

**İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ**
**FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

# TÜRKİYE'DE BİLİŞİM TEKNOLOJİLERİ ALANINDA ÇALIŞAN KADINLARIN KARİYER GELİŞİMLERİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLERİN ANALİZİ

**Medine HATİPOĞLU**
**Enformatik Anabilim Dalı**

**Danışman**
**Doç. Dr. Sevinç GÜLSEÇEN**

**Nisan, 2011**

**İSTANBUL**



**İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ**
**FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

# TÜRKİYE'DE BİLİŞİM TEKNOLOJİLERİ ALANINDA ÇALIŞAN KADINLARIN KARİYER GELİŞİMLERİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLERİN ANALİZİ

**Medine HATİPOĞLU**
**Enformatik Anabilim Dalı**

**Danışman**
**Doç. Dr. Sevinç GÜLSEÇEN**

**Nisan, 2011**

**İSTANBUL**

Bu çalışma 13/04/2011 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Enformatik Anabilim Dalı Enformatik programında Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Jürisi

Doç. Dr. Sevinç Gülseçen (Danışman)
İstanbul Üniversitesi
Fen Fakültesi

Prof. Dr. Müfit Giresunlu
İstanbul Üniversitesi
Fen Fakültesi

Doç. Dr. Zuhal Tanrıkulu
Boğaziçi Üniversitesi
Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu

Yrd. Doç. Dr. Zerrin A.Reis
İstanbul Üniversitesi
Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi

Yrd. Doç. Dr. Özgür Şimşek
Marmara Üniversitesi
Atatürk Eğitim Fakültesi

Bu çalışma İstanbul Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Yürütücü Sekreterliği'nin 6186 numaralı projesi ile desteklenmiştir.

# ÖNSÖZ

Yüksek lisans öğrenimim sırasında ve tez çalışmalarım boyunca gösterdiği her türlü destek ve yardımdan dolayı çok değerli hocam Doç. Dr. Sevinç Gülseçen'e

Ayrıca;

Yüksek lisans öğrenimim sırasında ve tez hazırlama sürecimde desteklerini esirgemeyen sevgili hocalarım; Yrd. Doç. Dr. Zerrin A. Reis'e, Yrd. Doç. Dr. Yasemin Derelioğlu'na, Doç.Dr. Zuhal Tanrıkulu'na, Prof. Dr. Müfit Giresunlu'ya, Yrd. Doç. Dr. Kadri Ulaş Akay'a, Yrd. Doç. Dr. Özgür Şimşek'e,

Tez hazırlama sürecinde maddi, manevi desteklerini esirgemeyen ağabeyim Yusuf Hatipoğlu'na ve değerli arkadaşlarım Sema Durmuş'a, Mina Kızıldağ'a, Serhat Kızıldağ'a, Esra Akgeyik'e, Fırat Köse'ye, Ali Serdar'a, Gökmen Dumlu'ya,

Tez kapsamında yer alan anketlerin ulaştırılmasında emeği geçen Ar. Gör. Zeki Özen'e Ar. Gör. Elif Kartal Karataş'a ve Ar. Gör. Çiğdem Erol'a,

Tez kapsamında yer alan anketimizi cevaplayan tüm katılımcılarımıza,

Bu çalışma boyunca çalışmamın uygulama kısmını destekleyen İstanbul Üniversitesi'ne ve BAP birimine teşekkürü borç bilirim.

**Nisan, 2011** **Medine HATİPOĞLU**

**İÇİNDEKİLER**

**ÖNSÖZ** ..... **i**
**İÇİNDEKİLER** ..... **ii**
**ŞEKİL LİSTESİ** ..... **iv**
**TABLO LİSTESİ** ..... **v**
**SEMBOL LİSTESİ** ..... **viii**
**ÖZET** ..... **ix**
**SUMMARY** ..... **x**
**1. GİRİŞ** ..... **1**
**2. DÜNYADA VE TÜRKİYE'DE KADIN** ..... **6**
**2.1. CİNSİYET / TOPLUMSAL CİNSİYET** ..... **6**
**2.2. EĞİTİMDE KADININ DURUMU** ..... **9**
**2.3. İSTİHDAMDA KADININ DURUMU** ..... **13**
**2.4. BT İŞGÜCÜNDE KADININ DURUMU** ..... **21**
**2.5. KADININ ÇALIŞMASINA YÖNELİK TUTUMLAR** ..... **25**
**3. MALZEME VE YÖNTEM** ..... **27**
**3.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ** ..... **27**
**3.2. EVREN VE ÖRNEKLEM** ..... **27**
**3.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI** ..... **27**
**3.3.1. Kariyer Engelleri Ölçeği – Revize (KEÖ–R)** ..... **27**
**3.3.2. Kariyer Sonuç Beklentisi Ölçeği (KSBÖ)** ..... **28**
**3.3.3. Demografik Bilgi Formu (DBF)** ..... **28**
**3.4. VERİLERİN ANALİZİ** ..... **28**
**4. BULGULAR** ..... **30**
**4.1. ÖRNEKLEMDEKİ KATILIMCILARIN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ** ..... **30**
**4.1.1. Medeni Durum** ..... **30**
**4.1.2. Yaş** ..... **30**
**4.1.3. Eğitim Durumu** ..... **31**
**4.1.4. Aylık Ortalama Hane Geliri** ..... **31**
**4.1.5. Bölge** ..... **32**

**4.2. KATILIMCILARIN ÖLÇEKLERE VE SORULARA VERDİKLERİ CEVAPLARIN ORTALAMALARI VE STANDART SAPMALARI ..... 32**
**4.3. GÜVENİRLİK ANALİZLERİ VE SONUÇLARI ..... 36**
**4.4. FAKTÖR ANALİZİ VE SONUÇLARI ..... 36**
**4.4.1. KEÖ-R'ye İlişkin Faktör Analizi ..... 37**
**4.4.2. KSBÖ'ye İlişkin Faktör Analizi Ve Sonuçları ..... 40**
**4.5. PEARSON KORELASYON ANALİZİ VE SONUÇLARI ..... 41**
**4.6. ÖLÇEKLERİN DEMOGRAFİK VERİLERLE KARŞILAŞTIRILMASI ..... 43**
**4.6.1. KSBÖ Puanlarının Demografik Verilerle Karşılaştırılması ..... 43**
**4.6.2. KEÖ-R Puanlarının Demografik Verilerle Karşılaştırılması ..... 46**
**4.7. KATILIMCILARIN KEÖ-R'DE BULUNAN MADDELERİ DENEYİMLEME ORANLARI ..... 50**
**5. TARTIŞMA VE SONUÇ ..... 52**
**KAYNAKLAR ..... 60**
**EKLER ..... 66**
**EK 1. KARİYER ENGELLERİ ÖLÇEĞİ – REVİZE (KEÖ – R) ..... 66**
**EK 2. KARİYER SONUÇ BEKLENTİ ÖLÇEĞİ – (KSBÖ) ..... 69**
**EK 3. DEMOGRAFİK BİLGİ FORMU (DBF) ..... 70**
**ÖZGEÇMİŞ ..... 71**

# ŞEKİL LİSTESİ

**Şekil 2.1** **:** Dünya Genelinde İstihdam Oranları (Eurostat)..... 15
**Şekil 2.2** **:** Cinsiyete Göre İstihdam Oranları ve Farkları, 2000 ve 2008 .....
(Eurostat) ..... 16

# TABLO LİSTESİ


**Tablo 2.1** : 2008/09 Eğitim Yılında Yükseköğretim Kurumlarında Lisansüstü Öğretim Alanına Göre Öğrenci Sayıları ..... 10
**Tablo 2.2** : 2008/09 Eğitim Yılında Yükseköğretim Kurumlarında Lisans Ve Önlisans Öğretim Alanına Göre Öğrenci Sayıları ..... 11
**Tablo 2.3** : 2008/09 Eğitim Yılında Yüksek Öğretim Kurumlarında Müspet Bilimler, Hukuk, Mimarlık, Yapı ve Mühendislik Bölümlerindeki Öğrenci Sayıları ..... 11
**Tablo 2.4** : Dünya'da Yüksek Öğretimdeki Kız Öğrenci Oranları ..... 12
**Tablo 2.5** : 2009 Yılı İnsani Kalkınma Raporu Türkiye İçin GDI Verileri ..... 14
**Tablo 2.6** : 2009 Yılı İnsani Kalkınma Raporu Türkiye İçin GEM Verileri ..... 14
**Tablo 2.7** : 2010 Yılında İstihdam Edilenlerin Cinsiyete Göre İktisadi Faaliyet Kolları (Bin kişi, 15+ yaş) ..... 17
**Tablo 2.8** : Türkiye'de Kamu Kurum ve Kuruluşlarında, Üst Düzey Yöneticiliklerde, Kurul, Komisyon ve Komitelerde Kadınların Temsili ..... 18
**Tablo 2.9** : 2009/10 Eğitim Yılında Öğretim Elemanlarının Akademik Görevlerine Göre Sayıları ..... 18
**Tablo 2.10** : 1996 – 2004 Yılları Arasında Bazı Ülkelerde BT Alanında Çalışan Kadın Oranları ..... 23
**Tablo 2.11** : Kadının Çalışması Hakkındaki Düşünceler, 2006 ..... 26
**Tablo 4.1** : Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Dağılımı ..... 30
**Tablo 4.2** : Katılımcıların Yaşa Göre Dağılımı ..... 30
**Tablo 4.3** : Katılımcıların Eğitim Durumuna Göre Dağılımı ..... 31
**Tablo 4.4** : Katılımcıların Hane Gelirine Göre Dağılımı ..... 31
**Tablo 4.5** : Katılımcıların Yaşadıkları Bölgelere Göre Dağılımı ..... 32
**Tablo 4.6** : Ölçeklerin Ortalama ve Standart Sapmaları ..... 32
**Tablo 4.7** : Katılımcıların Ölçeklerdeki Sorulara Verdikleri Cevapların Ortalamaları ve Standart Sapmaları ..... 33
**Tablo 4.8** : Ölçeklerin Güvenirlik Analizleri ve Sonuçları ..... 36
**Tablo 4.9** : Ölçeklere İlişkin KMO ve Bartlett Testi Sonuçları ..... 37
**Tablo 4.10** : KEÖ-R'ye İlişkin Toplam Açıklanan Varyans ..... 37
**Tablo 4.11** : KEÖ-R İçin Döndürülmüş Faktör Matrisi ..... 39
**Tablo 4.12** : KEÖ-R İçin Faktör Analizi Sonucunda Ortaya Çıkan Alt Ölçekler ve Güvenirlikleri ..... 40
**Tablo 4.13** : KSBÖ'ye İlişkin Toplam Açıklanan Varyans ..... 40
**Tablo 4.14** : KSBÖ İçin Döndürülmüş Faktör Matrisi ..... 41
**Tablo 4.15** : KEÖ-R İçin Faktör Analizi Sonucunda Ortaya Çıkan Alt Ölçekler ve Güvenirlikleri ..... 41
**Tablo 4.16** : Pearson Korelasyon Katsayısının Yorumu ..... 41
**Tablo 4.17** : Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları ..... 42

**Tablo 4.18** : Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları.....42
**Tablo 4.19** : Medeni Durum Değişkenine Göre KSBÖ Puanları Arasındaki Farkın Anlamlılığını Test Etmek İçin Uygulanan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları .....43
**Tablo 4.20** : Gelir Düzeyi Değişkenine Göre KSBÖ Puanları Arasındaki Farkın Anlamlılığını Test Etmek İçin Uygulanan Kruskal Wallis Testi Sonuçları .....43
**Tablo 4.21** : Yaş Değişkenine Göre KSBÖ Puanları Arasındaki Farkın ..... Anlamlılığını Test Etmek İçin Uygulanan Kruskal Wallis Testi Sonuçları .....44
**Tablo 4.22** : Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre KSBÖ Puanları Arasındaki Farkın Anlamlılığını Test Etmek İçin Uygulanan Kruskal Wallis Testi Sonuçları .....44
**Tablo 4.23** : Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre KSBÖ Puanları Arasındaki Farkın Anlamlılığını Test Etmek İçin Uygulanan Bağımsız Grup-T Testi Sonuçları .....45
**Tablo 4.24** : Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre KSBÖ Puanları Arasındaki Farkın Anlamlılığını Test Etmek İçin Uygulanan Mann Whitney-U Testi Sonuçları .....45
**Tablo 4.25** : Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre KSBÖ Puanları Arasındaki Farkın Anlamlılığını Test Etmek İçin Uygulanan Mann Whitney-U Testi Sonuçları .....45
**Tablo 4.26** : Bölge Değişkenine Göre KSBÖ Puanları Arasındaki Farkın Anlamlılığını Test Etmek İçin Uygulanan Kruskal Wallis Testi Sonuçları .....46
**Tablo 4.27** : Medeni Durum Değişkenine Göre KEÖ-R Puanları Arasındaki Farkın Anlamlılığını Test Etmek İçin Uygulanan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları .....46
**Tablo 4.28** : Gelir Düzeyi Değişkenine Göre KEÖ-R Puanları Arasındaki Farkın Anlamlılığını Test Etmek İçin Uygulanan Kruskal Wallis Testi Sonuçları .....47
**Tablo 4.29** : Yaş Değişkenine Göre KEÖ-R Puanları Arasındaki Farkın Anlamlılığını Test Etmek İçin Uygulanan Kruskal Wallis Testi Sonuçları .....47
**Tablo 4.30** : Yaş Değişkenine Göre KEÖ-R Puanları Arasındaki Farkın Anlamlılığını Test Etmek İçin Uygulanan Mann Whitney-U Testi Sonuçları .....47
**Tablo 4.31** :Yaş Değişkenine Göre KEÖ-R Puanları Arasındaki Farkın Anlamlılığını Test Etmek İçin Uygulanan Mann Whitney-U Testi Sonuçları .....48
**Tablo 4.32** : Yaş Değişkenine Göre KEÖ-R Puanları Arasındaki Farkın Anlamlılığını Test Etmek İçin Uygulanan Mann Whitney-U Testi Sonuçları .....48
**Tablo 4.33** :Yaş Değişkenine Göre KEÖ-R Puanları Arasındaki Farkın Anlamlılığını Test Etmek İçin Uygulanan Mann Whitney-U Testi Sonuçları .....48
**Tablo 4.34** :Yaş Değişkenine Göre KEÖ-R Puanları Arasındaki Farkın Anlamlılığını Test Etmek İçin Uygulanan Mann Whitney-U Testi Sonuçları .....49

**Tablo 4.35** : Yaş Değişkenine Göre KEÖ-R Puanları Arasındaki Farkın Anlamlılığını Test Etmek İçin Uygulanan Mann Whitney-U Testi Sonuçları ..... 49
**Tablo 4.36** : KEÖ-R Puanlarının Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Uygulanan Kruskal Wallis Testi Sonuçları ..... 49
**Tablo 4.37** : KEÖ-R Puanlarının Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Uygulanan Kruskal Wallis Testi Sonuçları ..... 50
**Tablo 4.38** : Katılımcıların KEÖ-R'de Yer Alan Maddeleri Deneyimleme Oranları ..... 51

## SEMBOL LİSTESİ

**N** **:** Kişi Sayısı
**K.O.** **:** Kareler Ortalaması
**K.T.** **:** Kareler Toplamı
**p** : Anlam Düzeyi
**r** : Pearson Korelasyon Katsayısı
**sd** **:** Serbestlik Derecesi
**SH** **:** Standart Hata
**SS** **:**Standart Sapma
**S.O**. : Sıralar Ortalaması
**S.T**. : Sıralar Toplamı
**X** **:**Aritmetik Ortalama

# ÖZET


## TÜRKİYE'DE BİLİŞİM TEKNOLOJİLERİ ALANINDA ÇALIŞAN KADINLARIN KARİYER GELİŞİMLERİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLERİN ANALİZİ

Dünya çapında yapılan araştırmalar, kadınların, diğer alanlarda olduğu gibi Bilişim Teknolojileri (BT) alanında da işgücüne katılımının, erkeklerin işgücüne katılımına oranla daha az olduğunu ve bu oranın gittikçe de azaldığı sonucunu ortaya koymuştur. Bu sonuçlar, her ülke için bu duruma neden olan faktörlerin analiz edilmesini gerekli hale getirmiştir.

Bu çalışmada Türkiye'de BT alanında çalışan kadınların kariyer gelişimlerini etkileyen kültürel ve sosyal faktörlerin belirlenmesi ve analizinin yapılması amaçlanmıştır. Çalışmayı iki bölüme ayırmak mümkündür: Birinci bölümde cinsiyet ve toplumsal cinsiyet kavramları açıklanmış, dünyada ve Türkiye'de kadın ile bağdaştırılan roller, kadının BT alanındaki mevcut durumu, literatür araştırması, TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu) ve EUROSTAT (Avrupa Birliği İstatistik Ofisi) verileriyle özetlenmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünde ise Türkiye'de BT alanında çalışan kadınlar arasından Basit Rassal Örnekleme Yöntemi ile 170 kişilik bir örneklem seçilerek bu örneklem üzerinde anket yapılmış ve anket sonuçları SPSS 16.0 (Statistical Package of Social Science) paket programı ile analiz edilmiştir. Analizlerde; Faktör Analizi, Pearson Korelasyon Analizi, Bağımsız Grup T, Mann Whitney-U, Kruskall Wallis ve ANOVA testleri kullanılmıştır. Analiz sonuçlarına göre Türkiye'deki bu durum ile ilgili değerlendirmeler yapılmış ve öneriler getirilmeye çalışılmıştır.

# SUMMARY


## ANALYSIS OF FACTORS INFLUENCING CAREER DEVELOPMENT OF WOMEN AT THE INFORMATION TECHNOLOGY FIELD IN TURKEY

World-wide research has concluded that labor force participation of women is less than labor force participation of men at Information Technology (IT) compared with other fields and this rate decreases gradually. These results make it necessary that each country should analyze factors which caused this situation.

This study aims to determine and analyzse the social and cultural factors that influencing career development of women who work in the field of IT in Turkey. The study can be divided into two parts: The concepts of sex and gender are explained in the first part. Also, the roles (statuses) which are associated with women both in the world and Turkey, the current state of women in the field of IT are summarized by literature research, TSI (Turkey Statistical Institute) and Eurostat (Statistical Office of the European Union)

In the second part of the study, 170 women were selected by a simple random sampling method from the community of women who work in the field of IT in Turkey. They were invited to participate in a survey. By using the SPSS (Statistical Package of Social Science) 16.0 survey results were analyzed. “It had been utilized some analysis such as factor analysis, Pearson's Correlation Analysis, Independent Group T, Mann Whitney U, Kruskal Wallis and ANOVA tests. According to the results of the analysis, interpretations and recommendations was made.

# 1. GİRİŞ

Sen (1981), "Açlık insanlarla yiyecekler arasındaki nicel bir oran sorunu değil, insanlarla hakları arasındaki toplumsal ilişki ve temel mallar üzerindeki haklar sorunudur" şeklinde ifade edilen tespiti ile Nobel ödülü almıştır. Bir kişinin biçimsel olarak haklarının olması, o hakları kullanabilme olanağına sahip olması demek değildir. Haklara ulaşabilmenin yanında, ikinci önemli etmen, hak talep edebilme kapasitesidir. Yine Sen'e göre, "talep etme kapasitesi" toplumsal olarak belirlenir (İnsel, 2000). Türk toplumu, kadın-erkek eşitliği politikasına önem veren bir toplum olmasına rağmen, Türk kadınları çoğu konuda olduğu gibi teknoloji ile ilgili konularda da yeterince hak talep edememektedirler.

Teknoloji ve kadın ilişkisindeki sorunlar, aynı biçimde, bir alt alan olarak Bilişim Teknolojisi (BT) ve kadın ilişkisinde de gözlemlenmeye devam etmektedir. Kadın geleneksel olarak teknolojiye 'yakın' ve 'yatkın' görülmemekte, teknoloji ürünlerinin kullanıcısı ve tüketicisi olarak önem kazanmaktadır. Ancak bu önem kadına biçilen annelik, ev kadınlığı gibi roller etrafında şekillenmektedir (Göker, 2003).

BT ne kadınlar tarafından geliştirilmiş, ne de bu teknolojiler kadınlara uygun olarak kullanılmış ve kullanılmaktadır. Kadınların BT kullanma edinimleri çoğunlukla teknolojinin edilgen kullanıcıları ve tüketim toplumunun tüketicileri düzeyinde kurulmaktadır. Herhangi bir teknolojik araç üretilirken ideal bir kullanıcı hedeflenir. Bu ideal kullanıcının kim olduğu önemlidir. Kullanımına yüksek prestij atfedilen araçların ideal kullanıcıları da genellikle erkekler olarak düşünülmektedir. Özellikle BT açısından bu araçların kullanımı erkeklerin ilgi ve yetenek alanı olarak görülmektedir. Böylece varolan cinsiyet eşitsizlikleri yeni bilişim araçları kullanımında da bir kez daha pekiştirilir. BT'nin kadın ve erkekler tarafından kullanım pratiklerine ilişkin yapılan birçok araştırma, bu teknolojilerin gündelik yaşamdaki cinsiyetçilik ve kadın erkek arasındaki güç ilişkilerini koruduğunu ve sürdürdüğünü öne sürmektedir. Kadınlar hem teknolojiye erişim sorunları ve teknoloji okur yazarı olmamaları, hem de erkek egemen

kültürün BT baskın yansımaları nedeniyle egemen cinsiyet rejiminden özgürleşme olanağını kullanamamaktadır (Demiray, 2009).

Neuman'ın (Morris, 2002) belirttiğine göre, genç kadınlara teknolojiye erişim imkanı verildiğinde bilgisayarlar hakkında olumsuz davranışlara sebep olan basmakalıp ve eril öğrenme yöntemlerini birleştiren yazılımlarla karşı karşıya kalırlar.

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği çoğu ülkede endişe duyulan bir konudur ancak bu konudaki politikalar genel olarak eksiktir. Eğitimde cinsiyet eşitliği politikalarının ortak hedefi, geleneksel cinsiyet rolleri ile kalıpyargılara karşı savaşmaktır. Bu amaçla, ülkeler cinsel taciz ve şiddetle mücadele etmeye odaklanabilir, karar mekanizmalarında kadınların temsilini arttırabilirler (Eurydice, 2009).

Dünya çapında, BT işgücünde çalışan kadın sayısı üzerine yapılmış araştırmalar, kadınların BT işgücüne katılımlarının ülkeden ülkeye çeşitli kültürel ve sosyal faktörlerden etkilendiğini ortaya çıkarmıştır. Bu faktörlerin ülke bazında incelenmesi ve BT alanında çalışan kadın sayısının arttırılması için bunların analiz edilmesi bir gereklilik olmuştur. Araştırmalar, BT alanında kadınların sayısının yetersiz olduğunu ve bu sayının gittikçe azaldığını göstermiştir. Türkiye'de sistem analistlerinin %39'u ve bilgisayar programcılarının %44' ü kadınlardan oluşurken, aynı oranlar Hollanda'da % 20 ve %15 civarındadır. Kadınların BT ile ilişkili alanlara teşvik edildiği Amerika'da bile sistem analistlerinin oranı %34'te ve bilgisayar programcılarının oranı %36'da kalmaktadır. Dolayısıyla Türkiye'de bu alanlarda kadınların Amerika ve Hollanda'ya göre daha iyi durumda oldukları söylenebilir. Türkiye'de BT işgücünde çalışan kadın sayısı gelişmiş bazı ülkelere kıyasla daha yüksek oranda olsa da, Türkiye'deki genel işgücünün içinde hala düşük orandadır (Ecevit ve diğ., 2003; TÜİK, 2010).

Günümüzde çokça üzerinde durulan ve hükümetlerin de programlarına aldığı bilişimle dönüşüm (e-dönüşüm) projelerine baktığımızda ağırlıklı olarak teknolojiye değinildiğini, çok sınırlı olarak insan faktöründen bahsedildiğini, özellikle de kadının bilişim tabanlı çalışmalara kazandıracağı katma değerden ise hemen hiç söz edilmediğini görmekteyiz. Oysa gittikçe globalleşen bilişim dünyasında kadının BT işgücündeki yeri günden güne önem kazanmaktadır. BT alanında istihdam edilen kadın

sayısının yetersiz olmasının nedenlerini saptamak, kadınların BT işgücüne katılımlarını arttırmaya yönelik yapılacak çalışmalar için bir referans niteliğinde olacaktır. Ayrıca BT'de kadın işgücünü arttırmak; toplumsal cinsiyet ayrımcılığının ortadan kaldırılmasını sağlamak, bilişimdeki sorunlara kadın gözüyle bakılmasını ve çözümlenmesini sağlamak açısından büyük önem taşımaktadır.

