



# Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi

## İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi

Yıl/Year: 2017, Cilt/Volume: 4, Sayı/Issue: 2

e-ISSN: 2149-1658

### TÜRKİYE'DEKİ TEKNOPARKLARDA KADIN İSTİHDAMI

#### WOMEN EMPLOYMENT OF TECHNOPARKS IN TURKEY

**Hasan UZUN**

Yrd. Doç. Dr., Fırat Üniversitesi İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, huzun@firat.edu.tr

**Gökçe CEREV**

Yrd. Doç. Dr., Fırat Üniversitesi İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, gcerev@firat.edu.tr

**Fatih SAVUK**

Doktora Öğrencisi, Sakarya Üniversitesi SBE, Çalışma Eko. ve Endüstri İliş. Bölümü, fatihsavuk@gmail.com

*Başvuru tarihi/Application date: 01.03.2017*

*Yayına kabul tarihi/Acceptance date: 03.11.2017*

#### ÖZET

Kadın geçmişten günümüze daima çalışma hayatının önemli dinamiklerinden biri olmuştur. Kadının çalışma hayatındaki rolü, çalışma ilişkilerinde ortaya çıkan yapısal değişimlerden büyük ölçüde etkilenmiştir. Günümüzde çalışma hayatında ortaya çıkan önemli değişimlerden birisi de sektörel düzeyde istihdam değişim sürecidir. Hızlı teknolojik gelişmeler çalışanların istihdam alanlarını tarlalardan önce sanayiye daha sonra da hizmetler sektörüne çekmiştir. Bu değişimden etkilenen kadın işgücü, sürdürülebilir kalkınmanın önemli bir unsuru olarak karşımıza çıkmaktadır. Kadın istihdamındaki değişime etki eden en önemli faktörlerden birisi de günümüzde kadının girişimci ve gelişimci ruhu ön plana çıkaran teknoparklardır. Bu bağlamda araştırmanın temel amacı; literatür ve mülakat teknikleri kullanarak, Türkiye'deki kadın istihdamının genel profilinin ortaya konması ve teknoparklarda istihdam edilen kadın çalışanların bu açıdan değerlendirilmesidir.

*Anahtar Kelimeler: Kadın, İstihdam, Sektör, Değişim, Teknopark*

#### ABSTRACT

Women have always been one of the important dynamics of business life from past to present. The role of women in the business life has been greatly affected by the structural changes that appear in work relations. One of the important changes that emerged in business life today is the change in the employment process at sectoral level. Rapid technological developments have switched the employment area of the workers from farms to industry first and then to the service sector. Affected by this change, women workforce became an important factor for sustainable development. One of the most important factors affecting the change in women employment is the techno parks; they enable women to bring their entrepreneurial spirit to the fore. The main aim of the research in this context is to determine the general facts about women's employment in Turkey and to evaluate the women employees at techno parks using literature and interview technique.

*Keywords: Women, Employment, Industry, Change, Technopark*

## GİRİŞ

Teknolojinin karşı konulamaz dinamik yapısı zamanla yeni bir dönüşüme neden olmuştur. Tarım toplumundan endüstri toplumuna geçişte olduğu gibi, günümüzde de endüstri toplumu yerini enformasyon toplumuna bırakmıştır. Yeni teknolojilerin kullanılmaya başlandığı bu dönemde istihdam alanları da giderek farklılaşmaya başlamıştır. Tarihsel emek sürecinin gelişimi ve yaşanan teknolojik devrimlerin yarattığı bu değişikliklerden kadın istihdamı da önemli ölçüde etkilenmiştir.

Kadının çalışma hayatında kendine yer bulması ve ekonomik hayata katılım, enformasyon toplumunun getirdiği bir yenilik değildir. İkel toplumlardan günümüz toplumuna kadar kadın, çalışma hayatı içinde kendisine her zaman yer bulmuştur. Başlangıçta evinde ve tarlasında çalışan kadın, daha sonra fabrika ve üretim alanlarında yer almış; günümüzde ise hizmet sektöründe çalışmaya başlamıştır. Gelişen ve değişen bu düzen içerisinde kadın istihdamı sisteme paralel olarak hareketlenmiştir.

Tarihsel emek süreci içerisinde yaşanan sosyo-ekonomik dönüşümler ve dünya ekonomisinin yapısal anlamda değişimi işgücü piyasalarının da yeniden şekillenmesine neden olmuştur. Bu yeniden şekilleniş süreçlerinde kadın istihdamının durumu da yeni boyutlar kazanmıştır. Özellikle bilgi toplumunun kurumsal yansıması olan teknoparkların, çalışma hayatına getirdiği yenilikler (tam ve yarı zamanlı çalışma şartları, çalışanın kontrolü elinde bulundurduğu çalışma ortamları, kas gücü yerine zihin gücünün belirleyici olduğu çalışma şartları ile) kadın işgücü için yeni bir istihdam alanı oluşturmaktadır. Bu nedenle günümüzde sosyo-ekonomik kalkınmaya doğrudan etkisi olan kadınların, teknoparklar bağlamında irdelenmesi her acıdan önemlidir.

Bu çalışma, iki temel bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın ilk bölümünde, istatistiki veriler çerçevesinde Türkiye'de ve dünyada kadın istihdamının mevcut durum tespiti yapılmıştır. İkinci bölümde ise nitel bir çalışma ile Türkiye'de ki teknoparkların kadın istihdamı üzerindeki etkisi belirlenmeye çalışılmıştır.

### 1. DÜNYADA İŞGÜCÜ PİYASALARINDA KADININ KONUMU

Özellikle 1970'li yıllardan sonra kadın istihdamına yönelik yapılan çalışmalar artış göstermiş, emek piyasasını analiz eden araştırmacıların da inceleme konuları arasına girmiştir. Kapitalist sistemin yaygınlaşmasıyla birlikte, hızla sosyal değişime uğrayan gelişmekte olan ülkelerde yaşanan dönüşümler, kadın istihdamını da derinden etkilemiştir (Dedeoğlu, 2000: 139-140).

Kadınların çalışma nedenlerinin başında aileye ek gelir sağlama amacı bulunmaktadır. Ecevit'in de söylediği gibi kadınların iş gücüne katılımı kadın yoksulluğunun önlenmesi (2010:2), aile içindeki konumlarının iyileşmesinin (Özdemir vd., 2012: 115) yanı sıra aile içi ekonomik standardın da artmasına imkan vermektedir. Bununla birlikte kadının çalışma isteği eğitim seviyesiyle doğru orantılıdır. Kadınlarda eğitim seviyesi yükseldikçe meslek edinme, moral, motivasyon, kişisel tatmin, bağımsız bir kişiliğe kavuşma, yeni sosyal ilişkiler içinde olma ve geleceğini güvence altına alma gibi nedenlerle işgücü piyasasına katılım da artmaktadır. Buna bağlı olarak yapılan çalışmalarda özellikle son 20-30 yıllık dönemlerde gelişmiş ülkelerde kadınların işgücüne katılım oranları ciddi ölçüde artışlar göstermiştir.

Amerika Birleşik Devletleri'nde yapılan bir araştırmada 1945'li yıllarda erkeklere sorulan 'evli bir kadının eşi geçimini sağlayabileceği halde çalışmasını onaylıyor musunuz?' sorusuna evet cevabını verenlerin oranı %18 iken bu oran 1960'ların sonunda %50'lere çıkmıştır (Biçerli, 2007: 65). Kadınların zaman içerisinde giderek daha fazla şekilde çalışma hayatına katılmasıyla birlikte toplumsal hayatta daha fazla yer alıyor olması onların sosyal yaşamda birlikte var olma durumunu güçlendirecektir. Bununla birlikte güç dengeleri artık kadın lehine dönüşecektir. Aile hayatı daha demokratik olacak ve özgürlükçü birliktelikler ortaya çıkacaktır. Buna bağlı olarak birlikteliklerin, maddi temel ve mağduriyetler üzerine kurulmamış olması beraberinde sevgi ve saygıyı getirecektir. Bu da insanı ve toplumu güçlendirecek bir olgudur (Karabıyık, 2012:240). Öyle ki, kadın istihdamının artması, kadınları aile ve toplum içerisinde daha etkin bir konuma getirerek aile içi şiddet, ekonomik baskı gibi birçok problemin üstesinden gelmesine olanak sağlayabilir (Korkmaz vd., 2013:1849).

Dünya genelinde yaşanan ekonomik gelişme ve sanayileşmenin artışı ile birlikte tarımsal üretimde verimlilik artmıştır. Şehirlerde yeni sanayi kuruluşlarının açılması köylerden kentlere doğru hareketliliği hızlandırmıştır. Bu süreçte toplumların tüketim kalıpları değişmekte, yaşam standardı yükselmekte ve daha önce evde üretilen çoğu üretim ve tüketim maddesini piyasadan alma eğilimi artmaktadır. Bütün bu yaşanan değişikliklerle birlikte kadınların işgücüne katılımları da artmıştır (Karabıyık, 2012: 233). Tablo 1'de ILO verileri üzerinden 2014 yılına ait dünyanın büyük ekonomilerinde kadının işgücüne katılım oranları verilmiştir.

