

**ANKARA ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

DOKTORA TEZİ

**ÖZEL SEKTÖRDE KADIN İŞGÜCÜNÜN ÇALIŞMA YAŞAMI
KALİTESİ**

Emine ÖZMETE

**EV EKONOMİSİ ANABİLİM DALI
(EV İDARESİ VE AİLE EKONOMİSİ)**

**T.C. YÜKSEKÖĞRETİM KURULU
DOKÜMANTASYON MERKEZİ**

**ANKARA
2002**

120185

Her hakkı saklıdır.

Prof.Dr. Emine GÖNEN danışmanlığında, Emine ÖZMETE tarafından hazırlanan bu çalışma 08/07/2002 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Ev Ekonomisi Anabilim Dalı'nda doktora tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan: Prof.Dr. Emine GÖNEN

Prof.Dr. Mustafa Yaşar TINAR

Prof.Dr. Şükran ŞAFAK

Prof.Dr. Özlen ÖZGEN

Doç.Dr. Şengül HABLEMİTOĞLU

T.C. YÜKSEKÖĞRETİM BAKANLIĞI
DOKÜMANTASYON MERKİZİ

Yukarıdaki sonucu onaylarım.

Prof.Dr. Metin OLGUN
Enstitü Müdürü

ÖZET

Doktora Tezi

ÖZEL SEKTÖRDE KADIN İŞGÜCÜNÜN ÇALIŞMA YAŞAMI KALİTESİ

Emine ÖZMETE

Ankara Üniversitesi
Fen Bilimleri Enstitüsü
Ev Ekonomisi Anabilim Dalı

Danışman: Prof.Dr. Emine GÖNEN

Bu araştırma, özel sektörde çalışan kadınların, çalışma yaşamı kalitesini belirlemek amacı ile planlanmış ve yürütülmüştür. Ankara 'da basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile seçilen 6 büyük ölçekli işletmede çalışan dört yıllık yükseköğretim ya da fakülte mezunu 638 kadına dağıtılan anketlerden geriye dönen 209 anket değerlendirilmeye alınmıştır.

Likert tipi cümlelere verilen yanıtlar puanlanmış, aracın yapı geçerliğini kontrol etmek için bir faktör analizi tekniği olan "Döndürülmüş Temel Bileşenler Analizi" uygulanmış, faktör yükü 0.30'dan düşük olan cümleler hesaplamalara dahil edilmemiştir. Anket formunun güvenilirliği için iç tutarlılık katsayısı olan "Cronbach Alpha" hesaplanmıştır.

Araştırmada, çalışma yaşamı kalitesinin; çalışma yaşamı, işin algılanması, gelir, ilişkiler ve iletişim, zaman yönetimi, stres yönetimi, işten duyulan tatmin ve kariyer olanakları gibi boyutlarının toplam iş deneyimi değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacı ile tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Gruplar arasındaki farklılığı belirlemek için Scheffe Testi kullanılmıştır. Çalışma yaşamı kalitesinin alt ölçekleri arasındaki ilişki pearson korelasyon katsayısı ile belirlenerek yorumlanmıştır.

Araştırma kapsamına alınan kadınların ortalama 30.69 ± 0.431 yaşında oldukları, ortalama aile büyüklüğünün 1.80 ± 0.220 , ortalama çocuk sayısının 1.30 ± 0.107 olarak belirlendiği, ailelerin çoğunluğunun genişleyen

aile döneminde oldukları, kent merkezinde, kendi sahip oldukları apartman tipi konutlarda yaşadıkları, eşlerin ortalama 35.60 ± 0.521 yaşında ve yüksekokul mezunu ya da lisansüstü eğitilmiş oldukları, yarısına yakınının uzman meslek grubunda çalıştıkları bulunmuştur.

Özel sektörde çalışan kadınlar çalışma yaşamlarında şu andaki durumlarını, 5 yıl öncesine göre iyi olarak değerlendirmekte, 5 yıl sonrasında ise bugüne göre daha iyi olacağını düşünmektedirler. Kadınların çalışma yaşamında gelişmeyi, motivasyonu, katılımı ve performansı algılamaları toplam iş deneyimine göre farklılık göstermemektedir. İşlerini çoğunlukla iyi, yararlı, sıkıcı ve engelleyici değil, sıcak, cazip, hoş ve dinamik olarak tanımlamaktadırlar.

Gelirlerini, 5 yıl ve daha az süredir çalışan kadınlar 11 yıl ve daha uzun süredir çalışanlara göre “kötü”, “hak ettiklerinden daha az”, “bazı lüksleri sağlamayan” ve “iyi değil” şeklinde değerlendirmektedirler. 11 yıl ve daha uzun süredir çalışan kadınların, 6-10 yıldır çalışan kadınlara oranla bireylerarası ilişkiler ve iletişime ilişkin algıları daha olumludur. Yine 11 yıl ve daha uzun süredir çalışan kadınların zamanı planlamaya ilişkin değerlendirmelerinin, 6-10 yıldır çalışanların ise zamanı kullanmaya ilişkin değerlendirmelerinin daha olumlu olduğu belirlenmiştir. Kadınların stres kaynakları olarak işyeri ve işin niteliğini değerlendirmeleri ile stresle başa çıkabilmek için zamanı ve sosyal ilişkileri planlamaya yönelik değerlendirmeleri toplam iş deneyimine göre farklılık göstermemektedir. Stresle başa çıkabilmek için 5 yıl ve daha az süredir çalışan kadınlar bireysel stratejileri daha çok benimsemektedirler. İşten duyulan tatmin konusunda, 5 yıl ve daha az süredir çalışan kadınlar ücretlerin yeterliliğinden, 6-10 yıldır çalışanlar ise grup çalışmalarından daha çok tatmin duymaktadırlar. Kariyer olanaklarını da toplam iş deneyimi 6-10 yıl olan kadınlar daha olumlu değerlendirmektedirler.

Araştırmada çalışma yaşamı kalitesine ilişkin alt ölçekler arasındaki ilişki incelendiğinde, kadınların çalışma yaşamında gelişime yönelik algıları olumlu olduğunda; gelire, ilişkiler ve iletişime, işten duydukları tatmine ve kariyer olanaklarına ilişkin algılarının da olumlu olduğu ($P < 0.01$), motivasyona ilişkin algıları olumlu olsa bile stres kaynağı olarak işin niteliği konusundaki değerlendirmelerinin olumsuz olduğu belirlenmiştir ($P < 0.01$). Kadınların çalışma yaşamında katılıma ilişkin algılarının; iş, işin niteliği, bireysel stratejiler, işten duyulan tatmin ve kariyer olanaklarına ilişkin değerlendirmeleri ile ilişkili olduğu ($P < 0.01$, $P < 0.05$), performansa

ilişkin algıları ile; işe, ilişkiler ve iletişime, zamanı kullanmaya, işin niteliğine, zamanı ve sosyal ilişkileri planlamaya ve işten duydukları tatmine ilişkin algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur ($P<0.05$). Kadınların işten duydukları tatmin ile işi, geliri, ilişkiler ve iletişimi, zamanı ve sosyal ilişkileri planlamayı ve kariyer olanaklarını değerlendirmeleri arasında istatistiksel açıdan önemli bir ilişki olduğu belirlenmiştir ($P<0.01$, $P<0.05$). Kadınların zamanlarını planlamaya ilişkin algıları ile stres kaynaklarından işin niteliği ve stresle başa çıkma yollarından zamanı ve sosyal ilişkileri planlamaya ilişkin algıları arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır ($P<0.05$, $P<0.01$).

2002, 158 sayfa

ANAHTAR KELİMELEER: Kadın işgücü, çalışma yaşamı kalitesi, iş tatmini, zaman yönetimi, stres yönetimi, kariyer.

ABSTRACT

Ph. D. Thesis

WORKING LIFE QUALITY OF THE WOMAN LABOR FORCE IN THE PRIVATE SECTOR

EMINE ÖZMETE

Ankara University
Graduate School of Natural and Applied Sciences
Department of Home Economics

Supervisor: Prof. Dr. Emine GÖNEN

This study has been planned and executed in order to determine the work life quality of women working in the private sector. Assessment has been realized on the basis of 209 questionnaires, returned by the 638 women selected by means of simple random sampling in Ankara, who are graduates of either a college with an education period of four years or faculties and who are employed in 6 large scale enterprises.

Answers given to sentences typed Likert were scored, used as technique of factor analysis "varimax analysis technique" for reliability and items with factor loadings less than 0.30 were deleted. In order to test the safety of questionnaire were calculated "Cronbach Alpha" as inner consistency coefficient.

In order to determine differences of aspects of working life quality; such as work life, perception of work, income, relations and communication, time management, stress management, work satisfaction and carrier opportunities have been used ANOVA (Analysis of Variance) according to total work experience variable. Also, in order to determine differences among groups have been used "Scheffe Test". The interrelation between sub-scales of working life quality have been determined and interpreted by means of the Pearson Correlation.

Findings of the study indicate that women within the study scope are at an average age of 30.69 ± 0.431 and that the average family size is 1.80 ± 0.220 ;

the average number of children is 1.30 ± 0.017 ; that most families were in the period of extending families and lived in their own apartments at the city centrum; that the average age of their spouses was 35.60 ± 0.521 with an education level of graduate or postgraduate; and that approximately half of them were employed in specialist professional groups.

Women working in the private sector consider their current work life position better than that compared to five years ago, and believe that they shall be in a better position than the current one in the future five years. The manner of perception of women in terms of development, motivation, participation and performance in their work life does not demonstrate any differences as per the total work experience. They generally define their works as good, useful, not boring or hindering, warm, attractive, pleasant and dynamic.

Women, who have worked for 5 years or less have defined their income as "poor", "less than that deserved", "failing to provide certain luxuries" and "not good" in comparison with women working for 11 years or more. The perception of women who have worked for 11 years or more with regards to inter-individual relations and communication is more positive than those who have worked for 6-10 years. Again, the assessment of women who have worked for 11 years or more with regards to planning of time is more positive and assessment of women who have worked for 6-10 years regards to spending of time is more positive. Assessment of sources of stress, work place and work quality in addition to assessments in terms of planning of time and social relations in order to overcome stress does not vary according to the total work experience for women. Women who have worked for 5 years or less, mainly adopt individual strategies to overcome stress.

In terms of work satisfaction, women who have worked for 5 years or less are satisfied by the efficiency of their wages and women who have worked for 6-10 years acquire a better satisfaction from group works. Women with a total work experience of 6-10 years have a more positive assessment of carrier opportunities.

In the examination of the relationship between sub-scales of work life quality; it has been determined that women have a more positive perception of income, relations and communication, work satisfaction and carrier

opportunities when they have a positive perception of development in work life ($P<0.01$), and that their assessments with regards to work quality as a source of stress was negative notwithstanding a positive perception of motivation ($P<0.01$).

It has been determined that the perceptions related with participation in work life were related with their assessments of work, work quality, individual strategies, work satisfaction and carrier opportunities, and a statistically meaningful relation was determined between performance related perceptions and the work, relations and communication, spending of time, work quality, planning of time and social relations, and work satisfaction ($P<0.05$). A statistically meaningful relationship has been determined between work satisfaction of women and assessment of the work, income, relations and communication, planning of time and social relations, and carrier opportunities ($P<0.05$). Moreover, a meaningful relationship has been determined between planning of time related perception and perception of work quality as a source of stress and planning of time and social relations as a means to overcome stress ($P<0.05$, $P<0.01$).

2002, 158 pages

Key Words: Women labor force, quality of work life/working life quality, Job satisfaction, time management, stress management, career.

TEŞEKKÜR

Çalışma yaşamıma ilişkin diğer konularda olduğu gibi, bu araştırmanın planlanması ve yürütülmesi süresince de değerli ilgi ve bilgisi ile beni yönlendiren ve yardımını esirgemeyerek destek veren Danışman Hocam Sayın Prof.Dr. Emine GÖNEN'e en içten teşekkürlerimi sunarım.

Bu çalışmayı gerçekleştirmemde yardımları ile büyük katkı sağlayan Tez İzleme Komitesi üyesi Sayın Doç.Dr. Şengül HABLEMİTOĞLU'na çok teşekkür ederim.

Araştırmanın istatistiksel analizlerinin yapılmasında ve değerlendirilmesinde katkılarından dolayı Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Eğitim İstatistiği ve Araştırması Anabilim Dalı Öğretim Üyesi Yard.Doç.Dr. Şener BÜYÜKÖZTÜRK'e, verilerin değerlendirilmesinde ve gerekli işlemlere karar verilmesinde büyük bir incelikte yardımcı olan Tez İzleme Komitesi üyesi Sayın Prof.Dr. Mustafa Yaşar TINAR'a teşekkür ederim.

Çalışmalarım sırasında ilgileri ile bana destek olan Ev Ekonomisi Anabilim Dalı Öğretim Üyelerinden Prof.Dr. Meltem BAYRAKTAR'a ve Prof.Dr. Özlen ÖZGEN'e teşekkür ederim.

Ayrıca yazım aşamasında emeği geçen Mücahit ŞAR'a ve N. Meral AYYILDIZ'a teşekkür ederim.

Özellikle anket çalışmalarının gerçekleştirilmesinde, araştırmanın temel bilgi kaynağı olan ve araştırmaya katılmayı kabul eden tüm "kadınlara" içtenlikle yanıt verdikleri için teşekkür ederim.

Ve bu çalışmayı gerçekleştirirken, hem aile yaşamıma hem de iş yaşamıma ilişkin iş yoğunluğu yükümü hafifletmek için bana her zaman destek olan eşim Mustafa ÖZMETE'ye, sabrından dolayı oğlum Mert ÖZMETE'ye, özverili yardımlarından ve manevi desteklerinden dolayı aileme çok teşekkür ederim.

Emine ÖZMETE

Ankara, Temmuz 2002

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
ÖZET	i
ABSTRACT	iv
TEŞEKKÜR	vii
ŞEKİLLER DİZİNİ	x
ÇİZELGELER DİZİNİ	xi
1. GİRİŞ	1
1.1. Çalışma Yaşamı Kalitesi Kavramı.....	4
1.1.1. İlişkiler ve İletişim.....	9
1.1.2. Zaman Yönetimi.....	10
1.1.3. Stres yönetimi.....	11
1.1.4. İş tatmini	13
1.1.5. Kariyer olanakları.....	14
1.2. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	16
2. KAYNAK ÖZETLERİ	17
3. MATERYAL VE YÖNTEM	26
3.1. Araştırma Bölgesi.....	26
3.2. Araştırma Evreninin Saptanması ve Örnek Seçimi.....	26
3.3. Veri Toplama Yöntem ve Araçları.....	27
3.3.1. Anket formunun hazırlanması.....	27
3.3.2. Anket formunun uygulanması.....	30
3.3.3. Anket formuna geçerlik ve güvenirlik testinin uygulanması	31
3.4. Verilerin Değerlendirilmesi.....	43
4. ARAŞTIRMA BULGULARI VE TARTIŞMA	45
4.1. Özel Sektörde Kadın İşgücünü Tanıtıcı Bilgiler.....	45
4.1.1. Demografik özellikler.....	45
4.1.1.1. Kadınlara ilişkin bilgiler.....	45
4.1.1.2. Kadınların ailelerine ilişkin bilgiler.....	46
4.1.1.3. Eşlere (erkeğe) ilişkin bilgiler.....	48
4.1.1.4. Çocuklara ilişkin bilgiler.....	49
4.1.1.4.1. Çocuk sayısı.....	49
4.1.1.4.2. Çocukların yaşları ve cinsiyetleri.....	50
4.1.2. Konut durumu ve yerleşim yeri.....	50
4.1.3. Çalışma yaşamına ilişkin bilgiler.....	51
4.2. Çalışma Yaşamı Kalitesi.....	54
4.2.1. Çalışma yaşamı.....	54
4.2.1.1. Kadınların çalışma yaşamına ilişkin değerlendirmeleri	54
4.2.1.2. Çalışma yaşamının algılanması.....	57
4.2.1.2.1. Gelişmenin algılanması.....	57
4.2.1.2.2. Motivasyonun algılanması.....	62

4.2.1.2.3. Katılımın algılanması.....	67
4.2.1.2.4. Performansın algılanması.....	69
4.2.2. İşin algılanması.....	73
4.2.3. Gelirin algılanması.....	80
4.2.4. İlişkilerin ve iletişimin algılanması.....	85
4.2.4.1. Bireylerarası ilişkilerin ve iletişimin algılanması.....	85
4.2.4.2. Yönetim ile ilişkilerin ve iletişimin algılanması.....	91
4.2.5. Zaman yönetimi.....	95
4.2.5.1. Kadınların zamanlarını planlamalarına ilişkin değerlendirmeleri.....	95
4.2.5.2. Kadınların zamanlarını kullanmalarına ilişkin değerlendirmeleri.....	98
4.2.6. Stres yönetimi.....	101
4.2.6.1. Kadınların stres kaynaklarına ilişkin değerlendirmeleri.....	101
4.2.6.1.1. İşyeri.....	101
4.2.6.1.2. İşin niteliği.....	105
4.2.6.2. Kadınların stresle başa çıkma yollarına ilişkin değerlendirmeleri.....	109
4.2.6.2.1. Zamanı ve sosyal ilişkileri planlama.....	109
4.2.6.2.2. Bireysel stratejiler.....	114
4.2.7. İşten duyulan tatmin.....	117
4.2.8. Kariyer olanakları.....	126
4.3. Çalışma Yaşamı Kalitesine İlişkin Alt Ölçekler Arasındaki İlişki.....	130
4.3.1. Çalışma yaşamı kalitesi alt ölçekleri ve çalışma yaşamının algılanması alt ölçekleri arasındaki ilişki.....	130
4.3.2. İşten duyulan tatmin ölçeği ile işi, geliri, ilişkileri ve iletişimi, stresle başa çıkma yollarını ve kariyer olanaklarını değerlendirme ölçekleri arasındaki ilişki.....	134
4.3.3. Zaman yönetimi ölçekleri ile stres yönetimi ölçekleri arasındaki ilişki.....	135
5. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	137
KAYNAKLAR.....	141
EKLER.....	145
EK 1.....	146
ÖZGEÇMİŞ.....	158

ŞEKİLLER DİZİNİ

Sayfa

Şekil 1.1. Yönetim süreci ve çalışma yaşamı kalitesi üzerindeki etkileri.....	8
Şekil 1.2. Çalışma yaşamında insan ilişkilerini etkileyen faktörler.....	10
Şekil 1.3. Çalışma yaşamında stres yönetimi modeli.....	13

ÇİZELGELER DİZİNİ

Sayfa

Çizelge 3.1. İşyerlerine göre dağıtılan ve geriye dönen anket sayısı.....	31
Çizelge 3.2. Kadınların çalışma yaşamına ilişkin algılarının faktör analizi ve madde analizi sonuçları.....	34
Çizelge 3.3. Kadınların işe ilişkin algılarının faktör analizi ve madde analizi sonuçları.....	35
Çizelge 3.4. Kadınların gelire ilişkin algılarının faktör analizi ve madde analizi sonuçları.....	35
Çizelge 3.5. Kadınların bireylerarası ilişkilere ve iletişime ilişkin algılarının faktör analizi ve madde analizi sonuçları.....	38
Çizelge 3.6. Kadınların yönetim ile ilişkilere ve iletişime ilişkin algılarının faktör analizi ve madde analizi sonuçları.....	38
Çizelge 3.7. Kadınların zaman yönetimine ilişkin değerlendirmelerinin faktör analizi ve madde analizi sonuçları.....	39
Çizelge 3.8. Kadınların stres kaynaklarına ilişkin değerlendirmelerinin faktör analizi ve madde analizi sonuçları.....	40
Çizelge 3.9. Kadınların stresle başa çıkma yollarına ilişkin değerlendirmelerinin faktör analizi ve madde analizi sonuçları.....	41
Çizelge 3.10. Kadınların işten duydukları tatminin faktör analizi ve madde analizi sonuçları.....	42
Çizelge 3.11. Kadınların kariyer olanaklarına ilişkin değerlendirmelerinin faktör analizi ve madde analizi sonuçları.....	42
Çizelge 4.1. Kadınların yaş, öğrenim ve evlilik durumu.....	46
Çizelge 4.2. Aile büyüklüğü, tipi ve ailenin yaşam dönemi.....	47
Çizelge 4.3. Eşlerin yaş, öğrenim durumu ve meslekleri.....	48
Çizelge 4.4. Ailedeki çocuk sayısı.....	49
Çizelge 4.5. Çocukların yaşları ve cinsiyetleri.....	50
Çizelge 4.6. Konut mülkiyeti, konutun tipi ve yerleşim alanı.....	51
Çizelge 4.7. Kadınların toplam iş deneyimi, özel sektördeki toplam iş deneyimi, şu andaki iş yerinde çalışma süresi, görevi ve çalışma saatleri.....	52
Çizelge 4.8. Kadınların çalışma yaşamlarına ilişkin değerlendirmeleri ve toplam iş deneyimine göre dağılımı.....	56
Çizelge 4.9. Çalışma yaşamında gelişmenin algılanması ve toplam iş deneyimine göre dağılımı.....	60

Çizelge 4.10. Toplam iş deneyimi değişkenine göre çalışma yaşamında gelişmenin algılanması alt ölçeği varyans analizi sonuçları.....	61
Çizelge 4.11. Çalışma yaşamında motivasyonun algılanması ve toplam iş deneyimine göre dağılımı.....	64
Çizelge 4.12. Toplam iş deneyimi değişkenine göre çalışma yaşamında motivasyonun algılanması alt ölçeği varyans analizi sonuçları.....	66
Çizelge 4.13. Çalışma yaşamına katılımın algılanması ve toplam iş deneyimine göre dağılımı.....	68
Çizelge 4.14. Toplam iş deneyimi değişkenine göre çalışma yaşamına katılımın algılanması alt ölçeği varyans analizi sonuçları.....	69
Çizelge 4.15. Çalışma yaşamında performansın algılanması ve toplam iş deneyimine göre dağılımı.....	72
Çizelge 4.16. Toplam iş deneyimi değişkenine göre çalışma yaşamında performansın algılanması alt ölçeği varyans analizi sonuçları.....	73
Çizelge 4.17. Kadınların işi algılamaları ve toplam iş deneyimine göre dağılımı.....	75
Çizelge 4.18. Toplam iş deneyimi değişkenine göre işin algılanması alt ölçeği varyans analizi sonuçları.....	79
Çizelge 4.19. Kadınların gelirlerini algılamaları ve toplam iş deneyimine göre dağılımı	82
Çizelge 4.20. Toplam iş deneyimi değişkenine göre gelirin algılanması alt ölçeği varyans analizi sonuçları.....	84
Çizelge 4.21. Kadınların bireylerarası ilişkileri ve iletişimi algılamaları ve toplam iş deneyimine göre dağılımı.....	87
Çizelge 4.22. Toplam iş deneyimi değişkenine göre bireylerarası ilişkilerin ve iletişimin algılanması alt ölçeği varyans analizi sonuçları.....	90
Çizelge 4.23. Kadınların yönetim ile ilişkileri ve iletişimi algılamaları ve toplam iş deneyimine göre dağılımı.....	92
Çizelge 4.24. Toplam iş deneyimi değişkenine göre yönetim ile ilişkilerin ve iletişimin algılanması alt ölçeği varyans analizi sonuçları.....	95
Çizelge 4.25. Kadınların zamanlarını planlamalarına ilişkin değerlendirmeleri ve toplam iş deneyimine göre dağılımı.....	96
Çizelge 4.26. Toplam iş deneyimi değişkenine göre zamanı planlamayı değerlendirme alt ölçeği varyans analizi	

sonuçları	98
Çizelge 4.27. Kadınların zamanlarını kullanmalarına ilişkin değerlendirmeleri ve toplam iş deneyimine göre dağılımı.....	99
Çizelge 4.28. Toplam iş deneyimi değişkenine göre zamanı kullanmayı değerlendirme alt ölçeği varyans analizi sonuçları.....	101
Çizelge 4.29. Kadınların stres kaynağı olarak işyerine ilişkin değerlendirmeleri ve toplam iş deneyimine göre dağılımı.....	102
Çizelge 4.30. Toplam iş deneyimi değişkenine göre stres kaynağı olarak işyerini değerlendirme alt ölçeği varyans analizi sonuçları.....	104
Çizelge 4.31. Kadınların stres kaynağı olarak işin niteliğine ilişkin değerlendirmeleri ve toplam iş deneyimine göre dağılımı	107
Çizelge 4.32. Toplam iş deneyimi değişkenine göre stres kaynağı olarak işin niteliğini değerlendirme alt ölçeği varyans analizi sonuçları.....	108
Çizelge 4.33. Kadınların zamanı ve sosyal ilişkileri planlamaya ilişkin değerlendirmeleri ve toplam iş deneyimine göre dağılımı.....	110
Çizelge 4.34. Toplam iş deneyimi değişkenine göre zamanı ve sosyal ilişkileri planlamayı değerlendirme alt ölçeği varyans analizi sonuçları.....	114
Çizelge 4.35. Kadınların bireysel stratejilere ilişkin değerlendirmeleri ve toplam iş deneyimine göre dağılımı.....	115
Çizelge 4.36. Toplam iş deneyimi değişkenine göre bireysel stratejileri değerlendirme alt ölçeği varyans analizi sonuçları.....	116
Çizelge 4.37. Kadınların işten duydukları tatmin ve toplam iş deneyimine göre dağılımı.....	120
Çizelge 4.38. Toplam iş deneyimi değişkenine göre işten duyulan tatmin alt ölçeği varyans analizi sonuçları.....	125
Çizelge 4.39. Kadınların kariyer olanaklarını değerlendirmeleri ve toplam iş deneyimine göre dağılımı.....	127
Çizelge 4.40. Toplam iş deneyimi değişkenine göre kariyer olanaklarını değerlendirme alt ölçeği varyans analizi sonuçları.....	130
Çizelge 4.41. Çalışma yaşamı kalitesinin alt ölçekleri ve çalışma yaşamının algılanması alt ölçekleri arasındaki ilişki.....	113
Çizelge 4.42. İşten duyulan tatmin ölçeği ile işi, geliri, ilişkileri ve iletişimi, stresle başa çıkma yollarını ve kariyer	

olanaklarını değerlendirme ölçekleri arasındaki ilişki.....	135
Çizelge 4.43. Zaman yönetimi ölçekleri ile stres yönetimi ölçekleri arasındaki ilişki.....	135

1. GİRİŞ

Günümüzde gelişmekte olan toplumlarda yaşanan sosyo-kültürel ve ekonomik gelişmeler, demografik değişimlere bir ivme kazandırarak, özellikle kadının konumuna ilişkin somut sonuçlar ortaya koymaktadır. Birçok ülkede faal nüfusun önemli bir kısmını oluşturan kadınlar, kalkınmanın dayandırıldığı insan kaynakları içinde bir potansiyel olarak değerlendirilmektedirler.

Kadınların kalkınma sürecindeki konumları irdelenirken, üzerinde ağırlıklı olarak durulan perspektiflerden biri kadının çalışma yaşamına katılımıdır. Kadının işgücüne katılımı; ülke ekonomisi ve kadının toplumsal statüsünün iyileşmesi açısından büyük önem taşımaktadır. Konuya ilişkin nicel verilere bakıldığında; Amerika'da 1950 ve 1980 yılları arasında kadının işgücüne katılım oranının % 34'den, %52'ye yükseldiği (England ve Farkas 1986), 1985 yılında 16 yaş ve üzerindeki tüm kadınların % 54.5'inin çalıştığı anlaşılmaktadır. Diğer bir deyişle; 1950 yılında 16 yaş ve üzerindeki işgücüne katılan kadın sayısı 18.4 milyon (% 34) iken, 1967'de 28.4 milyona, 1987'de de 53.8 milyona yükselmiştir. Çalışan kadın sayısı 1976 ve 1988 yılları arasında yıllık ortalama % 2.9 düzeyinde artmıştır (Christy 1990, Leeming ve Tripp 1998).

OECD ülkelerinde 1980 yılından sonra ücretli kadın sayısının yılda % 2 oranında artış göstermesi 21. yüzyılda kadınların işgücü piyasasında önemli rol oynayacağını göstergelerinden biri olarak kabul edilmektedir. OECD ülkelerinde 1980 ve 1992 döneminde kadın işgücü sayısındaki artış, erkeklere kıyasla iki kat yüksek olmuştur. Bununla birlikte, kadınların işgücüne katılma oranı gelişme düzeyi ne olursa olsun tüm dünyada erkeklere oranla daha düşüktür.

Dünya genelinde 1995 yılı itibariyle bu oran erkeklerde % 82, kadınlarda % 53 olarak belirlenmiştir. Kadınların işgücüne katılma oranının en düşük olduğu bölge Latin Amerika'daki Karaip adalarıdır. İskandinav ülkelerinde kadının işgücüne katılım oranı yüksek iken müslüman ve katolik ülkelerde diğer ülkelere oranla düşük olduğu belirtilmektedir. Tarım faaliyetlerinin yoğun olduğu gelişmekte olan ya da az gelişmiş Afrika ve Asya ülkelerinde ise kadınların büyük çoğunluğu tarımda ücretsiz aile işçisi olarak

çalışmaktadırlar. Ekonomik gelişme ile birlikte kadının tarım işgücü içindeki payı düşmektedir. Kadın işgücü, gelişmiş ülkelerde genellikle hizmet sektöründe ve ücretli statüde yoğunlaşmaktadır (Tokol 1999).

Birçok ülkede işgücü piyasasında işlerin cinsiyete göre ayrıldığı, kadınların çoğunlukla kadın işleri olarak belirlenmiş işlerde çalıştıkları, düşük statülü ve düşük ücretli işlerde istihdam edildikleri, bulundukları işkolu ve işyerlerinin alt kademelerinde yoğunlaştıkları anlaşılmaktadır (Bullock 1994).

Kadınların meslek gruplarına göre dağılımı yıllara göre farklılık göstermektedir. Kadınların % 45'inin 1940 yılında uzmanlık gerektiren teknik alanlarda çalıştıkları, bu oranın 1970'de % 40'a düştüğü dikkati çekmektedir. Son 20 yılda kadınların daha çok yazıcı, satış elemanı, hemşire gibi düşük statülü ve düşük ücretli işlerde istihdam edildikleri, 1990'lı yıllarda ise kadınların uzman meslek gruplarında ve yönetici olarak çalışma oranının arttığı belirtilmektedir (Leeming ve Tripp 1998).

Türkiye'de ise kadın gücü, geliştirmekte olan ülkelerin yanısıra az gelişmiş ülkelere ait bazı özellikleri de taşımaktadır. Kadınların işgücüne katılma oranı 1985 sayım yılında % 33, 1988 işgücü anketlerine göre % 33.8 iken bu oranın 1993 işgücü anketlerinden elde edilen sonuçlara göre % 30.6'ya düştüğü belirlenmiştir. 1997 yılında ise 12 ve daha büyük yaşta kadın nüfusun ancak % 25.2'si işgücüne katılmakta iken, erkekler için bu oran % 69.9 olarak gerçekleşmektedir (Anonim 1998a).

Görüldüğü gibi, kadınların toplam işgücüne katılımı istikrarlı ya da azalan bir profili ortaya koymaktadır. Kadınların gerek aile gerekse ulusal ekonomi için önemi yadsınmamakla birlikte bu yönde çözümler üretilmemesi, kadınların işgücüne katılım oranını azaltmaktadır (Anonim 1998b).

Kadının işgücüne katılma oranındaki azalmanın büyük ölçüde kırdan kente göç olgusuna dayandığı; daha önce tarımsal faaliyet içinde işgücü kapsamında bulunan kadın nüfusun göç sonucu bu niteliğini yitirdiği belirtilmektedir. Tarımdan sanayi ve hizmetlere yönelme, tarımdaki makineleşme ve artan okullaşma bu azalmanın diğer nedenleridir (Anonim 1998b).

Türkiye’de çalışan kadınlar ağırlıklı olarak (% 65.3) tarım sektöründe istihdam edilmektedir. Hizmetler sektörünün payı % 21.4, sanayi sektörünün payı ise yalnızca % 13.3’tür (Anonim 1998a).

Eğitim yetersizliği, bilgi-beceri eksikliği kadın işgücünün temel niteliklerindendir. Kadınların eğitim düzeyi arttıkça işgücüne katılım oranları da artmaktadır. Kentlerde yaşayan kadınların 1998 hanehalkı işgücü anketi sonuçlarına göre işgücüne katılma oranlarının ilkökul mezunları için % 9.0; ortaokul mezunları için % 12.3; lise için % 30.1; lise dengi meslek okulları için % 47.3 ve üniversite mezunları için % 71.5 olması bunun en iyi göstergesidir.

Yasalardaki eşitlikçi hükümlere karşın, yetersiz eğitim düzeyi, kadının toplumdaki geleneksel rolleri, ataerkil değer yargıları, kadınlar için iş ve aile yaşamını dengeleyecek destek programlarının yeterince geliştirilememiş ve yaygınlaştırılamamış olması da kadınları işgücü piyasasında etkin bir şekilde yer almaktan alıkoymaktadır. Kadınların geleneksel olarak aile sorumlulukları ile çalışma yaşamında “çalışan birey” rolünü birarada yürütme çabaları, çalışan kadınların temel problemleri arasında sayılmaktadır (Anonim 1998b).

Kadının işgücüne katılım oranının yükselmesi ile eşlerin aile sorumluluklarını daha eşitlikçi bir yaklaşımla paylaşmaları, ücret eşitsizliğinin ve işgücü piyasasındaki cinsiyete dayalı ayrımcılığın azalması beklenmektedir. Oysa bunun gerçekleşmekten uzak olduğu da açıktır. Çünkü, kadınların aile sorumluluklarını üstlenip, ücretli bir işte çalışmalarına karşın, ailede gelir getirici rollerinin gözardı edilmesi bunda etkili olmaktadır.

Çalışma yaşamı; bir işe sahip olma yani çalışma isteği ile başlayan ancak işte aktif olunan dönemin sona ermesi ile biten bir süreç değildir. Çünkü çalışma yaşamına ilişkin maddi kazanç, değer, tutum ve yargılar daha sonra da etkisini sürdürmektedir.

Bireyin iş sahibi olması ya da çalışmasının amacı öncelikle temel fizyolojik ihtiyaçlarını karşılayabilecek bir gelir elde etme kaygısını içerir. Ancak “bir eylem”, eylemin sonucu olarak ortaya konulan “ürün” ya da gerçekleştirilmesi gereken “görev” olarak üç farklı boyutta algılanabilen

iş; yalnızca ekonomik yönü ile irdelemek yeterli olmamaktadır. İş ve işyeri insan yaşamında sosyo-psişik ihtiyaçların karşılanmasına ve kişiliğin gelişmesine olanak sağlayan önemli olgulardır (Tınar 1996).

Bu noktada; işyeri, gerçekte sosyal etkileşim ve iletişimin kurulduğu bir ortamdır. Bu özelliği ile işbirliği, dayanışma, paylaşma gibi sosyal yeteneklerin gelişmesine de aracılık eder. İş, çalışan bireye, özellikle de kadına sosyal statü sağladığı gibi, insanın kendisine saygısının, toplum için yararlı birşeyler gerçekleştirme duygusunun önemli bir kaynağıdır. Bir işin yapılabilmesi için gerekli bilgi, beceri ve yeteneklere sahip olma deneyimi bireysel kimliğin gelişmesine katkıda bulunmaktadır.

Ancak çalışma yaşamının kendine özgü yazılı ve yazılı olmayan kurallarının, hakim değer yargıları ve davranış biçimleri nedeni ile bazı gruplar için yeni sorunların kaynağı olacağına da dikkat çekilmektedir. Ağırlıklı olarak psişik nitelikli olan bu sorunların, çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet eşitsizliği nedeni ile kadınları doğrudan ilgilendirdiği belirtilmektedir (Tınar 1996).

Son yıllarda çalışma yaşamında işgücünün yeni kaynağının insan olduğu gerçeğinin kabul görmesi ile birlikte bilgi, yaratıcılık, girişimcilik, yükselen değerler olarak dikkati çekmektedir. Bilgi, beceri ve yaratıcılık gibi önemli insan kaynaklarının geliştirilmesi ve çalışan bireyin işinden duyduğu tatmin, çalışma yaşamı kalitesinin belirlenmesinde önemli göstergeler olarak kabul edilmektedir (Coltrane 1996, Erginer 1998).

1.1. Çalışma Yaşamı Kalitesi Kavramı

Çalışma yaşamı kalitesi en basit şekli ile; bireyin, yaptığı iş ve çalışma koşullarından duyduğu tatminin arttırılması olarak tanımlanmaktadır. Birey ile yapılan iş arasındaki ilişkinin geliştirilmesi ise, iş dizaynı, işin yeniden organizasyonu, temel insan ihtiyaçlarının karşılanması, değerler gibi farklı perspektifleri içeren bir konudur (Yousuf 1995).

Diğer bir bakış açısı ile çalışma yaşamı kalitesi ; işten iyi bir gelir elde etme, otonomi, başarı ve işten duyulan tatmin olarak açıklanmaktadır.

Daha geniş anlamda; yeterli ve adil bir gelir, güvenli çalışma ortamı, insan hakları, insan kapasitesinin gelişmesi -insani gelişme-, terfi olanakları, iş ile yaşamın diğer alanlarını (aile, arkadaşlar v.b.) dengeleyebilme, işveren ve çalışan ilişkileri, çalışanların kararlara katılımını içeren bir kavramdır (Yousuf 1995).

Çalışma yaşamı kalitesi kavramı; ilk kez 1972 yılında New York'da düzenlenen uluslararası bir konferansta, işyerlerinin demokratikleşmesi yaklaşımında ele alınarak "uluslararası literatüre" girmiştir (Yousuf 1995).

Çalışma yaşamı kalitesi kavramı gelişmiş batı ülkelerinde yaşam kalitesi kavramı ile iç içe ve çok sık kullanılmaktadır. Fransa'da "çalışma koşullarının geliştirilmesi", sosyalist ülkelerde "işçilerin korunması", İskandinav ülkelerinde "çalışma çevresi" ve "işyerinin demokratikleşmesi", İngiltere ve Almanya'da ise "işin insancillaştırılması" gibi kavramlar ile ifade edilmektedir (Can 1991, Dereli 1991).

Çalışma yaşamı kalitesinin, farklı kavramlar ile ifadesi; işin yapısı, ücretler, yan gelirler, çalışma ortamı ve koşulları, işlerin yönetimi ve organizasyonu, işte kullanılan teknoloji, çalışanların tatmini ve motivasyonu, endüstriyel ilişkiler, katılım, istihdam güvencesi, sosyal adalet ve sosyal güvenlik, demografik yapı ve sürekli eğitim v.b. faktörleri bütünleştiren kapsamlı yapısından kaynaklanmaktadır (Can 1991).

Çalışma yaşamı kalitesinin kapsamı ve içerdiği konular görüldüğü gibi çok geniştir, gün geçtikçe de genişleme eğilimi göstermektedir.

Çalışma yaşamı kalitesinin 1970'li yıllardan günümüze kadar değişen felsefesine ve tanımına; iş dizaynını, katılımcı yönetimi, örgütün gelişmesini, kaliteli iş döngüsünü, işin zenginleştirilmesini, çalışanların fiziksel güvenliği ve mental sağlığını içeren pek çok yön eklenmiştir (Harvey ve Bowin 1996).

Çalışma yaşamı kalitesi işin insancillaştırılması olarak ele alındığında, sadece iş ortamının çalışan bireye uyumlaştırılmasına yönelik çabaları içermez. Aynı zamanda çalışanın işin gereklerine ve iş ortamına

uyumlaştırılmasından yönetime katılma modellerine kadar geniş bir faaliyet dizisini kapsar (Tınar 1996).

Bir yönetim felsefesi olan ve çalışanların örgütsel yaşamlarını değerlendirmelerini kapsayan çalışma yaşamı kalitesinin, ideal yapısını oluşturmada bazı ögelerin bulunması gerektiği ve bunların;

1. Yeterli ve adil  cret - Gelirin hem çalışanın, hem de toplumun yaşam standardını yükseltecek düzeyde ve yapılan işe uygun olması.
2. Güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları - çalışma koşullarının fiziksel açıdan güvenli olması.
3. İnsan kapasitesinin kullanılması ve geliştirilmesi için mevcut olanaklar - Bireyin işi yaparken becerilerinin büyük bir bölümünü kullanıyor olması, işin otonomiye ve bireysel kontrole olanak sağlaması.
4. Gelişme ve güvenliğin sürekli liği için olanaklar - İşin bireyin kapasitesinin gelişmesine olanak sağlaması, yeni kazanılmış bilgi ve becerinin kullanılması.
5. Örgütte sosyal entegrasyon - örgütte statü ve hiyerarşiye dayanan bir iletişim sisteminin olmaması.
6. Örgütte iletişim - çalışanların bireysel özerkliğinin ve yöneticiler ile açık iletişimin olması.
7. İş ve diğer yaşam alanları arasındaki ilişki - İş yaşamının bireylerin diğer rollerini gerçekleştirmesine izin vermesi. Çalışma saatleri dışında seyahatler, toplantılar v.b. sosyal faaliyetlerin planlanması.
8. Çalışma yaşamında sosyal sorumluluk - çalışanın, ürünler, atık yönetimi, pazarlama, satış yöntemleri, kanunları uygulama gibi konularda örgütün sosyal sorumluluğunu anlayabilmesi olarak sıralandığı belirtilmektedir (Harvey ve Bowin 1996).

Çalışma yaşamı kalitesinin iyileştirilmesi için bu öğelerin gerçekleştirilmesinde terfi politikası, demokratik bir yönetim, çalışanın kararlara katılımı, güvenli çalışma ortamı gibi örgütteki mevcut çalışma koşullarının, arzu edilen çalışma yaşamı kalitesi ile eşit/denk olmasının sağlanması gerekmektedir (Cascio 1998).

Günümüze değin özel sektörde ve kamu sektöründe çalışma yaşamı kalitesinin geliştirilmesine ilişkin çalışmalar, genellikle çalışan bireyin performansını ve motivasyonunu artırmaya, çalışma koşullarının neden olduğu baskı ve stresi azaltmaya yönelik olmuştur (Sheman ve Bohlander 1992).

Bu noktada; çalışma yaşamı kalitesinin belirlenmesinde çalışma yaşamında gelişmenin, performansın, katılımın ve motivasyon sürecinin anlaşılmasına ihtiyaç duyulmaktadır.

Gelişme; bireyin çalışma yaşamında insansal kaynaklarını-bilgi, beceri, yetenek, zaman-maksimum düzeyde kullanabilmesi, yeni yetenekler ve beceriler geliştirebilmesidir.

Performans; iş yapabilme yeteneğidir.

Katılım; çalışanların işle ilgili kararlara katılımıdır.

Motivasyon; çalışanların ihtiyaçlarının tatmin edilmesi için gerçekleştirilen faaliyetler sürecidir. Motivasyon süreci çalışma yaşamında insani gelişmeyi, performansı ve katılımı da etkilemektedir (Frunzi ve Savini 1992).

Motivasyonun bu etkisi bireyin ihtiyaçlarını karşılama düzeyi ile çalışma yaşamı kalitesi arasındaki ilişkiyi açıklamada önemli bir faktördür.

Çalışma yaşamında bireylerin motivasyonu için, iki koşulun sağlanması gerekmektedir. Bunlardan ilki, bireyin çabaları sonucunda bir ödül alabilmesi, bunun için de yeterli ve şeffaf bir örgüt yapısının sağlanması ve işe uygun insan seçerek iş tanımlarının yapılmasıdır. İkincisi ise,

çalışanların istek ve ihtiyaçlarının belirlenerek, iş yapma arzusunun artırılmasıdır.

Bu koşullar çalışma yaşamı kalitesinin gelişmesine de katkıda bulunmaktadır. Gerçekte, işi tanımlayabilen işi zenginleştirebilen, ayrımcılık olmayan, yeterli ve adil bir ödüllendirme sağlayabilen ve daha güvenli bir işyeri oluşturabilen yönetim süreci (çalışanın/personelin yönetimi) motivasyonu artırırken, daha kaliteli bir çalışma yaşamına da olanak sağlamaktadır (Dessler 1978).

Yönetim süreci ve çalışma yaşamı kalitesi üzerindeki etkileri Şekil 1.1’de açıklanmaktadır.

Yönetim süreci	Çalışma Yaşamı Kalitesi Üzerindeki Etkileri
İş Analizi	İyi ve tatmin edici bir iş için gerekli beceri ve yeteneklere sahip çalışanların ihtiyaçlarının belirlenmesi
Seçme/ayırma	İşe uygun insan seçilerek, bireylere daha çok tatmin, motivasyon ve ödül sağlanması
İş değerlendirme	Yeterli ve eşit ücret sağlanarak, bireylerin çalışma yaşamı kalitelerinin iyileştirilmesinin hedeflenmesi
İş zenginleştirme	Bireylerin üst düzeydeki ihtiyaçları belirlenerek yeteneklerini kullanabilecekleri ve geliştirebilecekleri işleri yapmaları için desteklenmeleri
Güvenlik ve sağlık	Güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturularak, çalışma yaşamı kalitesinin geliştirilmesi
Şikayet sistemi/süreci	Çalışanların hakları ve saygınlığı korunarak, çalışma yaşamı kalitesinin geliştirilmesi
Eşit çalışma olanakları	Cinsiyet ayrımcılığının önüne geçilerek, özellikle kadınların çalışma yaşamı kalitesinin iyileştirilmesi
Ödül sistemi	Diğer örgütlerde ve aynı örgütte, benzer işi yapanlara eşit ücret verilmesi

Şekil 1.1. Yönetim süreci ve çalışma yaşamı kalitesi üzerindeki etkileri (Dessler 1978).

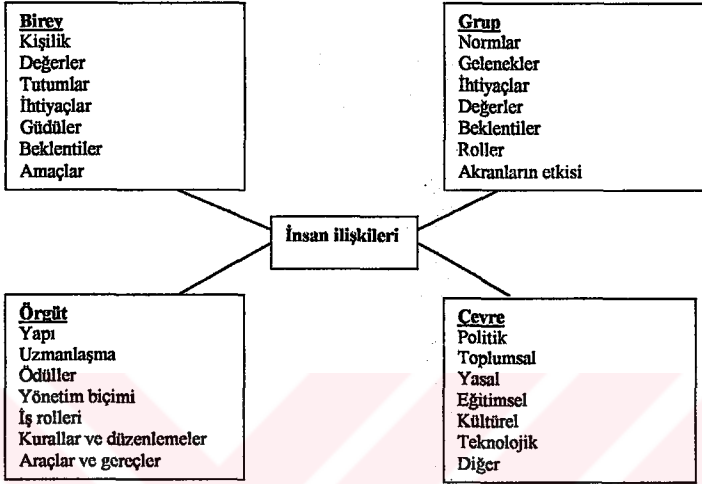
Çalışma yaşamı kalitesinin anlaşılmasında; ilişkiler ve iletişim, zaman yönetimi, stres yönetimi, işten duyulan tatmin ve kariyer olanaklarının açıklanmasına ihtiyaç duyulmaktadır.

1.1.1. İlişkiler ve İletişim

Yaşamın genelinde olduğu gibi, çalışma yaşamında başarılı olmak da etkili iletişim becerileri kazanmakla mümkündür.

İletişim becerilerinin esasını ise; çalışanların motivasyonu, performans kontrolü, kararlara katılımı, uyumu ve işbirliği oluşturmaktadır. Olumlu iletişim becerileri bir yandan, çalışanlara kariyer olanakları sağlarken, diğer yandan yönetimin başarısını da artırmaktadır (Sitterly ve Duke 1988).

Günümüzde; çalışma yaşamında, daha dinamik olan iletişim süreci, bireyler, gruplar, örgüt ve dış çevre ile ilişkiler olmak üzere aşamalı olarak varlığını sürdürmektedir. Çalışma yaşamında insan ilişkilerini etkileyen faktörler ise, bu aşamalar dikkate alınarak Şekil 1.2’de belirtilmiştir (Frunzi ve Savini 1992).



Şekil 1.2. Çalışma yaşamında insan ilişkilerini etkileyen faktörler (Frunzi ve Savini 1992).

Başarılı bir iletişim süreci, bireylerin psikolojik ihtiyaçlarının karşılanması ile tatminin ve motivasyonun artırılmasını sağlayabilir.

Etkili bir yönetim biçimi; katılımcı, karar vermede oybirliğinin arandığı bir ilişkiler ve iletişim süreci ile gerçekleştirilebilir (Frunzi ve Savini 1992).

1.1.2. Zaman Yönetimi

Çalışma yaşamında zamanın etkin kullanılabilmesi, iş yükünün neden olduğu baskı ve zorlanmaları azaltarak, başarıya katkıda bulunabilir. Zamanın verimli bir şekilde değerlendirilmesi ise, ancak etkili bir zaman yönetimi tekniği ile mümkün olabilir. Bu nedenle, çalışma yaşamına ilişkin kısa ve uzun dönemli amaçların geliştirilmesi ve bu amaçların öncelik sırasının belirlenmesi gerekmektedir. Bunu, amaçlara ulaşma yöntemlerinin ve standartlarının geliştirilmesi, amaca ulaşmayı sağlayacak beceri ve yeteneklerin maksimum düzeyde kullanılması, uzun vadeli amaçlara

ulaşmak için daha ulaşılabilir kısa vadeli amaçların belirlenmesi ve zamanı daha iyi planlayabilmek için yöntemlerin belirlenmesi gibi aşamalar izlemektedir (Balı 1990).