Bu tezin amacı araştırma kapsamında literatür taramasında elde ettiğimiz bulgular ışığında, Türkiye'de BT alanında çalışan kadınların kariyer gelişimlerini etkileyen kültürel ve sosyal faktörlerin belirlenmesi ve analiz edilmesidir. Tez kapsamında yapılan araştırmada, Türkiye'de BT alanında çalışan kadınlar arasından rassal yöntemle seçilmiş 170 kişilik bir örneklem belirlenerek, örneklemdeki kadınların kariyer gelişimlerini etkileyen faktörler Statistical Package for Social Sciences (SPSS) 16.0 programı kullanılarak istatistiksel yöntemlerle analiz edilmiştir.

Tezin konusu, amacı ve önemi giriş bölümünde açıklandıktan sonra ikinci bölümde; cinsiyet ve toplumsal cinsiyet kavramları açıklanmış, dünyada ve Türkiye'de kadın ile bağdaştırılan roller, kadının BT alanındaki mevcut durumu, literatür araştırması, TÜİK ve EUROSTAT verileri ile özetlenmiştir.

Tezin üçüncü bölümünde araştırmanın evren ve örneklemine, veri toplama araçlarına ve araştırmada kullanılan istatistiksel yöntemlere yer verilmiştir.

Tezin dördüncü bölümünde elde edilen veriler analiz edilmiş, sonuçlar yorumlanmış ve bulgular özetlenmiştir. Bu bölümde öncelikle ankete katılan 170 kişinin genel özelliklerini tanımlamak için yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, gelir düzeyi, yaşadıkları bölge değişkenleri frekans tabloları ile sunulmuştur. Daha sonra katılımcıların ölçeklerde yer alan sorulara genel eğlimlerini belirlemek için ölçekte yer alan her sorunun ortalama puanları hesaplanmıştır. Ayrıca ölçeklerin güvenirlik ve geçerliliğine ilişkin istatistiksel analizlere yer verilmiş ve kullanılan ölçeklerin faktör analizi ile alt ölçekleri elde edilmiştir. Kariyer Engelleri Ölçeği - Revize ile Kariyer Sonuç Beklenti ölçekleri arasındaki ilişki Pearson Korelasyon Katsayısı ile test edilmiştir. Demografik bilgi formunda elde edilen veriler ile ölçeklerden elde edilen

toplam puanlar karşılaştırılmasında ise Bağımsız Grup T, Mann Whitney-U, Kruskall Wallis ve ANOVA testleri yapılmıştır. Burada test edilen hipotezler şu şekildedir:

$H_1$: BT alanında çalışan kadınların engellere olan inançları kariyerlerinden olumlu beklenti geliştirmelerini ve kendi kararlarına olan güvenlerini engellemekte midir?

$H_2$: BT alanında çalışan kadınların kariyerlerinden beklentileri medeni durumlarına göre farklılık göstermekte midir?

$H_3$: BT alanında çalışan kadınların kariyerlerinden beklentileri gelir düzeylerine göre farklılık göstermekte midir?

$H_4$: BT alanında çalışan kadınların kariyerlerinden beklentileri yaşlarına göre farklılık göstermekte midir?

$H_5$: BT alanında çalışan kadınların kariyerlerinden beklentileri eğitim düzeylerine göre farklılık göstermekte midir?

$H_6$: BT alanında çalışan kadınların kariyerlerinden beklentileri yaşadıkları bölgelere göre farklılık göstermekte midir?

$H_7$ : BT alanında çalışan kadınların kariyer engellerine olan inançları medeni durumlarına göre farklılık göstermekte midir?

$H_8$: BT alanında çalışan kadınların kariyer engellerine olan inançları gelir düzeylerine göre farklılık göstermekte midir?

$H_9$: BT alanında çalışan kadınların kariyer engellerine olan inançları yaşlarına göre farklılık göstermekte midir?

$H_{10}$: BT alanında çalışan kadınların kariyer engellerine olan inançları eğitim düzeylerine göre farklılık göstermekte midir?

$H_{11}$: BT alanında çalışan kadınların kariyer engellerine olan inançları yaşadıkları bölgelere göre farklılık göstermekte midir?

Tezin beşinci bölümünde araştırma kapsamında elde edilen bulgular özetlenmiş, literatürde yer alan bulgularla karşılaştırılmıştır ve öneriler getirilmiştir.

# 2. DÜNYADA VE TÜRKİYE'DE KADIN

## 2.1. CİNSİYET / TOPLUMSAL CİNSİYET

Cinsiyet, kişinin kadın ya da erkek olarak gösterdiği genetik, fizyolojik ve biyolojik özellikleri, başka bir ifade ile kadın ya da erkek olmanın biyolojik yönünü ifade ederken, toplumsal cinsiyet ise toplumun verdiği roller, görev ve sorumluluklar, toplumun bireyi nasıl gördüğü, algıladığı, beklentileri ile ilgili bir kavramdır (Lips, 2001; Franzoi, 2003). Toplumsal cinsiyet, eril ve dişil kavramların üretildiği ve doğallaştırıldığı bir mekanizma olarak düzenleyici bir normdur (Butler, 2009).

Sarıbay (2001)'a göre Toplumsal cinsiyet rolü, toplumun tanımladığı ve bireylerin yerine getirmelerini beklediği cinsiyetle ilişkili bir grup beklentidir. Başka bir deyişle toplumsal cinsiyet rolü, aynı cinsiyetten insanların nasıl davranmaları gerektiğini tanımlayan bir takım kurallar veya kültürel olarak saptanan beklentilerdir (Çitak, 2008). Cinsiyet rolleri toplumun yapısal ve kültürel özelliklerini yansıtmakta ve hatta biçimlendirmektedir (Kaypakoğlu, 2004). Yeni doğan çocuğun biyolojik bir cinsiyeti vardır ama henüz toplumsal bir cinsiyete sahip değildir. Çocuk büyürken toplum da çocuğun önüne cinsiyete uygun davranış modelleri sunar. Aile, sosyal çevre, okul, arkadaş grupları ve medya bu süreci hazırlayan beş temel etkendir. Özellikle kitle iletişimindeki toplumsal cinsiyet temsilleri çocukların toplumsal cinsiyet kimliklerinin oluşumunda etkili olmaktadır (Gündüz Kalan, 2010).

Toplum, beklenen ölçü ve kalıplardan sapan davranışları hoş karşılamadığı için bireyler genellikle kendilerini daha önceden belirlenmiş ve benimsenmiş normlara uydurmaya çalışırlar. Çocukluktan başlayarak bireylerin benlik imgelerinin önemli bir parçasını, toplumun kendileriyle ilgili beklentileri oluşturur. Böylece hem kadınların hem de erkelerin düşünceleri, tutum ve davranışları, bu beklentilere göre biçimlenir. Çocuğun içinde yaşadığı toplumun üyesi durumuna gelmesine yani bedensel olarak gelişip değişirken, bir yandan da içinde yaşadığı, büyüdüğü toplumun dilini, geleneğini,

göreneğini, ahlak anlayışını, dinsel inançlarını, kısaca toplumsal değerler sistemini ve davranış kalıplarını benimseyerek gelişmesine toplumsallaşma süreci denilmektedir (Balkır, 1989). Çocuğa neyin eril neyin dişil olduğuna ilişkin inançlar bu toplumsallaşma sürecinde öğretilir. Bu inançlar bütününü toplumsal cinsiyet olarak da adlandırmak mümkündür (Kellner, 2007).

Erkeklerden güçlü olmaları, ailelerini geçindirmeleri, çevre üzerinde belirli bir etkinlik ve kontrol sağlamaları; kadınlardan ise sabırlı, anlayışlı olmaları, evi çekip çevirmeleri, insan ilişkilerini düzenlemeleri beklenmektedir. Geleneksel aile düzeninde kadın ve erkek rolleri bu beklentilere göre ayrılmış; ekonomik gücü temsil eden erkeğe aktif ve belirleyici, kadına ise erkeğe bağımlı ve düzenleyici bir rol yüklemiştir (Olcay-İmamoglu, 1991). Toplumun bir grup olarak kadınların ve bir grup olarak da erkeklerin göstermelerini bekledigi özellikleri, kadın ve erkeklerin karakteristik davranışlarını, kadın ve erkeklere uygun farklı eylemlere ilişkin genel inançları içeren yargılara ise toplumsal cinsiyet kalıpyargıları denilmektedir (Franzoi, 2003; Yavuz, 2007).

Toplumsallaşma sürecinde erkek ve kız çocuklarının öğrendikleri, kültürün cinsiyetlerine uygun bulduğu duygu, tutum, davranış ve roller arasındaki farklılıklar toplumsal cinsiyet farklılıkları olarak ele alınmaktadır. Kadınların daha duyarlı, ilgili, bakım verici vb. olarak algılanmaları; ev hanımı, öğretmen, hemşire vb. olmalarının beklenmesi, ama erkeklerin atılgan, bağımsız, özgür vb. olarak algılanmaları ve asker, mühendis, tüccar vb. olmalarının beklenmesi toplumsal cinsiyet farklılıklarıdır (Dökmen, 2004).

Çocukların en çok tercih ettiği program türü olarak bilinen çizgi filmler üzerine Thompson ve Zerbinos'ın yaptığı bir araştırmaya göre; çizgi filmlerde yer alan kadın ve erkek karakterler üzerine yapılan inceleme sonucunda macera içeren çizgi filmlerde erkeklerin daha fazla temsil edildiği, öğretici çizgi filmlerde ise kadınların fazlasıyla kalıp yargılı davranışlar içinde oldukları ortaya çıkarılmıştır (Yavuz, 2007). Bu bilgiler ışığında dünyada olduğu gibi Türkiye'de de medyanın iletişim kodlarının taşıdığı imajların, kadının bağımlılığını ve ikincil konumunu pekiştiren geleneksel ideolojiye hizmet ettiği söylenebilir.

Çocuklar üzerinde yapılan bir araştırmada, araştırmaya katılan çocukların toplumsal cinsiyetle ilgili algılarının geleneksel kadın erkek rollerine paralel olduğu saptanmıştır. Araştırmaya katılan çocuklar anneleri çalışıyor da olsa annenin görevinin ev işleri ve yemek yapmak olduğunu, babanın ise gazete okumak yada televizyon seyretmek gibi davranışlar içinde olması gerektiğini belirtmişlerdir (Gümüşoğlu, 2004).

BT'de toplumsal cinsiyet ayrımcılığı reklam ve pazarlamalarda da ön plana çıkmaktadır. Bir bilgisayar markası olan Dell®'in sadece kadınlara özel ancak kısa ömürlü olan laptop pazarlama çabası, bu duruma en iyi örneklerden biridir. Bu şirket 2009 Mayıs'ında kendi "Della Web" sitesinde bir kampanya başlatmış ve sitesinde sadece kalori hesaplamanın ipuçları, bilgisayar aksesuarları, renkler ve yemek tarifleri üzerinde durulmuştur. Sonuçta bu siteyi "parlak ama sinir bozucu" ve "hor gören" olarak tanımlayan kadınlar, internetteki blog köşelerinden bu şirketin "kadınlar için çok özel sitesi"ne yoğun eleştirilerde bulunmuşlardır. Hatta The New York Times gazetesi, Dell'in "pazarlamanın ana okuluna gitmesi" gerektiğini öne sürmüştür. Piyasaya sürüldükten sonraki birkaç hafta içinde Dell, sitesinin adını ve içeriğini değiştirmek zorunda kalmıştır (Silverstein ve Sayre, 2009). Ayrıca "Bilişim Teknolojileri (BT) Süreli Yayınlarında Toplumsal Cinsiyet Örüntüleri: BT Haber Örneği" isimli tez çalışmasında 493 reklam metnini inceleyen Göker, tezinde tek başına kullanılan erkek figürünü 82, kadın figürünü 22 olarak bulmuştur ve kadın ile erkeği birlikte gösteren 40 reklam metnininin neredeyse tamamında kadın 'ikincil, yardımcı, edilgen, bağımlı, izleyen/izlenen, teknolojinin yan işlevlerini kullanan' olarak temsil edildiğini tespit etmiştir. Başka bir örnekte ise bir GSM operatörünün reklamında; çocuk dışarıda, anne evde ve bilgisayarın başındadır. Çocuk annesine bilgisayarın faresini çekmesini ve tıklamasını söyler. Anne fareyi çeker ve koparır. Annenin kutsallığından dem vuran bir zihniyetin, annelerin bilgi eksikliğine vurgu yapması ve bundan keyif alır hale gelmesi bir çok açıdan ama özellikle bir kadının düşürüldüğü durumdan ticari kazanım sağlamasının üzücü boyutunu görmek gerekir (Bora, 2009).

Kitle iletişim araçlarının toplumsal cinsiyet kalıpyargılarına etkisi kadar öğretmenlerin kız ve erkek öğrencilere bakış açıları da etkilidir ve bu, okullarda cinsiyet eşitliği yaratan önemli bir faktör olabilir. Ayrıca okullarda öğrencilere verilen kitaplar da toplumsal cinsiyet kalıpyargılarını güçlendiren ya da zayıflatan bir etkendir. Müfredat,

rehberlik ve okul ortamları cinsiyet kalıpyargıları ile mücadele etmelidir (Eurydice, 2009).

Kadınların işe girmeleri dışında, aynı işte kariyerlerini devam ettirmeleri ve terfi etmeleri de cinsiyet kalıpyargılarından etkilenmektedir. Ensher ve diğerleri (2001)'in yaptığı araştırma sonuçlarına göre, çalıştıkları kurumda cinsiyetlerine yönelik uygulamalarla karşılaşan çalışanların daha az iş memnuniyeti yaşadıkları, işe kendilerini veremediklerini ve tekrar seçme şansları bulunması durumunda aynı pozisyonu seçmeyeceklerini tespit etmiştir (Onay, 2009). İş yaşamındaki kadınların belli bir aşamadan sonra yükselmelerini engelleyen faktörlerin toplamına "cam tavan sendromu" adı verilmektedir.Cam tavan ifadesi ilk kez 1986'da Wall Street Journal'ın kadınlarla ilgili bir raporunda kadınların üst düzey yöneticilik konumuna ulaşmalarının firma geleneği ve basmakalıp yargılar tarafından engellendiğini belirten bir terim olarak kullanılmıştır ve önemli bir terfi beklendiği anda adı tam olarak konamayan nedenlerden dolayı, istenen terfiinin alınamaması durumu şeklinde açıklanmaktadır. Bir tanıma göre cam tavan örgütlerde tepe yönetim pozisyonu için kadınlara konulan keyfi engellerdir. Bu tavan, kırılması oldukça zor bir engel olarak görülmektedir (İraz, 2009).

Sonuç olarak kadınlar çalıssa bile hala meslekleri ikincil planda görülmekte, asli görevlerinin ev işleri ve annelik olduğu düşünülmekte, dolayısıyla kadınlar geleneksel rollerinde fazla değişiklik yapmadan yeni roller benimsemiş görünmektedirler.

## 2.2. EĞİTİMDE KADININ DURUMU

TÜİK'in hazırladığı **İstatistik Göstergeler 1923-2008** adlı kitabından alınan verilere göre, 15 ve üzeri yaştaki nüfusun okuryazarlık oranı 1935 yılından 2000 yılına kadar hızla artış göstermiştir. Ancak cinsiyete göre artış oranı yine kadınlardaki artışın daha az olması şeklinde farklılık göstermiştir. 1935 yılında okur-yazarlık oranı toplamda %19,25 iken 2000 yılında bu oran %87,32'ye yükselmiştir. Bu artış sevindirici olmakla birlikte cinsiyete göre incelendiğinde yine kadınlardaki artışın erkeklerden daha az olduğu gözlenmektedir. Öyle ki 1935 yılında okuryazar oranı erkeklerde %29,35'ten %93,86'ya yükselmiştir. Kadınlarda ise 1935 yılında %9,81 olan okuryazar oranı 2000 yılında %80,64'e yükselebilmiştir (İstatistik Göstergeler 1923-2008, 2010). TÜİK'in

hazırladığı **İstatistik Yıllığı 2009** kitabından alınan bilgilere göre 2009 yılında erkeklerde okuryazar oranı %97,03, kadınlarda %87,88'e yükselmiştir.

Her 5 yılda bir Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Merkezi tarafından hazırlanan rapora göre 2010 yılı itibariyle aşağıdaki bilgiler elde edilmiştir (BKSGM, 2010):

Ülkemizde ilköğretim zorunlu olmasına rağmen, okul terkleri önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Zorunlu eğitim çağındaki çocuklar arasında, okulu terk oranının %13,5 olduğu tahmin edilmektedir. Okul terklerinin kız çocukları arasında erkek çocuklarına göre daha yüksek olduğu; beşinci ve altıncı sınıflarda yoğunlaştığı görülmektedir. 9. Kalkınma planında, özellikle ilköğretimde okul terklerinin varlığı kabul edilerek önlenmesi için başta kırsal kesimi ve kız çocuklarını hedef alan tedbirler öngörülmektedir.

Temel eğitim ve ortaöğretim sürecini tamamlayan kadınlar için yüksek öğretime giriş nispeten daha az sorun teşkil etmektedir. Türkiye' de 18-22 yaş grubunda (üniversite çağındaki) toplam 6,5 milyon kişi bulunmakta ve 2,49 milyon kişi üniversiteye devam etmektedir. 2008/09 yılı itibariyle Türkiye'de üniversitede eğitimini sürdüren öğrencilerin %43'ünü kız öğrenciler oluşturmaktadır. Lisansüstü düzeyde yüksek lisans ve doktora programlarına devam eden öğrencilerin ise %46'sını kadınlar oluşturmaktadır. **İstatistik Yıllığı 2009**'dan alınan bilgilere göre bazı bölümlerdeki öğrenci sayılarının cinsiyete göre dağılımları tablo 2.1, 2.2 ve 2.3'te görülmektedir.

Tablo 2.1: 2008/09 Eğitim Yılında Göre Yükseköğretim Kurumlarında Lisansüstü Eğitimine Göre Öğrenci Sayıları

| | Yüksek Lisans | Doktora |
|---|---|---|
| Kadın | 52038 | 16004 |
| Erkek | 57807 | 19942 |

Tablo 2.2'de görüldüğü gibi Eğitim, Sağlık ve Sosyal Hizmetler alanlarında öğrenim gören kız öğrencilerin sayısı, bu bölümlerdeki erkek öğrencilerin sayısından fazladır. Mühendislik, Üretim ve Yapı, Mimarlık ve Yapı alanlarında okuyan erkek öğrencilerin sayısı 262.079 iken kız öğrencilerin sayısı sadece 67.136'dır. Tablo 2.2'de genel isimleri ile verilen bölümlerin alt bölümlerine tablo 2.3'te biraz daha ayrıntılı bakılırsa, okuyan öğrencilerin sayılarının cinsiyete göre nasıl değiştiği daha yakından görülebilir.

Tablo 2.2: 2008/09 Eğitim Yılında Yükseköğretim Kurumlarında Lisans Ve Önlisans Eğitimine Göre Öğrenci Sayıları

| | Kadın | Erkek | Toplam |
|---|---|---|---|
| Eğitim | 130.204 | 114.803 | 245.007 |
| İnsani Bilimler ve Sanat | 90 684 | 85 013 | 175 697 |
| Sosyal Bilimler, İş Yönetimi ve Hukuk | 658 068 | 809 449 | 1 467 517 |
| Müspet ve Doğa Bilimleri | 78 693 | 112 985 | 191 678 |
| Mühendislik, Üretim ve Yapı, Mimarlık ve Yapı | 67 136 | 262 079 | 329 215 |
| Ziraat, Ormancılık, Su Ürünleri ve Veterinerlik | 54 097 | 54 750 | 108 847 |
| Sağlık ve Sosyal Hizmetler | 87 721 | 51 039 | 138 760 |
| Hizmetler | 30 765 | 70 342 | 101 107 |

Tablo 2.3: 2008/09 Eğitim Yılında Yüksek Öğretim Kurumlarında Müspet Bilimler, Hukuk, Mimarlık, Yapı ve Mühendislik Bölümlerindeki Öğrenci Sayıları

| | Kadın | Erkek | Toplam |
|---|---|---|---|
| Bilgisayar | 19 194 | 47 446 | 66 640 |
| Matematik ve İstatistik | 17 392 | 18 520 | 35 912 |
| Mühendislik ve Mühendislik Bilimleri | 15 331 | 184 385 | 199 716 |
| Hukuk | 12 367 | 12 722 | 25 089 |
| Mimarlık ve Yapı | 19 969 | 42 960 | 62 929 |

Tablo 2.3'te görüldüğü gibi Bilgisayar bilimlerine kayıtlı erkek öğrencilerin sayısı, kız öğrencilerin sayısının yaklaşık 2,5 katıdır. Mühendislik ve Mimarlık bilimlerinde ise erkeklerin sayısı kızların 12 katıdır. Matematik, İstatistik, ve Hukuk bölümlerinde ise kızlarla erkeklerin sayısı birbirine yakındır.

Avrupa Birliği İstatistik Ofisi (Eurostat)[1] tarafından hazırlanmış, dünya genelinde yükseköğretimdeki kız öğrencilerin ve bölümlerinin yüzdeleri ise tablo 2.4'te verilmiştir (Eurostat, 2010).

Tablo 2.4' e bakıldığında yükseköğretime kayıtlı kız öğrenci oranının en fazla olduğu ülkeler başta %64.4 ile Letonya ve İzlanda olmak üzere, %61.7 ile Estonya, %60.8 ile İsveç, %60.8 ile Norveç, %60.3 ile Slovakya; en az olduğu ülkeler ise başta %33 ile Lihtenştayn olmak üzere %43.1 Türkiye, %48.3 ile Lüksemburg, %49 ile Kıbrıs ve %49.7 ile Almanya ülkeleridir. Matematik, Fen ve Bilgisayar alanlarında kayıtlı kız öğrenci oranının en fazla olduğu ülkeler; başta İngiltere ve ABD olmak üzere, Çek

[1] Avrupa Komisyonu'nun bünyesinde yer alan ve merkezi Lüksemburg'da bulunan bir genel müdürlüktür. Kurumun temel amacı Avrupa çapında yürüttüğü anket çalışmalarıyla Avrupa Birliği'ne istatistikî bilgiler sağlamaktır. Kurum, Avrobarometre aracılığıyla Avrupa Birliği üyesi ülkeler, birliğe aday ülkeler ve Avrupa Serbest Ticaret Birliği üyesi ülkelerde elde ettiği istatistikî verileri, Avrupa Birliği kurumlarına, ulusal yönetimlere ve kamuoyuna iletir. Kurumun bilgilerine basın yayın organları üzerinden ya da resmî genel ağ sayfasından ulaşılabilir.

