

T.C.
ERCIYES ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SOSYOLOJİ ANABİLİM DALI
SOSYOLOJİ BİLİM DALI

KAMU SEKTÖRÜNDE ÇALIŞAN KADININ İŞGÜCÜ
PİYASASINDAKİ KONUMLARI VE KARŞILAŞTIKLARI
SORUNLAR ÜZERİNE CEYHAN ALAN ARAŞTIRMASI

Hazırlayan
Beyna TURGUT GÜRLER

Danışman
Yrd. Doç. Dr. Oltan EVCİMEN

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Şubat 2016
KAYSERİ

T.C.
ERCIYES ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SOSYOLOJİ ANABİLİM DALI
SOSYOLOJİ BİLİM DALI

KAMU SEKTÖRÜNDE ÇALIŞAN KADININ İŞGÜCÜ
PİYASASINDAKİ KONUMLARI VE KARŞILAŞTIKLARI
SORUNLAR ÜZERİNE CEYHAN ALAN ARAŞTIRMASI

Hazırlayan
Beyna TURGUT GÜRLER

Danışman
Yrd. Doç. Dr. Oltan EVCİMEN

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Şubat 2016
KAYSERİ

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK

Bu çalışmadaki tüm bilgilerin, akademik ve etik kurallara uygun bir şekilde elde edildiğini beyan ederim. Aynı zamanda bu kural ve davranışların gerektirdiği gibi, bu çalışmanın özünde olmayan tüm materyal ve sonuçları tam olarak aktardığımı ve referans gösterdiğimi belirtirim.

Beyna TURGUT GÜRLER

YÖNERGEYE UYGUNLUK SAYFASI

“Kamu Sektöründe Çalışan Kadının İşgücü Piyasasındaki Konumları Ve Karşılaştıkları Sorunlar Üzerine Ceyhan Alan Araştırması” adlı Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Lisansüstü Tez Öneri ve Tez Yazma Yönergesine Uygun olarak hazırlanmıştır.

Tezi Hazırlayan

Beyna TURGUT GÜRLER

Danışman

Yrd. Doç. Dr. Oltan EVCİMEN

Sosyoloji Anabilim Dalı Başkanı

Doç. Dr. İlkay ŞAHİN

KABUL ONAY SAYFASI

Yrd. Doç. Dr. Oltan EVCİMEN danışmanlığında Beyne TURGUT GÜRLER tarafından hazırlanan "Kamu Sektöründe Çalışan Kadının İşgücü Piyasasındaki Konumları Ve Karşılaştıkları Sorunlar Üzerine Ceyhan Alan Araştırması" adlı, bu çalışına, jüriye tarafından Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Anabilim Dalı Sosyoloji Bilim Dalı'nda yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

11.02.2016

Danışman Yrd. Doç. Dr. Oltan EVCİMEN

Evcimen

Dye Yrd. Doç. Dr. Aylin Yılmaz GENÇOĞLU

Yilmaz

Dye Yrd. Doç. Dr. Suna TEKELİ

S. Tekeli

ONAY:

Bu tezi Erzurum Yönetim Kurulunun 26.02.2016 tarih ve 05 sayılı kararı ile onaylanmıştır.

Prof. Dr. Lütfullah CEBEÇİ
Enstitü Müdürü

ÖNSÖZ

Bu çalışma Adana İli Ceyhan İlçesinde kamu sektöründe çalışan kadın işgücünün profilini ortaya koymak ve kamu sektöründe çalışan kadınların çalışma hayatına, aile ve iş yaşantısına ilişkin görüşlerini belirlemek amacı yapılmıştır. Araştırmanın grubunu Ceyhan’da görev yapan kamu çalışanı kadınlar oluşturmaktadır.

Araştırmanın planlanması ve raporlaştırılması aşamalarında çalışmalarımı özenle ve titizlikle takip eden, danışman hocam Yrd. Doç. Dr. Oltan EVCİMEN’e çok teşekkür ediyorum. Araştırmam sırasında benden yardımlarını esirgemeyen jüri hocalarım Yrd. Doç. Dr. Aylin Yonca GENÇOĞLU’na, Yrd. Doç. Dr. Suna TEKEL’e, teşekkürü bir borç bilirim.

Yüksek Lisans programı boyunca gösterdikleri ilgi, özen ve sabırdan dolayı özellikle sevgili aileme teşekkür ederim.

Beyna TURGUT GÜRLER

Kayseri 2016

KAMU SEKTÖRÜNDE ÇALIŞAN KADININ İŞGÜCÜ PİYASASINDAKİ KONUMLARI VE KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR ÜZERİNE CEYHAN ALAN ARAŞTIRMASI

Beyna TURGUT GÜRLER
Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü
Yüksek Lisans Tezi, Ocak, 2016
Danışman: Yrd. Doç. Dr. Oltan EVCİMEN

ÖZET

Bu araştırmanın amacı Adana İli Ceyhan İlçesinde kamu sektöründe görev yapan kadın kamu çalışanlarının yaş, eğitim, medeni durum, unvan, çalışma süresi, gelir durumu değişkenlerine göre çalışma yaşamında ve aile hayatında karşılaştıkları sorunların incelenmesidir.

Araştırmada betimsel tarama yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada çalışma hayatına ilişkin görüşlerini ve deneyimlerini belirleyen 22 soru, kadınların aile ve iş hayatına ilişkin deneyim, görüş ve beklentilerini içeren 8 soru yer almaktadır.

“Çalışma hayatı” ve “aile hayatı ve iş yaşamı” görüşleri alt ölçeğinde Cronbach Alfa (α) istatistiği = 0,655 olarak hesaplanmış dolayısıyla güvenilirlik test sınamasında kullanılan ölçeğin oldukça güvenilir olduğu bulunmuştur.

Kamu sektöründe çalışan kadınların ekonomik açıdan bağımsız olmak ve kamu sektörünü iş güvencesi olarak gördükleri için seçmişlerdir. Çalışma yaşamına ara verenlerin ilk sırada çocuk sahibi olmak gelmektedir. İş yaşamında ara verip çalışma yaşamına geri dönenlerin işe tekrar uyum sağlamakta zorlandığı tespit edilmiştir. Çalışma yaşamında cinsiyetinden dolayı herhangi bir ayrımcılığa hem iş alanında hem de iş/sorumluluk paylaşımı konusunda ayrımcılığa uğradıklarını, kamu kesiminde çalışan kadınlar çalışma yaşamından memnun oldukları, yöneticiliğin genelde erkeklere özgü bir alan olmadığı, yöneticilik için cinsiyetin önemli olmadığı, çalışma yaşamı kadının iyi bir anne ve/veya iyi bir eş olmasını engellemediği sonuçlarına ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kamu sektörü, ayrımcılık, çalışma yaşamı, aile hayatı ve iş yaşamı

FIELD RESEARCH IN CEYHAN ABOUT THE WOMEN'S POSITION IN LABOUR MARKET WORKİNG IN PUBLIC SECTOR AND THE PROBLEMS THEY MEET

Beyna TURGUT GÜRLER

**Erciyes University, Social Science Institute
Master's Thesis, January, 2016
Consultant: Ass.Prof.Dr. Oltan EVCİMEN**

ABSTRACT

The purpose of this research is to examine the problems in work life and family life of women employees according to variables of age, education, marital status, job title, work time and income who work in public sector in Ceyhan County of Adana Province.

Descriptive scanning method is used in the research. There are 22 questions to determine the opinion and experience about work life, 8 questions covering experience, opinion and expectations of women about family and work life.

In the sub scale of “Work life” and “family life and work life” opinion, Cronbach Alfa (α) statistics is calculated as 0,655 and thus, the scale used in reliability test verify is found as quite reliable.

Women working in public sector have chosen the public sector for economical freedom and job assurance. The most important reason to have a break in work life is to have a child. It is determined that the ones who have a break in work life and then return work life have difficulties in adopting work life again.

The results at the end of this research are women who are discriminated because of their gender are discriminated both in business area and sharing job and responsibility, woman who work in public sector are pleased, management is not an area only for men, gender is not important for management, work life don't prevent woman to become a good mother and/or a good wife.

Key Words: Public sector, discrimination, work life, family life and business life

İÇİNDEKİLER

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK.....	i
YÖNERGEYE UYGUNLUK SAYFASI.....	ii
KABUL ONAY SAYFASI.....	iii
ÖNSÖZ	iv
ÖZET	v
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER.....	vii
TABLolar LİSTESİ.....	x
ŞEKİLLER LİSTESİ	xii
1. GİRİŞ	1
1.1. Tezin Amacı.....	2
1.2. Problem Cümlesi.....	2
1.3. Alt Problemler.....	2
1.4. Tezin Önemi	3
1.5. Tezin Varsayımları.....	3
1.6. Tezin Sınırlılıkları	3
2. KURAMSAL ÇERÇEVE	4
2.1. Çalışma Hayatında Kadının Yeri	4
2.1.1. Türkiye’de Kadın İstihdamı	4
2.1.1.1. Kadının İşgücü Piyasası İçindeki Mevcut Durumu	5
2.1.1.4. İşteki statüsüne göre kadın istihdamı ve istihdam edilen kadınların meslek gruplarına göre dağılımları	8
2.1.1.5. İşyeri durumuna göre istihdam.....	10
2.2. Türkiye’de Kadın İşgücünün Tarihsel Gelişimi	11
2.2.1. Cumhuriyet Dönemi Öncesinde Kadın İşgücü	11
2.2.1. Cumhuriyet Döneminde Kadın İşgücü	13
2.3. Kadın İstihdamının Önemi	14
2.4. Kadınların Çalışma Hayatına Katılma Nedenleri	15
2.5. Kamu Sektöründe Çalışan Kadınlar	16
2.5.1. Türkiye’de Kadınların Kamu Sektörüne Katılımının Tarihçesi.....	16
2.5.2. Kamu Sektöründe Çalışan Kadınların Durumu	17

2.6. Çalışma Yaşamında Kadınların Karşılaştıkları Sorunlar	25
2.6.1. Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık ve Kadının Çalışma Yaşamında Karşılaştığı Sorunlar	26
2.6.1.1. Eğitim ve Mesleki Eğitimde Eşitsizlik	27
2.6.1.2. İş Bulma ve Terfide Eşitsizlik	29
2.6.1.3. Ücretlerde Eşitsizlik.....	32
2.6.1.4. Sosyal Haklardan Yararlanmada Eşitsizlik	33
2.6.1.5. Cinsel Taciz ve Mobing	35
2.6.2. Kadınların Aile Yaşamında Karşılaştıkları Sorunlar.....	36
2.6.2.1. Aile-İş Çatışması	37
2.6.2.2. Ev İşleri ve Evde Çalışma	38
2.6.2.3. Çocuk Bakım Sorunu	39
3. YÖNTEM.....	41
3.1. Araştırmanın Modeli	41
3.2. Çalışma Grubu	41
3.3. Evren ve Örneklem.....	41
3.3.1. Evren.....	41
3.3.2. Örneklem.....	41
3.4. Veri Toplama Araçları.....	42
3.5. Verilerin Analizi	43
3.5.1. Güvenilirlik Analizi ve Alan Çalışmasının Sonuçları	43
4. BULGULAR	45
4.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular.....	45
4.2. Çalışma Hayatına İlişkin Bulgular	46
4.3. Aile Hayatı ve İş Yaşamına İlişkin Bulgular	50
4.4. Demografik Özellikler ile Çalışma Hayatı Ki-kare Sonuçları.....	52
4.5. Demografik Özellikler ile Aile Hayatı ve İş Yaşamına İlişkin Ki-kare Sonuçları.....	85
5. TARTIŞMA VE SONUÇ.....	118
5.1. Tartışma	118
5.2. Sonuçlar	137
5.2.1. Çalışma Hayatına İlişkin Sonuçlar	137
5.2.2. Aile Hayatı ve İş Yaşamına İlişkin Sonuçlar	138

KAYNAKLAR.....	141
EKLER.....	148
Ek-1: Ceyhan İlçesi Kaymakamlığına Resmî Olarak Yapılan Başvuru Formu	148
Ek-2: Anket Formu	149
EK-3: “Çalışma Hayatı” ve “Aile Hayatı ve İş Yaşamı” Görüşleri Alt Ölçeği İçin Güvenilirlik Analizi Sonuçlar.....	152
Özgeçmiş	155

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1. Cinsiyete göre işgücüne katılım ve istihdam oranları (20014-2015).....	5
Tablo 2. Eğitim durumuna göre işgücü durumu (2014-2015).....	6
Tablo 3. Medeni duruma göre istihdam oranları	7
Tablo 4. Kadınların İşteki Durum ve Sektörel Dağılımına Göre İstihdamı (Mayıs 2014-2015)	8
Tablo 5: İstihdam edilen kadınların meslek gruplarına göre dağılımı.....	9
Tablo 6. İşyeri durumuna göre istihdam (bin kişi)	10
Tablo 7. İşyeri statüsüne göre dağılım, 2013	11
Tablo 8. Kamu Personeli İstihdam Rakamları (20.05.2015).....	18
Tablo 9. Kamu Personelinin Cinsiyet Dağılımları (20.05.2015).....	19
Tablo 10. İstihdam Türüne Göre Kamu Personelinin Cinsiyet Dağılımları (20.05.2015)	19
Tablo 11: Akademik Kadrolara İlişkin Ünvanlar (20.05.2015	22
Tablo 12. Yıllara itibariyle cinsiyete göre milletvekili sayıları.....	23
Tablo 13. Yerel Yönetimlerde Kadının Sayısı	24
Tablo 14. Cinsiyet Ayrımlı Üst Düzey Memur Sayılar (01.01.2015)	25
Tablo 15: Ceyhan Kamu Kurumlarında Çalışan Personel Sayısı.....	42
Tablo 16. Ankete katılanların demografik özellikleri.....	46
Tablo 17. Çalışma yaşamına ilişkin özellikler	48
Tablo 18. Çalışma yaşamına ilişkin görüşler	50
Tablo 19. Çalışma ve İş Yaşamına İlişkin Görüşler	51
Tablo 20. Yaş ile çalışma hayatı görüşleri Ki-kare Testi Sonuçları	57
Tablo 21. .Eğitim ile çalışma hayatı görüşleri Ki-kare Testi Sonuçları.....	63
Tablo 22. .Medeni durum ile çalışma hayatı görüşleri Ki-kare Testi Sonuçları	69
Tablo 23. Ünvan ile çalışma hayatı görüşleri Ki-kare Testi Sonuçları.....	75
Tablo 24. Çalışma süresi ile çalışma hayatı görüşleri Ki-kare Testi Sonuçları.....	83
Tablo 25. Yaş ile İş yaşamı görüşleri Ki-kare Testi Sonuçları.....	86
Tablo 26. Eğitim ile İş yaşamı görüşleri Ki-kare Testi Sonuçları	87
Tablo 27. Medeni durum ile İş yaşamı görüşleri Ki-kare Testi Sonuçları.....	89
Tablo 28. Ünvan ile İş yaşamı görüşleri Ki-kare Testi Sonuçları	91
Tablo 29. Çalışma süresi ile İş yaşamı görüşleri Ki-kare Testi Sonuçları	93

Tablo 30: Yaş, Eğitim durumu, Medeni durum, Unvan, Çalışma süresi ile İş yaşamına Ara verme Ki-kare Testi Sonuçları	95
Tablo 31: Yaş, Eğitim durumu, Medeni durum, Unvan, Çalışma süresi ile Cinsiyetinden Dolayı Ayrımcılığa Uğrama Görüşü Ki-kare Testi Sonuçları.....	98
Tablo 32: Yaş, Eğitim durumu, Medeni durum, Unvan, Çalışma süresi ile Evde Yardımcı Hizmet Alma Durumu Ki-kare Testi Sonuçları	101
Tablo 33: Yaş, Eğitim durumu, Medeni durum, Çocuk Sahibi Olma Durumu, Unvan, Çalışma süresi, Gelir ile Gelir Kontrol Biçimi Ki-kare Testi Sonuçları	105
Tablo 34: Yaş, Eğitim durumu, Medeni durum, Çocuk Sahibi Olma Durumu, Unvan, Çalışma süresi, Gelir ile Gelir Kullanım Biçimi Ki-kare Testi Sonuçları ...	110
Tablo 35 Yaş, Eğitim durumu, Medeni durum, Çocuk Sahibi Olma Durumu, Unvan, Çalışma süresi, Gelir ile Kariyer Önceliği Görüşü Ki-kare Testi Sonuçları .	115
Tablo 36: Anne ve Baba Eğitim Düzeyi ile “Kız çocukları genellikle, aileleri tarafından kadınlara uygun görülen mesleklere yönlendirilmektedir” görüşü Ki-kare Testi Sonuçları.....	117

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: İş ve Aile Çatışması Süreci.....	37
---	----

1. GİRİŞ

Geçmişten günümüze kadar kadınlar yaşadıkları zamanın şartlarına göre üretim sektörü içinde almış, yaptıkları işin ekonomik ve sosyal açıdan fazla bir önemi olmaması nedeni ile sürekli ikincil konumda yer almak zorunda kalmışlardır. Kadınlar sanayi devrimi ve sonrasında birincil görevi olan evi işinin dışarısında yaptığı iş ve aldığı ücret karşılığında çalışma hayatına girmiş olsa da erkeklere verilen imkanlar kadar olmasa da istihdam olanaklarından istifade etmeye başlamışlardır. Sürekli gelişen işgücü ortamında kadınların da katıldığı bir duruma dönüşmüş, sürekli ihtiyaç duyulan işgücü ihtiyacı kadınların daha fazla istihdam edilmesini sağlamıştır. Kadınların işgücüne katılmasının ev hayatı içerisindeki yaşamından tamamen ayrılmasına olanak sağlamamıştır (İçin, 2012, 1).

Birinci ve İkinci Dünya Savaşları sırasında erkek işgücünün savaş alanına gitmesi ile çalışma yaşamında erkeklerin yerini kadınlar almaya başlamışlardır. Yaşanan savaşlar ve ekonomik sıkıntılardan sonra ülkeler, bireylerin (kadın-erkek) toplumsal ve ekonomik yaşama katılma olanaklarını daha fazla genişletmeye başlamışlardır. Hızla gelişen endüstrileşme sonrasında kadınlarda iş yaşamında kendilerini yer bulmaya başlamışlardır (Kocacık, Gökkaya, 2005, 196).

Toplumumuzun yarısını oluşturan kadınların işgücünden mahrum edilmesi ülke işgücünün yarısının yok sayılması demektir. Ataerkil bir sistemle yönetilen toplumumuzun, erkeklerin toplumda baskın bir karakterde olmaları kadınların iş yaşamında bazı zorluklar yaşamasına neden olmaktadır. Kadınların yaşadığı bu zorlukların tespit edilerek çözülmesi durumunda daha iyi bir toplum yapısının ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Daha çalışkan bir toplum için kadınların iş hayatındaki durumunun daha iyi bir yere getirilmesi gerekmektedir (Sayın, 2011, 24).

Türkiye’de çalışan kadınlar göz önünde bulundurulduğunda, hem tarım dışı istihdam edilenler içerisinde hem de ücretlilerin içerisinde kamu sektörü çok önemli bir paya sahiptir. Kadınlar için kamu sektöründe çalışma tercih edilen bir durumdur. Bu

tercihte devlete duyulan güven, düzenli çalışma şartları sağlaması gibi faktörler etkili olmaktadır (Yumuş, 2009, 2).

Bütün gelişmekte olan ülkelerde olduğu gibi Türkiye’de de kamu sektörü kadınlar için geniş bir istihdam olanağı sunmakta ve kadın çalışanlar bu sektörde yoğunlaşmaktadır. Yüksek öğrenim görmüş kadınların tercih ettikleri önemli çalışma alanlarından bir tanesi de kamu kesimidir. Buna karşılık kamu yöneticisi olarak çalışan kadınların sayısı çok azdır (Yumuş, 2009, 3).

1.1. Tezin Amacı

Bu araştırmanın temel amacı; Türkiye’de kamu sektöründe çalışan kadın işgücünün profilini ortaya koymak ve kamu sektöründe çalışan kadınların çalışma hayatına, aile ve iş yaşantısına ilişkin görüşlerini belirlemektir.

1.2. Problem Cümlesi

Kamu sektöründe Adana İli Ceyhan İlçesinde kamuda çalışan kadınların çalışma yaşamına, aile hayatı ve iş yaşamına ilişkin görüşleri nelerdir?

1.3. Alt Problemler

- Kamuda çalışan kadınların çalışma hayatına ilişkin görüşleri yaşlarına göre farklılaşmakta mıdır?
- Kamuda çalışan kadınların çalışma hayatına ilişkin görüşleri eğitim göre farklılaşmakta mıdır?
- Kamuda çalışan kadınların çalışma hayatına ilişkin görüşleri medeni durumlarına göre farklılaşmakta mıdır?
- Kamuda çalışan kadınların çalışma hayatına ilişkin görüşleri iş ünvanına göre farklılaşmakta mıdır?
- Kamuda çalışan kadınların çalışma hayatına ilişkin görüşleri kamuda çalışma yılına göre farklılaşmakta mıdır?
- Kamuda çalışan kadınların aile hayatı ve iş yaşamına ilişkin görüşleri yaşlarına göre farklılaşmakta mıdır?
- Kamuda çalışan kadınların aile hayatı ve iş yaşamına ilişkin görüşleri eğitim göre farklılaşmakta mıdır?

- Kamuda çalışan kadınların aile hayatı ve iş yaşamına ilişkin görüşleri medeni durumlarına göre farklılaşmakta mıdır?

- Kamuda çalışan kadınların aile hayatı ve iş yaşamına ilişkin görüşleri iş ünvanına göre farklılaşmakta mıdır?

- Kamuda çalışan kadınların aile hayatı ve iş yaşamına ilişkin görüşleri kamuda çalışma yılına göre farklılaşmakta mıdır?

1.4. Tezin Önemi

Kadın çalışanların işyerlerinde yaşadıkları ve karşılaştıkları sorunları belirlemek amacıyla bu çalışma Adana ili Ceyhan ilçesi içerisinde kamu kuruluşlarında görev yapan kadın çalışanlara uygulanmıştır. Bu tarz çalışmaların sürekli ve artan biçimde uygulanması kadınların iş yaşamındaki sorunların çözümüne katkı sağlayacaktır.

1.5. Tezin Varsayımları

Araştırmaya katılan kadın kamu çalışanların, iş hayatındaki gerçek görüşlerini yansıtacak biçimde, içten ve tarafsız olarak ölçekleri cevaplandırmışlardır.

1.6. Tezin Sınırlılıkları

Bu çalışma Adana ili Ceyhan ilçesi içerisinde kamu kuruluşlarında görev yapan kadın çalışanlarla sınırlıdır.

Adana İli Ceyhan ilçesi kamu kesiminde görev yapan toplam 106 kamu çalışanı hedef belirlenmiş, araştırmaya katılmak istemeyenler dışında toplam 91 kadın çalışana ulaşılmıştır.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Çalışma Hayatında Kadının Yeri

Sosyalleşme insanın toplumda belirli bir statü kazanması ile ortaya çıkmaktadır. İnsanın içinde yaşadığı toplumun davranış durumlarını ve değer yargılarını öğrenmesi ve bu yargılara uyması sonucunda sosyalleşmektedir. Kadınların toplumda statü elde etme süreci kadınlık, annelik, eşine ve çocuklarına bağlılık görevi olarak şekillenmektedir. Toplumumuzda geleneksel anlamda kadın anlayışı sadece bu görevleri gerçekleştirme konusunda daha başarılı oldukları gözönünde bulundurulmaktadır. Bu anlayış durumu kadının zekasal gücünü ikini plana atmakta ve kadının ikinci sınıf bir birey olmasına sebep olmaktadır (Pamukoğlu 2004,89).

Kadınların çalışma hayatına katılmaları kem kendi cinsleri hem de toplum için son derece önem arz etmektedir. Kadınların çalışma hayatına katılması kadının sadece evi ve ailesiyle olan erkeğe bağlı hayatına son vermektedir. Kadın ekonomik anlamda bağımsızlığı kazanması sayesinde aile ve yaşadığı toplum içindeki rollerinin değişmesine neden olmaktadır. Kadının toplum içindeki rollerinin değişmesi, ekonomik bağımsızlığı tam olarak elde etmesi, ev ve aile içinde yerinin değiştiği anlamına gelmemektedir (Aytaç, 2002, 107).

2.1.1. Türkiye’de Kadın İstihdamı

Kadının hizmet ve sanayi sektörlerinde hak ettiği yere gelmesiyle ülkemizin sosyal, ekonomik ve siyasi alanda ilerlemesi ile doğru orantılı görünmektedir. Küresel bazda rekabet edebilir bir Türkiye için nüfusun yaklaşık yarısını oluşturan kadınların iş hayatına atılması ülke açısından önem kazanmaktadır. Ülkemizde köyden kente göç, ekonomide sanayileşme ve kadınların çalışma hayatına katılması 1950’li yıllara ve sonrasına denk gelmektedir. Ülkede meydana gelen değişimlerden sonra kadınların çalışma hayatına katılması, daha iyi eğitim almaya başlaması sonucunda toplum içinde yerini daha iyi anlamaya başlamıştır (Kocacık ve Gökkaya, 2005, 196).

Kadınların işgücüne katılma oranları 1990 yılında %34,1 ile sınırlıyken, 2002 yılında %26,9, 2004 yılında %25,4 ve 2008 yılında %24,5 olarak görülmektedir. 2008 yılında kente göre (%20,8) kadınlar kırsal alanda daha fazla işgücüne katılmakta iken (%32,9) kırdaki 100 kadından 84'ü tarım kesiminde ve bunların %77'si ailesinde ücretsiz işçisi olarak çalışmaktadır. Türkiye'de erkeklerde işgücüne katılma oranı ise 2008 yılında %70,1 olarak belirlenmiştir (Kızılgöl, 2012, 89).

2.1.1.1. Kadının İşgücü Piyasası İçindeki Mevcut Durumu

İşgücüne katılma oranı belirli bir yaş ve cinsiyetteki kişinin işgücünde olma ihtimalini gösteren önemli bir kriter ve kavramdır. Bireylerin işgücüne katılma kararlarını yansıtan bu oran ekonomi politikalarının uygulanmasında göz önünde tutulan temel göstergelerden biridir. Mesela, işgücünün tam istihdamını sağlamaya yönelik politikaları oluşturup uygulamak için toplumda kaç kişinin çalışmak istediğinin bilinmesi gerekir. Bu bilgiyi ise işgücüne katılma oranı sağlar (Biçerli, 2007, 53).

Tablo 1. Cinsiyete göre işgücüne katılım ve istihdam oranları (20014-2015)

	Türkiye		Erkek		Kadın	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015
Nüfus	56 571	57 475	27 943	28 385	28 628	29 090
İşgücü	27 261	28 713	19 531	20 013	7 909	8 701
İstihdam	27 456	25 454	17 461	17 896	6 994	7 559
Tarım	4 787	4 842	2 701	2 710	2 085	2 133
Tarım dışı	19 669	20 612	14 760	15 186	4 909	5 426
İşsiz	2 805	3 259	1 889	2 177	915	1 142
İşgücüne sahip olmayanlar	29 310	28 761	8 592	8 372	20 719	20 389
15 ve daha yukarı yaştakiler %						
İşgücüne katılma oranı	48,2	50,0	69,3	70,5	27,6	29,9
İstihdam oranı	43,2	44,3	62,5	63,0	24,4	26,0
15-64 yaş grubu %						
İşgücüne katılma oranı	52,6	54,6	74,5	75,8	30,6	33,3
İstihdam oranı	47,1	48,3	67,1	67,6	27,0	28,8

<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=18640>

Tablo 1 incelendiğinde Türkiye genelinde 2014 yılında 27.456 kişi istihdam edilirken 2015 yılında bu sayı düşüş göstererek 25.454 kişi istihdam edilmiştir. Türkiye genelinde erkeklerin istihdam oranlarına bakıldığında 2014 ile 2015 yılları arasında bir fark görülmezken, kadınlarda ise 2014 yılında 6.994 kişi istihdam edilirken 2015 yılında bu rakam yükselerek 7.559 kişi istihdam edilmiştir.

Cinsiyete göre tablo incelendiğinde 15 yaş ve daha yukarı gruptakilere bakıldığında erkekler kadınlara daha fazla işgücüne katılmaktadır. Erkeklerin 2015 yılında %70,5'i işgücüne katılırken kadınların sadece %29,9'u işgücüne katıldığı görülmektedir. İstihdam oranlarında ise 2015 yılında erkeklerin %63'ü istihdam edilirken kadınların %26'sının istihdam edildiği görülmektedir.

15-64 yaş arasında ise 2015 yılında erkeklerin %75,8'i işgücüne katılırken kadınların %33,3'ü işgücüne katıldığı, 2015 yılında erkeklerin %67,6'sı istihdam edilirken, kadınların %28,8'i istihdam edildiği görülmektedir.

Ülke genelinde 2015 yılında 4 842 kişi tarım alanında istihdam edilirken, 20 612 kişi kentlerde, erkeklerde 2 701 kişi tarım alanında, 14 760 kişi tarım dışında istihdam edilirken, kadınlarda 2 133 kişi tarım alanında istihdam edilirken, 5 426 kişi ise tarım dışında istihdam edilmiştir.

2.1.1.2. Eğitim Durumuna Göre Kadınların İşgücüne Katılım ve İstihdam Oranı

Çalışma hayatında öğrenim kadınlar için çok önemli bir etken durumundadır. Eğitimin katkısı kadın işgücü piyasasına iki katkısı vardır: 1) kadının eğitilmiş olması kadına yönelik iş fırsatlarını ve çalışma ücretlerindeki etkisinden dolayı kadının evin dışında çalışmasını teşvik etmektedir. 2) Kadının eğitilmiş olması çalışmasını engelleyen ekonomik faktörlerin önemini düşürdüğü için kadınların çalışma imkanlarını yükseltme olasılığını artırmaktadır (Tan, Ecevit, Üşür, 2000, 132).

Tablo 2. Eğitim durumuna göre işgücü durumu (2014-2015)

Eğitim durumu	İşgücüne katılma oranı (%)						İstihdam oranı (%)					
	Toplam		Erkek		Kadın-		Toplam		Erkek		Kadın	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015
Toplam	48,2	50,0	69,3	70,5	27,6	29,9	43,2	44,3	62,5	63,0	24,4	26,0
Okur-yazar olmayanlar	16,7	17,7	31,9	32,7	13,6	14,7	15,5	16,5	27,0	27,4	13,1	14,3
Lise altı eğitilmişler	45,0	46,5	66,5	67,5	22,8	24,7	40,3	41,2	59,4	59,6	20,5	22,2
Lise	52,5	52,5	69,2	69,6	31,4	31,8	46,5	45,6	62,7	62,7	25,8	24,8
Mesleki veya teknik lise	64,1	64,2	79,5	79,2	38,2	39,3	57,1	57,1	72,7	72,4	31,1	31,6
Yükseköğretim	78,6	80,9	84,4	86,3	70,6	73,6	71,3	71,8	78,3	79,4	61,9	61,6

Kaynak: <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=18636>

Tablo 2 incelendiğinde Türkiye genelinde işgücüne katılım oranına bakıldığında 2014 ve 2015 yılında yükseköğretim mezunlarının işgücüne katılım oranları sırası ile

%78,6 ve %80,9'dur. Erkek ve kadınların eğitime göre işgücüne katılma oranlarında ise yüksek öğretim mezunu olanların işgücüne katılım oranı diğer mezun durumlarına göre daha yüksektir. Erkeklerde yükseköğretim mezunlarının işgücüne katılım oranı 2014 yılında %84,4 iken 2015 yılında bu oran %86,3'e, kadınlarda ise 2014 yılında %70,6 iken 2015 yılında %73,6'dır.

Eğitim durumuna göre istihdam oranlarına bakıldığında Türkiye genelinde yüksek öğretim mezunlarının 2014 yılında toplam işgücünün %71,3'ü 2015 yılında ise toplam işgücünün %71,8'i istihdam edilmiştir. Erkeklerde yüksek öğretim mezunlarının 2014 yılında toplam işgücünün %78,3'ü 2015 yılında ise toplam işgücünün %79,4'ü istihdam edilirken, kadınlarda ise yüksek öğretim mezunlarının 2014 yılında toplam işgücünün %61,9'u 2015 yılında ise toplam işgücünün %61,6'sı istihdam edilmiştir.

Tablodan da görüleceği üzere kadınlarda eğitim düzeyi arttıkça istihdam oranı daha fazla yükselmektedir.

2.1.1.3. Medeni durumuna göre istihdam oranları

Nüfusun medeni durumu insanların istihdama katılmalarını etkileyen önemli etkenlerden biridir. Son zamanlardaki Türkiye'de kadınların medeni durum yapısındaki değişiklikler kadınların işgücüne katılım oranlarını ve istihdam oranlarını etkilemektedir. Hiç evlenmemiş ve boşanmış olan kadınların istihdama daha fazla katıldıkları, evli kadınların ise daha düşük düzeyde istihdama katıldıkları, eşi ölen kadınların ise istihdama katılım oranlarında yıllar itibarı ile fazla bir fark görülmemektedir (Karabıyık, 2012, 251).

Tablo 3. Medeni duruma göre istihdam oranları

		Türkiye		Kent		Kır	
		2012	2013	2012	2013	2012	2013
ERKEK	Hiç evlenmedi	50,5	51,7	50,5	51,4	50,5	52,4
	Evli	72,8	72,6	71,8	72	74,9	73,9
	Boşandı	61,1	62,1	61,6	61,6	59,6	62,8
	Eşi öldü	19,2	18,5	14,7	17,2	23,9	19,7
KADIN	Hiç evlenmedi	28,9	30,2	29	30,7	28,6	29,2
	Evli	27,3	28	20,5	22	41,7	40,9
	Boşandı	41,2	41,3	42	42,4	37,1	35,5
	Eşi öldü	9	8,5	5,5	5,5	14,3	13

Kaynak: <http://tuikapp.tuik.gov.tr/isgucuapp/isgucu.zul>

Tablo 3 incelendiğinde Türkiye genelinde hiç evlenmeyen ve boşanmış olan kadınların daha fazla istihdam edildiği görülmektedir. Hiç evlenmemiş olan kadınların 2012 yılında %28,9'u istihdam edilirken 2013 yılında artış göstererek %30,22'e yükselmiştir. Boşanan kadınlarda ise Türkiye genelinde 2012 yılında 41,2'si istihdam edilirken 2013 yılında ise %41,3'ü istihdam edilmiştir. Hiç evlenmeyen ve boşanmış kadınların ev yaşamından uzaklaştıkça daha fazla istihdam edildikleri görülmektedir.

2.1.1.4. İşteki statüsüne göre kadın istihdamı ve istihdam edilen kadınların meslek gruplarına göre dağılımları

Tablo 4. Kadınların İşteki Durum ve Sektörel Dağılımına Göre İstihdamı (Mayıs 2014-2015)

İşteki durum ve ekonomik faaliyet	Toplam (bin kişi)		Erkek		Kadın	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015
İşteki durum	26 538	27 072	18 564	18 772	7 974	8 300
Ücretli veya yevmiyeli	65,5	66,3	68,4	69,1	58,8	60,1
İşveren	4,4	4,4	5,8	5,8	1,2	1,3
Kendi hesabına	17,3	16,9	20,9	20,4	9,0	9,0
Ücretsiz aile işçisi	12,7	12,4	4,9	4,7	31,0	29,7
Ekonomik faaliyetler	26 538	27 072	18 564	18 772	7 974	8 300
Tarım	21,9	21,3	16,5	16,2	34,6	32,9
Sanayi	20,2	20,0	22,4	22,2	15,2	15,0
İnşaat	7,4	7,2	10,1	9,9	0,9	1,0
Hizmetler	50,5	51,5	51,0	51,7	49,3	51,2

Kaynak: <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=18640>

Tablo 4 incelendiğinde 2014 yılında işteki duruma göre istihdam edilen 7974 kadının %58,8'i ücretli veya yevmiyeli olarak istihdam edilirken 2015 yılında istihdam edilen 8300 kadının %61,1'i yine ücretli veya yevmiyeli olarak istihdam edilmiştir.

Ekonomik faaliyet olarak bakıldığında 2014 yılında istihdam edilen 7974 kadının %49,3'ü hizmet sektöründe, %34,6'sı ise tarım sektöründe istihdam edilmiştir. 2015 yılında istihdam edilen 8300 kadının %51,2'i hizmet sektöründe istihdam edilirken %32,9'u ise tarım sektöründe istihdam edilmiştir.

Tablo 5 incelendiğinde 2014 yılında istihdam edilen toplam 7689 kadından, 1750 kişi nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünlerinde, 1538 kişi nitelik gerektirmeyen işlerde istihdam edilmiştir.

2015 yılı ocak ayında istihdam edilen toplam 7559 kadından, 1520 kişi nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünlerinde, 1452 kişi hizmet ve satış elemanı olarak istihdam edilmiştir.

2015 yılı şubat ayında istihdam edilen toplam 7584 kadından, 1511 kişi nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünlerinde, 1452 kişi hizmet ve satış elemanı olarak istihdam edilmiştir.

2015 yılı mart ayında istihdam edilen toplam 7787 kadından, 1679 kişi nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünlerinde, 1485 kişi hizmet ve satış elemanı olarak istihdam edilmiştir.

2015 yılı nisan ayında istihdam edilen toplam 8118 kadından, 1779 kişi nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünlerinde, 1614 kişi nitelik gerektirmeyen işlerde istihdam edilmiştir.

2015 yılı nisan ayında istihdam edilen toplam 8300 kadından, 1741 kişi nitelik gerektirmeyen işlerde, 1829 kişi ise nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünlerinde istihdam edilmiştir.

Tablo 5: İstihdam edilen kadınların meslek gruplarına göre dağılımı

Meslek grupları	2 014	2015				
		Ocak	Şubat	Mart	Nisan	Mayıs
Toplam	7 689	7 559	7 584	7 787	8 118	8 300
Yöneticiler	179	186	196	189	200	200
Profesyonel meslek mensupları	1 035	1 120	1 157	1 127	1 159	1 155
Teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları	360	400	401	393	371	388
Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar	732	740	772	781	782	791
Hizmet ve satış elemanları	1 385	1 475	1 452	1 485	1 506	1 486
Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünlerinde çalışanlar	1 750	1 520	1 511	1 679	1 779	1 829
Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	437	416	417	430	449	454
Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar	273	274	258	259	258	255
Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	1 538	1 429	1 420	1 445	1 614	1 741

Kaynak: http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007

2.1.1.5. İşyeri durumuna göre istihdam

Tablo 6 yıllar itibari ile işyeri durumuna göre istihdam durumu verilmiştir. Tablo incelendiğinde 2014 yılında istihdam edilen 7689 kadının 2507'si tarlada istihdam edilirken, 4608'i düzenli işyerinde istihdam edilmiştir.

Tablo 6. İşyeri durumuna göre istihdam (bin kişi)

	Toplam İstihdam	Tarla	Düzenli işyeri	Sabit olmayan işyeri	Evde
Kadın					
2004	5 047	2 559	2 203	65	220
2005	5 108	2 359	2 428	68	253
2006	5 258	2 283	2 662	70	242
2007	5 356	2 279	2 802	60	215
2008	5 595	2 339	2 961	78	216
2009	5 871	2 433	3 054	66	318
2010	6 425	2 701	3 271	60	393
2011	6 973	2 915	3 587	59	412
2012	7 309	2 845	3 973	57	434
2013	7 641	2 800	4 271	53	517
2014	7 689	2 507	4 608	65	509
Erkek					
2004 (1)	14 585	3 085	9 825	1 649	27
2005 (1)	14 958	2 713	10 648	1 574	23
2006 (1)	15 165	2 539	11 164	1 440	22
2007 (1)	15 382	2 515	11 419	1 426	21
2008	15 598	2 584	11 603	1 394	17
2009	15 406	2 721	11 332	1 326	26
2010	16 170	2 886	11 968	1 295	20
2011	17 137	3 108	12 547	1 448	33
2012	17 512	3 125	12 804	1 547	36
2013	17 884	3 089	13 200	1 563	32
2014	18 244	2 860	13 656	1 673	55

Kaynak: http://www.tuik.gov.tr/Kitap.do?metod=KitapDetay&KT_ID=11&KITAP_ID=294

Tablo 7 incelendiğinde Türkiye genelinde istihdam edilen kadınların %12,9'u kamu kesiminde istihdam edilirken, kentte bu oran %19', kırdaki ise %4,2'dir. Genel olarak kamu alanında kadın istihdamı kentlerde daha fazla olduğu görülmektedir. Kır genelinde kadınlar genel olarak tarım kesiminde istihdam edilmektedir.

Tablo 7. İşyeri statüsüne göre dağılım, 2013

	Türkiye		Kent		Kır	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Özel	85.1	87.1	79.0	85.9	94.0	89.6
Kamu	12.9	12.5	19.0	13.6	4.2	9.9
Diğer	2.0	0.4	2.1	0.5	1.8	0.4

Kaynak: [http://kadininstatusu.aile.gov.tr/data/542a8e86369dc31550b3ac33/T%C3%BCrkiye'de%20Kad%C4%B1n%20%C4%B0%C5%9Fg%C3%BCc%C3%BC%20Profili%20ve%20%C4%B0statistikleri'nin%20Analizi%20\(Nihai%20Rapor\).pdf](http://kadininstatusu.aile.gov.tr/data/542a8e86369dc31550b3ac33/T%C3%BCrkiye'de%20Kad%C4%B1n%20%C4%B0%C5%9Fg%C3%BCc%C3%BC%20Profili%20ve%20%C4%B0statistikleri'nin%20Analizi%20(Nihai%20Rapor).pdf)

2.2. Türkiye’de Kadın İşgücünün Tarihsel Gelişimi

Dünyada ve ülkemizde sanayileşme ile birlikte kadınların iş yaşamına katıldıkları görülmektedir. Kadınların iş hayatına ilişkin mevzuat Osmanlı zamanında Tanzimat ile birlikte görülmüş olsa da asıl düzenleme Cumhuriyetin ilanı ve sonrasında yapılmıştır. (Önder, 2013, 37)

2.2.1. Cumhuriyet Dönemi Öncesinde Kadın İşgücü

Ataerkil ve aile yapısına sahip Türk toplumlarında ailede erkek evi geçindirmekle yükümlü iken kadınlara da ev işleri ve çocuk bakım işleri kalmıştır (Doğan, Korkusuz, Çelik, 2011, 5).

Türklerin İslamiyeti kabul etmelerinden sonra İslamiyetin kadınlara verdiği değerden dolayı kadınların aile ve toplum içindeki yeri de değişme göstermiştir. O dönemdeki Türk kültüründe kadının erkekle birlikte yöneticilik yaptığı döneme göre kadınların toplumsal statülerinde bir gerileme yaşanmıştır. Osmanlı İmparatorluğu döneminde kadınların Medrese ve Enderun da eğitim görmeleri engellenmiş sadece sıbyan mekteplerinde gitmelerine izin vermiş olmasından dolayı eğitim olanaklarından yeteri faydalanamamışlardır (Yaraman, 2001, 22).

Kadınların Osmanlı zamanında aile içinde tarla veya bahçede ücretsiz işçi olarak çalışan kadınların çalışma yaşamına kapitalizmin yerleşmesi ile birlikte olmuştur. Toplumsal hayata kadınların bir özne olarak karılması Tanzimat ile birlikte başlamıştır. Kadınların toplumsal hayata katılımı kendilerinin içinde bulunduğu toplumsal ve sınıfsal durumu ile doğrudan ilişkili olmuştur. Osmanlı döneminde kentte yaşan ve maddi durumu iyi olan kadınlar gayrimüslümlerin kurdukları okullarda veya evlerinde

özel olarak aldıkları eğitimle çalışma yaşamına girerken, yine kentteki düşük gelire sahip kadınlar ise yaşadıkları şehirde kurulan sanayi tipi atölyelerde sadece yaşamlarını idame ettirecek derede düşük bir gelir karşılığı 14-15 saat arası çalışmak durumunda kalmışlardır. Kırsal alanda yaşayan kadınlar ise yabancı şirketlere el dokuması halı yaparak veya aile ile birlikte ücretsiz işçi olarak tarım sektöründe çalışma yaşamına katılmışlardır. Tüm dünyada olduğu gibi Osmanlı zamanında da kadınlar özel kesimde çalışma yaşamına girmişlerdir. Sayıları net olmamakla birlikte 1908 yılı ve sonrasında 250 bin ve üzerinde kişinin sanayi sektöründe çalıştığını, bunların yaklaşık 75 bine yakınının kadınlarda olduğu ifade edilmektedir. Kamu kesiminde kadınların yer alması ise 19. yüzyılın ikinci yarısı ile birlikte eğitim ve sağlık alanında görev yaparak kamu alanında çalışmaya başlamışlardır (Aslan, 2006, 120-121).

1839 Tanzimat Fermanı ile kadınların toplumsal içindeki statüsü resmîyet kazanmaya başlamıştır. Osmanlı İmparatorluğu'nda Tanzimat'tan sonra batıda başlayan sanayileşme hareketinden etkilenecek kadınların statü kazanması için atılımlar yapmaya başlamışlardır. Bunlardan bazıları 1847 yılında cariyelik ve köleliğin ortadan kaldırılması, 1857 yılında erkek ve kız çocuklarının eşit miktarda miras alması konuları gibi. Toplumsal alanda ilerleme elde edebilmek için kadınlara yeterli eğitimin verilmesi gerektiğini düşünen aydınların da yardımıyla 1842 yılında ilk ebeklik kursu, 1858 yılında ilk kız ortaokulları, 1863 yılında ilk sanayi okulları, 1870 yılında ise kız öğretmen okullarını açılarak kadınların eğitim alması sağlanmaya çalışılmıştır. Erkek ve kız çocuklarının eşit eğitim alması için 1869'da yayımlanan Maarif Nizamnamesi ile ilköğretim zorunluluğu yürürlüğe sokulmuştur. 1876 yılına gelindiğinde ise Kanun-i Esasi'nin yayınlanması ile erkek ve kız çocuklarına ilköğretim zorunluluğu anayasal zorunluluk olmuş, Kanun-i Esasi kanunu ile kadınların eğitim alması anayasal güvence altına girmiştir (Çakmak, 2001: 41'den aktaran İçin, 2012, 24).

Osmanlı İmparatorluğu döneminde 1913 ve 1915 yılında sanayi sayımları yapılarak sanayi sektöründe kadınların ne oranda çalıştığı ile ilgili bilgilere ulaşılmaya çalışılmıştır. Yapılan sayım sonucunda 1913 yılında gıda sektöründe çalışan kadınların sayısı erkeklerin yarısı kadar, 1915 yılında ise kadınların bu sektördeki istihdam oranı erkelere göre yüzde 30 daha az istihdam oranına sahip olduğu görülmüştür. Pamuk ipliği imalatı ve pamuk dokumacılığında 1913 yılında yapılan sayımda kadın ve erkeklerin istihdamı bu sektörde birbirine denk iken, 1915 yılında yapılan sayımda bu sektörde istihdam erkeklerde %45 iken kadınların istihdamı ise %55'lik bir seviyeye

ulaşmıştır. Ham ipek imalatı sektöründe ise kadınlar %95 oranında istihdam oranına sahip iken erkekler ise %5 seviyesinde istihdam oranına sahiptir (Kaya, 2008, 33).

Ülkemizde kadınların çalışma hayatına girmesi piyasalarında ve ekonomi alanında yaşanan gelişmeler değil, 1915 yılında Balkan Savaşının başlaması ile zorunluluk sonucu olmuştur. Savaşın başlamasıyla erkeklerin orduya katılması sonucunda azalan işgücüne takviye için kadınlar zorunlu olarak işgücü piyasasına girmek zorunda kalmışlardır. Kadınların işgücüne katılma oranı Birinci Dünya, İstiklal ve İkinci Dünya Savaşları sırasında artmıştır (Berber ve Eser, 2008, 3).

2.2.1. Cumhuriyet Döneminde Kadın İşgücü

Mustafa Kemal Atatürk önderliğinde 1923 Cumhuriyetin ilanı ile birlikte Türkiye yapılan süreci içine girmiş bir ülke durumundadır. Kadının toplumsal alanda daha etkin olabilmesi için kadınların işgücüne katılabilmesi için toplumsal, yasal devreye sokulmuştur. Daha güçlü ve modern bir ülke ve toplum yaratmak için yapılan inkılaplar sayesinde kadınların çalışma ve toplumsal hayatındaki durumu yapılan bu inkılaplar sayesinde daha da sağlam ve temele kavuşmuştur (İçin, 2012, 26)

Teşkilat-ı Esasiye Kanunu (1924 Anayasası) ile cinsiyet ayrımı yapılmaksızın tüm kız ve erkek çocuklar için ilköğretim eğitimi zorunlu hale getirilmiştir. 1924’de kabul edilen Tevhidi Tedrisat Kanunu sayesinde günümüzdeki eğitim sistemimizin esası olarak eğitim tek çatı altına alınmıştır (Doğramacı, 1997, 81).

1926 yılında Türk Medeni Kanunu’nun kabul edilmesi ile kadınlar toplumsal alanda erkeklerle eşit hak sahibi olmaya hak kazanmışlardır. Erkeklerin birden fazla kadınla evlenmesi kaldırılmış, kadınlara boşanabilme hakkı verilmiş, kadınlara velayet ve mallar üzerinde tasarruf hakkı verilmiştir. 1930 yılında kadınlara belediye seçimlerinde oy kullanma hakkı tanınarak siyasi hayatta kadın ve erkeklerin eşit hakka sahip olması sağlanmıştır. Siyasi hayatta eşit duruma gelen kadınlara 1934 yılında seçilme ve seçme hakkı tanınarak 1935 yılında yapılan seçimde 18 kadın milletvekilinin mecliste yer alması sağlanmıştır (Tatlidil, 1992, 5).

Kadınların çalışma yaşamındaki hakları 1936’da çıkarılan 3008 sayılı kanunla sigorta ile güvence altına alındıktan sonra kadınların maden ocaklarında çalıştırılması 1937 yılında yasaklanmıştır. 1945 yılında ilk yürürlüğe giren sigorta kanunu özelliğini taşıyan “iş kazaları ile meslek hastalıkları ve analık sigortası kanunu” yürürlüğe girmiştir. Bu kanunlar çalışma hayatında kadınları güvence altına almıştır. 1950’de

kadın ve erkeklere göre ücret konusunda ayırım yapılamayacağına dair kanun kabul edilmiştir. Bu sayede eşit konumda çalışan erkek ve kadınların cinsiyetlerinden dolayı farklı ücret verilemeyeceği her iki cinsiyetinde eşit haklara sahip olduğu yasalaştırılmıştır (Ekmekçi, 2004, 32).

1961 Anayasası ile kadın çalışanların korunmasına yönelik mevzuatın gelişmesi sağlanmış, 1971 yılında çıkarılan 1475 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiş 10 Haziran 2003’de ise yerini kadın erkek eşitliğine dayalı 4857 sayılı yeni İş Kanunu’na bırakmıştır (Yörü, 2009, 354).

Zaman içerisinde Anayasada, Medeni Kanunda, Ceza Kanununda, İş Kanununda ve Ailenin Korunmasına Dair 4320 sayılı Kanun ve Belediyeler Kanununda kadın ve erkeklerin eşit haklara sahip olabilmesi için gerekli düzenlemeler yapılmaya çalışılmıştır. Devlet Planlama Teşkilatı (DPT) bünyesinde 1987 yılında hayata geçirilen “Kadına Yönelik Politikalar Danışma Kurulu “kadınlarla ilgili çalışmalar yapmaya devam etmiştir. 1990 yılında kurulan “Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü” 2004 Teşkilat Kanunu ile yeniden yapılandırılmış, 2011’den bu yana ise Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının ana hizmet birimlerinden biri olarak çalışmalarını devam ettirmektedir (Gül, Yalçınoglu, Atlı, 2014, 170).

2.3. Kadın İstihdamının Önemi

Toplumsal yaşamda ön tarafta yer almasa da kadınlar toplumun ilerlemesi için toplumun en önemli olan üyeleri konumundadırlar. Toplum içerisinde kadınların üretken ve etkin olması o toplumun gelişmiş bir toplum olmasına işarettir. Ekonomin kalkınması ve toplumsal hayatta ilerleme için kadının çalışma yaşamında yer alması büyük öneme sahiptir. Diğer taraftan kadınların çalışma yaşamında yer alması kadınların toplum statülerinin yükselmesi için vazgeçilmez unsurlardan biridir. Kadınların toplumsal ve ekonomik kalkınma süreci içerisinde yer alması, kadınların çalışma yaşamında daha fazla yer almasının sağlanması hem kadınlar için hem de toplumsal sürdürülebilir kalkınmanın gerçekleştirilebilmesinde önemli bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır. Kadınlara daha fazla istihdam sağlanması kadınların daha iyi bir gelire sahip olması ile daha iyi bir yaşam standartlarına kavuşmasını sağlamaktadır. Kadınların erkeklere veya aileye olan ekonomik bağımlılığının azalmasının tek yolu kadının kendine ait bir gelirin olması mümkün olmaktadır. Kadınların ekonomik anlamda bağımsız olması taciz, şiddet, erken yaşta evlendirilme, erken yaşta doğum gibi

konularla baş edebilmelerine de yardımcı olacaktır. Ev içerisinde sürekli ev işleri ile uğraşan kadınların monoton bir yaşam tarzı yaşamaya zorlanması yeteneklerini köreltirken, istihdama katılan kadınların iş alanındaki yeteneklerini, el hünelerlerini başkalarına aktarma fırsatı yakalamasına olanak sağlayacaktır (Karabıyık, 2012, 240).

2.4. Kadınların Çalışma Hayatına Katılma Nedenleri

Teknolojinin ve kitle iletişim araçlarının hızla gelişmesi, değişen sosyal statülerden dolayı kişilerin hayattan beklentilerinin de yükselmesine neden olmaktadır. Köyden kente göç ile hayat şartların zorlaşması, pahalılık ekonomik anlamda insanların zor duruma düşürmüştür.

Sadece erkeklerin çalıştıkları ailelerde aile geçimi, çocukların daha iyi bir eğitim alarak daha iyi bir yaşama koşuluna sahip olması düşüncesi kadınların çalışma yaşamına dahil olmasına neden olmuştur. Yukarıda saydığımız nedenlerden farklı olarak kadınların çalışma hayatına katılımlarının diğer sebepleri ilse şunlardır: (Doğan, 2014, 12-13)

- Kadınların eğitim seviyelerinin yükselmesiyle birlikte aldıkları eğitim oranında iş gücüne katılmak istemeleri,
- Eşlerin işsiz veya düşük ücretli işlerde çalışmaları,
- Kadınların medeni durumları. Boşanmanın getirdiği ekonomik zorluklardan dolayı boşanmış kadınların bekar hiç evlenmemiş kadınlara göre iç hayatına katılmaları daha çok görülen bir durumdur.
- Erkeklerin ev içerisinde eşlerine ev işlerine yardımcı olmaya başlaması ile kadınların çalışma yaşamına katılmaları için olanak sağlamıştır.
- Ailede ki çocuk sayısı kadınların iş yaşamına girmesinin veya girmemesinin nedeni olarak karşımıza çıkmaktadır. Birden fazla çocuk sahibi ailede yaşanan maddi zorluklardan dolayı anne çalışmak zorunda kalırken, tek çocuk sahibi aile de ise anne çalışmak zorunda kalmayabilir. Tek çocuk sahibi olan anne daha fazla çocuk sahibi olan anneye göre daha fazla zamanı olduğundan dolayı çalışma hayatına katılmak isterken, çok çocuk sahibi olan anne ise tüm zamanını çocukların almasından dolayı çalışma hayatına katılamayabilir.
- Çalışma sürelerinde ve şeklinde ortaya çıkan durum kadın istihdamını olumlu yönde etkilemektedir. Kısmi süreli ve part-time işler kadınların özellikle isteyebildiği işlerdir.

- Hızla gelişen makineleşmeyle erkeklerin fiziki gücüne olan ihtiyaç azalmıştır.
- Kadın işgücünün erkek iş gücüne oranla daha az maliyetli oluşu, kadın işgücünün tercih edilmesini sağlayabilmektedir.
- Sahip oldukları bazı özelliklerden dolayı kadınlar işverenler tarafından daha fazla tercih edilebilmektedir. El becerisi ve çabukluğuyla tekstil alanında, annelik içgücüsüne sahip olmalarıyla çocuk bakımı ve kreşlerde daha çok kadınlara görev verilmektedir.

2.5. Kamu Sektöründe Çalışan Kadınlar

2.5.1. Türkiye’de Kadınların Kamu Sektörüne Katılımının Tarihçesi

Kadınların kamu sektöründe çalışmaya başlaması 19. Yüzyıla dayanmaktadır. Hemşire ve ebeler ilk kez 1942 yılında yetiştirilmeye başlanmış (Taşkiran, 1973, 25), 1873 yılında ilk kadın öğretmen, 1883 yılında ise ilk kadın okul yöneticisi atanmıştır (Berkes, 1973, 204). Kamu alanındaki ilk kadın görevli 1913-1914 yılları arasında Telefon Şirketlerine giren Müdafa-i Hukuk-u Nisvan Cemiyeti üyelerinden Bedra Osman Hanım’dır (Acuner, Sallan, 1993, 81).

Birinci Dünya Savaşı’nın başlaması ile kadınların kamu alanında çalışma hayatına girmesi yoğunluk kazanmıştır. Kadının kamu alanına girmesi yoğun olarak Birinci Dünya Savaşı ile birlikte olmuştur. Savaş nedeniyle erkeklerin orduya katılması nedeni ile boşalan devlet kadrolarına kadınlar yerleştirilmeye başlanmıştır. Kadınlar en fazla kadın mesleği olarak adlandırılan postane, banka, merkezi ve yerel kamu yönetimi ve hastanelerde görev almaya başlamışlardır (Unat, 1979, 11).

Sınava girerek Maliye Nezaretinde çalışmaya hak kazanan kadınlar savaşın sona ermesi ile birlikte yerlerini erkeklere bırakmak zorunda kalmışlardır. Hakları ile kazandıkları işten ayrılmak istemeyen bazı kadın memurlar ise görevlerine tekrar dönebilmek için kamuoyu yaratarak bu durumun da basında yer almasını sağlayarak görevlerine geri dönmeyi başarmışlardır (Günaydın, 1967, 66). Savaş zamanlarında erkeklerden boşalan kadroları kadınların doldurması ile kadınların yedek işgücü olarak kullanıldığının bir kanıtıdır. Yaşanan savaşıardan dolayı dünyada ve ülkemizde kadınlar erkeklerde boşalan yerlerini doldurmak zorunda olan bir kitle olarak karşımıza çıkmaktadır. Kadınlar 3 Mart 1924 tarihli Tevhidi Tedrisat Kanunu ile birlikte kamu alanında görev almaya hak kazanmışlardır (Acuner, Sallan, 1993, 81).

