarak tanımlanabilmektedir. Ayrımcılık sonucunda aynı zamanda hak kayıpları oluşmaktadır. Bazı birey veya gruplar "kategorize edilerek ayrımcılığın" konusu olmaktadır. Çünkü toplumsal olarak 'din, ırk, cinsiyet gibi veya bir toplumun üyelerini birbirinden ayırmak için kullanılan herhangi bir tanımlamadan dolayı' belli bir sınıflandırmanın içine dâhil edilirler. Bu durum sonucunda kimi bireylerin varsayımlardan kaynaklı olumsuz meziyetlere sahip olabilecekleri gerekçesiyle daha olumsuz tutumlara hedef olacakları anlamına gelmektedir. Aşağı görülen kesimin dışında olanlar 'doğuştan gelmekte olan üstünlük ya da sahip oldukları ekonomik konumları, meslekleri ya da eğitimleri sayesinde' daha çok haklara veya ayrıcalıklara sahip olmaktadır. Irk, renk, din, engel, yaş, cinsiyet gibi etmenler ayrımcılık için birer neden olarak görülebilmektedir (Ataöv, 1996: 1). Ayrımcılığın her açıdan meydana geleceği bu etmenler ile açıklanabilmektedir.

Bu çalışmada üzerinde durulacak olan cinsiyet ayrımcılığı hakkında, Avrupa Konsey'i 2006 tarihinde bir direktif yayınlamıştır. Cinsiyet ayrımcılığı direktifte' de, doğrudan ve dolaylı ayrımcılık olarak iki şekilde tanımlanmıştır (İspir, 2016: 170): '*Doğrudan ayrımcılık*; kişinin cinsiyeti temel alınarak, karşılaştırılabileceği başka bir kişiye kıyasla daha az tercih edildiği bir muameleye tabi tutulması, şimdiki zamana kadar tutulmuş veyahut tutulabilmesinin ihtimalinin bulunması olarak tanımlanmaktadır.' '*Dolaylı ayrımcılık ise*; görünürde tarafı bulunmayan bir ölçütün, hükmün veya uygulamanın; kişiyi cinsiyeti nedeni ile farklı kişilerle karşılaştırmaya aldığı bir konuda dezavantajlı bir konuma düşürdüğünde, bu tarafsız ölçüt, hüküm veyahut uygulama; meşru bir amaçla nesnel olarak haklılık kazanmamışsa ve söz konusu amacı gerçekleştirmek için kullanılmış araçlar gerekli ve uygun değil ise gerçekleştiği kabul edilecektir' şeklinde tanımlanmıştır.

Ayrımcılık konusunda bilinmesi ve açıklanması gereken önemli bir ayrım da; *Negatif Ayrımcılık* ve *Pozitif Ayrımcılıktır*. Negatif ayrımcılıkta, bir grup ve kişi aleyhine yapılan davranışlardır. Diğer bireyleri aşağılama, küçük görme, 2. sınıf muamele yapma gibi olumsuz davranışlar içermektedir. Bu ayrımda bulunan kişiler, aynı zamanda kendilerini bu kişi veya grupların karşısında üstün görmektedirler. Pozitif ayrımcılık ise bir grup lehine yapılan davranışlardır. Aynı toplumda bulunan, birlikte yaşadıkları bireyleri, kendileri ile aynı duruma getirmek için yapılan davranışlardır. Aynı işi yapıyor olmalarına rağmen kadın çalışana erkek çalışana oranla daha düşük ücret verilmesi kadın çalışan açısından negatif ayrımcılık, seçimlerde kadınların lehine uygulanmakta olan kota uygulamaları ise pozitif ayrımcılığa örnek biçiminde gösterilebilmektedir (İspir, 2016: 170). Ayrımcılığın pozitif anlam taşıyor olması o ayrımcılık türünü doğru kılmamaktadır. Ayrımcılığın her türlü yanlı kabul edilmektedir. Kimi araştırmacılar pozitif ayrımcılığın, bireylere kazanımlar sağladığını öne sürmektedir. Kimi araştırmacılar ise ayrımcılığın pozitif veya negatif anlam taşımasının önemli olmadığını, ayrımcılığın her türlü yanlı olduğunu öne sürmektedirler.

