

İŞ İLANLARINDA CİNSİYET AYRIMCILIĞI: TÜRKİYE'DE İNŞAAT MÜHENDİSLİĞİ İLANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Sevdiye ERSOY YILMAZ¹, Emine ÇETİNEL²

Geliş: 02.05.2019 / Kabul: 30.09.2019

DOI: 10.29029/busbed.560014

Öz

Kadınlar günümüz çalışma yaşamının önemli bir parçasıdır. Buna rağmen yapılan araştırmalar çalışma yaşamında cinsiyet ayrımcılığının sıklıkla karşılaşılan bir sorun olduğunu göstermektedir. Ancak elde edilen bu bulgular işletme içinde yaşanan cinsiyet ayrımcılığına odaklanmaktadır. Bir diğer ifadeyle işe girmeden önce işe alma ve yerleştirme aşamasında var olabilecek cinsiyet ayrımcılığı uygulamaları literatürde görece ihmal edilmiş bir konudur. Buradan hareketle bu çalışmanın amacı, Türkiye bağlamında ve inşaat mühendisliği ilanları çerçevesinde işe alım sürecinin ilk aşamasını oluşturan iş ilanlarında cinsiyet ayrımcılığı yapılıp yapılmadığını ortaya koymaktır. Çalışma kapsamında 01-31 Ocak 2019 tarihleri arasında www.kariyer.net sitesinde yayınlanan 112 inşaat mühendisliği ilanı içerik analizi yöntemi kullanılarak incelenmiştir. Yapılan analizler iş ilanlarının neredeyse tamamına yakının eril/dişil ifadeler içerdiğini göstermiştir. Buna göre incelenen iş ilanlarının genel olarak erkek adaylara avantaj sağlayacak şekilde eril nitelikler gözetilerek şekillendirildiği tespit edilmiştir. Çalışma sonucunda incelenen iş ilanlarında doğrudan ve dolaylı cinsiyet ayrımcılığı yapıldığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Cinsiyet Ayrımcılığı, İş İlanları, İnşaat Mühendisliği.

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Çankırı Karatekin Üniversitesi, İ.İ.B.F., Uluslararası Ticaret Bölümü, sevdiyeyilmaz@karatekin.edu.tr, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1476-3944>.

² Dr. Öğr. Üyesi, Çankırı Karatekin Üniversitesi, İ.İ.B.F., Uluslararası Ticaret Bölümü, eminecetinel@karatekin.edu.tr, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5957-5886>.

GENDER DISCRIMINATION IN JOB ADVERTISEMENTS: A RESEARCH ON CIVIL ENGINEERING JOBS IN TURKEY

Abstract

Women are an important part of today's business life. Nevertheless, research shows that gender discrimination is a frequently encountered problem in working life. These findings, however, focus on gender discrimination within the enterprise. In other words, gender discrimination practices that may exist during recruitment and placement before employment are relatively neglected in the literature. The aim of the study, in the framework of the ads and civil engineering context of Turkey, is to reveal whether there is gender discrimination in the job advertisements, which is the first stage of the recruitment process. Within the scope of the study, 112 civil engineering advertisement published on www.kariyer.net between 01-31 January 2019 has been examined by using content analysis method. Analysis shows that almost all of the job advertisements contain masculine / feminine expressions. Accordingly, it has been determined that the job advertisements examined are generally shaped by taking into consideration the masculine qualities in a way that will give advantage to male candidates. As a result of the study, it was concluded that direct and indirect gender discrimination was made in the job advertisements examined.

Keywords: *Gender Discrimination, Job Advertisements, Civil Engineering.*

Giriş

Bireylerin çalışma yaşamında belirli özellikleri nedeniyle avantaj veya dezavantajlar ile karşı karşıya kalmaları olarak tanımlanabilecek olan ayrımcılık; ırk, etnik köken, din, dil, kültür gibi çok çeşitli nedenlerle ortaya çıkabilen bir sorundur. Kadınların çalışma yaşamına sonradan dahil olmaları ve eril bir nitelik taşıyan bu yapılanmada kendilerine yer bulma çabasına girmeleriyle birlikte cinsiyet de önemli bir ayrımcılık sebebi olarak ortaya çıkmıştır. Buna göre çalışma yaşamında cinsiyet ayrımcılığı pek çok çalışmaya konu olmuştur. Öyle ki literatürde özellikle eril alanlarda varlık göstermeye çalışan kadınlara yönelik yapılan cinsiyet ayrımcılığını ortaya koyan sayısız çalışma olduğu görülmektedir. Bununla birlikte söz konusu ayrımcılık uygulamalarını ortaya koymaya yönelik olarak yapılan araştırmaların genel olarak işletme içinde var olan ayrımcılığa odaklandıkları dikkat çekmektedir.