Zaman yönetimi, çalışanların kendi kendilerine sorumluluk almalarını, karar vermelerini, deneyimlerini değerlendirmelerini ve gerekli düzenlemeleri yapabilmelerini içeren bir süreçtir (Clarke 1992).

1.1.3. Stres yönetimi

Stres kavramının günümüze değin birçok tanımı yapılmıştır. Stresin 1940'lı yıllarda yapılan ilk tanımlarında; fizyolojik bir durum olduğu ve endişe, kaygı, depresyon ya da engelleme gibi psikolojik kavramları içermediği görülmektedir. Ancak stres, genellikle bireyde sıkıntı yaratan olaylar karşısında yaşanan bir tepki süreci olarak kabul edilmektedir.

Davranış bilimcilerin çoğu stresi, bedeninin her türlü stres yapıcı etkiye karşı gösterdiği tepki olarak açıklamaktadırlar. Gerçekte; stres, birey ile çevresi arasındaki zayıf bir uyumun varlığını göstermektedir. Çevrenin, bireyden kapasitesinin üzerinde aşır isteklerinin olması, diğer bir deyişle, bireyin belli bir durumun gerektirdiği donanımlara sahip olmaması bu zayıf uyumun nedeni olabilir.

Yapılan çalışmalarda; bazı bireylerin stres karşısında zayıf duruma düşüp ciddi hastalıklara yakalandıkları, (distress/yıkıcı stres) buna karşın, bazı bireyler için stresin performanslarını artıran bir etken olduğu (eustress/yapıcı stres) ortaya konulmuştur. Stres bu anlamda, organizmanın bir tehdit olarak yorumladığđ, uyaranlara karşı gösterdiği psikolojik tepkilerin toplamıdır (Baltaş ve Baltaş 1986, Balı 2000, Pehlivan 2000).

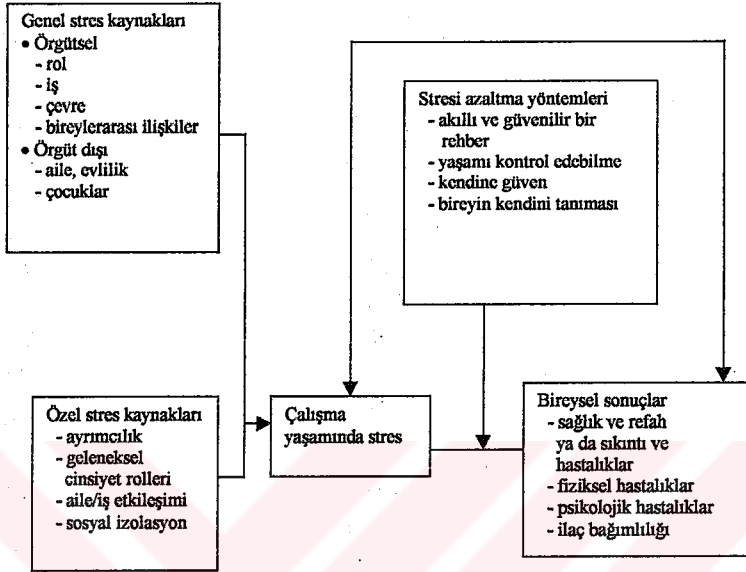
Bir yandan stres nedeniyle psikolojik ve fiziksel semptomlar yaşayan çalışanların işe devamsızlığı artmakta, moralsızlık nedeniyle verimleri düşmektedir. Diğer yandan örgütler, hasta olan çalışanların artan sağlık ödemelerini yapmak zorunda kalmakta ve türün kalitesi ile verimliliği artırmaya çalışmaktadır (Laster 1981, Arroba ve James 1992).

Stresin belirlenmesine ilişkin yapılan araştırmalarda, çalışma yaşamında dezavantajlı grup olarak kadınların konumuna dikkat çekilmektedir. Özellikle kariyer sahibi kadınların cinsiyet ayrımcılığı, geleneksel cinsiyet rolleri, iş ve aile yaşamının dengelenmesi ve sosyal izolasyon nedeniyle erkeklere oranla daha çok stres yaşadıkları belirlenmiştir. Bu nedenle çalışma yaşamında kadınların stres kaynaklarının belirlenmesi ve stres yönetimi sürecinin daha ayrıntılı olarak irdelenmesi gerekmektedir (Nelson ve Quick 1985).

Kadınlar için çalışma yaşamı ile aile yaşamındaki çoklu rollerin bütün taleplerinin yerine getirilmeye çalışılması, kadınları destekleyecek örgütsel mekanizmalarının yetersizliğı baskı ve zorlanmalara yol açmaktadır.

Diğeryandan, alışma ortamının kötü fiziksel koşulları (gürültü, sıcaklık, kişisel alan yetersizliğı), bireylerarası ilişkilerin olumsuzluğı, yöneticilerin sorumluluk dağılımını ve iş tanımını açıkça belirtmemiş olması gibi faktörler stres kaynağı olabilmektedir (Nelson ve Quick 1985).

Stres alışan kadınlar için, iş ve aile yaşamının örtüşen talepleri nedeniyle kaçınılmaz hale gelmektedir. Bu nedenle kadınlar daha spesifik stresle başa çıkma stratejilerine ihtiyaç duymaktadırlar. Kadınların alışma yaşamında stresi daha iyi yönetebilmeleri için öncelikle kendilerine yardımcı olabilecek, stres kaynakları ve stresle başa çıkma konusunda yol gösterebilecek bir rehber seçmeleri önerilmektedir. Kadınların yaşamlarını kontrol edebilmeleri stresi azaltmada önemlidir (şekil 1.3) (Nelson ve Quick 1985).



Şekil 1.3. Çalışma yaşamında stres yönetimi modeli (Nelson ve Quick 1985)

1.1.4. İş tatmini

Bireyin işinden duyduğu tatmin, yaptığı işe yönelik tutumunu belirlemektedir. Bireyin işinden duyduğu tatmin yüksek ise, işine yönelik olumlu, tatmin düzeyi düşük ise olumsuz tutumlar gösterdiği belirtilmektedir (İçmeli 1996, Robbins 1996, Silah 1997). İşten duyulan tatmin ile işe devamsızlık, işten ayrılmalar ve hatta iş kazaları arasında önemli ilişkiler bulunduğu açıklanmaktadır. Yapılan araştırmalarda, tatminsizliğin en çok beceri gerektirmeyen işlerde çalışanlarda ortaya çıktığı, düşük maaş ya da ücretin de tatminsizliğe yol açtığı anlaşılmaktadır. Nitelikli işlerde çalışanların, çalışma yaşamlarından

duydukları tatminin yüksek olduğu belirlenmiştir (Siegel ve Lane 1987, Nebel 1991).

Bu nedenle çalışanların daha çok tatmin sağlayabilecekleri çalışma koşullarının belirlenerek, gerekli düzenlemelerin ve değışikliklerin yapılmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Gerçekte iş tatmini, gelir, çalışma koşulları, yönetim, motivasyon, işin kendisi, ilişkiler ve iletişim, kariyer olanakları gibi faktörleri içeren karmaşık bir olgudur (Smither 1998).

Çalışma yaşamında işten duyulan tatmini artırmak için zihinsel açıdan zorlayıcı bir iş sorumluluğunun, eşit ücret/ödölün, güvenli çalışma koşullarının, iş arkadaşlarının desteğinin ve birey ile iş arasındaki uyumun sağlanması gerekmektedir (Robbins 1996).

1.1.5. Kariyer Olanakları

Kariyer, “çalışma yaşamında ilerleme sağlamak, başarı elde edebilmek amacı ile bireyin izlediğı yol, süreç ya da çalışma yaptığı alan”dır.

Birey için kariyere sahip olmak bir işe sahip olmaktan farklı bir nitelik taşır. Bu anlamda kariyer, bireyin başarıma duygusu, karşılaşılabileceğı olanaklar, psikolojik ödüller ve daha iyi yaşam biçimi ile ilgili olmaktadır.

Kariyer planlaması bireylerin yaşam kalitelerini yükseltmek için gereklidir. Bireylerin kaynaklarını etkili bir şekilde kullanarak, kendilerinden beklenen performansı gösterebilmeleri için kariyer planlaması kaçınılmazdır.

Kariyer planlaması kavramı, iş yaşamına giriş, yeni bir işe atanma, iş değıştirme, terfi gibi kariyer seçimlerini içeren kararları ifade etmektedir. Çalışanın, fırsatlar, seçenekler ve sonuçların farkına varmasını, kariyeri ile ilgili hedefleri belirlemesini, bu hedeflere ulaşmak için zamanı planlamasını, eğitimini ve diğer gelişimsel faaliyetlerin planlanmasını içeren bir süreçtir (Akgemci 2001).

Kariyere ilişkin araştırmalarda genellikle, kariyer seçeneklerini değerlendirmede cinsiyete dayalı farklılıklar ortaya konulmaya çalışılmıştır. Kadınlar ve erkeklerin, meslek ve kariyer tercihlerini etkileyen psikolojik faktörlere (değerler, tutumlar, başarı motivasyonu) ve dış faktörlere (sosyo-ekonomik durum, eğitim) ilişkin cinsiyet farklılıklarına dikkat çekilmiştir ve özellikle kadının çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet rollerine dayalı konumu öne çıkmıştır.

Çalışma yaşamında kadınlar ve erkekleri motive eden ihtiyaçlar aynı iken, yaptıkları işlerin niteliği ve işten beklentileri farklıdır. Bunun nedeni kadınlar ve erkekler için yapacakları işlerin, kariyer seçimlerinin ve işten beklentilerinin toplumsal cinsiyet rolleri ve sosyalizasyon süreci ile önceden belirlenmiş olmasıdır (Astin 1987).

Cinsiyet rollerine ilişkin geleneksel değerler ve tutumlar ile iş ve aile yaşamının taleplerinin örtüşmesine ilişkin çatışmalar, kadınların kariyere yönelik motivasyonlarını ve üretkenliklerini olumsuz etkilemektedir (Gönen vd. 2001).

Çalışma yaşamı bir yandan kadının ekonomik özgürlüğünü ve toplumsal değerini arttırırken, diğer yandan geleneksel değer ve tutumların süregelmesi nedeni ile çeşitli sorunları da beraberinde getirmiştir. Kadınların sorunları çoğu ülkede gelişmişlik düzeyine bakılmaksızın ortaktır.

Bu durum, her toplumda ve kültürde varlığını sürdürerek değişmeye direnen geleneksel cinsiyet rollerinden kaynaklanmaktadır. Genel olarak, kadının ait olduğu düşünölen “özel alan” ve kadının çalışma yaşamına girmesi ile dahil olduğu “kamusal alan” sürekli etkileşim içindedir. Özel alan, hem aile üyeleri için, hem de etkileşimde bulunduğu kamusal alan için bir “yaşam destek sistemi” oluşturmaktadır (Engelbrecht ve Jacobson 1990).

Kadının “kamusal alanda” – alışma yaşamı – güçlenmesini sağlamak amacı ile toplumsal cinsiyet rollerinden kaynaklanan sorunlar belirlenerek, her iki alanın etkileşimine yönelik özömlerin ortaya konulması gerekmektedir. Bu bakış açısı ile; Ev Ekonomisi, her iki alanı bir bütün

olarak ele almakta, bu açıdan bireyin yaşam kalitesinin geliştirilmesinde rol oynayan bir bilim alanı olmaktadır (Engelbrecht ve Jacobson 1990).

Özel sektörde çalışan kadınların, çalışma yaşamı kalitesini ortaya koymak amacı ile planlanan ve yürütülen bu çalışmada oluşturulan sorular şunlardır:

1. Özel sektörde çalışan kadınların toplam iş deneyimleri; çalışma yaşamı, iş, gelir, ilişkiler ve iletişim, zaman yönetimi, stres yönetimi, işten duyulan tatmin ve kariyer olanaklarına ilişkin algı ve değerlendirmeleri üzerinde madde ve faktör puanları açısından anlamlı bir farklılığa yol açıyor mu?

2. Kadınların çalışma yaşamına ilişkin algıları ile iş, gelir, ilişkiler ve iletişim, zaman yönetimi, stres yönetimi, işten duydukları tatmin ve kariyer olanaklarına ilişkin algı ve değerlendirmeleri arasında anlamlı bir ilişki var mı?

3. Kadınların işten duydukları tatmin ile işi, geliri, ilişkileri ve iletişimi, stresle başa çıkma yollarını ve kariyer olanaklarını algılamaları ve değerlendirmeleri arasında anlamlı bir ilişki var mı?

4. Kadınların zaman yönetimini değerlendirmeleri ile stres yönetimini değerlendirmeleri arasında anlamlı bir ilişki var mı?

1.2. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın amacı doğrultusunda; araştırma bölgesi, Ankara'da büyük ölçekli işletmeleri temsil eden 6 büyük ölçekli işletme (ASELSAN-Askeri Elektronik Sanayi ve Ticaret A.Ş., Aydın Elektronik Sanayi ve Ticaret A.Ş., Başarı Elektronik Sanayi ve Ticaret A.Ş., HAVELSAN-Hava Elektronik Sanayi ve Ticaret A.Ş., FMC-Nurol Savunma Sanayi A.Ş., MİKES-Mikrodalga Elektronik Sistemler Sanayi ve Ticaret A.Ş.) ile örneklem ise bu işletmelerde çalışan dört yıllık yükseköğül ya da fakülte mezunu kadınlar ile sınırlandırılmıştır.

2. KAYNAK ÖZETLERİ

Çalışma yaşamı kalitesinin anlaşılması ve betimlenmesine ilişkin araştırmalar, (i) yönetim süreci (örgütsel yapı) ile çalışan birey (işgören) ve yapılan iş arasındaki ilişkiyi belirlemek, (ii) işin yapıldığı koşulları hem objektif hem de subjektif olarak değerlendirmek amacı ile planlanmış; genellikle davranış bilimciler ve ulusal araştırma şirketlerinin işbirliği ile gerçekleştirilmiştir. Başlangıçta çalışma yaşamı kalitesini ortaya koyan araştırmalarda; bir işe sahip olmak, eğitim düzeyi, iş güvenliği ve işten elde edilen ekonomik kazanç gibi somut sonuçların açıklandığı ölçümler yapılmıştır (Nirenberg 1986, Elizur 1990).

Bir kısım davranış bilimci 1960'lı yıllardan itibaren çalışma yaşamı kalitesinin açıklanmasına ilişkin sınırlamalara dikkat çekerek, yapılan araştırmaların yönetim süreci, çalışanların deneyimleri ve iş yaşamına ilişkin koşullar konusunda yeterince fikir vermediğini öne sürmüşlerdir. Bu noktada, bireylerin iş yaşamlarına ilişkin düşüncelerinin belirlenmesi ve iş yaşamına ilişkin koşulların değerlendirilmesi olarak tanımlanan çalışma yaşamı kalitesinin algılanmasında; ihtiyaçlar, istekler, beklentiler, amaçlar ve tatmin gibi subjektif belirleyicilerin etkilerinin ortaya konulmasının gerekliliğine dikkati çekmişlerdir. Bu bakış açısı, özellikle son yıllarda, insani gelişimi -bilgi, beceri, yetenek, zaman gibi insansal kaynakların gelişimi- işten duyulan tatmini, motivasyonu, performansı artırmak, işten ayrılmaları, işe devamsızlığı ve kaza oranlarını azaltmak amacı ile çalışma yaşamı kalitesi programlarının düzenlenmesine verilen önemi arttırmıştır. Bu programlar bir yandan, örgütsel verimliliği ve ürün kalitesini arttırırken, diğer yandan bireylerin yaptıkları iş ile çalışma koşullarından duydukları tatmini ve mutluluğu da etkilemektedir.

Çalışma yaşamı kalitesi araştırmalarında günümüze değin uygulanan çalışma yaşamı kalitesi programlarının; eşit ve yeterli ücret, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları, insansal kaynakları geliştirmek için uygun fırsatlar sağlama, örgütte sosyal entegrasyon, iş ile aile ve arkadaşlar gibi diğer yaşam alanlarını dengeleyebilme, iş yaşamının sosyal yönünü zenginleştirme gibi konuları içerdiği belirlenmiştir (Nirenberg 1986, Hilton ve Straw 1987, Balch ve Blank 1989, Moskal 1989).

Sosyal bilimlerde önemli yer tutan çalışma yaşamı kalitesi konusu Ev Ekonomisi bilim dalı içerisinde de önemli bir araştırma alanını oluşturmaktadır. Çalışma yaşamı kalitesi araştırmaları, bireyin çalışma yaşamına ilişkin koşulların ve işten duyduğu tatminin incelenmesi, yaşam kalitesinin belirlenmesi gibi konularda fikir vermesi nedeni ile son yıllarda özellikle bireylerin ve ailelerin yaşam koşullarının iyileştirilmesini amaç edinen ev ekonomistlerinin ve bazı meslek gruplarının ilgisini çekmektedir. Çünkü; son yıllarda kadının işgücüne katılımı ile birlikte eşlerin her ikisinin de çalıştığı çocuklu ailelerin oranında bir artış gözlenmiştir. Bu süreçte iş yaşamının aile yaşamını, aile yaşamının da iş yaşamını farklı yönleri ile etkilediği belirlenmiştir. İşten elde edilen ekonomik kazancın ve mesleki başarının bireyin ve ailenin yaşam kalitesini yükselttiği, işten duyulan tatmin, iş taleplerinin çeşitliliği, otonomi gibi iş yaşamı koşullarının aile yaşamını olumlu yönde etkilediği, buna karşın yoğun çaba ve katılım gerektiren iş yaşamının aile rollerinin yerine getirilmesini güçleştirdiği, iş yaşamı ile aile yaşamının ayrı alanlar olarak ya da bir bütün olarak incelendiği araştırmalardan elde edilen önemli bulgulardır (Engelbrecht ve Jacobson 1990).

Yapılan literatür çalışması sonucunda ulaşılan ve çalışma yaşamı kalitesi konusunun irdelenmesine zemin oluşturacağı düşünülen yurt içindeki ve yurt dışındaki araştırmalar yayın yılına göre özetlenmeye çalışılmıştır.

Brass (1984) çalışanların örgütteki statüsü, örgütün yapısı ve örgütsel kontrolün birey üzerindeki etkilerini belirlemek amacı ile yazılı basın sektöründe tam zamanlı çalışan 140 kişi ile görüşmüştür. Araştırmada örgütsel yapı; çalışanın iş akışı, dostluk ve arkadaşlık ilişkileri ile iletişimi içeren, sosyal örüntü bakış açısı ile ele alınmıştır. Örgütteki bu sosyal yapının hem yönetici olan ve olmayan çalışanlar, hem de çalışanın yöneticiliğe terfisi üzerindeki etkileri incelenmiştir. Araştırma sonucunda, bireyin çalışma grubu, çalıştığı birim ve örgütteki diğer bireyler ile ilişkileri ve iletişim akışının terfi durumunda önemli bir değişken olarak dikkate alındığı belirlenmiştir.

Near et al. (1984) iş tatmini ve yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacı ile en az 16 yaşında olan ve haftada minimum 20 saat çalışan 1515 kişi üzerinde bir araştırma yapmışlardır. Yaşam tatmininin iş ve iş dışındaki belirleyicilerinin incelendiği araştırma sonucunda, aile yaşamından ve iş yaşamından duyulan tatminin, genel olarak yaşam

tatmininin temel değişkenleri olduğu bulunmuştur. Bireylerin alışma koşullarına ilişkin algılarından çok, işten duydukları tatminin, yaşam tatmini ile daha ilişkili olduğu belirlenmiştir. Ayrıca çalışmada, bireylerin yaşam kalitesinin, yaşam koşullarından duydukları tatmine ve buna ilişkin beklentilere bağlı olduğu belirtilmektedir.

Farmer (1985) Illinois’de 9. ve 12. sınıfa devam eden 929 kız, 934 erkek olmak uzere toplam 1863 ğrenci üzerinde, başarı ve kariyer motivasyonu modeli ortaya koyabilmek amacı ile bir araştırma yapmıştır. Akademik olarak kendine güven, rekabetçi ve yetenekli olma gibi kişisel özelliklerin yanısıra cinsiyet, yaş, ırk, sosyal statü, okul durumu gibi demografik özellikler ile yeteneklerin kariyer isteği üzerinde doğrudan etkili olduğu, bireysel ve çevresel değişkenlerin hem kızların hem de erkeklerin uzun süreli kariyer motivasyonlarını etkilediği bulunmuştur.

Bacharach et al. (1986) ğretmenlerin genel stres düzeylerini belirlemek amacı ile yaptıkları çalışmada, New York’taki 83 okulda çalışan 3200 öğretmene anket formlarını göndermişler ve geriye dönen 2247 anketi değerlendirmeye almışlardır. Ulaşım, harcama önceliklerini belirleme, bütçe yapma, kişisel gelişim, ğrenci disiplini, toplumsal ilişkiler gibi konuların öğretmenlerin stres düzeyine etkisinin incelendiği araştırmada; ilköğretim okullarında rutin iş programı, işle ilgili kararlara katılamama gibi faktörlerin, hem ilköğretim hem de ortaöğretim okullarında rol belirsizliklerinin, yöneticiler ile olumsuz ilişkiler ve iletişimin stres kaynağı olarak görüldüğü bulunmuştur.

Ondrack ve Evans (1986) “Gallup Poll Limited şirketi” tarafından 1982 yılında Kanada-Sarnia’da yürütülen çalışma yaşamı kalitesi araştırmasının, orta sosyo-ekonomik düzeydeki 18 yaşın üzerinde, petrokimya ve diğer tesislerde tam zamanlı çalışan 1193 erkek işçi ile görüşülerek elde edilen verilerini özetlemişlerdir. Bu çalışmada, özellikle bireylerin işe yönelik tutum ve algıları ile iş yaşamından, boş zaman faaliyetlerinden ve yaşamdan duydukları tatmine ilişkin önemli bulgulara değinilmektedir. Araştırma sonuçlarına göre, petrokimya tesislerinde çalışma yaşamı kalitesi programlarına katılan çalışanlardan işe yönelik daha olumlu geri bildirim alındığı, ancak çalışma yaşamı kalitesi programının çalışanların toplam iş tatmini üzerinde tek başına etkili olmadığı, işin özelliklerinin algılanması ile toplam iş tatmini arasında anlamlı ve önemli bir ilişki bulunduğu belirlenmiştir.

Hilton ve Straw (1987) Örgütte büyümenin sağlanması ve çalışma yaşamı kalitesinin iyileştirilmesi amacı ile 1983-1986 yılları arasında Amerika'da yaptıkları çalışmada, iletişim (telefon ve telgraf) sektöründen 4600 çalışanın katıldığı kişisel gelişim, kariyer eğitimi, rekabeti dengeleme ve iş güvenliği konularını içeren bir çalışma yaşamı kalitesi programı uygulamışlardır. Bu sürecin çalışanların verimliliklerini ve performanslarını arttırarak, rekabeti desteklediğini, aynı zamanda bireylerin kariyere ilişkin amaçlarına ulaşmada da yardımcı olduğunu belirlemişlerdir. Çalışma sonucunda örgütlerin artan ulusal ve uluslararası rekabet ile başa çıkabilmeleri ve sürekliliklerini sağlayabilmeleri için yenilikçi yaklaşımlar ile insan kapitaline yatırım yapmaları gerektiği belirtilmektedir.

Dreher ve Ash (1990) yaşları 26-63 arasında değişen, işletme eğitimi almış 229 kadın ve 211 erkek ile görüşerek, çalışma yaşamı deneyiminin terfi olanakları ve kariyer üzerindeki etkisini incelemek amacı ile bir anket çalışması yapmışlardır. Araştırma kapsamına alınan kadın ve erkeklerin çalışma yaşamı deneyimleri arttıkça, daha çok terfi ettiklerini, gelir düzeylerinin yükseldiğini, gelirlerinden daha çok tatmin olduklarını bulmuşlardır.

İncir (1990) işgörenlerin iş doyumu, örgütsel gereksinimleri ve iş yaşamına ilişkin sorunlarını belirlemek amacı ile kamu iktisadi teşebbüslerinin merkez örgütlerinde (Ankara) çalışan 385 işgörene anket uygulamıştır. Elde edilen verileri özetlediği "Çalışanların İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme" adlı çalışmasında, işgörenlerin çeşitli örgütsel ögelere ilişkin düşünce ve görüşlerine yer verilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre; işgörenlerin büyük çoğunluğunun kararlara katılma ve sorumluluk almaktan yana oldukları, üstlerinin denetimine gerek olmadan kendi kendilerini denetleyebilecekleri ve işlerini gereken şekilde yapabileceklerini belirttikleri, bireysel ödülleri grupsal ödüllere; bireysel çalışmayı grup çalışmasına tercih ettikleri, takdir edildiklerinde işten daha çok doyum sağladıkları, ücret adaletsizliğinin örgütte huzursuzluk yaratacağına inandıkları, yükselmenin nesnel ölçütlere bağlanmasını istedikleri belirlenmiştir.

Elizur (1990) İsrail'de büyük ölçekli endüstriyel işletmelerin üretim departmanında çalışan 160 kişi ile görüşerek, bu işletmelerde yürütülen kalite eğitim programlarının çalışma yaşamı kalitesi üzerine etkisini

araştırmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, kalite eğitim programlarına katılan çalışanların; günlük işlerin yapılmasındaki istek ve motivasyon, fikirlerin gerçekleştirilmesindeki başarı, diğer bireyler tarafından kabul görme ve kendine güven gibi çalışma yaşamına ilişkin konularda bu eğitim programına katılmayan çalışanlara kıyasla daha olumlu algı ve tutuma sahip oldukları, böylece kalite eğitim programlarının çalışanların çalışma yaşamı kalitesini olumlu yönde etkilediği bulunmuştur.

Manz ve Grothe (1991) 1984 yılında, yaşın ve iş deneyiminin çalışma yaşamı kalitesi üzerindeki etkisini belirlemek amacı ile Orta Amerika'da bilgisayar üreten işletmelerde çalışanlar ile görüşmüşlerdir. 1940'lı ve 1960'lı yılların ortalarında dünyaya gelen, 21. yüzyılın başında 30-50 yaş grubunda olan ve yüzyılın öncü işgücünü oluşturacak 4996 çalışanı araştırmaya dahil etmişlerdir. 21-40 yaş grubundaki çalışanların, diğer yaş grubundaki çalışanlara oranla insansal kaynaklara yatırım, etkili yönetim, ücretler, yenilikleri izleme, işin anlamı, ilişkiler ve iletişim, kariyer planlama ve fiziksel iş çevresi gibi çalışma yaşamı kalitesine ilişkin konularda daha olumsuz algılara sahip oldukları sonucuna varılmıştır.

Rao (1992) üretimi etkileyen çalışma yaşamı kalitesi faktörlerinin belirlenmesi amacı ile kamu sektöründe farklı departmanlarda çalışan 41 bireye anket uygulamıştır. Çalışana ekonomik kazanç sağladığı ve işten duyduğu tatmini artırdığı için bilgi ve beceri gelişiminin çalışma yaşamı kalitesi üzerinde etkili olduğunu, sorumluluk, kabul görme, sağlıklı olma, güvenlik, çalışma çevresi gibi diğer faktörlerin de çalışma yaşamı kalitesini etkilediğini bulmuştur.

Ogunlana ve Olomalaiye (1992) 1980'li yılların başlarında Nijerya genelinde endüstriyel büyüme, verimlilik ve çalışanların refahını irdelemek amacı ile gerçekleştirilmiş bir projenin sonuçlarını özetledikleri çalışmada, bireylerin becerilerini geliştirmelerine, zamanlarını kullanmalarına ilişkin önemli bulgulara değinmektedirler. Elde edilen sonuçlara göre çalışanların, bir iş gününde öğle yemekleri ve dinlenme araları hariç, günün yarısını verimli olarak üretim faaliyetlerine harcadıkları, iş motivasyonunun, fiziksel ve mental yeteneklere, becerilere ve deneyime bağlı olduğu, bilgi ve beceri sahibi çalışanların üretimde daha verimli oldukları belirlenmiştir.

Piar Gallup araştırma şirketi (Anonim 1993) Türkiye’de değerler, tutumlar ve davranışları belirlemek amacı ile kırsal ve kentsel alanı kapsayan dokuz ayrı bölgede 20 yaş ve üzerindeki 2000 kadın ve 2000 erkek ile görüşmüştür. Çalışma yaşamına ilişkin önemli bulgulara değinilen araştırmada, bireylerin % 43.3’ünün şu anda çalıştıkları işten çok memnun oldukları, % 60.4’ünün şu anda çalıştıkları işi değiştirmeyi düşünmedikleri, % 56.2’sinin iş yerinde karşılaştıkları başlıca sorunun düşük ücret olduğu, büyük çoğunluğunun işe girerken iyi ücreti (% 86.9) ve iş güvenliğini (% 85.6) çok önemli buldukları belirlenmiştir.

Katrinli ve Özmen (1994) Türk toplumunda farklı üretim alanlarında yönetici statüsünde çalışan kadınların iş deneyimlerini irdelemek amacı ile 1991 yılında İzmir’de 14’ü kamu sektörü, 14’ü özel sektörde çalışan ve 3’ü kendi iş yerine sahip toplam 31 kadın yönetici ile görüşmüşlerdir. Reklam, teknik işler, sağlık eğitimi, hukuk, ekonomi, güvenlik, halkla ilişkiler, sanat gibi alanlarda yönetici olarak çalışan kadınların, yönetici olabilmeleri için erkeklere kıyasla daha çok çalışmak zorunda kaldıklarını, bekar olanların, evliliğin iş yaşamındaki verimliliği azaltarak, kariyerlerindeki başarıyı etkileyeceğini düşündüklerini ve evli olanların iş ve aile yaşamını dengelemede sorunlar ile karşılaştıklarını bulmuşlardır.

Yousuf (1995) Hindistan’da 265 denek ile görüşerek, hastanelerde sosyo-teknik sistemin çalışma yaşamı kalitesi üzerindeki etkilerini araştırmıştır. Çalışma yaşamı kalitesinin; sosyal sistem ve teknik sistem, doktor, hemşire ve hasta bakıcı gibi çalışanların yaşam biçimleri ile hasta bakımı açısından ele alındığı çalışmada, doktorların yaşam biçimi ile teknik ve sosyal sistem arasındaki ilişkiye de değinilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre; doktorların çalıştıkları birimin, arkadaşları ile ilişkilerden duydukları tatmini ve mutluluklarını etkilediği, tedavi amaçlı birimlerde görev yapan doktorların, cerrahi biriminde çalışanlara kıyasla tatmin ve mutluluk düzeylerinin daha fazla olduğu belirlenmiştir.

Rowe ve Snizek (1995) kadınlar ve erkeklerin işe ilişkin değerlerinde farklılık olup olmadığını belirlemek amacı ile 1973-1990 yılları arasında 18 yaş ve üzerindeki tam zamanlı çalışan 4434 erkek ve 3002 kadın ile görüşmüşlerdir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre, kadınlar ve erkeklerin sırası ile başarılı olma, yüksek gelir, terfi olanağı, iş güvenliği, çalışma saatlerinin kısa olması gibi değerlere önem verdikleri saptanmıştır.

İçmeli (1996) çalışan kadınlarda iş tatmini olup olmadığı, tatmin ya da tatminsizliğin hangi düzeyde olduğu ile olumsuzlukların nedenlerini belirlemek amacı ile Elazığ ve Diyarbakır'da kamu sektöründe çalışan 25 yaşın üzerindeki 200 kadına anket uygulamıştır. Araştırma kapsamına alınan kadınların % 62'si işlerini monoton, % 52'si sıkıcı, % 62'si stresli ve % 64'ü basit olarak değerlendirmişler, % 17'si ise tatmin edici, % 13'ü yaratıcı yönü olan, % 23'ü saygınlığı olan, % 14'ü başarıyı artırıcı özellikler ile tanımlamışlardır. Kadınların büyük çoğunluğunun ise ücretlerini düşük (% 96) ve hak ettiklerinden az buldukları belirlenmiştir.

Tınaz (1996) İstanbul'da bulunan iki ilaç üretim işyerinde 62 işçi, 64 memur çalışan ile görüşerek, fiziksel çaba sarfetmek, topluma yarar sağlamak, zamanı verimli değerlendirmek, amaçları gerçekleştirmek, başarılı olmak, terfi etmek, saygınlık kazanmak, sorumluluk taşımak gibi çalışma yaşamına ilişkin içsel ve bilişsel değerlerden oluşan İş Değerleri Ölçüm Aracı Araştırma Formu'nun yer aldığı bir anket çalışması yapmıştır. Araştırma kapsamına alınan işgörenlerin en çok dürüst olma, zamanın verimli şekilde değerlendirilmesi ve başarılı olma değerlerine önem verdiklerini, ancak değerlere verilen önemin işgörenlerin eğitim düzeyine, örgüt içinde geçen hizmet süresine, aldıkları ücretin düzeyine, yaptıkları işin türüne ve çalıştıkları ortama göre farklılık gösterdiğini bulmuştur.

Özmete (1997) değerlerin yaşam kalitesi üzerindeki rolünü belirlemek amacı ile 1996 yılında Tokat'ta kamu sektöründe çalışan 116 evli kadın ve eşleri ile görüşmüştür. Araştırmada eşlerin bireysel-moral ve toplumsal değerleri ile aile yaşamı, bireylerarası ilişkiler, konut, komşuluk, toplumsal ve ekonomik yapı, dostluk ve arkadaşlık ilişkileri, boş zaman faaliyetleri ve çalışma yaşamından duyulan tatmin gibi subjektif yaşam kalitesi koşullarına ilişkin bulgulara değinilmektedir. Elde edilen sonuçlara göre, eşlerin çalışma yaşamları ile ilgili olarak en çok iş arkadaşları ile işbirliği ve ilişkilerden (% 65.5), işin saygınlığından (% 62.5) tatmin duydukları, ek ödemeleri yeterli bulmadıkları, erkeklerin ek ödemelerin yeterliliğini kadınlara kıyasla daha tatmin edici buldukları saptanmıştır.

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (Anonim 1999), kadın çalışanların ekonomik ve sosyal açıdan temel niteliklerini belirlemek amacı ile toplu iş sözleşmesi düzenine tabi, örgütlü işçi-işveren ilişkilerinin geçerli olduğu, 258 büyük ölçekli işletmeyi araştırma kapsamına almıştır. Araştırmada, ağaç, çimento, gıda, kağıt, kimya ve metal iş kollarında

faaliyet gösteren işletmelerde çalışan kadınların sayısını, eğitim düzeyini, ücretlerini, yetki ve sorumluluklarını, işteki başarılarını ve işten duydukları tatmini belirlemeye yönelik 20 sorunun yer aldığı anket işletme yöneticilerine uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre; kadınların çoğunluğunun (% 70.1) orta düzeyde nitelik gerektiren işlerde çalıştıkları, iş yerindeki başarılarını etkileyen en önemli değişkenin yaptıkları işin niteliği ve bundan sağladıkları tatmin olduğu, iş başarısını azaltan faktörlerin ise aile ile ilgili sorumluluklara yeterince zaman ayıramama ve ücretler olduğu belirlenmiştir.

Tolbert ve Moen (1998) 1973-1994 yılları arasında kadınlar ve erkeklerin işin tanımına yönelik algılarını ortaya koymak amacı ile en az 18 yaşında olan toplam 5320 kişi üzerinde araştırma yapmışlardır. Araştırmada; yaşın ve cinsiyetin, iş güvenliği/işten kovulma riskinin olmaması, işin başarı duygusu vermesi, kısa çalışma saatleri, yüksek gelir ve terfi olanakları gibi iş özellikleri üzerindeki etkilerine ilişkin önemli bulgulara değinilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre, 18-35 yaş grubundaki çalışanların işin anlamı ve önemine büyük yaş grubundaki çalışanlara kıyasla daha az ilgi gösterdikleri, ancak terfi olanaklarına daha çok önem verdikleri, cinsiyetin ise bu konularda etkili olmadığı saptanmıştır.

Carayon ve Zijlstra (1999) iş kontrolü ve iş baskısı arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacı ile Amerika'da büroda çalışan 273, Hollanda'da çeşitli işlerde çalışan 958 kişi ile görüşmüşlerdir. İş kontrolünün; görev kontrolü, kaynak kontrolü ve örgüt kontrolü olarak ele alındığı araştırmada; yüksek görev kontrolünün, iş baskısını azalttığı, yüksek örgüt kontrolünün ise iş baskısını artırdığı bulunmuştur. Yönetici olarak çalışanların iş baskısını ve zorlamaları daha çok hissettikleri, ancak işlerinden daha çok tatmin duydukları belirlenmiştir.

Young (2000) 1998-2000 tarihlerinde akademisyenlerin çalışma yaşamı kalitesini belirlemek amacı ile Michigan Üniversitesi'nde sekiz ayrı fakültede 10 kadın ve 30 erkek ile görüşmüştür. Araştırmada; çalışma yaşamında stres, zamanın verimli yönetimini etkileyen faktörler, uzmanlık alanının tanımlanması, ödüllendirme ve kabul görme, öğrenciler ile etkileşim ve çalışılan bölümün çalışma yaşamı kalitesi üzerindeki etkilerine ilişkin önemli bulgulara değinmiştir. Elde edilen sonuçlara göre, akademisyenlerin çalışma yaşamında en çok baskı hissettikleri konular sırası ile; çok fazla toplantıya katılma, bireysel talepler ile iş taleplerinin

çatışması, iş yükünün ve kişisel beklentilerin fazlalığı, uzmanlık alanına ilişkin gelişmeleri izlemek için zamanın yetersizliği, bürokrasi, telefon ya da ziyaretçiler nedeniyle çalışmaya ara verme, araştırma projeleri için ekonomik desteğin yetersizliği, gün içindeki çalışma saatleri dışında iş ile ilgili faaliyetlere zaman ayırma ile uzmanlık alanına ilişkin yayın yapabilmek çabası olarak belirlenmiştir.

Balcı (2000) üniversite öğretim elemanlarının iş stresini ortaya koymak amacıyla, Ankara'daki Devlet üniversitelerinde görev yapan 26 öğretim üyesi ve 60 öğretim üye yardımcısı olmak üzere toplam 86 denek üzerinde bir araştırma yapmıştır. Üniversite öğretim elemanlarının işinde stres yaratan faktörler, stresle başa çıkma stratejileri ve stres durumunda performans davranışları gibi konuları içeren iş stresi ölçeğinin kullanıldığı çalışmada, öğretim üye yardımcılarının çatışma ve uyumsuzluk konusunda öğretim üyelerine göre daha çok stres yaşadıkları, eğitim fakültelerinde çalışan öğretim elemanlarının iş yükü açısından stres düzeylerinin fazla olduğu, stresle başa çıkabilmek için öğretim elemanlarının yaşamdan beklenti ve amaçlarına dönük girişimde bulunma yöntemini daha sık kullandıkları ve stres durumunda genellikle işten kaçındıkları belirlenmiştir.

Gönen vd. (2001) Ankara'daki devlet üniversitelerinde çalışan 218 evli akademisyen kadın ile görüşerek iş ve aile yaşamının dengelenmesi açısından iş ve aile yaşamına yönelik tutumlarını, iş ve aile yaşamında önemli buldukları konuları araştırmışlardır. Elde edilen sonuçlara göre, kadınların çoğunluğunun iş yaşamlarında kendilerini çok uyumlu (% 66.4), çok iradeli (% 65.8) ve değişime çok açık (% 60.25) olarak tanımladıkları, iş ve aile yaşamına ilişkin olarak ailelerinden destek almaktan hoşlandıklarını, işlerinde yeterli olduklarını ve yaşamlarının stresle dolu olduğunu belirttikleri, iş ve aile yaşamını dengelemede en çok aile ve birey sağlığı, kişisel gelişim ile zamanı planlama ve kullanma gibi konuları önemli buldukları saptanmıştır.

3. MATERYAL VE YÖNTEM

Araştırma, özel sektörde çalışan kadınların çalışma yaşamı kalitesine ilişkin algılarını belirlemek amacı ile planlanmıştır.

Araştırmanın bu bölümü; “Araştırma Bölgesi” “Araştırma Evreninin Saptanması ve Örnek Seçimi”, “Veri Toplama Yöntem ve Araçları” ile “Verilerin Değerlendirilmesi” başlıkları altında verilmiştir.

3.1. Araştırma Bölgesi

Araştırma bölgesi Ankara ilidir. 1997 yılı genel nüfus tespiti sonuçlarına göre nüfusu 3 631 612 olarak belirlenen Ankara (Anon 2001), ülke genelinde illerin ekonomik faaliyet konuları dikkate alındığında sanayi ağırlıklı iller arasındadır. İlde gıda ürünleri, inşaat ürünleri, bazı tek el ürünleri, tarım aletleri, mobilya, madeni eşya ve dokuma üreten küçük, orta ve büyük ölçekli sanayi işletmeleri bulunmaktadır. Ayrıca elektronik ve savunma sanayi ile ilgili en önemli yatırımlar da Ankara’da gerçekleştirilmiştir (Anon 1992, Gücelioğlu 1994).

3.2. Araştırma Evreninin Saptanması ve Örnek Seçimi

Araştırma evrenini, Ankara Sanayi Odasına kayıtlı büyük ölçekli işletmelerde (özel sektör) çalışan 4 yıllık yükseköğretim ya da fakülte mezunu kadınlar oluşturmaktadır.

Devlet İstatistik Enstitüsü’nün tanımına göre; 1-49 kişi çalışan işyerleri “küçük ölçekli”, 50-99 kişi çalışan işyerleri “orta ölçekli” 100 ve daha fazla kişi çalışan işyerleri ise “büyük ölçekli” işyerleri olarak belirtilmektedir (Gücelioğlu 1994).

Araştırmanın örnek seçiminde temel oluşturan ön çalışmalar için Nisan-2000 tarihinde Ankara Sanayi Odası Sicil Müdürlüğü ile görüşülmüş ve kayıtlardan elde edilen bilgilere göre, Ankara’da 100 ve daha fazla çalışanı olan 275 büyük ölçekli işyeri olduğu belirlenmiştir.

Araştırma örnekleminin saptanmasında “Basit Tesadüfi Örnekleme” yöntemi kullanılmıştır. Araştırma evrenini oluşturan Ankara’daki 275 büyük ölçekli işyerinden % 2 örnekleme oranı ile örnek saptama yoluna gidilmiştir. Buna göre örnekleme dahil edilecek büyük ölçekli işyeri sayısı; Örneklem büyüklüğü (n): örneklem oranı (%) x evrenin büyüklüğü formülünden;

$$n: 0.02 \times 275$$

n: 5.5=6 olarak bulunmuştur.

Çalışma ortamı ve koşullarının benzer olacağı düşünülerek, aynı alanlarda (elektronik ve savunma sanayi) üretim faaliyeti gösteren Aselsan Askeri Elektronik Sanayi ve Ticaret A.Ş., Aydın Elektronik Sanayi ve Ticaret A.Ş., Başarı Elektronik Sanayi ve Ticaret A.Ş., Havelsan Hava Elektronik Sanayi ve Ticaret A.Ş., FMC-Nurol Savunma Sanayi A.Ş., MİKES-Mikrodalga Elektronik Sistemler Sanayi ve Ticaret A.Ş. araştırma kapsamına alınmıştır. Bu işyerlerinin insan kaynakları birimleri kayıtlarından ise en az dört yıllık yüksek okul ya da fakülte mezunu toplam 638 kadının çalıştığı belirlenmiş ve toplam 638 kadın çalışan tam sayım ile araştırmaya dahil edilmiştir (Düzgüneş vd. 1983).

3.3. Veri Toplama Yöntem ve Araçları

Araştırma kapsamına alınan kadınların mevcut çalışma yaşamı kalitesini ortaya koyabilecek verilerin elde edilmesinde anket tekniğinden yararlanılmıştır.

3.3.1. Anket formunun hazırlanması

Araştırma verilerinin toplanmasında Ek 1’deki anket formu kullanılmıştır. Anket formu denekler tarafından anlaşılabilir şekilde, konu ile ilgili kaynaklar ve daha önce yapılmış bazı araştırmalardan yararlanılarak kapsamlı bir şekilde hazırlanmıştır (Sitterly ve Duke 1988, Yousuf 1995).

Çalışma yaşamı kalitesinin belirlenmeye çalışıldığı araştırmalarda; bir örgütte stratejik önemi olan politikalar üretmek ve çalışma koşullarını

iyileştirmek için hem yöneticilerin hem de çalışanların çalışma yaşamı kalitesini ölçme, geliştirme ve uygulama sorumluluğunu paylaşmaları gerektiği belirtilmektedir (Nirenberg 1986, Hilton ve Straw 1987, Balch ve Blank 1989, Moskal 1989).

Çalışma yaşamı kalitesi ölçümlerinin odağını ise “doğruluk”, “çalışana saygı” ve “etik” ilkeleri oluşturmaktadır. Etik ilkesi gönüllü katılımı, katılımcıya zarar vermemeyi, katılımcının kimliğini gizlemeyi, analizlerin ve araştırma raporunun doğruluğunu kapsamakta ancak uygun ve doğru hazırlanan olan araştırma raporlarının çalışma yaşamı kalitesinin geliştirilmesi açısından örgüte yarar sağlayabileceği belirtilmektedir. Bu amaçla örgütler, çalışanların iş performansları, motivasyonları, işe yönelik algıları, bireylerarası ilişkileri, işten duydukları tatmin ve kariyere ilişkin beklentileri gibi konularda verilere ihtiyaç duymaktadırlar. Bu noktada; bireyin çalışma yaşamının farklı boyutlarına ilişkin algı ve değerlendirmeleri ile çalışma yaşamından duydukları tatmin çalışma yaşamı kalitesinin belirleyicileri olarak ortaya çıkmaktadır (Balch ve Blank 1989).

Bu yaklaşım dikkate alınarak hazırlanan anket formu iki temel bölümden oluşmaktadır.

Birinci temel bölüm; özel sektörde kadın işgücünü tanıtıcı bilgileri ortaya koymayı amaçlayan soruları içermektedir. Bu kapsamda; kadınların yaşı, öğrenim ve evlilik durumu, aile tipi ve büyüklüğü, ailenin yaşam dönemi, eşin yaşı, öğrenim durumu ve mesleği, çocuk sayısı, çocukların yaş ve cinsiyetleri ile yerleşim yeri ve çalışma yaşamı deneyimine ilişkin sorular yer almaktadır.

İkinci temel bölümde; bir çalışma yaşamı kalitesi ölçeği yer almakta ve farklı alt bölümlerden oluşmaktadır. Birinci alt bölümde, deneklerin genel olarak çalışma yaşamlarını değerlendirmeleri 11 düzeyli Likert tipi bir skala, çalışma yaşamlarına ilişkin algıları ise 1. Hiç katılmıyorum 2. Katılmıyorum 3. Kararsızım 4. Katılıyorum 5. Tamamen katılıyorum şeklindeki beş düzeyli Likert tipi bir skala kullanılarak incelenmiştir.

İkinci alt bölüm; işin algılanması başlığı altında verilmiştir. İşin tanımlanmasına ilişkin sözcüklerin yer aldığı bu bölümün

değerlendirilmesinde 3. Evet 2. Kararsızım 1. Hayır seçenekleri kullanılmıştır.

Üçüncü alt bölümde de; özel sektörde kadın işgücünün gelire ilişkin algılarının 3. Evet 2. Kararsızım 1. Hayır şeklinde değerlendirildiği cümleler yer almaktadır.

Dördüncü alt bölüm; deneklerin örgüt içindeki ilişkileri ve iletişimlerini incelemek amacıyla iki bölüm halinde oluşturulmuştur.

Birinci bölümde iletişimin bireylerarası ilişkiler ve iletişim boyutu 1. Hiç katılmıyorum 2. Katılmıyorum 3. Kararsızım 4. Katılıyorum 5. Tamamen katılıyorum şeklinde beş düzeyli Likert tipi bir skala kullanılarak irdelenmiştir.

İkinci bölümde ise; özel sektörde çalışan kadınların yönetim ile ilişkiler ve iletişimlerini incelemeyi amaçlayan cümleler yer almaktadır. Bu bölümde de 1. Hiç katılmıyorum 2. Katılmıyorum 3. Kararsızım 4. Katılıyorum 5. Tamamen katılıyorum şeklinde beş düzeyli Likert tipi bir skala kullanılmıştır.

Beşinci alt bölüm; özel sektörde çalışan kadınların zaman yönetimini belirlemeyi amaçlayan soruları kapsamaktadır. Zamanı planlama ve kullanmayı içeren bu sorular 3. Evet 2. Bazen 1. Hayır şeklindeki seçeneklerle değerlendirilmiştir.

Altıncı alt bölümde; deneklerin çalışma yaşamında stres yönetimini irdelemeyi amaçlayan soruların yer aldığı iki bölüm bulunmaktadır.

Birinci bölümde stres yönetiminin stres kaynakları boyutu dikkate alınarak kadınların çalışma yaşamına ilişkin farklı stres kaynaklarını ortaya koymak amaçlanmıştır. Bunun için 2. Evet 1. Hayır şeklinde hazırlanan seçenekler kullanılmıştır.

İkinci bölümde ise; özel sektörde çalışan kadınların stresle başa çıkma yollarını incelemeyi amaçlayan sorular bulunmaktadır. Yaşamın farklı alanlarına ilişkin stresle başa çıkma stratejilerini içeren cümlelerin yer aldığı bu bölüm 3. Evet 2. Bazen 1. Hayır şeklindeki üç seçenek ile değerlendirilmiştir.

