

**T.C.
YALOVA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**KADIN ÇALIŞANLARIN SORUNLARI VE ÇÖZÜM
ÖNERİLERİ
SAKARYA'DA BİR UYGULAMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HÜLYA AKALAN

**Enstitü Ana Bilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Enstitü Bilim Dalı: İnsan Kaynakları ve Çalışma İlişkileri**

Tez Danışmanı: Yrd.Doç.Dr. H. Yunus TAŞ

MAYIS - 2013

T.C.
YALOVA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

KADIN ÇALIŞANLARIN SORUNLARI VE ÇÖZÜM
ÖNERİLERİ
SAKARYA'DA BİR UYGULAMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hülya AKALAN

Enstitü Ana Bilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Enstitü Bilim Dalı: İnsan Kaynakları ve Çalışma İlişkileri

Bu tez/..../2013 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından oybirliği/oyçokluğu ile kabul edilmiştir.

Jüri Başkanı

Kabul
 Red
 Düzeltme

Jüri Üyesi

Kabul
 Red
 Düzeltme

Jüri Üyesi

Kabul
 Red
 Düzeltme

BEYAN

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

HÜLYA AKALAN

01.05.2013

ÖNSÖZ

Bu çalışmanın amacı, kadın işgücünün analizini yapmak, kadın işgücünün istihdama etkilerini belirlemek, çalışma hayatında ve ev yaşamında karşılaştığı sorunları öğrenmek, veriler sonucunda Türkiye’de kadın istihdamını artırmaya yönelik politikalar belirlemek amacıyla yapılmıştır.

Bu tez çalışmasında yapılan anket sonuçlarına göre Sakarya da yaşayan ve çalışan kadınların genel özellikleri ile çoğunluk, lise eğitimi, özel sektörde gündüz çalışan, 11 yıl ve üzeri mesleki deneyimi olan, evli, memur, çalışmalarından dolayı aile içindeki rol ve görevlerinde aksaklıklar yaşayan, SGK güvenceli, maddi manevi ödüllendirmeyle karşılaşmayan, çalıştıkları işten memnun, çalışmalarından dolayı ailesiyle sorun yaşamayan, kazancını çocukların eğitimi ve ailenin ihtiyaçlarına harcayan, çalışmalarındaki amaç geleceğe güvenle bakmalarını sağlayan, yasal haklar konusunda bilgili bir sonuç ortaya çıkmıştır.

Çalışmalarım boyunca yardım ve tavsiyelerini esirgemeyen değerli danışman hocam Yrd.Doç.Dr. H.Yunus TAŞ’a, hayatım boyunca her zaman destek olan aileme, çalışmamda büyük emeği olan sevgili eşim İlker AKALAN’a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Alan araştırmasının yapılmasında yardımcı olan ve izin veren Sakarya İli Kamu Kurumu ve Özel Kurum çalışanlarına teşekkür ederim.

Hülya AKALAN

01.05.2013

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR	iv
TABLO LİSTESİ	v
ÖZET	x
SUMMARY	xi
GİRİŞ	1
1. BÖLÜM: İŞGÜCÜ-İSTİHDAM-İŞSİZLİK KAVRAMLARI, DÜNYA DA VE TÜRKİYE'DE KADIN İŞGÜCÜNÜN TARİHSEL SÜRECİ VE DURUMU	4
1.1. İşgücü	4
1.2. İstihdam	4
1.2.1. Eksik İstihdam	4
1.2.2. Aşırı İstihdam	4
1.2.3. Kayıtdışı İstihdam	5
1.3. İşsizlik	5
1.3.1. Açık (Gayri İrادی) İşsizlik	5
1.3.1.1. Geçici İşsizlik	6
1.3.1.2. Konjonktürel İşsizlik	6
1.3.1.3. Mevsimlik İşsizlik	6
1.3.1.4. Yapısal İşsizlik	6
1.3.2. Gizli İşsizlik	6
1.4. Dünyada Kadın İşgücünün Tarihsel Süreçteki Konumu	7
1.4.1. Sanayi Devrimi Öncesinde Kadın İşgücü	7
1.4.2. Sanayi Devrimi Sonrasında Kadın İşgücü	8
1.4.3. Küreselleşme Sürecinde Kadın İşgücü	9
1.5. Türkiye'de Kadın İşgücünün Tarihsel Süreçteki Konumu	11
1.5.1. Cumhuriyet Dönemi Öncesinde Kadın İşgücü	11
1.5.2. Cumhuriyet'in İlk Yıllarında Kadın İşgücü	11
1.6. Türkiye'de Kadın İşgücünün Durumu	12
1.6.1. Günümüz Türkiye'sinde Kadın İşgücü	12
1.6.2. Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılım Oranı	13

1.6.3. Türkiye’de Kadın İşgücünün İşsizlik ve İstihdam Durumu.....	15
1.6.4. Türkiye’de Kadın İşgücünün Sektörel Dağılımı.....	17
1.6.5. Türkiye’de Kadın İşgücünün Eğitim Durumu	18
1.6.6. Türkiye’de Kadın İşgücünün Yaş Durumu.....	19
1.6.7. Türkiye’de Kadın İşgücünün Medeni Durumu	21

2. BÖLÜM: TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMINI ARTIRMAYA YÖNELİK POLİTİKALAR

23

2.1. Kadın İstihdamını Etkileyen Politika ve Programların Değerlendirilmesi	23
2.2. Avrupa İstihdam Stratejisi ve Kadın İstihdamı	24
2.3. Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Kadın İstihdamına İlişkin Politikaları.....	24
2.4. Kız Çocukları ve Kadınlara Yönelik Eğitim.....	27
2.4.1. Örgün Eğitim	27
2.4.2. Yaygın Eğitim.....	27
2.5. İşe Yerleştirme Faaliyetleri	28
2.6. Pasif İşgücü Piyasası Önlemleri.....	29
2.7. İş Yasası ve İlgili Mevzuat.....	29
2.8. Kadın İstihdamına İlişkin Kurumsal Çerçeve ve Koordinasyon.....	30
2.9. Meslek Örgütleri	32
2.9.1. Odalar.....	32
2.9.2. Sendikalar ve Dernekler.....	33
2.10. Kadın Örgütleri	33
2.10.1. Dernekler, Kooperatifler vb.....	33
2.10.2. Vakıflar	34
2.11. Sivil Toplum Kuruluşları	35
2.12. Uluslararası Kuruluşlar	35
2.13. Çalışma Yaşamında Kadın ve Yasal Düzenlemeler	36

3. BÖLÜM: KADINLARIN İŞGÜCÜ UYGULAMASINA YÖNELİK SAKARYA’DA BİR UYGULAMA.....

38

3.1. Araştırmanın Amacı	38
3.2. Araştırmanın Önemi.....	38
3.3. Araştırmanın Modeli, Kapsamı ve Varsayımları	38

3.4. Veri Toplama ve Ölçme Aracı	38
3.5. Ana Kütle ve Örneklem	39
3.6. Araştırmanın Zaman Aralığı	39
3.7. Bulgular ve Değerlendirmeler	39
3.8. Araştırmanın Hipotezleri	39
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	81
KAYNAKLAR	84
EKLER.....	87
ÖZGEÇMİŞ.....	92

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
ABİGEM	:Avrupa Birliği İş Geliştirme Merkezleri
ÇATOM	:Çok Amaçlı Toplum Merkezleri
ÇKGV	:Çağdaş Kadın ve Gençlik Vakfı
ÇSGB	:Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
GİDEM	:Girişimci Destekleme Merkezleri
ILO	: International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
İGEM	:İş Geliştirme Merkezleri
İKO	:İşgücüne Katılım Oranı
KAMER	:Kadın Merkezi
KEDV	:Kadın Emeği Değerlendirme Vakfı
KESK	:Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu
KOSGEB	:Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı
SGK	:Sosyal Güvenlik Kurumu
TESK	:Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu
TİSK	:Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TOBB	:Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
TÜSİAD	:Türkiye Sanayicileri ve İş Adamları Derneği
vb.	:ve benzeri
y.y.	:Yüz Yıl

TABLO LİSTESİ

Tablo 1: Kadınların, Erkeklerin ve Türkiye Geneline İKO (%)	13
Tablo 2 : Tarım ve Tarım Dışı Sektörlerde Kadın ve Erkeklerin İKO	14
Tablo 3 : Türkiye’de Kadın İşgücünün İşsizlik ve İstihdam Durumu.....	16
Tablo 4 : İstihdamın Sektörel Dağılımı (%).....	17
Tablo 5 : Eğitim Durumuna Göre İKO (%)	19
Tablo 6 : Yaş Gruplarına ve Cinsiyete Göre İKO (%).....	20
Tablo 7 : Kadınların Medeni Durumuna ve Dönemlere Göre İstihdam Oranı (%)	21
Tablo 8 : Katılımcıların yaşlarına ilişkin frekans ve yüzde tablosu.....	40
Tablo 9 : Katılımcıların cinsiyetine ilişkin frekans ve yüzde tablosu	40
Tablo 10 : Katılımcıların eğitim durumlarına ilişkin bulgular	41
Tablo 11 : Katılımcıların çalıştığı sektöre ilişkin bulgular	41
Tablo 12 : Katılımcıların çalışma türlerine ilişkin bulgular	41
Tablo 13 : Katılımcıların mesleki deneyimlerine ilişkin bulgular	42
Tablo 14 : Katılımcıların medeni haline ilişkin bulgular	42
Tablo 15 : Katılımcıların çalıştığı bölüme ilişkin bulgular	42
Tablo 16 : Çalışmadan dolayı aile içinde ve çevrede karşılaşılan en önemli soruna ilişkin bulgular	43
Tablo17 : Katılımcıların sosyal güvencelerine ilişkin bulgular	43
Tablo 18 : Çalışma hayatında karşılaşılan en önemli güçlüğe ilişkin bulgular.....	44
Tablo 19: Katılımcıların çalışma hayatından dolayı maddi veya manevi olarak ödüllendirilme durumlarına ilişkin bulguları	45

Tablo 20: Katılımcıların çalışılan iş yerindeki memnuniyet derecelerine ilişkin soruya verdikleri cevaplara ilişkin sorular	45
Tablo 21. Katılımcıların Çalışmaları için gösterilen en önemli sebeplere ilişkin soruya verdikleri cevaplar.....	46
Tablo 22. Katılımcıların Çalışmaları için ailenin bakış açısı ilişkin soruya verdikleri cevaplar	46
Tablo 23: Katılımcıların aylık gelirlerine ilişkin bulgular	47
Tablo 24: Katılımcıların günlük çalışma sorularına ilişkin soruya verdikleri cevaba ilişkin bulgular	47
Tablo 25 : Katılımcıların Kazancını Kullanma Biçimi	48
Tablo 26: Kadınların Çalışmamaları Halinde Durumlarının Ne olduğu	48
Tablo 27 : Erkek çalışanların bayan çalışanlar hakkındaki görüşlerine ilişkin bulgular.....	49
Tablo 28: Katılımcıların kanunlar konusunda bilgisi olup olmadığına ilişkin bulgular.....	49
Tablo 29: Katılımcıların çalışmasından dolayı aile içinde ve çevrede karşılaştığı en önemli sorun ile cinsiyet arasındaki ilişki tablosu	50
Tablo 30: Katılımcıların çalışmasından dolayı aile içinde ve çevrede karşılaştığı en önemli sorun ile yaş grupları arasındaki ilişki tablosu.....	51
Tablo 31: Katılımcıların çalışmasından dolayı aile içinde ve çevrede karşılaştığı en önemli sorun ile eğitim durumu arasındaki ilişki tablosu	52
Tablo 32: Katılımcıların çalışmasından dolayı aile içinde ve çevrede karşılaştığı en önemli sorun ile çalışılan sektör arasındaki ilişki tablosu.....	53
Tablo 33: Katılımcıların çalışmasından dolayı aile içinde ve çevrede karşılaştığı en önemli sorun ile çalışma türü arasındaki ilişki tablosu	54
Tablo 34: Katılımcıların çalışmasından dolayı aile içinde ve çevrede karşılaştığı en önemli sorun ile mesleki deneyim arasındaki ilişki tablosu.....	55

Tablo 35: Katılımcıların çalışmasından dolayı aile içinde ve çevrede karşılaştığı en önemli sorun ile medeni durum arasındaki ilişki tablosu.....	56
Tablo 36: Katılımcıların çalışmasından dolayı aile içinde ve çevrede karşılaştığı en önemli sorun ile çalışılan bölüm arasındaki ilişki tablosu	57
Tablo 37: Katılımcıların çalışmasından dolayı aile içinde ve çevrede karşılaştığı en önemli sorun ile aylık gelir arasındaki ilişki tablosu.....	58
Tablo 38: Katılımcıların çalışmasından dolayı aile içinde ve çevrede karşılaştığı en önemli sorun ile günlük çalışma saati arasındaki ilişki tablosu	59
Tablo 39: Katılımcıların çalışma hayatında karşılaşılan en önemli güçlük ile cinsiyet arasındaki ilişki tablosu	60
Tablo 40: Katılımcıların çalışma hayatında karşılaşılan en önemli güçlük ile yaş grupları arasındaki ilişki tablosu	61
Tablo 41: Katılımcıların çalışma hayatında karşılaşılan en önemli güçlük ile eğitim durumları arasındaki ilişki tablosu	62
Tablo 42: Katılımcıların çalışma hayatında karşılaşılan en önemli güçlük ile çalışılan sektör arasındaki ilişki tablosu	63
Tablo 43: Katılımcıların çalışma hayatında karşılaşılan en önemli güçlük ile çalışma türü arasındaki ilişki tablosu	64
Tablo 44: Katılımcıların çalışma hayatında karşılaşılan en önemli güçlük ile mesleki deneyimleri arasındaki ilişki tablosu.....	65
Tablo 45: Katılımcıların çalışma hayatında karşılaşılan en önemli güçlük ile medeni durum arasındaki ilişki tablosu	66
Tablo 46: Katılımcıların çalışma hayatında karşılaşılan en önemli güçlük ile çalışılan bölüm arasındaki ilişki tablosu	67
Tablo 47: Katılımcıların çalışma hayatında karşılaşılan en önemli güçlük ile aylık gelir arasındaki ilişki tablosu.....	68
Tablo 48: Katılımcıların çalışma hayatında karşılaşılan en önemli güçlük ile çalışma saati arasındaki ilişki tablosu.....	69
Tablo 49: Katılımcıların memnuniyet dereceleri ile cinsiyet arasındaki ilişki tablosu	70
Tablo 50: Katılımcıların memnuniyet dereceleri ile yaş grupları arasındaki ilişki tablosu	70