1926 yılında çıkartılan, 788 sayılı “Memurun Kanunu’nun” 6. maddesinde “kadınların memur ve müstahdem olmaları caizdir. Ne gibi memuriyetlerde istihdam edilecekleri, her vekâletin memurlarına ait kanunlarda tespit olunur.” ibaresi yer almaktadır. Kadınların kamu alanında çalışması çıkarılan bu yasa ile yasalaşmıştır. Fakat kamu alanında çalışmak isteyen kadının kocası izin verdiği takdirde çalışabilecektir. 1965 yılında çıkartılan 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda cinsiyet ayrımına ilişkin kural yer almaktadır ve kadın-erkek görevliler yasa önünde eşit haklara sahiptir. Bu yasada kadın memurlara ilişkin üç madde vardır. maddesi doğum izni ile ilgili 104/a maddesi, analık halinde sosyal sigorta yardımı ile ilgili 188/a maddesi, çocuğu olanlara kadın memurlara doğum yardım ödeneğinin verilmesi ile ilgili 207. Maddesidir (Çitçi, 1982, 222-223).

2.5.2. Kamu Sektöründe Çalışan Kadınların Durumu

Bakanlıklar, yerel yönetimler, üniversiteler ve KİT’lerdeki memur, sözleşmeli personel, işçi ve mevsimlik işçileri ülkemizde kamu sektörü istihdamını kapsamaktadır. Adresinin ve yaptığı işin belli olması, sosyal güvencesi en sağlam, ailevi yükümlülüklerini yerine getirmesi bakımından gerektiğinde hoşgörü bulabildiği çalışma alanı kamu sektörü olduğu için kadınların en çok tercih ettiği temel istihdam alanı olarak kaşımıza çıkmaktadır. Çalıştığı yerin ve mesleğin güvenli olması kadınlar açısından büyük önem arz etmesinden dolayı kamu hayatına duyulan güven, devlete duyulan güven anlamına gelmektedir. İşe olan güvenden dolayı yıllar itibari kadınların kamu alanında istihdamı giderek artmaktadır (Eser, 1997, 122-123).

Tablo 8 incelendiğinde toplam 3.256.886 kişi kamu sektöründe görev yapmaktadır.

Tablo 8. Kamu Personeli İstihdam Rakamları (20.05.2015)

Memur	Hakimlik Savcılık	Öğretim Elemanları	Sözleşmeli Personel	İşçi	Geçici Personel	Asker Sayıları	Özel Hükümlere Tabi Personel (*)	Toplam
2.418.781	15.908	125.355	107.913	280.939	22.941	223.566	61.483	3.256.886
2.971.837						285.049		

Kaynak: <http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistikler/kamu-personeli-istatistikleri>

NOT. 1) MİT müsteşarlığı kadro ve pozisyonları bu sayılara dahil değildir

2) (*) Kamu Bankaları (T.C. Ziraat Bankası A.Ş., Merkez Bankası, Türkiye Halk Bankası A.Ş., Vakıflar Bankası T.A.O.

Kadınların en çok görev aldığı kamu alanlarının başında Milli Eğitim Bakanlığı (MEB), Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı ve PTT Genel Müdürlüğü gelmektedir. Kadınlar en çok büro, eğitim ve sağlık hizmetlerinde kadın uğraşı olarak bilinen yerlerde daha fazla görev almaktadırlar. Kadınsı meslekler içinde ön sırayı kadınların annelik işlevi olarak görülebilen öğretmenlik mesleği gelmektedir (Alican, 2007, 90).

Kadının ülkemizdeki işgücü hayatındaki durumunu sayısal olarak incelendiğinde, ilk sırayı kamu sektöründe çalışan kadınlar yer almaktadır. 1938-1980 yılları arasında kamu sektöründe çalışan kadın kamu çalışanlarının sayısında 24 kat artış görülürken, erkeklerde bu durum 8 kattır. (Çitçi, 1992, 60) Kadınların sayısında görülen bu artma erkek kamu görevlilerin daha fazla para kazanmak amacıyla görevlerinden uzaklaşarak özel sektöre geçmesiyle erkeklerden boşalan bu görevlere kadınlar getirilerek yerleri doldurulmaya çalışılmıştır. (Acuner, Sallan, 1993, 81). Başka bir deyişle bu dönemdeki kadın kamu görevlilerin sayısı ne devletin yaptığı planlama ne de politika sonucu değil tamamen kendiliğinden gelişen bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır (Çitçi, 1992, 61).

Tablo 9 incelendiğinde ülkemizde toplam kamu sektöründe istihdam edilen personelin cinsiyet dağılımı verilmiştir. Toplam 2.971.837 kamu personelinin 1.925.774'ü erkek, 1.046.063'ü kadın personeldir. Çalışma oranına bakıldığında kadınların çalışan oranı %35.20 iken erkeklerin çalışan oranı ise %64.80 olarak görülmektedir. Kadın çalışan sayısı az gibi görünse de azımsanamayacak derecededir. (Tablo 9)

Tablo 9. Kamu Personelinin Cinsiyet Dağılımları (20.05.2015)

Başbakanlık, Bakanlıklar, Üniversiteler, Kuvvet Komutanlıkları, Müsteşarlıklar, Başkanlıklar, Genel Müdürlükler, Üst Kurullar ve Diğer Statülü Kurumlar, Kit'ler	Toplam Çalışan	Çalışan Oranı (%)
Kadın	1.046.063	35.20
Erkek	1.925.774	64.80
TOPLAM	2.971.837	100,00

Kaynak: <http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistikler/kamu-personeli-istatistikleri>

NOT: 1) Personel kadro ve pozisyonlarına ilişkin sayılar kamu kurum ve kuruluşların gönderdikleri verilerden derlenmiştir.

2) Mit Müsteşarlığı, Merkez Bankası, Ziraat Bankası, Türkiye Halk Bankası kadro ve pozisyonları bu sayılara dahil değildir.

3) Türk Silahlı Kuvvetlerinin Asker Sayısı Dahil Değildir.

Tablo 10 incelendiğinde toplam kamu kurumlarında görev yapan 2.418.781 memurun %38.67'si (935.301) kadın iken, %61.33'ü (1.483.480) erkek memurlardan, 15.908 hakim ve savcının %25.16'sı (4.002) kadın hakim ve savcı iken %74.84'ü (11.906) erkek hakim ve savcılardan, 125.355 öğretim elemanından %41.84'ü (52.451) kadın öğretim elemanlarından, %58.16'sı (72.904) erkek öğretim elemanlarından oluştuğu görülmektedir.

Tablo 10. İstihdam Türüne Göre Kamu Personelinin Cinsiyet Dağılımları (20.05.2015)

İstihdam Şekli	Kadın Sayısı	Kadın %	Erkek	Erkek %	Toplam
Memurlar	935.301	38.67	1.483.480	61.33	2.418.781
Hakimlik ve Savcılık	4.002	25.16	11.906	74.84	15.908
Öğretim Elemanları	52.451	41.84	72.904	58.16	125.355
Sözleşmeli Personel	24.542	25.52	80.371	74.48	107.913
Geçici Personel	4.316	18.81	18.625	81.19	22.941
Sürekli İşçi	18.952	7.45	235.564	82.55	254.516
Sürekli İşçi Kapsam Dışı	805	22.37	2.794	77.63	3.599
Geçici İşçi	2.694	11.80	20.130	88.20	22.824
Toplam	1.046.063	35.20	1.925.774	64.80	2.971.837

Kaynak: <http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistikler/kamu-personeli-istatistikleri>

MEB'in okul öncesi, ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarını kapsayan 2012-2013 eğitim öğretim yılı istatistiklerine göre, örgün eğitimde 61 bin 592 okulda, 8 milyon 883 bin 857'sini erkek, 8 milyon 350 bin 595'ini de kızların oluşturduğu 17 milyon 234 bin 452 öğrenci eğitim görmektedir. Bu kurumlarda 392 bin 258'i erkek, 440 bin 468'i kadınlar olmak üzere toplam 832 bin 726 öğretmen, 538 bin 442 derslikte görev yapmaktadır. (<http://www.aktuelegitim.com/meb-2012-2013-ogretmen-sayisi-832-bin-726.html>)

Okul öncesi eğitimde, İlkokulda, Ortaokulda ve ortaöğretimde 378.919'si erkek, 410.325'si bayan olmak üzere toplam 789.244 öğretmen bulunmaktadır. (<http://www.aktuelegitim.com/ogretmen-sayisi-ne-kadar-2013-2014.html>)

Eğitimciler:

2014-2015 öğretim yılı verilerine göre;

- Okulöncesi eğitimde görev yapan 68.038 öğretmenin % 94,0'ı (63.968),
- İlkokul düzeyinde görev yapan 295.252 öğretmenin % 58,6'si (173.078),
- Ortaokul düzeyinde görev yapan 296.065 öğretmenin %53,9 (159.672),

Ortaöğretimde görev yapan 298.378 öğretmenin ise %46,4'ü (138.453) kadınlardan oluşmaktadır. Son yıllarda ilköğretim kademesindeki kadın öğretmen sayısı önemli oranda artmıştır. Kimi koşullarda ailelerin kız çocuklarını okutmaya karşı geliştirdikleri direnci okuldaki öğretmenin kadın olması kırabildiğinden bu artış çok önemlidir. Buna ek olarak öğretmenler ve okul müdürleri, öğrenciler için birer rol modeli olmakta ve hayatlarına önemli etkiye bulunmaktadırlar. Bu bağlamda kadın öğretmenlerin sayısındaki artış gibi kadın okul müdür ve müdür yardımcılarının da sayısının artması oldukça önem taşımaktadır. Eğitim yöneticisi konumundakiler arasında kadınların oranı çok düşüktür. MEB Strateji Geliştirme Başkanlığının Şubat 2014 tarihli verilerine göre MEB bünyesinde merkez, taşra ve okul/kurumlarda kadrolu ve görevlendirme yoluyla çalışan 103.004 yöneticinin %15,51'i (15.970) kadındır. (<http://kadininstatusu.aile.gov.tr/uygulamalar/turkiyede-kadin>)

Taşra teşkilatı yöneticilerinin sayıları çerçevesinde durum ise aşağıda belirtilmektedir:

- 81 İl Millî Eğitim Müdürünün 2'si (%2,5),
- 859 İlçe Millî Eğitim Müdürünün 5'i (%0,6) kadındır.

- Okullarda görev yapan 37.369 okul müdürünün 5.436'sı (%14,6), 50.641 müdür yardımcısının 7.749'u (%15,3) kadındır. (<http://kadininstatusu.aile.gov.tr/uygulamalar/turkiyede-kadin>)

2009 yılı ve sonrasında ülkemizde üniversitelerde görev yapan öğretim personelinin yaklaşık %41,6'sının kadınlardan oluştuğu ve bu oranın gelişmiş birçok ülkede üniversitelerde görev yapan kadın oranından fazla olduğu görülmektedir.

Köse'nin 1998 yılında yaptığı "Akademik Alan ve Statülere Göre Türkiye Üniversitelerindeki Kadınların Durumu" çalışmasında üniversitelerde görev yapan kadın akademisyenlerin farklı akademik alanlar ve akademik statülerdeki oranları arasında çok büyük dengesizlik olduğunu tespit etmiştir. Yapılan bu çalışmada, üniversitelerde görev yapan kadın akademisyenlerin oranlarının en yüksek olduğu alanlar batı dilleri ve edebiyatı, mesleki eğitim, eczacılık, psikoloji, yabancı diller eğitimi, mimarlık, eski çağ dilleri ve kültürleri, müzik, diş hekimliği ve sosyoloji iken; kadın akademisyenlerin en düşük olduğu alanlar ise ilahiyat, teknik eğitim, makine, resim, jeoloji ve maden, inşaat, veterinerlik, elektrik-elektronik, beden eğitimi ve bilgisayar olduğu görülmektedir (Şahin, 2002, 64).

Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü "Türkiye'de Kadının Durumu" raporunda üniversitelerin yönetim kademelerine bakıldığında üst kademelerde görev yapan kadın sayısının az olduğu görülürken, alt kademelerde ise kadın oranının fazla olduğu görülmektedir. Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü verilerine göre, ülkemizdeki toplam öğretim personelinin %41,6'lık kesimini kadınlar oluşturmaya karşın, profesörler içinde %27,8'i kadın; toplam dekanlar içinde %15,3'i kadın, toplam rektörler içinde ise % 9,8'inin kadın olduğu görülmektedir (Yumuş, 2009, 17).

Tablo 11'de Akademik kadrolara ilişkin cinsiyet dağılım oranları verilmiştir. Tabloya göre akademik kadrolarda görev yapan toplam 125.355 personelin 52.451'i kadın iken 72.904'ü erkek personelidir. Toplam 17.662 profesörün 5.394'ü kadın iken 12.268'i erkektir. Doçent unvanına sahip 12.183 personelin 4.187'ü kadın iken 7.996'sı erkek, yardımcı doçent unvanına sahip 26.499 personelin 10.082'si kadın iken 16.417'si erkek olarak görülmektedir. Akademik alanda görev yapan kadın sayısı hiç de azımsanmayacak derecede olduğu görülmektedir.

Tablo 11: Akademik Kadrolara İlişkin Unvanlar (20.05.2015)

İstihdam Şekli	Kadın Sayısı	Erkek Sayısı	Çalışan Sayısı
Profesör	5.394	12.268	17.662
Doçent	4.187	7.996	12.183
Yardımcı Doçent	10.082	16.417	26.499
Öğretim Görevlisi	6.205	9.549	15.754
Okutman	4.088	3.018	7.106
Araştırma Görevlisi	20.736	21.821	42.557
Uzman	1.730	1.814	3.544
Çevirici	13	7	20
Eğitim Ve Öğretim Planlamacısı	10	9	19
Asistan	6	5	11
Toplam	52.451	72.904	125.355

Kaynak: <http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistik/universitelere-ilskin-sayisal-veriler>

Ülkemizdeki kadınlar dünyadaki pek çok ülkedeki kadınlardan önce seçme ve seçilme hakkını elde etmişlerdir. Kadınlar 1930 yılında yapılan yerel seçimlerde, 1934 yılında yapılan milletvekili seçimlerinde seçme ve seçilme hakkını elde etmelerine rağmen, yüksek bir siyasal katılım seviyesine ulaşamadıkları görülmektedir.

2002 Genel Seçimlerinde seçilen kadın milletvekili sayısı 24 iken toplam oran içinde kadın temsil oranı 4,4; 2007’de yapılan seçimlerde kadın milletvekili sayısı 50’ye yükselirken, toplam oran içinde kadın temsil oranı ise 9,1’e; 12 Haziran 2011 yapılan Genel Seçimlerinde kadın milletvekili sayısı 79’a; toplam oran içinde kadın temsil oranı % 14,4’e yükseldiği görülmektedir. Bakanlar Kurulunda ise sadece bir kadın bakan görev almıştır. 7 Haziran 2015 yılında yapılan Genel Seçimlerde kadın milletvekili sayısı 98’e yükselirken, toplam oran içinde kadın temsil oranı ise 17,82’e yükseldiği görülmektedir. (<http://kadininstatusu.aile.gov.tr/uygulamalar/turkiyede-kadin>)

Tablo 12. Yıllara itibariyle cinsiyete göre milletvekili sayıları

Seçim Yılı	Toplam Milletvekili Sayısı	Erkek	Temsil Oranı %	Kadın	Temsil Oranı %
1935	399	381	95,5	18	4,5
1939	429	413	96,3	16	3,7
1943	455	439	96,5	16	3,5
1946	465	456	98,1	9	1,9
1950	487	484	99,4	3	0,6
1954	541	537	99,3	4	0,7
1957	610	602	98,7	8	1,3
1961	450	447	99,3	3	0,7
1965	450	442	98,2	8	1,8
1969	450	445	98,9	5	1,1
1973	450	444	98,7	6	1,3
1977	450	446	99,1	4	0,9
1983	399	387	97,0	12	3,0
1987	450	444	98,7	6	1,3
1991	450	442	98,2	8	1,8
1995	550	537	97,6	13	2,4
1999	550	527	95,8	23	4,2
2002	550	526	95,6	24	4,4
2007	550	500	90,9	50	9,1
2011	550	471	85,6	79	14,4
2015	550	452	82,18	98	17,82

Kaynak: <http://kadininstatusu.aile.gov.tr/uygulamalar/turkiyede-kadin>

Kadın sayısı siyasal hayatın ilk basamağı olan yerel yönetimlerde de sınırlı sayıdadır. 30 Mart 2014’de yapılan yerel seçimlerde 30 büyükşehir belediye başkanının 3’ü kadın, 1.381 belediye başkanının 40’ı ise kadındır. Aydın, Diyarbakır, Gaziantep ve Hakkari belediye başkanlıklarına kadın adaylar seçilmiştir. 20.498 Belediye Meclis Üyesinin ise 2.198’i (%10,7) kadındır. İl Genel Meclisi üye sayısına bakıldığında da durum çok farklı görünmemektedir. Toplam 1.251 İl Genel Meclis üyesinin 60 tanesi (%4,8) kadındır. (<http://kadininstatusu.aile.gov.tr/uygulamalar/turkiyede-kadin>)

Tablo 13. Yerel Yönetimlerde Kadının Sayısı

	TOPLAM SAYI	KADIN SAYISI	KADIN ORANI (%)
Büyükşehir Belediye Başkanı	30	3	10
Büyükşehir Belediye Eş Başkanları ile	30	5	16.6
İl, İlçe, Belde Belediye Başkanı	1351	37	2.7
İl, İlçe, Belde Belediye Eş Başkanları ile	1351	105	7.7
İl Genel Meclisi Üyesi	1251	60	4.8
Belediye Meclis Üyesi	20498	2198	10.7

Kaynak: <http://www.ysk.gov.tr/ysk/faces/HaberDetay>

Devlet Personel Başkanlığı'nın Ocak 2015 verilerine göre kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilen personelin %36,5'u kadın, %63,5'u erkektir. Bürokrasi içerisinde üst düzey yönetici olarak görev yapan kadın sayısı düşüktür. Üst düzey yöneticilerin %90,2'si erkek iken %9,8'i kadındır. Bürokrasinin önemli alanlarından biri olan ve bütün dünyada erkeklerin egemen olduğu diplomatik görevlerde Türk Dışişlerinde görev yapan 229 Büyükelçiden 32'si kadındır (Dışişleri Bakanlığı, –Nisan 2015). 2079 Mülki İdare Amiri içerisinde 2 kadın vali (Kırklareli, Sinop), 10 vali yardımcısı, 17 Kaymakam ve 4 Kaymakam adayı bulunmaktadır (İçişleri Bakanlığı, Ocak 2015). (<http://kadininstatusu.aile.gov.tr/uygulamalar/turkiyede-kadin>)

Kadınların üst düzey bürokrasi içinde durumlarına bakıldığında, 1 kadın müsteşar, 1 kadın Müsteşar Yardımcısı görev yapmaktadır. Bağlı Kurumlar ve Bakanlık bünyesinde görev yapan Genel Müdürlerin 1'i kadındır. 401 Genel Müdür Yardımcısından 42'si (%10) ve 2645 Daire başkanının 357'si (%13,5) kadındır (DPB, Ocak 2015). Ocak 2015 itibarıyla, adli yargıda görev yapan 14.799 Hakim ve Cumhuriyet Savcısının 3914'ü (% 26) kadındır (HSYK, 2015). (<http://kadininstatusu.aile.gov.tr/uygulamalar/turkiyede-kadin>)

Devlet Personel Başkanlığı “Üst Düzey Yöneticileri”: Bakan Yardımcıları, Müsteşar, Müsteşar Yardımcısı, Valiler, Vali Yardımcıları, Kaymakamlar Yardımcıları, Kaymakamlar, Bağlı Kurum Başkanı, Bağlı Kurum Başkan Yardımcısı, Bakanlık Bünyesindeki Genel Müdürler, Bağlı Kurum Genel Müdürleri, Genel Müdür, Genel Müdür Yardımcısı, Kurul Başkanı, Kurul Üyeleri, Kurum Bünyesinde Başkan, Daire Başkanı Unvanları, Bölge Müdürleri, Bölge Müdür Yardımcıları, İl Müdürleri, Başkanlık Müşaviri, Bağlı Kurum Başkan Yardımcıları, İlişkili Kurum Başkan Yardımcıları, İlgili Kurum Başkan Yardımcıları, İlgili Kurum Başkanları, Bağlı Kurum

Başkanları, İlişkili Kurum Başkanları ve Yargı Organları Başkanları olarak kabul edilmektedir (Tunç Uslan, Gökçe, 2015, 10-11).

Tablo 14. Cinsiyet Ayrımlı Üst Düzey Memur Sayılar (01.01.2015)

Yıl	Toplam	Kadın	Kadın %	Erkek	Erkek %
2008	6.922	507	7.32	6.409	92.59
2009	7.010	546	7.79	6.448	91.98
2010	6.738	519	7.70	6.219	92.30
2011	6.404	485	7.57	5.919	92.43
2012	7.640	603	7.89	7.037	92.11
2013	8.136	636	7.82	7.500	92.18
2014	8.288	663	8.00	7.625	92.00

Kaynak: www.dpb.gov.tr/.../15_ust_duzey_yonetici_cinsiyet_dagilim_012015.pdf

1) Personel kadro ve pozisyonlarına ilişkin sayılar kamu kurum ve kuruluşların gönderdikleri verilerden derlenmiştir.

2) TBMM Genel Sekreterliği, Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreterliği, Mit Müsteşarlığı, Merkez Bankası, Ziraat Bankası, Türkiye Halk Bankası ile Mahalli İdareler kadro ve pozisyonları bu sayılara dahil değildir.

3) Türk Silahlı Kuvvetlerinin Asker Sayısı Dahil Değildir.

Tablo 14’de yer alan sayı oranlar ezici bir erkek egemen üst düzey yönetici profilini sergilemektedir.

Yedi yıllık bir zaman zarfında (2008-2014) genel olarak bir değişimden söz edilememektedir. 2014 yılı için % 8’lik kadın üst düzey yönetici oranına karşılık, % 92’lik bir erkek oranı görülmektedir. Türk kamu yönetiminde personel olarak varlığında söz edebileceğimiz kadınların üst düzey kadro ve pozisyonlarda görülmediği anlaşılmaktadır. Toplam personelin % 36.51’lik oranını oluşturan kadınlar en azından aynı seviyede “Üst Düzey Yönetici” olarak temsil edilmelidir. Oranlardan anlaşılabileceği üzere Türk Kamu Yönetiminde çalışan kadın personeller çok büyük oranda yöneten değil fakat yönetilen konumundadırlar (Tunç Uslan, Gökçe, 2015, 10-11).

2.6. Çalışma Yaşamında Kadınların Karşılaştıkları Sorunlar

Dünyada olduğu gibi ülkemizde de kadın ve erkeğe ait değerler ve beklentiler birbirinden farklıdır. Kadının aldığı eğitim ve yaptığı iş ne olursa olsun toplum içindeki ilk görevi kadın ve anne olmaktır. Kadın çalışsa bile ilk önceliği her zaman için evi ve ailesi olmuştur. Kadınların çalışma hayatı içinde yer alması toplum içinde olumlu ve

olumsuz bir çok tartışmalara neden olmaktadır. Kadınların çalışmasının kendisi ve ailesine sağladığı yararlar olduğu gibi çalışma yaşamında ve ev hayatında karşı karşıya çıkan bir çok sorunla karşı karşıya kalmaktadırlar. Maddi olanaklardan dolayı çalışmak zorunda kalan kadınların hem iş kadını hem ev kadını, hem anne olarak karşı karşıya kaldığı sorunlardan dolayı iş yaşamında ve ev yaşamında aldığı sorumluluktan dolayı farklı sorunlarla karşı karşıya kalmasına neden olmaktadır (Aytaç, Sevüktekin, Işığışok, Bayram ve Yıldız, 2002, 22).

2.6.1. Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık ve Kadının Çalışma Yaşamında Karşılaştığı Sorunlar

Cinsiyete dayalı ayrımcılık, bir kişinin bir kadına cinsiyete dayalı olarak, bir erkeğe davrandığı veya davranacağından daha olumsuz ya da daha az olumlu davranması (dolaysız ayrımcılık) ve/veya biçimsel olarak eşitlikçi gözüken davranış ve uygulamaların sonradan kadın üzerinde ayrımcı etkiler yaratması (dolaylı ayrımcılık) olarak tanımlanmaktadır (T.C. KSSGM, 1999, 5).

Yıllar itibari ile iş hayatında çalışan kadın sayısının artmasına karşı sürekli sorunlarla karşı karşıya kalmaktadırlar. Kadınların cinsiyetlerinden dolayı erkelere göre farklı muamele görmeleri cinsiyete dayalı ayrımcılık olarak özetlenebilmektedir. Kadınlara yönelik cinsiyete dayalı ayrımcılık iş hayatının hemen hemen her kesiminde görülebilmektedir. İş yaşamında cinsiyet ayrımcılığının en büyük nedeni toplum tarafından kadınlara verilen görev olarak görülmektedir. Çalışma hayatına yönelen kadınlar, kendilerini farklı bir rekabet ortamında bulmakta ve özbecerileri konusunda özgüven hissetmelerine neden olmaktadır. Kadınların kariyer yapmasının önündeki en büyük engel toplumsal olarak ona verilen görevdir. Bu görevin başında kadının yeri evidir görüşü ilk sırayı yer almaktadır. Annelik görevi ise kariyer yapmanın önündeki diğer bir engel olarak görülmektedir. İş hayatında kariyer yapan veya yapmak isteyen kadınların çoğu, hiç evlenmemiş, evlenmiş fakat çocuk sahibi olmayan, ya da boşanmış olup ekonomik olarak zor durumda olan, iş hayatında başarı isteyen kadınlardır. Ataerkil yöntemlerle yönetilen yönetimlerde, kadınlara erkeklere oranla daha az kariyer yapma fırsatı verilirken, yeni kurulmuş genç yönetimlerde ise daha fazla kadın yönetici sayısına rastlamak mümkündür (Moralioğlu, 2010, 38).

Cinsiyet dayalı ayrımcılık faktörüne göre kadınların iş hayatında karşılaştıkları sorunları beş grupta toplamak mümkündür. Bunlar sırasıyla (Kocacık, Gökkaya, 2005, 206-207):

1. Eğitim ve mesleki eğitimde eşitsizlik,
2. İş bulma ve yükseltilmede eşitsizlik,
3. Ücretlendirmede eşitsizlik,
4. Sosyal haklardan yararlanmada eşitsizlik
5. Cinsel taciz

2.6.1.1. Eğitim ve Mesleki Eğitimde Eşitsizlik

Kişilerin cinsiyetlerinden dolayı eğitim fırsatlarından tam olarak yararlanamamaları veya eğitim almalarına izin verilmemesi eğitim sisteminde eşitsizlik olarak tanımlanmaktadır. Ülkemiz toplumumuzda erkek çocuklarının iş-güç sahibi olup aile kurabilmeleri için eğitim olanaklarından daha fazla yararlanmaları sağlanırken, kız çocuklarının eğitim almasına izin verilmeyerek evde ev ile ilgili eğitim almaları desteklenmiştir. Ülkemizde geçmiş zamanlarda erkekler kız çocuklarına daha iyi bir eğitim almış durumdadırlar (Demirbilek, 2007, 21).

Eğitim imkanlarından yeteri kadar yararlanmada eşitsizlik en fazla kırsal kesimde görülmektedir. Kentlerde maddi durumu iyi olan ailelerde kırsal kesime oranla kız çocukları daha iyi bir eğitim almaktadırlar. Ailelerin ekonomik gücü zayıfladıkça çocukların eğitim almalarında cinsiyet ayrımı daha da fazlaşmaktadır. Ekonomik düzeyi zayıf ailelerde eğitim almada kadın ve kız çocukları her zaman ikinci planda tutulmaktadır. Kadının veya kız çocuklarının eğitim aldığı sırada yapılan harcamalar beklenenden daha fazla olduğu düşünülmektedir. Ailede eğitim alan kişi kadınsa yapılan harcamanın karşılığını ailenin beklediği oranda geri veremeyecek sadece kendisini idama ettirecek düzeyde olacağı düşünülmektedir. İleride evlenip evde ayrılması nedeni ile kadına gereken eğitim olanaklardan yararlanma fırsatı erkeğe oranla daha verilmektedir. Aile geçindirmek gibi bir görevi olmadığından dolayı anne olması durumunda yaptığı işten de ayrılmak zorunda kalacaktır. Bu nedenlerden dolayı ekonomik düzeyi zayıf olan ailelerde eğitim alma fırsatı ilk olarak erkek çocuklarına verilmektedir (Gökdemir, 1992, 47).

Zorunlu eğitim alma süresinin sekiz yıla çıkarılması kız çocuklarının okula gitme zorunluluğunu ortaya çıkardığından kız çocuklarının okullaşma oranı yıllara göre

artmıştır. Fakat her zaman olduğu gibi kız-erkek çocukları arasındaki okullaşma oranı arasındaki eşitsizlik ise günümüzde de devam ettiği görülebilmektedir.

Kız-erkek okullaşma oranında öğrencilerin bir meslek sahibi olmalarını sağlamaya yönelik olarak kurulan meslek ve teknik okullarda cinsiyet ayrımı yapılarak erkek çocuklarının daha fazla bu okullarda eğitim aldığı görülmektedir. 1975 yılından beri, bu erkek mesleği olarak adlandırılan mesleklere hazırlayan bu okullarda genelde kız çocuklarının bu okullarda eğitim görmesinin önünde hiçbir engel veya engel olacak kanun olmamasına rağmen kız çocuklarının bu okullarda eğitim alma fırsatı ellerinden alınarak sadece kız teknik meslek liselerinde eğitim almaları düşünülmüştür (Can, 2010, 54-55).

Kadınların toplum içindeki görevi sebebiyle ev yaşamını ve iş yaşamını sürekli bir dengede tutmak zorunda olması nedeniyle, toplumumuzda kadınların annelik rolü ve eş rolü gibi görünen hemşirelik, öğretmenlik veya sekreterlik gibi meslek gruplarına yönlendirilmelerine sebep olmuştur (Kocacık ve Gökkaya, 2005, 207).

Kadınların çalışma hayatında yer almasında ve iş yaşamında başarısının artması eğitim düzeyinin artması ile doğru orantılıdır. Çalışma hayatındaki kadınlar ile ilgili yapılan çalışmalarda eğitim alan kadınların kendine güvenlerinin daha yüksek olduğu, ev hayatı dışındaki iş yaşamını daha iyi tanıyabildiklerini, çocuklarının kendisi gibi veya kendisinden daha iyi bir eğitim almaları gerektiğini anlamalarına yardım olmakta en son olarak da ekonomik açıdan kendi özgürlüklerini kazanmada eğitimin etkisinin büyük derecede önem arz ettiği görülmektedir (Kazgan, 1978, 45).

Uluslararasıda “Kadına Karşı Her Türü Ayrımcılığın Yok Edilmesi Sözleşmesi” (CEDAW) ve Pekin Protokolünü imzalayan devletlerde kadın-erkek ayrımı yapılmadan eşit derecede eğitim alma hakkına sahip olmalarını gerektiğini, bu ayrımcılığa karşı gerekli tüm önlemleri alma zorunluluğu getirilmiştir. Ülkemizde olduğu gibi dünyada ki tüm uluslararası kuruluşlar, kadın-erkek arasında ki eğitim fırsatlarından yararlanmada eşitsizlikler olduğunu farkındadırlar. Eğitim her zaman dünyanın her yerinde sorunlu bir konu olarak görülmektedir. En önemli sorun ise bölgeler arası eşitsizlik ve bu eşitsizlikten doğan sorunlardır. Bu eşitsizlikten etkilenen kesim ise kadınlardır (Alkan, 2000, 45)

2.6.1.2. İş Bulma ve Terfide Eşitsizlik

Dünyada meydana gelen hızlı değişim, işgücünün yapısının ve tüketici davranışlarında meydana gelen gelişmeler, kadınların toplumsal statüsünün de değişmesine neden olan bu gelişmeler kadının sosyal yaşam ve iş hayatında daha fazla etkin bir rol almalarına etki ederek iş hayatına katılım ve kariyerlerini geliştirme oranlarının artmasına neden olmuştur.

Erkeklerle aynı derecede eğitim seviyesine sahip olan kadınlar bile erkeklere oranla üst yönetim kademelerine ilerlemede aynı başarıyı göstermemekle birlikte kariyer hayatına yeni atılan kadınların üst seviye yöneticilik görevine ulaşmalarının erkeklere oranla daha uzun bir süre aldığı saptanmıştır (Kocacık, Gökkaya, 2005, 207-208).

Bireyin işgören olarak görev yaptığı kurum içindeki konumu belirten, kişinin iş ya da çalışılan kurum içindeki ilerlemesini, kişinin kurum içindeki yükselme başarısı kariyer olarak tanımlanmaktadır. Kariyer yapmak, yapılan işte daha üst seviyelere gelmek, yükseldiği konuma göre daha fazla para elde etmek ve yaptığı işte saygınlık kazanmak kariyerle birlikte olabilmektedir (İçin, 2012, 45).

İş almada yapılan mülakatlarda kadının eğitimi ne olursa olsun erkeklere göre daha farklı kıstaslara göre değerlendirme yapılmakta, evlilik durumu ve çocukla ilgili sorular sorulmaktadır. Aynı niteliklere sahip erkek ve kadın adaylara uygulanan mülakatlar sonucunda genellikle erkek adaylar tercih edilmektedir. Yapılan bu uygulamalar kadınları toplumun kendilerine uygun gördüğü öğretmenlik, hemşirelik gibi mesleklere yönlendirmektedir. İşyeri tarafından verilen iş ilanlarında yine cinsiyete dayalı yapılan ayrımcılığı görmek mümkündür. Genel olarak üst düzey yöneticilik için aranan personelin erkek adaylardan seçileceği kanısı toplumumuzda yer etmiş durumdadır. Yine işe alınacak kadın sayısının düşük olması, kadınların genellikle yapabileceği iş türünün hizmet kadrosu olduğu düşünülerek bu tarz işlerde tecrübesi olan veya işyerinde bu eğitimi alan kadın adaylar tercih edilmektedir. Bu tür uygulamalar kadınların iş hayatının başlamadan bitmesine neden olmaktadır (İçin, 2012, 46).

Araştırmalara göre kadınların iş hayatında tepe noktalara gelmelerini engelleyen nedenler şunlardır: (Gülbay, 2012, 24)

- Kadınlar, aile yaşamındaki ve iş hayatındaki rollerini dengelemeleri gerekmektedir.

- Kadınlar, toplumumuzda liderlik becerilerinin olmadığı gerekçesiyle üst yönetime gelmeleri engellenmektedir.
- Kadınların, anne olduktan sonra çocuklarına daha iyi bir gelecek hazırlamak için kariyer hayatına ara vermekte ya da tamamen son vermesinden üst yönetim noktalarına ulaşmalarının önündeki en büyük sorundur.
- Kadınların duygusal yönlerinin erkeklere oranla daha yüksek olması sebebiyle yönetme becerisinden yoksun oldukları düşüncesi hakimdir.
- Kadınların evli ve çocuk sahibi olması, kendisini tam olarak işine adanmasına engel olmaktadır.
- Kadınlarda, üst yöneticilik durumu için sağlam bir otorite ve iş tecrübesi azdır.

Kadınlar tarafından söylenen “kadın-erkek arasında kariyer konusunda herhangi bir farkın olmaması gerektiği” görüşü tartışmaları da beraberinde getirmiştir.

Erkek ve kadınların kariyer yapma hedeflerinin aynı olduğu söylenilse bile “cinsiyet ayrımı ve eşit istihdam fırsatı” gibi konuların tartışılması kadınların uğradığı ayrımcılığı göz önüne sermektedir. Süre gelen bu tartışmalardan birisi, kadınların, kariyer gelişiminin erkeklerden farklı olduğunu savunan görüştür. Bu görüşün dayandığı noktalar ise şunlardır (Vinnicombe and Colwill’den aktaran Kocacık, Gülbay, 2005, 209):

1. Kadın ve erkeğin yapısı itibari ile işten beklentileri farklıdır. Bu beklentilerden dolayı kadın ve erkeklerin seçtikleri işte de farklılık olması normaldir.

2. Kariyer yapma konusunda evli olan çalışanlarda birbirine göre farklılık göstermektedir. Kadınlar daha çok eşlerinin kariyer yapma fırsatına göre işlerde çalışmayı tercih etmektedirler.

3. Ebeveyn olma durumu erkek ve kadınlar için farklı tanımlanmaktadır. Kadınlara biçilen anne olma rolü, erkeklere verilen baba olma rolüne göre çocuklara daha fazla zaman ayırma ve çaba göstermelerini gerektirmektedir.

4. Kadınlar erkeklerle oranla, iş hayatında daha fazla engelle karşı karşıyadırlar. İş yaşamında ve toplumdaki kadınla ilgili cinsiyet ayrımlı düşünceler, kadınların kariyer ilerlemelerini sekteye uğratmaktadır.

5. İş yaşamındaki kadınların evli ve çocuk sahibi olması kadınların kariyer yapması konusundaki en büyük engeldir. Kadının evli ve çocuk sahibi olması üst kademelere gelmelerini zorlaştıracak bir durumdur.

Kadınların çalışma yaşamında kariyer sorununu genel ele aldığımızda aşağıdaki sonuçlar ön plana çıkmaktadır: (Kocacık, Gökkaya, 2005, 210)

- Kadının ailesine olan sorumluluğu ve çocuk büyüme iş hayatına ara vermesine neden olmakta, bu durum da kadınların kariyer yapma durumunda önemli bir sorun oluşturmaktadır.
- Meslekte ilerleme için gerekli olan eğitim ve öğretime kadınların katılım sayısının az olmasıdır
- Anne olduktan sonra kadınların birçoğu işveren tarafından işten çıkarılmakta veya işi bırakmak zorunda kalmakta kadının işe geri dönmesi durumunda ise verilen aradan dolayı vasıf yeteneğinin eskisi gibi olmamasından dert yanmaktadır.
- Kadınların kariyer ilerlemesinde ailevi ve iş hayatında aldığı rol çatışmasından etkilenme durumu oldukça yüksektir.
- Kariyer yapma ile aile rolleri arasında kalan kadınların yaptıkları işte ilerlemesinin önündeki engel olarak görülmektedir.
- Yapılan çalışmalarda erkeklerin yaptığı işlere kadınların da kazandırılma çabası ya da kadınların yaptığı mesleklerin seviyesini üst seviyeye çıkarma çabaları, erkekle kadının eşit kazanç getirecek işlere yönlendirilme konusunda başarılı bir sonuç elde edilememiştir.
- Kadınlar daha çok kadınsı işler olarak adlandırılan iş alanlarında istihdam edilmektedir. Kadınların üst düzey yönetimlere gelme imkanının önün kapayan (dead end) daha alt seviyedeki işlere katılımı erkeklere göre daha fazladır.
- Kariyer sahibi kadınlar, iş hayatındaki yerini sabit tutabilmek için ya para karşılığı yardım almakta ya da aile içindeki diğer kadınların yardımına ihtiyaç duymaktadır.
- Kadınların kariyer ilerlemesinde meslektaşlarıyla evlenmeleri olumlu katkıların elde edilmesini sağlamaktadır. Kariyer amaçları kendisinininkine paralel olan bir erkekle evlilik yapan kadınların meslekleri ile ilgili bazı olanaklara kavuşmalarında evliliklerinin özellikle yardımcı olduğu söylenmektedir.

Kadınların kadına özgü mesleklere yönelmesinin nedeni aile hayatı ile iş hayatını birlikte devam ettirebilme çabasıdır. Kadınların aldıkları eğitimin yeterli

olmaması nedeniyle daha alt statüdeki işlerde çalışmak zorunda kalmaktadırlar. Üst düzey mesleki sahibi olan kadınlar kariyer hayatlarını tehlikeye atmamak için genellikle aile hayatı konusunda dışarıdan yardım almak zorunda kalmaktadırlar. Alınan bu yardımlar kadınların kariyer yapmasının önündeki engelleri de ortadan kaldırmasına yardım etmektedir. Aynı meslektaşların evlenmesi de kariyer yapma konusunda olumlu bir etmen olarak görülmektedir (İçin, 2012, 49).

2.6.1.3. Ücretlerde Eşitsizlik

Ücret eşitsizliği kadınların iş yaşamında karşılaştıkları engellerden sadece biridir. Ücret eşitliği; işverenin, ücret konusunda çalışanların kadın ve erkek olduklarına bakılmaksızın “eşit değerdeki işe eşit ücret” ödemesidir. Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından yayınlanan ve Türkiye’nin de taraf olduğu sözleşmede yer alan “eşit işe eşit ücret” ilkesi gereğince, cinsiyet ayrımcılığına dayalı olarak aynı nitelik ve aynı verimde çalışan farklı cinsiyetteki çalışanlara farklı ücret ödenmesi yasaklanmıştır. Bu nedenle bir kadın çalışana kadın olduğu için erkek çalışandan daha az ücret veya bir erkek çalışana erkek olduğu için kadın çalışandan daha fazla ücret ödenmesi mümkün değildir (Yıldırak, Gülçubuk, Gün, Olhan, Kılıç, 2003, 31).

Kadınların istihdam edildikleri işlerde aldıkları ortalama ücret, yirmi yıl önceki oranlara göre aradaki fark azalmış görünse de günümüzde erkeklere ödenen ortalama ücretin daha altındadır. Kadınlar, erkeklere oranla daha düşük ücretli işlerde görev almaktadırlar. Fakat aynı sektörde çalışan kadın ve erkeklerde kadınlar erkeklere oranla daha düşük ücret verilmektedir. İngiltere’de büro işlerinde görev yapan kadınlar, aynı işi yapan erkek meslektaşlarına göre ücretin % 60’ını, kadın satış personelleri erkek meslektaşlarına göre ücretin % 57’sini almaktadırlar (Giddens, 2000, 345).

Cinsiyet ayrımcılığından dolayı ücret eşitsizliğinin yaşanmasında birtakım nedenler ön plana çıkmaktadır. Bu nedenlerin en başında kadının ailesine olan bağımlılığından dolayı annelik rolü, çocuk ve yaşlı aile bireylerinin bakımı ilk sırada yer almaktadır. Coğrafi durum ve meslekte yaşanan hareketlik kadınların istihdam edildiği alanlarda daha az görülmektedir. Ailede erkeklerin yaptıkları iş temel sayıldığından, kadınların yaptıkları işleri eşlerinin işlerine bağlı olarak değişmektedir. Bir diğer önemli etken ise kadın ve erkeklerin iş tercihleri arasındaki farklılıkların olmasıdır. Kadınların fiziki güçlerinin erkeklere oranla daha az olmasından dolayı kadınlar daha az güç gerektirecek ve daha güvenli işleri tercih etmek zorunda

kalmaktadırlar. Özellikle çocuk sahibi kadınların çalıştıkları kurumlarda kurulan kreş gibi çocuk bakım birimlerine çocuklarını vermelerinden dolayı daha düşük ücret almak zorunda kalmaktadırlar (Bulutay, 2000, 32).

TÜİK 2010 Kazanç Yapısı Araştırması istatistiklerine göre ülkemizde ilkokul ve altı düzeyinde eğitim görmüş kadınların saatlik ortalama brüt ücreti 4.4 TL iken erkeklerde ise 5.3 TL'dir. Yüksekokul ve üstü eğitim görmüş kadınlarda saatlik ortalama brüt ücret 12.4 TL iken erkeklerde ise 14.6 TL'dir.

(http://www.tuik.gov.tr/Kitap.do?metod=KitapDetay&KT_ID=8&KITAP_ID=166)

TÜİK 2010 Toplumsal Cinsiyet istatistiklerine göre ülkemizde ilkokul ve altı düzeyinde eğitim görmüş kadınların yıllık ortalama brüt ücreti 10.519 TL iken erkeklerde ise 12.597 TL'dir. Yüksekokul ve üstü eğitim görmüş kadınlarda yıllık ortalama brüt ücret 28.184 TL iken erkeklerde ise 33.574 TL'dir.

(http://www.tuik.gov.tr/Kitap.do?metod=KitapDetay&KT_ID=11&KITAP_ID=294)

2.6.1.4. Sosyal Haklardan Yararlanmada Eşitsizlik

Çalışma yaşamının içinde yer alan kadınların 'kadın ve erkek arasında eşitlik ilkesi' çerçevesinde hastalık, iş göremezlik, yaşlılık, iş kazası, mesleki hastalık, analık ve işsizlik risklerine karşı bir koruma sağlayan sosyal güvenlik hizmetlerinden yararlandırımları yanında bu risklere uğrayan kadınlara yönelik sosyal yardım hizmetlerinden cinsiyet ayırımı yapılmaksızın yararlandırımları esastır (Yılmaz, 2006, 93).

İş hayatında küreselleşmenin etkisi ile rekabet ortamının daha fazla artması nedeniyle işletmelerin daha fazla kar elde etmek için işgücü maliyetlerinden daha fazla kaçınmak istemelerinden dolayı sosyal haklardan mahrum olan işgücü piyasasının ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Küreselleşmenin etkisi ile kadınların işgücü yaşamında daha fazla girmelerine neden olmaktadır. Yaşanan bu istihdam korunmasız bir kadın işgücü piyasasını beraberinde getirmiştir. Eğitim seviyesi düşük ve vasıfsız kadınların mecburen çalışmak zorunda olmalarından dolayı her koşulda çalışmak istemelerinden dolayı sağlık sistemlerinden mahrum kalmak zorunda kalmaktadırlar (Kaya, 2009, 70).

Mecburiyetten ya da isteyerek tercih ettikleri enformel sektörde kadınların karşılaştığı en önemli sorun herhangi bir sosyal güvenlik sisteminden yararlanamamalarıdır. Enformel sektörde bir sosyal güvenlik kurumuna bağlı

olmaksızın çalışan kadınlar doğum yardımı ve emeklilik gibi temel sosyal güvenlik haklarından yoksundurlar. Bunun yanı sıra bazı hallerde ağır çalışma koşulları, iş güvenliği önlemlerinin alınmamış olması ve iş güvencesizliğiyle de karşı karşıya kalmaktadırlar (Bolcan, 2006, 40).

SGK 2013 yıllık istatistik verilerine göre 2012 yılında toplam 2.662.608 sigortalı çalışanın 877.889'u kadın iken 1.748.719'u ise erkek çalışanlardır. 2013 yılında ise toplam 2.823.400 sigortalı çalışanın 914.771'i kadın iken 1.903.629'u ise erkek çalışanlar olduğu görülmektedir. Bu durum bize kadınların sigortasız ve sosyal haklardan mahrum olarak çalıştıklarını göstermektedir.

(http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/istatistikler/sgk_istatistik_yilliklari)

Kadına toplumsal olarak verilen göre anne olmak ve ev işleri gibi işleri, eğitim olanaklarından yeteri kadar yararlanamamaları sonucunda iş hayatına düşük katılım oranları kadınların sendika hayatına katılımını da olumsuz etkilemektedir. Sendikal oluşumların kadınların yerinin olmadığı şekilde oluşturulması, sendikalarda düzenlenen toplantı ve etkinliklerin düzenlenme şekli, bu toplantılarda kullanılan dil, sendikaların siyasa hayata girme çabaları ve siyasete olan müdahaleleri nedenlerinden dolayı kadınlar sendikal faaliyetlerden uzak durmaktadırlar. Kadınlar sendikaya üye olsalar bile, sendikaların karar ve yönetim organlarında yer alamamakta dolayısıyla sendikalar erkek egemen yapılar olmaya devam etmektedir (İçin, 2012, 49).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) Temmuz 2015 verilerine göre Türkiye genelinde toplam 12.744.685 işçi bulunmaktadır. Bunların 9.331.907'si erkek, 3.317.197'si ise kadın işçilerden oluşmaktadır. Sendikalı üye sayısı 1.429.056 olarak tespit edilmiştir. Sendikaya üye olan erkeklerin sayısı 1.129.797 iken 233.777'si ise kadın işçilerdir. görüldüğü üzere toplam çalışan kadın sayısına göre kadınlarda sendikalaşma oranlarının düşük olduğu görülmektedir. (http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/csgb/dosyalar/istatistikler/2015_temmuz_iskolu)

Amerika Birleşik Devletleri'nde (ABD) 1972 yılında "istihdamda fırsat eşitliği" yasası olarak nitelendirilen kadınların istediği işe girme, yeteri kadar ücret alabilme ve girdiği işte yükselebilmek imkanı sağlanması açısından erkeklere aynı derecede haklara sahip olmasını sağlayan yasa kabul edilmiştir. Avrupa ülkeleri de bu yasayı kabul ederek ülkelerinde uygulamaya başlamışlardır. Teknolojinin gelişimi ile birlikte bilgi toplumuna geçiş sürecinde çıkarılan bu yasaların kadın çalışanların iki rollü hayatını

yani iş hayatı ve ev hayatında karşılaştıkları sorunları hafifletmek amacıyla bazı uygulamaları hayata geçirmişlerdir. Bu kanunların çıkmasından en büyük rolü kadın haklarının uluslararası ortamda tartışılmaya başlanmış olmasının etkisi de göz ardı edilmemesi gereken bir konudur (Güler, 2006, 94).

2.6.1.5. Cinsel Taciz ve Mobing

Uluslararası Özgür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU) Kadın Komitesi'nin "işyerindekiler tarafından, tekrar edilen ve istenmeyen, sözle, vücut hareketleriyle ve jestlerle gerçekleştirilen her yaklaşım, cinsel bakımdan küçümseyici her beyan, cinsel ayırım güden her söz" olarak tanımladığı cinsel taciz, tüm ülkelerde son derece yaygın ve ciddi bir sorundur ve mağdurları genellikle kadınlardır. Cinsel tacize uğrayan kişilerin üzerinde bir çok olumsuz etki oluşmaktadır. Kişinin psikolojik sağlığı bozulmakta fiziksel olarak yorgun düşmekte, çalışma yaşamındaki verimliliğin düşmesine, kariyer yapma fırsatlarını ortadan kaldırmaktadır (Kaya, 2009, 62).

Kadınlar arasında cinsel taciz işgücü veriminin düşmesine, işgücü devrinin artmasına neden olmaktadır. Tacizden kurtulmak isteyenler, genellikle işten ayrılmak zorunda kalmaktadırlar (Acar, 1992, 172).

Tacize uğrayan kişinin verimliliğinin düşmesi ya da çalışanın işi bırakması, işletmenin çalışma hayatındaki rekabet gücünü de ortadan kaldırmaktadır. Cinsel taciz sadece tacize uğrayan kişiyi değil çalışılan ortamdaki diğer kişileri de etkilemektedir. Bunun nedeni ise taciz olayının ne zaman kendisine olacağı korkusu çalışanın verimliliğinin düşmesine neden olmaktadır (Kaya, 2009, 63).

Cinsel tacizin tanımından da anlaşılacağı üzere taciz sadece uğrayan kişinin iş yerindeki verimliliği düşmesine neden olmamakta kişinin psikolojik ev fiziksel sağlık durumlarının da olumsuz etkilenmesine neden olmaktadır. Mağdurlar genellikle, endişe duyma, kızgınlık, nefret rahatsızlıkları yaşamaktadırlar. Bu rahatsızlıklar genelde uykusuzluk depresyon ve tacize uğrayan kişinin stres yaşamasına neden olmakta stres durumu da genel olarak sürekli artan şekilde baş ağrısı, hazımsızlık, cilt sorunları gibi rahatsızlıklara neden olmaktadır. Araştırmalara göre cinsel tacize uğrayan kadınlarda 3 duygusal reaksiyon görülmektedir. Bunlardan ilki kendine yönelik olan güvensizlik, üzüntü, depresyon gibi tepkiler; ikincisi dışa yönelik kızgınlık ve tiksinti gibi tepkiler; üçüncüsü erkekleri bu yönde etkiledikleri için kendilerine suçlama ve utanma duygularından kaygıyı içermektedir (Yıldırım, 1997, 66).

Genç, bekar, eğitim seviyesi olarak düşük eğitim seviyene sahip, işyerinde alt kademelerde görev yapan veya geçici olarak çalışan kadınlar en fazla tacize uğrayan kadınlardır. Otobüs ve taksi şoförleri, hemşireler, polisler, garsonlar ve tezgahtarlık yapan kadınlar en çok tacize uğrayan meslek gruplarında görev yapmaktadırlar (Solmuş, 2005, 4).

Çalışma hayatında kadınların tacizden sonra karşılaştığı diğer bir sorun ise mobbingtir.

Duygusal taciz anlamına gelen mobbing, çalışma hayatında çalışanların kariyerlerini olumsuz olarak etkileyen bir sorun olarak görülmektedir. Mobbing sadece kadınlara değil cinsiyet, ırk ve yaş ayrımı gözetilmeksizin insanların iş hayatından dışlanmasına, psikolojik sağlıklarının bozulması esasına dayanan ve bilerek yapılan davranışlar olarak görülmektedir. Mobbing uygulanarak işyerindeki konumu ve saygınlığını kaybeden ve kaybettiğini düşünen ve bu durumu düzeltemeyeceği inancı taşıyan çalışan işten ayrılmak zorunda bile kalabilmektedir. Mobbing bir süreçte ortaya çıkmaktadır. Bu süreç beş aşamada gerçekleşmektedir. Birinci aşamada anlaşmazlık vardır. İkinci aşamada, saldırganlık tutumlarının başladığı görülmektedir. Üçüncü aşamada, artık yönetim de eyleme katılmaktadır. Dördüncü aşamada, çalışanlar akıl hastası olarak nitelendirilmekte ve bu şekilde damgalanmaktadır. Beşinci ve son aşama da ise, çalışan ya işten kovulur ya da istifa eder (İçin, 2002, 43).

Duygusal taciz işyerinde, kurum ve kişi arasındaki ilişkilerin bozulmasına, çalışanın performansının yavaşlamasına veya azalmasına, bu yavaşlama ve performans azalması sonucunda verimin düşmesine, kurum içinde psikolojik sorunlar yaşanmasına neden olmaktadır.

Kurum içindeki kuralların tam olarak uygulanması, çalışanların işyerindeki geleceği ile ilgili faktörlerin belirlenip uygulanması, kişiye özel uygulamaların ortadan kaldırılması, çalışanlara yasal koruma sağlanması, çalışanların ve yöneticilerin taciz konusunda bilgi düzeylerinin yüksek olması taciz sorunun çözümünde etkili olabilecek etkenler olacak görülmektedir (Özçer, 2007, 60).

2.6.2. Kadınların Aile Yaşamında Karşılaştıkları Sorunlar

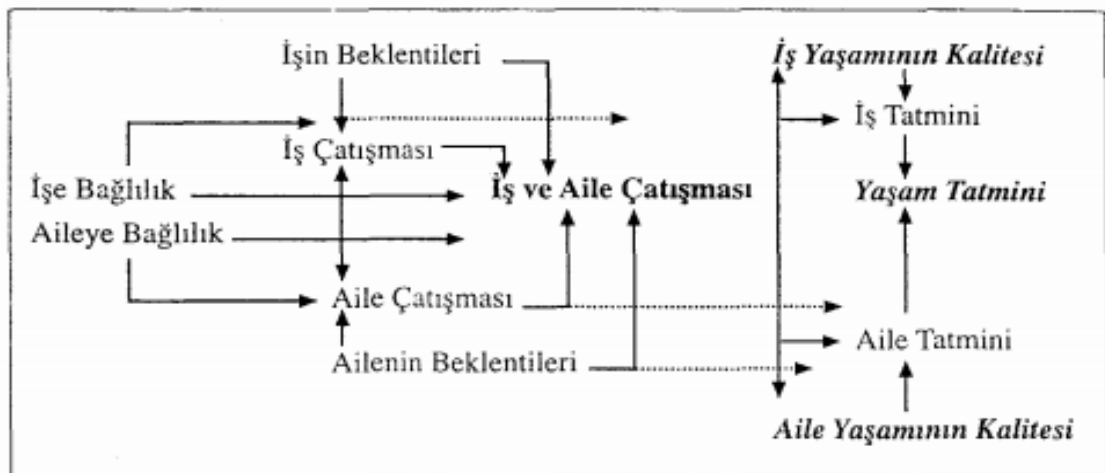
Hem kendi ekonomik durumunda hem de ülke ekonomisinin gelişmesinde kadınların çalışma yaşamında yer alması olumlu bir gelişmedir. Kadının çalışması kendi yaşam biçimini ve yaşam standardının yükselmesine neden olmaktadır. Kadının iş

hayatında yer alması beraberinde ev içinde yaşanacak sorunların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Evlenip çocuk sahibi olunmasıyla ev içindeki sorumlulukları iki kat artan kadınlar ev ile iş arasında sürekli sorunlar yaşamaya başlamışlardır (İçin, 2012, 49).

2.6.2.1. Aile-İş Çatışması

Bir kişinin çalışırken çalışma yaşamının getirdiği sorumluluk ile aile yaşamının getirdiği sorumlulukların bir arada ve uyumlu olarak götürülmesi aile ile iş yaşamı arasındaki dengenin sağlanması anlamına gelmektedir. Tüketim alışkanlıklarının sürekli artması, ekonomik zorunlukların baş göstermesi, aile ile iş yaşamına olan ihtiyaçlardan dolayı aile-iş arasındaki dengenin sağlanması giderek zorlaşmaktadır (Kapız, 2002, 140).

Ataerkil aile yapısına sahip ülkemizde, kadının öncelik işinin ailesi ve çocuklarının olmasından dolayı kadının çalışma hayatı içinde yer alması ve iş hayatında kariyer yapma hedefleri sürekli ikinci plana atılmak zorunda kalmaktadır. Kadınlar işyerinde gösterdiği çabayı işten sonra da evde, evde gösterdiği çabayı işte göstermek zorunda kalmaktadırlar. Çalışma hayatını sebebiyle evini ve çocuklarını ihmal etmek zorunda kalması aile içinde sorunlara neden olmakta, eve karşı olan sorumluluklarını yerine getirmeye çalışırken de işine tam olarak adapte olamamaktadır. Bu durum kadının işyerinde sorunlara neden olmakta işveren kadına olan inancının ve güveninin azalmasına sebep olmaktadır (Gerni, 2001, 24).