**Tablo 1.** 2014 Yılında Seçili Ülkelerde Kadınların İşgücüne Katılma Oranları (%) (15+yaş)

Ülke	Kadının İşgücüne Katılım Oranı(%)	Ülke	Kadının İşgücüne Katılım Oranı(%)
ABD	57	Birleşik Krallık	57
Çin	64	Rusya	63,3
Japonya	49,2	Brezilya	48,2
Almanya	54,8	İtalya	40,1
Fransa	51,8	Kanada	61,6

Kaynak: www.ilo.org

Tablo 1 verileri incelendiğinde dünyanın en büyük ekonomilerinin kadının işgücüne katılımı konusunda, daha önce de belirttiğimiz yüzde 50 sınırında oldukları görülmektedir. Kadının işgücüne katılımı %64 oranı ile en çok Çin'de ortaya çıkarken, son dönemde ciddi ekonomik sorunlarla uğraşan İtalya'da bile bu oran %40 bandında oluşmuştur. ABD'de ise kadının işgücüne katılım oranı %57 oranında şekillenmiştir.

Tablo 2'de ise kadının işgücüne katılım oranları Dünya Bankası verilerine göre 2006-2014 yılları arasında ve dünyadaki bölgelere göre verilmiştir. Bu verilere göre; ilk olarak Türkiye'nin katılım oranlarının Dünya genelinden uzak, Ortadoğu ve Kuzey Afrika verilerine yakın olduğu söylenebilir. 2015 yılı itibariyle, Türkiye'de %31,5 olan kadın işgücüne katılım oranı, AB üye devletlerinde ortalama %50,8 ve OECD ülkelerinde ise ortalama %50,9 şeklinde gerçekleşmiştir. Buna göre Türkiye kadınların işgücüne katılımı açısından üye olmaya çalıştığı Avrupa Birliği ve OECD ülkelerinin ortalamasının çok altında yer bulmuştur (World Bank Database, 2015).

**Tablo 2.** Dünyada Bölgelere Göre Kadınların İşgücüne Katılma Oranları (%) (15+ yaş)

	2006	2010	2011	2012	2013	2014
Dünya	51,7	50,4	50,3	50,2	50,3	50,3
Doğu Asya ve Pasifik	62,3	61,0	61,1	61,2	61,3	61,3
Güney Asya	36,3	31,6	31,0	30,4	30,5	30,5
Latin Amerika ve Karayipler	51,6	53,1	53,2	53,6	53,7	53,8
Ortadoğu ve Kuzey Afrika	20,5	20,9	21,1	21,4	21,7	21,8
Sahra Altı Afrika	63,1	63,3	63,5	63,6	63,7	63,8
AB	49,2	50,2	50,4	50,8	50,8	50,8
Türkiye	23,6	27,6	28,8	29,5	30,8	30,3

Kaynak: www.data.worldbank.org ve www.tuik.gov.tr verilerinden derlenmiştir.

Tablo 2’de ortaya çıkan bu durum aslında geçmişten bu yana yapılan çalışmalarda kadının işgücüne katılmasının önemi ortaya koymaktadır. Ancak bu konuda henüz istenilen seviyelere ulaşılamamıştır. 1950’lerden günümüze kadınların işgücüne katılımında çok fazla yol almadığı gözlenmektedir (İşçi ve Görgülü, 2006:5).

## 2. TÜRKİYE’DE İŞGÜCÜ PİYASALARINDA KADININ KONUMU

Dünyanın en büyük ekonomileri arasında yer almak isteyen Türkiye son yıllarda kadın istihdamı konusunda fazlaca atılımlar yapmıştır. Kadınların işgücüne katılım oranının %50’nin üzerine çıkarılması, büyük ekonomi olabilmenin olmazsa olmazlarından bir tanesidir. Bu bağlamda kadının işgücüne katılımının önemi son yıllarda Kalkınma Plan ve Programlarında ve izlenen çeşitli projelerde kendisine yer bulmuştur. Kadının iş hayatına girmesi sadece ekonomik bağımsızlığına katkı sağlamamakta, aynı zamanda ülke ekonomisine de bir girdi sağlamaktadır. Öyle ki Türkiye’de ücretli kadın istihdam oranı erkeklerle aynı olsa milli hâsılamız kaba bir hesaplama ile %35 ile %43 gibi daha fazla olacaktır. Dolayısıyla ülkemizde kadın işgücünün atıl kalmasının yıllık maliyeti 140 ile 170 milyar ABD doları olarak karşımıza çıkmaktadır (<http://www.messegitim.com.tr>). Unutmayalım ki kadın istihdamının mikro ve makro açıdan maddi getirisinin yanı sıra, kadının toplumsal rolü ve toplumsal açıdan da olumlu çıktıları vardır. Özellikle kadının eğitim sürecindeki başarısı, aynı zamanda kadının düşük profilli işlerde çalışmasının önüne geçmiş ve kendine olan güvenin artmasını sağlamıştır. Dolayısıyla kendilerine güven duyan kadınların toplum ve aile içerisindeki statüleri de olumlu yönde evrimleşmektedir. Kazgan’ın (1991: 50) da ifade ettiği gibi, kadının iş yaşamına dâhil edilmesi sadece ekonomik bir değişimi değil aynı zamanda zihniyet değişimini de beraberinde getirmektedir. Ayrıca kadının dışarıda çalışması, yaratıcı, üretici olmasının yanı sıra, kişiliğini ve gelişmesini de sağlamaktadır (İşinsu, 1990: 58).

Tablo 3’te Türkiye’de kadınların işgücüne katılım ve işsizlik oranları TÜİK verileri üzerinden dönemsel olarak (1988-2015) verilmiştir. Tablo 3 verilerine göre Türkiye’de işgücüne katılım oranı olarak kadınlar yetersiz düzeydedirler. 1990’ yıllarda %34’ler seviyesinde olan kadının işgücüne katılım oranı zaman içerisinde gerilemiş ve günümüzde de

istenilen düzeye ulaşamamıştır. Aynı şekilde kadın işsizlik oranı yüksek düzeyde olup, çoğu zaman toplam işsizlik düzeyinin üzerinde gösterge verileri elde edilmiştir. 2014 yılında %11,9 düzeyinde olan kadın işsizlik oranı, 2016 yılında ise %13,7 düzeyine yükselmiştir. Günümüzde de çift haneli rakamlar seviyesinde devam eden kadın işsizliği oranı önemle üzerinde durulması gereken konular içinde yer almaktadır.

**Tablo 3.** Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılım ve İşsizlik Oranları (%) (15+ yaş)

Yıllar	Toplam İşgücüne Katılım Oranı	Kadın İşgücüne Katılım Oranı	Toplam İşsizlik Oranı	Kadın İşsizlik Oranı
1988	57,5	34,3	8,4	10,6
1990	56,6	34,1	8	8,5
1993	52,1	26,8	8,9	9,3
1998	52,8	29,3	6,9	6,8
2000	49,9	26,6	6,5	6,3
2003	48,3	26,6	10,5	10,1
2005	46,4	23,3	10,6	11,2
2008	46,9	24,5	11	11,6
2010	48,8	27,6	11,9	13
2014	50,5	30,3	9,9	11,9
2015	51,3	31,5	10,3	12,6
2016	52,0	32,5	10,9	13,7

Kaynak: www.tuik.gov.tr

Aslında kadınların 1950’li yıllardan sonra çalışma hayatında daha fazla görülmesine rağmen hızlı nüfus artışı, cinsel ayrımcılık (Bora, 2008: 10), eğitim sürelerinin uzaması, göç, istihdam kapasitelerinin arttırılması (Yılmaz, 2010: 270), işgücü piyasasında yaşanan eşitsizlikler (Gökkaya, 2014: 373), kültürel kodlar (şiddet, mirastan yoksun bırakmak, kadının istediği halde çalıştırılmaması vb.) gibi etkenler, kadınların işgücüne katılım oranlarının gerilemesine neden olmuştur. Son yıllarda kadın istihdamı konusunda izlenen politikalar doğrultusunda işgücüne katılımında artışlar olsa da TÜİK verilerine göre 2015 yılı sonunda çalışma çağındaki kadın nüfusu (29.505.000) ve kadın işgücü (9.225.000) sayıları düşünüldüğünde işgücüne katılımın henüz istenilen seviyelere ulaşmadığı ortaya çıkmaktadır (Karabıyık, 2012: 235).

İkinci Dünya Savaşı’nın sona ermesiyle birlikte, hizmet sektörünün uzun vadede ekonomi içindeki payı artmıştır. Sanayileşmiş ülkeler öncelikli üzere tüm dünyada kamu hizmetlerindeki artış ve buna bağlı olarak hizmet sektöründeki yaygınlaşma, doğum oranlarındaki düşüşler ve kız çocuklar için okullaşma oranlarının artışı kadının ücretli istihdam içerisinde yer almasını sağlamış ve kadınlar istihdam içerisinde fazlaca yer almaya başlamışlardır (Alp ve Yenihan, 2015: 131). Sürdürülebilir kalkınmanın sağlanabilmesi

açısından kadın istihdamı konusu son derece önemlidir. Ancak ülkemizde her yıl işgücüne katılan nüfus artış hızının karşısında kadın istihdamı yetersiz kalmaktadır (Karabıyık, 2012: 237). Türkiye işgücü piyasalarının mevcut durumu incelendiğinde, göze ilk çarpan konu kadınların işgücüne katılım oranlarında olduğu gibi istihdam konusunda da oranlarının düşük oluşudur (Alp ve Yenihan, 2015: 132).