Tablo 51: Katılımcıların memnuniyet dereceleri ile eğitim arasındaki ilişki tablosu...	71
Tablo 52: Katılımcıların memnuniyet dereceleri ile çalışma türü arasındaki ilişki tablosu	71
Tablo 53: Katılımcıların memnuniyet dereceleri ile mesleki deneyim arasındaki ilişki tablosu	72
Tablo 54: Katılımcıların memnuniyet dereceleri ile medeni durumları arasındaki ilişki tablosu	72
Tablo 55: Katılımcıların memnuniyet dereceleri ile çalıştığı bölüm arasındaki ilişki tablosu	73
Tablo 56: Katılımcıların memnuniyet dereceleri ile aylık geliri arasındaki ilişki tablosu	73
Tablo 57: Katılımcıların memnuniyet dereceleri ile günlük çalışma saati arasındaki ilişki tablosu	74
Tablo 58: Katılımcıların çalışmalarına ailelerinin bakış açıları ile cinsiyet arasındaki ilişki tablosu	74
Tablo 59: Katılımcıların çalışmalarına ailelerinin bakış açıları ile yaşları arasındaki ilişki tablosu	75
Tablo 60: Katılımcıların çalışmalarına ailelerinin bakış açıları ile eğitim durumları arasındaki ilişki tablosu	75
Tablo 61: Katılımcıların çalışmalarına ailelerinin bakış açıları ile çalıştığı sektör arasındaki ilişki tablosu	76
Tablo 62: Katılımcıların çalışmalarına ailelerinin bakış açıları ile çalışma türü arasındaki ilişki tablosu	77
Tablo 63: Katılımcıların çalışmalarına ailelerinin bakış açıları ile mesleki deneyimleri arasındaki ilişki tablosu	77
Tablo 64: Katılımcıların çalışmalarına ailelerinin bakış açıları ile medeni durumları arasındaki ilişki tablosu	78
Tablo 65: Katılımcıların çalışmalarına ailelerinin bakış açıları ile çalıştığı bölüm arasındaki ilişki tablosu	78
Tablo 66: Katılımcıların çalışmalarına ailelerinin bakış açıları ile aylık gelirleri arasındaki ilişki tablosu	79

Tablo 67: Katılımcıların çalışmalarına ailelerinin bakış açıları ile günlük çalışma saatleri arasındaki ilişki tablosu	80
---	----

Yalova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tez Özeti

Tezin Başlığı: Kadın Çalışanların Sorunları ve Çözüm Önerileri : Sakarya'da Bir Uygulama	
Tezin Yazarı: Hülya AKALAN	Danışman: Yrd.Doç.Dr. H. Yunus TAŞ
Kabul Tarihi:	Sayfa Sayısı: XI (ön kısım) + 111 (tez) + 1 (ek)
Ana Bilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri	Bilim Dalı: İnsan Kaynakları ve Çalışma İlişkileri
<p>Bu çalışmanın amacı ,kadın işgücünün analizini yapmak, kadın işgücünün istihdama etkilerini belirlemek, çalışma hayatında ve ev yaşamında karşılaştığı sorunları öğrenmek, ,veriler sonucunda Türkiye'de kadın istihdamını artırmaya yönelik politikalar belirlemek amacıyla yapılmıştır.</p> <p>Çalışmada, işgücü, istihdam, işsizlik gibi kavramlar tanımlanıp, bu kavramların özellikleri açıklanarak, Dünya'da ve Türkiye'de kadın işgücünün tarihsel süreç içerisindeki durumu incelenmiştir. Türkiye'de kadın işgücünün durumu, işsizlik, istihdam durumu, sektörel dağılımı, eğitim, yaş, medeni durumu TÜİK'ten alınan istatistiki veriler yorumlanarak sosyal ve ekonomik kriterler çerçevesinde analiz edilmiştir.</p> <p>Çalışma sonunda, kadınların işgücü uygulamasına yönelik Sakarya'da bir uygulama yapılmış, bu uygulama ile birlikte Türkiye'de kadın istihdamını artırmaya yönelik politikalar belirtilmeye çalışılmıştır.</p>	
Anahtar Kelimeler: İşgücü, istihdam, işsizlik,kadın işgücü	

Yalova University, Institute of Social Sciences Master Thesis Summary

Thesis Title: The Problems of Women Employees and Solutions: An Emprical Investigation of Sakarya	
Thesis Author: Hülya AKALAN	Advisor: Assist.Prof.Dr. H. Yunus TAŞ
Date of Acceptance:	Total Number of Pages: XI (pretext) + 111 (main body) + 1 (appendice)
Department: Department of Labor Economics and Industrial Relations	Field of Study: Human Resources and Labor Relations
<p>Purpose of the study is, analysing the woman workforce, determining the effetcts of woman workforce to employment, learning the problems of woman which she faces either in her carrier and home.</p> <p>In this study, we have defined the concepts; workforce, employment, unempleoyment and have investigated the historical process fort he statement of woman workforce either globally and in Turkey. We have analysed the statements of woman workforce, unemployement, employment, sectoral allocation, education, age and marital status to make sense of the data from the TUIK statistics for Turkey.</p> <p>Finally an application used for woman workforce at Sakarya and politics explained to increasing the woman employment at Turkey.</p>	
Keywords: workforce, employment,unemployment, female labour	

GİRİŞ

Cumhuriyetin kurulması ile Dünya’da birçok toplumdaki önce çalışma hayatına yönelik haklar elde eden Türk kadınları ülkemizde var olan sosyo-ekonomik nedenlerle işgücüne yeterince dahil değildir.20. yy’ın ortalarından itibaren meydana gelen global gelişmeler kadınların işgücüne katılım oranlarında olumlu sonuçlar doğurmuştur.

1980’ lerde tüm dünyanın hızla içine girdiği, son yıllarda etkisini yoğun olarak hissettiren küreselleşmenin ortaya çıkardığı artan piyasa rekabeti, uluslararası işgücünün bölünmesi, işgücü piyasasının yapısında ortaya çıkan değişimler, işsizliğin artması, ucuz emek kullanımına ve işgücü piyasasının bölünmesine yol açmıştır.

Kadınlar Dünya nüfusunun yarısını oluşturmasına rağmen toplumdaki konumları hep ikinci planda kalmıştır. Buradaki sebep ise erkek egemen kültüre dayalı cinsiyet ayrımcılığıdır. Bu cinsiyet ayrımcılığı kadının aynı işi yapmasına rağmen düşük ücret alması, aynı eğitim düzeyinde olmasına rağmen yönetim konumlarının kadınlara verilmemesi, uzun çalışma saatleri gibi durumlarda oluşmaktadır. Cinsiyete dayalı ayrımcılık genellikle ekonomik kalkınmasını tamamlamamış, az gelişmiş ülkelerde daha fazla görülmektedir.

Genel olarak bakıldığında kadın her zaman üretimin içinde yerini almıştır. Bu durum aile içi üretime katkı olduğundan bir çalışma olarak görülmemiştir.İthal ikameci kalkınma modellerinin ortadan kalkıp dışa dönük kalkınma modellerinin uygulanmaya başlandığı 1970’li yıllardan bu yana,kadınların ev ve çevresi gibi özel alanların dışına çıkarak ücretli olarak çalışma hayatındaki yerlerini almaya başlamışlardır.

Günümüzde demokrasi, adalet ve insan hakları çerçevesinde kadın sorunları ele alınmaktadır. Toplumsal gelişmeyle birlikte bireysel gelişme esas alındığında,kadın-erkek eşitliği görmezden gelinemeyecek bir sorun olarak ortaya çıkmıştır.Kadın-erkek eşitliğinin önemi üzerinde duran her ülke,öncelikle kadınlara yönelik fırsat eşitliğini sağlamaya ve kadınları geleneksel rollerden kurtarmaya çalışmakta olup bu çalışmalar olumlu sonuçlar vermiştir.

Çalışan kadınlar günümüzde pek çok sorunla karşılaşmakta olup,yasalar önünde ve erkek egemenliğinin olduğu toplumda eşit haklara sahip olmaması sorunları ortaya

çıkarmıştır. Bu bilgiler ışığında çalışan kadınların sorunları ortaya çıkarılarak çözüm önerilerinde bulunulmaya çalışılmıştır.

Çalışmanın Konusu

Bu çalışmanın konusu kadın çalışanların iş yaşamında ve evde, toplum tarafından ve aile tarafından karşılaştıkları sorunları ele almak ve bu sorunlara çözüm önerilerinde bulunmaktır.

Çalışmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, kadın işgücünün analizini yapmak, kadın işgücünün istihdama etkilerini belirlemek, çalışma hayatında ve ev yaşamında karşılaştığı sorunları öğrenmek, veriler sonucunda Türkiye’de kadın istihdamını artırmaya yönelik politikalar belirlemek amacıyla yapılmıştır.

Çalışmanın Önemi

Çalışma sonunda günümüzde bile etkisini sürdüren sosyokültürel ataerkil yapı, toplumda kadınların işgücüne katılımını kısıtlayan en temel sorun olarak ortaya çıkmaktadır. Devlet, işveren, işçi kuruluşları ve toplumun diğer kesimlerinin ortaklaşa çalışmaları sonucunda kadın işgücü ile ilgili sorunlar azaltılarak, kadınlar eşit haklar ve konularla işgücü piyasasındaki yerlerini alabileceklerdir.

Çalışmanın Yöntemi

Bu çalışmada birincil ve ikincil kaynaklar birlikte kullanılmıştır. Çalışmanın uygulama kısmı için yapılan anketler birincil kaynakları, kitaplar, tezler, yazılı kaynaklar ve makaleler de çalışmanın ikincil kaynaklarını oluşturmaktadır.

Çalışma üç bölümden oluşmaktadır;

Birinci bölümde işgücü ile ilgili kavram ve tanımlamalara yer verilerek Dünya’da ve Türkiye’de tarihsel açıdan kadın işgücü incelenmiştir. Dünya’da sanayi devrimi öncesi ve sonrasında kadın işgücünün durumu, kadın işgücünde meydana gelen ekonomik ve toplumsal değişimlerden nasıl etkilendiği incelenmiştir. Türkiye’de ise Cumhuriyet dönemi öncesinde ve cumhuriyetin ilk yıllarında kadın işgücünün durumu açıklanmaya çalışılmıştır. Türkiye’de kadın işgücünün durumu; günümüz Türkiye’sinde kadın işgücü, kadınların işgücüne katılım oranları, kadın işgücünün işsizlik ve istihdam durumu, kadın işgücünün sektörel dağılımı, kadın işgücünün eğitim durumu, kadın işgücünün yaş durumu, kadın işgücünün medeni durumu ile ilgili konular incelenerek sonuçlar ortaya çıkarılmıştır.

İkinci bölümde ise Türkiye’de kadın istihdamını artırmaya yönelik Kamu Kurum ve Kuruluşlarının politikaları, kız çocukları ve kadınlara yönelik eğitim programları, iş yerleştirme faaliyetleri, pasif işgücü piyasası önlemleri, meslek örgütleri, kadın örgütleri, sivil toplum kuruluşları gibi kurumlar tarafından politikalar belirlenmiştir.

Üçüncü bölümde kadınların işgücü uygulamasına yönelik Sakarya’da kamu ve özel sektör çalışanlarına yönelik anket soruları yöneltilerek, Sakarya’da çalışan kadınların genel bilgileri, çalışma hayatıyla evdeki sorumlulukları arasındaki dengenin kurulup kurulmadığı, çalışan kadınların çalıştığı iş yerinde ve ailesinde karşılaştığı sorunlar, sosyal haklar ile ilgili bilgilerinin olup olmadığı gibi konular hakkında sonuçlar elde edilmiştir.

Araştırmanın ana kütesini (evrenini) Sakarya ili Adapazarı ilçesinde faaliyet gösteren İl Orman Bölge Müdürlüğünde 50 kişiye ve özel sektörde çalışan 50 kişi olmak üzere toplam 100 kişiye anket yapılmış bunların 93 ü geri dönmüş 7 si cevaplandırılmamıştır. Anket sonuçlarının analizleri, SPSS 16 istatistik paket programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

1. BÖLÜM: İŞGÜCÜ-İSTİHDAM-İŞSİZLİK KAVRAMLARI, DÜNYA DA VE TÜRKİYE'DE KADIN İŞGÜCÜNÜN TARİHSEL SÜRECİ VE DURUMU

1.1. İşgücü

İşgücü kavramı, istihdam edilenler bunlar ücretli işte çalışanlar(ücretli, maaşlı),bağımsız çalışanlar (işveren,kendi hesabına çalışanlar,ücretsiz aile işçileri) ile işsizlerin (iş olmayanlar,çalışmaya hazır,iş aramayan) toplamından oluşur. Aktif nüfus, işgücü ile işgücüne dahil olmayanlar (eğitim kurumlarında devam edenler, hastalık sakatlık gibi nedenlerle çalışamayanlar, emekliler, hane halkı hizmetini ifa edenler) ın toplamından oluşur (Çullu,2009:3).

1.2. İstihdam

İstihdam, dar ve geniş anlamda ele alırsak, geniş anlamda istihdam, bir ülkenin sahip olduğu üretim unsurlarının, yani emek, toprak ve sermaye kapasitesinin bir yıllık dönem içindeki kullanılma derecesini ifade eder. Dar anlamda ise, bir ülkede, bir yıllık dönemde ekonomik faaliyetlere katılacak durumdaki insan gücünün kullanılma, çalışma ya da çalıştırılma derecesini gösterir (Özaydın, 2000: 5).

1.2.1. Eksik İstihdam

Eksik istihdam, istihdamda olan fakat iş arayanlar ya da mevcut işinde veya ikinci bir işte daha fazla çalışmaya uygun olanlar şeklinde tanımlanır. İstihdam halindeki bir kişi, arzu ettiği ve daha uzun sürelerle çalışma yeteneğine ve gücüne sahip olmasına rağmen, halen çalıştığı iş süresinden daha uzun süre çalışmıyorsa, yahut bir kişi daha gelişmiş üretim koşulları içinde çalıştığı zaman veya başka bir meslekte özellikle eğitim gördüğü mesleğinde çalıştığı zaman, geliri ve verimliliği yükselecekse, bu kişi halen eksik istihdamdadır.