Yedinci alt bölüm, kadınların işlerinden duydukları tatmini irdeleyen sorulardan oluşmaktadır. Bunun için 5. Çok tatmin edici 4. Tatmin edici 3. Kararsızım 2. Tatmin edici değil 1. Hiç tatmin edici değil biçiminde hazırlanan beş düzeyli Likert tipi bir skala kullanılmıştır.

Sekizinci alt bölümde ise özel sektörde kadın işgücünün kariyer olanaklarına ilişkin düşüncelerini incelemeyi amaçlayan sorular yer almaktadır. Bu bölümde kadınların iş yaşamındaki terfi olanaklarını değerlendirebilmeleri için 3. Evet 2. Kararsızım 1. Hayır şeklinde üç seçenek kullanılmıştır.

3.3.2. Anket formunun uygulanması

Hazırlanan anket formu, 4 Eylül-30 Kasım 2000 tarihleri arasında uygulanarak veriler toplanmıştır.

Araştırma kapsamına alınan 6 büyük ölçekli işyerinde (Aselsan Askeri Elektronik Sanayi ve Ticaret A.Ş., Aydın Elektronik Sanayi ve Ticaret A.Ş., Başarı Elektronik Sanayi ve Ticaret A.Ş., Havelsan Hava Elektronik Sanayi ve Ticaret A.Ş., FMC-Nurol Savunma Sanayi A.Ş., Mikes-Mikrodalga Elektronik Sistemler Sanayi ve Ticaret A.Ş.) 4 yıllık yüksekokul ya da fakülte mezunu toplam 638 kadın çalışana anket formları araştırmacı tarafından dağıtılmış ve geriye dönen 209 anket değerlendirmeye alınmıştır.

Anket formunun uygulanması sırasında, işyerlerinden yalnızca anket formunun dağıtılıp, geriye toplanabilmesi için izin alınabilmektedir. Ayrıca kadınların özellikle iş yoğunluğu nedeniyle araştırmaya katılmayı istememeleri ve bazı birim yöneticilerinin anket formunun uygulanmasına ilişkin isteksiz tutumları çalışmaları güçleştirmiştir.

Ancak anket çalışması sırasında, kadınların birçoğu çalışma yaşamı kalitesi gibi önemli bir konunun ele alınmasından dolayı araştırmaya katılmayı içtenlikle kabul etmişlerdir.

Araştırma kapsamına alınan 6 büyük ölçekli işyerinde 4 yıllık yükseköğretim ya da fakülte mezunu kadınlara dağıtılan ve geriye dönen anket sayısı Çizelge 3.1’de gösterilmiştir.

Çizelge 3.1. İşyerlerine göre dağıtılan ve geriye dönen anket sayısı

İşyeri	Dağıtılan anket	Geriye dönen anket	
		Sayı	%
ASELSAN-Askeri Elektronik Sanayi ve Ticaret A.Ş.	382	69	18.1
Aydın Elektronik Sanayi ve Ticaret A.Ş.	28	14	50.0
Başarı Elektronik Sanayi ve Ticaret A.Ş.	68	36	52.9
HAVELSAN-Hava Elektronik Sanayi ve Ticaret A.Ş.	111	56	50.5
FMC-Nurol Savunma Sanayi A.Ş.	29	22	75.8
MİKES-Mikrodalga Elektronik Sistemler Sanayi ve Ticaret A.Ş.	20	12	60.0
TOPLAM	638	209	32.8

3.3.3. Anket formuna geçerlik ve güvenirlik testinin uygulanması

Deneklere uygulanan 209 anket formu değerlendirilerek yapı geçerliği ve güvenirlik testi yapılmıştır. Anket formunun yapı geçerliğini kontrol etmek için bir faktör analizi tekniği olarak tanımlanabilen “Döndürülmüş (varimax) Temel Bileşenler Analizi” uygulanmıştır.

Ölçekte yer alan soruların çalışma yaşamı kalitesini ölçüp ölçmediği yapı geçerliği analizi ile test edilmiştir. Analiz sonucunda anket formunda aynı ve farklı yapıyı ölçen sorular belirlenmiş, soruların bir yapı altında yer alıp almadıkları ise madde faktör yük değeri ile incelenmiştir.

Faktör analizinde yük değerlerinin 0.45 ve üstü olması önerilmekle birlikte pratikte 0.30 yük değerinin alt sınır olarak alınabildiğine de

rastlanılmaktadır. Bu çalışmada da bir maddenin faktör yük değerinin 0.30 ve üstünde olması yeterli kabul edilmiştir. Bu değerin üstünde olan sorular seçilerek, bu değerin altında kalanlar çalışmanın sonraki aşamalarında istatistiksel analizlere dahil edilmemiştir (Kerlinger 1973, Tabachnick ve Fidell 1989).

Anket formunun güvenilirliği için iç tutarlılık katsayısı olan “Cronbach Alpha” hesaplanmıştır. Ayrıca anket formunda yer alan soruların olumlu tutum ve olumsuz tutumları ayırt etme gücü madde analizi yapılarak incelenmiştir. Bu amaçla madde toplam puanları arasındaki korelasyonlar hesaplanmıştır.

Çalışma yaşamı kalitesinin “çalışma yaşamının algılanması” alt ölçeğinin yapı geçerliliği için yapılan faktör analizi sonucunda dört faktör ortaya çıkmıştır.

Gelişmenin algılanması başlığı altında incelenen birinci faktörün faktör yük değerleri 0.71 ile 0.76 arasında değişmektedir. Madde toplam korelasyon değerleri ise 0.54 ile 0.67 arasında bulunmuştur. Ölçeğin güvenilirliği için hesaplanan alpha değeri 0.80, açıklanan varyans ise % 20’dir.

Motivasyonun algılanması olarak belirtilen ikinci faktörün, faktör yük değerlerinin 0.51 ile 0.83, madde toplam korelasyon değerlerinin de 0.44 ile 0.64 arasında değiştiği saptanmıştır. Güvenirlilik için hesaplanan alpha değeri 0.78, açıklanan varyans ise % 18.7’dir.

Üçüncü faktör katılımın algılanması başlığı altında ele alınmıştır. Bu faktörde yer alan iki cümle için faktör yük değerleri 0.85 ve 0.87 olup, her iki cümle için madde toplam korelasyon değeri 0.57’dir. Ölçeğin alpha değeri 0.72, açıklanan varyansı ise % 11.9 olarak bulunmuştur.

Dördüncü faktördeki maddelerin performansın algılanması başlığı altında incelenmiştir. Bu maddelerin faktör yük değerleri 0.54 ile 0.79, madde toplam korelasyonları ise 0.29 ile 0.33 arasında değişmektedir. Alpha değeri 0.50, açıklanan varyans % 11.3 olarak bulunmuştur. Her dört faktörün korelasyon katsayılarının tümü istatistiksel açıdan anlamlıdır ($P<0.05$). Ölçeğin güvenilirliğine ilişkin bulunan alpha ve açıklanan varyans

değerlerine göre ise çalışma yaşamı kalitesinin “çalışma yaşamı alt ölçeği”nin geçerli ve güvenilir bir araç olduğu anlaşılmıştır (Çizelge 1).

Çalışma yaşamı kalitesinin alt bölümü olan “işin algılanması” alt ölçeğinin yapı geçerliği için yapılan faktör analizi sonucunda ise anket formunda yer alan 18 cümleden dördü (43, 47, 48, 52 no’lu maddeler) faktör yük değeri 0.30’un altında olduğu için çıkarılmış ve analiz tekrarlanmıştır. Faktör analizi sonucunda; kalan 14 maddenin faktör yük değerlerinin 0.37 ile 0.76 arasında değiştiği görülmüştür. Madde analizi sonuçlarına göre madde toplam korelasyonları ise 0.31 ile 0.69 arasında değişmektedir. Bu korelasyon katsayılarının tümü 0.05 düzeyinde anlamlıdır. Anket formunun güvenilirliğine ilişkin alpha 0.89 ve açıklanan varyans % 42.9 olarak hesaplanmıştır. Buna göre “işin algılanması” ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir araç olduğu kabul edilmiştir (Çizelge 3.2).

Çalışma yaşamı kalitesinin üçüncü alt bölümünü oluşturan “gelirin algılanması” alt ölçeği incelendiğinde ise; yapı geçerliği için gerçekleştirilen faktör analizi sonuçlarına göre tüm maddelerin faktör yük değerlerinin 0.44 ile 0.79 arasında değiştiği görülmektedir. Madde toplam korelasyon değerleri de 0.34 ile 0.65 arasında bulunmuştur. Bulunan bu korelasyonlar madde analizine göre $P < 0.05$ düzeyinde anlamlıdır. Ölçeğin güvenilirliği için hesaplanan alpha değeri 0.82, faktörün açıkladığı varyans ise % 39.3 dır (Çizelge 3.3).

Çalışma yaşamı kalitesi ölçeğinin ilişkiler ve iletişim alt bölümündeki “bireylerarası ilişkilerin ve iletişimin algılanması” ölçeği için yapılan faktör ve madde analizi sonucunda bir madde (69 no’lu madde) faktör yük değeri 0.30’un altında olduğu için çıkarılmış ve analiz tekrar yapılmıştır. Buna göre ölçeğin faktör yük değerinin 0.33 ile 0.80, madde toplam korelasyon değerlerinin ise 0.23 ile 0.69 arasında değiştiği görülmüştür. Bu korelasyon değerleri madde analizine göre istatistiksel açıdan anlamlıdır ($P < 0.05$). Ölçeğin güvenilirliği için hesaplanan alpha değeri 0.79, açıklanan varyans ise % 39.3 olarak bulunmuştur (Çizelge 3.4).

Çizelge 3.2. Kadınların çalışma yaşamına ilişkin algılarının faktör analizi ve madde analizi sonuçları.

ÇALIŞMA YAŞAMI	Rotasyon sonrası faktördeki yük değeri	Madde Toplam Korelasyonu
FAKTÖR 1		
GELİŞMENİN ALGILANMASI		
23. İşte yeteneklerimin büyük bir bölümünü kullanıyorum	0.75	0.58
24. İşte yeni yetenekler ve beceriler geliştiriyorum	0.74	0.66
25. İşte çok az yeni şeyler öğrendiğimi düşünüyorum	0.71	0.54
26. İşte en önemli beceri ve yeteneklerimi kullandığımı düşünüyorum	0.76	0.67
Özdeğer: 2.811 Tek faktörün açıkladığı varyans: % 20		Alpha: 0.80
FAKTÖR 2		
MOTİVASYONUN ALGILANMASI		
35. İşimdeki faaliyetlerin fazla teşvik edici olmadığını düşünüyorum.	0.65	0.64
36. İşimdeki faaliyetlerin çoğu monoton ve sıkıcıdır.	0.60	0.58
33. İşte daha iyi koşulları oluşturmak için yapabileceğim çok az şey vardır.	0.79	0.52
34. İşte ne yapacağıma karar vermede çok az şansım vardır.	0.83	0.62
29. İşte en önemli amaçlarıma ulaşamadığımı düşünüyorum.	0.51	0.44
Özdeğer: 2.626 Tek faktörün açıkladığı varyans: % 18.7		Alpha: 0.78
FAKTÖR 3		
KATILIMIN ALGILANMASI		
31. Yaşamımdaki en önemli şey işimdir.	0.87	0.57
32. İşim yaşamımdaki en önemli tatmin kaynağımdır.	0.85	0.57
Özdeğer: 1.676 Tek faktörün açıkladığı varyans: % 11.9		Alpha: 0.72
FAKTÖR 4		
PERFORMANSIN ALGILANMASI		
27. Genellikle işimde başarısız olduğumu düşünüyorum.	0.79	0.33
28. Genellikle iş performansımın kalitesinin gerçekten iyi olduğunu düşünüyorum.	0.73	0.35
30. İşimde başarılı olmanın standartlarımın temelinde yer aldığını düşünüyorum.	0.54	0.29
Özdeğer: 1.585 Tek faktörün açıkladığı varyans: % 11.3		Alpha: 0.50
TOPLAM		Açıklanan Varyans: % 61.9

Çizelge 3.3. Kadınların işe ilişkin algılarının faktör analizi ve madde analizi sonuçları

FAKTÖR 1 İŞİN ALGILANMASI	Rotasyon sonrası faktördeki yük değeri	Madde Toplam Korelasyonu
37. Cazip	0.72	0.64
38. Monoton, rutin	0.75	0.68
39. Tatmin edici	0.74	0.67
40. Sıkıcı	0.69	0.62
41. İyi	0.67	0.60
42. Yararlılığı teşvik edici	0.72	0.66
44. Sıcak	0.59	0.50
45. Hoş	0.64	0.56
46. Faydalı	0.58	0.51
49. Dinamik	0.66	0.60
50. Güç	0.37	0.31
51. İlginç	0.68	0.62
53. Engelleyici	0.51	0.42
54. Başarı duygusu veren	0.76	0.69
Özdeğer: 6.010 Tek faktörün açıkladığı varyans: % 42.9		Alpha: 0.89

Çizelge 3.4. Kadınların gelire ilişkin algılarının faktör analizi ve madde analizi sonuçları

FAKTÖR 1 GELİR	Rotasyon sonrası faktördeki yük değeri	Madde Toplam Korelasyonu
55. Gelirim normal harcamalarım için yeterli	0.79	0.65
56. Gelirim ile güçbela yaşıyorum	0.74	0.60
57. Kötü	0.76	0.63
58. Gelirim bana bazı lüksleri sağlıyor (konut, araba, bazı lüks alışverişler vb)	0.61	0.50
59. Güvensiz	0.44	0.34
60. Gelirim hak ettiğimden daha az	0.66	0.55
61. Oldukça iyi	0.69	0.58
62. Oldukça düşük	0.70	0.57
Özdeğer: 3.713 Tek faktörün açıkladığı varyans: % 46.4		Alpha: 0.82

Çalışma yaşamı kalitesi ölçeğinin ilişkiler ve iletişim alt bölümündeki “yönetimle ilişkilerin ve iletişimin algılanması” ölçeği için de faktör ve madde analizi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre; ölçekteki maddelerin faktör yük değerleri 0.71 ile 0.78 arasında değişmektedir. Madde toplam korelasyon değerleri ise 0.54 ile 0.62 arasında bulunmuştur. Korelasyon değerlerinin tümü istatistiksel açıdan anlamlıdır ($P<0.05$). Ölçeğin güvenilirliğine ilişkin Alpha değeri 0.81, açıklanan varyans % 56.7 olarak hesaplanmıştır (Çizelge 3.5).

Çalışma yaşamı kalitesinin “zaman yönetimi” alt ölçeğinin yapı geçerliği için yapılan faktör analizi sonucunda bir madde (86 no’lu madde) faktör yük değeri 0.30’un altında bulunduğu için çıkarılmış ve analiz yenilenmiştir. Buna göre; zaman yönetimi iki faktöre ayrılmıştır. Zamanı planlama başlığı altında verilen birinci faktörün, faktör yük değerleri 0.54 ile 0.77 arasında bulunmuştur. Madde toplam korelasyonları ise 0.31 ile 0.52 değerleri arasındadır. Güvenirlik için hesaplanan alpha değeri 0.65, açıklanan varyans % 21.4 dır. Zamanı kullanma olarak belirtilen ikinci faktörün, faktör yük değerleri 0.55 ile 0.76, madde toplam korelasyon değerleri ise 0.26 ile 0.43 arasında değişmektedir. Alpha değeri 0.54 tek faktörün açıkladığı varyans değeri % 17.2 olarak saptanmıştır. Her iki faktördeki korelasyonların tümü istatistiksel açıdan anlamlıdır ($P<0.05$) (Çizelge 3.6).

Çalışma yaşamı kalitesinin stres yönetimi alt bölümündeki “stres kaynaklarını değerlendirme” alt ölçeğinin yapı geçerliği için yapılan faktör analizi sonucunda ise sekiz madde (88, 102, 103, 104, 107, 108, 112, 115 no’lu maddeler) faktör yük değeri 0.30’un altında olduğu için, dört madde de (92, 90, 89, 93 no’lu maddeler) negatif anlam ortaya koyduğu için çıkarılmış ve analiz tekrar yapılmıştır. Analiz sonucuna göre; stres kaynakları alt ölçeğinde iki faktör ortaya çıkmıştır. İşyeri başlığı altında irdelenen birinci faktörün, faktör yük değerleri 0.36 ile 0.67 arasında değişmektedir. Madde toplam korelasyon değerlerinin ise 0.25 ile 0.58 arasında değiştiği bulunmuştur. Alpha değeri 0.73, açıklanan varyans % 18.5 olarak hesaplanmıştır. İkinci faktörde yer alan maddelerin niteliği başlığı altında ele alınmıştır. Bu maddelerin faktör yük değerleri 0.39 ile 0.68, madde toplam korelasyon değerleri ise 0.20 ile 0.48 arasında değişmektedir. Ölçeğin güvenilirliği için hesaplanan alpha değeri 0.65, açıklanan varyans % 15.2’dir. Her iki faktörün korelasyon değerlerinin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu saptanmıştır ($P<0.05$) (Çizelge 3.7).

Çalışma yaşamı kalitesinin stres yönetimi alt bölümündeki “stresle başa çıkma yollarını değerlendirme” alt ölçeğinin yapı geçerliği için faktör analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda üç madde (116, 118, 119 no’lu maddeler) faktör yük değeri 0.30’un altında bulunduğu için, bir madde de (123 no’lu madde) binişik değer gösterdiği için çıkarılmış ve analiz yenilenmiştir. Buna göre; stresle başa çıkma yolları iki faktöre ayrılmıştır. Zamanı ve sosyal ilişkileri planlama başlığı altında incelenen birinci faktördeki maddelerin faktör yük değerleri 0.36 ile 0.66 arasında değişmektedir. Madde toplam korelasyon değerleri ise 0.27 ile 0.57 arasında bulunmuştur. Alpha değeri 0.76, açıklanan varyans ise % 22.1 olarak hesaplanmıştır. Bireysel stratejiler olarak irdelenen ikinci faktörün, faktör yük değerlerinin 0.51 ile 0.63, madde toplam korelasyon değerlerinin de 0.29 ile 0.46 arasında değiştiği saptanmıştır. Alpha değeri 0.56, açıklanan varyans % 13.3 olarak belirlenmiştir. Her iki faktörün madde toplam korelasyon değerleri istatistiksel açıdan anlamlıdır ($P<0.05$) (Çizelge 3.8).

Çalışma yaşamı kalitesinin “işten duyulan tatmin” alt ölçeğinin yapı geçerliği için yapılan faktör analizi sonucunda, maddelerin faktör yük değerlerinin 0.43 ile 0.73 arasında olduğu görülmüştür. Madde toplam korelasyon değerleri de 0.35 ile 0.66 arasındadır. Bu korelasyonların tümü istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($P<0.05$).

Çalışma yaşamı kalitesinin alt bölümünü oluşturan “kariyer olanakları” alt ölçeği incelendiğinde, yapı geçerliği için gerçekleştirilen faktör analizi sonuçlarına göre tüm maddelerin faktör yük değerlerinin 0.39 ile 0.80 arasında değiştiği görülmüştür. Madde toplam korelasyon değerleri de 0.27 ile 0.68 arasında bulunmuştur. Bulunan bu korelasyon değerleri madde analizine göre istatistiksel açıdan anlamlıdır ($P<0.05$) Ölçeğin güvenirliği için hesaplanan alpha değeri 0.77, açıklanan varyans % 28.8 olarak saptanmıştır (Çizelge 3.10).

Çizelge 3.5. Kadınların bireylerarası ilişkilere ve iletişime ilişkin algılarının faktör analizi ve madde analizi sonuçları

FAKTÖR 1 BİREYLERARASI İLİŞKİLER VE İLETİŞİM	Rotasyon sonrası faktördeki yük değeri	Madde Toplam Korelasyonu
63. İş yerinde gruplaşmalar ve hizip bulunmaktadır.	0.63	0.52
64. Çalışma arkadaşlarımla bir bütünlük ve uyum içindeyiz.	0.80	0.69
65. Çalıştığım birimde herkes birbirine işlerinde yardım eder.	0.69	0.56
66. Çalıştığım birimde gerektiğinde ben ve arkadaşlarım birbirimizin sorumluluklarını üstlenmeyiz.	0.33	0.23
67. Grup çalışmalarında çalışanlar arasında işbirliği ve koordinasyon vardır.	0.71	0.56
68. Çalışma arkadaşlarım dürüsttür ve karşılıklı güven vardır.	0.77	0.64
70. İş yerinde samimi ve cana yakın bir iletişim vardır.	0.76	0.65
71. İş yerindeki arkadaşlarımla iş ile ilgili problemlerimi rahatlıkla tartışmıyorum.	0.63	0.49
72. İş yerinde zaman zaman yemek, gezi gibi sosyal etkinlikler düzenlenir.	0.41	0.29
Özdeğer: 3.937 Tek faktörün açıkladığı varyans: % 39.3 Alpha: 0.79		

Çizelge 3.6. Kadınların yönetim ile ilişkilere ve iletişime ilişkin algılarının faktör analizi ve madde analizi sonuçları

FAKTÖR 1 YÖNETİM İLE İLİŞKİLER VE İLETİŞİM	Rotasyon sonrası faktördeki yük değeri	Madde Toplam Korelasyonu
73. Amirim yaptığım işin kalitesi konusunda yapıcı yorumlarda ve övgüde bulunabilir.	0.78	0.62
74. Amirimin görev, yetki ve sorumluluklarını açıkça belirtmediğini düşünüyorum.	0.71	0.54
75. İş ile ilgili görüş ve fikirlerime amirlerim değer verirler.	0.78	0.62
75. Amirlerim özel sorunlarıma yeterince eğilmezler.	0.73	0.57
76. İşimde karşılaştığım zorlukları aşmada ve işimi daha iyi yapmada amirlerim bana yeterince destek ve yardımcı olurlar.	0.76	0.61
Özdeğer: 2.837 Tek faktörün açıkladığı varyans: % 56.7 Alpha: 0.81		

Çizelge 3.7. Kadınların zaman yönetimine ilişkin değerlendirmelerinin faktör analizi ve madde analizi sonuçları

ZAMAN YÖNETİMİ	Rotasyon sonrası faktördeki yük değeri	Madde Toplam Korelasyonu
FAKTÖR 1		
ZAMANI PLANLAMA		
78. İşlerinizi planlamak için zaman ayırıyor musunuz?	0.69	0.46
79. Günlük işlerinizi belirli bir programa göre mi yapıyor sunuz?	0.77	0.52
80. Günlük ya da daha sonrası için yapılacaklar listesi hazırlıyor musunuz?	0.63	0.40
81. Yapılacak işlerin öncelik ve önem sırasını belirliyor musunuz?	0.59	0.31
82. Günlük ya da daha uzun vadeli iş planlarınızı zaman zaman değerlendiriyor musunuz?	0.54	0.36
Özdeğer: 2.148 Tek faktörün açıkladığı varyans: % 21.4 Alpha: 0.65		
FAKTÖR 2		
ZAMANI KULLANMA		
83. Yapmanız gereken işleri önemli olmayan nedenler ile erteliyor musunuz?	0.66	0.33
84. Çoğunlukla işleri son anda yetiştirme durumu yaşıyor musunuz?	0.60	0.29
85. Bir iş gününün sonunda hiçbir işi tamamlayamamış ve başaramamış olduğunuzu düşünüyor musunuz?	0.76	0.43
87. İşyerinde arkadaşlar ile sohbet, konuşma, gereğinden fazla dinlenme arası nedeniyle zaman kaybettiğinizi düşünüyor musunuz?	0.55	0.26
Özdeğer: 1.727 Tek faktörün açıkladığı varyans: % 17.2 Alpha: 0.54		
TOPLAM Açıklanan varyans: % 38.6		

Çizelge 3.8. Kadınların stres kaynaklarına ilişkin değerlendirmelerinin faktör analizi ve madde analizi sonuçları

STRES KAYNAKLARI	Rotasyon sonrası faktördeki yük değeri	Madde Toplam Korelasyonu
FAKTÖR 1		
İŞYERİ		
96. İşyerinde yeterli ve uygun alana sahip misiniz?	0.59	0.45
97. İş yeriniz yeterince sessiz mi?	0.53	0.39
98. İş yeriniz bakımlı mı, periyodik temizlikler düzenli olarak yapılıyor mu?	0.67	0.47
99. İşyeri dizaynı yapmak zorunda olduğunuz işleri kolaylaştırıcı nitelikte mi?	0.66	0.51
100. İşyerinde yeterince gizliliğe, mahremiyete sahip misiniz?	0.36	0.25
101. Çalışma ortamınızın sanitasyon ve hijyen açısından tatmin edici olduğunu düşünüyor musunuz?	0.75	0.58
105. Odanızda doğal ve yapay aydınlatma yeterli mi?	0.52	0.35
106. Bina ve odanız yeterli havalandırma sistemine sahip mi?	0.55	0.37
Özdeğer: 2.960 Tek faktörün açıkladığı varyans: % 18.5 Alpha: 0.73		
FAKTÖR 2		
İŞİN NİTELİĞİ		
109. İşinizle ve işyerinizle ilgili konulardan, gelişmelerden haberdar oluyor musunuz?	0.56	0.35
110. İşyerinizde yeni bilgi ve teknolojileri öğrenmek için hizmet içi eğitim kursları düzenleniyor mu?	0.43	0.28
111. İş garantisine sahip misiniz?	0.41	0.27
113. İşte sizden beklenen şeyleri (görevleri) biliyor musunuz?	0.39	0.20
114. Becerilerinizi geliştirmek için uygun fırsatlara sahip misiniz?	0.64	0.48
94. İşinizin saygın ve diğer bireyler tarafından kabul edilebilir olduğunu düşünüyor musunuz?	0.68	0.46
95. İşinizin ilgi alanınıza uygun olduğunu düşünüyor musunuz?	0.49	0.26
91. İşinizde yeterince çeşitlilik var mı?	0.64	0.43
Özdeğer: 2.444 Tek faktörün açıkladığı varyans: % 15.2 Alpha: 0.65		
TOPLAM	Açıklanan varyans: % 33.7	

Çizelge 3.9. Kadınların stresle başa çıkma yollarına ilişkin değerlendirmelerinin faktör analizi ve madde analizi sonuçları

STRESLE BAŞA ÇIKMA YOLLARI	Rotasyon sonrası faktördeki yük değeri	Madde Toplam Korelasyonu
FAKTÖR 1		
ZAMANI VE SOSYAL İLİŞKİLERİ PLANLAMA		
117. Egzersiz programlarına başlama	0.39	0.29
120. Hayır demeyi öğrenme	0.47	0.36
121. Yaşamınızda iş ve eğlence için zamanınızı dengeleme	0.63	0.53
122. Zaman planı yapma	0.40	0.29
124. Kendinizi iyi hissetmenizi sağlayacak şeyler için kendinize zaman ayırma	0.63	0.54
125. Üstesinden gelemediğiniz problemlerinizi için yardım isteme	0.36	0.27
126. Yaşamınızı kontrol altına alma	0.56	0.43
127. Yaşamınızda mizah ve şakaya daha çok yer verme	0.49	0.35
131. Sosyal, kültürel ve sportif etkinliklere katılma	0.66	0.57
132. İşi zenginleştirme	0.58	0.41
134. Stresin kaynağını anlayıp, değiştirme ve düzeltme yoluna gitme	0.62	0.45
Özdeğer: 3.312 Tek faktörün açıkladığı varyans: % 22.1 Alpha: 0.76		
FAKTÖR 2		
BİREYSEL STRATEJİLER		
128. Kendinizi sizinle aynı sorunları yaşayan ve daha kötü durumda olan kişilerle karşılaştırarak, kendinizi daha iyi hissetme	0.52	0.29
129. Veriminizi artıran optimal stres düzeyinizi belirleyerek, bu stres düzeyini korumaya çalışma	0.57	0.46
130. Ortadan kaldırmaya gücünüzün yetmediği stresle birlikte yaşamayı öğrenme	0.63	0.33
133. Örgütsel rolleri belirleme ve çalışmalarını azaltma	0.51	0.33
Özdeğer: 2.001 Tek faktörün açıkladığı varyans: % 13.3 Alpha: 0.56		
TOPLAM		
Açıklanan varyans: % 35.4		

Çizelge 3.10. Kadınların işten duydukları tatminin faktör analizi ve madde analizi sonuçları

FAKTÖR 1 İŞTEN DUYULAN TATMİN	Rotasyon sonrası faktördeki yük değeri	Madde Toplam Korelasyonu
135. Yapılan işten heyecan duyma, iş motivasyonu	0.73	0.62
136. Problemleri çözmede arkadaşlara yardımcı olma	0.58	0.48
137. Değerli bir iş yaparak topluma katkıda bulunma	0.69	0.58
138. Otorite olarak kabul edilme	0.67	0.56
139. Bir plan dahilinde çalışma	0.66	0.54
140. Yeni çözümler, fikirler ve öneriler üreterek, yaratıcı olma	0.75	0.66
141. Ücretin yeterliliği	0.50	0.42
142. Grup çalışması yapma	0.59	0.51
143. Saygın bir işte çalışıyor olma	0.71	0.62
144. İş arkadaşları ile işbirliği ve ilişkiler	0.57	0.48
145. Çalışma saatlerinin esnekliği	0.43	0.35
146. İş yapabilmek için gerekli ekipman, bilgi ve yönetimin yeterliliği	0.54	0.44
Özdeğer: 3.407 Tek faktörün açıkladığı varyans: % 28.3 Alpha: 0.85		

Çizelge 3.11. Kadınların kariyer olanaklarına ilişkin değerlendirmelerinin faktör analizi ve madde analizi sonuçları

FAKTÖR 1 KARİYER OLANAKLARI	Rotasyon sonrası faktördeki yük değeri	Madde Toplam Korelasyonu
147. İşim yükselmede iyi olanak sağlar.	0.80	0.68
148. İşim yükselmede sınırlı olanak sağlar.	0.50	0.35
149. İşimde yükselme yeteneğe bağlıdır.	0.72	0.55
150. İşim yükselme açısından bana gelecek sağlamıyor.	0.70	0.54
151. İşimde adil olmayan yükselme politikası vardır.	0.64	0.50
152. İşimde yükselme sıklığı azdır.	0.39	0.27
153. İşimde yükselme şansa bağlıdır.	0.48	0.34
154. İşimde yükselme eğitim düzeyi, hizmet içi eğitim kurslarına katılma ve kendini geliştirmeye bağlıdır.	0.71	0.56
Özdeğer: 2.308 Tek faktörün açıkladığı varyans: % 28.8 Alpha: 0.77		

3.4. Verilerin Değerlendirilmesi

Araştırma sonucunda elde edilen bilgiler, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Eğitim İstatistiği ve Araştırması Anabilim Dalında IBM uyumlu bilgisayarda SPSS istatistik paket yazılım programından yararlanılarak oluşturulan veri tabanında toplanmıştır. Bu yazılımın sağladığı aritmetik ve mantıksal işlem yapabilme olanağı ile bilgilerin sınıflandırılması ve boyutlandırılması gerçekleştirilmiştir. Her soruya ilişkin mutlak ve yüzde değerleri gösteren çizelgeler hazırlanarak gerekli aritmetik ortalamalar hesaplanmıştır.

Araştırma kapsamına alınan özel sektörde çalışan kadın işgücünü tanıttıcı bilgiler kapsamında kadınların yaşı, öğrenim ve evlilik durumu, aile tipi ve büyüklüğü ailenin yaşam dönemi, eşin yaşı ve öğrenim durumu, çocuk sayısı, çocukların yaşları ve cinsiyetleri ile yerleşim yeri ve çalışma yaşamı deneyimine ilişkin değişkenlerin frekans dağılımları, $\bar{X}$ ortalamaları ve standart hataları incelenmiştir.

Çalışma yaşamı kalitesinin incelendiği araştırmalarda genel olarak cinsiyet, yaş ya da toplam iş deneyimi değişkenlerinden yararlanılmıştır. Bu araştırmada da çalışma yaşamı kalitesi ölçeğinin yer aldığı bölümlerde açıklayıcı değişken olarak toplam iş deneyimi kullanılmıştır. Deneklerin toplam iş deneyimlerinin aritmetik ortalaması ve standart hatası hesaplanmıştır. Güven aralığı $= \bar{x} \pm (SH_x)$ (1) formülünden toplam iş deneyimi değişkeninin $\bar{x}$ ortalama ve standart hatası $8.3 + 0.41$ olarak bulunmuştur. Ortalamanın alt ve üst değerlerine standart sapma değerinin eklenmesi ile de toplam iş deneyimi değişkeni 5 yıl ve daha az (≤ 5), 6-10 yıl ve 11 yıl ve daha fazla ($11 \leq$) olmak üzere üç grupta ele alınmıştır.

Kadınların çalışma yaşamı, işin algılanması, gelir, ilişkiler ve iletişim, zaman yönetimi, stres yönetimi, işten duyulan tatmin ve kariyer olanakları gibi alt bölümlerden oluşan çalışma yaşamı kalitesi ölçeğine verdikleri yanıtların toplam iş deneyimi açıklayıcı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini incelemek amacı ile tek yönlü varyans (ANOVA) analizi uygulanmıştır. Deneklerin çalışma yaşamı kalitesinin farklı boyutlarına ilişkin yanıtlarının madde ve faktör puanları açısından gösterdiği anlamlı farklılık 0.05 ya da 0.01 düzeyinde yorumlanmıştır.

Hangi gruplar arasında farklılık ortaya çıktığını belirlemek için Scheffe Testi kullanılmıştır.

Ölçekte yer alan her cümlenin olumlu ve olumsuz anlamları (reverse cümleler dikkate alınarak) $\bar{X}$ ortalaması olumludan olumsuza doğru her yanıtta denek sayısının 5 düzeyli Likert tipi skalanın bulunduğu bölümlerde sırasıyla 5, 4, 3, 2, 1 değerleri ile, 3 düzeyli Likert tipi skalanın bulunduğu bölümlerde ise 3, 2, 1 değerleri ile çarpılıp n sayısına bölünmesi ile hesaplanmıştır.

Ayrıca,

- Çalışma yaşamı kalitesi alt ölçekleri ve çalışma yaşamının algılanması alt ölçekleri arasında;
- İşten duyulan tatmin ile işi, geliri, ilişkileri ve iletişimi, stresle başa çıkma yollarını ve kariyer olanaklarını değerlendirme ölçekleri arasında,
- Zaman yönetimi ölçekleri ile stres yönetimi ölçekleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı Pearson Korelasyon analizi ile araştırılmıştır.

4. ARAŞTIRMA BULGULARI VE TARTIŞMA

Araştırma sonucunda elde edilen bulgular; “Özel Sektörde Kadın İşgücünü Tanıtıcı Bilgiler”, “Çalışma Yaşamı Kalitesi” ve “Çalışma Yaşamı Kalitesine İlişkin Alt Ölçekler Arasındaki İlişki” başlıkları altında verilmiş ve tartışmaları yapılmıştır.

4.1. Özel Sektörde Kadın İşgücünü Tanıtıcı Bilgiler

Bu bölüm, “Demografik özellikler”, “Konut durumu ve yerleşim yeri” ile “Çalışma yaşamına ilişkin bilgiler” başlıkları altında ele alınmıştır.

4.1.1. Demografik özellikler

Araştırma kapsamına alınan kadınları, ailelerini, eşlerini ve çocuklarını tanıtıcı bulgular bu bölümde verilmiştir.

4.1.1.1. Kadınlara ilişkin bilgiler

Araştırma kapsamına alınan kadınların yaş grubu, öğrenim ve evlilik durumlarına göre dağılımı Çizelge 4.1’de verilmiştir.

Çizelge 4.1. Kadınların yaş, öğrenim ve evlilik durumu

	Sayı	%
<u>Yaş grubu</u>		
≤ 29	106	50.7
30 – 39	81	38.8
40 ≤	22	10.5
TOPLAM	209	100.0
<u>Öğrenim durumu</u>		
Yüksekokul ya da fakülte	173	82.8
Yüksek lisans	32	15.3
Doktora	4	1.9
TOPLAM	209	100.0
<u>Evlilik durumu</u>		
Evli	109	52.2
Bekar	87	41.6
Boşanmış	13	6.2
TOPLAM	209	100.0

Çizelgede de görüldüğü gibi, kadınların yarısı (% 50.7) 29 ve daha küçük yaş grubundadır. 30-39 yaş grubunda olanların oranı % 38.8 iken, yaşı 40 ve daha büyük olan kadınların oranı % 10.5 olarak belirlenmiştir.

Kadınların yaşları 20-48 arasında değişmekte olup, ortalama 30.69 ± 0.431 yaşındadırlar.

Kadınların büyük çoğunluğu (% 82.8) yüksekokul ya da fakülte mezunudur. Yüksek lisans (% 15.3) ve doktora (% 1.9) yapmış olan kadınların oranı ise düşüktür.

Kadınların % 52.2'sinin evli, % 41.6'sının bekar olduğu saptanmıştır.

4.1.1.2. Kadınların ailelerine ilişkin bilgiler

Araştırma kapsamına alınan kadınların ailelerindeki birey sayısı, ailenin tipi ve yaşam dönemine ilişkin bulgular Çizelge 4.2'de açıklanmıştır.

Çizelge 4.2. Aile büyüklüğü, tipi ve ailenin yaşam dönemi

	Sayı	%
<u>Aile büyüklüğü</u>		
1	3	2.5
2	49	40.2
3	49	40.2
4	21	17.1
TOPLAM	122*	100.0
<u>Aile tipi</u>		
Çekirdek aile	117	100.0
Geniş aile	-	-
TOPLAM	117**	100.0
<u>Ailenin yaşam dönemi</u>		
Başlangıç aile dönemi	42	38.5
Genişleyen aile dönemi	67	61.5
Daralan aile dönemi	-	-
TOPLAM	109***	100.0

* Bekar olan 87 kadın değerlendirmeye alınmamıştır.

** Bekar ve boşanmış 92 kadın değerlendirmeye alınmamıştır.

*** Bekar ve boşanmış olan 100 kadın değerlendirmeye alınmamıştır.

Çizelgeden de anlaşılacağı gibi, ailelerinde birey sayısı 2 ve 3 olan kadınların oranı (% 40.2) aynıdır. Ailelerinde 4 birey olduğunu belirten kadınların oranı ise % 17.1'dir.

Kadınların ailelerindeki birey sayısı 1-4 arasında değişmekte olup, ortalama aile büyüklüğü 1.8 ± 0.220 olarak saptanmıştır.

Ayrıca kadınların ailelerinin tamamı (% 100.0) çekirdek ailedir.

Araştırma kapsamına alınan kadınlardan evli olanların çoğunluğunun (% 61.5) genişleyen aile döneminde, % 38.5'inin de başlangıç aile döneminde oldukları belirlenmiştir (Çizelge 4.2).

4.1.1.3. Eşlere (erkeğe) ilişkin bilgiler

Araştırma kapsamına alınan kadınlardan evli olanların eşlerini tanııtıcı bilgiler yaş grubu, öğrenim durumu ve meslekleri ele alınarak irdelenmiş, bulgular Çizelge 4.3'de özetlenmiştir.

Çizelge 4.3. Eşlerin yaş, öğrenim durumu ve meslekleri

	Sayı	%
<u>Yaş grubu</u>		
≤ 35	62	56.9
36-45	39	35.8
46≤	8	7.3
TOPLAM	109*	100.0
<u>Öğrenim durumu</u>		
İlköğretim	2	1.8
Lise	4	3.7
Fakülte ya da yüksekokul	81	74.3
Yüksek lisans	12	11.0
Doktora	10	9.2
TOPLAM	109*	100.0
<u>Meslek</u>		
İşçi	4	3.7
Memur	12	11.0
Hizmetler sektörü	3	2.8
Üst düzey yönetici	10	9.2
Birim yöneticisi	17	15.6
Uzman meslek grubu (avukat, doktor vb)	49	44.9
Çalışmıyor	2	1.8
Diğer	12	11.0
TOPLAM	109*	100.0

* Bekar ve boşanmış olan 100 kadın değerlendirmeye alınmamıştır.

Çizelgede de görüldüğü gibi, eşlerin yarısından fazlası (% 56.9) 35 ve daha küçük yaş grubundadır. 36-45 yaş grubunda olan eşlerin oranı % 35.8 iken, yaşı 46 ve daha büyük olanların oranı % 7.3 olarak belirlenmiştir.

Eşlerin yaşları 25-57 arasında değişmekte olup, ortalama 35.60 ± 0.521 yaşındadırlar.

Eşlerin % 74.3'ünün yüksekokul ya da fakülte mezunu oldukları, % 20.2'sinin yüksek lisans ve doktora yaptıkları bulunmuştur.

Eşlerin % 44.9'unun uzman meslek sahibi, % 15.6'sının birim yöneticisi oldukları saptanmıştır. Memur olarak görev yapan eşlerin oranı ise % 11'dir.

4.1.1.4. Çocuklara ilişkin bilgiler

Bu bölümde özel sektörde çalışan kadınların sahip oldukları çocuk sayısı, çocukların yaşları ve cinsiyetlerine ilişkin bilgiler irdelenmiştir.

4.1.1.4.1. Çocuk sayısı

Araştırma kapsamına alınan kadınların sahip oldukları çocuk sayısı Çizelge 4.4'de açıklanmıştır.

Çizelge 4.4. Ailedeki çocuk sayısı

	Sayı	%
<u>Ailedeki çocuk sayısı</u>		
1	54	45.8
2	19	16.1
Çocuk yok	45	38.1
TOPLAM	118*	100.0

* 91 bekar ve çocuğu olmayan boşanmış kadın değerlendirmeye alınmamıştır.

Çizelgeden de anlaşılacağı gibi kadınların yarısına yakınının (% 45.8) 1, % 16.1'inin 2 çocuğu vardır. Çocuk sahibi olmayan kadınların oranı ise % 38.1'dir.

Kadınların sahip oldukları çocuk sayısı 1-2 arasında değişmekte olup, ortalama çocuk sayısı 1.3 ± 0.107 olarak bulunmuştur.

4.1.1.4.2. Çocukların yaşları ve cinsiyetleri

Çocuk sahibi olan kadınların çocuklarının yaş grubu ve cinsiyeti Çizelge 4.5’de gösterilmiştir.

Çizelge 4.5. Çocukların yaşları ve cinsiyetleri

	Kız		Erkek		Toplam	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
≤ 6	30	50.8	11	30.6	41	43.2
7-12	14	23.7	12	33.3	26	27.4
13-18	8	13.7	8	22.2	16	16.8
19≤	7	11.8	5	13.9	12	12.6
TOPLAM	59	100.0	36	100.0	95	100.0

Çocukların çoğunluğu henüz 6 ve daha küçük ya da 7-12 yaş grubundadır (% 70.6). 13-18 yaş grubunda olan çocukların oranı ise % 16.8’dir. Araştırma kapsamına alınan kadınların sahip oldukları 6 ve daha küçük yaş grubundaki kız çocukların oranı (% 50.8) erkek çocukların oranından (% 30.6) fazla bulunmuştur. Erkeklerin % 33.3’ü, kızların % 23.7’si ise 7-12 yaş grubundadır (Çizelge 4.5).

4.1.2. Konut durumu ve yerleşim yeri

Bu başlık altında araştırma kapsamına alınan kadınların konutlarına ve yerleşim yerlerine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

Çizelge 4.6. Konut mülkiyeti, konutun tipi ve yerleşim alanı

	Sayı	%
<u>Konut mülkiyeti</u>		
Ev sahibi	100	47.8
Kiracı	79	37.8
Diğer	30	14.4
TOPLAM	209	100.0
<u>Konutun tipi</u>		
Apartman	195	93.3
Müstakil	14	6.7
TOPLAM	209	100.0
<u>Yerleşim alanı</u>		
Kent merkezi	175	83.7
Kent dışındaki yerleşim alanları (banliyö vb)	34	16.3
TOPLAM	209	100.0

Kadınların yarısına yakını (% 47.8) kendi evlerinde ve büyük çoğunlukla (% 93.3) apartman tipi konutlarda oturmaktadırlar. Kiracı olanların oranı % 37.8'dir. Ayrıca kadınların çoğunluğunun (% 83.7) kent merkezinde, % 16.3'ünün ise kent dışındaki banliyö yerleşim alanlarında yaşadıkları belirlenmiştir (Çizelge 4.6).

Piar Gallup tarafından (1993) Türkiye genelinde yapılan araştırmada ev sahibi olanların % 71.1, kiracı olanların % 23.4 oranında olduğu bulunmuştur.

4.1.3. Çalışma yaşamına ilişkin bilgiler

Araştırma kapsamına alınan kadınların çalışma yaşamlarına ilişkin genel bilgiler, toplam iş deneyimi, özel sektördeki toplam iş deneyimi, şu andaki iş yerinde çalışma süresi, görevi ve çalışma saatleri ele alınarak irdelenmiş, bulgular Çizelge 4.7'de verilmiştir.

Çizelge 4.7. Kadınların toplam iş deneyimi, özel sektördeki toplam iş deneyimi, şu andaki iş yerinde çalışma süresi, görevi ve çalışma saatleri

	Sayı	%
<u>Toplam iş deneyimi (yıl)</u>		
≤ 5	85	40.7
6-10	66	31.6
11≤	58	27.7
TOPLAM	209	100.0
<u>Özel sektördeki iş deneyimi (yıl)</u>		
≤5	98	46.9
6-10	61	29.2
11≤	50	23.9
TOPLAM	209	100.0
<u>Şu andaki iş yerinde çalışma süresi (yıl)</u>		
≤ 5	136	65.1
6-10	39	18.6
11≤	34	16.3
TOPLAM	209	100.0
<u>Görevi</u>		
Mühendis	28	17.3
Uzman ve uzman yardımcısı	43	26.5
Müdür ve müdür yardımcısı	15	9.2
Şef	20	12.3
Sekreter	12	7.4
İdari personel	12	7.4
Teknik eleman	13	8.2
Pazarlama sorumlusu	9	5.5
Muhasebe	10	6.2
TOPLAM	162*	100.0
<u>Çalışma saatleri (full-time)</u>		
≤ 7	3	1.4
8-9	196	93.7
10 ≤	10	4.9
TOPLAM	209	100.0

* Soruya yanıt vermeyen 47 kadın değerlendirmeye alınmamıştır.

Çizelgede de görüldüğü gibi, kadınların % 40.7'sinin toplam iş deneyimi 5 yıl ve daha azdır. Toplam iş deneyimi 6-10 yıl (% 31.6) ile 11 yıl ve daha fazla (% 27.7) olanların oranı ise % 59.3 olarak saptanmıştır.

Kadınların toplam iş deneyimi 0.5-26 yıl arasında değişmekte olup, toplam iş deneyimi ortalama 8.3 ± 0.410 yıldır.

Kadınların yarısına yakınının (% 46.9) özel sektörde çalışma süresi 5 yıl ve daha azdır. Özel sektörde çalışma süresi 6-10 yıl olan kadınların oranı % 29.2 iken, 11 yıl ve daha uzun süredir çalışanların oranı % 23.9 olarak bulunmuştur.

Kadınların özel sektörde çalışma süresi 0.5-24 yıl arasında değişmekte olup, özel sektörde çalışma süresi ortalama 7.4 ± 0.384 yıl olarak bulunmuştur.

Kadınların çoğunluğu (% 65.1) şu andaki işyerlerinde 5 yıl ve daha az süredir çalışmaktadırlar. Şu andaki işyerinde çalışma süresi 6-10 yıl (% 18.6) ile 11 yıl ve daha fazla (% 16.3) olan kadınların oranı birbirine yakındır.

Kadınların şu andaki iş yerinde çalışma süresi 0.5-24 yıl arasında değişmekte olup, şu andaki iş yerinde çalışma süresi ortalama 7.4 ± 0.384 olarak saptanmıştır. Kadınların özel sektörde ve şu andaki iş yerinde çalışma süreleri ortalama olarak aynıdır. Elde edilen bulgulardan kadınların ortalama 1 yıl fazla süre ile özel sektör dışında çalıştıkları da anlaşılmaktadır.

Kadınların işyerindeki görevlerine göre dağılımına bakıldığında; yaklaşık dörtte birinin (% 26.5) uzman ve uzman yardımcısı, % 17.3'ünün mühendis, % 12.3'ünün şef olarak çalıştıkları görülmektedir. Müdür ve müdür yardımcısı olan kadınların oranı % 9.2 iken, teknik eleman olarak görev yapanların oranı % 8.2 olarak belirlenmiştir. Sekreter ve idari personel olarak çalışan kadınların oranı ise aynıdır (% 7.4).

Özel sektörde full-time çalışan kadınların büyük çoğunluğunun (% 93.7) çalışma süresi günde 8-9 saat arasında değişmektedir. Günde 10 saat ve daha uzun süre çalışan kadınlar (% 4.9) ile 7 saat ya da daha az çalışan (% 1.4) kadınların oranı düşüktür (Çizelge 4.7).

Full-time çalışma süresi günde 7-11 saat arasında değişmekte olup, ortalama 8.5 ± 0.051 saattir.

Türkiye genelinde yapılan araştırmada da, günlük ortalama çalışma süresi 8.5 saat olarak belirlenmiştir (Piar Gallup 1993).

4.2. Çalışma Yaşamı Kalitesi

Bu bölümde, özel sektörde kadın işgücünün çalışma yaşamı kalitesi; çalışma yaşamı, işin algılanması, gelirin algılanması, ilişkiler ve iletişimin algılanması, zaman yönetimi, stres yönetimi, işten duyulan tatmin ve kariyer olanakları başlıkları altında incelenmiştir. Elde edilen bulgular toplam iş deneyimi değişkenine göre yorumlanmış ve varyans analizi sonuçları verilmiştir.