Bir diğer ifadeyle söz konusu çalışmaların genel olarak kariyer gelişimi, performans değerlendirme, ücretlendirme, eğitim fırsatları gibi temel insan kaynakları yönetimi fonksiyonları çerçevesinde ortaya çıkan cinsiyet ayrımcılığı üzerine odaklandığı görülmektedir. Bu bağlamda literatür kapsamında bir diğer önemli insan kaynakları yönetimi fonksiyonu olan işe alım ve yerleştirme fonksiyonunun yerine getirilmesi sürecinde yaşanan cinsiyet ayrımcılığı uygulamalarını ortaya koymayı amaçlayan çalışmaların yetersiz kaldığını söylemek mümkündür. Dolayısıyla “Türkiye’de iş ilanlarında cinsiyet ayrımcılığı yapılmakta mıdır?” sorusuna cevap bulmak amacıyla yola çıkan bu çalışma söz konusu sürecin işletmelerde görülen cinsiyet ayrımcılığının bir parçası olup olmadığını ortaya koymak suretiyle literatüre önemli bir katkı sağlayabilecektir. Bu bağlamda çalışma iki bölüm olarak tasarlanmıştır. Konuya ilişkin kavramsal bir çerçevenin oluşturulduğu çalışmanın ilk bölümünde ayrımcılık, cinsiyet ayrımcılığı, cinsiyet ayrımcılığını engellemek amacıyla yapılan yasal düzenlemeler hakkında ilgili literatür kapsamında bilgi verilmiştir. İkinci bölüm, Türkiye bağlamında ve inşaat mühendisliği ilanları çerçevesinde cinsiyet ayrımcılığı olup olmadığını ortaya koymak amacıyla yapılan araştırmanın amacı, yöntemi ve kısıtlarına ilişkin bilgileri içermektedir. Çalışmanın sonuç bölümünde ise elde edilen bulgular eleştirel bir bakış açısıyla literatür kapsamında tartışılmıştır.

1. Kavramsal Çerçeve

İşe alma ve yerleştirme insan kaynakları yönetiminin en önemli fonksiyonlarından birisidir (Mehrabad ve Brojeny, 2007; Ünal, 2002). Buna göre işe alma ve yerleştirme fonksiyonu insan kaynağını bulma ve adaylar arasından seçim yapma olmak üzere iki aşamalı bir süreç olarak yürütülmektedir (Yüksel, 2000:101; Koç, 2002:2). İnsan kaynağını bulma, işletmenin personel açığını karşılamak üzere gerekli bilgi, yetenek ve beceriye sahip adayları işletmeye çekebilme faaliyetidir (Yüksel, 2000:101). Diğer aşama olan adayların seçimi ise, boş pozisyonların gereklerini en iyi şekilde karşılayabilecek adayların belirlenmesine yönelik gerçekleştirilen faaliyetlerdir. Etkinlikle yürütülecek bu süreçte uygun adayların seçilmesinin işletme performansını doğrudan etkileyeceği açıktır. Bu nedendir ki işe alma ve yerleştirme sürecinin adaylara fırsat eşitliği sağlayacak adalet ve eşitlik ilkeleri çerçevesinde tasarlanması ve yürütülmesi gerekmektedir (Weaver, 2004; Buckley ve diğ., 2001; Weaver ve Trevino, 2001). Bu bağlamda işletmede alınan bütün kararların ve uygulamaların iş etiği ilkeleri doğrultusunda yürütülmesi önemli bir gereklilik olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak bu gerekliliğin uygulamada farklı şekillerde görmezden gelindiği de bir gerçektir. Nitekim işletmeler

özellikle insan kaynakları yönetimi uygulamalarında fırsat eşitliği ilkesini göz ardı ederek ayrımcılık olarak kabul edilebilecek uygulamaları gerçekleştirebilmektedirler. Buna göre ayrımcılık, bazı özellikler itibariyle bir bireyin diğer bireylere nazaran farklı muamele görmesi neticesinde ortaya çıkan bir durum olarak tanımlanabilir (Skaggs ve Bridges, 2013). Dolayısıyla işletmelerin fırsat eşitliği ilkesini ihlâl eden uygulamaları neticesinde bireyler, sahip oldukları bazı özellikler nedeniyle potansiyel imkânlarla ulaşma konusunda diğer bireyler karşısında dezavantajlı konuma düşebilmektedirler. En genel anlamıyla bireylerin belirli koşullar altında cinsiyetleri nedeniyle dezavantajlı durumda olmaları şeklinde tanımlanabilecek cinsiyet ayrımcılığı da bu kapsamda ortaya çıkan ve özellikle üzerinde durulması gereken önemli bir sorun olmaktadır.

Kadınların çalışma yaşamında nasıl ve neden ayrımcılığa maruz kaldıkları, bu ayrımcılığı güçlendiren mekanizmaların neler olduğuna dair literatürde pek çok çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmalar kadınların kariyer gelişimi önündeki engellerden cinsiyet nedeniyle ortaya çıkan ücret adaletsizliklerine, örtük bir biçimde de olsa cinsiyet bağlamında şekillenen eğitim olanaklarından eril değerler çerçevesinde geliştirilmiş performans değerlendirme sistemlerine hatta işten çıkarma kararlarına kadar pek çok örgütsel uygulamada yapılan cinsiyet ayrımcılığını ortaya koymuşlardır (Acuner, 2019; Özen ve Can, 2018; Özyer ve Azizoğlu, 2014; Maas ve Torres-Gonzalez, 2011; Jarrell ve Stanley, 2004). Ancak Fernandez ve Mors (2008)’in de belirttikleri gibi cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili yapılan bu çalışmaların büyük bir çoğunluğu bireylerin işe alındıktan sonra yaşadıkları ayrımcılık üzerine odaklanırken, çok az çalışma ise işe alımdan önce ortaya çıkan ve cinsiyet ayrımcılığını teşvik eden mekanizmaları araştırma konusu etmiştir (Fernandez ve Mors, 2008). Nitekim sınırlı sayıda da olsa bu yönde yapılan araştırmalar, çalışma yaşamında kadınların en çok aday kimlikleriyle işletmelere başvurdukları aşamada yani işe alım sürecinde ayrımcılığa maruz kaldıklarını göstermektedir (Demir, 2011; Sayar, 2008; Bennington, 2007). Öyle ise bu durumun çalışan kimliği henüz kazanılmadan önceki süreçte dahi işletmeler tarafından kadınlara karşı yapılan ayrımcılık uygulamalarının anlaşılması gerekliliğinin de altını çizdiğini söylemek mümkündür. Bu doğrultuda işletmelerin nitelikli adayları bünyelerine çekmek için kullandıkları en önemli araçlardan biri olan iş ilanları işletmelerin cinsiyet ayrımcılığına ilişkin politikaları yönünde önemli ipuçları sağlayabilecek bir araç olarak karşımıza çıkmaktadır. Nitekim cinsiyetten bağımsız olarak işletme performansına en çok katkıyı sağlama potansiyeline sahip doğru adayların seçilmesi istenen niteliklere