Cumhuriyeti, Romanya ve İtalya; en az olduğu ülkelerin başta Japonya olmak üzere Belçika, İsviçre, Lüksemburg ve Letonya'dır

Tablo 2.4: Dünya'da Yüksek Öğretimdeki Kız Öğrenci Oranları

| | Yüksek Öğretimdeki Kız Öğrenci Oranı (%) | Bölümlere Göre Kız Öğrenci Oranı (%) | |
|---|---|---|---|
| | | Fen, Matematik ve Bilgisayar | Mühendislik, İmalat ve İnşaat |
| **AB27** | 55.3 | 37.5 | 24.8 |
| **Belçika** | 55.0 | 29.6 | 21.5 |
| **Bulgaristan** | 55.3 | 47.8 | 30.9 |
| **Çek Cumhuriyeti** | 55.5 | 55.5 | 35.3 |
| **Danimarka** | 58.0 | 34.7 | 34.2 |
| **Almanya** | 49.7 | 35.2 | 18.1 |
| **Estonya** | 61.7 | 38.7 | 26.2 |
| **İrlanda** | 54.2 | 41.3 | 16.8 |
| **Yunanistan** | 50.1 | 37.4 | 26.5 |
| **İspanya** | 54.0 | 33.7 | 28.4 |
| **Fransa** | 55.2 | 36.0 | 24.2 |
| **İtalya** | 57.4 | 50.8 | 29.5 |
| **Kıbrıs** | 49.0 | 35.7 | 21.6 |
| **Letonya** | 64.4 | 31.6 | 21.2 |
| **Litvanya** | 59.9 | 33.1 | 23.2 |
| **Lüksemburg** | 48.3 | 31.7 | 09.8 |
| **Macaristan** | 58.0 | 30.8 | 18.5 |
| **Malta** | 57.9 | 36.5 | 30.6 |
| **Hollanda** | 51.7 | 17.4 | 15.8 |
| **Avusturya** | 53.3 | 34.9 | 24.3 |
| **Polonya** | 57.6 | 36.2 | 27.6 |
| **Portekiz** | 53.5 | 48.4 | 25.2 |
| **Romanya** | 56.3 | 51.8 | 29.9 |
| **Slovenya** | 58.1 | 33.5 | 25.1 |
| **Slovakya** | 60.3 | 38.0 | 29.5 |
| **Finlandiya** | 54.2 | 39.6 | 18.9 |
| **İsveç** | 60.3 | 43.4 | 28.7 |
| **İngiltere** | 57.2 | 57.2 | 37.0 |
| **İzlanda** | 64.4 | 38.1 | 32.9 |
| **Lihtenştayn** | 33.0 | - | 39.9 |
| **Norveç** | 60.8 | 36.0 | 26.1 |
| **İsviçre** | 49.3 | 30.6 | 14.9 |
| **Hırvatistan** | 54.6 | 41.1 | 26.9 |
| **Makedonya** | 53.2 | 39.3 | 32.1 |
| **Türkiye** | 43.1 | 40.0 | 20.0 |
| **ABD** | 57.2 | 57.2 | 43.0 |
| **Japonya** | 45.7 | 24.9 | 11.5 |

Özetle yükseköğretimde kayıtlı kız öğrencilerin oranının en yüksek olduğu ülkeler %64.4 ile Letonya ve İzlanda iken Türkiye'de bu oran %43, yükseköğretimde Fen, Matematik ve Bilgisayar bölümlerinde kayıtlı kız öğrencilerin oranının en yüksek olduğu ülkeler %57,2 ile İngiltere ve ABD iken Türkiye'de bu oran %40'tır.

## 2.3. İSTİHDAMDA KADININ DURUMU

Dünya ülkelerinin gelişmişlik düzeyleri belirlenirken, toplumsal cinsiyet eşitliğini gerçekleştirme performansı açısından Cinsiyete Dayalı Gelişim Endeksi (Gender-related Development Index/GDI) ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Güçlendirme Ölçütü (Gender Empowerment Measure/GEM) kullanılmaktadır.

GDI kadınlar için üç bileşene göre hesaplanmaktadır:

1. Uzun ve sağlıklı bir hayat: Bu bileşenin göstergesi kadınların ortalama ömür uzunluğu olarak belirlenmiştir.

2. Bilgi: Bu bileşenin göstergesi iki unsurdan oluşmaktadır. Birinci unsur, yetişkin kadın okuryazar oranıdır. İkinci unsur ise okul çağındaki kadın nüfusun, ilk, orta ve yüksek öğretime kayıtlı öğrenci sayısının yüzdesidir . Bu iki gösterge birlikte kadınların eğitim durumunu oluşturur.

3. İyi bir hayat standardı: Bu bileşenin göstergesi kadınların elde ettiği tahmini gelirdir.

GEM ise kadınlar için yine üç bileşene göre hesaplanmaktır:

1. Siyasi katılım ve karar alma: Bu bileşenin göstergesi kadınların parlamentodaki koltuk sayısının oranıdır.

2. Ekonomik katılım ve karar alma: Bu bileşenin göstergesi iki unsurdan oluşmaktadır. Birincisi kadın yasa yapıcıların, üst düzey yöneticilerin ve müdürlerin oranıdır. İkincisi ise profesyonel ve teknik çalışanlarda kadın oranıdır.

3. Ekonomik kaynaklar üzerindeki güç: Bu bileşenin göstergesi kadınların elde ettiği tahmini gelirdir.

Türkiye, 2009 yılı İnsani Kalkınma Raporu'nun GDI sıralamasında 155 ülke arasında 70. sıradadır. Aynı sıralamada Avustralya, Norveç ve İzlanda ilk üç sırayı paylaşmaktadır. Bu sıralamayı belirleyen bazı veriler Tablo 2.5' teki gibidir.

Tablo 2.5 : 2009 Yılı İnsani Kalkınma Raporu Türkiye İçin GDI Verileri

| | Kadın | Erkek |
|---|---|---|
| Ortalama Ömür Uzunluğu (Yıl) | 74,2 | 69,4 |
| 15 Yaş ve Üstü Okuryazar Oranı (%) | 81,3 | 96,2 |
| İlk, Orta Ve Yüksek Öğretime Kayıtlı Öğrenci Oranı (%) | 66,3 | 75,7 |
| Elde Edilen Tahmini Gelir (ABD $) | 5,352 | 20,441 |

Türkiye, 2009 yılı İnsani Kalkınma Raporu'nun GEM sıralamasında 109 ülke arasında 101. sıradadır. Türkiye'nin gerisindeki ülkeler Tonga, İran, Fas, Cezayir, Suudi Arabistan, Mısır, Bangladeş ve Yemen şeklinde sıralanmıştır. Aynı sıralamada İsveç, Norveç ve Finlandiya ilk üç sırayı paylaşmaktadır. Bu sıralamayı belirleyen Türkiye için GEM verileri tablo 2.6' da görülmektedir.

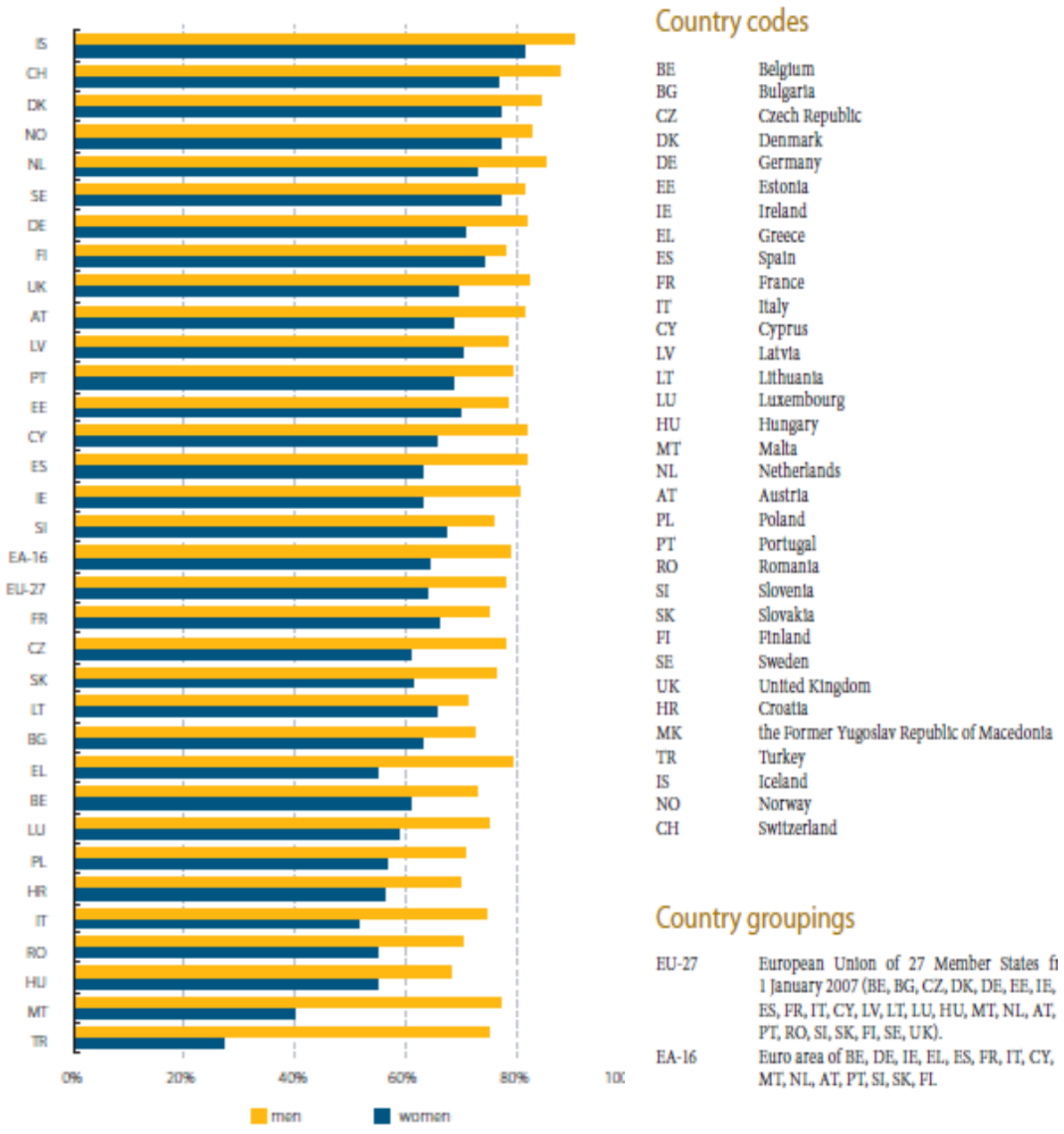
Tablo 2.6: 2009 Yılı İnsani Kalkınma Raporu Türkiye İçin GEM Verileri

| | Kadın (%) |
|---|---|
| Parlamento'daki Koltuk Sayısı | 9 |
| Yasa Yapıcılar, Üst Düzey Yöneticiler Ve Müdürler | 8 |
| Profesyonel Ve Teknik Çalışan | 33 |
| Kadın Bakan | 4 |

Türkiye'de kadınların iş gücüne katılımlarının gerek kadınlar gerekse aile ve ulusal ekonomi için önemli olduğu tüm ilgili çevrelerce kabul edilmekle birlikte, kadınların işgücüne katılımı konusunda hem istenilen düzeye hem de istenilen niteliklere ulaşılamamıştır (Günindi-Ersöz, 1997). TÜİK 2009 İstatistik Yıllığından alınan verilere göre 2009 yılında 70.542.000 olan toplam nüfusun 35.541.000'ini kadınlar, 35.001.000'ini erkekler oluşturmaktadır. Türkiye kadın - erkek sayısı açısından neredeyse eşit bir dağılım göstermekle birlikte cinsiyete göre işgücüne katılımda büyük farklılık görülmektedir. Öyle ki erkeklerin %70,5'i işgücüne katılırken kadınların sadece %26'sı işgücüne katılabilmektedir. Kadınların işgücüne katılımı, sürdürülebilir kalkınmanın önemli bir unsuru olarak kabul edilmesine rağmen yıllara göre de azalma göstermektedir. Öyle ki kadınların işgücüne katılma oranı 1990'da %34,1 civarındayken, 2002 yılında %26,9, 2009 yılında ise %26'dır. Kanunlardaki eşitlikçi

yapıya rağmen, kadının niteliksel gelişimini ve işgücü piyasasına girişini sağlayacak gerekli mekanizmaların oluşamaması bu düşüşün önemli nedenlerinden biridir ve Türkiye'de kadın istihdamı temel sorun alanlarından biri olarak varlığını sürdürmektedir (BKSGM, 2010).

Eurostat tarafından 2009 yılında hazırlanmış dünya genelindeki istihdam oranları şekil 2.1'de verilmiştir. Şekil 2.1'de verilen grafiğe ait oranlar şekil 2.2'de gösterildiği gibidir.




Şekil 2.1: Dünya Genelinde İstihdam Oranları (Eurostat)

| | Total | | Men | | Women | | Gender gap | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2000 | 2008 | 2000 | 2008 | 2000 | 2008 | 2000 | 2008 |
| EU-27 | 62.2 | 65.9 | 70.8 | 72.8 | 53.7 | 59.1 | 17.1 | 13.7 |
| EA-16 | 61.4 | 66.1 | 71.4 | 73.3 | 51.4 | 58.8 | 20.0 | 14.5 |
| BE | 60.5 | 62.4 | 69.5 | 68.6 | 51.5 | 56.2 | 18.0 | 12.4 |
| BG | 50.4 | 64.0 | 54.7 | 68.5 | 46.3 | 59.5 | 8.4 | 9.0 |
| CZ | 65.0 | 66.6 | 73.2 | 75.4 | 56.9 | 57.6 | 16.3 | 17.8 |
| DK | 76.3 | 78.1 | 80.8 | 81.9 | 71.6 | 74.3 | 9.2 | 7.6 |
| DE | 65.6 | 70.7 | 72.9 | 75.9 | 58.1 | 65.4 | 14.8 | 10.5 |
| EE | 60.4 | 69.8 | 64.3 | 73.6 | 56.9 | 66.3 | 7.4 | 7.3 |
| IE | 65.2 | 67.6 | 76.3 | 74.9 | 53.9 | 60.2 | 22.4 | 14.7 |
| EL | 56.5 | 61.9 | 71.5 | 75.0 | 41.7 | 48.7 | 29.8 | 26.3 |
| ES | 56.3 | 64.3 | 71.2 | 73.5 | 41.3 | 54.9 | 29.9 | 18.6 |
| FR | 62.1 | 65.2 | 69.2 | 69.8 | 55.2 | 60.7 | 14.0 | 9.1 |
| IT | 53.7 | 58.7 | 68.0 | 70.3 | 39.6 | 47.2 | 28.4 | 23.1 |
| CY | 65.7 | 70.9 | 78.7 | 79.2 | 53.5 | 62.9 | 25.2 | 16.3 |
| LV | 57.5 | 68.6 | 61.5 | 72.1 | 53.8 | 65.4 | 7.7 | 6.7 |
| LT | 59.1 | 64.3 | 60.5 | 67.1 | 57.7 | 61.8 | 2.8 | 5.3 |
| LU | 62.7 | 63.4 | 75.0 | 71.5 | 50.1 | 55.1 | 24.9 | 16.4 |
| HU | 56.3 | 56.7 | 63.1 | 63.0 | 49.7 | 50.6 | 13.4 | 12.4 |
| MT | 54.2 | 55.2 | 75.0 | 72.5 | 33.1 | 37.4 | 41.9 | 35.1 |
| NL | 72.9 | 77.2 | 82.1 | 83.2 | 63.5 | 71.1 | 18.6 | 12.1 |
| AT | 68.5 | 72.1 | 77.3 | 78.5 | 59.6 | 65.8 | 17.7 | 12.7 |
| PL | 55.0 | 59.2 | 61.2 | 66.3 | 48.9 | 52.4 | 12.3 | 13.9 |
| PT | 68.4 | 68.2 | 76.5 | 74.0 | 60.5 | 62.5 | 16.0 | 11.5 |
| RO | 63.0 | 59.0 | 68.6 | 65.7 | 57.5 | 52.5 | 11.1 | 13.2 |
| SI | 62.8 | 68.6 | 67.2 | 72.7 | 58.4 | 64.2 | 8.8 | 8.5 |
| SK | 56.8 | 62.3 | 62.2 | 70.0 | 51.5 | 54.6 | 10.7 | 15.4 |
| FI | 67.2 | 71.1 | 70.1 | 73.1 | 64.2 | 69.0 | 5.9 | 4.1 |
| SE | 73.0 | 74.3 | 75.1 | 76.7 | 70.9 | 71.8 | 4.2 | 4.9 |
| UK | 71.2 | 71.5 | 77.8 | 77.3 | 64.7 | 65.8 | 13.1 | 11.5 |
| HR | : | 57.8 | : | 64.9 | : | 50.7 | : | 14.2 |
| MK | : | : | : | : | : | : | : | : |
| TR | : | 45.9 | : | 67.7 | : | 24.3 | : | 43.4 |
| IS | : | 83.6 | : | 87.3 | : | 79.6 | : | 7.7 |
| NO | 77.5 | 78.0 | 81.3 | 80.5 | 73.6 | 75.4 | 7.7 | 5.1 |
| CH | 78.3 | 79.5 | 87.3 | 85.4 | 69.3 | 73.5 | 18.0 | 11.9 |

Şekil 2.2: Cinsiyete Göre İstihdam Oranları ve Farkları, 2000 ve 2008 (Eurostat)

Şekil 2.1 ve 2.2'de görüldüğü gibi kadınların en çok istihdam edildikleri ülkeler, başta İzlanda olmak üzere, İsviçre, Danimarka, Norveç; en az istihdam edildikleri ülkeler ise başta Türkiye olmak üzere İtalya, Malta, Macaristan ve Romanya'dır.

Türkiye'de istihdam edilen kadınların faaliyet kollarına bakıldığında ise BT alanında çalışan kadın sayısının az olduğunu, diğer alanlarda daha fazla istihdam edildiklerini bir kez daha vurgulayabiliriz. Bu amaçla 2010 yılında Türkiye'de istihdam edilen kadınların meslek kolları Tablo 2.7'de verilmiştir (TÜİK, 2010).

Tablo 2.7: 2010 Yılında İstihdam Edilenlerin Cinsiyete Göre İktisadi Faaliyet Kolları (Bin kişi, 15+ yaş)

| | **Kadın** | **Erkek** | **Toplam** |
|---|---|---|---|
| **BT ve İletişim** | 388 | 1176 | 1564 |
| **Eğitim** | 3798 | 4193 | 7691 |
| **Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık** | 21.822 | 23.601 | 45.421 |
| **Finans ve Sigorta** | 932 | 1283 | 2212 |
| **Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler** | 1086 | 2383 | 3469 |
| **Kamu Yönetimi ve Savunma** | 1529 | 8853 | 10382 |
| **İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmet Faaliyetleri** | 2708 | 2105 | 4813 |
| **Kültür, Sanat, Eğlence, Dinlence ve Spor** | 150 | 706 | 856 |

Tablo 2.7'de görüldüğü gibi BT ve İletişim ile Kamu Yönetimi ve Savunma alanlarında istihdam edilen kadın sayısı erkeklere oranla oldukça azdır. Daha açık ifade etmek gerekirse BT ve İletişim alanında istihdam edilenlerin sadece %24,8'i, Kamu Yönetimi ve Savunma alanında istihdam edilenlerin sadece %14,72'si kadındır. Kadınların oranının yüksek olduğu alanların ise İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmet Faaliyet alanları olduğu görülmektedir. Öyle ki, bu alanlarda istihdam edilenlerin %56'sı kadındır.

Her ne kadar okullaşma oranı arttıkça yüksek öğrenim gören kadın sayısı da artmış ve uzmanlık gerektiren işlerde de kadınlar görevlendirilmeye başlanmışsa da bu, yeterli seviyeye ulaşamamıştır. Kadınların en az temsil edildikleri mesleklerin (pilot, subay, din adamları, yönetici, mimar, mühendis vb.) geleneksel cinsiyet rollerine uygun olmadığı görülürken, ençok temsil edildikleri mesleklerin ise tıp ve öğretim alanında ilgili meslekleri ve memurluğu kapsadığı görülmektedir (BKSGM, 2008).

Geleneksel cinsiyet rollerine uygun olmayan işlerde ve üst düzeylerde çalışan kadınlarla ilgili veriler de kadınların bu statülerde az temsil edilişlerini gösterir niteliktedir. Türkiye'de kamu kurum ve kuruluşlarında, üst düzey yöneticiliklerde, kurul, komisyon ve komitelerde kadınların temsil düzeyinin değişimi tablo 2.8'de görülmektedir (BKSGM, 2010).

Tablo 2.8: Türkiye'de Kamu Kurum ve Kuruluşlarında, Üst Düzey Yöneticiliklerde, Kurul, Komisyon ve Komitelerde Kadınların Temsili

| | **Kadın (%)** |
|---|---|
| **Rektör** | 9 |
| **Dekan** | 15,3 |
| **Mimar** | 38 |
| **Avukat** | 37 |
| **Bankacı** | 50,2 |
| **Dışişlerinde Görevli Büyükelçi** | 10,3 |
| **Vali** | 0 |
| **Vali Yardımcısı** | 2,2 |
| **Kaymakam** | 1,6 |
| **Müsteşar** | 0 |
| **Müsteşar Yardımcısı** | 2,5 |

Tablo 2.8'deki bilgiler Eylül 2009 tarihine kadar derlenmiş istatistiklerden oluşmaktadır. Bu tarihe kadar Türkiye'de hiç kadın müsteşar bulunmamaktaydı. Ancak Mayıs 2010 tarihi itibariyle Türkiye'nin ilk kadın Müsteşarı yine Türkiye'nin ilk kadın Eğitim Bakanı olan Nimet Çubukçu tarafından atanmıştır. Türkiye'nin ilk kadın müsteşarı, Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) Müsteşarlığı'na getirilen eski, Kadının Statüsü Genel Müdürü Esengül Civelek olmuştur.

Üniversitelerde istihdam edilen kadınların akademik ünvan ve sayıları tablo 2.9'daki gibidir (TÜİK, 2010).

Tablo 2.9: 2009/10 Eğitim Yılında Öğretim Elemanlarının Akademik Görevlerine Göre Sayıları

| | **Profesör** | **Doçent** | **Yardımcı Doçent** | **Öğretim Görevlisi** | **Okutman** | **Uzman** | **Araştırma Görevlisi** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Kadın** | 3746 | 2326 | 6456 | 6067 | 4384 | 1341 | 16518 |
| **Erkek** | 9916 | 5034 | 12082 | 9685 | 2936 | 1692 | 18274 |
| **Toplam** | 13662 | 7360 | 18538 | 15752 | 7320 | 3033 | 34792 |

Tablo 2.9'da görüldüğü gibi üniversitelerde de akademik ünvanlar yükseldikçe kadın sayıları azalmaktadır. Profesörlerin sadece %27,4'ü, doçentlerin %31,6'sı kadındır. Kadınların en fazla sahip oldukları akademik ünvan ise okutman ünvanıdır ve okutmanların %59,8'i kadındır.

Toplum, kadının sosyal ve ekonomik güvencesini evlilikte görmektedir. Bu görüş, kadının psiko-sosyal kimlik oluşumunu önemli ölçüde etkilemekte, kimi zaman bir

cinsel kimlik bunalımına sürüklemekte ve kendi benliklerine yabancılaştırmaktadır (Usluer, 2000). Çalışan kadın her ne kadar karar mekanizmalarına daha fazla katılıp, aile içi etkileşimde belirleyici bir konuma gelmeye başlamışsa da, erkek ailenin dış ilişkilerinin yönetiminin ve varlığını idame ettirmesinin temel sorumlusu olmaya ve kadınlar ikili rol örüntüsünün çelişkilerini yaşamaya devam etmektedir. Kimi ailelerde rollerin yeniden tanımlandığını ve otorite ilişkilerinde eşitlikçi bir işbölümü olduğu görülse de; bu örnekler çoğunluğu oluşturmaktan henüz çok uzaktırlar (Tolan, 1991).

Kadınların istihdam alanındaki sorunları özetle şunlardır (BKSGM, 2010):

1. Kadınların eğitim düzeyi arttıkça, işgücüne katılım olanakları artmaktadır. Ancak, halen eğitimin her kademesinde kadınlar için bir eşitsizlik söz konusudur. Bu eşitsizliğin gelecekte giderilmesi ümit edilse bile, kadın emeğine vasıf kazandırabilmek için örgün eğitim yanında bilgi ve beceri geliştirmeye yönelik yaygın eğitime ihtiyaç vardır.

2. Kadınların çalışma yaşamına girmesi veya girdikten sonra işte devamları konusunda yasalarda cinsiyete dayalı ayrımcılık söz konusu değildir. 2003 yılında yürürlüğe giren İş Kanunu'nda aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamayacağı hükmedilmektedir. Ancak belli iş ve mesleklerin kadınlara uygun işler olarak toplumsal kabul görmemesi, görev dağılımında adil davranılmaması, ekonomik kriz dönemlerinde önce kadınların işten çıkarılması, özellikle kayıt dışı sektörde ücretlerin düşük tutulması gibi bazı ayrımcılık örnekleriyle karşılaşılmaktadır.

3. İş piyasasında iş ve mesleklerin "kadın işleri" ve "erkek işleri" olarak ayrışıp toplumsal kabul görmesinden dolayı, kadınlar ancak geleneksel kadın mesleklerinde yoğunlaşmakta, daha düşük statülü ve ücretli işlerde çalışmaya razı olmaktadırlar. Bu işler süreli ve geçici çalışmayı, sosyal güvencesizliği beraberinde getirmektedir

4. Kadın işgücü ucuz emek olarak emek-yoğun iş kolları olan tekstil, gıda, hazır giyim, tütün gibi sanayi dallarında yoğunlaşmıştır. Ancak, tarım sektörü ile karşılaştırıldığında bu sektörlerdeki kadın işgücü oranı düşüktür.