2.1.Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık

Toplumsal, hukuki ve siyasal alanlarda çok fazla tartışmaya konu olan eşitlik ve cinsiyet ayrımcılığı hakkındaki düşüncelerin çoğu Eski Yunan'da tartışılmaya başlanmıştır. Örneğin, Platon bugün anladığımız haliyle hukuki eşitsizliğe neden olan cinsiyet ayrımcılığının dışında, fizyolojik bakımdan kadın ile erkeğin farklı olduklarına ilişkin bir belirlemeler sunmaktadır. Aslında bu bir belirlemeden çok doğaları gereği kadın ve erkeğin eşit olmadıklarını dile getirmektedir. Özerk ve özgür bir birey olarak kabul edilme, vatandaşlık ve yurttaşlık hakları açısından kadın ve erkeğin eşit olmayan konumları baya geçmişe gitmektedir. Aristoteles, koşullar ve aynı zamanda farklı nedenlerle, erkeklerin doğaları gereği yönetmeye kadınlardan daha yatkın olduğunu söylemektedir. Erkekler ile kadınlar arasında yöneten-yönetilen ilişkisinin süreklilik arz ettiğini, erkeklerin görevini yerine getirmek, kadının görevinin de korumak olduğunu belirtmektedir. John Stuart Mill ise, 'her biçimde ve şekildeki işlerde ve girişimlerde kadınların da erkeklerle eşit seviyelerde başarılı olabileceğini vurgulamaktadır.' Bu düşüncesinin yanında, evlenmeyi tercih eden bir kadının, aile içerisinde oluşan cinsiyete dayalı iş bölümünü de kabul etmiş olacağı gibi görüşleri bulunmaktadır (İspir, 2016: 171). Toplumlarda şefkatli olma ve daha fazla duyarlılık taşıma olguları kadınların rolleri içerisinde alınmakta ve kadınlar bu nedenle bir adım geride tutulmaktadır. Çünkü kadınlar ev işlerine bakma, evlilikten doğan sorumlulukları yerine getirme, çocukları ile ilgilenme gibi rollerini bu toplumdan gelen tutumlar ile üstlenirken, erkekler daha atılgan ve güçlü, girişken rolleri üstlenerek (İmamoğlu Akman ve Akman, 2016: 749) liderlik konumuna uygun kabul edilmektedir.

Dünya nüfusunun yarısını kadınlar oluşturmaktadır. Fakat nüfusun yarısını oluşturuyor olsalar da kadınlar, toplum içerisinde ikinci sınıf insan muamelesi görmektedirler. Aynı zamanda kadınların toplumsal statüleri de düşüktür. Bunların sonucunda da verilen eğitim ve sağlık hizmetleri gibi hizmetleri kullanmalarındaki aksaklıklar ve bu hizmetlerden zamanında yararlanamamaları kaçınılmazdır. Tüm bu nedenlerden kaynaklı olarak kadınların güçlendirilmesi ve konumlarının iyileştirilmesi gerekmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitliğini savunan bakış açılarının bu sebep ile strateji, politika ve uygulamalara geçmeleri ciddi önem barındırmaktadır. Cinsiyetlerin arasındaki eşitliğin sağlanması ve cinsiyete dayalı ayrımcılığının yok edilmesi için Dünya'da aynı zamanda Türkiye'de yapılaş olan çalışmalara rağmen, istenilen olumlu sonuçlar hala elde edilmiş değildir (Bal, 2014: 15). Olumlu sonuçlar elde edebilmek için ummalı bir özveri, anlayış ve empati toplumca, bireyce gösterildiği takdirde elde edilebilmektedir.

2.2.İş Yaşamında Cinsiyete Yönelik Ayrımcılık

Kadınlar ve erkekler, genel olarak iş hayatında ve sosyal hayatta doğal olarak çeşitli aktiviteleri birlikte yürütmektedirler (Örücü vd., 2007: 118). Kadının ve erkeğin sosyal olarak belirlenmiş olan rol ve sorumluluklarına toplumsal cinsiyet (gender) adı verilmektedir. Gender olgusu zaman içerisinde ve toplumdan, topluma farklılık göstermektedir. Bunun sonucunda da ulusal ve uluslararası düzeyde uygulanmakta olan güncel politikalar, bireylerin aralarında eşitsizliğin oluşmasına yol açmaktadır. Oluşan bu eşitliksiz ortamlarda ise kadınlar daha kötü konumlarda bulunmaktadırlar. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği nedeni ile de kadınların fiziki, psiko-sosyal sağlığının daha az olduğu, eğitimlerinin daha düşük olduğunu tespit edilmektedir. Bu sebepler ile birlikte kadınlar, işgücüne daha az katılım sağlayan ve daha az gelir getiren işlerde çalışmak durumunda kalmaktadırlar (Bal, 2014: 15). Az ücret ile çalışmaları ise onların hayatlarının daha zor idame ettirmelerine neden olmaktadır.

İşgücü piyasasında kadının olumsuz çalışma koşulları ve ikincil konumu gösteren evrensel özellikler vardır. Bunlar arasında işgücü piyasasında kadın; işe seçilmesinde, yükseltilmesinde, işten çıkarılması ve ücretlendirilmesi gibi konularda ayrımcı davranışlarla karşılaşmaktadırlar. Bunların yanında işyerlerinde hiyerarşinin alt evrelerinde çoğunlukta bulunmaktadırlar. Karar verme ve yönetim ile ilgili olan üst yönetim kademelerinde daha az yer almaktadırlar (Alparslan vd., 2015: 67). Öyle ki ‘iş adamı, bilim adamı’ gibi kavramlar geçmişten bu yana kullanılmakta ve ‘adam’ kelimesi yerine getirilen ‘insan’ kelimesine hala daha toplumlarda alışkanlık sağlanamamaktadır. Toplumda bireyler konuşurlarken, hatta bu toplumların ilerlemelerinin en önemli yapısı olan bilim insanlarının arasında bile kadını dışlayan bu hitap şekline olan dil alışkanlıklarından vazgeçilmemektedir (İmamoğlu Akman ve Akman, 2016: 749). Günlük konuşma dilinde bile ayrımcılık kavramı insanlar farkında olmadan yer etmiştir.