Şekil 1: İş ve Aile Çatışması Süreci

Kaynak: Gülbay, 2012, 25

İş ve aile çatışması süreci, aile yaşantısından dolayı iş çatışmalarına, iş yaşantısından dolayı aile çatışmasına neden olmakta, kadının iş ve aile yaşamındaki niteliklerinin değişmesine neden olmaktadır. Yaşanan bu çatışmalar iş yaşamında iş memnuniyetsizliğine ve aile yaşamında ise ailevi mutsuzluğa nedeni olması nedeniyle kadın üzerinde gittikçe artan bir baskı yaratmaktadır. Aile ve iş hayatının çatışmasının göstergesi; aile ile iş yaşamındaki rol belirsizliği, aile ile iş yaşamındaki rol çatışması ve aşırı rol üstlenilmesidir. Bu göstergeler çalışan kişinin yapısına, eğilim durumlarına, iş ve aile yaşamından beklentisine göre farklılaşmaktadır. Toplum içinde aile içindeki beklentilerin tümü kadının sırtındadır. Bu beklentiler kadınların, aile ve iş hayatını dengede tutmaya çaba gösterirken, arada kalan kadınlar zamana dayalı üç farklı gerginlik yaşamaktadırlar. Bunlar: (Carlson, 1999, 236, Aktaran: İçin, 2012, 52-53)

- Zamana dayalı çatışmada, ister anne rolünü ister çalışan rolünü üstlensin fakat hangi rolü üstlenirse üstlensin üstlendiği role göre ayırdığı zaman diğer role göre fazla ise diğer role zaman kalmamasından dolayı ortaya çıkan gerginlik.
- Role göre fazla çaba göstermenin yarattığı gerginliktir. Ailevi yarattığı gerginlik belirtilerin çalışma hayatındaki role zarar vermeye başladığı zaman ortaya çıkan gerginliktir.
- Davranışsal beklentilerin yarattığı gerginlik: rolün gerektirdiği davranışın (işyerinde sert olmak) diğer rolle tamamen zıt olmasının (evde ılımlı, anlayışlı, yumuşak olmak) yarattığı gerginliktir

2.6.2.2. Ev İşleri ve Evde Çalışma

Çalışma hayatında çalışan kadın sayısının giderek artması, kadınların aile ve iş hayatındaki rollerinin etkilenmesine neden olmaktadır. Çalışan kadının yaptığı işi verdiği önem, bu iki rolün etkileşim sonucu meydana gelmektedir. Ev ile aile yaşamını tam anlamıyla organize edebilen kadınlar genelde çalışma hayatında mesleğini profesyonel olarak yerine getirmesi, yaptığı dolayı elde ettiği gelirin yüksek olması, yaptığı kariyere olan bağlılığı ve yaptığı işten aldığı keyif ve doyum elde etmektedirler. Kadının yaptığı için ve işle ilgili çalışma koşulları aile yaşamını direk olarak etkilediği gibi aile ve ev yaşamı da kadının iş yaşamını erkeklerden daha fazla etkilemektedir. Kadın yüksek gelir ettiği bir işte çalışmış olsa da cinsiyete dayalı olarak ev kadını veya

iş kadını rolleri birbirini olumsuz etkileyebilmektedir (Koray, Demirbilek, Demirbilek, 2000: 31).

Kadınların çalışma hayatına katılması ev işlerinden feragat ettikleri anlamına gelmemektedir. Kadının çalışma hayatına katılması ek iş olarak görülebilir. Kadının asıl işi aile ve ev işleridir (Acar, 1992, 17).

Kadınların evde çalışmasını gerektiren nedenler şunlardır: (Can, 2010, 61)

- Çalışma yaşamına dahil olabileceği bir iş bulamaması,
- Evine yakın bir iş bulamaması,
- Eşinin çalışma hayatına karılmasına izin vermemesi,
- Çalışma hayatına katıldığında çocuklara bakacak kimsesinin olmaması olarak sayılabilir.

Bu nedenlerden dolayı iş hayatına katılamayan kadınlar sosyal güvenceden de mahrum kalmaktadırlar.

2.6.2.3. Çocuk Bakım Sorunu

Anne olmak sadece kadına özgü bir olay olduğundan iş hayatında bu durum bir ayrımcılık nedeni olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışma hayatına kadınlar işyerinden çalıştıktan sonra evde de çocuk bakımı veya yaşlı aile üyelerinin bakımı için de zaman harcamaktadırlar. Çalışma hayatındaki kadının çocuk sahibi olması çalışma hayatına ya ara verilmesine ya da çalışmaya hayatına tamamen son verilmesini neden olmaktadır. Çalışan kadının asıl sorumluluğu çocukları olduğu için kendini çocuklarına karşı sorumsuz hissetmemek için ya işinden ayrılmakta ya da işten ayrılmaktadır (Altuntaş, 2006, 26).

Ülkemizde çocuk yuvalarının ve özel kreşlerinin fiyatlarının normal bir ücret alan kadın için çok yüksek olması veya okulların tüm gün değil de yarı zamanlı olması kadınların çalışma yaşamındaki sorunların başında gelmektedir. Ekonomik zorluklardan dolayı çalışmakta kalan kadınların çocukların bakımı ile ilgili ailesinden veya eşinin ailesinden destek alması kadınları çalışma yaşamındaki konumunu bir nebze olsun rahatlatmaktadır (Eyüboğlu, Özar, Tanrıöver, 1998, 214-215) Çalışan kadınların işi ile evi arasında kalmaması için kendi ailesi ya da eşinin ailesinin kadına yardımcı olması gerekmektedir. Çocuk bakımı konusunda ailesinden destek alan kadınlar çalışma yaşama daha kolay adapte olabilmekte ve kariyer yapma fırsatlarını elde edebilmektedirler (Gülbay, 2012, 36)

Çalışma yaşamına dahil olan çocuk sahibi kadınlar çocukların okul hayatına dahil olmasıyla çocuklarıyla ilgili daha büyük tedirginlikler yaşamak zorunda kalmaktadırlar. Çocuğu okula kimin hazırlayacağı, okula kimin götürüp-getireceğı, eve geldiğinde kimin karşılayacağı gibi sorunlarla karşılaşmaktadırlar (Demirbilek, 2005, 191).

Ülkemizdeki çalışan birçok kadın bebeklik döneminde çocukla ilgilenmesi için ya ailesinden ya da dışarıdan destek almaktadırlar. Şehir ortamının zorluğu çalışan kadın için ayrı bir etken olarak görölmektedir. İşi ile arasındaki mesafenin uzunluğu, ulaşım sorunları gibi. Bu engellerin ortadan kaldırılabilmesi veya en aza indirgenmesi için toplum olarak çalışan kadınların hayatlarını engellemeyecek, çalışma yaşamına katılmalarını sağlayacak olanakların sağlanması gerekmektedir (Gölbay, 2012: 36).

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma “tarama modeli” olarak tasarlanmıştır. “Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekilde betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Onları herhangi bir şekilde değiştirme, etkileme çabası gösterilmez” (Karasar, 2009, 77).

Yapılan alan araştırmasının amacı kamu sektöründe çalışan kadınların çalışma yaşamları ile ilgili memnuniyetleri, aile hayatı ile iş hayatının uyumu ve çalışma yaşamı ile ilgili görüşlerinin ölçülmesidir. Kamuda çalışan kadınların kişisel bilgileri, çalışma hayatına ilişkin görüşleri ve aile hayatı ile iş yaşamına ilişkin deneyimleri, görüşleri ve beklentileri araştırmanın ana hatlarını oluşturmaktadır.

3.2. Çalışma Grubu

Adana ili Ceyhan ilçesinde görev yapan kamu sektöründe hali hazırda çalışan tüm kadın işçi, memur, uzman ve yöneticilerdir.

3.3. Evren ve Örneklem

3.3.1. Evren

Adana ili Ceyhan ilçesinde görev yapan kamu sektöründe hali hazırda çalışan tüm kadın işçi, memur, uzman ve yöneticiler araştırmanın evrenini oluşturmaktadır.

3.3.2. Örneklem

Örnekler tesadüfî örnekleme yöntemi ile seçilmiştir. Anketler, Adana İli Ceyhan İlçesi Kaymakamlığından resmî olarak yapılan başvuru (Ek-1) üzerine alınan izin toplam 14 kamu kurumunda çalışan kadınlara uygulanmıştır.

Anketler Ceyhan Meslek Yüksekokulu, İlkçe Emniyet Müdürlüğü, Kaymakamlık, Nüfus Müdürlüğü, Milli Emlak, Vergi Dairesi, SGK, İlçe Tarım

Müdürlüğü, İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü, İşkurumu, Ticaret Odası, Ziraat Odası, Ticaret Borsası, Esnaf Kefalet Kooperatifinde görev yapan kamu çalışanı toplam 106 çalışana araştırmacı tarafından ulaştırılmış, 91 anketin geri dönüşü sağlanmıştır. Analizler 91 anket üzerinden yapılmıştır.

Tablo 15: Ceyhan Kamu Kurumlarında Çalışan Personel Sayısı

Kamu Kurumu Adı	Kadın Personel Sayısı
Meslek yüksek okulu	3
İlçe emniyet müdürlüğü	12
Kaymakamlık	7
Nüfus müdürlüğü	3
Milli emlak	2
Vergi dairesi	12
SGK	5
İlçe tarım müdürlüğü	17
İlçe milli eğitim	9
İşkurum	3
Ticaret odası	5
Ziraat odası	5
Ticaret borsası	4
Esnaf kef. Koop	2
Toplam	91

3.4. Veri Toplama Araçları

Bilgi toplama aracı (Anket) üç bölümden oluşturulmuştur. Anket çalışmasının ilk bölümünde kadınların demografik bilgilerini ölçen 10 soru, ikinci bölümde kadınların çalışma hayatına ilişkin görüşlerini ve deneyimlerini belirleyen 22 soru ve üçüncü ve son bölümde ise kadınların aile ve iş hayatına ilişkin deneyim, görüş ve beklentilerini içeren 8 soru yer almaktadır. Anketteki çoğu soruda likert skalası kullanılarak yaklaşım analizi yapılmıştır. (Ek-2)

Anket soruları, kısa, açık, anlaşılır ve net olarak sorulmuştur. Aynı anlama gelebilecek sorular sorulmamıştır. Kadınların çalışma yaşamı, kamu sektörünü tercih etmelerindeki nedenler, üst düzey pozisyonlara yükselme konusundaki görüşleri, aile ve

iş hayatı arasındaki uyumun sağlanmasına ilişkin yaklaşımlarını analiz etmeye yönelik sorular hazırlanmıştır.

3.5. Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 15.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Uygulanan alan çalışmasına ilişkin tüm istatistikî analizlerin teorik yapısı ve bu analizlerden elde edilen sonuçlar bu bölümde güvenilirlik, frekans dağılımı ve ki-kare (χ^2) ilişki analizleri alt başlıkları altında incelenmiştir.

3.5.1. Güvenilirlik Analizi ve Alan Çalışmasının Sonuçları

Güvenilirlik, bir ölçme aracında (testte, ankette) yer alan soruların birbirleriyle tutarlılığını, ele alan sorunu ölçmede homojenliği ortaya koyan bir kavramdır. Güvenilirlik analizi ise, ölçmede kullanılan araçların güvenilirliğini değerlendirmek amacıyla geliştirilmiş bir yöntemdir. k soru içeren bir ölçme aracının tüm sorularının ilgilenilen olguyu açıklamada yardımcı olan tipte olması, yani soruların birbirleri ile yüksek korelasyon göstermeleri gerekmektedir. Güvenilirlik ölçütleri, korelasyonlardan ya da kovaryanslardan hareketle geliştirilmiştir. Güvenilirlik analizi toplam puanlar üzerine kurulu ölçeklere (Likert, Q tipi ölçek vb.) dayalı ölçme araçlarının güvenilirliğini ortaya koymaya yarayan katsayılar hesaplar. Cronbach Alfa Katsayısı ölçekte yer alan k sorunun varyansları toplamının genel varyansa oranlanması ile bulunan ve 0 ile 1 arasında değerler alan Alfa katsayısı, bir ağırlıklı standart değişim ortalamasıdır. Cronbach Alfa Katsayısı ölçekte yer alan k sorunun homojen bir yapıyı açıklamak üzere bir bütün oluşturup oluşturmadıklarını araştırır. Alfa Katsayısı, bireysel puanların k soru içeren bir ölçekte sorulara verilen cevapların toplanması ile bulunduğu durumlarda soruların birbirleri ile benzerliğini, yakınlığını ortaya koyan bir katsayıdır. Eğer sorular standardize edilmiş ise Alfa Katsayısı soruların ortalama korelasyonuna ya da kovaryansına dayanılarak hesaplanır (Akgül, Çevik, 2003, 434-435).

Cronbach Alfa Katsayısının değerlendirilmesinde uyulan değerlendirme ölçütü aşağıda yer almaktadır:

$0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilir değildir.

$0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise ölçek düşük güvenilirliktedir.

$0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise ölçek oldukça güvenilirdir.

$0,80 \leq \alpha < 1,00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilirdir. (Özdamar, 2002, 673).

Bu çalışmada kullanılan anket sorularının 5’li Likert Ölçeği ile puanlama yoluyla ölçülen değişkenleri için Güvenilirlik analizi yapılmıştır. Anket sorularının geçerliliği ve güvenilirliği için Cronbach Alfa test istatistiği kullanılmıştır. “Çalışma hayatı” ve “aile hayatı ve iş yaşamı” görüşleri alt ölçeğinde Cronbach Alfa (α) istatistiği = 0,655 olarak hesaplanmış dolayısıyla güvenilirlik test sınavasında kullanılan ölçeğin oldukça güvenilir olduğu bulunmuştur.

“Çalışma hayatı” ve “aile hayatı ve iş yaşamı” görüşleri alt ölçeğinde yer alan toplam 14 maddenin Güvenilirlik Analizi Sonuçlarına ilişkin tablo Ek-3’de yer almaktadır.

4. BULGULAR

4.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Ankete katılanların %38,5'i (n=35) 26-35 yaş arası, %33'ü (n=30) 36-45 yaş arasında, %51,6'sı (n=47) lisans mezunu, %20,9'u (n=19) lise mezundur. Çalışmaya katılanların yüksek eğitim düzeyine sahip oldukları görülmektedir. Çalışanların %63,7'si (n=58) evli iken %36,3'ü (n=33) bekdir. Çalışmaya katılanların %61,5'i çocuk sahibi iken, %38,5'i (n=35) çocuk sahibi değildir, çocuk sahibi olanların %82,1'i (n=46) 1 veya 2 çocuk sahibi iken, %17,9'u (n=10) 3 ve üzerinde çocuk sahibidir. %76,9'u (n=70) işçi veya memur olarak görev yaparken, %15,4'ü (n=14) uzman olarak, %15,4'ü (n=5) ilk kademe yöneticisi, %2,2'si (n=2) ise Orta veya üst kademe yönetici olarak görev yapmaktadır. Unvan durumuna göre çalışmaya katılan kadınların yönetici kademesinde daha az görev aldıkları görülmektedir. %37,4'ü (n=34) 0-5 yıl arası çalışma süresine, %15,4'ü (n=14) 6-10 yıl arası çalışma süresine sahip iken %7,7'si (n=7) 21-25 yıl arası çalışma süresine sahiptir. %30,8'i (n=28) 2001-2500 TL arasında gelire, %25,3'ü (n=23) 3001-3500 TL arasında gelire sahiptirler. Çalışmaya katılanların annelerinin eğitim düzeyine bakıldığında %38,5'i (n=35) ilkokul mezunu iken, %29,7'si (n=27) okul yazar değildir. Çalışanların anneleri genel olarak düşük eğitim düzeyine sahiptirler. Çalışmaya katılanların babalarının eğitim düzeyine bakıldığında %49,5'i (n=45) ilkokul mezunu iken, %22,0'si (n=20) lise mezundur. Çalışanların babaları genel olarak düşük eğitim düzeyine sahiptirler. (Tablo 16)

Tablo 16. Ankete katılanların demografik özellikleri

Özellik	Değer	Frekans (n)	Yüzde (%)
Yaş	25 yas ve altı	11	12,1
	26-35 yas arası	35	38,5
	36-45 yas arası	30	33,0
	46-55 yas arası	15	16,5
Eğitim Düzeyi	İlkokul	1	1,1
	Lise	19	20,9
	Önlisans	14	15,4
	Lisans	47	51,6
	Yüksek lisans	10	11,0
Medeni Durum	Bekar	33	36,3
	Evli	58	63,7
Çocuk Sahibi Olma Durumu	Evet	56	61,5
	Hayır	35	38,5
Çocuk sayısı	1 veya 2	46	82,1
	3 ve üzeri	10	17,9
Unvan	İşçi/Memur	70	76,9
	Uzman	14	15,4
	İlk kademe yöneticisi	5	5,5
	Orta veya üst kademe yöneticisi	2	2,2
Çalışma süresi	0-5 yıl arası	34	37,4
	6-10 yıl arası	14	15,4
	11-15 yıl arası	12	13,2
	16-20 yıl arası	12	13,2
	21-25 yıl arası	7	7,7
	25 yıl ve üzeri	12	13,2
Gelir	1500-2000 TL	21	23,1
	2001-2500 TL	28	30,8
	2501-3000 TL	16	17,6
	3001-3500 TL	23	25,3
	3500 TL ve üzeri	3	3,3
Anne eğitim düzeyi	Okuryazar değil	27	29,7
	İlkokul	35	38,5
	Ortaokul	13	14,3
	Lise	10	11,0
	Önlisans	3	3,3
	Lisans	3	3,3
Baba eğitim düzeyi	Okuryazar değil	5	5,5
	İlkokul	45	49,5
	Ortaokul	14	15,4
	Lise	20	22,0
	Lisans	6	6,6
	Yüksek lisans	1	1,1

4.2. Çalışma Hayatına İlişkin Bulgular

Tablo 17 incelendiğinde çalışma yaşamında ilişkin özelliklere bakıldığında çalışmaya katılan kamu personeli kadınların %51,6'sı (n=47) ekonomik açıdan bağımsız olmak için çalışmak istediklerini, %24,2'si (n=22) ekonomik zorluklardan dolayı çalışmak istediklerini belirtmektedirler. Kamu sektöründe tercih etme nedenlerine bakıldığında %89,0'u (n=81) kamu sektörünü iş güvencesi olarak

gördükleri olarak seçtiklerini, %6,6'sı (n=6) sosyal imkanların daha fazla olduğu için kamu sektöründe çalışma tercih ettiklerini belirtmişlerdir. %78,0'i (n=71) çalışma yaşamına hiç ara vermediğini, %22,0'si (n=20) ise çalışma yaşamına ara verdiğini, çalışma yaşamına ara verenlerin %80'i (n=16) çocuk sahibi olduğu için, %10'u (n=2) işten memnun olmadığı için, %5,0'i (n=1) ise hem evlenme nedeni hem de eşinin başka yere tayini çıktığı için çalışma yaşamına ara verdiklerini belirtmişlerdir. İş yaşamına ara verip geri dönme durumunda %57,9'u (n=11) işe tekrar uyum sağlamakta zorlandığını, %31,6'sı (n=6) terfi durumunda gecikme olduğunu, %5,3'ü (n=1) ise hem amirlerle sorun yaşadıklarını, hem de iş arkadaşları ile sorunlar yaşadıklarını belirtmişlerdir. Çalışmaya katılanların %72,5'i (n=66) çalışma yaşamında cinsiyetinden dolayı herhangi bir ayrımcılığa uğramadığını belirtirken, %17,6'sı (n=16) kısmen, %9,9'u (n=9) ise çalışma yaşamında cinsiyetinden dolayı herhangi bir ayrımcılığa uğradığını belirtmişlerdir. Çalışma yaşamında ayrımcılığa uğradığını ifade eden çalışanların %28,0'i (n=7) hem iş alanında hem de iş/sorumluluk paylaşımı konusunda ayrımcılığa uğradığını, %24,0'ü (n=6) iş ortamında bulunan kişilerin kendilerine karşı olumsuz tutum takındıklarını, %12,0'si (n=3) işle ilgili olarak eğitim olanakların sağlanması konusunda, %8,0'i (n=2) ise üst pozisyonlara yükselme ve ilerleme konusunda ayrımcılığa uğradıklarını belirtmişlerdir. (Tablo 17)

Tablo 17. Çalışma yaşamına ilişkin özellikler

Özellik	Değer	Frekans (n)	Yüzde (%)
Çalışma nedeni	Ekonomik zorluklar	22	24,2
	Ekonomik açıdan bağımsız olma	47	51,6
	Bir meslek veya yeni bir çevre edinme	4	4,4
	Meslekte ilerleme	10	11,0
	Eğitime uygun bir iş fırsatıyla karşılaşma	8	8,8
Kamu sektörünü tercih etme nedeni	İş güvencesi	81	89,0
	Sosyal imkanlar	6	6,6
	İş yoğunluğunun düşük olması	3	3,3
	Beklentilerimin düşük olması	1	1,1
İşe ara verme durumu	Evet	20	22,0
	Hayır	71	78,0
Ara verme nedeni	Evlenme nedeniyle	1	5,0
	Çocuk sahibi olduğum için	16	80,0
	İşten memnun olmadığım için	2	10,0
	Eşim başka bir yere atandığı için	1	5,0
İşe geri döndükten sonra karşılaşılan olumsuzluklar	Terfim gecikti	6	31,6
	İşe uyum sağlamakla geciktim	11	57,9
	Amirlerimle sorun yaşadım	1	5,3
	İş arkadaşlarımla sorunlar yaşadım	1	5,3
Ayrımcılığa uğrama durumu	Evet	9	9,9
	Kısmen	16	17,6
	Hayır	66	72,5
Ayrımcılık konusu	İş alanında	7	28,0
	İş/sorumluluk paylaşımında	7	28,0
	İşle ilgili olarak eğitim olanakların sağlanmasında	3	12,0
	Üst pozisyonlara yükselme ve ilerlemede	2	8,0
	İş ortamında bulunan kişilerin olumsuz tutum takınmaları	6	24,0

Tablo 18’de tabloya ilişkin yorumlar yapılırken likert skalası ile ölçülen değişkenler üç grupta toplulaştırılmıştır. Buna göre “kesinlikle katılıyorum” ve “katılıyorum” görüşleri katılanlar; “kesinlikle katılmıyorum” ve “katılmıyorum” görüşleri katılmayanlar; “kısmen katılıyorum” görüşü ise kısmen katılanlar olarak yorumlanmıştır.

Çalışma yaşamında ilişkin görüşler incelendiğinde %41,8’i (n=38) “Kamu sektöründe çalışmayı özel sektörde çalışmaktan daha güvenceli buluyorum” görüşüne katıldıklarını, %44,0’ü (n=40) “kamu kesiminde çalışmamın bir sebebi de mesai saatlerinin özel sektöre göre daha düzenli olmasıdır” görüşüne katıldıklarını, %40,7’si (n=37) “Çalışma yaşamından memnunum” görüşüne katıldıklarını, %27,5’i (n=25) “Çalışma yaşamından memnunum” görüşüne kısmen katıldıklarını, %42,9’u (n=39) “İş ortamım bende stres oluşturuyor” görüşüne kısmen katıldıklarını, %31,9’u (n=29) “İşimi oldukça yıpratıcı buluyorum” görüşüne kısmen katıldıklarını, %22,0’si (n=20)

görüşüne katılmadıklarını, %23,1'i (n=21) "İşimi oldukça yıpratıcı buluyorum" görüşüne katıldıklarını, %34,1'i (n=31) "İşimle ilgili sorun ve düşüncelerden çalışma saatleri dışında da kurtulamıyorum" görüşüne katılmadıklarını, %30,8'i (n=28) "İşimle ilgili sorun ve düşüncelerden çalışma saatleri dışında da kurtulamıyorum" görüşüne katıldıklarını, %36,3'ü (n=33) "İşte olduğum zamanlar sık sık evimle ilgili konuları düşünüyorum ve bu durum işimi olumsuz etkiliyor" görüşüne katılmadıklarını, %24,2'si (n=22) "İşte olduğum zamanlar sık sık evimle ilgili konuları düşünüyorum ve bu durum işimi olumsuz etkiliyor" görüşüne kısmen katıldıklarını, %35,2'si (n=32) "Evimle ve/veya çocuklarıma ilgili konulardan dolayı (hastalık gibi) sık sık işten izin alıyorum" görüşüne katılmadıklarını, %60,4'ü (n=55) "Yöneticilik genelde erkeklere özgü bir alandır" görüşüne katılmadıklarını, %28,6'sı (n=26) "Erkekler genellikle resmi olmayan kurum içi ilişkilerin etkisiyle üst düzey pozisyonlara atanabilmektedir" görüşüne katılmadıklarını, %23,1'i (n=21) "Erkekler genellikle resmi olmayan kurum içi ilişkilerin etkisiyle üst düzey pozisyonlara atanabilmektedir" görüşüne kısmen katıldıklarını, %42,9'u (n=39) "Amir ve yöneticilerin kadın çalışanlara karşı tutumu iyidir" görüşüne katıldıklarını, %33,0'ü (n=30) ise "Amir ve yöneticilerin kadın çalışanlara karşı tutumu iyidir" görüşüne kısmen katıldıklarını, %45,1'i (n=41) "Erkek çalışanların kadın çalışanlara karşı tutumu iyidir" görüşüne katıldıklarını, %30,8'i (n=28) ise "Erkek çalışanların kadın çalışanlara karşı tutumu iyidir" görüşüne kısmen katıldıklarını, %25,3'ü (n=23) "Astlar, kadın yöneticilerle çalışmaktan memnun olmazlar" görüşüne kısmen katıldıklarını, %24,2'si (n=22) ise "Astlar, kadın yöneticilerle çalışmaktan memnun olmazlar" görüşüne katılmadıklarını, %35,2'si (n=32) "Eğitim durumu ne olursa olsun kadın çalışanların üst düzey yönetime gelmeleri zordur" görüşüne katılmadıklarını, %23,1'i (n=21) ise "Eğitim durumu ne olursa olsun kadın çalışanların üst düzey yönetime gelmeleri zordur" görüşüne kısmen katıldıklarını, %28,6'sı (n=26) "İşyerimde görevde yükselme konusunda destek ve yönlendirme sağlanmaktadır" görüşüne kısmen katıldıklarını, %24,2'si (n=22) ise "İşyerimde görevde yükselme konusunda destek ve yönlendirme sağlanmaktadır" görüşüne katılmadıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 18. Çalışma yaşamına ilişkin görüşler

Görüşler (İfadeler)	Kesinlikle katılmıyorum		Katılmıyorum		Kısmen katılıyorum		Katılıyorum		Kesinlikle katılıyorum	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Kamu sektöründe çalışmayı özel sektörde çalışmaktan daha güvenceli buluyorum	2	2,2	5	5,5	13	14,3	38	41,8	33	36,3
Kamu kesiminde çalışmamın bir sebebi de mesai saatlerinin özel sektöre göre daha düzenli olmasıdır	6	6,6	4	4,4	7	7,7	34	37,4	40	44,0
Çalışma yaşamından memnunum	3	3,3	4	4,4	25	27,5	37	40,7	22	24,2
İş ortamım bende stres oluşturuyor	6	6,6	20	22,0	39	42,9	17	18,7	9	9,9
İşimi oldukça yıpratıcı buluyorum	12	13,2	18	19,8	29	31,9	21	23,1	11	12,1
İşimle ilgili sorun ve düşüncelerden çalışma saatleri dışında da kurtulamıyorum	12	13,2	31	34,1	28	30,8	12	13,2	8	8,8
İşte olduğum zamanlar sık sık evimle ilgili konuları düşünüyorum ve bu durum işimi olumsuz etkiliyor	27	29,7	33	36,3	22	24,2	7	7,7	2	2,2
Evimle ve/veya çocuklarıma ilgili konulardan dolayı (hastalık gibi) sık sık işten izin alıyorum	31	34,1	32	35,2	18	19,8	8	8,8	2	2,2
Yöneticilik genelde erkeklere özgü bir alandır	55	60,4	15	16,5	5	5,5	7	7,7	9	9,9
Erkekler genellikle resmi olmayan kurum içi ilişkilerin etkisiyle üst düzey pozisyonlara atanabilmektedir	22	24,2	26	28,6	21	23,1	12	13,2	10	11,0
Amir ve yöneticilerin kadın çalışanlara karşı tutumu iyidir	1	1,1	5	5,5	30	33,0	39	42,9	16	17,6
Erkek çalışanların kadın çalışanlara karşı tutumu iyidir	3	3,3	8	8,8	28	30,8	41	45,1	11	12,1
Astlar, kadın yöneticilerle çalışmaktan memnun olmazlar	17	18,7	22	24,2	23	25,3	17	18,7	12	13,2
Eğitim durumu ne olursa olsun kadın çalışanların üst düzey yönetime gelmeleri zordur	23	25,3	32	35,2	21	23,1	8	8,8	7	7,7
İşyerimde görevde yükselme konusunda destek ve yönlendirme sağlanmaktadır	9	9,9	22	24,2	26	28,6	17	18,7	17	18,7

4.3. Aile Hayatı ve İş Yaşamına İlişkin Bulgular

Tablo 19 incelendiğinde çalışmaya katılan kamu çalışanı kadınların %71,4'ü (n=65) ev işlerinde yardımcı hizmet almadıklarını, %2,6'sı (n=26) ise ev işlerinde yardımcı hizmet aldıklarını belirtmişlerdir. 0-6 yaş arası çocukları olanların %40,5'i (n=17) çocuklara anne veya kayınvalidesinin baktığını, %26,2'si (n=11) ise yuva/kreşte bakım yapıldığını ya da yardımcı kadının çocuklarına baktıklarını belirtmişlerdir. %53,8'i (n=49) elde ettiği gelirin kontrolünü kendisinin yaptığını, %42,9'u (n=39) ise elde ettiği geliri ailesiyle birlikte ortaklaşa kontrol ettiğini belirtmiştir. %31,9'u (n=29)

elde ettiği gelirin aile bütçesi ve kendi giderleri için yarı yarıya kullanıldığını, %27,5'i (n=25) elde ettiği gelirin hepsinin aile bütçesine ek olarak kullanıldığını, %25,3'ü (n=23) elde ettiği gelirin tümünün aile bütçesine ek gelir olarak kullanıldığını, %8,8'i (n=8) elde ettiği gelirin tümünün kendi giderleri için kullanıldığını belirtmiştir. Kariyer durumu önceliğine bakıldığında %68,2'si (n=62) erkek veya kadının hangisinin konumu uygunsa onun kariyer önceliği olması gerektiğini, %22,0'si (n=20) erkeğin kariyer önceliğine sahip olması gerektiğini, %9,9'u (n=9) ise kadının kariyer önceliğine sahip olması gerektiğini belirtmiştir. %53,8'i (n=49) "Çalışma yaşamı kadının iyi bir anne ve/veya iyi bir eş olmasını önler" görüşüne katılmadıklarını, %4,4'ü (n=4) ise "Çalışma yaşamı kadının iyi bir anne ve/veya iyi bir eş olmasını önler" görüşüne katıldıklarını, %31,9'u (n=29) "Kadınlar ailevi sorumlulukları nedeniyle yönetici pozisyonlarına gelmeye istekli değildirler" görüşüne kısmen katıldıklarını, %28,96'sı (n=26) "Kadınlar ailevi sorumlulukları nedeniyle yönetici pozisyonlarına gelmeye istekli değildirler" görüşüne katılmadıklarını, %26,4'ü (n=24) "Kız çocukları genellikle aileleri tarafından uygun olduğunu düşündükleri mesleklere yönlendirilmektedirler" görüşüne kısmen katıldıklarını, %22,0'si (n=20) ise "Kız çocukları genellikle aileleri tarafından uygun olduğunu düşündükleri mesleklere yönlendirilmektedirler" görüşüne hem katıldıklarını hem de katılmadıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 19. Çalışma ve İş Yaşamına İlişkin Görüşler

Özellik	Değer	Frekans (n)	Yüzde (%)
Ev işlerinde yardımcı hizmet alma durumu	Evet	26	28,6
	Hayır	65	71,4
0-6 yaş çocuğunuz/çocuklarınız var ise bu çocuğa/çocuklara mesai saatleri içinde kim bakıyor?	Anne/kayınvalide	17	40,5
	Bir akraba	3	7,1
	Yuva/kreş	11	26,2
	Yardımcı kadın	11	26,2
	Kendi kontrolümde	49	53,8
Gelir kontrolü durumu	Ailemin (eş/ebeveyn/diğer) kontrolünde	3	3,3
	Ailem ve kendim ortaklaşa kontrol ediyoruz	39	42,9
	Tümü aile bütçesine ek olarak kullanılıyor	25	27,5
Gelir kontrolü biçimi	Büyük bölümü aile bütçesine ek olarak kullanılıyor	23	25,3
	Aile bütçesi ve kendi giderlerim için yarı yarıya kullanılıyor	29	31,9
	Küçük bölümü aile bütçesine ek olarak kullanılıyor	6	6,6
	Tamamen kendi giderlerim için kullanılıyor	8	8,8
	Kadının	9	9,9
Kariyer Önceliği Durumu	Erkeğin	20	22,0
	Hangisinin konumu uygunsa	62	68,1
	Kesinlikle katılmıyorum	49	53,8

anne ve/veya iyi bir eş olmasını önler	Katılmıyorum	20	22,0
	Kısmen katılıyorum	15	16,5
	Katılıyorum	3	3,3
	Kesinlikle katılıyorum	4	4,4
Kadınlar ailevi sorumlulukları nedeniyle yönetici pozisyonlarına gelmeye istekli değildirler.	Kesinlikle katılmıyorum	26	28,6
	Katılmıyorum	22	24,2
	Kısmen katılıyorum	29	31,9
	Katılıyorum	11	12,1
	Kesinlikle katılıyorum	3	3,3
Kız çocukları genellikle aileleri tarafından uygun olduğunu düşündükleri mesleklere yönlendirilmektedirler	Kesinlikle katılmıyorum	17	18,7
	Katılmıyorum	20	22,0
	Kısmen katılıyorum	24	26,4
	Katılıyorum	20	22,0
	Kesinlikle katılıyorum	10	11,0

4.4. Demografik Özellikler ile Çalışma Hayatı Ki-kare Sonuçları

Tablo 20 incelendiğinde 25 yaş ve altında olanların %11,0'i (n=10), 26-35 yaş arasında olanların %31,9'u (n=29), 36-45 yaş arasında olanların %22,0'si (n=20), 46-55 yaş arasında olanların %13,2'si (n=12) "Kamu sektöründe çalışmayı özel sektörde çalışmaktan daha güvenceli buluyorum" görüşüne katıldıklarını belirtmişlerdir. Toplam yüzdelere bakıldığında %78,0'i (n=71) "Kamu sektöründe çalışmayı özel sektörde çalışmaktan daha güvenceli buluyorum" görüşüne katıldıklarını, %14,3'ü (n=13) bu görüşe kısmen katıldıklarını, %7,7'si (n=7) ise bu görüşe katılmadıklarını belirtmişlerdir. Tüm yaş gruplarına göre kamu kesiminde çalışmak özel sektöre daha güvencelidir.

25 yaş ve altında olanların %9,9'u (n=9), 26-35 yaş arasında olanların %65,2'si (n=32), 36-45 yaş arasında olanların %22,0'si (n=20), 46-55 yaş arasında olanların %14,3'ü (n=13) "Kamu kesiminde çalışmamın bir sebebi de mesai saatlerinin özel sektöre göre daha düzenli olmasıdır" görüşüne katıldıklarını belirtmişlerdir. Toplam yüzdelere bakıldığında %81,3'ü (n=74) "Kamu kesiminde çalışmamın bir sebebi de mesai saatlerinin özel sektöre göre daha düzenli olmasıdır" görüşüne katıldıklarını, %7,7'si (n=7) bu görüşe kısmen katıldıklarını, %11,0'i (n=10) ise bu görüşe katılmadıklarını belirtmişlerdir. Tüm yaş gruplarına göre kamu kesimindeki mesai saatlerinin özel sektöre göre daha düzenlidir.

25 yaş ve altında olanların %11,0'i (n=10), 26-35 yaş arasında olanların %27,5'i (n=25), 36-45 yaş arasında olanların %17,6'sı (n=16), 46-55 yaş arasında olanların %8,8'i (n=8) "Çalışma yaşamından memnunum" görüşüne katıldıklarını belirtmişlerdir. Toplam yüzdelere bakıldığında %64,8'i (n=59) "Çalışma yaşamından memnunum" görüşüne katıldıklarını, %27,5'i (n=25) bu görüşe kısmen katıldıklarını, %7,7'si (n=7)

ise bu görüşe katılmadıklarını belirtmişlerdir. Tüm yaş gruplarına göre çalışma yaşamından memnun oldukları görülmektedir.

25 yaş ve altında olanların %6,6'sı (n=6) "İş ortamım bende stres oluşturuyor" görüşüne katılmadığını, 26-35 yaş arasında olanların %14,3'ü (n=13) katıldıklarını, 36-45 yaş arasında olanların %20,9'u (n=19) kısmen katıldıklarını, 46-55 yaş arasında olanların %7,7'si (n=7) kısmen katıldıklarını belirtmişlerdir. Toplam yüzdelere bakıldığında %42,9'u (n=39) "İş ortamım bende stres oluşturuyor" görüşüne kısmen katıldıklarını, %28,6'sı (n=26) ise bu görüşe hem katıldıklarını hem de katılmadıklarını belirtmişlerdir. Tüm yaş gruplarına göre iş ortamının çalışanlar üzerine strese neden olduğu görüşü hakimdir.

25 yaş ve altında olanların %6,6'sı (n=6) "İşimi oldukça yıpratıcı buluyorum" görüşüne katılmadıklarını, 26-35 yaş arasında olanların %16,5'i (n=15) kısmen katıldıklarını, 36-45 yaş arasında olanların %12,1'i (n=11) katıldıklarını, 46-55 yaş arasında olanların %6,6'sı (n=6) katılmadıklarını belirtmişlerdir. Toplam yüzdelere bakıldığında %35,2'si (n=32) "İşimi oldukça yıpratıcı buluyorum" görüşüne katıldıklarını, %33,0'ü (n=30) bu görüşe hem katılmadıklarını, %31,9'u (n=29) ise bu görüşe kısmen katıldıklarını belirtmişlerdir. Tüm yaş gruplarına göre yapılan işin yıpratıcı olduğu görüşü hakimdir.

25 yaş ve altında olanların %9,9'u (n=9), "İşimle ilgili sorun ve düşüncelerden çalışma saatleri dışında da kurtulamıyorum" görüşüne katılmadıklarını, 26-35 yaş arasında olanların %15,4'ü (n=14) katılmadıklarını, 36-45 yaş arasında olanların %12,1'i (n=11) hem katılmadıklarını hem de kısmen katıldıklarını, 46-55 yaş arasında olanların %9,9'u (n=9) ise kısmen katıldıklarını belirtmişlerdir. Toplam yüzdelere bakıldığında %47,3'ü (n=43) "İşimle ilgili sorun ve düşüncelerden çalışma saatleri dışında da kurtulamıyorum" görüşüne katılmadıklarını, %30,8'i (n=28) bu görüşe kısmen katıldıklarını, %22,0'si (n=20) ise bu görüşe katıldıklarını belirtmişlerdir. Tüm yaş gruplarına göre çalışma saatleri dışında işle ilgili sorunları düşünmedikleri görüşü hakimdir.

25 yaş ve altında olanların %9,9'u (n=9), 26-35 yaş arasında olanların %26,4'ü (n=24), 36-45 yaş arasında olanların %19,8'i (n=18), 46-55 yaş arasında olanların %9,9'u (n=9) ise "İşte olduğum zamanlar sık sık evimle ilgili konuları düşünüyorum ve bu durum işimi olumsuz etkiliyor" görüşüne katılmadıklarını belirtmişlerdir. Toplam yüzdelere bakıldığında %65,9'u (n=60) "İşte olduğum zamanlar sık sık evimle ilgili

konuları düşünüyorum ve bu durum işimi olumsuz etkiliyor” görüşüne katılmadıklarını, %24,2’si (n=22) bu görüşe kısmen katıldıklarını, %9,9’u (n=9) ise bu görüşe katıldıklarını belirtmişlerdir. Tüm yaş gruplarına göre işte oldukları sırada evle ilgili konuları düşünmediklerini, ev ile ilgili konuların iş yaşamını etkilemediği görüşü hakimdir.

25 yaş ve altında olanların %9,9’u (n=9), 26-35 yaş arasında olanların %25,3’ü (n=23), 36-45 yaş arasında olanların %22,0’si (n=20), 46-55 yaş arasında olanların %12,1’i (n=11) ise “Evimle ve/veya çocuklarıma ilgili konulardan dolayı (hastalık gibi) sık sık işten izin alıyorum” görüşüne katılmadıklarını belirtmişlerdir. Toplam yüzdelere bakıldığında %69,2’si (n=63) “Evimle ve/veya çocuklarıma ilgili konulardan dolayı (hastalık gibi) sık sık işten izin alıyorum” görüşüne katılmadıklarını, %19,8’si (n=18) bu görüşe kısmen katıldıklarını, %11,0’i (n=10) ise bu görüşe katıldıklarını belirtmişlerdir. Tüm yaş gruplarına göre evle veya çocuklarla ilgili konulardan dolayı sık sık işten izin almadıkları görüşü hakimdir.

25 yaş ve altında olanların %8,8’i (n=8), 26-35 yaş arasında olanların %29,7’si (n=27), 36-45 yaş arasında olanların %25,3’ü (n=23), 46-55 yaş arasında olanların %13,2’si (n=12) ise “Yöneticilik genelde erkeklere özgü bir alandır” görüşüne katılmadıklarını belirtmişlerdir. Toplam yüzdelere bakıldığında %76,9’u (n=70) “Yöneticilik genelde erkeklere özgü bir alandır” görüşüne katılmadıklarını, %17,6’sı (n=16) ise bu görüşe katıldıklarını, %5,5’i (n=5) ise bu görüşe kısmen katıldıklarını, belirtmişlerdir. Tüm yaş gruplarına göre yöneticiliğin sadece erkeklere özgü olmadığı, yöneticilik için cinsiyetin önemli olmadığı görüşü hakimdir.

25 yaş ve altında olanların %7,7’si (n=7), 26-35 yaş arasında olanların %24,2’si (n=22), 36-45 yaş arasında olanların %12,1’i (n=11), 46-55 yaş arasında olanların %8,8’i (n=8) ise “Erkekler genellikle resmi olmayan kurum içi ilişkilerin etkisiyle üst düzey pozisyonlara atanabilmektedir” görüşüne katılmadıklarını belirtmişlerdir. Toplam yüzdelere bakıldığında %52,7’si (n=48) ise “Erkekler genellikle resmi olmayan kurum içi ilişkilerin etkisiyle üst düzey pozisyonlara atanabilmektedir” görüşüne katılmadıklarını, %24,3’ü (n=22) bu görüşe katıldıklarını, %23,1’ü (n=21) ise bu görüşe kısmen katıldıklarını, belirtmişlerdir. Tüm yaş gruplarına göre erkeklerin resmi olmayan kurum içi ilişkilerle üst düzey yönetici pozisyonlarına atanmadıklarını görüşü hakimdir.

25 yaş ve altında olanların %9,9’u (n=9), 26-35 yaş arasında olanların %20,9’u (n=19), 36-45 yaş arasında olanların %15,4’ü (n=14), 46-55 yaş arasında olanların

%14,3'ü (n=13) “Amir ve yöneticilerin kadın çalışanlara karşı tutumu iyidir” görüşüne katıldıklarını belirtmişlerdir. Toplam yüzdelere bakıldığında %60,4'ü (n=55) “Amir ve yöneticilerin kadın çalışanlara karşı tutumu iyidir” görüşüne katıldıklarını, %33,0'ü (n=30) bu görüşe kısmen katıldıklarını, %6,6'sı (n=6) ise bu görüşe katılmadıklarını belirtmişlerdir. Tüm yaş gruplarına göre amir ve yöneticilerin kadın çalışanlara karşı tutumlarının iyi olduğu görüşü hakimdir.

25 yaş ve altında olanların %7,7'si (n=7), 26-35 yaş arasında olanların %22,0'si (n=20), 46-55 yaş arasında olanların %13,2'si (n=12) “Erkek çalışanların kadın çalışanlara karşı tutumu iyidir” görüşüne katıldıklarını belirtirken, 36-45 yaş arasında olanların %15,4'ü (n=14), “Erkek çalışanların kadın çalışanlara karşı tutumu iyidir” görüşüne kısmen katıldıklarını belirtmişlerdir. Toplam yüzdelere bakıldığında %57,1'i (n=52) “Erkek çalışanların kadın çalışanlara karşı tutumu iyidir” görüşüne katıldıklarını, %30,8'i (n=28) bu görüşe kısmen katıldıklarını, %1,1'i (n=1) ise bu görüşe katılmadıklarını belirtmişlerdir. Tüm yaş gruplarına göre erkek çalışanların kadın çalışanlara karşı tutumlarının iyi olduğu görüşü hakimdir.

25 yaş ve altında olanların %7,7'si (n=7), 26-35 yaş arasında olanların %17,6'sı (n=16), 46-55 yaş arasında olanların %7,7'si (n=7) “Astlar, kadın yöneticilerle çalışmaktan memnun olmazlar” görüşüne katılmadıklarını belirtirken, 36-45 yaş arasında olanların %16,5'i (n=15), “Astlar, kadın yöneticilerle çalışmaktan memnun olmazlar” görüşüne kısmen katıldıklarını belirtmişlerdir. Toplam yüzdelere bakıldığında %42,9'u (n=39) “Astlar, kadın yöneticilerle çalışmaktan memnun olmazlar” görüşüne katılmadıklarını, %31,9'u (n=29) bu görüşe katıldıklarını, %25,3'ü (n=23) ise bu görüşe katıldıklarını belirtmişlerdir. Tüm yaş gruplarına göre astların kadın yöneticilerle çalışmaktan memnun olabilirler görüşü hakimdir.

25 yaş ve altında olanların %6,6'sı (n=6), 26-35 yaş arasında olanların %25,3'ü (n=23), 36-45 yaş arasında olanların %19,8'i (n=18), 46-55 yaş arasında olanların %8,8'i (n=8) “Eğitim durumu ne olursa olsun kadın çalışanların üst düzey yönetime gelmeleri zordur” görüşüne katılmadıklarını belirtmişlerdir. Toplam yüzdelere bakıldığında %60,4'ü (n=55) “Eğitim durumu ne olursa olsun kadın çalışanların üst düzey yönetime gelmeleri zordur” görüşüne katılmadıklarını, %23,1'i (n=21) bu görüşe kısmen katıldıklarını, %16,5'i (n=15) ise bu görüşe kısmen katıldıklarını belirtmişlerdir. Tüm yaş gruplarına göre eğitim durumu ne olursa olsun kadınların üst düzey yönetici kademesine gelebilmelerinin zor olmadığı görüşü hakimdir.

25 yaş ve altında olanların %4,4'ü (n=4) “İşyerimde görevde yükselme konusunda destek ve yönlendirme sağlanmaktadır” görüşüne hem katıldıklarını hem de katılmadıklarını, 26-35 yaş arasında olanların %15,4'ü (n=14) “İşyerimde görevde yükselme konusunda destek ve yönlendirme sağlanmaktadır” görüşüne katılmadıklarını, 36-45 yaş arasında olanların %12,1'i (n=11) “İşyerimde görevde yükselme konusunda destek ve yönlendirme sağlanmaktadır” görüşüne hem kısmen katıldıklarını hem de katıldıklarını, 46-55 yaş arasında olanların %7,7'si (n=7) bu görüşe katıldıklarını belirtmişlerdir. Toplam yüzdelere bakıldığında %37,4'ü (n=34) “İşyerimde görevde yükselme konusunda destek ve yönlendirme sağlanmaktadır” görüşüne katıldıklarını, %34,1'i (n=31) bu görüşe katılmadıklarını, %28,6'sı (n=26) ise bu görüşe kısmen katıldıklarını belirtmişlerdir. Tüm yaş gruplarına göre çalışanların görevde yükselebilmesi için kurum tarafından gerek gerekli desteğin ve yönlendirmelerin yapıldığı görüşü hakimdir.

“İş ortamım bende stres oluşturuyor” görüşündeki anlamlılık değerinin $p=,043$ olduğu görülmektedir. Bu değer $p<0,05$ şartını karşıladığından yaş ile “İş ortamım bende stres oluşturuyor” görüşü arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu söylenebilir.

“İşimle ilgili sorun ve düşüncelerden çalışma saatleri dışında da kurtulamıyorum” görüşündeki anlamlılık değerinin $p=,045$ olduğu görülmektedir. Bu değer $p<0,05$ şartını karşıladığından yaş ile “İşimle ilgili sorun ve düşüncelerden çalışma saatleri dışında da kurtulamıyorum” görüşü arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu söylenebilir.

“Astlar, kadın yöneticilerle çalışmaktan memnun olmazlar” görüşündeki anlamlılık değerinin $p=,012$ olduğu görülmektedir. Bu değer $p<0,05$ şartını karşıladığından yaş ile “Astlar, kadın yöneticilerle çalışmaktan memnun olmazlar” görüşü arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu söylenebilir.

Yaş ile diğer görüşler arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki olmadığı söylenebilir.

Tablo 20. Yaş ile çalışma hayatı görüşleri Ki-kare Testi Sonuçları

Görüşler (İfadeler)		Katılmıyorum		Kısmen katılıyorum		Katılıyorum		p
		n	%	n	%	n	%	
Kamu sektöründe çalışmayı özel sektörde çalışmaktan daha güvenceli buluyorum	25 yas ve altı	1	1,1	0	0	10	11,0	,220
	26-35 yas arası	1	1,1	5	5,5	29	31,9	
	36-45 yas arası	5	5,5	5	5,5	20	22,0	
	46-55 yas arası	0	0	3	3,3	12	13,2	
	Toplam %	7	7,7	13	14,3	71	78,0	
Kamu kesiminde çalışmamın bir sebebi de mesai saatlerinin özel sektöre göre daha düzenli olmasıdır	25 yas ve altı	2	2,2	0	0	9	9,9	,193
	26-35 yas arası	1	1,1	2	2,2	32	35,2	
	36-45 yas arası	6	6,6	4	4,4	20	22,0	
	46-55 yas arası	1	1,1	1	1,1	13	14,3	
	Toplam %	10	11,0	7	7,7	74	81,3	
Çalışma yaşamından memnunum	25 yas ve altı	1	1,1	0	0	10	11,0	,252
	26-35 yas arası	2	2,2	8	8,8	25	27,5	
	36-45 yas arası	3	3,3	11	12,1	16	17,6	
	46-55 yas arası	2	1,1	6	6,6	8	8,8	
	Toplam %	7	7,7	25	27,5	59	64,8	
İş ortamım bende stres oluşturuyor	25 yas ve altı	6	6,6	1	1,1	4	4,4	,043
	26-35 yas arası	10	11,0	12	13,2	13	14,3	
	36-45 yas arası	5	5,5	19	20,9	6	6,6	
	46-55 yas arası	5	5,5	7	7,7	3	3,3	
	Toplam %	26	28,6	39	42,9	26	28,6	
İşimi oldukça yıpratıcı buluyorum	25 yas ve altı	6	6,6	1	1,1	4	4,4	,402
	26-35 yas arası	8	8,8	15	16,5	12	13,2	
	36-45 yas arası	10	11,0	9	9,9	11	12,1	
	46-55 yas arası	6	6,6	4	4,4	5	5,5	
	Toplam %	30	33,0	29	31,9	32	35,2	
İşimle ilgili sorun ve düşüncelerden çalışma saatleri dışında da kurtulamıyorum	25 yas ve altı	9	9,9	0	0	2	2,2	,045
	26-35 yas arası	14	15,4	11	12,1	10	11,0	
	36-45 yas arası	11	12,1	11	12,1	8	8,8	
	46-55 yas arası	9	9,9	6	6,6	0	0	
	Toplam %	43	47,3	28	30,8	20	22,0	
İşte olduğum zamanlar sık sık evimle ilgili konuları düşünüyorum ve bu durum işimi olumsuz etkiliyor	25 yas ve altı	9	9,9	1	1,1	1	1,1	,816
	26-35 yas arası	24	26,4	8	8,8	3	3,3	
	36-45 yas arası	18	19,8	8	8,8	4	4,4	
	46-55 yas arası	9	9,9	5	5,5	1	1,1	
	Toplam %	60	65,9	22	24,2	9	9,9	
Evimle ve/veya çocuklarıma ilgili konulardan dolayı (hastalık gibi) sık sık işten izin alıyorum	25 yas ve altı	9	9,9	1	1,1	1	1,1	,934
	26-35 yas arası	23	25,3	8	8,8	4	4,4	
	36-45 yas arası	20	22,0	7	7,7	3	3,3	
	46-55 yas arası	11	12,1	2	2,2	2	2,2	
	Toplam %	63	69,2	18	19,8	10	11,0	
Yöneticilik genelde erkeklere özgü bir alandır	25 yas ve altı	8	8,8	2	2,2	1	1,1	,550
	26-35 yas arası	27	29,7	2	2,2	6	6,6	
	36-45 yas arası	23	25,3	1	1,1	6	6,6	
	46-55 yas arası	12	13,2	0	0	3	3,3	
	Toplam	70	76,9	5	5,5	16	17,6	
Erkekler genellikle resmi olmayan kurum içi ilişkilerin etkisiyle üst düzey pozisyonlara atanabilmektedir	25 yas ve altı	7	7,7	1	1,1	3	3,3	,410
	26-35 yas arası	22	24,2	7	7,7	6	6,6	
	36-45 yas arası	11	12,1	10	11,0	9	9,9	

	46-55 yas arası	8	8,8	3	3,3	4	4,4	
	Toplam %	48	52,7	21	23,1	22	24,2	
Amir ve yöneticilerin kadın çalışanlara karşı tutumu iyidir	25 yas ve altı	1	1,1	1	1,1	9	9,9	,104
	26-35 yas arası	2	2,2	14	15,4	19	20,9	
	36-45 yas arası	3	3,3	13	14,3	14	15,4	
	46-55 yas arası	0	0	2	2,2	13	14,3	
	Toplam %	6	6,6	30	33,0	55	60,4	
Erkek çalışanların kadın çalışanlara karşı tutumu iyidir	25 yas ve altı	2	2,2	2	2,2	7	7,7	,240
	26-35 yas arası	5	5,5	10	11,0	20	22,0	
	36-45 yas arası	3	3,3	14	15,4	13	14,3	
	46-55 yas arası	1	1,1	2	2,2	12	13,2	
	Toplam %	11	12,1	28	30,8	52	57,1	
Astlar, kadın yöneticilerle çalışmaktan memnun olmazlar	25 yas ve altı	7	7,7	0	0	4	4,4	,012
	26-35 yas arası	16	17,6	5	5,5	14	15,4	
	36-45 yas arası	9	9,9	15	16,5	6	6,6	
	46-55 yas arası	7	7,7	3	3,3	5	5,5	
	Toplam %	39	42,9	23	25,3	29	31,9	
Eğitim durumu ne olursa olsun kadın çalışanların üst düzey yönetime gelmeleri zordur	25 yas ve altı	6	6,6	2	2,2	3	3,3	,761
	26-35 yas arası	23	25,3	6	6,6	6	6,6	
	36-45 yas arası	18	19,8	9	9,9	3	3,3	
	46-55 yas arası	8	8,8	4	4,4	3	3,3	
	Toplam %	55	60,4	21	23,1	15	16,5	
İşyerimde görevde yükselme konusunda destek ve yönlendirme sağlanmaktadır	25 yas ve altı	4	4,4	3	3,3	4	4,4	,870
	26-35 yas arası	14	15,4	9	9,9	12	13,2	
	36-45 yas arası	8	8,8	11	12,1	11	12,1	
	46-55 yas arası	5	5,5	3	3,3	7	7,7	
	Toplam %	31	34,1	26	28,6	34	37,4	

Tablo 21 incelendiğinde ilkökul mezunu olanların %1,1'i (n=1), lise mezunu olanların %16,5'i (n=15), önlisans mezunu olanların %13,2'si (n=12), lisans mezunu olanların %40,7'si (n=37), yüksek lisans mezunu olanların %6,6'sı (n=6) "Kamu sektöründe çalışmayı özel sektörde çalışmaktan daha güvenceli buluyorum" görüşüne katıldıklarını belirtmişlerdir. Toplam yüzdelerine bakıldığında %78,0'i (n=71) "Kamu sektöründe çalışmayı özel sektörde çalışmaktan daha güvenceli buluyorum" görüşüne katıldıklarını, %14,3'ü (n=13) bu görüşe kısmen katıldıklarını, %7,7'si (n=7) ise bu görüşe katılmadıklarını belirtmişlerdir. Tüm eğitim mezunların göre kamu kesiminde çalışmak özel sektöre daha güvencelidir.

İlkökul mezunu olanların %1,1'i (n=1), lise mezunu olanların %19,8'i (n=18), önlisans mezunu olanların %12,1'i (n=11), lisans mezunu olanların %39,6'sı (n=36), yüksek lisans mezunu olanların %8,8'i (n=8) "Kamu kesiminde çalışmamın bir sebebi de mesai saatlerinin özel sektöre göre daha düzenli olmasıdır" görüşüne katıldıklarını belirtmişlerdir. Toplam yüzdelerine bakıldığında %81,3'ü (n=74) "Kamu kesiminde çalışmamın bir sebebi de mesai saatlerinin özel sektöre göre daha düzenli olmasıdır" görüşüne katıldıklarını, %11,0'i (n=11) bu görüşe katılmadıklarını, %7,7'si (n=7) ise bu

görüşe kısmen katıldıklarını belirtmişlerdir. Tüm eğitim mezunların göre kamu kesimindeki mesai saatlerinin özel sektöre göre daha düzenlidir.

İlkokul mezunu olanların %1,1'i (n=1), yüksek lisans mezunu olanların %5,5'i (n=5) "Çalışma yaşamından memnunum" görüşüne kısmen katıldığını, lise mezunu olanların %16,5'i (n=15), önlisans mezunu olanların %7,7'si (n=7), lisans mezunu olanların %36,3'ü (n=33) "Çalışma yaşamından memnunum" görüşüne katıldıklarını belirtmişlerdir. Toplam yüzdelere bakıldığında %64,8'i (n=59) "Çalışma yaşamından memnunum" görüşüne katıldıklarını, %27,5'i (n=25) bu görüşe kısmen katıldıklarını, %7,7'si (n=7) ise bu görüşe katılmadıklarını belirtmişlerdir. Tüm eğitim mezunlarının çalışma yaşamından memnun oldukları görülmektedir.

İlkokul mezunu olanların %1,1'i (n=1) "İş ortamım bende stres oluşturuyor" görüşüne katıldıklarını, lise mezunu olanların %8,8'i (n=8), önlisans mezunu olanların %7,7'si (n=7), lisans mezunu olanların %22,0'si (n=20) "İş ortamım bende stres oluşturuyor" görüşüne kısmen katıldıklarını, yüksek lisans mezunu olanların ise %4,4'ü (n=4) bu görüşü hem katıldıklarını hem de katılmadıklarını belirtmişlerdir. Toplam yüzdelere bakıldığında %42,9'u (n=39) "İş ortamım bende stres oluşturuyor" görüşüne kısmen katıldıklarını, %28,6'lık (n=26) bu görüşe hem katıldıklarını hem de katılmadıklarını belirtmişlerdir. Tüm eğitim mezunlarına göre iş ortamının kendilerinde kısmen stres oluşturduğunu görüşü hakimdir.

İlkokul mezunu olanların %1,1'i (n=1) "İşimi oldukça yıpratıcı buluyorum" görüşüne katılmadıklarını, lise mezunu olanların %9,9'u (n=9), yüksek lisans mezunlarının %4,4'ü (n=4) bu görüşe katıldıklarını, önlisans mezunu olanların %5,5'i (n=5) bu görüşe hem katıldıklarını hem de katılmadıklarını, lisans mezunu olanların %20,9'u (n=19) "İşimi oldukça yıpratıcı buluyorum" görüşüne kısmen katıldıklarını belirtmişlerdir. Toplam yüzdelere bakıldığında %35,2'si (n=32) "İşimi oldukça yıpratıcı buluyorum" görüşüne katıldıklarını, %33,0'ü (n=30) bu görüşe hem katılmadıklarını, %31,9'u (n=29) bu görüşe kısmen katıldıklarını belirtmişlerdir. Tüm eğitim mezunlarına göre yapılan işin yıpratıcı olduğu görüşü hakimdir.