4.2.1. Çalışma yaşamı

Bu bölümde, özel sektörde çalışan kadınların çalışma yaşamlarına ilişkin değerlendirmeleri ve algıları incelenmiş, elde edilen bulgular toplam iş deneyimi değişkenine göre yorumlanmıştır.

4.2.1.1. Kadınların çalışma yaşamına ilişkin değerlendirmeleri

Araştırma kapsamına alınan kadınların; şu andaki ve beş yıl önceki çalışma yaşamlarını değerlendirmeleri istenmiş, ileriye dönük olarak beş yıl sonraki değerlendirmeleri de alınmaya çalışılmıştır. Elde edilen yanıtlar toplam iş deneyimi değişkenine göre Çizelge 4.8’de verilmiştir.

Çizelgeden de anlaşılacağı gibi; kadınlar çalışma yaşamlarında şu andaki durumlarını, 5 yıl öncesine göre iyi olarak değerlendirirken, 5 yıl sonrasında ise bugüne göre daha iyi olacağını düşünmektedirler.

Şu andaki çalışma yaşamlarını iyi olarak nitelendirenlerin oranı % 74.7 (% 34.0, % 19.1, % 15.8, % 2.9, % 2.9)'dir. Kadınların yarısı [% 49.7 (% 9.6, % 9.1, % 7.7, % 4.3, % 1.9)] 5 yıl önceki çalışma yaşamlarında iyi durumda olduklarını belirtirlerken, büyük çoğunluğu çalışma yaşamlarında 5 yıl sonraki durumlarının daha iyi olacağını düşünmektedirler [% 87.8 (% 30.0, % 25.8, % 16.7, % 11.5, % 3.8)].

Toplam iş deneyimi 6-10 yıl arasında olan kadınların çoğunluğu [% 63.7 (% 48.5, % 15.2)] 11 yıl ve daha uzun süredir çalışanların yarısına yakını [% 46.7 (% 31.1, % 15.7)] şu anda çalışma yaşamında iyi durumda olduklarını belirtmektedirler. Çalışma süresi 5 yıl ve daha az olanların % 41.2'si (% 24.7, % 16.5) şu anda çalışma yaşamındaki durumlarını iyi olarak değerlendirmektedirler.

Beş yıl önce çalışma yaşamını çok kötü olarak niteleyen kadınlar 5 yıl ve daha az süredir çalışmaktadırlar (% 48.1). Toplam iş deneyimi 11 yıl ve daha fazla olanlar ise [% 43.1 (% 22.4, % 13.8, % 6.9)] çalışma süresi 6-10 yıl olanlara oranla [% 21.2 (% 10.6, % 7.6, % 3.0)] beş yıl önce çalışma yaşamında daha iyi durumda olduklarını söylemektedirler.

Çizelge 4.8. Kadınların çalışma yaşamlarına ilişkin değerlendirmeleri ve toplam iş deneyimine göre dağılımı

	Toplam iş deneyimini (yıl)	Çok kısa 0		1		2		3		4		5		6		7		8		9		Çok iyi 10		Toplam		S	F	Anlamlı Fark
		S	%	S	%	S	%	S	%	S	%	S	%	S	%	S	%	S	%	S	%	S	%	S	%			
Şu anki çalışma yaşamınıza değişikler ekliyerek bulunduğunuz noktayı karşılatıyorsunuz	≤ 5	-	-	1	1.2	-	-	-	-	4	4.7	22	25.9	18	21.1	21	24.7	14	16.5	3	3.5	2	2.4	85	100.0	6.36	1.49	
	6-10	-	-	-	-	-	-	-	-	2	3.0	12	18.2	8	12.1	32	48.5	10	15.2	1	1.5	1	1.5	66	100.0	6.65	1.17	
	11-5	-	-	-	-	-	-	4	6.9	-	-	3	4.6	14	24.1	18	31.1	9	15.6	2	3.4	3	5.2	58	100.0	6.55	1.63	0.77
	Toplam	-	-	1	0.5	-	-	4	1.9	8	3.8	40	19.1	40	19.1	71	34.0	33	15.8	6	2.9	6	2.9	209	100.0	6.50	1.44	
Çalışma yaşamınızda beş yıl öncesini düşünerek, bulunduğunuz noktayı karşılatıyorsunuz	≤ 5	41	48.1	1	1.2	6	7.1	4	4.7	5	5.9	9	10.6	4	4.7	7	8.2	5	5.9	1	1.2	2	2.4	85	100.0	2.72	3.12	
	6-10	2	3.0	1	1.5	3	4.5	6	9.1	16	24.3	21	31.9	2	3.0	5	7.6	7	10.6	3	4.5	-	-	66	100.0	4.90	2.02	1-2
	11-5	-	-	-	-	-	-	3	5.2	7	12.1	16	27.6	13	22.4	8	13.8	4	6.9	5	8.6	2	3.4	58	100.0	6.00	1.73	1-3
	Toplam	43	20.5	2	1.0	9	4.3	13	6.2	28	13.4	46	22.0	19	9.1	20	9.6	16	7.7	9	4.3	4	1.9	209	100.0	4.32	2.82	32.87*
Çalışma yaşamınızda beş yıl sonrasını düşünerek, bulunabileceğiniz noktayı karşılatıyorsunuz	≤ 5	-	-	1	1.2	2	2.4	1	1.2	-	-	3	3.5	3	3.5	9	10.1	17	20.1	31	36.1	18	21.3	85	100.0	8.22	1.86	
	6-10	-	-	1	1.5	-	-	1	1.5	-	-	6	9.1	2	3.0	6	9.1	20	30.3	21	32.0	9	13.5	66	100.0	7.98	1.74	
	11-5	-	-	-	-	-	-	2	3.4	2	3.4	6	10.3	3	5.2	9	15.5	17	29.4	11	19.0	8	13.8	58	100.0	7.58	1.82	
	Toplam	-	-	2	1.0	2	1.0	4	1.9	2	1.0	15	7.3	8	3.8	24	11.5	54	25.8	63	30.0	35	16.7	209	100.0	7.97	1.82	2.11

* P<0.05 1: ≤ 5 yıl 2: 6-10 yıl 3: 11 yıl ≤ 32: 206

Toplam iş deneyimi 5 yıl ve daha az olan kadınlar, 6 ve daha uzun süredir çalışan kadınlara göre çalışma yaşamlarında 5 yıl önceki durumlarını daha kötü olarak değerlendirmektedirler. Toplam iş deneyiminden kaynaklanan bu değerlendirme Scheffe Testi ile istatistiksel olarak da belirlenmiştir ($P<0.05$).

Toplam iş deneyimi 5 yıl ve daha az olan kadınlar beş yıl sonra çalışma yaşamında durumlarının çok iyi olacağını belirtmektedirler [% 57.4 (% 36.1, % 21.3)]. Çalışma süresi 6-10 yıl olan kadınların yarısından fazlası [% 55.5 (% 32.0, % 13.5)], 11 yıl ve daha fazla olanların % 32.8'i (% 19.0, % 13.8) çalışma yaşamında beş yıl sonra iyi durumda olacaklarını düşünmektedirler.

Yousuf (1995) performansı yüksek olan, yeni yetenekler ve beceriler geliştirilebilen hemşireler ile hasta danışmanlarının şu andaki çalışma yaşamlarını çok iyi olarak değerlendirdiklerini, başarılı olduklarını, gelecekte de çalışma yaşamlarının daha iyi olacağını düşündüklerini belirtmiştir. Ayrıca çalışma yaşamında mutlu ve başarılı olan çalışanların yaşamın diğer alanlarında özellikle aile yaşamında da mutlu oldukları belirlenmiştir.

4.2.1.2. Çalışma yaşamının algılanması

Bu bölümde, çalışma yaşamında gelişmenin, motivasyonun, katılımın ve performansın algılanması toplam iş deneyimi değişkenine göre yorumlanmıştır.

4.2.1.2.1. Gelişmenin algılanması

Çalışma yaşamında gelişmenin açıklayıcı değişkene göre farklılık gösterip göstermediği Çizelge 4.9'da ele alınmıştır.

Çalışma yaşamında gelişmeye ilişkin olarak, *"İşte yeteneklerimin büyük bir bölümünü kullanıyorum"* cümlesine kadınların % 49.8'inin katıldıkları, %

26.8'inin katılmadıkları, % 14.8'inin kararsız oldukları, % 4.8'inin tamamen katıldıkları ve % 3.8'inin ise hiç katılmadıkları belirlenmiştir.

Toplam iş deneyimi dikkate alındığında; çalışma süresi 6-10 yıl olan kadınların % 57.6'sının, 11 yıl ve daha fazla süredir çalışanların yarısından fazlasının (% 53.4) işte yeteneklerimin büyük bir bölümünü kullanıyorum yanıtını verdikleri, 5 yıl ve daha az süredir çalışanların % 41.2'sinin bu fikre katıldıkları, katılmayanların ise 11 yıl ve daha uzun süredir çalışan kadınlar (% 32.8) olduğu saptanmıştır. Çalışma süresi 5 yıl ve daha az olan kadınlar ile 6-10 yıl olan kadınlardan işte yeteneklerimin büyük bir bölümünü kullanıyorum cümlesine katılmayanların oranı birbirine yakındır (% 25.9, % 22.7).

"İşte yeni yetenekler ve beceriler geliştiriyorum" cümlesine kadınların yarısından fazlasının [% 56.9 (% 48.3, % 8.6)] katıldıkları ve tamamen katıldıkları, % 22.0'sinin kararsız oldukları, % 21.1'inin (% 18.2, % 2.9) katılmadıkları ve hiç katılmadıkları saptanmıştır.

Toplam iş deneyimi 6-10 yıl olan kadınların yarısından fazlası (% 54.5) ile 5 yıl ve daha az olanların yarısına yakını (% 48.3) işte yeni yetenekler ve beceriler geliştiriyorum cümlesine katılmaktadırlar. 11 yıl ve daha fazla süredir çalışan kadınların % 41.3'ü bu fikre katılırlarken, % 25.9'u katılmamaktadırlar. İşte yeni yetenekler ve beceriler geliştiriyorum cümlesine kararsızım yanıtı veren kadınlardan 5 yıl ve daha az süredir çalışanlar ile 6-10 yıldır çalışanların oranı birbirine yakındır (% 20.7, % 20.0). Yine aynı sürelerde çalışan kadınlardan bu cümleye katılmayanların oranları da aynı bulunmuştur (%15.3, %15.2).

"İşte çok az yeni şeyler öğrendiğimi düşünüyorum" cümlesine kadınların % 36.4'ü katılmıyorum, % 24.9'u katılıyorum, % 19.1'i kararsızım, % 12.9'u ise hiç katılmıyorum yanıtını vermişlerdir.

Çalışma süresi 5 yıl ve daha az olan kadınlar ile 6-10 yıl olanlardan işte çok az yeni şeyler öğrendiğimi düşünüyorum cümlesine katılmayanların oranı birbirine yakındır (% 37.9, % 37.6). Yine bu fikre, 11 yıl ve daha uzun süredir çalışan kadınlardan katılanların ve katılmayanların oranı da birbirine yakındır (% 31.0, % 32.8). Çalışma süresi 6-10 yıl olan kadınların yaklaşık dörtte biri (% 24.2) işte çok az yeni şeyler öğrendiğimi

düşünüyorum cümlesine katıldıklarını, % 22.7'si de kararsız olduklarını belirtmektedirler. 5 yıl ve daha az süredir çalışan kadınlardan bu fikre katılanlar (% 21.2) ile hiç katılmayanların oranı da (% 20.0) birbirine yakın bulunmuştur.

“İşte en önemli beceri ve yeteneklerimi kullandığımı düşünüyorum” cümlesine kadınların % 35.9'u katılmaktadırlar. Bu görüşe katılmayanların oranı % 28.2, kararsız olanların oranı % 25.4 olarak belirlenmiştir. Kadınların % 6.7'si bu fikre hiç katılmamakta, % 3.8'i ise tamamen katılmaktadırlar.

Çizelge 4.9. Çalışma yaşamında gelişmenin algılanması ve toplam iş deneyimine göre dağılımı

Fakat 1 Gelişme	Toplam iş deneyimi (Yıl)	Hiç katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Tamamen katılıyorum		Toplam	$\bar{X}$	S	F
		Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı			
İşe yeteneklerinin büyük bir bölümünü kullanıyorum	≤ 5	5	5,9	22	25,9	18	21,1	35	41,2	5	5,9	85	3,15	1,06	
	6-10	2	3,0	15	22,7	10	15,2	38	57,6	1	1,5	66	3,31	0,94	
	11 ≤	1	1,7	19	32,8	3	5,2	31	53,4	4	6,9	58	3,31	1,06	0,62
	Toplam	8	3,8	56	26,8	31	14,8	104	49,8	10	4,8	209	3,24	1,02	
İşe yeni yetenekler ve beceriler geliştiriyorum	≤ 5	3	3,5	13	15,3	17	20,0	41	48,3	11	12,9	85	3,51	1,01	
	6-10	-	-	10	15,2	17	25,8	36	54,3	3	4,5	66	3,48	0,80	
	11 ≤	3	5,2	15	25,9	12	20,7	24	41,3	4	6,9	58	3,18	1,06	2,20
	Toplam	6	2,9	38	18,2	46	22,0	101	48,3	18	8,6	209	3,41	0,97	
İşe çok az yeni şeyler öğrendiğimi düşünüyorum	≤ 5	17	20,0	32	37,6	12	14,1	18	21,2	6	7,1	85	3,42	1,22	
	6-10	5	7,6	25	37,9	15	22,7	16	24,2	5	7,6	66	3,13	1,10	
	11 ≤	5	8,6	19	32,8	13	22,4	18	31,0	3	5,2	58	3,08	1,09	1,8
	Toplam	27	12,9	76	36,4	40	19,1	52	24,9	14	6,7	209	3,23	1,16	
İşe en önemli beceri ve yeteneklerimi kullandığımı düşünüyorum	≤ 5	6	7,1	19	22,4	27	31,7	28	32,9	5	5,9	85	3,08	1,03	
	6-10	4	6,1	22	33,3	16	24,2	23	34,9	1	1,5	66	3,22	0,99	
	11 ≤	4	6,9	18	31,0	10	17,2	24	41,5	2	3,4	58	3,03	1,07	0,4
	Toplam	14	6,7	59	28,2	53	25,4	75	35,9	8	3,8	209	3,01	1,03	

Sd: 2,206

Çalışma süresi 11 yıl ve daha fazla olan kadınların % 41.5'i, 6-10 yıldır çalışanların % 34.9'u, 5 yıl ve daha az süredir çalışan kadınların da % 32.9'u işte en önemli beceri ve yeteneklerini kullandıklarını düşünmektedirler. İşte en önemli beceri ve yeteneklerini kullanamadıklarını düşünen kadınların % 33.3'ünün çalışma süresi 6-10 yıl arasında değişmektedir. Çalışma süresi 11 yıl ve daha fazla olan kadınların % 31.0'i ile 5 yıl ve daha az olanların % 22.4'ü de işte en önemli beceri ve yeteneklerini kullanamadıklarını söylemektedirler. 5 yıl ve daha az süredir çalışan kadınların % 31.7'sinin ise bu konuda kararsız oldukları bulunmuştur.

Çalışma yaşamında gelişmenin algılanması ölçeği toplam iş deneyimi değişkenine göre açıklanmıştır (Çizelge 4.10).

Çizelge 4.10. Toplam iş deneyimi değişkenine göre çalışma yaşamında gelişmenin algılanması alt ölçeği varyans analizi sonuçları

Çalışma yaşamı	Toplam iş deneyimi (yıl)	N	$\bar{x}$	S	Sd	F	Anlamlı Fark
FAKTÖR 1- Gelişme	≤ 5	85	13.17	3.48	2,206	0.49	-
	6-10	66	12.86	2.80			
	11 ≤	58	12.62	3.64			
	Toplam	209	12.92	3.32			

Özel sektörde çalışan kadınların çalışma yaşamında gelişmeyi algılamalarında toplam iş deneyimi değişkeninin, istatistiksel açıdan önemli bir farklılığa yol açmadığı belirlenmiştir.

Elizur (1990) çalışma yaşamı kalitesinin iyileştirilmesi amacıyla düzenlenen eğitim programlarına katılan bireylerin, bağımsızlık, otonomi, grup çalışmalarında başarılı olma, insani gelişme, işi yaparken insansal kaynakları maksimum düzeyde kullanma, işle ilgili değişim ve gelişmeleri izleme ve bu değişime uyum sağlama gibi konularda gelişme gösterdiklerini belirlemiştir.

Yousuf (1995) işte en önemli beceri ve yeteneklerini kullanabilenlerin şu andaki çalışma yaşamlarından daha memnun olduklarını bulmuştur. Hemşireler beceri ve yeteneklerini büyük oranda kullanmaları gereken bir işte çalıştıklarını, yeni beceri ve yetenekler geliştirdiklerini belirtmektedirler. Yine hasta danışmanı ve bakıcı olarak çalışanlar, deneyimli iş arkadaşlarının önerilerini dinleyerek yeni beceriler ve yetenekler edindiklerini söylemektedirler. Doktorların ise yeteneklerini kullanabilme oranının çalıştıkları birime göre değiştiği, ortopedistlerin beceri ve yeteneklerini en yüksek düzeyde kullanabildikleri saptanmıştır.

Manz ve Grothe (1991) iş deneyimi arttıkça, bireylerin yazılı ve yazılı olmayan örgütsel politika ve prosedürleri, işin yapılma yöntemlerini daha iyi bildiklerini ve daha çok sorumluluk aldıklarını, terfi olanaklarının arttığını ve böylece çalışma yaşamı kalitelerinin de yükseldiğini belirlemişlerdir.

4.2.1.2.2. Motivasyonun algılanması

Çalışma yaşamında motivasyon, bireylerin üretime katılmalarını ve verimliliklerini doğrudan etkileyen, davranışları belli bir amaca yönlüten süreçtir. Motive edici faktörlerin çalışan bireye tatmin sağlayacağı da bir gerçektir (İncir 1990).

Özel sektörde kadın işgücünün çalışma yaşamında motivasyonu algılamaları toplam iş deneyimi değişkenine göre incelenmiş, elde edilen bulgular Çizelge 4.11’de gösterilmiştir.

Çalışma yaşamında motivasyona ilişkin olarak “*İşimdeki faaliyetlerin fazla teşvik edici olmadığını düşünüyorum*” cümlesine kadınların % 41.6’sının katıldıkları, % 30.6’sının katılmadıkları, % 19.7’sinin kararsız oldukları, % 6.2’sinin tamamen katıldıkları, % 1.9’unun ise hiç katılmadıkları bulunmuştur.

Toplam iş deneyimi değişkenine göre, kadınların çalışma yaşamında motivasyona ilişkin algıları incelendiğinde; çalışma süresi 6-10 yıl olan kadınların yarısına yakınının (% 47.0), 5 yıl ve daha az olanların %

41.2'sinin, 11 yıl ve daha fazla olanların % 36.3'ünün işlerindeki faaliyetlerin fazla teşvik edici olmadığını düşündükleri anlaşılmaktadır. Çalışma süresi 11 yıl ve daha fazla olup bu fikre katılmayan kadınların oranı (% 34.5), çalışma süresi 5 yıl ve daha az olan kadınlara oranla (% 28.2) daha fazla bulunmuştur. Çalışma süresi 6-10 yıl arasında değişen kadınların % 30.3'ü işindeki faaliyetlerin teşvik edici olduğunu düşünmekte, 5 yıl ve daha az süredir çalışan kadınların yaklaşık dörtte biri ise (% 24.7) bu konuda kararsız olduklarını belirtmektedirler.

Çizelge 4.11. Çalışma yaşamında motivasyonun algılanması ve toplam iş deneyimine göre dağılımı

Faktör 2 Motivasyon	Toplam iş deneyimi (yıl)	Hiç		Katkıyıoran		Kararsızım		Katkıyıoran		Tamamen katılyorum		Toplam		S	F
		Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%		
İşimdeki faaliyetlerin fazla tepvik edici olmadığını düşünüyorum	≤ 5	1	1,2	24	28,2	21	24,7	35	41,2	4	4,7	85	100,0	2,80	0,07
	6-10	1	1,5	20	30,3	11	16,7	31	47,0	3	4,5	66	100,0	2,77	
	11-5	2	3,4	20	34,5	9	15,5	21	36,3	6	10,3	58	100,0	2,84	
	Toplam	4	1,9	64	30,6	41	19,7	87	41,6	13	6,2	209	100,0	2,80	1,00
İşimdeki faaliyetlerin çoğu monoton ve sıkıcıdır	≤ 5	9	10,5	44	51,8	10	11,8	16	18,8	6	7,1	85	100,0	3,40	1,89
	6-10	5	7,6	25	37,9	9	13,6	22	33,3	5	7,6	66	100,0	3,04	
	11-5	3	5,2	26	44,8	13	22,4	12	20,7	4	6,9	58	100,0	3,20	
	Toplam	17	8,1	95	45,5	32	15,3	50	23,9	15	7,2	209	100,0	3,23	1,12
İşte daha iyi koşulları oluşturmak için yapabileceğim çok az şey vardır	≤ 5	6	7,1	34	40,0	12	14,1	28	32,9	5	5,9	85	100,0	3,09	0,54
	6-10	4	6,1	26	39,3	17	25,8	15	22,7	4	6,1	66	100,0	3,16	
	11-5	2	3,4	23	39,7	7	12,0	23	39,7	3	5,2	58	100,0	2,96	
	Toplam	12	5,7	83	39,7	36	17,2	66	31,7	12	5,7	209	100,0	3,08	1,08
İşte ne yapacağımıza karar vermede çok az şansım vardır	≤ 5	2	2,4	46	54,1	12	14,1	20	23,5	5	5,9	85	100,0	3,23	0,04
	6-10	4	6,1	32	48,5	12	18,2	15	22,7	3	4,5	66	100,0	3,28	
	11-5	2	3,4	31	53,5	7	12,1	16	27,6	2	3,4	58	100,0	3,25	
	Toplam	8	3,8	109	52,2	31	14,8	51	24,4	10	4,8	209	100,0	3,25	1,02
İşte en önemli amaçlarımıza ulaşmadığımı düşünüyorum	≤ 5	4	4,7	23	27,1	21	24,6	31	36,5	6	7,1	85	100,0	2,85	0,16
	6-10	2	3,1	21	31,8	18	27,3	22	33,3	3	4,5	66	100,0	2,95	
	11-5	4	6,9	15	25,9	15	25,9	18	31,0	6	10,3	58	100,0	2,87	
	Toplam	10	4,8	59	28,2	54	25,8	71	34,0	15	7,2	209	100,0	2,89	1,04

Sdt: 2; 206

“İşimdeki faaliyetlerin çoğu monoton ve sıkıcıdır” cümlesine kadınların % 45.5’i katılmamakta, % 23.9’u katılmakta, % 15.3’ü kararsız olduklarını, % 8.1’i hiç katılmadıklarını, % 7.2’si tamamen katıldıklarını belirtmektedirler.

Toplam iş deneyimi 5 yıl ve daha az olan kadınların yarısından fazlası (% 51.8), 11 yıl ve daha fazla olanların yarısına yakını (% 44.8) çalışma süresi 6-10 yıl arasında değişenlerin % 37.9’u işlerindeki faaliyetlerin çoğunun monoton ve sıkıcı olmadığını düşünmektedirler. 11 yıl ve daha uzun süredir çalışan kadınların % 22.4’ü bu konuda kararsızken, işteki faaliyetlerin çoğunun monoton ve sıkıcı olduğunu düşünenlerin oranı % 20.7’dir. 5 yıl ve daha az süredir çalışan kadınlardan bu görüşe katılanların oranı % 18.8’dir.

İncir (1990) Ankara’da kamu sektöründe yaptığı bir araştırmada ise monotonluğun, birbirine benzeyen işlerin sürekli yinelenmesinin can sıkıntısına yol açtığını belirlemiştir. İşteki monotonluk ve sıkıcılığın motivasyonu olumsuz etkilediği ve hatta çalışanların böyle bir işin, çalışma yaşamlarında amaçlarına ulaşmalarına engel olduğunu düşünmelerine yol açtığını da vurgulamıştır.

“İşte daha iyi koşulları oluşturmak için yapabileceğim çok az şey vardır” cümlesine kadınların % 39.7’sinin katılmadıkları, % 31.7’sinin katıldıkları, % 17.2’sinin kararsız oldukları, hiç katılmayan ve tamamen katılanların oranlarının aynı (% 5.7) olduğu belirlenmiştir.

5 yıl ve daha az süredir çalışan kadınların % 40.0’i işte daha iyi koşulları oluşturmak için yapabilecekleri çok az şey olduğu fikrine katılmamaktadırlar. 11 yıl ve daha uzun süredir çalışan kadınlardan bu fikre katılan ve katılmayanların oranı (% 39.7) aynıdır. Çalışma süresi 6-10 yıl arasında değişen kadınlardan bu fikre katılmayanların oranı (% 39.3), katılanların oranından (% 22.7) fazladır. 5 yıl ve daha az süredir çalışan kadınların % 32.9’u işte daha iyi koşulları oluşturmak için yapabilecekleri çok az şey olduğunu düşünmektedirler.

“İşte ne yapacağıma karar vermede çok az şansım vardır” görüşüne kadınların yarısından fazlasının (% 52.2) katılmadıkları, yaklaşık dörtte

birinin katıldıkları (% 24.4), % 14.8'inin kararsız oldukları, % 4.8'inin tamamen katıldıkları ve % 3.8'inin de hiç katılmadıkları saptanmıştır.

Toplam iş deneyimi dikkate alındığında; 5 yıl ve daha az süredir çalışan kadınlar (% 54.1) ile 11 yıl ve daha uzun süredir çalışan kadınların (% 53.5) yarısından fazlası, 6-10 yıldır çalışan kadınların ise yarısına yakını (% 48.5) işte ne yapılacağına karar vermede çok az şansları olduğu değerlendirilmesine katılmamaktadırlar. Bu görüşe katılanların en fazla 11 yıl ve daha uzun süredir çalışan kadınlar olduğu (% 27.6), bunu 5 yıl ve daha az süredir çalışanlar (% 23.5) ile çalışma süresi 6-10 yıl arasındakilerin (% 22.7) izlediği saptanmıştır.

"İşte en önemli amaçlarıma ulaşamadığımı düşünüyorum" görüşüne kadınların % 34.0'ünün katıldıkları, % 28.2'sinin katılmadıkları, % 25.8'inin kararsız oldukları bulunmuştur. Bu fikre tamamen katılan kadınların oranı % 7.2, hiç katılmayanların oranı ise % 4.8'dir.

Toplam iş deneyimine göre incelendiğinde; çalışma süresi 5 yıl ve daha az olan kadınların % 36.5'inin, 6-10 yıldır çalışanların % 33.3'ünün işte en önemli amaçlarıma ulaşamadığımı düşünüyorum görüşüne katıldıkları, 11 yıl ve daha uzun süredir çalışanların % 31.0'inin ise bu görüşe katılmadıkları anlaşılmaktadır. İşte en önemli amaçlarıma ulaşamadığımı düşünüyorum görüşüne 6-10 yıldır çalışanların katılmama oranı (% 31.8) 5 yıl ve daha az süre (% 27.1) ile 11 yıl ve daha uzun süredir çalışanlara göre (% 25.9) fazla bulunmuştur.

Çalışma yaşamında motivasyonun algılanması ölçeği toplam iş deneyimi değişkenine göre ele alınmış, elde edilen bilgiler Çizelge 4.12'de derlenmiştir.

Çizelge 4.12. Toplam iş deneyimi değişkenine göre çalışma yaşamında motivasyonun algılanması alt ölçeği varyans analizi sonuçları

Çalışma yaşamı	Toplam iş deneyimi (yıl)	N	$\bar{X}$	S	Sd	F	Anlamlı Fark
FAKTÖR 2- Motivasyon	≤ 5	85	15.38	3.71	2;206	0.69	-
	6-10	66	15.22	3.77			
	11 ≤	58	15.15	4.22			
	Toplam	209	15.27	3.86			

Araştırma kapsamına alınan kadınların toplam iş deneyimlerinin çalışma yaşamında motivasyonun algılanmasına ilişkin olarak istatistiksel açıdan önemli bir farklılık yaratmadığı belirlenmiştir.

4.2.1.2.3. Katılımın algılanması

Özel sektörde çalışan kadınların çalışma yaşamına katılıma ilişkin algıları toplam iş deneyimi değişkenine göre Çizelge 4.13’de açıklanmıştır.

Çalışma yaşamına katılıma ilişkin olarak; *“Yaşamımdaki en önemli şey işimdir”* cümlesine kadınların yarısından fazlasının (% 54.1) katılmadıkları, % 18.2’sinin katıldıkları, % 15.8’inin kararsız oldukları, % 10.5’inin hiç katılmadıkları, % 1.4’ünün ise tamamen katıldıkları bulunmuştur.

Toplam iş deneyimine göre çalışma süresi 6-10 yıl ile 5 yıl ve daha az olan kadınlardan bu görüşe katılmayanların oranı birbirine yakındır (% 56.1, % 55.3). 11 yıl ve daha uzun süredir çalışan kadınların % 50.0’si bu görüşe katılmamakta, % 22.5’i ise katılmaktadırlar. Çalışma süresi 6-10 yıl olan kadınlar (% 19.7) ile 5 yıl ve daha az olanların (% 14.1) yaşamımdaki en önemli şey işimdir cümlesine katılma oranı ise düşüktür.

“İşim yaşamımdaki en önemli tatmin kaynağıdır” fikrine kadınların % 37.3’ünün katılmadıkları, % 33.5’inin katıldıkları, % 16.3’ünün kararsız oldukları, % 8.1’inin hiç katılmadıkları, % 4.8’inin tamamen katıldıkları belirlenmiştir.

Çalışma süresi 6-10 yıl ile 11 yıl ve daha fazla olan kadınların işim yaşamımdaki en önemli tatmin kaynağıdır cümlesine katılmama oranı aynı olup (% 37.9), katılma oranları (% 39.4, % 36.3) birbirine yakındır. 5 yıl ve daha az süredir çalışanların % 36.4’ü bu görüşe katılmazlarken, % 27.1’i katılmaktadırlar. 11 yıl ve daha uzun süredir çalışan kadınlardan bu görüşe hiç katılmadıklarını belirtenlerin oranı ise % 13.8’dir.

Çizelge 4.13. Çalışma yaşamına katılımın algılanması ve toplam iş deneyimine göre dağılımı

Faktör 3 Katılım	Toplam iş deneyimi (yıl)	Hiç katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Tamamen katılıyorum		Toplam	$\bar{X}$	S	F
		Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı			
Yaşamındaki en önemli şey işidir.	≤ 5	10	11,8	47	55,3	16	18,8	12	14,1	-	-	85	2,35	0,86	1,35
	6-10	7	10,6	37	56,1	8	12,1	13	19,7	1	1,5	66	100,0	0,97	
	11 ≤	5	8,6	29	50,0	9	15,5	13	22,5	2	3,4	58	100,0	1,04	
	Toplam	22	10,5	113	54,1	33	15,8	38	18,2	3	1,4	209	100,0	0,95	
İşin yaşamındaki en önemli tutum kaynağıdır	≤ 5	7	8,2	31	36,4	18	21,2	23	27,1	6	7,1	85	100,0	1,11	0,73
	6-10	2	3,0	25	37,9	11	16,7	26	39,4	2	3,0	66	100,0	1,01	
	11 ≤	8	13,8	22	37,9	5	8,6	21	36,3	2	3,4	58	100,0	1,18	
	Toplam	17	8,1	78	37,3	34	16,3	70	33,5	10	4,8	209	100,0	1,10	

Sd: 2; 206

Çalışma yaşamına katılımın algılanması ölçeği toplam iş deneyimi değişkeni dikkate alınarak incelenmiş, elde edilen bulgular Çizelge 4.14’de özetlenmiştir.

Çizelge 4.14. Toplam iş deneyimi değişkenine göre çalışma yaşamına katılımın algılanması alt ölçeği varyans analizi sonuçları

Çalışma yaşamı	Toplam iş deneyimi (yıl)	N	$\bar{X}$	S	Sd	F	Anlamlı Fark
FAKTÖR 3- katılım	≤ 5	85	5.23	1.75	2,206	0.32	-
	6-10	66	5.46	1.74			
	11 ≤	58	5.39	2.03			
	Toplam	209	5.35	1.82			

Kadınların toplam iş deneyimlerinin, çalışma yaşamına katılımın algılanmasında istatistiksel yönden bir farklılığa neden olmadığı saptanmıştır.

Yousuf (1995) çalışma yaşamına katılım ile çalışma yaşamında gelişme, işin niteliği, işten duyulan tatmin, başarılı olma ve gelir miktarı arasında önemli bir ilişki olduğunu, ayrıca katılımın çalışma yaşamı kalitesini olumlu etkilediğini belirtmektedir.

4.2.1.2.4. Performansın algılanması

Araştırma kapsamına alınan kadınların çalışma yaşamında performansa ilişkin algıları toplam iş deneyimlerine göre irdelenmiş, elde edilen bulgular Çizelge 4.15’de belirtilmiştir.

Çalışma yaşamında performansa ilişkin olarak; “Genellikle işimde başarısız olduğumu düşünüyorum” cümlesine kadınların % 52.7’sinin hiç katılmadıkları, % 43.5’inin katılmadıkları, % 3.3’ünün kararsız oldukları ve % 0.5’nin katılmadıkları saptanmıştır.

Toplam iş deneyimi dikkate alındığında; çalışma süresi 6-10 yıl olan kadınların % 57.6’sı, 5 yıl ve daha az süredir çalışan kadınların % 50.0’si

genellikle işimde başarısız olduğumu düşünüyorum cümlesine hiç katılmamaktadırlar. Çalışma süresi 11 yıl ve daha fazla olan kadınların bu görüşe hiç katılmama ve katılmama oranı aynıdır (% 48.3). 6-10 yıldır çalışanlar ile 5 yıl ve daha az süredir çalışanların bu görüşe katılmama oranı ise birbirine yakındır (% 42.4, % 41.2).

"İş performansımın kalitesinin iyi olduğunu düşünüyorum" fikrine kadınların çoğunluğunun (% 65.6) katıldıkları, % 23.9'unun tamamen katıldıkları, % 7.2'sinin kararsız oldukları, % 1.9'unun katılmıyorum, % 1.4'ünün hiç katılmıyorum yanıtını verdikleri bulunmuştur.

Toplam iş deneyimi 11 yıl ve daha fazla, 6-10 yıl ve 5 yıl ve daha az olan kadınların çoğunluğu genellikle iş performanslarının kalitesinin iyi olduğunu düşünmektedirler (% 69.0, % 68.2, % 61.1).

"İşimde başarılı olmanın kendi standartlarımın temelinde yer aldığını düşünüyorum" görüşüne kadınların % 58.4'ü katılmaktadırlar. Bu görüşe tamamen katılan ve kararsız olan kadınların oranının aynı olduğu (% 17.7), katılmayanların oranının % 4.3, hiç katılmayanların oranının ise % 1.9 olduğu belirlenmiştir.

Toplam iş deneyimine göre kadınların işimde başarılı olmanın standartlarımın temelinde yer aldığını düşünüyorum cümlesine verdikleri yanıtların dağılımına bakıldığında, 6-10 yıl ile 11 yıl ve daha fazla süredir çalışan kadınların bu görüşe katılma oranının aynı olduğu görülmektedir (% 62.1). Çalışma süresi 5 yıl ve daha az olan kadınların yarısından fazlası (% 52.9) bu fikre katılmakta, yaklaşık dörtte biri de (% 25.9) tamamen katılmaktadırlar.

Yousuf (1995) doktorların performanslarını ve işlerindeki başarı duygusunu çalıştıkları birimin etkilediğini; tanınma ve saygı duyulmanın performansı artırdığını, iş yaşamındaki başarının ve işle ilgili kararlara katılmanın iş performansının kalitesini yükselttiğini, şu andaki işlerinden hoşnut olanların ve gelecekte iş yaşamlarının iyi olacağını düşünenlerin yüksek performans ortaya koyabildiklerini belirlemiştir.

Ondrack ve Evans (1986) işin anlamı, sorumluluk, yapılan işe ilişkin bilgi gibi iş özellikleri ile işten duyulan tatmin gibi faktörlerin, iş performansının kalitesini etkilediğini belirtmektedirler.

Çizelge 4.15. Çalışma yaşamında performansın algılanması ve toplam iş deneyimine göre dağılımı

Faktör 4 Performans	Toplam iş deneyimi (yıl)	Hiç katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katliyorum		Tamamen katliyorum		Toplam	$\bar{X}$	S	F
		Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı			
Genellikle işimde beğenmez olduğumu düşünüyorum	≤ 5	49	57,6	35	41,2	1	1,2	-	-	-	-	85	4,56	0,52	
	6-10	33	50,0	28	42,4	4	6,1	1	1,5	-	-	66	4,40	0,67	1,44
	11 ≤	28	48,2	28	48,3	2	3,4	-	-	-	-	58	4,44	0,56	
Toplam		110	52,7	91	43,5	7	3,3	1	0,5	-	-	209	4,48	0,58	
Genellikle iş performansının kalitesinin iyi olduğunu düşünüyorum	≤ 5	1	1,2	1	1,2	5	5,9	52	61,1	26	30,6	85	4,18	0,69	
	6-10	-	-	2	23,0	7	10,6	45	68,2	12	18,2	66	4,01	0,64	1,46
	11 ≤	2	3,4	1	1,7	3	5,2	40	69,0	12	20,7	58	4,01	0,80	
Toplam		3	1,4	4	1,9	15	7,2	137	65,6	50	23,9	209	4,08	0,71	
İşimde beğenli olmayan kendi standartlarım temelinde yer aldığımı düşünüyorum	≤ 5	1	1,2	2	2,4	15	17,6	45	52,9	22	25,9	85	4,00	0,80	
	6-10	-	-	5	7,6	13	19,7	41	62,1	7	10,6	66	3,75	0,74	2,19
	11 ≤	3	5,2	2	3,4	9	15,5	36	62,1	8	13,8	58	3,75	0,92	
Toplam		4	1,9	9	4,3	37	17,7	122	58,4	37	17,7	209	3,85	0,82	

Sd: 2, 206

Çalışma yaşamında performansın algılanması ölçeği, toplam iş deneyimi değişkenine göre irdelenmiş; elde edilen bulgular Çizelge 4.16'da verilmiştir.

Çizelge 4.16. Toplam iş deneyimi değişkenine göre çalışma yaşamında performansın algılanması alt ölçeği varyans analizi sonuçları

Çalışma yaşamı	Toplam iş deneyimi (yıl)	N	$\bar{X}$	S	Sd	F	Anlamlı Fark
FAKTÖR 4- Performans	≤ 5	85	12.75	1.49	2,206	3.41*	1-2
	6-10	66	12.18	1.41			1-3
	11 ≤	58	12.22	1.60			
	Toplam	209	12.42	1.51			

* $P < 0.05$ 1=≤ 5 yıl 2= 6-10 yıl 3= 11 yıl ≤

Toplam iş deneyimi değişkenine göre, özel sektörde kadın işgücünün çalışma yaşamında performansla ilişkin algılarının ortalama puanları arasında farklılık olduğu bulunmuştur. Bu farklılığın, toplam iş deneyimi 5 yıl ve daha az olan kadınlar ile hem 6-10 yıldır çalışanlar, hem de 11 yıl ve daha uzun süredir çalışan kadınlar arasında olduğu saptanmıştır ($P < 0.05$) (Çizelge 4.16).

Bu sonuç, toplam iş deneyimi 5 yıldan az olan kadınların, toplam iş deneyimi 5 yıldan fazla olanlara kıyasla daha yüksek performans ortaya koyabildiklerini göstermektedir.

4.2.2. İşin algılanması

İş, bireylerin yaşamlarının sürdürülebilirliği için kaçınılmaz bir faaliyettir. İşin ekonomik ve sosyal anlamı kadar, kişisel anlamı da önemlidir. Çalışılan iş, bireylerin yaşadıkları yeri, sosyal ilişkilerini ve etkileşimlerini, tüketim biçimlerini belirlemektedir. Bireyin yaşam kalitesi, yaptığı işin kalitesi ile doğrudan ilişkilidir. İşinden memnun ve mutlu olmayan bireylerin, genel olarak yaşamlarında da mutsuz olabilecekleri açıklanmaktadır. Bu nedenle bireylerin kendileri için ideal olan iyi bir işte çalışmaları gerekmektedir. Kötü iş, mekanik, yapay, doğallıktan uzak,

insanın potansiyel yetenekleri ve kapasitesinin yalnızca küçük bir bölümünü kullanabildiği, gelişmeye ve yaratıcılığa olanak sağlamayan, iyi, doğru ve güzel olmayan iş olarak tanımlanmaktadır. Son yıllarda bu konuda yapılan çoğu çalışmada, bireylerin işlerini yorucu, sıkıcı, önemsiz ve nitelsiz olarak tanımladıkları, özellikle düşük statülü işlerde çalışanların işlerini monoton, yaratıcılığı teşvik etmeyen ve ilgi çekici olmayan işler olarak nitelendirdikleri anlaşılmaktadır. Bu noktada, günümüzde, çalışanlar daha anlamlı, beceri ve yeteneklerini kullanabilecekleri, amaçlarına ulaşabilecekleri ve tatmin sağlayabilecekleri bir 8 saat istemektedirler (Gini ve Sullivan 1987).

Özel sektörde çalışan kadınların işlerini algılamalarında, cazip, monoton, tatmin edici, sıkıcı, iyi, yaratıcılığı teşvik edici, sıcak, hoş, yararlı, dinamik, güç, ilginç, engelleyici, başarı duygusu veren gibi tanımlayıcı nitelikler sıralanmış ve verdikleri yanıtlar toplam iş deneyimine göre Çizelge 4.17'de gösterilmiştir.

Çizelgeden de anlaşılabacağı gibi, kadınların % 54.0'ü işlerini "cazip" bulmaktadırlar. Bu konuda kararsız olanların oranı % 27.3 olup, işlerini cazip bulmayanların oranı ise % 18.7'dir.

Kadınların toplam iş deneyimi dikkate alındığında; çalışma süresi 6-10 yıl olan kadınlar (% 59.1) ile 5 yıl ve daha az olan kadınların (% 56.5) işlerini cazip bulma oranları birbirine yakındır. 11 yıl ve daha uzun süredir çalışan kadınların % 44.8'i de işlerini cazip bulmaktadırlar. Çalışma süresi 11 yıl ve daha çok olan kadınların % 34.5'i bu konuda kararsız iken, % 20.7'si işlerini cazip bulmamaktadırlar.

Kadınların yarısına yakını (% 42.6) işlerinin "monoton" olmadığını, % 35.4'ü monoton olduğunu belirtmektedirler. Kararsız olanların oranı ise % 22.0'dir.

Toplam iş deneyimine göre; çalışma süresi 5 yıl ve daha az olan kadınların yarısına yakını (% 48.2) işlerinin monoton olmadığını belirtmektedirler. 6-10 yıldır çalışan kadınlardan işlerini monoton bulanlar ve bulmayanların oranı aynıdır (% 39.4). Kadınlardan işlerini monoton bulanlar ile bulmayanların oranı 11 yıl ve daha uzun süredir çalışanlarda birbirine yakındır (% 39.7, % 37.9). Çalışma süresi 5 yıl ve daha az olan kadınların % 29.4'ü işlerini monoton bulmaktadırlar.

Kadınların % 41.7'sinin işlerinin "tatmin edici" olup olmadığı konusunda kararsız oldukları, % 32.5'inin işlerinin tatmin edici olduğunu, % 25.8'inin ise tatmin edici olmadığını düşündükleri saptanmıştır.

Çizelge 4.17. Kadınların işi algılamaları ve toplam iş deneyimine göre dağılımı

Faktör 1 İş	Toplam iş deneyimi (yıl)	Evet		Kararsızım		Hayır		Toplam		$\bar{X}$	s	F
		Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%			
Cezip	≤ 5	48	56.5	21	24.7	16	18.8	85	100.0	2.37	0.78	0.91
	6-10	39	59.1	16	24.2	11	16.7	66	100.0	2.42	0.76	
	11 ≤	26	44.8	20	34.5	12	20.7	58	100.0	2.24	0.77	
	Toplam	113	54.1	57	27.3	39	18.7	209	100.0	2.35	0.77	
Monoton	≤ 5	25	29.4	19	22.4	41	48.2	85	100.0	2.18	0.86	1.25
	6-10	26	39.4	14	21.2	26	39.4	66	100.0	2.00	0.89	
	11 ≤	23	39.7	13	22.4	22	37.9	58	100.0	1.98	0.88	
	Toplam	74	35.4	46	22.0	89	42.6	209	100.0	2.07	0.88	
Tatmin edici	≤ 5	26	30.6	35	41.2	24	28.2	85	100.0	2.02	0.77	0.28
	6-10	21	31.9	29	43.9	16	24.2	66	100.0	2.07	0.75	
	11 ≤	21	36.2	23	39.7	14	24.1	58	100.0	2.12	0.77	
	Toplam	68	32.5	87	41.7	54	25.8	209	100.0	2.06	0.76	
Sıkıcı	≤ 5	9	10.6	17	20.0	59	69.4	85	100.0	2.58	0.67	0.19
	6-10	7	10.6	16	24.2	43	65.2	66	100.0	2.54	0.68	
	11 ≤	7	12.1	14	24.1	37	63.8	58	100.0	2.51	0.70	
	Toplam	23	11.0	47	22.5	139	66.5	209	100.0	2.55	0.68	
İyi	≤ 5	62	72.9	17	20.0	6	7.1	85	100.0	2.65	0.60	0.41
	6-10	50	75.8	14	21.2	2	3.0	66	100.0	2.72	0.51	
	11 ≤	41	70.7	13	22.4	4	6.9	58	100.0	2.63	0.61	
	Toplam	153	73.2	44	21.1	12	5.7	209	100.0	2.67	0.57	
Yaratıcılığı teşvik edici	≤ 5	25	29.4	29	34.1	31	36.5	85	100.0	1.92	0.81	0.56
	6-10	16	24.3	23	34.8	27	40.9	66	100.0	1.83	0.79	
	11 ≤	12	20.7	22	37.9	24	41.4	58	100.0	1.79	0.76	
	Toplam	53	25.4	74	35.4	82	39.2	209	100.0	1.86	0.79	
Sıcak	≤ 5	50	58.8	22	25.9	13	15.3	85	100.0	2.43	0.74	1.42
	6-10	31	47.0	23	34.8	12	18.2	66	100.0	2.28	0.75	
	11 ≤	34	58.6	19	32.8	5	8.6	58	100.0	2.50	0.65	
	Toplam	115	55.0	64	30.6	30	14.4	209	100.0	2.40	0.72	
Hoş	≤ 5	50	58.8	24	28.3	11	12.9	85	100.0	2.45	0.71	0.34
	6-10	31	47.0	23	34.8	12	18.2	66	100.0	2.28	0.75	
	11 ≤	30	51.8	22	37.9	6	10.3	58	100.0	2.41	0.67	
	Toplam	111	53.1	69	33.0	29	13.9	209	100.0	2.39	0.72	
Yararlı	≤ 5	62	72.9	19	22.4	4	4.7	85	100.0	2.68	0.56	0.73
	6-10	51	77.2	10	15.2	5	7.6	66	100.0	2.69	0.60	
	11 ≤	38	65.5	18	31.1	2	3.4	58	100.0	2.62	0.55	
	Toplam	151	72.2	47	22.5	11	5.3	209	100.0	2.66	0.57	
Dinamik	≤ 5	47	55.3	23	27.1	15	17.6	85	100.0	2.37	0.77	0.35
	6-10	32	48.5	16	24.2	18	27.3	66	100.0	2.21	0.85	
	11 ≤	28	48.3	14	24.1	16	27.6	58	100.0	2.20	0.85	
	Toplam	107	51.2	53	25.4	49	23.4	209	100.0	2.27	0.82	
Güç	≤ 5	29	34.1	21	24.7	35	41.2	85	100.0	1.92	0.87	0.14
	6-10	29	43.9	20	30.3	17	25.8	66	100.0	2.18	0.82	
	11 ≤	30	51.7	7	12.1	21	36.2	58	100.0	2.15	0.93	
	Toplam	88	42.1	48	23.0	73	34.9	209	100.0	2.07	0.87	
İlginci	≤ 5	33	38.8	26	30.6	26	30.6	85	100.0	2.08	0.83	0.44
	6-10	21	31.8	18	27.3	27	40.9	66	100.0	1.90	0.85	
	11 ≤	19	32.8	19	32.8	20	34.4	58	100.0	1.98	0.82	
	Toplam	73	34.9	63	30.2	73	34.9	209	100.0	2.00	0.83	
Engelleyici	≤ 5	11	12.9	16	18.8	58	68.3	85	100.0	2.55	0.71	0.30
	6-10	10	15.2	20	30.3	36	54.5	66	100.0	2.39	0.74	
	11 ≤	7	12.1	21	36.2	30	51.7	58	100.0	2.39	0.69	
	Toplam	28	13.4	57	27.3	124	59.3	209	100.0	2.45	0.72	
Başarı duygusu veren	≤ 5	50	58.8	23	27.1	12	14.1	85	100.0	2.44	0.73	0.08
	6-10	28	42.5	22	33.3	16	24.2	66	100.0	2.18	0.80	
	11 ≤	26	44.8	20	34.5	12	20.7	58	100.0	2.24	0.77	
	Toplam	104	49.8	65	31.1	40	19.1	209	100.0	2.30	0.77	

Sd: 2; 206

Toplam iş deneyimine göre işin tatmin edici olup olmadığı incelendiğinde, 11 yıl ve daha uzun süredir çalışan kadınlar işlerini tatmin edici bulmaktadırlar (% 36.2). Ancak toplam iş deneyimleri farklı olan kadınların çoğunluğunun bu konuda kararsız oldukları dikkati çekmektedir (% 43.9, % 41.2, % 39.7). Çalışma süresi 6-10 yıl ile 5 yıl ve daha az olan kadınlardan işlerini tatmin edici bulanların oranı birbirine yakındır (% 31.9, % 30.6). İşlerini tatmin edici bulmayanların oranı 5 yıl ve daha az süredir çalışan kadınlarda % 28.2'dir.