sahip adayların işe başvurularının sağlanmasıyla gerçekleştirilebilir (Akbaba ve Günlü, 2009:4). Bu nedendir ki iş ilanlarının cinsiyet kalıp yargılarından ve cinsiyet ayrımcılığından arınmış, işin gereklerini en açık ve doğru olarak yansıtabilecek bir şekilde dikkatle hazırlanması gerekmektedir. Böylece kadın veya erkek adaylar, ilanlarda yer alacak bilgiler doğrultusunda başvuru yapmayı yapmama kararı verebileceklerdir (Armstrong, 2006; Scott, 2005). Aksi takdirde yapılacak farklı bir uygulama fırsat eşitliği ilkesinin gereklerini göz ardı etme anlamına da gelebilecektir (Bennington, 2007).

Çalışma yaşamında sıklıkla vuku bulan cinsiyet ayrımcılığı sorununun çözümü için pek çok ülkede, bireylerin cinsiyet özellikleri itibarıyla dezavantajlı duruma düşürülme riskini engellemeye dönük hukuki düzenlemeler yapıldığı görülmektedir. Bu kapsamda ülkemizde de Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın "Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür." (md. 10) maddesi ile her alanda cinsiyete yönelik ayrımcılık uygulamaları açıkça yasaklanmıştır. Türkiye'de işe alım aşamasında cinsiyete dayalı ayrımcılık ise 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. Maddesinde açıkça yasaklanmıştır. Buna göre biyolojik ve işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılınmadıkça, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartların oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde cinsiyet nedeniyle, doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapılamaz (Ünlü, 2010:251). Bununla birlikte yapılan araştırmalar cinsiyete dayalı ayrımcılığı ortadan kaldırmaya yönelik çıkarılan yasalara rağmen hem Türkiye'de hem de dünyada işverenlerin sistematik bir şekilde bireyler arasında ayrımcılığa yol açan uygulamaları yerine getirdiklerini göstermektedir (Skaggs ve Bridges, 2013; Ünlü, 2010). Bu bağlamda söz konusu uygulamalara bakıldığında doğrudan cinsiyet ayrımcılığı ve dolaylı olarak yapılan cinsiyet ayrımcılığı olmak üzere iki mekanizma olduğu dikkat çekmektedir. Buna göre boş bir pozisyona dair işe alım kararında bir adayın sadece cinsiyeti doğrultusunda diğer adaya tercih edilmesi doğrudan cinsiyet ayrımcılığı olarak kabul edilmektedir (Skaggs ve Bridges, 2013). Bir diğer ifadeyle işin yerine getirilmesinde bir gereklilik olmamasına rağmen iş ilanlarının kadın veya erkek aday önkoşulu ile hazırlanmasının doğrudan yapılan cinsiyet ayrımcılığına örnek olacağı söylenebilir. Diğer taraftan dolaylı olarak yapılan cinsiyet ayrımcılığı ise işletmelerdeki işlerin daha en başta kadın veya erkek işi şeklinde nitelendirilmesi ve söz konusu işlerin belirli cinsiyet özelliklerini taşıyacak şekilde tanımlanması ile ortaya çıktığı görülmektedir (Demir, 2011). Buna göre işe alımda belli bir boy ortalamasının öngörülmesi halinde, bunun cinsiyetle görünürde bir ilgisinin bulunmamasına rağmen, bu boy şartını kadınların sağlama oranı erkeklere göre esaslı bir biçimde az ise, boy

şartının kadınlar aleyhine dolaylı ayrımcılığın göstergesi olabileceği de açıktır (Ünlü, 2010:252).

2. Araştırma Metodolojisi

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın amacı, yöntemi ve kısıtları ile araştırma sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

2.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada cevabı aranan temel soru, “Türkiye’de iş ilanlarında cinsiyet ayrımcılığı yapılmakta mıdır?” sorusudur. Dolayısıyla araştırmanın amacı, işe alım sürecinin ilk aşamasını oluşturan iş ilanlarında cinsiyet ayrımcılığı yapıp yapılmadığını Türkiye bağlamında ve inşaat mühendisliği ilanları çerçevesinde ortaya koymaktır. Araştırma kapsamında inşaat mühendisliği ilanlarının incelenmesinin temel nedeni, inşaat mühendisliği mesleğinin eril bir meslek olma özelliği taşımasıdır. Bu bağlamda mesleğin potansiyel cinsiyet ayrımcılığı için uygun bir zemin oluşturması nedeniyle araştırma amacına uygun bir örneklem oluşturduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