İlkokul mezunu olanların %1,1'i (n=1), lise mezunu olanların %13,2'i (n=12), lisans mezunu olanların %24,2'si (n=22) "İşimle ilgili sorun ve düşüncelerden çalışma saatleri dışında da kurtulamıyorum" görüşüne katılmadıklarını, önlisans mezunu olanların %5,5'i (n=5) bu görüşe hem katılmadıklarını hem de kısmen katıldıklarını, yüksek lisans mezunu olanların %4,4'ü (n=4) ise u görüşe kısmen katıldıklarını

belirtmişlerdir. Toplam yüzdelere bakıldığında %47,3'ü (n=43) "İşimle ilgili sorun ve düşüncelerden çalışma saatleri dışında da kurtulamıyorum" görüşüne katılmadıklarını, %30,8'i (n=28) bu görüşe kısmen katıldıklarını, %22,0'si (n=20) ise bu görüşe katılmadıklarını belirtmişlerdir. Tüm eğitim mezunlarına çalışma saatleri dışında işle ilgili sorunları düşünmedikleri görüşü hakimdir.

İlkokul mezunu olanların %1,1'i (n=1), lise mezunu olanların %15,4'ü (n=14), önlisans mezunu olanların %11,0'i (n=10), lisans mezunu olanların %31,9'u (n=29), yüksek lisans mezunu olanların %6,6'sı (n=6) "İşte olduğum zamanlar sık sık evimle ilgili konuları düşünüyorum ve bu durum işimi olumsuz etkiliyor" görüşüne katılmadıklarını belirtmişlerdir. Toplam yüzdelere bakıldığında %65,9'u (n=60) "İşte olduğum zamanlar sık sık evimle ilgili konuları düşünüyorum ve bu durum işimi olumsuz etkiliyor" görüşüne katılmadıklarını, %24,2'si (n=22) bu görüşe kısmen katıldıklarını, %9,9'u (n=9) ise bu görüşe katıldıklarını belirtmişlerdir. Tüm eğitim mezunlarına göre işte oldukları sırada evle ilgili konuları düşünmediklerini, ev ile ilgili konuların iş yaşamını etkilemediği görüşü hakimdir.

İlkokul mezunu olanların %1,1'i (n=1), lise mezunu olanların %15,4'ü (n=14), önlisans mezunu olanların %8,8'i (n=8), lisans mezunu olanların %34,1'i (n=31), yüksek lisans mezunu olanların %9,9'u (n=9) "Evimle ve/veya çocuklarıma ilgili konulardan dolayı (hastalık gibi) sık sık işten izin alıyorum" görüşüne katılmadıklarını belirtmişlerdir. Toplam yüzdelere bakıldığında %69,2'si (n=63) "Evimle ve/veya çocuklarıma ilgili konulardan dolayı (hastalık gibi) sık sık işten izin alıyorum" görüşüne katılmadıklarını, %19,8'i (n=18) bu görüşe kısmen katıldıklarını, %11,0'i (n=10) ise bu görüşe katıldıklarını belirtmişlerdir. Tüm eğitim mezunlarına çalışanların göre evle veya çocuklarla ilgili konulardan dolayı sık sık işten izin almadıkları görüşü hakimdir.

İlkokul mezunu olanların %1,1'i (n=1), lise mezunu olanların %13,2'si (n=12), önlisans mezunu olanların %12,1'i (n=11), lisans mezunu olanların %41,8'i (n=38), yüksek lisans mezunu olanların %8,8'i (n=8) "Yöneticilik genelde erkeklere özgü bir alandır" görüşüne katılmadıklarını belirtmişlerdir. Toplam yüzdelere bakıldığında %76,9'u (n=70) "Yöneticilik genelde erkeklere özgü bir alandır" görüşüne katılmadıklarını, %17,6'sı (n=16) bu görüşe katıldıklarını, %5,5'i (n=5) ise bu görüşe kısmen katıldıklarını belirtmişlerdir. Tüm eğitim mezunlarına göre yöneticiliğin sadece erkeklere özgü olmadığını, cinsiyetin yöneticilik alanında önemli olmadığı görüşü hakimdir.

İlkokul mezunu olanların %1,1'i (n=1) "Erkekler genellikle resmi olmayan kurum içi ilişkilerin etkisiyle üst düzey pozisyonlara atanabilmektedir" görüşüne kısmen katıldıklarını, lise mezunu olanların %8,8'i (n=8), önlisans mezunu olanların %7,7'si (n=7), lisans mezunu olanların %27,5'i (n=25), yüksek lisans mezunu olanların %8,8'i (n=8) "Erkekler genellikle resmi olmayan kurum içi ilişkilerin etkisiyle üst düzey pozisyonlara atanabilmektedir" görüşüne katılmadıklarını belirtmişlerdir. Toplam yüzdelere bakıldığında %52,7'si (n=48) "Erkekler genellikle resmi olmayan kurum içi ilişkilerin etkisiyle üst düzey pozisyonlara atanabilmektedir" görüşüne katılmadıklarını, %24,2'si (n=22) bu görüşe katıldıklarını, %23,1'i (n=21) ise bu görüşe kısmen katıldıklarını belirtmişlerdir. Tüm eğitim mezunlarına göre erkeklerin resmi olmayan şekilde kurum içi ilişkilerle üst düzey pozisyonlara atanmadıkları görüşü hakimdir.

İlkokul mezunu olanların %1,1'i (n=1), lise mezunu olanların %14,3'ü (n=13), önlisans mezunu olanların %7,7'si (n=7), lisans mezunu olanların %33,0'i (n=30) "Amir ve yöneticilerin kadın çalışanlara karşı tutumu iyidir" görüşüne katıldıklarını, yüksek lisans mezunu olanların %5,5'i (n=5) "Amir ve yöneticilerin kadın çalışanlara karşı tutumu iyidir" görüşüne kısmen katıldıklarını belirtmişlerdir. Toplam yüzdelere bakıldığında %60,4'ü (n=55) "Amir ve yöneticilerin kadın çalışanlara karşı tutumu iyidir" görüşüne katıldıklarını, %33,0'si (n=30) bu görüşe kısmen katıldıklarını, %6,6'sı (n=6) ise bu görüşe katılmadıklarını belirtmişlerdir. Tüm eğitim mezunlarına göre amir ve yöneticilerin kadın çalışanlara karşı iyi davrandıkları görüşü hakimdir.

İlkokul mezunu olanların %1,1'i (n=1), lise mezunu olanların %11,0'ü (n=10), önlisans mezunu olanların %8,8'i (n=8), lisans mezunu olanların %31,9'u (n=29) "Erkek çalışanların kadın çalışanlara karşı tutumu iyidir" görüşüne katıldıklarını, yüksek lisans mezunu olanların %5,5'i (n=5) "Erkek çalışanların kadın çalışanlara karşı tutumu iyidir" görüşüne kısmen katıldıklarını belirtmişlerdir. Toplam yüzdelere bakıldığında %57,1'i (n=52) "Erkek çalışanların kadın çalışanlara karşı tutumu iyidir" görüşüne katıldıklarını, %30,8'i (n=28) bu görüşe kısmen katıldıklarını, %12,1'i (n=11) ise bu görüşe katılmadıklarını belirtmişlerdir. Tüm eğitim mezunlarına göre erkek çalışanların kadın çalışanlara karşı iyi davrandıkları görüşü hakimdir.

İlkokul mezunu olanların %1,1'i (n=1), önlisans mezunu olanların %7,7'si (n=7), lisans mezunu olanların %24,2'si (n=22), yüksek lisans mezunu olanların %5,5'i (n=5) "Astlar, kadın yöneticilerle çalışmaktan memnun olmazlar" görüşüne katılmadıklarını, lise mezunu olanların %7,7'si (n=7) "Astlar, kadın yöneticilerle

“çalışmaktan memnun olmazlar” bu görüşe kısmen katıldıklarını belirtmişlerdir. Toplam yüzdelere bakıldığında %42,9’u (n=39) “Astlar, kadın yöneticilerle çalışmaktan memnun olmazlar” görüşüne katılmadıklarını, %31,9’u (n=29) bu görüşe katıldıklarını, %28,3’ü (n=23) bu görüşe kısmen katıldıklarını, belirtmişlerdir. Tüm eğitim mezunlarına göre astların kadın çalışanlarla çalışmaktan memnun olurlar görüşü hakimdir.

İlkokul mezunu olanların %1,1’i (n=1) “Eğitim durumu ne olursa olsun kadın çalışanların üst düzey yönetime gelmeleri zordur” görüşüne katıldıklarını, lise mezunu olanların %9,9’u (n=9), ön lisans mezunu olanların %12,1’i (n=11), lisans mezunu olanların %33,0’ü (n=30), yüksek lisans mezunu olanların %5,5’i (n=5) “Eğitim durumu ne olursa olsun kadın çalışanların üst düzey yönetime gelmeleri zordur” görüşüne katılmadıklarını belirtmişlerdir. Toplam yüzdelere bakıldığında %60,4’ü (n=55) “Eğitim durumu ne olursa olsun kadın çalışanların üst düzey yönetime gelmeleri zordur” görüşüne katılmadıklarını, %23,1’i (n=21) bu görüşe kısmen katıldıklarını, %16,5’i (n=15) bu görüşe katıldıklarını, belirtmişlerdir. Tüm eğitim mezunlarına göre eğitim durumu ne olursa olsun kadın çalışanların üst düzey yönetime gelebilirler görüşü hakimdir.

İlkokul mezunu olanların %1,1’i (n=1) “İşyerimde görevde yükselme konusunda destek ve yönlendirme sağlanmaktadır” görüşüne katılmadıklarını, lise mezunu olanların %8,8’i (n=8) bu görüşe hem kısmen katıldıklarını hem de katıldıklarını, ön lisans mezunu olanların %6,6’sı (n=6) bu görüşe hem katılmadıklarını hem de katıldıklarını, lisans mezunu olanların %19,8’i (n=18), bu görüşe katıldıklarını, yüksek lisans mezunu olanların %5,5’i (n=5) ise bu görüşe katılmadıklarını belirtmişlerdir. Toplam yüzdelere bakıldığında %37,4’ü (n=34) “İşyerimde görevde yükselme konusunda destek ve yönlendirme sağlanmaktadır” görüşüne katıldıklarını, %34,1’i (n=31) bu görüşe katılmadıklarını, %28,6’sı (n=26) bu görüşe kısmen katıldıklarını belirtmişlerdir. Tüm eğitim mezunlarına göre kadın çalışanların görevde yükselebilmesi için kurum tarafından gerek gerekli desteğin ve yönlendirmelerin yapıldığı görüşü hakimdir.

Tablonun anlamlılık satırındaki değerler $p < 0,05$ şartını karşılamadığından eğitim görüşler arasındaki ilişkinin anlamlı olmadığı söylenebilir.

Tablo 21. .Eğitim ile çalışma hayatı görüşleri Ki-kare Testi Sonuçları

Görüşler (İfadeler)		n	%	n	%	n	%	p
Kamu sektöründe çalışmayı özel sektörde çalışmaktan daha güvenceli buluyorum	İlkokul	0	0	0	0	1	1,1	,448
	Lise	1	1,1	3	3,3	15	16,5	
	Önlisans	1	1,1	1	1,1	12	13,2	
	Lisans	5	5,5	5	5,5	37	40,7	
	Yüksek lisans	0	0	4	4,4	6	6,6	
	Toplam %	7	7,7	13	14,3	71	78,0	
Kamu kesiminde çalışmamın bir sebebi de mesai saatlerinin özel sektöre göre daha düzenli olmasıdır	İlkokul	0	0	0	0	1	1,1	,862
	Lise	0	0	1	1,1	18	19,8	
	Önlisans	2	2,2	1	1,1	11	12,1	
	Lisans	7	7,7	4	4,4	36	39,6	
	Yüksek lisans	1	1,1	1	1,1	8	8,8	
	Toplam %	10	11,0	7	7,7	74	81,3	
Çalışma yaşamından memnunum	İlkokul	0	0	1	1,1	0	0	,228
	Lise	2	2,2	2	2,2	15	16,5	
	Önlisans	1	1,1	6	6,6	7	7,7	
	Lisans	3	3,3	11	12,1	33	36,3	
	Yüksek lisans	1	1,1	5	5,5	4	4,4	
	Toplam %	7	7,7	25	27,5	59	64,8	
İş ortamım bende stres oluşturuyor	İlkokul	0	0	0	0	1	1,1	,876
	Lise	6	6,6	8	8,8	5	5,5	
	Önlisans	4	4,4	7	7,7	3	3,3	
	Lisans	14	15,4	20	22,0	13	14,3	
	Yüksek lisans	2	2,2	4	4,4	4	4,4	
	Toplam %	26	28,6	39	42,9	26	28,6	
İşimi oldukça yıpratıcı buluyorum	İlkokul	1	1,1	0	0	0	0	,618
	Lise	7	7,7	3	3,3	9	9,9	
	Önlisans	5	5,5	4	4,4	5	5,5	
	Lisans	14	15,4	19	20,9	14	15,4	
	Yüksek lisans	3	3,3	3	3,3	4	4,4	
	Toplam %	30	33,0	29	31,9	32	35,2	
İşimle ilgili sorun ve düşüncelerden çalışma saatleri dışında da kurtulamıyorum	İlkokul	1	1,1	0	0	0	0	,665
	Lise	12	13,2	3	3,3	4	4,4	
	Önlisans	5	5,5	5	5,5	4	4,4	
	Lisans	22	24,2	16	17,6	9	9,9	
	Yüksek lisans	3	3,3	4	4,4	3	3,3	
	Toplam %	43	47,3	28	30,8	20	22,0	
İşte olduğum zamanlar sık sık evimle ilgili konuları düşünüyorum ve bu durum işimi olumsuz etkiliyor	İlkokul	1	1,1	0	0	0	0	,623
	Lise	14	15,4	3	3,3	2	2,2	
	Önlisans	10	11,0	4	4,4	0	0	
	Lisans	29	31,9	11	12,1	7	7,7	
	Yüksek lisans	6	6,6	4	4,4	0	0	
	Toplam %	60	65,9	22	24,2	9	9,9	
Evimle ve/veya çocuklarıma ilgili konulardan dolayı (hastalık gibi) sık sık işten izin alıyorum	İlkokul	1	1,1	0	0	0	0	,246
	Lise	14	15,4	3	3,3	2	2,2	
	Önlisans	8	8,8	6	6,6	0	0	
	Lisans	31	34,1	8	8,8	8	8,8	
	Yüksek lisans	9	9,9	1	1,1	0	0	
	Toplam %	63	69,2	18	19,8	10	11,0	
Yöneticilik genelde erkeklere özgü bir alandır	İlkokul	1	1,1	0	0	0	0	,539
	Lise	12	13,2	2	2,2	5	5,5	
	Önlisans	11	12,1	2	2,2	1	1,1	
	Lisans	38	41,8	1	1,1	8	8,8	
	Yüksek lisans	8	8,8	0	0	2	2,2	
	Toplam %	70	76,9	5	5,5	16	17,6	

Erkekler genellikle resmi olmayan kurum içi ilişkilerin etkisiyle üst düzey pozisyonlara atanabilmektedir	İlkokul	0	0	1	1,1	0	0	,388
	Lise	8	8,8	5	5,5	6	6,6	
	Önlisans	7	7,7	3	3,3	4	4,4	
	Lisans	25	27,5	12	13,2	10	11,0	
	Yüksek lisans	8	8,8	0	0	2	2,2	
	Toplam %	48	52,7	21	23,1	22	24,2	
Amir ve yöneticilerin kadın çalışanlara karşı tutumu iyidir	İlkokul	0	0	0	0	1	1,1	,726
	Lise	0	0	6	6,6	13	14,3	
	Önlisans	1	1,1	6	6,6	7	7,7	
	Lisans	4	4,4	13	14,3	30	33,0	
	Yüksek lisans	1	1,1	5	5,5	4	4,4	
	Toplam %	6	6,6	30	33,0	55	60,4	
Erkek çalışanların kadın çalışanlara karşı tutumu iyidir	İlkokul	0	0	0	0	1	1,1	,897
	Lise	2	2,2	7	7,7	10	11,0	
	Önlisans	2	2,2	4	4,4	8	8,8	
	Lisans	6	6,6	12	13,2	29	31,9	
	Yüksek lisans	1	1,1	5	5,5	4	4,4	
	Toplam %	11	12,1	28	30,8	52	57,1	
Astlar, kadın yöneticilerle çalışmaktan memnun olmazlar	İlkokul	1	1,1	0	0	0	0	,593
	Lise	4	4,4	7	7,7	8	8,8	
	Önlisans	7	7,7	3	3,3	4	4,4	
	Lisans	22	24,2	10	11,0	15	16,5	
	Yüksek lisans	5	5,5	3	3,3	2	2,2	
	Toplam %	39	42,9	23	28,3	29	31,9	
Eğitim durumu ne olursa olsun kadın çalışanların üst düzey yönetime gelmeleri zordur	İlkokul	0	0	0	0	1	1,1	,334
	Lise	9	9,9	6	6,6	4	4,4	
	Önlisans	11	12,1	2	2,2	1	1,1	
	Lisans	30	33,0	10	11,0	7	7,7	
	Yüksek lisans	5	5,5	3	3,3	2	2,2	
	Toplam %	55	60,4	21	23,1	15	16,5	
İşyerimde görevde yükselme konusunda destek ve yönlendirme sağlanmaktadır	İlkokul	1	1,1	0	0	0	0	,419
	Lise	3	3,3	8	8,8	8	8,8	
	Önlisans	6	6,6	2	2,2	6	6,6	
	Lisans	16	17,6	13	14,3	18	19,8	
	Yüksek lisans	5	5,5	3	3,3	2	2,2	
	Toplam %	31	34,1	26	28,6	34	37,4	

Tablo 22 incelendiğinde bekar olanların %25,3'ü (n=23) ve evli olanların %52,7'si (n=48) "Kamu sektöründe çalışmayı özel sektörde çalışmaktan daha güvenceli buluyorum" görüşüne katıldıklarını belirtmişlerdir. Toplam yüzde oranlarına göre %78,0'i (n=71) "Kamu sektöründe çalışmayı özel sektörde çalışmaktan daha güvenceli buluyorum" görüşüne katıldıklarını, %14,3'ü (n=13) bu görüşe kısmen katıldıklarını, %7,7'si (n=7) bu görüşe katılmadıklarını belirtmişlerdir. Medeni duruma göre kamu sektöründe çalışmak özel sektörde çalışmaktan daha güvencelidir görüşü hakimdir.

Bekar olanların %30,8'i (n=28) ve evli olanların %50,5'i (n=46) "Kamu kesiminde çalışmamın bir sebebi de mesai saatlerinin özel sektöre göre daha düzenli olmasıdır" görüşüne katıldıklarını belirtmişlerdir. Toplam yüzde oranlarına göre %81,3'ü (n=74) "Kamu kesiminde çalışmamın bir sebebi de mesai saatlerinin özel

sektöre göre daha düzenli olmasıdır” görüşüne katıldıklarını, %11,0’i (n=10) bu görüşe katılmadıklarını, %7,7’si (n=7) bu görüşe kısmen katıldıklarını belirtmişlerdir. Medeni duruma göre kamu kesimindeki mesai saatlerinin özel sektöre göre daha düzenli olduğu görüşü hakimdir.

Bekar olanların %27,5’i (n=25) ve evli olanların %37,4’ü (n=34) “Çalışma yaşamından memnunum” görüşüne katıldıklarını belirtmişlerdir. Toplam yüzde oranlarına göre %64,8’i (n=59) “Çalışma yaşamından memnunum” görüşüne katıldıklarını, %27,5’i (n=25) bu görüşe kısmen katıldıklarını, %7,7’si (n=7) bu görüşe katılmadıklarını belirtmişlerdir. Medeni duruma göre evlilerin ve bekarların çalışma yaşamından memnun oldukları görüşü hakimdir.

Bekar olanların %12,1’i (n=11) “İş ortamım bende stres oluşturuyor” görüşüne hem katıldıklarını, hem kısmen katıldıklarını hem de katılmadıklarını, evli olanların %30,8’i (n=28) “İş ortamım bende stres oluşturuyor” görüşüne katıldıklarını belirtmişlerdir. Toplam yüzde oranlarına göre %42,9’u (n=39) “İş ortamım bende stres oluşturuyor” görüşüne kısmen katıldıklarını, %28,6’sı (n=26) ise bu görüşe hem katıldıklarını hem de katılmadıklarını belirtmişlerdir. Medeni duruma göre iş ortamı çalışanlarda kısmen de olsa stres yaptığı görüşü hakimdir.

Bekar olanların %14,3’ü (n=13) “İşimi oldukça yıpratıcı buluyorum” görüşüne katıldıklarını, evli olanların %23,1’i (n=21) “İşimi oldukça yıpratıcı buluyorum” görüşüne kısmen katıldıklarını belirtmişlerdir. Toplam yüzde oranlarına göre %35,2’si (n=32) “İşimi oldukça yıpratıcı buluyorum” görüşüne katıldıklarını, %33,0’ü (n=30) bu görüşe katılmadıklarını, %31,9’u (n=29) ise bu görüşe kısmen katıldıklarını belirtmişlerdir. Medeni duruma göre evliler ve bekarlarda yaptıkları işin yıpratıcı olduğu görüşü hakimdir.

Bekar olanların %18,7’si (n=17) ve evli olanların %28,6’sı (n=26) “İşimle ilgili sorun ve düşüncelerden çalışma saatleri dışında da kurtulamıyorum” görüşüne katılmadıklarını belirtmişlerdir. Toplam yüzde oranlarına göre %47,3’ü (n=43) “İşimle ilgili sorun ve düşüncelerden çalışma saatleri dışında da kurtulamıyorum” görüşüne katılmadıklarını, %30,8’i (n=28) bu görüşe kısmen katıldıklarını, %22,0’si (n=20) bu görüşe katıldıklarını belirtmişlerdir. Evli ve bekarların çalışma saatleri dışında işle ilgili sorunları düşünmedikleri görüşü hakimdir.

Bekar olanların %28,6’sı (n=26) ve evli olanların %34,4’ü (n=34) “İşte olduğum zamanlar sık sık evimle ilgili konuları düşünüyorum ve bu durum işimi olumsuz

etkiliyor” görüşüne katılmadıklarını belirtmişlerdir. Toplam yüzde oranlarına göre %65,9’u (n=60) “İşte olduğum zamanlar sık sık evimle ilgili konuları düşünüyorum ve bu durum işimi olumsuz etkiliyor” görüşüne katılmadıklarını, %24,2’si (n=22) bu görüşe kısmen katıldıklarını, %9,9’u (n=9) bu görüşe katıldıklarını belirtmişlerdir. Medeni duruma göre evli ve bekarların işte oldukları sırada evle ilgili konuları düşünmediklerini, ev ile ilgili konuların iş yaşamını etkilemediği görüşü hakimdir.

Bekar olanların %28,6’sı (n=26) ve evli olanların %40,7’si (n=37) “Evimle ve/veya çocuklarıma ilgili konulardan dolayı (hastalık gibi) sık sık işten izin alıyorum” görüşüne katılmadıklarını belirtmişlerdir. Toplam yüzde oranlarına göre %69,2’si (n=63) “Evimle ve/veya çocuklarıma ilgili konulardan dolayı (hastalık gibi) sık sık işten izin alıyorum” görüşüne katılmadıklarını, %19,8’i (n=18) bu görüşe kısmen katıldıklarını, %11,0’i (n=10) bu görüşe katıldıklarını belirtmişlerdir. Medeni duruma göre çalışanlar evle veya çocuklarla ilgili konulardan dolayı sık sık işten izin almadıkları görüşü hakimdir.

Bekar olanların %27,5’i (n=25) ve evli olanların %49,5’i (n=45) “Yöneticilik genelde erkeklere özgü bir alandır” görüşüne katılmadıklarını belirtmişlerdir. Toplam yüzde oranlarına göre %76,9’u (n=70) “Yöneticilik genelde erkeklere özgü bir alandır” görüşüne katılmadıklarını, %17,6’sı (n=16) bu görüşe katıldıklarını, %5,5’i (n=5) bu görüşe kısmen katıldıklarını belirtmişlerdir. Medeni duruma göre yöneticiliğin sadece erkeklere özgü olmadığını, cinsiyetin yöneticilik alanında önemli olmadığı görüşü hakimdir.

Bekar olanların %25,3’ü (n=23) ve evli olanların %27,5’i (n=25) “Erkekler genellikle resmi olmayan kurum içi ilişkilerin etkisiyle üst düzey pozisyonlara atanabilmektedir” görüşüne katılmadıklarını belirtmişlerdir. Toplam yüzde oranlarına göre %52,7’si (n=48) “Erkekler genellikle resmi olmayan kurum içi ilişkilerin etkisiyle üst düzey pozisyonlara atanabilmektedir” görüşüne katılmadıklarını, %24,2’si (n=2) bu görüşe katıldıklarını, %23,1’i (n=21) bu görüşe kısmen katıldıklarını belirtmişlerdir. Medeni duruma göre çalışanların, erkeklerin resmi olmayan şekilde kurum içi ilişkilerle üst düzey pozisyonlara atanmadıkları görüşü hakimdir.

Bekar olanların %25,3’ü (n=23) ve evli olanların %35,2’si (n=32) “Amir ve yöneticilerin kadın çalışanlara karşı tutumu iyidir” görüşüne katıldıklarını belirtmişlerdir. Toplam yüzde oranlarına göre %60,4’ü (n=55) “Amir ve yöneticilerin kadın çalışanlara karşı tutumu iyidir” görüşüne katıldıklarını, %33,0’ü (n=30) bu görüşe

kısmen katıldıklarını, %6,6'sı (n=6) bu görüşe katılmadıklarını belirtmişlerdir. Medeni duruma göre, amir ve yöneticilerin kadın çalışanlara karşı iyi davrandıkları görüşü hakimdir.

Bekar olanların %20,9'u (n=19) ve evli olanların %36,3'ü (n=33) "Erkek çalışanların kadın çalışanlara karşı tutumu iyidir" görüşüne katıldıklarını belirtmişlerdir. Toplam yüzde oranlarına göre %57,1'i (n=52) "Erkek çalışanların kadın çalışanlara karşı tutumu iyidir" görüşüne katıldıklarını, %30,8'i (n=28) bu görüşe kısmen katıldıklarını, %12,1'i (n=11) bu görüşe katılmadıklarını belirtmişlerdir. Medeni duruma göre çalışanlarda, erkek çalışanların kadın çalışanlara karşı iyi davrandıkları görüşü hakimdir.

Bekar olanların %19,8'i (n=18) "Astlar, kadın yöneticilerle çalışmaktan memnun olmazlar" görüşüne katılmadıklarını, evli olanların %23,1'i (n=21) "Astlar, kadın yöneticilerle çalışmaktan memnun olmazlar" görüşüne hem katıldıklarını hem de katılmadıklarını belirtmişlerdir. Toplam yüzde oranlarına göre %42,9'u (n=39) "Astlar, kadın yöneticilerle çalışmaktan memnun olmazlar" görüşüne katılmadıklarını, %31,9'u (n=29) bu görüşe katıldıklarını, %25,3'ü (n=23) bu görüşe kısmen katıldıklarını belirtmişlerdir. Medeni duruma göre çalışanlarda, astların kadın çalışanlarla çalışmaktan memnun olurlar görüşü hakimdir.

Bekar olanların %22,0'si (n=20) ve evli olanların %38,5'i (n=35) "Eğitim durumu ne olursa olsun kadın çalışanların üst düzey yönetime gelmeleri zordur" görüşüne katılmadıklarını belirtmişlerdir. Toplam yüzde oranlarına göre %60,4'ü (n=55) "Eğitim durumu ne olursa olsun kadın çalışanların üst düzey yönetime gelmeleri zordur" görüşüne katılmadıklarını, %23,1'i (n=21) bu görüşe kısmen katıldıklarını, %16,5'i (n=15) bu görüşe katıldıklarını belirtmişlerdir. Medeni duruma göre çalışanlarda, eğitim durumu ne olursa olsun kadın çalışanların üst düzey yönetime gelebilirler görüşü hakimdir.

Bekar olanların %13,2'si (n=12) "İşyerimde görevde yükselme konusunda destek ve yönlendirme sağlanmaktadır" görüşüne katılmadıklarını, evli olanların ise %26,4'ü (n=24) "İşyerimde görevde yükselme konusunda destek ve yönlendirme sağlanmaktadır" görüşüne katıldıklarını belirtmişlerdir. Toplam yüzde oranlarına göre %37,4'ü (n=34) "İşyerimde görevde yükselme konusunda destek ve yönlendirme sağlanmaktadır" görüşüne katıldıklarını, %34,1'i (n=31) bu görüşe katılmadıklarını, %28,6'sı (n=26) bu görüşe kısmen katıldıklarını belirtmişlerdir. Medeni durum göre

Çalışanlarda, kadın çalışanların görevde yükselebilmesi için kurum tarafından gerek gerekli desteğin ve yönlendirmelerin yapıldığı görüşü hakimdir.

“Erkekler genellikle resmi olmayan kurum içi ilişkilerin etkisiyle st düzey pozisyonlara atanabilmektedir” görüşündeki anlamlılık değerinin $p=,050$ olduğu görülmektedir. Bu değer $p<0,05$ şartını karşıladığından medeni durum ile “Erkekler genellikle resmi olmayan kurum içi ilişkilerin etkisiyle st düzey pozisyonlara atanabilmektedir” görüşü arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu söylenebilir.

Medeni durum ile diğer görüşler arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki olmadığı söylenebilir.

Tablo 22. Medeni durum ile çalışma hayatı görüşleri Ki-kare Testi Sonuçları

Görüşler (İfadeler)		Katılmıyorum		Kısmen katılıyorum		Katılıyorum		p
		n	%	n	%	n	%	
Kamu sektöründe çalışmayı özel sektörde çalışmaktan daha güvenceli buluyorum	Bekar	2	2,2	8	8,8	23	25,3	,121
	Evli	5	5,5	5	5,5	48	52,7	
	Toplam %	7	7,7	13	14,3	71	78,0	
Kamu kesiminde çalışmamın bir sebebi de mesai saatlerinin özel sektöre göre daha düzenli olmasıdır	Bekar	5	5,5	0	0	28	30,8	,087
	Evli	5	5,5	7	7,7	46	50,5	
	Toplam %	10	11,0	7	7,7	74	81,3	
Çalışma yaşamından memnunum	Bekar	3	3,3	5	5,5	25	27,5	,139
	Evli	4	4,4	20	22,0	34	37,4	
	Toplam %	7	7,7	25	27,5	59	64,8	
İş ortamım bende stres oluşturuyor	Bekar	11	12,1	11	12,1	11	12,1	,383
	Evli	15	16,5	28	30,8	15	16,5	
	Toplam %	26	28,6	39	42,9	26	28,6	
İşimi oldukça yıpratıcı buluyorum	Bekar	12	13,2	8	8,8	13	14,3	,499
	Evli	18	19,8	21	23,1	19	20,9	
	Toplam %	30	33,0	29	31,9	32	35,2	
İşimle ilgili sorun ve düşüncelerden çalışma saatleri dışında da kurtulamıyorum	Bekar	17	18,7	8	8,8	8	8,8	,596
	Evli	26	28,6	20	22,0	12	13,2	
	Toplam %	43	47,3	28	30,8	20	22,0	
İşte olduğum zamanlar sık sık evimle ilgili konuları düşünüyorum ve bu durum işimi olumsuz etkiliyor	Bekar	26	28,6	4	4,4	3	3,3	,108
	Evli	34	34,4	18	19,8	6	6,6	
	Toplam %	60	65,9	22	24,2	9	9,9	
Evimle ve/veya çocuklarıma ilgili konulardan dolayı (hastalık gibi) sık sık işten izin alıyorum	Bekar	26	28,6	4	4,4	3	3,3	,303
	Evli	37	40,7	14	15,4	7	7,7	
	Toplam %	63	69,2	18	19,8	10	11,0	
Yöneticilik genelde erkeklere özgü bir alandır	Bekar	25	27,5	4	4,4	4	4,4	,081
	Evli	45	49,5	1	1,1	12	13,2	
	Toplam %	70	76,9	5	5,5	16	17,6	
Erkekler genellikle resmi olmayan kurum içi ilişkilerin etkisiyle üst düzey pozisyonlara atanabilmektedir	Bekar	23	25,3	5	5,5	5	5,5	,050
	Evli	25	27,5	16	17,6	17	18,7	
	Toplam %	48	52,7	21	23,1	22	24,2	
Amir ve yöneticilerin kadın çalışanlara karşı tutumu iyidir	Bekar	2	2,2	8	8,8	23	25,3	,377
	Evli	4	4,4	22	24,2	32	35,2	
	Toplam %	6	6,6	30	33,0	55	60,4	
Erkek çalışanların kadın çalışanlara karşı tutumu iyidir	Bekar	4	4,4	10	11,0	19	20,9	,997
	Evli	7	7,7	18	19,8	33	36,3	
	Toplam %	11	12,1	28	30,8	52	57,1	
Astlar, kadın yöneticilerle çalışmaktan memnun olmazlar	Bekar	18	19,8	7	7,7	8	8,8	,231
	Evli	21	23,1	16	17,6	21	23,1	
	Toplam %	39	42,9	23	25,3	29	31,9	
Eğitim durumu ne olursa olsun kadın çalışanların üst düzey yönetime gelmeleri zordur	Bekar	20	22,0	8	8,8	5	5,5	,958
	Evli	35	38,5	13	14,3	10	11,0	
	Toplam %	55	60,4	21	23,1	15	16,5	
İşyerimde görevde yükselme konusunda destek ve yönlendirme sağlanmaktadır	Bekar	12	13,2	11	12,1	10	11,0	,554
	Evli	19	20,9	15	16,5	24	26,4	
	Toplam %	31	34,1	26	28,6	34	37,4	

Tablo 23 incelendiğinde İşçi/memur olanların %61,5'i (n=56), uzman olanların %11,0'i (n=10), ilk kademe yöneticisi olanların %4,4'ü (n=4) “Kamu sektöründe çalışmayı özel sektörde çalışmaktan daha güvenceli buluyorum” görüşüne katıldıklarını, orta veya üst kademe yöneticisi olanların %1,12'i (n=1) bu görüşe hem katılmadıklarını hem de katıldıklarını belirtmişlerdir. Toplam yüzdelere bakıldığında %78,0'i (n=71) “Kamu sektöründe çalışmayı özel sektörde çalışmaktan daha güvenceli buluyorum” görüşüne katıldıklarını, %14,3'ü (n=13) bu görüşe kısmen katıldıklarını, %7,7'si (n=7) ise bu görüşe katılmadıklarını belirtmişlerdir. Tüm unvan gruplarına göre kamu kesiminde çalışmak özel sektöre daha güvencelidir.

İşçi/memur olanların %65,9'u (n=60), uzman olanların %9,9'u (n=9), ilk kademe yöneticisi olanların %4,4'ü (n=4) “Kamu kesiminde çalışmamın bir sebebi de mesai saatlerinin özel sektöre göre daha düzenli olmasıdır” görüşüne katıldıklarını, orta veya üst kademe yöneticisi olanların %1,1'i (n=1) bu görüşe hem katılmadıklarını hem de katıldıklarını belirtmişlerdir. Toplam yüzdelere bakıldığında %81,3'ü (n=74) “Kamu kesiminde çalışmamın bir sebebi de mesai saatlerinin özel sektöre göre daha düzenli olmasıdır” görüşüne katıldıklarını, %7,7'si (n=7) bu görüşe kısmen katıldıklarını, %11,0'i (n=10) ise bu görüşe katılmadıklarını belirtmişlerdir. Tüm unvan gruplarına göre kamu kesimindeki mesai saatlerinin özel sektöre göre daha düzenlidir.

İşçi/memur olanların %53,8'i (n=49), uzman olanların %7,7'si (n=7) “Çalışma yaşamından memnunum” görüşüne katıldıklarını, ilk kademe yöneticisi olanların %3,3'ü (n=3) bu görüşe kısmen katıldıklarını, orta veya üst kademe yöneticisi olanların %1,1'i (n=8) “Çalışma yaşamından memnunum” görüşüne hem katıldıklarını hem de kısmen belirtmişlerdir. Toplam yüzdelere bakıldığında %64,8'i (n=59) “Çalışma yaşamından memnunum” görüşüne katıldıklarını, %27,5'i (n=25) bu görüşe kısmen katıldıklarını, %7,7'si (n=7) ise bu görüşe katılmadıklarını belirtmişlerdir. Tüm unvan gruplarına göre çalışma yaşamından memnun oldukları görülmektedir.

İşçi/memur olanların %28,6'sı (n=26), uzman olanların %7,7'si (n=13), ilk kademe yöneticisi olanların %4,4'ü (n=4), orta veya üst kademe yöneticisi olanların %2,2'si (n=2) “İş ortamım bende stres oluşturuyor” görüşüne kısmen katıldıklarını belirtmişlerdir. Toplam yüzdelere bakıldığında %42,9'u (n=39) “İş ortamım bende stres oluşturuyor” görüşüne kısmen katıldıklarını, %28,6'sı (n=26) ise bu görüşe hem katıldıklarını hem de katılmadıklarını belirtmişlerdir. Tüm unvan gruplarına göre iş ortamının çalışanlar üzerine kısmen strese neden olduğu görüşü hakimdir.

İşçi/memur olanların %29,7'si (n=27) “İşimi oldukça yıpratıcı buluyorum” görüşüne katıldıklarını, uzman olanların %6,6'sı (n=6) bu görüşe kısmen katıldıklarını, ilk kademe yöneticisi olanların %2,2'si (n=2) bu görüşe hem katıldıklarını hem de katılmadıklarını, orta veya üst kademe yöneticisi olanların %1,1'i (n=6) bu görüşe hem katılmadıklarını hem de kısmen katıldıklarını belirtmişlerdir. Toplam yüzdelere bakıldığında %35,2'si (n=32) “İşimi oldukça yıpratıcı buluyorum” görüşüne katıldıklarını, %33,0'ü (n=30) bu görüşe katılmadıklarını, %31,9'u (n=29) ise bu görüşe kısmen katıldıklarını belirtmişlerdir. Tüm unvan gruplarına göre yapılan işin yıpratıcı olduğu görüşü hakimdir.

İşçi/memur olanların %40,7'si (n=37), “İşimle ilgili sorun ve düşüncelerden çalışma saatleri dışında da kurtulamıyorum” görüşüne katılmadıklarını, uzman olanların %8,8'i (n=8) bu görüşe kısmen katıldıklarını, ilk kademe yöneticisi olanların %2,2'si (n=2) bu görüşe hem katıldıklarını hem de kısmen katıldıklarını, orta veya üst kademe yöneticisi olanların %1,1'i (n=1) ise bu görüşe hem katılmadıklarını hem de kısmen katıldıklarını belirtmişlerdir. Toplam yüzdelere bakıldığında %47,3'ü (n=43) “İşimle ilgili sorun ve düşüncelerden çalışma saatleri dışında da kurtulamıyorum” görüşüne katılmadıklarını, %30,8'i (n=28) bu görüşe kısmen katıldıklarını, %22,0'si (n=20) ise bu görüşe katıldıklarını belirtmişlerdir. Tüm unvan gruplarına göre çalışma saatleri dışında işle ilgili sorunları düşünmedikleri görüşü hakimdir.

İşçi/memur olanların %53,8'i (n=49), ilk kademe yöneticisi olanların %4,4'ü (n=4) “İşte olduğum zamanlar sık sık evimle ilgili konuları düşünüyorum ve bu durum işimi olumsuz etkiliyor” görüşüne katılmadıklarını, uzman olanların %6,6'sı (n=6) bu görüşe hem katılmadıklarını hem de kısmen katıldıklarını, orta veya üst kademe yöneticisi olanların %1,1'i (n=1) ise bu görüşe hem katılmadıklarını hem de katıldıklarını belirtmişlerdir. Toplam yüzdelere bakıldığında %65,9'u (n=60) “İşte olduğum zamanlar sık sık evimle ilgili konuları düşünüyorum ve bu durum işimi olumsuz etkiliyor” görüşüne katılmadıklarını, %24,2'si (n=22) bu görüşe kısmen katıldıklarını, %9,9'u (n=9) ise bu görüşe katıldıklarını belirtmişlerdir. Tüm ünvan gruplarına göre işte oldukları sırada evle ilgili konuları düşünmediklerini, ev ile ilgili konuların iş yaşamını etkilemediği görüşü hakimdir.

İşçi/memur olanların %54,9'u (n=50), uzman olanların %8,8'i (n=8), ilk kademe yöneticisi olanların %5,5'i (n=5) “Evimle ve/veya çocuklarıma ilgili konulardan dolayı (hastalık gibi) sık sık işten izin alıyorum” görüşüne katılmadıklarını, orta veya üst

kademe yöneticisi olanların %1,1'i (n=1) ise bu görüşe hem kısmen katıldıklarını hem de katıldıklarını belirtmişlerdir. Toplam yüzdelere bakıldığında %69,2'si (n=63) "Evimle ve/veya çocuklarıma ilgili konulardan dolayı (hastalık gibi) sık sık işten izin alıyorum" görüşüne katılmadıklarını, %19,8'si (n=18) bu görüşe kısmen katıldıklarını, %11,0'i (n=10) ise bu görüşe katıldıklarını belirtmişlerdir. Tüm unvan gruplarına göre evle veya çocuklarla ilgili konulardan dolayı sık sık işten izin almadıkları görüşü hakimdir.

İşçi/memur olanların %58,8'si (n=53), uzman olanların %11,0'i (n=10), ilk kademe yöneticisi olanların %5,5'i (n=5), orta veya üst kademe yöneticisi olanların %2,2'si (n=2) "Yöneticilik genelde erkeklere özgü bir alandır" görüşüne katılmadıklarını belirtmişlerdir. Toplam yüzdelere bakıldığında %76,9'u (n=70) "Yöneticilik genelde erkeklere özgü bir alandır" görüşüne katılmadıklarını, %17,6'sı (n=16) ise bu görüşe katıldıklarını, %5,5'i (n=5) ise bu görüşe kısmen katıldıklarını, belirtmişlerdir. Tüm unvan gruplarına göre yöneticiliğin sadece erkeklere özgü olmadığı, yöneticilik için cinsiyetin önemli olmadığı görüşü hakimdir.

İşçi/memur olanların %46,2'si (n=42) "Erkekler genellikle resmi olmayan kurum içi ilişkilerin etkisiyle üst düzey pozisyonlara atanabilmektedir" görüşüne katılmadıklarını, uzman olanların %6,6'sı (n=6) bu görüşe kısmen katıldıklarını, ilk kademe yöneticisi olanların %3,3'ü (n=3) bu görüşe katıldıklarını, orta veya üst kademe yöneticisi olanların %1,1'i (n=1) ise bu görüşe hem katılmadıklarını hem de kısmen katıldıklarını belirtmişlerdir. Toplam yüzdelere bakıldığında %52,7'si (n=48) ise "Erkekler genellikle resmi olmayan kurum içi ilişkilerin etkisiyle üst düzey pozisyonlara atanabilmektedir" görüşüne katılmadıklarını, %24,2'si (n=22) bu görüşe katıldıklarını, %23,1'ü (n=21) ise bu görüşe kısmen katıldıklarını, belirtmişlerdir. Tüm unvan gruplarına göre erkeklerin resmi olmayan kurum içi ilişkilerle üst düzey yönetici pozisyonlarına atanmadıklarını görüşü hakimdir.

İşçi/memur olanların %49,5'i (n=45), uzman olanların %7,7'si (n=7), ilk kademe yöneticisi olanların %3,3'ü (n=14) "Amir ve yöneticilerin kadın çalışanlara karşı tutumu iyidir" görüşüne katıldıklarını, orta veya üst kademe yöneticisi olanların %1,1'i (n=1) ise bu görüşe hem katılmadıklarını hem de kısmen katıldıklarını belirtmişlerdir. Toplam yüzdelere bakıldığında %60,4'ü (n=55) "Amir ve yöneticilerin kadın çalışanlara karşı tutumu iyidir" görüşüne katıldıklarını, %33,0'ü (n=30) bu görüşe kısmen katıldıklarını,

%6,6'sı (n=6) ise bu görüşe katılmadıklarını belirtmişlerdir. Tüm unvan gruplarına göre amir ve yöneticilerin kadın çalışanlara karşı tutumlarının iyi olduğu görüşü hakimdir.

İşçi/memur olanların %45,1'i (n=41), uzman olanların %7,7'si (n=7), ilk kademe yöneticisi olanların %3,3'ü (n=3) "Erkek çalışanların kadın çalışanlara karşı tutumu iyidir" görüşüne katıldıklarını belirtirken, orta veya üst kademe yöneticisi olanların %1,1'ü (n=1) "Erkek çalışanların kadın çalışanlara karşı tutumu iyidir" görüşüne hem kısmen katıldıklarını hem de katıldıklarını belirtmişlerdir. Toplam yüzdelere bakıldığında %57,1'i (n=52) "Erkek çalışanların kadın çalışanlara karşı tutumu iyidir" görüşüne katıldıklarını, %30,8'i (n=28) bu görüşe kısmen katıldıklarını, %1,1'i (n=1) ise bu görüşe katılmadıklarını belirtmişlerdir. Tüm unvan gruplarına göre erkek çalışanların kadın çalışanlara karşı tutumlarının iyi olduğu görüşü hakimdir.

İşçi/memur olanların %36,3'ü (n=33), orta veya üst kademe yöneticisi olanların %2,2'si (n=2) "Astlar, kadın yöneticilerle çalışmaktan memnun olmazlar" görüşüne katılmadıklarını belirtirken, uzman olanların %8,8'i (n=8) bu görüşe katıldıklarını ilk kademe yöneticisi olanların %2,2'si (n=2), "Astlar, kadın yöneticilerle çalışmaktan memnun olmazlar" görüşüne hem katılmadıklarını hem de kısmen katıldıklarını belirtmişlerdir. Toplam yüzdelere bakıldığında %42,9'u (n=39) "Astlar, kadın yöneticilerle çalışmaktan memnun olmazlar" görüşüne katılmadıklarını, %31,9'u (n=29) bu görüşe katıldıklarını, %25,3'ü (n=23) ise bu görüşe katıldıklarını belirtmişlerdir. Tüm unvan gruplarına göre astların kadın yöneticilerle çalışmaktan memnun olabilirler görüşü hakimdir.

İşçi/memur olanların %52,7'si (n=48) "Eğitim durumu ne olursa olsun kadın çalışanların üst düzey yönetime gelmeleri zordur" görüşüne katılmadıklarını, uzman olanların %25,3'ü (n=23) bu görüşe katıldıklarını, ilk kademe yöneticisi olanların %3,3'ü (n=3), orta veya üst kademe yöneticisi olanların %2,2'si (n=2) bu görüşe kısmen katıldıklarını belirtmişlerdir. Toplam yüzdelere bakıldığında %60,4'ü (n=55) "Eğitim durumu ne olursa olsun kadın çalışanların üst düzey yönetime gelmeleri zordur" görüşüne katılmadıklarını, %23,1'i (n=21) bu görüşe kısmen katıldıklarını, %16,5'i (n=15) ise bu görüşe kısmen katıldıklarını belirtmişlerdir. Tüm unvan gruplarına göre eğitim durumu ne olursa olsun kadınların üst düzey yönetici kademesine gelebilmelerinin zor olmadığı görüşü hakimdir.

İşçi/memur olanların %4,4'ü (n=4) "İşyerimde görevde yükselme konusunda destek ve yönlendirme sağlanmaktadır" görüşüne katıldıklarını, uzman olanların %8,8'i

(n=8) “İşyerimde görevde yükselme konusunda destek ve yönlendirme sağlanmaktadır” görüşüne katılmadıklarını, ilk kademe yöneticisi olanların %2,2’si (n=2), orta veya üst kademe yöneticisi olanların %1,1’i (n=1) “İşyerimde görevde yükselme konusunda destek ve yönlendirme sağlanmaktadır” görüşüne hem katılmadıklarını hem de kısmen katıldıklarını belirtmişlerdir. Toplam yüzdelere bakıldığında %37,4’ü (n=34) “İşyerimde görevde yükselme konusunda destek ve yönlendirme sağlanmaktadır” görüşüne katıldıklarını, %34,1’i (n=31) bu görüşe katılmadıklarını, %28,6’sı (n=26) ise bu görüşe kısmen katıldıklarını belirtmişlerdir. Tüm unvan gruplarına göre çalışanların görevde yükselebilmesi için kurum tarafından gerek gerekli desteğin ve yönlendirmelerin yapıldığı görüşü hakimdir.

“İş ortamım bende stres oluşturuyor” görüşündeki anlamlılık değerinin $p=,043$ olduğu görülmektedir. Bu değer $p<0,05$ şartını karşıladığından unvan ile “İş ortamım bende stres oluşturuyor” görüşü arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu söylenebilir.

“Eğitim durumu ne olursa olsun kadın çalışanların üst düzey yönetime gelmeleri zordur” görüşündeki anlamlılık değerinin $p=,003$ olduğu görülmektedir. Bu değer $p<0,05$ şartını karşıladığından unvan ile “Eğitim durumu ne olursa olsun kadın çalışanların üst düzey yönetime gelmeleri zordur” görüşü arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu söylenebilir.

Unvan ile diğer görüşler arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki olmadığı söylenebilir.

Tablo 23. Unvan ile çalışma hayatı görüşleri Ki-kare Testi Sonuçları

Görüşler (İfadeler)		Katılmıyorum		Kısmen katılıyorum		Katılıyorum		p
		n	%	n	%	n	%	
Kamu sektöründe çalışmayı özel sektörde çalışmaktan daha güvenceli buluyorum	İşçi/Memur	5	5,5	9	9,9	56	61,5	,381
	Uzman	1	1,1	3	3,2	10	11,0	
	İlk kademe yöneticisi	0	0	1	1,1	4	4,4	
	Orta veya üst kademe yöneticisi	1	1,1	0	0	1	1,1	
	Toplam %	7	7,7	13	14,3	71	78,0	
Kamu kesiminde çalışmamın bir sebebi de mesai saatlerinin özel sektöre göre daha düzenli olmasıdır	İşçi/Memur	7	7,7	3	3,3	60	65,9	,122
	Uzman	2	2,2	3	3,3	9	9,9	
	İlk kademe yöneticisi	0	0	1	1,1	4	4,4	
	Orta veya üst kademe yöneticisi	1	1,1	0	0	1	1,1	
	Toplam %	10	11,0	7	7,7	74	81,3	
Çalışma yaşamından memnunum	İşçi/Memur	6	6,6	15	16,5	49	53,8	,113
	Uzman	1	1,1	6	6,6	7	7,7	
	İlk kademe yöneticisi	0	0	3	3,3	2	2,2	
	Orta veya üst kademe yöneticisi	0	0	1	1,1	1	1,1	
	Toplam %	7	7,7	25	27,5	59	64,4	
İş ortamım bende stres oluşturuyor	İşçi/Memur	21	23,1	26	28,6	23	25,3	,295
	Uzman	4	4,4	7	7,7	3	3,3	
	İlk kademe yöneticisi	1	1,1	4	4,4	0	0	
	Orta veya üst kademe yöneticisi	0	0	2	2,2	0	0	
	Toplam %	26	28,6	39	42,9	26	28,6	
İşimi oldukça yıpratıcı buluyorum	İşçi/Memur	22	24,2	21	23,1	27	29,7	,798
	Uzman	5	5,5	6	6,6	3	3,3	
	İlk kademe yöneticisi	2	2,2	1	1,1	2	2,2	
	Orta veya üst kademe yöneticisi	1	1,1	1	1,1	0	0	
	Toplam %	30	33,0	29	31,9	32	35,2	
İşimle ilgili sorun ve düşüncelerden çalışma saatleri dışında da kurtulamıyorum	İşçi/Memur	37	40,7	17	18,7	16	17,6	,212
	Uzman	4	4,4	8	8,8	2	2,2	
	İlk kademe yöneticisi	1	1,1	2	2,2	2	2,2	
	Orta veya üst kademe yöneticisi	1	1,1	1	1,1	0	0	
	Toplam %	43	47,3	28	30,8	20	22,0	
İşte olduğum zamanlar sık sık evimle ilgili konuları düşünüyorum ve bu durum işimi olumsuz etkiliyor	İşçi/Memur	49	53,8	15	16,5	6	6,6	,208
	Uzman	6	6,6	6	6,6	2	2,2	
	İlk kademe yöneticisi	4	4,4	1	1,1	0	0	
	Orta veya üst kademe yöneticisi	1	1,1	0	0	1	1,1	
	Toplam %	60	65,9	22	24,2	9	9,9	
Evimle ve/veya çocuklarıma ilgili konulardan dolayı (hastalık gibi) sık sık işten izin alıyorum	İşçi/Memur	50	54,9	14	15,4	6	6,6	,151
	Uzman	8	8,8	3	3,3	3	3,3	
	İlk kademe yöneticisi	5	5,5	0	0	0	0	
	Orta veya üst kademe yöneticisi	0	0	1	1,1	1	1,1	

	Toplam %	63	69,2	18	19,8	10	11,0	
Yöneticilik genelde erkeklere özgü bir alandır	İşçi/Memur	53	58,2	5	5,5	12	13,2	,643
	Uzman	10	11,0	0	0	4	4,4	
	İlk kademe yöneticisi	5	5,5	0	0	0	0	
	Orta veya üst kademe yöneticisi	2	2,2	0	0	0	0	
	Toplam %	70	76,9	5	5,5	16	17,6	
Erkekler genellikle resmi olmayan kurum içi ilişkilerin etkisiyle üst düzey pozisyonlara atanabilmektedir	İşçi/Memur	42	46,2	13	14,3	15	16,5	,110
	Uzman	4	4,4	6	6,6	4	4,4	
	İlk kademe yöneticisi	1	1,1	1	1,1	3	3,3	
	Orta veya üst kademe yöneticisi	1	1,1	1	1,1	0	0	
	Toplam %	48	52,7	21	23,1	22	24,2	
Amir ve yöneticilerin kadın çalışanlara karşı tutumu iyidir	İşçi/Memur	2	2,2	23	25,3	45	49,5	,064
	Uzman	2	2,2	5	5,5	7	7,7	
	İlk kademe yöneticisi	1	1,1	1	1,1	3	3,3	
	Orta veya üst kademe yöneticisi	1	1,1	1	1,1	0	0	
	Toplam %	6	6,6	30	33,0	55	60,4	
Erkek çalışanların kadın çalışanlara karşı tutumu iyidir	İşçi/Memur	7	7,7	22	24,2	41	45,1	,880
	Uzman	3	3,3	4	4,4	7	7,7	
	İlk kademe yöneticisi	1	1,1	1	1,1	3	3,3	
	Orta veya üst kademe yöneticisi	0	0	1	1,1	1	1,1	
	Toplam %	11	12,1	28	30,8	52	57,1	
Astarlar, kadın yöneticilerle çalışmaktan memnun olmazlar	İşçi/Memur	33	36,3	17	18,7	20	22,0	,151
	Uzman	2	2,2	4	4,4	8	8,8	
	İlk kademe yöneticisi	2	2,2	2	2,2	1	1,1	
	Orta veya üst kademe yöneticisi	2	2,2	0	0	0	0	
	Toplam %	39	42,9	23	25,3	29	31,9	
Eğitim durumu ne olursa olsun kadın çalışanların üst düzey yönetime gelmeleri zordur	İşçi/Memur	48	52,7	13	14,3	9	9,9	,003
	Uzman	5	5,5	3	3,3	6	6,6	
	İlk kademe yöneticisi	2	2,2	3	3,3	0	0	
	Orta veya üst kademe yöneticisi	0	0	2	2,2	0	0	
	Toplam %	55	60,4	21	23,1	15	16,5	
İşyerimde görevde yükselme konusunda destek ve yönlendirme sağlanmaktadır	İşçi/Memur	20	22,0	20	22,0	30	33,0	,372
	Uzman	8	8,8	3	3,3	3	3,3	
	İlk kademe yöneticisi	2	2,2	2	2,2	1	1,1	
	Orta veya üst kademe yöneticisi	1	1,1	1	1,1	0	0	
	Toplam %	31	34,1	26	28,6	34	37,4	

Tablo 24 incelendiğinde 0-5 yıl arası çalışma süresine sahip olanların %30,8'i (n=28), 6-10 yıl arası çalışma süresine sahip olanların %13,2'si (n=12), 11-15 yıl arası çalışma süresine sahip olanların %11,0'i (n=10), 16-20 yıl arası çalışma süresine sahip olanların %6,6'sı (n=6), 21-25 yıl arası çalışma süresine sahip olanların %5,5'i (n=5), 25 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip olanların %11,0'i (n=10), "Kamu sektöründe çalışmayı özel sektörde çalışmaktan daha güvenceli buluyorum" görüşüne katıldıklarını belirtmişlerdir. Toplam yüzdelere bakıldığında %78,0'i (n=71) "Kamu sektöründe çalışmayı özel sektörde çalışmaktan daha güvenceli buluyorum" görüşüne katıldıklarını,

%14,3'ü (n=13) bu görüşe kısmen katıldıklarını, %7,7'si (n=7) ise bu görüşe katılmadıklarını belirtmişlerdir. Tüm çalışma süresi gruplarına göre kamu kesiminde çalışmak özel sektöre daha güvencelidir.

0-5 yıl arası çalışma süresine sahip olanların %31,9'u (n=29), 6-10 yıl arası çalışma süresine sahip olanların %14,3'ü (n=13), 11-15 yıl arası çalışma süresine sahip olanların %12,1'i (n=11), 16-20 yıl arası çalışma süresine sahip olanların %8,8'i (n=8), 21-25 yıl arası çalışma süresine sahip olanların %4,4'ü (n=4), 25 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip olanların %9,9'u (n=9) "Kamu kesiminde çalışmamın bir sebebi de mesai saatlerinin özel sektöre göre daha düzenli olmasıdır" görüşüne katıldıklarını, belirtmişlerdir. Toplam yüzdelere bakıldığında %81,3'ü (n=74) "Kamu kesiminde çalışmamın bir sebebi de mesai saatlerinin özel sektöre göre daha düzenli olmasıdır" görüşüne katıldıklarını, %7,7'si (n=7) bu görüşe kısmen katıldıklarını, %11,0'i (n=10) ise bu görüşe katılmadıklarını belirtmişlerdir. Tüm çalışma süresi gruplarına göre kamu kesimindeki mesai saatlerinin özel sektöre göre daha düzenli olduğu görüşü hakimdir.

0-5 yıl arası çalışma süresine sahip olanların %28,6'sı (n=26), 6-10 yıl arası çalışma süresine sahip olanların %11,0'i (n=10), 11-15 yıl arası çalışma süresine sahip olanların %7,7'si (n=7), 16-20 yıl arası çalışma süresine sahip olanların %7,7'si (n=7), 25 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip olanların %6,6'sı (n=6) "Çalışma yaşamından memnunum" görüşüne katıldıklarını, 21-25 yıl arası çalışma süresine sahip olanların %4,4'ü (n=4) ise kısmen katıldıklarını belirtmişlerdir. Toplam yüzdelere bakıldığında %64,8'i (n=59) "Çalışma yaşamından memnunum" görüşüne katıldıklarını, %27,5'i (n=25) bu görüşe kısmen katıldıklarını, %7,7'si (n=7) ise bu görüşe katılmadıklarını belirtmişlerdir. Tüm çalışma süresi gruplarına göre çalışma yaşamından memnun oldukları görülmektedir.

