



GYiAD

Genç Yönetici ve İş İnsanları Derneği
İSTANBUL 1986

GENÇ KADIN İSTİHDAMI VE YENİ EKONOMİ RAPORU



İÇERİK

01. Yönetici Özeti

02. Literatür Taraması

- 2.1. Dünyada ve Türkiye'de Kadın İstihdamı & İş gücüne Katılım
- 2.2. İşgücüne Katılımın Önündeki Engeller
- 2.3. İstihdamın Yapısı
- 2.4. Dijital Dönüşüm ve Kadın İstihdamının Geleceği
- 2.5. Yeni İşler, Yeni Beceriler
- 2.6. Cinsiyet Temelli Beceri Açığı
- 2.7. Dijital Dönüşümde Hayat Boyu Öğrenme
- 2.8. Sonuç

03. Metodoloji

- 3.1. Nicel Araştırma
- 3.2. Nitel Araştırma

04. Araştırma Bulguları

- 4.1. Nicel Araştırma
 - 4.1.1. Katılımcı Profili
 - 4.1.2. Çalışma Durumu
 - 4.1.3. İşgücüne Katılımın Önündeki Engeller ve İstihdam Sorunları
 - 4.1.4. Girişimcilik Eğilimi
 - 4.1.5. Mesleki Beceriler
 - 4.1.6. Yaşam Boyu Öğrenme
- 4.2. Nitel Araştırma
 - 4.2.1. Çeşitli Organizasyon Kültürleri
 - 4.2.2. Çalışma Biçimleri
 - 4.2.3. Teknoloji ve İş birliği
 - 4.2.4. İş Yaşamında Kadın

05. Sonuç

- 5.1. Liyakat Miti
- 5.2. İş birliği Standardı
- 5.3. Feminizm ve Özcülük
- 5.4. Çift Düğüm: Aile- Kariyer

1.YÖNETİCİ ÖZETİ

GİRİŞ

Kadın istihdamı, bireysel ve toplumsal açıdan sürdürülebilir kalkınmanın gerçekleşmesi, ülkenin ekonomik çıkarlarına ve toplumsal refahına katkısı ile ülkelerin politikalarında yer verdiği önemli konu başlıklarından biri olarak öne çıkıyor. 2005'ten bu yana Türkiye'de kadın istihdam verileri giderek daha fazla kadının aktif olarak iş hayatında rol almaya başladığını gösterse de kadınların iş gücüne katılım ve istihdam oranları erkeklere kıyasla çok daha düşük seviyelerde. Son yıllarda teknolojik gelişmelerin çalışma hayatındaki yansımaları, iş ortamında dijitalleşmenin ve otomasyonun arttığı bir süreçte olduğumuzu gösteriyor. Bu süreç, var olan mesleklerin dijital dönüşüme uygun olarak değişmesini, çalışanların bilgi ve iletişim teknolojileri ile ilgili beceriler edinmesini ve Türkiye'de halihazırda problemlen olan kadın istihdamı sorununun dijital dönüşümle beraber yeniden ele alınmasını zorunlu kılıyor. Bu bağlamda Genç Kadın ve Yeni Ekonomi Araştırması, kadın istihdamını, Türkiye'deki üniversite mezunu genç kadınların istihdama katılırken karşılaştıkları zorluklar, endüstri 4.0 ile artan dijitalleşme sonucunda gereken mesleki becerilere ne ölçüde sahip oldukları ve yeni dijital beceri edinmeye yönelik yaklaşımları üzerinden dijital dönüşüm ile beraber ele almayı amaçlıyor. Anket sonuçları incelenirken katılımcılar çalışma durumuna göre; çalışmayanlar, çalışmayıp iş arayanlar ve çalışanlar olarak üç ana başlığa ayrılmıştır.



Anket sonuçları incelenirken katılımcılar çalışma durumuna göre; çalışmayanlar, çalışmayıp iş arayanlar ve çalışanlar olarak üç ana başlığa ayrılmıştır.

ARAŞTIRMA BULGULARI

Kadınların iş gücüne katılmasındaki en önemli engellerden birinin toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü olduğu biliniyor. Araştırma, bu engelin üniversite mezunu kadınlar arasında da mevcudiyetini koruduğunu gösteriyor. Araştırmada ev içi sorumluluklar ve iş gücüne katılım arasındaki ilişkiye işaret eden birden çok bulgu yer alıyor. Katılımcıların önemli çoğunluğunun bir çalışma deneyimi bulunuyor. Şu anda iş gücüne katılmamış olanların ise yalnızca %6'sı hiçbir koşulda ileride çalışmayı düşünmüyor. Çalışmayan kadınların son işlerinden ayrılmasının sebepleri incelendiğinde ev içi sorumlulukların payının diğer sebeplere kıyasla yüksek seyrettiği görülüyor. Esnek çalışma ve kreş desteğinin üniversite mezunu kadınların iş gücüne katılımını kolaylaştıracak faktörlerden biri olduğu da araştırma bulguları arasında.

Bununla birlikte, zaman zaman veya tümüyle evden çalışan kadınların %41'i "ev içi sorumluluklarından dolayı tümüyle işine odaklanamadığını" ifade ediyor. Bir başka deyişle toplumsal iş bölümü, kadınlar istihdam edildiklerinde de hayatlarını zorlaştırmaya devam ediyor. Araştırmaya katılan çocuk sahibi katılımcıların %28'i, doğum izninden sonra işyerine uyum sorunu yaşadığını, tüm katılımcıların %52'si ise işyerinde erkeklerin yükselme konusunda daha avantajlı olduğunu söylüyor. İş hayatındaki mevcut dezavantajlara rağmen, kendi girişimini kurmak isteyen ve dijital becerilerini geliştirmek isteyen katılımcıların oranı hayli yüksek.

Sahip olunan dijital beceriler incelendiğinde çoğunluğun temel düzeydeki bilgisayar becerilerine (e-posta göndermek, Microsoft Office programlarını kullanmak, video konferanslara katılmak, dijital pazarlama ve sosyal medya becerileri) hakim olduğu görülüyor. Bununla birlikte, katılımcıların programlama dili kullanmak, yapay zekâ/makine öğrenmesi gibi daha ileri düzeydeki dijital becerilerle ilgili yetkinlikleri sınırlı.

Geride bıraktığımız otuz yılda gerçekleşen dijitalleşme süreçleri ile ortaya çıkan mesleki dönüşümler; dijital emek, büyük veri, yapay zekâ ve robot üretim yarışları, yeni enformasyon ve iletişim teknolojileri, online platformlar, gig ekonomisi gibi, kısaca bilgi ve iletişim teknolojileri (ICT) olarak ifade edebileceğimiz daha ileri düzeyde dijital becerileri kullanabilmeyi gerektiriyor. Oldukça dinamik olan bu süreçte gözlemleyebildiğimiz kadarıyla, Türkiye'de üniversite mezunu genç kadın nüfus "şimdilik" bu dönüşüme pek ayak uyduramıyor. Programlama dili kullanabilme becerisine büyük ölçüde sahip olduğunu söyleyen katılımcılar örneğinin yalnızca %9'unu oluşturuyor. Bunun yanı sıra şu an bir işte çalışan katılımcılar, çalışmayan katılımcılara göre bilgi ve iletişim teknolojilerine daha hakim durumda.

Katılımcıların çoğunluğu, üniversitede aldığı eğitimi bilgisayar ve teknoloji yeteneklerini geliştirme konusunda yeterli görmüyor. Söz konusu katılımcılar, bu alandaki eğitim açığını çoğunlukla kendi inisiyatifleri ile (%50) kapatmaya çalışıyor. Çalıştığı yerin teşvik etmesiyle beceri edinenler ise örneğinin %13'ünü oluşturuyor.

Çalışmayan katılımcılar, beceri edinmek için ağırlıkla belediye ve devlete bağlı kursları tercih ederken çalışanlar işyerinde dijital becerilerini geliştirme fırsatı bulabiliyor. Bilgi iletişim teknolojileri alanında bilgi ve beceri edinme isteğindeki temel motivasyon, daha kolay iş bulabilme ve çalışma koşullarını rahatlatma (%34) olarak öne çıkıyor. Katılımcıların yeni beceriler edinme isteği yüksek olsa da %39'luk kesim, edinilen becerilerin iş hayatına katkı sağlamadığını düşünüyor. Bu durum, üniversite eğitimi dışında elde edilen dijital becerilerin niteliğinin düşük olması veya beceri-iş uyumunun sağlanamamasını akla getiriyor.

SONUÇ



Kadınların iş gücüne katılabilmesi ve istihdam edildikten sonra dezavantajlarının minimuma indirilmesi, toplumsal cinsiyete dayalı engellerin daha iyi anlaşılması ve bu engelleri ortadan kaldırma çabasından geçiyor. Dijital dönüşümün etkisini hissettirdiği iş hayatında, yeni becerilere adapte olmak genç kadınların istihdam edilebilirlikleri için bir zorunluluk iken halihazırda çoğunluğun sahip olduğunu belirttiği bilgisayar becerileri, söz konusu ihtiyaca yanıt vermiyor. Var olan dijital becerilerin

geliştirilmesi için genç kadınlara yönelik organize edilebilecek ICT eğitimlerinin yanı sıra lise müfredatı ve üniversite derslerinin dijital becerileri geliştirme amacıyla yeniden gözden geçirilmesi gerekiyor. Son olarak toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümünün yarattığı dezavantajları ortadan kaldırmak için atılacak adımlar Türkiye'de kadın istihdamının güncel tablosunu değiştirebilmek adına önemli yer teşkil ediyor.

2.LİTERATÜR TARAMASI

2.1. DÜNYADA VE TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMI VE İŞ GÜCÜNE KATILIM

Tüm dünyada kadınların iş gücüne katılımı ve istihdamı; ekonomik büyüme ve kalkınma ile ilişkilendiriliyor. Dünyada olduğu gibi Türkiye'de de çeşitli kalkınma planları ve politikalarında değinilen "kadın istihdamı", ülkelerin ekonomik kalkınması ve toplumsal refahına kayda değer bir katkı sağlarken bireysel ölçekte de kadınların özgürleşmesinde önemli rol oynuyor. İstihdam edilmiş kişi, Uluslararası Çalışma Örgütü'ne göre (ILO) 15 yaş üzeri, (belirli bir hafta içinde en az bir saat kadar ücret veya kâr karşılığında) çalışanlar olarak tanımlanıyor ve ücretli, serbest meslek sahipleri, aile işçileri ve kaçak çalışanlar da bu tanıma dahil ediliyor (The National Institute of Statistics and Economic Studies, 2021). İş gücü ise, ücretli çalışan, işveren ve kendi hesabına çalışanların yanı sıra çalışabilir durumda ve iş aramakta olan işsizleri de kapsayan çatı bir kavram olarak ifade ediliyor (OECD, 2022).

Devletler ve uluslararası kuruluşların kadınların sosyal konularını iyileştirmeye ve iş piyasasına katılımlarını artırmaya yönelik geliştirdikleri politikalarla birlikte 1990 yılından beri iş gücüne katılımdaki kadın-erkek farkı azalmış olsa da istihdam ve iş gücü istatistiklerindeki cinsiyet temelli fark mevcudiyetini koruyor (Damaske & Frech, 2016). Dünya Bankası, küresel iş gücüne katılım oranının kadınlar için %50'nin hemen üzerinde, erkekler için ise %80 seviyelerinde olduğunu ortaya koyuyor (World Bank, 2022). OECD ülkeleri içinde incelendiğinde ise, 2021 yılı verilerinden hareketle ortalama iş gücüne katılımın kadınlarda %52,4 iken erkeklerde bu oranın %68,6 seviyesinde olduğu görülüyor. Türkiye'de kadınların iş gücüne katılımı ise OECD ülke ortalamasının epey altında seyrediyor: TÜİK Kasım 2022 verilerine göre, Türkiye'de iş gücüne katılım oranı erkeklerde %72 iken kadınlarda %36 seviyesinde (TÜİK, 2023).

Gelişmekte olan ülkeler özelinde, geçtiğimiz 25 senede kadınların eğitime erişimlerinin kolaylaşması ile birlikte niteliklerinin artması, doğurganlık oranlarındaki düşüşe bağlı olarak bakım emeğine harcanan sürenin azalması ve son olarak kişi başına düşen ekonomik büyümenin artışıyla beraber iş gücüne olan genel talebin artması, kadınların iş gücüne katılımını pozitif yönde etkileyen faktörlerin başında

geliyor (Klasen, 2019). Ayrıca esnek çalışma saatleri, yarı-zamanlı çalışma gibi uygulamaların da kadınların iş gücüne katılım oranını artırdığı biliniyor (World Bank, 2017). Bu anlamda İsveç ve Norveç gibi güçlü aile ve sosyal politikalara sahip ülkelerde kadınların iş gücüne katılım oranı daha yüksek seviyelerde (Dünya Bankası, 2021). Çalışan annelere, çocuk sayısı ile orantılı olarak ödenen günlük çocuk-bakım yardımının artırılması, çalışan babalara da doğum izni verilmesi, iş yerinde kreş olanakları ve bir seneden uzun süreli ücretli doğum izni bu politikalara örnek olarak gösterilebilir (Akarçay, 2019). Bu yapıcı politikalar kadınların ekonomik özgürlüklerini sağlamaya katkıda bulunmakla beraber hem kendi aileleri içinde hem de toplumsal hayatta güçlenmelerini sağlıyor. Liberal ekonomilerde aile ve sosyal politikaların zayıflığı, toplumsal olarak bakım emeğinin yüklenicisi olarak kadınların bu boşluğu doldurması ile sonuçlanırken, kadınların iş gücüne katılım oranları da bu rol doğrultusunda şekilleniyor.

Yapılan araştırmalar kadın istihdamı ile politik katılım, temsil ve buna bağlı olarak gelişen hak talepleri arasında olumlu bir ilişki olduğunu gösteriyor (Stockemer & Byrne, 2012). Kadınların iş gücüne katılımları, evlilik ve doğum kararı vermelerinde onlara hareket özgürlüğü sağlıyor, hane içi gelirin harcanması ile ilgili alınan kararlarda onları güçlendiriyor (International Finance Corporation, 2013). Kadınların iş hayatına katılımı, cinsiyet temelli dezavantajlarını tümüyle ortadan kaldırmasa da, ev içi ve kamusal hayatta güçlenmeleri ve kendi yaşamlarına dair karar alabilmeleri için şüphesiz önemli bir ilk adım teşkil ediyor.

2.LİTERATÜR TARAMASI

2.2. İŞ GÜCÜNE KATILIMIN ÖNÜNDEKİ ENGELLER

Kadınların iş gücüne katılım oranındaki küresel artış trendine rağmen, eşitsizlikler devam ediyor. Yapılan araştırmalarda kadınların iş gücüne katılım oranı, eğitime erişimi, toplumun 'bakım yükünü' kime verdiği ve ne kadar zamanını talep ettiği, toplumun çalışan kadınlara bakış açısı ve kadınların medya-parlamento-kamusal alandaki temsili gibi toplumsal cinsiyet temelli dezavantajlarla ilişkilendiriliyor (Besamusca, Tijdens, Keune & Steinmetz, 2015). Bahsedilen dezavantajlar ise toplumsal cinsiyet rolleriyle açıklanıyor: Toplumsal cinsiyet, erkek ve kadınlara dayatılan cinsiyet ve rol beklentilerini ifade eden bir kavram niteliği taşıyor. Bu beklentiler cinsiyetler arası sosyal davranış farklılıklarının temelini oluşturuyor. Geleneksel kültürel aile normları kadınların ev içine odaklanmasını talep ederken erkeklerden ailelerini ekonomik olarak desteklemelerini salık veriyor (Pozarny, 2016). Bu beklenti, kadın ve erkeklerin toplumun değer yargıları ile uyumlu olarak farklı alanlara (kadınlar için aile, eş, çocuk; erkekler için gelir, meslek gibi) yatırım yapmaları ile sonuçlanırken beceri kapasitesi farklılıklarına ve dolayısıyla gelir uçurumlarına da yol açıyor (Qing, 2020). Toplumsal cinsiyetle ilişkili davranış ve beklentiler; iş gücüne katılım oranında, eğitimde ve istihdam edilen sektörlerde gözlenmekte olan cinsiyet temelli eşitsizliği aydınlatır nitelikte.

Türkiye'de Kadın İstihdamının Geliştirilmesi projesinin bir parçası olarak gerçekleştirilen "Kentlerde Kadınların İş Yaşamına Katılım Sorunlarının Sosyo-Ekonomik ve Kültürel Boyutları" isimli çalışma, Türkiye'de kadınların çalışma yaşamına katılımını etkileyen faktörlere ışık tutuyor (Eyüboğlu, Özar & Tannöver, 2000). Araştırma, Türkiye'de

kadın istihdamının "toplumsal cinsiyet ilişkileri ve rolleri temelinde şekillenmiş stereotip iş alanlarıyla sınırlı" kaldığını vurgularken iş yaşamı ile ilişkileri bağlamında, kadınların sorununun "iş arayıp bulamamanın" ötesine geçtiğini ortaya koyuyor. Kadınların çalışma yaşamına katılmama veya "gönüllü işsizlik" olarak görülen durumları, gönüllü olmaktan da öte toplumsal cinsiyet rolleri ile ilişkili bir sonuç olarak değerlendiriliyor. Çalışma yaşamına katılımı etkileyen faktörler sırayla aile, toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü ve rol dağılımı, eğitim düzeyi ve çalışma koşulları olarak sıralanıyor. Ev işleri, çocuğun bakımı ve eğitimi, erkeklerin evde kadınlardan "hizmet" beklemesi gibi toplumsal cinsiyet rollerine dayalı faktörler, kadının çalışma yaşamında bulunmamasında tayin edici olabiliyor. Araştırma sonuçları, kadınların çalışmaya ara vermesinde en yaygın iki faktörün sırasıyla evlenmek ve çocuk sahibi olmak olduğunu ortaya koyuyor. Evlenme faktörünün belirleyiciliği, sosyo-ekonomik sınıflar arasında anlamlı şekilde farklılaşıyor; yaş, eğitim, sosyo-ekonomik düzey ve çalışma statüsünden bağımsız olarak kadınların önemli çoğunluğu "çocuğa en iyi annesinin bakacağı" yargısını paylaşıyor. Bu durum, eğitimden bağımsız olarak toplumsal cinsiyete dayalı yargıların çalışma hayatı üzerindeki belirleyiciliğini de ortaya koyar nitelikte. Bunlar haricinde, birçok kadına sunulan ücretin, çocukların bakımını ücretli olarak karşılamalarına yetecek kadar yüksek olmadığı göz önünde bulundurulduğunda, kreş ve yuvaların azlığı, iş gücüne katılım oranını düşüren etkenlerden biri olarak öne çıkmaktadır. Kreş desteği gibi sosyal politikaların eksikliği, çalışan annelerin çocuk bakımını aile içinde/ toplumsal dayanışma ile çözmesi veya bu imkanların yokluğu durumunda kadınların çalışmama/ yarı zamanlı

çalışma biçimlerini tercih etmesiyle sonuçlanıyor. Bu da kadınları toplumsal bir aktör olarak daha kırılgan hale getiriyor.

2021 yılında yayımlanan Türkiye'de İşgücü Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği başlıklı çalışma da benzer problemlere değiniyor. Ev işleri ve çocuk bakımı sorumluluğunun kadının asli görevlerinden kabul edilmesi; iş gücüne katılımın azalması, istihdam oranlarına negatif etki, kadınların iş-yaşam dengesini kurmakta zorlanmaları ve buna bağlı olarak iş-aile çatışmasının artması sonuçlarını doğuruyor (Öcal, 2021). Kariyer.net'in pandemi döneminde çalışan kadınlarla gerçekleştirdiği araştırmanın sonuçlarına göre, çocuğu dünyaya geldikten sonra iş hayatına dönen her 10 çalışan anneden 4'ü işvereninden hiçbir destek görmediğini ifade ediyor. Kreş veya bakıcı için maddi destek alabilen çalışan annelerin oranı ise %4 seviyesinde. Yine aynı çalışmada, çalışan anneler, çocuk ve ev işleri sorumluluğunun büyük çoğunluğunu tek başlarına üstlendiklerini belirtiyorlar (Kariyer.net, 2022).