5. Tarım sektöründeki kadınların, çoğunlukla ücretsiz aile işçisi konumunda olmaları nedeniyle gelir elde etmemeleri, gelir azlığı nedenleriyle, yasal bir engel olmamasına rağmen sosyal güvenlik kapsamına büyük ölçüde girememektedirler.

6. Türkiye'de işçi statüsünde çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumuna (SSK), memur statüsünde çalışanlar Emekli Sandığına, bağımsız çalışanlar ise Bağ-Kur kapsamında yer alabilmekte iken, 20.05.2006 tarihinde yürürlüğe giren 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu ile üç farklı sosyal güvenlik kuruluşu tek çatı altında birleştirilmiştir. Ülkemizde bir işyerinde çalışmasına rağmen sigortalı olmayan çok sayıda kadın vardır. Ev kadınlarına isteğe bağlı sigortalılık olanağı sağlayan uygulama ise primlerin yüksekliği, prim ödemede eşe bağımlı olma ve yeterli bilgi sahibi olmama gibi nedenlerle sınırlı kalmaktadır.

7. Çalışma yaşamına girebilen kadınların çalışma yaşamlarını kısa bir dönemde bitirmesi ve/veya kariyerde yükselme doğrultusunda tüm potansiyelini ortaya koyamamasının temel nedeni, ev ve iş yaşamını uzlaştırma konusunda yaşadıkları sorunlardır. Kadın aile yaşamında çocuk bakımı, yaşlı ve hasta bakımı gibi yükümlülükleri kocası ile ve/veya devletle paylaşmak durumundadır. Ancak ülkemizde kreş, gündüz bakımevi gibi sosyal destek kurumları tüm çabalara karşın yeterli sayıya ulaşamamıştır.

Türkiye' nin AB istihdam stratejisine dahil olma çabaları, kadın istihdamının da artırılmasında itici bir role sahiptir. Bilindiği üzere Avrupa İstihdam Stratejisinin 4 boyutundan birisini kadın erkek eşitliği oluşturmaktadır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, AB İstihdam Stratejisine dahil olmak üzere çalışmalarını sürdürmektedir. Bu çerçevede, "İstihdam Durum Raporu" hazırlanmış ve kadınların iş piyasasındaki konumları bu raporda incelenmiştir. Ayrıca Ortak Değerlendirme Belgesi hazırlanmış

olup, Komisyona sunulmuştur. Sürecin devamında bir Ulusal Eylem Planı hazırlanması ve bu planda kadınların istihdam piyasasındaki pozisyonlarının iyileştirilmesi için gereken önlemlere yer verilecek şekilde çalışmaların yapılmasından bahsedilmektedir. Türkiye, Avrupa Birliğinin Cinsiyet Eşitliği Topluluk Programına 2003-2006 dönemi itibariyle katılım sağlamakta ve bu çerçevede duyarlık artırıcı seminerler desteklenmektedir.

Türkiye'de kadın istihdamının geliştirilmesine yönelik olarak Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü ve AB Komisyonu işbirliği ile yürütülen "Aktif İşgücü Programları Projesi I (2003-2006)" tamamlanmış olup, "Aktif İşgücü Programları Projesi II (2008-2010)" yürütülmektedir. Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü'nün de Yürütme Komitesinde yer aldığı projenin hedef gruplarından birisi de kadınlardır.

Ülkemizde düşük düzeyde olan kadınların işgücüne katılımını artırmak amacıyla; Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu (TESK), Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB) ve kadın sivil toplum kuruluşları tarafından da çeşitli çalışmalar ve projeler yürütülmektedir.

## 2.4. BT İŞGÜCÜNDE KADININ DURUMU

Kadınların iş dünyasında, özellikle de bilişim alanında ilerlemesi için faaliyet gösteren ve kar amacı gütmeyen bir kuruluş olan ve dünya çapında bu alanda yaptığı çeşitli çalışmaların yanında, araştırmalarıyla da tanınan Catalyst, "Bit by Bit: Catalyst's Guide to Advancing Women in High Tech Companies" (Yüksek Teknoloji Şirketlerinde Çalışan Kadınların Kariyer Gelişim Rehberi) adlı çalışmasında kadınların kariyer gelişimlerinin bilişimde yaşanan gelişmelerin çok gerisinde kaldığını ortaya çıkarmıştır. BT, 20. Yüzyılın son çeyreğinde önem kazanmaya başlayan nispeten yeni bir sektördür. Üstelik bu sektörde çalışanlar, geleneksel sektörlerde görülenin aksine, kıdeme değil performansa bağlı olarak ilerleme kaydetmektedirler. Dolayısıyla, kadın-erkek eşitsizliğine bu alanda daha az rastlanması beklenen bir durumdur. Ancak, gerçek durum böyle değildir. Fortune 500[2], şirketleri içinde yönetici konumundakiler arasında

[2] Fortune 500, Fortune dergisi tarafından hazırlanan ve yayınlanan yıllık bir listedir. Listede, ABD'deki en yüksek net ciroya sahip 500 kurum sıralanır.

kadınların oranı %15,7 ve bu şirketler arasında yüksek teknoloji şirketlerine bakıldığında ise kadınların oranı %11.1 düzeyindedir. Paralel bir durum yönetim kurulu seviyesinde de gözlenmektedir. Fortune 500 genelinde yönetim kurullarındaki kadın oranı % 12.4 iken, bilişim şirketlerinde bu oran %9'a düşmektedir (Demirel, 2003).
Bu sektörlerde kadının yerinin niye daha az olduğunu anlamak için yola çıkan Catalyst'in yaptığı araştırmada ve diğer ilgili literatürde (Onay Özkaya, 2001) ortaya çıkan sonuçlara göre kadınların önünde aşağıdaki altı temel engel vardır:

1. Birçok yüksek teknoloji şirketinde kurum kültürü kadınları dışlayıcıdır ve bu onların yükselmesini desteklememektedir. Kariyer gelişimi için işyerinde kadınlara sunulan olanaklar ve uygulamalarda cinsiyete bağlı farklılıklar vardır.

2. Aile ve iş dengesi arasında yaşanan çelişkiler bu sektörde de kendilerini göstermektedir.

3. Aile içerisinde eş desteğinin önemi çok büyüktür. Aynı şekilde yetişme döneminde kadınların anne ve babalarından gördükleri destek, onların kariyer gelişiminde çok önemli rol oynamaktadır.

4. Kadınlar, yükselmeleri için onlara yol gösterecek rol modellerin (yönetici, iş arkadaşı vb.) eksikliğini duymakta ve kendilerini yalnız hissetmektedirler.

5. Kadınların, erkeklerin sahip olduğu kadar geniş iş çevrelerinin olmaması da diğer bir olumsuz etken olarak kabul edilmektedir.

6. Şirketler çalışanların yetkinliklerinin saptanması, kariyer planlamasının yapılması ve çalışanların geliştirilmesi konusunda stratejik davranmamaktadırlar.

Trauth ve diğ. (2008) tarafından yapılan bir araştırmada şu sonuçlar elde edilmiştir:

Birleşmiş Milletlerin BT işgücünde, azınlıkta olsalar da, işgücünün yaklaşık yarısını kadınlar oluşturur. Amerika Bilgi Teknolojileri Kurumu (The Information Technology

Association of America / ITAA)'nun Blue Ribbon Diversity Paneli'nden alınan veriler tablo 2.10'da özetlenmiştir.

Tablo 2.10: 1996 – 2004 Yılları Arasında Bazı Ülkelerde BT Alanında Çalışan Kadın Oranları

| Ülke | Yıl (%) | |
|---|---|---|
| | 1996 | 2004 |
| Birleşmiş Milletler | 41 | 32,4 |
| İrlanda | 31 | 27,5 |
| Kanada | 28 | 25 |

Çalışmalar, BT sektöründe istihdam edilen kadın sayısının ve BT ile ilgili disiplenlere kayıt olanlar içinde kadınların yetersiz temsilciliğinin açık olarak dünyaca kabul edilmiş bir fenomen olduğunu göstermiştir (Galpin, 2002; Huyer, 2005; Rosser, 2005; Sanders, 2005). Çoğu farklı araştırmacı, aile dinamiklerinin ve ebeveynlik rolünün, kadınlar ve onların BT ile ilişkileri üzerinde önemli bir kültürel bileşen olduğu sonucuna vardılar. Mederios 2005'te, BT ile ilgili aktiviteler ve mesleklerde, kadınların azalan katılımları üzerine bir çalışma yürüttü. Yazar, Brezilya'nın nüfusunun %51'inin kadınlardan oluştuğunu ve dış kaynak kullanımı dolayısıyla BT ile ilişkili iş miktarının arttığını ama buna karşın ülkede bilgisayarla ilgili uzmanlıklarda kadınların sayısının az olduğunu belirterek, kadınların BT işgücüne katılımının aileye bağlı olarak geliştiği sonucuna varmıştır. Buna gerekçe olarak da "ebeveynlik etkisinin" Brezilya'da kariyer seçiminde önemli bir rol oynadığını göstermiştir. Yazar ayrıca kadınlar için BT ile ilgili işlerin avantajları ile ilgili çağrı yapan, aileler için gayriresmi eğitimlerin arttırılmasını savunmaktadır.

Buna karşılık, Adams, Bauer ve Baichoo (2003 ve 2006), BT' de çalışan kadın sayısını arttıran Mauritius'daki kültürel faktörleri inceledi. Onların sonuçları, Mauritius'ta, bilgisayar bilimlerinde ve mühendisliklerde kayıt olanların sayısının 1990'dan 2003'e hızlı bir şekilde arttığını göstermiştir. Onlar çalışmalarında kültürel faktörlerin bu artışta ana faktör olduğunu belirttiler. Yazarların vurguladığı başlıca faktörler "BT kariyerine sahip kadınlara yüksek değer veren aile görüşü" ve " BT'ye teşvik eden güçlü milli kültür" dür. Ayrıca araştırmacıların sonuçlarına göre "tek cinsiyete sahip okul sistemi", kızlara akranlarının yokluğunda teknolojiye olan ilgilerini ve kabiliyetlerini arttırma imkanı vermiştir.

Araştırmacılar bir de "sosyal ve politik ideolojilerin" ve "cinsiyet kimliği tanımları ve yargılarının", kadınların BT ile ilişkileri üzerinde önemli bir kültürel etki olduğunu ortaya çıkarmıştır. Ecevit, Gündüz-Hoşgör ve Tokluoğlu (2003) Türkiye'de bilgisayar programcısı ve sistem analisti olarak çalışan kadın uzmanlar ile ilgili araştırmalarında, Türk kadınlarının bilgisayar ile ilgili mesleklerde, avukatlık, eczacılık ve mühendislik gibi alanlara nazaran, daha fazla paya sahip olduklarını, bununla birlikte istatistiklere göre Türkiye'de bilgisayar programlama mesleklerindeki mevcut uzman kadın sayısının, Amerika ve Hollanda'ya göre oldukça yüksek olduğunu bulmuşlardır. Yazarlar araştırmalarında, bu olguya katkıda bulunan faktörlerin başında "cinsiyet eşitliği politikasına dayanan Türk ideolojisine" ve "kızlarını teknoloji ve bilim dallarında eğitim almaya teşvik eden aile görüşünü" vurgulamışlardır.

Kadınların BT ile ilişkilerini etkileyen bir başka faktör de yaşanılan "coğrafya ve sosyal sınıftır". Shen ve Ge (2006) Çin'de kadınların BT kariyerlerini ve teknolojiye uyumlarını incelemişlerdir. Araştırmacıların bulguları internet kullanan kadın sayısının arttığını göstermektedir. Ancak yaşa, bölgeye ve mesleğe göre paralel giden bir dağılım yoktur. Örneğin Çin'de internet kullanan kadınların çoğu daha genç yaşlardadır ( 15-30 yaş arası), kentsel bölgelerdedir, yüksek eğitimlidir ve uzmanlık alanlarında bulunurlar. Yazarlar, kadının sosyal statüsünün gelişirken cinsiyet ayrımının kentsel kesimlerde daha da daraldığını vurgulamışlardır.

Yapılan bir kısım araştırmada, kadın-BT ilişkilerinde "ırkın" da etkili olduğu savunulmaktadır. Clarke ve Teage (1994a, 1994b) Avusturalya'da Asyalı ve Kafkaslı mühendislik ve bilgisayar bilimleri öğrencileri ile ilgili verileri analiz ederek, Asyalı kız öğrencilerin bilgisayarı erkeklerin alanı olarak görmediklerini ve bunun da ötesinde öğrencilerin bilgisayarla ilgili çalışmalarda, aileleri tarafından deneyim kazanmaları için cesaretlendirildiklerini bulmuşlardır.

Ayrıca araştırmacılar "din ve etnik kimliklerin" de kadınların BT ile ilişkilerini etkileyen faktörler arasında olduklarını tespit etmişlerdir. Eidelmen ve Hazzan (2005, 2006) İsrail'de Arap ve Yahudi kökenli öğrencilerin BT ile ilişkilerinin nasıl farklı şekillenebildiğini incelemişler ve bilgisayar bilimleri üzerinde öğrenim gören Arap kız öğrenci yüzdesinin, Yahudi kız öğrenci yüzdesine kıyasla çok daha fazla olduğu

sonucuna varmışlardır. Bunun nedeni, Arap Kültüründe aile ve akran etkilerinin daha fazla olması ile Arap kız öğrencilerin, toplumlarında statülerini geliştirmek için, bilgisayar bilimlerinde uzmanlıklarını geliştirmeleri gerektiğine inanmaları olarak gösterilmiştir.

Özetlenecek olursa araştırmacılar, kadınların BT ile ilgili alanlarda kariyer yapmalarını etkileyen "ırk, din, etnik kimlik, annelik, kadınların ev dışında çalışmalarının hoş karşılanmaması, devlet politikaları, ev işleri, kadınların asli görevlerinin ev işi ve çocuk bakımı olarak kabul edilmesi, kadınların teknolojiye uzak görülmesi, BT ile ilgili mesleklerin eril görülmesi, kadınların medeni durumları gibi pek çok faktör tespit etmişlerdir (Göker 2003; Ecevit ve diğ., 2003; Eidelmen ve Hazzan, 2005; TÜİK, 2010).

## 2.5. KADININ ÇALIŞMASINA YÖNELİK TUTUMLAR

Toplumda çok güçlü ataerkil aile yapısı ve cinsiyet ayrımı kadın için geçerli kuralları ve rolleri oluşturmaktadır. Bu toplum yapısı içinde kadın için "evlilik ve aile" vazgeçilmez bir öneme sahip olmaktadır (Arat, 1992).

Aile, toplumun ayrılmaz bir parçasıdır ve doğal olarak toplumun sosyal yapısına, değerlerine ve normlarına bağlıdır. Bu sosyal ve kültürel özellikler zaman içinde ve toplumdan topluma değiştiği için, ailede de değişiklikler göze çarpar. Batı ailesinin sanayileşmenin zorunlu bir sonucu olarak çekirdekleşmeye ve bireyci ayrışmaya doğru bir değişim geçirmiş olduğu varsayılır ve bu yüzden sanayileşmenin, Batılı olmayan toplumlardaki ailelerde de aynı tür değişikliğe sebep olacağı iddia edilmektedir (Kağıtçıbası, 2000). Ancak, Türk toplumunda "kadına en uygun yer ev ve en uygun iş de çocuklarına bakmak ve kendi evinin işlerini yapmaktır" düşüncesi varlığını sürdürmeye devam etmektedir. Buna göre evi geçindirecek olan esas olarak erkektir (Çitak, 2008). TÜİK'in 2006 yılında yaptığı ve sonuçları tablo 2.11'de verilen Aile Yapısı Araştırması'nda elde edilen istatistikler bu düşünceyi destekler niteliktedir.

Tablo 2.11: Kadının Çalışması Hakkındaki Düşünceler, 2006

| | **Kadın (%)** | **Erkek (%)** |
|---|---|---|
| **Kadının asli görevi çocuk bakımı ve ev işleridir.** | 64,7 | 60,7 |
| **Gelenek göreneklerimize aykırı.** | 14,1 | 12,0 |
| **Çalışma ortamları kadın için güvenli değildir.** | 9,5 | 16,5 |
| **Çalışan kadının çocukları mağdur olur.** | 7,8 | 7,0 |
| **Ücretli bir işte çalışmak kadını yıpratır.** | 2,5 | 2,0 |
| **Diğer** | 1,4 | 1,8 |
| **Toplam** | 100,0 | 100,0 |

Tablo 2.11'den görüldüğü üzere kadınların %64,7'si, erkeklerin ise %60,7'si kadının asli görevinin çocuk bakımı ve ev işleri olduğunu düşünmektedir.

# 3. MALZEME VE YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve çalışma grubu, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve analizi hakkında bilgiler verilmiştir.

## 3.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ

Bu araştırma, Türkiye'de BT alanında çalışan kadınların kariyer gelişimlerini etkileyen faktörleri analiz etmeyi amaçlayan ilişkisel tarama modelinde betimsel bir çalışmadır. Çalışmada katılımcıların KEÖ-R'den ve KSBÖ'den aldıkları puanlar karşılaştırılmış ve bu ölçeklerden alınan puanların; bölge, medeni durum, eğitim düzeyi, yaş ve gelir düzeyine göre farklılık gösterip göstermediğine bakılmıştır.

## 3.2. EVREN VE ÖRNEKLEM

Bu tez çalışmasındaki araştırmanın çalışma evrenini, Türkiye'de BT ile ilgili alanlarda çalışan kadınlar oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemi ise basit rassal örnekleme yöntemi ile belirlenmiş olup Marmara, Ege, İç Anadolu, Akdeniz ve Karadeniz bölgelerinden gönüllü olarak katılan toplam 170 kadın oluşturmaktadır.

## 3.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Katılımcılara "Kariyer Engelleri Ölçeği-Revize (KEÖ-R)", "Kariyer Sonuç Beklenti Ölçeği (KSBÖ)" ve "Demografik Bilgi Formu (DBF)" olmak üzere 3 veri toplama aracı uygulanmıştır.

### 3.3.1. Kariyer Engelleri Ölçeği – Revize (KEÖ–R)

Kariyer Engelleri Ölçeği-R (KEÖ-R), katılımcıların karşılaştıkları belirli engelleri ve bu engellerin kariyer gelişimlerini ne ölçüde etkilediğini değerlendirmek için Swanson, Daniels ve Tokar tarafından geliştirilmiş, Türkçe'ye Ceyda Afacan tarafından çevrilmiş ve toplam 70 madde ile 13 alt ölçekten oluşmaktadır.

Bu çalışmada teoriye dayandırılmış 70 maddeden 30 tanesi ve 13 kariyer engeli alt ölçeğinin 5 tanesi kullanılmıştır. Bunlar "cinsiyet ayrımcılığı", "karar verme/yetersiz hazırlık", "iş piyasası güçlükleri", "sınırlamalar/iş ve sosyal çevre sorunları" ve "aile" ölçekleridir. Bu ölçeklere ek olarak, "kişisel teknoloji yargıları" ve "çevresel teknoloji yargıları" olmak üzere iki alt ölçekten oluşan, 10 maddelik bir engel ölçeği de bu çalışma için hazırlanmıştır. Ölçeğin puanlanmasında 1, 5, 7, 13, 16, 17, 18, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 28, 29 ve 30. sorular için ters madde puanlaması yapılmıştır.

Katılımcıların tepkilerini ölçmek için, bu ölçekteki maddelerin karşılığı olarak, "1" (Hiç engellemez), "7" (Tümüyle engeller) olmak üzere yedili Likert ölçeği kullanılmıştır.

Analiz için toplam puan kullanılmış ve katılımcılara bu engellere ilişkin tecrübeleri sorulmuştur. Bu bilgiler açıklama amaçlı toplanmıştır.

### 3.3.2. Kariyer Sonuç Beklentisi Ölçeği (KSBÖ)

KSBÖ, kişinin kendi kariyer seçimi hakkında pozitif beklentilerini ve hissettiği olumlu düşünceleri değerlendiren ve 6 maddeden oluşan bir ölçektir. Bu ölçek McWhirter, Rasheed ve Crothers tarafından geliştirilmiştir. Ölçeklerin uygulandığı katılımcıların tepkilerini ölçmek için, bu ölçekteki maddelerin karşılığı olarak, "1" (hiç katılmıyorum), "5" (kesinlikle katılıyorum) olmak üzere beşli likert ölçeği kullanılmıştır.

### 3.3.3. Demografik Bilgi Formu (DBF)

DBF'de katılımcılardan yaş, eğitim düzeyi, medeni durum, gelir düzeyi, yaşanılan bölge bilgileri istenmiştir. Bu bilgiler analizlerde kullanılmış ayrıca bu bilgilerle katılımcıların tanımlayıcı istatistikleri elde edilmiştir.

## 3.4. VERİLERİN ANALİZİ

DBF, KEÖ-R ve KSBÖ tek bir formda birleştirilmiş ve basit rassal örnekleme yöntemi ile belirlenen katılımcılara internet üzerinden mail yoluyla ulaştırılmıştır. Anket formları yaklaşık olarak 4 ay süre ile online olarak internet üzerinden doldurulmaya açık

bırakılmıştır. Mail adreslerine gönderilen anket formlarına tam cevap veren 170 katılımcının verileri SPSS 16.0 ile analiz edilmiştir.

KEÖ-R ile KSBÖ için güvenirlik analizleri ile faktör analizi yapılmış ve alt ölçekler ortaya çıkarılmıştır. KEÖ-R ile KSBÖ'den elde edilen toplam puanlar korelasyon analizi ile test edilerek iki ölçek arasında ilişki olup olmadığı kontrol edilmiştir. KEÖ-R ile KSBÖ'den toplam puanlar elde edilerek bu puanlar demografik verileri test ederken kontrol değişkeni olarak kullanılmıştır. KEÖ-R ve KSBÖ'deki tüm maddelerin ortalamaları hesaplanmıştır. Burada amaç kadınların genel eğilim ve düşüncelerinin ne yönde olduğunu belirlemektir.

# 4. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde anket çalışmasına katılan bilişimci kadınlara ait demografik özelliklere, ölçeklere ilişkin güvenirlilik analizi ve faktör analizi sonuçlarına, Kruskall-Wallis Testi, Bağımsız T Testi, Mann Whitney-U Testi ve Pearson Korelasyon Analizi sonuçları doğrultusundaki bulgulara yer verilmiştir.

## 4.1. ÖRNEKLEMDEKİ KATILIMCILARIN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ

Katılımcıların demografik özelliklerine ait frekansları ve oranları aşağıdaki tablolarda yer almaktadır.

### 4.1.1. Medeni Durum

Katılımcıların medeni durumlarına göre dağılımları Tablo 4.1.'de gösterilmiştir.

Tablo 4.1:Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Dağılımı

| Medeni Durum | Katılımcı Sayısı | Oran (%) |
|---|---|---|
| **Bekar** | 108 | 63,5 |
| **Evli** | 62 | 36,5 |
| **Toplam** | 170 | 100 |

Tablo 4.1'de görüldüğü üzere, örneklem grubu 108 (%63,5) bekar, 62 (%36,5) evli kadın olmak üzere toplam 170 katılımcıdan oluşmaktadır.

### 4.1.2. Yaş

Katılımcıların yaşa göre dağılımları Tablo 4.2'de gösterilmiştir.

Tablo 4.2: Katılımcıların Yaşa Göre Dağılımı

| Yaş | Katılımcı Sayısı | Oran (%) |
|---|---|---|
| **21 – 30** | 122 | 71,8 |
| **31 – 40** | 16 | 9,4 |
| **41 – 50** | 26 | 15,3 |
| **51 – 60** | 6 | 3,5 |
| **Toplam** | 170 | 100 |

Tablo 4.2' de görüldüğü üzere katılımcılar nispeten gençlerden oluşmaktadır. Katılımcılaın %71,8'ini 21 – 30 yaş grubu oluşturmaktadır. Katılımcıların %15,3'ünü 41 – 50 yaş, %9,4'ünü 31 – 40 yaş grubu oluşturmaktadır. Katılımcılar arasında en az %3,5 oranı ile 51 – 60 yaş grubunun oluşturduğu kesim yer almaktadır.

### 4.1.3. Eğitim Durumu

Katılımcıların eğitim durumuna göre dağılımları Tablo 4.3'te gösterilmiştir.