Kadınlar daha çok mal ve hizmet üretimi içerisinde niteliği daha düşük, tekrara dayalı ve monoton işlerde çalışmaktadırlar. Kolay vazgeçilen, sosyal güvencesi eksik(çoğu zaman yok) ve sendikal örgütlenme oranı düşük işgücü denildiği noktalarda ilk olarak kadınlar anlaşılmaktadır. Bu sebepler ile birlikte birde belli sektörler ve mesleklerde yoğunlaşmaktadırlar. Cinsiyet ayrımcılığı en çok; mesleğe başlamada, ücretlerin belirlenmesinde ve terfi alabilme hallerinde karşımıza çıkmaktadır. Çünkü daha işlerin başında işler, erkek işi veyahut kadın işi olarak belirlenmiştir. Genellikle işle ilgili bazı özelliklerin tek bir cinse ait olduğu kabul edilmekte, diğer cinsin ise işi yapabilme niteliğinden tamamen yoksun olduğu öne sürülmektedir. Bunların yanında kadınların aile içi sorumlulukları nedeni ile işlerine gerekli önemi gösteremeyeceği veya kadınların evlenene kadar geçici süre çalışacakları düşüncesi kadınlara karşı daha işe giriş sürecinde ayrımcılığa uğramalarına sebebiyet vermektedir. İşe girerken yapılan ayrımcılığın dışında, işe girdikten sonra yerine getirilen iş aynı bile olsa kadın ile erkeğin farklı ücretler alması ayrımcılığın başlıca konulardandır (Alparslan vd., 2015: 67).

3. Kadınların İşe Seçilme ve Seçilmeme Nedenleri

Kadınların iş hayatında ayrımcılığa uğramaları daha işe başlamadan önce başvuru sırasında bile yaşanmaktadır. İşe alımlar yaşadığımız dönem içerisinde zaten oldukça zorlaşmıştır. İş başvuruları en ince ayrıntılarına bakılarak, her durum gözden geçirilerek yapılmaktadır. İşsizliğin artmış olduğu bu dönemler içerisinde tüm bu incelemelere ve elemelere kadınlara yönelik yapılan ayrımcılığın eklenmesi durumu daha karmaşık bir hale sokmaktadır. Kadın çalışanların işe alım süreçlerinde tercih edilmeleri ve edilmemelerinin birçok nedeni öne sürülmektedir.

3.1.Kadınların İşe Seçilmeme Nedenleri

Çalışanlar birbirlerine benzer özellikler taşıyor olmalarına rağmen, farklı cinsten bir kişiye ayrıcalık tanınması olarak açıklanan açık cinsiyet ayrımcılığı, örgütsel problemlerin yaşanmasını basit bir şekilde etkilemektedir. Diğer taraftan, objektif bir yaklaşım ile ayrımcılık yapıldığını sezdirecek herhangi bir şüpheli durum veya düşündürücü bir durumun olmamasına rağmen belli bir cinsiyetin durumdan olumsuz bir şekilde etkilenmesi kadın ile erkeğin arasındaki eşitsizliğinin olduğu örtülü cinsiyet ayrımcılığını öne sürmektedir. Örtülü ayrımcılığı daha iyi anlamlandırabilmek için cinsiyet baz alınarak gösterilen tutumlardan kimisi şu şekilde sıralanabilmektedir (Alparslan vd., 2015: 68):

- Yeni çalışanlar seçilirken küçük çocuğu olan kadınların işlere tercih edilmemesi
- İşletmelerin işten çıkarabilecek olduğu kişilerin ilk sıralarında daha çok yarı zamanlı çalıştırılan kadınlara yer verilmesi,

•Çalışanlara verilen teşvik primleri verilirken ilk olarak tam-zamanlı çalışanların bu haktan yararlanması. Yarı zamanlı çalışan kadınların ise ilk tercih olmadıkları için bu haktan mahrum bırakılmaları,

•İşin gereği yurt içi veya yurt dışı seyahatin gerekli olduğu işlerde bekâr olan kadınların evli kadınlara oranlara daha çok tercih edilmesi örtülü ayrımcılık uygulamalarındandır.

Bunların yanında cinsiyet olgusuna bağlı olarak çalışan kadınların iş yaşantılarında karşılaşılabilecekleri en genel sorunlar 5 grupta toplanmaktadır. Bunlar kısaca aşağıda belirtilmiştir (Alparslan vd., 2015: 68):

- Eğitimlerde ve mesleki eğitimlerde eşitsizlik,
- İş bulmada ve kademe atlamakta eşitsizlik,
- Ücretlendirmelerde eşitsizlik,
- Sosyal haklardan yararlanmalarda eşitsizlik,
- Cinsel taciz.