0-5 yıl arası çalışma süresine sahip olanların %15,4'ü (n=14) "İş ortamım bende stres oluşturuyor" görüşüne katıldıklarını, 6-10 yıl arası çalışma süresine sahip olanların %7,7'si (n=7), 11-15 yıl arası çalışma süresine sahip olanların %7,7'si (n=), 16-20 yıl arası çalışma süresine sahip olanların %7,7'si (n=), 21-25 yıl arası çalışma süresine sahip olanların %5,5'i (n=5) "İş ortamım bende stres oluşturuyor" görüşüne kısmen katıldıklarını, 25 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip olanların %5,5'i (n=5) "İş ortamım bende stres oluşturuyor" görüşüne hem katılmadıklarını hem de kısmen katıldıklarını belirtmişlerdir. Toplam yüzdelere bakıldığında %42,9'u (n=39) "İş ortamım bende stres oluşturuyor" görüşüne kısmen katıldıklarını, %28,6'sı (n=26) ise bu görüşe hem

katıldıklarını hem de katılmadıklarını belirtmişlerdir. Tüm çalışma süresi gruplarına göre iş ortamının çalışanlar üzerine kısmen strese neden olduğu görüşü hakimdir.

0-5 yıl arası çalışma süresine sahip olanların %13,2'si (n=12) "İşimi oldukça yıpratıcı buluyorum" görüşüne hem katılmadıklarını hem de kısmen katıldıklarını, 6-10 yıl arası çalışma süresine sahip olanların %8,8'i (n=8), 21-25 yıl arası çalışma süresine sahip olanların %4,4'ü (n=4) ise "İşimi oldukça yıpratıcı buluyorum" görüşüne katıldıklarını, 11-15 yıl arası çalışma süresine sahip olanların %6,6'sı (n=6) bu görüşe kısmen katıldıklarını, 16-20 yıl arası çalışma süresine sahip olanların %6,6'sı (n=6), 25 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip olanların %5,5'i (n=5) ise "İşimi oldukça yıpratıcı buluyorum" görüşüne katılmadıklarını belirtmişlerdir. Toplam yüzdelere bakıldığında %35,2'si (n=32) "İşimi oldukça yıpratıcı buluyorum" görüşüne katıldıklarını, %33,0'ü (n=30) bu görüşe katılmadıklarını, %31,9'u (n=29) ise bu görüşe kısmen katıldıklarını belirtmişlerdir. Tüm çalışma süresi gruplarına göre yapılan işin yıpratıcı olduğu görüşü hakimdir.

0-5 yıl arası çalışma süresine sahip olanların %22,0'si (n=20), 6-10 yıl arası çalışma süresine sahip olanların %6,6'sı (n=6), 25 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip olanların %7,7'si (n=7) "İşimle ilgili sorun ve düşüncelerden çalışma saatleri dışında da kurtulamıyorum" görüşüne katılmadıklarını, 11-15 yıl arası çalışma süresine sahip olanların %5,5'i (n=5), 16-20 yıl arası çalışma süresine sahip olanların %6,6'sı (n=6), 21-25 yıl arası çalışma süresine sahip olanların %3,3'ü (n=3) "İşimle ilgili sorun ve düşüncelerden çalışma saatleri dışında da kurtulamıyorum" görüşüne kısmen katıldıklarını belirtmişlerdir. Toplam yüzdelere bakıldığında %47,3'ü (n=43) "İşimle ilgili sorun ve düşüncelerden çalışma saatleri dışında da kurtulamıyorum" görüşüne katılmadıklarını, %30,8'i (n=28) bu görüşe kısmen katıldıklarını, %22,0'si (n=20) ise bu görüşe katıldıklarını belirtmişlerdir. Tüm çalışma süresi gruplarına göre çalışma saatleri dışında işle ilgili sorunları düşünmedikleri görüşü hakimdir.

0-5 yıl arası çalışma süresine sahip olanların %30,8'i (n=28), 6-10 yıl arası çalışma süresine sahip olanların %7,7'si (n=7), 21-25 yıl arası çalışma süresine sahip olanların %5,5'i (n=5), 25 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip olanların %11,0'i (n=10) "İşte olduğum zamanlar sık sık evimle ilgili konuları düşünüyorum ve bu durum işimi olumsuz etkiliyor" görüşüne katılmadıklarını, 11-15 yıl arası çalışma süresine sahip olanların %5,5'i (n=) bu görüşe kısmen katıldıklarını, 16-20 yıl arası çalışma süresine sahip olanların %6,6'sı (n=6) ise bu görüşe hem katılmadıklarını hem de kısmen

katıldıklarını belirtmişlerdir. Toplam yüzdelere bakıldığında %65,9'u (n=60) "İşte olduğum zamanlar sık sık evimle ilgili konuları düşünüyorum ve bu durum işimi olumsuz etkiliyor" görüşüne katılmadıklarını, %24,2'si (n=22) bu görüşe kısmen katıldıklarını, %9,9'u (n=9) ise bu görüşe katıldıklarını belirtmişlerdir. Tüm çalışma süresi gruplarına göre işte oldukları sırada evle ilgili konuları düşünmediklerini, ev ile ilgili konuların iş yaşamını etkilemediği görüşü hakimdir.

0-5 yıl arası çalışma süresine sahip olanların %27,5'i (n=25), 6-10 yıl arası çalışma süresine sahip olanların %8,8'i (n=8), 11-15 yıl arası çalışma süresine sahip olanların %6,6'sı (n=6), 16-20 yıl arası çalışma süresine sahip olanların %8,8'i (n=8), 21-25 yıl arası çalışma süresine sahip olanların %6,6'sı (n=6), 25 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip olanların %11,0'i (n=10) "Evimle ve/veya çocuklarıma ilgili konulardan dolayı (hastalık gibi) sık sık işten izin alıyorum" görüşüne katılmadıklarını belirtmişlerdir. Toplam yüzdelere bakıldığında %69,2'si (n=63) "Evimle ve/veya çocuklarıma ilgili konulardan dolayı (hastalık gibi) sık sık işten izin alıyorum" görüşüne katılmadıklarını, %19,8'si (n=18) bu görüşe kısmen katıldıklarını, %11,0'i (n=10) ise bu görüşe katıldıklarını belirtmişlerdir. Tüm çalışma süresi gruplarına göre evle veya çocuklarla ilgili konulardan dolayı sık sık işten izin almadıkları görüşü hakimdir.

0-5 yıl arası çalışma süresine sahip olanların %27,5'i (n=), 6-10 yıl arası çalışma süresine sahip olanların %12,1'si (n=11), 11-15 yıl arası çalışma süresine sahip olanların %8,8'i (n=8), 16-20 yıl arası çalışma süresine sahip olanların %11,0'i (n=10), 21-25 yıl arası çalışma süresine sahip olanların %6,6'sı (n=6), 25 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip olanların %11,0'i (n=10) "Yöneticilik genelde erkeklere özgü bir alandır" görüşüne katılmadıklarını belirtmişlerdir. Toplam yüzdelere bakıldığında %76,9'u (n=70) "Yöneticilik genelde erkeklere özgü bir alandır" görüşüne katılmadıklarını, %17,6'sı (n=16) ise bu görüşe katıldıklarını, %5,5'i (n=5) ise bu görüşe kısmen katıldıklarını belirtmişlerdir. Tüm çalışma süresi gruplarına göre yöneticiliğin sadece erkeklere özgü olmadığı, yöneticilik için cinsiyetin önemli olmadığı görüşü hakimdir.

0-5 yıl arası çalışma süresine sahip olanların %24,2'si (n=), 6-10 yıl arası çalışma süresine sahip olanların %7,7'si (n=7), 11-15 yıl arası çalışma süresine sahip olanların %5,5'i (n=5), 16-20 yıl arası çalışma süresine sahip olanların %7,7'si (n=7) 25 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip olanların %5,5'i (n=5) "Erkekler genellikle resmi olmayan kurum içi ilişkilerin etkisiyle üst düzey pozisyonlara atanabilmektedir" görüşüne katılmadıklarını, 21-25 yıl arası çalışma süresine sahip olanların %3,3'ü (n=3)

bu görüşe katıldıklarını belirtmişlerdir. Toplam yüzdelere bakıldığında %52,7'si (n=48) ise "Erkekler genellikle resmi olmayan kurum içi ilişkilerin etkisiyle üst düzey pozisyonlara atanabilmektedir" görüşüne katılmadıklarını, %24,2'si (n=22) bu görüşe katıldıklarını, %23,1'ü (n=21) ise bu görüşe kısmen katıldıklarını, belirtmişlerdir. Tüm çalışma süresi gruplarına göre erkeklerin resmi olmayan kurum içi ilişkilerle üst düzey yönetici pozisyonlarına atanmadıklarını görüşü hakimdir.

0-5 yıl arası çalışma süresine sahip olanların %25,3'ü (n=23), 11-15 yıl arası çalışma süresine sahip olanların %6,6'sı (n=6), 21-25 yıl arası çalışma süresine sahip olanların %4,4'ü (n=4), 25 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip olanların %12,1'i (n=11) "Amir ve yöneticilerin kadın çalışanlara karşı tutumu iyidir" görüşüne katıldıklarını, 6-10 yıl arası çalışma süresine sahip olanların %8,8'i (n=8) bu görüşe kısmen katıldıklarını, 16-20 yıl arası çalışma süresine sahip olanların %5,5'i (n=5) ise bu görüşe hem kısmen katıldıklarını hem de katıldıklarını belirtmişlerdir. Toplam yüzdelere bakıldığında %60,4'ü (n=55) "Amir ve yöneticilerin kadın çalışanlara karşı tutumu iyidir" görüşüne katıldıklarını, %33,0'ü (n=30) bu görüşe kısmen katıldıklarını, %6,6'sı (n=6) ise bu görüşe katılmadıklarını belirtmişlerdir. Tüm çalışma süresi gruplarına göre amir ve yöneticilerin kadın çalışanlara karşı tutumlarının iyi olduğu görüşü hakimdir.

0-5 yıl arası çalışma süresine sahip olanların %23,1'i (n=21), 11-15 yıl arası çalışma süresine sahip olanların %7,7'si (n=7), 21-25 yıl arası çalışma süresine sahip olanların %4,4'ü (n=4), 25 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip olanların %11,0'i (n=11) "Erkek çalışanların kadın çalışanlara karşı tutumu iyidir" görüşüne katıldıklarını, 6-10 yıl arası çalışma süresine sahip olanların %7,7'si (n=7), 16-20 yıl arası çalışma süresine sahip olanların %6,6'sı (n=6) bu görüşe kısmen katıldıklarını, belirtmişlerdir. Toplam yüzdelere bakıldığında %57,1'i (n=52) "Erkek çalışanların kadın çalışanlara karşı tutumu iyidir" görüşüne katıldıklarını, %30,8'i (n=28) bu görüşe kısmen katıldıklarını, %1,1'i (n=1) ise bu görüşe katılmadıklarını belirtmişlerdir. Tüm çalışma süresi gruplarına göre erkek çalışanların kadın çalışanlara karşı tutumlarının iyi olduğu görüşü hakimdir.

0-5 yıl arası çalışma süresine sahip olanların %20,9'u (n=19), 6-10 yıl arası çalışma süresine sahip olanların %7,7'si (n=7), 25 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip olanların %5,5'i (n=5) "Astlar, kadın yöneticilerle çalışmaktan memnun olmazlar" görüşüne katılmadıklarını, 11-15 yıl arası çalışma süresine sahip olanların %5,5'i (n=5) bu görüşe katıldıklarını, 16-20 yıl arası çalışma süresine sahip olanların %5,5'i (n=5) bu

görüŖe hem kısmen katıldıklarını hem de katıldıklarını, 21-25 yıl arası çalışma süresine sahip olanların %3,3'ü (n=3) bu görüşe kısmen katıldıklarını belirtmişlerdir. Toplam yüzdelere bakıldığında %42,9'u (n=39) "Astlar, kadın yöneticilerle çalışmaktan memnun olmazlar" görüşüne katılmadıklarını, %31,9'u (n=29) bu görüşe katıldıklarını, %25,3'ü (n=23) ise bu görüşe katıldıklarını belirtmişlerdir. Tüm çalışma süresi gruplarına göre astların kadın yöneticilerle çalışmaktan memnun olabilirler görüşü hakimdir.

0-5 yıl arası çalışma süresine sahip olanların %23,1'i (n=21), 6-10 yıl arası çalışma süresine sahip olanların %8,8'i (n=8), 11-15 yıl arası çalışma süresine sahip olanların %6,6'sı (n=6), 16-20 yıl arası çalışma süresine sahip olanların %8,8'i (n=8), 21-25 yıl arası çalışma süresine sahip olanların %4,4'ü (n=4), 25 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip olanların %8,8'i (n=8) "Eğitim durumu ne olursa olsun kadın çalışanların üst düzey yönetime gelmeleri zordur" görüşüne katılmadıklarını belirtmişlerdir. Toplam yüzdelere bakıldığında %60,4'ü (n=55) "Eğitim durumu ne olursa olsun kadın çalışanların üst düzey yönetime gelmeleri zordur" görüşüne katılmadıklarını, %23,1'i (n=21) bu görüşe kısmen katıldıklarını, %16,5'i (n=15) ise bu görüşe kısmen katıldıklarını belirtmişlerdir. Tüm çalışma süresi gruplarına göre eğitim durumu ne olursa olsun kadınların üst düzey yönetici kademesine gelebilmelerinin zor olmadığı görüşü hakimdir.

0-5 yıl arası çalışma süresine sahip olanların %13,2'si (n=12) "İşyerimde görevde yükselme konusunda destek ve yönlendirme sağlanmaktadır" görüşüne kısmen katıldıklarını,

6-10 yıl arası çalışma süresine sahip olanların %5,5'i (n=5) bu görüşe hem katılmadıklarını hem de katıldıklarını, 11-15 yıl arası çalışma süresine sahip olanların %5,5'i (n=5), 25 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip olanların %7,7'si (n=7) "İşyerimde görevde yükselme konusunda destek ve yönlendirme sağlanmaktadır" görüşüne katıldıklarını, 16-20 yıl arası çalışma süresine sahip olanların %6,6'sı (n=6), 21-25 yıl arası çalışma süresine sahip olanların %3,3'ü (n=3) bu görüşe katılmadıklarını belirtmişlerdir. Toplam yüzdelere bakıldığında %37,4'ü (n=34) "İşyerimde görevde yükselme konusunda destek ve yönlendirme sağlanmaktadır" görüşüne katıldıklarını, %34,1'i (n=31) bu görüşe katılmadıklarını, %28,6'sı (n=26) ise bu görüşe kısmen katıldıklarını belirtmişlerdir. Tüm çalışma süresi gruplarına göre çalışanların görevde

yükselebilmesi için kurum tarafından gerek gerekli desteğin ve yönlendirmelerin yapıldığı görüşü hakimdir.

“Kamu kesiminde çalışmamın bir sebebi de mesai saatlerinin özel sektöre göre daha düzenli olmasıdır” görüşündeki anlamlılık değerinin $p=,041$ olduğu görülmektedir. Bu değer $p<0,05$ şartını karşıladığından çalışma süresi ile ““Kamu kesiminde çalışmamın bir sebebi de mesai saatlerinin özel sektöre göre daha düzenli olmasıdır”” görüşü arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu söylenebilir.

“İşte olduğum zamanlar sık sık evimle ilgili konuları düşünüyorum ve bu durum işimi olumsuz etkiliyor” görüşündeki anlamlılık değerinin $p=,028$ olduğu görülmektedir. Bu değer $p<0,05$ şartını karşıladığından çalışma süresi ile “İşte olduğum zamanlar sık sık evimle ilgili konuları düşünüyorum ve bu durum işimi olumsuz etkiliyor” görüşü arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu söylenebilir.

Çalışma süresi ile diğer görüşler arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki olmadığı söylenebilir.

Tablo 24. Çalışma süresi ile çalışma hayatı görüşleri Ki-kare Testi Sonuçları

Görüşler (İfadeler)		Katılmıyor m		Kısmen katılıyorum		Katılıyorum		p
		n	%	n	%	n	%	
Kamu sektöründe çalışmayı özel sektörde çalışmaktan daha güvenceli buluyorum	0-5 yıl arası	2	2,2	4	4,4	28	30,8	,097
	6-10 yıl arası	1	1,1	1	1,1	12	13,2	
	11-15 yıl arası	0	0	2	2,2	10	11,0	
	16-20 yıl arası	4	4,4	2	2,2	6	6,6	
	21-25 yıl arası	0	0	2	2,2	5	5,5	
	25 yıl ve üzeri	0	0	2	2,2	10	11,0	
	Toplam %	7	7,7	13	14,3	71	78,0	
Kamu kesiminde çalışmamın bir sebebi de mesai saatlerinin özel sektöre göre daha düzenli olmasıdır	0-5 yıl arası	3	3,3	2	2,2	29	31,9	,041
	6-10 yıl arası	1	1,1	0	0	13	14,3	
	11-15 yıl arası	0	0	1	1,1	11	12,1	
	16-20 yıl arası	4	4,4	0	0	8	8,8	
	21-25 yıl arası	2	2,2	1	1,1	4	4,4	
	25 yıl ve üzeri	0	0	3	3,3	9	9,9	
	Toplam %	10	11,0	7	7,7	74	81,3	
Çalışma yaşamından memnunum	0-5 yıl arası	3	3,3	5	5,5	26	28,6	,427
	6-10 yıl arası	0	0	4	4,4	10	11,0	
	11-15 yıl arası	1	1,1	4	4,4	7	7,7	
	16-20 yıl arası	2	2,2	3	3,3	7	7,7	
	21-25 yıl arası	0	0	4	4,4	3	3,3	
	25 yıl ve üzeri	1	1,1	5	5,5	6	6,6	
	Toplam %	7	7,7	25	27,5	59	64,8	
İş ortamım bende stres oluşturuyor	0-5 yıl arası	12	13,2	8	8,8	14	15,4	,218
	6-10 yıl arası	3	3,3	7	7,7	4	4,4	
	11-15 yıl arası	3	3,3	7	7,7	2	2,2	
	16-20 yıl arası	3	3,3	7	7,7	2	2,2	
	21-25 yıl arası	0	0	5	5,5	2	2,2	
	25 yıl ve üzeri	5	5,5	5	5,5	2	2,2	
	Toplam %	26	28,6	39	42,9	26	28,6	
İşimi oldukça yıpratıcı buluyorum	0-5 yıl arası	12	13,2	12	13,2	10	11,0	,526
	6-10 yıl arası	3	3,3	3	3,3	8	8,8	
	11-15 yıl arası	3	3,3	6	6,6	3	3,3	
	16-20 yıl arası	6	6,6	3	3,3	3	3,3	
	21-25 yıl arası	1	1,1	2	2,2	4	4,4	
	25 yıl ve üzeri	5	5,5	3	3,3	4	4,4	
	Toplam %	30	33,0	29	31,9	32	35,2	
İşimle ilgili sorun ve düşüncelerden çalışma saatleri dışında da kurtulamıyorum	0-5 yıl arası	20	22,0	6	6,6	8	8,8	,282
	6-10 yıl arası	6	6,6	3	3,3	5	5,5	
	11-15 yıl arası	4	4,4	5	5,5	3	3,3	
	16-20 yıl arası	4	4,4	6	6,6	2	2,2	
	21-25 yıl arası	2	2,2	3	3,3	2	2,2	
	25 yıl ve üzeri	7	7,7	5	5,5	0	0	
	Toplam %	43	47,3	28	30,8	20	22,0	
İşte olduğum zamanlar sık sık evimle ilgili konuları düşünüyorum ve bu durum işimi olumsuz etkiliyor	0-5 yıl arası	28	30,8	3	3,,	3	3,3	,028
	6-10 yıl arası	7	7,7	5	5,5	2	2,2	
	11-15 yıl arası	4	4,4	5	5,5	3	3,3	
	16-20 yıl arası	6	6,6	6	6,6	0	0	
	21-25 yıl arası	5	5,5	2	2,2	0	0	
	25 yıl ve üzeri	10	11,0	1	1,1	1	1,1	
	Toplam %	60	65,9	22	24,2	9	9,9	

Evimle ve/veya çocuklarıma ilgili konulardan dolayı (hastalık gibi) sık sık işten izin alıyorum	0-5 yıl arası	25	27,5	7	7,7	2	2,2	,167
	6-10 yıl arası	8	8,8	2	2,2	4	4,4	
	11-15 yıl arası	6	6,6	4	4,4	2	2,2	
	16-20 yıl arası	8	8,8	4	4,4	0	0	
	21-25 yıl arası	6	6,6	1	1,1	0	0	
	25 yıl ve üzeri	10	11,0	0	0	2	2,2	
	Toplam %	63	69,2	18	19,8	10	11,0	
Yöneticilik genelde erkeklere özgü bir alandır	0-5 yıl arası	25	27,5	4	4,4	5	5,5	,459
	6-10 yıl arası	11	12,1	0	0	3	3,3	
	11-15 yıl arası	8	8,8	0	0	4	4,4	
	16-20 yıl arası	10	11,0	0	0	2	2,2	
	21-25 yıl arası	6	6,6	1	1,1	0	0	
	25 yıl ve üzeri	10	11,0	0	0	2	2,2	
	Toplam %	70	76,9	5	5,5	16	17,6	
Erkekler genellikle resmi olmayan kurum içi ilişkilerin etkisiyle üst düzey pozisyonlara atanabilmektedir	0-5 yıl arası	22	24,2	8	8,8	4	4,4	,296
	6-10 yıl arası	7	7,7	1	1,1	6	6,6	
	11-15 yıl arası	5	5,5	3	3,3	4	4,4	
	16-20 yıl arası	7	7,7	4	4,4	1	1,1	
	21-25 yıl arası	2	2,2	2	2,2	3	3,3	
	25 yıl ve üzeri	5	5,5	3	3,3	4	4,4	
	Toplam %	48	52,7	21	23,1	22	24,2	
Amir ve yöneticilerin kadın çalışanlara karşı tutumu iyidir	0-5 yıl arası	2	2,2	9	9,9	23	25,3	,119
	6-10 yıl arası	0	0	8	8,8	6	6,6	
	11-15 yıl arası	2	2,2	4	4,4	6	6,6	
	16-20 yıl arası	2	2,2	5	5,5	5	5,5	
	21-25 yıl arası	0	0	3	3,3	4	4,4	
	25 yıl ve üzeri	0	0	1	1,1	11	12,1	
	Toplam %	6	6,6	30	33,0	55	60,4	
Erkek çalışanların kadın çalışanlara karşı tutumu iyidir	0-5 yıl arası	5	5,5	8	8,8	21	23,1	,337
	6-10 yıl arası	1	1,1	7	7,7	6	6,6	
	11-15 yıl arası	2	2,2	3	3,3	7	7,7	
	16-20 yıl arası	2	2,2	6	6,6	4	4,4	
	21-25 yıl arası	0	0	3	3,3	4	4,4	
	25 yıl ve üzeri	1	1,1	1	1,1	10	11,0	
	Toplam %	11	12,1	28	30,8	52	57,1	
Astlar, kadın yöneticilerle çalışmaktan memnun olmazlar	0-5 yıl arası	19	20,9	5	5,5	10	11,0	,524
	6-10 yıl arası	7	7,7	3	3,3	4	4,4	
	11-15 yıl arası	4	4,4	3	3,3	5	5,5	
	16-20 yıl arası	2	2,2	5	5,5	5	5,5	
	21-25 yıl arası	2	2,2	3	3,3	2	2,2	
	25 yıl ve üzeri	5	5,5	4	4,4	3	3,3	
	Toplam %	39	42,9	23	25,3	29	31,9	
Eğitim durumu ne olursa olsun kadın çalışanların üst düzey yönetime gelmeleri zordur	0-5 yıl arası	21	23,1	8	8,8	5	5,5	,998
	6-10 yıl arası	8	8,8	4	4,4	2	2,2	
	11-15 yıl arası	6	6,6	3	3,3	3	3,3	
	16-20 yıl arası	8	8,8	2	2,2	2	2,2	
	21-25 yıl arası	4	4,4	2	2,2	1	1,1	
	25 yıl ve üzeri	8	8,8	2	2,2	2	2,2	
	Toplam %	55	60,4	21	23,1	15	16,5	
İşyerimde görevde yükselme konusunda destek ve yönlendirme sağlanmaktadır	0-5 yıl arası	11	12,1	12	13,2	11	12,1	,870
	6-10 yıl arası	5	5,5	4	4,4	5	5,5	
	11-15 yıl arası	4	4,4	3	3,3	5	5,5	
	16-20 yıl arası	6	6,6	2	2,2	4	4,4	
	21-25 yıl arası	3	3,3	2	2,2	2	2,2	
	25 yıl ve üzeri	2	2,2	3	3,3	7	7,7	
	Toplam %	31	34,1	26	28,6	34	37,4	

4.5. Demografik Özellikler ile Aile Hayatı ve İş Yaşamına İlişkin Ki-kare Sonuçları

Tablo 25 incelendiğinde 25 yas ve altı olanların %11,0'i (n=10), 26-35 yas arası olanların %27,5'i (n=25), 36-45 yas arası olanların %26,4'ü (n=24), 46-55 yas arası olanların %11,0'i (n=10) "Çalışma yaşamı kadının iyi bir anne ve/veya iyi bir eş olmasını önler" görüşüne katılmadıklarını belirtmişlerdir. Toplam yüzdelere bakıldığında %75,8'i (n=69) "Çalışma yaşamı kadının iyi bir anne ve/veya iyi bir eş olmasını önler" görüşüne katılmadıklarını, %16,5'i (n=15) bu görüşe kısmen katıldıklarını, %7,7'si (n=7) ise bu görüşe katıldıklarını belirtmişlerdir. Tüm yaş gruplarına göre çalışma yaşamı kadının iyi bir eş ve anne olmasının önünden engel olarak görülmemektedir.

25 yas ve altı olanların %8,8'i (n=8), 26-35 yas arası olanların %19,8'i (n=18), 36-45 yas arası olanların %15,4'ü (n=14), 46-55 yas arası olanların %8,8'i (n=8) "Kadınlar ailevi sorumlulukları nedeniyle yönetici pozisyonlarına gelmeye istekli değildirler." görüşüne katılmadıklarını belirtmişlerdir. Toplam yüzdelere bakıldığında %52,7'si (n=48) "Çalışma yaşamı kadının iyi bir anne ve/veya iyi bir eş olmasını önler" görüşüne katılmadıklarını, %31,9'u (n=29) bu görüşe kısmen katıldıklarını, %15,4'ü (n=14) ise bu görüşe katıldıklarını belirtmişlerdir. Tüm yaş gruplarına göre çalışan kadının ailevi sorumluluğu olması yöneticilik önündeki engel olarak görülmemektedir.

25 yas ve altı olanların %9,9'u (n=9), 26-35 yas arası olanların %15,4'ü (n=14), 36-45 yas arası olanların %11,0'i (n=10) "Kız çocukları genellikle aileleri tarafından kadınlara uygun olduğunu düşündükleri mesleklere yönlendirilmektedirler" görüşüne katılmadıklarını, 46-55 yas arası olanların %6,6'sı (n=6) "Kız çocukları genellikle aileleri tarafından kadınlara uygun olduğunu düşündükleri mesleklere yönlendirilmektedirler" görüşüne katıldıklarını belirtmişlerdir. Toplam yüzdelere bakıldığında %40,7'si (n=48) "Kız çocukları genellikle aileleri tarafından kadınlara uygun olduğunu düşündükleri mesleklere yönlendirilmektedirler" görüşüne katılmadıklarını, %26,4'ü (n=24) bu görüşe kısmen katıldıklarını, %33,0'ü (n=30) ise bu görüşe katıldıklarını belirtmişlerdir. Tüm yaş gruplarına göre, ailelerin kız çocuklarını kadınlar için uygun olduğunu düşündükleri mesleklere yönlendirme yapmadıkları görüşü hakimdir.

Tablonun anlamlılık satırındaki değerler $p < 0,05$ şartını karşılamadığından yaş ile iş yaşamına ilişkin görüşler arasındaki ilişkinin anlamlı olmadığı söylenebilir.

Tablo 25. Yaş ile İş yaşamı görüşleri Ki-kare Testi Sonuçları

Görüşler (İfadeler)		Katılmıyorum		Kısmen katılmıyorum		Katılıyorum		p
		n	%	n	%	n	%	
Çalışma yaşamı kadının iyi bir anne ve/veya iyi bir eş olmasını önler	25 yas ve altı	10	11,0	0	0	1	1,1	,292
	26-35 yas arası	25	27,5	8	8,8	2	2,2	
	36-45 yas arası	24	26,4	5	5,5	1	1,1	
	46-55 yas arası	10	11,0	2	2,2	3	3,3	
	Toplam %	69	75,8	15	16,5	7	7,7	
Kadınlar ailevi sorumlulukları nedeniyle yönetici pozisyonlarına gelmeye istekli değildirler.	25 yas ve altı	8	8,8	2	2,2	1	1,1	,738
	26-35 yas arası	18	19,8	11	12,1	6	6,6	
	36-45 yas arası	14	15,4	10	11,0	6	6,6	
	46-55 yas arası	8	8,8	6	6,6	1	1,1	
	Toplam %	48	52,7	29	31,9	14	15,4	
Kız çocukları genellikle aileleri tarafından kadınlara uygun olduğunu düşündükleri mesleklere yönlendirilmektedirler	25 yas ve altı	9	9,9	0	0	2	2,2	,075
	26-35 yas arası	14	15,4	8	8,8	13	14,3	
	36-45 yas arası	10	11,0	11	12,1	9	9,9	
	46-55 yas arası	4	4,4	5	5,5	6	6,6	
	Toplam %	37	40,7	24	26,4	30	33,3	

Tablo 26 incelendiğinde ilkökul mezunu olanların %1,1'i (n=1), lise mezunu olanların %17,6' (n=16), önlisans mezunu olanların %12,1' (n=11), lisans mezunu olanların %39,6' (n=36), "Çalışma yaşamı kadının iyi bir anne ve/veya iyi bir eş olmasını önler" görüşüne katılmadıklarını, yüksek lisans mezunu olanların %5,5'i (n=5) "Çalışma yaşamı kadının iyi bir anne ve/veya iyi bir eş olmasını önler" görüşüne hem katılmadıklarını hem de katıldıklarını belirtmişlerdir. Toplam yüzdelere bakıldığında %75,8'i (n=69) "Çalışma yaşamı kadının iyi bir anne ve/veya iyi bir eş olmasını önler" görüşüne katılmadıklarını, %16,5'i (n=15) bu görüşe kısmen katıldıklarını, %7,7'si (n=7) ise bu görüşe katıldıklarını belirtmişlerdir. Tüm eğitim mezunların göre çalışma yaşamı kadının iyi bir eş ve anne olmasının önünden engel olarak görülmemektedir.

İlkökul mezunu olanların %1,1'i (n=), lise mezunu olanların %14,3'ü (n=13), lisans mezunu olanların %24,2'si (n=22), yüksek lisans mezunu olanların %6,6'sı (n=6) "Kadınlar ailevi sorumlulukları nedeniyle yönetici pozisyonlarına gelmeye istekli değildirler." görüşüne katılmadıklarını, önlisans mezunu olanların %7,7'si (n=7), "Kadınlar ailevi sorumlulukları nedeniyle yönetici pozisyonlarına gelmeye istekli değildirler." kısmen katıldıklarını belirtmişlerdir. Toplam yüzdelere bakıldığında %52,7'si (n=48) "Kadınlar ailevi sorumlulukları nedeniyle yönetici pozisyonlarına gelmeye istekli değildirler." görüşüne katılmadıklarını, %31,9'u (n=29) bu görüşe

kısmen katıldıklarını, %15,4'ü (n=14) ise bu görüşe katıldıklarını belirtmişlerdir. Tüm eğitim mezunların göre çalışan kadının ailevi sorumluluğu olması yöneticilik önündeki engel olarak görülmemektedir.

İlkokul mezunu olanların %1,1'i (n=1), yüksek lisans mezunu olanların %6,6'sı (n=6) "Kız çocukları genellikle aileleri tarafından kadınlara uygun olduğunu düşündükleri mesleklere yönlendirilmektedirler" görüşüne kısmen katıldıklarını, lise mezunu olanların %9,9'u (n=9) bu görüşe katıldıklarını, önlisans mezunu olanların %6,6'sı (n=6), lisans mezunu olanların %24,2'si (n=22) ise bu görüşe katılmadıklarını belirtmişlerdir. Toplam yüzdelere bakıldığında %40,7'si (n=37) "Kız çocukları genellikle aileleri tarafından kadınlara uygun olduğunu düşündükleri mesleklere yönlendirilmektedirler" görüşüne katılmadıklarını, %26,4'ü (n=24) bu görüşe kısmen katıldıklarını, %33,0'ü (n=30) ise bu görüşe katıldıklarını belirtmişlerdir. Tüm eğitim mezunların göre ailelerin kız çocuklarını kadınlar için uygun olduğunu düşündükleri mesleklere yönlendirme yapmadıkları görüşü hakimdir.

Tablonun anlamlılık satırındaki değerler $p < 0,05$ şartını karşılamadığından eğitim ile iş yaşamına ilişkin görüşler arasındaki ilişkinin anlamlı olmadığı söylenebilir.

Tablo 26. Eğitim ile İş yaşamı görüşleri Ki-kare Testi Sonuçları

Görüşler (İfadeler)		Katılmıyorum		Kısmen katılmıyorum		Katılıyorum		p
		n	%	n	%	n	%	
Çalışma yaşamı kadının iyi bir anne ve/veya iyi bir eş olmasını önler	İlkokul	1	1,1	0	0	0	0	,057
	Lise	16	17,6	0	0	3	3,3	
	Önlisans	11	12,1	3	3,3	0	0	
	Lisans	36	39,6	7	7,7	4	4,4	
	Yüksek lisans	5	5,5	5	5,5	0	0	
	Toplam %	69	75,8	15	16,5	7	7,7	
Kadınlar ailevi sorumlulukları nedeniyle yönetici pozisyonlarına gelmeye istekli değildiler.	İlkokul	1	1,1	0	0	0	0	,473
	Lise	13	14,3	5	5,5	1	1,1	
	Önlisans	6	6,6	7	7,7	1	1,1	
	Lisans	22	24,2	15	16,5	10	11,0	
	Yüksek lisans	6	6,6	2	2,2	2	2,2	
	Toplam %	48	52,7	29	31,9	14	15,4	
Kız çocukları genellikle aileleri tarafından kadınlara uygun olduğunu düşündükleri mesleklere yönlendirilmektedirler	İlkokul	0	0	1	1,1	0	0	,163
	Lise	7	7,7	3	3,3	9	9,9	
	Önlisans	6	6,6	4	4,4	4	4,4	
	Lisans	22	24,2	10	11,0	15	16,5	
	Yüksek lisans	2	2,2	6	6,6	2	2,2	
	Toplam %	37	40,7	24	26,4	30	33,0	

Tablo 27 incelendiğinde bekar olanların %25,3'ü (n=23) ve evli olanların %50,5'i (n=46) "Çalışma yaşamı kadının iyi bir anne ve/veya iyi bir eş olmasını önler" görüşüne katılmadıklarını belirtmişlerdir. Toplam yüzde oranlarına göre %75,8'i (n=69) "Çalışma yaşamı kadının iyi bir anne ve/veya iyi bir eş olmasını önler" görüşüne katılmadıklarını, %16,5'i (n=15) bu görüşe kısmen katıldıklarını, %7,7'si (n=7) bu görüşe katıldıklarını belirtmişlerdir. Medeni duruma göre çalışma yaşamı kadının iyi bir eş ve anne olmasının önünden engel olarak görülmemektedir.

Bekar olanların %20,9'u (n=19) ve evli olanların %31,9'u (n=29) "Kadınlar ailevi sorumlulukları nedeniyle yönetici pozisyonlarına gelmeye istekli değildirler." görüşüne katılmadıklarını belirtmişlerdir. Toplam yüzde oranlarına göre %52,7'si (n=48) "Kadınlar ailevi sorumlulukları nedeniyle yönetici pozisyonlarına gelmeye istekli değildirler." görüşüne katılmadıklarını, %31,9'u (n=29) bu görüşe kısmen katıldıklarını, %15,4'ü (n=14) bu görüşe katıldıklarını belirtmişlerdir. Medeni duruma göre çalışan kadının ailevi sorumluluğu olması yöneticilik önündeki engel olarak görülmemektedir.

Bekar olanların %19,8'i (n=18) "Kız çocukları genellikle aileleri tarafından kadınlara uygun olduğunu düşündükleri mesleklere yönlendirilmektedirler" görüşüne katılmadıklarını, evli olanların %24,2'si (n=22) "Kız çocukları genellikle aileleri tarafından kadınlara uygun olduğunu düşündükleri mesleklere yönlendirilmektedirler" görüşüne katıldıklarını belirtmişlerdir. Toplam yüzde oranlarına göre %40,7'si (n=37) "Kız çocukları genellikle aileleri tarafından kadınlara uygun olduğunu düşündükleri mesleklere yönlendirilmektedirler" görüşüne katılmadıklarını, %26,4'ü (n=24) bu görüşe kısmen katıldıklarını, %33,0'ü (n=30) bu görüşe katıldıklarını belirtmişlerdir. Medeni duruma göre ailelerin kız çocuklarını kadınlar için uygun olduğunu düşündükleri mesleklere yönlendirme yapmadıkları görüşü hakimdir.

Tablonun anlamlılık satırındaki değerler $p < 0,05$ şartını karşılamadığından medeni durum ile iş yaşamına ilişkin görüşler arasındaki ilişkinin anlamlı olmadığı söylenebilir.

Tablo 27. Medeni durum ile İş yaşamı görüşleri Ki-kare Testi Sonuçları

Görüşler (İfadeler)		Katılmıyorum		Kısmen katılıyorum		Katılıyorum		p
		n	%	n	%	n	%	
Çalışma yaşamı kadının iyi bir anne ve/veya iyi bir eş olmasını önler	Bekar	23	25,3	9	9,9	1	1,1	,068
	Evli	46	50,5	6	6,6	6	6,6	
	Toplam %	69	75,8	15	16,5	7	7,7	
Kadınlar ailevi sorumlulukları nedeniyle yönetici pozisyonlarına gelmeye istekli değildirler.	Bekar	19	20,9	11	12,1	3	3,3	,450
	Evli	29	31,9	18	19,2	11	12,1	
	Toplam %	48	52,7	29	31,9	14	15,4	
Kız çocukları genellikle aileleri tarafından kadınlara uygun olduğunu düşündükleri mesleklerle yönlendirilmektedirler	Bekar	18	19,8	7	7,7	8	8,8	,124
	Evli	19	20,9	17	18,7	22	24,2	
	Toplam %	37	40,7	24	26,4	30	33,0	

Tablo 28 incelendiğinde işçi/memur olanların %60,4'ü (n=55), uzman olanların %7,7'si (n=7), ilk kademe yöneticisi olanların %5,5'i (n=5), orta veya üst kademe yöneticisi olanların %2,2'si (n=2) “Çalışma yaşamı kadının iyi bir anne ve/veya iyi bir eş olmasını önler” görüşüne katılmadıklarını belirtmişlerdir. Toplam yüzdelere bakıldığında %75,8'i (n=69) “Çalışma yaşamı kadının iyi bir anne ve/veya iyi bir eş olmasını önler” görüşüne katılmadıklarını, %16,5'i (n=15) bu görüşe kısmen katıldıklarını, %7,7'si (n=7) ise bu görüşe katıldıklarını belirtmişlerdir. Medeni duruma göre çalışma yaşamı kadının iyi bir eş ve anne olmasının önünden engel olarak görülmemektedir.

İşçi/memur olanların %46,2'si (n=) “Kadınlar ailevi sorumlulukları nedeniyle yönetici pozisyonlarına gelmeye istekli değildirler” görüşüne katılmadıklarını, uzman olanların %7,7'si (n=7) bu görüşe katıldıklarını, ilk kademe yöneticisi olanların %3,3'ü (n=3) bu görüşe kısmen katıldıklarını, orta veya üst kademe yöneticisi olanların %1,1'i (n=) bu görüşe hem katılmadıklarını hem de kısmen katıldıklarını belirtmişlerdir. Toplam yüzdelere bakıldığında %52,7'si (n=48) “Kadınlar ailevi sorumlulukları nedeniyle yönetici pozisyonlarına gelmeye istekli değildirler.” görüşüne katılmadıklarını, %31,9'u (n=29) bu görüşe kısmen katıldıklarını, %15,4'ü (n=14) ise bu görüşe katıldıklarını belirtmişlerdir. Medeni duruma göre çalışan kadının ailevi sorumluluğu olması yöneticilik önündeki engel olarak görülmemektedir.

İşçi/memur olanların %35,2'si (n=32), orta veya üst kademe yöneticisi olanların %2,2'si (n=2) “Kız çocukları genellikle aileleri tarafından kadınlara uygun olduğunu

düşündükleri mesleklere yönlendirilmektedirler” görüşüne katılmadıklarını, uzman olanların %7,7’si (n=7) bu görüşe kısmen katıldıklarını, ilk kademe yöneticisi olanların %4,4’ü (n=4) bu görüşe katıldıklarını belirtmişlerdir. Toplam yüzdelere bakıldığında %40,7’si (n=37) “Kız çocukları genellikle aileleri tarafından kadınlara uygun olduğunu düşündükleri mesleklere yönlendirilmektedirler” görüşüne katılmadıklarını, %26,4’ü (n=24) bu görüşe kısmen katıldıklarını, %33,0’ü (n=30) ise bu görüşe katıldıklarını belirtmişlerdir. Medeni duruma göre ailelerin kız çocuklarını kadınlar için uygun olduğunu düşündükleri mesleklere yönlendirme yapmadıkları görüşü hakimdir.

“Kadınlar ailevi sorumlulukları nedeniyle yönetici pozisyonlarına gelmeye istekli değildirler” görüşündeki anlamlılık değerinin $p=,005$ olduğu görülmektedir. Bu değer $p<0,05$ şartını karşıladığından unvan ile “Kadınlar ailevi sorumlulukları nedeniyle yönetici pozisyonlarına gelmeye istekli değildirler.” görüşü arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu söylenebilir.

“Kız çocukları genellikle aileleri tarafından kadınlara uygun olduğunu düşündükleri mesleklere yönlendirilmektedirler” görüşündeki anlamlılık değerinin $p=,027$ olduğu görülmektedir. Bu değer $p<0,05$ şartını karşıladığından unvan ile “Kız çocukları genellikle aileleri tarafından kadınlara uygun olduğunu düşündükleri mesleklere yönlendirilmektedirler” görüşü arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu söylenebilir.

Tablonun “Çalışma yaşamı kadının iyi bir anne ve/veya iyi bir eş olmasını önler” anlamlılık satırındaki değerler $p<0,05$ şartını karşılamadığından unvan ile iş yaşamına ilişkin görüşler arasındaki ilişkinin anlamlı olmadığı söylenebilir.

Tablo 28. Unvan ile İş yaşamı görüşleri Ki-kare Testi Sonuçları

Görüşler (İfadeler)		Katılmıyorum		Kısmen katılıyorum		Katılıyorum		p
		n	%	n	%	n	%	
Çalışma yaşamı kadının iyi bir anne ve/veya iyi bir eş olmasını önler	İşçi/Memur	55	60,4	11	12,1	4	4,4	,198
	Uzman	7	7,7	4	4,4	3	3,3	
	İlk kademe yöneticisi	5	5,5	0	0	0	0	
	Orta veya üst kademe yöneticisi	2	2,2	0	0	0	0	
	Toplam %	69	75,8	15	16,5	7	7,7	
Kadınlar ailevi sorumlulukları nedeniyle yönetici pozisyonlarına gelmeye istekli değildirler.	İşçi/Memur	42	46,2	21	23,1	7	7,7	,005
	Uzman	3	3,3	4	4,4	7	7,7	
	İlk kademe yöneticisi	2	2,2	3	3,3	0	0	
	Orta veya üst kademe yöneticisi	1	1,1	1	1,1	0	0	
	Toplam %	48	52,7	29	31,9	14	15,4	
Kız çocukları genellikle aileleri tarafından kadınlara uygun olduğunu düşündükleri mesleklere yönlendirilmektedirler	İşçi/Memur	32	35,2	17	18,7	21	23,1	,027
	Uzman	2	2,2	7	7,7	5	5,5	
	İlk kademe yöneticisi	1	1,1	0	0	4	4,4	
	Orta veya üst kademe yöneticisi	2	2,2	0	0	0	0	
	Toplam %	37	40,7	24	26,4	30	33,0	

Tablo 29 incelendiğinde 0-5 yıl arası çalışma süresine sahip olanların %31,9'u (n=29), 6-10 yıl arası çalışma süresine sahip olanların %9,9'u (n=9), 11-15 yıl arası çalışma süresine sahip olanların %9,9'u (n=9), 16-20 yıl arası çalışma süresine sahip olanların %11,0'i (n=10), 21-25 yıl arası çalışma süresine sahip olanların %4,4'ü (n=4), 25 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip olanların %8,8'i (n=8), "Çalışma yaşamı kadının iyi bir anne ve/veya iyi bir eş olmasını önler" görüşüne katılmadıklarını belirtmişlerdir. Toplam yüzdelere bakıldığında %75,8'i (n=69) "Çalışma yaşamı kadının iyi bir anne ve/veya iyi bir eş olmasını önler" görüşüne katılmadıklarını, %16,5'i (n=15) bu görüşe kısmen katıldıklarını, %7,7'si (n=7) ise bu görüşe katıldıklarını belirtmişlerdir. Çalışma süresine göre çalışma yaşamı kadının iyi bir eş ve anne olmasının önünden engel olarak görülmemektedir.

0-5 yıl arası çalışma süresine sahip olanların %23,1'i (n=21), 6-10 yıl arası çalışma süresine sahip olanların %9,9'u (n=9), 11-15 yıl arası çalışma süresine sahip olanların %6,6'sı (n=6), 25 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip olanların %6,6'sı (n=6), "Kadınlar ailevi sorumlulukları nedeniyle yönetici pozisyonlarına gelmeye istekli değildirler" görüşüne katılmadıklarını, 16-20 yıl arası çalışma süresine sahip olanların %6,6'sı (n=6) bu görüşe katıldıklarını, 21-25 yıl arası çalışma süresine sahip olanların

%4,4'ü (n=4) bu görüşe kısmen katıldıklarını belirtmişlerdir. Toplam yüzdelere bakıldığında %52,7'si (n=48) “Kadınlar ailevi sorumlulukları nedeniyle yönetici pozisyonlarına gelmeye istekli değildirler” görüşüne katılmadıklarını, %31,9'u (n=29) bu görüşe kısmen katıldıklarını, %15,4'ü (n=14) ise bu görüşe katıldıklarını belirtmişlerdir. Çalışma süresine göre çalışan kadının ailevi sorumluluğu olması yöneticilik önündeki engel olarak görülmemektedir.

0-5 yıl arası çalışma süresine sahip olanların %20,9'u (n=19) “Kız çocukları genellikle aileleri tarafından kadınlara uygun olduğunu düşündükleri mesleklere yönlendirilmektedirler” görüşüne katılmadıklarını, 6-10 yıl arası çalışma süresine sahip olanların %7,7'si (n=7), 25 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip olanların %7,7'si (n=7), “Kız çocukları genellikle aileleri tarafından kadınlara uygun olduğunu düşündükleri mesleklere yönlendirilmektedirler” görüşüne katıldıklarını, 11-15 yıl arası çalışma süresine sahip olanların %5,5'i (n=5), 21-25 yıl arası çalışma süresine sahip olanların %3,3'ü (n=3) bu görüşe kısmen katıldıklarını, 16-20 yıl arası çalışma süresine sahip olanların %4,4'ü (n=4) bu görüşe hem katılmadıklarını, hem kısmen katıldıklarını, hem de katıldıklarını belirtmişlerdir. Toplam yüzdelere bakıldığında %40,7'si (n=37) “Kız çocukları genellikle aileleri tarafından kadınlara uygun olduğunu düşündükleri mesleklere yönlendirilmektedirler” görüşüne katılmadıklarını, %26,4'ü (n=24) bu görüşe kısmen katıldıklarını, %33,0'ü (n=30) ise bu görüşe katıldıklarını belirtmişlerdir. Çalışma süresine göre ailelerin kız çocuklarını kadınlar için uygun olduğunu düşündükleri mesleklere yönlendirme yapmadıkları görüşü hakimdir.

“Çalışma yaşamı kadının iyi bir anne ve/veya iyi bir eş olmasını önler” görüşündeki anlamlılık değerinin $p=,024$ olduğu görülmektedir. Bu değer $p<0,05$ şartını karşıladığından unvan ile “Çalışma yaşamı kadının iyi bir anne ve/veya iyi bir eş olmasını önler” görüşü arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu söylenebilir.

Tablonun “Kadınlar ailevi sorumlulukları nedeniyle yönetici pozisyonlarına gelmeye istekli değildirler.” anlamlılık satırındaki değerler $p<0,05$ şartını karşılamadığından çalışma süresi ile iş yaşamına ilişkin görüşler arasındaki ilişkinin anlamlı olmadığı söylenebilir.

Tablonun “Kız çocukları genellikle aileleri tarafından kadınlara uygun olduğunu düşündükleri mesleklere yönlendirilmektedirler.” anlamlılık satırındaki değerler $p<0,05$ şartını karşılamadığından çalışma süresi ile iş yaşamına ilişkin görüşler arasındaki ilişkinin anlamlı olmadığı söylenebilir.

Tablo 29. Çalışma süresi ile İş yaşamı görüşleri Ki-kare Testi Sonuçları

Görüşler (İfadeler)		Katılmıyorum		Kısmen katılıyorum		Katılıyorum		p
		n	%	n	%	n	%	
Çalışma yaşamı kadının iyi bir anne ve/veya iyi bir eş olmasını önler	0-5 yıl arası	31,9	29	4	4,4	1	1,1	,024
	6-10 yıl arası	9	9,9	4	4,4	1	1,1	
	11-15 yıl arası	9	9,9	2	2,2	1	1,1	
	16-20 yıl arası	10	11,0	2	2,2	0	0	
	21-25 yıl arası	4	4,4	3	3,3	0	0	
	25 yıl ve üzeri	8	8,8	0	0	4	4,4	
	Toplam %	69	75,8	15	16,5	7	7,7	
Kadınlar ailevi sorumlulukları nedeniyle yönetici pozisyonlarına gelmeye istekli değildirler.	0-5 yıl arası	21	23,1	10	11,0	3	3,3	,073
	6-10 yıl arası	9	9,9	3	3,3	2	2,2	
	11-15 yıl arası	6	6,6	4	4,4	2	2,2	
	16-20 yıl arası	3	3,3	3	3,3	6	6,6	
	21-25 yıl arası	3	3,3	4	4,4	0	0	
	25 yıl ve üzeri	6	6,6	5	5,5	1	1,1	
	Toplam %	48	52,7	29	31,9	14	15,4	
Kız çocukları genellikle aileleri tarafından kadınlara uygun olduğunu düşündükleri mesleklere yönlendirilmektedirler	0-5 yıl arası	19	20,9	8	8,8	7	7,7	,281
	6-10 yıl arası	5	5,5	2	2,2	7	7,7	
	11-15 yıl arası	4	4,4	5	5,5	3	3,3	
	16-20 yıl arası	4	4,4	4	4,4	4	4,4	
	21-25 yıl arası	2	2,2	3	3,3	2	2,2	
	25 yıl ve üzeri	3	3,3	2	2,2	7	7,7	
	Toplam %	37	40,7	24	26,4	30	33,0	

Tablo 30 incelendiğinde 25 yaş ve altı olanların %11,0'i (n=10) çalışmaya ara vermediğini, 26-35 yaş arası olanların %26,4'ü (n=24) çalışma vermediğini %12,1'i (n=11) ise çalışmaya ara verdiğini, 36-45 yaş arası olanların %25,3'ü (n=23) çalışmaya ara vermediğini, %7,7'si (n=7) çalışmaya ara verdiğini, 46-55 yaş arası olanların %14,3'ü (n=13) çalışmaya hiç ara verdiğini, %2,2'si (n=2) ise çalışmaya ara vermediklerini belirtmişlerdir. Toplam yüzdelere bakıldığında %78,0'i (n=70) çalışmaya ara verdiğini, %22,0'si (n=20) çalışma hiç ara vermediğini belirtmiştir.

Yaş sütunundaki anlamlılık değerinin p=,132 olduğu görülmektedir. Bu değer $p < 0,05$ şartını karşılamadığından yaş ile ara verme arasındaki ilişkinin anlamlı olmadığı söylenebilir.

İlkokul mezunu olanların %1,1'i (n=1) çalışmaya ara vermediğini, lise mezunu olanların %18,7'si (n=17) çalışmaya ara vermediğini, %2,2'si (n=2) çalışmaya ara verdiğini, önlisans mezunu olanların %11,0'i (n=10) çalışmaya ara vermediğini, %4,4'ü (n=4) ise çalışmaya verdiğini, lisans mezunu olanların %40,7'si (n=37) çalışmaya ara vermediğini, %11,0'i (n=10) çalışmaya ara verdiğin, yüksek lisans mezunu olanların

%6,6'sı (n=6) çalışmaya ara vermediğini, %4,4'ü (n=4) ise çalışmaya ara verdiklerini belirtmişlerdir. Toplam yüzdelere bakıldığında %78,0'i (n=71) çalışmaya hiç ara vermediklerini, %22,0'si (n=20) ise çalışmaya ara verdiklerini belirtmişlerdir.

Eğitim sütunundaki anlamlılık değerinin $p=,406$ olduğu görülmektedir. Bu değer $p<0,05$ şartını karşılamadığından eğitim ile ara verme arasındaki ilişkinin anlamlı olmadığı söylenebilir.

Bekar olanların %33,0'u (n=30) çalışmaya hiç ara vermediklerini, %3,3'ü (n=3) ise çalışmaya ara verdiklerini, evli olanların %45,1'i (n=41) çalışmaya hiç ara vermediklerini, %18,7'si (n=17) ise çalışmaya ara verdiklerini belirtmişlerdir. Toplam yüzdelere bakıldığında %78,0'i (n=71) çalışmaya hiç ara vermediklerini, %22,0'si (n=20) ise çalışmaya ara verdiklerini belirtmişlerdir.

Medeni durum sütunundaki anlamlılık değerinin $p=,025$ olduğu görülmektedir. Bu değer $p<0,05$ şartını karşıladığından medeni durum ile çalışma yaşamına ara verme arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu söylenebilir.

İşçi/memur olanların %63,7'si (n=58) çalışmaya hiç ara vermediklerini, %13,2'si (n=12) çalışmaya ara verdiklerini, uzman olanların %8,8'i (n=8) çalışmaya hiç ara vermediklerini, %6,6'sı (n=6) çalışmaya ara verdiklerini, ilk kademe yöneticisi olanların %3,3'ü (n=3) çalışmaya hiç ara vermediklerini, %2,2'si (n=2) çalışmaya ara verdiklerini, orta veya üst kademe yöneticisi olanların %2,2'si (n=2) çalışmaya hiç ara vermediklerini belirtmişlerdir. Toplam yüzdelere bakıldığında %78,0'i (n=71) çalışmaya hiç ara vermediklerini, %22,0'si (n=20) ise çalışmaya ara verdiklerini belirtmişlerdir.

Ünvan sütunundaki anlamlılık değerinin $p=,110$ olduğu görülmektedir. Bu değer $p<0,05$ şartını karşılamadığından ünvan ile ara verme arasındaki ilişkinin anlamlı olmadığı söylenebilir.

0-5 yıl arası çalışma süresine sahip olanların %30,8'i (n=28) çalışmaya hiç ara vermediklerini, %6,6'sı (n=6) çalışmaya ara verdiklerini, 6-10 yıl arası çalışma süresine sahip olanların %11,0'i (n=10) çalışmaya hiç ara vermediklerini, %4,4'ü (n=4) çalışmaya ara verdiklerini, 11-15 yıl arası çalışma süresine sahip olanların %7,7'si (n=7) çalışmaya hiç ara vermediklerini, %5,5'i (n=5) çalışmaya ara verdiklerini, 16-20 yıl arası çalışma süresine sahip olanların %11,0'i (n=10) çalışmaya hiç ara vermediklerini, %2,2'si (n=2) çalışmaya ara verdiklerini, 21-25 yıl arası çalışma süresine sahip olanların %5,5'i (n=5) çalışmaya hiç ara vermediklerini, %2,2'si (n=2) çalışmaya ara verdiklerini, 25 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip olanların %12,1'i

(n=11) çalışmaya hiç ara vermediklerini, %1,1'i (n=1) ise çalışmaya ara verdiklerini belirtmişlerdir. Toplam yüzdelere bakıldığında %78,0'i (n=71) çalışmaya hiç ara vermediklerini, %22,0'si (n=20) ise çalışmaya ara verdiklerini belirtmişlerdir.

Çalışma süresi sütunundaki anlamlılık değerinin $p=,402$ olduğu görülmektedir. Bu değer $p<0,05$ şartını karşılamadığından çalışma süresi ile ara verme arasındaki ilişkinin anlamlı olmadığı söylenebilir.

Tablo 30: Yaş, Eğitim durumu, Medeni durum, Ünvan, Çalışma süresi ile İş yaşamına Ara verme Ki-kare Testi Sonuçları

		Ara Verme				p
		Evet		Hayır		
		n	%	n	%	
Yaş	25 yaş ve altı	0	0	11	12,1	,132
	26-35 yaş arası	11	12,1	24	26,4	
	36-45 yaş arası	7	7,7	23	25,3	
	46-55 yaş arası	2	2,2	13	14,3	
	Toplam %	20	22,0	71	78,0	
Eğitim durumu	İlkokul	0	0	1	1,1	,406
	Lise	2	2,2	17	18,7	
	Önlisans	4	4,4	10	11,0	
	Lisans	10	11,0	37	40,7	
	Yüksek lisans	4	4,4	6	6,6	
	Toplam %	20	22,0	71	78,0	
Medeni durum	Bekar	3	3,3	30	33,0	,025
	Evli	17	18,7	45	45,1	
	Toplam %	20	22,0	71	78,0	
Ünvan	İşçi/Memur	12	13,2	58	63,7	,110
	Uzman	6	6,6	8	8,8	
	İlk kademe yöneticisi	2	2,2	3	3,3	
	Orta veya üst kademe yöneticisi	0	0	2	2,2	
	Toplam %	20	22,0	71	78,0	
Çalışma süresi	0-5 yıl arası	6	6,6	28	30,8	,402
	6-10 yıl arası	4	4,4	10	11,0	
	11-15 yıl arası	5	5,5	7	7,7	
	16-20 yıl arası	2	2,2	10	11,0	
	21-25 yıl arası	2	2,2	5	5,5	
	25 yıl ve üzeri	1	1,1	11	12,1	
	Toplam %	20	22,0	71	78,0	

Tablo 31 incelendiğinde 25 yaş ve altı olanların %9,9'u (n=9) cinsiyetinden dolayı hiç ayrımcılığa uğramadığını, %2,2'si (n=2) kısmen ayrımcılığa uğradığını, 26-35 yaş arasında olanların %25,3'ü (n=23) cinsiyetinden dolayı hiç ayrımcılığa uğramadığını, %6,6'sı (n=6) ise hem ayrımcılığa uğradığını hem de kısmen ayrımcılığa uğradığını, 36-45 yaş arasında olanların 23,1'i (n=21) cinsiyetinden dolayı hiç ayrımcılığa uğramadığını, %6,6'sı (n=6) kısmen ayrımcılığa uğradığını, %2,2's (n=2) ayrımcılığa uğradığını, 46-55 yaş arasında olanların %14,3'ü cinsiyetinden dolayı hiç

ayrımcılığa uğramadığını, %17,6'sı (n=16) kısmen ayrımcılığa uğradığını belirtmişlerdir. Toplam yüzdelere bakıldığında %72,5'i (n=66) cinsiyetinden dolayı hiç ayrımcılığa uğramadığını, %17,6'sı (n=16) kısmen ayrımcılığa uğradığını, %9,9'u (n=9) ise ayrımcılığa uğradığını belirtmişlerdir.