2.2. Araştırmanın Yöntemi

Çalışmanın veri kaynağını www.kariyer.net iş ve elaman ilanları sitesinden ulaşılan inşaat mühendisliği iş ilanları oluşturmaktadır. Bu doğrultuda 01-31 Ocak 2019 tarihleri arasında bu sitede yer alan inşaat mühendisliği ilanları içerik analizi yöntemi (Holsti, 1969; Luborsky, 1994) kullanılarak incelenmiştir. Bilindiği gibi içerik analizi, araştırma kapsamında elde edilen verileri araştırma sorusu çerçevesinde açıklayan kavramlara ve söz konusu kavramlar arasındaki ilişkilere ulaşmak amacıyla gerçekleştirilen bir analiz yöntemidir. Böylece araştırmacı tarafından benzer kavram ve olgular tespit edilmekte ve anlaşılır temalar halinde okuyucuya sunulmaktadır. Buna göre içerik analizi; araştırmada elde edilen verilerin analiz edilebilir şekilde hazırlanması, kodlanması ve elde edilen bulguların araştırma sorusu çerçevesinde yorumlanması olmak üzere üç temel aşamada gerçekleştirilmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2011). Bu doğrultuda ilk olarak www.kariyer.net sitesinde 01-31 Ocak 2019 tarihleri arasında yayınlanan inşaat mühendisliği ilanları toplanarak analize hazır hale getirilmiştir. Söz konusu dönemde yayınlanan 146 inşaat mühendisliği ilanı olduğu belirlenmiştir. Verilerin analize hazırlanması aşamasında ilanlara ilişkin bir ön inceleme yapılmış ve bu ilanlar arasında işletmeler tarafından aynı pozisyon için farklı bölgelerde verilen veya güncelleme nedeniyle tekrar edilen

ilanlar olduğu tespit edilmiştir. Böylece 34 ilan kapsam dışı bırakılarak 112 inşaat mühendisliği ilanı değerlendirilmeye alınmıştır.

Verilerin kodlanması aşaması, iş alımlarda cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili literatür göz önünde bulundurularak iki aşamalı olarak gerçekleştirilmiştir. Buna göre ilk olarak analize dâhil edilen inşaat mühendisliği ilanları, iş ilanlarında doğrudan cinsiyet ayrımcılığı yapıp yapılmadığı sorusu çerçevesinde değerlendirilmiştir. İş ilanlarında dolaylı cinsiyet ayrımcılığına odaklanan ikinci aşamada ise söz konusu ilanlarda adayların sahip olması beklenen nitelikler, “erillik/dişillik” olgusu çerçevesinde incelemeye tabi tutulmuştur. Bilindiği üzere erillik/dişillik, toplumsal düzlemde kadınlara ve erkeklere uygun görülen kişilik özelliklerine ve davranış kalıplarına atıfta bulunmaktadır. Bu bağlamda genel olarak “*edilgen, yumuşak huylu, güler yüzlü, işbirliğine meyilli olmak, rekabetten kaçınmak, empati kurabilmek vb.*” özellikler dişil nitelikler ve davranışlar olarak; “*sonuç odaklı, rekabetçi, hırslı, etken, rasyonel olmak, analitik düşünebilmek, liderlik özelliklerine sahip olmak vb.*” özellikler ise eril nitelikler ve davranışlar olarak kabul edilmektedir (Hancock vd., 2014: 87; Ridgeway, 2011:103; Moss-Racusin, 2010: 141; Powell vd., 2002:181-182; Sargut, 2001:175). Sonuç olarak araştırma kapsamına alınan iş ilanları literatür incelemesi çerçevesinde elde edilen bu bilgiler doğrultusunda kodlanmış, elde edilen bulgular ise araştırma sorusu ve literatürde benzer çalışmalarda elde edilen bulgular göz önünde bulundurularak yorumlanmıştır.

2.3. Araştırmanın Kısıtları

Araştırmanın en önemli kısıdı araştırma verilerinin sadece yazılı bir materyal niteliği taşıyan iş ilanlarını kapsamasıdır. Nitekim söz konusu iş ilanlarının hazırlanma sürecinde cinsiyetin ne derece göz önünde bulundurulduğu ya da bu süreçte yer alan kişilerin cinsiyet ayrımcılığına ilişkin ne derece bilgi sahibi olduğunu söylemek mümkün değildir. Çalışmanın Türkiye bağlamında sadece tek bir sektöre ait iş ilanları çerçevesinde gerçekleştirilmesi ise araştırmanın bir diğer önemli kısıdını oluşturmaktadır.

2.4. Araştırmanın Bulguları

Yapılan analizler çerçevesinde incelenen inşaat mühendisliği iş ilanlarının 63’ünde (%56,25) adayın cinsiyetine ilişkin hiçbir kriterin bulunmadığı görülürken 42 ilanda (%37,5) ise başvuru şartları arasında adayın cinsiyetinin “*erkek/bay*” olarak açıkça belirtildiği dikkat çekmektedir. İlanların 7’sinde ise (%6,25) “*bay veya bayan*” ifadesi yer aldığı tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra analiz kapsamına alınan ilanlarda dikkat çeken bir diğer nokta, sadece

erkeklerle ait bir nitelik olma özelliği taşıyan “*askerlik durumu*” ifadesi olmuştur. Buna göre incelenen iş ilanlarının 29’unda (%25,89) ilana sadece erkek adayların başvuracağı varsayımını altında “*askerlikle ilişkisi olmayan*” ifadesi kullanılırken, ilanların 28’inde (%25) kadın adayların da ilana başvurabileceği varsayımı ile askerlik koşuluna “*erkek adaylar için*” ifadesinin eklendiği görülmektedir. Analize tabi tutulan ilanların 55’inde (%49,11) ise askerlik ile ilgili herhangi bir ön koşula rastlanamamıştır.