Çalışma hayatında erkekler ile kadınlar aynı işleri yapıyor olsalar da kadınlar farklı muamelelere tabi olmaktadır. Kadınlar iş yerlerinde; ‘işe girme sürecinde başlayarak, tayinlerde, ücretlendirme, yükselme/ terfi alma ve işten çıkarılmayla diğer maddi olan veyahut maddi olmayan tüm haller ve haklar’ bakımından erkeklerden farklı uygulamaları yaşamaya maruz kalmaktadırlar. Bu gibi haller istihdamın farklı derecelerinde, kadınların aleyhine mevcut eşitsizlik göstergesidir. Kadın çalışanlar, bunların yanında mesleklerinde ilerlemek istediklerinde erkek meslektaşlarına oranla daha çok çalışmaya ve daha fazla sürelerde beklemeye maruz kalmaktadırlar (Alparslan vd., 2015: 69). Kadınların bu gibi tutumlar nedeni ile iş hayatında daha fazla yıpranmaları apayrı bir konu olarak ele alınıp, incelemelerde bulunulabilir.

3.2.Kadınların İşe Seçilme Nedenleri

Bu olumsuzluklar ile birlikte aslında çalışma hayatında kadınların tercih edilmesi veya erkeklerden ayrı tutulmamaları için oldukça önemli unsurlar vardır. Kadınların hem günlük yaşantılarında hem de iş yaşantılarında erkeklere oranla daha düzenli ve sorumluluk sahibi olacakları bilinmektedir. Çalışan arkadaşlarının yanında işverenlerin göstermiş oldukları önyargılar nedeni ile bu olumlu özellikleri ya hiç bilinmemekte ya da görülmemektedir.

Bunun yanında çalışanların işe seçilmelerinin yanında yönetici pozisyonlarında kadınların erkeklere oran ile daha fazla tercih edilmeleri hakkında İngiltere’de bir araştırma yapılmıştır. Yapılan bu araştırma ile kadınların yönetici pozisyonlarına erkeklere nazaran daha fazla seçildikleri tespit edilmiştir. İngiltere’de en çok okunan gazetelerinden biri olan Times gazetesinde yayınlanmış olan ve 3500 çalışan üzerinde yapılmış bir araştırmaya göre çalışanlardan patronlarını tanımlamalarını ve nasıl bir patron istediklerini açıklamaları istenilmiştir. Yapılan araştırmaların sonucunda, çalışan kişilerin kadın bir patron ile çalışmayı tercih ettikleri ortaya çıkmıştır. Çalışan kişilerin daha çok kadın patron tercih etmelerindeki nedenler ise şu şekilde sıralanmıştır (Örücü vd., 2007: 121):

- Kadınların, bir iş için erkeklere oranla daha çok çaba sarf etmeleri ve daha dikkatli olmaları,
- Kadınların, gerekli eğitimleri çalışanlara daha iyi verebiliyor olmaları,
- Kadınların öğreticilik yanlarının erkek çalışanlara oranla daha gelişkin olması,
- Kadınların yeni durum ve değişimlere kolay ayak uydurabiliyor olmaları,

- Kadınların erkek çalışanlara oranla, yanlarında çalışan işçileri iş konusunda heveslendirmesi ve teşvik etmesinin daha gelişmiş olması,
- Kadınların yeni fikirlere daha açık olmalarının yanında kadınların iş yaşamında yaratıcılıkları da başarılı olmalarını sağlaması,
- Kadınların iş yaşamında gözlem yeteneklerini daha başarılı bir şekilde kullanması,
- Kadınların, çalışanları ile iletişime geçerken sağladıkları başarının daha iyi bir yönetici olmalarına olumlu bir etkiler yapması,
- Kadınların problem çözmedeki başarısının, yönetici sıfatıyla erkeklerden daha başarılı olmasını sağlaması,
- Kadınların özel yaşantılarında olduğu gibi, iş yaşantılarında da açık bir stratejiye sahip olmaları,
- Kadınların iş yaşamında erkek çalışanlara oranla daha eğlenceli ve neşeli olmaları,
- Düşünülenlerin aksine kadınların iş yaşamlarında kararlarını daha kolay vermeleri ve kararlarında daha ısrarcı olmaları olarak sıralanabilmektedir.

Yapılan bu araştırmanın yanında Özdevecioğlu ve arkadaşlarının, kadın ve erkek yöneticileri altında çalışan bireylerin ‘motivasyon, iş tatmini ve stres’ bakımından farklılık olup olmadığını tespit etmek amacı ile yaptıkları çalışmaların neticesinde, ‘erkek yöneticilere oranla kadın yöneticilerin, daha demokratik oldukları (Özdevecioğlu, vd. 2013: 137), erkeklerin otoriter davranışları yanında, kadın yöneticilerin destekleyici ve insan odaklı yönetim tarzlarının daha belirgin olduğu, diğer taraftan, kadınların kendine olan güvenlerinin az olması ve iş arkadaşlarına patronlukta bulunmaktan çekindikleri’ (Örücü vd., 2007: 122) şeklinde bulgulara erişmişlerdir. Bunların yanında (Özdevecioğlu, vd. 2013: 137); ayrımcılığın tüm sektörlerce değerlendirilmesi, sektörler arasında ayrımcılığın ve sonuçlarının farklılık gösterebileceğinin incelenmesi Özdevecioğlu ve arkadaşlarınca öne sürülmüştür.