Kadınların iş gücüne katılımının önünde toplumsal cinsiyet temelli engellerin yanı sıra; halihazırda iş gücü içerisinde olan kadınların istihdam edilebilirliğinin erkeklere kıyasla az olması ve çalıştıkları işlerin niteliği, üzerine gidilmesi gereken konu başlıkları olarak öne çıkıyor. Pek çok sanayileşmiş ülkede "yarı zamanlı çalışma" kadınlar için en önemli istihdam formlarından biri olmayı sürdürüyor, kadınların iş gücüne katılımının artırılması için ele alınan politikalar iş piyasasına girişi sağlasa da, bunun ötesinde kadınlara güvenli, nitelikli işler sunmakta yetersiz kalıyorlar (Mandel &

Semyonov, 2006). Pek çok ülkede yarı zamanlı çalışanların cinsiyet dağılımında kadınlar çoğunluğu oluşturuyor. Yarı zamanlı çalışmanın iş piyasasına girişte olumlu etkileri olsa da tam zamanlı çalışmaya kıyasla daha güvencesiz bir doğaya sahip olduğu göz önüne alınmalı (World Bank, 2017). Bu sebeple toplumsal cinsiyet temelli dezavantajların yalnızca iş gücüne katılım oranında etkisi olduğunu düşünmek hatalı olacaktır: Zira cinsiyete dayalı dezavantajlar, önce eğitime erişim ve eğitim alınacak alanın belirlenmesinde, sonrasında ise iş hayatı boyunca etkisini sürdürmeye devam etmekte.

Ev işleri, çocuğun bakımı ve eğitimi, erkeklerin evde kadınlardan "hizmet" beklemesi gibi toplumsal cinsiyet rollerine dayalı faktörler, kadının çalışma yaşamında bulunmamasında tayin edici olabiliyor.

2. LİTERATÜR TARAMASI

2.3. İSTİHDAMIN YAPISI

Dünyada ve Türkiye’de istihdamın yapısı incelendiğinde, kadın ve erkeklerin farklı sektör ve mesleklerde kümelenildiği görülüyor. Erkekler daha çok tarım, üretim ve inşaat gibi sektörlerde istihdam edilirken kadınların ağırlıklı olarak hizmet sektörü ve kamuda yoğunlaştığı; özellikle de eğitim ve sağlık hizmetlerine dahil alanlarda çalıştıkları görülüyor. Erkek egemen pek çok meslek dalının daha yüksek statü ve ücreti beraberinde getirdiği, bununla birlikte aynı işte ve pozisyonda çalışmakta olan kadın ve erkeklerin farklı ücretler aldığı biliniyor. İşyerlerinde, mesleğe ve sektöre dair gözlenen cinsiyet temelinde ayrışmanın sebepleri, büyük ölçüde yine toplumsal cinsiyet temelli yargı ve dezavantajlarla ilişkilendiriliyor. Bu anlamda toplumsal cinsiyete bağlı kalıplaşmış yargılar, erkeklerin yönetim ve liderlik gerektiren pozisyonlarda daha fazla temsil edilmesi ile sonuçlanıyor. Bununla birlikte; özel beceriler gerektirmeyen ve kadın ile erkeğin pek de ayrışmadığı iş alanlarında, toplumsal cinsiyet kalıpları kadın ve erkeklerin ücret farklılıklarını açıklayan etmenlerden biri oluyor. Kadınların erkeklere kıyasla temizlik, bakım gibi iş alanlarında, erkeklerin ise teknik beceriler gerektiren mühendislik, bilgi ve iletişim teknolojileri gibi alanlarda daha yüksek oranlarda istihdam ediliyor olması, genç kadın ve erkeklerin mesleki tercihlerinde de belirleyici oluyor. İş piyasalarında kadın ve erkeklerin mesleki temsillerine dair örnekler, halihazırda var olan toplumsal cinsiyet kalıplarını yeniden üreterek, genç kadınların yetenek ve zekâlarından bağımsız olarak bilim, teknoloji, mühendislik gibi alanlardan geri çekilmelerine yol açabiliyor (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. & European Commission. Joint Research Centre, 2021).

Geçtiğimiz on sene içerisinde bilgi ve iletişim teknolojilerinde yaşanan gelişmeler, iş piyasalarında kayda değer bir dönüşüme yol açmış; özellikle COVID-19 salgını süresince teknoloji kullanımının yoğunlaşması ile birlikte işlerin geleceği konusu politika üreticilerinin ilgi alanına girmiştir. Geleceğin mesleklerinin makine öğrenimi, mühendislik, yapay zekâ gibi alanlarda yoğunlaşacağı ve bu alanlardaki istihdamın yapısında halihazırda var olan cinsiyet dengesizliği düşünüldüğünde, işlerin geleceği kadın istihdamının geleceği için kritik bir konumda.

2. LİTERATÜR TARAMASI

2.4. DİJİTAL DÖNÜŞÜM VE KADIN İSTİHDAMININ GELECEĞİ

Geçtiğimiz on sene içerisinde bilgi iletişim teknolojilerinde yaşanan gelişmeler, iş piyasalarında da değişikliklere yol açarak Dördüncü Sanayi Devrimi’ni gündeme getirdi. COVID-19 sürecinde teknoloji kullanımının yoğunlaşması, evden çalışma ve uzaktan çalışma gibi uygulamaların da etkisiyle iş piyasalarında süregelen değişim hızlandı. Şirketler de strateji yönetimlerini bu gelişmeler ışığında yeniden tasarlamaya başladılar. World Economic Forum’un 2020 yılında yayımladığı “İşlerin Geleceği” raporu, 2025 yılına gelindiğinde makine ve algoritmaların daha yaygın kullanılacağı, dolayısıyla çeşitli sektörlerde ve geniş bir coğrafyada istihdam beklentilerinin bu gelişmelere uygun olarak değişime gireceğine vurgu yapıyor. Buna göre Dördüncü Sanayi Devrimi olarak adlandırılan Endüstri 4.0, “yarının işlerine” olan talebi artıracak; yapay zekâ, veri işleme, mühendislik, bulut bilişim ve ürün geliştirme gibi alanlarda istihdam önem kazanacak (The Future of Jobs Report 2020).

Endüstri 4.0 sanayi, fabrika ve üretimde gerçekleşen büyük bir devrimi temsil ediyor. Bu anlamda kavram, genellikle gelişmiş üretim, akıllı fabrika ve akıllı endüstri ile birlikte anılıyor. (Reischauer, 2018). Endüstri 4.0’ın getirdiği bu dönüşüm yeni teknolojileri ve istihdam edilecek çalışanlarda aranan becerilerin değişmesini de beraberinde getiriyor. Öngörülere göre, 2030 yılında makinelerin çalışma hayatında giderek daha fazla rol oynayacağı (Alhloul & Kiss, 2022); gelişen teknolojiler, otomasyon, dijitalleşme ve robotik teknolojiler ile birlikte özellikle sanayi alanından başlayarak nitelsiz iş gücüne olan talebin azalacağı ve üretim endüstrisinde az sayıda ve kalifiye iş gücüne ihtiyaç duyulacağı ifade ediliyor. Bu öngörüler, var olan becerilerin güncellenmesini ve eğitim müfredatlarının buna göre düzenlenmesini gerekli kılıyor. Dünya Ekonomik Forumu’nun 2020 yılında yayımladığı İşlerin Geleceği Raporu’na göre, 2025 yılına kadar, dijital dönüşüme bağlı olarak işyerlerinde otomasyonun yaygınlaşması ile yaklaşık 85 milyon işin ortadan kalkması öngörülüyor; insanlar ile makineler arasındaki yeni iş bölümüne uygun olarak yeni iş tanımlarının ortaya çıkacağı belirtiliyor (World Economic Forum, 2020).



2. LİTERATÜR TARAMASI

2.5. YENİ İŞLER, YENİ BECERİLER

Endüstri 4.0'ın getirdiği dijital dönüşüm teknik becerileri diğer becerilerin önüne koyarken aynı zamanda var olan becerilerin devamlı olarak güncellenmesini de gerekli kılıyor. Dijital dönüşüm ile birlikte giderek önem kazanan yetenekler; yazılım, programlama, uygulama geliştirme gibi uzmanlık gerektiren becerilerin yanında profesyonel amaçlı teknolojiyi kullanabilme (işle ilgili yazılımları kullanabilme, internetten bilgiye ulaşabilme vs.) ve son olarak da müşterilerle iletişim, planlama yapma gibi yan becerileri içeriyor. Mercer'in 2021 yılında yayımladığı "Dijital Yetenek Raporu", yakın dönemde bilgisayar ve matematik mühendisliği, bilgi güvenliği, veri analizi, makine öğrenmesi, satış ve pazarlama pozisyonlarının artacağına; üretim, inşaat, bakım-onarım, ulaşım, danışma, ofis-idari işler gibi pozisyonların azalacağına vurgu yapıyor. 2021'de Türkiye genelinde işverenlerle gerçekleştirilen anketin sonuçları, çalışanlardan en çok talep edilen becerinin problem çözme (analitik düşünme, inovasyon, yaratıcılık vs.) olduğunu ve kendi organizasyonları içerisinde en fazla beceri-beklenti açığına (skill-gap) sahip becerilerin; yapay zekâ, makine öğrenimi, robotik gibi ileri düzey dijital beceriler olduğunu ortaya koymuştur. İşverenlerin çalışanlardan talep ettikleri beceriler, dijital becerilerle sınırlı değil. Takım çalışması, problem çözme ve kişisel yönetim de çalışanlardan en çok talep edilen beceriler arasında yer alıyor (Mercer 2021 Dijital Yetenek Raporu, 2021). OECD'nin dijital dönemde ihtiyaç duyulan beceriler üzerine 2018 yılında yayınladığı rapor, bilişsel ve sosyal becerileri harmanlayan çalışanların iş gücü piyasasında daha avantajlı olduklarını ifade ediyor. Özellikle dijital teknoloji kullanımının yoğun olduğu sektörlerde üretim sürecinin merkezileşmeyle uzak oluşu, çalışanların organizasyon, yönetim ve iletişim becerilerine verilen önemi artırıyor. Bu beceriler, üretimin ve ekipler içindeki iş akışının sağlanabilmesi için kilit öneme sahip oluyor (Grundke et al., 2018).

Dijital dönüşüm ile birlikte, rutin ve otomatize edilebilecek nitelikte işlerin teknolojik ilerlemelerle birlikte ortadan kalkması söz konusu (Global Gender Gap Report, 2020). İşin dönüşümü istihdamın yapısında da zorunlu bir değişimi gündeme getiriyor. Ülkelerin iş piyasalarının geleceğine ayak uydurabilmesi için insan sermayesinin geleceğin işlerine uygun olarak yetiştirilmesi ve geliştirilmesi gerekiyor. Bu gelişimin yolu ise dijital becerilerden geçiyor.



2. LİTERATÜR TARAMASI

2.6. CİNSİYET TEMELLİ BECERİ AÇIĞI

İşlerin geleceği söz konusu olduğunda, üzerinde durulması gereken konulardan biri şüphesiz, cinsiyet temelli beceri açığı. Dijital dönüşümle beraber giderek önem kazanan becerilere sahip çalışanların cinsiyet dengesine bakıldığında, dijital beceri konusunda cinsiyet temelinde bir farklılaşma olduğu görülüyor. 2020 yılında LinkedIn'in işe alım verileri üzerinden gerçekleştirilen bir analiz, vasıflı rollerdeki istihdamdaki cinsiyet dengesizliğini ortaya koyuyor: Kadın çalışanlar pazarlama, satış ve ürün geliştirme gibi pozisyonlarda görece daha aktif görünürken veri-yapay zekâ, mühendislik, bulut bilişim gibi alanlar erkek egemen alanlar olmayı sürdürmekte. Otomasyon mühendislerinin %12'si, robotik mühendislerin %19'u ve siber güvenlik uzmanlarının yalnızca %19'u kadın çalışanlardan oluşuyor (Global Gender Gap Report, 2020). Bu farklılaşma farklı kaynaklar tarafından da destekleniyor. Dünya Ekonomik Forumu dünya genelinde yapay zekâ işlerinde çalışanların yalnızca %26'sının kadın olduğunu belirtiyor. Bu oran bulut bilgi işlem ve bilişim sektörlerinde ise daha da düşük seviyede (World Economic Forum, 2021). UNICEF'in kız çocuklarının dijital becerileri üzerine hazırladığı çalışma raporunda, fiziksel dünyadaki cinsiyet eşitsizliğinin dijital dünyada da kendini yeniden gösterdiği; kadınların internete erişim, dijital beceri sahipliği ve kullanımında erkeklere kıyasla geri planda kaldığı ifade ediliyor (Tyers-Chowdhury & Binder, 2021). Bilgi teknolojileri bölümlerinden mezun olan öğrencilerin cinsiyetlerine göre istihdam edilme oranlarına bakıldığında ise, AB'de ilgili bölümlerden mezun olan erkeklerin yarısı bilişim alanında istihdam edilirken kadınlarda bu oranın %25'e kadar düştüğü görülüyor (Bello, Blowers, Schneegans & Tiffany, 2021). Birleşmiş Milletler raporuna göre iş gücü piyasasındaki değişimin büyük bir kısmının kadınların ağırlıklı olarak istihdam edildiği büro ve idari departmanlarda gerçekleşeceği tahmin ediliyor. Endüstri 4.0 ile kazanılan her yeni iş için erkeklerin üç iş kaybına karşılık kadınların beş iş kaybedeceği öngörülmektedir (Bello, Blowers, Schneegans & Tiffany, 2021).

Dijital dönüşümün gerektirdiği ve giderek önemli hale gelen pozisyonlardaki cinsiyet dengesizliği, tüm dünyada doğa bilimlere, mühendislik ve bilgi teknolojileri bölümlerinde okuyan öğrencilerin erkek ağırlıklı olması ile ilişkilendirilebilir. Yükseköğretime erişim kadınlar için bir dezavantaj olarak ortaya çıkarken, erişebilenler için de mesleklerin ve ilgi alanlarının "cinsiyetlendirilmesi" eğitim hayatı içerisinde kadınların teknoloji ağırlıklı bölümlere yönelmelerinin önüne geçiyor. Dördüncü Sanayi Devrimi ve gelecekteki işlerin çoğuna yön veren bilgi ve iletişim teknolojileri, bilgisayar, fizik, matematik ve mühendislik alanlarında kadınlar azınlıkta. (Bello, Blowers, Schneegans & Tiffany, 2021). Bu durum; ülkeler ve kurumlar düzeyinde kız çocuklarının ve kadınların bu alanlara çekilmesi için üretilecek politikaların gerekliliğini bir kez daha ortaya koyuyor.

2. LİTERATÜR TARAMASI

2.7. DİJİTAL DÖNÜŞÜMDE HAYAT BOYU ÖĞRENME

Konu dijital dönüşüm olduğunda, eğitim sistemleri her ne kadar gerekli bir başlangıç sunsa da, dijital beceriler konusunda "hayat boyu öğrenme" yaklaşımı kritik bir öneme sahip. İş piyasasının talepleri teknolojik gelişmelere bağlı olarak her geçen gün değişiyor. Bu düzlemde çalışanların (örgün eğitim sistemleri dışında) yeni bilgi ve becerilerle kendilerini geliştirmeleri kaçınılmaz hâle geliyor (Singh, 2015). Geçmişte, teknolojik ilerlemenin yol açacağı beceri değişimlerinin kendini göstermesi yüzyıllar alırken, bugün teknolojik gelişmelerin hızı bizlere bu zamanı tanımıyor. Bu nedenle yakın gelecekte hangi becerilerin gelişeceğini ve hangilerinin demode olacağını belirlemek zorlaşıyor. Dijital çağda, iş piyasalarının gerekliliklerinin devamlı değişmeye başlaması, değişikliklere hızla uyum sağlama becerisinin önemini artırıyor. Bu bağlamda, beklenmedik durumlara yanıt verebilme ve hızlı biçimde öğrenme becerileri değer kazanıyor. Teknolojik gelişmelerin hızıyla beraber iş gücünden beklentilerin devamlı değişmeye başlaması, var olan becerilerin yeniden düzenlenmesi olarak adlandırılan sürecin örgün eğitim sistemleri dışında devamlılığını da gerekli kılıyor. Eğitim sistemlerinin değişime direnen yapısıyla birlikte, devamlı beceri güncellemeyi gerektiren iş piyasasının yeni yapısı, beceri geliştirmenin bir yaşam boyu öğrenme meselesi olduğunu kanıtlar nitelikte (Weltbank, 2019). Hayat boyu öğrenme, örgün öğrenim dışında bilgi ve beceri edinmeyi ifade eden ve böylece bireylerin iş gücü piyasasına erişimini ve değişen iş dünyasına uyum sağlamalarını kolaylaştıran bir anlayış olarak karşımıza çıkıyor. Bu anlayış işletmelerde stratejik bir rekabet avantajı yaratırken, ülkelerin istihdam yaratabilmesi, dezavantajlı grupların istihdamının korunması ve sürdürülebilir büyümesi için de fayda sağlıyor (International Labour Office, 2021). Türkiye'de cinsiyet farklılıklarının yaşam boyu öğrenme eğilimleri üzerine etkisine odaklanan bir araştırma, yaşam boyu öğrenme söz konusu olduğunda kadınlar lehine olmak üzere cinsiyetler arası anlamlı bir farklılaşmayı ortaya koyuyor (Öz, 2022). Bu istatistik, Türkiye'deki kadın iş

gücünün becerilerinin geleceğin işlerine uygun olarak yeniden düzenlenebilmesi için bir fırsata işaret eder nitelikte.



2. LİTERATÜR TARAMASI

2.8. SONUÇ

Dünyada ve Türkiye'de kadınların iş gücüne katılımı ve istihdamı, özellikle geçtiğimiz 20 yıl içinde önemli gelişmeler kaydetmiş olsa da, toplumsal cinsiyete dayalı dezavantajlar, kadınların iş piyasalarındaki varlıklarında hala etki sahibi. Kadınların iş piyasasındaki ve dolayısıyla ev içi/kamusal hayattaki varlıklarını güçlendirecek politikalarla iş gücüne katılım oranındaki eşitsizlik bir ölçüde baskılanmış olsa da; kadınların kamusal hayattaki temsillerinin toplumsal cinsiyet temelinde şekillenmiş olması, cinsiyetleri belirli mesleklere sıkıştırıyor. Bu durum geleceğin işlerini oluşturduğu ifade edilen mühendislik, yapay zekâ, veri işleme gibi alanlardaki kadın temsili sınırlı bırakıyor.

Kadınların iş gücüne katılımdaki dezavantajlı konumlarına Endüstri 4.0'ın getirdiği yeni beceriler ve iş piyasasının değişimi eklendiğinde, işlerin dönüşümü sürecinde kadın istihdamını artırmak ve daha da önemlisi yok olması öngörülen işler sebebiyle gerilemesini önlemek amacıyla aksiyon alınması uzun vadede önemli görünmekte. T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı'nın yayınladığı, 2019- 2023 yıllarını kapsayan 11. Kalkınma Planına göre, kadınların istihdamını artırmak için kodlama, yazılım gibi bilgi teknolojileri alanında mesleki yeterlilik ve beceri gelişim fırsatlarının güçlendirilmesi gerekiyor (On Birinci Kalkınma Planı, 2019). UNICEF, eğitim politikalarının erkek çocukların olduğu kadar kız çocuklarının da dijital becerilerini geliştirecek şekilde güncellenmesi, dijital beceri eğitimlerinin ilkökul seviyesinden başlayarak resmi okul müfredatlarına dahil edilmesi gerekliliğine vurgu yapıyor (Tyers-Chowdhury & Binder, 2021). UNESCO'nun dijital dönüşümün kapsayıcılığı üzerine yayınladığı rapor ise toplumsal cinsiyet politika ve programlarının bir değişim sağlayabilmesi için toplumsal cinsiyet ilişkilerinin dönüştürülmesi gerektiğini ifade ediyor. Bu ilişkilere dair farkındalık yaratma kampanyalarının yetersiz kalması durumunda, statükoyu değiştirmek kota sistemi gibi düzenlemelerle desteklenmeli: Örneğin ABD'nin Kaliforniya

eyaletinde getirilen kota sistemine göre halka açık şirketlerin yönetim kurullarının en az %40'ünün kadınlardan oluşması zorunlu. (Bello, Blowers, Schneegans & Tiffany, 2021).