Tablo 4.3: Katılımcıların Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

| Eğitim Durumu | Katılımcı Sayısı | Oran (%) |
|---|---|---|
| **Önlisans** | 4 | 2,4 |
| **Lisans** | 72 | 42,4 |
| **Lisansüstü** | 94 | 55,3 |
| **Toplam** | 170 | 100 |

Tablo 4.3'te görüldüğü üzere katılımcıların en büyük kısmını %55,3 ile lisanüstü, ikinci büyük kısmını ise %42,4 ile lisans mezunları oluşturmaktadır. Katılımcılar arasında en az kesimi ise %2,4 ile önlisans mezunları oluşturmaktadır.

### 4.1.4. Aylık Ortalama Hane Geliri

Katılımcıların aylık ortalama hane gelirine göre dağılımları Tablo 4.4'te gösterilmiştir.

Tablo 4.4:. Katılımcıların Hane Gelirine Göre Dağılımı

| Hane Geliri | Katılımcı Sayısı | Oran (%) |
|---|---|---|
| **1001 – 1500 TL** | 10 | 5,9 |
| **1501 – 2000 TL** | 30 | 17,6 |
| **2001 – 2500 TL** | 28 | 16,5 |
| **2501 - 3000 TL** | 12 | 7,1 |
| **3001 – 3500 TL** | 26 | 15,3 |
| **3501 - 4000 TL** | 10 | 5,9 |
| **4001 - 4500 TL** | 8 | 4,7 |
| **4501 – 5000 TL** | 12 | 7,1 |
| **5000 TL Üzeri** | 28 | 16,5 |
| **Toplam** | 164 | 96,5 |

Tablo 4.4'te görüldüğü üzere katılımcılar içinde en büyük kesimi %17,6 oranı ile 1501 – 2000 TL, ikinci büyük kısmı ise %16,5 ile 2001 – 2500 TL ve 5000 TL üzeri hane gelirine sahip kesim oluşturmaktadır. Katılımcılar arasında en az gelire sahip kesimi %5,9 ile 1001 – 1500 TL hane gelirine sahip kesim oluşturmaktadır.

### 4.1.5. Bölge

Ankete katılan bilişimci kadınların yaşadıkları bölgelere göre dağılımları Tablo 4.5'te gösterilmiştir.

Tablo 4.5. Katılımcıların Yaşadıkları Bölgelere Göre Dağılımı

| Bölge | Katılımcı Sayısı | Oran (%) |
|---|---|---|
| **Marmara** | 108 | 63,5 |
| **İç Anadolu** | 36 | 21,1 |
| **Akdeniz** | 10 | 5,8 |
| **Karadeniz** | 4 | 2,3 |
| **Ege** | 12 | 7,3 |
| **Toplam** | 170 | 100 |

Tablo 4.5'te görüldüğü üzere katılımcılar içinde en büyük kesimi %63,5 oranı ile Marmara, ikinci büyük kesimi %21,1 oranı ile İç Anadolu bölgelerinde oturan bayan katılımcılar oluşturmaktadır. Ankete katılımın en az olduğu kesim ise %2,3 oranı ile Karadeniz bölgesidir.

## 4.2 KATILIMCILARIN ÖLÇEKLERE VE SORULARA VERDİKLERİ CEVAPLARIN ORTALAMALARI VE STANDART SAPMALARI

Katılımcılara uygulanan KEÖ-R ile KSBÖ'ye verilen cevaplara ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri tablo 4.6'da özetlenmiştir.

Tablo 4.6: Ölçeklerin Ortalama ve Standart Sapmaları

| | Ortalama | Standart Sapma |
|---|---|---|
| **KEÖ-R** | 134,31 | 58,41 |
| **KSBÖ** | 24,52 | 3.43 |

KEÖ-R'de katılımcıların alabilecekleri maksimum değer 280, minimum değer 40'tır. Buna göre alınabilecek ortalama değerin (280-40)/2 = 120 olduğu varsayılmıştır. Katılımcıların KEÖ-R'ye verdikleri cevapların ortalaması 134,31 bulunmuştur. Bu da katılımcıların genel eğiliminin, kariyer gelişimlerinde engellerle karşılaştıklarına inandıkları yönünde olduğunu göstermektedir.

KSBÖ'de katılımcıların alabilecekleri maksimum puan 30, minimum puan 6'dır. Buna göre alınabilecek ortalama puanın (30-6)/2 = 12 olduğu varsayılmıştır. Katılımcıların KSBÖ'ye verdikleri cevapların ortalaması 24,52 bulunmuştur. Bu da katılımcıların

genel eğiliminin Kariyer sonuçlarından olumlu bir beklenti içinde olduklarını göstermektedir.

Tablo 4.7'de, katılımcıların her bir soruya verdikleri cevapların ortalamalarına ve standart sapmalarına yer verilmiştir.

Tablo 4.7: Katılımcıların Ölçeklerdeki Sorulara Verdikleri Cevapların Ortalamaları ve Standart Sapmaları

| Madde Numarası | Madde İçeriği | Ortalama | Standart Sapma |
|---|---|---|---|
| **S1** | Kariyer hedeflerimden emin olmamam | 4,0471 | 2,03465 |
| **S2** | İşe girerken cinsel ayrımcılık yaşamam | 3,2588 | 2,13260 |
| **S3** | Kariyer planlarımda sürekli değişiklik yapmam | 3,5565 | 1,95045 |
| **S4** | Çocuk sahibi olmam ya da çocuk sahibi olmayı düşünmem nedeniyle işveren tarafından ayrımcılığa uğramam | 3,0500 | 1,98787 |
| **S5** | Kendimi işverene nasıl kabul ettireceğimi bilememem | 3,3765 | 1,97005 |
| **S6** | Kadınlara karşı önyargıya sahip bir işveren ya da yönetici ile çalışmam | 3,8706 | 2,23891 |
| **S7** | İş ile ilgili değerlerden emin olamamam | 3,6941 | 2,09267 |
| **S8** | İş bulmakta güçlük çekmem | 3,6824 | 2,27782 |
| **S9** | İşte cinsel ayrımcılık yaşamam | 3,4824 | 2,32105 |
| **S10** | Aynı işi yapan erkek çalışanlara göre daha düşük ücret almam | 3,0588 | 2,38016 |
| **S11** | Hangi işten hoşlandığımdan emin olamamam | 3,6118 | 2,22463 |
| **S12** | İş için gerekli kişilik özelliklerinin yetersizliği (örnek: dayanıklılık) | 3,2143 | 2,25379 |
| **S13** | Ekonomik krizler nedeniyle kariyerimi planlayamamam | 3,4941 | 2,12410 |
| **S14** | İş için gerekli yeteneklerin yetersizliği (örnek: analitik düşünme, yaratıcılılık) | 2,7059 | 2,21252 |
| **S15** | Yükselme/terfilerde cinsiyet ayrımcılığı yaşamam | 3,5765 | 2,35026 |
| **S16** | Kariyerimin yönünü nasıl belirleyeceğimden emin olamamam | 3,8353 | 2,10295 |
| **S17** | Kariyer alternatiflerinden emin olamamam | 4,0000 | 1,91537 |
| **S18** | İşyerinde bir rol modeli ya da mentora sahip olamamam | 3,4118 | 2,07147 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| **S19** | Medeni durumum nedeniyle ayrımcılığa maruz kalmam | 3,0706 | 2,19083 |
| **S20** | Kariyerimde ilerleme fırsatlarına sahip olamamam | 4,0235 | 2,28179 |
| **S21** | İş/kariyer fırsatları hakkında yeterli bilgi alamamam | 3,3294 | 2,18325 |
| **S22** | Çalışma alanımın iş fırsatları açısından gelecek vaat etmemesi | 3,7882 | 2,31841 |
| **S23** | İşimin fiziksel ve duygusal yönleri ile baş edememem | 3,4941 | 2,04461 |
| **S24** | Hayattan ne istediğimi bilememem | 3,5412 | 2,40095 |
| **S25** | Kariyer basamaklarını nasıl tırmanacağımdan emin olamamam | 3,6588 | 2,06723 |
| **S26** | İşimin gerektirdiği eğitim alt yapısına sahip olamamam | 3,2588 | 2,19280 |
| **S27** | İşyerinde cinsel tacize maruz kalmam | 2,9286 | 2,38652 |
| **S28** | Terfi etmemi sağlayacak insanları tanımamam | 3,1310 | 1,94401 |
| **S29** | İstediğim iş için gerekli tecrübeye sahip olmamam | 3,3529 | 2,03929 |
| **S30** | Eğitim ve öğretim aldığım alana talep olmaması | 2,8235 | 2,01871 |
| **S31** | Bilişim Teknolojileri ile ilgili konuları sevmemem | 2,9788 | 2,23274 |
| **S32** | Teknoloji ile ilgili konuları sevmemem | 2,9882 | 2,23206 |
| **S33** | İşverenlerin Bilişim Teknolojileri ile ilgili konulara kadınların yatkın olmadıklarını düşünmeleri | 3,9765 | 2,06965 |
| **S34** | İşverenlerin teknolojik konulara yatkın olmadığımı düşünmeleri | 3,5294 | 2,24841 |
| **S35** | Teknolojiye yatkın olmadığımı düşünmem | 3,1059 | 2,22957 |
| **S36** | Bilişim Teknolojileri ile ilgili konulara yatkın olmadığımı düşünmem | 3,0241 | 2,20262 |
| **S37** | Bilişim Teknolojileri ile ilgili gelişmeleri takip etmemem | 3,2941 | 2,17475 |
| **S38** | Teknolojik gelişmeleri takip etmemem | 3,2941 | 2,18019 |
| **S39** | Ailem tarafından engellenmem | 2,6471 | 2,17955 |
| **S40** | Ailem tarafından desteklenmemem | 2,8118 | 2,22143 |
| **S41** | Kariyer planım bana tatmin edici bir gelecek sağlayacaktır. | 3,6353 | 1,20989 |
| **S42** | Kariyerimde başarılı olacağım. | 4,0706 | 1,17959 |
| **S43** | Parlak bir geleceğim var | 3,8824 | ,86225 |
| **S44** | Kariyerime katkı sağlayacak yeteneklere sahibim | 4,2235 | ,69447 |
| **S45** | Kariyer kararlarımı kendim alırım | 4,1412 | ,77158 |
| **S46** | Geleceğimi yönlendirebilirim | 4,2471 | ,76778 |

Katılımcıların herbir maddeye verdikleri cevapların ortalaması, katılımcıların o maddeye eğilimlerinin yönünü göstermektedir. KEÖ-R'de 7'li Likert ölçeği kullanıldığı için madde ortalaması 3'ün; KSBÖ'de 5'li Likert ölçeği kullanıldığı için madde ortalaması 2'nin üstündeyse, katılımcılar genel olarak o maddeye katılmış demektir.
Tablo 4.7'ye bakıldığında KEÖ-R' de (S1 - S40) yer alan çoğu maddenin ortalaması 3'ün üstündedir. Katılımcıların genel eğilimlerine bakıldığında ortalaması en yüksek, engel olduğuna en fazla inanılan maddeler aşağıdaki gibidir:

- Kariyer hedeflerimden emin olmamak,
- Kariyer alternatiflerinden emin olamamak,
- Kariyerimde ilerleme fırsatlarına sahip olamamak,
- İşverenlerin Bilişim Teknolojileri ile ilgili konulara kadınların yatkın olmadıklarını düşünmeleri,
- Kadınlara karşı önyargıya sahip bir işveren ya da yönetici ile çalışmak.

Ortalaması 3'ün altında olan, yani engel oluşturmadığına inanılan maddeler ise şu şekildedir:

- İş için gerekli yeteneklerin yetersizliği (örnek: analitik düşünme, yaratıcılılık),
- İş yerinde cinsel tacize maruz kalmak,
- Eğitim ve öğretim alınan alana talep olmaması,
- Bilişim Teknolojileri ile ilgili konuları sevmemek,
- Teknoloji ile ilgili konuları sevmemek,
- Aile tarafından engellenmek,
- Aile tarafından desteklenmemek,

Tablo 4.7'ye bakıldığında KSBÖ'de yer alan soruların (S41-S46) neredeyse tamamının ortalaması 4'ün üzerindedir. Bu da katılımcıların kendilerine ve kariyer geleceklerine inançlarının güçlü olduğunu göstermektedir.

## 4.3. GÜVENİRLİK ANALİZLERİ VE SONUÇLARI

Bir ölçümün güvenilirliği onun tutarlılığını göstermektedir. Bu genellikle dış ve iç güvenirlik olarak ele alınır. Dış güvenirlik zaman üzerine bir ölçümün tutarlılık derecesini ifade eder. İç tutarlılık çoklu-madde ölçekleri için önemlidir. Herbir ölçek sorusunun aynı fikri ölçüp ölçmediği ve böylece ölçekteki maddelerin içsel tutarlılığı olup olmadığı ele alınır (Bryman, Cramer, 1990). Analiz edilen veri grubunda ölçme hatası yoksa güvenirlik katsayısı 1'e eşit olacak ve gözlenmiş skordaki değişkenliğin tamamı ölçüm hatasından kaynaklanıyorsa güvenirlik katsayısı 0'a eşit olacaktır. Bu nedenle güvenirlik analizi daima 0 ile 1 arasında değerler alır. Soru grupları için en yaygın kullanılan içsel güvenirlik indeksi Cronbach Alfadır. Bu indeks değişkenler arasındaki ortalama korelasyonu temel alarak, bir ölçekteki değişkenlerin iç tutarlılığını ölçer (Bayram, 2004).

Alfa katsayısına (α) bağlı olarak ölçeğin güvenirliliği aşağıdaki gibi yorumlanmaktadır (Kalaycı, 2006) :

$0.00 \leq \alpha < 0.40$ olduğu durumda ölçek güvenilir değil,

$0.40 \leq \alpha < 0.60$ olduğu durumda ölçek güvenirliliği düşük,

$0.60 \leq \alpha < 0.80$ olduğu durumda ölçek oldukça güvenilir,

$0.80 \leq \alpha < 1.00$ olduğu durumda ölçek yüksek derecede güvenilirdir.

Tablo 4.8: Ölçeklerin Güvenirlik Analizleri ve Sonuçları

| | Cronbach Alfa Katsayısı | Güvenirlik Düzeyi |
|---|---|---|
| **KEÖ-R** | 0,968 | Yüksek derecede güvenilir. |
| **KSBÖ** | 0,790 | Oldukça güvenilir. |

## 4.4. FAKTÖR ANALİZİ VE SONUÇLARI

Faktör analizi, değişkenler arasındaki karşılıklı ilişkileri inceleyerek, değişkenlerin daha anlamlı ve özet bir şekilde sunulmasını sağlar. Değişken grupları arasındaki ilişkilerin altında yatan birlikteliğin ortak örüntülerinin hangi faktörler içinde tanımlanacağı ilişkileri basit anlamda ortaya koyar. Diğer bir ifade ile, analiz veri grubunda yer alan değişkenler arasındaki ilişkilerin altında yatan ortak özellikleri kurmaya çalışır (Bayram, 2004).

Faktör analizinin uygulanacağı örneklemin yeterliliğinin ölçülmesi Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ölçümü ile yapılır. Bu değer 1'e ne kadar yakınsa eldeki veri grubuna faktör analizi yapılmasının uygun olduğu söylenir. KMO değeri 0,50'den düşükse ilgili veri grubuna Faktör Analizi yapılamaz (Akgül, Çevik, 2003). Bu çalışmada ele alınan veri gruplarında tablo 4.9'da görüldüğü gibi KMO testi sonuçları KEÖ-R için 0,836 ve KSBÖ için 0,680'dir. Bu nedenle ilgili ölçeklere faktör analizinin yapılması uygundur.

Analizde elde edilen korelasyon matrisinin birim matris olup olmadığını test etmek için Bartlett Testi kullanılır. Anakütle korelasyon matrisinin birim matris olduğu şeklindeki sıfır hipotezi reddedilirse veri grubuna faktör analizi uygulanır, reddedilmez ise analizin yapılması uygun değildir. Bizim veri grubumuzda her iki ölçek için tablo 4.9'a göre Bartlett tesitinin önem düzeyleri p=0,000 olduğu için korelasyon matrisinin birim matris olmadığı söylenir. Sonuç olarak veri grubuna faktör analizi yapılması uygundur.

Tablo 4.9: Ölçeklere İlişkin KMO ve Bartlett Testi Sonuçları

| | **KMO** | **Bartlett Testi Önem Düzeyi (p)** |
|---|---|---|
| **KEÖ-R** | 0,836 | 0,000 |
| **KSBÖ** | 0,680 | 0,000 |

### 4.4.1. KEÖ-R'ye İlişkin Faktör Analizi

Faktör sayısını belirlemede özdeğer istatistiği (Eigenvalues) kullanılmıştır. Özdeğer istatistiğine göre 1'den büyük olan faktörler anlamlıdır. Tablo 4.10 ile özdeğer istatistiğine ilişkin verilere yer verilmiştir.

Tablo 4.10'da toplam açıklanan varyans tablosu incelendiğinde, analizde özdeğeri 1'den büyük 7 faktörün türetildiği görülmektedir. 1. faktör toplam varyansın %45,368'ini, 2. faktör yaklaşık %8,364'ünü, 3. Faktör %5,278'ini açıklamaktadır. Elde edilen bu 7 faktör toplam varyansın %72,563'ünü açıklamaktadır. Buradan optimum faktör sayısının 7 olmasına karar verilir.

Yorumlanabilir ve anlamlı faktörler elde etmek için dönüştürülmüş faktör matrisi kullanılmaktadır. Bir değişken hangi faktör altında mutlak değer olarak büyük ağırlığa sahipse o değişken o faktör ile yakın ilişkidedir (Kalaycı, 2006). Tablo 4.11' de döndürülmüş faktör matrisine yer verilmiştir.

Tablo 4.10: KEÖ-R'ye İlişkin Toplam Açıklanan Varyans

| Bileşen | Başlangıç Özdeğerleri | | | Rotasyonlu Kare Toplam Yükleri | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Toplam | Varyans % | Kümülatif % | Toplam | Varyans % | Kümülatif % |
| 1 | 18,147 | 45,368 | 45,368 | 7,132 | 17,830 | 17,830 |
| 2 | 3,346 | 8,364 | 53,732 | 6,324 | 15,810 | 33,640 |
| 3 | 2,111 | 5,278 | 59,009 | 5,061 | 12,652 | 46,293 |
| 4 | 1,749 | 4,372 | 63,382 | 3,405 | 8,513 | 54,806 |
| 5 | 1,447 | 3,618 | 67,000 | 3,267 | 8,168 | 62,974 |
| 6 | 1,177 | 2,942 | 69,941 | 2,624 | 6,560 | 69,534 |
| 7 | 1,049 | 2,622 | 72,563 | 1,212 | 3,029 | 72,563 |
| 8 | ,975 | 2,438 | 75,001 | | | |
| 9 | ,913 | 2,283 | 77,284 | | | |
| 10 | ,799 | 1,996 | 79,281 | | | |
| 11 | ,730 | 1,824 | 81,105 | | | |
| 12 | ,709 | 1,773 | 82,878 | | | |
| 13 | ,648 | 1,619 | 84,497 | | | |
| 14 | ,635 | 1,587 | 86,084 | | | |
| 15 | ,615 | 1,536 | 87,620 | | | |
| 16 | ,533 | 1,333 | 88,954 | | | |
| 17 | ,511 | 1,278 | 90,232 | | | |
| 18 | ,487 | 1,218 | 91,450 | | | |
| 19 | ,412 | 1,030 | 92,480 | | | |
| 20 | ,380 | ,949 | 93,429 | | | |
| 21 | ,299 | ,747 | 94,176 | | | |
| 22 | ,273 | ,682 | 94,858 | | | |
| 23 | ,245 | ,613 | 95,470 | | | |
| 24 | ,235 | ,587 | 96,058 | | | |
| 25 | ,223 | ,558 | 96,616 | | | |
| 26 | ,201 | ,502 | 97,118 | | | |
| 27 | ,192 | ,481 | 97,598 | | | |
| 28 | ,150 | ,376 | 97,974 | | | |
| 29 | ,128 | ,320 | 98,294 | | | |
| 30 | ,121 | ,303 | 98,598 | | | |
| 31 | ,110 | ,275 | 98,873 | | | |
| 32 | ,108 | ,270 | 99,143 | | | |
| 33 | ,070 | ,174 | 99,317 | | | |
| 34 | ,064 | ,161 | 99,478 | | | |
| 35 | ,058 | ,146 | 99,624 | | | |
| 36 | ,048 | ,120 | 99,744 | | | |
| 37 | ,037 | ,092 | 99,835 | | | |
| 38 | ,027 | ,068 | 99,904 | | | |
| 39 | ,023 | ,058 | 99,962 | | | |
| 40 | ,015 | ,038 | 100,000 | | | |

Tablo 4.11: KEÖ-R İçin Döndürülmüş Faktör Matrisi

| | Faktör | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| S16 Kariyerimin yönünü nasıl belirleyeceğimden emin olamamam | ,824 | | | | | | |
| S17 Kariyer alternatiflerinden emin olamamam | ,790 | | | | | | |
| S11 Hangi işten hoşlandığımdan emin olamamam | ,770 | | | | | | |
| S24 Hayattan ne istediğimi bilememem | ,757 | | | | | | |
| S25 Kariyer basamaklarını nasıl tırmanacağımdan emin olamamam. | ,729 | | | | | | |
| S1 Kariyer hedeflerimden emin olmamam | ,717 | | | | | | |
| S3 Kariyer planlarımda sürekli değişiklik yapmam | ,711 | | | | | | |
| S12 İş için gerekli kişilik özelliklerinin yetersizliği (örnek: dayanıklılık) | ,584 | | | | | | |
| S26 İşimin gerektirdiği eğitim alt yapısına sahip olamamam | ,566 | | | | | | |
| S29 İstediğim iş için gerekli tecrübeye sahip olamamam | ,503 | | | | | | |
| S23 İşimin fiziksel ve duygusal yönleri ile baş edememem | ,476 | | | | | | |
| S14 İş için gerekli yeteneklerin yetersizliği (örnek: analitik düşünme, yaratıcılılık) | ,476 | | | | | | |
| S5 Kendimi işverene nasıl kabul ettireceğimi bilememem | ,468 | | | | | | |
| S35 Teknolojiye yatkın olmadığımı düşünmem | | ,846 | | | | | |
| S36 Bilişim Teknolojileri ile ilgili konulara yatkın olmadığımı düşünmem | | ,793 | | | | | |
| S38 Teknolojik gelişmeleri takip etmemem | | ,766 | | | | | |
| S37 Bilişim Teknolojileri ile ilgili gelişmeleri takip etmemem | | ,764 | | | | | |
| S32 Teknoloji ile ilgili konuları sevmemem | | ,736 | | | | | |
| S31 Bilişim Teknolojileri ile ilgili konuları sevmemem | | ,699 | | | | | |
| S18 İşyerinde bir rol modeli ya da mentora sahip olamamam | | ,571 | | | | | |
| S2 İşe girerken cinsel ayrımcılık yaşamam | | | ,803 | | | | |
| S6 Kadınlara karşı önyargıya sahip bir işveren ya da yönetici ile çalışmam | | | ,803 | | | | |
| S9 İşte cinsel ayrımcılık yaşamam | | | ,725 | | | | |
| S8 İş bulmakta güçlük çekmem | | | ,657 | | | | |
| S10. Aynı işi yapan erkek çalışanlara göre daha düşük ücret almam | | | ,645 | | | | |
| S19 Medeni durumun nedeniyle ayrımcılığa maruz kalmam | | | ,628 | | | | |
| S27 İşyerinde cinsel tacize maruz kalmam | | | ,608 | | | | |
| S15 Yükselme/terfilerde cinsiyet ayrıcılığı yaşamam | | | ,510 | | | | |
| S20 Kariyerimde ilerleme fırsatlarına sahip olamamam | | | | ,829 | | | |
| S22 Çalışma alanımın iş fırsatları açısından gelecek vaat etmemesi | | | | ,785 | | | |
| S21 İş/kariyer fırsatları hakkında yeterli bilgi alamamam | | | | ,684 | | | |
| S30 Eğitim ve Öğretim aldığım alana talep olmaması | | | | ,412 | | | |
| S28 Terfi etmemi sağlayacak insanları tanımamam | | | | ,346 | | | |
| S39 Ailem tarafından engellenmem | | | | | ,728 | | |
| S40 Ailem tarafından desteklenmemem | | | | | ,598 | | |
| S7 İş ile ilgili değerlerden emin olamamam | | | | | | ,663 | |
| S33 İşverenlerin Bilişim teknolojileri ile ilgili konulara kadınların yatkın olmadıklarını düşünmeleri | | | | | | ,481 | |
| S34 İşverenlerin teknolojik konulara yatkın olmadığımı düşünmeleri | | | | | | ,479 | |
| S13 Ekonomik krizler nedeniyle kariyerimi planlayamamam | | | | | | | ,489 |
| S4 Çocuk sahibi olmam ya da çocuk sahibi olmayı düşünmem nedeniyle işveren tarafından ayrımcılığa uğramam | | | | | | | ,427 |

Faktör analizi sonucunda KEÖ-R'de yer alan 40 madde 7 alt ölçekte toplanmıştır. Bu alt ölçeklere uygun bulduğumuz isimler, içerdikleri maddeler, güvenirlikleri, ortalamaları ve standart sapmaları tablo 4.12'de verilmiştir.