Kadınların çoğunluğu (% 66.5) işlerinin “sıkıcı” olmadığını, % 11'i sıkıcı olduğunu ve % 22.5'i bu konuda kararsız olduklarını belirtmişlerdir.

Toplam iş deneyimi farklı olan kadınların çoğunluğu işlerini sıkıcı bulmamaktadırlar (% 69.5, % 65.2, % 63.8). İşlerini sıkıcı bulanların oranları da birbirine yakındır (% 10.6, % 10.6, % 12.1).

Özel sektörde çalışan kadınların çoğunluğu (% 73.2) işlerini “iyi” olarak tanımlamaktadırlar. Kararsız olanların oranı % 21.1, işlerinin iyi olmadığını düşünenlerin oranı % 5.7'dir.

Toplam iş deneyimi dikkate alındığında, kadınların çoğunluğunun (% 75.8, % 72.9, % 70.7) anılan iş deneyimleri süreleri açısından işlerini iyi olarak nitelendirdikleri anlaşılmaktadır.

İşlerinin “yaratıcılığı teşvik etme”diğini belirten kadınlar ile kararsız olan kadınların oranı birbirine yakındır (% 39.2, % 35.4). Kadınların % 25.4'ü işlerinin yaratıcılığı teşvik ettiğini düşünmektedirler.

Bu konuda her üç toplam iş deneyimi süreleri gözönüne alındığında, işlerinin yaratıcılığı teşvik edici olmadığını belirtenlerin oranı (% 41.4, % 40.9, % 36.5) teşvik edici bulanlara göre daha fazladır (% 29.4, % 24.3, % 20.7).

Kadınların % 55.0'i işlerini “sıcak” olarak tanımlamaktadırlar. Kararsız olan kadınların oranı % 30.6, sıcak bulanların oranı ise % 14.4'dür.

Yine toplam iş deneyimi açısından incelendiğinde, 5 yıl ve daha az süredir çalışanlar ile 11 yıl ve daha uzun süredir çalışanlardan işlerini sıcak olarak değerlendirenlerin oranı aynı iken (% 58.8, % 58.6) 6-10 yıldır çalışanların oranı % 47.0'dır.

Genel örnekleimde işlerini "hoş" olarak niteleyen kadınların oranı % 53.1, kararsız olanların oranı % 33.0, işlerinin hoş olmadığını düşünen kadınların oranı ise % 13.9'dur.

Toplam iş deneyimi sürelerine göre 5 yıl ve daha az süredir çalışan kadınların % 58.8'i, 11 yıl ve daha uzun süredir çalışanların % 51.8'i ile 6-10 yıldır çalışan kadınların yarısına yakını (% 47.0) işlerini hoş olarak nitelendirmektedirler. İşlerini hoş bulmayanların oranı 6-10 yıldır çalışanlarda daha yüksektir (% 18.3).

İşlerini "yararlı" olarak tanımlayan kadınların oranı % 72.2, kararsız olanların oranı % 22.5, işlerinin yararlı olmadığını düşünen kadınların oranı da % 5.3 olarak belirlenmiştir.

Özel sektörde toplam iş deneyimi 5 yıl ve daha az olan kadınlar ile 6-10 yıldır çalışanlardan işlerini yararlı bulanların oranları (% 72.9, % 77.2) 11 yıl ve daha uzun süredir çalışanlara göre daha yüksektir (% 65.5).

Genel örnekleimde kadınların yarısından biraz fazlası (% 51.2) işlerini dinamik bulurlarken; kararsız olanlar (% 25.4) ile işlerini dinamik bulmayanların oranı (% 23.4) birbirine yakındır.

Toplam iş deneyimine göre, 5 yıl ve daha az süredir çalışan kadınlar işlerini dinamik bulmaktadırlar (% 55.3). Çalışma süresi 6-10 yıl ile 11 yıl ve daha fazla olanlardan işlerini dinamik bulmayanların oranı birbirine yakındır (% 27.3, % 27.6).

Özel sektörde çalışan kadınlara işlerinin "güç" olup olmadığı da sorulmuş ve % 42.1'inin işlerini güç buldukları, % 34.9'unun güç bulmadıkları, % 23.0'ünün kararsız oldukları saptanmıştır.

Toplam çalışma süresi 5 yıl ve daha az olan kadınların % 41.2'si işlerini güç bulmazlarken, 6-10 yıl ile 11 yıl ve daha uzun süredir çalışanların işlerini güç buldukları sonucuna varılmıştır (% 43.9, % 51.7).

Özel sektördeki kadınlardan, işlerini “ilginç” bulanların ve bulmayanların oranı aynıdır (% 34.9). Kararsız olanların oranı ise % 30.2’dir.

Toplam iş deneyimi dikkate alındığında, 6-10 yıl ile 11 yıl ve daha uzun süredir çalışan kadınlara işleri ilginç gelmez iken (% 40.9, % 34.4) 5 yıl ve daha az süredir çalışanlar işlerini ilginç bulmaktadırlar (%38.8).

Yine araştırma kapsamına alınan kadınların % 59.3’ü işlerini “engelleyici” bulmamaktadırlar. Bu konuda kararsız olanların oranının (% 27.3) işlerini engelleyici bulanlardan (% 13.4) daha fazla olduğu saptanmıştır.

Toplam iş deneyimine göre, özel sektörde 5 yıl ve daha az süredir çalışan kadınlardan işlerini engelleyici bulmayanların oranı (% 68.3) 6-10 yıl ile 11 yıl ve daha uzun süredir çalışanlara göre yüksektir (% 54.5, % 51.7).

İşin algılanmasına ilişkin olarak, genel örneklemede işlerinin “başarı duygusu” verdiğini belirten kadınların oranı (%49.8) başarı duygusu vermediğini belirtenlerin (% 19.1) yaklaşık üç katı kadar olup, kararsız olanların oranı % 31.1’dir.

Toplam iş deneyimi açısından, işlerinin başarı duygusu verdiğini söyleyen kadınlar 5 yıl ve daha az süredir çalışanlardır (% 58.8) ve 6-10 yıl ile 11 yıl ve daha uzun süredir çalışanlara göre daha fazladır (% 42.5, % 44.8).

İşin algılanması bölümünde; araştırma kapsamına alınan kadınların işlerini iyi, yararlı, sıkıcı ve engelleyici değil, sıcak, cazip, hoş ve dinamik olarak tanımladıkları belirlenmiştir. Ayrıca kadınlar işlerini başarı duygusu veren ve monoton değil şeklinde nitelendirirlerken, aynı oranda güç olduğunu da belirtmektedirler. 5 yıl ve daha az süredir çalışan kadınlar işlerinin başarı duygusu verdiğini ve dinamik olduğunu engelleyici, sıkıcı ve monoton olmadığını düşünmektedirler. Buna karşın 6-10 yıl ile 11 yıl ve daha uzun

süredir çalışan kadınlar daha çok işlerini monoton, güç, yaratıcılığı teşvik edici değil gibi kavramlar ile tanımlamaktadırlar.

İçmeli (1996); kamu sektöründeki kadınların işlerini monoton (% 62), sıkıcı (% 52), stresli (% 62), boşa çaba harcanan (% 62) ve basit (% 64) olarak tanımladıklarını belirlemiştir.

Piar Gallup tarafından (Anonim 1993) Türkiye genelinde yapılan araştırmada da, işe girerken ya da çalışılacak iş seçilirken, deneklerin % 85.6'sının iş güvenliğine, % 55.4'ünün işin yaratıcılığı teşvik edici olmasına çok önem verdikleri bulunmuştur.

Rowe ve Snizek (1995) kadınlar ve erkeklerin başarı, yüksek gelir, terfi, iş güvenliği, çalışma saatlerinin kısalığı gibi işe ilişkin değerleri önemli bulduklarını belirlemişlerdir.

İşin algılanması ölçeği, toplam iş deneyimi değişkenine göre irdelenmiş ve sonuçlar Çizelge 4.18'de verilmiştir.

Çizelge 4.18. Toplam iş deneyimi değişkenine göre işin algılanması alt ölçeği varyans analizi sonuçları

	Toplam iş deneyimi (yıl)	N	$\bar{X}$	S	Sd	F	Anlamlı Fark
İşin algılanması	≤ 5	85	32.72	6.87	2; 206	0.48	-
	6-10	66	31.75	6.78			
	11 ≤	58	31.81	6.89			
	Toplam	209	32.16	6.83			

Özel sektörde çalışan kadınların toplam iş deneyimi değişkenine göre işe ilişkin algıları arasında istatistiksel açıdan önemli bir farklılık bulunmamıştır.

4.2.3. Gelirin algılanması

Bu bölümde, özel sektörde çalışan kadınların gelirlerine ilişkin belirlenen algı cümlelerine verdikleri yanıtlar, toplam iş deneyimine göre Çizelge 4.19'da verilmiştir.

Çizelgeden de anlaşılacağı gibi gelirin algılanmasına ilişkin olarak; kadınların % 62.2'sinin "*gelirlerini normal harcamalar için yeterli*" buldukları, % 29.2'sinin yeterli bulmadıkları, % 8.6'sının bu konuda kararsız oldukları saptanmıştır.

Gelirinin normal harcamaları için yeterli olduğunu belirtenler 5 yıl ve daha az süredir çalışanların yarısından fazlasını oluştururken (% 56.5), 6-10 yıl ile 11 yıl ve daha uzun süredir çalışanların çoğunluğunu oluşturmaktadır (% 62.1, % 70.7).

Genel örnekleimde kadınların çoğunluğu (% 73.7) "*gelirim ile güç bela yaşıyorum*" cümlesine hayır yanıtını vermişlerdir. Bu konuda kadınların % 13.9'unun kararsız oldukları, % 12.4'ünün evet yanıtını verdikleri bulunmuştur.

Her üç toplam iş deneyimi süresinde de, kadınların çoğunluğu gelirim ile güç bela yaşıyorum cümlesine katılmamaktadırlar (% 77.6, % 74.2, % 70.6).

Gelirlerinin "*kötü*" olup olmadığı konusunda, kadınların çoğunluğunun (% 73.2) kötü değil, % 14.4'ünün kararsızım, % 12.4'ünün kötü yanıtını verdikleri belirlenmiştir.

Toplam iş deneyimine göre, çalışma süresi 11 yıl ve daha fazla olan kadınlar ile 6-10 yıl olan kadınların çoğunluğunun (% 82.8, % 78.8), 5 yıl ve daha az süredir çalışan kadınların % 62.4'ünün gelirlerinin kötü olmadığı bulunmuştur.

Kadınların gelirlerini kötü olarak değerlendirmeleri, toplam iş deneyimi değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık göstermektedir. Bu farklılık toplam iş deneyimi 5 yıl ve daha az olan kadınlar ile 11 yıl ve daha fazla olan kadınlar arasındadır ($P<0.05$).

Bu sonuç, 5 yıl ve daha az süredir çalışan kadınların gelirlerinin, 11 yıl ve daha uzun süredir çalışanlara göre daha düşük olabileceğini düşündürmektedir.

“Gelirlerinin bazı lüksleri sağlamadığını” belirten kadınların oranı genel örnekleimde % 50.7’dir. Gelirlerinin bazı lüksleri sağladığını açıklayanların oranı % 33.5, bu konuda kararsız olanların oranı % 15.8 olarak bulunmuştur.

Konu toplam iş deneyimine göre incelendiğinde; çalışma süresi 5 yıl ve daha az olan kadınların çoğu için gelirlerinin bazı lüksleri sağlamadığını anlaşılmaktadır (% 61.2). Gelirlerinin bazı lüksleri sağladığını düşünenlerin oranı 11 yıl ve daha uzun süredir çalışan kadınların yarısından fazlasını oluşturmaktadır (% 51.7). Çalışma süresi 6-10 yıl olan kadınların yarısına yakını (% 48.5), 11 yıl ve daha uzun süredir çalışan kadınların da % 37.9’u gelirlerinin bazı lüksleri sağlamadığını açıklamaktadırlar.

Araştırma kapsamına alınan kadınların gelirlerinin bazı lüksleri sağlayıp sağlamadığına ilişkin yanıtlarının ortalama puanları, toplam iş deneyimi değişkenine göre farklılık göstermektedir. Bu farklılık toplam iş deneyimi 5 yıl ve daha az olan kadınlar ile 11 yıl ve daha fazla olan kadınlar arasındadır ($P<0.01$).

Genel örnekleimde, kadınların yarısından fazlası (% 55.0) gelirlerini güvenli, % 20.6’sı güvensiz şeklinde nitelendirmektedirler. Kararsız olanların oranı ise % 24.4’ dür.

Toplam iş deneyimi yönünden, 11 yıl ve daha uzun süredir çalışan kadınlardan gelirlerinin güvenli olduğunu belirtenlerin oranı (% 69.0), 5 yıl ve daha az süredir çalışanlar ile 6-10 yıldır çalışanlara kıyasla daha fazladır (% 51.8, % 47.0). Ayrıca 6-10 yıldır çalışan kadınların % 30.3’ü gelirlerini güvenli bulmamaktadırlar.

Kadınların gelirlerinin güvensiz olup olmadığına ilişkin algıları üzerinde toplam iş deneyimi değişkeninin istatistiksel olarak farklılığa neden olduğu saptanmıştır. Bu farklılık toplam iş deneyimi 6-10 yıl olan kadınlar ile 11 yıl ve daha uzun süredir çalışan kadınlar arasındadır ($P<0.01$) (Çizelge 4.19).

Çizelge 4.19. Kadınların gelirlerini algılamaları ve toplam iş deneyimine göre dağılımı

Faktör 1 Gelir	Toplam iş Deneyimi (yıl)	Evet		Kararsızım		Hayır		Toplam		$\bar{X}$	s	F	Anlamlı Fark
		Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%				
Gelirim normal harcamalar için yeterli	≤ 5	48	56.5	7	8.2	30	35.3	85	100.0	2.21	0.93	1.33	
	6-10	41	62.1	9	13.6	16	24.2	66	100.0	2.37	0.85		
	11 ≤	41	70.7	2	3.4	15	25.9	58	100.0	2.44	0.88		
	Toplam	130	62.2	18	8.6	61	29.2	209	100.0	2.33	0.89		
Gelirim ile güçbela yaşıyorum	≤ 5	11	12.9	14	16.5	60	70.6	85	100.0	2.57	0.71	0.22	
	6-10	8	12.1	9	13.6	49	74.2	66	100.0	2.62	0.69		
	11 ≤	7	12.1	6	10.3	45	77.6	58	100.0	2.65	0.68		
	Toplam	26	12.4	29	13.9	154	73.7	209	100.0	2.61	0.69		
Kötü	≤ 5	15	17.6	17	20.0	53	62.4	85	100.0	2.44	0.77	3.94*	1-3
	6-10	6	9.1	8	12.1	52	78.8	66	100.0	2.69	0.63		
	11 ≤	5	8.6	5	8.6	48	82.8	58	100.0	2.74	0.60		
	Toplam	26	12.4	30	14.4	153	73.7	209	100.0	2.60	0.69		
Gelirim bana bazı lüksleri sağlıyor	≤ 5	18	21.2	15	17.6	52	61.2	85	100.0	1.60	0.81	6.45**	1-3
	6-10	22	33.3	12	18.2	32	48.5	66	100.0	1.84	0.89		
	11 ≤	30	51.7	6	10.3	22	37.9	58	100.0	2.13	0.94		
	Toplam	70	33.5	33	15.8	106	50.7	209	100.0	1.82	0.90		
Güvensiz	≤ 5	18	21.2	23	27.1	44	51.8	85	100.0	2.30	0.80	4.94**	2-3
	6-10	20	30.3	15	22.7	31	47.0	66	100.0	2.16	0.86		
	11 ≤	5	8.6	13	22.4	40	69.0	58	100.0	2.60	0.64		
	Toplam	43	20.6	51	24.4	115	55.0	209	100.0	2.34	0.80		
Gelirim hak ettiğimden daha az	≤ 5	53	62.4	22	25.9	10	11.8	85	100.0	1.49	0.70	5.57**	1-3
	6-10	34	51.5	21	31.8	11	16.7	66	100.0	1.65	0.75		
	11 ≤	24	41.4	14	24.1	20	34.5	58	100.0	1.93	0.87		
	Toplam	111	53.1	57	27.3	41	19.6	209	100.0	1.66	0.78		
Oldukça iyi	≤ 5	12	14.1	17	20.0	56	65.9	85	100.0	1.48	0.73	4.68**	1-3
	6-10	14	21.2	17	25.8	35	53.0	66	100.0	1.68	0.80		
	11 ≤	19	32.8	14	24.1	25	43.1	58	100.0	1.89	0.87		
	Toplam	45	21.5	48	23.0	116	55.5	209	100.0	1.66	0.81		
Oldukça düşük	≤ 5	15	17.6	16	18.8	54	63.5	85	100.0	2.45	0.78	1.50	
	6-10	8	12.1	15	22.7	43	65.2	66	100.0	2.53	0.70		
	11 ≤	6	10.3	7	12.1	45	77.6	58	100.0	2.67	0.65		
	Toplam	29	13.9	38	18.2	142	69.2	209	100.0	2.54	0.72		

* $P<0.05$ ** $P<0.01$ 1: ≤ 5 yıl 2: 6-10 yıl 3: 11 yıl ≤ 8d: 2; 206

Kadınların yarısından fazlası (% 53.1) “gelirlerinin hak ettiklerinden daha az” olduğunu düşünmektedirler. Bu konuda kararsız olan kadınların oranı % 27.3, hayır yanıtını verenlerin oranı % 19.6 olarak bulunmuştur.

Çizelge 4.19 toplam iş deneyimi dikkate alınarak incelendiğinde; 5 yıl ve daha az süredir çalışan kadınların % 62.4’ ü, çalışma süresi 6-10 yıl olanların % 51.5’i, 11 yıl ve daha uzun süredir çalışanların ise % 41.4’ü gelirlerinin hak ettiklerinden daha az olduğunu belirttikleri görülmektedir.

Kadınların gelirlerinin hak ettiklerinden daha az olup olmamasına ilişkin görüşleri toplam iş deneyimi değişkenine göre istatistiksel açıdan farklılık göstermektedir. Bu farklılığın 5 yıl ve daha az süredir çalışanlar ile 11 yıl ve daha uzun süredir çalışanlar arasında olduğu bulunmuştur ($P<0.01$).

Özel sektörde kadınların yarısından çoğunun “oldukça iyi” bir gelire sahip olmadıkları (% 55.5), % 23.0’ünün bu konuda kararsız oldukları, % 21.5’inin ise oldukça iyi bir gelirlerinin olduğu saptanmıştır.

Toplam iş deneyimi gözönüne alındığında; 5 yıl ve daha az süredir çalışan kadınlar (% 65.9) iyi bir gelire sahip olmadıkları görüşündedirler. Çalışma süresi 6-10 yıl olan kadınların yarısından fazlası (% 53.0), 11 yıl ve daha uzun süredir çalışan kadınların % 43.1’i de bu görüşü paylaşmaktadırlar.

Toplam iş deneyimi değişkenine göre, araştırma kapsamına alınan kadınların oldukça iyi bir gelire sahip olup olmadıklarına ilişkin algılarının ortalama puanları arasında istatistiksel açıdan önemli farklılık olduğu bulunmuştur. Bu farklılık toplam iş deneyimi 5 yıl ve daha az olan kadınlar ile toplam iş deneyimi 11 yıl ve daha fazla olan kadınlar arasındadır ($P<0.01$).

Gelirlerini “oldukça düşük” bulmayan kadınların oranı genel örnekleme % 67.9’dur. Kararsız olanların oranı % 18.2 ve oldukça düşük bularların oranı % 13.9’dur.

Toplam iş deneyimi dikkate alındığında; gelirlerini oldukça düşük bularların oranının 11 yıl ve daha uzun süredir çalışanlarda (% 77.6), 5 yıl ve daha az süre ile 6-10 yıldır çalışanlara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur (% 65.2, % 63.5).

Gelirin algılanmasına ilişkin olarak; özel sektörde çalışan kadınlardan 5 yıl ve daha az süredir çalışanların gelirlerini, 11 yıl ve daha uzun süredir çalışanlara kıyasla “kötü”, “hak ettiklerinden daha az”, “bazı lüksleri sağlamayan” ve “iyi değil” şeklinde değerlendirdikleri, 6-10 yıldır çalışanların da gelirlerini 11 yıl ve daha uzun süredir çalışanlara göre güvensiz buldukları belirlenmiştir. Ayrıca 5 yıl ve daha az süredir çalışan kadınlardan gelirlerinin kötü olmadığını belirtenler ile hak ettiklerinden

daha az olduğunu düşünenlerin oranının aynı olması dikkat çekicidir (Çizelge 4.19).

İçmeli (1996) kamu sektöründe çalışan kadınların gelirlerinin lüks bir yaşam sağlamadığını, düşük ve hak ettiklerinden az olduğunu, yetersiz ve kıt kanaat geçindiklerini, daha iyi bir gelir elde edecekleri iş bulduklarında iş değiştirmeyi düşündüklerini belirlemiştir.

Tolbert ve Moen (1998) hem kadınlar hem de erkekler için en önemli iş özelliğinin yüksek gelir olduğunu, iş deneyimi arttıkça yüksek gelire verilen önemin azaldığını belirtirlerken, Dreher ve Ash (1990) iş yaşamı deneyiminin ve sosyo-ekonomik düzeyin gelirden duyulan tatmini artırdığını, geçici olarak işten çıkarılma ve iş değişikliklerinin gelirden duyulan tatmini olumsuz etkilediğini saptamışlardır.

Gelirin algılanması ölçeği, toplam iş deneyimi değişkenine göre irdelenmiş, elde edilen bulgular Çizelge 4.20'de verilmiştir.

Çizelge 4.20. Toplam iş deneyimi değişkenine göre gelirin algılanması alt ölçeği varyans analizi sonuçları

	Toplam iş Deneyimi (yıl)	N	$\bar{X}$	S	Sd	F	Anlamlı Fark
Gelir	≤ 5	85	16.57	4.21	2; 206	6.26**	1-3
	6-10	66	17.57	4.00			
	11 ≤	58	19.08	4.26			
	Toplam	209	17.58	4.26			

** P<0.01 1: ≤5 yıl 2: 6-10 yıl 3: 11 yıl ≤

Araştırma kapsamına alınan kadınların gelirlerini algılamaları toplam iş deneyimi değişkenine göre istatistiksel açıdan farklılık göstermektedir. Bu farklılık toplam iş deneyimi 5 yıl ve daha az olan kadınlar ile 11 yıl ve daha fazla olan kadınlar arasındadır (P<0.01).

4.2.4. İlişkilerin ve iletişimin algılanması

Bu bölümde, araştırma kapsamına alınan kadınların ilişkiler ve iletişime yönelik değerlendirmeleri; bireylerarası ilişkiler ve iletişim, yönetim ile ilişkiler ve iletişim başlıkları altında ele alınmış, elde edilen bulgular toplam iş deneyimi değişkenine göre yorumlanmıştır.

4.2.4.1. Bireylerarası ilişkilerin ve iletişimin algılanması

Özel sektörde çalışan kadınların bireylerarası ilişkiler ve iletişime ilişkin algıları, Çizelge 4.21’de toplam iş deneyimi değişkenine göre incelenmiştir.

Özel sektördeki kadınların bireylerarası ilişkiler ve iletişime ilişkin algıları incelendiğinde; *“iş yerinde gruplaşmalar ve hiziip bulunmaktadır”* görüşüne % 36.8’inin katılmadıkları, % 35.4’ünün katıldıkları, % 14.8’inin kararsız oldukları, % 8.7’sinin hiç katılmadıkları, % 4.3’ünün de tamamen katıldıkları görülmektedir.

Toplam iş deneyimine göre 5 yıl ve daha az süredir çalışan kadınlar [% 48.3 (% 42.4, % 5.9)] ile 11 yıl ve daha uzun süredir çalışanların yarısına yakını [% 48.4 (% 29.3, % 19.1)] iş yerlerinde gruplaşmalar ve hizipler bulunduğunu belirtirlerken, 6-10 yıldır çalışanların % 53.0’ü (% 48.5, % 4.5) bu görüşe katılmamaktadırlar.

“Çalışma arkadaşlarımla bir bütünlük ve uyum içindeyiz” görüşüne kadınların % 56.9’unun katıldıkları, % 17.7’sinin kararsız oldukları, % 15.8’inin tamamen katıldıkları, % 7.7’sinin katılmadıkları, % 1.9’unun ise hiç katılmadıkları saptanmıştır.

Özel sektördeki kadınların toplam iş deneyimi gözönüne alındığında; çalışma arkadaşlarımla bir bütünlük ve uyum içindeyiz fikrine katıldıklarını belirtenlerin oranı her üç toplam iş deneyimi sürelerinde yüksek olup, birbirine yakındır [% 72.9 (% 56.5, % 16.4), % 72.7 (% 63.6, % 9.1), % 72.5 (% 50.0, % 22.5)].

Araştırma kapsamına alınan kadınların, “*çalıştığım birimde herkes birbirine işlerinde yardım eder*” görüşüne ilişkin algıları incelendiğinde; yarısından fazlasının (% 51.2) katılıyorum, % 19.6’sının tamamen katılıyorum, % 13.4’ünün kararsızım, % 12.0’sinin katılmıyorum, % 3.8’inin ise hiç katılmıyorum yanıtını verdikleri saptanmıştır.

Toplam iş deneyimine göre ise çalıştığım birimde herkes birbirine işlerinde yardım eder cümlesine katılanların oranı 5 yıl ve daha az süredir çalışanlar [% 75.3 (% 49.4, % 25.9)] ile 11 yıl ve daha uzun süredir çalışanlarda [% 75.9 (% 55.2, % 20.7)], 6-10 yıldır çalışanlara göre [% 60.6 (% 50.0, % 10.6)] daha yüksek ve birbirine yakındır.

“*Çalıştığım birimde ben ve arkadaşlarım birbirimizin sorumluluklarını üstlenmeyiz*” cümlesine kadınların % 39.1’inin katılmadıkları, % 27.8’inin katıldıkları, % 16.3’ünün kararsız oldukları, % 12.0’sinin hiç katılmadıkları, % 4.8’inin ise tamamen katıldıkları belirlenmiştir.

Çizelge 4.21. Kadınların bireylerarası ilişkileri ve iletişimi algılamaları ve toplam iş deneyimine göre dağılımı

Ekte 1 Bireylerarası ilişkiler ve iletişim	Toplam iş deneyimi (yıl)	Hiç katılmıyorum		Katkıyıyorum		Kararsızım		Katkıyıyorum		Tamamen katılmıyorum		Toplam		X̄	s	F	Anlaşıp Fark
		Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%				
İş yerinde gruplaşmalar ve hiç yerinde bulunmaktadırlar.	5-5	5	5,9	36	42,4	16	18,8	24	28,2	4	4,7	83	100,0	3,16	1,05		
	6-10	2	3,0	24	36,4	5	7,6	32	48,5	3	4,5	66	100,0	2,84	1,07		
	11-5	11	19,1	17	29,3	10	17,2	18	31,0	2	3,4	58	100,0	3,29	1,19	2,75	
	Toplam	18	8,7	77	36,8	31	14,8	74	35,4	9	4,3	209	100,0	3,10	1,11		
Çalışma arkadaşlarımla bir bütünlük ve uyum içindeyim.	5-5	2	2,4	7	8,2	14	16,5	48	56,5	14	16,4	83	100,0	3,76	0,90		
	6-10	1	1,5	4	6,1	13	19,7	42	63,6	6	9,1	66	100,0	3,72	0,77	0,20	
	11-5	1	1,7	5	8,6	10	17,2	29	50,0	13	22,5	58	100,0	3,82	0,93		
	Toplam	4	1,9	16	7,7	37	17,7	119	56,9	33	13,8	209	100,0	3,77	0,87		
Çalıştığım birimde herkes birbirine işlerinde yardımcı eder.	5-5	4	4,7	7	8,2	10	11,8	42	49,4	22	25,9	85	100,0	3,83	1,05		
	6-10	3	4,5	11	16,7	2	18,2	33	50,0	7	10,6	66	100,0	3,45	1,04		
	11-5	1	1,7	7	12,1	6	10,3	32	55,2	12	20,7	58	100,0	3,81	0,96	2,95	
	Toplam	8	3,8	25	12,0	28	13,4	107	51,2	41	19,6	209	100,0	3,70	1,03		
Çalıştığım birimde ben ve arkadaşlarım birbirimizin sorumluluklarını üstlenmeyiz.	5-5	6	7,1	30	35,3	10	11,8	32	37,6	7	8,2	85	100,0	2,95	1,16		
	6-10	4	6,1	26	39,4	18	27,3	16	24,2	2	3,0	66	100,0	3,21	0,98		
	11-5	13	25,9	26	44,9	6	10,3	10	17,2	1	1,7	58	100,0	3,75	1,08	9,55**	2-3
	Toplam	25	12,0	82	39,1	34	16,3	58	27,8	10	4,8	209	100,0	3,25	1,13		
Grup arkadaşlarımla çalışanlar arasında işbirliği ve koordinasyon vardır.	5-5	3	3,5	4	4,7	16	18,8	46	54,2	16	18,8	85	100,0	3,80	0,92		
	6-10	1	1,5	8	12,1	10	15,2	41	62,1	6	9,1	66	100,0	3,65	0,86		
	11-5	-	-	4	6,9	6	10,3	39	67,2	9	15,6	58	100,0	3,91	0,73	1,47	
	Toplam	4	1,9	16	7,7	32	15,3	126	60,3	31	14,8	209	100,0	3,78	0,83		
Çalışma arkadaşlarımla durtunur ve karışıklı güven vardır.	5-5	4	4,7	6	7,1	16	18,8	41	48,2	18	21,2	85	100,0	3,74	1,02		
	6-10	1	1,5	7	10,6	16	24,2	36	54,5	6	9,2	66	100,0	3,59	0,85		
	11-5	1	1,7	1	1,7	13	22,4	28	48,3	15	25,9	58	100,0	3,94	0,84	2,30	
	Toplam	6	2,9	14	6,7	45	21,5	105	50,2	39	18,7	209	100,0	3,73	0,93		
İş yerinde anasini ve cana yakın bir iletişimi vardır.	5-5	2	2,4	9	10,6	17	20,0	40	47,0	17	20,0	83	100,0	3,71	0,98		
	6-10	-	-	14	21,2	12	18,2	30	45,4	10	15,2	66	100,0	3,54	0,99		
	11-5	4	6,9	12	20,7	11	19,0	23	39,7	8	13,7	58	100,0	3,32	1,16	2,43	
	Toplam	6	2,9	35	16,7	40	19,1	93	44,5	35	16,8	209	100,0	3,55	1,04		
İş yerindeki arkadaşlarımla iş ile ilgili problemlerimizi rahatsızlık taşıyarak yorum.	5-5	16	18,8	36	42,4	13	15,3	17	20,0	3	3,5	85	100,0	3,52	1,11		
	6-10	2	3,0	32	48,5	13	19,7	17	25,8	2	3,0	66	100,0	3,22	0,97		
	11-5	10	17,3	28	48,3	9	15,5	10	17,2	1	1,7	58	100,0	3,62	1,02	2,49	
	Toplam	28	13,4	96	45,9	35	16,7	44	21,1	6	2,9	209	100,0	3,45	1,05		
İş yerinde zaman zaman yemek, gece gibi sosyal etkinlikler düzenlenir.	5-5	10	11,8	18	21,2	14	16,5	38	44,7	5	5,8	85	100,0	3,11	1,16		
	6-10	7	10,6	17	25,8	7	10,6	32	48,5	3	4,5	66	100,0	3,10	1,16		
	11-5	3	5,2	10	17,2	7	12,1	30	51,7	8	13,8	58	100,0	3,51	1,09		
	Toplam	20	9,6	45	21,3	28	13,4	100	47,8	16	7,7	209	100,0	3,22	1,15		

**p<0,01 1: 5-5 yıl 2: 6-10 yıl 3: 11 yıl 5: 5d: 2: 206

Bu cümleye verilen yanıtlar toplam iş deneyimi değişkenine göre incelendiğinde, kadınların gerçekte iş yerinde birbirlerinin sorumluluklarını üstlendikleri anlaşılmaktadır. Özellikle bunu çalıştığım birimde ben ve arkadaşlarım birbirimizin sorumluluklarını üstlenmeyiz fikrine katılmadıklarını en yüksek oranda bildiren 11 yıl ve daha uzun süredir çalışan kadınlar vurgulamışlardır [% 70.8 (% 44.9, % 25.9)]. Kadınlardan 6-10 yıldır çalışanların % 45.5'i (% 39.4, % 6.1) bu fikre katılmazlarken, 5 yıl ve daha az süredir çalışanların % 45.8'i (% 37.6, % 8.2) katılmaktadırlar.

Kadınların çalıştığım birimde ben ve arkadaşlarım birbirimizin sorumluluklarını üstlenmeyiz cümlesine verdikleri yanıtların ortalama puanları, toplam iş deneyimine göre istatistiksel açıdan farklılık göstermektedir. Yapılan Scheffe Testi sonucunda bu farklılığın; toplam iş deneyimi süresi 11 yıl ve daha fazla olanlar ile hem 6-10 yıldır çalışanlar, hem de 5 yıl ve daha az süredir çalışanlar arasında olduğu anlaşılmaktadır ($P<0.01$).

“Grup çalışmalarında çalışanlar arasında işbirliği ve koordinasyon vardır” fikrine kadınların % 60.3'ünün katıldıkları, % 15.3'ünün kararsız oldukları, % 14.8'inin tamamen katıldıkları, % 7.7'sinin katılmadıkları, % 1.9'unun ise hiç katılmadıkları bulunmuştur.

Toplam iş deneyimine göre, 11 yıl ve daha uzun süredir çalışan kadınlardan grup çalışmalarında çalışanlar arasında işbirliği ve koordinasyon bulunduğu fikrine katılanlar büyük çoğunluktadır [% 82.8 (% 67.2, % 15.6)]. Bu görüşe çalışma süresi 6-10 yıl [% 71.2 (% 62.1, % 9.1)] ile 5 yıl ve daha az olan kadınlar da [% 73.0 (% 54.2, % 18.8)] çoğunlukla katılmaktadırlar.

Genel örnekleimde kadınların yaklaşık yarısının (% 50.2) *“çalışma arkadaşlarım dürüsttür ve karşılıklı güven vardır”* cümlesine katıldıkları, dörtte birine yakınının (% 21.5) kararsız oldukları, % 18.7'sinin tamamen katıldıkları, % 6.7'sinin katılmadıkları, % 2.9'unun hiç katılmadıkları saptanmıştır.

Bu cümleye sırası ile toplam iş deneyimi 11 yıl ve daha fazla olan kadınların % 74.2'si (% 48.3, % 25.9), 5 yıl ve daha az olanların % 69.4'ü (% 48.2, % 21.2) ile 6-10 yıldır çalışanların % 63.7'si (% 54.5, % 9.2) katılmaktadırlar.

Genel örnekleimde kadınların % 44.5'inin "*iş yerinde samimi ve cana yakın bir iletişim vardır*" görüşüne katıldıkları, % 19.1'inin bu konuda kararsız oldukları, % 16.8'inin tamamen katıldıkları, % 16.7'sinin katılmadıkları, % 2.9'unun da hiç katılmadıkları anlaşılmaktadır.

Toplam iş deneyimi dikkate alındığında, çalışma süresi 5 yıl ve daha az olan kadınlar iş yerinde samimi ve cana yakın bir iletişim bulunduğunu belirtmektedirler [% 67.0 (% 47.0, % 20.0)]. Bunu çalışma süresi 6-10 yıl olan kadınlar [% 60.6 (% 45.4, % 15.2)] ile 11 yıl ve daha uzun süredir çalışan kadınlar [% 53.4 (% 39.7, % 13.7)] izlemektedir. Çalışma süresi 6-10 yıl ile 11 yıl ve daha fazla olan kadınlardan iş yerinde samimi ve cana yakın bir iletişim olmadığını düşünenlerin oranı birbirine yakındır (% 21.2, % 20.7).

"*İş yerindeki arkadaşlarımla iş ile ilgili problemlerimi rahatlıkla tartışmıyorum*" görüşüne kadınların % 45.9'unun katılmadıkları, % 21.1'inin katıldıkları, % 16.7'sinin kararsız oldukları, % 13.4'ünün hiç katılmadıkları, % 2.9'unun ise tamamen katıldıkları belirlenmiştir.

Çalışma süresi 11 yıl ve daha fazla olan kadınlar ile [% 65.6 (% 48.3, % 17.3)] 5 yıl ve daha az süredir çalışan kadınlardan [% 61.2 (% 42.4, % 18.8)] iş yerindeki arkadaşları ile işle ilgili problemlerini rahatlıkla tartışabildiklerini düşünenlerin oranı birbirine yakın olup, 6-10 yıldır çalışanlara göre daha fazladır [% 51.5 (% 48.5, % 3.0)].

Genel örnekleimde kadınların yarısına yakınının (% 47.8) "*iş yerinde zaman zaman, yemek, gezi gibi sosyal etkinlikler düzenlenir*" görüşüne katıldıkları, % 21.6'sinin katılmadıkları, % 13.4'ünün kararsız oldukları, % 9.6'sının hiç katılmadıkları, % 7.7'sinin ise tamamen katıldıkları bulunmuştur.

Toplam iş deneyimi dikkate alındığında, iş yerinde zaman zaman yemek, gezi gibi sosyal etkinliklerin düzenlendiği görüşüne katılanların oranı 11 yıl ve daha uzun süredir çalışan kadınlarda [% 65.5 (% 51.7, % 13.8)], 6-10 yıldır çalışanlar [% 53.0 (% 48.5, % 4.5)] ile 5 yıl ve daha az süredir çalışanların oranından fazladır [% 50.5 (% 44.7, % 5.8)].

Akademisyen kadınlar iş arkadaşları ile uyum içinde çalışmamaktan dolayı mutsuz olmakta (% 76.4), iş yaşamında ve aile yaşamında yetişkin ilişkilerini düzenlemeye çok önem vermektedirler (% 93.7) (Gönen vd. 2001). Genel olarak maaş ya da ücret karşılığı çalışanlar iş yerinde iyi arkadaşların olmasına önem vermekte (% 67.6), iş yaşamında arkadaşlar ile ilişkileri sorun olarak görmemektedirler (% 8.3) (Anonim 1993).

İçmeli (1996) kamu sektöründe çalışan kadınların; iş arkadaşlarını “çok konuşan, yavaş çalışan, tembel, ilgi alanı dar” şeklinde değerlendirdiklerini, arkadaşları ile ilişkiler de çoğunlukla kararsız ifadeler kullandıklarını, çalışma ortamlarını “sıkıcı, kozmopolit ve güvensiz” olarak algıladıklarını, bunun da iş tatminini ve çalışma yaşamı kalitesini olumsuz etkilediğini açıklamaktadır.

Bireylerarası ilişkilerin ve iletişimin algılanması ölçeği toplam iş deneyimi değişkenine göre analiz edilmiş, bulgular Çizelge 4.22’de özetlenmiştir.

Çizelge 4.22. Toplam iş deneyimi değişkenine göre bireylerarası ilişkilerin ve iletişimin algılanması alt ölçeği varyans analizi sonuçları

İlişkiler ve iletişim	Toplam iş Deneyimi (yıl)	N	$\bar{X}$	S	Sd	F	Anlamlı Fark
Faktör 1	≤ 5	85	35.65	6.28			
Bireylerarası ilişkiler ve iletişim	6-10	66	34.19	5.68	2; 206	3.23*	2-3
	11 ≤	58	36.96	6.17			
	Toplam	209	35.55	6.13			

* P<0.05 1: ≤ 5 yıl 2: 6-10 yıl 3: 11 yıl ≤

Toplam iş deneyimi açıklayıcı değişkenine göre, kadınların bireylerarası ilişkileri ve iletişimi algılamalarının ortalama puanları arasında istatistiksel olarak farklılık bulunmuştur. Bu farklılık toplam iş deneyimi 6-10 yıl olan kadınlar ile 11 yıl ve daha fazla olanlar arasındadır (P<0.05) (Çizelge 4.22).

4.2.4.2. Yönetim ile ilişkilerin ve iletişimin algılanması

Araştırma kapsamına alınan kadınların yönetim ile ilişkileri ve iletişimi algılamaları toplam iş deneyimi değişkenine göre Çizelge 4.23’de verilmiştir.

Çizelge 4.23. Kadınların yönetim ile ilişkileri ve iletişim algılamaları ve toplam iş deneyimine göre dağılımı

Faktör 1 Yönetim ile ilişkiler ve iletişim	Toplam iş deneyimi (yıl)	Hiç katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Tamamen katılıyorum		Toplam	X̄	S	F
		Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%				
Amirinin yaptığın işi kalitesi konusunda yapıcı yorumlarda ve övgüde bulunabilir.	≤5	7	8,2	5	5,9	16	18,8	44	51,8	13	15,3	85	100,0	3,60	1,08
	6-10	1	1,5	11	16,7	7	10,6	44	66,7	3	4,3	66	100,0	3,56	0,87
	11 ≤	3	8,6	6	10,3	12	20,7	29	50,0	6	10,4	58	100,0	3,43	0,48
	Toplam	13	6,2	22	10,5	35	16,7	117	56,1	22	10,5	209	100,0	3,54	1,02
Amirinin görev, yetki ve sorumluluklarını eniğe belirtmediğini düşünüyorum.	≤5	13	15,3	40	47,0	10	11,8	17	20,0	5	5,9	85	100,0	3,45	1,15
	6-10	1	1,6	33	50,0	13	19,7	16	24,2	3	4,5	66	100,0	3,19	0,98
	11 ≤	6	10,3	24	41,5	13	22,4	10	17,2	5	8,6	58	100,0	3,27	1,13
	Toplam	20	9,6	97	46,4	36	17,2	43	20,6	13	6,2	209	100,0	3,32	1,09
İş ile ilgili gördü ve fikirlerine amirilerin değeri varlar.	≤5	4	4,7	9	10,6	16	18,8	41	48,3	15	17,6	85	100,0	3,63	1,04
	6-10	2	3,0	6	9,1	12	18,2	44	66,7	2	3,0	66	100,0	3,57	0,82
	11 ≤	4	6,9	5	8,6	10	17,2	33	56,9	6	10,4	58	100,0	3,55	1,02
	Toplam	10	4,8	20	9,6	38	18,2	118	56,4	23	11,0	209	100,0	3,59	0,97
Amirilerin özel sorunlarına yeterince eğilmezler.	≤5	6	7,1	38	44,7	18	21,2	19	22,3	4	4,7	85	100,0	3,27	1,03
	6-10	7	10,6	26	39,4	15	22,7	17	25,8	1	1,5	66	100,0	3,31	1,02
	11 ≤	6	10,3	21	36,2	12	20,7	15	25,9	4	6,9	58	100,0	3,17	1,14
	Toplam	9	9,1	85	40,7	45	21,5	51	24,4	9	4,3	209	100,0	3,25	1,06
İşimde karşılaştığım zorlukları aşmada ve işimi daha iyi yapmada amirilerin bana yardımcı olacak ve yardımcı olabilir.	≤5	3	3,5	9	10,6	20	23,5	40	47,1	13	15,3	85	100,0	3,60	0,99
	6-10	1	1,5	7	10,6	23	34,8	29	43,9	6	9,2	66	100,0	3,48	0,86
	11 ≤	5	8,6	10	17,2	11	19,0	26	44,8	6	10,4	58	100,0	3,31	1,14
	Toplam	9	4,3	26	12,4	54	25,8	95	45,5	25	12,0	209	100,0	3,48	1,00

Sd: 2; 206

Genel örnekleimde kadınların % 56.1'i "*amirim yaptığım işin kalitesi konusunda yapıcı yorumlarda ve övgüde bulunabilir*" görüşüne katılmaktadırlar. Bu konuda kararsız olan kadınların oranı % 16.7 iken, katılmıyorum ve tamamen katılıyorum yanıtını verenlerin oranı aynıdır (% 10.5). Bu görüşe hiç katılmayan kadınların oranı ise düşüktür (% 6.2).

Toplam iş deneyimi dikkate alındığında; 6-10 yıldır çalışan kadınlardan amirim yaptığım işin kalitesi konusunda yapıcı yorumlarda ve övgüde bulunabilir görüşüne katılanların çoğunlukta olduğu görülmektedir [% 71.2 (% 66.7, %4.5)]. Bunu çalışma süresi 5 yıl ve daha az olan kadınlar [% 67.1 (% 51.8, % 15.3)] ile 11 yıl ve daha uzun süredir çalışanlar izlemektedir [% 60.4 (% 50.0, % 10.4)].

"Amirimin görev, yetki ve sorumluluklarını açıkça belirtmediğini düşünüyorum" cümlesine kadınların % 46.4'ünün katılmadıkları, % 20.6'sının katıldıkları, % 17.2'sinin kararsız oldukları, % 9.6'sının hiç katılmadıkları % 6.2'sinin ise tamamen katıldıkları belirlenmiştir.

Toplam iş deneyimi gözönüne alındığında; amirimin görev yetki ve sorumluluklarını açıkça belirtmediğini düşünüyorum görüşüne katılmayan kadınların oranı 5 yıl ve daha az süredir çalışanlarda [% 62.3 (% 47.0, %15.3)], 6-10 yıl [% 51.6 (% 50.0, % 1.6)] ile 11 yıl ve daha uzun süredir çalışanlara [% 51.8 (% 41.5, % 10.3)] kıyasla daha yüksektir.

Genel örnekleimde kadınların % 56.4'ünün "*iş ile ilgili görüş ve fikirlerime amirlerim değer verirler*" cümlesine katıldıkları, % 18.2'sinin kararsız oldukları, % 11.0'inin tamamen katıldıkları, % 4.8'inin ise hiç katılmadıkları bulunmuştur.

Bu cümleye katılanların oranı her üç toplam iş deneyimi süresinde birbirine yakın bulunmuştur (≤ 5 yıl: % 65.9, 6-10 yıl: % 69.7, 11 yıl $\leq$ % 67.3).

"Amirlerim özel sorunlarıma yeterince eğilmezler" görüşüne kadınların % 40.7'si katılmadıklarını, % 24.4'ü katıldıklarını, % 21.5'i bu konuda

kararsız olduklarını, % 9.1'i hiç katılmadıklarını, % 4.3'ü ise tamamen katıldıklarını belirtmektedirler.

Toplam iş deneyimi gözönüne alındığında; bu fikre katılmayan kadınların oranı 5 yıl ve daha az süredir çalışanlar [% 51.8 (% 44.7, % 7.1)] ile 6-10 yıldır çalışanlarda [% 50.0 (% 39.4, % 10.6)] birbirine yakın olup, 11 yıl ve daha uzun süredir çalışanların oranından [% 46.5 (% 36.2, 10.3)] fazla bulunmuştur.

Genel örnekleimde kadınların % 45.5'inin *"işimde karşılaştığım zorlukları aşmada ve işimi daha iyi yapmada amirlerim bana yeterince destek ve yardımcı olurlar"* görüşüne katıldıkları, % 25.8'inin kararsız oldukları, % 12.4'ünün katılmadıkları, % 12.0'sinin tamamen katıldıkları, % 4.3'ünün de hiç katılmadıkları anlaşılmaktadır.

Toplam iş deneyimine göre; 5 yıl ve daha az süredir çalışan kadınların % 62.4'ü (% 47.1, % 15.3) 11 yıl ve daha uzun süredir çalışanların % 55.2'si (% 44.8, % 10.4), 6-10 yıldır çalışanların da % 53.1'i (% 43.9, % 9.2) bu fikre katılmaktadırlar.

Elizur (1990) çalışma yaşamı kalitesinin geliştirilmesi amacıyla düzenlenen programlara katılan çalışanların yöneticiler ile ilişkilerinin ve iletişimlerinin olumlu yönde değiştiğini belirlemiştir.

İçmeli (1996) kamu sektöründe çalışan kadınların yöneticiler ile olan ilişkilerde kararsızlık yüzdelerinin yüksek olduğunu, yöneticileri hakkında olumsuzlukları ifade etmekte güçlük çektiklerini, yöneticiler ile ilişkilerin işten duyulan tatmini olumsuz yönde etkilediğini açıklamaktadır.

Yönetim ile ilişkilerin ve iletişimin algılanması ölçeği toplam iş deneyimine göre Çizelge 4.24'de irdelenmiştir.

Çizelge 4.24. Toplam iş deneyimi değişkenine göre yönetim ile ilişkilerin ve iletişimin algılanması alt ölçeği varyans analizi sonuçları

İlişkiler ve iletişim	Toplam iş deneyimi (yıl)	N	$\bar{X}$	S	Sd	F	Anlamlı Fark
Faktör 2	≤ 5	85	17.56	4.09			
Yönetim ile ilişkiler	6-10	66	17.13	3.07	2,206	0.79	-
ve	11 ≤	58	16.74	4.34			
İletişim	Toplam	209	17.20	3.87			

Araştırma kapsamına alınan kadınların yönetim ile ilişkileri ve iletişimi algılamaları toplam iş deneyimi değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık göstermemektedir. (Çizelge 4.24).