Ülkemizde kadın istihdamı konusu, sadece son döneme özgü bir konu olmamakla birlikte, erken cumhuriyet döneminden günümüze çözülmeyi bekleyen bir sorun durumundadır. Bu konu karşısında tarihi süreçler dikkate alındığında; kadınların istihdama katılım oranlarının istenilen seviyede olmamasının topluma özgü sosyolojik nedenleri de bulunmaktadır. Toplumsal cinsiyet temelli iş bölümü, kırdan kente yönelen göç hareketi, tarımsal yapıdaki çözüme, geleneksel aile yapısının giderek zayıflaması ve buna bağlı olarak aile-çalışma hayatının dengelenmesinde yaşanan sorunlar ve kadınların eğitim seviyesindeki düşüklük en önemli unsurlardır (Hotar, 2011: 84).

Türkiye’de 2000 yılında kadın istihdamı oranı %24,9 iken, 2016 yılı sonunda bu oran %28’e çıkmıştır. Ancak daha uzun vadede konu ele alındığında, kadın istihdamında bir düşüş görülmektedir. 1990 yılına geri döndüğünde kadın istihdam oranı %31,2 olarak gerçekleşmiştir. Bu durumda son yıllarda düşük oranda artışlar görülse de genel anlamda bir azalma söz konusudur (www.tuik.gov.tr). OECD ülkelerinin genel ortalamasına bakıldığında ise 2014 yılı sonunda kadın istihdamının oranı %67,4 olarak görülmektedir (<http://www.oecd.org/>). Dünya genelinde ise 2015 yılı sonunda ulaşılan kadın istihdam oranı %46,5’tir. Bütün bu oranlar karşılaştırıldığında Türkiye, dünya genelinin ve bölgesel oluşumların oldukça gerisindedir. Bu durum Tablo 4’te daha açık şekilde belirtilmektedir.

**Tablo 4.** Dünyada Bölgelere Göre Kadın İstihdam Oranları (%) (15+ yaş)

	2006	2010	2011	2012	2013	2014
Dünya	48,4	47,1	47	47	47,1	47,1
Doğu Asya ve Pasifik	59,8	58,6	58,7	58,9	58,9	58,9
Güney Asya	34,4	30,1	29,5	29,0	29,1	29,2
Latin Amerika ve Karayipler	46,7	48,3	48,7	49,4	49,5	49,4
Ortadoğu ve Kuzey Afrika	16,5	16,8	16,7	17,0	17,2	17,3
Sahra Altı Afrika	57,2	57,6	57,6	57,7	58	58,1
AB	44,8	45,4	45,5	45,4	45,2	45,5
Türkiye	21	24	25,6	26,3	27,1	26,7

Kaynak: [www.data.worldbank.org/www.tuik.gov.tr](http://www.data.worldbank.org/www.tuik.gov.tr) verilerinden derlenmiştir.

Tablo 4 verilerine göre, Türkiye’de kadın istihdamı Dünya genelinin, Doğu Asya ve Pasifik, Latin Amerika ve Karayipler, Sahra Altı Afrika ve Avrupa Birliği bölgelerinin oldukça altında, nerdeyse karşılaştırma yapılan yerlerin yarısı kadardır. Güney Asya, Ortadoğu ve Kuzey Afrika ile paralel bir seyir izlemektedir.

Tablo 5’de Türkiye’de kadın istihdam sayıları ve oranları dönemsel olarak verilmiştir. Genel olarak 1988-2016 yılları arası kadın istihdamı ile ilgili rakamsal ve oransal bilgiler verilen Tablo 5 incelendiğinde çalışma çağındaki kadın nüfusunun artış içinde olduğu ve bu 27 yıllık süreç içerisinde yaklaşık olarak iki katına çıktığı görülmektedir. Aynı dönem içerisinde kadın işgücü de yaklaşık iki katına çıkmış durumdadır. Ancak kadın istihdamı konusunda buna paralel bir durum söz konusu değildir. 1990 yılında %31,2 olan kadın istihdam oranı 2016 yılında %28 seviyesindedir. 1988 yılında işgücüne katılan kadın sayısı 6 milyon civarında iken 2016 yılında bu sayı 10 milyon civarına yükselmiştir. Bu yükselme ile birlikte çalışma çağındaki nüfusunda aynı paralellikte artması işgücüne katılım açısından kadın çalışanların yetersiz düzeyde olduğunu göstermektedir.

**Tablo 5.** Seçili Yıllarda Türkiye’de Kadın İstihdam Sayıları ve Oranları (Bin Kişi) (15+ yaş)

Yıllar	Kadın Çalışma Çağı Nüfusu	İşgücü	Toplam İstihdam Edilen	İstihdam Oranı (%)
1988	17.085	5.855	5.235	30,6
1990	18.045	6.160	5.637	31,2
1993	19.673	5.269	4.777	24,3
1998	22.339	6.537	6.092	27,3
2000	23.295	6.188	5.801	24,9
2003	24.652	6.555	5.891	23,9
2005	24.686	5.750	5.108	20,7
2008	25.855	6.329	5.595	21,6
2010	26.740	7.383	6.425	24,0
2014	28.841	8.729	7.689	26,7
2015	29.281	9.225	8.058	27,5
2016	29.689	9.637	8.312	28,0

Kaynak: www.tuik.gov.tr

Dünya Bankası ve Devlet Planlama Teşkilatı tarafından hazırlanan ‘Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılım Raporu’nda, dört kadından üçünün ne çalıştığına ne de iş aradığına dikkat çekilmiştir. Türkiye’de çalışma istek ve arzusu içerisinde olan kadınların karşılıklarına, sosyal, ailesel ve kültürel tabanlı ön yargılar çıkmaktadır. Üniversitede eğitim almamış kadınlar kentlerde genellikle düşük ücretli, uzun çalışma saatine dayanan, zorlu koşullarda ve sosyal güvencesi bulunmayan işlerde çalışabilmektedir. Raporda kadınların istihdamının arttırılabilmesi için, maddi olarak karşılanabilir çocuk bakımı hizmetinin sunulması, eğitim için yapılan yatırımların devam etmesi, sigorta primi ve vergi indirimi gibi öneriler sunulmaktadır (DPT ve World Bank; 2009)

İçinden geçmekte olduğumuz süreç ekonomik ve siyasal olarak düşünüldüğünde geç kapitalizm, esnek kapitalizm, örgütsüz kapitalizm; kültürel değişimler ile post-modernizm olarak adlandırılmaktadır. Bütün bu söylemlerin ortak paydası teknoloji ve teknolojinin getirmiş olduğu değişimlerdir. Teknolojik değişimi toplumun merkezine çekenler ise ağ toplumu (Castells), dalgalar kuramı veya üçüncü dalga (Toffler), sanayi sonrası toplum (Bell) olarak içinde bulunduğumuz süreci adlandırmışlardır (Frankel, 1991: 16). 1970'li yılların sonlarına doğru bilgisayar ve iletişim teknolojilerinin birbirleriyle yoğun temas içine girmesi toplumlarda dönüştürücü ve değiştirici bir etki yapmasına neden olmuştur. Bu dönüştürücü ve değiştirici etkinin çalışma hayatını etkilememesi gibi bir durum söz konusu değildir. Nüfus ve işgücü toplumun kalkınması için önemli olan dinamiklerden iki tanesidir. Bir ekonomi içerisinde istihdamın yapısının belirlenmesi, insan gücü potansiyeli ve emek piyasalarının mevcut görünümü hakkında önemli bilgiler vermektedir. Bu kapsamda kadın istihdam yapısının belirlenmesi, kadın işgücü potansiyelini ve emek piyasasında geldiği noktayı ortaya koyacaktır.

Kadının tarım dışı sektörlerde çalışma hayatına katılması endüstrileşme ile başlamış olsa da bu durum 2. Dünya Savaşı sonrası hız kazanmıştır. 1950 yılında 15-64 yaş grubu arasındaki kadın nüfusun endüstrileşmiş ülkelerde %47'si, gelişmekte olan ülkelerde ise %50'si ekonomik olarak aktif durumdadır. Gelişmekte olan ülkelerde kadınların %87'si tarım sektöründe yer alırken, endüstrileşmiş ülkelerde bu oran %47'dir. 1985'li yıllara gelindiğinde ise endüstrileşmiş ülkelerde tarım dışı sektörlerde yer alma oranı %87'ye çıkmıştır. Bu durum karşısında, endüstrileşme işgücü istemini ve ücretli çalışmayı artırırken, işgücü piyasalarında kadına olan ihtiyacı arttırmakta ve karşımıza ücretsiz aile işçisi yerine ücretli çalışan kadın istihdamı çıkmaktadır (Koray, 1992: 93).