1.2.2. Aşırı İstihdam

Aşırı istihdam, bir ekonomide mevcut üretim faktörlerinin tümü çalıştığı halde üretilen mal ve hizmet miktarlarının, toplam talebi karşılayamaması durumudur (Gediz, Yalçınkaya, 2000: 2).

1.2.3. Kayıtdışı İstihdam

Kayıtdışı ekonomi, kayıt sistemine geçirilmeyen ve bu nedenle izlenemeyen ekonomik faaliyetlerdir. Kayıt dışı istihdam ise, çalışanların ilgili kamu kurum ve kuruluşlarına hiç bildirilmemesi veya eksik bildirilmesi nedeniyle vergi ve sosyal güvenlik primleri vb. gibi yasal yükümlülüklerden kaçınılmasıdır. Kayıt dışı istihdam genelde kayıtlı işgücü piyasasındaki eksikliklere bir tepki olarak ortaya çıkmaktadır (TİSK, 2000: 10).

1.3. İşsizlik

Piyasalarda işsiz, çalışma istemi ve gücünde olup da piyasadaki geçerli ücret ve iş kollarını kabul etmelerine karşın çalışabilecekleri bir iş bulamayan kimseler diye tanımlanmaktadır.

Geniş anlamıyla işsizlik, emeğin hiç ya da tam kapasite ile kullanılmaması veya gerektiği şekilde ve yerde kullanılmaması suretiyle boşa harcanmasıdır (Taş, 2012:304).

İşsizliğin uluslararası standart tanımı, işi olmama, iş başı yapmaya hazır olma, iş arıyor olma kriterlerinin üçüne de aynı anda uyması gerekmektedir (TÜSİAD, 2002: 14).

$$\text{İşsizlik Oranı} : (\text{İşsiz Sayısı} / \text{İş Gücü}) \times 100$$

Bu oran toplam işgücü içerisinde işsizlerin ağırlığını göstermektedir. İşsizlik oranındaki artış, ekonomide bir daralmayı, işsizlik oranındaki azalış ise genişleme dönemini belirtir (Lordoğlu, 1999: 57).

İşsizliği gelişmiş ve az gelişmiş ülkeler açısından incelediğimizde gelişmiş ülkelerde geçici, iradi ve konjonktürel işsizlik daha çok görülürken, az gelişmiş ülkelerde gizli ve mevsimlik işsizlik daha fazladır.

1.3.1. Açık (Gayri İradi) İşsizlik

Açık işsizlik, çalışma gücü ve arzusu olduğu halde cari ücret seviyesinde iş aramasına rağmen bulamayanların toplamıdır (Zaim, 1997: 170).

Çalışabilir işgücünün geçerli ücret ve çalışma koşulları altında çalışmak istediği halde geçici veya sürekli olarak çalışabilecekleri işyeri bulamamaları durumu olan bu tür işsizlik, iş bölümü ve uzmanlaşmanın ileri olduğu ülkelerde sık sık ortaya çıkmaktadır. İşsiz tanımında belirlenen işsizlik bu tür işsizliktir.

1.3.1.1. Geçici İşsizlik

Geçici işsizlik, iş değiştiren veya emek gücüne yeni dahil olan kişilerin, bilgi yetersizliği, emek esnekliğinin düşüklüğü ve emek arz ve talep dengesine ilişkin zaman ve yer uygunsuzluğu nedeniyle işsiz olmasıdır (Çullu, 2009: 13).

1.3.1.2. Konjonktürel İşsizlik

Duraklama, gerileme, bunalım vb. dönemlerde konjonktürel dalgalanmaların neden olduğu işsizlik türüdür. Geçici nitelikte işsizlik türüdür. Sanayileşmiş ülkelerde yaygındır.

1.3.1.3. Mevsimlik İşsizlik

Mevsimlik işsizlik, bazı mevsimlerde doğal koşulların azalmasıyla meydana gelen üretim azalması nedeni ile görülür. Mevsimlik işsizlik en belirgin şekilde tarım kesiminde, bunu inşaat ve turizm sektörleri izlemektedir. Bu tür işsizliği giderici tedbirler ancak devlet tarafından alınabilir. Mevsimlik işsizliği önlemek için işverenin azalan üretimi mevcut işçilere dağıtması gerekmektedir.

1.3.1.4. Yapısal İşsizlik

Yapısal işsizlik, bir ülkenin ekonomik yapısında ve toplam talepte meydana gelen değişikliklerden kaynaklanmaktadır. Talebi yüksek iş kollarında istihdam artarken önemini yitiren alanlarda yapısal işsizlik görülmektedir. Yeni ürün veya üretim yöntemi, teknolojik gelişim, uluslararası rekabet sermaye yetersizliği bu türdeki işsizliğin nedenidir (Parasız, Bildirici, 1997: 7).

Emeğin makine ile ikamesinin veya talepteki kaymanın neden olduğu işsizlik ekonomik nedenlerden ileri gelir. Bazen politik ve doğal öğeler meydana gelen daralmalar veya işgücü arzındaki ani artışlar da işsizliğe neden olabilir.

1.3.2. Gizli İşsizlik

Gizli işsizlikte faal nüfusun tamamı istihdam edilir görünmektedir. Fakat bu işçilerin bir kısmını işten çektiğimizde geri kalan işçilerle aynı üretim seviyesi sağlanabiliyorsa bu durumda gizli işsizlik var demektir. Gizli işsizlik teknolojik bir değişme olmaksızın

üretim kapasitesine nazaran fazla miktarda işçinin istihdam edildiği durumu temsil eder (Zaim, 1997: 176-177).

Yukarıda belirtilen işsizlik türleri ile birlikte Türkiye, hızla artan nüfusu istihdam olanakları yaratamamaktan kaynaklanan bir işsizlik sorunu ile karşı karşıyadır. Türkiye’de işsizlik, istihdam içinde farklı şekiller almak sureti ile düşük gelir, fakirlik, çalıştığı halde asgari gelirden yoksun ve milli gelire katkı yapmayan yapay istihdam biçimleri şeklinde ortaya çıktığı anlaşılmaktadır. Bununla birlikte sanayileşmede hedeflenen düzeye ulaşılamaması, tarım toplumu niteliğinin belli ölçüler içinde ağırlığının sürmesi ve hızlı artan genç nüfusun istihdamını sağlayacak yatırımların yapılamaması gibi nedenlerle işsizlik yapısal bir nitelik taşımaktadır. Türkiye’de işsizliğin bu yönü ile faktör dengesizliğinden kaynaklandığı söylenebilir (Uyar Bozdağlıoğlu, 2008: 57)

1.4. Dünyada Kadın İşgücünün Tarihsel Süreçteki Konumu

Kadın işgücünün dönüm noktası sanayi devrimi ile olmuştur. Sanayi devrimi sonrasında meydana gelen teknolojik, ekonomik ve toplumsal değişiklikler sonucunda kadınlar ücret karşılığı çalışma hayatına girmiştir. Sanayi devrimi sonrasında kadınlar ev içindeki annelik ve ev kadınlığı rolleri dışında ekonomik faaliyetlere ücret karşılığı katılabilmektedirler. Bu nedenlerle süreci sanayi devrimi öncesi kadın işgücü, sanayi devrimi sonrası kadın işgücü ve küreselleşme sürecinde kadın işgücü diye ayırabiliriz.

1.4.1. Sanayi Devrimi Öncesinde Kadın İşgücü

Sanayi devrimi öncesinde kadını, ilkel toplumlarda kadın ve doğal iş bölümü ile başlamak gerekmektedir. Yazılı tarih öncesinde toplumlar, avcılık ve toplayıcılıkla varlıklarını sürdürmüş, doğal felaketlerden korunmak için birlikte yaşamışlardır. Grup halinde yaşayarak ilk iş bölümü ortaya çıkmıştır. Kadınlar toplayıcılık, erkekler avcılıkla uğraşmıştır. Bu dönemin besin kaynağını %65 bitki, %35 av ürünleri oluşturmuştur. Topluluğu ilk oluşturan kadındır. Bundan dolayı kadın güçlü konumdadır. Erkeğin kendi dışında bir varlığa karşı herhangi bir sorumluluğu yok iken, kadın yavruları için yiyecek ve koruma koşulları sağlamak durumundadır. Bu ilk toplu yaşam şekli oluşmaya başlamıştır. Topluluk halinde yaşamayı başlatan kadın, kaynakların sınırlılığı ve gereksinimlerin artması nedeniyle, arayışlar içine girer ve

çeşitli üretim etkinliklerini bulur. Doğa üzerinde bilgi birikimi ve tecrübeleri gelişir. Toplayıcılık yerini bitki yetiştirmeye bırakır. Bu da sabit verimli topraklarda yerleşik yaşama geçme ihtiyacını doğurur. Birçok buluş ve icadı kadın sağlamıştır. Faydalı bitkiler, meyve ağaçları, evcilleştirilen hayvanlar, toprağın işlenmesi, ev yapımı, çocuk beslenmesi, çapa, el değirmeni vb. (Topoğlu, 2007: 8-10).

İlkçağdan, X. Yüzyıla kadar olan dönem kölelik ve tutsaklık dönemi olarak adlandırılır. Bu dönemde işgücü büyük oranda savaşlar sonunda ele geçirilen kölelerden karşılanmaktaydı. Kölelerin büyük bir bölümünü kadınlar oluşturmaktaydı. Ailenin reisi olan erkek kölelerin de mutlak hakimiydi. (Alıcı, 2008: 16).

X ve XV. Yüzyıllar arasında feodal düzen, feodal beylerin, derebeylerin ya da senyörlerin mutlak egemenliğinin söz konusu olduğu dönemdir. Üretim ve çalışma ilişkileri, kırsal bölgelerde tarımsal faaliyetler, kentlerde ise zanaat mensuplarının aralarında örgütlenerek oluşturdukları loncalar tarafından gerçekleştirilmekteydi. Tarım faaliyetlerinde yoğun bir şekilde kadın işgücünden yararlanılmaktaydı. Ek olarak, kadın ve kız çocukları evlerde hizmetçi ve uşak olarak çalıştırılırdı. Önceleri karın tokluğuna yapılan bu işler sonraları bir ücret karşılığında yapılmaya başlandı. XV. ve XVIII. yüzyıllar arasında, kasaba ve kentlerde küçük sanat kollarında meydana gelen gelişmelerle birlikte, lonca üretim düzeni giderek önem kazandı. Bazı sanayi kollarında kadın çalışanlara rastlanmış, hatta daha sonraki yıllarda, yalnızca kadınların çalıştığı bazı iş kolları doğmuştur. Ortaçağda Avrupa’da terzilik, ayakkabıcılık, fırıncılık, kadınların erkekler ile birlikte en yoğun olarak çalıştıkları işkollarının başında gelmekteydi. Bu dönemde kadınlar siyaset ve savaş gibi erkek işlerine dahil edilmeseler de çalışma yaşamında da ev yaşamında da etkin bir konuma sahiptiler (Aytaç, Sevüktekin, 2002: 19).

1.4.2. Sanayi Devrimi Sonrasında Kadın İşgücü

Avrupa’da 18. yüzyılın sonlarına doğru hızlanmaya başlayan teknolojik gelişmeler ve sanayi sektörünün toplam üretim içerisindeki payının yükselmesi evde ve kendi işinde çalışanların fabrikalara yönelmelerine neden olmuştur. İnsanların fabrikalara yönelmelerini ifade eden teknik-teknolojik, ekonomik ve toplumsal değişikliklere de yol açan bu büyük değişime “sanayi devrimi” denmiştir (Ekmekçi, 2004: 17).

Sanayileşme ile birlikte kullanılan makineler, insan gücünü vazgeçilmez bir öge olmaktan çıkararak çok geçmeden yaş ve cinsiyet ayrımı yapmaksızın işçi ailelerin bütün üyelerini ücretli yapmıştır. Buharın üretim sürecinde kullanılması ile ilk kez İngiltere’de dokuma sektöründe başlayan sanayileşme devrimi daha sonraki yıllarda hızla diğer batı Avrupa ülkelerine de yayılmıştır. Büyük kentlerdeki fabrikalara akın eden işçilerin ücretlerinin düşüklüğü ailelerin geçimine yetmediğinden babanın yanında kadın ve çocuklar da işçi olarak çalışmaya başlamışlardır (Dalkıranoglu, 2006: 12).

İngiltere’de başlayan sanayi devriminin getirdiği en önemli gelişme kadınların çalışma hayatına katılmasıdır. Kadın işgücü istihdamındaki artışla tarım sektöründen sanayi ve hizmetler sektörüne doğru işgücü akışı olmuştur. Kadınlar eğitim ve mesleki alanda da ilerleme gösterdiler (Ekmekçi, 2004: 19).

I. Dünya Savaşı’nda olduğu gibi II. Dünya Savaşı’nda da, savaşa giden erkek işgücünün yerini kadınlar almıştır. Evli kadınlar da işgücüne katılmışlardır. Erkeklerin savaşa gitmeleri ile birlikte kadın aile reisi konumuna yükselmiştir. Bu nedenle ailenin geçimini sağlamak amacıyla ekonomik bir gelir karşılığı emek piyasalarına girmiştir.

1.4.3. Küreselleşme Sürecinde Kadın İşgücü

18. yüzyılda başlayıp 19. yüzyılı içine alan sanayi devrimi sadece yeni buluşlar ve üretimin artmasını sağlamamış aynı zamanda kapitalizmin kurumsallaşmasını da sağlamıştır. Kapitalizmin 20. yüzyılda ilerleyişi çok hızlı olmuştur. Küreselleşmenin işgücü piyasası üzerine etkisi öncelikle üretim sistemindeki dönüşüm ile ortaya çıkmıştır (Taymaz, 1997: 708-709).

Gelişmiş ve gelişmekte olan pek çok ülkede yapılan araştırmalar, kadınların yoğun oranlarda çalışmaları açısından gelenekselleşmiş iş alanları ve meslek gruplarını belirginleştirmiştir. Buna karşılık kadınların, erkek çalışanların iş alanlarına kaydığı görülmektedir. Kadınların yoğun olduğu iş alanları, işveren açısından kadının zaman zaman ucuz işgücü olarak görüldüğü ve kadın açısından işin kolay yapılabilirliğinin sözcüğü olduğu alanlardır. Bu alanlar banka ve finansal hizmetler, eğitim, satış hizmetleri, sağlık hizmetleri, eğlence ve özel hizmetler olarak sıralanabilir. Bunlar dışında kalan ve daha çok teknik özellikler gösteren pek çok iş alanında erkekler hâkimdir. (Berberoğlu, 1989: 289-290).