Kadınların istihdam içerisinde cinsiyet temelli dezavantajlarının minimuma indirilmesi; eşit işe eşit ücret için hukuki düzenlemelerin yapılması, kadınların geleceğin mesleklerinde varlıklarını güçlendirmek adına mesleklerin cinsiyetlerden arındırılması, iş-özel hayat dengesinin sağlanması, ücretsiz bakım emeğinin azaltılarak sosyal politikalarla desteklenmesi gibi farklı başlıkların birlikte ele alınması ile gerçekleştirilebilir (ILO, 2022). Kadınların dijital becerilerle, özellikle ileri düzey teknik dijital becerilerle donatılması, toplumsal hayatta var olan ve iş piyasasında da varlığını sürdüren toplumsal cinsiyet temelli dezavantajların derinleşmemesi için bir zorunluluk olarak görülmeli, bu doğrultudaki hedefler uygun politikalarla desteklenmelidir.

3.METODOLOJİ

3.1. NİCEL ARAŞTIRMA

Bu araştırma, Türkiye’de genç kadınların istihdam sorunlarına eğilmek, iş gücüne katılımın önündeki engelleri ortaya çıkarmak, endüstri 4.0 kapsamında dijital beceri açığını tespit etmek ve yaşam boyu öğrenmeye yönelik yaklaşımları anlamayı amaçlıyor. Araştırma kapsamında 18-35 yaş arası 1.506 üniversite mezunu kadınla İstatistikî Bölge Birimleri Sınıflandırması (İBBS) kapsamında Türkiye temsili 12 ilde CATİ (Bilgisayar destekli telefon anketi) yöntemiyle görüşülerek araştırma amacı doğrultusunda katılımcılara beş ana modülde çeşitli sorular yöneltildi. Araştırmanın sahası 23-28 Aralık 2022 tarihleri arasında tamamlandı.

İlk olarak Demografi modülünde yaş, ikamet edilen il, eğitim durumu, yüksek öğrenim görülen alan, medeni durum, çocuk sahipliği ve aylık net kişisel gelir sorularak örneklem ana hatlarıyla tanımlandı. Bu değişkenler bağlamında araştırma bulgularının demografik gruplar arası değişiklik gösterip göstermediği incelendi.

Çalışma durumu, demografik bir değişken olmanın ötesinde daha ayrıntılı şekilde ele alındı. İstihdam, iş gücüne katılım, işsizlik gibi parametrelerin ulusal ve global anlamda kıyaslanmasını mümkün kılmak için katılımcılar 3 ana gruba ayrıldı ve araştırma bulguları toplam örneklemin yanı sıra bu üç kırılımda raporlandı: "Çalışanlar", "Çalışmayıp iş arayanlar" ve "Çalışmayıp iş aramayanlar". Çalışanlar grubu istihdam edilenleri, çalışmayıp iş arayanlar grubu işsizleri ve çalışmayıp iş aramayanlar grubu ise iş gücüne katılmayan kadınları temsil etmekte. Araştırmanın ilerleyen bölümlerindeki soruların önemli bir kısmı bu sınıflandırmaya göre katılımcılara yöneltildi.

Halihazırda çalışan kişilere ne şekilde ve nerede çalıştıkları soruldu. Tüm katılımcılara geçmiş çalışma deneyimleri ve daha önce çalıştılar ise son işlerinden neden ayrıldıkları sorularak farklı gruplardaki kadınların işten ayrılma sebeplerindeki olası farklılaşmaları gözlemlemek amaçlandı.

İş gücüne katılımın önündeki engeller ve istihdam sorunları modülünde ilk olarak çalışmayıp iş aramayan katılımcılara iş aramamalarının sebepleri ve hangi koşulda ileride çalışmayı düşünebilecekleri sorularak kadın istihdamına dair kritik öneme sahip bariyerler ve bu bariyerlerin nasıl aşılabileceği araştırıldı. Ardından çalışma hayatına dair bir dizi ifadeye ne derece katıldıklarını belirtmeleri istenerek iş hayatına yönelik yaklaşımlarıyla ilgili bilgi toplandı. Bu bölümde bariyer ve zorluklar katılımcıların algıları üzerinden keşfedilmiştir. Esnek çalışma modellerine yaklaşım, çocuk sahibi kadınların doğum izninden dönüşte uyum sorunu yaşayıp yaşamadıkları ve işsizlerin beceri eksikliğinin iş bulmaları üzerindeki etkisi sorgulanmıştır. Bunların yanı sıra, çalışma ortamlarındaki algılanan cinsiyetçi tutumları ölçmek için teknoloji ve dijital beceriler konusundaki önyargılar ve terfi anlamında gözlemlenen ayrımcı eğilimler de incelendi.

Girişimcilik eğilimi modülünde ise geçmişte kendi işini kuranların ve gelecekte kendi işini kurmak isteyenlerin örneklemdaki oranı belirlendi ve kurulmak istenen girişimler arasında hangi sektörlerin ön plana çıktığı gözlemlendi.

Üniversite mezunu genç kadınların mesleki beceriler modülünde Endüstri 4.0 çerçevesinde gerçekleşen veya öngörülen değişimin gerektirdiği becerilere sahip olup olmadıkları öğrenildi. Kişilerin temel bilgisayar becerilerinden

başlayarak daha ileri seviye dijital becerilere ne derece sahip oldukları sorularak yetenek açığı tespit edildi. İleri seviye becerilere sahip olan kitlenin katılımcı profili çıkarılmış ve kullandıkları programlama dilleri soruldu. Dijital becerilerin yanı sıra tamamlayıcı mesleki becerilerdeki yetkinliklerini değerlendirmeleri de istendi.

Ardından yaşam boyu öğrenme kavramı dahilinde eğitim almaya karşı olan yaklaşımlar araştırıldı. Üniversitede alınan eğitim haricinde teknoloji ve bilgisayar kullanımıyla alakalı beceriler edinip edinmedikleri ile bu becerileri ne şekilde ve hangi kanallar üzerinden öğrendikleri tespit edildi. Edinilen

yeni becerilerin iş hayatına etkisi ve temel motivasyonlar sorgulanarak yaygın öğrenme biçimlerinin niteliği analiz edildi.

Bu modülün bir kısmında yalnızca halihazırda çalışanlar, bir dizi ifadeye ne derece katıldıklarını değerlendirmiştir. Bu bölümde mesleki ve dijital becerilerin varlığı veya eksikliğinin iş hayatlarına etkisi, teknolojik gelişmelerin kariyerlerine etkisine dair öngörülerini anlamak hedeflenmiştir.



Üniversite mezunu genç kadınların mesleki beceriler modülünde Endüstri 4.0 çerçevesinde gerçekleşen veya öngörülen değişimin gerektirdiği becerilere sahip olup olmadıkları öğrenildi.

3.METODOLOJİ

3.2. NİTEL ARAŞTIRMA

ÖRNEKLEM & YÖNTEM

Genç Kadın ve Yeni Ekonomi Araştırması kapsamında gerçekleştirilen nitel araştırmada; başlıca teknoloji şirketlerinde çalışanlar olmak üzere yönetici pozisyonlarındaki kadınların kariyer deneyimleri, teknoloji ile ilişkileri ve kadın olarak iş hayatında karşılaştıkları sorunların öğrenilmesi amaçlandı. Araştırma dahilinde Türkiye’de teknoloji, yeni medya ve gig ekonomisi alanlarında çalışmakta olan 15 kadın yönetici ile yarı yapılandırılmış bire bir görüşmeler gerçekleştirildi. Toplantılar organize edilirken katılımcılara GYİAD tarafından İstanbul Ekonomi Araştırma’ya sağlanan iletişim bilgilerinin yanı sıra, LinkedIn hesapları aracılığı ile de ulaşıldı. Katılımcıların tercihlerine uygun olacak şekilde 3 kişi ile yüz yüze, diğer katılımcılarla Zoom uygulaması üzerinden görüşme sağlandı: Katılımcıların 4’ü video/ses kaydı alınmasını istememiş, bu görüşmeler toplantı esnasında not edilmiştir. Bire bir görüşmeler, İstanbul Ekonomi Araştırma bünyesindeki sosyolog ve antropologlar tarafından gerçekleştirilmiştir.

MODERATÖRLER

Onur Gerye, Kalitatif Araştırma Lideri: Antropoloji lisans eğitimi sonrasında Türkiye’nin öncü kalitatif araştırma şirketlerinden birinde çalıştı. Ekip arkadaşlarıyla birlikte yerelde gerçekleştirdiği araştırma projeleriyle ödüller aldı. Yüksek lisans eğitimini Lund Üniversitesi ve Kopenhag Üniversitesi’nin ortak programı olan Uygulamalı Kültürel Analiz programında tamamlayarak kalitatif metodolojide uzmanlaştı. Türkiye’ye dönmeden önce İsveç ve Danimarka’da araştırmacı olarak çalıştı. 2020’den beri İstanbul Ekonomi Araştırma’da kalitatif araştırma lideri olarak görev alıyor.

Çiğdem Erol, Araştırmacı: Lisans eğitimini Galatasaray Üniversitesi sosyoloji bölümünde tamamladı. Eğitimi sırasında aralarında Hrant Dink Vakfı ve Uluslararası Af Örgütü’nün de bulunduğu çeşitli organizasyonlarda gönüllü olarak çalıştı. 2021 yılında eğitimi sırasında araştırma asistanı olarak çalışmaya başladığı İstanbul Ekonomi Araştırma’da pek çok kalitatif ve kantitatif projede yer aldı. 2022 itibarıyla İEA ekibinde araştırmacı olarak görev alıyor.

Elif Dilara Kara, Araştırma Asistanı: Galatasaray Üniversitesi’nde sosyoloji bölümü son sınıf öğrencisi. 2021 yılında Future Bright’ta araştırma asistanlığı yaptı ve 30’un üzerinde kalitatif araştırma projesinde yer aldı. 2022 yılından beri İstanbul Ekonomi Araştırma bünyesinde araştırma asistanı olarak çalışıyor.

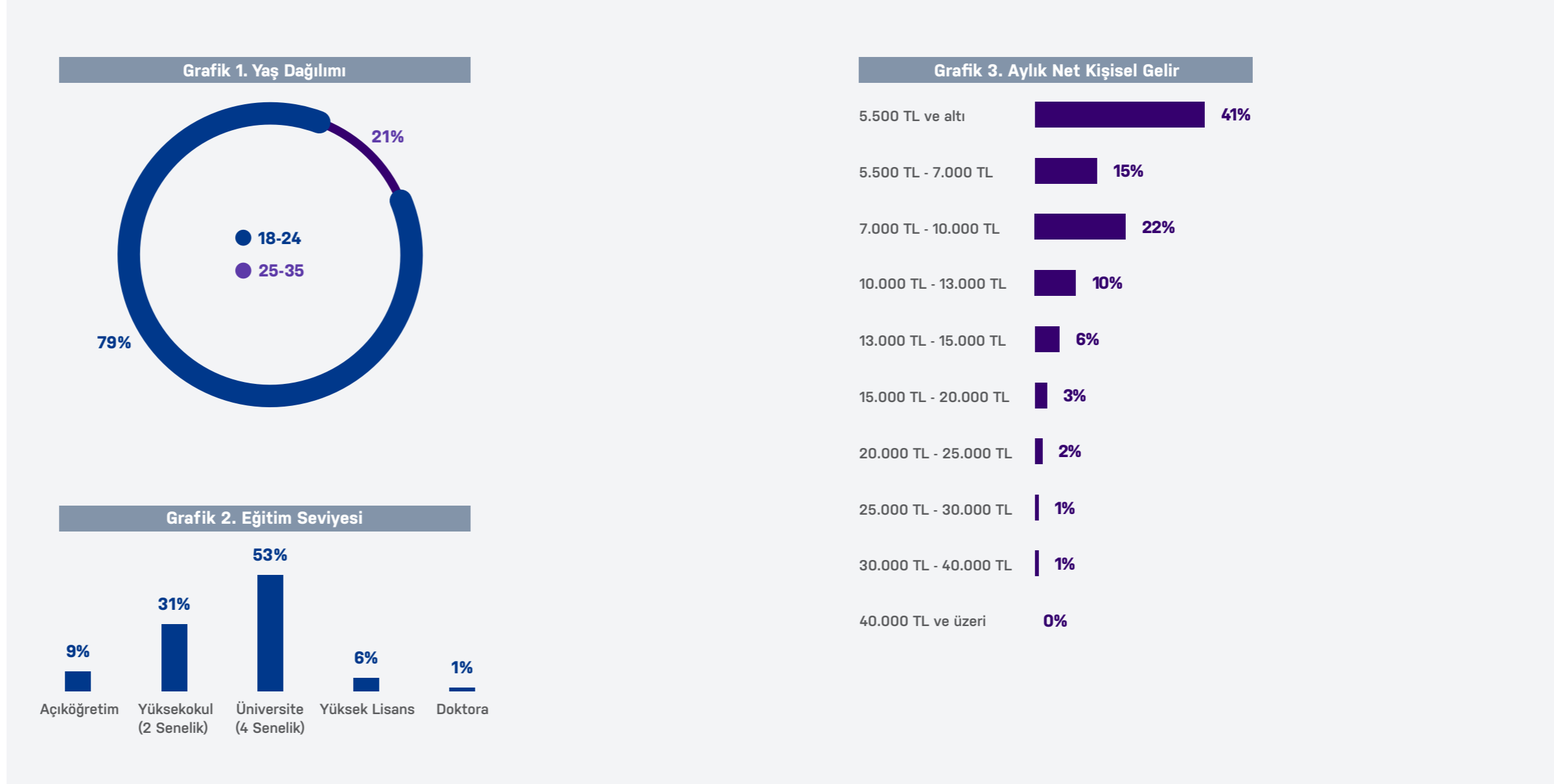


4. ARAŞTIRMA BULGULARI

4.1. NİCEL ARAŞTIRMA 4.1.1. KATILIMCI PROFİLİ

Anket çalışması kapsamında 18-35 yaş arası üniversite mezunu 1.506 kadın katılımcı ile görüşüldü.

Anket çalışması kapsamında 18-35 yaş arası üniversite mezunu 1.506 kadın katılımcı ile görüşüldü. Hedef kitlenin ikamet ettiği illerde İBBS-I sınıflandırmasında yer alan 12 ilde Türkiye temsili kota takip edildi. Araştırma sonuçlarına göre, örneklemin yaş ortalamasının 28.6 olduğu; ayrıca katılımcıların %21'inin 18-24, %79'unun 25-35 yaş aralığında olduğu görülüyor. Tamamı üniversite mezunu olan katılımcılara en son mezun oldukları eğitim kurumu sorulduğunda, %53'ünün 4 senelik lisans, %31'inin 2 senelik yüksekokul, %9'unun açıköğretim ve %7'sinin lisansüstü mezunu olduğu ortaya çıktı. Çalışmaya katılanların %56'sı bekar ve %44'ü çocuk sahibi. Aylık net kişisel gelirinin 5.500 TL (saha çalışmasının yapıldığı dönemdeki asgari ücret) ve altı seviye olduğunu belirtenlerin oranı ise %41 oldu.



Tamamı üniversite mezunu olan katılımcılara en son mezun oldukları eğitim kurumu sorulduğunda, %53'ünün 4 senelik lisans, %31'inin 2 senelik yüksekokul, %9'unun açıköğretim ve %7'sinin lisansüstü mezunu olduğu ortaya çıktı.

4. ARAŞTIRMA BULGULARI

4.1. NİCEL ARAŞTIRMA 4.1.1. KATILIMCI PROFİLİ

Tamamı üniversite mezunu olan katılımcılara en son mezun oldukları eğitim kurumu sorulduğunda, %53'ünün 4 senelik lisans, %31'inin 2 senelik yüksekokul, %9'unun açıköğretim ve %7'sinin lisansüstü mezunu olduğu ortaya çıktı.

Grafik 4. En Son Tamamlanan Eğitim Alanı



En son tamamlanan eğitim alanı sorusu ankette açık uçlu olarak sorulup OECD sınıflandırmasına göre kodlandı. Çalışma durumundan bağımsız olarak, en fazla eğitim görülen alanların başında %29 ile sosyal bilimler, işletme ve hukuk geliyor. Bu alanı sağlık ve sosyal hizmetler (%15) ile öğretmen yetiştirme ve eğitim bilimleri (%14) takip ediyor.

4. ARAŞTIRMA BULGULARI

4.1. NİCEL ARAŞTIRMA 4.1.2. ÇALIŞMA DURUMU

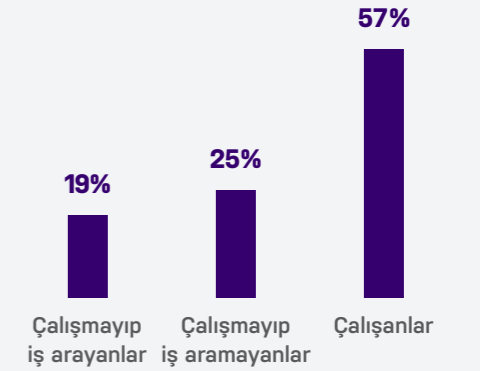
Çalışmayıp iş aramayanların %71'i evli ve %63'ü çocuk sahibi iken bu oranların çalışan ve işsiz kadınlarda daha düşük olduğu görülüyor.

Araştırmanın odağında yer alan çalışma durumu değişkeninin dağılımına bakıldığında örneklemin %57'sinin şu anda çalıştığı, %25'inin çalışmayıp iş aradığı, %19'unun ise çalışmayıp iş de aramadığı görülüyor.

Temel demografik değişkenlerin çalışma durumuna göre farklılaştığı dikkat çekiyor. Çalışmayıp iş aramayanların %71'i evli ve %63'ü çocuk sahibi iken bu oranların çalışan ve işsiz kadınlarda daha düşük olduğu görülüyor. Benzer şekilde, aylık kişisel geliri asgari ücret veya altında olanların oranı çalışan kadınlarda yalnızca %17 iken bu oran çalışmayıp iş aramayanlar arasında %70 ve işsizler arasında %74'e kadar yükseliyor.

Çalışanların neredeyse tamamı (%93) çalışan veya yönetici pozisyonlarında ücretli olarak çalışıyor. Kendi hesabına çalışanların oranının %5, işverenlerin oranının ise %2 olduğu görülüyor. Çalışan kadınların çoğunluğu (%81) haftanın her günü ofise giderken, %13'ü hibrit modelde (haftanın bazı günleri iş yerinde bazı günleri evde) çalıştığını ve %6'sı ise tamamen evden çalıştığını belirtiyor. Haftanın bazı günleri veya her günü evden çalışan katılımcıların %41'i "ev içi sorumluluklarla ilgilenirken işine odaklanamadığını" söylüyor.