### 3.ÇALIŞMA HAYATINDA KADIN İSTİHDAMININ SEKTÖREL DEĞİŞİMİ

Yeni teknolojilerle birlikte yaşanan yapısal değişimlerden bir diğeri de istihdam üzerinde yarattığı dönüşümdür. Bilindiği gibi Sanayi Devrimi ile birlikte tarım sektöründe istihdam edilenlerin sayısı azalmış, sanayi sektöründe istihdam edilenlerin sayısı artmıştır. Enformasyon devriminin ileri teknoloji ile paralel şekilde yaşanmasından sonra ise sanayi sektöründe istihdam edilenlerin sayısında azalma yaşanmış, hizmetler sektörünün yükselişi başlamıştır. Bir ülkenin ekonomik gelişmişlik ve kalkınmışlık düzeyinin en önemli göstergelerinden bir tanesi istihdamın sektörel dağılımıdır (Işığışık, 2005). Gelişmiş ülkelerde ekonomik kalkınmanın artmasıyla birlikte sanayi ve hizmetler sektöründe istihdam edilenlerin sayısı artarken tarım sektöründe bu sayı düşmektedir (Eser ve Berber, 2008: 391). Buna neden olarak tarım alanındaki sektörel çözülme ve buna bağlı olarak işgücünün kente göç etmesi gösterilebilir. Bu süreç içerisinde tarımda ücretsiz aile işçisi sayılan kadınları, ev hanımı statüsüne getirmiş ve çalışma hayatına dâhil olabilenleri ise vasıfsız işgücüne dâhil olan kayıt dışı hizmet alanlarında toplamıştır (KSGM, 2010: 21).

Hizmetler sektörünün yaygınlaşması, 1950'lerin sonlarına doğru gerçekleşmiştir. ABD'de, 1950 yılında ilk defa imalat sektöründe çalışan işçilerin, hizmetler sektöründe çalışanların gerisinde kalması ve bu eğilimin benzer şekilde devam etmesi yükselen yeni toplumun hizmet ağırlıklı toplum olacağı yolunda yorumlara yol açmıştır. Bu düşünce,



ilerleyen dönemlerde yani günümüzde hizmetler sektörü içinde enformasyon/egitim ve bilgi işlerinin büyük pay aldığı bir tabloyu ortaya çıkarmıştır (Bozkurt, 2012: 180-181).

1991-2015 yılları arası dünya geneli incelendiğinde kadın istihdamının tarımdan hizmetler sektörüne yaşadığı geçiş Tablo 6'da görülmektedir. 1991 yılında dünya genelinde tarımda istihdam edilen kadın oranı %44,1 iken bu oran 2015 yılına gelindiğinde %29,7'ye düşmüştür. Yine aynı iki yıl karşılaştırıldığında hizmetler sektöründe istihdam edilen kadın oranı %38,9'dan %55'e yükselmiştir. Sanayide sektöründe ise çok büyük değişimler yaşanmamıştır.

**Tablo 6.** Seçili Yıllarda Dünyada Bölgelere Göre Kadın İstihdamının Sektörel Dağılımı (%) (15+yaş)

	1991			2000			2015		
	Tarım	Sanayi	Hizmetler	Tarım	Sanayi	Hizmetler	Tarım	Sanayi	Hizmetler
<b>Dünya</b>	44,1	16,9	38,9	41,7	15,2	43,1	29,7	15,3	55,0
<b>Asya ve Pasifik</b>	57,2	17,3	25,5	53,6	16,4	30,0	34,8	19,0	46,2
<b>Latin Amerika ve Karayipler</b>	13,9	13,6	72,4	8,6	14,0	77,3	9,9	12,1	77,9
<b>Sahra Altı Afrika</b>	70,7	6,1	23,2	68,0	6,1	25,8	60,6	6,7	32,7
<b>Kuzey Amerika</b>	1,5	14,7	83,8	1,4	12,0	86,6	0,8	7,7	91,5
<b>Batı Avrupa</b>	4,4	21,3	74,4	2,5	15,3	82,1	1,1	11,4	87,1

Kaynak: www.ilo.org

Ülkemizde istihdama katılan kadınların tarım, sanayi ve hizmet sektörlerindeki dağılım oranlarında ortaya çıkan en önemli değişim tarım sektörü ile ilgilidir. 2006 yılında ilk defa tarım sektöründe, Türkiye genelinde, istihdam edilen kadınların oranı %50'nin altına düşmüştür. Hizmetler sektöründe ise 2000-2006 yılları arasında %26,4'ten %40'a yükselen bir istihdam artışı gerçekleşmiştir. Bu durum hem kentleşme eğilimleri hem de istihdamda hizmetler sektörünün büyüyen payının varlığı ile uyumlu bir değişim eğilimi olarak yorumlanabilmektedir (Tan vd., 2008: 134).

**Tablo 7.** Yıllara Göre Türkiye'de Kadın İstihdamının Sektörel Dağılımı (%) (15+ yaş)

Yıllar	Tarım	Sanayi	Hizmetler
2000	60,7	12,8	26,5
2005	51,7	14,8	33,5
2006	46,3	16,4	40,3
2007	42,7	16,1	40,2
2009	41,6	15,3	43,1
2011	42,2	15,2	41,6
2012	36	15	49
2014	32,9	16,1	51,0

Kaynak: www.data.worldbank.org ve www.tuik.gov.tr verilerinden derlenmiştir.

Türkiye’de kadınların istihdam oranı 2016 döneminde bir önceki yılın aynı dönemine göre 0,5 puan artarak yüzde 28’e çıkmıştır. Kadın çalışanların yaklaşık yarısını oluşturan hizmet sektörü ile üçte birini oluşturan tarım sektörü kadınlar açısından istihdam yaratan en önemli iki sektör konumundadır. Kadınların yüzde 16,1’i ise sanayi sektöründe çalışmaktadır (www.maliye.gov.tr).

Türkiye’de 2014 yılı verileri göz önünde bulundurulduğunda istihdama katılan kadınların yüzde 32,9’u tarım sektöründe, yüzde 16,1’i sanayi sektöründe ve yüzde 51’i de hizmetler sektöründe çalışmaktadır. 2000 yılıyla kıyaslandığında tarım sektöründe çalışan kadınların sayısının oranının yarı yarıya azaldığı görülmektedir. Yine aynı iki yıl kıyaslandığında sanayi sektöründe istihdam edilen kadınların oranında çok büyük değişim gözlemlenmezken büyük artış hizmetler sektöründe olmuştur. 2000 yılında hizmetler sektöründe istihdam edilen kadınların oranı yüzde 26,5 seviyesindeyken bu oran 2014 yılına gelindiğinde yaklaşık olarak iki katına çıkmış ve yüzde 51 seviyelerine ulaşmıştır. Bu şartlar altında Tablo 7 incelendiğinde tarım ve sanayi sektöründe kadın istihdamının sınırlı olduğu ve yıldan yıla hizmetler sektöründe kadın istihdamının artış gösterdiği sonucuna ulaşılabilmektedir.

Türkiye giderek daha fazla kentli bir toplum haline dönüşmesine rağmen tarım ve hayvancılığa ilişkin aktivitelerin kadınlar için hala çok önemli bir yer tuttuğu görülmektedir. Mesleklerin cinsiyete göre dağılımı sektörel dağılıma paralel bir yapı göstermektedir. Tablo 8 incelendiğinde 2004-2012 arası tarım, hayvancılık vb. işlerde çalışan kadınların oranı yüzde 42,4’ten yüzde 28,7’ye düşüş gösterirken, daha az nitelik gerektiren işlerde çalışanların oranı yüzde 14,4’ten yüzde 20’ye ve hizmet ve satış elemanı olarak çalışanların oranı yüzde 5’ten yüzde 11,9’a yükselmiştir.

**Tablo 8.** Kadın İstihdamının Mesleklere Göre Dağılımı (ISCO 88) (%) (15+ yaş)

	2004	2009	2012
Kanun Yapıcılar Üst Düzey Yöneticiler ve Müdürler	2,5	3,2	3,0
Profesyonel Meslek Mensupları	8,5	10,1	10,7
Yardımcı Meslek Memurları	6,2	7,4	7,3
Büro ve Müşteri Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar	8,5	10,2	10,6
Hizmet ve Satış Elemanları	7,0	10,1	11,9
Nitelikli Tarım Çalışanları	42,4	31,6	28,7
Sanatkârlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar	6,6	5,8	4,4
Tesis ve Makine İşçileri ve Montajcılar	3,9	3,1	3,4
Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar	14,4	18,4	20,0

Kaynak: Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, 2014: 38.

Tablo 8 dikkate alındığında kas gücü gerektiren işlerde kadın istihdamının giderek düşüş gösterdiği, entelektüel sermaye birikiminin gerekli olduğu işlerde ise giderek artış eğilimi gösterdiği görülmektedir. Buna bağlı olarak kadınların kas gücüne dayalı işlerde fiziksel açıdan yetersiz oluşları, bu alanlarda istihdam edilebilmelerini kısıtlarken, sosyal ilişkilerinin gelişmişliği açısından hizmetler sektöründe giderek daha fazla istihdam edilebilmelerini sağlamaktadır.