Günümüzde artık dünyada kadınların işgücüne katılımları ve istihdamda yer almaları sürekli artan bir eğilim göstermektedir. Kadın işgücü bazı gelişmiş ülkelerde neredeyse erkek işgücü ile eşit seviyeye gelmiştir, fakat hala az gelişmiş ülkelerde kadın işgücü çok geri durumdadır. 1950’li yıllardan günümüze dek kadın işgücü açısından dikkati çeken en önemli nokta, çalışma yaşamında aktif olarak yer alan kadın sayısındaki artıştır. Şekil 1’de görüldüğü gibi 1950’de 15-64 yaş grubundaki kadın nüfusun gelişmekte olan ülkelerde %50’si, gelişmiş ülkelerde %47’si ekonomik olarak aktif görünmektedir.

İstihdam politikalarında yapılan düzenlemeler çerçevesinde 1950’de %31.3 olan kadın işgücünün toplam işgücüne olan oranı 1985 yılında %36.6’ya yükselmiştir. Son yıllarda tüm dünyada kadınların işgücüne katılımında önemli artış gözlenmiştir ve dünya genelinde 15-65 yaş arasındaki kadınların %41’inin ekonomik olarak aktif duruma geçtiği görülmüştür (Alıcı, 2008: 19).

Günümüzde kadın işgücü sayısının küreselleşme ile artmasındaki faktörleri şöyle sıralayabiliriz:

- Hizmet sektöründeki gelişmeler,
- Demografik gelişmeler, eğitim olanaklarının artması,
- Standart dışı çalışma şekillerinin ortaya çıkması ve giderek yaygınlaşması,
- Aile boyutunun giderek küçülmesi ve çekirdek ailenin yaygınlaşması,
- Evlenme oranlarında azalma, buna karşılık boşanma oranlarında artış,
- Toplumların kadınların çalışmasına yönelik tutumlarında meydana gelen olumlu değişimler,
- Çocuk bakımı ve diğer hizmetlerdeki iyileşmelerdir (Uygur, 1999: 46).

Buna ek olarak evi geçindirmede sorumlu erkeğin kazancının aile geçiminde yetersiz olması yani geçim sıkıntısı kadınların işgücüne katılım arzlarını etkilemektedir.

Tüm bu gelişmeler, mavi ve beyaz yakalı işgücü kavramlarından sonra “pembe yakalı işgücü” kavramının da eklenmesine yol açmıştır. Pembe yakalı işgücü emek gücünün kadınlaşması demektir. Bu günümüzde kamu ve özel sektörde büro vb. işlerde çalışan ve sayıları gün geçtikçe artan kadın işgücünü nitelendirmektedir.

1.5.Türkiye’de Kadın İşgücünün Tarihsel Süreçteki Konumu

Dünyada kadın işgücünün ekonomik olarak incelenmesi sanayi devriminden sonra ortaya çıkmıştır. Türkiye’de kadınlar ekonomik ve sosyal olarak her türlü imkanlarını Cumhuriyet döneminde elde etmiştir.

1.5.1. Cumhuriyet Dönemi Öncesinde Kadın İşgücü

İslamiyet’in kabulünden önce Türk kadını toplumda önemli bir role sahipti. Kadın, ticaretle uğraşabilmekteydi. İslamiyet’in kabulünden sonra, kadın yine ailenin ordunun ve devletin temel unsurudur. Osmanlı Devleti’nin kuruluşundan XVI. yüzyıla kadar Türk kadını hürdü. XVI. yüzyıldan Tanzimat’a kadar olan dönemde bütün düzenlemeler kadının kapanmasını ve sosyal hayattan soyutlanmasını esas almaktadır. Osmanlı hukukunda kadına tam bir mülkiyet hakkı verilmiştir (Ertürk, 2008: 12).

Tanzimat Fermanı ile kadının toplumsal statüsü belirlenmeye başlanmış, bu fermanla kadınlara bazı haklar verilmiştir. Tanzimat hareketinden sonra batılı toplumlarda başlayan sanayileşme süreci Osmanlı Devleti’nde de başlamıştır. 1847’de kölelik ve cariyelik kaldırılmış, 1857’de veraset haklarında kız ve erkek çocukların eşit bir konuma getirilmesi sonucuna ulaşılmıştır. II. Meşrutiyet döneminde aydın kadınlar bugünkü feminist derneklerin kuruluşunu yapmışlardır (Çullu, 2009: 51).

1876 Anayasası’nın kadınlarımız bakımından en önemli özelliği 114. maddesidir. Maarif-i Umumiye Nizamnamesi ile kabul edilmiş olan ilköğretim zorunluluğu, anayasal zorunluluk haline getirilmiş olmaktadır. Osmanlı İmparatorluğu’nda Tanzimat’tan Birinci Dünya Savaşı sonuna kadar geçen dönemde kadınların büyük bölümü tarımda çalışırken, büyük kentlerde çok az sayıda kadın öğrenim olanaklarından yararlanabilmekte, işçi kadınlar da fabrikalarda çok düşük ücret karşılığı çalışmaktaydı (Ertürk, 2008: 14).

1.5.2. Cumhuriyet’in İlk Yıllarında Kadın İşgücü

Cumhuriyet döneminde Atatürk devrimleri ile kadınların toplumsal durumları önemli bir değişim ve gelişim içine girmiştir. Yasalarda kadın-erkek eşitliği büyük oranda sağlanmış, kadın; boşanma, seçme-seçilme, meslek seçimi, kamu görevleri yapma hakkına kavuşmuştur. 1925-1926 yılları kadın haklarının çok sık konuşulduğu yıllar

olmuştur. Kadın hak ve statüleri konusunda en önemli gelişme 17 Şubat 1926 günü kabul edilen Türk Medeni Kanunu'dur. 1924'te kabul edilen Tevhid-i Tedrisat Kanunu (Öğretim Birliği Kanunu) ile kadın ve erkeklerin eşit öğretim olanaklarından yararlanması sağlanmıştır. Kadınlar 3 Nisan 1930'da tanınan Belediye Meclislerine seçme ve seçilme hakkı almıştır. Bu hakkını 1933'te kullandılar. 5 Aralık 1934'te milletvekili seçme ve seçilme haklarıyla Türk kadınlara eşit yurttaşlık hakkı tanınmıştır (Ertürk, 2008: 14-15).

Kadınların çalışma hayatına daha aktif olarak katılmaları 1950'lere dayanmaktadır. 1970'den itibaren gerek kentsel yaşamın oluşturduğu koşulların olumsuz dayatmaları, gerekse kent kültürünün etkisine bağlı olarak, kentlerde çalışmak isteyen kadınların sayısı artmaya başladı. 24 Ocak 1980 yılında alınan kararlar sonrasında uygulamaya başlanan ithal ikameci anlayış yerine, ihracata dayalı dışa açılmayı hedefleyen model, ürün üretiminde artış sağlarken, aynı artış istihdama yansımamıştır. 1990'ların başında atıl kapasite kullanımı yoluyla sağlanan imalat artışının maksimilizasyonu nedeniyle sanayi sektöründe ciddi durgunluklar ortaya çıkmıştır (Çullu, 2009: 55).

1.6. Türkiye'de Kadın İşgücünün Durumu

1.6.1. Günümüz Türkiye'sinde Kadın İşgücü

Türkiye'de kadınların çalışma yaşamına katılımı, sanayi devriminin oluşturduğu toplumsal değişimle oluşmuştur. Ülkemizde kadın işgücü yıllara göre artış gözlenmekle beraber, piyasada sorunlara çözüm bulmak, işgücünde standartları yakalamak açısından gerekli seviyelere ulaşamamıştır. Kadın işgücü Cumhuriyetin ilanından sonra gelişmiş, fakat gelişmiş ülkeler seviyesinde değildir. Cumhuriyetin ilan edilmesinden sonra kadın tarımsal ve el zanaatları dışında da faaliyetlerini geliştirmiştir. Kadın II. Dünya Savaşı'ndan sonra kentsel alanda çalışma hayatına girmiştir. Eğitim ve beceri gerektiren alanlarda kadın işgücü hızlı bir artış göstermiştir. Özellikle bilim alanında neredeyse erkeklerle eşit düzeydedir. Kadınların istihdam sektöründe yer almaları toplumdaki çağdaşlıkla paralel gitmektedir.

Türkiye'nin sosyal yapısı, nüfus yoğunluğu, ülkenin büyüklüğü, ülkede yaşanan iç ve dış sorunlar göz önüne alındığında kadın istihdamının yine de fazla gerilemediği gözlemlenmektedir.

1.6.2. Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılım Oranı

İşgücü piyasasında en önemli durum İKO (İşgücüne Katılım Oranı)’dır. Türk kadını çalışma yaşamında istediği düzeye halen gelememiştir. Türk kadınının İKO’su gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelere göre çok düşük kalmıştır. Ülkemizde kadınların işgücüne katılma oranı erkeklere kıyasla çok düşüktür.

Tablo 1. Kadınların, Erkeklerin ve Türkiye Genelinde İKO (%)

Dönem	Türkiye İKO (%)	Türkiye İKO ERKEK (%)	Türkiye İKO KADIN (%)
Ocak			
2009	45,8	69,1	23,5
2010	47,5	69,8	25,9
2011	48,1	70,3	26,6
2012	48,2	69,7	27,2
2013	49,5	70,4	29,3

Kaynak: TÜİK 2013 <http://tuikapp.tuik.gov.tr/isgucuapp/isgucu.zul>, 14.04.2013

Tablo 1’de görüldüğü üzere TÜİK verilerine göre 2009’da kadınların İKO %23,5 iken bu oran 2013’te %29,3 olmuştur. Erkeklerde 2009’da 69,1 iken bu oran 2013’te %70,4 olmuştur. Günümüzde kadınlar ve erkekler arasındaki İKO’larındaki farklar açıkça görülmektedir. Ülkemizde kadınların çalışma hayatına katılımı açıkça görülmektedir. Ülkemizde kadınların çalışma hayatına katılımı sağlanamamış, ücretli çalışma, yaygınlaşmamıştır. Buna karşılık 2009-2013 yılları itibariyle kadınların İKO’larında belli bir artış görülmektedir.

Tablo 2: Tarım ve Tarım dışı Sektörlerde Kadın ve Erkeklerin İKO

KADIN												
TARIM							TARIM DIŞI					
	Toplam	Ücretli	Yevmiyeli	İşveren	Kendi Hesabına	Ücretsiz aile işçisi	Toplam	Ücretli	Yevmiyeli	İşveren	Kendi Hesabına	Ücretsiz Aile İşçisi
2000	3508	9	110	4	511	2873	2293	1779	149	39	175	151
2001	3780	5	114	4	611	3046	2190	1713	151	36	158	132
2002	3674	6	149	9	628	2881	2448	1888	222	52	135	152
2003	3447	7	114	2	576	2747	2444	1894	231	39	140	140
	Toplam						Toplam	Ücretli veya yevmiyeli				
2004	2565			6	337	2086	2482	2127		43	154	158
2005	2367	Ücretli veya yevmiyeli		8	445	1759	2741	2313		42	222	164
2006	2295	136		10	434	1695	2964	2515		59	225	164
2007	2288	147		9	435	1697	3068	2663		66	182	157
2008	2354	170		14	400	1770	3242	2805		64	216	157
2009	2445	173		7	408	1857	3426	2826		70	342	188
2010	2724	219		10	426	2070	3701	3041		73	397	190
2011	2944	238		8	434	2265	4029	3361		79	381	207
2012	2872	213		8	413	2238	4437	3753		86	376	222
2013 Ocak	2476	146		8	401	1922	4723	4021		92	400	209
ERKEK												
TARIM							TARIM DIŞI					
	Toplam	Ücretli	Yevmiyeli	İşveren	Kendi Hesabına	Ücretsiz Aile İşçisi	Toplam	Ücretli	Yevmiyeli	İşveren	Kendi Hesabına	Ücretsiz Aile İşçisi
2000	4261	57	259	76	2634	1241	11519	6515	1616	989	2004	395
2001	4309	45	192	66	2721	1285	11246	6622	1314	1033	1875	401
2002	3784	43	197	70	2449	1204	11448	7043	1078	1055	1876	397
2003	3718	70	198	64	2488	899	11538	7072	1122	947	2045	351
		Ücretli veya Yevmiyeli						Ücretli veya Yevmiyeli				
2004	3148	264		74	2028	782	11437	8166		876	2053	342
2005	2787	271		82	1836	598	12171	8696		969	2186	320
2006	2613	272		82	1749	509	12552	9086		1010	2147	309
2007	2578	257		69	1761	493	12803	9469		1046	2008	281
2008	2663	264		90	1812	496	12936	9698		1081	1896	260
2009	2795	281		78	1878	558	12612	9490		1054	1801	266
2010	2959	308		85	1993	573	13211	10194		1034	1733	249
2011	3199	385		92	2120	602	13938	10892		1065	1751	230
2012	3225	392		71	2177	585	14287	11260		1074	1729	224
2013 Ocak	2997	303		52	2135	507	14236	11248		1020	1760	209

Kaynak: TÜİK 2013 <http://tuikapp.tuik.gov.tr/isgucuapp/isgucu.zul> , 14.04.2013

Tablo 2 de Tarım ve tarım dışı sektörlerde ücretli, yevmiyeli, işveren, kendi hesabına, ücretsiz aile işçisi olarak ve toplam değerler ölçüsünde 2000-2013 ocak ayları itibariyle kadın ve erkeklerin değerlerine bakıldığında, kadınlar 2000-2003 yıllarında 3000(bin) civarlarındayken 2004-2013 yıllarında 2000 (bin) seviyelerinde görülmüştür. Son yıllarda tarım sektöründe çalışan kadınlarda azalma görülürken, tarım dışı sektörlerde 2000-2003 yıllarında 2000(bin) ler seviyesindeyken, 2004-20013 yıllarında 4000 binlerde görülmüştür. Aynı durum erkekler açısından da tarım sektöründe 4000 binler, 3000 binler, 2000 binler seviyesindeyken, tarım dışı sektörlerde yıllar itibariyle artış göstermiş 11.000 bin, 12.000 bin, 14,000 bin seviyelerine gelmiştir.