4.2.5. Zaman yönetimi

Bu bölümde; özel sektörde çalışan kadınların zaman yönetimi ile ilgili olarak, zamanı planlamaları ve zamanı kullanmalarını değerlendirmeleri ele alınmış, bulgular toplam iş deneyimi değişkenine göre açıklanmıştır.

4.2.5.1. Kadınların zamanlarını planlamalarına ilişkin değerlendirmeleri

Çizelge 4.25’de kadınların zamanlarını planlamalarına ilişkin değerlendirmeleri toplam iş deneyimi değişkenine göre verilmiştir.

Genel örnekleimde kadınların % 60.8’inin “işlerini planlamak için zaman ayırdıkları”, % 34.9’unun bazen zaman ayırabildikleri, % 4.3’ünün de zaman ayıramadıkları belirlenmiştir.

Çizelge 4.25. Kadınların zamanlarını planlamalarına ilişkin değerlendirmeleri ve toplam iş deneyimine göre dağılımı

Faktör 1 Zamanı Planlama	Toplam iş Deneyimi (yıl)	Hayır		Bazen		Evet		Toplam		X	S	F	Anlamlı Fark
		Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%				
İşlerini planlamak için zaman ayırıyor musunuz?	≤ 5	3	3.5	32	37.6	50	58.9	85	100.0	2.55	0.56	0.72	
	6-10	3	4.5	26	39.4	37	56.1	66	100.0	2.51	0.58		
	11 ≤	3	5.2	15	25.8	40	69.0	58	100.0	2.63	0.58		
	Toplam	9	4.3	73	34.9	127	60.8	209	100.0	2.56	0.57		
Günlük işlerinizi belli bir programa göre mi yapıyorsunuz?	≤ 5	14	16.5	24	28.2	47	55.3	85	100.0	2.38	0.75	2.02	
	6-10	14	21.2	16	24.3	36	54.5	66	100.0	2.33	0.81		
	11 ≤	3	5.2	18	31.0	37	63.8	58	100.0	2.58	0.59		
	Toplam	31	14.8	58	27.8	120	57.4	209	100.0	2.42	0.73		
Günlük ya da daha sonrası için yapılacaklar listesi hazırlıyor musunuz?	≤ 5	22	25.9	19	22.4	44	51.7	85	100.0	2.25	0.84	5.54**	1-3 2-3
	6-10	11	16.7	23	34.8	32	48.5	66	100.0	2.31	0.74		
	11 ≤	5	8.6	9	15.5	44	75.9	58	100.0	2.67	0.63		
	Toplam	38	18.2	51	24.4	120	57.4	209	100.0	2.39	0.77		
Yapılacak işlerin öncelik ve önem sırasını belirliyor musunuz?	≤ 5	3	3.5	7	8.2	75	88.3	85	100.0	2.84	0.45	0.17	
	6-10	1	1.5	11	16.7	54	81.8	66	100.0	2.80	0.43		
	11 ≤	2	3.4	6	10.3	50	86.3	58	100.0	2.82	0.46		
	Toplam	6	2.9	24	11.5	179	85.6	209	100.0	2.82	0.44		
Günlük ya da daha uzun vadeli iş planlarınızı zaman zaman değerlendiriyor musunuz?	≤ 5	8	9.4	27	31.8	50	58.8	85	100.0	2.49	0.66	3.10	
	6-10	6	9.1	25	37.9	35	53.0	66	100.0	2.43	0.65		
	11 ≤	2	3.4	13	22.4	43	74.2	58	100.0	2.70	0.53		
	Toplam	16	7.7	65	31.1	128	61.2	209	100.0	2.53	0.63		

** P<0.01 1: ≤ 5 yıl 2: 6-10 yıl 3: 11 yıl ≤ Sd: 2; 206

Kadınların zamanlarını planlamaya ilişkin değerlendirmeleri toplam iş deneyimine göre incelendiğinde, her üç toplam iş deneyimi süresinde büyük çoğunluğunun genellikle işlerini planlamak için zaman ayırdıkları kanısında oldukları belirlenmiştir. Çünkü işlerini planlamaya zaman ayırdıklarını belirtenler ile bunu “bazen” gerçekleştirebilenlerin oranı birlikte ele alındığında bu durum açıkça görülmektedir [≤ 5 yıl: % 96.5 (% 58.9, % 37.6), 6-10 yıl: % 95.5 (% 56.1, % 39.4) 11 yıl ≤: % 94.8 (% 69.0, % 25.8)].

Özel sektördeki kadınların % 57.4’ü “günlük işlerini belli bir programa göre yaptıklarını”, % 24.8’i bu faaliyeti bazen gerçekleştirdiklerini, % 14.8’i ise günlük işlerini belli bir programa göre yapmadıklarını belirtmektedirler.

Bu durum toplam iş deneyimine göre ele alındığında; kadınların hemen tamamına yakınının günlük işlerini belli bir programa göre yapmakta oldukları [≤ 5 yıl: % 83.5 (% 55.3, % 28.2) 6-10 yıl: % 78.8 (% 54.5, % 24.3)], özellikle de 11 yıl ve daha uzun süredir çalışan kadınlar da bu oranın en yüksek olduğu saptanmıştır [% 98.8 (% 63.8, % 31.0)].

Kadınlara, iş planı yapıp yapmadıklarını belirlemek amacıyla yöneltilen “*günlük ya da daha sonrası için yapılacaklar listesi hazırlıyor musunuz?*” sorusuna evet diyenlerin oranı % 57.4, bazen diyenlerin oranı % 27.8, hayır yanıtını verenlerin oranı da % 18.2 olarak bulunmuştur.

Kadınların bu soruya verdikleri yanıtların toplam iş deneyimine göre dağılımına bakıldığında; 11 yıl ve daha uzun süredir çalışanların büyük çoğunluğunun [% 91.4 (% 75.9, % 15.5)] bir iş planı yaptıkları söylenebilir. 6-10 yıldır çalışanlar [% 83.3 (% 48.5, % 34.8)] ile 5 yıl ve daha az süredir çalışanlarda da [% 74.1 (% 51.7, % 22.4)] iş planı yapanların oranı yüksek olmakla birlikte, 11 yıl ve daha uzun süredir çalışanlara göre daha düşük orandadır.

Bu durum istatistiksel olarak da önemli bulunmuştur. Farklılığın toplam iş deneyimi 11 yıl ve daha fazla olanlar ile hem 6-10 yıldır hem de 5 yıl ve daha az süredir çalışanlar arasında olduğu belirlenmiştir ($P<0.01$).

Genel örneklemede kadınların çoğunluğunun (% 85.6) “*yapılacak işlerin öncelik ve önem sırasını belirledikleri*”, bu konuda % 11.5’inin bazen, % 2.9’unun ise hayır yanıtını verdikleri bulunmuştur.

Toplam iş deneyimi gözönüne alındığında, 6-10 yıldır çalışan kadınlardan sadece 1’inin (% 1.5), 11 yıl ve daha uzun süredir çalışanlardan 2’sinin (% 3.4), 5 yıl ve daha az süredir çalışanlardan ise 3’ünün (% 3.5) yapılacak işlerin öncelik ve önem sırasını belirlemedikleri saptanmıştır.

“*Günlük ya da daha uzun vadeli iş planlarını zaman zaman değerlendiriyor musunuz?*” sorusuna kadınların % 61.2’sinin evet, % 31.1’inin bazen, % 7.7’sinin hayır yanıtını verdikleri bulunmuştur.

Bu sorunun yanıtları toplam iş deneyimine göre incelendiğinde; her üç toplam iş deneyimi süresinde de kadınların iş planlarına ilişkin değerlendirme yaptıkları [≤ 5 yıl: % 90.6 (% 58.8, % 31.8), 6-10 yıl: % 95.9 (% 58.0, % 37.9)], bu oranın 11 yıl ve daha uzun süredir çalışanlarda hemen hemen % 100’e yakın olduğu bulunmuştur [% 96.6 (% 74.2, % 22.4)].

Tınaz (1996) İstanbul'da özel sektörde yaptığı çalışmada, işgörenlerin “dürüst olma”, “zamanın verimli bir şekilde değerlendirilmesi” ve “başarılı olma” gibi iş değerlerine çok önem verdiklerini saptamıştır.

Zamanı planlamayı değerlendirme ölçeği toplam iş deneyimi değişkenine göre incelenmiş, elde edilen bulgular Çizelge 4.26'da özetlenmiştir.

Çizelge 4.26. Toplam iş deneyimi değişkenine göre zamanı planlamayı değerlendirme alt ölçeği varyans analizi sonuçları

Zaman yönetimi	Toplam iş deneyimi (yıl)	N	$\bar{X}$	S	Sd	F	Anlamlı Fark
Faktör 1	≤ 5	85	12.54	2.18			1-3
Zamanı planlama	6-10	66	12.40	2.08	2,206	4.53*	2-3
	11 ≤	58	13.43	1.80			
	Toplam	209	12.74	2.08			

* P<0.05 1: ≤ 5 yıl 2: 6-10 yıl 3: 11 yıl ≤

Kadınların zamanı planlamaya ilişkin değerlendirmelerinin toplam iş deneyimine göre farklılık gösterdiği yapılan istatistiksel analizler ile de belirlenmiştir (P<0.05). Çizelgede de görüldüğü gibi bu farklılık 11 yıl ve daha uzun süredir çalışan kadınların ölçeğe verdikleri yanıtlardan kaynaklanmaktadır. Bu da kadınların toplam iş deneyimi arttıkça zamanı da daha iyi planlayabildiklerini düşündürülebilir.

4.2.5.2. Kadınların zamanlarını kullanmalarına ilişkin değerlendirmeleri

Kadınların zamanlarını kullanmalarına ilişkin değerlendirmeleri toplam iş deneyimi değişkenine göre Çizelge 4.27'de açıklanmıştır.

Özel sektördeki kadınların % 52.2'sinin “yapmaları gereken işleri önemli olmayan nedenler ile erteledikleri”, % 38.7'sinin bazen erteledikleri, % 9.1'inin ise işlerini sürekli erteledikleri belirlenmiştir.

Araştırma kapsamına alınan kadınların zamanlarını kullanmalarına ilişkin değerlendirmeleri toplam iş deneyimine göre irdelendiğinde, işlerini önemli olmayan nedenler ile erteleyenlerin oranı 6-10 yıldır çalışan

kadınlarda % 63.6 (% 47.0, % 16.6) olup, 11 yıl ve daha uzun süre [% 48.5 (% 43.1, % 5.2)] ile 5 yıl ve daha az süredir çalışanlardan [% 35.3 (% 29.4, % 5.9)] fazladır. İşlerini önemli olmayan nedenler ile ertelemeyenlerin oranı ise 5 yıl ve daha az süredir çalışan kadınlarda (% 64.7) en yüksek düzeydedir.

Kadınların iş deneyimleri arasındaki farklılık istatistiksel olarak da önemli bulunmuştur. Bu farklılığın toplam iş deneyimi 5 yıl ve daha az olanlar ile 6-10 yıldır çalışanlar arasında olduğu belirlenmiştir ($P < 0.01$).

Genel örnekleimde kadınların % 47.8'i "bazen işleri son anda yetiştirme durumu yaşadıklarını", % 34.4'ü bu durumu yaşamadıklarını, % 17.8'i ise çoğunlukla işleri son anda yetiştirme durumu yaşadıklarını belirtmektedirler.

Toplam iş deneyimine göre; işlerini son anda yetiştirebilenlerin oranı ile bunu "bazen" yaşayanların oranının 5 yıl ve daha az süredir çalışan kadınlarda [% 71.8 (% 55.3, % 16.5)], diğer iki toplam iş deneyimi süresine [6-10 yıl: % 63.6 (% 34.8, % 28.8), 11 yıl ≤: % 58.6 (% 51.7, % 6.9)] kıyasla en yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır.

Çizelge 4.27. Kadınların zamanlarını kullanmalarına ilişkin değerlendirmeleri ve toplam iş deneyimine göre dağılımı

Faktör 2 Zamanı kullanma	Toplam iş Deneyimi (yıl)	Hayır		Bazen		Evet		Toplam		$\bar{X}$	s	F	Anlamlı Fark
		Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%				
Yapmanız gereken işleri önemli olmayan nedenler ile erteliyor musunuz?	≤ 5	55	64.7	25	29.4	5	5.9	85	100.0	2.58	0.60	7.14**	1-2
	6-10	24	36.4	31	47.0	11	16.6	66	100.0	2.19	0.70		
	11 ≤	30	51.7	25	43.1	3	5.2	58	100.0	2.46	0.59		
	Toplam	109	52.2	81	38.7	19	9.1	209	100.0	2.43	0.65		
Çoğunlukla işleri son anda yetiştirme durumu yaşıyor musunuz?	≤ 5	24	28.2	47	55.3	14	16.5	85	100.0	2.11	0.66	2.65	
	6-10	24	36.4	23	34.8	19	28.8	66	100.0	2.07	0.80		
	11 ≤	24	41.4	30	51.7	4	6.9	58	100.0	2.34	0.60		
	Toplam	72	34.4	100	47.8	37	17.8	209	100.0	2.16	0.70		
Bir iş gününün sonunda hiçbir işi tamamlamamış ve başaramamış olduğumuzu düşünüyor musunuz?	≤ 5	58	68.2	25	29.4	2	2.4	85	100.0	2.65	0.32	2.31	
	6-10	36	54.5	25	37.9	5	7.6	66	100.0	2.46	0.63		
	11 ≤	36	62.1	20	34.5	2	3.4	58	100.0	2.65	0.60		
	Toplam	130	62.2	70	33.5	9	4.3	209	100.0	2.59	0.58		
İş yerinde arkadaşlar ile sohb- bet, konuşma ve gereğinden fazla dinlenme arası nedeni ile zaman kaybettiğinizi düşünüyor musunuz?	≤ 5	65	76.5	17	20.0	3	3.5	85	100.0	2.72	0.52	4.51*	1-2
	6-10	37	56.1	22	33.3	7	10.6	66	100.0	2.45	0.68		
	11 ≤	40	69.0	17	29.3	1	1.7	58	100.0	2.67	0.50		
	Toplam	142	67.9	56	26.8	11	5.3	209	100.0	2.62	0.58		

* $P < 0.05$

** $P < 0.01$

1: ≤ 5 yıl

2: 6-10 yıl

3: 11 yıl ≤

Sd: 2; 206

“Bir iş gününün sonunda hiçbir işi tamamlayamamış ve başaramamış olduğunuzu düşünüyor musunuz?” sorusuna kadınların % 62.2’sinin hayır, % 33.5’inin bazen, % 4.3’ünün evet yanıtını verdikleri bulunmuştur.

Bu sorunun yanıtları toplam iş deneyimine göre incelendiğinde, kadınların çoğunluğunun her üç toplam iş deneyimi süresinde de genellikle iş gününün sonunda işlerini tamamlayabildikleri ve başarabildikleri kanısında oldukları anlaşılmıştır (≤ 5 yıl: % 68.2, 6-10 yıl % 54.5, 11 yıl $\leq$: % 62.1).

Buna karşın akademisyen kadınların çoğunlukla “biten bir günün sonunda yapmayı planladığım işleri tamamlayamadığım için zamanımın boşa gittiğini düşünüyorum” görüşüne katıldıkları (% 59.63), iş ve aile yaşamını dengelemede ise zamanlarını planlamaya ve kullanmaya çok önem verdikleri (% 84.48) belirlenmiştir (Gönen vd 2001).

Kadınlara zamanlarını verimli kullanıp kullanamadıklarını belirlemek amacıyla yöneltilen *“iş yerinde arkadaşlar ile sohbet, konuşma ve gereğinden fazla dinlenme arası nedeni ile zaman kaybettiğinizi düşünüyor musunuz?”* sorusuna, hayır diyenlerin oranı % 67.9, bazen diyenlerin oranı % 26.8, evet yanıtını verenlerin oranı % 5.3 olarak bulunmuştur.

Kadınların verdikleri yanıtların toplam iş deneyimine göre dağılımına bakıldığında ise; 5 yıl ve daha az süre (% 76.5) ile 11 yıl daha uzun süredir çalışan kadınların (% 69.0), 6-10 yıldır çalışanlara (% 56.1) kıyasla zamanlarını daha verimli kullandıkları görülmektedir. Bu durum istatistiksel olarak önemli bir farklılık yaratmaktadır. Farklılığın toplam iş deneyimi 5 yıl ve daha az olanlar ile 6-10 yıldır çalışanlar arasında olduğu belirlenmiştir ($P < 0.05$).

Ogunlana ve Olomalaiye (1992) endüstriyel işletmelerde çalışanların bir iş gününde, öğle yemekleri ve dinlenme araları hariç günün yarısını verimli bir şekilde üretim faaliyetlerine harcadıklarını, bilgili ve deneyimli çalışanların zamanlarını verimli kullanarak üretimde daha başarılı olduklarını belirlemişlerdir.

Zamanı kullanmayı değerlendirme ölçeği toplam iş deneyimine göre Çizelge 4.28’de ele alınmıştır.

Çizelge 4.28. Toplam iş deneyimi değişkenine göre zamanı kullanmayı değerlendirme alt ölçeği varyans analizi sonuçları

Zaman yönetimi	Toplam iş Deneyimi (yıl)	N	$\bar{X}$	S	Sd	F	Anlamlı Fark
Faktör 2	≤ 5	85	5.90	1.34			1-2
Zamanı kullanma	6-10	66	6.80	1.91	2; 206	6.56**	2-3
	11 ≤	58	5.96	1.63			
	Toplam	209	6.20	1.66			

** P<0.01 1: ≤ 5 yıl 2: 6-10 yıl 3: 11 yıl ≤

Kadınların zamanlarını kullanmalarına ilişkin değerlendirmelerinin toplam iş deneyimine göre farklılık gösterdiği yapılan istatistiksel analizler ile de anlaşılmıştır. Çizelge 4.28’de de görüldüğü gibi bu farklılık 6-10 yıldır çalışan kadınlar ile hem 5 yıl ve daha az süredir, hem de 11 yıl ve daha uzun süredir çalışan kadınlar arasındadır (P<0.01).

4.2.6. Stres yönetimi

Bu bölümde; araştırma kapsamına alınan kadınların çalışma yaşamında stres yönetimi ile ilgili olarak, stres kaynaklarını ve stresle başa çıkma yollarını değerlendirmeleri incelenmiş, bulgular toplam iş deneyimi değişkenine göre irdelenmiştir.

4.2.6.1. Kadınların stres kaynaklarına ilişkin değerlendirmeleri

Araştırma sonucunda elde edilen bulgulardan başlıca stres kaynaklarının “iş yeri” ve “yapılan işin niteliği” olduğu belirlenmiş ve toplam iş deneyimine göre bu başlıklar altında açıklanmıştır.

4.2.6.1.1. İşyeri

Özel sektörde çalışan kadınların stres kaynağı olarak işyerine ilişkin değerlendirmeleri toplam iş deneyimi değişkenine göre Çizelge 4.29’da ele alınmıştır.

Çizelge 4.29’dan da anlaşılabacağı gibi, kadınların iş yeri ile ilişkili olarak çalışma ortamının fiziksel koşullarını değerlendirmeleri istenmiş ve ilk olarak “işyerinde yeterli ve uygun alana sahip misiniz?” sorusuna

kadınların çoğunluğunun evet (% 73.2), % 26.8'inin ise hayır yanıtını verdikleri saptanmıştır.

Toplam iş deneyimine göre; çalışma süresi 11 yıl ve daha uzun olan kadınlar ile 5 yıl ve daha az olan kadınlardan iş yerinde yeterli ve uygun alana sahip olduklarını belirtenlerin oranı (% 79.3, % 75.3) çalışma süresi 6-10 yıl olanlardan daha fazladır (% 65.2).

Genel örnekleimde "iş yerlerinin yeterince sessiz olduğunu" belirten kadınlar ile "yeterince sessiz olmadığını" belirtenlerin oranı yarı yarıyadır (% 49.8 , % 50.2).

Toplam iş deneyimi dikkate alındığında ise; 11 yıl ve daha fazla süredir çalışan kadınların (% 60.3), iş yerlerinin diğer iki toplam iş deneyimi süresindeki kadınlara (% 48.2, % 42.4) kıyasla yeterince sessiz olduğunu belirttikleri saptanmıştır.

Çizelge 4.29. Kadınların stres kaynağı olarak işyerine ilişkin değerlendirmeleri ve toplam iş deneyimine göre dağılımı

İşyeri	Toplam iş deneyimi (yıl)	Evet		Hayır		Toplam		$\bar{X}$	S	F	Anlamlı Fark
		Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%				
İşyerinde yeterli ve uygun alana sahip misiniz?	≤ 5	64	75.3	21	24.7	85	100.0	1.75	0.43	1.74	
	6-10	43	65.2	23	34.8	66	100.0	1.65	0.48		
	11 ≤	46	79.3	12	20.7	58	100.0	1.79	0.40		
	Toplam	153	73.2	56	26.8	209	100.0	1.73	0.44		
İşyerinizin yeterince sessiz mi?	≤ 5	41	48.2	44	51.8	85	100.0	1.43	0.50	2.06	
	6-10	28	42.4	38	57.6	66	100.0	1.42	0.49		
	11 ≤	35	60.3	23	39.7	58	100.0	1.60	0.49		
	Toplam	104	49.8	105	50.2	209	100.0	1.49	0.50		
İşyerinizin bakımlı mı, periyodik temizlikleri düzenli olarak yapılıyor mu?	≤ 5	61	71.8	24	28.2	85	100.0	1.71	0.45	0.32	
	6-10	51	77.3	15	22.7	66	100.0	1.77	0.42		
	11 ≤	44	75.9	14	24.1	58	100.0	1.75	0.43		
	Toplam	156	74.6	53	25.4	209	100.0	1.74	0.43		
İşyeri dizaynı yapmak zorunda olduğumuz işleri kolaylaştırıcı nitelikte mi?	≤ 5	55	64.7	30	35.3	85	100.0	1.64	0.48	1.90	
	6-10	44	66.7	22	33.3	66	100.0	1.66	0.47		
	11 ≤	46	79.3	12	20.7	58	100.0	1.79	0.40		
	Toplam	145	69.4	64	30.6	209	100.0	1.69	0.46		
İşyerinde yeterince gizliliği, mahremiyete sahip misiniz?	≤ 5	42	49.4	43	50.6	85	100.0	1.49	0.50	3.73*	2-3
	6-10	29	43.9	37	56.1	66	100.0	1.43	0.50		
	11 ≤	39	67.2	19	32.8	58	100.0	1.67	0.47		
	Toplam	110	52.6	99	47.4	209	100.0	1.52	0.50		
Çalışma ortamımızın sanitasyon ve hijyen açısından tatmin edici olduğunu düşünüyor musunuz?	≤ 5	40	47.1	45	52.9	85	100.0	1.47	0.50	0.92	
	6-10	38	57.6	28	42.4	66	100.0	1.57	0.49		
	11 ≤	32	55.2	26	44.8	58	100.0	1.55	0.50		
	Toplam	110	52.6	99	47.4	209	100.0	1.52	0.50		
Odanızda doğal ve yapay aydınlatma yeterli mi?	≤ 5	72	84.7	13	15.3	85	100.0	1.84	0.36	0.44	
	6-10	54	81.8	12	18.2	66	100.0	1.81	0.38		
	11 ≤	51	87.9	7	12.1	58	100.0	1.87	0.32		
	Toplam	177	84.7	32	15.3	209	100.0	1.84	0.36		
Bina ve odanız yeterli havalandırma sistemine sahip mi?	≤ 5	46	54.1	39	45.9	85	100.0	1.54	0.50	1.90	
	6-10	46	69.7	20	30.3	66	100.0	1.69	0.46		
	11 ≤	35	60.3	23	39.7	58	100.0	1.60	0.49		
	Toplam	127	60.8	82	39.2	209	100.0	1.60	0.48		

* P<0.05 1: ≥ 5 yıl 2: 6-10 yıl 3: 11 yıl ≤ Sd: 2; 206

Kadınların % 74.6'sı "*iş yerinin bakımlı olduğunu, periyodik temizliklerin düzenli olarak yapıldığını*" düşünmekte, % 25.4'ü ise bu görüşe katılmamaktadırlar.

Toplam iş deneyimine göre, kadınlardan iş yerlerinin temiz olduğunu ve periyodik temizliklerinin yapıldığını söyleyenlerin oranı yüksek olup, her üç çalışma süresinde birbirine yakındır (6-10 yıl: % 77.3, 11 yıl $\leq$ % 75.9, $\leq$ 5 yıl: % 71.8).

"*İşyeri dizaynı yapmak zorunda olduğunuz işleri kolaylaştırıcı nitelikte mi?*" sorusuna kadınların % 69.4'ü evet, % 30.6'sı ise hayır yanıtını vermişlerdir.

Kadınların bu soruya verdikleri yanıtların toplam iş deneyimine göre dağılımına bakıldığında; iş yerlerinin dizaynını işlerini kolaylaştırıcı nitelikte olarak değerlendirenlerin oranının 11 yıl ve daha uzun süredir çalışan kadınlarda (% 79.3), çalışma süresi 6-10 yıl (% 66.7) ile 5 yıl ve daha az süre olanlara kıyasla (% 64.7) daha yüksek olduğu görülmektedir.

Kadınların yarısından fazlası (% 52.6) "*iş yerinde yeterince gizliliğe sahip olduklarını*", yarısına yakını (% 47.4) ise "*iş yerinde yeterince gizliliğe sahip olmadıklarını*" düşünmektedirler.

Toplam iş deneyimi dikkate alındığında; iş yerinde yeterince gizliliğe sahip olduklarını belirtenlerin çoğunlukla 11 yıl ve daha uzun süredir çalışan kadınlar olduğu (% 67.2) belirlenmiştir. Çalışma süresi 6-10 yıl olan kadınların yarısından fazlası (% 56.1), 5 yıl ve daha az süredir çalışan kadınların yarısı (% 50.6) iş yerinde yeterince gizliliğe sahip olmadıklarını belirtmektedirler.

Toplam iş deneyimi 6-10 yıl ile 11 yıl ve daha fazla olan kadınların işyerinde yeterince gizliliğe sahip olup olmadıklarına ilişkin değerlendirmeleri istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir ($P < 0.05$).

Genel örnekleimde kadınların yarısından fazlası (% 52.6) “*çalışma ortamlarının sanitasyon ve hijyen açısından tatmin edici*” olduğunu, yarısına yakını (% 47.4) “*tatmin edici olmadığını*” düşünmektedirler.

Çalışma ortamlarının sanitasyon ve hijyen açısından tatmin edici olduğunu düşünenlerin oranı 6-10 yıldır çalışan kadınlar ile 11 yıl ve daha uzun süredir çalışanlarda (% 57.6, % 55.2) daha yüksek ve birbirine yakın iken, tatmin edici olmadığını düşünenlerin oranı 5 yıl ve daha az süredir çalışanlarda yüksektir (% 47.1).

“*Odanızda doğal ve yapay aydınlatma yeterli mi?*” sorusuna kadınların çoğunluğu (% 84.7) evet, % 15.3’ü hayır yanıtını vermişlerdir.

Bu konuda her üç toplam çalışma süresi açısından oranların birbirine yakın ve yüksek olduğu belirlenmiştir (% 84.7, % 81.8, % 87.9).

Genel örnekleimde kadınların % 60.8’i “*bina ve odalarındaki havalandırma sistemini yeterli bulurlarken*”, “*yeterli bulmayanların*” oranı % 39.2’dir.

Toplam iş deneyimi dikkate alındığında; bina ve odalarındaki havalandırma sistemini yeterli bulanların çoğunluğunun 6-10 yıldır çalışan kadınlar olduğu (% 69.7), 5 yıl ve daha az süredir çalışanlar (% 45.9) ile 11 yıl ve daha uzun süredir çalışanların (%39.7) ise böyle düşünmedikleri saptanmıştır.

Çalışma yaşamında stres kaynağı olarak, iş yerini değerlendirme ölçeği toplam iş deneyimi değişkenine göre incelenmiş, elde edilen bulgular Çizelge 4.30’da verilmiştir.

Çizelge 4.30. Toplam iş deneyimi değişkenine göre stres kaynağı olarak işyerini değerlendirme alt ölçeği varyans analizi sonuçları

Stres kaynakları	Toplam iş deneyimi (yıl)	N	$\bar{X}$	S	Sd	F	Anlamlı Fark
Faktör 1 İşyeri	≤5	85	11.04	2.06	2; 206	1.99	-
	6-10	66	10.95	2.33			
	11 ≤	58	10.34	2.10			
	Toplam	209	10.82	2.17			

Çizelge 4.30'dan da anlaşılacağı gibi, kadınların çalışma yaşamında stres kaynağı olarak işyerinin fiziksel koşullarını değerlendirmelerinin toplam iş deneyimine göre istatistiksel açıdan önemli farklılık göstermediği bulunmuştur.

4.2.6.1.2. İşin niteliği

Kadınların stres kaynağı olarak yapılan işin niteliğine ilişkin değerlendirmeleri toplam iş deneyimine göre Çizelge 4.31'de derlenmiştir.

“İşinizle, işyerinizle ilgili konulardan ve gelişmelerden haberdar oluyor musunuz?” sorusuna kadınların çoğunluğunun (% 73.2) evet, dörtte birinden fazlasının (% 26.8) hayır yanıtını verdikleri bulunmuştur.

Toplam iş deneyimi dikkate alındığında; 11 yıl ve daha uzun süredir çalışan kadınlar (% 79.3) ile 5 yıl ve daha az süredir çalışan kadınların çoğunluğu (% 74.1) işleri, işyerleri ile ilgili konulardan ve gelişmelerden haberdar olduklarını belirtmişlerdir. Çalışma süresi 6-10 yıl olan kadınlarda bu oran % 66.7'dir.

Genel örnekleimde kadınların % 59.3'ü *“işyerinde yeni bilgi ve teknolojileri öğrenmek için hizmet içi eğitim kurslarının düzenlendiğini”*, % 40.7'si ise *“düzenlenmediğini”* açıklamaktadırlar.

Toplam iş deneyimine göre; 11 yıl ve daha uzun süredir çalışan kadınların % 72.4'ü işyerinde yeni bilgi ve teknolojileri öğrenmek için hizmet içi eğitim kurslarının düzenlendiğini belirtirlerken, çalışma süresi 5 yıl ve daha az olanlar ile 6-10 yıldır çalışanlardan bu kursların düzenlendiğini söyleyenlerin oranı daha düşüktür (% 52.9, % 56.1).

Kadınların % 65.6'sı *“iş güvencesi sahip olmadıklarını”* düşünürlerken, % 34.4'ü *“iş güvencesi sahip oldukları”* kanısındadırlar.

Toplam iş deneyimine göre, 5 yıl ve daha az süredir çalışanlardan başlayarak kadınların kendilerini iş güvencesine sahip oldukları şeklinde

değerlendirmedikleri belirlenmiştir (≤ 5 yıl: % 69.4, 6-10 yıl: % 63.6, 11 yıl $\leq$: % 62.1).

Kadınların büyük çoğunluğu (% 92.8) *"işte kendilerinden beklenen görevleri bildiklerini"*, % 7.2'si ise *"bilmediklerini"* belirtmektedirler.

Toplam iş deneyimi açısından, 6-10 yıldır çalışan kadınlardan işte kendilerinden beklenen görevleri bilenlerin oranının (% 97.0), 11 yıl ve daha uzun süredir çalışanlar (% 93.1) ile 5 yıl ve daha az süredir çalışanlara (% 89.4) kıyasla daha yüksek olduğu saptanmıştır.

"Becerilerinizi geliştirmek için uygun fırsatlara sahip misiniz?" sorusuna kadınların % 55.5'i hayır, % 44.5'i evet yanıtını vermektedirler.

Kadınların bu soruya verdikleri yanıtlar toplam iş deneyimine göre incelendiğinde, hayır yanıtını veren kadınların oranının her üç toplam iş deneyimi süresinde de yarıdan fazla ve birbirine yakın olduğu bulunmuştur (6-10 yıl: % 57.6, 11 yıl $\leq$: % 55.2, ≤ 5 yıl: % 54.1).

Kadınlardan *"işlerinin saygın ve diğer bireyler tarafından kabul edilebilir olduğunu düşünenlerin"* oranı (% 81.8) bu görüşe katılmayanlara oranla (% 18.2) daha fazladır.

Toplam iş deneyimi dikkate alındığında kadınların bu soruya yönelik olarak çoğunlukla aynı doğrultuda ve olumlu düşündükleri bulunmuştur (11 yıl $\leq$: % 86.2, ≤ 5 yıl: % 80.0, 6-10 yıl: % 80.3).

"İşinizin ilgi alanınıza uygun olduğunu düşünüyor musunuz?" sorusuna ise kadınların % 69.4'ü evet, % 30.6'sı hayır yanıtını vermişlerdir.

Toplam iş deneyimine göre; 5 yıl ve daha az süredir çalışan kadınlardan işlerinin ilgi alanlarına uygun olduğunu belirtenlerin oranı (% 75.3) 6-10 yıldır çalışanlar (% 66.7) ile 11 yıl ve daha uzun süredir çalışanlara (% 63.8) kıyasla daha yüksektir.

Çizelge 4.31. Kadınların stres kaynağı olarak işin niteliğine ilişkin değerlendirmeleri ve toplam iş deneyimine göre dağılımı

İşyeri	Toplam iş deneyimi (yıl)	Evet		Hayır		Toplam		$\bar{X}$	S	F
		Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%			
İşinizle, işyerinizle ilgili konulardan ve gelişmelerden haberdar oluyor musunuz?	≤ 5	63	74.1	22	25.9	85	100.0	1.74	0.44	1.28
	6-10	44	66.7	22	33.3	66	100.0	1.66	0.47	
	11 ≤	46	79.3	12	20.7	58	100.0	1.79	0.40	
	Toplam	153	73.2	56	26.8	209	100.0	1.73	0.44	
İşyerinizde yeni bilgi ve teknolojileri öğrenmek için hizmet içi eğitim kursları düzenleniyor mu?	≤ 5	45	52.9	40	47.1	85	100.0	1.52	0.50	2.96
	6-10	37	56.1	29	43.9	66	100.0	1.56	0.50	
	11 ≤	42	72.4	16	27.6	58	100.0	1.72	0.45	
	Toplam	124	59.3	85	40.7	209	100.0	1.59	0.49	
İş güvencesine sahip misiniz?	≤ 5	26	30.6	59	69.4	85	100.0	1.30	0.46	0.48
	6-10	24	36.4	42	63.6	66	100.0	1.36	0.48	
	11 ≤	22	37.9	36	62.1	58	100.0	1.37	0.48	
	Toplam	72	34.4	137	65.6	209	100.0	1.34	0.47	
İşte sizden beklenen şeyleri (görevleri) biliyor musunuz?	≤ 5	76	89.4	9	10.6	85	100.0	1.89	0.30	1.59
	6-10	64	97.0	2	3.0	66	100.0	1.96	0.17	
	11 ≤	54	93.1	4	6.9	58	100.0	1.93	0.25	
	Toplam	194	92.8	15	7.2	209	100.0	1.92	0.25	
Beccerilerinizi geliştirmek için uygun fırsatlara sahip misiniz?	≤ 5	39	45.9	46	54.1	85	100.0	1.45	0.50	0.09
	6-10	28	42.4	38	57.6	66	100.0	1.42	0.49	
	11 ≤	26	44.8	32	55.2	58	100.0	1.44	0.50	
	Toplam	93	44.5	116	55.5	209	100.0	1.44	0.49	
İşinizin saygın ve diğer bireyler tarafından kabul edilebilir olduğunu düşünüyor musunuz?	≤ 5	68	80.0	17	20.0	85	100.0	1.80	0.40	0.51
	6-10	53	80.3	13	19.7	66	100.0	1.80	0.40	
	11 ≤	50	86.2	8	13.8	58	100.0	1.86	0.34	
	Toplam	171	81.8	38	18.2	209	100.0	1.81	0.38	
İşinizin ilgi alanınıza uygun olduğunu düşünüyor musunuz?	≤ 5	64	75.3	21	24.7	85	100.0	1.75	0.43	1.23
	6-10	44	66.7	22	33.3	66	100.0	1.66	0.47	
	11 ≤	37	63.8	21	36.2	58	100.0	1.63	0.48	
	Toplam	145	69.4	64	30.6	209	100.0	1.69	0.46	
İşinizde yeterince çeşitlilik var mı?	≤ 5	48	56.5	37	43.5	85	100.0	1.56	0.49	0.54
	6-10	33	50.0	33	50.0	66	100.0	1.50	0.50	
	11 ≤	28	48.3	30	51.7	58	100.0	1.48	0.50	
	Toplam	109	52.2	100	47.8	209	100.0	1.52	0.50	

Sd: 2; 206

Genel örnekleimde kadınların yarısından biraz fazlası (% 52.2) “işlerinde yeterince çeşitlilik olduğunu”, yarısına yakını (% 47.8) ise işlerinde yeterince çeşitlilik olmadığını düşünmektedirler.

Toplam iş deneyimi dikkate alındığında; 5 yıl ve daha az süredir çalışan kadınların (% 56.5) işlerinde çeşitlilik olduğunu düşündükleri, çalışma süresi 6-10 yıl olan kadınlar (% 50.0) ile 11 yıl ve daha fazla olanların (% 51.7) birbirine yakın oranlarda işlerini yeterince çeşitli bulmadıkları saptanmıştır.

Carayon ve Zijlstra (1999) özel sektörde çalışanlar üzerinde yaptıkları araştırmada, eğitim düzeyi yüksek olanlar ile yöneticilerin daha çok iş baskısı hissederek stres yaşadıklarını, kadınların iş yaşamında erkeklerle oranla daha stresli ve endişeli olduklarını belirlemişlerdir.

Çalışma yaşamında stres kaynağı olarak işin niteliğini değerlendirme alt ölçeği toplam iş deneyimine göre Çizelge 4.32’de özetlenmiştir.

Çizelge 4.32. Toplam iş deneyimi değişkenine göre stres kaynağı olarak işin niteliğini değerlendirme alt ölçeği varyans analizi sonuçları

Stres kaynakları	Toplam iş deneyimi (yıl)	N	$\bar{X}$	S	Sd	F	Anlamlı Fark
Faktör 2	≤ 5	85	10.95	2.01	2, 206	0.40	-
İşin niteliği	6-10	66	11.04	1.90			
	11 ≤	58	10.74	1.83			
	Toplam	209	10.92	1.92			

Kadınların çalışma yaşamında stres kaynağı olarak yapılan işin niteliğine yönelik değerlendirmeleri üzerinde toplam iş deneyimi değişkeninin istatistiksel açıdan önemli bir farklılık yaratmadığı saptanmıştır.

Young (2000) öğretim elemanlarının çalışma yaşamlarında en yüksek stresi; çok fazla toplantıya katılma, aile ve iş yaşamı taleplerinin çatışması, iş yükünün fazlalığı, kişisel beklentiler, alandaki gelişmeleri izlemek için zamanın yetersizliği, bürokrasi ve yazışmalar, telefon ya da ziyaretler nedeniyle çalışmanın bölünmesi, araştırmalar için ekonomik desteğin yetersizliği, çalışma saatleri dışında iş ile ilgili faaliyetler ile ilgilenilmesi, uzmanlık alanına ilişkin yayın yapmak için yoğun çaba gösterilmesi gibi konularda yaşadıklarını saptamıştır.

Balcı’nın araştırmasında (2000) ise, öğretim elemanlarının en yüksek stresi “mesleki ilkeler” konusunda yaşadıkları, öğretim üye yardımcılarının “çatışma ve uyumsuzluk” nedeni ile öğretim üyelerine kıyasla daha çok baskı ve stres hissettikleri, kadınların mesleki ilkeler, çatışma ve uyumsuzluk, iş yükü, işleyiş ve ilişkiler konusunda erkek meslektaşlarından biraz daha çok stres yaşadıkları bulunmuştur.

Ankara’daki üniversitelerde yapılan diğer bir araştırmada da; akademisyen kadınların yaşamlarının stresle dolu olduğu (% 83.13), bu stresin fiziksel sağlıklarını etkilediği (% 72.04) ve işe yetişmenin önemli bir stres kaynağı olduğu (% 63.36) belirlenmiştir (Gönen vd. 2001).

Bacharach et al. (1989) özellikle ilkökul öğretmenlerinin rol belirsizlikleri, iş ile ilgili kararlara katılamama, ortaokul öğretmenlerinin ise yöneticiler ile ilişkiler ve iletişim gibi konularda stres yaşadıklarını bulmuşlardır.

4.2.6.2. Kadınların stresle başa çıkma yollarına ilişkin değerlendirmeleri

Özel sektörde çalışan kadınların stresle başa çıkma yolları zamanı ve sosyal ilişkileri planlama ile bireysel stratejiler olarak iki başlık altında ele alınmış, elde edilen bulgular toplam iş deneyimi değişkenine göre yorumlanmıştır.

4.2.6.2.1. Zamanı ve sosyal ilişkileri planlama

Kadınların stresle başa çıkma yollarından biri olarak zamanı ve sosyal ilişkileri planlamaya yönelik değerlendirmeleri toplam iş deneyimi değişkenine göre Çizelge 4.33’de özetlenmiştir.

Stresle başa çıkabilmek için kadınların zamanı ve sosyal ilişkileri planlamaya yönelik uygulamaları sırası ile incelendiğinde;

Stresi azaltmak için “egzersiz programlarına başlama” konusunda kadınların % 36.4’ünün hayır, % 33.0’ünün evet, % 30.6’sının bazen yanıtını verdikleri anlaşılmaktadır.

Toplam iş deneyimi dikkate alındığında, kadınların her üç toplam iş deneyimi süresinde de stresle başa çıkabilmek için egzersiz programlarına başlama eğiliminde oldukları görülmektedir [≤ 5 yıl: % 62.4 (% 35.3, % 27.1), 6-10 yıl: % 65.2 (% 30.4, % 34.8), 11 yıl $\leq$ % 63.8 (%32.8, % 31.0).

“Hayır demeyi öğrenme” ile stresle başa çıkabileceklerini düşünen kadınların oranının % 44.1, buna ilişkin bazen yanıtını verenlerin oranının % 43.5, hayır yanıtını verenlerin oranının % 12.4 olduğu saptanmıştır.

Toplam iş deneyimine göre, yine her üç toplam iş deneyimi grubundaki kadınların büyük çoğunluğunun stresle başa çıkabilmek için hayır demeyi öğrenme konusunda aynı doğrultuda düşündükleri anlaşılmaktadır [≤ 5 yıl: % 87.1 (% 41.2, % 45.9), 6-10 yıl % 87.9 (% 53.1, % 34.8), 11 yıl $\leq$: % 87.9 (% 37.9, % 50.0)].

Çizelge 4.33. Kadınların zamanı ve sosyal ilişkileri planlamaya ilişkin değerlendirmeleri ve toplam iş deneyimine göre dağılımı

Faktör 1 Zamanı ve sosyal ilişkileri planlama	Toplam iş deneyimi (yıl)	Hayır		Bazen		Evet		Toplam		$\bar{X}$	S	F	Anlamlı Fark
		Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%				
Egzersiz programlarına başlama	≤ 5	32	37.6	23	27.1	30	35.3	85	100.0	1.97	0.85	0.01	
	6-10	23	34.8	23	34.8	20	30.4	66	100.0	1.95	0.81		
	11 $\leq$	21	36.2	18	31.0	19	32.8	58	100.0	1.96	0.83		
	Toplam	76	36.4	64	30.6	69	33.0	209	100.0	1.96	0.83		
Hayır demeyi öğrenme	≤ 5	11	12.9	39	45.9	35	41.2	85	100.0	2.28	0.68	0.91	
	6-10	8	12.1	23	34.8	35	53.1	66	100.0	2.40	0.70		
	11 $\leq$	7	12.1	29	50.0	22	37.9	58	100.0	2.25	0.66		
	Toplam	26	12.4	91	43.5	92	44.1	209	100.0	2.31	0.68		
Yaşamınızda iş ve eğlence için zamanı dengeleme	≤ 5	8	9.4	27	31.8	50	58.8	85	100.0	2.49	0.66	0.06	
	6-10	7	10.6	17	25.8	42	63.6	66	100.0	2.53	0.68		
	11 $\leq$	3	5.2	23	39.7	32	53.1	58	100.0	2.50	0.59		
	Toplam	18	8.6	67	32.1	124	59.3	209	100.0	2.50	0.65		
Zaman planı yapma	≤ 5	6	7.1	28	32.9	51	60.0	85	100.0	2.52	0.62	3.32	
	6-10	5	7.6	22	33.3	39	59.1	66	100.0	2.51	0.63		
	11 $\leq$	1	1.7	12	20.7	45	77.6	58	100.0	2.75	0.47		
	Toplam	12	5.7	62	29.7	135	64.6	209	100.0	2.58	0.59		
Kendinizi iyi hissetmenizi sağlayacak şeyler için kendinize zaman ayırma	≤ 5	6	7.1	28	32.9	51	60.0	85	100.0	2.52	0.62	1.07	
	6-10	4	6.1	22	33.3	40	60.6	66	100.0	2.54	0.61		
	11 $\leq$	4	6.8	27	46.6	27	46.6	58	100.0	2.39	0.61		
	Toplam	14	6.7	77	36.8	118	56.5	209	100.0	2.49	0.62		
Üstesinden gelemediğiniz problemlerinizi için yardım isteme	≤ 5	7	8.2	31	36.5	47	55.3	85	100.0	2.47	0.64	0.04	
	6-10	3	4.5	27	40.9	36	54.6	66	100.0	2.50	0.58		
	11 $\leq$	1	1.7	28	48.3	29	50.0	58	100.0	2.48	0.53		
	Toplam	11	5.3	86	41.1	112	53.6	209	100.0	2.48	0.59		
Yaşamınızı kontrol altına alma	≤ 5	9	10.6	34	40.0	42	49.4	85	100.0	2.38	0.67	0.10	
	6-10	8	12.1	25	37.9	33	50.0	66	100.0	2.37	0.69		
	11 $\leq$	3	5.2	27	46.6	28	48.2	58	100.0	2.43	0.59		
	Toplam	20	9.6	86	41.1	103	49.3	209	100.0	2.39	0.65		
Yaşamınızda mizah ve şakaya daha çok yer verme	≤ 5	5	5.9	31	36.5	49	57.6	85	100.0	2.51	0.60	0.54	
	6-10	1	1.5	31	47.0	34	51.5	66	100.0	2.50	0.53		
	11 $\leq$	6	10.3	22	37.9	30	51.8	58	100.0	2.41	0.67		
	Toplam	12	5.7	84	40.2	113	54.1	209	100.0	2.48	0.60		
Sosyal, kültürel ve sportif etkinliklere katılma	≤ 5	16	18.8	29	34.1	40	47.1	85	100.0	2.28	0.76	0.43	
	6-10	7	10.6	34	51.5	25	37.9	66	100.0	2.27	0.64		
	11 $\leq$	6	10.3	24	41.4	28	48.3	58	100.0	2.37	0.67		
	Toplam	29	13.9	87	41.6	93	44.5	209	100.0	2.30	0.70		
İş zenginleştirme	≤ 5	27	31.8	38	44.7	20	23.5	85	100.0	1.91	0.74	3.44*	2-3
	6-10	23	34.8	30	45.5	13	19.7	66	100.0	1.84	0.72		
	11 $\leq$	9	15.5	30	51.7	19	32.8	58	100.0	2.17	0.67		
	Toplam	59	28.2	98	46.9	52	24.9	209	100.0	1.96	0.72		
Stresin kaynağını anlayıp, değiştirme ve düzeltme Yoluna gitme	≤ 5	9	10.6	37	43.5	39	45.9	85	100.0	2.35	0.66	0.46	
	6-10	8	12.1	32	48.5	26	39.4	66	100.0	2.27	0.66		
	11 $\leq$	4	6.9	28	48.3	26	44.8	58	100.0	2.37	0.61		
	Toplam	21	10.0	97	46.4	91	43.6	209	100.0	2.33	0.65		

* P<0.05

1: ≤ 5 yıl

2: 6-10 yıl

3: 11 yıl $\leq$

Sd: 2; 206

“Yaşamlarında iş ve eğlence zamanını dengelemeye” yönelik olarak kadınların % 59.3’ünün evet, % 32.1’inin bazen, % 8.6’sinin ise hayır yanıtını verdikleri saptanmıştır.

Toplam iş deneyimi dikkate alındığında, kadınların hemen tümünün yaşamlarında iş ve eğlence zamanını dengelemeyi önemli bir stresle başa çıkma yolu olarak değerlendirdikleri belirlenmiştir [≤ 5 yıl: % 90.6 (% 58.8, % 31.8), 6-10 yıl: % 89.4 (% 63.6, % 25.8), 11 yıl $\leq$ % 94.8 (% 55.1, % 39.7)].

Genel örnekleimde kadınların çoğunluğu (% 64.6) *“zaman planı yaptıklarını”*, % 29.7’si bazen zamanı planlandıklarını, % 5.7’si ise zaman planı yapmadıklarını belirtmektedirler.

Her üç toplam iş deneyimi grubunda yer alan kadınların tamamına yakının zaman planı yaptıkları anlaşılmaktadır [≤ 5 yıl: % 92.9 (% 60.0, % 32.9), 6-10 yıl: % 92.4 (% 59.1, % 33.3), 11 yıl $\leq$ % 98.3, (% 77.6, % 20.7)].