Grafik 5. Çalışma Durumu



Tablo 1. Çalışma Durumu Kırılımında Temel Demografik Değişkenler

	Çalışanlar	Çalışmayıp iş aramayanlar	Çalışmayıp iş aramayanlar
Evli	52%	71%	50%
Çocuk sahibi	39%	63%	36%
Aylık kişisel gelir: 5.500 TL ve altı	17%	70%	74%

4. ARAŞTIRMA BULGULARI

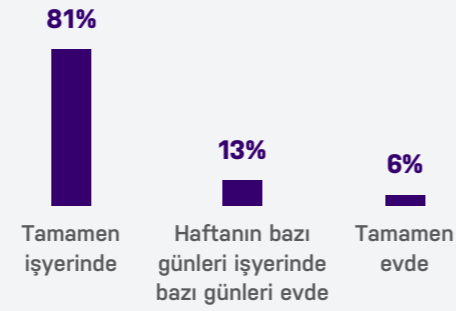
4.1. NİCEL ARAŞTIRMA 4.1.2. ÇALIŞMA DURUMU

Çalışanların neredeyse tamamı (%93) çalışan veya yönetici pozisyonlarında ücretli olarak çalışıyor.

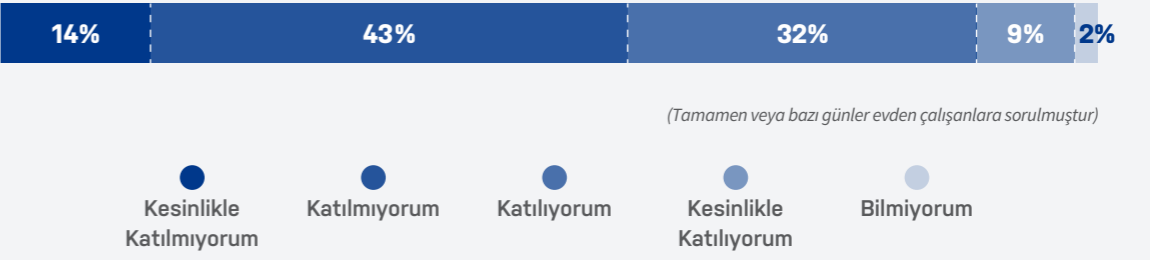
Grafik 6. Çalışma Biçimi



Grafik 7. "Nereden Çalışıyorsunuz?"



Grafik 8. "Evden Çalışırken Ev İçi Sorumluluklarla İlgilenmekten İşime Odaklanamıyorum" İfadesine Katılma Durumu



4. ARAŞTIRMA BULGULARI

4.1. NİCEL ARAŞTIRMA 4.1.2. ÇALIŞMA DURUMU

Çalışan katılımcıların %40 ile önemli çoğunluğu başka bir işte çalışmak için son işlerinden ayrılırken %15'i geçici bir iş sona erdiği için ayrıldıklarını belirtiyor.

Geçmiş çalışma deneyiminin mevcut çalışma durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığını görmek adına tüm katılımcılara "Daha önce çalışmış mıydınız" sorusu yöneltilerek sonuçlar çalışma durumu kırılımında incelendi. Toplam örnekleme her 10 katılımcıdan 7'sinin daha önce çalıştığı ve bu oranın farklı çalışma durumlarındaki kadınlarda benzer yükseklikte seyrettiği görülüyor. Bu sebeple gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmuyor. Şu anda çalışan kadınların %69'u, çalışmayıp iş aramayanların %73'ü ve çalışmayıp iş arayanların %77'si geçmişte çalışma deneyimine sahip olduğunu belirtiyor. Sonuç olarak, mevcut çalışma durumundan bağımsız olarak üniversite mezunu genç kadınların önemli bir çoğunluğunun geçmiş iş deneyimine sahip olduğu görülüyor.

Daha önce çalışmış olan kadınların son işlerinden ayrılma sebepleri, çalışma durumu kırılımı göz önüne alınarak analiz edildiğinde, beklenebileceği gibi, şu anda çalışanlar ve çalışmayanlar arasında büyük farklılıklar olduğuna işaret ediyor. Çalışan katılımcıların %40 ile önemli çoğunluğu başka bir işte çalışmak için son işlerinden ayrılırken %15'i geçici bir iş sona erdiği için ayrıldıklarını belirtiyor. Çalışmayıp iş aramayan kadınların %39'u, çalışmayıp iş arayan yani işsiz kadınların ise %22'si aile sorumlulukları veya çocuk bakımı nedeniyle işlerini bıraktıklarını belirtiyor.

Grafik 9. "Daha Önce Çalışmış Mıydınız?"

Toplam	71%	29%
Çalışanlar	69%	31%
Çalışmayıp iş aramayanlar	73%	27%
Çalışmayıp iş arayanlar	77%	23%

Tablo 2. Son İş Yerinden Ayrılma Sebepleri*

	Çalışanlar	Çalışmayıp iş aramayanlar	Çalışmayıp iş arayanlar
Başka bir işte çalışmak üzere ayrıldım	40%	1%	7%
Aile sorumlulukları veya çocuk bakımı nedeniyle işi bıraktım	10%	39%	22%
Geçici bir işti ve sona erdi	15%	13%	15%
Eğitim görmek amacıyla işi bıraktım	7%	14%	14%
İşten çıkarıldım	8%	7%	13%
Evlilik	2%	10%	7%
Sağlık nedenleriyle bıraktım / emekli oldum	3%	4%	6%
Çalışma saatleri / Şartları sebebiyle	4%	2%	6%

*%2 ve üzeri değerler gösterilmiştir.

4. ARAŞTIRMA BULGULARI

4.1. NİCEL ARAŞTIRMA

4.1.3. İŞ GÜCÜNE KATILIMIN ÖNÜNDEKİ ENGELLER VE İSTİHDAM SORUNLARI

Hangi koşul veya koşullarda ileride çalışmayı düşünecekleri sorulduğunda ise yalnızca %6'sı hiçbir koşulda çalışmayı düşünmeyeceklerini belirtiyor.

İş gücüne katılımın önündeki cinsiyet temelli engelleri daha doğrudan inceleyebilmek için çalışmayıp iş aramayan katılımcılara iş aramamalarının sebepleri sorulduğunda, %30'u çocuk bakımı, %25'i ev işleriyle meşgul olmaları ve %22'si ise öğrenci oldukları için iş aramadığını belirtiyor. Bu grubun yalnızca %10'u çalışmaya ihtiyaçları olmadığı için iş aramadığını söylüyor. Fakat katılımcıların önemli bir çoğunluğu, araştırmada ortaya çıkan çalışma hayatına katılmalarının önündeki cinsiyet temelli bariyerlerin ağırlığına rağmen ileride çalışmayı düşünüyor. Hangi koşul veya koşullarda ileride çalışmayı düşünecekleri sorulduğunda ise yalnızca %6'sı hiçbir koşulda çalışmayı düşünmeyeceklerini belirtiyor. Bu bağlamda sonuçların, kadınların çalışmaya ara verme sebeplerine dair literatürdeki bulguları da destekler nitelikte olduğu görülüyor. İş aramayan kadınların iş gücüne katılmalarını sağlayabilecek faktörlerin en başında %37'lik bir oranla iş yerinde çocuk bakım/kreş desteği olması, %36 ile becerilerini kullanarak geliştirebilecekleri bir iş olması geliyor. Evden çalışma imkânı (%31) ve yarı zamanlı çalışma imkânı (%23) gibi esnek çalışma modellerinin de belli bir grup kadının iş gücüne katılmasını sağlayabileceği belirleniyor. Bu bulgular bir önceki bölümde söz edilen halihazırda haftanın belirli günleri evden çalışan kadınların önemli bir bölümünün (%41) ev içi sorumluluklar sebebiyle işlerine odaklanmadıkları bulgusuyla bir arada düşünüldüğünde aile içindeki cinsiyetçi iş bölümünün her koşulda kadının iş hayatını zorlaştırdığına işaret ediyor.

Grafik 10. Çalışmayıp İş Aramayanların İş Aramamalarının Sebepleri



Grafik 11 . "Hangi Koşulda İleride Çalışmayı Düşünürsünüz?"



Fakat katılımcıların önemli bir çoğunluğu, araştırmada ortaya çıkan çalışma hayatına katılmalarının önündeki cinsiyet temelli bariyerlerin ağırlığına rağmen ileride çalışmayı düşünüyor.

4. ARAŞTIRMA BULGULARI

4.1. NİCEL ARAŞTIRMA

4.1.3. İŞ GÜCÜNE KATILIMIN ÖNÜNDEKİ ENGELLER VE İSTİHDAM SORUNLARI

Çocuk sahibi ve çalışma deneyimi olan katılımcıların %31'i doğum izninden sonra işe döndüklerinde uyum sorunu yaşadıklarına dair ifadeye katılıyor.

Esnek çalışma modelleri araştırma genelinde de üniversite mezunu kadınların iş gücüne katılmasında olumlu bir etkiye sahip. Katılımcıların %42'si, esnek çalışma modelleri olmasaydı çalışmayı düşünmeyeceğini söylüyor. Şu anda çalışmayıp iş aramayan katılımcılarda ise esnek çalışma modellerinin daha önemli olduğu ve bu kitlenin yarısından fazlasının (%52), esnek çalışma olmasaydı çalışmayı düşünmeyeceği görülüyor. Çocuk sahibi ve çalışma deneyimi olan katılımcıların %31'i doğum izninden sonra işe döndüklerinde uyum sorunu yaşadıklarına dair ifadeye

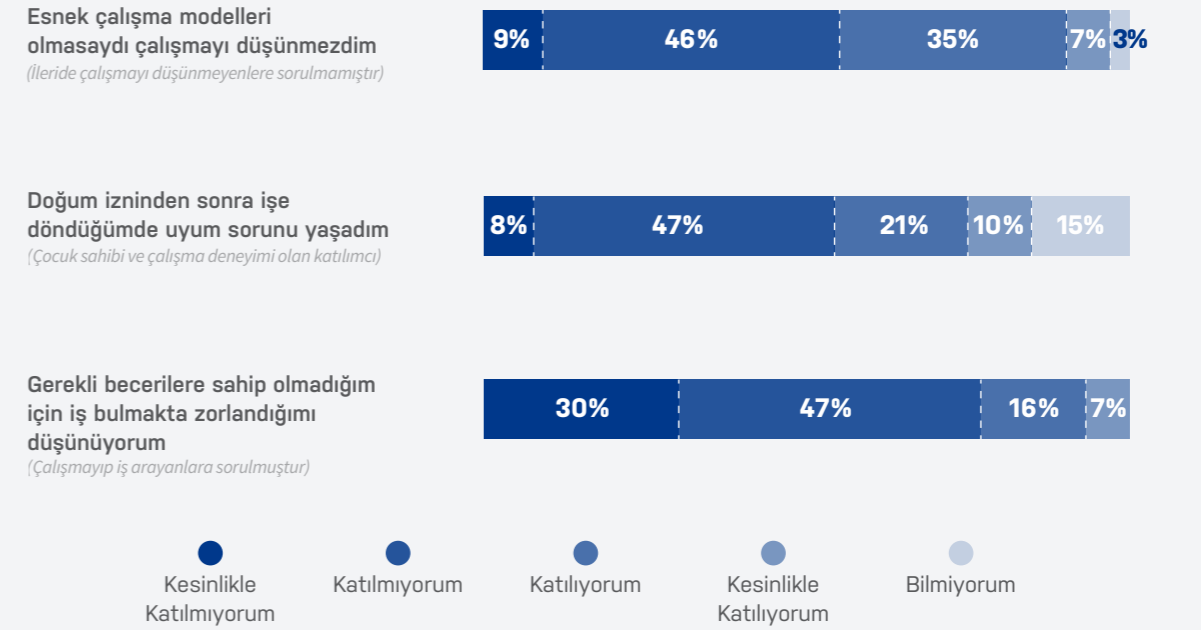
katılıyor. Aynı 5'li skalada değerlendirilmesi istenen diğer ifadelerle kıyasla katılımcıların bu ifade için "Bilmiyorum" seçeneğini daha fazla (%15) seçtikleri dikkat çekiyor: Bu sebeple katılımcıların doğum izninden sonra yaşanan işe uyum sorunlarıyla ilgili yanıt vermekte nispeten zorlandığı söylenebilir.

İş arayan katılımcıların %23'ü gerekli becerilere sahip olmadıkları için iş bulmakta zorlandıklarını düşünüyor.



Katılımcıların %42'si, esnek çalışma modelleri olmasaydı çalışmayı düşünmeyeceğini söylüyor.

Grafik 12. Çalışma Hayatına Dair Yaklaşımlar



Tablo 3. Çalışma Hayatına Dair Yaklaşımlar (Çalışma Durumu Kırılımında)*

	Çalışanlar	Çalışmayıp iş aramayanlar	Çalışmayıp iş arayanlar
Esnek çalışma modelleri olmasaydı çalışmayı düşünmezdim	38%	52%	43%
Doğum izninden sonra işe döndüğümde uyum sorunu yaşadım	34%	26%	27%
Gerekli becerilere sahip olmadığım için iş bulmakta zorlandığımı düşünüyorum	--	--	23%

*Katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum diyenlerin oranı gösterilmiştir.

4. ARAŞTIRMA BULGULARI

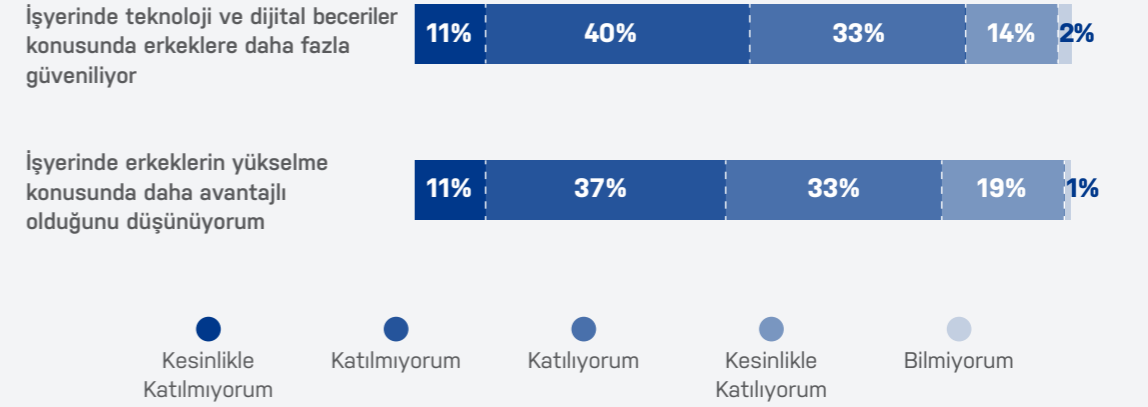
4.1. NİCEL ARAŞTIRMA

4.1.3. İŞ GÜCÜNE KATILIMIN ÖNÜNDEKİ ENGELLER VE İSTİHDAM SORUNLARI

İş yerlerinde karşılaşılan ve/veya algılanan cinsiyetçi tutumlara dair yapılan sorgulamada, katılımcıların %47'sinin iş yerinde teknoloji ve dijital beceriler konusunda erkeklere daha fazla güvenildiğini düşündüğü ve %52'sinin iş yerinde erkeklerin yükselme konusunda daha avantajlı oldukları fikrine katıldığı görülüyor. Bu ifadelere katılım oranlarının çalışmayıp iş arayanlarda daha fazla olduğu dikkat çekiyor.



Grafik 13. İş Yerinde Cinsiyetçi Tutumlara Dair Algılar



Tablo 4. İş Yerinde Cinsiyetçi Tutumlara Dair Algılar (Çalışma Durumu Kırılımında)*

	Çalışanlar	Çalışmayıp iş aramayanlar	Çalışmayıp iş arayanlar
İşyerinde teknoloji ve dijital beceriler konusunda erkeklere daha fazla güveniliyor	43%	47%	60%
İşyerinde erkeklerin yükselme konusunda daha avantajlı olduğunu düşünüyorum	48%	53%	61%

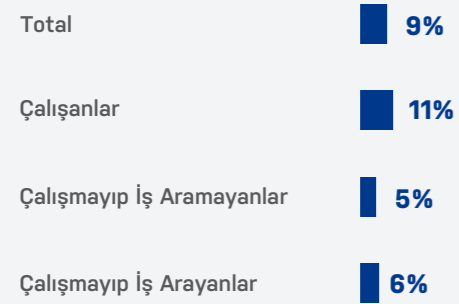
*Katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum diyenlerin oranı gösterilmiştir.

4. ARAŞTIRMA BULGULARI

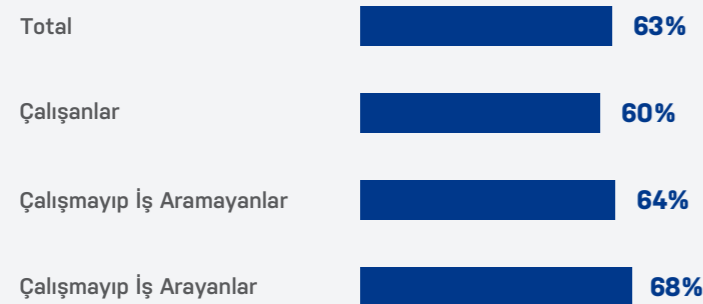
4.1. NİCEL ARAŞTIRMA 4.1.4. GİRİŞİMCİLİK EĞİLİMİ

Daha önce bir girişim kurmuş olanların örneklem içindeki oranı %9 olsa da katılımcıların çoğunluğu (%63) ileride kendi girişimini kurmak istiyor. Kurulmak istenen girişimlerde moda/tekstil ve eğitim sektörlerinin ön planda olduğu görülüyor.

Grafik 14. "Daha Önce Kendi İşinizi Kurdunuz Mu?"



Grafik 15. "İleride Kendi İşinizi Kurmak İstiyor Musunuz?"



4. ARAŞTIRMA BULGULARI

4.1. NİCEL ARAŞTIRMA 4.1.5. MESLEKİ BECERİLER

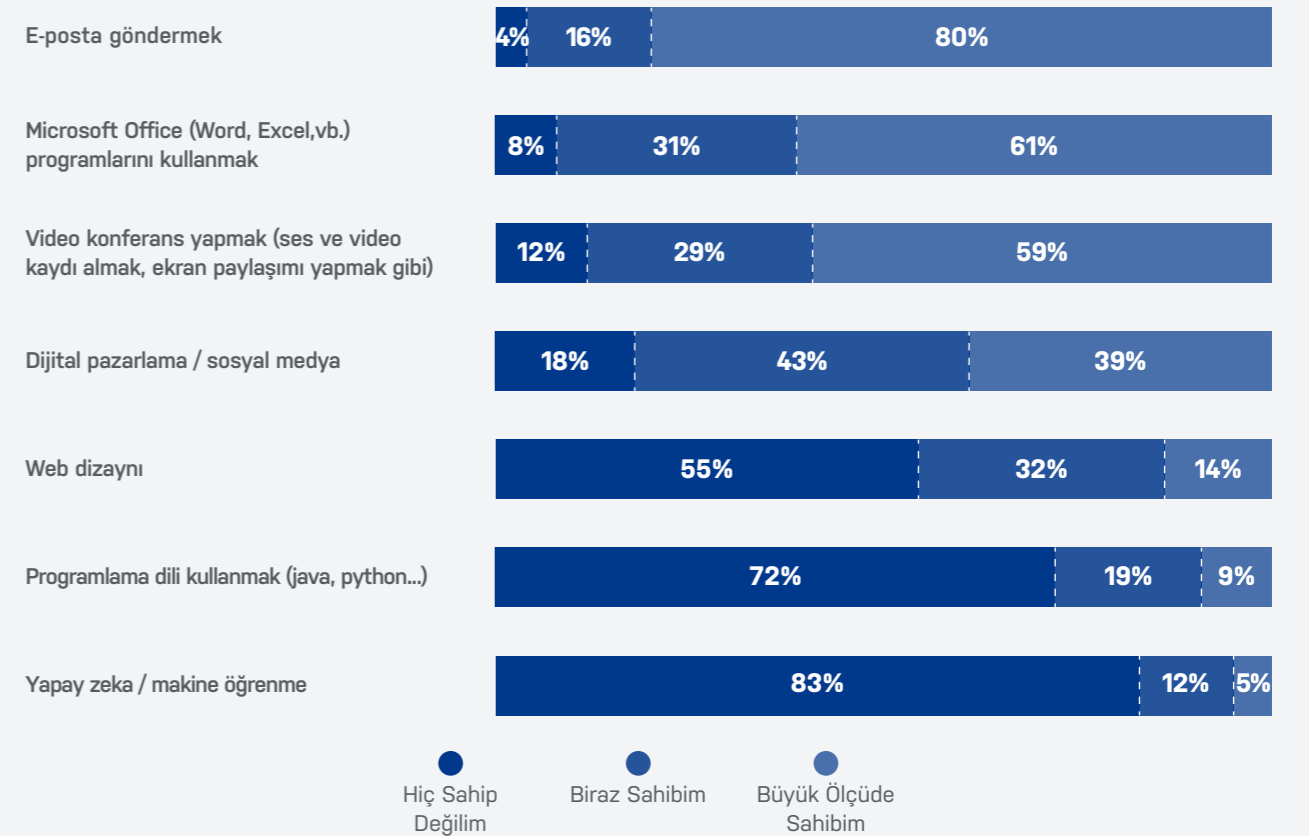
Çalışmayıp iş aramayanların %71'i evli ve %63'ü çocuk sahibi iken bu oranların çalışan ve işsiz kadınlarda daha düşük olduğu görülüyor.