Yaş sütunundaki anlamlılık değerinin $p=,483$ olduğu görülmektedir. Bu değer $p<0,05$ şartını karşılamadığından yaş ile cinsiyetinden dolayı hiç ayrımcılığa uğrama arasındaki ilişkinin anlamlı olmadığı söylenebilir.

İlkokul mezunu olanların %1,1'i (n=1) cinsiyetinden dolayı hiç ayrımcılığa uğramadığını, lise mezunu olanların %16,5'i (n=15) cinsiyetinden dolayı hiç ayrımcılığa uğramadığını, %4,4'ü (n=4) kısmen ayrımcılığa uğradığını, önlisans mezunu olanların %8,8'i (n=8) cinsiyetinden dolayı hiç ayrımcılığa uğramadığını, %3,3'ü (n=3) ise hem kısmen ayrımcılığa uğradığını hem de ayrımcılığa uğradığını, lisans mezunu olanların %39,6'sı (n=36) cinsiyetinden dolayı hiç ayrımcılığa uğramadığını, %6,6'sı (n=6) kısmen ayrımcılığa uğradığını, %5,5'i (n=5) ise ayrımcılığa uğradığını yüksek lisans mezunu olanların %6,6'sı (n=6) cinsiyetinden dolayı hiç ayrımcılığa uğramadığını, %3,3'ü (n=3) kısmen ayrımcılığa uğradığını, %1,1'i (n=1) ise ayrımcılığa uğradığını belirtmişlerdir. Toplam yüzdelere bakıldığında %72,5'i (n=66) cinsiyetinden dolayı hiç ayrımcılığa uğramadığını, %17,6'sı (n=16) kısmen ayrımcılığa uğradığını, %9,9'u (n=9) ise ayrımcılığa uğradığını belirtmişlerdir.

Eğitim sütunundaki anlamlılık değerinin $p=,558$ olduğu görülmektedir. Bu değer $p<0,05$ şartını karşılamadığından eğitim ile cinsiyetinden dolayı hiç ayrımcılığa uğrama arasındaki ilişkinin anlamlı olmadığı söylenebilir.

Bekar olanların %28,6'sı (n=26) cinsiyetinden dolayı hiç ayrımcılığa uğramadığını, %5,5'i (n=5) kısmen ayrımcılığa uğradığını, %2,2'si (n=2) ise ayrımcılığa uğradığını, evli olanların %44,0'ü (n=40) cinsiyetinden dolayı hiç ayrımcılığa uğramadığını, %12,1'i (n=11) kısmen ayrımcılığa uğradığını, %7,7'si (n=7) ise cinsiyetinden dolayı ayrımcılığa uğradığını belirtmişlerdir. Toplam yüzdelere bakıldığında %72,5'i (n=66) cinsiyetinden dolayı hiç ayrımcılığa uğramadığını, %17,6'sı (n=16) kısmen ayrımcılığa uğradığını, %9,9'u (n=9) ise ayrımcılığa uğradığını belirtmişlerdir.

Medeni durum sütunundaki anlamlılık değerinin $p=,543$ olduğu görülmektedir. Bu değer $p<0,05$ şartını karşıladığından medeni durum ile cinsiyetinden dolayı ayrımcılığa uğrama arasındaki ilişkinin anlamlı olmadığı söylenebilir.

İşçi/memur olanların %56,0'sı (n=51) cinsiyetinden dolayı ayrımcılığa uğramadığını, %14,3'ü (n=13) kısmen ayrımcılığa uğradığını, %6,6'sı (n=6) ise ayrımcılığa uğradığını, uzman olanların %9,9'u (n=9) cinsiyetinden dolayı ayrımcılığa uğramadığını, %3,3'ü (n=3) kısmen ayrımcılığa uğradığını, %2,2'si (n=2) ise ayrımcılığa uğradığını, ilk kademe yöneticisi olanların %4,4'ü (n=4) cinsiyetinden dolayı ayrımcılığa uğramadığını, %1,1'i (n=1) ise ayrımcılığa uğradığını, orta veya üst kademe yöneticisi olanların %2,2'si (n=2) cinsiyetinden dolayı ayrımcılığa uğramadığını belirtmişlerdir. Toplam yüzdelere bakıldığında %72,5'i (n=66) cinsiyetinden dolayı hiç ayrımcılığa uğramadığını, %17,6'sı (n=16) kısmen ayrımcılığa uğradığını, %9,9'u (n=9) ise ayrımcılığa uğradığını belirtmişlerdir.

Ünvan sütunundaki anlamlılık değerinin $p=,824$ olduğu görülmektedir. Bu değer $p<0,05$ şartını karşılamadığından ünvan ile cinsiyetinden dolayı ayrımcılığa uğrama arasındaki ilişkinin anlamlı olmadığı söylenebilir.

0-5 yıl arası çalışma süresine sahip olanların %30,8'i (n=28) cinsiyetinden dolayı ayrımcılığa uğramadığını, %4,4'ü (n=4) kısmen ayrımcılığa uğradığını, %2,2'si ayrımcılığa uğradığını, 6-10 yıl arası çalışma süresine sahip olanların %8,8'i (n=8) cinsiyetinden dolayı ayrımcılığa uğramadığını, %3,3'ü (n=3) ise hem kısmen ayrımcılığa uğradığını, hem de ayrımcılığa uğradığını, 11-15 yıl arası çalışma süresine sahip olanların %7,7'si (n=7) cinsiyetinden dolayı ayrımcılığa uğramadığını, %3,3'ü (n=3) ayrımcılığa uğradığını, %2,2'si (n=2) ise kısmen ayrımcılığa uğradığını, 16-20 yıl arası çalışma süresine sahip olanların %7,7'si (n=7) cinsiyetinden dolayı ayrımcılığa uğramadığını, %5,5'i (n=5) kısmen ayrımcılığa uğradığını, 21-25 yıl arası çalışma süresine sahip olanların %4,4'ü (n=4) cinsiyetinden dolayı ayrımcılığa uğramadığını, %2,2'si (n=2) kısmen ayrımcılığa uğradığını, %1,1'i (n=1) ise ayrımcılığa uğradığını, 25 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip olanların %13,2'si (n=12) cinsiyetinden dolayı ayrımcılığa uğramadığını belirtmişlerdir. Toplam yüzdelere bakıldığında %72,5'i (n=66) cinsiyetinden dolayı hiç ayrımcılığa uğramadığını, %17,6'sı (n=16) kısmen ayrımcılığa uğradığını, %9,9'u (n=9) ise ayrımcılığa uğradığını belirtmişlerdir.

Çalışma süresi sütunundaki anlamlılık değerinin $p=,053$ olduğu görülmektedir. Bu değer $p<0,05$ şartını karşılamadığından çalışma süresi ile cinsiyetinden dolayı hiç ayrımcılığa uğrama arasındaki ilişkinin anlamlı olmadığı söylenebilir.

Tablo 31: Yaş, Eğitim durumu, Medeni durum, Unvan, Çalışma süresi ile Cinsiyetinden Dolayı Ayrımcılığa Uğrama Görüşü Ki-kare Testi Sonuçları

		Çalışma yaşamında cinsiyetinizden dolayı bir ayrımcılığa uğradınız mı?						p
		Evet		Kısmen		Hayır		
		n	%	n	%	n	%	
Yaş	25 yaş ve altı	0	0	2	2,2	9	9,9	,483
	26-35 yaş arası	6	6,6	6	6,6	23	25,3	
	36-45 yaş arası	3	3,3	6	6,6	21	23,1	
	46-55 yaş arası	0	0	2	2,2	13	14,3	
	Toplam %	9	9,9	16	17,6	66	72,5	
Eğitim durumu	İlkokul	0	0	0	0	1	1,1	,558
	Lise	0	0	4	4,4	15	16,5	
	Önlisans	3	3,3	3	3,3	8	8,8	
	Lisans	5	5,5	6	6,6	36	39,6	
	Yüksek lisans	1	1,1	3	3,3	6	6,6	
Medeni durum	Toplam %	9	9,9	16	17,6	66	72,5	,543
	Bekar	2	2,2	5	5,5	26	28,6	
	Evli	7	7,7	11	12,1	40	44,0	
Ünvan	Toplam %	9	9,9	16	17,6	66	72,5	,824
	İşçi/Memur	6	6,6	13	14,3	51	56,0	
	Uzman	2	2,2	3	3,3	9	9,9	
	İlk kademe yöneticisi	1	1,1	0	0	4	4,4	
	Orta veya üst kademe yöneticisi	0	0	0	0	2	2,2	
Çalışma süresi	Toplam %	9	9,9	16	17,6	66	72,5	,053
	0-5 yıl arası	2	2,2	4	4,4	28	30,8	
	6-10 yıl arası	3	3,3	3	3,3	8	8,8	
	11-15 yıl arası	3	3,3	2	2,2	7	7,7	
	16-20 yıl arası	0	0	5	5,5	7	7,7	
	21-25 yıl arası	1	1,1	2	2,2	4	4,4	
	25 yıl ve üzeri	0	0	0	0	12	13,2	
Toplam %	9	9,9	16	17,6	66	72,5		

Tablo 32 incelendiğinde 25 yaş ve altı olanların %9,9'u (n=9) ev işlerinde yardımcı hizmet almadıklarını, %2,2'si (n=2) yardımcı hizmet aldığını, 26-35 yaş arasında olanların %28,6'sı (n=26) ev işlerinde yardımcı hizmet almadığını, %9,9'u (n=9) ise yardımcı hizmet aldığını, 36-45 yaş arasında olanların %18,7'si (n=17) ev işlerinde yardımcı hizmet almadığını, %14,3'ü (n=13) yardımcı hizmet aldığını, 46-55 yaş arasında olanların %14,3'ü (n=13) ev işlerine yardımcı hizmet almadığını, %2,2'si (n=2) ise ev işlerine yardımcı hizmet aldığını belirtmişlerdir. Toplam yüzdelerine bakıldığında %71,4'ü (n=65) ev işlerine yardımcı hizmet almadığını, %28,6'sı (n=26) ise ev işlerine yardımcı hizmet aldığını belirtmişlerdir.

Yaş sütunundaki anlamlılık değerinin p=,131 olduğu görülmektedir. Bu değer p<0,05 şartını karşılamadığından yaş ile ev işlerine yardımcı hizmet alma durumu arasındaki ilişkinin anlamlı olmadığı söylenebilir.

İlkokul mezunu olanların %1,1'i (n=1) ev işlerinde yardımcı hizmet almadığını, lise mezunu olanların %18,7'si (n=17) ev işlerinde yardımcı hizmet almadığını, %2,2'si (n=2) ise ev işlerine yardımcı hizmet aldığını, önlisans mezunu olanların %9,9'u (n=9)

ev işlerinde yardımcı hizmet almadığını, %5,5'i (n=5) ise ev işlerinde yardımcı hizmet aldığını, lisans mezunu olanların %34,1'i (n=31) ev işlerinde yardımcı hizmet almadığını, %17,6'sı (n=16) ise ev işlerinde yardımcı hizmet aldığını, yüksek lisans mezunu olanların %7,7'si (n=7) ev işlerinde yardımcı hizmet almadığını, %3,3'ü (n=3) ise ev işlerinde yardımcı hizmet aldığını belirtmişlerdir. Toplam yüzdelere bakıldığında %71,4'ü (n=65) ev işlerine yardımcı hizmet almadığını, %28,6'sı (n=26) ise ev işlerine yardımcı hizmet aldığını belirtmişlerdir.

Eğitim sütunundaki anlamlılık değerinin $p=,345$ olduğu görülmektedir. Bu değer $p<0,05$ şartını karşılamadığından eğitim ile ev işlerine yardımcı hizmet alma durumu arasındaki ilişkinin anlamlı olmadığı söylenebilir.

Bekar olanların %27,5'i (n=25) ev işlerinde yardımcı hizmet almadığını, %8,8'i (n=8) ise ev işlerinde yardımcı hizmet aldığını, evli olanların %44,0'ü (n=40) ev işlerinde yardımcı hizmet almadığını, %19,8'i (n=18) ise ev işlerinde yardımcı hizmet aldığını belirtmişlerdir. Toplam yüzdelere bakıldığında %71,4'ü (n=65) ev işlerine yardımcı hizmet almadığını, %28,6'sı (n=26) ise ev işlerine yardımcı hizmet aldığını belirtmişlerdir.

Medeni durum sütunundaki anlamlılık değerinin $p=,490$ olduğu görülmektedir. Bu değer $p<0,05$ şartını karşılamadığından medeni durum ile ev işlerine yardımcı hizmet alma durumu arasındaki ilişkinin anlamlı olmadığı söylenebilir.

Çocuk sahibi olanların %40,7'si (n=37) ev işlerinde yardımcı hizmet almadığını, %20,9'u (n=19) ise ev işlerinde yardımcı hizmet aldığını, çocuğu olmayanların %30,8'i (n=28) ev işlerinde yardımcı hizmet almadığını, %7,7'si (n=7) ise ev işlerinde yardımcı hizmet aldığını belirtmişlerdir. Toplam yüzdelere bakıldığında %71,4'ü (n=65) ev işlerine yardımcı hizmet almadığını, %28,6'sı (n=26) ise ev işlerine yardımcı hizmet aldığını belirtmişlerdir.

Çocuk sahibi olma durumu sütunundaki anlamlılık değerinin $p=,152$ olduğu görülmektedir. Bu değer $p<0,05$ şartını karşılamadığından çocuk sahibi olma durumu ile ev işlerine yardımcı hizmet alma durumu arasındaki ilişkinin anlamlı olmadığı söylenebilir.

İşçi/memur olanların %56'sı (n=51) ev işlerinde yardımcı hizmet almadığını, %20,9'u (n=19) ev işlerinde yardımcı hizmet aldığını, uzmanların %8,8'i (n=8) ev işlerinde yardımcı hizmet almadığını, %6,6'sı (n=6) ise ev işlerinde yardımcı hizmet aldığını, ilk kademe yöneticisi olanların %4,4'ü (n=4) ev işlerinde yardımcı hizmet

almadığını, %1,1'i (n=1) ise ev işlerinde yardımcı hizmet aldığını, orta veya üst kademe yöneticisi olanların %2,2'si (n=2) ev işlerinde yardımcı hizmet almadığını belirtmişlerdir. Toplam yüzdelere bakıldığında %71,4'ü (n=65) ev işlerine yardımcı hizmet almadığını, %28,6'sı (n=26) ise ev işlerine yardımcı hizmet aldığını belirtmişlerdir.

Unvan sütunundaki anlamlılık değerinin $p=,484$ olduğu görülmektedir. Bu değer $p<0,05$ şartını karşılamadığından unvan ile ev işlerine yardımcı hizmet alma durumu arasındaki ilişkinin anlamlı olmadığı söylenebilir.

0-5 yıl arası çalışma süresine sahip olanların %26,4'ü (n=24) ev işlerinde yardımcı hizmet almadığını, %11,0'i (n=10) ise ev işlerinde yardımcı hizmet aldığını, 6-10 yıl arası çalışma süresine sahip olanların %12,1'i (n=11) ev işlerinde yardımcı hizmet almadığını, %3,3'ü (n=3) ise ev işlerinde yardımcı hizmet aldığını, 11-15 yıl arası çalışma süresine sahip olanların %6,6'sı (n=6) hem ev işlerinde yardımcı hizmet almadığını hem de ev işlerinde yardımcı hizmet aldığını, 16-20 yıl arası çalışma süresine sahip olanların %6,6'sı (n=6) hem ev işlerinde yardımcı hizmet almadığını hem de ev işlerinde yardımcı hizmet aldığını, 21-25 yıl arası çalışma süresine sahip olanların %7,7'si (n=7) ev işlerinde yardımcı hizmet almadığını, 25 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip olanların %12,1'i (n=11) ev işlerinde yardımcı hizmet almadığını, %1,1'i (n=1) ise ev işlerinde yardımcı hizmet aldığını belirtmişlerdir. Toplam yüzdelere bakıldığında %71,4'ü (n=65) ev işlerine yardımcı hizmet almadığını, %28,6'sı (n=26) ise ev işlerine yardımcı hizmet aldığını belirtmişlerdir.

Çalışma süresi sütunundaki anlamlılık değerinin $p=,052$ olduğu görülmektedir. Bu değer $p<0,05$ şartını karşılamadığından çalışma süresi ile ev işlerine yardımcı hizmet alma durumu arasındaki ilişkinin anlamlı olmadığı söylenebilir.

1500-2000 TL gelire sahip olanların %16,5'i (n=15) ev işlerinde yardımcı hizmet almadığını, %6,6'sı (n=6) ise ev işlerinde yardımcı hizmet aldığını, 2001-2500 TL gelire sahip olanların %27,5'i (n=25) ev işlerinde yardımcı hizmet almadığını, %3,3'ü (n=3) ise ev işlerinde yardımcı hizmet aldığını, 2501-3000 TL gelire sahip olanların %11,0'i (n=10) ev işlerinde yardımcı hizmet almadığını, %6,6'sı (n=6) ise ev işlerinde yardımcı hizmet aldığını, 3001-3500 TL gelire sahip olanların %16,5'i (n=15) ev işlerinde yardımcı hizmet almadığını, %8,8'i (n=8) ise ev işlerinde yardımcı hizmet aldığını, 3500 TL ve üzeri gelire sahip olanların %3,3'ü (n=3) ev işlerinde yardımcı hizmet aldığını belirtmişlerdir. Toplam yüzdelere bakıldığında %71,4'ü (n=65) ev

işlerine yardımcı hizmet almadığını, %28,6'sı (n=26) ise ev işlerine yardımcı hizmet aldığını belirtmişlerdir.

Gelir durumu sütunundaki anlamlılık değerinin $p=,012$ olduğu görülmektedir. Bu değer $p<0,05$ şartını karşıladığından gelir durumu ile ev işlerine yardımcı hizmet alma durumu arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu söylenebilir.

Tablo 32: Yaş, Eğitim durumu, Medeni durum, Unvan, Çalışma süresi ile Evde Yardımcı Hizmet Alma Durumu Ki-kare Testi Sonuçları

		Yardımcı Hizmet				p
		Evet		Hayır		
		n	%	n	%	
Yaş	25 yaş ve altı	2	2.2	9	9.9	,131
	26-35 yaş arası	9	9.9	26	28.6	
	36-45 yaş arası	13	14.3	17	18.7	
	46-55 yaş arası	2	2.2	13	14.3	
	Toplam %	26	28.6	65	71.4	
Eğitim durumu	İlkokul	0	0.	1	1.1	,345
	Lise	2	2.2	17	18.7	
	Önlisans	5	5.5	9	9.9	
	Lisans	16	17.6	31	34.1	
	Yüksek lisans	3	3.3	7	7.7	
	Toplam %	26	28.6	65	71.4	
Medeni durum	Bekar	8	8.8	25	27.5	,490
	Evli	18	19.8	40	44.0	
	Toplam %	26	28.6	65	71.4	
Çocuk var mı	Evet	19	20.9	37	40.7	,152
	Hayır	7	7.7	28	30.8	
	Toplam %	26	28.6	65	71.4	
Ünvan	İşçi/Memur	19	10.9	51	56.0	,484
	Uzman	6	6.6	8	8.8	
	İlk kademe yöneticisi	1	1.1	4	4.4	
	Orta veya üst kademe yöneticisi	0	0	2	2.2	
	Toplam %	26	28.6	65	71.4	
Çalışma süresi	0-5 yıl arası	10	11.0	24	26.4	,052
	6-10 yıl arası	3	3.3	11	12.1	
	11-15 yıl arası	6	.6	6	6.6	
	16-20 yıl arası	6	6.6	6	6.6	
	21-25 yıl arası	0	0	7	7.7	
	25 yıl ve üzeri	1	1.1	11	12.1	
	Toplam %	26	28.6	65	71.4	
Gelir	1500-2000 TL	6	6.6	15	16.5	,012
	2001-2500 TL	3	3.3	25	27.5	
	2501-3000 TL	6	6.6	10	11.0	
	3001-3500 TL	8	8.8	15	16.5	
	3500 TL ve üzeri	3	3.3	0	0.	
	Toplam %	26	28.6	65	71.4	

Tablo 33 incelendiğinde 25 yaş ve altı olanların %8,8'i (n=8) elde ettiği geliri kendi kullandığı, %3,3'ü ise ailesiyle birlikte kendisinin ortaklaşa kontrol ettiğini, 26-35 yaş arasında olanların %23,1'i (n=21) elde ettiği geliri kendinin kontrol ettiğini, %23,1'si (n=12) ailesiyle birlikte kontrol ettiğini, %2,2'si (n=2) ise elde ettiğini geliri ailesinin kontrol ettiğini, 36-45 yaş arasında olanların %18,7'si (n=17) elde ettiği geliri

ailesiyle birlikte kendisinin ortaklaşa kontrol ettiğini, %13,2'si (n=12) elde ettiği geliri kendisinin kontrol ettiğini, %1,1'i (n=1) ise elde ettiği gelirin ailesinin kontrol ettiğini, 46-55 yaş arasında olanların %8,7'si (n=8) elde ettiği geliri kendisinin kontrol ettiğini, %7,7'si (n=7) ailesiyle birlikte kendisinin ortaklaşa kontrol ettiğini belirtmişlerdir. Toplam yüzdelere bakıldığında %53,9'u (n=49) elde ettiği geliri kendisinin kontrol ettiğini, %42,9'u (n=39) elde ettiği geliri ailesiyle birlikte kendisinin ortaklaşa kontrol ettiğini, %3,3'ü (n=3) ise elde ettiğini geliri ailesinin kontrol ettiğini belirtmişlerdir.

Yaş sütunundaki anlamlılık değerinin $p=,409$ olduğu görülmektedir. Bu değer $p<0,05$ şartını karşılamadığından yaş ile elde ettiği geliri kimin kontrol ettiği durumu arasındaki ilişkinin anlamlı olmadığı söylenebilir.

İlkokul mezunu olanların %1,1'i (n=1) elde ettiği geliri ailesiyle birlikte kendisinin ortaklaşa kontrol ettiğini, lise mezunu olanların %13,22'si (n=12) elde ettiği geliri kendisinin kontrol ettiğini, %6,6'sı (n=6) elde ettiği geliri ailesiyle birlikte kendisinin ortaklaşa kontrol ettiğini, %1,1'i (n=1) elde ettiği geliri ailesinin kontrol ettiğini, önlisans mezunu olanların %11,0'i (n=10) elde ettiği geliri ailesiyle birlikte kendisinin ortaklaşa kontrol ettiğini, %4,4'ü (n=4) elde ettiği geliri kendisinin kontrol ettiğini, lisans mezunu olanların %30,8'i (n=28) elde ettiği geliri kendisinin kontrol ettiğini, %18,7'si (n=17) elde ettiği geliri ailesiyle birlikte kendisinin ortaklaşa kontrol ettiğini, %2,2'si (n=2) elde ettiği geliri ailesinin kontrol ettiğini, yüksek lisans mezunu olanların %5,5'i (n=5) elde ettiği geliri kendisinin kontrol ettiğini hem de elde ettiği geliri ailesiyle birlikte kendisinin ortaklaşa kontrol ettiğini belirtmişlerdir. Toplam yüzdelere bakıldığında %53,9'u (n=49) elde ettiği geliri kendisinin kontrol ettiğini, %42,9'u (n=39) elde ettiği geliri ailesiyle birlikte kendisinin ortaklaşa kontrol ettiğini, %3,3'ü (n=3) ise elde ettiğini geliri ailesinin kontrol ettiğini belirtmişlerdir.

Eğitim sütunundaki anlamlılık değerinin $p=,377$ olduğu görülmektedir. Bu değer $p<0,05$ şartını karşılamadığından eğitim ile elde ettiği geliri kimin kontrol ettiği durumu arasındaki ilişkinin anlamlı olmadığı söylenebilir.

Bekar olanların %29,7'si (n=7) elde ettiği geliri kendisinin kontrol ettiğini, %6,6'sı (n=6) elde ettiği geliri ailesiyle birlikte kendisinin ortaklaşa kontrol ettiğini, evli olanların %36,3'ü elde ettiği geliri ailesiyle birlikte kendisinin ortaklaşa kontrol ettiğini, %24,2'si (n=27) elde ettiği geliri kendisinin kontrol ettiğini, %3,3'ü (n=3) ise elde ettiği geliri ailesinin kontrol ettiğini belirtmişlerdir. Toplam yüzdelere bakıldığında %53,9'u (n=49) elde ettiği geliri kendisinin kontrol ettiğini, %42,9'u (n=39) elde ettiği geliri

ailesiyle birlikte kendisinin ortaklaşa kontrol ettiğini, %3,3'ü (n=3) ise elde ettiğini geliri ailesinin kontrol ettiğini belirtmişlerdir.

Medeni durum sütunundaki anlamlılık değerinin $p=,000$ olduğu görülmektedir. Bu değer $p<0,05$ şartını karşıladığından medeni durum ile elde ettiği geliri kimin kontrol ettiği durumu arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu söylenebilir.

Çocuk sahibi olanların %33,0'u (n=30) elde ettiği geliri ailesiyle birlikte kendisinin ortaklaşa kontrol ettiğini, %25,3'ü (n=23) elde ettiği geliri kendisinin kontrol ettiğini, %3,3'ü (n=3) ise elde ettiği geliri ailesinin kontrol ettiğini, çocuğu olmayanların %28,6'sı (n=26) elde ettiği geliri kendisinin kontrol ettiğini, %9,9'u (n=9) ise elde ettiği geliri ailesiyle birlikte kendisinin ortaklaşa kontrol ettiğini belirtmişlerdir. Toplam yüzdelere bakıldığında %53,9'u (n=49) elde ettiği geliri kendisinin kontrol ettiğini, %42,9'u (n=39) elde ettiği geliri ailesiyle birlikte kendisinin ortaklaşa kontrol ettiğini, %3,3'ü (n=3) ise elde ettiğini geliri ailesinin kontrol ettiğini belirtmişlerdir.

Çocuk sahibi olma durumu sütunundaki anlamlılık değerinin $p=,006$ olduğu görülmektedir. Bu değer $p<0,05$ şartını karşıladığından çocuk sahibi olma durumu ile elde ettiği geliri kimin kontrol ettiği durumu arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu söylenebilir.

İşçi/memur olanların %40,7'si (n=37) elde ettiği geliri kendisinin kontrol ettiğini, %33,0'ü (n=30) elde ettiği geliri ailesiyle birlikte kendisinin ortaklaşa kontrol ettiğini, %3,3'ü (n=3) ise elde ettiği geliri ailesinin kontrol ettiğini, uzmanların %9,9'u (n=9) elde ettiği geliri kendisinin kontrol ettiğini, %5,5'i (n=5) ise elde ettiği geliri ailesiyle birlikte kendisinin ortaklaşa kontrol ettiğini, ilk kademe yöneticisi olanların %3,3'ü (n=3) elde ettiği geliri kendisinin kontrol ettiğini, %2,2'si (n=2) ise elde ettiği geliri ailesiyle birlikte kendisinin ortaklaşa kontrol ettiğini, orta veya üst kademe yöneticisi olanların %2,2'si (n=2) ise elde ettiği geliri ailesiyle birlikte kendisinin ortaklaşa kontrol ettiğini belirtmişlerdir. Toplam yüzdelere bakıldığında %53,9'u (n=49) elde ettiği geliri kendisinin kontrol ettiğini, %42,9'u (n=39) elde ettiği geliri ailesiyle birlikte kendisinin ortaklaşa kontrol ettiğini, %3,3'ü (n=3) ise elde ettiğini geliri ailesinin kontrol ettiğini belirtmişlerdir.

Unvan sütunundaki anlamlılık değerinin $p=,676$ olduğu görülmektedir. Bu değer $p<0,05$ şartını karşılamadığından unvan ile elde ettiği geliri kimin kontrol ettiği durumu arasındaki ilişkinin anlamlı olmadığı söylenebilir.

0-5 yıl arası çalışma süresine sahip olanların %24,2'si (n=22) elde ettiği geliri kendisinin kontrol ettiğini, %13,22'si (n=12) elde ettiği geliri ailesiyle birlikte kendisinin ortaklaşa kontrol ettiğini, 6-10 yıl arası çalışma süresine sahip olanların %8,8'i (n=8) elde ettiği geliri kendisinin kontrol ettiğini, %4,4'ü (n=4) elde ettiği geliri ailesiyle birlikte kendisinin ortaklaşa kontrol ettiğini, %2,22'si (n=2) ise elde ettiği geliri ailesinin kontrol ettiğini, 11-15 yıl arası çalışma süresine sahip olanların %9,9'u (n=9) elde ettiği geliri ailesiyle birlikte kendisinin ortaklaşa kontrol ettiğini, %3,3'ü (n=3) ise elde ettiği geliri kendisinin kontrol ettiğini, 16-20 yıl arası çalışma süresine sahip olanların %6,6'sı (n=6) elde ettiği geliri ailesiyle birlikte kendisinin ortaklaşa kontrol ettiğini, %5,5'i (n=5) elde ettiği geliri kendisinin kontrol ettiğini, %1,1'i (n=1) ise elde ettiği geliri ailesinin kontrol ettiğini, 21-25 yıl arası çalışma süresine sahip olanların %4,4'ü (n=4) elde ettiği geliri kendisinin kontrol ettiğini, %3,3'ü (n=3) elde ettiği geliri ailesiyle birlikte kendisinin ortaklaşa kontrol ettiğini, 25 yıl ve çalışma süresine sahip olanların %7,7'si (n=7) elde ettiği geliri kendisinin kontrol ettiğini, %5,5'i (n=5) ise elde ettiği geliri ailesiyle birlikte kendisinin ortaklaşa kontrol ettiğini belirtmişlerdir. Toplam yüzdelere bakıldığında %53,9'u (n=49) elde ettiği geliri kendisinin kontrol ettiğini, %42,9'u (n=39) elde ettiği geliri ailesiyle birlikte kendisinin ortaklaşa kontrol ettiğini, %3,3'ü (n=3) ise elde ettiğini geliri ailesinin kontrol ettiğini belirtmişlerdir.

Çalışma süresi sütunundaki anlamlılık değerinin $p=,119$ olduğu görülmektedir. Bu değer $p<0,05$ şartını karşılamadığından çalışma süresi ile elde ettiği geliri kimin kontrol ettiği durumu arasındaki ilişkinin anlamlı olmadığı söylenebilir

1500-2000 TL gelire sahip olanların %15,4'ü (n=14) elde ettiği geliri kendisinin kontrol ettiğini, %7,7'si (n=7) ise elde ettiği geliri ailesiyle birlikte kendisinin ortaklaşa kontrol ettiğini, 2001-2500 TL gelire sahip olanların %16,5'i elde ettiği geliri kendisinin kontrol ettiğini, %13,2'si (n=12) elde ettiği geliri ailesiyle birlikte kendisinin ortaklaşa kontrol ettiğini, %1,1'i (n=1) elde ettiği geliri ailesinin kontrol ettiğini, 2501-3000 TL gelire sahip olanların %8,8'i (n=8) elde ettiği geliri hem kendisinin kontrol ettiğini hem de elde ettiği geliri ailesiyle birlikte kendisinin ortaklaşa kontrol ettiğini, 3001-3500 TL gelire sahip olanların %12,1'i (n=11) elde ettiği geliri hem kendisinin kontrol ettiğini hem de elde ettiği geliri ailesiyle birlikte kendisinin ortaklaşa kontrol ettiğini, %1,1'i (n=1) elde ettiği ailesinin kontrol ettiğini, 3500 TL ve üzeri gelire sahip olanların %1,1'1 (n=1) hem kendisinin, hem kendisi ve ailesinin hem de ailesinin kontrol ettiklerini belirtmişlerdir. Toplam yüzdelere bakıldığında %53,9'u (n=49) elde ettiği

geliri kendisinin kontrol ettiğini, %42,9'u (n=39) elde ettiği geliri ailesiyle birlikte kendisinin ortaklaşa kontrol ettiğini, %3,3'ü (n=3) ise elde ettiğini geliri ailesinin kontrol ettiğini belirtmişlerdir.

Gelir durumu sütunundaki anlamlılık değerinin $p=,179$ olduğu görülmektedir. Bu değer $p<0,05$ şartını karşılamadığından gelir durumu ile elde ettiği geliri kimin kontrol ettiği durumu arasındaki ilişkinin anlamlı olmadığı söylenebilir

Tablo 33: Yaş, Eğitim durumu, Medeni durum, Çocuk Sahibi Olma Durumu, Unvan, Çalışma süresi, Gelir ile Gelir Kontrol Biçimi Ki-kare Testi Sonuçları

		Gelir kontrolü						p
		Kendi kontrolümde		Ailemin kontrolünde		Ailem ve kendim		
		n	%	n	%	n	%	
Yaş	25 yaş ve altı	8	8.8	0	0	3	3.3	,409
	26-35 yaş arası	21	23.1	2	2.2	12	13.2	
	36-45 yaş arası	12	13.2	1	1.1	17	18.7	
	46-55 yaş arası	8	8.8	0	0	7	7.7	
	Toplam %	49	53.8	3	3.3	39	42.9	
Eğitim durumu	İlkokul	0	0	0	0	1	1.1	,377
	Lise	12	13.2	1	1.1	6	6.6	
	Önlisans	4	4.4	0	0	10	11.0	
	Lisans	28	30.8	2	2.2	17	18.7	
	Yüksek lisans	5	5.5	0	0	5	5.5	
	Toplam %	49	53.8	3	3.3	39	42.9	
Medeni durum	Bekar	27	29.7	0	0	6	6.6	,000
	Evli	22	24.2	3	3.3	33	36.3	
	Toplam %	49	43.8	3	3.3	39	42.9	
Çocuk sahibi olma durumu	Evet	23	25.3	3	3.3	30	33.0	,006
	Hayır	26	28.6	0	0	9	9.9	
	Toplam %	49	53.8	3	3.3	39	42.9	
Ünvan	İşçi/Memur	37	40.7	3	3.3	30	33.0	,676
	Uzman	9	9.9	0	0	5	5.5	
	İlk kademe yöneticisi	3	3.3	0	0	2	2.2	
	Orta veya üst kademe yöneticisi	0	0	0	0	2	2.2	
	Toplam %	49	53.8	3	3.3	39	42.9	
Çalışma süresi	0-5 yıl arası	22	24.2	0	0	12	13.2	,119
	6-10 yıl arası	8	8.8	2	2.2	4	4.4	
	11-15 yıl arası	3	3.3	0	0	9	9.9	
	16-20 yıl arası	5	5.5	1	1.1	6	6.6	
	21-25 yıl arası	4	4.4	0	0	3	3.3	
	25 yıl ve üzeri	7	7.7	0	0	5	5.5	
	Toplam %	49	53.8	3	3.3	39	42.9	
Gelir	1500-2000 TL	14	15.4	0	0	7	7.7	,179
	2001-2500 TL	15	16.5	1	1.1	12	13.2	
	2501-3000 TL	8	8.8	0	0	8	8.8	
	3001-3500 TL	11	12.1	1	1.1	11	12.1	
	3500 TL ve üzeri	1	1.1	1	1.1	1	1.1	
	Toplam %	49	53.8	3	3.3	39	42.9	

Tablo 34 incelendiğinde 25 yaş ve altı olanların %4,4'ü (n=4) elde ettiği gelirin hem aile bütçesi ve kendi giderleri için yarı yarıya kullanıldığını hem de tamamen kendi giderleri için kullandığını, 26-35 yaş arasında olanların %14,3'ü (n=13) elde ettiği gelirin büyük bölümünün aile bütçesine ek olarak kullanıldığını, %8,8'i (n=8) elde ettiği gelirin aile bütçesi ve kendi giderleri için yarı yarıya kullanıldığını, 36-45 yaş arasında olanların %14,3'ü (n=13) elde ettiği gelirin aile bütçesi ve kendi giderleri için yarı yarıya kullanıldığını, %9,9'u (n=9) elde ettiği gelirin büyük bölümünün aile bütçesine ek olarak kullanıldığını, 46-55 yaş arasında olanların %12,1'i (n=11) elde ettiği gelirin hepsinin aile bütçesine ek olarak kullanıldığını, %4,4'ü (n=4) ise elde ettiği gelirin aile bütçesi ve kendi giderleri için yarı yarıya kullanıldığını belirtmişlerdir. Toplam yüzdelere bakıldığında %31,9'u (n=29) elde ettiği gelirin aile bütçesi ve kendi giderleri için yarı yarıya kullanıldığını, %27,5'i (n=25) elde ettiği gelirin tümünün aile bütçesine ek olarak kullanıldığını, %25,3'ü (n=23) elde ettiği gelirin büyük bölümünün aile bütçesine ek olarak kullanıldığını, %8,8'i (n=8) elde ettiği gelirin hepsinin kendi giderleri için kullandığını, %6,6'sı (n=6) elde ettiği gelirin küçük bir bölümünün aile bütçesine ek olarak kullanıldığını belirtmişlerdir.

Yaş sütunundaki anlamlılık değerinin $p=,000$ olduğu görülmektedir. Bu değer $p<0,05$ şartını karşıladığından yaş ile elde ettiği gelirin kullanım biçimi durumu arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu söylenebilir.

İlkokul mezunu olanların %1,1'i (n=1) elde ettiği gelirin tümünün aile bütçesine ek olarak kullanıldığını, lise mezunu olanların %8,8'i (n=8) elde ettiği gelirin aile bütçesi ve kendi giderleri için yarı yarıya kullanıldığını, %7,7'si (n=7) elde ettiği gelirin tümünün aile bütçesine ek olarak kullanıldığını, önlisans mezunu olanların %7,7'si (n=7) elde ettiği gelirin tümünün aile bütçesine ek olarak kullanıldığını, %4,4'ü (n=4) elde ettiği gelirin büyük bölümünün aile bütçesine ek olarak kullanıldığını, lisans mezunu olanların %15,4'ü (n=14) elde ettiği gelirin büyük bölümünün aile bütçesine ek olarak kullanıldığını, %14,3'ü (n=13) ise elde ettiği gelirin aile bütçesi ve kendi giderleri için yarı yarıya kullanıldığını, yüksek lisans mezunu olanların %6,6'sı (n=6) elde ettiği gelirin aile bütçesi ve kendi giderleri için yarı yarıya kullanıldığını, %4,4'ü (n=4) elde ettiği gelirin büyük bölümünün aile bütçesine ek olarak kullanıldığını belirtmişlerdir. Toplam yüzdelere bakıldığında %31,9'u (n=29) elde ettiği gelirin aile bütçesi ve kendi giderleri için yarı yarıya kullanıldığını, %27,5'i (n=25) elde ettiği gelirin tümünün aile bütçesine ek olarak kullanıldığını, %25,3'ü (n=23) elde ettiği

gelirin büyük bölümünün aile bütçesine ek olarak kullanıldığını, %8,8'i (n=8) elde ettiği gelirin hepsinin kendi giderleri için kullandığını, %6,6'sı (n=6) elde ettiği gelirin küçük bir bölümünün aile bütçesine ek olarak kullanıldığını belirtmişlerdir.

Eğitim sütunundaki anlamlılık değerinin $p=,075$ olduğu görülmektedir. Bu değer $p<0,05$ şartını karşılamadığından eğitim ile elde ettiği gelirin kullanım biçimi durumu arasındaki ilişkinin anlamlı olmadığı söylenebilir.

Bekar olanların %15,4'ü (n=14) elde ettiği gelirin büyük bölümünün aile bütçesine ek olarak kullanıldığını, %7,7'si elde ettiği gelirin hepsini kendi giderleri için kullandığını, evli olanların %23,1'i (n=21) elde ettiği gelirin tümünün aile bütçesine ek olarak kullanıldığını, %22,0'si (n=20) ise elde ettiği gelirin büyük bölümünün aile bütçesine ek olarak kullanıldığını belirtmişlerdir. Toplam yüzelere bakıldığında %31,9'u (n=29) elde ettiği gelirin aile bütçesi ve kendi giderleri için yarı yarıya kullanıldığını, %27,5'i (n=25) elde ettiği gelirin tümünün aile bütçesine ek olarak kullanıldığını, %25,3'ü (n=23) elde ettiği gelirin büyük bölümünün aile bütçesine ek olarak kullanıldığını, %8,8'i (n=8) elde ettiği gelirin hepsinin kendi giderleri için kullandığını, %6,6'sı (n=6) elde ettiği gelirin küçük bir bölümünün aile bütçesine ek olarak kullanıldığını belirtmişlerdir.

Medeni durum sütunundaki anlamlılık değerinin $p=,000$ olduğu görülmektedir. Bu değer $p<0,05$ şartını karşıladığından medeni durum ile elde ettiği gelirin kullanım biçimi durumu arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu söylenebilir.

Çocuk sahibi olanların %24,2'si (n=22) elde ettiği gelirin tümünün aile bütçesine ek olarak kullanıldığını, %22,0'si (n=20) ise elde ettiği gelirin büyük bölümünün aile bütçesine ek olarak kullanıldığını, çocuk sahibi olmayanların %16,5'i (n=15) elde ettiği gelirin aile bütçesi ve kendi giderleri için yarıya kullanıldığını, %7,7'si (n=7) ise elde ettiği gelirin hepsinin kendi giderleri için kullandığını belirtmişlerdir. Toplam yüzelere bakıldığında %31,9'u (n=29) elde ettiği gelirin aile bütçesi ve kendi giderleri için yarı yarıya kullanıldığını, %27,5'i (n=25) elde ettiği gelirin tümünün aile bütçesine ek olarak kullanıldığını, %25,3'ü (n=23) elde ettiği gelirin büyük bölümünün aile bütçesine ek olarak kullanıldığını, %8,8'i (n=8) elde ettiği gelirin hepsinin kendi giderleri için kullandığını, %6,6'sı (n=6) elde ettiği gelirin küçük bir bölümünün aile bütçesine ek olarak kullanıldığını belirtmişlerdir.

Çocuk sahibi olma durumu sütunundaki anlamlılık değerinin $p=,000$ olduğu görülmektedir. Bu değer $p<0,05$ şartını karşıladığından çocuk sahibi olma durumu ile

elde ettiği gelirin kullanım biçimi durumu arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu söylenebilir.

İşçi/memur olanların %24,2'si (n=22) elde ettiği gelirin aile bütçesi ve kendi giderleri için yarıya kullanıldığını, %20,9'u (n=19) elde ettiği gelirin tümünün aile bütçesine ek olarak kullanıldığını, uzman olarak görev yapanların %7,7'si (n=7) elde ettiği gelirin büyük bölümünün aile bütçesine ek olarak kullanıldığını, %4,4'ü (n=4) elde ettiği gelirin hepsinin aile bütçesine ek olarak kullanıldığını, ilk kademe yönetici olarak görev yapanların %3,3'ü (n=3) elde ettiği gelirin aile bütçesi ve kendi giderleri için yarıya kullanıldığını, %2,2'si (n=2) elde ettiği gelirin hepsinin aile bütçesine ek olarak kullanıldığını, orta veya üst kademe yöneticisi olarak görev yapanların %1,1'i (n=1) büyük bölümünün aile bütçesine ek olarak kullanıldığını hem de ailesi ve kendi giderleri için yarı yarıya kullanıldığını belirtmişlerdir. Toplam yüzdelerine bakıldığında %31,9'u (n=29) elde ettiği gelirin aile bütçesi ve kendi giderleri için yarı yarıya kullanıldığını, %27,5'i (n=25) elde ettiği gelirin tümünün aile bütçesine ek olarak kullanıldığını, %25,3'ü (n=23) elde ettiği gelirin büyük bölümünün aile bütçesine ek olarak kullanıldığını, %8,8'i (n=8) elde ettiği gelirin hepsinin kendi giderleri için kullandığını, %6,6'sı (n=6) elde ettiği gelirin küçük bir bölümünün aile bütçesine ek olarak kullanıldığını belirtmişlerdir.

Unvan sütunundaki anlamlılık değerinin $p=,405$ olduğu görülmektedir. Bu değer $p<0,05$ şartını karşılamadığından unvan ile elde ettiği gelirin kullanım biçimi durumu arasındaki ilişkinin anlamlı olmadığı söylenebilir.

0-5 yıl arası çalışma süresine sahip olanların %12,1'i (n=11) elde ettiği gelirin aile bütçesi ve kendi giderleri için yarı yarıya kullanıldığını, %8,8'i (n=8) elde ettiği gelirin büyük bölümünün aile bütçesine ek olarak kullanıldığını, 6-10 yıl arası çalışma süresine sahip olanların %6,6'sı (n=6) elde ettiği gelirin aile bütçesi ve kendi giderleri için yarı yarıya kullanıldığını, %3,3'ü (n=3) elde ettiği gelirin büyük bölümünün aile bütçesine ek olarak kullanıldığını hem de tümünün aile bütçesine ek olarak kullanıldığını, 11-15 yıl arası çalışma süresine sahip olanların %5,'i (n=5) elde ettiği gelirin aile bütçesi ve kendi giderleri için yarı yarıya kullanıldığını, %4,4'ü (n=4) elde ettiği gelirin büyük bölümünün aile bütçesine ek olarak kullanıldığını, 16-20 yıl arası çalışma süresine sahip olanların %7,7'si (n=7) elde ettiği gelirin büyük bölümünün aile bütçesine ek olarak kullanıldığını, %1,1'i (n=3) elde ettiği gelirin aile bütçesi ve kendi giderleri için yarı yarıya kullanıldığını, 21-25 yıl arası çalışma süresine sahip olanların

%6,6'sı (n=6) elde ettiği gelirin hepsinin aile bütçesine ek olarak kullanıldığını, %1,1'i (n=1) elde ettiği gelirin aile bütçesi ve kendi giderleri için yarı yarıya kullanıldığını, 25 yıl ve çalışma süresine sahip olanların %8,8'i (n=8) elde ettiği gelirin hepsinin aile bütçesine ek olarak kullanıldığını, %3,3'ü (n=3) elde ettiği gelirin aile bütçesi ve kendi giderleri için yarı yarıya kullanıldığını belirtmişlerdir. Toplam yüzdelerine bakıldığında %31,9'u (n=29) elde ettiği gelirin aile bütçesi ve kendi giderleri için yarı yarıya kullanıldığını, %27,5'i (n=25) elde ettiği gelirin tümünün aile bütçesine ek olarak kullanıldığını, %25,3'ü (n=23) elde ettiği gelirin büyük bölümünün aile bütçesine ek olarak kullanıldığını, %8,8'i (n=8) elde ettiği gelirin hepsinin kendi giderleri için kullandığını, %6,6'sı (n=6) elde ettiği gelirin küçük bir bölümünün aile bütçesine ek olarak kullanıldığını belirtmişlerdir.

Çalışma süresi sütunundaki anlamlılık değerinin $p=,001$ olduğu görülmektedir. Bu değer $p<0,05$ şartını karşıladığından çalışma süresi ile elde ettiği gelirin kullanım biçimi durumu arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu söylenebilir.

1500-2000 TL gelire sahip olanların %8,8'i (n=8) elde ettiği gelirin aile bütçesi ve kendi giderleri için yarı yarıya kullanıldığını, %5,5'i (n=5) elde ettiği gelirin tümünün aile bütçesine ek olarak kullanıldığını, 2001-2500 TL gelire sahip olanların %12,1'i (n=11) elde ettiği gelirin tümünün aile bütçesine ek olarak kullanıldığını, %7,7'si (n=7) elde ettiği gelirin aile bütçesi ve kendi giderleri için yarı yarıya kullanıldığını hem de büyük bölümünün aile bütçesine ek olarak kullanıldığını, 2501-3000 TL gelire sahip olanların %6,6'sı (n=6) elde ettiği gelirin büyük bölümünün aile bütçesine ek olarak kullanıldığını, %4,4'ü (n=4) elde ettiği gelirin aile bütçesi ve kendi giderleri için yarı yarıya kullanıldığını, 3001-3500 TL gelire sahip olanların %11,0'i (n=10) elde ettiği gelirin aile bütçesi ve kendi giderleri için yarı yarıya kullanıldığını, %6,6'sı (n=6) elde ettiği gelirin tümünün aile bütçesine ek olarak kullanıldığını, 3500 TL ve üzeri gelire sahip olanların 3,3'ü (n=3) elde ettiği gelirin büyük bölümünün aile bütçesine ek olarak kullanıldığını belirtmişlerdir. Toplam yüzdelerine bakıldığında %31,9'u (n=29) elde ettiği gelirin aile bütçesi ve kendi giderleri için yarı yarıya kullanıldığını, %27,5'i (n=25) elde ettiği gelirin tümünün aile bütçesine ek olarak kullanıldığını, %25,3'ü (n=23) elde ettiği gelirin büyük bölümünün aile bütçesine ek olarak kullanıldığını, %8,8'i (n=8) elde ettiği gelirin hepsinin kendi giderleri için kullandığını, %6,6'sı (n=6) elde ettiği gelirin küçük bir bölümünün aile bütçesine ek olarak kullanıldığını belirtmişlerdir.

Gelir durumu sütunundaki anlamlılık değerinin $p=,158$ olduğu görülmektedir. Bu değer $p<0,05$ şartını karşılamadığından gelir durumu ile elde ettiği gelirin kullanım biçimi durumu arasındaki ilişkinin anlamlı olmadığı söylenebilir.

Tablo 34: Yaş, Eğitim durumu, Medeni durum, Çocuk Sahibi Olma Durumu, Unvan, Çalışma süresi, Gelir ile Gelir Kullanım Biçimi Ki-kare Testi Sonuçları

		Gelir Kontrol Biçimi										p
		Tümü Aile bütçesine		Büyük bölümü aile bütçesine		Aile bütçesi ile kendi giderlerim		Küçük bölümü aile bütçesine		Kendi Giderlerim için		
Yaş	25 yaş ve altı	0	0	1	1.1	4	4.4	2	2.2	4	4.4	,000
	26-35 yaş arası	6	6.6	13	14.3	8	8.8	4	4.4	4	4.4	
	36-45 yaş arası	8	8.8	9	9.9	13	14.3	0	0	0	0	
	46-55 yaş arası	11	12.1	0	0	4	4.4	0	0	0	0	
	Toplam %	25	27.5	23	25.3	29	31.9	6	6.6	8	8.8	
Eğitim durumu	İlkokul	1	1.1	0	0	0	0	0	0	0	0	,075
	Lise	7	7.7	1	1.1	8	8.8	0	0	3	3.3	
	Önlisans	7	7.7	4	4.4	2	2.2	1	1.1	0	0	
	Lisans	10	11.0	14	15.4	13	14.3	5	5.5	5	5.5	
	Yüksek lisans	0	0	5	4.4	6	6.6	0	0	0	0	
	Toplam %	25	27.5	23	25.3	29	31.9	6	6.6	8	8.8	
Medeni durum	Bekar	4	4.4	3	3.3	14	15.4	5	5.5	7	7.7	,000
	Evli	21	23.1	20	22.0	15	16.5	1	1.1	1	1.1	
	Toplam %	25	25.3	23	25.3	29	31.9	6	6.6	8	8.8	
Çocuk var mı	Evet	22	24.2	19	20.9	14	15.4	0	0	1	1.1	,000
	Hayır	3	3.3	4	4.4	15	16.5	6	6.6	7	7.7	
	Toplam %	25	27.5	23	25.3	29	31.9	6	6.6	8	8.8	
Ünvan	İşçi/Memur	19	20.9	15	16.5	22	24.2	6	6.6	8	8.8	,405
	Uzman	4	4.4	7	7.7	3	3.3	0	0	0	0	
	İlk kademe yöneticisi	2	2.2	0	0	3	3.3	0	0	0	0	
	Orta veya üst kademe yöneticisi	0	0	1	1.1	1	1.1	0	0	0	0	
	Toplam %	25	27.5	23	25.3	29	31.9	6	6.6	8	8.8	
Çalışma süresi	0-5 yıl arası	4	4.4	8	8.8	11	12.1	6	6.6	5	5.5	,001
	6-10 yıl arası	3	3.3	3	3.3	6	6.6	0	0	2	2.2	
	11-15 yıl arası	3	3.3	4	4.4	5	5.5	0	0	0	0	
	16-20 yıl arası	1	1.1	7	7.7	3	3.3	0	0	1	1.1	
	21-25 yıl arası	6	6.6	0	0	1	1.1	0	0	0	0	
	25 yıl ve üzeri	8	8.8	1	1.1	3	3.3	0	0	0	0	
	Toplam %	25	27.5	23	25.3	29	31.9	6	6.6	8	8.8	
Gelir	1500-2000 TL	5	5.5	2	2.2	8	8.8	2	2.2	4	4.4	,158
	2001-2500 TL	11	12.1	7	7.7	7	7.7	1	1.1	2	2.2	
	2501-3000 TL	3	3.3	6	6.6	4	4.4	1	1.1	2	2.2	
	3001-3500 TL	6	6.6	5	5.5	10	11.0	2	2.2	0	0	
	3500 TL ve üzeri	0	0	3	3.3	0	0	0	0	0	0	
	Toplam %	25	27.5	23	25.3	29	31.9	6	6.6	8	8.8	

Tablo 35 incelendiğinde 25 yaş ve altında olanların %6,6'sı erkek veya kadının hangisinin konumu uygunsa o kişinin kariyer önceliği olması gerektiğini, %3,3'ü (n=3) erkek kariyer önceliği olması gerektiğini, %2,2'si (n=2) kadının kariyer önceliği olması

gerektiğini, 36-25 yaş arasında olanların %25,3'ü (n=23) erkek veya kadının hangisinin konumu uygunsa o kişinin kariyer önceliği olması gerektiğini, %11,0'ı (n=10) erkeğin kariyer önceliği olması gerektiğini, %2,2'si (n=2) kadının kariyer önceliği olması gerektiğini, 36-45 yaş arasında olanların %24,2'si (n=) erkek veya kadının hangisinin konumu uygunsa o kişinin kariyer önceliği olması gerektiğini, %3,3'ü (n=) erkeğin kariyer önceliği olması gerektiğini, %2,2'si (n=) kadının kariyer önceliği olması gerektiğini, 46-55 yaş arasında olanların %12,1'i (n=11) erkek veya kadının hangisinin konumu uygunsa o kişinin kariyer önceliği olması gerektiğini, %2,2'si (n=2) hem erkeğin hem de kadının kariyer önceliği olması gerektiğini belirtmişlerdir. Toplam yüzdelere bakıldığında %68,1'i (n=62) erkek veya kadının hangisinin konumu uygunsa o kişinin kariyer önceliği olması gerektiğini, %22,0'si (n=20) erkeğin kariyer önceliği olması gerektiğini, %9,9'u (n=9) kadının kariyer önceliği olması gerektiğini belirtmişlerdir.

Yaş sütunundaki anlamlılık değerinin $p=,704$ olduğu görülmektedir. Bu değer $p<0,05$ şartını karşılamadığından yaş ile kariyer önceliği durumu arasındaki ilişkinin anlamlı olmadığı söylenebilir

İlkokul mezunu olanların %1,1'i (n=1) erkek veya kadının hangisinin konumu uygunsa o kişinin kariyer önceliği olması gerektiğini, lise mezunu olanların %12,1'i (n=11) erkek veya kadının hangisinin konumu uygunsa o kişinin kariyer önceliği olması gerektiğini, %4,4' (n=4) hem erkeğin hem de kadının kariyer önceliği olması gerektiğini, önlisans mezunu olanların %11,0'i (n=10) erkek veya kadının hangisinin konumu uygunsa o kişinin kariyer önceliği olması gerektiğini, %2,2'si (n=2) hem erkeğin hem de kadının kariyer önceliği olması gerektiğini, lisans mezunu olanların %36,3' (n=33) erkek veya kadının hangisinin konumu uygunsa o kişinin kariyer önceliği olması gerektiğini, %12,1'i (n=11) erkeğin kariyer önceliği olması gerektiğini, %3,3'ü (n=) kadının kariyer önceliği olması gerektiğini, yüksek lisans mezunu olanların %7,7'si (n=7) erkek veya kadının hangisinin konumu uygunsa o kişinin kariyer önceliği olması gerektiğini, %3,3'ü (n=3) erkeğin kariyer önceliği olması gerektiğini belirtmişlerdir. Toplam yüzdelere bakıldığında %68,1'i (n=62) erkek veya kadının hangisinin konumu uygunsa o kişinin kariyer önceliği olması gerektiğini, %22,0'si (n=20) erkeğin kariyer önceliği olması gerektiğini, %9,9'u (n=9) kadının kariyer önceliği olması gerektiğini belirtmişlerdir.

Eğitim durumu sütunundaki anlamlılık değerinin $p=,672$ olduğu görülmektedir. Bu değer $p<0,05$ şartını karşılamadığından eğitim durumu ile kariyer önceliği durumu arasındaki ilişkinin anlamlı olmadığı söylenebilir.

Bekar olanların %23,1'i ($n=$) erkek veya kadının hangisinin konumu uygunsa o kişinin kariyer önceliği olması gerektiğini, %7,7'si ($n=7$) erkeğin kariyer önceliği olması gerektiğini, %5,5'i ($n=5$) kadının kariyer önceliği olması gerektiğini, evli olanların %45,1'i ($n=41$) erkek veya kadının hangisinin konumu uygunsa o kişinin kariyer önceliği olması gerektiğini, %14,3'ü ($n=13$) erkeğin kariyer önceliği olması gerektiğini, %4,4'ü ($n=4$) kadının kariyer önceliği olması gerektiğini belirtmişlerdir. Toplam yüzdelere bakıldığında %68,1'i ($n=62$) erkek veya kadının hangisinin konumu uygunsa o kişinin kariyer önceliği olması gerektiğini, %22,0'si ($n=20$) erkeğin kariyer önceliği olması gerektiğini, %9,9'u ($n=9$) kadının kariyer önceliği olması gerektiğini belirtmişlerdir.