1.6.3.Türkiye’de Kadın İşgücünün İşsizlik ve İstihdam Durumu

İşsizlik yıllar itibariyle ülkemizde ve tüm ülkelerde sorun teşkil etmiştir. Kalkınmak için işsizlik ile ilgili sorunun ortadan kaldırılması gerekir. İstihdamın yüksek olması ülke ekonomisinin yüksek seviyelerde olduğunun göstergesidir.

Tablo 3.: Türkiye’de Kadın İşgücünün İşsizlik ve İstihdamın Durumu (Bin Kişi, 15+ Yaş)

	15+ Yaş (Bin Kişi)	İş Gücü (Bin Kişi)	İstihdam Edilenler (Bin Kişi)	İşsiz (Bin Kişi)	İş Gücüne Katılma Oranı (İKO) (%)	İşsizlik Oranı (%)	İstihdam Oranı (%)	İş Gücüne Dahil Olmayan Nüfus (Bin Kişi)
2004								
Türkiye	47,544	22,016	19,632	2,385	46,3	10,8	41,3	25,527
Kadın	24,293	5,669	5,047	622	23,3	11,0	20,8	18,624
2005								
Türkiye	48,359	22,455	20,067	2,388	46,4	10,6	41,5	25,905
Kadın	24,656	5,750	5,108	642	23,3	11,2	20,7	18,936
2006								
Türkiye	49,174	22,751	20,423	2,328	46,3	10,2	41,5	26,423
Kadın	25,080	5,916	5,258	658	23,6	11,1	21,0	19,165
2007								
Türkiye	49,994	23,114	20,737	2,376	46,2	10,3	41,5	26,829
Kadın	25,480	6,016	5,356	660	23,6	11,0	21,0	19,464
2008								
Türkiye	50,772	23,805	21,194	2,611	46,9	11,0	41,7	26,967
Kadın	25,855	6,329	5,595	734	24,5	11,6	21,6	19,526
2009								
Türkiye	51,686	24,748	21,277	3,471	47,9	14,0	41,2	26,938
Kadın	26,317	6,851	5,871	979	26,0	14,3	22,3	19,466
2010								
Türkiye	52,541	25,641	22,594	3,046	48,8	11,9	43,0	26,901
Kadın	26,740	7,383	6,425	959	27,6	13,0	24,0	19,357
2011								
Türkiye	53,593	26,725	24,110	2,615	49,69	9,8	45,0	26,867
Kadın	27,273	7,859	6,973	885	28,8	11,3	25,6	19,414
2012								
Türkiye	54,724	27,339	24,821	2,518	50,0	9,2	45,4	27,385
Kadın	27,773	8,192	7,309	883	29,5	10,8	26,3	19,581

Kaynak: TÜİK 2013 <http://tuikapp.tuik.gov.tr/isgucuapp/isgucu.zul>, 14.04.2013

Tablo 3’e göre, Türkiye’de kadın işsizlik oranı, 2012 yılında kadınlarda işsizlik oranının %10,8 olduğu ve istihdam oranının %26,3 olduğu görülmektedir. Yıllar itibariyle kadınlarda en yüksek işsizlik oranı %14,3 ile 2009 yılına aittir. En yüksek istihdam oranı ise 2012 yılı itibariyle %26,3 olarak görülmektedir. İşsizlik oranı 2009 yılına kadar bir artış, sonraki yıllarda azalma eğilimine geçmiştir. İstihdam oranında ise 2004

yılından itibaren sürekli bir artış eğilimi göstermekte ve 2012 yılında en yüksek seviyeye ulaşmıştır. Kırdan, kente göçte kadınlar tarım sektöründen kopmakta ve sanayi özellikle hizmet sektörüne yönelmektedir. Bir takım nedenlerde kadınlar genellikle emek yoğun, düşük ücret ve büyük ölçüde ev ekseri çalışmalarda yer almakta, bu nedenle kadınların istihdam alanlarında sağladığı katkı görünür olmaktan uzak kalmaktadır. Tablo 3’te görüldüğü gibi işsizlik oranı her ne kadar yıllar itibariyle azalma göstermekle beraber yıllar arasındaki fark çokta fazla değildir. Aynı şekilde istihdam oranı da yıllar itibariyle artış göstermekle beraber yıllar arasındaki fark çok fazla değildir. Ama her geçen gün gelişme gösteren bir ülke olmaya devam etmekteyiz.

1.6.4. Türkiye’de Kadın İşgücünün Sektörel Dağılımı

Türkiye’de yapılan araştırmalarda kadınların tarım sektöründe yoğunluk kazandığı bunu hizmet ve iç sanayi sektörleri izlemektedir.

Tablo 4.: İstihdamın Sektörel Dağılımı (%) (Bin Kişi, 15+ yaş)

YILLAR	TARIM		SANAYİ		HİZMET	
	KADIN(%)	ERKEK (%)	KADIN(%)	ERKEK (%)	KADIN(%)	ERKEK (%)
2004	50,8	21,6	16,1	27,9	33,1	50,5
2005	46,3	18,6	16,6	29,6	37,0	51,7
2006	43,6	17,2	16,4	30,4	40,0	52,4
2007	42,7	16,8	16,1	20,4	41,2	52,8
2008	42,1	17,1	15,7	30,8	42,2	52,1
2009	41,6	18,1	15,3	29,1	43,1	52,7
2010	42,4	18,3	15,9	30,3	41,7	51,4
2011	42,2	18,7	15,2	31,1	42,6	50,3
2012	39,3	18,4	14,9	30,7	45,8	50,9

Kaynak: TÜİK 2013 <http://tuikapp.tuik.gov.tr/istihdamapp/istihdam.zul>, 14.04.2013

Tablo 4’te istihdamın sektörel dağılımı kadın/erkek ayrımı yapılarak gösterilmiştir. İstihdam edilenlerin yıllar ve cinsiyete göre ayrımını Tablo 4’teki verilere göre incelediğimizde 2004 yılında istihdam edilen kadınların içinde tarım sektöründe istihdam edilen kadınların payı %50,8 iken, erkeklerin payı %21,6’dır. 2012 yılında ise bu oran kadınlarda %39,3, erkeklerde %18,4’tür. 2004 yılında kadınların %16,1’i, erkeklerin %27,9’u;2012 yılında kadınların %14,9’u, erkeklerin %30,7’si sanayi

sektöründe istihdam edilmektedirler. Oranlardan da görüldüğü üzere kadınların çoğu tarım sektöründe istihdam edilen kadınların çoğu ücretsiz aile işçisi konumundadır. Kırsal alandaki kente göç eden kadınları, tarım sektöründeki ücretsiz aile işçiliğini azaltarak tarım dışı sektörlerdeki ücretli işçiliği artırmıştır. Sanayi sektöründe kadın istihdamında bir azalış, hizmet sektöründe kadın istihdamında bir artış görülmektedir.

Tablo 2'ye bakıldığında 2000 yılında kadınların Tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi 2873(bin) iken tarım dışında bu sayı 151(bin)'lerdedir. 2013 yılında ise bu rakam 1922(bin) iken tarım dışında 222(bin) lere (151bin ile kıyas edilirse) çıkmıştır. İş verenlerde ise tarımdan tarım dışı sektöre geçişte artışlar yaşanmıştır. Kırsal kesimden kente göçün olmasıyla tarımda çalışan kadın sayısında sürekli bir azalma görülmektedir.

Tarımda çalışanlar azalırken hizmet sektöründe bir artış görülmektedir. Hizmet sektöründeki artış eğitilmiş kadın sayısının artmaya başladığı görülmektedir. Türkiye'de kadın iş gücünün , gelişme sürecine bağlı olarak gerçekleşmesi gerektiği gibi, tarımdan diğer sektörlerle kayma eğilimi çok yavaştır. Bu kayma bu şekliyle devam ettiği takdirde, tarımsal kadın istihdamının toplam istihdamdaki payının %10'lara düşmesi, Ancak 2050'li yıllarda gerçekleşebilecektir (Tuzcu, 2003:1).

1.6.5. Türkiye'de Kadın İşgücünün Eğitim Durumu

Çalışma hayatına katılım, eğitim düzeyi ile birlikte yükseliş göstermektedir. Eğitim düzeyi yükseldikçe kadınlar emek piyasalarında daha iyi mesleklerde çalışarak yüksek gelirler elde edebileceklerinden, emek piyasaları dışında kalmalarının maliyeti artacak, dolayısıyla işgücüne katılma oranları artacaktır. Bundan dolayı eğitim düzeyi kadınların ev dışında çalışma isteğini yönlendiren ve kadının iş gücüne katılmasını belirleyen en önemli faktörlerden birisidir.

Tablo 5 : Eğitim Durumuna Göre İş Gücüne Katılım Oranı (%)

(Bin Kişi, 15+ Yaş)

	Okur- Yazar Olmayanlar İKO(%)		Lise Altı Eğitimliler İKO(%)		Lise İKO(%)		Meslek veya Teknik Lise İKO(%)		Yükseköğretim İKO(%)	
	KADIN	ERKEK	KADIN	ERKEK	KADIN	ERKEK	KADIN	ERKEK	KADIN	ERKEK
2004	15,6	44,3	20,2	69,9	26,1	67,1	39,4	79,9	70,3	84,2
2005	15,6	41,9	19,9	69,9	26,9	66,6	36,8	80,9	69,1	73,5
2006	14,7	39,2	20,1	69,1	27,9	66,2	36,8	79,8	69,9	82,6
2007	14,4	36,9	19,6	69,0	28,4	64,9	36,4	80,6	69,4	81,6
2008	14,5	36,0	20,2	69,2	29,1	66,2	38,3	80,3	70,0	82,7
2009	15,0	37,1	21,8	69,1	30,4	69,1	39,1	81,0	70,8	83,1
2010	16,3	36,8	23,8	69,2	30,4	67,1	39,8	81,2	71,0	84,3
2011	17,1	37,8	25,1	69,9	30,3	69,7	39,2	81,2	70,8	85,3
2012	16,7	34,0	25,6	69,1	30,6	69,1	38,1	80,5	70,9	85,1
2013 (Ocak)	15,7	33,2	24,5	67,8	31,6	68,5	38,1	79,8	73,8	86,4

Kaynak: TÜİK 2013 <http://tuikapp.tuik.gov.tr/iscucuapp/iscucu.zul>, 14.04.2013

Tablo 5’te görüldüğü üzere iş gücüne katılım oranı baktığında 2004 yılında okur-yazar olmayanların oranı %16,6, lise altı eğitimliler %20,2, lise %26,1, Meslek veya Teknik Lise %39,4, Yükseköğretim %70,3 iken, 2012 yılında bu oranlar sırasıyla, %16,7, %25,6, %30,6, %36,8, %70,9 dur. Oranlardan da anlaşılacağı üzere kadınların eğitim seviyesi arttıkça iş gücüne katılım oranları da artmaktadır.

1.6.6. Türkiye’de Kadın İşgücünün Yaş Durumu

Kadınların iş gücüne katılımları, eğitim dışında yaza bağlı olarak da önemli değişiklikler göstermektedir. İKO’nu gençlerde daha yoğundur. Türkiye’de kentlerde çalışan kadınlar çok genç yaşlarda iş gücüne girmekte, evlilik ve doğum gibi nedenlerle işlerinden ayrıldıklarında tekrar geriye dönmekte yada dönmek istediklerinde işgücü içinde kendilerine yer bulamamaktadırlar. Buda Türkiye’deki kadın işçilerin çalışma yaşamının süreksiz olduğunu göstermektedir.

Tablo 6. Yaş Gruplarına ve Cinsiyete Göre İKO

(15 + yaş) (%)											
Kadın											
	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+
2012	15,8	36,7	40,3	39,6	40	39,9	33,3	26,4	20,1	16	6,4
2011	17	37,1	38,3	37,5	39	37,7	32,5	25,1	20,2	15,7	6,6
2010	17	36	38	35,7	37,4	36	28,7	23,4	19,1	15	5,9
2009	17,3	34,5	35,8	34,8	34,1	32,1	25,7	21,7	17,8	14,4	5,9
2008	17,1	33,2	33,3	31,5	32,4	28,7	24,7	20,3	16,4	13,1	5,8
2007	16,6	32,1	31,8	30,3	30,7	28	23,1	19,3	15,9	13,3	5,8
2006	17,3	31,3	31,9	29,7	30,5	28,1	23	19,8	16,6	12,9	5,7
2005	17,1	31,7	31,3	28,2	29,5	27,2	23,6	19,4	16	13,3	6,5
2004	17,6	32,1	30,5	28	29,1	26,1	22,7	19,2	18	15	7,3
2003	20,9	32,3	32,1	31	31,1	29,5	27,1	23,7	23,1	19,4	10,5
2002	23,1	34,5	32,6	32,4	31,2	30,2	28,5	25,5	23,2	22,6	11,5
2001	23,1	33,5	30,9	30,9	30,5	29,4	27,1	26,2	23,1	19,7	12,4
2000	24,4	31,5	31,7	29,4	29,7	28,3	25,5	25,6	24,3	18,6	11,3

(15 + yaş) (%)											
Erkek											
	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+
2012	34,6	70,7	90,8	94,7	94,7	94	86,8	69,3	54,3	42,2	20,2
2011	35,8	72,9	92,1	95,6	95,4	93,8	86,4	69,1	53,7	41,3	20,9
2010	35,6	71,6	92,3	95,5	95,4	93,7	85	66,4	50,7	40	19,9
2009	37	72,3	92,7	94,7	95	93,6	82,5	65,1	49,7	38,1	19,6
2008	36,7	71,8	92,3	94,8	94,8	93,4	80,7	64,6	48,2	37,7	19,4
2007	36,3	71,4	92	94,8	94,4	93,1	80,7	63,1	47,2	37	18,9
2006	35,2	71,5	91,8	94,8	94,2	92,8	81,4	64,1	49,2	37,2	20,2
2005	35,4	72,7	93,1	95,2	95,3	93,5	81,9	64	50,6	37,1	22,1
2004	34,2	72,7	92,8	95,3	95,7	93	80,4	63,1	51,1	39,3	23,3
2003	35,5	68,4	90,2	93,6	93,7	91,4	79,8	65,4	50,8	42,5	25,3
2002	39,7	69,4	90,5	93,7	94,3	91,6	81,5	65,3	55,9	44,9	26,6
2001	43,2	71,9	90,3	94,1	94,6	91,7	82,6	66,4	57,7	46,9	30,3
2000	45,6	71,9	90,9	94,4	95,3	93,3	82,6	69	58,4	47,8	32,3

Kaynak: TÜİK 2013 <http://tuikapp.tuik.gov.tr/isgucuapp/isgucu.zul>, 14.04.2013

Tablo 6’da verilenlere göre 2000 yılında %31,7 ile 25-29 yaşlarında en yüksek İKO görülürken bu durum 2012 yılında %40,3 ile yine 25-29 yaşlarında en yüksek seviyeye ulaşmıştır. 50’li yaşlardan itibaren bu oranda düşüş meydana gelmiştir. Erkeklerde 2000 yılında %95,3 ile 30-34 yaşlarında en yüksek İKO görülürken bu durum 2012 yılında 30-39 yaşları arasında %94,7 ile en yüksek seviyelere ulaşmıştır. Erkeklerde’de 50 yaşından itibaren bu oranda düşüş meydana gelmiştir.