Araştırma örneklemini oluşturan üniversite mezunu genç kadınların endüstri 4.0 dönüşüm sürecinin gerektirdiği mesleki becerilere ne derece sahip olduklarını ölçmek ve olası beceri açığını tespit etmek amacıyla 7 bilgi ve iletişim teknolojileri (ICT) becerisi ve 5 tamamlayıcı beceri sorgulandı. Bu bölümde katılımcıların beceri seviyesinin doğrudan ölçülmediği, kişilerin kendi değerlendirmelerinin alındığı göz önünde bulundurulmalıdır.

Katılımcıların önemli çoğunluğu temel bilgisayar becerilerine (e-posta göndermek, Microsoft Office programlarını kullanmak, video konferansa katılmak, dijital pazarlama ve

sosyal medya becerilerine) biraz veya büyük ölçüde sahip olduğunu ifade ediyor. Bilgisayar becerileri zorlaştıkça bu becerilerde yetkin katılımcıların oranının da düştüğü tespit ediliyor. Örneğin yapay zekâ/makine öğrenimi becerisine büyük ölçüde sahip olduğunu söyleyenler örneklemin %5'ini oluşturuyor. Çalışan katılımcıların sıralanan tüm ICT becerilerinde çalışmayanlara kıyasla daha yüksek bir beceri seviyesine sahip oldukları görülüyor. Bununla birlikte kompleks ICT becerilerine biraz ya da büyük ölçüde sahip olan ve çalışmayan katılımcıların oranının azımsanmayacak kadar çok olduğu göze çarpıyor.

Grafik 16. Dijital Beceri Seviyesi



4. ARAŞTIRMA BULGULARI

4.1. NİCEL ARAŞTIRMA 4.1.5. MESLEKİ BECERİLER

İleri seviye ICT becerilerine sahip olan kitlenin profilini daha iyi anlamak için programlama dili kullanan katılımcılar kullanmayanlarla kıyaslandı.

İleri seviye ICT becerilerine sahip olan kitlenin profilini daha iyi anlamak için programlama dili kullanan katılımcılar kullanmayanlarla kıyaslandı. Bunun için büyük ölçüde programlama dili becerilerine sahip olanların sahip olmayanlara göre farklılaştığı sorular incelendi. Sonuçlardan

hareketle, programlama dili becerisine sahip olanlar arasında çalışanların, sayısal alanda eğitim almış olanların ve tamamen evden/hibrit çalışanların oranının daha fazla olduğu görülüyor.

Eğitim seviyesine göre incelendiğinde programlama dili kullanma becerisine büyük ölçüde sahip olduğunu söyleyenlerin %69'u 4 senelik lisans ve üzeri eğitim

seviyesinde iken bu oran programlama dili bilmeyenler arasında %58'e düşüyor.

Tablo 5a. Programlama Dili Beceri Seviyesine Göre Profiller (Çalışma Durumu)

	Programlama dili kullanma becerisi		
	Hiç sahip değilim	Biraz sahibim	Büyük ölçüde sahibim
Çalışıyorum	55%	57%	70%
Çalışmıyorum, iş aramıyorum	26%	20%	18%
Çalışmıyorum, iş arıyorum	19%	23%	12%
Toplam	100%	100%	100%

Tablo 5b. Programlama Dili Beceri Seviyesine Göre Profiller (Eğitim Seviyesi)

	Programlama dili kullanma becerisi		
	Hiç sahip değilim	Biraz sahibim	Büyük ölçüde sahibim
Açıköğretim / 2 senelik yüksekokul	42%	41%	31%
Üniversite (4 senelik) ve üzeri	58%	59%	69%
Toplam	100%	100%	100%

4. ARAŞTIRMA BULGULARI

4.1. NİCEL ARAŞTIRMA 4.1.5. MESLEKİ BECERİLER

Mühendislik, matematik ve bilgisayar bilimleri eğitimi almış olanların oranı programlama dili beceri seviyesine büyük oranda sahip olanlar arasında (%29), bu beceriye sahip olmayanlara (%11) kıyasla daha yüksek.

Tablo 5c. Programlama Dili Beceri Seviyesine Göre Profiller (Eğitim Alanı)

	Programlama dili kullanma becerisi		
	Hiç sahip değilim	Biraz sahibim	Büyük ölçüde sahibim
Sosyal bilimler, işletme ve hukuk	28%	30%	31%
Sağlık ve sosyal hizmetler	17%	14%	9%
Öğretmen yetiştirme ve eğitim bilimleri	15%	12%	13%
Beşeri bilimler, diller ve sanatlar	12%	5%	6%
Mühendislik, imalat ve inşaat	8%	10%	18%
Genel programlar	8%	7%	7%
Fen bilimleri, matematik ve bilgisayar bilimleri	3%	12%	11%
Hizmetler	4%	3%	4%
Cevap yok	4%	4%	1%
Ziraat ve veterinerlik	1%	1%	--
Diğer	0%	1%	--
Toplam	100%	100%	100%

Programlama dili becerilerine hiç sahip olmayanların %6'sı tamamen evde çalıştığını belirtirken bu oran büyük ölçüde sahibim diyen katılımcılar arasında %11'e yükseliyor. Büyük ölçüde programlama becerilerine sahip katılımcıların %31'i

tamamen evden/hibrit çalıştığını söylerken, bu oran programlama dili kullanma becerisine hiç sahip olmayanlar arasında %18'e geriliyor.

Tablo 5d. Programlama Dili Beceri Seviyesine Göre Profiller (Çalışılan Yer)

	Programlama dili kullanma becerisi		
	Hiç sahip değilim	Biraz sahibim	Büyük ölçüde sahibim
Tamamen evde	6%	6%	11%
Haftanın bazı günleri işyerinde bazı günleri evde	12%	13%	20%
Tamamen işyerinde	83%	81%	68%
Toplam	100%	100%	100%

4. ARAŞTIRMA BULGULARI

4.1. NİCEL ARAŞTIRMA 4.1.5. MESLEKİ BECERİLER

Programlama dili kullanma becerisine büyük ölçüde sahip olanların %64'ü üniversiteden sonra teknoloji ve bilgisayar kullanımıyla alakalı becerileri kendi inisiyatifiyle edindiğini ifade ediyor.

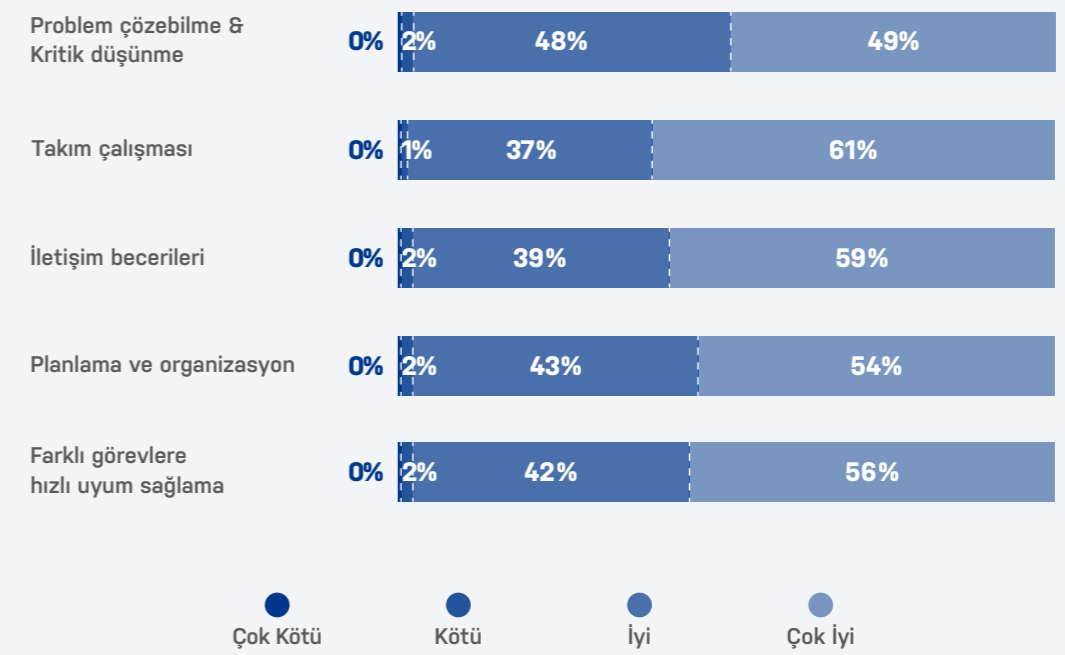
Problem çözebilme, ekip çalışması, planlama gibi tamamlayıcı becerilerdeki yetkinliklerini değerlendirmeleri istendiğinde ise toplam örneklem genelinde katılımcıların sıralanan "soft skill"lerine güvendikleri görülüyor.

Tablo 5e. Programlama Dili Beceri Seviyesine Göre Profiller

	Programlama dili kullanma becerisi		
	Hiç sahip değilim	Biraz sahibim	Büyük ölçüde sahibim
Evet, kendi inisiyatifiyle edindim	46%	60%	64%
Evet çalıştığım yer teşvik etti	12%	13%	19%
Hayır	42%	28%	18%
Toplam	100%	100%	100%

(Üniversitede aldığınız eğitim haricinde teknoloji ve bilgisayar kullanımıyla alakalı beceriler edindiniz mi?)

Grafik 17. Tamamlayıcı Beceriler



4. ARAŞTIRMA BULGULARI

4.1. NİCEL ARAŞTIRMA 4.1.6. YAŞAM BOYU ÖĞRENME

Spesifik beceriler belirtmekten çok, edindikleri becerileri "Bilgisayar/Bilgisayar Programları" başlığı altında topluyorlar.

Katılımcıların çoğunluğu üniversitede aldığı eğitimin haricinde bilgisayar ve teknoloji kullanımıyla alakalı eğitim aldığını (%63), özellikle de bunu kendi inisiyatifiyle gerçekleştirdiklerini (%50) ifade ediyor. Ancak eğitimleri sonrasında edindikleri becerileri net olarak ifade edemiyorlar. Spesifik beceriler belirtmekten çok, edindikleri becerileri

"Bilgisayar/Bilgisayar Programları" başlığı altında topluyorlar. Üniversite eğitimi haricinde dijital beceri edinmeyenlerin oranı çalışanlar arasında %31, çalışmayan ve iş arayanlar arasında %39 iken çalışmayıp iş aramayanların arasında ise %49.

Üniversite eğitimi sonrası teknoloji ve bilgisayar kullanımıyla alakalı beceri edinene bu becerileri hangi yolla edindikleri sorulduğunda en fazla belirtilen beceri edinme yolları çalışılan iş yerinde öğrenmek (%29) ve belediyenin/devlete bağlı kurumların sunduğu eğitim programları (%28) oluyor.

Çalışmayan katılımcıların beceri edinmek için en sık yararlandığı imkan belediye ve devlete bağlı kurs yerleri olurken, çalışanlar için en önemli dijital beceri edinme kanalı olarak iş yerleri ön plana çıkıyor.

Grafik 18. "Üniversitede Aldığınız Eğitim Haricinde Teknoloji Ve Bilgisayar Kullanımıyla Alakalı Beceriler Edindiniz Mi?"

	Evet çalıştığım yer teşvik etti	Evet, kendi inisiyatifiyle edindim	Hayır
Toplam	13%	50%	37%
Çalışanlar	16%	53%	31%
Çalışmayıp iş aramayanlar	9%	43%	49%
Çalışmayı iş arayanlar	8%	53%	39%

Çalışmayan katılımcıların beceri edinmek için en sık yararlandığı imkan belediye ve devlete bağlı kurs yerleri olurken, çalışanlar için en önemli dijital beceri edinme kanalı olarak iş yerleri ön plana çıkıyor.

Tablo 6. Üniversite Eğitimi Sonrası Dijital Beceri Edinme Yolları*

	Total	Çalışanlar	Çalışmayıp iş aramayanlar	Çalışmayıp iş arayanlar
Çalıştığım iş yerinde öğrendim	29%	33%	22%	21%
Belediyenin / devlete bağlı kurumların sunduğu eğitim programlarından	28%	23%	36%	34%
Online ücretli eğitim programları aracılığı ile	22%	25%	16%	19%
Online ücretsiz eğitim videoları / programları aracılığı ile	22%	24%	18%	19%
Üniversitelerin eğitim programlarına kaydoldum	12%	11%	13%	13%
Kendi kendime	5%	5%	5%	4%
Yüz yüze kurs	1%	2%	1%	2%
Örgün eğitimde öğrendim	1%	0%	3%	2%
Aile / Çevre	1%	1%	2%	1%

*%1 ve üzeri yanıtlar gösterilmiştir.

4. ARAŞTIRMA BULGULARI

4.1. NİCEL ARAŞTIRMA 4.1.6. YAŞAM BOYU ÖĞRENME

Üniversite eğitimi harici edinilen bilgisayar ve teknoloji becerileriyle bu becerilerin edinildiği öğrenim kanalı ilişkisine bakıldığında Programlama/Yazılım/Kodlama gibi daha ileri seviye becerilerin ağırlıklı olarak ücretsiz ve ücretli online

eğitim programları aracılığıyla edinildiği görülüyor. Öte yandan, net bir dijital beceri belirtmeyen katılımcılar bu becerileri çoğunlukla iş yerlerinde veya devlet kurumlarının eğitimleri aracılığıyla öğrendiklerini belirtiyor.

Tablo 7. Dijital Beceri & Öğrenim Kanalı İlişkisi

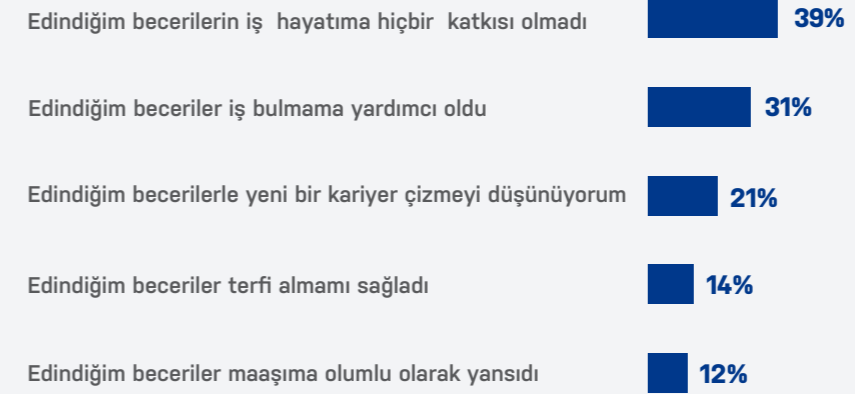
	Microsoft Office Programları	Bilgisayar Programları	Bilgisayar	Programlama Yazılım Kodlama	Tasarım Programları	Muhasebe	AutoCAD
Online ücretsiz eğitim videoları / programları aracılığı ile	23%	20%	15%	35%	27%	9%	25%
Online ücretli eğitim programları aracılığı ile	21%	16%	16%	30%	42%	28%	32%
Çalıştığım iş yerinde öğrendim	30%	39%	18%	28%	20%	33%	21%
Üniversitelerin eğitim programlarına kaydoldum	10%	12%	13%	19%	11%	9%	18%
Belediyenin / devlete bağlı kurumların sunduğu eğitim programlarından yararlandım	25%	23%	45%	23%	16%	33%	7%

4. ARAŞTIRMA BULGULARI

4.1. NİCEL ARAŞTIRMA 4.1.6. YAŞAM BOYU ÖĞRENME

Üniversitede aldıkları eğitimin haricinde bilgisayar ve teknoloji kullanımıyla alakalı eğitim aldığını belirten katılımcıların %39'u bu becerilerin iş hayatlarına hiçbir katkısının olmadığını belirtiyor. Bu oran çalışmayıp iş arayanlar arasında %51'e yükseliyor.

Grafik 19. Edinilen Becerilerin İş Hayatına Katkısı



Tablo 8. Edinilen Becerilerin İş Hayatına Katkısı (Çalışma Durumu Kırılımında)

	Çalışanlar	Çalışmayıp iş aramayanlar	Çalışmayıp iş arayanlar
Edindiğim becerilerin iş hayatıma hiçbir katkısı olmadı	34%	45%	51%
Edindiğim beceriler iş bulmama yardımcı oldu	34%	28%	26%
Edindiğim becerilerle yeni bir kariyer çizmeyi düşünüyorum	20%	19%	23%
Edindiğim beceriler terfi almamı sağladı	19%	9%	6%
Edindiğim beceriler maaşıma olumlu olarak yansıdı	16%	8%	6%

4. ARAŞTIRMA BULGULARI

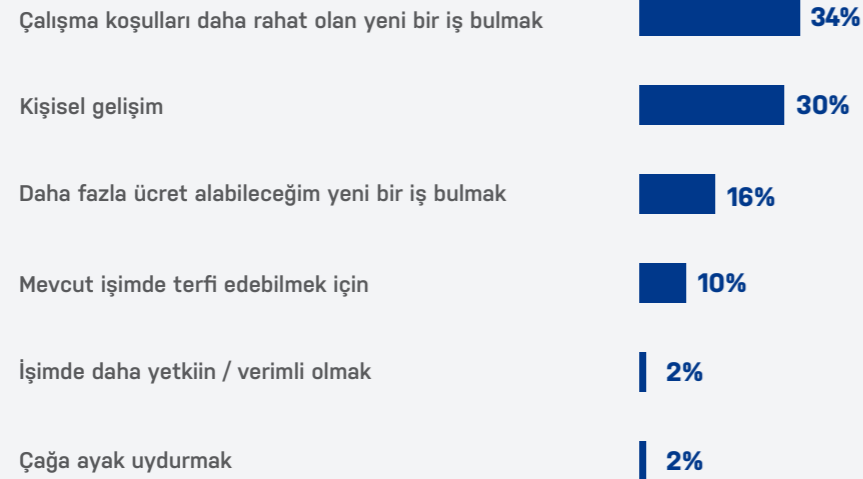
4.1. NİCEL ARAŞTIRMA 4.1.6. YAŞAM BOYU ÖĞRENME

Çalışmayan katılımcılarda çalışma koşulları daha rahat olan yeni bir iş bulma motivasyonu çalışanlara kıyasla daha güçlü.

İleride yeni dijital beceriler edinmeyi isteyenlerin oranının örneklem genelinde oldukça yüksek olduğu görülüyor (%78). Çalışanlarda bu oran %78, çalışmayıp iş aramayanlarda %73, çalışmayıp iş arayanlarda %88 seviyesinde. Yeni dijital beceriler edinmeyi isteyenlere bunun temel sebebi sorulduğunda en sık verilen cevaplar çalışma koşulları daha rahat olan yeni bir iş bulmak, (%34) ve kişisel gelişim (%30)

oluyor. Çalışmayan katılımcılarda çalışma koşulları daha rahat olan yeni bir iş bulma motivasyonu çalışanlara kıyasla daha güçlü. Çalışmayıp iş aramayanların %46'sı, çalışmayıp iş arayanların %50'si bu seçeneği temel sebep olarak belirtirken çalışanların yalnızca %22'si bu motivasyonla yeni bir dijital beceri edinmek istiyor. Çalışanlarda en fazla belirtilen sebep ise %33 ile kişisel gelişim olarak öne çıkıyor.