“Kendilerini iyi hissetmelerini sağlayacak şeyler için zaman ayırma” konusunda kadınların % 56.5’inin evet, % 36.8’inin bazen % 6.7’sinin hayır yanıtını verdikleri belirlenmiştir.

Toplam iş deneyimi dikkate alındığında; her üç toplam iş deneyimi grubundaki kadınların büyük çoğunluğu stresi azaltabilmek için kendilerini iyi hissedebilecekleri şeylere zaman ayırmaktadırlar [≤ 5 yıl: % 92.9 (% 60.0, % 32.9), 6-10 yıl: % 93.9 (% 60.6, % 33.3), 11 yıl $\leq$ % 93.2 (% 46.6, % 46.6)].

Genel örnekleimde kadınların yarısından fazlasının (% 53.6) *“üstesinden geledikleri problemleri için yardım istedikleri”*, % 41.1’inin bazen yardım istedikleri, % 5.3’ünün ise bu konuda yardım istemedikleri bulunmuştur.

Toplam iş deneyimi 5 yıl ve daha az [% 91.8 (% 55.3, % 36.5)], 6-10 yıl [% 95.5 (% 54.6, % 40.9)] ile 11 yıl ve daha fazla olan [% 98.3 (% 50.0, %

48.3)] kadınların büyük çoğunluğunun üstesinden gelemedikleri problemleri için yardım istedikleri bulunmuştur.

Kadınlara stresle başa çıkabilmede “yaşamalarını kontrol altına alıp almadıkları” sorusu da yöneltilmiş, soruya evet ve bazen yanıtı verenlerin birbirine yakın oranlarda (% 49.3, % 41.1) olduğu ve kadınların yaşamalarını kontrol altına almaya çalıştıkları belirlenmiştir. Sadece % 9.6’sının ise bu çabada bulunmadıkları anlaşılmaktadır.

Toplam iş deneyimine göre; çalışma süresi 11 yıl ve daha uzun olan kadınlardan stresle başa çıkmada yaşamalarını kontrol altına aldıklarını düşünenlerin oranı [% 94.8 (% 48.2, % 46.6)] büyük çoğunlukta olup, 5 yıl ve daha az süredir çalışanlar [% 89.4 (% 49.4, % 40.0)] ile 6-10 yıldır çalışanlardan [% 87.9 (% 50.0, % 48.3)] daha yüksektir.

Stresle başa çıkmada zamanı ve sosyal ilişkileri planlamaya ilişkin değerlendirmelerden biri olan “ yaşamda mizah ve şakaya daha çok yer verme ” cümlesine kadınların % 54.1’i evet, % 40.2’si bazen, % 5.7’si de hayır yanıtı vermişlerdir.

Bu konu toplam iş deneyimine göre irdelendiğinde, her üç toplam iş deneyimi süresindeki kadınların stresle başa çıkmak için yaşamalarında mizah ve şakaya yer verdikleri anlaşılmaktadır [≤ 5 yıl: % 98.1 (% 57.6, % 36.5), 6-10 yıl % 98.5 (% 51.5, % 47.0) 11 yıl $\leq$: % 89.7 (% 51.8, % 37.9)].

Kadınların yarısına yakınının (% 44.5) “sosyal, kültürel ve sportif etkinliklere katıldıkları”, % 41.6’sının bazen katıldıkları, % 13.9’unun ise katılmadıkları bulunmuştur.

Her üç toplam iş deneyimi süresinde de, stresle başa çıkabilmek için sosyal, kültürel ve sportif etkinliklere katılan kadınlar büyük bir çoğunlukta olmakla birlikte, 6-10 yıl çalışanlar ile 11 yıl ve daha uzun süredir çalışanların katılma oranı [% 89.4 (% 37.9, % 51.5), % 89.7 (% 48.3, % 41.4)] 5 yıl ve daha az süredir çalışanlara [% 81.2 (% 47.1, % 34.1)] kıyasla daha yüksektir.

Zamanı ve sosyal ilişkileri planlama kapsamında “*iş zenginleştirme*” ye ilişkin olarak kadınların % 46.9’unun bazen, % 28.2’sinin hayır, % 24.9’unun evet yanıtını verdikleri bulunmuştur.

Toplam iş deneyimi dikkate alındığında; iş zenginleştirmenin her üç toplam iş deneyimi süresindeki kadınlar tarafından sıklıkla tercih edilen bir stresle başa çıkma yolu olmadığı anlaşılmaktadır. Çünkü kadınlardan 6-10 yıldır çalışanlar (% 45.5) ile 5 yıl ve daha az süredir çalışanların (% 44.7) yarısına yakınının, 11 yıl ve daha uzun süredir çalışanların ise yarısının (% 51.7) iş zenginleştirme stratejisini zaman zaman uygulamakta oldukları, hatta bu yöntemi benimsemeyenlerin oranının da 6-10 yıl (% 34.8) ile 5 yıl ve daha az süredir çalışanlar (% 31.8) arasında, 11 yıl ve daha uzun süredir çalışanlara (% 15.5) kıyasla daha yüksek olduğu saptanmıştır. İstatistiksel açıdan anlamlı olan bu farklılığın özellikle toplam iş deneyimi 6-10 yıl ile 11 yıl ve daha fazla olan kadınlar arasında bulunduğu Scheffe Testi ile de ortaya konulmuştur ($P < 0.05$).

Stresi azaltmada kadınların “*stresin kaynağını anlayıp değiştirme ve düzeltme yoluna gitmeyi*” benimseme eğiliminde oldukları bu soruya verdikleri bazen (% 46.4) ve evet (% 43.6), yanıtlarından anlaşılmaktadır. Bu konuda olumsuz düşünenlerin oranı % 10.0 olarak saptanmıştır.

Toplam iş deneyimi dikkate alındığında; her üç toplam iş deneyimi süresinde de stresin kaynağını anlayıp, değiştirme yoluna gitmeyi benimsedikleri görülmektedir [≤ 5 yıl: % 89.4 (% 45.9, % 43.5) 6-10 yıl: % 87.9 (% 48.5, % 39.4), 11 yıl $\leq$: % 83.1 (% 44.8, % 48.3)].

Stresle başa çıkma yöntemi olarak zamanı ve sosyal ilişkileri planlamaya ilişkin değerlendirme alt ölçeği toplam iş deneyimine göre irdelenmiş, elde edilen bulgular Çizelge 4.34’de açıklanmıştır.

Çizelge 4.34. Toplam iş deneyimi değişkenine göre zamanı ve sosyal ilişkileri planlamayı değerlendirme alt ölçeği varyans analizi sonuçları

Stres kaynakları	Toplam iş deneyimi (yıl)	N	$\bar{X}$	S	Sd	F	Anlamlı Fark
Faktör 1	≤ 5	85	23.38	1.98			
Zamanı ve sosyal ilişkileri	6-10	66	23.45	1.89	2; 206	0.18	-
planlama	11 ≤	58	23.75	1.77			
	Toplam	209	23.51	1.93			

Özel sektörde kadın işgücünün stresle başa çıkma yöntemi olarak zamanı ve sosyal ilişkileri planlamaya yönelik değerlendirmelerinin, ortalama puanları arasındaki fark istatistiksel açıdan önemsiz bulunmuştur (Çizelge 4.34).

4.2.6.2.2. Bireysel stratejiler

Özel sektörde çalışan kadınların stresle başa çıkmada belirlenen bireysel stratejilere ilişkin değerlendirmeleri de incelenerek, elde edilen bulgular toplam iş deneyimine göre Çizelge 4.35’de açıklanmıştır.

Çizelge 4.35’de de görüldüğü gibi, stresle başa çıkabilmek için kadınların “kendinizi aynı sorunları yaşayan ve daha kötü durumda olan kişiler ile karşılaştırarak, kendinizi daha iyi hissetme cümlesine % 41.6’sının bazen, % 40.7’sinin evet, % 17.7’sinin hayır yanıtını verdikleri bulunmuştur.

Toplam iş deneyimi dikkate alındığında; her üç çalışma deneyimi süresinde de kadınların bu bireysel stratejiyi benimseme eğiliminde oldukları evet ve bazen yanıtlarının oranlarından anlaşılmaktadır [≤ 5 yıl: % 76.4 (% 38.8, % 37.6), 6-10 yıl: % 87.8 (% 43.9, % 43.9), 11 yıl ≤: % 84.5 (% 39.7, % 44.8)].

Çizelge 4.35. Kadınların bireysel stratejilere ilişkin değerlendirmeleri ve toplam iş deneyimine göre dağılımı

Bireysel stratejiler	Toplam iş deneyimi (yıl)	Hayır		Bazen		Evet		Toplam		$\bar{X}$	S	F	Anımlı Fark
		Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%				
Kendinizi sizinle aynı sorunları yaşayan ve daha kötü durumda olan kişiler ile karşılaştırarak, kendinizi daha iyi hissetme	≤ 5	20	23.6	32	37.6	33	38.8	85	100.0	2.15	0.77	0.96	
	6-10	8	12.2	29	43.9	29	43.9	66	100.0	2.31	0.68		
	11 ≤	9	15.5	26	44.8	23	39.7	58	100.0	2.24	0.70		
	Toplam	37	17.7	87	41.6	85	40.7	209	100.0	2.22	0.73		
Veriminizi artıran optimal stres düzeyinizi belirleyerek, bu stres düzeyini korumaya çalışma	≤ 5	35	41.2	31	36.5	19	22.3	85	100.0	1.81	0.77	3.29	
	6-10	28	42.4	22	33.3	16	24.3	66	100.0	1.81	0.80		
	11 ≤	12	20.7	27	46.6	19	32.7	58	100.0	2.12	0.72		
	Toplam	75	35.9	80	38.3	54	25.8	209	100.0	1.89	0.78		
Ortadan kaldırmaya gücünüzün yetmediği stresle birlikte yaşamayı öğrenme	≤ 5	19	22.4	36	42.4	30	35.2	85	100.0	2.12	0.75	0.95	
	6-10	12	18.2	24	36.4	30	45.4	66	100.0	2.27	0.75		
	11 ≤	9	15.5	24	41.4	23	43.1	58	100.0	2.27	0.72		
	Toplam	40	19.1	84	40.2	83	40.7	209	100.0	2.21	0.74		
Örgütsel rolleri belirleme ve çalışmalarını azaltma	≤ 5	44	51.8	34	40.0	7	8.2	85	100.0	1.56	0.64	6.95**	1-3 2-3
	6-10	29	43.9	31	47.0	6	9.1	66	100.0	1.65	0.64		
	11 ≤	13	22.4	34	58.6	11	19.0	58	100.0	1.96	0.64		
	Toplam	86	41.1	99	47.4	24	11.5	209	100.0	1.70	0.66		

** P<0.01 1: ≤ 5 yıl 2: 6-10 yıl 3: 11 yıl ≤ Sd: 2; 206

“Verimi artıran optimal stres düzeyini belirleyerek bu stres düzeyini korumaya çalışma”yı bazen gerçekleştirebilenler (% 38.3) ile bu stratejiyi benimsemeyenlerin oranı (% 35.9) birbirine yakın ve benimseyenlerden (% 25.8) daha fazladır.

Toplam iş deneyimine göre, kadınların verimlerini artıran optimal stres düzeyini belirleyerek, bu stres düzeyini korumaya çalışma bireysel stratejisini çok da benimsemedikleri görülmektedir (≤ 5 yıl: % 41.2, 6-10 yıl: % 42.4, 11 yıl ≤: % 20.7). Özellikle 5 yıl ve daha az süredir çalışan kadınlar [% 58.8 (% 22.3, % 36.5)] ile 6-10 yıldır çalışan kadınlardan [% 57.6 (% 24.3, % 33.3)] bu stratejiyi uyguladıklarını belirtenlerin oranı, 11 yıl ve daha uzun süredir çalışan kadınlara [% 79.3 (% 32.7, % 46.6)] kıyasla daha düşüktür.

Genel örnekleimde kadınların % 40.7’sinin “ortadan kaldırmaya güçlerinin yetmediği stresle birlikte yaşamayı öğrenme” stratejisini uyguladıkları, % 40.2’sinin bu stratejiyi bazen uyguladıkları, % 19.1’inin ise bu stratejiyi benimsemedikleri saptanmıştır.

Toplam iş deneyimi dikkate alındığında, ortadan kaldırmaya güçlerinin yetmediği stresle birlikte yaşamayı öğrenmenin her üç toplam iş deneyimi süresindeki kadınlar tarafından tercih edilen bir stresle başa çıkma stratejisi

olduğu anlaşılmaktadır [≤ 5 yıl: % 77.6 (% 35.2, % 42.4), 6-10 yıl: % 81.8 (% 45.4, % 36.4), 11 yıl $\leq$: % 84.5 (% 43.1, % 41.4)].

Özel sektörde kadınların yarısına yakınının (% 47.4) “*örgütsel rolleri belirleme ve çalışmaları azaltma*” bireysel stratejisini kullanarak stresle başa çıkabilmeye çalıştıkları, % 41.1’inin bu yöntemi kullanmadıkları, % 11.5’inin ise kullandıkları bulunmuştur.

Toplam iş deneyimi açısından, 11 yıl ve daha uzun süredir çalışan kadınlardan örgütsel rolleri belirleyerek ve çalışmaları azaltarak stresle başa çıkmayı benimseyenlerin oranının [% 77.6 (% 19.0, % 58.6)] çalışma süresi 6-10 yıl [% 56.1 (% 9.1, % 47.0)] ile 5 yıl ve daha az olan kadınlara [% 48.2 (% 8.2, % 40.0)] kıyasla daha yüksek olduğu saptanmıştır. İstatistiksel açıdan anlamlı olan bu farklılığın toplam iş deneyimi 11 yıl ve daha fazla olan kadınlar ile hem 6-10 yıldır çalışanlar, hem de 5 yıl ve daha az süredir çalışan kadınlar arasında olduğu Scheffe Testi ile de belirlenmiştir ($P < 0.01$).

Balcı (2000) Akademisyen kadınların stresle başa çıkabilmek için “stresin paylaşılması” stratejisini erkek meslektaşlarına göre daha çok kullandıklarını, 37 ve daha küçük yaştakilerin stres yaratan durumu unutmama stratejisini daha büyük yaştakilere göre sık uyguladıklarını, stresle yüz yüze gelme stratejisini ise öğretim üye yardımcılarının daha çok benimsediklerini bulmuştur.

Stresle başa çıkabilme yöntemi olarak bireysel stratejileri değerlendirme alt ölçeği toplam iş deneyimine göre Çizelge 4.36’da ele alınmıştır.

Çizelge 4.36. Toplam iş deneyimi değişkenine göre bireysel stratejileri değerlendirme alt ölçeği varyans analizi sonuçları

Stresle başa çıkma yolları	Toplam iş deneyimi (yıl)	N	$\bar{X}$	S	Sd	F	Anlamlı Fark
Faktör 2 Bireysel stratejiler	≤ 5	85	8.60	1.98	2, 206	4.25*	1-3
	6-10	66	8.06	1.89			
	11 $\leq$	58	7.65	1.77			
	Toplam	209	8.04	1.93			

* $P < 0.05$ 1: ≤ 5 yıl 2: 6-10 yıl 3: 11 yıl $\leq$

Çizelgede de görüldüğü gibi, kadınların stresle başa çıkma yöntemi olarak bireysel stratejilere ilişkin değerlendirmeleri toplam iş deneyimine göre farklılık göstermektedir. Bu farklılığın 5 yıl ve daha az süredir çalışan kadınlar ile 11 yıl ve daha uzun süredir çalışanlar arasında olduğu saptanmıştır. ($P<0.05$).

4.2.7. İşten duyulan tatmin

Son yıllarda, çalışanların işten duydukları tatminin gün geçtikçe azaldığı, bu nedenle de yeni iş aradıkları, işten duyulan tatmin ile yaşamdan duyulan tatmin arasında önemli bir ilişki olduğu belirtilmektedir. Ayrıca bireylerin yaşam kalitesinin, yaptıkları işin kalitesine bağlı olduğu ve iş yaşamında mutsuz olanların genel olarak yaşamda da mutsuz oldukları açıklanmaktadır (Dreher ve Ash 1990).

Bu bölümde, araştırma kapsamına alınan kadınların işten duydukları tatmin toplam iş deneyimine göre Çizelge 4.37’de açıklanmıştır.

Çizelgede de görüldüğü gibi, yapılan iş ve bireyin etkileşimine dayanan cümleler ile işten duyulan tatmin irdelenmiştir. Bu bağlamda; “*yapılan işten heyecan duyma/iş motivasyonu*”na ilişkin genel örneklemde kadınların % 47.4’ ünün tatmin edici değil, % 24.4’ ünün tatmin edici, % 17.2’ sinin kararsızım, % 6.2’ sinin hiç tatmin edici değil, % 4.8’ inin ise çok tatmin edici yanıtını verdikleri anlaşılmaktadır.

Toplam iş deneyimi dikkate alındığında; sırası ile 5 yıl ve daha az süredir çalışan kadınların yapılan işten heyecan duyma/iş motivasyonunu tatmin edici bulmadıkları (% 55.3), bunu çalışma süresi 11 yıl ve daha fazla ile 6-10 yıl olan kadınların izlediği saptanmıştır (% 45.3, % 39.4). Toplam iş deneyimleri farklı her üç gruptaki kadınlardan bu konuyu tatmin edici bulanların oranı ise birbirine yakındır (11 yıl ≤: % 26.4, 6-10 yıl: % 25.4, ≤ 5 yıl: % 22.4).

Yapılan işle ilgili olarak “*problemleri çözmede arkadaşlarına yardımcı olma*” konusunu kadınların çoğunluğunun tatmin edici bulmadıkları (% 75.1), kararsız olanların oranı % 13.9, tatmin edici bulanlar (% 5.7) ile hiç

tatmin edici bulmayanların oranının (%5.3) birbirine yakın olduğu belirlenmiştir.

Genel örneklemedeki bu durumun her üç toplam iş deneyimine göre de geçerli olduğu, problemleri çözmede arkadaşlarına yardımcı olma konusunu tatmin edici bulmayan (% 74.1, % 74.6, % 77.3) ve hiç tatmin edici bulmayanların oranları (% 4.7, % 5.6, % 5.7) birbirine yakın iken, tatmin edici olduğunu belirtenlerin oranlarının ise (% 4.7, % 9.9, % 1.9) yüksek olmadığı saptanmıştır.

Kadınların yaptıkları işle ilgili olarak “*değerli bir iş yaparak topluma katkıda bulunma*” açısından % 54.1’inin işlerini tatmin edici bulmadıkları, % 23.4’ünün kararsızım yanıtını verdikleri, % 10.0’unun tatmin edici buldukları, % 9.6’sının hiç tatmin edici değil yanıtını verdikleri, % 2.9’unun ise çok tatmin edici buldukları saptanmıştır.

Toplam iş deneyimine göre, kadınların her üç grupta da değerli bir iş yaparak topluma katkıda bulunma açısından işlerini tatmin edici bulmadıkları belirlenmiştir [≤ 5 yıl: % 62.3 (% 51.8, % 10.5), 6-10 yıl: % 64.8 (% 53.5, % 11.3) 11 yıl $\leq$: % 64.1 (% 58.5, % 5.6)].

Kadınların % 39.7’sinin işlerinde “*otorite olarak kabul edilme*” konusunda kararsız oldukları, % 32.6’sının tatmin edici değil, % 18.2’sinin tatmin edici, % 5.7’sinin çok tatmin edici, % 3.8’inin hiç tatmin edici değil yanıtını verdikleri belirlenmiştir.

Toplam iş deneyimine göre, 11 yıl ve daha uzun süredir çalışanlar [% 43.4 (% 41.5, % 1.9)] ile 5 yıl ve daha az süredir çalışanlardan [% 41.2 (% 35.3, % 5.9)] otorite olarak kabul edilme konusunda işlerini tatmin edici bulmayanların oranı birbirine yakın olup, 6-10 yıldır çalışanlara göre daha yüksektir [% 25.4 (% 22.6, % 2.8)]. 6-10 yıldır çalışanların yarısına yakını (% 47.9) bu konuda kararsız olduklarını belirtmişlerdir.

İşlerini “*bir plan dahilinde çalışma*” açısından tatmin edici bulmayanların oranı % 56.9’dur. Kararsızlar % 22.5, tatmin edici bulanlar % 11.0, hiç tatmin edici değil yanıtını verenler % 7.7, çok tatmin edici bulanlar % 1.9 oranındadır.

Her üç toplam iş deneyimi süresinde de kadınlar işlerini bir plan dahilinde çalışma açısından tatmin edici bulmazlarken, bu oran 5 yıl ve daha az süredir çalışanlar [% 68.2 (% 57.6, % 10.6)] ile 11 yıl ve daha uzun süredir çalışanlarda [% 66.1 (% 60.4, % 5.7)], 6-10 yıldır çalışanlara [% 58.9 (% 53.4, % 5.5)] kıyasla birbirine yakın ve daha yüksektir.

Kadınların % 41.1'inin işlerini *“yeni çözümler, fikirler ve öneriler üreterek, yaratıcı olma”* konusunu da tatmin edici bulmadıkları, % 30.6'sının kararsız oldukları, % 16.3'ünün tatmin edici, % 9.1'inin hiç tatmin edici değil, % 2.9'unun çok tatmin edici yanıtını verdikleri saptanmıştır.

Çizelge 4.37. Kadınların işten duydukları tatmin ve toplam iş deneyimine göre dağılımı

İşten duyulan tatmin	Toplam iş deneyimi (yıl)	Çok tatmin edici		Tatmin edici		Kararsızım		Tatmin edici değil		Hiç tatmin edici değil		Toplam	S	F	Anlamlı Fark
		Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%				
Yapılan işten beşeyen duyuma / iş motivasyonu	≤ 5	3	3,5	19	22,4	11	12,9	47	55,3	5	5,9	83	100,0	2,62	1,01
	6-10	3	4,2	18	22,4	15	21,1	28	39,4	7	9,9	66	100,0	2,74	1,07
	11 ≤	4	7,5	14	26,4	10	18,9	24	45,3	1	1,9	38	100,0	2,92	1,05
	Toplam	10	4,8	51	24,4	36	17,2	99	47,4	13	6,2	209	100,0	2,74	1,04
Problemleri çözmede arkadaşlara yardımına olma	≤ 5	-	-	4	4,7	14	16,3	63	74,1	4	4,7	83	100,0	2,21	0,59
	6-10	-	-	7	9,9	7	9,9	33	74,6	4	5,6	66	100,0	2,23	0,70
	11 ≤	-	-	1	1,9	8	13,1	41	77,3	3	5,7	58	100,0	2,13	0,52
	Toplam	-	-	12	5,7	29	13,9	157	75,1	11	5,3	209	100,0	2,20	0,61
Değerli bir iş yaparak topluma katkıda bulunma	≤ 5	2	2,4	5	5,9	25	29,4	44	51,8	9	10,5	83	100,0	2,37	0,84
	6-10	4	5,6	8	11,3	13	18,3	38	53,5	8	11,3	66	100,0	2,46	1,02
	11 ≤	-	-	8	15,1	11	20,8	31	58,5	3	5,6	38	100,0	2,45	0,82
	Toplam	6	2,9	21	10,0	49	23,4	113	54,1	20	9,6	209	100,0	2,42	0,90
Öncerte olarak kabul edilme	≤ 5	5	5,9	16	18,8	29	34,1	30	35,3	5	5,9	83	100,0	2,83	0,99
	6-10	5	7,0	14	19,7	34	47,9	16	22,6	2	2,8	66	100,0	3,05	0,90
	11 ≤	2	3,8	8	15,1	20	37,7	22	41,5	1	1,9	38	100,0	2,77	0,86
	Toplam	12	5,7	38	18,2	83	39,7	68	32,6	8	3,8	209	100,0	2,89	0,93
Bir plan dahilinde çalışma	≤ 5	1	1,2	9	10,6	17	20,0	49	57,6	9	10,6	83	100,0	2,34	0,85
	6-10	2	2,8	9	12,6	17	23,7	38	53,4	4	5,5	66	100,0	2,53	0,89
	11 ≤	1	1,9	5	9,4	12	22,6	32	60,4	3	5,7	38	100,0	2,41	0,81
	Toplam	4	1,9	23	11,0	47	22,3	119	56,9	16	7,7	209	100,0	2,42	0,85
Yeni çözümler, fikirler ve öneriler üretmek, yaratıcı olma	≤ 5	1	1,2	11	12,9	31	36,5	32	37,6	10	11,8	83	100,0	2,54	0,90
	6-10	3	4,2	12	16,9	18	25,4	31	43,6	7	9,9	66	100,0	2,61	1,01
	11 ≤	2	3,8	11	20,8	15	28,3	23	43,4	2	3,7	38	100,0	2,77	0,95
	Toplam	6	2,9	34	16,3	64	30,6	86	41,1	19	9,1	209	100,0	2,62	0,95
Öğretin yetatılığı	≤ 5	10	11,8	28	32,9	21	24,7	21	24,7	5	5,9	83	100,0	3,20	1,12
	6-10	4	5,6	21	29,6	16	22,3	23	32,4	7	9,9	66	100,0	2,88	1,11
	11 ≤	5	9,4	9	17,0	9	17,0	26	49,1	4	7,5	38	100,0	2,71	1,13
	Toplam	19	9,1	58	27,7	46	22,0	70	33,5	16	7,7	209	100,0	2,97	1,13
Grup çalışması yapma	≤ 5	1	1,2	12	14,1	17	20,0	46	54,1	9	10,6	83	100,0	2,41	0,90
	6-10	2	2,8	17	23,9	19	26,8	30	42,3	3	4,2	66	100,0	2,78	0,95
	11 ≤	1	1,9	10	18,9	10	18,9	29	54,8	3	5,7	38	100,0	2,56	0,93
	Toplam	4	1,9	39	18,7	46	22,0	103	50,2	15	7,2	209	100,0	2,57	0,93

Çizelge 4.37. (Devam). Kadınların işten duydukları tatmin ve toplam iş deneyimine göre dağılımı

İşten duyulan tatmin	Toplam iş deneyimi (yıl)	Çok tatmin edici		Tatmin edici		Kararsızım		Tatmin edici değil		Hiç tatmin edici değil		Toplam	$\bar{X}$	s	F	Aralıklı Fark
		Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı				
Saygın bir işte çalışıyor olma	≤ 5	-	-	6	7.1	8	9.4	50	58.8	21	24.7	83	100.0	1.98	0.79	
	6-10	-	-	3	4.2	10	14.1	47	66.2	11	15.5	66	100.0	2.07	0.68	
	11 ≤	1	1.9	4	7.5	5	9.4	34	64.2	9	17.0	58	100.0	2.13	0.85	0.59
	Toplam	1	0.5	13	6.2	23	11.0	131	62.7	41	19.6	209	100.0	2.05	0.77	
İş arkadaşları ile işbirliği ve ilişkiler	≤ 5	1	1.2	4	4.7	12	14.1	46	54.1	22	25.9	85	100.0	2.01	0.83	
	6-10	1	1.4	6	8.5	13	18.3	40	56.3	11	15.5	66	100.0	2.23	0.86	
	11 ≤	2	1.0	2	3.8	11	20.8	34	64.2	6	11.2	58	100.0	2.16	0.67	1.61
	Toplam	2	1.0	12	5.7	36	17.2	120	57.4	39	18.7	209	100.0	2.12	0.81	
Çalışma saatlerinin esnekliği	≤ 5	14	16.5	26	30.6	10	11.8	30	35.3	5	5.8	83	100.0	3.16	1.24	
	6-10	10	14.1	25	35.2	15	21.1	16	22.5	5	7.1	66	100.0	3.26	1.17	
	11 ≤	8	15.1	22	41.5	7	13.2	14	26.4	2	3.8	58	100.0	3.37	1.14	0.59
	Toplam	32	15.3	73	34.9	32	15.3	60	28.7	12	5.8	209	100.0	3.25	1.19	
İş yapabilmek için gerekli ekipman, bilgi ve yöntemin yeterliliği	≤ 5	2	2.4	5	5.9	17	20.0	46	54.1	15	17.6	85	100.0	2.21	0.88	
	6-10	-	-	9	12.7	12	16.9	42	89.2	8	11.2	66	100.0	2.30	0.83	
	11 ≤	3	5.7	7	13.2	4	7.5	32	60.4	7	13.2	58	100.0	2.37	1.06	0.56
	Toplam	5	2.4	21	10.0	33	15.8	120	57.4	30	14.4	209	100.0	2.28	0.91	

* P < 0.05

1 : ≤ 5 yıl

2 : 6-10 yıl

3 : 11 yıl ≤

sd : 2 ; 206

Toplam iş deneyimine göre, 6-10 yıldır çalışan kadınlardan işlerini yeni çözümler, fikirler ve öneriler üreterek, yaratıcı olma açısından tatmin edici bulmayanların oranı [% 53.5 (% 43.6, % 9.9)] 5 yıl ve daha az süredir çalışanlar [% 49.4 (% 37.6, % 11.8)], ile 11 yıl ve daha uzun süredir çalışanlara [% 47.1 (% 43.4, % 3.7)] kıyasla daha yüksektir. Kadınlardan 5 yıl ve daha az süredir çalışanların bu konuda daha fazla kararsız oldukları görülmektedir (% 36.5).

“Ücretlerin yeterliliği” konusunda kadınların % 33.5’i tatmin edici değil, % 27.7’si tatmin edici, % 22.0’si kararsızım, % 9.1’i çok tatmin edici, % 7.7’si hiç tatmin edici değil yanıtını vermişlerdir.

Toplam iş deneyimi açısından, 11 yıl ve daha uzun süredir çalışanların yarısından fazlası [% 56.6 (% 49.1, % 7.5)] ücretlerini tatmin edici bulmazlarken, 5 yıl ve daha az süredir çalışan kadınların yarısına yakını [% 44.7 (% 32.9, % 11.8)] tatmin edici bulduklarını belirtmişlerdir. 6-10 yıldır çalışanlarda ise ücretlerini tatmin edici bulmayanların oranı [% 42.3 (% 32.4, % 9.9)], tatmin edici bulanlardan [% 35.2 (% 29.6, % 5.6)] daha fazladır.

Kadınların ücretlerin yeterliliğinden duydukları tatminin toplam iş deneyimine göre istatistiksel açıdan farklılık gösterdiği bulunmuştur. Bu farklılık toplam iş deneyimi 5 yıl ve daha az olan kadınlar ile toplam iş deneyimi 11 yıl ve daha fazla olan kadınlar arasındadır.

Kadınların yaklaşık yarısı (% 50.2) işlerini “grup çalışması yapma” açısından tatmin edici değil, % 22.0’si kararsızım, % 18.7’si tatmin edici, % 7.2’si hiç tatmin edici değil, % 1.9’u ise çok tatmin edici şeklinde değerlendirmişlerdir.

Toplam iş deneyimine göre kadınların grup çalışması yapma açısından işlerini tatmin edici bulma oranları 5 yıl ve daha az süre çalışanlarda % 64.7 (% 54.1, % 10.6), 11 yıl ve daha uzun süredir çalışanlarda % 60.5 (% 54.8, % 5.7), 6-10 yıldır çalışanlarda ise % 46.5 (% 42.3, % 4.2)’dir. Grup çalışması yapma konusunda 6-10 yıldır çalışan kadınlardan işlerini tatmin

edici bulanların oranı [% 26.7 (% 23.9, % 2.8)] ile bu konuda kararsız olanların oranı (%26.8) aynıdır.

Toplam iş deneyimi süresi 5 yıl ve daha az ile 6-10 yıl olan kadınlar arasında grup çalışması yapma açısından işlerinden duydukları tatminin istatistiksel olarak önemli farklılık gösterdiği bulunmuştur ($P<0.05$).

İncir (1990) kamu sektöründe çalışan kadınların, grup çalışmasının verimliliği artıracığına inandıklarını, ancak bireysel çalışmayı, grup çalışmasına tercih ettiklerini belirlemiştir.

Kadınların çoğunluğunun (% 62.7) “*çalıştıkları işin saygınlığından*” tatmin duymadıkları % 19.6’sının hiç tatmin duymadıkları, % 11.0’inin kararsız oldukları, % 6.2’sinin tatmin duydukları, % 0.5’inin de çok tatmin edici buldukları belirlenmiştir.

Toplam iş deneyimi dikkate alındığında, 5 yıl ve daha az [% 83.5 (% 58.8, % 24.7)], 6-10 yıl [% 81.7 (% 66.2, % 15.5)] ile 11 yıl ve daha uzun süredir çalışan kadınlardan [% 81.2 (% 64.2, % 17.0)] çalıştıkları işin saygınlığını tatmin edici bulmayanların çoğunlukta olduğu görülmektedir.

“*İş arkadaşları ile işbirliği ve ilişkiler*” konusunda kadınların % 57.4’ü tatmin edici değil, % 18.7’si hiç tatmin edici değil, % 17.2’si kararsızım, % 5.7’si tatmin edici, % 1.0’i çok tatmin edici yanıtını vermişlerdir.

Toplam iş deneyimine göre, iş arkadaşları ile işbirliği ve ilişkileri tatmin edici bulmayanların oranı her üç toplam iş deneyimi süresinde de yüksek olmakla birlikte [6-10 yıl: % 71.8 (% 56.3, % 15.5), 11 yıl ≤: % 75.4 (% 64.2, % 11.2)], 5 yıl ve daha az süredir çalışanlarda en fazladır [% 81.0 (% 54.1, % 25.9)].

Bu araştırmada elde edilen bulgulardan farklı olarak, Tokat’ta kamu sektöründe yapılan bir araştırmada; eşlerin iş yaşamları ile ilgili olarak, çoğunlukla iş arkadaşları ile işbirliği ve ilişkilerden (% 65.51), işlerinin kendilerine olan saygılarına olumlu etkisinden (% 62.51), mesleklerinden

(% 61.4), iş yerinde sorumlu oldukları için niteliğinden (% 56.89) tatmin duydukları bulunmuştur (Özmete 1997).

Kadınların % 34.9'u "*çalışma saatlerinin esnekliğini*" açısından işlerini tatmin edici, % 28.7'si tatmin edici değil, % 15.3'ü çok tatmin edici ve kararsızım, % 5.8'i ise hiç tatmin edici değil şeklinde değerlendirmişlerdir.

Toplam iş deneyimi dikkate alındığında çalışma saatlerinin esnekliğini tatmin edici bulanların oranı 11 yıl ve daha uzun süredir çalışanların yarısından fazla [% 56.6 (% 41.5, % 15.1)], 6-10 yıldır çalışanlar [% 49.3 (% 35.2, % 14.1)] ile 5 yıl ve daha az süredir çalışanların yarısına yakın [% 47.1 (% 30.6, % 16.5)] bulunmuştur. Buna karşın çalışma saatlerinin esnekliğini tatmin edici bulmayanların oranı 5 yıl ve daha az süredir çalışanlarda [% 41.1 (% 35.3, % 5.8)] diğer iki toplam iş deneyimi süresine [6-10 yıl: % 29.6 (% 22.5, % 7.1), 11 yıl ≤: % 30.2 (% 26.4, % 3.8)] kıyasla yüksektir

Kadınların % 57.4'ü işlerini "*işi yapabilmek için gerekli ekipman, bilgi ve yönetimin yeterliliği*" açısından tatmin edici bulmamakta, % 14.4'ü hiç tatmin edici bulmamakta, % 15.8'i kararsız, %10.0'ü tatmin edici ve % 2.4'ü çok tatmin edici bulmaktadırlar.

Toplam iş deneyimi dikkate alındığında, işi yapabilmek için gerekli ekipman, bilgi ve yönetimin yeterliliğini tatmin edici bulmayanların oranının her üç gruptaki kadınlarda çoğunlukta olduğu görülmektedir (≤ 5 yıl: % 54.1, 6-10 yıl: % 59.2, 11 yıl ≤: % 60.4).

İşten duyulan tatmin alt ölçeği toplam iş deneyimi değişkenine göre Çizelge 4.38'de ele alınmıştır.

Çizelge 4.38. Toplam iş deneyimi değişkenine göre işten duyulan tatmin alt ölçeği varyans analizi sonuçları

	Toplam iş deneyimi (yıl)	N	$\bar{X}$	S	Sd	F	Anlamlı Fark
İşten duyulan tatmin	≤ 5	85	42.55	6.53	2; 206	0.84	-
	6-10	66	41.24	6.62			
	11 ≤	58	41.67	5.64			
	Toplam	209	41.89	6.32			

Kadınların işten duydukları tatminin toplam iş deneyimi değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır.

Yapılan bir çalışmada iş deneyimi arttıkça, bilgi ve becerilerin, örgütsel politika ve prosedürlere ilişkin bilginin, sorumlulukların ve terfi olanağının arttığı, bunun da işten duyulan tatmini olumlu yönde etkilediği belirtilmektedir (Manz ve Grothe 1991). Rao (1992) ise çalışma yaşamında saygın bir kişi olma, sağlıklı olma, güvenli bir çalışma ortamının işten duyulan tatmini artırarak, çalışma yaşamı kalitesini geliştirdiğini açıklamaktadır.

Türkiye genelinde yapılan araştırmada, maaş veya ücret karşılığı çalışanların % 43.3'ünün şu anda çalıştıkları işten çok memnun oldukları, % 60.4'ünün de işlerini değiştirmeyi düşünmedikleri saptanmıştır (Anonim 1993).

İncir (1990) Kamu İktisadi Teşebbüs'lerin merkez örgütlerinde çalışan işgörenlerin iş tatmini düzeylerinin düşük olduğunu, gelir yetersizliği, yönetici davranışlarındaki olumsuzluklar, yükselme ve başarı değerlendirme sistemindeki bozukluklar ve iletişim eksikliği gibi nedenler ile iş yaşamından duyulan tatminin azaldığını belirlemiştir.

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu tarafından yapılan araştırmada da, kadınların işyerindeki başarılarını etkileyen en önemli değişkenin yaptıkları işin niteliği ve bundan sağladıkları tatmin olduğu, iş başarısını ve tatmini azaltan faktörlerin ise aile ile ilgili sorumluluklara yeterince zaman ayıramama ve ücretler olduğu bulunmuştur (Anonim 1998).

4.2.8. Kariyer olanakları

Bu bölümde, araştırma kapsamına alınan kadınların işleri ve bireysel özellikleri açısından kariyer planlamayı değerlendirmeleri amacı ile oluşturulan cümlelere verdikleri yanıtlar, toplam iş deneyimine göre Çizelge 4.39'da derlenmiştir.

Genel örnekleimde kadınların % 43.1'i *"işlerinin yükselmeye iyi olanak sağlamadığını"*, % 37.3'ü bu konuda kararsız olduklarını, % 19.6'sı ise *"işlerinin yükselmeye iyi olanak sağladığını"* belirtmektedirler.

Toplam iş deneyimine göre incelendiğinde, 6-10 yıldır çalışanların % 51.5'i, 11 yıl ve daha uzun süredir çalışanların % 43.1'i işlerinin yükselmeye iyi olanak sağlamadığını belirtmektedirler. Ancak 11 yıl ve daha uzun süredir çalışanlardan bu konuda kararsız olanların oranı da oldukça yüksektir (% 39.6).

Türkiye genelinde yapılan araştırmada, çalışanların işe girerken *"iş yerinde yükselme imkanının olması"*nı çok önemli buldukları belirlenmiştir (% 65.1) (Anonim 1993).

Kadınlara *"işlerinin yükselmeye sınırlı olanak sağlayıp sağlamadığını"* da sorulmuş ve % 52.6'sı sınırlı olanak sağladığını, % 26.8'i bu konuda kararsız olduklarını, % 20.6'sı ise böyle düşünmediklerini açıklamışlardır.

Görüldüğü gibi, araştırma kapsamına alınan kadınların yarısından biraz fazlası (% 52.6) işlerinin yükselmeye sınırlı olanak sağladığını düşünmektedirler. Bir önceki cümlede işlerinin yükselmeye iyi olanak sağlaması konusunda kararsız olan kadınların bir kısmının, işlerinin sınırlı da olsa yükselmeye olanak sağladığını düşündükleri anlaşılmaktadır.

Toplam iş deneyimine göre, 11 yıl ve daha uzun süredir çalışan kadınlar ile 6-10 yıldır çalışan kadınlardan işlerinin yükselmeye sınırlı olanak sağladığını düşünenlerin oranı (% 60.3, % 57.6) birbirine yakın olup, 5 yıl ve daha az süredir çalışan kadınlara kıyasla daha yüksektir (% 43.5).

Çizelge 4.39. Kadınların kariyer olanaklarını değerlendirmeleri ve toplam iş deneyimine göre dağılımı

Kariyer planlama	Toplam iş deneyimi (yıl)	Evet		Kararsızım		Hayır		Toplam		$\bar{X}$	S	F	Anlamlı Fark
		Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%				
İşim yükselmeye iyi olanak sağlar	≤ 5	23	27.1	34	40.0	28	32.9	85	100.0	1.94	0.77	3.96	
	6-10	11	16.7	21	31.8	34	51.5	66	100.0	1.65	0.75		
	11 ≤	7	12.1	23	39.6	28	48.3	58	100.0	1.63	0.69		
	Toplam	41	19.6	78	37.3	90	43.1	209	100.0	1.76	0.75		
İşim yükselmeye sınırlı olanak sağlar	≤ 5	37	43.5	28	32.9	20	23.6	85	100.0	1.80	0.79	1.72	
	6-10	38	57.6	15	22.7	13	19.7	66	100.0	1.62	0.79		
	11 ≤	35	60.3	13	22.4	10	17.3	58	100.0	1.56	0.77		
	Toplam	110	52.6	56	26.8	43	20.6	209	100.0	1.67	0.79		
İşimde yükselme yeteneğe bağlıdır.	≤ 5	36	42.4	28	32.9	21	24.7	85	100.0	2.17	0.80	2.97	
	6-10	25	37.9	19	28.8	22	33.3	66	100.0	2.04	0.84		
	11 ≤	18	31.0	12	20.7	28	48.3	58	100.0	1.82	0.88		
	Toplam	79	37.8	59	28.2	71	34.0	209	100.0	2.03	0.84		
İşim yükselme açısından bana gelecek sağlamıyor.	≤ 5	22	25.9	34	40.0	29	34.1	85	100.0	2.08	0.77	1.47	
	6-10	27	40.9	19	28.8	20	30.3	66	100.0	1.89	0.84		
	11 ≤	23	39.7	19	32.8	16	27.5	58	100.0	1.87	0.81		
	Toplam	72	34.4	72	34.4	65	31.2	209	100.0	1.96	0.81		
İşimde adil olmayan yükselme politikası vardır.	≤ 5	17	20.0	35	41.2	33	38.8	85	100.0	2.18	0.74	1.47	
	6-10	25	37.9	17	25.8	24	36.3	66	100.0	1.98	0.86		
	11 ≤	15	25.9	27	46.6	16	27.5	58	100.0	2.01	0.73		
	Toplam	57	27.3	79	37.8	73	34.9	209	100.0	2.07	0.78		
İşimde yükselme sıklığı azdır.	≤ 5	49	57.6	24	28.2	12	14.2	85	100.0	1.56	0.73	3.42	
	6-10	53	80.3	6	9.1	7	10.6	66	100.0	1.30	0.65		
	11 ≤	44	75.9	9	15.5	5	8.6	58	100.0	1.32	0.63		
	Toplam	146	69.9	39	18.7	24	11.4	209	100.0	1.41	0.68		
İşimde yükselme şansına bağlıdır.	≤ 5	10	11.8	32	37.6	43	50.6	85	100.0	2.38	0.69	0.29	
	6-10	15	22.7	16	24.2	35	53.1	66	100.0	2.30	0.82		
	11 ≤	12	20.7	16	27.6	30	51.7	58	100.0	2.31	0.79		
	Toplam	37	17.7	64	30.6	108	51.7	209	100.0	2.33	0.76		
İşimde yükselme eğitim düzeyi, hizmet içi eğitim kurslarına katılma ve kendini geliştirmeye bağlıdır.	≤ 5	31	36.5	31	36.5	23	27.0	85	100.0	2.09	0.79	3.75*	1-3
	6-10	23	34.8	14	21.3	29	43.9	66	100.0	1.90	0.88		
	11 ≤	13	22.4	15	25.9	30	51.7	58	100.0	1.70	0.81		
	Toplam	67	32.1	60	28.7	82	39.2	209	100.0	1.92	0.84		

* P<0.05 1: ≤ 5 yıl 2: 6-10 yıl 3: 11 yıl ≤ Sd: 2; 206

“İşimde yükselme yeteneğe bağlıdır” cümlesine kadınların % 37.8’i evet; % 34.0’ü hayır, % 28.2’si ise kararsızım yanıtını vermişlerdir.

Toplam iş deneyimi dikkate alındığında, 11 yıl ve daha uzun süredir çalışanların yarısına yakını (% 48.3) kariyer olanaklarını işlerinde yükselmenin yeteneğe bağlı olmadığı şeklinde değerlendirirlerken, 5 yıl ve daha az süredir çalışanlar ise aksine bunun yetenekle ilişkili olduğunu düşünmektedirler (% 42.4).

“İşim yükselme açısından bana gelecek sağlamıyor” cümlesine evet ve kararsızım yanıtını veren kadınların oranı aynıdır (% 34.4). Kadınların % 31.2’si ise bu görüşe katılmamaktadırlar.

Toplam iş deneyimi 6-10 yıl ile 11 yıl ve daha fazla olan kadınlardan işlerinin yükselme açısından gelecek sağlamadığını düşünenlerin oranı birbirine yakındır (% 40.9, % 39.7). çalışma süresi 5 yıl ve daha az olan kadınların % 40.0' ı bu konuda kararsız iken, % 34.1'i işlerinin yükselme açısından gelecek sağlamadığı görüşündedirler..

Genel örnekleme kadınlardan % 37.8'i "*işlerinde adil olmayan yükselme politikası*" olup olmadığı konusunda kararsızdılar. Bu konuda kadınların % 34.9'u hayır, % 27.3'ü evet yanıtını vermişlerdir.

Toplam iş deneyimine göre, çalışma süresi 11 yıl ve daha fazla olan kadınların % 46.6'sı, 5 yıl ve daha az süredir çalışanların ise % 41.2'si işlerinde adil olmayan bir yükselme politikası olup olmadığı konusunda kararsızdılar. Çalışma süresi 6-10 yıl olan kadınların bu konudaki olumlu ve olumsuz değerlendirmeleri birbirine yakındır (% 37.9, % 36.3).

Kadınların çoğunluğu (% 69.9) "*işlerinde yükselme sıklığının*" az olduğunu, % 18.7'si bu konuda kararsız olduklarını % 11.4'ü ise işlerinde yükselme sıklığının az olmadığını belirtmektedirler.

Toplam iş deneyimi dikkate alındığında, çalışma süresi 6-10 yıl ile 11 yıl ve daha fazla olan kadınların büyük çoğunluğunun işlerinde yükselme sıklığını az buldukları anlaşılmaktadır (% 80.3, % 75.9). Çalışma süresi 5 yıl ve daha az olan kadınların ise % 57.6'sı işlerinde yükselme sıklığının az olduğunu düşünmektedirler.

Kariyer olanaklarına ilişkin olarak, "*İşimde yükselme şansa bağlıdır*" cümlesine genel örnekleme kadınlardan yarısından fazlası (% 51.7) hayır, % 30.6'sı kararsızım, % 17.7'si evet yanıtını vermişlerdir.

Her üç toplam iş deneyimi süresinde de, kadınların yükselmenin şansa bağlı olmadığını düşündükleri bulunmuştur (≤ 5 yıl: % 50.6, 6-10 yıl: % 53.1, 11 yıl $\leq$: % 51.7).

"*İşimde yükselme eğitim düzeyi, hizmet içi eğitim kurslarına katılma ve kendini geliştirmeye bağlıdır*" değerlendirmesine kadınların % 39.2'sinin

hayır, % 32.1'inin evet, % 28.7'sinin kararsızım yanıtını verdikleri bulunmuştur.

Toplam iş deneyimi dikkate alındığında, 11 yıl ve daha uzun süredir çalışan kadınların % 51.7'si, 6-10 yıldır çalışanların %43.9'u işlerinde yükselmenin eğitim düzeyi, hizmet içi eğitim kurslarına katılma ve kendini geliştirmeye bağlı olmadığını düşünmektedirler. Bu değerlendirme konusunda 5 yıl ve daha az süredir çalışan kadınlardan katılanların ve kararsız olanların oranı aynıdır (%36.5).

Kadınların işlerinde yükselmenin eğitim düzeyi, hizmet içi eğitim kurslarına katılma ve kendini geliştirmeye bağlı olup olmadığına ilişkin değerlendirmelerinin, toplam iş deneyimine göre istatistiksel açıdan önemli bir farklılık gösterdiği saptanmıştır. Bu farklılık toplam iş deneyimi 5 yıl ve daha az olan kadınlar ile 11 yıl ve daha fazla olan kadınlar arasındadır ($P<0.05$).

Dreher ve Ash (1990) kadınlar ve erkeklerin çalışma yaşamı deneyimi arttıkça kariyer olanaklarının da arttığını, geçici olarak işten çıkarılmaların kariyeri olumsuz etkilediğini belirtmektedirler.

Katrinli ve Özmen (1994) bekar olan yönetici kadınların, evlendiklerinde evlerine, eşlerine, çocuklarına bakmak zorunda kalacaklarını, bunun da iş yaşamındaki verimliliği azaltarak kariyer başarısını etkileyeceğini düşündüklerini saptamışlardır. Bu kadınlar, yönetici olabilmek için erkeklere göre daha çok çalıştıklarını ve çaba gösterdiklerini de ifade etmişlerdir.