Endüstri sonrası toplumda kas gücünün yerini bilgiye bıraktığı bilinmektedir. Geleneksel makine teknolojileri ise yerine günümüzde entelektüel teknolojiye bırakmaktadır. Çağın temel niteliği de dönüşüm yaşamakta ve mühendis ve yarı vasıflı sınıftan profesyonel mesleklere geçiş süreci yaşanmaktadır. Yüksek teknolojilerin üretim süreçlerine dâhil edilmesiyle birlikte kullanılmaya başlanan çok yüksek teknolojilere sahip makine ve araç-gereçleri kullanmak için donanımlı ve nitelikli emeğe ihtiyaç olduğu ve bunu sağlamak için de eğitimin önemli bir unsur olduğu görülmektedir.

Dünyada ve ülkemizde kadın istihdamının artırılmasının temel şartlarından bir tanesi de kadınların eğitiminden geçtiği tartışılmaz bir gerçektir. Eğitimin düzeylerinin artmasına paralel olarak kadınların daha nitelikli ve yüksek katma değer yaratan işlerde istihdam edildiği, ülkemizde ve diğer birçok ülkede gözlemlenen bir olgudur. Buna bağlı olarak kadınların istihdama katılımlarının artırılabilmesi için öncelikle kadınların yeterli düzeyde eğitime sahip olmaları gerektiği, aynı zamanda da istihdam-eğitim ilişkisi özellikle vurgulanmalıdır (Metin ve Kariman, 2013:9-10).

Tablo 9 incelendiğinde ülkemizde kadın istihdamının büyük bölümü ilkökul mezunudur. Ancak son yıllarda kadınların eğitim düzeylerinin ilerlemesiyle birlikte istihdam içerisinde eğitim seviyesi yüksek kadınların da sayılarının ciddi oranda artış gösterdiği gözlemlenmektedir. 2000 yılında 632 bin yüksekokul veya fakülte mezunu kadın istihdam edilirken 2015 yılına gelindiğinde bu sayı yaklaşık olarak üç katı artış göstermiş iki milyon 74 bine ulaşmıştır.

**Tablo 9.** Türkiye’de Eğitim Durumuna Göre Kadın İstihdamı (Bin Kişi) (15+ yaş)

	2000	2003	2005	2007	2010	2012	2015
Okuma-yazma bilmeyen	1.247	1.042	750	688	771	812	777
Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen	231	235	320	363	465	492	437
İlkokul	2.687	2.727	1.983	1.881	2.233	2.432	2.486
Ortaokul veya dengi meslek okul	231	285	279	249	230	273	389
Genel lise	498	451	484	546	535	608	645
Lise dengi meslek okul	261	317	334	396	438	480	596
Yüksekokul veya fakülte	632	759	817	982	1.271	1.611	2.074
İlköğretim	14	75	140	251	482	602	654

Kaynak: www.tuik.gov.tr

Kadın istihdamının işteki durumuna göre dağılımı ülkelerin gelişmişlik düzeylerinin belirlenmesinde önemli göstergelerden bir tanesidir. Buna bağlı olarak gelişmişliğin en önemli göstergesi, istihdam edilenler içinde ücretli ve maaşlı çalışanların sayısı ve oranıdır. Ülkemizde istihdamın sektörel dağılımı çalışanların işteki konumu üzerinde belirleyici etkiye sahiptir. Tarımın istihdam üzerinde halen ağırlığını koruması ve sanayinin yeterince gelişmemiş olması bir yandan ücretli çalışanların sayısını azaltırken diğer yandan da ücretsiz aile işçilerinin istihdam içindeki sayısını arttırmaktadır (Karabıyık, 2012: 244-245).

1980’li yıllarda kadınların çoğunluğu ücretsiz aile işçisiyken günümüzde kentleşme ve tarımda görülen çözümlenin bir sonucu olarak ücretli istihdamdaki kadın oranının arttığı dikkat çekmektedir. 1988 yılında istihdam edilen kadınların %22,7’si belirli bir işte ücret veya yevmiye karşılığında çalışırken bu oran 2012 yılına gelindiğinde %54,3’e yükselmiştir (Metin ve Kariman, 2013:8).

## 4.TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMININ SEKTÖREL DEĞİŞİMİNDE TEKNOPARK ÖRNEKLERİ

### 4.1.Araştırmanın Metodu

Bu çalışma nitel ve uygulamalı bir çalışmadır. Bilimsel çalışmaların içinde, tümüyle nitel olan yani sayılarla ifade edilemeyecek değişimler de vardır. Bunlar, ancak farklı nitelikte oluşlarıyla birbirlerinden ayrılabilir. Cumhuriyet, İslamiyet, Kapitalizm gibi olgular nitel bir çalışma için örnek verilebilir. Çünkü hem niteliklerinin farklılığı hem de sayıları aşan tabiatları itibarıyla matematiksel hesaplara gelmezler (Erkilet, 2007: 45). Buradaki amaç kişilerin olgulara bakışlarını anlamak ve niteliklerini kavramaktır.

Nitel araştırmanın doğasında zaten, kişilerin güncel bir olguyu kendi algı çerçevesinde nasıl bir kognitif süreçten geçirdiğini ortaya koymak vardır. Yani nitel araştırma kişilerin olgulara, olaylara ve eylemlere yükledikleri anlamların yorumlama yoluyla ortaya konmasına imkân vermektedir.

Kısacası nitel araştırma tekniğini tercih sebebimiz; konumuzun nitel veriler doğrultusunda ele alınacak olmasıdır. Aynı zamanda insan davranışlarını; içinde bulunduğu ortamda ve çok yönlü olarak anlamamızı sağlayabilecek nitelikte olmasıdır. 'Bu nedenle insan davranışı ancak esnek ve bütüncül bir yaklaşımla araştırılabilir ve bu yaklaşımda araştırmaya dâhil olan bireylerin görüşleri ve deneyimleri büyük önem taşır' (Yıldırım ve Şimşek, 2008: 35). Dolayısıyla algıların ve olayların doğal ortamda (görüşme akışının esnekliği, samimi bir ortam) gerçekçi bir biçimde ortaya konması amacıyla nitel araştırma tekniği tercih edilmiştir.

### 4.2.Araştırmanın Uygulanması ve Veri Toplama Teknikleri

Teknopark yöneticileri ve teknopark firma yetkilileriyle yapılan derinlemesine mülakatlar, araştırmanın başlıca veri toplama tekniğidir. Teknopark yöneticileriyle yapılan görüşmelerin tamamı randevu usulü ile yapılmıştır. Teknopark firmaları ile yapılan görüşmeler ise, iki farklı usulle sağlanmıştır. Birincisi, firmaların irtibat adresleri kullanılarak doğrudan randevu talebi şeklinde, ikincisi ise, teknopark yöneticilerinin aldığı randevular doğrultusunda gerçekleşmiştir. Görüşme yapılan firmalar tesadüfi örneklem şeklinde değil, temsil niteliği göz önünde bulundurularak seçilmiştir.

Ortalama görüşmeler 1 saat 15 dakikadır. Yapılan görüşmelerin %100'ü mülakata katılanların ofislerinde gerçekleşmiştir. Mülakatların kişilerin çalışma ortamlarında yapılması verilerin güvenilirliği açısından da olumlu sonuçlar doğurmuştur. Çünkü görüşmeler, ortama bağlı olarak bir sohbet havasında geçmiş ve kişilerden daha içten, samimi yanıtlar alınmıştır. Ses kaydı alınması, araştırmacı içinde avantajlı bir ortam yaratmıştır. Yapılan deşifrelerde sadece konuşmalar değil, bütün sesler, vurgular, telaffuzlar ve duraksamalar dikkate alınarak metne yansıtılmaya çalışılmıştır.

### 4.3. Çalışmanın Evren ve Örneklemi

Evrenimiz Türkiye'deki aktif teknopark ve buralarda faaliyet gösteren firma yetkililerinden oluşmaktadır. Ancak bilimsel anlamda teknoparklarda faaliyet gösteren tüm firma yetkililerine, ulaşmamız mümkün olmadığından dolayı, örneklemimizi faaliyet

gösterdiği teknoparkı temsil niteliği (sektörel dağılım) göz önünde bulundurularak belirlenmiştir.

Buna göre örneklem sayımız farklı iki gruptan oluşmaktadır. Bunlardan birinci grubu 19 kişi ile teknopark yetkilileri oluşturmaktadır. İkinci grubu ise, 71 kişi ile firma yetkilileri oluşturmaktadır. Toplam 90 kişi ile görüşme gerçekleştirilmiştir.