Medeni durum sütunundaki anlamlılık değerinin $p=,446$ olduğu görülmektedir. Bu değer $p<0,05$ şartını karşılamadığından medeni durumu ile kariyer önceliği durumu arasındaki ilişkinin anlamlı olmadığı söylenebilir.

Çocuğu olanların %42,9'u ($n=39$) erkek veya kadının hangisinin konumu uygunsa o kişinin kariyer önceliği olması gerektiğini, %14,3'ü ($n=13$) erkeğin kariyer önceliği olması gerektiğini, %4,4'ü ($n=4$) kadının kariyer önceliği olması gerektiğini, çocuğu olmayanların %25,3'ü ($n=23$) erkek veya kadının hangisinin konumu uygunsa o kişinin kariyer önceliği olması gerektiğini, %7,7'si ($n=7$) erkeğin kariyer önceliği olması gerektiğini, %5,5'i ($n=5$) kadının kariyer önceliği olması gerektiğini belirtmişlerdir. Toplam yüzdelere bakıldığında %68,1'i ($n=62$) erkek veya kadının hangisinin konumu uygunsa o kişinin kariyer önceliği olması gerektiğini, %22,0'si ($n=20$) erkeğin kariyer önceliği olması gerektiğini, %9,9'u ($n=9$) kadının kariyer önceliği olması gerektiğini belirtmişlerdir.

Çocuk sahibi olma durum sütunundaki anlamlılık değerinin $p=,532$ olduğu görülmektedir. Bu değer $p<0,05$ şartını karşılamadığından Çocuk sahibi olma ile kariyer önceliği durumu arasındaki ilişkinin anlamlı olmadığı söylenebilir.

İşçi/memur olanların %51,6'sı ($n=47$) erkek veya kadının hangisinin konumu uygunsa o kişinin kariyer önceliği olması gerektiğini, %18,7'si ($n=17$) erkeğin kariyer önceliği olması gerektiğini, %6,6'sı ($n=6$) kadının kariyer önceliği olması gerektiğini, uzman olanların %9,9'u ($n=9$) erkek veya kadının hangisinin konumu uygunsa o kişinin

kariyer önceliği olması gerektiğini, %2,2'si (n=2) erkeğin kariyer önceliği olması gerektiğini, %3,3'ü (n=3) kadının kariyer önceliği olması gerektiğini, ilk kademe yöneticisi olanların %4,4'ü (n=4) erkek veya kadının hangisinin konumu uygunsa o kişinin kariyer önceliği olması gerektiğini, %1,1'i (n=1) erkeğin kariyer önceliği olması gerektiğini, orta ve üst kademe yöneticisi olanların %2,2'si (n=) erkek veya kadının hangisinin konumu uygunsa o kişinin kariyer önceliği olması gerektiğini belirtmişlerdir. Toplam yüzdelere bakıldığında %68,1'i (n=62) erkek veya kadının hangisinin konumu uygunsa o kişinin kariyer önceliği olması gerektiğini, %22,0'si (n=20) erkeğin kariyer önceliği olması gerektiğini, %9,9'u (n=9) kadının kariyer önceliği olması gerektiğini belirtmişlerdir.

Unvan durum sütunundaki anlamlılık değerinin $p=,658$ olduğu görülmektedir. Bu değer $p<0,05$ şartını karşılamadığından unvan ile kariyer önceliği durumu arasındaki ilişkinin anlamlı olmadığı söylenebilir.

0-5 yıl arası çalışma süresine sahip olanlar %26,4' (n=24) erkek veya kadının hangisinin konumu uygunsa o kişinin kariyer önceliği olması gerektiğini, %7,7'si (n=7) erkeğin kariyer önceliği olması gerektiğini, %3,3'ü (n=3) kadının kariyer önceliği olması gerektiğini, 6-10 yıl arası çalışma süresine sahip olanlar %9,9'u (n=9) erkek veya kadının hangisinin konumu uygunsa o kişinin kariyer önceliği olması gerektiğini, %5,5'i (n=) erkeğin kariyer önceliği olması gerektiğini, 11-15 yıl arası çalışma süresine sahip olanlar %9,9'u (n=9) erkek veya kadının hangisinin konumu uygunsa o kişinin kariyer önceliği olması gerektiğini, %2,2'si (n=2) erkeğin kariyer önceliği olması gerektiğini, %1,1'i (n=1) kadının kariyer önceliği olması gerektiğini, 16-20 yıl arası çalışma süresine sahip olanlar %7,7'si (n=7) erkek veya kadının hangisinin konumu uygunsa o kişinin kariyer önceliği olması gerektiğini, %4,4'ü (n=4) erkeğin kariyer önceliği olması gerektiğini, %1,1'i (n=1) kadının kariyer önceliği olması gerektiğini, 21-25 yıl arası çalışma süresine sahip olanlar %6,6'sı (n=6) erkek veya kadının hangisinin konumu uygunsa o kişinin kariyer önceliği olması gerektiğini, %1,1'i (n=) kadının kariyer önceliği olması gerektiğini, 25 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip olanlar %7,7'si (n=7) erkek veya kadının hangisinin konumu uygunsa o kişinin kariyer önceliği olması gerektiğini, %2,2'si (n=2) erkeğin kariyer önceliği olması gerektiğini, %3,3'ü (n=) kadının kariyer önceliği olması gerektiğini belirtmişlerdir. Toplam yüzdelere bakıldığında %68,1'i (n=62) erkek veya kadının hangisinin konumu uygunsa o kişinin kariyer önceliği olması gerektiğini, %22,0'si (n=20) erkeğin kariyer önceliği

olması gerektiğini, %9,9'u (n=9) kadının kariyer önceliği olması gerektiğini belirtmişlerdir.

Çalışma süresi durum sütunundaki anlamlılık değerinin $p=,535$ olduğu görülmektedir. Bu değer $p<0,05$ şartını karşılamadığından çalışma süresi ile kariyer önceliği durumu arasındaki ilişkinin anlamlı olmadığı söylenebilir.

1500-2000 TL gelire sahip olanların %17,6'sı (n=16) erkek veya kadının hangisinin konumu uygunsa o kişinin kariyer önceliği olması gerektiğini, %2,2'si (n=2) erkeğin kariyer önceliği olması gerektiğini, %3,3'ü (n=3) kadının kariyer önceliği olması gerektiğini, 2001-2500 TL gelire sahip olanların %19,8'i (n=18) erkek veya kadının hangisinin konumu uygunsa o kişinin kariyer önceliği olması gerektiğini, %7,7'si (n=7) erkeğin kariyer önceliği olması gerektiğini, %3,3'ü (n=3) kadının kariyer önceliği olması gerektiğini, 2501-3000 TL gelire sahip olanların %13,2'si (n=12) erkek veya kadının hangisinin konumu uygunsa o kişinin kariyer önceliği olması gerektiğini, %3,3'ü (n=3) erkeğin kariyer önceliği olması gerektiğini, %1,1'i (n=1) kadının kariyer önceliği olması gerektiğini, 3001-3500 TL gelire sahip olanların %15,4'ü (n=14) erkek veya kadının hangisinin konumu uygunsa o kişinin kariyer önceliği olması gerektiğini, %7,7'si (n=7) erkeğin kariyer önceliği olması gerektiğini, %2,2'si (n=2) kadının kariyer önceliği olması gerektiğini, 3500 TL ve üzeri gelire sahip olanların %2,2'si (n=) erkek veya kadının hangisinin konumu uygunsa o kişinin kariyer önceliği olması gerektiğini, %1,1'i (n=) erkeğin kariyer önceliği olması gerektiğini belirtmişlerdir. Toplam yüzdelere bakıldığında %68,1'i (n=62) erkek veya kadının hangisinin konumu uygunsa o kişinin kariyer önceliği olması gerektiğini, %22,0'si (n=20) erkeğin kariyer önceliği olması gerektiğini, %9,9'u (n=9) kadının kariyer önceliği olması gerektiğini belirtmişlerdir.

Gelir durum sütunundaki anlamlılık değerinin $p=,846$ olduğu görülmektedir. Bu değer $p<0,05$ şartını karşılamadığından gelir ile kariyer önceliği durumu arasındaki ilişkinin anlamlı olmadığı söylenebilir.

Tablo 35 Yaş, Eğitim durumu, Medeni durum, Çocuk Sahibi Olma Durumu, Unvan, Çalışma süresi, Gelir ile Kariyer Önceliği Görüşü Ki-kare Testi Sonuçları

		Kariyer önceliği						p
		kadının		erkeğin		Hangisi uygunsa		
		n	%	n	%	n	%	
Yaş	25 yaş ve altı	2	2.2	3	3.3	6	6.6	,704
	26-35 yaş arası	2	2.2	10	11.0	23	25.3	
	36-45 yaş arası	3	3.3	5	5.5	22	24.2	
	46-55 yaş arası	2	2.2	2	2.2	11	12.1	
	Toplam %	9	9.9	20	22.0	62	68.1	
Eğitim durumu	İlkokul	0	0	0	0	1	1.1	,672
	Lise	4	4.4	4	4.4	11	12.1	
	Önlisans	2	2.2	2	2.2	10	11.0	
	Lisans	3	3.3	11	12.1	33	36.3	
	Yüksek lisans	0	0	3	3.3	7	7.7	
	Toplam %	9	9.9	20	22.0	62	68.1	
Medeni durum	Bekar	5	5.5	7	7.7	21	23.1	,446
	Evli	4	4.4	13	14.3	41	45.1	
	Toplam %	9	9.9	20	22.	62	68.1	
Çocuk var mı	Evet	4	4.4	13	14.3	39	42.9	,532
	Hayır	5	5.5	7	7.7	23	25.3	
	Toplam %	9	9.9	20	122.0	62	68.1	
Ünvan	İşçi/Memur	6	6.6	17	18.7	47	51.6	,658
	Uzman	3	3.3	2	2.2	9	9.9	
	İlk kademe yöneticisi	0	0	1	1.1	4	4.4	
	Orta veya üst kademe yöneticisi	0	0	0	0	2	2.2	
	Toplam %	9	9.9	20	22.0	62	68.1	
Çalışma süresi	0-5 yıl arası	3	3.3	7	7.7	24	26.4	,535
	6-10 yıl arası	0	0	5	5.5	9	9.9	
	11-15 yıl arası	1	1.1	2	2.2	9	9.9	
	16-20 yıl arası	1	1.1	4	4.4	7	7.7	
	21-25 yıl arası	1	1.1	0	0	6	6.6	
	25 yıl ve üzeri	3	3.3	2	2.2	7	7.7	
	Toplam %	9	9.9	20	22.0	62	68.1	
Gelir	1500-2000 TL	3	3.3	2	2.2	16	17.6	,846
	2001-2500 TL	3	3.3	7	7.7	18	19.8	
	2501-3000 TL	1	1.	3	3.3	12	13.2	
	3001-3500 TL	2	2.2	7	7.7	14	15.4	
	3500 TL ve üzeri	0	0	1	1.1	2	2.2	
	Toplam %	9	9.9	20	22.0	62	68.1	

Tablo 36 incelendiğinde annenin eğitim düzeyine göre, annesi okur yazar olmayanların %13,2'si (n=12) “Kız çocukları genellikle, aileleri tarafından kadınlara uygun görülen mesleklere yönlendirilmektedir” görüşüne katıldıklarını, %8,8'i (n=8) bu görüşe kısmen katıldıklarını, %7,72'si (n=7) ise bu görüşe katılmadıklarını, annesi ilkokul mezunu olanların %15,4'ü (n=14) “Kız çocukları genellikle, aileleri tarafından kadınlara uygun görülen mesleklere yönlendirilmektedir” görüşüne katılmadıklarını,

%13,22'si (n=12) bu görüşe kısmen katıldıklarını, %9,9'u (n=9) bu görüşe katıldıklarını, annesi ortaokul mezunu olanların %7,7'si (n=7) "Kız çocukları genellikle, aileleri tarafından kadınlara uygun görülen mesleklere yönlendirilmektedir" görüşüne katılmadıklarını, %5,5'i (n=5) bu görüşe katıldıklarını, %1,1'i (n=1) bu görüşe kısmen katıldıklarını, annesi lise mezunu olanların %6,6'sı (n=6) "Kız çocukları genellikle, aileleri tarafından kadınlara uygun görülen mesleklere yönlendirilmektedir" görüşüne katılmadıklarını, %3,3'ü (n=3) bu görüşe katıldıklarını, %1,1'i (n=1) bu görüşe kısmen katıldıklarını, annesi önlisans mezunu olanların %1,1'i (n=1) "Kız çocukları genellikle, aileleri tarafından kadınlara uygun görülen mesleklere yönlendirilmektedir" görüşüne hem katıldıklarını hem kısmen katıldıklarını hem de katılmadıklarını, annesi lisans mezunu olan %2,2'si (n=2) "Kız çocukları genellikle, aileleri tarafından kadınlara uygun görülen mesleklere yönlendirilmektedir" görüşüne katılmadıklarını, %1,1'i (n=1) ise bu görüşe kısmen katıldıklarını belirtmişlerdir. Toplam yüzdelere bakıldığında %40,7'si "Kız çocukları genellikle, aileleri tarafından kadınlara uygun görülen mesleklere yönlendirilmektedir" görüşüne katılmadıklarını, %33,0'ü (n=30) bu görüşe katıldıklarını, %26,4'ü (n=24) bu görüşe kısmen katıldıklarını belirtmişlerdir.

Anne eğitim düzeyi sütunundaki anlamlılık değerinin $p=,439$ olduğu görülmektedir. Bu değer $p<0,05$ şartını karşılamadığından anne eğitim düzeyi ile "Kız çocukları genellikle, aileleri tarafından kadınlara uygun görülen mesleklere yönlendirilmektedir" görüşü arasındaki ilişkinin anlamlı olmadığı söylenebilir.

Babanın eğitim düzeyine göre, babası okur yazar olmayanların %4,4'ü (n=4) "Kız çocukları genellikle, aileleri tarafından kadınlara uygun görülen mesleklere yönlendirilmektedir" görüşüne katıldıklarını, %1,1'i (n=1) bu görüşe kısmen katıldıklarını, babası ilköğretim mezunu olanların %18,7'si (n=17) "Kız çocukları genellikle, aileleri tarafından kadınlara uygun görülen mesleklere yönlendirilmektedir" görüşüne katıldıklarını, %17,6'sı (n=16) bu görüşe katılmadıklarını, %13,2'si (n=12) ise bu görüşe kısmen katıldıklarını, babası ortaokul mezunu olanların %8,8'si (n=8) "Kız çocukları genellikle, aileleri tarafından kadınlara uygun görülen mesleklere yönlendirilmektedir" görüşüne katılmadıklarını, %4,4'ü (n=4) bu görüşe kısmen katıldıklarını, %2,2'si (n=2) bu görüşe katıldıklarını, babası lise mezunu olanların %9,9'u (n=9) "Kız çocukları genellikle, aileleri tarafından kadınlara uygun görülen mesleklere yönlendirilmektedir" görüşüne katılmadıklarını, %6,6'sı (n=6) bu görüşe katıldıklarını, %5,5'i (n=5) bu görüşe kısmen katıldıklarını, babası lisans mezunu

olanların %4,4'ü (n=4) “Kız çocukları genellikle, aileleri tarafından kadınlara uygun görülen mesleklere yönlendirilmektedir” görüşüne katılmadıklarını, %1,1'i (n=1) ise bu görüşe hem kısmen katıldıklarını hem de katıldıklarını, babası yüksek lisans mezunu olanların %1,1'i (n=1) “Kız çocukları genellikle, aileleri tarafından kadınlara uygun görülen mesleklere yönlendirilmektedir” görüşüne kısmen katıldıklarını belirtmişlerdir.

Toplam yüzdelere bakıldığında %40,7'si “Kız çocukları genellikle, aileleri tarafından kadınlara uygun görülen mesleklere yönlendirilmektedir” görüşüne katılmadıklarını, %33,0'ü (n=30) bu görüşe katıldıklarını, %26,4'ü (n=24) bu görüşe kısmen katıldıklarını belirtmişlerdir.

Baba eğitim düzeyi sütunundaki anlamlılık değerinin $p=,215$ olduğu görülmektedir. Bu değer $p<0,05$ şartını karşılamadığından baba eğitim düzeyi ile “Kız çocukları genellikle, aileleri tarafından kadınlara uygun görülen mesleklere yönlendirilmektedir” görüşü arasındaki ilişkinin anlamlı olmadığı söylenebilir.

Tablo 36: Anne ve Baba Eğitim Düzeyi ile “Kız çocukları genellikle, aileleri tarafından kadınlara uygun görülen mesleklere yönlendirilmektedir” görüşü Ki-kare Testi Sonuçları

		Katılmıyorum		Kısmen katılmıyorum		Katılıyorum		p
		n	%	n	%	n	%	
Anne eğitim düzeyi	Okur yazar değil	7	7.7	8	8.8	12	13.2	,439
	İlkokul	14	14.5	12	13.2	9	9.9	
	Ortaokul	7	7.7	1	1.1	5	5.5	
	Lise	6	6.6	1	1.1	3	3.3	
	Önlisans	1	1.1	1	1.1	1	1.1	
	lisans	2	2.2	1	1.1	0	0	
	Toplam %	37	40.7	24	26.4	30	33.0	
Baba eğitim düzeyi	Okur yazar değil	0	0	1	1.1	4	4.4	,215
	İlkokul	16	17.6	12	13.2	17	18.7	
	Ortaokul	8	8.8	4	4.4	2	2.2	
	Lise	9	9.9	5	5.5	6	6.6	
	lisans	4	4.4	1	1.1	1	1.1	
	Yüksek lisans	0	0.	1	1.1	0	0	
	Toplam %	37	40.7	24	26.4	30	33.0	

5. TARTIŞMA VE SONUÇ

5.1. Tartışma

Çalışmada, çalışma nedeni olarak kamu personeli kadınların %51,6'sı (n=47) ekonomik açıdan bağımsız olmak için çalışmak istediklerini, %24,2'si (n=22) ekonomik zorluklardan dolayı çalışmak istediklerini, %11,0'i (n=10) bir meslek veya yeni bir çevre edinmek için çalışmak istediklerini, %8,8'i (n=8) Eğitimime uygun bir iş fırsatıyla karşılaştığından dolayı çalışmak istediklerini, %4,4'ü ise meslekte ilerlemek için çalışmak istediklerini belirtmişlerdir

Mayatürk (2006) “Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık ve Bir Uygulama” adlı yüksek lisans tez çalışmasında araştırmaya katılan kadınların 5,52 ortalama ilk sırada ekonomik zorluklardan dolayı çalışmak istediklerini, 4,24 ortalama ile ekonomik açıdan bağımsız olmak için çalışmak istediklerini, 3,95 ortalama ile meslekte ilerlemek için çalışmak istediklerini, 3,86 ortalama ile Eğitimime uygun bir iş fırsatıyla karşılaştığından dolayı çalışmak istediklerini, 3,81 ortalama ile bir meslek veya yeni bir çevre edinmek için çalışmak istediklerini tespit etmiştir.

Günindi Ersöz (1997) yaptığı çalışmada “çalışma nedeni” sorusuna %37,5'i (n=105) çocuklara daha iyi bir gelecek sağlamak için çalışmak istediklerini, %27,1'i (n=76) ev gelirine katkıda bulunmak için çalışmak istediklerini, %62,4'ü (74) sevdiği bir iş olduğu için çalışmak istedikleri, %4,3'ü (n=12) kendi maddi ihtiyaçlarını karşılamak için çalışmak istediklerini, %2,9'u (n=8) yükselme şansı olduğu için çalışmak istediklerini, %1,8'i (n=5) diğer nedenle çalışmak zorunda olduklarını tespit etmiştir.

Dikmetaş'ın (2009) “Hastane Çalışanlarında Cinsiyet Farklılığının İncelenmesine Yönelik Bir Uygulama” adlı çalışmasında araştırmaya katılan kadınlar 4,76 ortalama ile meslekte ilerlemek için çalışmak istediklerini, 4,62 ortalama ile ekonomik zorluklardan dolayı çalışmak istediklerini, 4,38 ortalama ile ekonomik açıdan bağımsız olmak için çalışmak istediklerini, 4,24 ortalama ile bir meslek ve yeni bir çevre edinmek için çalışmak istediklerini, 4,11 ortalama ile eğitimime uygun bir iş fırsatıyla karşılaştığını için çalışmak istediklerini tespit etmiştir.

Öneren, Çiftçi, Özder (2014) “Çalışanlarda Kadın İş Gücü Algısı” adlı çalışmasında %0,6'sı kendine güven sağlamak için çalışmak istediklerini, %0,4'ü evi geçindirmek için çalışmak istediklerini, %0,5'i eşinin istediğinden dolayı çalışmak istediğini, %5,5'i ise sosyalleşmek için çalışmak istediklerini tespit etmişlerdir.

Hıdıroğlu (2006) “Sağlık İş Kolunda Çalışan Kadınların Çalışma Yaşamı İle İlgili Sorunların Değerlendirilmesi” adlı doktora çalışmasında araştırmaya katılan kadınların %59,1’i (n=259) ekonomik özgürlük elde etmek için çalışmak istediklerini, %49,3’ü (n=299) gelecek güvencesinden dolayı çalışmak istediklerini, %48,8’i (n=296) ekonomik zorluklardan dolayı çalışmak istediklerini, %31,6’sı (n=192) mutlu olabilmek için çalışmak istediklerini, %36,6’sı (n=222) aldığı eğitimi değerlendirmek için çalışmak istediklerini, %28,5’i (n=173) meslek edinmek ve kariyer yapmak için çalışmak istediklerini, %7,7’si (n=47) psikolojik tatmin, söz sahibi olabilmek ve ailesine destek olabilmek için çalışmak istediklerini tespit etmiştir.

Çalışmamız ile Mayatürk’ün (2006) yaptığı çalışma paralellik göstermektedir. Çalışanların ekonomik zorluklardan dolayı çalışmak istediklerini ifade etmişlerdir. Günindi Ersöz’ün (1997) çalışmasında çocuklara daha iyi bir gelecek sağlamak için, Dikmetaş (2009) ise meslek ilerlemek için çalışmak istedikleri sonucuna ulaşmıştır

Çalışmada kamu sektöründe tercih etme nedenlerine bakıldığında %89,0’u (n=81) kamu sektörünü iş güvencesi olarak gördükleri için seçtiklerini, %6,6’sı (n=6) sosyal imkanların daha fazla olduğu için kamu sektörünü tercih ettiklerini, %3,3’ü (n=3) iş yoğunluğunun düşük olduğu için kamu sektörünü tercih ettiklerini, %1,1’i (n=1) ise beklentilerinin düşük olmasından dolayı kamu sektörünü tercih ettiklerini belirtmişlerdir.

Aydın (2010) “Bir Kamu Kurumunda Varolan Bireysel ve Kurumsal Kariyer Planlaması Süreci ve Bu Sürece İlişkin Bireysel ve Kurumsal Sorumlulukların Yerine Getirilme Durumu” adlı yüksek lisans tez çalışmasında araştırmaya katılan kamu çalışanlarında 44 kişi iş güvencesi olduğu için kamu kurumunu tercih ettiklerini, 1 kişi soysam imkanlarda dolayı kamu kurumunu tercih ettiğini, 15 kişi iş yoğunluğunun düşük olmasından dolayı kamu kurumunu tercih ettiğini, 13 kişi ise beklentilerinin az olmasından dolayı kamu kurumunu tercih ettiklerini belirtmişlerdir.

Çalışmamız ile Aydın’ın (2010) yaptığı çalışma paralellik göstermektedir. Kamu çalışanları iş güvencesinin yüksek olmasından dolayı kamu sektörünü tercih ettiklerini ifade etmişlerdir.

Çalışmada “şimdiye kadar çalışmaya hiç ara verdiniz mi? sorusuna %78,0’i (n=71) çalışma yaşamına hiç ara vermediğini, %22,0’si (n=20) ise çalışma yaşamına ara verdiğini, çalışma yaşamına ara verenlerin %80’i (n=16) çocuk sahibi olduğu için, %10’u (n=2) işten memnun olmadığı için, %5,0’i (n=1) ise hem evlenme nedeni hem de

eşinin başka yere tayini çıktığı için çalışma yaşamına ara verdiklerini, iş yaşamına ara verip geri dönme durumunda %57,9'u (n=11) işe tekrar uyum sağlamakta zorlandığını, %31,6'sı (n=6) terfi durumunda gecikme olduğunu, %5,3'ü (n=1) ise hem amirlerle sorun yaşadıklarını, hem de iş arkadaşları ile sorunlar yaşadıklarını belirtmişlerdir.

Günindi Ersöz (1997) "Cinsiyet Rollerine İlişkin Beklenti, Tutum, Davranışlar ve Eşler Arası Sorumluluk Paylaşımı (Kamu'da Çalışan Yönetici Kadınlar Örneği)" adlı yüksek lisans tez çalışmasında "çalışma yaşamınıza ara verdiniz mi?" sorusuna kadınların %29,3'ü evet cevabı çalışma yaşamına ara verdiğini, %70,0'i ise hayır cevabı ile çalışma yaşamına ara vermediğini, çalışma yaşamına ara verenlerin %67,1'i (n=55) doğum sonrasında ara vermek zorunda kaldığını, %12,1'i (n=10) yurtdışına gitmek için ara verdiğini, %3,7'si (n=3) eşinin isteği doğrultusunda ara vermek zorunda kaldığını, hem çocukların bakımı için ara vermek zorunda kaldığını hem de hastalıktan dolayı ara vermek zorunda kaldığını, %4,9'u (n=4) eğitim amaçlı olarak ara vermek zorunda kaldığını, %2,4'ü (n=2) ise taşınmak zorunda kaldığı için çalışma yaşamına verdiğini, çalışma yaşamına ara verip geri döndüğünde %28,0'i (n=23) terfi alma durumunda gecikme olduğunu, %9,8'i (n=8) işe uyum sağlamakta zorlandığını, %2,4'ü (n=2) amirleriyle sorun yaşadığını, %59,8'i (n=49) ise herhangi bir sorunla karşılaşmadığını tespit etmiştir.

Yumuş (2009) "Kamu Sektöründe Çalışan Kadın İşgücü Profili Üzerine Bir Alan Çalışması" adlı yüksek lisans tez çalışmasında "şimdiye kadar çalışmaya hiç ara verdiniz mi?" sorusuna karşılık %72,7'si (n=380) ara vermediğini, %20,7'si (n=108) çocuk sahibi olduğu için ara verdiğini, %2,1'i (n=11) işten memnun olmadığı için ara verdiğini, %1,7'si (n=9) evlenme nedeniyle ara verdiğini, %1,5'i (n=8) eşi baka bir yere atandığı için ara verdiğini, %1,3'ü (n=7) ise eğitim nedeniyle çalışma yaşamına ara verdiğini tespit etmiştir.

Çalışmamız ile Günindi Ersöz'ün (1997) ve Yumuş'un (2009) yaptığı çalışmada ara verme durumu ve ara verme nedenleri paralellik göstermektedir. Çalışmaya katılanların büyük çoğunluğu çalışma yaşamında ara vermediğini, ara verenlerin ise doğum nedeni ile ara vermek zorunda kaldığı görülmektedir.

Çalışmada "Çalışma yaşamına cinsiyetinizden dolayı bir ayrımcılığa uğradınız mı? sorusuna çalışma katılanların %72,5'i (n=66) çalışma yaşamında cinsiyetinden dolayı herhangi bir ayrımcılığa uğramadığını belirtirken, %17,6'sı (n=16) kısmen, %9,9'u (n=9) ise çalışma yaşamında cinsiyetinden dolayı herhangi bir ayrımcılığa

uğradığını belirtmişlerdir. Çalışma yaşamında ayrımcılığa uğradığını ifade eden çalışanların %28,0'i (n=7) hem iş alanında hem de iş/sorumluluk paylaşımı konusunda ayrımcılığa uğradığını, %24,0'ü (n=6) iş ortamında bulunan kişilerin kendilerine karşı olumsuz tutum takındıklarını, %12,0'si (n=3) işle ilgili olarak eğitim olanakların sağlanması konusunda, %8,0'i (n=2) ise üst pozisyonlara yükselme ve ilerleme konusunda ayrımcılığa uğradıklarını belirtmişlerdir.

Yumuş (2009) yaptığı çalışmada 59,7'si (n=312) çalışma yaşamında cinsiyetinden dolayı bir ayrımcılığa uğramadığını, %30,2'si (n=158) çalışma yaşamında cinsiyetinden dolayı kısmen ayrımcılığa uğradığını, %10,1'i (n=53) ise cinsiyetinden dolayı ayrımcılığa uğradığını, ayrımcılığa uğrayan ve kısmen uğrayanların %31,8'i (n=67) üst pozisyonlara yükselme ilerlemede ayrımcılığa uğradığını, %27,0'si (n=57) iş/sorumluluk paylaşımında ayrımcılığa uğradığını, %24,6'sı (n=52) iş ortamında bulunan kişilerin kendilerine olumsuz tutum takındıklarını, %9,5'i (n=20) işe alınmada, %7,1'i (n=15) işle ilgili eğitim olanakların sağlanması konusunda cinsiyet ayrımcılığına uğradıklarını tespit etmiştir.

Öneren, Çiftçi, Özder (2014) yaptıkları çalışmada “çalışma hayatınızda cinsiyet ayrımlarına maruz kaldığınızı düşünüyor musunuz” sorusuna %51,2'si birkaç kez cinsiyetinden dolayı ayrımcılığa uğradığını, %22,4'ü ise sürekli olarak cinsiyetinden dolayı ayrımcılığa maruz kaldıklarını tespit etmiştir.

Çalışma ile Yumuş (2009) yaptığı çalışma paralellik göstermektedir. Kadın çalışanların büyük bölümü cinsiyetinden dolayı ayrımcılığa uğramadığını, uğrayanların ise iş/sorumluluk paylaşımında cinsiyet ayrımcılığına uğradığı görülmektedir.

Çalışmada “Kamu sektöründe çalışmayı özel sektörde çalışmaktan daha güvenceli buluyorum” görüşüne %41,8'i (n=38) katıldığını, %36,3'ü (n=33) kesinlikle katıldığını, %14,3'ü (n=13) kısmen katıldığını, %5,5'i (n=5) katılmadığını, %2,2'si (n=2) kesinlikle katılmadığını belirtmiştir.

Yumuş (2009) yaptığı çalışmada “Kamu sektöründe çalışmayı özel sektörde çalışmaktan daha güvenceli buluyorum” görüşüne araştırmaya katılanların %44,4'ü kesinlikle katıldığını, %32,3'ü (n=169) katıldığını, %14,7'si (n=77) kısmen katıldığını, %5,7'si (n=30) kesinlikle katılmadığını, %2,9'u (n=15) katılmadığını tespit etmiştir.

Çalışma ile Yumuş'un yaptığı çalışma paralellik göstermektedir, çalışmaya katılan kadınların çoğu kamu sektöründe çalışmayı özel sektöre göre daha güvenceli bulduğu görülmektedir.

Çalışmada “Kamu kesiminde çalışmamın bir sebebi de mesai saatlerinin özel sektöre göre daha düzenli olmasıdır” görüşüne çalışma katılanların %44,0’ü (n=40) kesinlikle katıldığını, %37,4’ü (n=34) katıldığını, %7,7’si (n=7) kısmen katıldığını, %6,6’sı (n=6) kesinlikle katılmadığını, %4,4’ü (n=4) ise katılmadığını ifade etmişlerdir.

Yumuş (2009) yaptığı çalışmada “Kamu kesiminde çalışmamın bir sebebi de mesai saatlerinin özel sektöre göre daha düzenli olmasıdır” görüşüne araştırmaya katılanların %38,4’ü (n=201) katıldığını, %38,4’ü (n=175) kesinlikle katıldığını, %16,3’ü (n=85) kısmen katıldığını, %6,3’ü (n=33) katılmadığını, %5,5’i (n=29) kesinlikle katılmadığını tespit etmiştir.

Çalışma ile Yumuş’un yaptığı çalışma paralellik göstermektedir, çalışma katılan kadınların çoğu kamu kesimindeki mesai saatlerinin özel sektöre göre daha düzenli olmasından dolayı kamu kesimini tercih ettiklerini ifade etmişlerdir.

Çalışmada “Çalışma yaşamından memnunum” görüşüne kadınların %40,7’si (n=37) katıldığını, %27,5’i (n=25) kısmen katıldığını, %24,2’si (n=22) kesinlikle katıldığını, %4,4’ü (n=4) katılmadığını, %3,63’ü (n=3) kesinlikle katılmadıklarını ifade etmişlerdir.

Dikmetaş (2009) araştırmaya katılanların erkek ve kadınların %93,85’i (n=61) çalışma yaşamından memnun olduklarını, %3,8’i (3) hem çalışma yaşamından memnun olmadığını hem de kararsız olduğunu tespit etmiştir.

Yumuş (2009) yaptığı çalışmada “Çalışma yaşamından memnunum” görüşüne %39,8’i (n=208) katıldığını, %33,7’si (n=176) kısmen katıldığını, %14,9’u (n=78) kesinlikle katıldığını, %6,5’i (n=34) kesinlikle katılmadığını, %5,2’si (n=27) katılmadığını tespit etmiştir.

Çalışmamız ile Dikmetaş ve Yumuş’un yaptığı çalışma ile paralellik göstermektedir. Çalışmaya katılanların büyük çoğunluğu çalışma yaşamından memnun olduklarını ifade etmişlerdir.

Çalışmada “İş ortamım bende stres oluşturuyor” görüşüne %42,9’u (n=39) kısmen katıldığını, %18,7’si (n=17) katıldığını, %9,9’u (n=9) kesinlikle katıldığını, %22,0’si (n=20) katılmadığını, %6,6’sı (n=6) kesinlikle katılmadığını ifade etmişlerdir.

Yumuş (2009) yaptığı çalışmada “İş ortamım bende stres oluşturuyor” %46,5’i (n=243) kısmen katıldığını, %23,7’si (n=124) katıldığını, %11,1’i (n=58) kesinlikle katıldığını, %14,7’si (n=77) katılmadığını, %4,0’ü (n=21) kesinlikle katılmadığını tespit etmiştir.

Çalışmamız ile Yumuş'un (2009) yaptığı çalışma paralellik göstermektedir. Kamu kesiminde çalışan kadınlar "İş ortamım bende stres oluşturuyor" görüşüne kısmen katıldıklarını görülmektedir.

Çalışmada "İşimi oldukça yıpratıcı buluyorum" görüşüne 31,9'u (n=29) kısmen katıldığını, %23,1'i (n=21) katıldığını, %12,1'i (n=11) kesinlikle katıldığını, %19,8'i (n=18) katılmadığını, %13,2'si (n=12) kesinlikle katılmadığını ifade etmişlerdir.

Yumuş (2009) yaptığı çalışmada "İşimi oldukça yıpratıcı buluyorum" görüşüne %42,3'ü (n=221) kesinlikle katılmadığını, %14,9'u (n=78) katıldığını, %109'u (n=57) kesinlikle katıldığını, %26,4'ü (n=26,4) katılmadığını, %5,5'i (n=29) kesinlikle katılmadıklarını tespit etmiştir.

Çalışmamız ile Yumuş'un (2009) yaptığı çalışma paralellik göstermektedir. Kamu kesiminde çalışan kadınlar "İşimi oldukça yıpratıcı buluyorum" görüşüne kısmen katıldıklarını görülmektedir.

Çalışmada "İşimle ilgili sorun ve düşüncelerden çalışma saatleri dışında da kurtulamıyorum" görüşüne %34,1'i (n=31) katılmadığını, %13,2'si (n=12) kesinlikle katılmadığını, %30,8'i (n=28) kısmen katıldığını, %13,2'si (n=12) katıldığını, %8,8'i (n=8) kesinlikle katıldığını ifade etmişlerdir.

Yumuş (2009) yaptığı çalışmada "İşimle ilgili sorun ve düşüncelerden çalışma saatleri dışında da kurtulamıyorum" görüşüne %35,0'i (n=183) katılmadığını, %14,4'ü (n=73) kesinlikle katılmadığını, %27,0'si (n=141) kısmen katıldığını, %15,1'i (n=79) katıldığını, %9,0'ı (n=47) kesinlikle katıldığını ifade etmişlerdir.

Çalışmamız ile Yumuş'un (2009) yaptığı çalışma paralellik göstermektedir. Kamu kesiminde çalışan kadınlar "İşimle ilgili sorun ve düşüncelerden çalışma saatleri dışında da kurtulamıyorum" görüşüne en yüksek yüzde ile kesinlikle katılmadıklarını, toplam yüzdelerde ise her iki çalışmada da "İşimle ilgili sorun ve düşüncelerden çalışma saatleri dışında da kurtulamıyorum" görüşüne katıldıklarını görülmektedir.

Çalışmada "İşte olduğum zamanlar sık sık evimle ilgili konuları düşünüyorum ve bu durum işimi olumsuz etkiliyor" görüşüne %36,3'ü (n=33) katılmadığını, %29,7'si (n=27) kesinlikle katılmadığını, %24,2'si (n=22) kısmen katıldığını, %7,7'si (n=7) katıldığını, %2,2'si (n=2) kesinlikle katıldığını ifade etmişlerdir.

Yumuş (2009) yaptığı çalışmada "İşte olduğum zamanlar sık sık evimle ilgili konuları düşünüyorum ve bu durum işimi olumsuz etkiliyor" görüşüne %35,0'i (n=183) katılmadığını, %14,0'ü (n=73) kesinlikle katılmadığını, %27,0'si (n=141) kısmen

katıldığını, %15,1'i (n=79) katıldığını, %9,0'u (n=9) kesinlikle katıldığını tespit etmiştir.

Doğru (2010) "Kadın Çalışanların Cam Tavan Engelleri ve İş Tatminine Etkisi: Afyon Kocatepe Üniversitesi Tıp Fakültesi Örneği" adlı yüksek lisans tez çalışmasında "İşte olduğum zamanlar sık sık evimle ilgili konuları düşünüyorum ve bu durum işimi olumsuz etkiliyor" görüşüne" araştırmaya katılan kadınların %50'si (n=36) katılmadıklarını, %16,7'si (n=12) kesinlikle katılmadıklarını, %18,1'i (n=13) katıldıklarını, %9,7'si (n=7) kararsız olduğunu, %5,6'sı (n=4) kesinlikle katıldığını tespit etmiştir.

Çalışmamız ile Yumuş (2009) ve Doğru'nun (2010) yaptıkları çalışma ile paralellik göstermektedir. Kamu kesiminde çalışan kadınlar "İşte olduğum zamanlar sık sık evimle ilgili konuları düşünüyorum ve bu durum işimi olumsuz etkiliyor" görüşüne en yüksek yüzde ile katılmadıkları görülmektedir.

Çalışmada "Evimle ve/veya çocuklarıma ilgili konulardan dolayı (hastalık gibi) sık sık işten izin alıyorum" görüşüne %35,2'si (n=32) katılmadıklarını, %34,1'i (n=31) kesinlikle katılmadıklarını, %19,8'i (n=18) kısmen katıldıklarını, %8,8'i katıldıklarını, %2,2'si (n=2) kesinlikle katıldıklarını ifade etmişlerdir.

Doğru (2010) yaptığı çalışmada kadınların "Evimle ve/veya çocuklarıma ilgili konulardan dolayı (hastalık gibi) sık sık işten izin alıyorum" görüşüne %62,5'i (n=5) katılmadıklarını, %27,8'i (n=20) kesinlikle katılmadıklarını, %5,6'sı (n=4) katıldıklarını, %2,8'i (n=2) kesinlikle katıldıklarını, %1,4'ü (n=1) kararsız olduklarını tespit etmiştir.

Çalışmamız ile Doğru'nun (2010) yaptığı çalışma birbirine paralellik göstermektedir. Çalışanların "Evimle ve/veya çocuklarıma ilgili konulardan dolayı (hastalık gibi) sık sık işten izin alıyorum" görüşüne katılmadıkları görülmektedir.

Çalışmada "Yöneticilik genelde erkeklere özgü bir alandır" çalışan kadınların %60,4'ü (n=55) kesinlikle katılmadıklarını, %16,5'i (n=15) katılmadıklarını, %9,9'u (n=9) kesinlikle katıldıklarını, %7,7'si (n=7) katıldıklarını, %5,5'i (n=5) kısmen katıldıklarını ifade etmişlerdir.

Yumuş (2009) yaptığı çalışmada "Yöneticilik genelde erkeklere özgü bir alandır" kadınların %48,9'u (n=256) kesinlikle katılmadıklarını, %14,3'ü (n=127) katılmadıklarını, %14,0'ü (n=73) kısmen katıldıklarını, %8,2'si (n=43) kesinlikle katıldıklarını, %4,6'sı (n=24) katıldıklarını tespit etmiştir.

Dikmetaş'ın (2009) yaptığı çalışmada “yönetici tipleri erkeklere özgün kalıplar için oluşturulur” görüşüne kadınların 2,04 ortalama ile katılmadıklarını tespit etmiştir.

Çalışmamız ile Yumuş (2009) ve Dikmetaş'ın (2009) yaptığı çalışma birbirine paralellik göstermektedir. Yöneticilik erkeklere özgü bir alan olmadığı, yöneticilik için cinsiyetin önemli olmadığı görüşü hakimdir.

Çalışmada “Erkekler genellikle resmi olmayan kurum içi ilişkilerin etkisiyle üst düzey pozisyonlara atanabilmektedir” görüşüne çalışmaya katılan kadınların %28,6'sı (n=26) katılmadıklarını, %24,2'si (n=22) kesinlikle katılmadıklarını, %23,1'i (n=21) kısmen katıldıklarını, %23,1'si (n=12) katıldıklarını, %11,0'i (n=10) kesinlikle katıldıklarını ifade etmişlerdir.

Yumuş (2009) yaptığı çalışmada “Erkekler genellikle resmi olmayan kurum içi ilişkilerin etkisiyle üst düzey pozisyonlara atanabilmektedir” görüşüne araştırmaya katılan kadınların %48,9'u (n=256) kesinlikle katılmadıklarını, %24,3'ü (n=127) katılmadıklarını, %14,0'i (n=73) kısmen katıldıklarını, %8,2'si (n=43) kesinlikle katıldıklarını, %4,6'sı (n=24) katılmadıklarını tespit etmiştir.

Çalışmamız ile Yumuş'un (2009) yaptığı çalışma paralellik göstermektedir. Yüzde oranlarına göre çalışan kadınların “Erkekler genellikle resmi olmayan kurum içi ilişkilerin etkisiyle üst düzey pozisyonlara atanabilmektedir” görüşüne katılmadıkları görülmektedir.

Çalışmada “Amir ve yöneticilerin kadın çalışanlara karşı tutumu iyidir” görüşüne araştırmaya katılan kadınların %42,9'u (n=39) katıldıklarını, %33,0'ü (n=30) kısmen katıldıklarını, %17,6'sı (n=16) kesinlikle katıldıklarını, %5,5'i (n=5) katılmadıklarını, %1,1'i (n=1) kesinlikle katılmadıklarını ifade etmişlerdir.

Yılmaz, Bozkurt, İzci (2008) “Kamu Örgütlerinde Çalışan Kadın İşgörenlerin Çalışma Yaşamlarında Karşılaştıkları Sorunlar Üzerine Bir Araştırma” adlı çalışmada “Amir ve yöneticilerin kadın çalışanlara karşı tutumu iyidir” görüşüne 3,4952'lik ortalama ile kısmen katıldıklarını tespit etmişlerdir.

Çalışmada “Erkek çalışanların kadın çalışanlara karşı tutumu iyidir” görüşüne araştırmaya katılan kadınların %45,1'i (n=41) katıldıklarını, %30,8'i (n=28) kısmen katıldıklarını, %12,1'i (n=11) kesinlikle katıldıklarını, %8,8'i (n=8) katılmadıklarını, %3,3'ü (n=3) kesinlikle katılmadıklarını ifade etmişlerdir.

Yılmaz, Bozkurt, İzci (2008) yaptıkları çalışmada araştırmaya katılanların “erkek işgörenlerin kadın çalışanlara karşı tutumları iyidir” görüşüne 3,4381 ortalama ile kısmen katıldıklarını tespit etmişlerdir.

Çalışmada “Astlar, kadın yöneticilerle çalışmaktan memnun olmazlar” görüşüne araştırmaya katılan kadınların %25,3’ü (n=23) kısmen katıldıklarını, %24,2’si (n=22) katılmadıklarını, %18,7’si (n=17) hem katıldıklarını hem de kesinlikle katılmadıklarını, %13,2’si (n=12) kesinlikle katıldıklarını ifade etmişlerdir.

Dikmetaş (2009) yaptığı çalışmada “Astlar, kadın yöneticilerle çalışmaktan memnun olmazlar” görüşüne araştırma katılan kadınların 2,16’lık ortalama katılmadıklarını tespit etmiştir.

Yumuş (2009) yaptığı çalışmada %35,2’si (n=184) kısmen katıldıklarını, %23,3’ü (n=122) katılmadıklarını, %19,7’si (n=103) katıldıklarını, %10,9’u (n=57) hem kesinlikle katılmadıklarını hem de kesinlikle katıldıklarını tespit etmiştir.

Çalışmada “Eğitim durumu ne olursa olsun kadın çalışanların üst düzey yönetime gelmeleri zordur” görüşüne araştırmaya katılan kadınların %35,2’si (n=32) katılmadıklarını, %25,3’ü (n=23) kesinlikle katılmadıklarını, %23,1’i (n=21) kesinlikle katıldıklarını, %8,8’i (n=8) katıldıklarını, %7,7’si (n=7) kesinlikle katıldıklarını ifade etmişlerdir.

Türker (2007) “Örgüt Kültürünün Kadın Çalışanların Kariyer Gelişimi Üzerindeki Etkisi (Trabzon İlinde Kamu Sektörü Örneği” adlı yüksek lisans çalışmasında “çalıştığım kurumda yükselme ve terfilerde cinsiyet ayrımcılığı yapılmaz” görüşüne araştırmaya katılan kadınların %8,8’i (n=17) kesinlikle katılmıyorum, %19,1’i (n=37) katılıyorum, %15,5’i (n=30) kararsızım, %36,6’sı (n=71) katılıyorum ve %20,1’i (n=39 kadın) kesinlikle katıldıklarını tespit etmiştir.

Yılmaz, Bozkurt, İzci (2008) yaptıkları çalışmada “işte yükselme bakımından işyerindeki erkek arkadaşlarımla eşit haklara sahibim” görüşüne araştırmaya katılan kadınların 2,8571’lik ortalama kısmen katıldıklarını tespit etmişlerdir.

Yumuş (2009) yaptığı çalışmada “Eğitim durumu ne olursa olsun kadın çalışanların üst düzey yönetime gelmeleri zordur” görüşüne %29,8’i (n=156) kısmen katıldıklarını, %26,0’ı (n=136) katıldıklarını, %17,6’sı (n=92) katıldıklarını, %14,7’si (n=77) kesinlikle katılmadıklarını, %11,9’u (n=62) kesinlikle katıldıklarını tespit etmiştir.

Çalışmada “İşyerimde görevde yükselme konusunda destek ve yönlendirme sağlanmaktadır” görüşüne araştırmaya katılan kadınların %28,6’sı (n=26) kısmen katıldıklarını, %18,7’si (n=17) hem katıldıklarını hem de kesinlikle katıldıklarını, %24,2’si (n=22) katılmadıklarını, %9,9’u (n=9) kesinlikle katılmadıklarını ifade etmişlerdir.

Yumuş (2009) yaptığı çalışmada “İşyerimde görevde yükselme konusunda destek ve yönlendirme sağlanmaktadır” görüşüne çalışanların %26,4’ü (n=138) kısmen katıldıklarını, %25,8’i (n=135) katılmadıklarını, %18,9’u (n=99) kesinlikle katılmadıklarını, %18,5’i (n=97) katıldıklarını, %10,3’ü (n=54) kesinlikle katıldıklarını tespit etmiştir.

Türker (2007) yaptığı çalışmada “çalıştığım kurumda kadınlar gerekli performansları gösterdikleri takdirde üst kademelere terfi edebilir” görüşüne çalışan kadınların %6,7’si (n=13) kesinlikle katılmadıklarını, %23,2’si (n=45) katılmadıklarını, %16’sı (n=31) kararsız olduklarını, %40,2’si (n=78) katıldıklarını, %13,9’u (n=27) kesinlikle katıldıklarını tespit etmiştir.

Çalışmada çalışmaya katılan kamu çalışanı kadınların %71,4’ü (n=65) ev işlerinde yardımcı hizmet almadıklarını, %2,6’sı (n=26) ise ev işlerinde yardımcı hizmet aldıklarını ifade etmişlerdir.

Yumuş (2009) yaptığı çalışmada %65,4’ü (342) ev işlerinde yardımcı hizmet almadıklarını, %34,6’sı (n=181) ev işlerinde yardımcı hizmet aldıklarını tespit etmiştir.

Günindi Ersöz (1997) yaptığı çalışmada “ev işleri için yardımcınız var mı” sorusuna araştırmaya katılanların %59,3’ü ev işlerinde yardımcısı olduğunu, %40’ı ev işlerinde yardım almadığını tespit etmiştir.

Çalışmada “0-6 yaş çocuğunuz/çocuklarınız var ise bu çocuğa/çocuklara mesai saatleri içinde kim bakıyor?” sorusuna çalışmaya katılan kadınların %40,5’i anne veya kayınvalidesinin baktığını, %26,2’si hem yuva/kreşte bakım yapıldığını hem de yardımcı kadının çocuklara baktığını, %7,1’i (n=3) bir akrabanın çocuklara baktığını ifade etmişlerdir.

Yumuş (2009) yaptığı çalışmada araştırmaya katılan kadınların “0-6 yaş çocuğunuz/çocuklarınız var ise bu çocuğa/çocuklara mesai saatleri içinde kim bakıyor?” sorusuna %47,6’sı (n=80) anne veya kayınvalidesinin çocuk/çocuklara baktığını, %30,4’ü (n=51) yuva/kreşte bakım çocuk/çocuklara bakıldığını, %13,7’si (n=23) yardımcı kadının çocuk/çocuklara baktığını, %6,0’sı (n=10) b,r akrabanın

çocuk/çocuklara baktığını, %2,4'ü (n=4) abisi/ablasının çocuk/çocuklara baktığını tespit etmiştir.

Çitçi (1982) yaptığı çalışmada “çocukların bakılış biçimleri” görüşüne araştırmaya katılan kadınların %63,1'i (n=166) anne veya kayınvalidesinin çocuklara baktığını, %12,2'si (n=32) yuva/kreşte bakım yapıldığını, %6,1'i (n=16) yardımcı kadının çocuklara baktığını, %5,3'ü (n=14) çocuklara bir akrabasının baktığını, %3,8'i (n=10) kız kardeşinin veya görümcesinin çocuklara baktığını, %3,4'ü (n=9) büyük olan çocukların çocuklara baktığını, %2,7'si (n=7) kimsenin bakmadığını, %1,9'u (n=5) komşularının çocuklara baktığını tespit etmiştir.

Çalışmada “elde ettiğiniz gelir kontrol kimin kontrolünde” sorusuna araştırmaya katılan kadınların %53,8'i (n=49) elde ettiği gelirin kendi kontrolünde olduğunu, %42,9'u (n=39) elde ettiği geliri ailesinin ve kendinin ortaklaşa kontrol ettiğini, %3,3'ü (n=3) elde ettiği gelirin ailesinin kontrolünde olduğunu ifade etmişlerdir.

Yumuş (2009) yaptığı çalışmada “elde ettiğiniz gelir kontrol kimin kontrolünde” sorusuna araştırmaya katılan kadınların %46,7'si (n=244) elde ettiği gelirin kendi kontrolünde olduğunu, %46,1'i (n=241) elde ettiği gelirin ailesinin ve kendisinin ortaklaşa kontrol ettiğini, %7,3'ü (n=38) elde ettiği gelirin ailesinin kontrol ettiğini tespit etmiştir.

Çalışmada “elde ettiğiniz gelirin kullanım biçimi nasıldır” sorusuna araştırmaya katılan kadınların %31,9'u (n=29) elde ettiği gelirin aile bütçesi ve kendi giderleri için yarı yarıya kullanıldığını, %27,5'i (n=25) elde ettiği gelirin hepsinin aile bütçesine ek olarak kullanıldığını, %25,3'ü (n=23) elde ettiği gelirin tümünün aile bütçesine ek gelir olarak kullanıldığını, %8,8'i (n=8) elde ettiği gelirin tümünün kendi giderleri için kullanıldığını, %6,6'sı (n=6) elde ettiği gelirin küçük bir bölümünün aile bütçesine ek olarak kullanıldığını ifade etmişlerdir.

Yumuş (2009) yaptığı çalışmada “elde ettiğiniz gelirin kullanım biçimi nasıldır” sorusuna araştırmaya katılan kadınların %29,6'sı (n=155) elde ettiği gelirin büyük bölümünün aile bütçesine ek olarak kullanıldığını, %29,4'ü (n=154) elde ettiği gelirin hepsinin aile bütçesine ek olarak kullanıldığını, %19,5'i (n=102) elde ettiği gelirin aile bütçesi ve kendi giderleri için yarı yarıya kullanıldığını, %12,4'ü (n=65) elde ettiği gelirin tamamen kendi giderleri için kullandığını, %9,0'u (n=47) elde ettiği gelirin küçük bir bölümünün aile bütçesine ek olarak kullanıldığını tespit etmiştir.

Günindi Ersöz (1997) yaptığı çalışmada “kazancınızı nasıl değerlendiriyorsunuz” sorusuna araştırmaya katılan kadınların %16,8’i (n=215) elde ettiği geliri aile bütçesine ek olarak kullanıldığını, %15,0’i (n=42) elde ettiği gelirin bir kısmını kendisinin kullandığını bir kısmını aile gelirine ek olarak kullandığını, %3,9’u (n=11) elde ettiği gelirin tümünü eşine verdiğini, %3,6’sı (n=10) elde ettiği gelirin tümünü kendi giderleri için kullandığını, %0,7’si (n=2) elde ettiği geliri başka şekilde kullandığını tespit etmiştir.

Çitçi (1974) “Kadın ve Çalışma” adlı çalışmasında kadın görevlilerin gelir kullanım biçimlerine araştırmaya katılan kadınların %47,33’ü (n=71) elde ettiği gelirin tümünün aile bütçesine ek olarak kullanıldığını, %32,66’sı (n=49) elde ettiği gelirin çoğunun aile bütçesine ek, bir kısmını kendi giderleri için kullandığını, %10’u (n=15) elde ettiği gelirin tümünü kendi giderleri için kullandığını, %8,0’i (n=12) elde ettiği gelirin çoğunu kendine, bir kısmını aile bütçesine ek olarak kullandığını, %2’si (n=3) elde ettiği gelirin yarısını aile bütçesine ek yarısını kendi giderleri için kullandığını tespit etmiştir.

Çalışmada bekar olanların %15,4’üm (n=14) aile bütçesi ve kendi giderleri için yarıya kullanıldığını, %7,7’si (n=7) elde ettiği gelirin tümünü kendi giderleri için kullanıldığını %5,5’i (n=5) elde ettiği gelirin küçük bir bölümünün aile bütçesine ek olarak kullanıldığını, %4,4’ü (n=4) elde ettiği gelirin tümünün aile bütçesine ek olarak kullanıldığını, %3,3’ü (n=3) elde ettiği gelirin büyük bölümünün aile bütçesine ek olarak kullanıldığını, evli olanların %23,1’ü elde ettiği gelirin hem tümünün aile bütçesine ek olarak kullanıldığını hem de büyük bölümünün aile bütçesine ek olarak kullanıldığını, %16,5’i (n=15) elde ettiği gelirin aile bütçesi ve kendi giderleri için yarı yarıya kullanıldığını, %1,1’i (n=1) elde ettiği gelirin hem küçük bir bölümünün aile bütçesine ek olarak kullanıldığını hem de elde ettiği gelirin kendisinin kullandığını belirtmiştir.

Çitçi (1982) yaptığı çalışmada bekar olanların % 29,3’ü elde ettiği gelirin bir bölümünün aile bütçesine ek olarak kullanıldığını, %20,9’u (n=63) elde ettiği gelirin aile bütçesi ve kendi giderleri için yarı yarıya kullanıldığını, %20,6’sı (n=62) elde ettiği gelirin büyük bölümünün aile bütçesine ek olarak kullanıldığını, %19,6’sı (n=59) elde ettiği gelirin hepsini kendi giderleri için kullandığını, % 4,6’sı (n=29) elde ettiği gelirin tümünün aile bütçesine ek olarak kullanıldığını, evli olanların 65,6’sı (n=250) elde ettiği gelirin tümünün aile bütçesine ek olarak kullanıldığını, %17,3’ü (n=66) elde ettiği

gelirin büyük bölümünün aile bütçesine ek olarak kullanıldığını, %13,1'i (n=50) elde ettiği gelirin aile bütçesi ve kendi giderleri için yarı yarıya kullanıldığını, %4,0'ü (n=15) elde ettiği gelirin bir bölümünün aile bütçesine ek olarak kullanıldığını, dul olanların %55,1'i (n=27) elde ettiği gelirin tümünün aile bütçesine ek olarak kullanıldığını, %14,3'ü (n=7) elde ettiği gelirin tümünü kendi giderleri için kullandığını, %12,2'si (n=6) elde ettiği gelirin aile bütçesi ve kendi giderleri için yarı yarıya kullanıldığını, %10,2'si (n=5) elde ettiği gelirin bir bölümünün aile bütçesine ek olarak kullanıldığını, %8,2'si (n=4) büyük bölümünün aile bütçesine ek olarak kullanıldığını tespit etmiştir.

Yumuş (2009) yaptığı çalışmada bekar olanların %10,3'ü (n=54) elde ettiği geliri tamamen kendi giderleri için kullandığını, 6,7'si (n=35) elde ettiği gelirin küçük bir bölümünün aile bütçesine ek olarak kullanıldığını, evli olanların %26,6'sı (n=139) elde ettiği gelirin büyük bölümünün aile bütçesine ek olarak kullanıldığını, %25,2'si (n=132) elde ettiği gelirin tümünün aile bütçesine ek olarak kullanıldığını tespit etmiştir.

Çitçi (1974) yaptığı çalışmada bekar olanların %39,43'ü (n=28) elde ettiği gelirin çoğunu aile bütçesine ek, bir kısmını kendi giderleri için kullandığını, %22,53'ü (n=16) elde ettiği gelirin tümünü aile bütçesine ek olarak kullandığını, %19,73'ü (n=14) elde ettiği gelirin tümünü kendi giderleri için kullandığını, %14,08'i (n=10) elde ettiği gelirin çoğunu kendi giderleri için, bir kısmını aile bütçesine ek olarak kullandığını, %4,22'si (n=3) elde ettiği gelirin yarısını kendi giderleri için diğer yarısını ise aile bütçesine ek olarak kullandığını, evli olanların %69,62'si (n=55) elde ettiği gelirin tümünü aile bütçesine ek olarak kullandığını, %26,58'i (n=21) elde ettiği gelirin çoğunu aile bütçesine ek olarak, bir kısmını kendi giderleri için kullandığını, %2,63'ü (n=2) elde ettiği gelirin çoğunu kendi giderleri için bir kısmını aile bütçesine ek olarak kullandığını, %1,26'sı (n=1) elde ettiği gelirin tümünü kendi giderleri için kullandığını tespit etmiştir.