İş ilanları dolaylı cinsiyet ayrımcılığı kapsamında içerdiği “*eril*” ve “*dişil*” ifadeler bağlamında incelendiğinde ise dikkat çeken ilk husus, ilanların çok büyük oranda “*eril*” ve “*dişil*” özellikleri içerecek şekilde hazırlanmasıdır. Buna göre söz konusu ilanların 91’inde (%81,25) eril/dişil olarak nitelendirilebilecek ifadelerle rastlanırken 21 (%18,75) ilanda ise eril/dişil olarak nitelendirilebilecek hiçbir ifadeye rastlanamamıştır. Bir diğer ifadeyle incelenen ilanların sadece çok düşük bir yüzdesi cinsiyet açısından nötr bir nitelik taşımaktadır. Bunların dışındaki ilanların ise belirli bir cinsiyete ait adaylara daha büyük avantajlar sağlayacak cinsiyet temelli ifadeler içerdiğini söylemek mümkündür. Yapılan analizler çerçevesinde dikkat çeken bir diğer husus ise aşağıda verilen tablolarda görüleceği üzere söz konusu ilanlarda yer alan eril özelliklerin (9) dişil özelliklere (4) nazaran sayıca daha fazla olduğudur. Buna göre analize tabi tutulan inşaat mühendisliği iş ilanlarında adaylardan sahip olmaları beklenen eril özelliklerin dişil özelliklerden daha fazla olduğu görülmektedir. Analize tabi tutulan ilanlarda geçen eril özellikler Tablo 1’de gösterildiği gibidir:

Tablo 1. Eril Özellikler

Eril Özellikler	n	%
Seyahat Engeli Olmamak	29	25,89
Liderlik Yeteneğine Sahip Olmak	26	23,21
Sonuç Odaklı Olmak	20	17,86
Yoğun Çalışma Temposuna Uyum Sağlayabilmek	19	16,96
Analitik Düşünme Yeteneğine Sahip Olmak	15	13,39
Esnek Çalışma Saatlerine Uyum Sağlayabilmek	13	11,61
Dinamik Olmak	12	10,71
Vizyon Sahibi Olmak	2	1,79
İnsiyatif Alabilmek	2	1,79

Tablo 1’den de görüleceği üzere iş ilanlarında işletmelerin ilana başvuracak adaylardan sahip olmalarını bekledikleri eril özellikler; “seyahat engeli olmamak” (29), “liderlik yeteneğine sahip olmak” (26), “sonuç odaklı olmak” (20) “yoğun çalışma temposuna uyum sağlayabilmek” (19), “analitik düşünme yeteneğine sahip olmak” (15), “esnek çalışma saatlerine uyum sağlayabilmek” (13), “dinamik olmak” (12), “vizyon sahibi olmak” (2) ve “inisiyatif alabilmek” (2) olarak sıralanmaktadır. Yapılan analizler sonucu ilanlarda yer aldığı tespit edilen dişil özellikler ise Tablo 2’de gösterilmiştir:

Tablo 2. Dişil Nitelikler

Dişil Özellikler	n	%
İletişim Becerisine Sahip Olmak	36	32,14
İnsan İlişkilerinde Başarılı Olmak	6	5,36
Özverili Olmak	5	4,46
Uyumlu Olmak	2	1,79

Tablo 2’de görüldüğü gibi işletmelerin iş ilanlarına başvuracak adaylardan sahip olmalarını bekledikleri dişil özellikler “iletişim becerisine sahip olmak” (36), “insan ilişkilerinde başarılı olmak” (6), “özverili olmak” (5) ve “uyumlu olmak” (2) olarak tespit edilmiştir. Bu noktada dikkat çeken bir diğer husus ise söz konusu dişil özelliklerin iş ilanlarında eril ifadeler çerçevesinde yer bulmasıdır. Örneğin; söz konusu ilanlarda işletmeler, dişil bir özellik olan “iletişim becerisine sahip olmak” özelliğini eril bir ifade şekli kullanmak suretiyle “iletişim becerisi **güçlü/ kuvvetli**” şeklinde dile getirmeyi tercih etmişlerdir.

Sonuç

Cinsiyet ayrımcılığı, işletmelerde önemli bir sorun olmaya devam etmektedir (Maas ve Torres-Gonzalez, 2011:667). Şöyle ki yüzyıllar boyunca özel alan içinde rolleri tanımlanmış olan kadınlar çalışma yaşamının dışında tutulmuşlardır. Sosyal normlar ve yasalarla kadınların çalışma yaşamının dışında tutulduğu bu süre zarfında çalışma yaşamı ve işletmeler sadece erkeklerin varlık gösterdiği bir alan olmuştur. Bu nedenledir ki kadınlar, öncelikle yedek işgücü ve daha sonraki zamanlarda kariyer hedefleri doğrultusunda hareket eden oyuncular olarak çalışma yaşamına girdiklerinde esasında erkekler tarafından erkekler için onların değerlerini yüceltecek şekilde kurulmuş bir yapıya dâhil olmuşlardır. Böyle bir yapı içerisinde kadınların dezavantajlı bir durumda olmaları ve hatta ayrımcılık uygulamaları ile karşı