Grafik 20. Yeni Beceriler Edinmeyi İstemenin Temel Sebebi



*%1'in altındaki seçenekler gösterilmemiştir.

Tablo 9. Yeni Beceriler Edinmeyi İstemenin Temel Sebebi (Çalışma Durumu Kırılımında)*

	Çalışanlar	Çalışmayıp iş aramayanlar	Çalışmayıp iş arayanlar
Çalışma koşulları daha rahat olan yeni bir iş bulmak	22%	46%	50%
Kişisel gelişim	33%	31%	22%
Daha fazla ücret alabileceğim yeni bir iş bulmak	16%	13%	19%
Mevcut işimde terfi edebilmek için	17%	--	--
İşimde daha yetkin / verimli olmak	2%	2%	2%
Çağa ayak uydurmak	1%	2%	1%

*%1 ve üzeri yanıtlar gösterilmiştir.

4. ARAŞTIRMA BULGULARI

4.1. NİCEL ARAŞTIRMA 4.1.6. YAŞAM BOYU ÖĞRENME

Yeni dijital beceri edinmenin önündeki engeller incelendiğinde çalışma durumlarına göre verilen yanıtlar değişiklik gösteriyor.

Yeni dijital beceri edinmenin önündeki engeller incelendiğinde çalışma durumlarına göre verilen yanıtlar değişiklik gösteriyor. Birden fazla seçeneğin işaretlenebildiği soruda en fazla belirtilen seçenek ev içi sorumluluktan dolayı vakit ayıramamak oluyor. Bu ifadeyi yeni beceri edinmenin önündeki engellerden biri olarak belirtenlerin

oranı çalışmayıp iş aramayanlarda %60, çalışmayıp iş arayanlarda %32 ve çalışanlarda %20 oranında. Bir diğer ayrışma ise çalışmayıp iş arayanların önemli bir kısmının (%42) finansal sebeplerden ötürü yeni dijital beceri edinemediklerini dile getirmesi. Bu oran çalışanlarda %18, çalışmayıp iş aramayanlarda %19 seviyesinde seyrediyor.

Grafik 21. Yeni Dijital Beceri Edinmenin Önündeki Engeller



Bir diğer ayrışma ise çalışmayıp iş arayanların önemli bir kısmının (%42) finansal sebeplerden ötürü yeni dijital beceri edinemediklerini dile getirmesi.

Tablo 10. Yeni dijital beceri edinmenin önündeki engeller (Çalışma durumu kırılımında)*

Engel	Çalışanlar	Çalışmayıp iş aramayanlar	Çalışmayıp iş arayanlar
Ev içi sorumluluktan dolayı vakit ayıramıyorum	20%	60%	32%
İşten dolayı vakit ayıramıyorum	46%	--	--
Finansal sebepler	18%	19%	42%
Motivasyonum yok	6%	7%	11%
Diğer	4%	8%	10%
Yeni dijital becerilere ihtiyaç duymuyorum	5%	6%	5%

*%1 ve üzeri yanıtlar gösterilmiştir.

4. ARAŞTIRMA BULGULARI

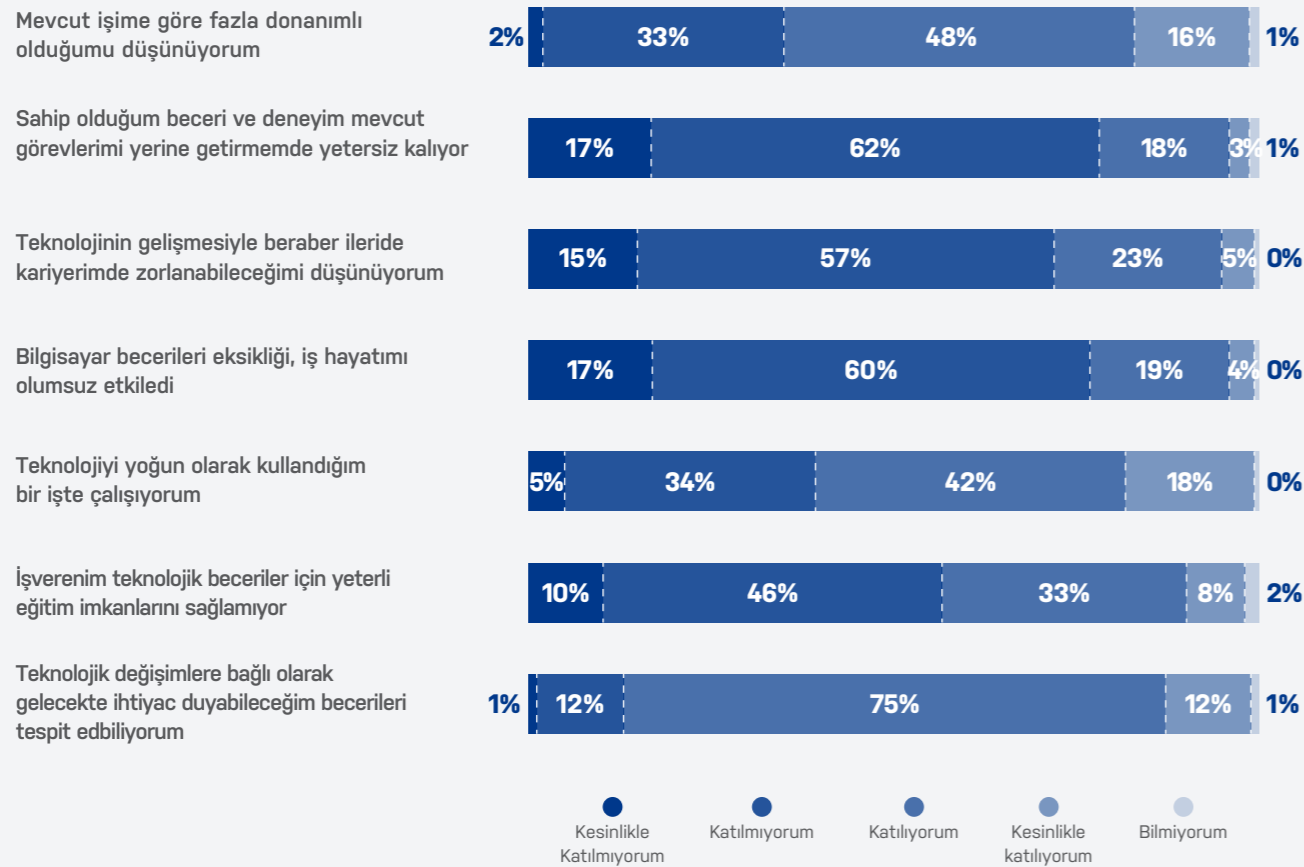
4.1. NİCEL ARAŞTIRMA 4.1.6. YAŞAM BOYU ÖĞRENME

Çalışan katılımcıların mevcut işlerine ve mesleki becerilerine dair yaklaşımları ölçüldüğünde bu grubun genel anlamda özgüvenli bir tutumları olduğu öne çıkıyor.

Çalışan katılımcıların mevcut işlerine ve mesleki becerilerine dair yaklaşımları ölçüldüğünde bu grubun genel anlamda özgüvenli bir tutumları olduğu öne çıkıyor. %64'ü mevcut işlerine göre fazla donanımlı (overqualified) olduğunu belirtirken sahip oldukları becerilerin ve deneyimlerin mevcut görevlerini yerine getirmelerinde yetersiz kaldığı fikrine katılanların oranı %21. Teknolojik becerilerin değerlendirilmesinde ise büyük çoğunluk (%87) teknolojik

değişimlere bağlı olarak gelecekte ihtiyaç duyabilecekleri becerileri tespit edebildiklerini ve %28'lik bir kesim teknolojinin gelişmesinin ileride kariyerlerini olumsuz etkileyebileceklerini düşünüyor. %60 teknolojiyi yoğun kullandıkları bir işte çalıştıklarını, %23 bilgisayar becerileri eksikliğinin iş hayatlarını olumsuz etkilediğini belirtirken %41 işverenlerinin teknolojik beceriler için yeterli eğitim imkanlarını sağlamadığı ifadesine katılıyor.

Grafik 22. Çalışanların Mesleki Becerilere Dair Yaklaşımları



4. ARAŞTIRMA BULGULARI

4.2. NİTEL ARAŞTIRMA 4.2.1. ÇEŞİTLİ ORGANİZASYON KÜLTÜRLERİ

Genel olarak; hızlı, çevik, dinamik olmak ve otonom çalışabilmek, çeşitli organizasyonlardan gelen katılımcıların ortaklaştıkları noktalar oldu.

Start-up'lardan çok uluslu kurumsal firmalara kadar çok farklı organizasyonlardan araştırmamıza katılan katılımcılar arasında, organizasyon kültürü ile ilgili çok çeşitli yanıtlar aldık. Kimi katılımcılar tüm şirket, kimileri ise yalnızca kendi departmanı bağlamında yanıtlar verirken, daha önce çalıştıkları şirketlerle kıyas yapanlar da oldu. Genel olarak; hızlı, çevik, dinamik olmak ve otonom çalışabilmek, çeşitli

organizasyonlardan gelen katılımcıların ortaklaştıkları noktalar oldu. Katılımcıların tamamı, çalışanların (en azından belirli bir derece) otonom çalışabilmelerinin çok önemli olduğunu ifade ettiler. "Otonom çalışabilen" kişileri sorumluluk bilincine sahip, çalışma motivasyonu yüksek ve ne istediğini bilen çalışanlar olarak tarif ettiler.

[Evden çalışma ve otonomi hk.] "Bu tamamen kişilerin inisiyatifine bırakılsa, kişilerin hesap verebilirliklerine güvensesek, zaten insanlar ofise gerektiği zamanlar gelirler, gerektiğinde giderler. Ben hayatım boyunca insanlara güvenmeyi tercih ettim. Bunun aksini de gördüm ama bu demek değildir ki insanlar güvenilmezdir." (45, İş Destek, İstanbul)

"Çalışanların otonom olmasına çok iyi bakıyorum. İnsanlardan çıktı bekliyorsanız, o yaratıcılığı öldürmeden, o insana özgürlük alanı tanıyarak bunu yapabilirsiniz. [...] Kendi kendine sorumluluk alan içten yanmalı insanlar bunu yürütebilir [...] Yapamazsa orada tutunamaz zaten." (39, Data Analizi & Satış, İstanbul)

Araştırmamıza katılan kadın yöneticiler ile çalıştıkları ortamda bir hata olduğunda nasıl tepki verildiğini konuştuk. Katılımcıların yanıtlarına göre; çoğu organizasyonda bir hata sonrası "niyet" sorgulanıyor: "Niyet" olarak ifade edilen bakış açısında, hata sebebinin ihmal ve umursamazlık olup olmadığına bakılıyor. Başka bir deyişle "niyet" ile kastedilen "hatanın niteliği" olarak düşünülebilir. Hata sonucunda

alınacak aksiyonlarda ise öncelik **hatayı yapanın aidiyetine ve sadakatine** veriliyor. Bu anlamda bir sorun görülmemiş ise hata yapan kişiyi geri kazanmak ve gelecek hataların önüne geçmek gibi aksiyonlar alınıyor. Bire bir görüşmelerde katılımcılar, herhangi bir yaptırım veya bir müdahaleden bahsetmediler.

"Niyete ve sonuca bakarım. Her zaman insanlara ikinci şans vermeye özen gösteririm. Bu insan işe değer vermediği için mi mahal veriyor bu hatalara? Bazı insanların bazı işlere daha az kabiliyeti olabiliyor. Böyle bir durum varsa, uygun yere yönlendirmeye çalışırım." (37, İş Geliştirme Yöneticisi, İstanbul)

4. ARAŞTIRMA BULGULARI

4.2. NİTEL ARAŞTIRMA 4.2.1. ÇEŞİTLİ ORGANİZASYON KÜLTÜRLERİ

Özellikle daha kariyerli ve/veya girişimci katılımcılarda "kişisel gelişim" vurgusu daha ağır bastı.

Organizasyon kültürü ile ilgili "hataları" sorduğumuz gibi "mükafatları" da sorduk. Katılımcıların yanıtları bu konuda da fazla çeşitlilik göstermedi. Verilen emeğin karşılığında manevi mükafat olarak "başarı hissi" ve "kişisel gelişim" öne çıktı. Özellikle daha kariyerli ve/veya girişimci katılımcılarda "kişisel gelişim" vurgusu daha ağır bastı. Anket sonuçlarına

baktığımızda da halihazırda çalışmakta olanlar arasında (yeni beceriler öğrenme motivasyonu ile ilgili olarak) "kişisel gelişim" %33 ile en başta gelen motivasyon kaynağı. Diğer taraftan, iş arayanlar için en büyük motivasyon kaynağı ise "iş bulmak" olarak anket sonucuna yansdı.

"Bu iş karakterimin fayda sağlamak yönünü besliyor. [...] Yapı olarak da başarıdan beslenirim."
(39, Data Analizi & Satış, İstanbul)

"Üretmekten, çalışmaktan, insanlarla bir arada olmaktan keyif alıyorum. Nerede olursam olayım 7/24 üretebiliyor ve insanlarla temas edebiliyor durumda olmak beni motive ediyor. En büyük mükafat o iç tatmin. [...] Yaptıklarınızın konuşuluyor olması."
(45, İş Destek, İstanbul)

Katılımcılara, kendilerini organizasyon içinde nasıl bir rolde gördüklerini sorduğumuzda aldığımız yanıtlar çok çeşitli olmakla beraber, kendini lider pozisyonunda gören kadınlar çoğunluğu oluşturdu. Aldığımız yanıtlarda çeşitliliği meydana getiren unsur; birbirinden farklı liderlik tanımları

oldu. "Liderlik" için "yön verici, rehber", "öncü", "icraatçı/iş bitirici", "denge unsuru" gibi (çalıştıkları organizasyonun yapısına göre değişen) farklı tanımlar gelirken, kendini lider pozisyonunda tanımlamayan katılımcılar da yaptıkları işlerin önemini vurguladılar.

4. ARAŞTIRMA BULGULARI

4.2. NİTEL ARAŞTIRMA 4.2.2. ÇALIŞMA BİÇİMLERİ

Kalitatif çalışmada ise katılımcıların tamamına yakını hibrit çalışmakta olduklarını belirttiler.

Anket çalışmasında katılımcıların (1506 kişi) %81'lik büyük çoğunluğunun tamamen ofis ortamında çalıştıkları sonucuna ulaştık. Kalitatif çalışmada ise katılımcıların tamamına yakını hibrit çalışmakta olduklarını belirttiler. Çoğunlukla katılımcıların tercihlerine göre şekillenen hibrit çalışma biçimleri, ev-ağırlıklı veya ofis-ağırlıklı olabiliyor. Kimi katılımcılar ofisin ekip ruhu ve motivasyon için daha iyi olduğunu ifade ederken, kimi katılımcılar da zamanı verimli kullanmak ve daha iyi odaklanmak için evden/uzaktan çalışmayı tercih ettiklerini söylediler. Tüm katılımcıların bir başka ortak noktası ise çalışanların otonom olmasını

istemeleri. Hata yapma özgürlüğü olan, inisiyatif alabilen ve iş verilmesini beklemeyen kişiler katılımcı grubunun kendi ekip arkadaşlarında aradığı, dikkat ettiği özellikler olarak öne çıktı.

Anket sonuçlarına göre çalışanların %38'i, esnek/hibrit çalışma opsiyonu olmadığı takdirde çalışmamayı bir opsiyon olarak düşünüyorlar. Birebir görüşmelerde de bu konudan, özellikle işverenlerin yeni çalışma biçimlerine direnmelerinden olumsuz bahsedildi.

"Evden çalışma, esnek çalışma gibi uygulamaların devamı mutlaka gelmeli. Yüzde yüz ofisten çalışmak gibi bir uygulama gelirse ben kariyerimde başka bir yere yönelmeyi düşünürüm. Hibrit çalışma olması gerektiğini düşünüyorum. İnsanların birlikte çalışmaları için birbirlerini tanıyor olmaları gerekiyor bence. Full remote ya da 5 gün işe gitmek arasında bir seçim yapmak gerekse full remote derdim. Teknoloji işimizi kolaylaştırıyor çünkü."
(37, İş Geliştirme, İstanbul)

"Özellikle Türkiye için söylüyorum; yani işverenlerin ayda 1 kere verdiği şeyi ayda 2 ye çıkartmak bile çok zordu pandemiden önce. Bir süre ikna etmeye çalışıyorduk. Çünkü şey vardı; ya çalışmazlarsa, evde ne yaptıklarını biliyor muyuz ki [...] İstanbul-Ankara arası insanlar seyahat ederdi, çünkü toplantı yüz yüze yapılacak. Çünkü şeye inanıyorduk, yüz yüze iletişimin verimi hiçbir yerde yok diye inanıyorduk. Ama online da yapılabildiğini gördük"
(40, İK & IT Operasyon, İstanbul)



4. ARAŞTIRMA BULGULARI

4.2. NİTEL ARAŞTIRMA 4.2.3. TEKNOLOJİ VE İŞ BİRLİĞİ

Özellikle daha kariyerli ve/veya girişimci katılımcılarda "kişisel gelişim" vurgusu daha ağır bastı.

Bireysel ve kurumsal iş birliklerinde, hatta günlük hayatta yapılan çeşitli iş birlikleri ve güven ilişkileri ile ilgili, çoğu katılımcı "ortak hedef" vurgusu yaptı. Yine çoğu katılımcı hem iş birliği hem teknoloji konularında "iletişim" vurgusu

yaptı. Ancak, özellikle iş birliği konusu ile bağlantılı olarak "sınırların belirlenmesi", "hiyerarşik yapılar", "iş birliği fırsatlarının takip edilmesi" gibi konulara ya çok daha az değinildi ya da hiç değinilmedi.