Bu araştırmalara bakıldığında aslında kadın çalışan ile erkek çalışan arasında seçimlerini erkek çalışandan yana kullanan işverenlerin yapmış oldukları seçimlerin doğruluğu tartışmalıdır. Seçimlerin, kişilerin cinsiyetlerine bakılmadan yeteneklerine ve iş görme edimlerine bakılarak yapılması gerekmektedir.

4. Cam Tavan Sendromu

Dünya nüfusunun yarısını oluşturanların kadın olması ya da son zamanlarda kadınlara yönelik olumlu değişiklikler yapılmış olmasının iş hayatında bulunan kadınlara yönelik aynı oranda düzenlemelerin yapılmadığı belirtilebilmektedir. Bu durumdan daha garip olan durum ise eşit olan dünya nüfusunun yanında iş hayatında kadın yöneticilerin üst düzey yönetim pozisyonları oranlarına bakıldığında erkeklere oranla çok daha düşük bir paya sahip olmasıdır (Er ve Adıgüzel, 2015: 163-164). Bu durumun oluşmasının ardında birçok psikolojik, sosyolojik ve kültürel nedenler bulunmaktadır.

‘Cam Tavan’ kavramı kadınların üst düzey yönetici pozisyonlarına gelmelerini engelleyen örgütsel kalıplar ve önyargılar tarafından yaratılmış yapay ve görünmez engeller olarak tanımlanmıştır. Bu kavram ilk olarak ABD’de 1970’li yıllarda kullanılmaya başlanmıştır. Cam tavan kavramı; şirketlerde, devletlerde, kar amacı olmayan kuruluşlar veya eğitim kurumlarında, yüksek kademelere gelmek isteyen kadın çalışanların birçok çaba da bulunsalar dahi terfi almalarında karşılaştıkları engellerdir. Cam tavan kavramı ile açıklanmak istenilen esasında, karşılaşılan sorunların belirsiz olduğudur (Örücü vd., 2007: 118).

Örneğin, kadınların ağırlıklı olarak çalıştığı öğretmenlik meslek gurubunda dahi yönetici konumunda çalışanların çoğunluğu erkek çalışanlardan oluşmaktadır. Cam tavan sendromu, net bir şekilde kadın çalışanların iş yaşamında gelişmelerinin ve terfi almalarının engellenmesi şeklinde belirtilmektedir. Wall Street Journal’da üretilen cam tavan sendromu iş yerinde kadın çalışanların yükselmelerine zımni ve üstü kapalı bir biçimde aşılamayacak engellere tabi tutularak erkeklere oranla, kurumsal merdivenlerin üst basamaklarını daha az tırmanabilmeleri şeklinde açıklanmaktadır. Aynı şekilde cam tavan sendromu, Microsoft Encarta World Encyclopedia’ya göre; ‘resmiyette olmayıp da gerçekte var olan ve kariyer ilerlemesinin önündeki engeller olarak tanımlanmanın daha açık ifadesiyle herhangi bir kişinin ırk, cinsiyet, cinsel tercih veya yaşı göz önünde bulundurularak üst yönetici kademelerine gelmelerini engelleyen, engellemeler’ şeklinde öne sürülmüştür (Er ve Adıgüzel, 2015: 166). Kadınların iş yaşamında geçmişe oranla daha fazla yer almaları, yönetimde ve çalışma hayatında kadınlar ile alakalı yapılan araştırma ve çalışmalarında artış göstermesini sağlamıştır. Yapılan araştırmaların sonuçlarına göre (Örücü vd., 2007: 119), özel sektörde istihdam eden kadın yöneticilerin sadece orta kademelere kadar yükseldiklerini, o kademedede de durdukları görülmüştür.