karşıya kalmaları çokta şaşırtıcı olmamaktadır. Bununla birlikte kadınların çalışma yaşamında varlık göstermelerinin üzerinden uzun yıllar geçtiği ve kadınların her geçen gün daha fazla işletmelerde kilit pozisyonlarda yer buldukları düşünüldüğünde bu ayrımcı uygulamaların ortadan kalkacağı varsayımında bulunmak mümkündür. Gerçekten de geçmiş yıllarda kadınların belirli meslekler için yükseköğrenim kurumlarında eğitim almalarına izin dahi verilmemesi, işletmelerde belirli pozisyonlara başvurmalarının açıkça engellenmesi gibi doğrudan yapılan ayrımcılık uygulamalarının yasalarla engellenmeye başlandığı ortadadır. Ancak yapılan çalışmalar işletmelerde cinsiyet ayrımcılığının uygulamada yoğun bir şekilde devam ettiğini göstermektedir. Söz konusu ayrımcılığın özellikle ücretlendirme, performans değerlendirme, kariyer gelişimi, eğitim imkânları vb. temel insan kaynakları yönetimi uygulamalarında ortaya çıktığı dikkat çekmektedir. Bununla birlikte bir diğer temel insan kaynakları yönetimi fonksiyonu olan işe alma ve yerleştirme fonksiyonuna ilişkin uygulamalarda var olabilecek cinsiyet ayrımcılığını ortaya koyan çok fazla bulunmamaktadır. Başka bir ifadeyle temel insan kaynakları yönetimi fonksiyonlarının etkinliğini belirleyecek doğru adayları işletmeye çekme yönünde uygulanan politikaların cinsiyet ayrımcılığına yer verip vermediği sorusu literatür kapsamında ihmal edilmiş bir sorudur. Buradan hareketle bu çalışmanın amacı, işe alım sürecinin ilk aşamasını oluşturan iş ilanlarında cinsiyet ayrımcılığı yapıp yapılmadığını Türkiye bağlamında ve inşaat mühendisliği ilanları çerçevesinde ortaya koymaktır. Araştırma kapsamında inşaat mühendisliği ilanlarının incelenmesinin temel nedeni daha önce de ifade edildiği gibi inşaat mühendisliği mesleğinin kadınların belirli bir zamana kadar eğitimini dahi alamadıkları eril bir meslek özelliği taşımasıdır. Bu bağlamda eril değerler çerçevesinde şekillenmiş mesleklerden biri olarak inşaat mühendisliği mesleğinin potansiyel cinsiyet ayrımcılığı için uygun bir zemin oluşturabileceği ve cinsiyet ayrımcılığı uygulamalarının izinin sürülmesinde elverişli bir örneklem olacağı düşünülmüştür.

Araştırma kapsamında 01-31 Ocak 2019 tarihleri arasında www.kariyer.net sitesinde yayınlanan inşaat mühendisliği ilanları içerik analizi yöntemi kullanılarak incelenmiştir. Söz konusu dönemde www.kariyer.net sitesinde 146 inşaat mühendisliği ilanı yayınlandığı ancak yapılan ön değerlendirme sonucu bazı ilanların tekrar ettiği tespit edilmiştir. Bunun için çeşitli nedenlerle tekrar ettiği saptanan 34 ilan kapsam dışı bırakılarak 112 inşaat mühendisliği ilanı araştırma sorusu çerçevesinde değerlendirilmiştir. Yapılan analizler sonucunda incelen iş ilanlarının %37,5 gibi yüksek bir

oranında başvuracak adayların “erkek” olması önkoşulunun getirildiği tespit edilmiştir. Aynı zamanda söz konusu ilanların %25,89’unda sadece erkeklere ait bir nitelik olma özelliği taşıyan “askerlik durumu” nun yalnızca erkeklere hitap eder bir ifade tarzı ile “askerlikle ilişkisi olmayan” şeklinde yer aldığı görülmüştür. Buna göre kadın adayların da iş ilanına başvurabileceği varsayımı göz ardı edildiğini söylemek mümkündür. Elde edilen bu bulgulardan hareketle “biyolojik ve işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartların oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde cinsiyet nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapılamayacağı” 4857 sayılı İş Kanunu’nun 5. Maddesinde açıkça yasaklanmasına rağmen incelenen iş ilanlarında doğrudan cinsiyet ayrımcılığının yapıldığını söylemek mümkündür. Bunun da ötesinde doğrudan cinsiyet ayrımcılığı yapılan ilanların oransal olarak yüksek olması bu ayrımcılık uygulamalarının birer istisna değil bir norm olduğu düşüncesini akla getirmektedir. Çalışma kapsamında elde edilen bu bulgu literatürde yapılan diğer çalışmaların bulgularıyla da desteklenmektedir. Nitekim Türkiye bağlamında özellikle madencilik, çalışmanın örneklemini oluşturan inşaat ve mühendislik gibi eril nitelik taşıyan meslek ve sektörlerde cinsiyet ayrımcılığının sıklıkla yaşandığı çeşitli çalışma ve raporlarda ortaya konmuştur (Dedeoğlu, 2009). Bu bağlamda cinsiyet ayrımcılığını engellemeye dönük olarak yapılan yasal girişimlere rağmen özellikle erkek egemen sektörlerde bir norm halini alan cinsiyet ayrımcılığının kadınların erkekler karşısında çalışma yaşamında dezavantajlı konumunu güçlendirdiğini ve sürekli hale getirdiğini düşünmek yanlış olmayacaktır.

“İş ilanlarında dolaylı cinsiyet ayrımcılığı yapılmakta mıdır” sorusuna yanıt bulmak amacıyla araştırma kapsamına alınan iş ilanları literatür kapsamında genel kabul gören “eril” ve “dişil” dişil ifadeler bağlamında analiz edilmiştir. Bu doğrultuda yapılan analizler söz konusu ilanların %81,25 gibi neredeyse tamamına yakınının eril/dişil olarak nitelendirilebilecek ifadeler içerdiğini ortaya koymuştur. Bunun yanı sıra söz konusu ifadelerin hem oransal olarak hem de çeşitlilik açısından eril bir nitelik taşıdığını göstermiştir. Bir diğer ifadeyle incelenen inşaat mühendisliği iş ilanlarının genel olarak erkek adaylara avantaj sağlayacak düzeyde eril nitelikler çerçevesinde şekillendiğini söylemek mümkündür. Buna göre işletmelerin yayınladıkları iş ilanlarında eril özellikleri ön plana çıkararak adaylardan bu nitelikleri taşımaları yönündeki talepleri kadın adayları dezavantajlı duruma düşüren dolaylı bir cinsiyet ayrımcılığı olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu noktada vurgulanması gereken önemli bir husus ise incelenen iş ilanlarında varlığı tespit edilen az sayıdaki dişil ifadelerin eril bir