"Benim hedefim bu kalemi üretmek ama diğer departmanın önceliği ve hedefi bu kalemi üretmek değil de bambaşka bir şey ise o zaman tıkanıyoruz. Dolayısıyla ortak bir amacınız olduğu ve ortak bir hedefe gittiğiniz noktada siz sağlıklı bir iş birliği kurabilirsiniz [...] Mesela verdiğiniz örnekte; ben çocuğuma bakılsın istiyorum, çocuk bakıcısı da aslında o çocuğa bakılsın istiyorsa çok sağlıklı bir ilişkimiz olabilir. [...] Çocuk bakıcısı da ya ben parama bakayım, işte göz ucuyla da çocuğa bakayım o sırada da telefonda oyun oynayayım gibi bir mantıksa, o zaman o bir iş birliği değil"
(40, İK & IT Operasyonu, İstanbul)

"İlk aklıma gelen şeyi bahsedeyim. *****'da yine işe alım ile ilgili bir iş birliğimiz olmuştu bir arkadaşımızla. Bu hani kendi şirketini kuran, bireysel çalışan, sonra da yanına birini işe almış, işe alım danışmanlığı yapan biri. Bu deneyimin iki olumsuz tarafı vardı benim için. Birincisi düzensiz ve odaksız gitmesi. Düzensiz ve odaksız gitmek çok çok net bir no-go. Düzensiz, odaksız gitmek dışında süreci yavaşlattığını, aslında bizi de doğru dinlemeyip doğru anlamadığını hissettik. Diğer örnek de şey olabilir; biz biraz daha insana dokunan bir iş yapıyoruz. Dolayısıyla insana dokunan işlerde, insanlara nasıl yaklaştığınız çok önemli. Bazen işe alım danışmanlığı yapan şirketler şey yapabiliyor: Süreç çok hızlı ilerlesin ve biz pozisyonu kapatalım, para kazanalım. Bunu da yaşadığım oldu ve bu da bir kırmızı çizgi. Süreci çabuk kapatmak diye bir şey söz konusu bile değil. Size para kazandırmak için çalışmıyoruz. İş birliğinin mantığında para odağı olmaması lazım"
(42, İnsan Kaynakları, İstanbul)

"Yapay zekânın çoğu insanın görevini alacağına neredeyse eminim ama yöneticilik pozisyonu için şüphelerim var. Bizim zamanlama olarak en azından bunu göremeyeceğimizi düşünüyorum. Yönlendirme, yöneticilik gibi kısımlarda kesinlikle duyguların devreye girmesi gerektiğini düşünüyorum. Yapay zekânın da o noktada insana gereksinim duyacağını ve iş birliği içerisinde gideceğini düşünüyorum. [...] Yönetici pozisyonları etkilenmez demiyorum da, etkilenmemeli diyorum."
(37, İş Geliştirme, İstanbul)

Katılımcılara "teknolojinin kendisi ile iş birliğini" sorduğumuzda daha önce bu şekilde bakmadıklarını, teknolojiyi daha ziyade bir araç olarak gördüklerini ifade ettiler. Yine tüm katılımcılar, teknoloji-insan iş birliğini yapay zekâyâ atfettiler. Böyle bir iş birliğinin yöneticiler için geçerli

olacağını ama üretim, lojistik, hizmet, finans alanlarında mavi yaka işlerin otomatikleşeceğini söylediler. Teknoloji ile iş birliğinde de insan ilişkisine benzer bir ilişki aranması, katılımcıların "ne kadar otomasyon olursa olsun bir insan dokunuşuna ihtiyaç olacak" görüşü ile de uyumlu.

"Her işi etkileyecek. Orası net. Operasyonel işleri, bankaları çok etkiliyor ve etkileyecek zaten. Finansı etkileyecek, üretimi etkileyecek. Endüstri tarafında otomasyon, robotik teknolojiler çok yoğun etkilenecek. Ama yeni işler de çıkacak, daha farklı teknik aktiviteler olacak bir sürü. Yönetimi daha hızlı ve çevik yapacak ama yönetimi çok etkilemez. Organizasyonlar yalınlaşıyor, middle-management azalıyor. Hiyerarşiye ihtiyaç duymayıp insanlar yerine teknolojik araçlar üzerinden kontrol süreçlerini yöneteceğiz. Bu da otonomluğu sağladı. Otonomlukla beraber middle-management azaldı."
(42, İnsan Kaynakları, İstanbul)

"İleride karar verici noktasında da bazı teknolojilerin kullanılacağını düşünmekle birlikte, yine son karar vericinin insan olacağını düşünüyorum. ChatGPT mesela, bir çok şeyi kolaylaştırdığı gibi yok ettiği bir hizmet alanı da var gibi. Belki çevirmenlik. Ben de çevirilerimde kullanıyorum ama üzerinden geçiyorum. Benim yerimi almıyor çünkü bu metni nerede ne için kullanacağım benim insiyatifimde. Şöyle bir şey okudum: ChatGPT hizmet alanını almak yerine doğru soruları soranın hayatta kalacağı bir döngüye işaret ediyor, ben de buna katılıyorum. 'Google'ı en iyi kullananlar Google'a en iyi soruyu soranlardır' diye bir söz var. Teknolojiyi en iyi kullananlar hayatta kalanlar olacak mutlaka."
(28, Dijital Dönüşüm Danışmanı, İstanbul)

Katılımcılardan yalnızca ikisi, şirketlerin yalınlaşmasına ve "yatay hiyerarşi" (flat management) anlayışına geçmesine dikkat çekti. Buna göre; orta-yönetim kadrolarının boşaltılması ve belirli becerilere sahip insanlardan ihtiyaç oldukça, iş birlikleri çerçevesinde "outsourcing" yöntemiyle

faydalanılması geleceğin "kurumsal yaşamı" olabilir. Ancak "iş birliği" konusunda hala çok fazla "ilişkisellik" ve "duygusallık" aranması, bu çalışma kültürünün Türkiye'de yaygınlaşması önünde engel olabilir.

"İnsanlarla iş birliğinde duygusallık, cinsiyet farkı olmaması gerekiyor. Bir işi başarma arzusu ön planda olmalı"
(46, İş Teknolojileri, İstanbul)

4. ARAŞTIRMA BULGULARI

4.2. NİTEL ARAŞTIRMA 4.2.4. İŞ YAŞAMINDA KADIN

Katılımcıların çoğu, daha önce kadın olmaları sebebiyle küçümsediklerini hissetmediklerini ifade etti. Araştırmamıza katılan yönetici kadınlar, cinsiyetten bağımsız olarak liyakat ortaya konulduğu, marifet gösterildiği zaman ayrımcılığa fazla alan kalmadığından bahsettiler.

"Sanki kadınsanız iyi yazılım yapamazsınız gibi bir algı oluyor. Ama daha sonra, insanlar bir beş dakika konuşmanıza izin verdiklerinde o algı değişiyor. Zamanla görülmesini daha doğru buluyorum. Tartışmaya girip insanların önyargılarını yıkmaya çalışmayı gereksiz bir çaba olarak görüyorum."
(28, Dijital Dönüşüm Danışmanı, İstanbul)

"Alanımla ilgili sohbet etmeye başladığımda bu önyargının kırıldığını düşünüyorum. Kadın olmanın dışında örtülü olmak konusunda da problem yaşadığım oldu. Atılan CV'lerde fotoğrafa göre değerlendirilebiliyorsunuz. Çok kırıcı, çok üzücü."
(26, E-ticaret, İstanbul)



Katılımcı profili dolayısı ile yazılım alanında kadınların durumundan örnek verildi. Yazılım alanında kadınların hala çok az olmasına vurgu yapıldı: Bu alanda da kadınların rahatça kendilerini gösterebilecekleri ama içinde buldukları kültür gereği yazılıma ilgi göstermedikleri farklı katılımcılar tarafından sık sık tekrarlandı.

"Büyütülürken bize kodlanan şeyler, 'aman da benim kızım bilgisayar mühendisi olacak, kod yazacak' gibi değil. O yüzden birçok hemcinsimin gençliğinde belki polis olacağım bile var ama kod yazacağım hiç duymadım. Bence değişmesi gereken bu."
(45, İş Destek, İstanbul)

İş hayatında kadın olarak karşılaştıkları başlıca zorluklar; iş ortamında sosyalleşmede kadınların dışlanması ve kadınların aile tarafında yaşadıkları zorluklar oldu. Aile tarafında yaşanan zorluklarda ailenin kadından beklentilerinin yanı sıra kadınların aile tarafında sorun

yaşamayacaklarını işverene kanıtlamak zorunda kalmasından da sıkça bahsedildi. Ankette iş yaşamına katılma önünde en büyük engel olarak görünen "çocuk bakımı" (%30), bire bir görüşmelerde de yaygın bir sorun ve tartışma konusu olarak öne çıktı.

"Evde sürekli ev işi, kadın olarak bir çok sorumluluğumuz var. Anneyim, geceleri kalkıp çocuğumu emziriyorum. Yorucu, yoğun bir hayatım var. Ofis biraz da kaçış gibi geliyor. Odaklı çalışabildiği, sosyalleşebildiğim bir ortam benim için. Dayatma ya da zorla değil, tercihimle gidebildiğim bir yer."
(39, Data Analizi & Satış, İstanbul)

"Küçümseyen olmadı ama daha çok aile tarafında zorlukla karşılaştım. Eski eşim iş başlatma, iş kurma sürecinde yeterince destek olmamıştı."
(36, Girişimci, İstanbul)

"Annelik izni çok kısa, işverenin beklentisi çok yüksek. Kadının üzerinde ailevi sorumluluklar olunca dengeyi kurmakta zorlanabiliyor. Erkeklerle rekabet edemeyebiliyor. İşe alımda kadınlara çocuğun var mı diye soruluyor ama erkeklere sorulmuyor. Oysa erkek de en az o kadar sorumlu çocuktan."
(40, İK & IT Operasyonu, İstanbul)

Genç kadın ve genç erkek çalışanlar arasında yetkinlik açısından fark olmadığı görüşü ağır bastı. Yine de çoğu katılımcı cinsiyete göre bazı farklar gözlemediklerinden bahsettiler: Özellikle genç kadınların "duygusal dezavantajı" ve genç erkeklerin "iletişim dezavantajı" öne çıktı. Buna göre, birbirini tamamlayan nitelikte bir cinsiyet ikiliği kurulduğunu gözlemedik. Az sayıda katılımcı ise genç çalışanlara daha farklı açılardan baktıklarını, cinsiyeti öncelikli bir faktör

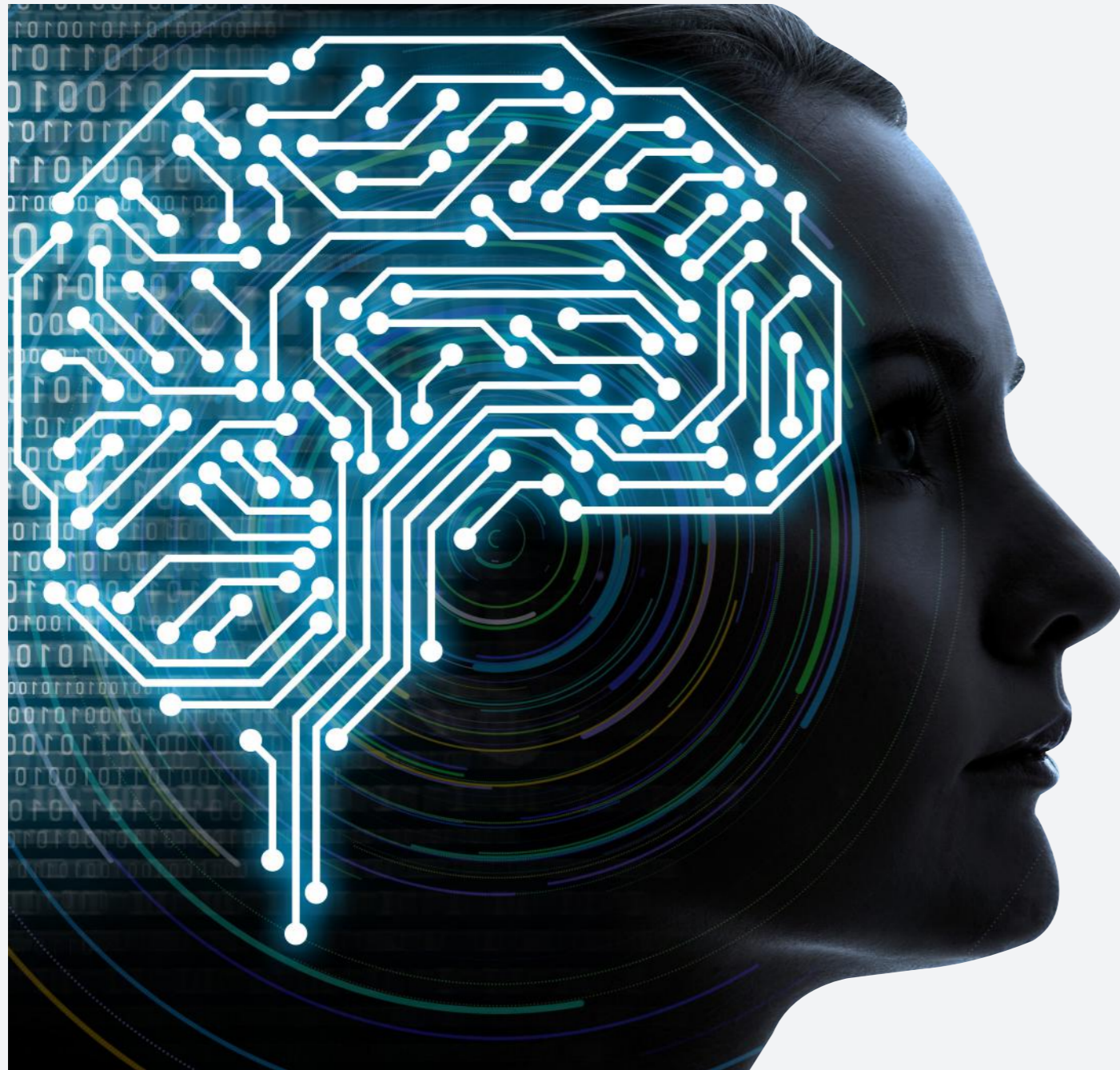
olarak düşünmediklerini ifade ettiler. Pozitif ayrımcılığa karşı olduğunu ifade eden katılımcılar da oldu.

Genç kadınlara tavsiyelerde "daha çok özgüven" ve daha girişken olmak öne çıkarken, yönetici kadınlara eleştirilerde ise kadınların birbirini yeterince desteklemedikleri ve "erkeklerle benzemek durumunda kalmaları" öne çıktı.

"Kadın olarak bazı özgüven noktalarımız kırılmış. Karşımızdan öyle bir tepki gelmese de sanki eksiklerimizi tamamlamaya çalışıyor gibiyiz. Halbuki eksik olan bir şey yok. [...] Duygusalız ve anaç bir yapımız olduğu için bu bazen zarar verebiliyor. Duyguları işe katmadan işten zevk alamayız ama çok fazla duyguları ortaya koyduğumuzda 'kadınlar duygusal bakıyor, büyük resmi kaçırıyor' gibi eleştirilere maruz kalabiliyoruz. Buna fırsat vermememiz lazım."
(26, E-Ticaret, İstanbul)

5. SONUÇ

Sonuç bölümünde; ilk iki kısımda genel iş yaşamına ve çalışma kültürüne yönelik yorumlara, son iki kısımda ise kadının iş yaşamı ve iş kültürü deneyimlerine dair yorumlara yer verildi.



5. SONUÇ

5.1. LIYAKAT MİTİ

Özellikle insan ilişkileri, sosyal beceriler ve sözde cinsiyet özelliklerine atfedilen beceri ve başarılar, liyakati yapılan işten uzaklaştırarak muallak bir düzleme çekiyor.

Bire bir görüşmeler boyunca "liyakat miti" diyebileceğimiz bir liyakat anlayışına dair konuşmalar gerçekleşti ancak katılımcının kendi organizasyonu içinde liyakatin nasıl tanımlandığına dair sorular sorulmadı. Bunun yerine katılımcılara kendi rolleri soruldu ve bu soruya verilen yanıtlara baktığımızda "liyakat" tanımının muallak kaldığını görüyoruz. Özellikle insan ilişkileri, sosyal beceriler ve sözde cinsiyet özelliklerine atfedilen beceri ve başarılar, liyakati

yapılan işten uzaklaştırarak muallak bir düzleme çekiyor. Ancak, başka katılımcılar (ve kimi zaman aynı katılımcı) muallak bir liyakat anlayışı ortaya koymanın ötesinde; yapılan işin gereklilikleri, gereken bilgi ve eğitim düzeyi, pozitif ayrımcılık uygulamama gibi liyakat prensibi ile örtüşen yanıtlar verdiler.

"İş başvurularında kadın-erkek değerlendirmesinde hiç bulunmadık. Bu departmana kadın, öbürüne erkek alalım gibi bir ayırmada hiç bulunmadık."
(26, E-Ticaret, İstanbul)

Bire bir görüşmelerde muallak kalması yanında anket sonuçlarında da "liyakat" ile tam örtüşmeyen, belirsizlik yaratan sonuçlar görüyoruz. Örneğin; ankete katılanların %64'ü kendilerini, mevcut işlerine göre daha yetkin

görüyorlar. Anketin "tamamlayıcı beceriler" bölümünde de çok büyük çoğunluğun kendini yeterli gördüğünü anlıyoruz.

"Sadece teknolojik beceriler yeterli olmuyor. Özellikle girişimcilik alanında EQ dediğimiz, iletişim becerileri çok önemli. Hem tekniğe sahip olmak hem de karşı tarafa doğru kelimeleri doğru üslupla anlatmak önemli oluyor. Bu noktada kadınlar daha fazla bile öne çıkıyor olabilir teknoloji alanında."
(28, Dijital Dönüşüm Danışmanı, İstanbul)

Kadın yöneticiler ile yaptığımız bire bir görüşmelere ve anket sonucuna bakarak şu yorumu yapabiliriz: Liyakatin ve başarının en önemli kriteri "kişisel gelişim" ve bu kriter

cinsiyet, yaş, medeni hal gibi demografiklerin ötesinde eğitim kalitesi, yetişme biçimi, motivasyon gibi daha kişisel kriterlere bağlı.

5. SONUÇ

5.2. İŞ BİRLİĞİ STANDARDI

İş birliği ile ilgili sorularımızı yanıtlayan katılımcıların, ilk başta "iş birliği" kavramı ile ilgili kafa karışıklığı yaşadıklarını gördük.

İş birliği ile ilgili sorularımızı yanıtlayan katılımcıların, ilk başta "iş birliği" kavramı ile ilgili kafa karışıklığı yaşadıklarını gördük. İş birliği ile kastedilenin **ticari ilişki veya satış ile sınırlı olmadığını** katılımcılara açıkladıktan sonra daha rahat yanıtladılar. Katılımcılar, kendi deneyimlerinden yola çıkarak "ortak amaç" konusuna dikkat çekse de, genel bir "iş birliği

standardı" gözlemedik. İş birliklerinin spontane biçimde gelişen, koşullar oluştuğu takdirde yapılabilen veya karşılıklı iletişimin denk olduğu durumlarda yürütülebilecek bir çalışma biçimi olarak tarif edilmesi de "iş birliği standardı" konusunda eksiklikleri gösteriyor.

"Teknoloji sürekli cebimizde olsa da, akşam ya da tatilde bakmak istemezsem bakmıyorum. Teknoloji işi işte bırakma aracı, teknolojiyi sınırlarımızı çizmek için de kullanabiliriz. İş mailini kişisel telefona kurmayabiliriz mesela"

(37, İş Geliştirme, İstanbul)

Ortak amaç" konseptinin yanında, sağlıklı iş birliğinin nasıl olması gerektiğine ilişkin net cevaplar alamadık. İş bölümünün nasıl yapılacağı, söz konusu iş bölümünün üçüncü taraflar tarafından nasıl denetleneceği ve gerektiği durumlarda bağımsız birimlerin iletişimin sürdürülmesinde

nasil sorumluluklar alacağına ilişkin bir yorum gelmedi. Buna göre, özellikle girişimci ekosistemine yönelik, "iş birliği standardı" oluşturulması ve bunun yaygın hale getirilerek iş birliklerinin daha nesnel ve sonuç odaklı olmaları sağlanabilir.



5. SONUÇ

5.3. FEMİNİZM VE ÖZCÜLÜK

Geleneksel, muhafazakar veya radikal İslami görüşlerde kadınlarda, kadın-erkek eşitliği bağlamında, özcülük (essentialism) ve buna çok benzeyen yaratılışçılık (creationism) argümanlarını gözlemedik.

Kadın hakları konusunda, daha önceki araştırmalarımızdan elde ettiğimiz sonuçlarla yukarıdaki bulguları desteklemek isteriz. Yakın zamanda yaptığımız "Türkiye'de Kadın ve LGBT Hakları Algısı" başlıklı çalışmada muhafazakar spektrumdan vatandaşlarla konuyu tartıştık. Geleneksel, muhafazakar veya radikal İslami görüşlerde kadınlarda, kadın-erkek eşitliği bağlamında, **özcülük** (essentialism) ve buna çok benzeyen **yaratılışçılık** (creationism) argümanlarını gözlemedik. Bu çalışmada çok farklı bir örneklem ile çalışmış olmamıza rağmen, bahsettiğimiz muhafazakar spektrumdan vatandaşlarla ortak bir bulgu çıkması bize şunu gösterir: **Özcülük düşüncesi toplumun her kesiminde yaygın olarak içselleştirilmiş, hegemonik bir düşünce.** Hatta feminist

düşüncenin de öncelikli amaçlarından biri, cinsiyetçiliği besleyen bu hegemonyaya karşı çıkmak. Dikkat etmek gerekir ki; katılımcılarımızı yaşam tarzına veya cevaplarına göre kategorize etmek veya birbirleri ile kıyaslamak bizi esastan uzaklaştırabilir. Bu araştırma bağlamında iş hayatına dair özcülükten uzak, feminist düşünceye yakın görüşler bildirmiş herhangi bir katılımcının, başka bir bağlamda cinsiyetçi veya özcü davranıp davranmayacağını kesin olarak bilemeyiz. Aynı kişi, farklı zamanlarda farklı davranışları gösterebilir. Buradan yola çıkarak; esas olanın kişilerle değil özcülük düşüncesi ile mücadele etmek olduğunu hatırlatırız.