İşe alım veya terfilerde doğal ve meşru olarak bakılan eğitim seviyesi ve iş tecrübesi noktaların dışında, cam tavan engelleri resmi olmayan, belirsiz, psikolojik, kültürel ve sosyal değerler ile temelinde cinsiyet farklılığının başat rol oynadığı bir engel olarak düşünülmelidir. Mukherji, ilk aşamada iş yaşamında kadınların üst kademelere tırmanmalarının önünde engeller oluşturan cam tavan kavramının da ötesinde, temelinde iş yaşamlarında kadınların, kendilerini çalışma yaşamına henüz adapte olmamış, güçsüz bireyler olarak hissetmeleri durumunu bir sorun olarak görmektedir. Mukherji bu düşüncesini, ‘cam tavan’ kavramının dışında ‘cam ev’ kavramı kuvvetlendirmiştir. Mukherji; kadınların iş yaşamları üzerindeki görünmez engellerin sadece dikey olmadığı, aynı halde yatay anlamda da gerçekleştiğini ileri sürdüğü belirtilebilmektedir. Kadınların sadece üst yönetici pozisyonlarına yükselirlerken görünmez engeller ile karşılaşmadıklarını, orta kademeler de yöneticilik pozisyonlarında ve hatta hatta alt kademelerde bile bir üst pozisyona yükselmelerinin dışında kalan tüm haller de de bu görünmez engeller ile karşılaştıklarını söylemektedir. Mukherji’nin yaptığı bu açıklamalardan yola çıkıldığında, iş hayatında olan kadınların öğrenilmiş bir çaresizliğe yönelmelerini de cam tavan kavramı ile bağdaştırmak mümkündür. Hem cam tavan, hem de bunun ötesinde cam ev kavramı olarak ele alınsın, erkek çalışanlardan farklı biçimde kadın çalışanların, iş yaşamında zorluklar ile karşılaştığı kesin olarak bilinmekte ve görülmektedir (Er ve Adıgüzel, 2015: 166). Bu zorlukların toplumca kabul edilmesi düzeltilmesi adına pozitif bir ayrımcılık da olmadan, tam bir eşitlik geliştirilmesi gerekmektedir.

Kadınların iş hayatında üst düzey yönetici kademelerine geçirilmelerinin önünde genel olarak 3 engel olduğu belirtilmektedir. Bu engeller kısaca aşağıdaki gibi açıklanmaktadır (Örücü vd., 2007: 119).

Kişinin Kendi Kendine Koyduğu Engeller

Kişilerin kendi kendilerine koyduğu engeller şu şekilde sıralanabilir:

- ‘Kadının yeri neresi?’ sorusunun, cinsiyete ilişkin rollere karşı tutumlar nedeni ile cevabının bulunamayışı.
- Toplumsal değerleri sorgulamaksızın içselleştirme; yani kadınlara yönelik negatif önyargıları kabul etmek ve benimsemek.
- İş/ aile çatışması ve suçluluk duygusu ile baş edememek.
- Öz güvenlerinin eksikliği, kararsızlıkları, ne istediklerini bilememe ve kendini geliştirme, koşullarını değiştirme isteklerinin veya imkânlarının olmaması.

- Sistemin değiştirilemeyeceğine inanmak, sistemi desteklemelerinin zorunlu olduğunu hissetmek.
- Kariyerlerinde ilerlemeyi seçmemek veya kariyer yönelimli olmamak, kariyerde ilerlemenin şartlarını ve zorunluluklarını göze alamamak ya da almamak. Kadınların üst düzey yönetici kademelerine yükselmeleri konusunda kendi kendilerine koymuş oldukları engeller olarak sayılabilmektedir.

Erkek Yöneticiler Tarafından Konulan Engeller

Kadınlara karşı olan önyargılar sayılan engellerin en başında gelmektedir. Çoğunun negatif olduğu bu önyargılar, verilen üst düzey işleri kadınların yapamayacağına dair düşünceleri içermektedir. Kadınlar; kararlılık, kişilik ve azim bakımından yetersiz şekilde değerlendirilmektedirler. Erkek yöneticiler kesimince oluşturulmuş diğer engeller ise; ‘kadınlar ile iletişime geçmenin/kurmanın zor olduğu’ ve ‘erkeklerin güçleri ellerinde tutma’ isteklerinden kaynaklanmaktadır (Örücü vd., 2007: 119).

Kadın Yöneticiler Tarafından Konulan Engeller

Daha fazla erkek yöneticilerin koymuş olduğu engeller tartışılmaktadır. Fakat bunun yanında kadın yöneticilerin koymuş olduğu engeller çok fazla öne sürülmemekte ve toplumda kabul görmemektedir. Kadın yöneticilerin kadın çalışanlarına uyguladığı engeller de şu şekilde belirtilmektedir: Kendilerini referans almaları ki bu bir yanılgıdır, ilk engel olarak söylenebilir. Kadın yöneticilerin bilinçaltında bulunan, ‘ben bu konuma nasıl geldiysem, herkes aynı şekilde gelebilir, herhangi bir özel bir çabaya gerek yoktur’ mantığından kaynaklanmaktadır. İkinci olarak ise; ‘kraliçe arı’ sendromu (kadınların birbirlerini çekememeleri) olarak bilinen, en üst yönetime gеме ve o pozisyonda ‘tek kadın’ olmalarının bir ayrıcalık ve başarı göstergesi olduğuna inanmalarından kaynaklanmaktadır (Örücü vd., 2007: 119).