1.6.7. Türkiye’de Kadın İşgücünün Medeni Durumu

Türkiye’de kadınların istihdam ortamı sağlamalarında eğitim yaşları ne kadar önemliyse medeni halleri de toplumda o derece önem taşımaktadır.

Tablo 7. Kadınların Medeni Durumuna ve Dönemlere Göre İstihdam Oranı (%)
(15+ Yaş) Kadın

YILLAR	HİÇ EVLENMEDİ	EVLİ	BOŞANDI	EŞİ ÖLDÜ
2000	27,8	22,2	33,3	7,4
2001	28,1	23,2	41,2	12,1
2002	30,8	26,0	32,5	13,3
2003	26,9	22,8	35,3	8,3
2004	26,7	22,6	32,5	10,0
2005	27,6	19,2	34,4	8,7
2006	28,0	20,2	29,9	7,2
2007	26,5	19,1	33,0	6,6
2008	28,3	20,4	33,3	8,2
2009	27,8	22,7	36,6	8,2
2010	28,1	24,4	39,1	8,1
2011	29,0	25,7	41,8	9,5
2012	29,4	27,5	44,4	9,3

Kaynak: TÜİK 2013 <http://tuikapp.tuik.gov.tr/isgucuapp/isgucu.zul> ,14.04.2013

Tablo 7 ye bakıldığında 2000-2012 yıllarında hiç evlenmedi, evli, boşandı, eşi öldü %’de olarak incelenmiştir. Tablo 7’de en yoğun istihdam oranı boşananlarda ve yıl olarak en yoğun yıl %44,4 ile 2012 yılında görülmektedir. Boşanan kadınların ne kadar

nafaka alsalar veya almasalar da yaşamsal ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla çalışmak zorunda olmaktadır. İstihdam oranlarına bakıldığında boşananlardan sonra sırayla hiç evlenmedi, evli ve eşi ölmüş kadınlar olmaktadır. Hiç evlenmemişlerde en yoğun yıl 2012, %30,8, evlilerde 2012 ile %27,5, eşi ölmüşlerde ise eşlerinden aldıkları maaş ile en çok istihdam oranı ile %13,3 ile 2002 yılına aittir. Sonuç olarak boşanmış kadınların iş gücü piyasasındaki istihdam oranı diğerlerine göre daha yüksek seviyelerde olduğu tablo 7'de görülmektedir.

2. BÖLÜM: TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMINI ARTIRMAYA YÖNELİK POLİTİKALAR

2.1.Kadın İstihdamını Etkileyen Politika ve Programların Değerlendirilmesi

Türkiye 1985’de Birleşmiş Milletlerin Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığının Önlenmesi Sözleşmesine taraf olmuş, ardından Pekin Dördüncü Dünya Kadın Konferansı sonucunda kabul edilen Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformunu imzalayarak bu ve izleyen Birleşmiş Milletler toplantılarının belgelerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamayı taahhüt etmiştir. Türkiye Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) çalışma hayatında kadın – erkek eşitliğine ilişkin 100 sayılı Eşit Değerde İş İçin Ücret Sözleşmesi, 111 sayılı İş ve Meslek Bakımından Ayrım Hakkında Sözleşme (İstihdam ve Meslekte Ayrımcılık), 122 Sayılı İstihdam Politikasıyla İlgili Sözleşme, 142 Sayılı İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Sözleşmesi, 182 Sayılı Çocuk İşçiliğinin En Kötü Halinin Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Sözleşmelerine de taraftır.(Toksöz,2007:49).

Türkiye kadın işgücüne katılım oranında gelişmiş ülkelerle arasındaki uçurumu kapatmak için kendisine Cumhuriyet’in 100. kuruluş yılı olan 2023’te yüzde 40 kadın işgücüne katılım oranını hedeflemektedir(Betam,2010:4)

Nitekim Anayasanın 10. Maddesi “Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. “ demektedir. Bu nedenle geliştirilen makro ekonomik ve sosyal politikaların toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetebilmesi için ilgili kadın örgütlerinin tam ve eşit katılımıyla düzenlenmesi, kadın istihdamını artırmak ve istihdamdakilerin durumunu iyileştirmenin istihdam politikalarının ana bileşeni haline gelmesi, kadınların üzerindeki çocuk, hasta, yaşlı bakımı gibi hizmetlerin, erkeklerin de eşit şekilde üstlenmeleri gereken toplumsal bir sorumluluk olarak kabul edilmesi gerekir. Ancak Türkiye’de ilgili yasalarda kadın erkek eşitliği sağlanmış olsa da, kadın istihdamına yönelik belirgin bir kamu politikası gündeminden söz etmek mümkün değildir.

2.2.Avrupa İstihdam Stratejisi ve Kadın İstihdamı

Türkiye Avrupa Birliğine üyelik sürecinde oldukça gerilimli ve sancılı bir süreçten geçmektedir. Ancak işbaşındaki hükümet ve diğer kamusal otoriteler üyelik hedefinden vazgeçilmediğini çeşitli ortamlarda dile getirmektedir. Dolayısıyla istihdam ve işsizlikle ilgili konularda Avrupa İstihdam Stratejisine uyum sağlanması gerektiği, buna yönelik çalışmalar yapıldığı belirtilmektedir.

Avrupa İstihdam Stratejisinin aile ve çalışma yaşamı arasında uyum sağlamak hedefi esnek çalışma biçimlerinin etkin kılınmasını öngörmektedir. Ancak kadın istihdamını artırmak için dile gelen diğer hedefler kadın ve erkek eşitliğini sağlamaya yöneliktir. Kadın ve erkeklere eşit fırsatlar sağlanması için erkeklerin yoğun olarak istihdam edildikleri meslek ve iş alanlarına kadınların kolay girmesini, ücret ve vasıf düzeyi açısından kadın ve erkek arasındaki eşitsizlik ve dengesizliklerin ortadan kaldırılmasını sağlayacak uygulamalar bunlar arasında sayılabilir. Stratejinin diğer hedefi kadınların kariyer gelişimlerini kesintiye uğratan çocuk ve yaşlı bakımına ilişkin düzenlemelerin geliştirilmesi olup, cinsiyete dayalı iş bölümünün kadın istihdamı üzerindeki olumsuz etkilerini azaltmak bakımından büyük önem taşımaktadır.

2.3.Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Kadın İstihdamına İlişkin Politikaları

Türkiye’de kadının işgücüne katılım oranını olumsuz yönde etkileyen değişik kaynaklardan doğan çeşitli nedenler vardır. Bunların başlıcaları; küçük çocukların bakımı, kadının eğitim düzeyinin düşüklüğü, piyasa koşullarının elverişli olmayışı, kısmi çalışma olanaklarının sağlanamayışı, çalışmayla ilgili yasal mevzuattaki eksiklikler ve sonuçta kadının çalışması ile ilgili gelenek ve göreneklerin değişim hızının kadın lehine yavaş seyretmesi biçiminde belirtilebilir(Berber Metin,2008:4;Yılmaz Eser Burçin,2008:4).

Kadın istihdamına özgü somut bir hedefin bulunduğunu söylemek güçtür. Sadece, hedef veya tahmin olup olmadığı da anlaşılamayan, 2013 yılı için bir oran verilmektedir. İstihdam Göstergeleri tablosunda kadınların işgücüne katılım oranlarının 2013’de %29,6 olacağı tahmin edilmektedir. Kadınların işgücüne ve istihdama katılımının artırılması amacıyla da çocuk ve diğer bakım hizmetlerine erişimlerinin kolaylaştırılması yönünde bir irade olmakla birlikte, sadece 4-5 yaş çocukları için değil 0-3 yaş çocukları içinde bakım hizmetlerinin sunulması gerektiği açıktır.

Planda İstihdamın Artırılması başlığı altındaki işgücü piyasasının geliştirilmesi, eğitimin işgücü talebine duyarlılığının artırılması, aktif işgücü politikalarının geliştirilmesi gibi alt başlıkların hepsi, açık biçimde toplumsal cinsiyet eşitliğini hedeflemediği zaman, Türkiye’de mevcut olumsuz tablonun tersine çevrilmesi ve kadınların başta işgücü piyasaları olmak üzere yaşamın her alanındaki durumlarının iyileştirilmesi mümkün değildir (Toksöz,2007:56).

“Sosyal içerme ve yoksullukla mücadele” başlığı altında “Kadınların ekonomik ve sosyal hayata etkin katılımları sağlanacak, başta eğitim olmak üzere dezavantajlı durumlarını giderici tedbirler alınacaktır. Ayrıca, kadına yönelik şiddet konularında duyarlılık ve bilgilendirme faaliyetleri artırılabacaktır.” İfadesine yer verilmiştir (Toksöz,2007:57).

Kadın istihdamı konusunun istihdamla ilgili başlıklardan ziyade yoksulluk ve sosyal içermeyle ilgili başlıklar altında ele alınması Orta Vadeli Programların yanı sıra Yıllık Programlar için de söz konusudur. “İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi ve İstihdam Edilebilirliğinin Artırılması” alt başlığı altında aktif işgücü politikaları kapsamında İŞKUR’un özellikle genç ve kadın işsizlerin girişimcilğe yöneltilmesi için mesleki bilgi, eğitim ve danışmanlık vereceği, iş deneyi kazandırma programları kapsamında işgücü piyasasına girişi kolaylaştırma amacıyla gençlerin ve kadınların anlaşmalı işyerlerinde geçici süreyle çalışmalarını sağlayacağı ifade edilmektedir.

İkinci gelişme eksenini “İstihdamın Artırılması” başlığı altında düzenlenmiştir. İstihdamın artırılması ise kendi içinde üç başlık altında toplanmıştır. Bu çerçevede; işgücü piyasasının geliştirilmesi, eğitimin işgücü talebine duyarlılığının artırılması, aktif işgücü politikalarının geliştirilmesi, öngörülmektedir. “İstihdamın artırılması, işsizliğin ve kayıt dışı çalışmanın azaltılması, sosyal içerme kapsamında kadınların ve dezavantajlı kesimlerin istihdamının artırılması amacıyla esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaştırılması özel öneme sahiptir.

Üçüncü gelişme eksenini olarak belirlenen “Beşeri Gelişme ve Sosyal Dayanışmanın Güçlendirilmesi” doğrultusunda “Gelir Dağılımının İyileştirilmesi, Sosyal İçerme ve Yoksullukla Mücadele” alt başlığı altında kadın istihdamı ile ilgili şu düzenlemeler mevcuttur: kadınların aktif işgücüne katılımlarını artırmak için mesleki niteliklerini

mesleki eğitim programlarıyla geliştirmek, kadınların toplumsal yaşamın her alanına ve karar mekanizmaların katılmalarını artırmak için toplumu bilinçlendirici çalışmalar yapmak, kadına yönelik şiddet konusunda çalışmalar yapan kuruluşlar arasında işbirliği ve iletişimi desteklemek.

Orta Vadeli Mali Planın kadınların işgücü piyasasına olan etkileri;

Dünyada kadınların işgücü piyasasına ve enformel istihdama katılımları erkeklerden çok daha hızlı artmaktadır. İşgücü içinde kadınların oranının artışının çeşitli gerekçeleri bulunmaktadır. Bununla birlikte, kadınları enformel ekonomide çalışmaya zorlayan başlıca etkenlerden biri, yaşamak ve geçinmek için gerekli gelirden yoksunluktur. Gerçekten, hem düşük düzeyde ve düzensiz de olsa gelir elde etmeye muhtaç olduklarından, hem de çalışacak alan bakımından başka seçenekleri olmadığından giderek daha çok kadın enformel işgücüne katılmaktadır¹¹⁷. Bu iki temel baskı, gerek formel veya enformel ekonomide istihdam fırsatı yaratılmasını, gerekse kadınların ücret düzeyi yüksek ve güvenceli istihdam biçimlerine erişimini engellemektedir (Erdut,2005:33).

Orta vadeli mali plan, kalkınma planı ve orta vadeli program ile uyumlu bir şekilde gelecek üç yıla ilişkin toplam gelir ve gider tahminleri ile birlikte hedef açık ve borçlanma durumu ile kamu idarelerinin ödenek teklif tavanlarını içeren bir belgedir. Bu belgede dikkate alınması gereken husus kadın istihdamı konusunda sorumluluk yüklenen kamu idarelerinin bütçe ödenek tavanlarının yeterli düzeyde belirlenip belirlenmediğidir.

Türkiye’de kadınların istihdama düşük katılım oranlarının ve yüksek işsizlik oranlarının üstesinden gelebilmek için son zamanlarda en çok telaffuz edilen şey kadın girişimciliğinin desteklenmesi olmuştur. Kadınların işsizlikten ve yoksulluktan kendi iş girişimleri yoluyla kurtulabilecekleri düşünölmektedir. Ancak Türkiye’nin istikrarsız iktisadi ve politik yapısında başarılı bir iş kurmak ve yürütmek hiç kolay olmadığı gibi kadınlar ataerkil sosyo – kültürel yapıdan kaynaklanan ek engellerle karşı karşıyadır.

Girişimcilik konusunda kadınların düşük istihdam oranı karşısında kadınların kendi hesabına çalışmasını destekleyerek ve giderek işverenliğe yönelmesini hedefleyerek ücretlilik dışındaki gelir getirici çalışma biçimlerinin kadınlar arasında

yaygınlaştırılması yaklaşımı olup, daha çok kentli, eğitilmiş, orta gelir grubundan kadınların girişimcilik eğitimi yoluyla kendi işlerini kurmalarını öngörmektedir.