Özcü bakış açısına örnek teşkil eden bazı alıntılar:

"Kadınlar daha dışa dönük, erkekler daha içe dönük, iletişime kapalı oluyorlar. Bu yüzden kadın daha kolay adapte olur. En büyük fark budur. Ama kadınlar da özgüvensiz olabiliyorlar. Erkeklerin hobileri ilgi alanları daha fazla, kadınlar tüm enerjini dışarıya harcaınca kendileri ile ilgilenemiyorlar."
(43, İnsan Kaynakları, Ankara)

"Kadının yapısı gereği daha çok multitasking'e yatkınız biz. Aynı anda daha fazla şey yapabilme, daha gelişime açığız."
(43, İnsan Kaynakları, Ankara)

"Benim çocuğum yok ama çocuk sahibi olan birçok arkadaşımın kız çocuğu ile erkek çocuğunun davranışlarının da çok farklı olduğunu duyuyorum. Dolayısıyla bence birazcık yapısal ve kalıtsal bir şey. Kalıtsaldan kastım, cinsiyet özelliği gibi sanırım."
(36, Girişimci, İstanbul)

"Kadınlar ufak şeyleri dert edebiliyorlar. Ufak konuları biraz büyütüyorlar. Çok ağdalı konuşma eğilimine geçebiliyorlar. Orda birazcık hani... Herhalde östrojenin getirdiği kısımla çok detayını irdeliyorlar. Aslında bu da onları biraz yoruyor. Evet detay konuşulması, düşünülmesi gereken yerler yok mu? Elbette var. Belki işin inceliklerinde, müşteri yönetirken. Kadınların katma değeri farklı [...] Mesela diyelim ki teknik olan bir konumuz var. Bu teknik problemi, hatta geçen gün bir örneğimiz vardı, modelleme ile ilgili bir konu. Şimdi kadın çalışan şey diyor, onun orası düşünülmemiş, burası eksik kalmış, burası bilmem ne diye ince ince irdeliyor. Ama erkek hallederiz ya gel önümüze bakalım diyebiliriz. Lessons learned'leri daha çok sorguluyor kadınlar. Kötü bir şey değil, sorgulansın. Ne yanlış, neleri daha doğru yapabiliriz kalıcı hale getirmek için kadınların yapısı daha müsait"
(46, İş Teknolojileri, İstanbul)

5. SONUÇ

5.3. FEMİNİZM VE ÖZCÜLÜK

Özcülük bakış açısının tersine, feminist bakış açısı ile verilen yanıtlara örnek teşkil eden alıntılar:

"Olduğu yerler var. Şöyle; herkese göre değişmekle birlikte, genel olarak yani %80 bir problem yaşadığımı söyleyemem. Ama %20'sinde, erkek muhabbeti yapmak istiyorlar. Futbolundan, afedersiniz kadınından kızından... Böyle bir iş yemeği düşünün. Bunu yapmak isteyen profiller olduğunda orada tabii ki mesafe açılıyor. Ya benim biraz daha erkekleşmem gerekiyor, tamam abicim açık olalım o zaman tadında. Ya da tam tersi, mesafe korunuyor ve başka birini, bir erkeği devreye sokmak gerekebiliyor. Ya da işin mesela hukuki boyutuyla ilgili nasıl olsa kadın, ikna ederiz gibi yaklaşımlar oldu. Ama açıkçası; ticaret o değil. Ticaretin cinsiyeti yok."

(46, İş Teknolojileri, İstanbul)

"Kız çocuklarına bebek verirken, erkek çocuklarına arabalar-makineler vs. veriliyor. Yetiştirilme tarzı bu kadar farklıyken, kadınlar için de bir fark yaratıyor bu durum. Aslında en baştan iki tarafı da analitik yetiştirmek söz konusu olursa, kadınların önündeki engellerin de açılacağını düşünüyorum-özellikle teknoloji alanında."

(28, Dijital Dönüşüm Danışmanı, İstanbul)

"Bazı ortamlarda kadın-erkek konusunda iletişimin yanlış kurulduğuna çok şahit oldum. Yani mesela; mühendislik ekiplerinin çalıştığı ortamlarda çok buldum. O ortamlarda bazen gerçekten kadını metalaştıran bakış açıları ile ilgili espriler, kadınlarla ilgili farklı konuşmalara şahit olduğum oldu. Buralarda da ben gerekli uyarıları yaptım. Çok net olarak ağzımı açarım ve sesimi yükseltmem gerektiğinde yükseltirim. Bunu ben her konuda yaparım çünkü birtakım önyargılar olabiliyor. Ben o önyargıları yıkmaya çalışırım."

(42, İnsan Kaynakları, İstanbul)

5. SONUÇ

5.3. FEMİNİZM VE ÖZCÜLÜK

Feminizmin bir felsefeden ziyade, araçsallaştırılarak kullanılması bir tür "feminizm miti" yaratıyor. Bunu en sık insan kaynakları alanından katılımcılarda gördük ama genele bakıldığında da bu alanla sınırlandırmak doğru olmaz.

"İK, doğası gereği çoğunlukla kadınların çalıştığı bir departman."

(43, İnsan Kaynakları, Ankara)

İnsan kaynakları örneğinden devam edersek; feminizmin araçsallaşması ve çeşitli "mitlerle" bezenmesi çoğunlukla kadınların çalıştığı bir ortamda grup konsolidasyonu, çalışma motivasyonu gibi amaçlara katkı sağlayacağından rasyonel bir davranış olarak görülebilir. Fakat bu yaklaşımla ancak "dışarıya kapalı" ve subjektif bir değer oluşturulur. Diğer taraftan; özellikle liyakat ile ilgili olarak; özcülük söylemleri ile beraber ele aldığımızda "kadının doğuştan gelen becerileri" ile "öğrenilmiş cinsiyet rolleri" arasında bir ikilik oluştuğunu

görüyoruz. Kariyerinde daha ileride bulunan, daha başarılı katılımcılardan çoğunlukla duyduğumuz taraf ise "öğrenilmiş cinsiyet rolleri" ve bunlarla mücadele pratikleri. Buna göre; kadınların iş yaşamında cinsiyetçilik ve ayrımcılıkla mücadele ederken sözde "doğuştan" gelen birtakım durumları "kabullenmek" (içselleştirmek) veya feminen kabul edilen davranışları terk etmek yerine, cinsiyet-nötr çalışma alanları talep etmelerini öneriyoruz.

"Geçen sene bununla ilgili bir eğitime katıldım. Kadın lider olmak ve kadın lider olmanın zorlukları ile ilgili şirketin bir eğitimi vardı. Focus group ve çalışma grupları vardı.Orda da gerçekten anlamlandıramadım. Benim kafam bu cinsiyetçi yaklaşımı anlamayı galiba reddediyor. Karşımdakini cinsiyetten bağımsız görüyorum. Kadın olmanın ve erkek olmanın birtakım avantajları ve dezavantajları olduğunu düşünmüyorum. Mühendis dünyası erkek egemendir ve kadın olarak orda var olmak gerçekten zordur. Ama tam tersi bir ortamda işte hemşireler daha çok kadın, hemşireler dünyasında da erkek olmak zordur. O yüzden azınlık-çoğunluk olarak bakıyorum."

(40, İK & IT Operasyonu, İstanbul)



5. SONUÇ

5.4. ÇİFT DÜĞÜM: AİLE - KARIYER

Araştırmamıza katılan kadın yöneticiler, kadın oldukları için karşılaştıkları en zor durumun iş ve aile arasında kalma durumu olduğunu ifade ettiler.

"Çift düğüm" bizim önerdiğimiz bir kavram. Bu kavrama göre; otoriteden gelen çelişkili mesajlar/talimatlar sonucu kişi, ne yapacağını bilemediği bir durumda aşırı stres altında kalıyor. Herhangi bir otorite figüründen gelen mesajın/talimatın, daha öncekiler ile çelişmesi veya kişinin kendi talepleriyle çelişmesi sonucu kişi, çift düğüm arasında kalmış oluyor. Bu yoğun belirsizlik hali, kişide psikolojik problemler halinde kendini gösterebilir.

Araştırmamıza katılan kadın yöneticiler, kadın oldukları için karşılaştıkları en zor durumun iş ve aile arasında kalma durumu olduğunu ifade ettiler. Bu durumun basit ayrımcılıktan daha büyük problem olduğunu, hatta daha büyük ayrımcılığa sebep verdiği işaret ettiler. İş yaşamına yeni başlayan, daha genç kadın çalışanlar için bu durum aynı olmayabilir. Yine de gelecekte karşılaşmaları kuvvetle muhtemel bir problem olarak düşünülebilir.

Katılımcılarımızdan birinin yaşadığı olumsuz tecrübe üzerine erkeklerin yarattığı problemlerden bir örnek:

"Parayı nasıl kullanacağımı, masrafları falan gösteriyorum. O sırada yatırımcı şey dedi bana: Senin kocan zaten iyi kazanıyordur, kendine maaş yazmasan olmaz mı gibi bir şey."
(36, Girişimci, İstanbul)

Örneğin; bir iş görüşmesinde kadın adayın ailevi sorumluluklarının işe yansımacağını ispatlamasını beklemek, hatta bunu sormak adil değil. Adil olmadığı gibi, geleceğe yönelik bir kanıt sunmanın imkansızlığından ötürü burada bahsedilen "iş-aile dengesine dair söz alıp-verme" davranışı bir tahakküm pratiği (veya bir güç gösterisi) olmaktan öteye gitmez. Burada sorun yaşayan taraf kadınlar olmakla beraber, sorunun asıl kaynağının mobbing, işveren/yatırımcı niteliksizliği veya yersiz güç gösterisi gibi sebeplerle erkeklere bağlandığını unutmamak gerekir. Bu konuda yapılacak ileri çalışmalar, kadınlardan ziyade erkekleri odak noktasına almalıdır.

BİBLİYOGRAFI

Akarçay, P. (2019). "İsveç'te cinsiyet eşitliği politikaları". International Journal of Social Inquiry, 12(1), 1-27.

Alhloul, A., & Kiss, E. (2022). Industry 4.0 as a Challenge for the Skills and Competencies of the Labor Force: A Bibliometric Review and a Survey. Sci, 4(3), 34. <https://doi.org/10.3390/sci4030034>

Bello, A., Blowers, T., Schneegans, S., & Tiffany, S. (2021). To be smart, the digital revolution will need to be inclusive. (UNESCO Science Report: The Race against Time for Smarter Development). UNESCO.

Besamusca, J., Tijdens, K., Keune, M., & Steinmetz, S. (2015). Working Women Worldwide. Age Effects in Female Labor Force Participation in 117 Countries. World Development, 74, 123-141. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2015.04.015>

Damaske, S., & Frech, A. (2016). Women's Work Pathways Across the Life Course. Demography, 53(2), 365-391. <https://doi.org/10.1007/s13524-016-0464-z>

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. & European Commission. Joint Research Centre. (2021). European jobs monitor 2021: Gender gaps and the employment structure. Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2806/16416>

Eyüboğlu, A., Özar, Ş., & Tanrıöver, H. T. (2000). Kentlerde kadınların iş yaşamına katılım sorunlarının sosyo-ekonomik ve kültürel boyutları. T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü. <https://books.google.com.tr/books?id=y8JtAAAACAAJ>

Global Gender Gap Report. (2020). World Economic Forum. <https://www.weforum.org/reports/gender-gap-2020-report-100-years-pay-equality/>

Grundke, R., Marcolin, L., Nguyen, T. L. B., & Squicciarini, M. (2018). Which skills for the digital era?: Returns to skills analysis (OECD Science, Technology and Industry Working Papers No. 2018/09; OECD Science, Technology and Industry Working Papers, Vol. 2018/09). OECD. <https://doi.org/10.1787/9a9479b5-en>

ILO. (2022). The gender gap in employment: What's holding women back? <https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Employment/barriers-women#persistent-barrierst>

International Finance Corporation. (2013). Investing in Women's Employment: Good for Business, Good for Development. World Bank.

International Labour Office. (2021). Shaping skills and lifelong learning for the future of work. ILO.

Klasen, S. (2019). What Explains Uneven Female Labor Force Participation Levels and Trends in Developing Countries? The World Bank Research Observer, 34(2), 161-197. <https://doi.org/10.1093/wbro/lkz005>

Mandel, H., & Semyonov, M. (2006). A Welfare State Paradox: State Interventions and Women's Employment Opportunities in 22 Countries. American Journal of Sociology, 111(6), 1910-1949. <https://doi.org/10.1086/499912>

Mercer 2021 Dijital Yetenek Raporu. (2021). Mercer. Kariyer.net. (2022). Çalışan Kadın ve Anne Raporu

OECD. (2022). Basic statistical concepts: Employment, unemployment and activity in Labour Force Surveys - OECD. <https://www.oecd.org/els/emp/basicstatisticalconceptsemploymentunemploymentandactivityinlabourforcesurveys.htm>

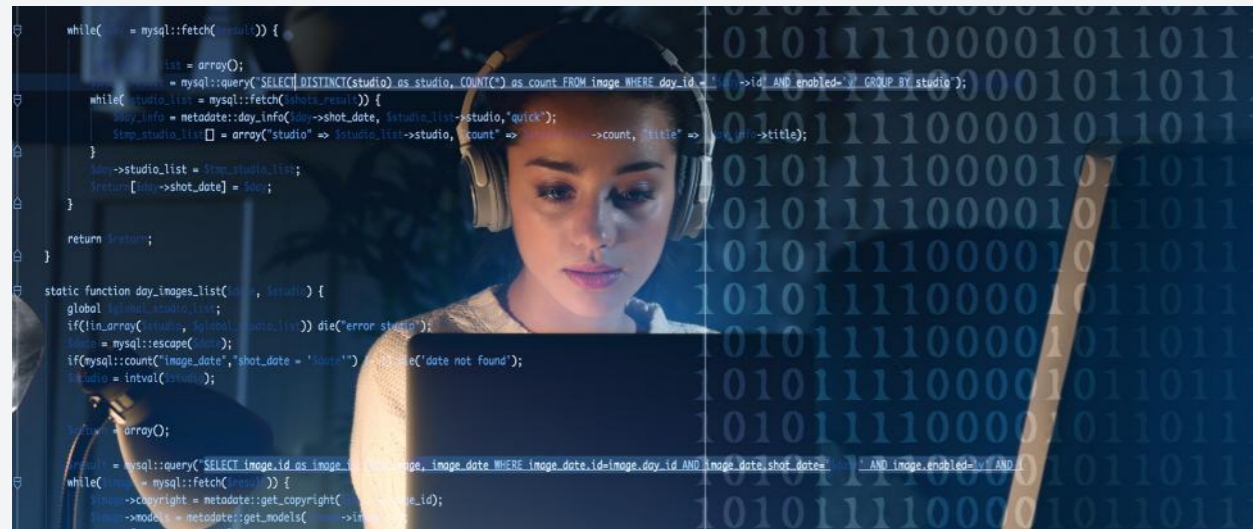
On Birinci Kalkınma Planı. (2019). T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı.

Öz, E. (2022). The Impact of Gender Differences on Lifelong Learning Tendencies in Turkey: A Meta-Analysis. SAGE Open, 12(2), 215824402210995. <https://doi.org/10.1177/21582440221099528>

Pozarny, P. (2016). Gender roles and opportunities for women in urban environments (GSDRC Helpdesk Research Report 1337). Birmingham, UK: GSDRC, University of Birmingham.

Qing, S. (2020). Gender role attitudes and male-female income differences in China. The Journal of Chinese Sociology, 7(1), 12. <https://doi.org/10.1186/s40711-020-00123-w>

Reischauer, G. (2018). Industry 4.0 as policy-driven



BİBLİYOGRAFI

discourse to institutionalize innovation systems in manufacturing. Technological Forecasting and Social Change, 132, 26–33.

<https://doi.org/10.1016/j.techfore.2018.02.012>

Singh, M. (2015). Global Perspectives on Recognising Non-formal and Informal Learning (Vol. 21). Springer International Publishing.

<https://doi.org/10.1007/978-3-319-15278-3>

Skills for a Digital World: 2016 Ministerial Meeting on the Digital Economy Background Report (OECD Digital Economy Papers No. 250; OECD Digital Economy Papers, Vol. 250).

(2016). OECD. <https://doi.org/10.1787/5jlwz83z3wnw-en>

Stockemer, D., & Byrne, M. (2012). Women's Representation around the World: The Importance of Women's Participation in the Workforce. Parliamentary Affairs, 65(4), 802–821.

<https://doi.org/10.1093/pa/gsr063>

The Future of Jobs Report 2020. (2020). World Economic Forum.

<https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020/in-full/>

The National Institute of Statistics and Economic Studies. (2021). Definition—Employment.

<https://www.insee.fr/en/metadonnees/definition/c1159>

TÜİK. (2023). İşgücü İstatistikleri, Kasım 2022.

<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-Kasim-2022-49384>

Tyers-Chowdhury, A., & Binder, G. (2021). What we know about the gender digital divide for girls: A literature review. UNICEF.

Weltbank (Ed.). (2019). The changing nature of work. World Bank Group. <https://doi.org/10.1596/9781464813429>

SPONSORLARIMIZ

ANA SPONSOR



PLATİN SPONSOR



ALTIN SPONSOR



GÜMÜŞ SPONSOR



BRONZ SPONSOR



KÜNYE

İstanbul Ekonomi Araştırma Hakkında

İstanbul Ekonomi Araştırma, müşterilerine veri temelli danışmanlık sunmak için geleneksel ve dijital anket araçlarını bir araya getiren bir pazar ve kamuoyu araştırması şirkettir. Çevrimdışı ve çevrimiçi verileri, klasik ve yenilikçi araştırma yöntemlerini birleştiren bütüncül bir yaklaşımla topluyor, analiz ediyor ve çözüm odaklı somut önerileri sunuyoruz.

İstanbul Ekonomi Araştırma 2016 yılında kurulmuştur. Ekibimiz veri toplama ve veri analizinde tecrübeli uzmanlardan oluşmaktadır. İstanbul Ekonomi Araştırma, kamudan özel sektöre, hem yerli yem yabancı müşterilerden oluşan geniş bir portföye hizmet sunmaktadır. IEA, Bureau Veritas ve İngiliz Standartları Enstitüsü tarafından gerçekleştirilen denetim sonrası Türkiye Araştırmacılar Derneği'nden ISO 20152(Pazar, Toplum ve Fikir Araştırması) sertifikası ve GAB(Güvenilir Araştırma Sertifikası) olarak uluslararası arenada da kalite güvenceli süreçlere olan bağlılığını kanıtlamıştır.

İletişim

Pürtelaş Hasan Efendi, Susam Sk. No:31/1, 34427 Beyoğlu/İstanbul

T: (0212) 351 54 65

E: info@researchistanbul.com

www.researchistanbul.com





A. Esentepe Mahallesi Büyükdere Caddesi
Assembly Ferko Signature Binası No: 175 Ofis No: 14
Şişli, Levent / İstanbul
E. gyiad@gyiad.org.tr
F. 0212 356 94 08
T. 0212 356 94 06 / 07
www.gyiad.org.tr