5.Kraliçe Arı Sendromu

Erkeklerin egemen olduğu bir ortamda kadınların liderlik pozisyonlarını elde etmeleri oldukça zordur. Bir toplumda erkeklerin egemen ise, lider prototip olarak erkeksi özelliklerin gösterildiği eril bir profil örnek alınmaktadır. Kadınların ise rolleri ve cinsel özellikleri ise bu profille tam olarak örtüşmemektedir. Bu durum, kimi kadın çalışanlarda benzer süreçleri geçirmiş hem cinslerine karşı daha hoşgörölü ve destekleyici bir şekilde yaklaşımlarına neden olurken kimi kadınlarda ise çalışan ve çabalayan diğer kadın çalışanlara kapatmalarına ve onlardan biri değilmişçesine davranışlarda bulunarak iş hayatında kadın olarak başarılı olmanın veya tutunmanın zorluklarını görmemeye çalışmalarına neden olmaktadır. Başarılı kadınların birçoğunun kariyer hikâyesi dinlenildiğinde ise, geçmişlerin de cinsiyetleri dolayısıyla yaşadıkları haksızlıklarla ve karşılaşmış oldukları sıkıntılarla dolu olduğu belirtilmektedir (Baykal, 2018: 162). Cinsiyetlerinden dolayı uğramış oldukları ayrımcılık ise kimi kadınlar bir sendrom geliştirmelerine neden olmuştur.

Arı kovanlarındaki kraliçe arının iktidarlarını sürdürme mücadelesi herkes tarafından bilinmektedir. Bu duruma benzeyen bir biçimde iş yaşamında da kadınların kraliçe arıların özelliklerini taşıdıkları belirtilmektedir. İngiltere’de yapılan bir araştırmaya göre, kadınların 3/2’si erkek çalışanların kadınlara oranla daha açık konuşmaları nedeniyle erkek yöneticilerle çalışmayı istedikleri tespit edilmiştir. Almanya’da yapılmış bir çalışmaya göre ise, kadın yöneticilerin altında iş hayatlarını sürdüren kadınların, erkek yöneticilerin altında çalışan kadın çalışanlara kıyasla daha fazla sağlık problemleri yaşadıkları gözlemlenmiştir. Aynı şekilde

ABD’de bulunan Amerikan Yöneticiler Birliğinde yapılan araştırma sonucu; kadınların, başka bir kadın tarafından %95’inin, kariyerlerinin herhangi bir aşamasında zarar gördüğü bilgisine ulaşılmıştır (Er ve Adıgüzel, 2015: 164). Kraliçe arı kavramı da erkeklerin egemen oldukları iş yaşamında belli başarıları ya da pozisyonları elde etmiş kadın yöneticilerin bilinçli bir şekilde hem cinslerinden uzak durmalarıdır. Bu şekilde aslında kadın çalışanlar ile arasına mesafe koyarak, onlar için iş ortamındaki hayatlarını daha zor hale getirmektedirler. Bu noktada dikkat edilmesi gereken en önemli husus, kraliçe arı sendromunun profesyonel hayatta yönetici pozisyonunda çalışan ve genellikle meslektaşlarına göre elde ettikleri başarılarla ön planda olan kadın profesyonellerin arasında bulunmasıdır. Bu kişiler, erkek egemen iş kültürüne uyum sağlayarak, kendilerini kendileriyle eşit görmeyen erkek profesyoneller gibi, astı ya da rakibi durumunda olan çalışan kadın çalışanlar için hayatlarını daha çekilmez hale getirmektedirler (Baykal, 2018: 163). Yani diğer çalışan kadınlara destek olmayı reddetmektedirler.

Genellikle kraliçe arı sendromu ile ilgili olarak, Derks ve arkadaşlarının yaklaşımları benimsenmektedir. Yaklaşımına göre; ilk olarak, kraliçe arı sendromu taşıyan kadın yöneticiler, kadınlara ait özellikler değil de daha çok erkeklere ait özellikler göstermektedirler. İkinci olarak hem fiziki hem de psikolojik anlamda diğer kadınlar ile arasına mesafe koymaktadırlar. Üçüncü olarak ise, mevcut cinsiyet hiyerarşisini kabullenmekte ve desteklemektedirler. Her ne kadar kimi zaman güçlü ve iktidar sahibi olmuş kadınların, diğer kadın çalışanların kariyer hedeflerine ulaşabilmeleri için çabaladıkları bilinse de, bu kadınların pozisyonlarını iyileştirebilmelerine destek olmalarının yerine engel olmayı seçtikleri görülmüştür (Baykal, 2018: 163).

Kadınların arasında devamlılığını sürdüren kariyer yarışları, kıskançlık ve çekememezliklere sebep olmaktadır. Bu durumlar ise bakıldığında kadınların üst düzey yönetici pozisyonlarına yükselmelerindeki en önemli engeller arasında sayılmakta fakat en üzücü engel sayılmaktadır. Bu konu hakkında yapılan tüm araştırmalar ve çalışmalara bakıldığında kısaca denilebilir ki (Örücü vd., 2007: 133); kraliçe arı sendromu kadınların kariyer ilerlemelerinin önündeki engeller arasında üzücü bir şekilde yerini edinmiştir.