Tablo 4.12: KEÖ-R İçin Faktör Analizi Sonucunda Ortaya Çıkan Alt Ölçekler ve Güvenirlikleri

| Ölçekler | Madde Sayısı | Madde Numaraları | Alfa Katsayısı |
|---|---|---|---|
| **Karar Verme/Yetersiz Hazırlık** | 13 | S1, S3, S5, S11, S12, S14, S16, S17, S23, S24, S25, S26, S29 | 0,948 |
| **Kişisel Teknoloji Yargıları** | 7 | S18, S31, S32, S35, S36, S37, S38 | 0,947 |
| **Cinsiyet Ayrımcılığı** | 8 | S2, S6, S8, S9, S10, S15, S19, S27 | 0,904 |
| **Sınırlamalar/İş ve Sosyal Çevre Sorunları** | 5 | S20, S21, S22, S28, S30 | 0,829 |
| **Aile** | 2 | S39, S40 | 0,887 |
| **Çevresel Teknoloji Yargıları** | 3 | S7, S33, S34 | 0,756 |
| **İş Piyasası Güçlükleri** | 2 | S4, S13 | 0,612 |

### 4.4.2. KSBÖ'ye İlişkin Faktör Analizi Ve Sonuçları

Tablo 4.13'te toplam açıklanan varyans tablosu incelendiğinde, analizde özdeğeri 1'den büyük 2 faktörün türetildiği görülmektedir. 1. faktör toplam varyansın %50,315'ini, 2. faktör %23,611'in açıklamaktadır. Buradan optimum faktör sayısının 2 olmasına karar verilir.

Tablo 4.13:KSBÖ'ye İlişkin Toplam Açıklanan Varyans

| Bileşen | Başlangıç Özdeğerleri | | | Rotasyonlu Kare Toplam Yükleri | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Toplam | Varyans % | Kümülatif % | Toplam | Varyans % | Kümülatif % |
| 1 | 3,019 | 50,315 | 50,315 | 2,238 | 37,295 | 37,295 |
| 2 | 1,417 | 23,611 | 73,926 | 2,198 | 36,632 | 73,926 |
| 3 | ,745 | 12,411 | 86,337 | | | |
| 4 | ,410 | 6,831 | 93,168 | | | |
| 5 | ,219 | 3,647 | 96,816 | | | |
| 6 | ,191 | 3,184 | 100,000 | | | |

Tablo 4.14'te döndürülmüş faktör matrisine yer verilmiştir. Faktör analizi sonucunda KSBÖ'nde yer alan 6 madde 2 alt ölçekte toplanmıştır. Bu alt ölçeklere uygun bulduğumuz isimler, içerdikleri maddeler, güvenirlikleri, ortalamaları ve standart sapmaları tablo 4.15'te verilmiştir.

Tablo 4.14: KSBÖ İçin Döndürülmüş Faktör Matrisi

| | Bileşen | |
|---|---|---|
| | **1** | **2** |
| **S46** | ,923 | |
| **S45** | ,869 | |
| **S44** | ,668 | |
| **S42** | | ,912 |
| **S41** | | ,904 |
| **S43** | | ,642 |

Tablo 4.15: KSBÖ İçin Faktör Analizi Sonucunda Ortaya Çıkan Alt Ölçekler ve Güvenirlikleri

| Ölçekler | Madde Sayısı | Madde İçerikleri | Alfa Katsayısı |
|---|---|---|---|
| **Kariyer İnancı** | 3 | S41, S42, S43 | 0,807 |
| **Kendine Güven** | 3 | S44, S45, S46 | 0,801 |

## 4.5 PEARSON KORELASYON ANALİZİ VE SONUÇLARI

İki nicel değişken arasındaki ilişkinin derecesini ve yönünü açıklamak için "Korelasyon Katsayısı" kullanılmaktadır. Bu amaçla hesaplanan Pearson Korelasyon Katsayısı da "iki değişken arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?" sorusunun cevabını vermektedir. Pearson korelasyon katsayısı "r" ile gösterilir ve -1 ile +1 arasında değer alır. Eğer;

r = -1 ise iki değişken arasında zıt yönlü tam doğrusal ilişki vardır.

r = 1 ise ise iki değişken arasında aynı yönlü tam doğrusal ilişki vardır.

r = 0 ise iki değişken arasında ilişki yoktur.

Tablo 4.16 : Pearson Korelasyon Katsayısının Yorumu (Kalaycı, 2006)

| Pearson Korelasyon Katsayısı ( r ) | İlişki |
|---|---|
| 0,00 – 0,25 | Çok zayıf |
| 0,26 – 0,49 | Zayıf |
| 0,50 – 0,69 | Orta |
| 0,70 – 0,89 | Yüksek |
| 0,90 – 1,00 | Çok yüksek |

"$H_1$: "BT alanında çalışan kadınların engellere olan inançları kariyerlerinden olumlu beklenti geliştirmelerini ve kendi kararlarına olan güvenlerini engellemekte midir?" hipotezini test etmek için korelasyon analizi yapılmıştır. Pearson Korelasyon analizi sonuçlarını özetleyen Tablo 4.17'de aşağıda yer verilmiştir.

Tablo 4.17: Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

| **Değişkenler** | **N** | **r** | **p** |
|---|---|---|---|
| **KEÖ-R**<br>**KSBÖ** | 170 | -0,131 | 0,089<br>P>.05 |

Tablo 4.17'de görüldüğü üzere "KEÖ-R" ile "KSBÖ" arasında ilişki yoktur (p>0,05). Yani kadınlar kariyerlerini geliştirirken engellerle karşılaştıklarına inansalar da bu inanç onların kariyer sonuç beklentilerini anlamlı düzeyde etkilememektedir

Alt ölçekler için korelasyon analizi sonuçları tablo 4.18'de verilmiştir.

Tablo 4.18: Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

| | Karar Verme/Yetersiz Hazırlık | Kişisel Teknoloji Yargıları | Cinsiyet Ayrımcılığı | Sınırlamalar ve Sosyalleşme | Aile | Çevresel Teknoloji Yargıları | İş Piyasası Güçlükleri | Kariyer İnancı | Kendine Güven |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Karar Verme/Yetersiz Hazırlık | 1 | ,742**<br>,000 | ,512**<br>,000 | ,655**<br>,000 | ,627**<br>,000 | ,662**<br>,000 | ,519**<br>,000 | ,160*<br>,038 | -,124<br>,110 |
| Kişisel Teknoloji Yargıları | | 1 | ,594**<br>,000 | ,568**<br>,000 | ,650**<br>,000 | ,671**<br>,000 | ,544**<br>,000 | ,087<br>,260 | -,006<br>,939 |
| Cinsiyet Ayrımcılığı | | | 1 | ,532**<br>,000 | ,574**<br>,000 | ,616**<br>,000 | ,659**<br>,000 | ,052<br>,504 | -,009<br>,906 |
| Sınırlamalar ve Sosyalleşme | | | | 1 | ,498**<br>,000 | ,559**<br>,000 | ,526**<br>,000 | -,093<br>,232 | -,198*<br>,010 |
| Aile | | | | | 1 | ,619**<br>,000 | ,477**<br>,000 | ,321**<br>,000 | ,150<br>,051 |
| Çevresel Teknoloji Yargıları | | | | | | 1 | ,544**<br>,000 | ,091<br>,238 | -,042<br>,586 |
| İş Piyasası Güçlükleri | | | | | | | 1 | -,078<br>,310 | -,329**<br>,000 |
| Kariyer İnancı | | | | | | | | 1 | ,382**<br>,000 |
| Kendine Güven | | | | | | | | | 1 |

## 4.6 ÖLÇEKLERİN DEMOGRAFİK VERİLERLE KARŞILAŞTIRILMASI

Katılımcılara uygulanan ölçeklerden elde edilen toplam puanların; medeni durum, gelir düzeyi, yaş, eğitim düzeyi ve bölge değişkenlerine göre istatistiksel olarak farklılık gösterip göstermediğini incelemek için Varyans Analizi, Kruskall Wallis Testi, Mann Whitney-U ve Bağımsız Örneklem t testleri yapılmıştır.

### 4.6.1. KSBÖ Puanlarının Demografik Verilerle Karşılaştırılması

"$H_2$: BT alanında çalışan kadınların kariyerlerinden beklentileri medeni durumlarına göre farklılık göstermekte midir?" hipotezini test etmek için Bağımsız Grup-T Testi yapılmıştır. Test sonuçları tablo 4.19'da gösterildiği gibidir.

Tablo 4.19: Medeni Durum Değişkenine Göre KSBÖ Puanları Arasındaki Farkın Anlamlılığını Test Etmek İçin Uygulanan Bağımsız Grup-T Testi Sonuçları

| Puan | Gruplar | N | X | SS | SH | t testi | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | t | Sd | p |
| KSBÖ | Bekar | 108 | 24,43 | 3,579 | ,344 | -0,459 | 168 | 0,647 |
| | Evli | 62 | 24,68 | 3,182 | ,404 | | | |

Tablo 4.19'da görüldüğü gibi $p > 0,05$ olduğu için KSBÖ puanları medeni duruma göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir.

"$H_3$: BT alanında çalışan kadınların kariyerlerinden beklentileri gelir düzeylerine göre farklılık göstermekte midir?" hipotezini test etmek için Kruskal Wallis Testi yapılmıştır. Test sonuçları tablo 4.20'de gösterildiği gibidir.

Tablo 4.20: Gelir Düzeyi Değişkenine Göre KSBÖ Puanları Arasındaki Farkın Anlamlılığını Test Etmek İçin Uygulanan Kruskal Wallis Testi Sonuçları

| Puan | Gruplar | N | S.O. | Kikare | Sd | p |
|---|---|---|---|---|---|---|
| KSBÖ | 1001-1500 TL | 10 | 43,30 | 11,100 | 8 | 0,196 |
| | 1501-2000 TL | 30 | 88,23 | | | |
| | 2001-2500 TL | 28 | 71,07 | | | |
| | 2501-3000 TL | 12 | 88,50 | | | |
| | 3001-3500 TL | 26 | 84,58 | | | |
| | 3501-4000 TL | 10 | 95,50 | | | |
| | 4001-4500 TL | 8 | 86,50 | | | |
| | 4501-5000 TL | 12 | 95,50 | | | |
| | 5000 TL üzeri | 28 | 85,93 | | | |
| | Toplam | 164 | | | | |

Tablo 4.20'de görüldüğü gibi katılımcıların gelir düzeylerine göre KSBÖ'den aldıkları puanlar p > 0,05 olduğu için anlamlı olarak farklılık göstermemektedir.

"$H_4$: BT alanında çalışan kadınların kariyerlerinden beklentileri yaşlarına göre farklılık göstermekte midir?" hipotezini test etmek için Kruskal-Wallis Testi yapılmıştır. Test sonuçları tablo 4.21'de gösterildiği gibidir.

Tablo 4.21: Yaş Değişkenine Göre KSBÖ Puanları Arasındaki Farkın Anlamlılığını Test Etmek İçin Uygulanan Kruskal Wallis Testi Sonuçları

| Puan | Gruplar | N | S.O. | Kikare | Sd | p |
|---|---|---|---|---|---|---|
| KSBÖ | **21-30 arası** | 122 | 85,32 | 1,136 | 3 | 0,768 |
| | **31-40 arası** | 16 | 92,38 | | | |
| | **41-50 arası** | 26 | 86,27 | | | |
| | **51-60 arası** | 6 | 67,50 | | | |
| | **Toplam** | 170 | | | | |

Tablo 4.21'de görüldüğü gibi katılımcıların yaş değişkenine göre KSBÖ'den aldıkları puanlar p > 0,05 olduğu için anlamlı olarak farklılık göstermemektedir.

"$H_5$: BT alanında çalışan kadınların kariyerlerinden beklentileri eğitim düzeylerine göre farklılık göstermekte midir?" hipotezini test etmek için Kruskal-Wallis Testi yapılmıştır. Test sonuçları tablo 4.22'de verilmiştir. Tablo 4.22'de görüldüğü gibi p<0,05 olduğu için katılımcıların KSBÖ'den aldıkları puanlar eğitim durumlarına göre anlamlı olarak farklılık göstermektedir. Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Mann-Whitney U ve t testleri yapılmış, Lisans ile Lisansüstü eğitim düzeyinde olan katılımcıların KSBÖ'nden aldıkları puanların anlamlı olarak farklılık gösterdiği bulunmuştur. Sonuçlar tablo 4.23'de verildiği gibidir.

Tablo 4.22: Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre KSBÖ Puanları Arasındaki Farkın Anlamlılığını Test Etmek İçin Uygulanan Kruskal Wallis Testi Sonuçları

| Puan | Gruplar | N | S.O. | Kikare | Sd | p |
|---|---|---|---|---|---|---|
| KSBÖ | **Önlisans** | 4 | 36 | 10,421 | 2 | 0,005 |
| | **Lisans** | 72 | 75,86 | | | |
| | **Lisansüstü** | 94 | 94,99 | | | |
| | **Toplam** | 170 | | | | |

Tablo 4.23: Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre KSBÖ Puanları Arasındaki Farkın Anlamlılığını Test Etmek İçin Uygulanan Bağımsız Grup-T Testi Sonuçları

| Puan | Gruplar | N | X | SS | SH | t testi | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | t | Sd | p |
| KSBÖ | Lisans | 72 | 23,92 | 3,33 | ,393 | -2,573 | 164 | 0,011 |
| | Lisansüstü | 94 | 25,21 | 3,12 | ,322 | | | |

Tablo 4.23'de görüldüğü gibi p<0,05 olduğu için Lisans ile Lisansüstü eğitim düzeyine sahip katılımcıların KSBÖ puanları arasında anlamlı bir farklılık olduğu söylenebilir. Lisansüstü eğitim düzeyinde olan katılımcıların ortalamaları Lisans eğitim düzeyinde olan katılımcılardan daha yüksektir. Sonuç olarak Lisansüstü eğitim düzeyinde olan katılımcıların kariyerlerine ve kendilerine olan inançları istatistiki olarak daha fazladır.

Tablo 4.24: Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre KSBÖ Puanları Arasındaki Farkın Anlamlılığını Test Etmek İçin Uygulanan Mann Whitney-U Testi Sonuçları

| Eğitim Düzeyi | N | S.O. | S.T. | U | z | P |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Önlisans | 4 | 21,00 | 84,00 | | | |
| Lisans | 72 | 39,47 | 2842,00 | 74,00 | -1,637 | ,102 |
| Toplam | 76 | | | | | |

Tablo 4.24'te görüldüğü gibi önlisans eğitim düzeyine sahip katılımcılarla lisans eğitim düzeyine sahip katılımcıların KSBÖ'den aldıkları puanlar p>0,05 olduğu için anlamlı olarak farklılık göstermemektedir.

Tablo 4.25: Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre KSBÖ Puanları Arasındaki Farkın Anlamlılığını Test Etmek İçin Uygulanan Mann Whitney-U Testi Sonuçları

| Eğitim Düzeyi | N | S.O. | S.T. | U | z | p |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Önlisans | 4 | 17,50 | 70,00 | | | |
| Lisansüstü | 94 | 50,86 | 4781,00 | 60,00 | -2,315 | ,021 |
| Toplam | 98 | | | | | |

Tablo 4.25'te görüldüğü gibi önlisans eğitim düzeyine sahip katılımcılarla lisansüstü eğitim düzeyine sahip katılımcıların KSBÖ'den aldıkları puanlar p<0,05 olduğu için anlamlı olarak farklılık göstermektedir.Lisansüstü eğitim düzeyinde olan katılımcılar, kariyer geleceklerinin iyi olduğuna önlisans eğitim düzeyindeki katılımcılardan daha fazla inanmaktadır.

"$H_6$: BT alanında çalışan kadınların kariyerlerinden beklentileri, yaşadıkları bölgelere göre farklılık göstermekte midir?" hipotezini test etmek için Kruskal-Wallis Testi yapılmıştır. Test sonuçları tablo 4.26'da gösterildiği gibidir.

Tablo 4.26: Bölge Değişkenine Göre KSBÖ Puanları Arasındaki Farkın Anlamlılığını Test Etmek İçin Uygulanan Kruskal Wallis Testi Sonuçları

| Puan | Gruplar | N | S.O. | Kikare | Sd | p |
|---|---|---|---|---|---|---|
| KSBÖ | Marmara | 108 | 87,81 | 1,891 | 4 | 0,756 |
| | İç Anadolu | 36 | 79,44 | | | |
| | Ege | 12 | 73,50 | | | |
| | Akdeniz | 10 | 93,10 | | | |
| | Karadeniz | 4 | 94,50 | | | |
| | Toplam | 170 | | | | |

Tablo 4.26'ya göre katılımcıların bölge değişkenine göre KSBÖ'den aldıkları puanlar p>0,05 olduğu için anlamlı olarak farklılık göstermemektedir.

### 4.6.2. KEÖ-R Puanlarının Demografik Verilerle Karşılaştırılması

"$H_7$: BT alanında çalışan kadınların kariyer engellerine olan inançları medeni durumlarına göre farklılık göstermekte midir?" hipotezini test etmek için Bağımsız Grup-T Testi yapılmıştır. Test sonuçları tablo 4.27'de gösterildiği gibidir.

Tablo 4.27: Medeni Durum Değişkenine Göre KEÖ-R Puanları Arasındaki Farkın Anlamlılığını Test Etmek İçin Uygulanan Bağımsız Grup-T Testi Sonuçları

| Puan | Gruplar | N | X | SS | SH | t testi | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | t | Sd | p |
| KEÖ-R | Bekar | 108 | 137,78 | 55,776 | 5,367 | 1,023 | 168 | 0,308 |
| | Evli | 62 | 128,26 | 62,750 | 7,969 | | | |

Tablo 4.27'de görüldüğü gibi p>0,05 olduğu için KEÖ-R puanları medeni duruma göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir.

"$H_8$: BT alanında çalışan kadınların kariyer engellerine olan inançları, gelir düzeylerine göre farklılık göstermekte midir?" hipotezini test etmek için Kruskal-Wallis Testi yapılmıştır. Test sonuçları tablo 4.28'de gösterildiği gibidir.

Tablo 4.28: Gelir Düzeyi Değişkenine Göre KEÖ-R Puanları Arasındaki Farkın Anlamlılığını Test Etmek İçin Uygulanan Kruskal Wallis Testi Sonuçları

| Puan | Gruplar | N | S.O. | Kikare | Sd | P |
|---|---|---|---|---|---|---|
| KEÖ-R | **1001-1500 TL arası** | 10 | 108,90 | 10,524 | 8 | 0,230 |
| | **1501-2000 TL arası** | 30 | 94,17 | | | |
| | **2001-2500 TL arası** | 28 | 84,21 | | | |
| | **2501-3000 TL arası** | 12 | 77,50 | | | |
| | **3001-3500 TL arası** | 26 | 87,27 | | | |
| | **3501-4000 TL arası** | 10 | 57,10 | | | |
| | **4001-4500 TL arası** | 8 | 80,50 | | | |
| | **4501-5000 TL arası** | 12 | 70,33 | | | |
| | **5000 TL üzeri** | 28 | 71,43 | | | |
| | **Toplam** | 164 | | | | |

Tablo 4.28'de görüldüğü gibi p > 0,05 olduğu için katılımcıların KEÖ-R'den aldıkları puanlar gelir düzeylerine göre anlamlı olarak farklılık göstermemektedir.

"$H_9$: BT alanında çalışan kadınların kariyer engellerine olan inançları yaşlarına göre farklılık göstermekte midir?" hipotezini test etmek için Kruskal-Wallis Testi yapılmıştır. Test sonuçları tablo 4.29'da gösterildiği gibidir.

Tablo 4.29: Yaş Değişkenine Göre KEÖ-R Puanları Arasındaki Farkın Anlamlılığını Test Etmek İçin Uygulanan Kruskal Wallis Testi Sonuçları

| Puan | Gruplar | N | S.O. | Kikare | Sd | p |
|---|---|---|---|---|---|---|
| KEÖ-R | **21-30 arası** | 122 | 91,76 | 8,200 | 3 | 0,042 |
| | **31-40 arası** | 16 | 63,50 | | | |
| | **41-50 arası** | 26 | 68,81 | | | |
| | **51-60 arası** | 6 | 89,17 | | | |
| | **Toplam** | 170 | | | | |

Tablo 4.29'da görüldüğü gibi p<0,05 olduğu için katılımcıların KEÖ-R'den aldıkları puanlar, yaşa göre anlamlı olarak farklılık göstermektedir. Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Mann-Whitney U ve t testleri yapılmıştır. Sonuçlar tablo 4.30, tablo 4.31, tablo 4.32, tablo 4.33 ve tablo 4.34 ve tablo 4.35'te gösterildiği gibidir.

Tablo 4.30: Yaş Değişkenine Göre KEÖ-R Puanları Arasındaki Farkın Anlamlılığını Test Etmek İçin Uygulanan Mann Whitney-U Testi Sonuçları

| Yaş | N | S.O. | S.T. | U | z | p |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **21-30 yaş** | 122 | 72,19 | 8807,00 | 648,00 | -2,182 | ,029 |
| **31-40 yaş** | 16 | 49,00 | 784,00 | | | |
| **Toplam** | 138 | | | | | |

Tablo 4.30'da görüldüğü üzere p<0.05 olduğu için 21-30 yaş grubunda olan katılımcılarla 31-40 yaşları arasında olan katılımcıların KEÖ-R'den aldıkları puanlar anlamlı olarak farklılık göstermiştir. 21-30 yaş grubundaki katılımcıların engellere olan inançları, 31-40 yaş grubundaki katılımcılardan önemli düzeyde yüksektir.

Tablo 4.31: Yaş Değişkenine Göre KEÖ-R Puanları Arasındaki Farkın Anlamlılığını Test Etmek İçin Uygulanan Mann Whitney-U Testi Sonuçları

| Yaş | N | S.O. | S.T. | U | z | p |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **21-30 yaş** | 122 | 77,99 | 9515,00 | | | |
| **41-50 yaş** | 26 | 58,12 | 1511,00 | 1160,00 | -2,147 | ,032 |
| **Toplam** | 148 | | | | | |

Tablo 4.31'de görüldüğü üzere p<0.05 olduğu için 21-30 yaş grubunda olan katılımcılarla 41-50 yaşları arasında olan katılımcıların KEÖ-R'den aldıkları puanlar anlamlı olarak farklılık göstermiştir. 21-30 yaş grubundaki katılımcıların engellere olan inançları, 41-50 yaş grubundaki katılımcılardan önemli düzeyde yüksektir.

Tablo 4.32: Yaş Değişkenine Göre KEÖ-R Puanları Arasındaki Farkın Anlamlılığını Test Etmek İçin Uygulanan Mann Whitney-U Testi Sonuçları

| Yaş | N | S.O. | S.T. | U | z | P |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **21-30 yaş** | 122 | 64,58 | 7879,00 | | | |
| **51-60 yaş** | 6 | 62,83 | 377,00 | 356,00 | -,113 | ,910 |
| **Toplam** | 128 | | | | | |

Tablo 4.32'de görüldüğü üzere p>0.05 olduğu için 21-30 yaş grubunda olan katılımcılarla 51-60 yaşları arasında olan katılımcıların KEÖ-R'den aldıkları puanlar anlamlı olarak farklılık göstermemiştir.