Çalışmada 1500-2000 TL gelire sahip olanların %8,8'i (n=8) elde ettiği gelirin aile bütçesi ve kendi giderleri için yarı yarıya kullanıldığını, %5,5'i (n=5) elde ettiği gelirin tümünün aile bütçesine ek olarak kullanıldığını, %4,4'ü (n=4) elde ettiği gelirin tamamen kendi giderleri için kullanıldığını, %2,2'si (n=2) elde ettiği gelirin hem büyük bölümünün aile bütçesine ek olarak kullanıldığını, %küçük bir bölümünün aile bütçesine ek olarak kullanıldığını, 2001-2500 TL gelire sahip olanların %12,1'i (n=11) elde ettiği gelirin tümünün aile bütçesine ek olarak kullanıldığını, %7,7'si (n=7) elde ettiği gelirin hem büyük bölümünün aile bütçesine ek olarak kullanıldığını hem de aile

bütçesi ve kendi giderleri için kullanıldığını, %2,2'si (n=2) elde ettiği gelirin tamamen kendi giderleri için kullandığını, %1,1'i (n=1) küçük bir bölümünün aile bütçesine ek olarak kullanıldığını, 2501-3000 TL gelire sahip olanların %6,6'sı (n=6) elde ettiği gelirin büyük bölümünün aile bütçesine ek olarak kullanıldığını, %4,4'ü (n=4) elde ettiği gelirin aile bütçesi ve kendi giderleri için kullanıldığını, %3,3'ü (n=3) elde ettiği gelirin tümünün aile bütçesine ek olarak kullanıldığını, %1,1'i (n=1) elde ettiği gelirin küçük bir bölümünün aile bütçesine ek olarak kullanıldığını, 3001-3500 TL gelire sahip olanların %11,0'i (n=10) aile bütçesi ve kendi giderleri için kullanıldığını, %6,6'sı (n=6) elde ettiği gelirin tamamen aile bütçesine ek olarak kullanıldığını, %5,5'i (n=5) büyük bölümünün aile bütçesine ek olarak kullanıldığını, %2,2'si (n=2) küçük bir bölümünün aile bütçesine ek olarak kullanıldığını, 3500 TL ve üzeri gelire sahip olanların %3,3'i (n=3) büyük bölümünün aile bütçesine ek olarak kullanıldığını belirtmişlerdir.

Çitçi (1982) yaptığı çalışmada 5000 TL'den az gelire sahip olanların %72'si (n=18) elde ettiği gelirin tümünün aile bütçesine ek olarak kullanıldığını, %12'si (n=3) elde ettiği gelirin büyük bölümünün aile bütçesine ek olarak kullanıldığını, %8'i (n=2) elde ettiği gelirin hem aile bütçesi ve kendi giderleri için yarı yarıya kullanıldığını hem de elde ettiği gelirin tümünü kendi giderleri için kullandığını, 5000-9999 TL gelire sahip olanların %54'ü (n=101) elde ettiği gelirin tümünün aile bütçesine ek olarak kullanıldığını, %16'sı (n=30) elde ettiği gelirin büyük bölümünün aile bütçesine ek olarak kullanıldığını, 10000-14000 TL gelire sahip olanların %39,2'si (n=115) elde ettiği gelirin tümünün aile bütçesine ek olarak kullanıldığını, %18,8'i (n=55) elde ettiği gelirin büyük bölümünün aile bütçesine ek olarak kullanıldığını, 15000-19999 TL gelire sahip olanların %33,7'si (n=59) elde ettiği gelirin tümünün aile bütçesine ek olarak kullanıldığını, %22,9'u (n=40) elde ettiği gelirin büyük bölümünün aile bütçesine ek olarak kullanıldığını, 20000 ve üstü gelire sahip olanların %33,3'ü (n=17) elde ettiği gelirin aile bütçesi ve kendi giderleri için yarı yarıya kullanıldığını, %25,5'i (n=13) elde ettiği gelirin tümünün aile bütçesine ek olarak kullanıldığını tespit etmiştir.

Çalışmada “elde ettiğiniz gelirin kullanım biçimi nasıldır” sorusuna ilköğretim mezunu olanların %1,1'i (n=1) elde ettiği gelirin tümünün aile bütçesine ek olarak kullanıldığını, %lise mezunu olanların %8,8'i (n=8) elde ettiği gelirin aile bütçesi ve kendi giderleri için yarı yarıya kullanıldığını, %7,7'si (n=7) elde ettiği gelirin tümünün aile bütçesine ek olarak kullanıldığını, önlisans mezunu olanların %7,7'si (n=7) elde

ettiği gelirin tümünün aile bütçesine ek olarak kullanıldığını, %4,4'ü (n=4) elde ettiği gelirin büyük bölümünün aile bütçesine ek olarak kullanıldığını, lisans mezunu olanların %15,4'ü (n=14) elde ettiği gelirin büyük bölümünün aile bütçesine ek olarak kullanıldığını, %14,3'ü (n=13) elde ettiği gelirin aile bütçesi ve kendi giderleri için yarı yarıya kullanıldığını, yüksek lisans mezunu olanların 6,6'sı (n=6) aile bütçesi ve kendi giderleri için yarı yarıya kullanıldığını, %4,4'ü (n=4) elde ettiği gelirin büyük bölümünün aile bütçesine ek olarak kullanıldığını belirtmişlerdir.

Çitçi (1974) yaptığı çalışmada ortaokul mezunu olanların %53,48'i (n=23) elde ettiği gelirin tümünün aile bütçesine ek olarak kullanıldığını, %41,86'sı (n=18) elde ettiği gelirin çoğunu aile bütçesine ek bir kısmını kendisinin kullandığını, %4,65'i (n=2) elde ettiği gelirin tümünü kendi giderleri için kullandığını, lise mezunu olanların %38'i (n=19) elde ettiği gelirin tümünün aile bütçesine ek olarak kullanıldığını, %36'sı (n=18) elde ettiği gelirin çoğunu aile bütçesine ek olarak, bir kısmını kendisinin kullandığını, %14'ü (n=7) elde ettiği gelirin tümünü aile bütçesine ek olarak kullandığını, %10'u (n=5) elde ettiği gelirin çoğunu kendisinin, bir kısmının aile bütçesine ek olarak kullanıldığını, %2'si (n=1) elde ettiği gelirin yarısını kendisinin kullandığını yarısını aile bütçesine ek olarak kullanıldığını, enstitüsü mezunu olanların %73,91'i (n=17) elde ettiği gelirin tümünün aile bütçesine ek olarak kullanıldığını, %13,04'ü (n=3) elde ettiği gelirin çoğunu aile bütçesine ek olarak kullanıldığını, %4,34'ü (n=1) elde ettiği gelirin hem tümünün aile bütçesine ek olarak hem çoğunu kendine, bir kısmını aile bütçesine ek olarak hem de yarısını aile bütçesine ek yarısının kendi giderleri için kullanıldığını, yüksek lisans mezunu olanların %33,33'ü (n=10) elde ettiği gelirin tümünün aile bütçesine ek olarak kullanıldığını, %26,66'sı (n=8) elde ettiği gelirin çoğunun aile bütçesine ek, bir kısmının kendi giderleri için kullanıldığını, %16,66'sı (n=5) elde ettiği gelirin tümünün kendi giderleri için kullanıldığını, %20'si (n=6) elde ettiği gelirin çoğunun kendi giderleri için bir kısmının aile bütçesine ek olarak kullanıldığını, %3,33'ü (n=1) elde ettiği gelirin yarısının kendi giderleri için yarısının aile bütçesine ek olarak kullanıldığını tespit etmiştir.

Çalışmada “bir tercih yapılması gerekirse eşlerden hangisinin kariyer öncelik taşımalıdır?” sorusuna araştırmaya katılan kadınların %68,2'si (n=62) erkek veya kadının hangisinin konumu uygunsa onun kariyer önceliği olması gerektiğini, %22,0'si (n=20) erkeğin kariyer önceliğine sahip olması gerektiğini, %9,9'u (n=9) ise kadının kariyer önceliğine sahip olması gerektiğini ifade etmişlerdir.

Yumuş (2009) yaptığı çalışmada “bir tercih yapılması gerekirse eşlerden hangisinin kariyer öncelik taşımalıdır?” sorusuna çalışmaya katılan kadınların %74,ü (n=387) erkek veya kadının hangisinin konumu uygunsa onun kariyer önceliğinin olması gerektiğini, %20,7’si (n=108) erkeğin kariyer önceliğine sahip olması gerektiğini, %5,4’ü (n=28) kadının kariyer önceliği olması gerektiğini tespit etmiştir.

Günindi Ersöz (1997) yaptığı çalışmada “tercih yapmak gerekirse eşlerden hangisinin kariyeri öncelik taşımalıdır” sorusuna araştırmaya katılan kadınların %78,2’si böyle bir tercihin yapılmaması gerektiğini, %19,3’ü erkeğin kariyer önceliği olması gerektiğini, %1,1’i kadının kariyer önceliği olması gerektiğini tespit etmiştir.

Mayatürk (2006) yaptığı çalışmada “sizce bir tercih yapılması gerekse eşlerden hangisinin kariyeri öncelik taşımalıdır?” sorusuna araştırmaya katılan kadınların %43’ü (n=9) erkek veya kadının hangisinin konumu uygunsa onun kariyer önceliğinin olması gerektiğini, %33’ü (n=7) erkeğin kariyer önceliğine sahip olması gerektiğini, %24’ü (n=5) kadının kariyer önceliği olması gerektiğini tespit etmiştir.

Dikmetaş (2009) yaptığı çalışmada “eşlerden hangisinin kariyer önceliği olmalı” sorusuna araştırmaya katılanlar %66,13’ü (n=41) erkek veya kadının hangisinin konumu uygunsa onun kariyer önceliğinin olması gerektiğini, %20,97’si (n=13) erkeğin kariyer önceliğine sahip olması gerektiğini, %12,90’ı (n=8) kadının kariyer önceliği olması gerektiğini tespit etmiştir.

Çalışmada ilkokul mezunu olanların %1,1’i (n=1) erkek veya kadının hangisinin konumu uygunsa o kişinin kariyer önceliği olması gerektiğini, lise mezunu olanların %12,1’i (n=11) erkek veya kadının hangisinin konumu uygunsa o kişinin kariyer önceliği olması gerektiğini, %4,4’ (n=4) hem erkeğin hem de kadının kariyer önceliği olması gerektiğini, önlisans mezunu olanların %11,0’i (n=10) erkek veya kadının hangisinin konumu uygunsa o kişinin kariyer önceliği olması gerektiğini, %2,2’si (n=2) hem erkeğin hem de kadının kariyer önceliği olması gerektiğini, lisans mezunu olanların %36,3’ (n=33) erkek veya kadının hangisinin konumu uygunsa o kişinin kariyer önceliği olması gerektiğini, %12,1’i (n=11) erkeğin kariyer önceliği olması gerektiğini, %3,3’ü (n=) kadının kariyer önceliği olması gerektiğini, yüksek lisans mezunu olanların %7,7’si (n=7) erkek veya kadının hangisinin konumu uygunsa o kişinin kariyer önceliği olması gerektiğini, %3,3’ü (n=3) erkeğin kariyer önceliği olması gerektiğini belirtmişlerdir.

Yumuş (2009) yaptığı çalışmada lise ve altı mezun olanların %16,8'i (n=88) erkek veya kadının hangisinin konumu uygunsa o kişinin kariyer önceliği olması gerektiğini, %5,0'i (n=26) erkeğin kariyer önceliği olması gerektiğini, %1,5'i (n=8) kadının kariyer önceliği olması gerektiğini, önlisans mezunu olanların %15,1'i (n=79) erkek veya kadının hangisinin konumu uygunsa o kişinin kariyer önceliği olması gerektiğini, %3,3'ü (n=17) erkeğin kariyer önceliği olması gerektiğini, %1,7'si (n=9) kadının kariyer önceliği olması gerektiğini, üniversite ve üstü mezun olanların %42,1'i (n=220) erkek veya kadının hangisinin konumu uygunsa o kişinin kariyer önceliği olması gerektiğini, %12,4'ü (n=65) erkeğin kariyer önceliği olması gerektiğini, %2,1'i (n=11) kadının kariyer önceliği olması gerektiğini tespit etmiştir.

Çalışmada bekar olanların %23,1'i (n=) erkek veya kadının hangisinin konumu uygunsa o kişinin kariyer önceliği olması gerektiğini, %7,7'si (n=7) erkeğin kariyer önceliği olması gerektiğini, %5,5'i (n=5) kadının kariyer önceliği olması gerektiğini, evli olanların %45,1'i (n=41) erkek veya kadının hangisinin konumu uygunsa o kişinin kariyer önceliği olması gerektiğini, %14,3'ü (n=13) erkeğin kariyer önceliği olması gerektiğini, %4,4'ü (n=4) kadının kariyer önceliği olması gerektiğini belirtmişlerdir.

Yumuş (2009) yaptığı çalışmada bekar olanların %20,8'i (n=109) erkek veya kadının hangisinin konumu uygunsa o kişinin kariyer önceliği olması gerektiğini, %6,1'i (n=32) erkeğin kariyer önceliği olması gerektiğini, %1,3'ü (n=7) kadının kariyer önceliği olması gerektiğini, evli olanların %50,3'ü (n=263) erkek veya kadının hangisinin konumu uygunsa o kişinin kariyer önceliği olması gerektiğini, %13,8'i (n=72) erkeğin kariyer önceliği olması gerektiğini, %3,6'sı (n=19) kadının kariyer önceliği olması gerektiğini tespit etmiştir.

Çalışmada “Çalışma yaşamı kadının iyi bir anne ve/veya iyi bir eş olmasını önler” görüşüne araştırmaya katılan kadınların %53,8'i (n=49) kesinlikle katılmadıklarını, %22,0'si (n=20) katılmadıklarını, %16,5'i (n=15) kısmen katıldıklarını, %4,4'ü (n=4) kesinlikle katıldıklarını, %3,3'ü (n=3) katıldıklarını ifade etmişlerdir.

Yumuş (2009) yaptığı çalışmada “Çalışma yaşamı kadının iyi bir anne ve/veya iyi bir eş olmasını önler” görüşüne araştırmaya katılan kadınların %32,1'i (n=168) kesinlikle katılmadıklarını, %29,4'ü (n=154) kısmen katıldıklarını, %25,2'si (n=132) katılmadıklarını, %7,8'i (n=41) kesinlikle katıldıklarını, %5,4'ü (n=28) katıldıklarını tespit etmiştir.

Çitçi (1982) “Kadın Sorunu ve Türkiye’de Kamu Görevlisi Kadınlar” adlı çalışmasında “çalışma yaşamının kadının iyi bir anne ve eş olmasını önler” görüşüne %56,4’ü (n=412) bir ölçüde katıldıklarını, %22,8’si (n=167) katıldıklarını, %20,8’i (n=152) katılmadıklarını tespit etmiştir.

Hıdıroğlu (2006) yaptığı çalışmada “çalışma yaşamı kadının bir eş anne olmasını engellemekte midir” sorusuna araştırmaya katılan kadınların %56,7’si (n=346) çalışma yaşamının iyi bir anne ve eş olmasını engellemediğini, %23,1’i (n=140) kararsız kaldığını, %20,3’ü (n=123) çalışma yaşamının iyi bir anne ve eş olmasını engellediğini tespit etmiştir.

Çalışmada bekar olanların “Çalışma yaşamı kadının iyi bir anne ve/veya iyi bir eş olmasını önler” görüşüne %25,3’ü (n=23) katılmadığını, %9,9’u (n=9) kısmen katıldığını, %1,1’i (n=1) katıldığını, evli olanların %50,5’i (n=46) bu görüşe katılmadığını, %6,6’sı ise hem kısmen katıldığını hem de katılmadığını belirtmiştir.

Çitçi (1982) yaptığı çalışmada “Çalışma yaşamı kadının iyi bir anne ve/veya iyi bir eş olmasını önler” görüşüne bekar olanların %61,5’i (n=185) bir ölçüde etkilediğini, %23,9’u (n=72) etkilemediğini, %14,6’sı (n=44) etkilediğini, evli olanların %53,0’ı (n=202) bir ölçüde etkilediğini, %29,7’si (n=113) etkilediğini, %17,3’ü (n=66) etkilemediğini tespit etmiştir.

Çalışmada “Çalışma yaşamı kadının iyi bir anne ve/veya iyi bir eş olmasını önler” görüşüne ilkökul mezunu olanların %1,1’i (n=1), lise mezunu olanların %17,6’ (n=16), önlisans mezunu olanların %12,1’ (n=11), lisans mezunu olanların %39,6’ (n=36), “Çalışma yaşamı kadının iyi bir anne ve/veya iyi bir eş olmasını önler” görüşüne katılmadıklarını, yüksek lisans mezunu olanların %5,5’i (n=5) “Çalışma yaşamı kadının iyi bir anne ve/veya iyi bir eş olmasını önler” görüşüne hem katılmadıklarını hem de katıldıklarını belirtmişlerdir.

Çitçi (1982) yaptığı çalışmada “Çalışma yaşamı kadının iyi bir anne ve/veya iyi bir eş olmasını önler” görüşüne ilk öğrenim ve altı mezunu olanların %44,2’si (n=38) iyi bir eş ve anne olmasını önlediğini, %30,2’si (n=26) iyi bir eş ve anne olmasını bir ölçüde önlediğini, %25,6’sı (n=22) iyi bir iş ve anne olmasını engellemediğini, orta öğrenim mezunlarının %59,3’ü (n=277) iyi bir eş ve anne olmasını bir ölçüde önlediğini, %21,8’i (n=102) iyi bir eş ve anne olmasını önlediğini, %18,9’u (n=88) iyi bir eş ve anne olmasını engellemediğini, yüksek öğrenim mezunu olanların %61,2’si (n=109) iyi bir eş ve anne olması bir ölçüde önlediğini, %23,6’sı (n=42) iyi bir eş ve

anne olmasını önlemediğini, %15,2'si (n=27) iyi bir eş ve olmasını önlediğini düşündüklerini tespit etmiştir.

Çalışmada “Kadınlar ailevi sorumlulukları nedeniyle yönetici pozisyonlarına gelmeye istekli değildirler” görüşüne araştırmaya katılanların %31,9'u (n=29) kısmen katıldığını, %28,6'sı (n=26) kesinlikle katılmadığını, %24,2'si (n=22) katılmadığını, %12,1'i (n=11) katıldığını, %3,3'ü (n=3) kesinlikle katıldığını belirtmişlerdir.

Yumuş (2009) yaptığı çalışmada “Kadınlar ailevi sorumlulukları nedeniyle yönetici pozisyonlarına gelmeye istekli değildirler” görüşüne araştırmaya katılanların %32,1'i (n=168) katılmadığını, %25,0'i (n=131) kesinlikle katılmadığını, %27,7'si (n=145) kısmen katıldığını, %11,9'u (n=62) katıldığını, %3,3'ü (n=3) kesinlikle katıldığını tespit etmiştir.

Mayatürk (2006) yaptığı çalışmada araştırmaya katılan kadınların “Kadınlar ailevi sorumlulukları nedeniyle yönetici pozisyonlarına gelmeye istekli değildirler” görüşüne 3,18 ortalama ile katıldıklarını tespit etmiştir.

Dikmetaş (2009) yaptığı çalışmada araştırmaya katılan kadınların “Kadınlar ailevi sorumlulukları nedeniyle yönetici pozisyonlarına gelmeye istekli değildirler” görüşüne 2,24 ortalama ile katılmadıklarını tespit etmiştir.

Çalışmada “Kız çocukları genellikle aileleri tarafından uygun olduğunu düşündükleri mesleklere yönlendirilmektedirler” görüşüne araştırmaya katılan kadınların %26,4'ü (n=24) kısmen katıldığını, %22,0'si (n=20) katıldığını, %11,0'i (n=10) kesinlikle katıldığını, %22,0'si (n=20) katılmadığını, %18,7'si (n=17) kesinlikle katılmadığını ifade etmişlerdir.

Yumuş (2009) yaptığı çalışmada Kız çocukları genellikle aileleri tarafından uygun olduğunu düşündükleri mesleklere yönlendirilmektedirler” araştırmaya katılan kadınların %37,1'i (n=194) kısmen katıldıklarını, %26,8'i (n=140) bu görüşe katıldığını, %10,3'ü (n=54) bu görüşe kesinlikle katıldığını, %16,8'i (n=88) katılmadığını, %9,0'u (n=47) ise bu görüşe kesinlikle katılmadığını tespit etmiştir.

5.2. Sonuçlar

5.2.1. Çalışma Hayatına İlişkin Sonuçlar

1. Kamu sektöründe çalışan kadınların ekonomik açıdan bağımsız olmak için çalışmaktadırlar.
2. Kamu sektöründe çalışan kadınların kamu sektörünü kamu sektörünü iş güvencesi olarak gördükleri için seçmişlerdir.
3. Çalışma yaşamına ara vermeyenlerin oranı çalışma yaşamına ara verenlere daha fazladır. Ara verenlerin ara sebepleri arasında ilk sırada çocuk sahibi olmak gelmektedir. İş yaşamında ara verip çalışma yaşamına geri dönenlerin işe tekrar uyum sağlamakta zorlandığı tespit edilmiştir.
4. Çalışma yaşamında cinsiyetinden dolayı herhangi bir ayrımcılığa uğramayanların oranı cinsiyetinden dolayı herhangi bir ayrımcılığa uğrayanlara oranla daha fazladır. Hem iş alanında hem de iş/sorumluluk paylaşımı konusunda ayrımcılığa uğradıklarını ifade edenlerin oranı daha fazladır.
5. Kamu sektöründe çalışmak özel sektörde çalışmaktan daha güvencelidir.
6. Kamu kesimindeki mesai saatleri özel sektöre göre daha düzenlidir.
7. Kamu kesiminde çalışan kadınlar çalışma yaşamından memnundurlar.
8. İş ortamım çalışanlarda kısmen stres oluşturmaktadır.
9. Kamu kesiminde çalışan kadınların yaptıkları iş kısmen yıpratıcıdır.
10. İşle ilgili sorun ve düşünceleri mesai saatleri dışında düşünmemektedirler.
11. İşte oldukları sırada evle ilgili konuları düşünmedikleri ve evle ilgili konular işlerini olumsuz etkilememektedir.
12. Evle veya çocuklarla ilgili konulardan dolayı sık sık izin almamaktadırlar.
13. Yöneticiliği genelde erkeklere özgü bir alan olmadığı, yöneticilik için cinsiyetin önemli değildir görüşü hakimdir.
14. Erkekler genellikle resmi olmayan kurum içi ilişkilerin etkisiyle üst düzey pozisyonlara atanmadığına inanmaktadırlar.
15. Kamu kesiminde çalışan kadınlar amir ve yöneticilerin kadın çalışanlara karşı tutumlarının iyi olduğunu düşünmektedirler.
16. Erkek çalışanların kadın çalışanlara karşı tutumlarının iyi yönde olduğu görüşü hakimdir.
17. Çalışanların kadın yöneticilerle çalışmaktan memnuniyet duyabileceği görüş hakimdir.

18. Eğitim durumu ne olursa olsun kadınların üst düzey yönetime her zaman gelebileceklerini düşünmektedirler.

19. Çalıştıkları kurumda görevde yükselme konusunda destek ve gerekli yönlendirmeler yapılmaktadır

Yaş ile “iş ortamım bende stres oluşturuyor”, “işimle ilgili sorun ve düşüncelerden çalışma saatleri dışında da kurtulamıyorum” “Astar, kadın yöneticilerle çalışmaktan memnun olmazlar” görüşü arasında istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilirken, yaş ile çalışma hayatına ilişkin diğer görüşler arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunamamıştır.

Eğitim ile çalışma hayatına ilişkin görüşler arasında istatistiksel olarak anlamlı fark tespit bulunamamıştır.

Medeni durum ile “Erkekler genellikle resmi olmayan kurum içi ilişkilerin etkisiyle üst düzey pozisyonlara atanabilmektedir” görüşü arasında istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilirken, yaş ile çalışma hayatına ilişkin diğer görüşler arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunamamıştır.

Unvan ile “Eğitim durumu ne olursa olsun kadın çalışanların üst düzey yönetime gelmeleri zordur” görüşü arasında istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilirken, unvan ile çalışma hayatına ilişkin diğer görüşler arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunamamıştır.

Çalışma süresi ile “Kamu kesiminde çalışmamın bir sebebi de mesai saatlerinin özel sektöre göre daha düzenli olmasıdır” İşte olduğum zamanlar sık sık evimle ilgili konuları düşünüyorum ve bu durum işimi olumsuz etkiliyor” görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilirken, çalışma süresi ile çalışma hayatına ilişkin diğer görüşler arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunamamıştır.

5.2.2. Aile Hayatı ve İş Yaşamına İlişkin Sonuçlar

1. Kamu kesiminde çalışan kadınlar ev işleri konusunda yardımcı hizmet almayarak ev işlerini kendileri yapmayı tercih etmektedirler.

2. Türk toplumunun genel yapısı itibari ile anneler çocuklarını sadece aileden birine emanet etmektedirler. Kamu çalışan kadınlar genelde 0-6 yaş arasındaki çocuklarını ya kendi annesine ya da eşinin annesine emanet etmektedirler.

3. Kamuda çalışan kadınlar elde ettikleri kendileri kontrol etmekte, elde ettikleri geliri kendisi ve ailesi ortaklaşa kontrol etmekte, elde ettikleri geliri aile bütçesine ek olarak kullanmaktadırlar.

4. Erkek veya kadının hangisinin konumu uygunsa onun kariyer önceliği olması gerektiği düşüncesi hakimdir.

5. Çalışma yaşamı kadının iyi bir anne ve/veya iyi bir eş olmasını engellemediğini, çalışan kadınların ev kadınları gibi iyi bir eş ve anne olabileceklerini düşünmektedirler.

6. Kamu kesiminde çalışan kadınlar ailevi sorumlulukları nedeniyle yönetici pozisyonuna gelmeyi tercih etmemektedirler.

7. Kamu kesiminde çalışan kadınlar ailelerin kız çocuklarını genelde kendi istedikleri meslek gruplarına yönlendirmektedirler.

Yaş ile aile hayatı ve iş yaşamına ilişkin görüşler arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunamamıştır.

Eğitim ile aile hayatı ve iş yaşamına ilişkin görüşler arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunamamıştır.

Medeni durum ile aile hayatı ve iş yaşamına ilişkin görüşler arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunamamıştır.

Unvan ile “Kadınlar ailevi sorumlulukları nedeniyle yönetici pozisyonlarına gelmeye istekli değildirler”, “Kız çocukları genellikle aileleri tarafından kadınlara uygun olduğunu düşündükleri mesleklere yönlendirmektedirler” görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilirken, diğer görüşle istatistiksel olarak anlamlı fark bulunamamıştır.

Çalışma süresi ile “Çalışma yaşamı kadının iyi bir anne ve/veya iyi bir eş olmasını önler” görüşü arasında istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilirken, çalışma süresi ile aile hayatı ve iş yaşamına ilişkin diğer görüşler arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunamamıştır.

Genel olarak kamuda idari bölümlerde çalışan kadın personelin yükselme, terfi gibi beklentilerinin olmadığından dolayı bulundukları mevkiden dolayı memnun oldukları, çalışma süresi sabah 8 akşam 5 olarak tabir edilen çalışma saatlerine sahip olmaları, ev ile iş yaşamı arasında kalmadan iş yaşamına devam edebildikleri, terfi konusunda kadın-erkek ayrımcılığının olmadığı, sadece mevcut konumlarını koruyabilmek için yöneticilik alanında yer istememektedirler.

Çalışmanın yapıldığı hedef kitle uzmanlık gerektirmeyen idari bölümlerde çalışan kişilerden oluştuğu için çalışmanın sonucu terfi ve yükselme beklemeyen mevcut konumlarını özümseyen kişiler üzerine yoğunlaşmıştır. Hedef grup ağırlıklı uzmanlık ve teknik uzmanlık gerektiren konularda çalışan idareci ya da yardımcısı kamu çalışanı kadınlar üzerinde yapılsaydı elde dilen sonuçlar daha farklı olabilirdi.

Yapılan çalışmanın sadece Ceyhan ilçesi ile sınırlı kalmayıp ile genelinde sadece kamu çalışanı kadınlar üzerinde değil yönetici ve yönetici yardımcı olan kadınlar üzerinde yapılması önerilebilir.

KAYNAKLAR

- Acar, A. C., (1992). Kadınların İşletmelerde İstihdamı ve Kadınların Çalışmasına Karşı Tutumlarla İlgili Bir Araştırma, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Personel Yönetimi Ana Bilim Dalı, İstanbul,
- Acuner S., Sallan S., (1993). “Türk Kamu Yönetiminde Yönetici Kadınlar” *Amme İdaresi Dergisi*, 26(3). 77-92
- Akgül A., Çevik O., (2003). İstatistiksel Analiz Teknikleri “SPSS’te İşletme Yönetimi Uygulamaları” Ankara, Emek Ofset.
- Alican A., (2007). Kamu Memur Sendikalarında Çalışan Yöneticiler. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi. Isparta
- Alkan, T., (2000). “Kadın Erkek Eşitsizliği Sorunu”, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, Yayın No: 475
- Altuntaş, Betül; (2006), “Kadınların Yoksulluk Algıları ve Yaşantıları Üzerine Bir Ön Değerlendirme”, *İktisat Dergisi*, Sayı:479-480.
- Aslan,O. E. (2006), “Cumhuriyet ve Kadın Memurlar”, *Amme İdaresi Dergisi*, 4(39): 117-149.
- Aydın S. C., (2010). “Bir Kamu Kurumunda Varolan Bireysel ve Kurumsal Kariyer Planlaması Süreci ve Bu Sürece İlişkin Bireysel ve Kurumsal Sorumlulukların Yerine Getirilme Durumu” Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim dalında Yüksek Lisans Tezi, Ankara
- Aytaç, S., Sevüktekin M., Işığışok Ö., (2002). Çağdaş İş Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği, TİSK Yayınları, no: 219,
- Berber, M., Eser, B. Y., (2008), “Türkiye’de Kadın İstihdamı: Ülke ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz”, *İş, Güç: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 10 (2), s. 1–16.
- Berkes, N., (1973). Türkiye’de Çağdaşlaşma, Bilgi Yayınevi, Ankara,
- Biçerli, M.K., (2007). Çalışma Ekonomisi, 4.Baskı, İstanbul, Beta Yayınları
- Bulutay, T., (2000) Kadın İstihdamı, İstihdam ve Eğitim Projesi İşgücü Piyasası Bilgisi, T.C. Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü, 2000.

- Can T., (2010). Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı Ve Kadın İstihdamı Konusunda Yaşanan Sorunlar: Kahramanmaraş’ta Tekstil Sektöründe Bir Uygulama, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi. Kahramanmaraş.
- Çitçi, O. (1982) (a). Türk Kamu Yönetiminde Kadın Görevliler. İçinde N. Abadan Unat (Der.), Türk Toplumunda Kadın. Türk Sosyal Bilimler Derneği Yayını. Sosyal Bilimler Araştırmaları Dizisi 1, 2. Baskı. Ankara:
- Çitçi O. (1982) (b). Kadın Sorunu ve Türkiye’de Kamu Görevlisi Kadınlar. *Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Dergisi Yayınları*: Yayın No: 200: 134-242
- Çitçi, O., (1974). Kadın ve Çalışma. *Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Dergisi*, 7:45-75
- Çitçi, O., (1992). “Türk Kamu Yönetimi ve Kadın Çalışması” Kadın ve Sosyo-Ekonomik Gelişme Konulu Konferansa Tebliğler, Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayını, Ankara,
- Demirbilek, S., (2007), “Cinsiyet Ayrımcılığının Sosyolojik Açıdan İncelenmesi”, Finans Politik & Ekonomik Yorumlar, 44(511): s. 12-27.
- Demirbilek, Sevda. Sosyal Güvenlik Sosyolojisi. İzmir: Legal Yayıncılık, 2005.
- Dikmetaş E., (2009). Hastane Çalışanlarında Cinsiyet Farklılığının İncelenmesine Yönelik Bir Uygulama, *KMU İİBF Dergisi* 11(6) Haziran: 148-161
- Doğan Burtan B., Korkusuz M. R., Çelik M. Y., (2011). “Diyarbakır İlinde Özel Sektör Bünyesindeki Kadın İstihdamının Analizi” *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 13/2: 1-24
- Doğan S., (2014). Kadın İstihdamında İletişimin Önemi: Çalışma Ve İş Kurumu Örneği. İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi İstanbul
- Doğramacı, E., (1997), Türkiye’de Kadının Dünyü ve Bugünü, Türkiye İş Bankası Yayınları, İstanbul.
- Doğru A., (2010). Kadın Çalışanların Cam Tavan Engelleri Ve İş Tatminine Etkisi: Afyon Kocatepe Üniversitesi Tıp Fakültesi Örneği Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi Kütahya

- Ekmekçi, Y., (2004), Türkiye’de kadın İşgücünün Gelişimi ve Karşılaştıkları Sorunlar, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü. İktisat Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir.
- Eser, Ş., (1997). Part Time Çalışmanın Türkiye’de Kadın İstihdamına Etkisi, Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Yayınları, Ankara .
- Eyüboğlu, Ayşe, Özar Şemsa ve Tanrıöver, H. Tufan. Kentli Çalışanların Çalışma Koşulları Ve Çalışma Yaşamını Terk Nedenleri”, 20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek. Oya Çitçi (editör), Ankara: TODAİE İnsan Hakları Araştırma ve Derleme Merkezi Yayınları, 1998.
- Gerni, Mine. Yönetimde Kadınlar. İstanbul: Beta Yayınları, 2001.
- Giddens, A., (2000) Sosyoloji, (Yay. Haz. Özel Hüseyin & Güzel Cemal), Ankara: Ayraç Yayınevi
- Gökdemir, A., (1992). Türkiye’de Kadın İşgücü,, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul
- Gül H., Yalçınoglu N., Atlı Z. C., (2014). “Türkiye’de Çalışma Yaşamında Kadının Konumu ve Sorunları” *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 13(2): 169-176
- Gülbay M., (2012). Kadın Yöneticilerin Kariyer Sorunları: Cam Tavan Sendromu Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi İstanbul
- Günaydın, N., (1967). “İlk Kadın Memurlar” *Hayat Tarih Mecmuası* 3-I(4).
- Günindi Ersöz A., (1997). Cinsiyet Rollerine İlişkin Beklenti, Tutum, Davranışlar ve Eşler Arası Sorumluluk Paylaşımı: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Anabilim Dalı Doktora Tezi, Ankara
- Hıdıroğlu S., (2006). Sağlık İş Kolunda Çalışan Kadınların Çalışma Yaşamı ile İlgili Sorunların Değerlendirilmesi: Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü halk Sağlığı Anabilim Dalı Doktora Tezi. İstanbul
- İçin, N. (2012). Çalışma Yaşamında Kadın İşgücünün Karşılaşabileceği Sorunlar: Yalova Örneği, Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Enstitü Anabilim Dalı, İnsan Kaynakları ve Çalışma İlişkileri Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi. Yalova

- Kapız, S., (2002), “İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(3): 139-153
- Karabıyık İ., (2009). Türkiye’de İstikrar Politikaları Ve İşsizlik. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri A.B.D. Doktora Tezi İstanbul
- Karabıyık, İ., (2012). “Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı” *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, XXXII(1): 231-260
- Karasar, N. (2009). Bilimsel Araştırma Yöntemi. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kaya C., (2009). Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü Sorunları Ve Örgütlenme Eğilimleri Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Programı Yüksek Lisans Tezi İzmir
- Kaya, S., (2008), “Kadın İşgücünün Genel Profili ve Çalışma Yaşamında Karşılaştığı Sorunlar-I”, İzmir Ticaret Odası AR&GE Bülteni (İzmir), s. 28–35.
- Kazgan, G., (1978), “Türkiye’de Kadın Eğitimi ve Kadın Çalışması”, *Toplum ve Bilim Dergisi*, Sayı:5, s.37-57.
- Kızılgöl Ayvaz Ö., (2012). “Kadınların İşgücüne Katılımının Belirleyicileri: Ekonometrik Bir Analiz”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13 (1), 88-101
- Kocacık F., Gökkaya V. B., (2005) “Türkiye’de Çalışan Kadınlar Ve Sorunları” *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(1), 195-219
- Koray, M., Demirbilek, S., Demirbilek T., (2000) Gıda İşkolunda Çalışan Kadınların Koşulları ve Geleceği, Ankara: T.C. Başbakanlık KSSGM
- Mayatürk E., (2006). Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Ve Bir Uygulama. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim Ve Organizasyon Programı Yüksek Lisans Tezi, İzmir
- Moralıoğlu Korkmaz S., (2010). Kamu Kurumlarında Görev Yapan Kadın Yöneticiler (Kayseri İli Örneği) Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Kayseri.
- Önder N., (2013). “Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü” *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Dünyası Dergisi*. 1(1):35-61
- Öneren M., Çiftçi G. B., Özder N., (2014). Çalışanlarda Kadın İşgücü Algısı *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmalar. Dergisi* (3)2: 324-358
- Özçer, S., (2007) İşyerinde psikolojik şiddet (mobbing). *İşveren*, 45(8): 59-60.

- Özdamar K.,(2002). Paket Programlar İle İstatistiksel Veri Analizi, Kaan Kitapevi, Eskişehir,
- Pamukoglu, E., (2004). Duygusal Zekanın Yönetici Etkinliğindeki Rolünün Kadın Yöneticiler Bağlamında İncelenmesi ve Bir Araştırma, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Kocaeli.
- Sayın E., (2011). “Kadın Girişimcilerin Sorunlarının Betimleyici Analizi” *Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(1). 23-32
- Solmuş T., (2005). “İş Yaşamında Travmalar: Cinsel Taciz Ve Duygusal Zorbalık/Taciz (Mobbing)” *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*: 7(2):1-14
- Şahin, N., D., (2002). “Çalışma Yaşamında Kadın Yöneticiler ve Muğla Örneği”, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü., Yüksek Lisans Tezi. Ankara.
- T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü (KSSGM). Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık: Türkiye’de Eğitim Sektörü Örneği, Aralık 1999
- Tan, M.G., Ecevit Y., Üşür S.S., (2000). Kadın-Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset, İstanbul: TÜSİAD Yayınları
- Taşkıran, T., (1973). Cumhuriyetin 50. Yılında Türk Kadın Hakları, Başbakanlık Kültür Müsteşarlığı, Cumhuriyetin 50. Yıldönümü Yayınları:5, Ankara, 1973.
- Tatlıdil, R., (1992). Türkiye’de Kadınların Çalışma Yaşamındaki Yeri ve Sektörel Dağılımı, 3. İzmir İktisat Kongresi Tebliğler Sosyal Değişim ve Sosyal Gelişme Stratejileri, Cilt:2.
- Tunç A., Uslan Ural Y., Gökçe A. F., (2015). Türk Kamu Yönetiminde Personel ve Yönetici Olarak “Kadının Varlığı”: Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Örneği, Türkiye’de Ve Dünyada Kadın Araştırmaları Editor: Prof. Dr. Gülseren Ağrıdağ, Adana. 7-14
- Türker F., (2007). Örgüt Kültürünün Kadın Çalışanların Kariyer Gelişimi Üzerindeki Etkisi (Trabzon İlinde Kamu Sektörü Örneği): Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İşletme Programı Yüksek Lisans, Trabzon
- Unat Abadan N., (1979), “Toplumsal Değişme ve Türk Kadını”, Türk Toplumunda Kadın, Türk Sosyal Bilimler Derneği Yayınları, Ankara
- Yaraman, A., (2001), Resmi Tarihten Kadın Tarihine, Bağlam Yayınları, İstanbul.

- Yıldırak, N., Gülçubuk B., Gün S., Olhan E., Kılıç M., (2003), Türkiye’de Gezici ve Geçici Kadın Tarım İşçilerinin Çalışma ve Yaşam Koşulları ve Sorunları, Tarım-İş Yayınları, Ankara.
- Yıldırım, F., (1997). “İşyerinde Cinsel Taciz”, *Mülkiyeliler Birliği Dergisi*, 21 (201): 61-72
- Yılmaz A., Bozkurt Y., İzci F., (2008). “Kamu Örgütlerinde Çalışan Kadın İşgörenlerin Çalışma Yaşamlarında Karşılaştıkları Sorunlar Üzerine Bir Araştırma” *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2): 89-114
- Yılmaz, G., 2006. “Küreselleşme ve Kürselleşmenin Kadınların Çalışma Yaşamına Etkisi”, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Yörü, H. A., (2009), “Türkiye’deki Üniversite Kütüphanelerinde Kadın İşgücü”, *Türk Kütüphaneciliği Dergisi*, 23 (2), s. 351–365.
- Yumuş, A., (2009). Kamu Sektöründe Çalışan Kadın İşgücü Profili Üzerine Bir Alan Çalışması, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Ekonometri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Ankara
- <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=18640>
- <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=18636>
- <http://tuikapp.tuik.gov.tr/isgucuapp/isgucu.zul>
- <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=18640>
- http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007
- http://www.tuik.gov.tr/Kitap.do?metod=KitapDetay&KT_ID=11&KITAP_ID=294
- [http://kadininstatusu.aile.gov.tr/data/542a8e86369dc31550b3ac33/T%C3%BCrkiye'de%20Kad%C4%B1n%20%C4%B0%C5%9Fg%C3%BCc%C3%BC%20Profili%20ve%20%C4%B0statistikleri'nin%20Analizi%20\(Nihai%20Rapor\).pdf](http://kadininstatusu.aile.gov.tr/data/542a8e86369dc31550b3ac33/T%C3%BCrkiye'de%20Kad%C4%B1n%20%C4%B0%C5%9Fg%C3%BCc%C3%BC%20Profili%20ve%20%C4%B0statistikleri'nin%20Analizi%20(Nihai%20Rapor).pdf)
- <http://www.aktuelegitim.com/meb-2012-2013-ogretmen-sayisi-832-bin-726.html>
- <http://www.aktuelegitim.com/ogretmen-sayisi-ne-kadar-2013-2014.html>
- <http://kadininstatusu.aile.gov.tr/uygulamalar/turkiyede-kadin>
- <http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistik/universitelere-ilskin-sayisal-veriler>
- <http://kadininstatusu.aile.gov.tr/uygulamalar/turkiyede-kadin>
- <http://kadininstatusu.aile.gov.tr/uygulamalar/turkiyede-kadin>
- <http://www.ysk.gov.tr/ysk/faces/HaberDetay>
- www.dpb.gov.tr/.../15_ust_duzey_yoneticisi_cinsiyet_dagilim_012015.pdf

(http://www.tuik.gov.tr/Kitap.do?metod=KitapDetay&KT_ID=8&KITAP_ID=166)

(http://www.tuik.gov.tr/Kitap.do?metod=KitapDetay&KT_ID=11&KITAP_ID=294)

(http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/csgb/dosyalar/istatistikler/2015_temmuz_iskolu)

EKLER**Ek-1: Ceyhan İlçesi Kaymakamlığına Resmî Olarak Yapılan Başvuru Formu**

T.C.
CEYHAN KAYMAKAMLIĞI
İlçe Yazı İşleri Müdürlüğü

Sayı : 42224588-000-E.2779
Konu : Anket

21/10/2015

D O S Y A

İlgi : Adana Valiliği İl Yazı İşleri Müdürlüğünün 19.10.2015 tarih ve 19646 sayılı yazısı.

İlgi yazıda, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Anabilim Dalı Sosyoloji Bilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Beyna TURGUT GÜRLER tarafından yüksek lisans tez çalışması ile ilgili olarak İlçemizde bulunan Kamu Kurum ve Kuruluşlarda çalışan bayan personellere yönelik anket çalışması yapılacağı belirtilmiştir.

Söz konusu anket çalışmasında adı geçen öğrenciye gerekli kolaylığın sağlanmasını rica ederim.

Mustafa ÜNLÜSOY
Kaymakam

EK: 1-Yazı(4 sayfa)

DAĞITIM :
CEYHAN MESLEK YÜKSEK OKULU
İLÇE EMNİYET MÜDÜRLÜĞÜ
İLÇE NUFUS MÜDÜRLÜĞÜ
İLÇE MİLLİ EMLAK MÜDÜRLÜĞÜ
CEYHAN VERGİ DAİRESİ MÜDÜRLÜĞÜ
CEYHAN SGK MÜDÜRLÜĞÜ
İLÇE TARIM MÜDÜRLÜĞÜ
İLÇE MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ
CEYHAN İŞKUR MÜDÜRLÜĞÜ
CEYHAN TİCARET ODASI BAŞKANLIĞI
CEYHAN ZİRAAT ODASI BAŞKANLIĞI
CEYHAN TİCARET BORSASI
CEYHAN ESNAF KEFALET KOOPERATİF BAŞKANLIĞI

Bu Evrak 5070 Sayılı Kanun gereğince

E-İMZA ile imzalanmıştır.

23.11.2015

*Bu belge elektronik imzalıdır. İmzalı suretinin aslını görmek için <https://www.e-icisleri.gov.tr/EvrakDogrulama> adresine girerek (XztR3N-ZHAU1D-8O25MA-/ +VsBg-HGE2DGtX) kodunu yazınız.

Burhaniye Mah. Kızılay Cad. No:79 Kat:2 Ceyhan
Telefon No: (322)613 90 90 Faks No: (322)613 23 54
e-Posta: iletisim@ceyhan.gov.tr İnternet Adresi: <http://www.ceyhan.gov.tr>

Bilgi için: Zehra KANLI
VERİ HAZIRLAMA VE KONT. İŞLETMENİ
Telefon No:

Ek-2: Anket Formu**ANKET FORMU**

Bu anket formu Erciyes Üniversitesi Sosyoloji Anabilim Dalı'nda Beyna TURGUT GÜRLER tarafından sürdürülen yüksek lisans tezinde değerlendirilmek üzere hazırlanmıştır. Anket sonucunda elde edilecek veriler kesinlikle gizli kalacak ve söz konusu tez dışında başka bir amaçla kullanılmayacaktır. Ankete katılmayı kabul ederek verdiğiniz katkılardan dolayı çok teşekkür ederim.

Beyna TURGUT GÜRLER

KİŞİSEL BİLGİLER**Yaşınız?**

€ 25 yaş ve altı € 26-35 yaş arası € 36-45 yaş arası
€ 46-55 yaş arası € 56 yaş ve üstü

Eğitim Durumunuz?

€ İlkokul € Ortaokul € Lise € Önlisans € Lisans € Yüksek lisans

Medeni Durumunuz?

€ Bekar € Evli

Çocuğunuz var mı?

€ Evet € Hayır

Çocuk Sayısı?

€ 1 veya 2 € 3 ve üzeri

İş ünvanınız?

€ İşçi/memur € Uzman € İlk kademe yöneticisi € Orta veya üst kademe yöneticisi

Kaç yıldır kamu kesiminde çalışıyorsunuz?

€ 0-5 yıl arası € 6-10 yıl arası € 11-15 yıl arası
€ 16-20 yıl arası € 21-25 yıl arası € 25 yıl ve üzeri

Aylık elde ettiğiniz net ücretiniz ne kadardır?

€ 1500-2000 TL € 2001-2500 TL € 2501-3000 TL
€ 3001-3500 TL € 3500 ve üzeri

Annenizin eğitim düzeyi?

€ Okuryazar değil € İlkokul € Ortaokul
€ Lise € Önlisans € Lisans € Yüksek lisans

Babanızın eğitim düzeyi?

€ Okuryazar değil € İlkokul € Ortaokul
€ Lise € Önlisans € Lisans € Yüksek lisans

ÇALIŞMA HAYATINA İLŞİKİN SORULAR**1. Çalışma nedeniniz?**

€ Ekonomik zorluklar
€ Ekonomik açıdan bağımsız olma
€ Bir meslek veya yeni bir çevre edinme
€ Meslekte ilerleme
€ Eğitimime uygun bir iş fırsatıyla karşılaşma

2. Kamu sektörünü seçme nedeniniz?

€ İş güvencesi
€ Sosyal imkanlar
€ İş yoğunluğunun düşük olması
€ Beklentilerimin düşük olması

3. Şimdiye kadar çalışmaya hiç ara verdiniz mi? (Cevabınız evet ise 4 ve 5. Sorulara geçiniz)

€ Evet € Hayır

4. Ara verme nedeniniz?

€ Eğitim nedeniyle ara verdim € Evlenme nedeniyle ara verdim
€ Çocuk sahibi olduğum için ara verdim € İşten memnun olmadığım için ara verdim

€Eşim başka bir yere atandığı için ara verdim

5. Çalışma yaşamına ara verdiyseniz işe geri döndüğünüzde hangi olumsuzluklarla karşılaştınız?

€Terfim gecikti

€İşe uyum sağlamakla geciktim

€Amirlerimle sorun yaşadım

€İş arkadaşlarımla sorunlar yaşadım

6. Çalışma yaşamında cinsiyetinizden dolayı bir ayrımcılığa uğradınız mı? (Cevabınız “Evet” ya da “Kısmen” ise 7. Soruya geçiniz)

€Evet

€Kısmen

€Hayır

7. Cevabınız “Evet” ya da “Kısmen” ise hangi konuda ayrımcılığa uğradınız?

€İş alanında

€İş/sorumluluk paylaşımında

€İşle ilgili olarak eğitim olanakların sağlanmasında

€Üst pozisyonlara yükselme ve ilerlemede

€İş ortamında bulunan kişilerin size karşı olumsuz tutum takınmaları

Aşağıdaki ifadelere ne düzeyde katıldığınızı ilgili kutuya X işareti koyarak belirtiniz.

Görüşler (İfadeler)	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
Kamu sektöründe çalışmayı özel sektörde çalışmaktan daha güvenceli buluyorum					
Kamu kesiminde çalışmamın bir sebebi de mesai saatlerinin özel sektöre göre daha düzenli olmasıdır					
Çalışma yaşamından memnunum					
İş ortamım bende stres oluşturuyor					
İşimi oldukça yıpratıcı buluyorum					
İşimle ilgili sorun ve düşüncelerden çalışma saatleri dışında da kurtulamıyorum					
İşte olduğum zamanlar sık sık evimle ilgili konuları düşünüyorum ve bu durum işimi olumsuz etkiliyor					
Evimle ve/veya çocuklarıma ilgili konulardan dolayı (hastalık gibi) sık sık işten izin alıyorum					
Yöneticilik genelde erkeklere özgü bir alandır					
Erkekler genellikle resmi olmayan kurum içi ilişkilerin etkisiyle üst düzey pozisyonlara atanabilmektedir					
Amir ve yöneticilerin kadın çalışanlara karşı tutumu iyidir					
Erkek çalışanların kadın çalışanlara karşı tutumu iyidir					
Astlar, kadın yöneticilerle çalışmaktan memnun olmazlar					
Eğitim durumu ne olursa olsun kadın çalışanların üst düzey yönetime gelmeleri zordur					
İşyerimde görevde yükselme konusunda destek ve yönlendirme sağlanmaktadır					

AİLE HAYATI VE İŞ YAŞAMINA İLİŞKİN SORULAR

Ev işlerinde size yardımcı olacak bir hizmet alıyor musunuz?

- ☐ Evet ☐ Hayır

0-6 yaş çocuğunuz/çocuklarınız var ise bu çocuğa/çocuklara mesai saatleri içinde kim bakıyor?

- ☐ Anne/kayınvalide ☐ Abisi/ablası ☐ Bir akraba
☐ Yuva/kreş ☐ Yardımcı kadın

Elde ettiğiniz gelir kimin kontrolünde?

- ☐ Kendi kontrolümde
☐ Ailemin (eş/ebeveyn/diğer) kontrolünde
☐ Ailem ve kendim ortaklaşa kontrol ediyoruz

Elde ettiğiniz gelirin kullanım biçimi nasıldır?

- ☐ Tümü aile bütçesine ek olarak kullanılıyor
☐ Büyük bölümü aile bütçesine ek olarak kullanılıyor
☐ Aile bütçesi ve kendi giderlerim için yarı yarıya kullanılıyor
☐ Küçük bir bölümü aile bütçesine ek olarak kullanılıyor
☐ Tamamen kendi giderlerim için kullanılıyor

Bir tercih yapılması gerekse eşlerden hangisinin kariyeri öncelik taşımalıdır?

- ☐ Kadının ☐ Erkeğin ☐ Hangisinin konumu uygunsa

Aşağıdaki ifadelere ne düzeyde katıldığınız ilgili kutuya X işareti koyarak belirtiniz.

Görüşler (İfadeler)	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
Çalışma yaşamı kadının iyi bir anne ve/veya iyi bir eş olmasını önler					
Kadınlar aile sorumlulukları nedeniyle yönetici pozisyonlarına gelmeye istekli değildirler					
Kız çocukları genellikle, aileleri tarafından kadınlara uygun olduğunu düşündükleri mesleklere yönlendirilmektedirler					

EK-3: “Çalışma Hayatı” ve “Aile Hayatı ve İş Yaşamı” Görüşleri Alt Ölçeği İçin Güvenilirlik Analizi Sonuçlar

Görüşler (İfadeler)	Cronbach's Alpha
Kamu sektöründe çalışmayı özel sektörde çalışmaktan daha güvenceli buluyorum	0,639
Kamu kesiminde çalışmamın bir sebebi de mesai saatlerinin özel sektöre göre daha düzenli olmasıdır	0,631
Çalışma yaşamından memnunum	0,653
İş ortamım bende stres oluşturuyor	0,656
İşimi oldukça yıpratıcı buluyorum	0,637
İşimle ilgili sorun ve düşüncelerden çalışma saatleri dışında da kurtulamıyorum	0,660
İşte olduğum zamanlar sık sık evimle ilgili konuları düşünüyorum ve bu durum işimi olumsuz etkiliyor	0,641
Evimle ve/veya çocuklarıma ilgili konulardan dolayı (hastalık gibi) sık sık işten izin alıyorum	0,633
Yöneticilik genelde erkeklere özgü bir alandır	0,623
Erkekler genellikle resmi olmayan kurum içi ilişkilerin etkisiyle üst düzey pozisyonlara atanabilmektedir	0,611
Amir ve yöneticilerin kadın çalışanlara karşı tutumu iyidir	0,658
Erkek çalışanların kadın çalışanlara karşı tutumu iyidir	0,679
Astlar, kadın yöneticilerle çalışmaktan memnun olmazlar	0,614
Eğitim durumu ne olursa olsun kadın çalışanların üst düzey yönetime gelmeleri zordur	0,636
İşyerimde görevde yükselme konusunda destek ve yönlendirme sağlanmaktadır	0,661
Çalışma yaşamı kadının iyi bir anne ve/veya iyi bir eş olmasını önler	0,643
Kadınlar ailevi sorumlulukları nedeniyle yönetici pozisyonlarına gelmeye istekli değildirler.	0,645
Kız çocukları genellikle aileleri tarafından kadınlara uygun olduğunu düşündükleri mesleklere yönlendirilmektedirler	0,616

ÖZGEÇMİŞ

1. Adı Soyadı: BEYNA TURGUT GÜRLER
2. Doğum Tarihi: 24.07.1984
3. Uyruğu: T.C.
4. İletişim Bilgileri: 5368664556/beyna_turgut@hotmail.com
5. Eğitim Bilgileri:

Mezun Olunan Öğretim Kurumu	Çukurova Üniversitesi
Tarih	2013-2014
Mezun Olunan Bölüm/Unvan	Yönetim ve Organizasyon Tezsiz Yüksek Lisansı
Mezun Olunan Öğretim Kurumu	İnönü Üniversitesi
Tarih	2003-2007
Mezun Olunan Bölüm/Unvan	Sosyoloji

6. Bilgisayar Becerileri: (1'den 5'e kadar; 1=temel düzey, 5=ileri düzey)

Bilgisayar Programı	Microsoft Word	Microsoft Excel	Microsoft P.Point
	5	5	5

7. Dil Becerileri: (1'den 5'e kadar; 1=temel düzey, 5=ileri düzey)

Dil	Okuma	Yazma	Konuşma
İngilizce	3	3	3

8. Ehliyet Durumu: (1'den 5'e kadar; 1=temel düzey, 5=ileri düzey)

Ehliyet	Sınıfı	Kullanma Becerisi	Seyahat Engeli
	B	5	YOK

9. Mesleki Deneyim:

Tarih	2008-....
Yer	CEYHAN
Kurum/Kuruluş	CEYHAN TİCARET ODASI
Pozisyon	PROJE BİRİM SORUMLUSU
Açıklama: AB Ve ÇKA Bünyesinde Birçok Yerel Ve Ulusal Proje Yazım Ve Yürütme Deneyimim Bulunmaktadır.	

10. Sigara Alışkanlığı: YOK

11. Diğer Bilgiler:

Sahip olduğum sertifika ve katılım belgeleri;

→ ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemi Katılım Belgesi

- ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemi Başarı Belgesi
- Proje Döngüsü Yönetimi Eğitimi Katılım Belgesi
- Temel Afet Bilinci Eğitimi Katılım Belgesi
- Afet Öncesi ve Sonrası Önlem Eğitimi Katılım Belgesi
- Temel ve İleri Seviyede Bilgisayar Eğitimi Sertifikası
- Temel ve İleri Seviyede İngilizce Eğitimi Sertifikası
- Verim Yönetimi Eğitimi Katılım Belgesi
- Uluslar arası işgücünden beklenen Temel Beceriler Katılım Belgesi
- Satınalma ve Satınalma Süreçleri Eğitimi Katılım Belgesi
- Günümüz Pazarlama ve Pazarlama Stratejileri Katılım Belgesi
- Modern Satış Teknikleri Eğitimi Katılım Belgesi
- Satışta İletişim Eğitimi Katılım Belgesi

Yayınlar

- Geçmişten Günümüze Kadın ve Kadın Hakları Lisans Bitirme Tezi
- Ceyhan Ticaret Odası Üyeleri İle Ceyhan Ticaret Odası Arasındaki Etkileşimde Üyelerin, Memnuniyet Düzeyleri Ve Beklentileri Tezsiz Yüksek Lisans Bitirme Çalışması
- Kamu Sektöründe Çalışan Kadının İşgücü Piyasasındaki Konumları Ve Karşılaştıkları Sorunlar Üzerine Ceyhan Alan Araştırması Tezli Yüksek Lisans Bitirme Tezi
- 2007 Ceyhan Sosyo-Ekonomik Raporu
- 2011 Ceyhan Sosyo-Ekonomik Raporu
- 2012 Ceyhan Sosyo-Ekonomik Raporu
- 2013 Ceyhan Sosyo-Ekonomik Raporu
- 2014 Ceyhan Sosyo-Ekonomik Raporu
- Ceyhan Makine İmalat Sektörü Saha Araştırması
- Ceyhan Organize Sanayi Bölgesi kuruluş çalışması takibi ve Ceyhan OSB başvuru ve fizibilite raporlarının hazırlanması
- İŞKUR işbirliği ile meslek kurslarının açılması, işsiz istihdamının yapılması ve istihdam takip rapor ve hak edişlerinin yapılması ve veri analizlerinin oluşturulması