söylem ile yer bulmasıdır. Örneğin; söz konusu ilanlarda işletmeler kadınların ilişki odaklı sosyalleşme süreçlerinin (Erny, 2014; Tong, 2009; Erdoğan, 2008) bir mahsulü olarak, dışıl bir özellik olarak kabul edilebilecek “*iletişim becerisine sahip olmak*” özelliğini “*iletişim becerisi güçlü/ kuvvetli*” gibi eril bir ifade şekliyle dile getirmişlerdir. Buradan hareketle inşaat mühendisliği mesleğinin kadınları mesleğe ilişkin eğitimi dahi almaktan alıkoyduğu zamanlarda şekillenen eril mekanizmaların halen güçlü bir şekilde varlığını hissettirdiğini söylemek mümkündür. Bu bağlamda mesleğin birer üyesi olabilmek için yükseköğrenim almaya hak kazanan ve bu süreci başarıyla tamamlayan kadınların mesleğin birer üyesi olmalarına rağmen piyasada sadece kendilerine uygun görülen pozisyonlarda yer bulabildikleri görülmektedir.

Son olarak bu çalışmanın çeşitli kısıtlar çerçevesinde gerçekleştirildiğinin altını çizmek gerekmektedir. Buna göre araştırmanın en önemli kısıdı, araştırma verilerini oluşturan iş ilanlarının hazırlanma sürecinde cinsiyetin ne derece göz önünde bulundurulduğu ya da bu süreçte yer alan kişilerin cinsiyet ayrımcılığına ilişkin ne derece bilgi sahibi olduğunu söylemenin mümkün olmamasıdır. Bununla birlikte cinsiyete ilişkin önyargılar, erillik/dişillik algıları veya kadınlara/erkeklerle uygun görülen mesleklere ilişkin tutumların genellikle kültürel sosyalleşme sürecinde edinilen algı ve tutumlar olmaları nedeniyle bilinçli bir nitelik taşıyabileceği konusu da vurgulanmalıdır. Bir diğer ifadeyle doğrudan cinsiyet ayrımcılığı olmasa bile dolaylı cinsiyet ayrımcılığının ortaya çıkmasına neden olan erillik/dişillik algısının kişilerin bilinçli bir çabası olmaktan ziyade kültürel sosyalleşme sürecinde edinilen algı ve tutumların etkisiyle içgüdüsel bir nitelik taşıyacağını söylemek mümkündür. Bu bağlamda araştırma kapsamında varlığı tespit edilen dolaylı cinsiyet ayrımcılığının sektöre ve mesleğe ilişkin cinsiyetçi önyargıların bir sonucu olduğu kanısına varmak çok da yanlış olmayacaktır. Dolayısıyla kadınların inşaat mühendisliği gibi eril nitelikleri ve kişilik özelliklerini yücelten mesleklerde yer bulabilmelerinin ancak söz konusu nitelikleri içselleştirme suretiyle olanaklı hale geleceği düşünülebilir. Araştırmadan elde edilen bulgular ve literatür kapsamında yapılan diğer araştırmalar (Saavedra vd., 2014; Ridgeway, 2011; Powell vd., 2009) göz önünde bulundurulduğunda inşaat mühendisliği mesleğinin bir üyesi olmak ve sektörde kabul görmek isteyen kadınlardan beklenenin aslında eril bir kimlik geliştirmeleri olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

KAYNAKLAR

- ACUNER, AKIN, Şebnem (2019), "Kadın Çalışanların Kariyer Geliştirme Sürecinde Karşılaştıkları Sorunlar", *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (23):35-52 ISSN 1307-9832.
- AKBABA, A. ve Günlü, E. (2009), Otel İşletmelerinde İşgören Bulma, Seçme Ve Eğitim Sürecinin Stratejik İnsan Kaynakları Bakış Açısıyla Değerlendirilmesi: Beş Yıldızlı Otellerde Bir Araştırma, *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 9:18, 1-25.
- ARMSTRONG, Michael (2006), *A Handbook Human Resource Management Practice*, 10. Edition, London: KoganPage.
- BENNINGTON, Lynne (2007), "HR Managers as Ethics Agents of the State", Editörler: PINNINGTON, A., R. Macklin ve T. Campbell, *Human Resource Management: Ethics and Employment*, Oxford University Press, New York, pp. 137-151.
- BUCKLEY, Ronald, M., Danielle S. Beu, Dwight D. Frink, Jack L. Howard, Howard Berkson, Tommie A. Mobbs ve Gerald R. Ferris (2001), "Ethical Issues in Human Resources Systems", *Human Resource Management Review*, Vol: 11, pp. 11-29.
- DEDEOĞLU, Saniye (2009), "Eşitlik mi Ayrımcılık mı? Türkiye’de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı" *Çalışma ve Toplum*, Sayı: 2, ss. 41-54.
- DEMİR, Mahmut (2011), "İş Yaşamında Ayrımcılık: Turizm Sektörü Örneği", *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, Cilt:8, Sayı:1, ss.760-784.
- ERDOĞAN, T. (2008), Nancy Chodorow’un Düşüncesinde Toplumsal Cinsiyet Organizasyonunun Merkezi unsuru Olarak Annelik, *Aile ve Toplum*, 4 (14), 73-82.
- ERNY, M. (2014), "Gender and Democratization", *European Scientific Journal*, 2, pp. 198-213.
- FERNANDEZ, M. Roberto ve Mors, Louise, Marie (2008), "Competing for Jobs: Labor Queues and Gender Sorting in the Hiring Process", *Social Science Research*, Vol: 3, pp.1061–1080.
- HANCOCK, Connie; Pérez-Quintana, Anna ve Esther Hormiga (2014), "Stereotypical Notions of the Entrepreneur: An Analysis from a Perspective of Gender", *Journal of Promotion Management*, 20:1, pp.82-94, DOI: 10.1080/10496491.2014.869100.
- HOLSTI, Ole R. (1969), *Content Analysis For The Social Sciences and Humanities*, Menlo Park, C.A: Addison- Wesley.