Tablo 4.33: Yaş Değişkenine Göre KEÖ-R Puanları Arasındaki Farkın Anlamlılığını Test Etmek İçin Uygulanan Mann Whitney-U Testi Sonuçları

| Yaş | N | S.O. | S.T. | U | z | P |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **31-40 yaş** | 16 | 20,75 | 332,00 | | | |
| **41-50 yaş** | 20 | 21,96 | 571,00 | 196,00 | -,311 | ,756 |
| **Toplam** | 36 | | | | | |

Tablo 4.33'te görüldüğü üzere p>0.05 olduğu için 31-40 yaş grubunda olan katılımcılarla 41-50 yaşları arasında olan katılımcıların KEÖ-R'den aldıkları puanlar anlamlı olarak farklılık göstermemiştir.

Tablo 4.34: Yaş Değişkenine Göre KEÖ-R Puanları Arasındaki Farkın Anlamlılığını Test Etmek İçin Uygulanan Mann Whitney-U Testi Sonuçları

| Yaş | N | S.O. | S.T. | U | z | P |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **31-40 yaş** | 16 | 10,75 | 172 | | | |
| **51-60 yaş** | 6 | 13,50 | 81 | 36,00 | -,887 | ,375 |
| **Toplam** | 22 | | | | | |

Tablo 4.34'te görüldüğü üzere p>0.05 olduğu için 31-40 yaş grubunda olan katılımcılarla 51-60 yaşları arasında olan katılımcıların KEÖ-R'den aldıkları puanlar anlamlı olarak farklılık göstermemiştir.

Tablo 4.35: Yaş Değişkenine Göre KEÖ-R Puanları Arasındaki Farkın Anlamlılığını Test Etmek İçin Uygulanan Mann Whitney-U Testi Sonuçları

| Yaş | N | S.O. | S.T. | U | z | P |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **41-50 yaş** | 26 | 15,73 | 409,00 | | | |
| **51-60 yaş** | 6 | 19,83 | 119,00 | 58,00 | -,968 | ,333 |
| **Toplam** | 32 | | | | | |

Tablo 4.35'te görüldüğü üzere p>0.05 olduğu için 41-50 yaş grubunda olan katılımcılarla 51-60 yaşları arasında olan katılımcıların KEÖ-R'den aldıkları puanlar anlamlı olarak farklılık göstermemiştir.

"$H_{10}$: BT alanında çalışan kadınların kariyer engellerine olan inançları eğitim düzeylerine göre farklılık göstermekte midir?" hipotezini test etmek için Kruskal-Wallis Testi yapılmıştır. Test sonuçları tablo 4.36'da gösterildiği gibidir.

Tablo 4.36: KEÖ-R Puanlarının Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Uygulanan Kruskal Wallis Testi Sonuçları

| Puan | Gruplar | N | S.O. | Kikare | Sd | p |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **KEÖ-R** | **Önlisans** | 4 | 116,00 | 1,694 | 2 | 0,429 |
| | **Lisans** | 72 | 83,25 | | | |
| | **Lisansüstü** | 94 | 85,93 | | | |
| | **Toplam** | 170 | | | | |

Tablo 4.36'da görüldüğü üzere p>0.05 olduğu için katılımcıların eğitim düzeylerine göre KEÖ-R'den aldıkları puanlar anlamlı olarak farklılık göstermemiştir.

"$H_{11}$: BT alanında çalışan kadınların kariyer engellerine olan inançları yaşadıkları bölgelere göre farklılık göstermekte midir?" hipotezini test etmek için Kruskal-Wallis Testi yapılmıştır. Test sonuçları tablo 4.37'de gösterildiği gibidir.

Tablo 4.37: KEÖ-R Puanlarının Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Uygulanan Kruskal Wallis Testi Sonuçları

| Puan | Gruplar | N | S.O. | Kikare | Sd | p |
|---|---|---|---|---|---|---|
| KEÖ-R | **Marmara** | 108 | 79,24 | 5,062 | 4 | 0,281 |
| | **İç Anadolu** | 36 | 95,56 | | | |
| | **Ege** | 12 | 102,33 | | | |
| | **Akdeniz** | 10 | 91,90 | | | |
| | **Karadeniz** | 4 | 97,50 | | | |
| | **Toplam** | 170 | | | | |

Tablo 4.37'de görüldüğü üzere p>0.05 olduğu için katılımcıların bölge değişkenine göre KEÖ-R'den aldıkları puanlar anlamlı olarak farklılık göstermemiştir.

## 4.7 KATILIMCILARIN KEÖ-R'DE BULUNAN MADDELERİ DENEYİMLEME ORANLARI

KEÖ-R'de yer alan maddelere "gerçek hayatta karşılaştım" ile "gerçek hayatta karşılaşmadım" şeklinde cevap veren katılımcıların oranları tablo 4.38'de verilmiştir.

Tablo 4.38: Katılımcıların KEÖ-R'de Yer Alan Maddeleri Deneyimleme Oranları

| Madde Numarası | Karşılaşanların Oranı (%) | Karşılaşmayanların Oranı (%) | Toplam Cevaplayan Kişi Sayısı |
|---|---|---|---|
| **S1** | 53,8 | 46,2 | 130 |
| **S2** | 27 | 73 | 126 |
| **S3** | 36,8 | 63,2 | 114 |
| **S4** | 13,8 | 86,2 | 130 |
| **S5** | 33,3 | 66,7 | 120 |
| **S6** | 24,2 | 75,8 | 124 |
| **S7** | 23,0 | 77 | 122 |
| **S8** | 35,9 | 64,1 | 128 |
| **S9** | 28,1 | 71,9 | 128 |
| **S10** | 12,1 | 87,9 | 132 |
| **S11** | 38,1 | 61,9 | 126 |
| **S12** | 23,3 | 76,7 | 120 |
| **S13** | 40 | 60 | 120 |
| **S14** | 20 | 80 | 120 |
| **S15** | 12,9 | 87,1 | 124 |
| **S16** | 44,8 | 55,2 | 116 |
| **S17** | 50,9 | 49,1 | 114 |
| **S18** | 37,3 | 62,7 | 118 |
| **S19** | 19 | 81 | 126 |
| **S20** | 43,5 | 56,5 | 124 |
| **S21** | 37,3 | 62,7 | 118 |
| **S22** | 45 | 55 | 120 |
| **S23** | 36,7 | 63,3 | 120 |
| **S24** | 30,5 | 69,5 | 118 |
| **S25** | 45,6 | 54,4 | 114 |
| **S26** | 26,3 | 73,7 | 114 |
| **S27** | 9,2 | 90,8 | 130 |
| **S28** | 28,1 | 71,9 | 114 |
| **S29** | 29,8 | 70,2 | 114 |
| **S30** | 17,9 | 82,1 | 112 |
| **S31** | 19,3 | 80,7 | 114 |
| **S32** | 19,3 | 80,7 | 114 |
| **S33** | 32,5 | 67,5 | 117 |
| **S34** | 27,6 | 72,4 | 116 |
| **S35** | 22,8 | 77,2 | 114 |
| **S36** | 25,9 | 74,1 | 116 |
| **S37** | 30,4 | 69,6 | 112 |
| **S38** | 33,3 | 66,7 | 114 |
| **S39** | 6,9 | 93,1 | 116 |
| **S40** | 12,1 | 87,9 | 116 |

# 5. TARTIŞMA VE SONUÇ

**İstatistik Göstergeler 1923-2008** kitabından alınan veriler, 1935 yılında %9,81 olan kadın okuryazar oranının 2000 yılında %80,64'e yükseldiğini göstermiştir (TÜİK, 2010). Bu artış her ne kadar sevindirici olarak görünse de, Türkiye, Eurostat'ın verilerine göre yükseköğretime kayıtlı kız öğrenci oranının en az olduğu ülkeler arasında yer almaktadır. Öyle ki Yükseköğretime kayıtlı kız öğrenci oranının en fazla olduğu ülkeler başta %64.4 ile Letonya ve İzlanda olmak üzere, %61.7 ile Estonya, %60.8 ile İsveç, %60.8 ile Norveç, %60.3 ile Slovakya; en az olduğu ülkeler ise başta %33 ile Lihtenştayn olmak üzere %43.1 ile Türkiye, %48.3 ile Lüksemburg, %49 ile Kıbrıs (Kuzey-Güney) ve %49.7 ile Almanya ülkeleridir (Eurostat, 2010).

Ülkelerin gelişmişlik düzeylerini belirlemede kullanılan ve ülkeler genelinde cinsiyetler arası eşitsizliğin hangi boyutlarda olduğunu gösteren, Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) tarafından geliştirilmiş ve her yıl yayınlanan iki ayrı endeks olan GDI ve GEM verileri de, maalesef AB üyesi olma yolunda çaba gösteren ülkemiz için iyi sonuçlar ortaya koyamamaktadır. Bu endekslerden ilki kadının toplumsal konumunu belirlerken, ikincisi kadının toplumsal hayattaki karar mekanizmasına katılımını belirlemektedir. Öyle ki Türkiye, 2009 yılı İnsani Kalkınma Raporu'nun GDI sıralamasında 155 ülke arasında 70., GEM sıralamasında ise 109 ülke arasında 101. sıradadır. Yani kadınların ortalama ömür uzunluğunu, eğitim durumlarını ve tahmini gelir düzeylerini temel alan GDI sıralamasında 70. sırada iken, kadınların parlamentodaki koltuk sayısını, kadın yasa yapıcıların, üst düzey yöneticilerin, müdürler ile profesyonel ve teknik çalışanlarda kadın oranını temel alan GEM endeksinde ülkemiz maalesef sondan 9. sıradadır. Bu da bize ülkemizde kadınların kariyer gelişimlerinde sadece BT ile ilgili alanlarda değil, her alanda eşitsizlik yaşadığını göstermektedir.

TÜİK 2009 İstatistik Yıllığından alınan verilere göre 2009 yılında 70.542.000 olan toplam nüfusun %50,4'ünü kadınlar, %49,6'sını erkekler oluşturmaktadır. Türkiye

kadın - erkek sayısı açısından neredeyse eşit bir dağılım göstermekle birlikte cinsiyete göre işgücüne katılımda büyük farklılık görülmektedir. Öyle ki erkeklerin %70,5'i işgücüne katılırken kadınların sadece %26'sı işgücüne katılabilmektedir. Eurostat'ın 2008 verilerine göre ise İzlanda'da bu oranlar sırasıyla %87,3'e %79,6, İsviçre'de %85,4'e, %73,5, Danimarka'da %81,9'a, %74,3, Hollanda'da %83,2'ye, %71,1 şeklindedir. Maalesef bu veriler ülkemizde istihdamın cinsiyete göre ne kadar farklılık gösterdiğini çok daha net ortaya koymaktadır.

İncelediğimiz literatür ve anket araştırmamızın sonuçları, yaşanılan coğrafya ve mevcut kültür ne kadar farklı olsa da kadının BT ile ilgili alanlarda karşılaştığı sorunların çok farklı olmadığını göstermektedir. Tüm bunların doğal sonucu olarak, her ülkede bu alanlarda çalışmaya başlayan ve kariyerlerinde devam eden kadınların sayısı erkeklere kıyasla oldukça düşük oranda kalmaktadır. Türkiye'de sistem analistlerinin %39'u ve bilgisayar programcılarının %44' ü kadınlardan oluşurken, aynı oranlar Hollanda'da %20 ve %15, Amerika'da ise sistem analistlerinin oranı %34'te ve bilgisayar programcılarının oranı %36' da kalmaktadır (Ecevit ve diğ., 2003).

"Türkiye'de BT ile ilgili alanlarda çalışan kadınların kariyer gelişimlerini etkileyen faktörler neler olabilir?" sorusuna yanıt bulabilmek amacıyla başlatılan araştırmamızda, katılımcılarımıza uyguladığımız ölçeklerin faktör analizi sonucunda 7 faktör tespit edilmiştir. Bunlar "karar verme/yetersiz hazırlık", "kişisel teknoloji yargıları", "cinsiyet ayrımcılığı", "sınırlamalar/iş ve sosyal çevre sorunları", "aile", "çevresel teknoloji yargıları" ve "iş piyasası güçlükleri" dir.

"Karar verme/yetersiz hazırlık" faktörü kadınların kariyer yönlerini belirlemede kararsız kaldıklarını, kariyer alternatiflerini ve tam olarak hangi işten hoşlandıklarını bilmediklerini, hedeflerinden emin olmadıklarını, planlarında sürekli değişiklik yaptıklarını, yeterli tecrübeye sahip olmadıklarını ve yeterli eğitim alt yapısına sahip olmadıklarını düşündüklerini ortaya koymaktadır. Bu tespit doğrultusunda çözüm olabilecekler şunlardır: okul yıllarında kadınlara BT ile ilgili meslekler ve bu alanda kariyer yapma ile ilgili bilgiler verilmeli; kariyer alternatifleri konusunda bilinçlenmeleri sağlanmalı; ayrıca, okullarda "kariyer danışmanlığı" birimleri oluşturulmalıdır.

Dökmen ve diğerleri (2004)'nin belirttiklerine göre kadınlara sosyalleşme sürecinde empoze edilen cinsiyet rolü kadınların çalışma yaşamına girmesini ve ileriye yönelik beklenti geliştirmesini zorlaştırmaktadır. Gündüz ve Kalan (2010)'a göre belli bir toplumsal cinsiyet ideolojisinin altında yetişen, yaşayan ve çalışan erkeklerin ve kadınların özellikleri ve davranışları bu ideolojinin beklentilerinden etkilenir. Cinsiyet kalıpyargıları genellikle tüm dünyada ortak olsa da toplumun eğitim düzeyine ve kültüre göre değişiklik göstermektedir. Örneğin Türk toplumunda erkekle ilgili cinsiyet kalıpyargıları baba, ağabey, eş ve erkek çocuk olarak; namus bekçisidir, güçlüdür, ailenin reisidir, erkeğe has işlerde çalışır, ev işlerinden anlamaz, futbol sever, teknolojiden hoşlanır, erkek giysileri giyer, serttir, "kız gibi" ağlamaz, cesurdur, korumacıdır, patrondur. Kadın ise korunmak ve denetlenmek ihtiyacında görülür. Kadınla ilgili cinsiyet kalıpyargıları, anne, kız çocuk, eş ve kardeş olarak; ev içine odaklı olarak erkeğin korumasına ihtiyaç duyar, çalışma hayatında kadına uygun görülen işlerde çalışır, kadına uygun giysiler giyer, yemek yapar, bebek ve çocuk sever, duygusaldır, narindir, güzeldir, temizdir, düzenlidir, futbol sevmez, teknolojiden anlamaz. Bu tür kalıpyargıların katılımcılarımız üzerinde de etkisi gözlemlenmiş ve araştırma sonucunda "kişisel teknoloji yargıları" ile "çevresel teknoloji yargıları" faktörleri ortaya çıkmıştır.

"Kişisel Teknoloji Yargıları" faktörü kadınların kendilerinin teknolojiye ve BT'ye yatkın olmadıklarını düşündüklerini, teknoloji ve BT ile ilgili gelişmeleri takip etmediklerini ortaya koymaktadır. "Çevresel Teknoloji Yargıları" faktörü ise kadınların, işverenlerin teknoloji ve BT ile ilgili konulara kadınların yatkın olmadıklarına inandıkları düşüncesine sahip olduklarını göstermektedir. Bunun için kadınların ilgilerini teknolojiye çekebilecek çalışmalara, cinsiyet ayrımcılığı yapmayan ve eril olmayan yazılımlara ağırlık verilebilir. Ayrıca kadınlara bu mesleklerde uygulama fırsatları verilmeli ve kadının bu alanlarda kendine olan güveni pekiştirilmelidir. Örneğin, dönemlik çalışma grupları oluşturularak projelerde yer almaları sağlanabilir, BT ile ilgili alanlarda staj için kadınlara öncelik verilebilir. Ayrıca kadınları teknolojiden uzaklaştıran, bu konularda kadınları aşağılayan ve kadınları teknolojiden soğutup, kendilerine güvenlerini olumsuz etkileyen, kalıpyargılar oluşturan reklam ve yayınların engellenmesi sağlanabilir.

“Cinsiyet Ayrımcılığı” faktörü kadınların, önyargılı işveren ve yönetici ile çalıştıkları, işe girerken, işte devam ederken ve terfilerde cinsiyet ayrımcılığına uğradıkları düşüncesine sahip olduklarını göstermektedir. Her alanda olduğu gibi BT alanında da kadınların işe girmeleri, devam etmeleri ve terfi etmeleri erkeklere oranla çok daha kısıtlı ve zordur. Brown (2001), teknoloji ile ilgili alanlarda kadınların azınlığını teknolojiye erişim imkansızlığına bağlamış ve okulların her cinsiyete, ırka ve ekonomik gruba açık bilgisayar laboratuarları sağlamasını ve cinsiyet ya da etnik özellikleri olmayan yazılımları önermiştir. Brunner ve Bennett (1998) ise, sunulmakta olan teknolojinin kadınlara göre olmadığını ve bilginin tekrar elden geçirilmesi yerine daha çok insan iletişimi sağlanarak kadının daha ilgili hale getirilebilir olduğunu söylemişlerdir. Ayrıca bazı araştırmacılar tek cinsiyete sahip okullara ya da sınıflara olan ihtiyacın varlığını ortaya sürmüşlerdir. Thom (2001), yıllardır erkeğin domine ettiği alanlarda, genç kadınların çalışmalarını sağlayabilmenin tek cinsiyete sahip sınıf ve çalışma ortamıyla arttırılabileceğine değinmiştir. Crombie ve diğ. (2001), özellikle bilgisayar alanında bu tür sınıfların daha erken dönemlerde uygulanması gerektiğine dikkat çekmiştir.

Ayrıca bu konuyla ilgili öneriler içeren, 30 Mart 2011 tarihinde Enformatik Bölümü tarafından düzenlenen, "Türkiye'de Kadın ve Bilişim" konulu Panelde, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Saibe Oktay Özdemir tarafından yapılan "CEDAW İle Gelen Pozitif Ayırımcılık Kavramının Gelişimi ve Çalışma Hayatına Getireceği Faydalar” başlıklı sunumda, kadınlara yönelik pozitif ayrımcılığı öne çıkaran ve Türkiye tarafından 1986’da kabul edilen, “Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)” ele alınmıştır. Sözleşmeye göre:

1. Türkiye, CEDAW’a katılan taraflardan biri olarak; politik, sosyal, ekonomik ve kültürel alanlarda kadınların erkeklerin yararlandığı bütün özgürlüklerden yararlanmalarını güvence altına almak ve kadın erkek arasındaki her türlü ayrımcılığı önlemek üzere yasalar düzenleme yükümlülüğünü üzerine almıştır. Bu belge ile sadece kamusal alana değil, özel alana da vurgu yapılmıştır, yani taraf olan devletlerin bir başka yükümlülüğü de üçüncü şahıslar tarafından kadına yapılan ayrımcılığı engellemek, önlemek ve bunu yapanları cezalandırmaktır.

2. Erkeklerle ilgili yasal çerçeveye kadınları ‘ekleme’ anlayışı sona ermelidir. Sözleşme, devletlerin bu konuda nötr değil yanlı olmasını, pozitif ayrımcılığı ve önlem almasını beklemektedir. Yani eşitlikçi düzenlemeler değil, eşitliği sağlayacak düzenlemeler getirilmelidir. Kadın bedeninin kontrolü, ders kitaplarındaki cinsiyetçi öğeler, evlilik içi tecavüz, evrensel insan hakları anlayışı açısından insan hakları ihlali sayılmakta ve bunların önüne geçilmesi gerekliliği sözleşmede geniş yer bulmaktadır.

3. Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi’nin diğer insan hakları sözleşmelerinden farklı olan noktası, sadece ayrımcılık kavramını genişletmesi değil, aynı zamanda “Kültürel Görecelilik” kavramını kabul etmemesidir; yani taraf olan devletler her türlü kültürel, dinî ve geleneksel ayrımcılığı ortadan kaldırma sorumluluğu taşımaktadır. Eğitim yoluyla , sivil toplum örgütleri ve iletişim araçları yoluyla kadına yönelik bütün ayrımcılıklar ortadan kaldırılabilir ve ayrımcılığa yönelik gelenekler , kadınlar için klişeleşmiş düşünceler tamamıyla yok edilebilir.

4. Sözleşme her alanda kadına karşı ayrımcılıktan ne kastedildiğini açıklamak ve nelerin yapılmamasını belirtmek suretiyle bütüncül bir belge özelliğini de taşımaktadır. Kadın bedeninin kontrolü, ders kitaplarındaki cinsiyetçi öğeler, evlilik içi tecavüz, evrensel insan hakları anlayışı açısından insan hakları ihlali sayılmakta ve bunların önüne geçilmesi gerekliliği sözleşmede geniş yer bulmaktadır.

Bu doğrultuda getirilen öneriler aşağıdaki gibidir:

- Kadınlar bütün erkeklerle beraber her türlü eğitimi almaya ve her türlü mesleği seçmeye teşvik edilmelidirler.

- Bütün kadınlar hukuki hakları konusunda çok iyi eğitilmeli, ayrıca çalışma hayatında düşük ücretli ve kalitesiz işler yerine kendi yeteneklerine ve

birikimlerine göre erkeklerle aynı düzeydeki işlere eşit ücretlerle getirilmelidirler.

- Siyasi temsil hakkının eşit kullanımı, karar mekanizmalarında erkeklerle eşit oranda yer almak için özel uygulamalar getirilmelidir. Sözleşmenin doğrudan uygulanması mümkün olduğundan bu ilkelerle bağdaşmayan uygulamalar bireysel veya toplu mahkemeler önüne getirilebilir.

- Anne olmanın getirdiği zorunlu iş yaşamı ve temposu değişiklikleri de işverene bu sözleşme ile empoze edilebilmelidir.

"Sınırlamalar/İş ve Sosyal Çevre Sorunları" faktörü kadınların kariyerlerinde ilerleme fırsatına sahip olmadıkları, iş/kariyer fırsatları hakkında yeterli bilgiye ulaşamadıkları düşüncelerine sahip olduklarını göstermektedir.

"Aile" faktörü katılımcıların aileleri tarafından desteklenmediklerini düşüncesine sahip olduğunu göstermektedir. Aile desteğinin olmaması, "kadının asli görevi ev hanımlığı ve çocuk bakımıdır" kalıpyargısına dayanıyor olabilir. Bu faktörün etkisini yok etmek için, aile içinde kadına desteğin ve iş paylaşımının yaygınlaştırılmasına yönelik, erkeklerin ve onları yetiştiren ebeveynlerin bilinçlendirilmeleri yönünde çalışmalara ağırlık verilebilir, ev işi, çocuk bakımı gibi görevlerde rol sahibinin sadece kadın olması engellenebilir. Ecevit ve diğerleri (2003) de araştırmaları sonucunda, BT alanında çalışan kadınların çoğunluğunun, bekar ya da boşanmış olduklarını bulmuşlardır. Bunun sebebini, kadınların kariyerlerini ve işlerini aileleri için tehlikeye atmak ve geleneksel rollerin baskın olduğu toplumda, evlilik yüzünden işteki başarılarını yok etmek istememeleri olarak belirtmişlerdir. Batı ülkelerinde de evlilerle kıyaslandığında, bekar kadın bilişimcilerin daha üretken ve başarılı olarak göze çarptığını, ayrıca evli kadın bilişimciler arasında boşanma ve ayrılığın çok olduğunu belirtmişlerdir.

"İş piyayası güçlükleri" faktörü ise kadınların ekonomik krizler nedeniyle kariyerlerini planlayamadıklarını göstermektedir.

Katılımcıların engellere olan inançları, medeni durumlarına, gelir düzeylerine, eğitim düzeylerine ve yaşadıkları bölgelere göre farklılık göstermemekte; sadece yaşlarına göre farklılık göstermektedir. Bu farklılık, genç katılımcıların engellere olan inançlarının, daha ileri yaş grubunda olan katılımcılardan daha fazla olduğu şeklindedir. Yaşlara göre değişen bu engel inançları, daha çok tecrübeyle ilgili olabilir.