**Tablo 10.** Görüşme Yapılan Teknopark ve Firma Yetkili Sayısı

TEKNOPARK ADI	Görüşülen Teknopark Yönetici Sayısı	Görüşülen Firma Yönetici Sayısı
BİLKENT TEKNOPARK	1,1	7
GAZİ TEKNOPARK	1	6
ODTÜ TEKNOPARK	1,1	6
GOSPTEKNOPARK	1	7
TÜBİTAK MAM.	1	5
İZMİR TEKNOPARK	1,1	8
HACETTEPE TEKNOPARK	1,1	5
TRABZONTEKNOPARK	1	3
SIVASTEKNOPARK	1	-
ERZURUMTEKNOPARK	1	6
İTÜTEKNOPARK	1,1	7
KOCAELİTEKNOPARK	1	5
KONYATEKNOPARK	1,1	6
<b>TOPLAM</b>	<b>19</b>	<b>71</b>

#### 4.4. Teknopark

Teknoparklar, üniversiteler, araştırma kurumları ve sanayi kuruluşlarının aynı ortamda araştırma, geliştirme ve inovasyon çalışmalarını sürdürdükleri; birbirleri arasında bilgi ve teknoloji transferi gerçekleştirdikleri; akademik, ekonomik ve sosyal yapının bütünleştiği organize araştırma ve iş merkezleridir (<http://www.tgbd.org.tr/tr/teknopark-tanimi-16.html>). Bilim ve teknoloji parklarını ifade eden ‘teknopark’ kavramı 1950’li yıllarda A.B.D.’de ortaya çıkmış ve zaman içerisinde Avrupa ülkeleri başta olmak üzere tüm dünyada ilgi görmüş ve sayıları gittikçe artmıştır (Keleş, 2007: 85).

İngiltere Teknoparklar Birliği (UKSPA) tarafından teknoparklar; “Bir üniversite veya yükseköğrenim kurumu ya da bir araştırma merkezi ile resmi ilişkiler kurmuş, içinde teknolojik kökenli firma ve işletmelerin oluşmasına özendirilecek ve büyüyüp gelişmesine destek verecek biçimde tasarlanmış, yönetiminin, ilgili firmalara teknoloji ve işletmecilik becerilerinin transferi konusunda etkin uğraş verdiği, bir girişim” olarak (Törel, 1991’den Akt. Yazıcıoğlu, 1996: 237) tanımlanmaktadır.

Harmancı ve Önen bilim parkını/teknoparkı; “büyük ve güçlü bir üniversite yanında göze son derece güzel görünen arazi parçası içinde seyrek olarak dağıtılmış olağanüstü mimari güzellikteki binalarda toplanan ileri teknoloji kökenli firma veya Ar-Ge kuruluşlarından oluşan ve üniversitelerin yanında yer alan bir site.” (Harmancı ve Önen, 1999:3) olarak tanımlamaktadır. Böylece bilimsel ve teknolojik ilerlemenin kaynağı olan üniversiteler ile bu amaç için en uygun nitelikli firma ve Ar-Ge kuruluşları yan yana getirilen birimler (Ay, 1996: 6) olarak tanımlanmaktadır.

Kısacası üniversite ile sanayi iş birliğinin somutlaştığı birer teknoloji sitesidir. Genellikle yeni veya ileri teknolojide mal üretmek isteyen müteşebbislerin, sınıf ve ticari

faaliyetlerini üniversitelerin yanında veya yakınında yürütebilmelerine ve bu üniversitelerden yararlanabilmelerine imkân vermek için kurulmuş sitelerdir.

#### 4.5. Teknoparklarda Kadın İstihdamı

Sanayileşme ile başlayan esnek üretimle devam eden kadının iş hayatı serüveni teknoparklarda farklı bir anlam kazanmıştır. Çünkü kadınların 1970'li yıllara kadar hemşirelik, öğretmenlik ve sekreterlik gibi belirli mesleklerde ve alt organizasyonlarda yoğunlaştığı görülmektedir (Dura ve Atik, 2002:109). Bilgi toplumunun önemli kıstaslarından biri olarak görülen hizmet sektöründe çalışan kadın nüfusu, OECD verilerine göre Türkiye'de birçok ülkeye göre oldukça düşük görülmektedir. Bu durumun sosyo-kültürel (kadın çalışmamalı, ev içi sorumluluk paylaşımı vb.) ve ekonomik açıdan birçok nedenleri vardır. Özellikle cam tavan sendromu bağlamında kültürel bariyerlerimiz bu açıdan en önemli sebep olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bilgi toplumunda toplumsal refahın ve gelişmişliğin önemli bir kıstası olarak kabul edilen nitelikli kadın istihdamı ülkemiz içinde önemli bir problem olarak karşımıza çıkmaktadır. Yeni bir toplumsal dönüşüm sürecinin üretimi birimi olan teknoparkların bu açıdan ülkemizdeki nitelikli kadın istihdamına farklı bir yüz kazandıracığı düşünülmektedir. Özellikle çalışan görüntüsü ve yasal yapısı kadın çalışanlar için bir fırsat oluşturmaktadır.

Biliyoruz ki, cinsiyet üretim ilişkilerinde etkin bir rol oynar. En rutin iş ortamlarında bile ortaya çıkan çalışanlar arasındaki üretim ilişkileri ve işveren-işçi arasındaki ilişkiler; değerler, görenekler, pratikler, idari kurallar ile işveren ve çalışanların görece gücü üretim ilişkilerini şekillendiren önemli faktörlerdir. Bu açıdan teknoparkların çalışanlarına sunmuş olduğu çalışma iklimi kadın için oldukça avantajlıdır. Çalışanların keskin çalışma saatleri yerine proje temelli çalışmaları, çalışanların entelektüel kimlikleri ve mesleki tatminliye verdikleri önem, kadın çalışanlar için avantajlı bir ortam oluşturmaktadır.

TUIK verilerinden de anlaşılacağı gibi kadın istihdamı beklentinin altında görülmektedir. Buna rağmen kadın istihdamında yavaş da olsa bir artış olduğu da görülmektedir. Tablo 8 ve tablo 9 dikkate alındığında kas gücü gerektiren işlerde kadın istihdamının giderek düştüğü, entelektüel sermaye gerektiren işlerde ise giderek artış eğilimi gösterdiği görülmektedir. Özellikle bilgi toplumunun simgesi teknoparkların Ar-Ge birimleri bu açıdan önemlidir. Teknoparkların Ar-Ge birimleri beyaz yakalı entelektüel bilgi işçilerinden oluşmaktadır. Türkiye'nin geleceğini şekillendiren/şekillendirecek bu ortamlarda kadınların kendilerine yer bulmaları bizim gibi gelişmekte olan ülkeler için, gelecek açısından umut vericidir. Çünkü kadınlar erkeklere kıyasla her türlü enformasyonu bilgi haline getirmede daha hızlı daha iletişimcidir. Bundan dolayı kadın bilgi toplumu modeli içinde önemli bir rol oynayacaktır (Dura, 1990: 82). Bütün bu açıklamalar, kadının bilgi toplumunda çalışma hayatında daha fazla yer bulmasının gerekliliğini göstermektedir.

Öte yandan gelişmiş toplumların ortak paydası, kadın nüfusunun bilimsel düşünüş ve davranış sürecinde aktif rol üstlenmesidir. Çünkü teknolojik gelişme sadece ekonomik sermayeyi değil aynı zamanda sosyal sermayeyi de içermektedir.

Kısacası bilgi toplumunda kadın, ikinci sınıf çalışan olmaktan çıkmış, teknoparklar gibi entelektüel sermayeye dayalı üretim birimlerinin önemli birer aktörü/figüranı haline gelmiştir.

Bu noktada '*toplumsal cinsiyet (kadın) rolleri ile teknopark*' arasındaki ilişkilerin boyutunu, kadın için ne anlam taşıdığı, yani kadın işgörenler için yeni fırsatlar sunup sunmadığını ortaya koyabilmek için teknopark ve firma yetkililerine '*Ar-Ge biriminiz de kaç kişi çalışıyor? Kaç kadın?*' şeklinde sorular sorulmuş, alınan yanıtlar aşağıda sıralanmıştır.

**A.U.(Trabzon Teknopark):***Altı. Şu anda 3 kişisi bayan.*

**N.A.(İzmir Teknopark):***Ar-Ge de 7 çalışıyoruz. 2 si bayan.*

**N.O.(Hacettepe Teknopark):***Aslında bir çok yerde firmamız var ama burada bazen 4 bazen 5 olur. 4 ün altına düşmedi.*

**H.O.(Bilkent Teknopark):***7 kişiyiz. 2 bayan.*

**L.G.(İTÜ Teknopark):***Bizde 7 mühendis çalışıyor 2 si bayan 3 taneydi 1 tanesi çocuğu olduğu için ayrıldı.*

**B.Ö.(Kocaeli Teknopark):***Aslında projeye göre değişiyor. Bazen projenin niteliğine bağlı olarak artıyor. Şu an 8 kişiyiz burada. 3'ü Bayan.*

Teknopark ve firma yetkililerinin vermiş oldukları cevaplardan anlaşılıyor ki; firmaların Ar-Ge birimlerinde erkekler kadar kadınlarda yer almaktadır. Bu her açıdan umut verici bir gelişmedir. Gelişmiş toplumların ortak noktalarından bir tanesi de kadınların iş hayatında yer bulabilmesidir. Özellikle inovatif ürünlerin tasarlandığı teknoparklarda kadın çalışan sayısının artıyor olması, kadın algısında ki değişimin bir göstergesidir. Bilginin üretilip tüketildiği yerler olan teknoparklar bu açıdan kadınlarda erkekler kadar beyaz yakalı olabileceğini göstermektedir.