Sonuç

İnsanlığın var oluşundan beri kadın ve erkek arasındaki yaratılıştan gelen farklılıklar ayrımcılığın var olmasına neden olmuştur. Bu farklılıkların fiziki farklılıklardan geldiğini, sosyal ve toplumsal hayatımızda bir engel teşkil etmediğini belirtmek gerekmektedir. Toplumsal değerler bütünü bireylerin tüm yaşantılarını etkilemektedir. Kadın ve erkeğe biçilmiş olan rollerden dolayı kadınlar zaten ev ve aile yaşantılarında bir dışsallaştırmaya maruz kalmakta ayrımcılığın sonuçlarını yaşamaktadır. Bunun üzerine geçimini sağlama, sosyalleşme, aktif bir yaşantı sürme ve üretime dâhil olma gibi çok doğal istekleri ile girmiş olduğu iş hayatında cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığa maruz kalmakta ve erkekler ile eşit şartlarda çalışmamaktadır. Eşitlik işin niteliğine bakıldığında aynı işi yaptığı halde kadının, daha düşük ücret alma ya da aynı pozisyonda bir erkeğin 3 yılda terfi alırken kadının herhangi bir dikey pozisyona geçememesi işin eşit olmasından öte gelecek için ayrımlarda bulunmaktadır. Cam tavan sendromu, kadınların büyük çabalar verip görünmez camlara, engellere takılması, kadınlarda bir çarpma etkisi yaratmakta ve şahısınca yaptıkları işten ve üretime katılma süreçlerinden onları alıkoymaktadır. Ayrımcılığın her türlüünün olumsuz değerlendirilmesi gerekmektedir. Bunu aslında ilk önce ayrımcılığa uğrayan kadınların yapması gerekmektedir. Fakat yapılan araştırmalar göstermektedir ki kadın çalışanlar, arı kovanlarındaki kraliçe arıların özelliklerini gösteren kadın yöneticilerle çalışmak istememektedir. Çünkü kadınlar yönetici

pozisyonlarına gelene kadar ayrımcılığın her türlüüne uğramakta, erkeklere oranla o pozisyonlara gelebilmek için 2-3 kat fazla çaba sarf etmektedir. Fakat kadın yöneticiler erkeklerin özelliklerini benimseyerek hemcinslerine, kendilerinin önüne koyulan görünmez engellerin aynılarını, hatta daha da zorlaştırarak uygulamaya çalışmaktadırlar. Toplumlarda cam tavan sendromunun ve kraliçe arı sendromunun giderilmesi, dünya nüfusunun yarısını oluşturan kadınların üretime katılarak daha iyi geleceklere yol açmamızı sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- ALPARSLAN, A. M., ÇETİNKAYA BOZKURT, Ö. ve ÖZGÖZ, A.** (2015), ‘İşletmelerde Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadın Çalışanların Sorunları’. *Makü İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. Cilt 2, Sayı 3, ss. 66-81.
- ATAÖV, T.** (1996), ‘Çatışmaların Kaynağı Olarak Ayrımcılık’. *A.U. S.B.F. İnsan Hakları Merkezi Yayınları*. No: 20.
- BAYKAL, E.** (Aralık 2018), Sosyal Kimlik Teorisi Perspektifiyle Kraliçe Arı Sendromu’ *Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi*, Yıl 8 Sayı 16. ss. 159-175.
- BİNGÖL, O.** (2014), ‘Toplumsal Cinsiyet Olgusu ve Türkiye’de Kadınlık’. *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*. Cilt 16, Özel Sayı 1. ss. 108-114.
- DEMİRGÖZ BAL, M.** (2014), ‘Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğine Genel Bakış’. *Kashed*, Cilt 1 Sayı 1, ss. 15-28.
- ER, O. ve ADIGÜZEL, O.** (2015), ‘Cam Tavan Gölgesindeki Kraliçe Arılar: Kadınların Kariyer İlerlemelerinde Karşılaştıkları Engeller ve Etkili Liderlik’. *Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. Cilt 1, Sayı 2. ss.163-175.
- İMAMOĞLU AKMAN, G. ve AKMAN, Y.** (2016). ‘Kraliçe Arı Sendromu Bağlamında Kadın Öğretmenlerin Kadın Yöneticilere İlişkin Görüşleri’. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. Cilt: 5, Sayı: 3, ss. 748-763.
- İSPİR, Z.** (25-27 Mart 2015), ‘Bir İnsan Hakları Sorunu Olarak Cinsiyete Dayalı Ekonomik Ayrımcılık’ 5. Uluslararası Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Araştırmaları Konferansında Sunulmuş Bildiri.
- ÖRÜCÜ, E., KILIÇ, R. ve KILIÇ, T.** (2007), ‘Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği’, *Yönetim Ve Ekonomi*. Cilt 14 Sayı 2 ss. 117-135.
- ÖZDEVECİOĞLU, M., BULUT E.A., TEKÇE E.A., ÇİRLİ Y., GEMİCİ T., TOZAL M. ve Y. DOĞAN** (2003), ‘Kadın ve Erkek Yöneticilerin Yönetimi Altındaki Personelin Motivasyon, Stres ve Tatmini Farklılıklarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma’, *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, Cilt 10, Sayı 2. ss. 125- 138.
- PARLAKTUNA, İ.** (Ekim 2010), ‘Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi’. *Ege Akademik Bakış*. Cilt 10, Sayı 4. ss. 1217 – 1230.