Yine de katılımcıların tüm bu engellerin olduğuna inanmaları, kariyerlerinden olumlu beklentilerini ve kendi kararlarına olan güvenlerini etkilememektedir. Katılımcılar kariyer planlarının kendilerine tatmin edici bir gelecek sağlayacağına, kariyerlerinde başarılı olacaklarına, parlak bir gelecekleri olduğuna inanmaktadırlar. Katılımcıların kariyerlerinden olumlu beklentileri ve kendilerine güvenleri, medeni durumlarına, gelir düzeylerine, yaşlarına ve yaşadıkları bölgeye göre farklılık göstermemekte, sadece eğitim düzeylerine göre farklılık göstermektedir. Bu farklılık Lisanüstü eğitim düzeyine sahip katılımcıların inançlarının ve güvenlerinin, Lisans ve Önlisans eğitimine sahip katılımcılardan daha fazla olduğu yönündedir. Bu inancın nedeni eğitim düzeyindeki ilerlemenin iş hayatında da ilerlemeyi kolaylaştıracağı ve daha fazla fırsata ulaşılabileceği düşüncesine ya da daha fazla bilgiye sahip olmanın verdiği güvene ve daha fazla deneyim edinilmesine dayalı olabilir.

Sonuç olarak kadınlar seçme-seçilme, eğitim ve çalışma gibi her alanda hak talep edebilmek ve ilerlemek için yıllardır mücadele vermek zorunda kalmışlardır. Erkek egemen toplumlarda kadınların iş sahibi olmalarından karar mekanizmalarında yer almalarına kadar her aşamada kadınlar, bazen basın yoluyla seslerini duyurarak, bazen imzalar toplayarak, bazen yasa çıkartılması yolunda mücadele ederek bugün sahip oldukları hakları kazanabilmişlerdir. Ancak BT alanındaki kadın temsiline bakıldığında ve hatta bu oranın gittikçe azaldığı gözönüne alındığında, kadınların BT ile ilgili alanlarda yeterince hak talep edemedikleri ve hala engellerle mücadele etmek zorunda bırakıldıkları görülmektedir. Coğrafyalar değişse de kadına bakış açıları çok değişmemekte ve kadınlar hala kalıpyargıları yıkıp ilerleme göstermek mecburiyetinde kalmaktadır. Oysa 1830'ların ortalarında çözümleyici makine diye adlandırılan ve çağdaş sayısal (dijital) bilgisayarın öncüsü olan aygıtın tasarımını gerçekleştiren İngiliz Matematikçi Charles Babbage'ın makinasıyla, Bernoulli sayılarının nasıl hesaplanacağını ayrıntılı olarak bir makalede açıklayan kişi Ada Lovelace'tır. Tarihçiler

bu metodu dünyanın ilk bilgisayar programı olarak kabul etmiştir, dolayısıyla “ilk programcı” ünvanına sahip olan kişi aslında bir kadındır.

# KAYNAKLAR


ADAMS, J.C., BAUER, V. and BAICHOO, S, 2003, *An Expanding Pipeline: Gender in Mauritius*, Proceedings of ACM SIGCSE Conference, New York: ACM Press, 50-63.

AKGÜL, A. and ÇEVİK, O., 2003, *İstatistiksel Analiz Teknikleri: SPSS'te İşletme Yönetimi Uygulamaları,* Emek Ofset, Ankara.

ARAT, Y., (1992), *1980' ler Türkiyesi' nde Kadın Hareketi: Liberal Kemalizm' in Radikal Uzantısı*., N. Arat (Ed.), Her Yönüyle Türkiye' de Kadın Olgusu, Say Yayınları, Ankara, 75-94.

BALKIR, A., 1989, *Kadınların Kendini Algılaması*, Yüksek Lisans Tezi Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

BAYRAM, N., 2004, *Sosyal Bilimlerde SPSS ile Veri Analizi*, Ezgi Kitabevi, Bursa, 975-8606-43-3.

BKSGM, Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, 2008, *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği* [online], Ankara, http://www.aileicisiddet.net/egitim/set/Toplumsal-Cinsiyet-Esitligi.pdf [Ziyaret Tarihi: 10 Temmuz 2010]

BKSGM, Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, 2010, *Türkiye'de Kadının Durumu* [online], Ankara, http://www.ksgm.gov.tr/Pdf/TR%5B1%5D.DE_KADININ_DURUMU_haziran_2010.pdf [Ziyaret Tarihi: 10 Temmuz 2010]

BORA, A., 2009, Türkiye'de Erkek Egemenliğinin Kabusu: Teknoloji Üreten Kadın [online], Ankara, http://bianet.org/bianet/bianet/115208-turkiyede-erkek-egemenliginin-kabusu-teknoloji-ureten-kadin [Ziyaret Tarihi: 16 Ocak 2011]

BROWN, B. L., 2001, *Women and Minorities in High-Tech Careers.Eric Digest No.226*, Columbus, Ohio: Eric Clearingshouse on Adult, Carreer and Vocational Education.

BRUNNER, C. and BENNETT, D., 1998, Technology Perceptions By Gender, *The Education Digest*, 63, 56-58.

BRYMAN A. and CRAMER D., 2001, *Quantative Data Analysis With SPSS Release 10 For Windows: A Guide For Social Scientist,* Routledge, Newyork.

BUTLER, J., 2009, Toplumsal Cinsiyet Düzenlemeleri, *Cogito: Feminizm*, 58, 73-91.

CATALYST, 2003*, Bit by Bit: Catalyst's Guide to Advancing Women in High Tech Companies,* Catalyst Publication, New York, 0-89584-243-2

ÇİTAK, A., 2008, *Kadınların Çalısmasına Yönelik Tutum: Cinsiyet, Cinsiyet Rolü Ve Sosyoekonomik Düzeye Göre Bir Karşılastırma,* Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

CLARKE, V. A. and TEAGUE, G. J., 1994 a, A Psychological Perspective On Gender Differences in Computing Participation, *Proceedings of the ACM SIGCSE Conference, 1 March 1994 USA,* New York: ACM Press, 258-262.

CLARKE, V. A. and TEAGUE, G. J., 1994 b, Encouraging Girls To Study Computer Science - Should We Even Try?, *Australian Educational Computing, 9* (1), 17-22.

CROMBIE, G., ABARBANEL, T. and ANDERSON, C., 2001, Getting Girls into Tech Classes, *Education Digest*, 66 (5), 42.

DEMİRAY, E., 2009, Information Technologies and Women, *International Journal of Instructional Technology and Distance Learning*, 6 (9), 49-64.

DEMİREL, G., 2003, *Online* [Online], İstanbul, http://www.capital.com.tr/online-haberler/15880.aspx [Ziyaret Tarihi: 30 Kasım 2010].

DÖKMEN, Z. Y., HELLINGER, B. and HÖVEL, T. G., 2004, *Toplumsal Cinsiyet: Sosyal Psikolojik Açıklamalar*, Sistem Yayıncılık, İstanbul, 9753223307

ECEVİT, Y., GÜNDÜZ-HOŞGŐR, A. and TOKLUOĞLU, C., 2003, Professional Women İn Computer Programming Occupations: The Case Of Turkey, *Career Development International*, 8 (2), 78-87

EIDELMAN, L. and HAZZAN, O., 2005, Factors İnfluencing The Shrinking Pipeline İn High Schools: A Sector-Based Analysis For The Israeli High School System, 22-24 Mayıs USA, *Proceedings of the ACM SIGCSE Conference,* New York: ACM Press, 406-410.

EUROSTAT, Avrupa Birliği İstatistik Ofisi, 2009, *Labour Market Statistics,* European Union, 978-92-79-13436-4

EURYDICE, 2009, *Gender Differences in Educational Outcomes: Study on the Measures Taken and the Current Situation in Europe,* Education, Audiovisual and Culture Executive Agency, Bruksel, 978-92-9201-080-5

FRANZOI, S.L., 2003, *Social Psychology,* Mcgrow-Hill Education, New York.

GALPIN, V., 2002, Women in Computing Around the World, *ACM SIGCSE Bulletin,* 34 (2), 94-100

GÖKER, G., 2003, *Bilişim Teknolojileri Süreli Yayınlarının Reklam Metinlerinde Toplumsal Cinsiyet Örüntüleri: BT Haber Örneği,* Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

GÜMÜŞOĞLU, F., 2004, İlköğretim Öğrencilerinin Toplumsal Cinsiyet Algıları, *Kadın Çalışmalarında Disiplinlerarası Buluşma*, Yeditepe Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 3, 317-327

GÜNDÜZ KALAN, Ö., 2010, Reklamda Çocuğun Toplumsal Cinsiyet Teorisi Bağlamında Konumlandırılışı: 'Kinder' Reklam Filmleri Üzerine Bir İnceleme, *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Hakemli Dergisi,* 1 (38), 75 - 89

GÜNİNDİ ERSÖZ, A., 1997, Cinsiyet Rollerine İlişkin Beklenti, Tutucu Davranışlar ve Eşler Arası Sorumluluk Paylaşımı; Kamuda Çalışan Yönetici Kadınlar Örneği, Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

HUYER, S., 2005, Women, ICT and the İnformation Society: Global Perspectives And İnitiatives, *Proceedings of the International Symposium on Women and ICT: Creating Global Transformation,* New York, ACM Press.

İNSEL, A., 2000, Özgürlük Etiği Karşısında İktisat Kuramı: Amartya Sen'in Etik İktisat Önerisi, *Toplum ve Bilim,* 86 (1), 7 - 22.

İRAZ, R., 2009, Çalışma Yaşamında Kadın ve Erkek Yöneticilerin Cam Tavan Sendromuna İlişkin Tutumlarının Karşılaştırılması, *17.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 21-23 Mayıs 2009 Eskişehir,* Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Yayınları, 277-285.

KAĞITÇIBAŞI, Ç., 2000, *Kültürel Psikoloji: Kültür Bağlamında İnsan ve Aile,* 2. Basım, Evrim Yayınevi, İstanbul, 975-503-102-*2*.

KALAYCI, Ş., 2006, *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Asil Yayın Dağıtım, Ankara, 978-975-9091-14-8.

KAYPAKOĞLU, S., 2004, *Medyada Cinsiyet Stereotipleri: Toplumsal Cinsiyet ve İletişim*, Naos Yayıncılık, İstanbul, 979-975-9269-76-9.

KELLNER, F. E., 2007, *Toplumsal Cinsiyet ve Bilim,* Metis Bilim Yayınları, İstanbul.

LANG, I.H., 2003, Bit by Bit: Catalyst's Guide to Advancing Women in High Tech Companies, *Catalyst,* D57 (1), 1-2

LIPS, H. M., 2001, *Sex and Gender: An Introduction*, (4th ed.), Mountain View, Mayfield Publishing Company, California.

MCWHİRTER, E. H., RASHEED, S. and CROTHERS, M., 2000, The Effects Of High School Career Education On Social-Cognitive Variables, *Journal of Counseling Psychology,* 47(1), 330-341.

MEDERIOS, C. B., 2005, From Subject of Change-Women and IT in Brazil, In Proceedings of the International Symposium on Women and ICT: Creating Global Transformation, ACM Press, New York.

MORRIS, L. K., 2002, *Women in Information Technology Literature Review: Recruitment, Retention and Persistence Factors*, Prepared for Presentation at the Annual Meeting of the Mid-South Educational Resarch Association, Chattanooga, Tennessee.

OLCAY İMAMOGLU, E., 1991, *Aile İçinde Kadın-Erkek Rolleri,* Türk Aile Ansiklopedisi, 3, 832-835.

ONAY ÖZKAYA, M., 2001, *Kadının İş Hayatında Başarılarını Etkileyen Faktörler* [online], Çukurova Üniversitesi V.Ulusal Ekonometri ve İstatistik Sempozyumu, Adana, http://idari.cu.edu.tr/sempozyum/index.htm [Ziyaret Tarihi: 17 Ocak 2011].

ONAY, M., 2009, Algılanan Cinsiyet Ayrımcılığının Sonuçları ve Konuyla İlgili Ampirik Bir Araştırma, *17.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 21-23 Mayıs 2009 Eskişehir,* Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Yayınları, 285 -294.

ROSSER, S. V., 2005, Women and ICT: Global Issues and Actions, *Proceedings of the International Symposium on Women and ICT: Creating Global Transformation*, June 12-14 2005, New York: ACM Press.

SANDERS, J., 2005, Gender and Technology in Education: What The Research Tells Us, *Proceedings of the International Symposium on Women and ICT: Creating Global Transformation,* June 12-14 2005, New York: ACM Press.

SARIBAY, A. S., 2001, Erken Yaşlarda Cinsiyet Rolü Kazanımı Üzerine Ebeveynlerin Etkisi, *Psikoloji Denemeleri*, 2 (3), 4-8.

SEN, A., 1981, *Poverty and Famines: an Essay on Entitlement and Deprivation*, Clarendon Press, Oxford.

SEN, A., 1992, *Inequality Reexamined*, Clarendon Press, Oxford.

SHEN, C. Y. and GE, J., 2006, Women and ICT: From the Chinese Perspective, *Proceedings of the International Symposium on Women and ICT: Creating Global Transformation,* June 12-14 2006, *Baltimore*. New York: ACM Press.

SILVERSTEIN, J. M. and SAYRE, K., 2009, Dişi Ekonomisi, *Capital*, 10, 178-180.

SWANSON, J. L., DANIELS, K. K. and TOKAR, D. M. (1996). Assessing Perceptions Of Careerrelated Barriers: The Career Barriers İnventory, *Journal of Career Assessment,*
4(2), 219-244.

THOM, M., 2001, Young Women's Progress in Science and Technology Studies: Overcoming Remaining Barriers, *NASSP Bulletin*, 85 (628), 6-19.

TOLAN, B., 1991. Aile, Cinsiyet ve Cinsel Roller, Türk Aile Ansiklopedisi, 1, 208-214.

TRAUTH, E. M., QUESENBERRY, J. and HUANG, H., A, 2008, Multicultural Analysis of Factors Influencing Career Choice for Women in the Information Technology Workforce, *Journal of Glabal Information Management*, 16 (4), 1-23

TÜİK, Türkiye İstatistik Kurumu, 2009, *İstatistik Göstergeler 1923-2008*, İstatistik Kurumu Matbaası, Ankara, 978-975-19-4674-4

TÜİK, Türkiye İstatistik Kurumu, 2009, *Türkiye İstatistik Yıllığı,* Türkiye İstatistik Kurumu Matbaası, Ankara, 978-975-19-4770-3.

TURCHETTI, P. and GERE E., 2010, *Education in Europe – Key Statistics 2008* [online], Eurostat, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-QA-10-037/EN/KS-QA-10-037-EN.PDF [Ziyaret Tarihi: 30 Kasım 2010].

UNHDR, 2009, *İnsani Kalkınma Raporu* [Online], Ankara http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/UN_HDR_2009.pdf [Ziyaret Tarihi: 18 Kasım 2010].

USLUER, L., 2000, *Kadın Ögretmenlerin Yönetici Konumlara Yükseltilmeme Nedenleri Konusundaki Ögretmen ve Yönetici Görüslerinin Degerlendirilmesi: Ankara İli Örnegi*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi.

Vikipedi Özgür Ansiklopedi, 2011, *Eurostat* [online], Vikipedi Türkiye, http://en.wikipedia.org/wiki/Eurostat [Ziyaret Tarihi: 16 Ocak 2011].

YAVUZ, Ş., 2007, Çocuklar ve Toplumsal Cinsiyeti Biçimlendirmede Televizyonun Rolü, *4. Uluslararası Çocuk ve İletişim Kongresi*, 22 Ekim 2007 *İstanbul*, İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Yayınları, 499-510.

# EKLER

## EK 1. KARİYER ENGELLERİ ÖLÇEĞİ – REVİZE (KEÖ – R)

"Engeller" iş ya da kariyer planlarınızı etkileyen faktörlerdir. Engeller "içsel" ya da "dışsal" olabilirler. Dışsal engeller (örnek: iş ayrımcılığı, düşük maaş) iş çevresinde yer alırlar. İçsel engeller ise psikolojik bir yapıya sahiptirler (örnek: özgüven eksikliği). Engeller işe girerken ya da kariyer gelişimi sırasında karşınıza çıkabilirler.
Bu ankette sizden 40 farklı kariyer engelini iki farklı şekilde değerlendirmeniz istenecektir. İlk değerlendirmeyi söz konusu engelin kariyerinizi ne ölçüde etkileyebileceğini düşünerek yapınız. Eğer maddede yer alan engelin;
Kariyerinizi etkileyebileceğini düşünmüyorsanız "1",
Orta düzeyde etkileyeceğini düşünüyorsanız "4",
Tümüyle etkileyebileceğini düşünüyorsanız "7"
rakamını işaretleyiniz. Bunun dışında ortanın altındaki etki düzeyleri için "2, 3", ortanın üzerindeki etki düzeyleri için "5, 6" rakamlarını kullanınız. Daha sonra söz konusu engelin gerçek hayatta karşınıza çıkıp çıkmadığını ilgili kutucuğu işaretleyerek belirtiniz. Çalışmamıza sağlamış olduğunuz katkı için şimdiden teşekkür ederiz.

| | **ETKİ DERECESİ** | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **Hiç** | | | **Orta** | | | **Tümüyle** | **Gerçekleşti mi?** | |
| **1. Kariyer hedeflerimden emin olmamam** | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | (Evet) | (Hayır) |
| **2. İşe girerken cinsel ayrımcılık yaşamam** | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | (Evet) | (Hayır) |
| **3. Kariyer planlarımda sürekli değişiklik yapmam** | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | (Evet) | (Hayır) |
| **4. Çocuk sahibi olmam ya da çocuk sahibi olmayı düşünmem nedeniyle işveren tarafından ayrımcılığa uğramam** | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | (Evet) | (Hayır) |
| **5. Kendimi işverene nasıl kabul ettireceğimi bilememem** | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | (Evet) | (Hayır) |
| **6. Kadınlara karşı önyargıya sahip bir işveren ya da yönetici ile çalışmam** | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | (Evet) | (Hayır) |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **7. İş ile ilgili değerlerden emin olamamam** | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | (Evet) | (Hayır) |
| **8. İş bulmakta güçlük çekmem** | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | (Evet) | (Hayır) |
| **9. İşte cinsel ayrımcılık yaşamam** | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | (Evet) | (Hayır) |
| **10. Aynı işi yapan erkek çalışanlara göre daha düşük ücret almam** | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | (Evet) | (Hayır) |
| **11. Hangi işten hoşlandığımdan emin olamamam** | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | (Evet) | (Hayır) |
| **12. İş için gerekli kişilik özelliklerinin yetersizliği (örnek: dayanıklılık)** | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | (Evet) | (Hayır) |
| **13. Ekonomik krizler nedeniyle kariyerimi planlayamamam** | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | (Evet) | (Hayır) |
| **14. İş için gerekli yeteneklerin yetersizliği (örnek: analitik düşünme, yaratıcılılık)** | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | (Evet) | (Hayır) |
| **15. Yükselme/terfilerde cinsiyet ayrımcılığı yaşamam** | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | (Evet) | (Hayır) |
| **16. Kariyerimin yönünü nasıl belirleyeceğimden emin olamamam** | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | (Evet) | (Hayır) |
| **17. Kariyer alternatiflerinden emin olamamam** | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | (Evet) | (Hayır) |
| **18. İşyerinde bir rol modeli ya da mentora sahip olamamam** | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | (Evet) | (Hayır) |
| **19. Medeni durumum nedeniyle ayrımcılığa maruz kalmam** | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | (Evet) | (Hayır) |
| **20. Kariyerimde ilerleme fırsatlarına sahip olamamam** | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | (Evet) | (Hayır) |
| **21. İş/kariyer fırsatları hakkında yeterli bilgi alamamam** | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | (Evet) | (Hayır) |
| **22. Çalışma alanımın iş fırsatları açısından gelecek vaat etmemesi** | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | (Evet) | (Hayır) |
| **23. İşimin fiziksel ve duygusal yönleri ile baş edememem** | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | (Evet) | (Hayır) |
| **24. Hayattan ne istediğimi bilememem** | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | (Evet) | (Hayır) |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **25. Kariyer basamaklarını nasıl tırmanacağımdan emin olamamam** | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | (Evet) | (Hayır) |
| **26. İşimin gerektirdiği eğitim alt yapısına sahip olamamam** | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | (Evet) | (Hayır) |
| **27. İşyerinde cinsel tacize maruz kalmam** | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | (Evet) | (Hayır) |
| **28. Terfi etmemi sağlayacak insanları tanımamam** | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | (Evet) | (Hayır) |
| **29. İstediğim iş için gerekli tecrübeye sahip olmamam** | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | (Evet) | (Hayır) |
| **30. Eğitim ve öğretim aldığım alana talep olmaması** | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | (Evet) | (Hayır) |
| **31. Bilişim Teknolojileri ile ilgili konuları sevmemem** | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | (Evet) | (Hayır) |
| **32. Teknoloji ile ilgili konuları sevmemem** | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | (Evet) | (Hayır) |
| **33. İşverenlerin Bilişim Teknolojileri ile ilgili konulara kadınların yatkın olmadıklarını düşünmeleri** | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | (Evet) | (Hayır) |
| **34. İşverenlerin teknolojik konulara yatkın olmadığımı düşünmeleri** | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | (Evet) | (Hayır) |
| **35. Teknolojiye yatkın olmadığımı düşünmem** | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | (Evet) | (Hayır) |
| **36. Bilişim Teknolojileri ile ilgili konulara yatkın olmadığımı düşünmem** | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | (Evet) | (Hayır) |
| **37. Bilişim Teknolojileri ile ilgili gelişmeleri takip etmemem** | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | (Evet) | (Hayır) |
| **38. Teknolojik gelişmeleri takip etmemem** | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | (Evet) | (Hayır) |
| **39. Ailem tarafından engellenmem** | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | (Evet) | (Hayır) |
| **40. Ailem tarafından desteklenmemem** | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | (Evet) | (Hayır) |

## EK 2. KARİYER SONUÇ BEKLENTİ ÖLÇEĞİ – (KSBÖ)

Aşağıdaki ifadelerin sizin için doğruluk derecesini en uygun seçeneği işaretleyerek belirtiniz.

| | Tümüyle Yanlış | Büyük Ölçüde Yanlış | Ne Doğru Ne Yanlış | Büyük Ölçüde Doğru | Tümüyle Doğru |
|---|---|---|---|---|---|
| **1. Kariyer planım bana tatmin edici bir gelecek sağlayacaktır.** | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| **2. Kariyerimde başarılı olacağım.** | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| **3. Parlak bir geleceğim var.** | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| **4. Kariyerime katkı sağlayacak yeteneklere sahibim.** | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| **5. Kariyer kararlarımı kendim alırım.** | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| **6. Geleceğimi yönlendirebilirim.** | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

## EK 3. DEMOGRAFİK BİLGİ FORMU (DBF)

**Yaşınız:**

( ) 20 yaşından az ( ) 21-30 arası ( ) 31-40 arası
( ) 41-50 arası ( ) 51-60 arası ( ) 61 ve üzeri

**Medeni Durumuz:**

( ) Bekar ( ) Evli

**Ailenizin Ortalama Aylık Geliri:**

( ) 1000 TL'den az ( ) 1001-1500 TL arası ( ) 1501-2000 TL arası
( ) 2001-2500 TL arası ( ) 2501-3000 TL arası ( ) 3501-4000 TL arası
( ) 4001-2500 TL arası ( ) 4501-5000 TL arası ( ) 5000 TL üzeri

**Eğitim Düzeyi:**

( ) İlköğretim ( ) Lise ( ) Lisans ( ) Lisansüstü

# ÖZGEÇMİŞ

1983 yılında İstanbul'da doğmuştur. 2004 yılında Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Fen Edebiyat Fakültesi İstatistik Bölümü'nden mezun olmuştur. 2007 yılında İstanbul Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü Enformatik Bölümü'nde yüksek lisans eğitimine başlamıştır.

Lisans eğitiminin son 2 yılında Samsun Diyalog Araştırma Merkezi'nde saha araştırma elemanı olarak çalışmıştır. Aynı zamanda Türkiye Eğitim Gönüllüleri Vakfı'nda (TGEV) gönüllü öğretmenlik yapmıştır. 7 yıldır Murat Açıköğretim Kurumları'nda Matematik ve İstatistik öğretmenliği yapmaktadır.

Yayınları:

Hatipoğlu M., Akman N., Gülseçen S., Bilişim Teknolojileri İşgücünde Kadınların Kariyer Tercihlerini Etkileyen Kültürel Faktörler: Türkiye Araştırması – 1, TBD 26. Ulusal Bilişim Kurultayı: Teknoloji Politikaları, 18-20 Kasım 2009, Ankara, 111-114.

Gülseçen S., Akman N., Hatipoğlu M., Women's Gender Beliefs, Career Goals, Retention Decision, and Occupational Attainment in ICT Workforce in the World and Turkey, Promoting Equality in Digital Literacy Conference,7-9 Eylül 2010, Slovakya.