Çünkü teknoparklar; üretim şekli, üretim ilişkileri, bilgi üretimi, bilginin teknolojiye dönüştürülmesi, yaratıcılığı, esnek sınıfsal yapısı, çevreyle olan barışık yapısıyla, sosyal, ekonomik ve hukuki yapısıyla kadın çalışanlar için uygun bir çalışma atmosferi oluşturmaktadır.

Teknoparklardaki emek gücünün entellektüel yapısı, üretimin de entellektüel bir nitelik kazanmasına neden olmuştur. Bütün bunlar endüstriyel dönemin klasik ilişki biçimlerini yeniden yapılandırmıştır. Katı üst alt ilişkisinin ve mesai saatlerinin yerini, teknoparklarda daha esnek bir yapı almıştır. Bu durumun en önemli sebebi üretimin temel bileşeninin bilgi olmasıdır. Kısacası yeni emek gücü, kadınların bu alanlarda daha fazla istihdam edilmesine imkân sağlamaktadır.

**H.Z.(ODTÜ Teknopark):***Daniel BEEL'inde söylediği gibi, bilgi toplumunda kadınların zihinsel yapısı Ar-Ge de çalışmaya daha uygundur. Ancak bu bizim ülkemizde beklentinin altında kalmıştır. Wajcman'ın, "kadının teknoloji alanında yoklunun, kadın ve erkeklerin dünya ile ilişki kurma yolları arasındaki bazı temel farklılıklardan değil, teknolojinin tarihsel ve kültürel yapılandırılmasından kaynaklandığını ve kadınların kendilerini yeteneksiz ve başarısız algılayışlarında, toplumsal cinsiyete dayalı toplumsal*

*şekillenişlerin etkili olduğunu" (Savcı, 1970:134) ifade etmesi, Bell'i destekler, toplumsal yapımızı açıklar niteliktedir.*

Yine de Türkiye'nin sosyo-ekonomik yapısı göz önünde bulundurulursa bu miktarın umut verici olduğu düşünülebilir. Çünkü ülkemizde, sorunu biraz daha ağırlaştıran bazı kültürel problemler/kültürel kodlar olduğunu ilave etmemiz gerekir. Türkiye'nin kültürel, politik ve ekonomik yapısına bağlı olarak; kadının sendikalaşması, kadının eğitim durumu, kadının çalışma alanları, çalışma şartları (çalışma saatleri, sosyal haklar) ve işyerlerinde tercih durumu olumsuz etkilenmektedir. Bu olumsuzluklara rağmen kadının, Türkiye'de ekonomik payını arttırması Türkiye'nin sanayi sonrası toplumlarla rekabet gücünü arttıracaktır. Aslında bu değişimin bir nedeni de çağın getirisi olan insanların kendine yeterliliği, yani bir kişinin belirli alanlarda ihtiyaçlarını başka birine muhtaç duymadan giderebilme yetisi duygusudur. Özellikle teknopark çalışan profili, kadın çalışanlar içinde geçerlidir; firma çalışanlarının kendi alanlarında yeterlilik düzeylerinin yüksek olması, inovatif kimliklerinden dolayı girişimci bir ruha sahip olmaları, yöneten-yönetici ayrımının olmaması ve belirlenmiş yazılı davranış kalıplarının bulunmayışı, çalışanlar arasında iş değişimini hızlandırmakta ve kadın çalışanlar için olumsuzlukları ortadan kaldırmaktadır. Öyle ki, firmaların örgütsel yapısı, esnek ve yatay şekillenmiştir. İş görenin işveren kadar donanımlı olması, belli bir mesai anlayışının olmaması, proje bazlı çalışılıyor olması ve çalışanların mesleki tatminlik beklentisi, teknoparklardaki firmaların örgüt iklimini kadın işgücünün lehine şekillendirmiştir.

Küreselleşme ile beraber tüm firmalar kendilerini bir anda uluslararası rekabetin içinde bulmuşlardır. Bu nedenle farklılıkları içerisinde barındıran firmaların, küreselleşmeye bağlı oluşan yıkım ekonomisi piyasasına karşı daha dirençli olması kaçınılmazdır. Bu açıdan firmaların özellikle inovatif firmaların kadın istihdamı daha bir önem kazanmıştır. Çünkü detaycı bir zihinsel haritaya sahip kadınların, bilgi toplumunda inovatif firmalarda kendilerine daha fazla yer bulacağı düşünülmektedir. Bu nedenle kadının iş gücüne katılımında teknoparkların kendine has ilişkiler, davranışlar ve değerler ağı bir fırsat oluşturmaktadır.

Görüşmeler esnasında genel tablonun dışında Ar-Ge biriminde kadın çalıştırmayan ve tercih etmeyen firma yetkilileriyle de karşılaşmıştır. Bu firmaların yanıtları da aşağıda sıralanmıştır.

**T.D.(Gazi Teknopark):** *Önceden çalıştırdım ama benim şansına 2'si de çocuğu olunca ayrıldılar. Zor durumda kaldım. Tercih etmiyorum. İlerleyen sürelerde olmaz diyemem ama.*

**S.A.(GOSB Teknopark):** *Ar-Ge olarak iki kişiyiz üretim olarak 3-4 yönetim olarak da 2 diyelim. Üretim de var. Bir. (Ar-Ge'de yok), KPSS kitabı ile çalışıyor olmaz.*

**G.Ç.(Konya Teknopark):** *Ar-Ge uzun bir süreçtir bu nedenle kadın çalışan düşünmedim. Hep devlet işi istiyorlar. Kendilerini işe veremezler ki. Erkekler öylemi.*

Serbest saatlerde yapılan görüşmelerde firma yetkilileri Ar-Ge nin uzun vadeli bir çalışma olduğunu, ancak kadınların bu sürece ayak uyduramadıklarını ifade etmişlerdir. Gerekçe olarak da yaşanan ailevi problemler, evlilik ve kamuda işe girme isteği gösterilmektedir. Bu nedenlerden dolayı kadın çalışanlar tercih edilmemektedir. Dolayısıyla inovatif kişilerin çalıştığı, istihdam edildiği teknoparklarda kadınların beklentinin aksine inovatif kimliğe bürünemediği görülmektedir. Özellikle inovatif kişilerin toplumsal kaygıdan



uzak bir zihinsel harita oluşturduğu düşünüldüğünde, gelinen noktayı daha iyi anlayabiliriz. Çünkü aktörlerin (ki kadında daha fazla) ilişki kurma ve yorumlama yollarını gerçekte toplum ve kültür tarafından şekillendirildiği bilinmektedir.

Çalışmamız boyunca yapılan görüşmeler ve gözlemler neticesinde, teknolojik üstünlüğün ve dinamizmin kazanılabilmesi için bilgiyi üretecek, onu anlamlı ve sürdürülebilir kılacak, yeni üretim ilişkilerine, yeni üretim tarzlarına, yeni organizasyonlara ve yeni zihinsel kaynaklara ihtiyaç olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla ülke ekonomisi ve sosyal ilişkiler ağı için kadınların bilgi ekonomisinde proaktif aktif rol alması gereklidir.

## SONUÇ

Sanayi toplumunda fabrikaların kuruluş amaçlarından birisi, işgücünün disipline edilmek istenmesidir. Bundan dolayıdır ki fabrikalarda farklı yetkilere sahip yönetici sınıflar oluşmuştur. Bu yapılanma zaman zaman çalışanlar arasında hırs, çekişme, hedef farklılığına ve cinsiyete dayalı ayrımcılığı doğurmuştur. Teknoparklarda ise ustabaşı kavramı yoktur. Firma içindeki yatay yapılanma firma içi yükselmeyi ve kariyer düşüncesini zayıflatmıştır. Bu nedenle kadın çalışanların diğer kurumlarda yaşadığı olumsuzlukları teknoparklarda yaşamadıkları tespit edilmiştir.

Teknoparklar yeni ve hızlı yaşam formları sunan merkezlerdir. Çünkü teknolojinin çok süratle tüketilmesi, ürün ömrünü kısaltmaktadır. Yani modern hayatın her yönü teknoloji ile kesişmektedir. Kısacası teknoparklar, toplumun dışında var olan bir birim değil; bilakis toplumsal yapının/sosyal sistemin bir boyutu veya katmanıdır. Bu nedenle teknoparklar örgütsel ve hukuki yapısıyla kadın istihdamına uygun bir çalışma iklimi sunmaktadır. Özellikle kendine has ilişkilere, davranışlar ve değerler ağı ile kadın istihdamını destekler niteliktedir.

Kadın istihdamının istenen noktaya getirilebilmesi, içinde bulunulan toplumun ortak aklının doğru şekillendirilmesi ile mümkündür. "Saçı uzun aklı kısa" veya "elinin hamuru ile erkek işine karışma" gibi deyimleri içeren kültürel kodlar, kadını aile odaklı yetiştirirken; erkeği daha girişimci ve aktif bir ruhla/zihniyetle yetiştirmektedir. Dolayısıyla toplumda ki ataerkillik ve buna bağlı olarak oluşan cinsiyet eşitsizliği, kadının istihdamdaki yokluğuna ve kadının kendini yeteneksiz, başarısız algılamasına sebebiyet vermektedir. Öte yandan toplumun kadından beklentisi ve kadına yüklediği rol zaman içerisinde kadının çalışma alanını kısıtlamaktadır.