- JARRELL, Stephen B.ve T. D. Stanley (2004), Declining Bias and Gender Wage Discrimination? A Meta-Regression Analysis, *J. Human Resources*, Vol. XXXIX, No. 3, pp. 828-838, doi: 10.3368/jhr.XXXIX.3.828.
- KOÇ, Nizamettin (2002), “İnsan Kaynaklarını Değerlendirme ve Personel Seçiminde Psikolojik Testler”, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, Cilt: 33, Sayı: 1-2, s. 1-7.
- LUBORSKY, Mark R. (1994). *Qualitative Research in Ageing Research*, Thousand Oaks, CA: Sage.
- MAAS, S. Victor ve Torres-Gonzalez, Raquel (2011), “Subjective Performance Evaluation and Gender Discrimination”, *Journal of Business Ethics*, Vol: 101, ss. 667–681, DOI 10.1007/s10551-011-0763-7.
- MEHRABAD, M. Saidi ve M. FathianBrojeny (2007), “The Development of an Expert System for Effective Selection and Appointment of the Jobs Applicants in Human Resource Management”, *Computers and Industrial Engineering*, Vol. 53, pp. 306-312.
- MOSS-RACUSIN, Corinne A.,Phelan, Julie E. ve Rudman, Laurie A. (2010), "When Men Break the Gender Rules: Status Incongruity and Backlash Against Modest Men", *Psychology of Men & Masculinity*, Vol. 11, No. 2, pp.140–151, DOI: 10.1037/a0018093.
- ÖZEN, Serap ve Can, Damla. (2018), "İnsan Kaynakları Yöneticilerinin İşyerinde Toplumsal Cinsiyet Algıları", *Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi*, Cilt:19, Sayı:42, ss.13-34.
- ÖZYER, Kubilay ve Azizoğlu, Öznur (2014), “İş Hayatında Kadınların Önündeki Cam Tavan Engelleri İle Algılanan Örgütsel Adalet Arasındaki İlişki”, *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt 10, Yıl 10, Sayı 1, ss.95-106.
- POWELL, G. N., Butterfield, D. A. ve Parent, J. D. (2002). "Gender and Managerial Stereotypes: Havethe Times Changed?", *Journal of Management*, 28(2), pp.177-193.
- POWELL, Abigail, Barbara Bagilhole ve Andrew Dainty (2009), "How Women Engineers Do and Undo Gender: Consequences for Gender Equality", *Gender, Work and Organization*, Vol. 16, No. 4, July 2009, pp.411-428.
- RIDGEWAY, C. L. (2011), *Framed by Gender: How Gender Inequality Persists In The Modern World*, Oxford University Press: USA.
- SAAVEDRA, Luísa; Alexandra M. Araújo, Maria do Céu Taveira & Cristina C. Vieira (2014), "Dilemmas of Girls and Women in Engineering: a

- Study in Portugal", *Educational Review*, 66:3, 330-344, DOI: 10.1080/00131911.2013.780006
- SARGUT, S. (2001), *Kültürler Arası Farklılaşma Ve Yönetimi*.2. Baskı. Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.
- SAYAR, Gökçen (2008), *İşveren Ve Yönetici Profili Açısından Cinsiyet Ayrımcılığı (Ücret, Terfi, İşe Alma)*, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kütahya.
- SCOTT, D. Elizabeth (2005), "The Ethics of Human Resource Management", Editörler: BUDD, J. W. ve J. G. Scoville, *The Ethics of Human Resources and Industrial Relations*, Labor and Employment Relations Association, pp. 173-201.
- SKAGGS, Sheryl ve Bridges, Jennifer (2013), "Race and Sex Discrimination in the Employment Process" *Sociology Compass*, 7/5, pp. 404-415.
- TONG, R. (2009), *Feminist Thought: A More Comprehensive Introduction*. Third Edition, Westview Press, A Member of the Perseus Books Group.
- ÜNAL, Ayşe (2002), "İşletmelerde İnsan Kaynaklarının Önemi, İnsan Kaynakları İşlevleri ve İnsan Kaynakları Yönetimi Sisteminde Ücretleme", *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt:7, Sayı:1/2002.
- ÜNLÜ, Vahap (2010), "İşe Alımda Cinsiyet Ayrımcılığı", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Sayı:18, ss. 247-255.
- WEAVER, R. Gary (2004), "Ethics and Employees: Making the Connection", *The Academy of Management Executive*, Vol: 18, No: 2, pp. 121-125.
- WEAVER, R. Gary ve Trevino, Linda, Klebe (2001), "The Role of Human Resources in Ethics/Compliance Management A Fairness Perspective", *Human Resource Management Review*, Vol: 11, pp. 113-134.
- YILDIRIM, A. ve Şimşek, H. (2011). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*, 8. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- YÜKSEL, Öznur (2000), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, 3. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara.