Kariyer olanaklarını değerlendirme alt ölçeği toplam iş deneyimi değişkenine göre irdelenmiş, elde edilen bulgular Çizelge 4.40'da verilmiştir.

Çizelge 4.40. Toplam iş deneyimi değişkenine göre kariyer olanaklarını değerlendirme alt ölçeği varyans analizi sonuçları

	Toplam iş deneyimi (yıl)	N	$\bar{X}$	S	Sd	F	Anlamlı Fark
Kariyer	≤ 5	85	16.23	3.64	2; 206	5.28**	1-3
	6-10	66	14.71	4.30			
	11 ≤	58	14.27	3.57			
	Toplam	209	15.21	3.92			

** P<0.01 1: ≤ 5 yıl 2: 6-10 yıl 3: 11 yıl ≤

Toplam iş deneyimi değişkenine göre, kadınların kariyer olanaklarını değerlendirmelerinin ortalama puanları arasında istatistiksel açıdan önemli bir farklılık bulunmuştur. Bu farklılık toplam iş deneyimi 5 yıl ve daha az olan kadınlar ile 11 yıl ve daha fazla olan kadınlar arasındadır.

4.3. Çalışma Yaşamı Kalitesine ilişkin Alt Ölçekler Arasındaki İlişki

Bu başlık altında araştırmanın 4.2. bölümünde ele alınan çalışma yaşamı kalitesinin alt ölçekleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Kadınların işten duydukları tatmin ile işin algılanması, gelirin algılanması, ilişkiler ve iletişim, stresle başa çıkma yolları ve kariyer olanaklarına ilişkin değerlendirmeleri arasındaki ilişki pearson korelasyon analizi ile test edilmiştir. Ayrıca zaman yönetimi alt ölçekleri ile stres yönetimi alt ölçekleri arasındaki ilişki de pearson korelasyon katsayısı belirlenerek yorumlanmıştır.

4.3.1. Çalışma yaşamı kalitesi alt ölçekleri ve çalışma yaşamının algılanması alt ölçekleri arasındaki ilişki

Kadınların çalışma yaşamına ilişkin algıları ile çalışma yaşamı kalitesinin işin algılanması, gelir, ilişkiler ve iletişim, stresle başa çıkma yolları, işten duyulan tatmin ve kariyer olanakları gibi diğer alt ölçekleri arasındaki ilişki Çizelge 4.41’de ele alınmıştır.

Çizelgede de görüldüğü gibi, kadınların çalışma yaşamında gelişmeye yönelik algıları;

- işi algılamaları,

- bireylerarası ilişkiler ve iletişim,
- yönetim ile ilişkiler ve iletişim,
- stres kaynaklarından işin niteliği,
- işten duydukları tatmin ve
- kariyer olanakları ile ilişkilidir ve bu ilişki istatistiksel açıdan da önemli bulunmuştur ($P<0.01$). Bu sonuç kadınların çalışma yaşamında gelişmeye yönelik algıları olumlu olduğunda;
- işe,
- gelire,
- bireylerarası ilişkiler ve iletişime,
- yönetim ile ilişkiler ve iletişime,
- işten duydukları tatmine ve
- kariyer olanaklarına ilişkin algılarının da olumlu olduğunu göstermektedir.

Kadınların çalışma yaşamında gelişmeyi algılamaları ve stres kaynağı olarak işin niteliğine yönelik değerlendirmeleri arasında olumsuz bir ilişki bulunmuştur.

Kadınların çalışma yaşamında motivasyona ilişkin algıları;

- işi algılamaları,
- gelir,
- bireylerarası ilişkiler ve iletişim,
- yönetim ile ilişkilere ve iletişim,
- zaman yönetiminde zamanı planlama,
- işten duydukları tatmin ve
- kariyer olanakları ile ilişkilidir ve bu ilişki istatistiksel olarak anlamlıdır ($P<0.01$, $P<0.05$).

Çizelge 4.41. Çalışma yaşamı kalitesinin alt ölçükleri ve çalışma yaşamının algılanması alt ölçükleri arasındaki ilişki

Çalışma yaşamı	İşin algılanması	Gelir	Bireyselleşme ilişkileri ve iletişim	Yönetim ile ilişkiler ve iletişim	Zaman yönetimi- zaman planlama	Zaman yönetimi- zaman kullanma	Svcs kaynakları- hıyeri	Svcs kaynakları- işin niteliği	Svcsle başa çıkma yolları- zaman ve sosyal ilişkileri planlama	Svcsle başa çıkma yolları- bireysel stratejiler	İşten duyulan tatmin	Kariyer olanakları
Gelişimin algılanması P N	.675** .000 209	.126 .069 209	.308** .000 209	.383** .000 209	-.002 .976 209	.135 .031 209	-.064 .359 209	-.528** .000 209	.032 .647 209	-.037 .596 209	.507** .000 209	.448** .000 209
Motivasyonun algılanması P N	.648** .000 209	.339** .000 209	.304** .000 209	.420** .000 209	.174* .012 209	-.048 .493 209	-.125 .071 209	-.525** .000 209	.074 .285 209	-.033 .638 209	.450** .000 209	.374** .000 209
Karlılığın algılanması P N	.254** .000 209	-.025 .719 209	.123 .076 209	.063 .368 209	-.049 .477 209	-.072 .303 209	-.022 .753 209	-.182* .008 209	-.010 .884 209	.193* .005 209	.181* .009 209	.197* .004 209
Performansın algılanması P N	.264** .000 209	-.032 .433 209	.161* .020 209	.138* .046 209	.087 .209 209	-.216* .002 209	.054 .442 209	-.175* .011 209	.172* .013 209	.073 .291 209	.144* .038 209	.079 .254 209

Kadınların motivasyona ilişkin algıları olumlu olsa bile, stres kaynağı olarak işin niteliği konusundaki değerlendirmelerinin olumsuz olduğu Çizelge 4.41’de görülmektedir ($P<0.01$). Kadınların motivasyonu algılamaları ile zamanı kullanma, işyeri, zamanı ve sosyal ilişkileri planlama, bireysel stratejilere ilişkin algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Kadınların çalışma yaşamında katılıma ilişkin algılarının;

- işi algılamaları,
- stres kaynaklarından işin niteliği,
- stresle başa çıkma yollarından bireysel stratejiler,
- işten duydukları tatmin ve
- kariyer olanaklarına ilişkin değerlendirmeleri ile ilişkili olduğu analiz sonucunda belirlenmiştir ($P<0.01$, $P<0.05$). Ancak kadınların katılıma ilişkin algıları ile geliri, ilişkileri ve iletişimi, zaman yönetimini ve stres kaynağı olarak işyerini algılamaları arasındaki ilişki istatistiksel açıdan anlamlı değildir.

Kadınların çalışma yaşamında performansa ilişkin algıları ile;

- işi algılamaları,
- bireylerarası ilişkiler ve iletişim,
- yönetim ile ilişkiler ve iletişim,
- zaman yönetiminde zamanı kullanma,
- stres kaynaklarından işin niteliği,
- stresle başa çıkma yollarından zamanı ve sosyal ilişkileri planlama ve
- işten duydukları tatmine ilişkin algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($P<0.05$). Ancak kadınların performansı algılamaları ile geliri, zaman yönetiminde zamanı planlamayı, stres kaynaklarından işyerini, stresle başa çıkma yollarından bireysel stratejileri ve kariyer olanaklarını algılamaları arasında ise ilişki yoktur.

Kadınların çalışma yaşamında performansa ilişkin algıları olumlu olduğunda,

- işe,
- bireylerarası ilişkiler ve iletişime,
- yönetim ile ilişkiler ve iletişime,
- stresle başa çıkmak için zamanı ve sosyal ilişkileri planlamaya ve
- işten duydukları tatmine ilişkin algılarının da olumlu olduğu, ancak kadınlar performansı olumlu algılıyor olsalar bile, zaman yönetiminde zamanı kullanma ve bir stres kaynağı olarak işin niteliğine ilişkin algılarının olumsuz olduğu söylenebilir.

4.3.2. İşten duyulan tatmin ölçeği ile işi, geliri, ilişkileri ve iletişimi, stresle başa çıkma yollarını ve kariyer olanaklarını değerlendirme ölçekleri arasındaki ilişki

İşten duyulan tatmin ölçeği ile işi, geliri, ilişkileri ve iletişimi, stresle başa çıkma yollarını ve kariyer olanaklarını değerlendirme ölçekleri arasında ilişki olup olmadığı Çizelge 4.42’de açıklanmıştır.

Araştırma kapsamına alınan kadınların işten duydukları tatmin ile ;

- işi algılamaları,
- geliri,
- bireylerarası ilişkileri ve iletişimi,
- yönetim ile ilişkileri ve iletişimi,
- stresle başa çıkmak için zamanı ve sosyal ilişkileri planlamayı ve
- kariyer olanaklarını değerlendirmeleri arasında istatistiksel açıdan önemli bir ilişki bulunmuştur ($P<0.01$, $P<0.05$).

Analiz sonuçları işe ve gelire yönelik algıları olumlu olan kadınların hem bireylerarası hem de yönetim ile ilişkileri ve iletişimi, kariyer olanaklarını

değerlendirmelerinin olumlu olduğu, zamanı ve sosyal ilişkileri planlamada başarılı oldukları ve tüm bu özelliklerin işten duydukları tatmin ile de ilişkili olduğu görülmektedir. Ancak kadınların stresle başa çıkabilmek için bireysel stratejileri kullanma durumları ve işten duydukları tatmin arasında önemli bir ilişki bulunamamıştır.

Çizelge 4.42. İşten duyulan tatmin ölçeği ile işi, geliri, ilişkileri ve iletişimi, stresle başa çıkma yollarını ve kariyer olanaklarını değerlendirme ölçekleri arasındaki ilişki

	İşin algılanması	Gelir	Bireylerarası ilişkiler ve iletişim	Yönetim ile ilişkiler ve iletişim	Stresle başa çıkma yolları-zamanı ve sosyal ilişkileri planlama	Stresle başa çıkma yolları-bireysel stratejiler	Kariyer olanakları
İşten duyulan tatmin	.596**	.336**	.431**	.460**	.161*	-.013	.377**
P	.000	.000	.000	.000	.020	.857	.000
N	209	209	209	209	209	209	209

** P < 0.01

* P < 0.05

4.3.3. Zaman yönetimi ölçekleri ile stres yönetimi ölçekleri arasındaki ilişki

Kadınların zaman yönetimi ölçekleri ile stres yönetimi ölçekleri arasındaki ilişki Çizelge 4.43'de incelenmiştir.

Çizelge 4.43. Zaman yönetimi ölçekleri ile stres yönetimi ölçekleri arasındaki ilişki

Zaman yönetimi	Stres kaynakları-işyeri	Stres kaynakları-işin niteliği	Stresle başa çıkma yolları-zaman ve sosyal ilişkileri planlama	Stresle başa çıkma yolları-bireysel stratejiler
Zamanı planlama	-.054	-.189*	.313**	.089
P	.434	.006	.000	.201
N	209	209	209	209
Zamanı kullanma	.118	-.018	-.141*	-.005
P	.090	.801	.042	.948
N	209	209	209	209

** P < 0.01

* P < 0.05

Çizelgeden de anlaşılacağı gibi, kadınların zamanlarını planlamaya ilişkin algıları ile;

- stres kaynaklarından işin niteliği ve

- stresle başa çıkma yollarından zamanı ve sosyal ilişkileri planlamaya ilişkin algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($P<0.05$, $P<0.01$). Ancak kadınların zamanı planlamaya ilişkin algıları ile stres kaynaklarından işyeri ve stresle başa çıkma yollarından bireysel stratejilere ilişkin algıları arasındaki ilişki anlamlı değildir.

Bu bulguya göre, kadınların çalışma zamanını planlayabildiklerinde, stresi azaltabilmek için zamanı ve sosyal ilişkileri de planlayabilmeyi başardıkları, ancak işin niteliğinin bir stres faktörü olarak etkisini sürdürdüğü söylenebilir.

Kadınların zamanı kullanmaya ilişkin değerlendirmeleri ile stresle başa çıkmak için zamanı ve sosyal ilişkileri planlamaya yönelik değerlendirmeleri arasında olumsuz bir ilişki vardır.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Özel sektörde çalışan kadınların çalışma yaşamı kalitesini belirlemek için planlanan ve yürütülen bu araştırmada çalışma yaşamı, iş, gelir, ilişkiler ve iletişim, zaman ve stres yönetimi, işten duyulan tatmin ile kariyer olanakları incelenmiştir.

Araştırma sonuçlarına göre;

- Kadınların çalışma yaşamlarındaki durumlarını, beş yıl öncesine göre iyi olarak değerlendirdikleri, beş yıl sonrasında ise bugüne göre daha iyi olacağını düşündükleri, bu değerlendirmenin de toplam iş deneyimine göre farklılık gösterdiği ($P<0.05$),
- Çalışma yaşamının algılanmasına ilişkin olarak; kadınların gelişmeyi, motivasyonu ve katılımı algılamalarında toplam iş deneyimi değişkeninin, istatistiksel açıdan önemli bir farklılığa yol açmadığı ($P>0.05$), buna karşın 5 yıl ve daha az süredir çalışan kadınların performansa ilişkin algılarının daha olumlu olduğu ($P<0.05$),
- Çalışma yaşamı kalitesinin işin algılanması boyutunda; toplam iş deneyimi değişkenine göre kadınların işe ilişkin algıları arasında istatistiksel açıdan önemli bir farklılık bulunmadığı ($P>0.05$),
- Gelirin algılanması boyutunda ise, kadınların gelire ilişkin algılarının toplam iş deneyimine göre istatistiksel açıdan farklılık gösterdiği, 11 yıl ve daha uzun süredir çalışan kadınların gelirlerine ilişkin algılarının daha olumlu olduğu ($P<0.01$),
- İlişkiler ve iletişim açısından; toplam iş deneyimi değişkenine göre kadınların bireylerarası ilişkileri ve iletişimi algılamaları arasında farklılık bulunduğu, 11 yıl ve daha uzun süredir çalışan kadınların bireylerarası ilişkilerini ve iletişimlerini daha olumlu değerlendirdikleri ($P<0.05$), buna karşın kadınların yönetim ile ilişkileri ve iletişimi algılamalarının toplam iş deneyimine göre farklılık göstermediği ($P>0.05$),

- Zaman yönetimine ilişkin olarak; toplam iş deneyiminin kadınların zamanlarını planlamaları ve kullanmaları üzerinde etkili olduğu, 11 yıl ve daha uzun süredir çalışan kadınların zamanlarını daha iyi planlayabildikleri ($P<0.05$), 6-10 yıldır çalışanların ise zamanlarını daha verimli kullanabildikleri ($P<0.01$),

- Çalışma yaşamında stres kaynaklarına ilişkin olarak; kadınların yaptıkları işin niteliğini ve işyerinin fiziksel koşullarını değerlendirmelerinin toplam iş deneyimine göre önemli farklılık göstermediği ($P>0.05$),

- Stresle başa çıkma yolları açısından; toplam iş deneyiminin kadınların zamanlarını ve sosyal ilişkilerini planlamaya yönelik değerlendirmeleri üzerinde etkili olmadığı ($P>0.05$), buna karşın 5 yıl ve daha az süredir çalışan kadınların stresle başa çıkabilmek için bireysel stratejileri daha çok benimsedikleri ($P<0.05$),

- Çalışma yaşamı kalitesinin işten duyulan tatmin boyutunda, kadınların işten duydukları tatminin toplam iş deneyimine göre anlamlı bir farklılık göstermediği ($P>0.05$),

- Kariyer olanaklarına ilişkin olarak; toplam iş deneyimi değişkeninin, kadınların kariyer olanaklarını değerlendirmeleri üzerinde etkili olduğu, 5 yıl ve daha az süredir çalışan kadınların kariyer olanaklarını daha olumlu değerlendirdikleri ($P<0.01$),

- Çalışma yaşamı kalitesinin alt ölçekleri arasındaki ilişki açısından;

- Kadınların çalışma yaşamında gelişmeye yönelik algıları olumlu olduğunda; gelire, ilişkiler ve iletişime, işten duyulan tatmine ve kariyer olanaklarına ilişkin algılarının da olumlu olduğu ($P<0.01$),

- Motivasyona ilişkin algıları olumlu olsa bile stres kaynağı olarak işin niteliği konusundaki değerlendirmelerinin olumsuz olduğu ($P>0.05$),

- Katılıma ilişkin algılarının; iş, stres kaynaklarından işin niteliği, stresle başa çıkma yollarından bireysel stratejiler, işten duyulan tatmin ve kariyer olanakları ile ilişkili olduğu ($P<0.01$, $P<0.05$),

- Kadınların performansa ilişkin algıları ile işi, ilişkileri ve iletişimi, zamanı kullanmayı, işin niteliğini, stresle başa çıkabilmek için zamanı ve sosyal ilişkileri planlamayı ve işten duydukları tatmini değerlendirmeleri arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu ($P<0.05$),

- İşten duyulan tatmin ile işin, gelirin, ilişkilerin ve iletişimin, zamanı ve sosyal ilişkileri planlamanın, kariyer olanaklarının ilişkili olduğu ($P<0.01$, $P<0.05$),

- Kadınların zamanlarını planlamaya ilişkin algıları ile stres kaynaklarından işin niteliği ve stresle başa çıkma yollarından zamanı ve sosyal ilişkileri planlamaya ilişkin algıları arasında anlamlı bir ilişki olduğu ($P<0.05$, $P<0.01$) bulunmuştur.

Elde edilen bu sonuçlara göre;

- Kadınların çalışma yaşamında başarılı olabilmeleri için yetenek ve becerilerini maksimum düzeyde kullanabilmeleri, yeni yetenekler ve beceriler geliştirmeleri için çaba göstermeleri,

- Çalışma yaşamı ile aile yaşamı rollerini dengeleyebilmeleri için zaman yönetimi becerilerini geliştirmeleri ve stresle başa çıkma stratejilerini öğrenmeleri,

- İşyerinde bireylerin kendileri ve yaptıkları iş ile ilgili kararlara katılımlarını sağlayan demokratik bir yönetim anlayışının benimsenmesi,

- İnsansal kaynakların geliştirilmesi, işe devamsızlıkların ve işten ayrılmaların azaltılması, verimliliğin ve işten duyulan tatminin artırılması, örgütsel amaçlara ulaşılması için stratejilerin ve eylem planının belirlenmesi, bu amaçla, problem çözmeyi, işi zenginleştirmeyi, tatmin

edici ödöl sistemini, iş çevresinin yeniden düzenlenmesini, güvenli ve sağlıklı bir iş çevresini, kişisel gelişmeyi, sosyal ihtiyaçların karşılanmasını ve kişisel hakları içeren çalışma yaşamı kalitesi programlarının düzenlenmesi ve çalışanların bu programlara katılımlarının sağlanması,

- Toplumsal standartlara uygun, yeterli ve adaletli bir gelir düzenlemesinin yapılması, cinsiyet ayrımcılığı olmayan sistemli bir terfi politikasının izlenmesi,

- Fiziksel çalışma koşullarının verimliliği ve performansı artırmaya yönelik olarak güvenli ve sağlıklı bir şekilde yeniden düzenlenmesi,

- Çalışma yaşamı kalitesini iyileştirmek için yasalar ve uygulamaların yeniden gözden geçirilerek, örgütsel ve toplumsal düzeyde destek hizmetlerinin oluşturulması önerilebilir.

KAYNAKLAR

- Akgemci, T. 2001. Kariyer Planlaması. Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi. 2: 187-197.
- Anonim, 1992. Ankara Sanayi Odası Rehber'92. Sevinç Matbaası, Ankara.
- Anonim, 1993. Profil'93 Türkiye Değerler, Tutumlar, Davranışlar ve Temel Ekonomik, Demografik İstatistiki Veriler. Piar Gallup Araştırma Limited Şirketi, İstanbul.
- Anonim, 1998a. Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları. Devlet İstatistik Enstitüsü, Ekim. Ankara.
- Anonim, 1998b. Cumhuriyetin 75. Yılında Türkiye'de Kadının Durumu. T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müd., Ankara.
- Anonim, 1999. TİSK Kadın İşgücü Araştırması. Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayın No: 185, Ankara.
- Anonim, 2001. Türkiye İstatistik Yıllığı 2000. Devlet İstatistik Enstitüsü Matbaası, Ankara.
- Arroba, T. and James, K. 1992. Reducing the cost of stress: an organisational model. Personnel Review. 19(1): 21-27.
- Astin, H.S. 1987. Major contribution: the meaning of work in women's lives, a sociopsychological model of career choice and work behavior. The Counseling Psychologist, 12(4): 117-126.
- Bacharach, S.B., Bauer, S.C. and Conley, S. 1986. Organizational analysis of stress: the case of elementary and secondary schools. Work and Occupations, 13(1): 7-31.
- Balch, D.E. and Blank, R. 1989. Measuring the quality of work life. Quality Progress. 22(11): 44-48.
- Balcı, A. 1990. Zaman yönetimi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi. 23(1): 95-102.
- Balcı, A. 2000. Öğretim Elemanının İş Stresi: Kuram ve Uygulama. Nobel Yayın Dağıtım, 108 s., Ankara.
- Baltaş, A. ve Baltas, Z. 1986. Stres ve Başa Çıkma Yolları. Cenkler Matbaası, 287 s., İstanbul.
- Brass, D.J. 1984. Being in the right place: a structural analysis of individual influence in an organization. Administrative Science Quarterly, 29: 518-539.
- Bullock, S. 1994. Women and work. Zed Books Ltd., London.
- Can, A. 1991. Çalışma hayatının kalitesinin geliştirilmesi. 1. Verimlilik Kongresi-bildiriler-, 27-29 Kasım, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları: 454, Ankara.

- Carayon, P. and Zijlstra, F. 1999. Relationship between job control work pressure and strain: studies in the USA and in the Netherlands. *Work and Stress*, 13(1): 32-48.
- Cascio, W.F. 1998. *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*. Irwin McGraw-Hill, Boston.
- Christy, S. 1990. *Gender Roles: A Sociological Perspective*. Prentice Hall, Inc., New Jersey.
- Clarke, D. 1992. *Women at work: An Essential Guide For The Working Women*. Element Books Ltd., USA.
- Coltrane, S. 1996. *Family Man: Fatherhood, Housework and Gender Equity*. Oxford University Press, Oxford.
- Dereli, T. 1991. Verimli bir çalışma ortamı yaratan faktörler ve özellikleri. Verimlilik ve Çalışma Hayatının Geliştirilmesi Sempozyumu, 23-24 Ekim, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları: 442, Ankara.
- Dessler, G. 1978. *Personnel Management: Modern Concepts and Techniques*. Reston Pub. Comp., Inc., Virginia.
- Dreher, G.F. and Ash, R.A. 1990. A comparative study of mentoring among men and women in managerial, professional and technical positions. *Journal of Applied Psychology*, 75(5): 539-546.
- Düzgüneş, O., Kesici, T. ve Gürbüz, F. 1983. *İstatistik Metodları I*. Ankara Üniversitesi Ziraat Fakültesi Yayınları: 861, Ders Kitabı: 229, Ankara.
- Elizur, D. 1990. Quality circles and quality of work life. *International Journal of Manpower*, 11(6): 3-7.
- Engelbrecht, J.D. and Jacobson, A.L. 1990. Gender equity: home economists as change agents. *Journal of Home Economics*, 82(1): 11-15.
- England, P. and Farkas, G. 1986. *Households Employment and Gender*. Aldine Pub. Com., New York.
- Erginer, A. 1998. İş yaşamı niteliği (Quality of work life). *Verimlilik Dergisi*. 4: 23-42.
- Farmer, H.S. 1985. Model of career and achievement motivation for women and men. *Journal of Counseling Psychology*, 32(3): 363-390.
- Frunzi, G.L. and Savini, P.E. 1992. *Human Relations: Leadership in Organizations*. South Western Pub., Ohio.
- Gini, A.R. and Sullivan, T. 1987. Work: the process and the person. *Journal of Business Ethics*, 6: 649-655.
- Gönen, E., Hablemitoğlu, Ş. ve Özmete, E. 2001. İş ve Aile Yaşamının Dengelenmesi: Akademisyen Kadınlar Üzerinde Bir Araştırma. *Türk Kadınlar Konseyi Derneği Yayınları Bilim Serisi: 1, 48 s., Ankara*.

- Gücelioğlu, Ö. 1994. Küçük Ölçekli İşletmelerin KOSGEB'den Beklentileri. Türkiye Esnaf-Sanatkar ve Küçük Sanayi Araştırma Enstitüsü (TES-AR) Yayınları No: 13, Ankara.
- Harvey, O. and Bowin, R.B. 1996. Human Resource Management: An Experiential Approach. Prentice Hall, New Jersey.
- Hilton, M. and Straw, R. 1987. Cooperative training in telecommunications: case studies. Monthly Labor Review, 110(5): 32-36.
- İçmeli, C. 1996. Kamu kuruluşlarında çalışan kadınlarda iş doyumu. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 8(2): 85-98.
- İncir, G. 1990. Çalışanların İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme. Milli Produktivite Merkezi Yayınları: 401, 79 s., Ankara.
- Katrinli, A.E. ve Özmen, Ö.T. 1994. Women managing in Turkey. In Women in Management: A Developing Presence. Ed. by: M. Tanton. Routledge, London.
- Kerlinger, F.N. 1973. Foundation of Behavioral Research (Second edition), Holt, Rinehart and Winston, New York.
- Leeming, E.J. and Tripp, C.F. 1998. Segmenting the Women's Market. Probus Pub. Comp., Chicago.
- Laster, J.F. 1981. Toward an understanding of stress. Journal of Home Economics. Fall: 17-19.
- Manz, C.C. and Grothe, R. 1991. Is the work force vanguard to the 21 st century a quality of work life deficient-prone generation? Journal of Business Research, 23: 67-82.
- Moskal, B.S. 1989. Quality of life in the factory: how far have we come? Industry week, 238(2): 12-16.
- Near, J.P., Smith, C.A., Rice, R.W. and Hunt, R.G. 1984. A comparison of work and nonwork predictors of life satisfaction. Academy of Management Journal, 27(1): 184-190.
- Nebel, E.C. 1991. Managing Hotels Effectively, Lessons From Outstanding General Managers. Van Nostrand Reinhold, New York.
- Nelson, D.L. and Quick, J.C. 1985. Professional women: are distress and disease inevitable? Academy of Management Review. 10(2): 206-218.
- Nirenberg, J. 1986. The quality of work life issue: the corporation as the next political frontier. International Journal of Man Power, 7(3): 27-36.
- Ogunlana, S.O. and Olomolaiye, P.O. 1992. Construction workers' productivity: lessons for asean countries. In Better Quality of Work Life Through Productivity. International Productivity Congress. Asian Productivity Organization, Tokyo.

- Ondrack, D.A. and Evans, M.G. 1986. Job enrichment and job satisfaction in quality of working life and nonquality of working life sites. *Human Relations*, 39(9): 871-889.
- Özmete, E. 1997. Değerlerin Yaşam Kalitesi Üzerindeki Rolü (Tokat Örneği). A.Ü. Fen Bilimleri Enstitüsü (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara.
- Pehlivan, İ. 2000. İş Yaşamında Stres. Pegem Yayıncılık, 198 s., Ankara.
- Rao, R.V. 1992. Better quality of work life through productivity. In: *Better Quality of Work Life Through Productivity. International productivity Congress. Asian Productivity Organization, Tokyo.*
- Robbins, S.P. 1996. *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, Applications.* Prentice Hall, New Jersey.
- Rowe, R. and Snizek, W.E. 1995. Gender differences in work values. *Work and Occupations*, 22(2): 215-229.
- Sheman, A.W. and Bohlander, G.W. 1992. *Managing Human Resources.* College Division, South Western Pub., Ohio.
- Siegel, L. and Lane, I.M. 1987. *Personnel and Organizational Psychology.* Irwin Homewood, Illinois.
- Silah, M. 1997. İş tatmini: Anahtar. 9(106): 6-7.
- Sitterly, C. and Duke, B.W. 1988. *A Woman's Place: Management.* Prentice Hall, New Jersey.
- Smither, R.D. 1998. *The Psychology of work and human performance.* Longman Inc., New York.
- Tabachnick, B.G. and Fidell, L.S. 1989. *Using Multivariate Statistics,* Harper Collins Pub., USA.
- Tınar, M. 1996. Çalışma Psikolojisi. Necdet Bükey A.Ş., 185 s., İzmir.
- Tınaz, P. 1996. Çalışanların iş değerleri konusunda bir durum değerlendirmesi. *Amme İdaresi Dergisi*, 29(4): 43-53.
- Tokol, A. 1999. Dünyada kadın işgücü. TİSK Türkiye'de Kadın İşgücü Seminerleri I, 28 Nisan, Bursa. Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu.
- Tolbert, P.S. and Moen, P. 1998. Men's and women's definitions of "good" jobs. *Work and occupations*, 25(2): 168-194.
- Young, R.D. SNRE Quality of worklife study: report on sources of SNRE faculty stress (survey-1). On line: <http://www.snre.umich.edu>, erişim: 29.05.2000.
- Yousuf, A. 1995. *Quality of Working Life As A Function of Socio-Technical System.* Mittal Publications, New Delhi-INDIA.

EK 1

ANKET FORMU

AÇIKLAMA

“Özel Sektörde Kadın İşgücünün Çalışma Yaşamı Kalitesi” konusunda yapılan bu araştırma; kadınların çalışma yaşamı kalitesinin belirlenmesi, çalışma yaşamının geliştirilmesine yönelik uygulamaların ve programların yeniden düzenlenmesi için referans bir kaynak olabileceği düşüncesinden hareketle planlanmıştır.

Günümüze değin çalışma yaşamı ile ilgili araştırmalarda kamu sektöründe çalışan kadınların örneklem kapsamına alındığı, özel sektörde çalışan kadınların çalışma yaşamına ilişkin araştırmaların yeterli olmadığı gözlenmektedir. Bu araştırmada özel sektörde çalışan kadınların çalışma yaşamı kalitesi; işte gelişme, performans, katılım, kontrol ve motivasyonun algılanması, işin tanımı, gelir, ilişkiler ve iletişim, zaman ve stres yönetimi, işten duyulan tatmin ve kariyer planlamaya ilişkin değerlendirmeleri dikkate alınarak incelenecektir.

Yanıtlarınızdan elde edilen veriler doktora tezi olarak yürütülen bu araştırmanın sonuçlarının değerlendirilmesinde kullanılacaktır. Özenle-dikkatle vereceğiniz her yanıt bu açıdan büyük önem taşımaktadır.

Bu çalışma için gösterdiğiniz ilgi ve işbirliğine teşekkür ederim.

Saygılarımla.

Araş.Gör. Emine ÖZMETE
Ankara Üniversitesi
Ev Ekonomisi Yüksekokulu
Ev İdaresi ve Aile Ekonomisi
Anabilim Dalı

İletişim için: Aydınlıkavlar 06130/ANKARA

Tel: 317 05 50/1632

Fax: 318 11 54

**ÖZEL SEKTÖRDE KADIN İŞGÜCÜNÜN ÇALIŞMA
YAŞAMI KALİTESİ**

ÖZEL SEKTÖRDE KADIN İŞGÜCÜNÜ TANITICI BİLGİLER

I. DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER

1. Yaş:

2. Öğrenim düzeyi:

- ☐ 1. Fakülte ya da Yüksekokul
- ☐ 2. Yüksek lisans
- ☐ 3. Doktora

3. Evlilik durumu:

- ☐ 1. Evli
- ☐ 2. Bekar
- ☐ 3. Boşanmış

4. Aile tipi:

- ☐ 1. çekirdek aile
- ☐ 2. geniş aile

5. Ailenin yaşam dönemi:

- ☐ 1. başlangıç aile (yeni evli çift)
- ☐ 2. genişleyen aile(çocuklu)
- ☐ 3. daralan aile (çocukları evlenmiş ayrı yaşayan)

6. Ailedeki birey sayısı:

7. Eşin yaşı:

8. Eşin öğrenim düzeyi:

- ☐ 1. ilköğretim
- ☐ 2. lise
- ☐ 3. fakülte ya da yüksekokul
- ☐ 4. yüksek lisans
- ☐ 5. doktora

9. Eşin mesleği:

- ☐ 1. işçi
- ☐ 2. Memur
- ☐ 3. hizmetler sektörü
- ☐ 4. üst düzey yönetici
- ☐ 5. birim yöneticisi
- ☐ 6. uzman meslek grubu (avukat,doktor v.b)
- ☐ 7. Çalışmıyor
- ☐ 8. Diğer....

10. Çocuk sayısı: () 1. 1
() 2. 2
() 3. 3-+
() 4. çocuk yok

11. Çocukların yaşı ve cinsiyeti:

	<u>kız</u> (sayı)	<u>erkek</u> (sayı)
1. 6 yaş ve daha küçük	()	()
2. 7-12 yaş	()	()
3. 13-18 yaş	()	()
4. 19 yaş ve daha büyük	()	()

ÇALIŞMA YAŞAMI

12. Toplam İş deneyimi (yıl):.....
13. Özel sektördeki iş deneyimi (yıl):.....
14. Şu andaki iş yerinde çalışma süresi (yıl):.....
15. Şu anda işyerinizdeki göreviniz:.....
16. Çalışma saatleri: saat(gün)
- part-time
- full-time

YERLEŞİM YERİ

17. Konut mülkiyeti: () 1. ev sahibi
() 2. kiracı
() 3. diğer
18. Konutun tipi : () 1. apartman
() 2. müstakil
() 3. diğer
19. Ailenin yerleşim alanı :
() kent merkezi
() kent dışı yerleşim alanı (banliyö vb)

II. ÖZEL SEKTÖRDE KADIN İŞGÜCÜNÜN ÇALIŞMA YAŞAMI KALİTESİ

1. ÇALIŞMA YAŞAMI

Her cümleyi okuyunuz. Soruları yanıtsız bırakmayınız. Size en uygun yanıtı işaretleyiniz. Her soruya yalnızca bir yanıt veriniz.

Aşağıdaki çalışma yaşamı ile ilgili cümlelerde sizin düşüncenizi yansıttığına inandığınız bir seçeneği işaretleyiniz. En üst basamak olan (10) çalışma yaşamınızın çok iyi olduğunu ve çalışma yaşamında tüm istek ve beklentilerinizin gerçekleştiğini gösterir. En alt basamak (0) ise çalışma yaşamınızın çok kötü ,endişe verici olduğunu gösteren bir noktadır.

20. Şu anda çalışma yaşamınızı düşünerek 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
bulunduğunuz noktayı işaretleyiniz. çok çok
kötü iyi
21. Çalışma yaşamınızda beş yıl öncesini düşünerek ,beş yıl önce bulunduğunuz 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
noktayı işaretleyiniz. çok çok
kötü iyi
22. Çalışma yaşamınızda beş yıl sonrasını 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
düşünerek, beş yıl sonra bulunabileceğiniz çok çok
noktayı işaretleyiniz. kötü iyi

Çalışma yaşamı kalitesinin; çalışma yaşamının algılanması, işin, gelirin, ilişkilerin ve iletişimin algılanması, zaman ve stres yönetimi ile kariyer olanakları açısından irdelendiği aşağıdaki cümlelerde size en uygun seçeneği işaretleyiniz.

Çalışma yaşamında kendinizi düşünerek, aşağıdaki ifadelerde düşüncenizi yansıttığına inandığınız seçeneği işaretleyiniz. Her ifadeye katılma derecenizi en iyi açıklayan seçeneği işaretleyiniz.

	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
23. İşte yeteneklerimin büyük bir bölümünü kullanıyorum.					
24. İşte yeni yetenekler ve beceriler geliştiriyorum.					
25. İşte çok az yeni şeyler öğrendiğimi düşünüyorum.					
26. İşte en önemli beceri ve yeteneklerimi kullandığımı düşünüyorum					
27. Genellikle işimde başarısız olduğumu düşünüyorum.					
28. Genellikle iş performansımın kalitesinin iyi olduğunu düşünüyorum.					

	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
29. İşte en önemli amaçlarıma ulaşamadığımı düşünüyorum.					
30. İşimde başarılı olmanın standartlarının temelinde yer aldığını düşünüyorum.					
31. Yaşamımdaki en önemli şey işimdir.					
32. İşim yaşamımdaki en önemli tatmin kaynağımdır.					
33. İşte daha iyi koşulları oluşturmak için yapabileceğim çok az şey vardır.					
34. İşte ne yapacağıma karar vermede çok az şansım vardır.					
35. İşimdeki faaliyetlerin fazla teşvik edici olmadığını düşünüyorum.					
36. İşimdeki faaliyetlerin çoğu monoton ve sıkıcıdır.					

2. İŞİN ALGILANMASI

Şu anda çalıştığınız işi düşünerek ,aşağıdaki kelimelerle işinizi tanımlayınız. Kelime işinizi tanımlıyorsa EVET, tanımlamıyorsa HAYIR, kararsız iseniz KARARSIZIM yanıtını işaretleyiniz.

	EVET	KARARSIZIM	HAYIR
37. Cazip			
38. Monoton			
39. Tatmin edici			
40. Sıkıcı			
41. İyi			
42. Yaratıcılığı teşvik edici			
43. İtibarlı, saygın*			
44. Sıcak			
45. Hoş			
46. Faydalı			
47. Yorucu*			
48. Sağlıklı*			
49. Dinamik			
50. Güç			
51. İlginç			
52. Basit*			
53. Engelleyici			
54. Başarı duygusu veren			

* Faktör yük değerleri 0.30'un altında olduğu için istatistiksel analizlerde değerlendirilmeye alınmamıştır.

3. GELİR

Şu anda aldığınız geliri düşünerek aşağıdaki kelime-cümleler ile ücretlerinizi tanımlayınız. Kelime-cümle ücretinizi tanımlıyorsa EVET, tanımlamıyorsa HAYIR, kararsız iseniz KARARSIZIM yanıtını işaretleyiniz.

	EVET	KARARSIZIM	HAYIR
55. Gelirim normal harcamalarım için yeterli			
56. Gelirim ile güçbela yaşıyorum			
57. Kötü			
58. Gelirim bana bazı lüksleri sağlıyor (konut, araba, bazı lüks alışverişler vb)			
59. Güvensiz			
60. Gelirim hak ettiğimden daha az			
61. Oldukça iyi			
62. Oldukça düşük			

4. İLİŞKİLER VE İLETİŞİM

4.1. Bireylerarası ilişkiler ve iletişim

Lütfen aşağıdaki cümleleri okuyarak, cümlelerin her biri için yanıtınızın “hiç katılmıyorum, katılmıyorum, kararsızım, katılıyorum, tamamen katılıyorum” olup olmadığına karar veriniz.

	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
63. İş yerinde gruplaşmalar ve hizip bulunmaktadır.					
64. Çalışma arkadaşlarımla bir bütünlük ve uyum içindeyiz.					
65. Çalıştığım birimde herkes birbirine işlerinde yardım eder.					
66. Çalıştığım birimde ben ve arkadaşlarım birbirimizin sorumluluklarını üstlenmeyiz.					
67. Grup çalışmalarında çalışanlar arasında işbirliği ve koordinasyon vardır.					
68. Çalışma arkadaşlarım dürüsttür ve karşılıklı güven vardır.					
69. İş yerinde kadın-erkek ayrımı yapıldığını düşünüyorum*.					
70. İş yerinde samimi ve cana yakın bir iletişim vardır.					
71. İş yerindeki arkadaşlarımla iş ile ilgili problemlerimi rahatlıkla tartışmıyorum.					
72. İş yerinde zaman zaman yemek, gezi gibi sosyal etkinlikler düzenlenir.					

* Faktör yük değerleri 0.30'un altında olduğu için istatistiksel analizlerde değerlendirilmeye alınmamıştır,

4.1. Yönetim ile ilişkiler ve iletişim

	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
73. Amirim yaptığım işin kalitesi konusunda yapıcı yorumlarda ve övgüde bulunabilir.					
74. Amirimin görev, yetki ve sorumluluklarını açıkça belirtmediğini düşünüyorum.					
75. İş ile ilgili görüş ve fikirlerime amirlerim değer verirler.					
76. Amirlerim özel sorunlarıma yeterince eğilmezler.					
77. İşimde karşılaştığım zorlukları aşmada ve işimi daha iyi yapmada amirlerim bana yeterince destek ve yardımcı olurlar.					

5. ZAMAN YÖNETİMİ

Aşağıdaki cümlelerde EVET, HAYIR ve BAZEN yanıtlarından size en uygun seçeneği işaretleyiniz.

	HAYIR	BAZEN	EVET
78. İşlerinizi planlamak için zaman ayırıyor musunuz?			
79. Günlük işlerinizi belirli bir programa göre mi yapıyor sunuz?			
80. Günlük ya da daha sonrası için yapılacaklar listesi hazırlıyor musunuz?			
81. Yapılacak işlerin öncelik ve önem sırasını belirliyor musunuz?			
82. Günlük ya da daha uzun vadeli iş planlarınızı zaman zaman değerlendiriyor musunuz?			
83. Yapmanız gereken işleri önemli olmayan nedenler ile erteliyor musunuz?			
84. Çoğunlukla işleri son anda yetiştirme durumu yaşıyor musunuz?			
85. Bir iş gününün sonunda hiçbir işi tamamlayamamış ve başaramamış olduğunuzu düşünüyor musunuz?			
86. Faaliyetlerin birbirini izleme sırasını değiştirerek* zamanı daha iyi kullanabildiğiniz oluyor mu?			
87. İşyerinde arkadaşlar ile sohbet, konuşma, gereğinden fazla dinlenme arası nedeniyle zaman kaybettiğinizi düşünüyor musunuz?			

* Faktör yük değerleri 0.30'un altında olduğu için istatistiksel analizlerde değerlendirmeye alınmamıştır,

6. STRES YÖNETİMİ

6.1. Stres Kaynakları

	EVET	HAYIR
88. İş yükünüzün çok fazla olduğunu düşünüyor musunuz?*		
89. İş verilen sürede bitirebiliyor musunuz?***		
90. Çalışırken yeterince dinlenme arası veriyor musunuz?***		
91. İşinizde yeterince çeşitlilik var mı?		
92. Çok çalışıp, az başarılı olduğunuzu düşünüyor musunuz?***		
93. İşinizi yaparken istediğiniz yöntemleri kullanabiliyor musunuz?		
94. İşinizin saygın ve diğer bireyler tarafından kabul edilebilir olduğunu düşünüyor musunuz?***		
95. İşinizin ilgi alanınıza uygun olduğunu düşünüyor musunuz?		
96. İşyerinde yeterli ve uygun alana sahip misiniz?		
97. İş yeriniz yeterince sessiz mi?		
98. İş yeriniz bakımlı mı, periyodik temizlikler düzenli olarak yapılıyor mu?		
99. İşyeri dizaynı yapmak zorunda olduğunuz işleri kolaylaştırıcı nitelikte mi?		
100. İşyerinde yeterince gizliliğe, mahremiyete sahip misiniz?		
101. Çalışma ortamınızın sanitasyon ve hijyen açısından tatmin edici olduğunu düşünüyor musunuz?		
102. Konuklarınızı kabul edebileceğiniz ayrı bir alana sahip misiniz?*		
103. Sigara içen çalışanlar için ayrı bir alan var mı?*		
104. Bilgisayar ekranında filtre kullanıyor musunuz?*		
105. Odanızda doğal ve yapay aydınlatma yeterli mi?		
106. Bina ve odanız yeterli havalandırma sistemine sahip mi?		
107. İş yerinde ısınma problemi (çok sıcak ya da çok soğuk) yaşıyor musunuz?*		
108. Yeşil bir çalışma ortamı oluşturmak için odanızda bitki, çiçek bulunduruyor musunuz?*		
109. İşinizle ve işyerinizle ilgili konulardan, gelişmelerden haberdar oluyor musunuz?		
110. İşyerinizde yeni bilgi ve teknolojileri öğrenmek için hizmet içi eğitim kursları düzenleniyor mu?		
111. İş garantisine sahip misiniz?		

* Faktör yük değeri 0.30'un altında olduğu için istatistiksel analizlerde değerlendirilmeye alınmamıştır.

*** Faktör analizi sonucunda negatif anlam ortaya koyduğu için çıkarılmıştır.

	EVET	HAYIR
112. İşinizi yapabilmek için yeterli kaynak, ekipman vb. donanımına sahip misiniz?*		
113. İşte sizden beklenen şeyleri (görevleri) biliyor musunuz?		
114. Becerilerinizi geliştirmek için uygun fırsatlara sahip misiniz?		
115. Becerilerinizi geliştirme sorumluluğuna sahip misiniz?*		

6.2. Stresle başa çıkma yolları

Stresle başa çıkmada kullandığınız yöntemleri açıklayan aşağıdaki cümlelerde EVET, HAYIR, BAZEN yanıtlarından size en uygun olanını seçiniz.

	HAYIR	BAZEN	EVET
116. Diyetten kahve, alkol ve şekeri çıkarma*			
117. Egzersiz programlarına başlama			
118. Sağlıklı bir yaşam biçimini benimseme (sigarayı bırakma gibi)*			
119. Problemlerinizi aileniz ve arkadaşlarınızla paylaşma*			
120. Hayır demeyi öğrenme			
121. Yaşamınızda iş ve eğlence için zamanınızı dengeleme			
122. Zaman planı yapma			
123. İş küçük parçalara bölerek kolaylaştırma**			
124. Kendinizi iyi hissetmenizi sağlayacak şeyler için kendinize zaman ayırma			
125. Üstesinden gelemediğiniz problemlerinizi için yardım isteme			
126. Yaşamınızı kontrol altına alma			
127. Yaşamınızda mizah ve şakaya daha çok yer verme			
128. Kendinizi sizinle aynı sorunları yaşayan ve daha kötü durumda olan kişilerle karşılaştırarak, kendinizi daha iyi hissetme			
129. Veriminizi artıran optimal stres düzeyinizi belirleyerek, bu stres düzeyini korumaya çalışma			
130. Ortadan kaldırmaya gücünüzün yetmediği stresle birlikte yaşamayı öğrenme			
131. Sosyal, kültürel ve sportif etkinliklere katılma			
132. İş zenginleştirme			
133. Örgütsel rolleri belirleme ve çalışmalarını azaltma			
134. Stresin kaynağını anlayıp, değiştirme ve düzeltme yoluna gitme.			

* Faktör yük değeri 0.30'un altında olduğu için istatistiksel analizlerde değerlendirilmeye alınmamıştır.

** Faktör analizi sonucunda binişik değer gösterdiği için çıkarılmıştır.

*** Faktör analizi sonucunda negatif anlam ortaya koyduğu için çıkarılmıştır.

7. İŞTEN DUYULAN TATMİN

Aşağıdaki cümlelerde tatmin düzeyinizi belirleyen “çok tatmin edici, tatmin edici, kararsızım, tatmin edici değil, hiç tatmin edici değil” yanıtlarından birini seçiniz.

	Çok tatmin edici	Tatmin edici	Kararsızım	Tatmin edici değil	Hiç tatmin edici değil
135. Yapılan işten heyecan duyma, iş motivasyonu					
136. Problemleri çözmede arkadaşlara yardımcı olma					
137. Değerli bir iş yaparak topluma katkıda bulunma					
138. Otorite olarak kabul edilme					
139. Bir plan dahilinde çalışma					
140. Yeni çözümler, fikirler ve öneriler üretmek, yaratıcı olma					
141. Ücretin yeterliliği					
142. Grup çalışması yapma					
143. Saygın bir işte çalışıyor olma					
144. İş arkadaşları ile işbirliği ve ilişkiler					
145. Çalışma saatlerinin esnekliği					
146. İş yapabilmek için gerekli ekipman, bilgi ve yönetimin yeterliliği					

8. KARIYER OLANAKLARI

Aşağıdaki cümlelerden işinizde yükselme-terfi olanaklarını tanımlayanlara EVET, tanımlamayanlara HAYIR, kararsız olduğunuz durumda KARARSIZIM yanıtını veriniz.

	EVET	KARARSIZIM	HAYIR
147. İşim yükselmede iyi olanak sağlar.			
148. İşim yükselmede sınırlı olanak sağlar.			
149. İşimde yükselme yeteneğe bağlıdır.			
150. İşim yükselme açısından bana gelecek sağlamıyor.			
151. İşimde adil olmayan yükselme politikası vardır.			
152. İşimde yükselme sıklığı azdır.			
153. İşimde yükselme şansa bağlıdır.			
154. İşimde yükselme eğitim düzeyi, hizmet içi eğitim kurslarına katılma ve kendini geliştirmeye bağlıdır.			

ÖZGEÇMİŞ

1972 tarihinde Tokat'ta doğdu, ilk, orta ve lise öğrenimini Tokat'ta tamamladı. Ankara Üniversitesi Ziraat Fakültesi Ev Ekonomisi Yüksekokulu'ndan 1993 yılında mezun oldu. 1994 tarihinde A.Ü. Ziraat Fakültesi Ev Ekonomisi Yüksek Okulu Ev İdaresi ve Aile Ekonomisi Anabilim Dalı Araştırma Görevlisi kadrosuna atandı. "Değerlerin Yaşam Kalitesi Üzerindeki Rolü (Tokat Örneği)" konulu Yüksek Lisans Tezi ile 1997 yılında Bilim Uzmanı unvanını aldı. Halen adı geçen Anabilim Dalında Araştırma Görevlisi olarak çalışmaktadır. Evli ve bir çocuk annesidir.