Özellikle kadınların beyaz yakalı işlerde kendilerini ifade etmelerine fırsat tanıyan teknoparklar, aynı zamanda sanayi toplumuyla aile yapılarında meydana gelen olumsuz değişimlerin aksine olumlu değişimlere yol açmaktadır. Bu nedenle teknoparkların, kadınların lehine; iş süreci ve çalışma ilişkileri açısından, yeni bir üretim ilişkisi ortaya koyduğunu söyleyebiliriz.

Yapılan çalışmada görülen o ki, teknoparkların sosyo-ekonomik ve çalışma ilişkiler ağı olarak kadına sunmuş olduğu avantajlı çalışma ortamı (rutinin hâkimiyetinden kurtulmuş, bilgiye dayalı esnek çalışma) kadınlar tarafından yeterince değerlendirilememektedir. Bunun en önemli sebebi olarak da karşımıza kültürel kodlar (yetiştirilme tarzı, toplumsal kadın algısı) çıkmaktadır. Kültürümüze mal edilmiş olumsuz kelime grupları ve yaşam tarzları,

inovatif kadınların teknoparklarda istihdam edilmesinin önünde en büyük engel olarak görülmektedir. Çünkü bu olumsuz zihinsel algı süreci hem kadının iş hayatına atılmasını hem de iş hayatında algılanma şeklini belirlemektedir.

Kısacası eldeki veriler ışığında, her şeye rağmen kadın istihdamında azda olsa bir artışın olduğu görülmektedir. 2016 TUIK verilerine göre kadınların eğitime katılma oranlarındaki pozitif değişim, pozitif ayrımcılık ve teknoparklar gibi kadın çalışanlar için daha uygun çalışma alanları/ortamları sağlanması kadın istihdamını olumlu yönde etkilemektedir.

**KAYNAKLAR**

- ALP, E. ve YENİHAN, B. (2015), "Değişen Sendikal Anlayış ve Sendika-Kadın İlişisine Eleştirel Bir Yaklaşım", Kafkas Üniversitesi, İİBF Dergisi, Cilt 6, Sayı 11, 125-148.
- AY, M., Teknoparkların Dünyadaki Durumu ve Türkiye’de Uygulanabilirliği, Basılmamış Y.L.T., Gazi Üniversitesi, Ankara, 1996.
- BAŞBAKANLIK KSGM (2010), Türkiye’de Kadının Durumu, Ankara, Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Aralık.
- BİÇERLİ, M. K. (2007), Çalışma Ekonomisi, Beta Basım, İstanbul.
- BORA, A. (2008), Sivil Toplum Kuruluşları İçin Toplumsal Cinsiyet Rehberi, STGM Yayınları, İstanbul.
- BOZKURT, V. (2012), Endüstriyel ve Post Endüstriyel Dönüşüm: Bilgi-Ekonomi-Kültür, Ekin Yayınevi, 2. Baskı, Bursa.
- DEDEOĞLU, S. (2000), "Toplumsal Cinsiyet Rollerini Açısından Türkiye’de Aile ve Kadın Emegi", Toplum ve Bilim, sayı, 86.
- DPT ve World Bank (2009) ‘‘ Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı: Eğilimler, Belirleyici Faktörler ve Politika Çerçevesi’’, Rapor No : 48508-TR
- DURA, C. (1990), Bilgi Toplumu, Kültür Bakanlığı Yay., Ankara, 1990.
- DURA, C. ve Hayriye A. (2002), Bilgi Toplumu Bilgi Ekonomisi ve Türkiye, Literatür Yay., İstanbul.
- ECEVİT, Y. (2010), İşgücü Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği El Kitabı, Pelin Ofset Tipo Matbaacılık, Ankara.
- ERKİLET, A. (2007), Toplumsal Yapı ve Değişme Kuramları, Hece Yay., Ankara.
- ESER, B., BERBER, M., (2008), "Türkiye’de Kadın İstihdamı: Ülke ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz", İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt:10, Sayı:2, Nisan, s.385-408.
- FRANKEL, B. (1991), Sanayi Sonrası Ütopiyalar (Çev: Kamil DURAND), Ayrıntı Yayınevi, İstanbul.
- GÖKKAYA, V.B. (2014), Cam Tavan, Kadın ve Ekonomik Şiddet, The Journal of Academic Social Science Studies , International Journal of Social Science, Number: 26, 371-383.
- HARMANCI, M., ÖNEN, M.O. (1999), Dünyada ve Türkiye’de Teknopark ve Teknokent Uygulamaları, GA/99-2-4, Mart, Türkiye Kalkınma Bankası Araştırma Müdürlüğü, Ankara.
- HOTAR, N. (2011), "Ekonomik Toplumsal Kalkınma ve Kadın İstihdamı", TÜRK-İŞ Dergisi, Sayı 392, Mart, Ankara, ss. 84-86.
- <http://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.FE.ZS> (Erişim Tarihi: 04.04.2016)
- <http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/research-and-databases/kilm/lang--en/index.htm> (Erişim Tarihi: 01.04.2016)
- <http://www.messegitim.com.tr> (Erişim Tarihi: 25.07.2016)
- <http://www.tgbd.org.tr/tr/teknopark-tanimi-16.html> (Erişim Tarihi: 10.03.2016)
- [http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1007](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007)(Erişim Tarihi: 10.03.2016)
- [https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=LFS\\_SEXAGE\\_I\\_R](https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=LFS_SEXAGE_I_R) (Erişim Tarihi: 15.03.2016).
- <https://www.maliye.gov.tr/Documents/Y%C4%B1ll%C4%B1k%20Ekonomik%20Rapor%202015.pdf> (Erişim Tarihi: 13.07.2016).
- İŞİĞİÇOK, Ö. (2005) ‘‘21. Yüzyılda istihdam ve İnsana Yakışır İş’’, Seçkin Yayınevi, İstanbul
- İŞINSU, E. (1990), Aile Birliğinde Erkeğin Rolü, I. Aile Şurası Bildirileri, Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı Yayınları, s.57-61, Ankara.

- İŞÇİ, Ö., GÖRGÜLÜ, H. (2006), “AB Sürecinde Türkiye’de Kadın İşgücü İstihdamı”, [docplayer.biz.tr/12844384-Ab-surecinde-turkiye-de-kadin-ismgucu-istihdami.html](http://docplayer.biz.tr/12844384-Ab-surecinde-turkiye-de-kadin-ismgucu-istihdami.html)
- KADININ STATÜSÜ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ (2014), Türkiye’de Kadın İşgücü Profili İstatistiklerinin Analizi, Ankara.
- KARABIYIK, İ. (2012), “Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı”, Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt: 32, Sayı: 1, s.231-260.
- KAZGAN, G. (1991), "Ekonomik Alanda Kadın ve İstihdam Sorunları", I. Ulusal Kadın Kongresi, Gelişen Türkiye'de Kadının Rolü ve Etkinliği, Lioness Club, İstanbul.
- KELEŞ, M. K. (2007), Türkiye’de Tekno kentler: Bir Ampirik İnceleme, Süleyman Demirel Üniversitesi, Basılmamış Y.L.T., Isparta.
- KORAY, M. (1992), "Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri", Ankara: Amme İdaresi Dergisi, Cilt 25, Sayı 1, Mart, ss. 93-122.
- KORKMAZ, M. (2013), Türkiye'de Kadın İstihdamının Amerika Birleşik Devletlerindeki Kadın İstihdamı ile Karşılaştırılması, Turkish Studies-İnternational Periodical For The Languages, Literatureand History of Turkish or Turkic, Volume 8/9, Summer, ss.1845-1863, Ankara.
- METİN, Ş. ve Rabia A. K. (2013), Her Alandaki Kadın İstihdamının Artırılması ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu, TBMM Basımevi, Ankara.
- ÖZDEMİR, Z., (2012), Kadın İstihdamı ve Ekonomik Kalkınma: Geçiş Ekonomileri Örneği, International Conference on Eurasian Economies 11-13 October, Almaty/Kazakhstan.
- TAN, M., ECEVİT, Y., ÜŞÜR, S., ACUNER, S. (2008), "Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri", KAGİDER, TÜSİAD, Temmuz, İstanbul.
- TÜİK (2012), İstatistik Göstergeler 1923-2011, Ankara, TÜİK Matbaası, Yayın No:3890, Aralık.
- YAZICIOĞLU, F. (1996), Üniversite Küçük Sanayi İşbirliğinde Teknoloji Yönetimi: Teknoparklar-Tekno koridorlar, İstanbul Üniversitesi, Basılmamış Y.L.T., İstanbul.
- YILDIRIM, A. ve ŞİMŞEK H. (2008), Sosyal Bilimlerde, Nitel Araştırma Yöntemleri, Seçkin Yay., Ankara.