2.4.Kız Çocukları ve Kadınlara Yönelik Eğitim

2.4.1.Örgün Eğitim

Türkiye’de okul dışında kalan çocukların büyük çoğunluğunu kızlar oluşturmaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı’nın UNİCEF’ te 2003’de başlattığı “Haydi Kızlar Okula, Kız Çocuklarının Okullaşmasına Destek Kampanyası” kapsamında önce doğu ve güneydoğudaki illerde çalışma yürütülmüş, sonra kampanya tüm Türkiye’ye yayılmıştır.

Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonu, yoksul ailelerin çocuklarını okula göndermelerini teşvik için Şartlı Nakit Transferi sistemini uygulamaktadır. Bu destekte ekonomik güçlükler nedeniyle çocuklarını okula gönderemeyen ve düzenli sağlık kontrollerini yaptıramayan, nüfusun en yoksul %6’lık kesimine dahil olan aileler hedef kitleyi oluşturmaktadır.

2.4.2.Yaygın Eğitim

Türkiye’de yaygın eğitim programları kapsamında mesleki eğitim ve öğretimin durumuna bakıldığında, yaygın eğitim kurumları içinde MEB’e bağlı Halk Eğitim Merkezlerinin açtığı kurslara katılanların sayı itibarıyla en büyük paya sahip olduğu görülür. Bu kurumların katılımcılarının yarısından fazlası (%56) genç kız ve kadınlardır. Ancak kursların bir kısmında mesleki eğitim verilse de, çoğunluğu ev kadınlarının boş zamanlarını değerlendirecekleri beceriler kazandıran nitelikte kurslardır. Dolayısıyla kadınların istihdama geçişlerini sağlamada yeterli oldukları söylenemez. Genç kız ve kadınlar MEB’e bağlı mesleki eğitim programlarından düşük düzeyde yararlanmaktadır. Özel yaygın eğitimde ağırlıklı olarak sürücü kursları ve özel dershaneler yer almaktadır. Sürücü kurslarında katılımcıların dörtte üçü erkek iken, özel dershanelerde kız ve erkek öğrencilerin sayısı birbirine yakındır.

Aktif işgücü piyasası politikaları yüksek işsizlik oranları karşısında işsizleri ve işgücü dışında bulunanları istihdama yöneltmek amacıyla taşır. Bu politikalar beceri kazandırma eğitimleri, iş arama yardım programları, iş arama sürecinde yönlendirme ve yaptırımlar

ile istihdam sübvansiyonları biçiminde önlemler içerebilir. İstihdam sübvansiyonları: i) kamu ve kar amaçlı olmayan sektörlerde doğrudan iş yaratma şemaları, ii) özel sektör işverenlerine işsiz işe almaları durumunda sunulan sübvansiyonlar, iii) kendi işini kuran işsizlere başlangıç yardımları şeklini alan geçici süreli uygulamalardır.

Türkiye’de aktif ve pasif işgücü piyasası önlemlerinden öncelikle sorumlu olan kurum Türkiye İş Kurumudur (İŞKUR).

Türkiye İş Kurumu tarihsel süreç içerisinde toplumda farklı biçimde algılanmıştır.1980’li yıllara kadar yurtdışına işçi gönderme nedeniyle farkındalık düzeyi yüksek ve olumlu bir algının olduğu bir dönem yaşanmıştır. Yurtdışına işçi göndermenin yavaşlamasıyla kurumun toplum tarafından algılanma biçimi değişmeye, kurumsal etkinlik yitirmeye başlanmış artık tartışılır hale gelen yapısı ile yeniden yapılandırılması gereği ortaya çıkmıştır (Taş,2012: 305).

Özellikle istihdam garantili kurslara kadınların katılımının artırılması önemlidir. İstihdam garantili kurslarda kadınların dikiş makinesi operatörü olarak, kendi işini kuracaklara yönelik kurslarda kadınların halı, kilim, kumaş dokuma ve dikiş konularında eğitilmiştir.

2.5.İşe Yerleştirme Faaliyetleri

İstihdamın korunmasına, geliştirilmesine, yaygınlaştırılmasına ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerine yardımcı olmak ve işsizlik sigortası hizmetlerini yürütmek amacıyla İŞKUR kurulmuştur. İŞKUR işe yerleştirme faaliyetlerinde önemli bir yere sahiptir. Yeni düzenleme ile kurumun görev alanı genişletilmiş, iş ve işçi bulma hizmetlerinin yanı sıra aktif işgücü programlarının uygulanması olanağı getirilmiş, işsizlik sigortası hizmetlerini yürütebilecek bir yapı oluşturulmaya çalışılmıştır.İl İstihdam Kurulları,bölgesel kalkınmada yerel insiyatifi geliştiren ve yerel istihdam politikalarını belirleyecek şekilde yeniden yapılandırılmış ve sosyal tarafların üçlü yapı içerisinde kurumun yönetimine ve İstihdam Kurullarına katılması sağlanmıştır (Taş,2012:305-306).

2.6.Pasif İşgücü Piyasası Önlemleri

Türk işgücü piyasasının en önemli sorunlarından biri, istihdama katılım açısından erkeklere göre dezavantajlı konumda bulunan kadınların ,işgücü piyasasına katılımı ve kadın istihdamıdır.Kadınların işgücü piyasasına katılımın arttığı günümüz dünyasında ,AB ülkeleri ile Türkiye 'de kadınların istihdama katılımları karşılaştırıldığında arada ciddi bir fark olduğu görülmektedir.Dünya 'da kadınların işgücü piyasasına katılım oranı artarken,kayıt dışı sektörde kadın işgücü de erkeklerden daha hızlı artış göstermektedir(Çetinkaya,2010:76).

Türkiye'de yürürlükte olan 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa göre kendi istek ve kusuru dışında işsiz kalan kişiler 30 gün içinde İŞKUR'a başvurmaları halinde işsizlik ödeneğinden, sağlık sigortası, danışmanlık ve işe yerleştirme ve mesleki eğitim hizmetlerinden yararlanabilmektedir.

İŞKUR'un faaliyetlerinden oluşturulan veri tabanı her konuda cinsiyet bazında ayrıştırılmış bilgi içermelidir. İŞKUR'un aktif işgücü piyasası önlemleri işgücü piyasası analizlerinden, işgücü yetiştirme kurslarına ve danışmanlık hizmetlerine kadar her aşamada toplumsal cinsiyet duyarlılığı taşınmalı ve kadınlar için geleneksel mesleklerin dışında eğitime ve işe yerleştirme çabaları artırılmalıdır.

2.7.İş Yasası ve İlgili Mevzuat

Türkiye AB'ne uyum sürecinde çalışma yaşamında kadın erkek eşitliğini sağlamaya yönelik taahhütlerini ulusal programında beyan etmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu bu sürecin bir ürünüdür. Kanunun "Eşit davranma ilkesi" başlığı altındaki 5.maddesinin birinci fıkrası "İş ilişkisinde dil, din, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz" demektedir. İkinci fıkra işverenin esaslı sebep olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmi süreli işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapmayacağına ilişkindir. Üçüncü fıkraya göre işveren biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça bir işçiye iş sözleşmesinin yapılmasında, şartların oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz. Dördüncü fıkra aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırmayacağını belirtmektedir. Beşinci fıkra

“İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz” demektedir. Ayrıca 25540 sayılı Asgari Ücret Yönetmeliğinde de asgari ücretin saptanmasında cinsiyet farkı gözetilemeyeceği belirtilmektedir. Eşit davranma ilkesine ilişkin 5. Maddeye göre cinsiyet dahil herhangi bir nedenle ayrımcılık yapıldığında işçi dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir.

2.8.Kadın İstihdamına İlişkin Kurumsal Çerçeve ve Koordinasyon

Kamu Kurum ve Kuruluşlarının da kadın istihdamını arttırmaya yönelik çalışmaları bulunmaktadır. Bunlardan;

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB);

Tüm dünyada istihdam edilenlerin yaptıkları işler; genellikle tarım, sanayi ve hizmetler sektörü olmak üzere üç alanda toplanmaktadır. Her bir ülkenin de ekonomik gelişme düzeyine paralel olarak istihdam edilenlerin sektörlere göre dağılımı farklılık göstermektedir. Bu farklılık gelişmiş ülkeler ile gelişmekte olan ülkeleri birbirinden ayıran başlıca göstergelerden bir tanesidir. Çünkü bir ülkede mal üreten ana sektörler tarım ve sanayi kesimidir. Hizmet sektörünün durumu diğer iki sektörün gelişmesine bağlıdır. Gelişmekte olan ülkelerde sanayi sektörü az geliştiğinden istihdamın büyük bir kısmı tarım sektöründe yer almaktadır. İktisadi gelişme gerçekleştikçe istihdam, tarımdan sanayiye doğru kaymakta ve sanayi sektörü iyice gelişince de buradaki istihdam hizmet sektörüne doğru bir geçiş yaşamaktadır (ZAİM, 1997; 147).

Bakanlık, hükümet programı ve acil eylem planı çerçevesinde çalışma yaşamıyla ilişkili politika önceliklerini şöyle belirlemiştir:

- (1) Mevzuatın esnek istihdam ve iş uygulamaları ile uyumlu olmasını sağlayacak yasal değişikliklerin tamamlanması;
- (2) İnsan kaynaklarının kalitesini artırmak üzere kısa vadeli eğitim ve danışmanlık hizmetlerinin sürdürülmesi;
- (3) Etkili bir insan kaynakları planlaması;
- (4) Kayıt dışı istihdam ve kaçak işçi çalıştırılmasının önlenmesi;
- (5) Çocuk işçiliğinin önlenmesine yönelik gerekli önlemlerin alınması.

Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü ;

Kadın istihdamını artırmada;

- Tüm kadın kuruluşları ve dernekleri bir araya gelip ,istihdam için ortak hareket etmeli,
- İstihdamın üzerindeki vergi pirim ve yükü azaltılmalı,
- Dönemsel çalıştırma yetkisi, sadece lisans almış özel istihdam bürolarına verilmeli,
- Dönemsel çalışma, uzman olmayan,vasıfsız kişilere verilmemeli,
- Kızlarımıza meslek edinme kursları ve eğitimleri verilmeli, bir konuda uzmanlaştırılmalıdır.(TİSK,2006:170).

Başbakanlığa bağlı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Türkiye’de toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlayacak ulusal mekanizma olup, görevleri arasında

- Türkiye’de kadınların genel eğitim düzeyinin yükseltilmesi,
- Kadınların tarım, sanayi ve hizmetler alanındaki faaliyetlere katılımının artırılması,
- Kadınların sağlık, sosyal güvenlik ve hukuk alanlarındaki güvenliğinin sağlanması,
- Kadınların toplumsal, ekonomik, kültürel ve siyasal açılardan eşit statüye gelmelerine yönelik çabalarda bulunulması yer almaktadır.

Kadın İstihdamına Yönelik Çalışmalar Yapan Diğer Kamu Kuruluşları ;

Son 20 yıl içinde Türkiye, istihdamla ilgili bütün politikaları düşünmekle beraber ancak bunların bir kısmını uygulamaya koyabilmiştir. Bunlar; nüfus artış hızının azaltılması, emek yoğun istihdam, erken emeklilik, yurtdışına emek göçü, kendi işyerini açma, kamu kurumlarında daha fazla istihdam, informal sektör ve işportacılığa işsizliğe çözüm yollarından biri olarak bakılması, emek piyasasında düzenleyici çalışmalara gidilmesi ve eğitim faaliyetlerindeki köklü sayılabilecek çalışmaların yapılmasıdır(Alıcı,2008:14).

Başbakanlığa bağlı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü muhtaç durumdaki kişilere yardım etmek ve gelir dağılımının daha adil olmasını sağlamak amacıyla eğitim, sağlık ve diğer sosyal yardımların etkin şekilde yürütülmesi için sosyal

politikalar oluşturmaya ve bunları uygulayarak yoksullukla mücadele etmeyi amaçlamaktadır. Bu doğrultuda yoksullara gıda, yakacak, barınma, sağlık, eğitim yardımlarının yanı sıra şartlı nakit transferleri yapılmaktadır.

Sanayi ve Ticaret Bakanlığı'na bağlı küçük ve orta ölçekli sanayi-i geliştirme ve destekleme idaresi başkanlığı (KOSGEB) İŞ geliştirme Merkezlerinde (İGEM) erkek girişimcilerle birlikte kadın girişimcilere destek sağlamaktadır.

Tarım ve Köy İşleri bakanlığı tarafından kırsal alandaki kadınlara yönelik olarak kadın çiftçiler için tarımsal üretim, eğitim ve yayım çalışmalarının yanı sıra ev ekonomisi eğitim ve yayım çalışmaları uygulanmaktadır.

GAP bölge Kalkınma İdaresidir. "Güneydoğu Anadolu Projesi" altyapı yatırımları yapılmasının yanı sıra tarım ve sanayi, eğitim ve sağlık dahil olmak üzere tüm sektörlerin geliştirilmesini, yoksulluğun giderilmesini, fırsat eşitliğinin sağlanmasını, kadınlar ve gençler gibi dezavantajlı grupların güçlendirilmesini amaçlamaktadır. Kadınlara yönelik faaliyetleri Çok Amaçlı Toplum Merkezleri (ÇATOM) ve Girişimci Destekleme Merkezleri (GİDEM) yürütmektedir.

2.9.Meslek Örgütleri

2.9.1.Odalar

Kadın istihdamını artırmaya yönelik;

-Hükümet politikalarının, iş alemine zamanın da duyurulması ve kısa sürede hayata geçirilmesi,

-Kamu ve özel sektör kuruluşlarının birlikte oluşturacakları kurullarda, teknoloji seçimi ve transferi üzerine politikalar oluşturması,

-Her düzeyde hükümet politikalarının istihdamı artırıcı boyutunun tasarlanması, istihdamı genişletici teknolojilerin teşvik edilmesi ve/veya yatırımların yapılmasının, üretimde, her koşulda verimsizliğe yol açmadığı çeşitli platformlarda dile getirilmesi gereklidir (T.C. Başbakanlık Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü,2000:147).

Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) sına-i ve ticari faaliyette bulunan özel sektör işletmelerini temsil etmektedir. TOBB ve yerel meslek odalarının desteklediği

Gaziantep, Kocaeli, İzmir’de kurulu Avrupa Birliği İş Geliştirme Merkezlerinde (ABİGEM) kadın girişimciliği konusunda eğitim faaliyetleri yürütülmektedir.

Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu (TESK). Beş farklı ilde kadın girişimcilere hizmet sunmak üzere eğitim ve danışma merkezleri kurulmuştur.

2.9.2.Sendikalar ve Dernekler

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) 1999’dan bu yana kadın işgücünün sosyo – ekonomik analizine yönelik çeşitli araştırmalar yaptırmış, kadın işgücüne ilişkin seminerler ve paneller düzenlemiştir.

Ülkemizde kadın istihdamıyla birlikte kadın girişimcilere de destek veren çok sayıda kuruluş vardır, bunlar arasında; üniversiteler, Kosgeb, TESK, Devlet Bakanlığı Kadın Sorunları Araştırma Merkezi v.b. sayılabilir (Tekin,2009:324).

Türkiye Giyim Sanayicileri Derneği kadınların el emeğinin değerlendirilmesi ve istihdama katılması konusunda, halen değişiklik çalışmaları devam eden Gelir Vergisi Kanunu’nda Değişiklik Teklifi’ ni sunarak, evde yürütülen gelir getirici üretim faaliyetlerinin gelir vergisinden muaf tutulmasını talep etmiştir. Söz konusu öneri Mart 2007’de TBMM’nde kabul edilmiştir. Bu değişikliğin kadın istihdamı üzerindeki etkileri konusunda henüz bir veri mevcut değildir.

İşçi Sendikaları ve Konfederasyonlarının çalışmaları ise;

Hak-İŞ Konfederasyonu bünyesinde kurulu bulunan Kadın, Gençlik ve Çocuk Platformu kadın üyeler ile birlikte erkek üyelerin eş ve çocuklarından oluşmaktadır.

Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu (KESK) ve bağlı sendikaların kadın ve çalışma yaşamına dair yaptığı birçok çalışma mevcuttur. Bu çalışmalar: konuyla ilgili basın açıklamaları, kadın kurultayları, sempozyum, broşür ve afişleri kapsamaktadır.

2.10.Kadın Örgütleri

2.10.1.Dernekler, Kooperatifler vb.

Son yıllarda Türkiye’nin çeşitli illerinde kurulan girişimci kadınlar veya iş kadınları dernekleri başta İŞKUR olmak üzere çeşitli kuruluşlara sundukları projelerle kadınlara

çeşitli alanlarda beceri kazandırıcı kursların yanı sıra girişimcilik eğitimi vermekte kadınların evde ürettikleri el ürünlerini sergileyip satışı sundukları tezgahlar, pazarlar açmaktadırlar.

Kadın girişimciler, sosyal kimlikleri ve sorumluluklarından kaynaklanan problemlerin yanısıra iş kurma ve devam ettirme konusunda örnek model bulma, yeterli bilgi ve beceri eksikliği gibi sorunlarla da karşılaşmaktadırlar. Bu nedenle sadece yüksek eğitilmiş kadınlar formel (kayıtlı) ekonomide başarılı olabilmektedirler. Eğitim düzeyi düşük olan kadınlar ise daha çok kayıtdışı ekonomide çalışmakta ve genel işletme yönetimi ve özellikle kredi olanaklarına erişim, ürün pazarlama konularında sorunlarla karşılaşmaktadırlar. Kadınlar kendilerinin niteliklerini arttıracak olan danışmanlık hizmetleri ve eğitim olanaklarından daha kolay faydalanabildikleri takdirde, daha başarılı bir girişimcilik yapabileceklerdir (Tekin,2009:324).

Kadının İnsan Hakları – Yeni Çözümler Derneği'nin öncelikli çalışma alanı kadınların insan haklarını geliştirmek için yasa ve politika değişiklikleri doğrultusunda lobicilik yapmak ve kadınların insan hakları eğitim programlarını uygulamaktır.

Ev Eksenli Çalışan Kadınlar Çalışma Grubu 1999'da kurulmuş olup ev eksenli çalışmayla ilgilenen araştırmacı, eylemci kadınların oluşturduğu bir sivil insiyatiftir, herhangi bir tüzel kişiliği yoktur. Amaçları, Türkiye'de ev eksenli çalışan kadınların görünürlüğünün artmasına katkıda bulunmaktır.

2.10.2.Vakıflar

1997'de ilk olarak Diyarbakır'da faaliyetlerine başlayan Kadın Merkezi (KAMER) halen Doğu ve Güneydoğu Anadolu bölgesinde 22 ilde örgütlüdür ve öncelikle kadına yönelik şiddetle mücadele etmektedir. “Her Kadın İçin Bir Fırsat” projesi kapsamında illerde Kadın Merkezlerinin kurulmasını gerçekleştirmiş ve bu merkezlerde kadınlardan gelen talep üzerine başlattığı kadın girişimciliği programında kadınların geleneksel ürünleri üretebilecekleri atölyelerin kurulması, ürünlerin semt pazarlarında veya belediyelerin tahsis edeceği satış yerlerinde satılması için çalışmalar yürütmüştür.

Kadın Emeğini Değerlendirme Vakfı (KEDV) 1986 yılında kurulmuş olup amacını yoksul kadınları güçlendirmek olarak belirlemiş ve bu hedefler doğrultusunda erken dönem çocuk bakım hizmetlerinin yoksul kadınlara ulaştırılması, iş / ürün / üretim

becerilerinin geliştirilmesi, pazarlama, finans hizmetleri (mikro kredi, tasarruf grupları) gibi etkinlikler yürütmektedir.

Çağdaş Kadın ve Gençlik Vakfı (ÇKGV) kadınlarla gençlerin eğitimi ve istihdamı için çeşitli etkinlikler yürütmektedir.

Kadınlarla Dayanışma Vakfı (KADAV) 1999 Marmara Depreminden zarar gören kadınları desteklemek üzere bir araya gelen bir grup kadın tarafından kurulmuştur.

2.11.Sivil Toplum Kuruluşları

Grameenbank – Diyarbakır Projesi. Bangladeş'te 1976 yılında kurulan Grameen bankasının hedefi, alternatif finansman yollarıyla yoksulluğu azaltmak ve yoksulların ekonomik faaliyetlerini desteklemektedir. Çalışmaları Bangladeş'te çok etkili olan banka farklı ülkelerde de uygulamacı ve teknik uzmanlık sağlayıcı bir kurum olarak bu ülkelerin kırsal kesimlerinde mikro kredi düzenlemelerine yönelmiştir.

Türkiye Kalkınma Vakfı (TKV) ILO'nun “Kendi İşini Kur” eğitici eğitimini TESK'le işbirliği içinde Güneydoğu Anadolu'da çeşitli ÇATOM' larda, değişik illerdeki KAMER' lerde vermiştir.

2.12.Uluslararası Kuruluşlar

Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) BM' in sosyo – ekonomik kalkınmanın çeşitli alanları ile ilgilenen kuruluşudur. Kadınların güçlendirilmesine ve kalkınma süreçlerine dahil edilmesine özel önem vermektedir.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) küçük işleri desteklemeyi hedefleyen “Kendi İşini Kur” isimli ticari beceri geliştirmeyle ilgili eğitim programı TKV ile işbirliği içindedir.

Avrupa Birliği (AB) kadın erkek eşitliği konusunu “istihdam ve sosyal işler” başlığı altında ele almakta ve kadın girişimciliğinin geliştirilmesi bu politika alanının hedefleri arasında bulunmaktadır. AB kadın girişimciliğinin geliştirilmesine yönelik birçok projeyi bu kapsamda desteklemektedir. Kadın girişimcilere özel destek veren GAP – GIDEM de ağırlıklı olarak AB finansmanı ile başlamış bir projedir. TESK' in yürüttüğü projeler de AB tarafından finanse edilmiştir.

2.13.Çalışma Yaşamında Kadın ve Yasal Düzenlemeler

Kadın erkek eşitliğinin tam anlamıyla sağlanması; kadınların iyi eğitim almaları, daha fazla iş alanında var olmaları ve daha iyi ücret kazanmaları durumunda mümkün olabilecektir. Türkiye genelinde kadın istihdam oranı yüzde 27 iken, AB ülkelerinde bu oran yüzde 57 civarındadır. Türkiye’de her 3 kadından 2 si işsizdir. Kadın nüfusun istihdam artışı, erkek istihdam artışının üçte biri kadardır. Kadınların iş hayatında düşük oranda istihdam olanağı bulması kadın emeğine bakış açısındaki olumsuzluklardan kaynaklanmaktadır. Geleneksel yapıdan ve toplumsal değer yargılarından kaynaklanan nedenlerle kadının görevleri aile içi işlerle çerçevelendirilmektedir. Kadın annedir-evinin kadınıdır ve üstlenebileceği görevler ev işleri ve anneliktir. Oysaki kadınların iş dünyasında güçlenmesi ülke refahını artıran en önemli faktörlerden biridir. Kadının işgücün e katılımının düşük olmasının başlıca nedenleri; kadınların kayıt dışı ve sigortasız çalıştırılması, erkeklere oranla zor koşullarda çalıştırılarak düşük ücret verilmesi, çocuk bakımı hizmetlerinin yetersizliği ve kreş açılmamasıdır.

Cinsiyet eşitliği, ILO’nun “Bütün Erkek ve Kadınlar için İnsana Yakışır İş” temel ilkelerindedir. Kadınlara Daha Fazla ve Daha İyi İş Sağlama istihdam yaratma, eğitim, girişimciliği geliştirme, işgücü piyasasına daha iyi erişim sağlama ve fırsat eşitliği gibi yollarla kadınlara daha fazla iş imkânı sağlamayı amaçlamaktadır. Eşitlik ilkesi Anayasa’nın 10. ve 55. maddelerinde de ifade edilmiş,10. maddede “herkes, dil, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir”. 55. maddenin kenar başlığı “Ücrette Adalet Sağlanması” şeklindedir. Cinsiyete dayanan ayrımcılık yapılamayacağı hususu Anayasa’da özel olarak belirlenmiştir 4857 sayılı İş Kanunu’nda kadın işçilerle ilgili yeni düzenlemelerle çalışma hayatında eşitliğin sağlanarak, ayrımcı uygulamaların ortadan kaldırılması düşünülmüştür. Bu konuda önemli gelişmeler sağlanmıştır. Ancak bazı eksiklikler nedeni ile olumsuz sonuçların ortaya çıkabileceği düşünülmektedir.

Erkekler kadınlara oranla daha fazla ücret almaktadır. Çalışma ortamlarında uygulanması gereken “Eşit işe eşit ücret” ilkesine kadınlar için de ivedilikle etkinlik kazandırılmalıdır. Bu ilke İş Yasasında «eşit davranma ilkesi» başlığı altında (madde 5) de tanımlanmıştır. İşverenin“cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem” yapmasının önüne geçilmeye çalışılmıştır. Cinsiyetinden dolayı

ayrımcılığa maruz kalan kadın bunu belirttiğinde ayrımcılık uygulamadığını ispat etme yükümlülüğü işverendedir. Bu hakkın kullanımı için uygulamadaki hataların düzeltilerek bu konuda bilinçlendirme çalışmaları yapılmalıdır. Kadın işçilere analık ve emzirme konusunda olumlu yeniliklerle iyileştirme yapılmıştır. Kanun'da "ebeveyn izni" ile ilgili bir düzenleme yer almamaktadır. AB müktesebatına uyum açısından ebeveyn izninin düzenlenmesi gerekmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu'nda bu konudaki düzenlemelerin en önemlisi; kadına karşı ayrımcılığın bir türü olan "cinsel taciz" ile ilgili 24. Madde ile ilk defa bir işverenin bir işçiye ve de bir işçinin diğer bir işçiye cinsel tacizde bulunması, tacize uğrayan işçiye sözleşmeyi derhal fesih hakkı doğmaktadır. Yasada «işverenin işçiye cinsel tacizde bulunması, işçinin işyerinde başka bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen, işverenin gerekli önlemleri almaması durumunda, işçi sözleşmesini bildirimsiz olarak sona erdirebilecek.» ibaresi yer almaktadır. Ancak maalesef yasal düzenlemeler yetersiz kalmaktadır. Öncelikli olarak cinsel tacizin önlenmesine yönelik çalışmaların yapılması gerekliliğidir. Çünkü taciz mağdurlarının bütün istedikleri, tacizin meydana gelmemesi veya meydana geldikten sonra derhal sona erdirilmesidir. Taciz ve tecavüz gibi saldırılarda kadınlar toplumsal baskı sonucu olayı örtbas etmek zorunda bırakılmaktadır. Kadın işçinin işten atılma tehlikesiyle karşı karşıya kalması söz konusu olabilmektedir. Türk iş hukukundaki ağır ve tehlikeli işlerde kadınlar için öngörülen çalıştırma yasakları ve sınırlamalar, kadınların, özellikle kadın mühendislerin istihdamını önemli ölçüde etkilemekte ve cinsiyet ayrımcılığına yol açmaktadır (Bilgin,312-314).

Kadınların sosyo-ekonomik konumlarının güçlendirilmesi, toplumsal yaşamda kadın erkek eşitliğinin sağlanması, sürdürülebilir ekonomik büyüme ve sosyal kalkınma amaçlarına ulaşılabilmesi için kadınların istihdamının artırılması ve eşit işe eşit ücret imkanının sağlanması şarttır(Sarıeroğlu,2011:132).

3. BÖLÜM: KADINLARIN İŞGÜCÜ NDEKİ DURUMLARINA YÖNELİK SAKARYA'DA BİR UYGULAMA

3.1.Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, Sakarya'daki kadın işgücünün analizini yapmak, kadın işgücünün istihdama etkilerini belirlemek, çalışma hayatında ve ev yaşamında karşılaştığı sorunları öğrenmek, amacıyla yapılmıştır.

3.2.Araştırmanın Önemi

Çalışma sonunda günümüzde bile etkisini sürdüren sosyokültürel ataerkil yapı, toplumda kadınların işgücüne katılımını kısıtlayan en temel sorun olarak ortaya çıkmaktadır. Devlet, işveren, işçi kuruluşları ve toplumun diğer kesimlerinin ortaklaşa çalışmaları sonucunda kadın işgücü ile ilgili sorunlar azaltılarak, kadınlar eşit haklar ve konumlarla işgücü piyasasındaki yerlerini alabileceklerdir.

3.3.Araştırmanın Modeli, Kapsamı ve Varsayımları

Bu tez çalışmasında kamu ve özel sektörde çalışan kadınların sosyo kültürel yapı içinde çalıştıkları alanların aldıkları eğitim, yaş cinsiyetlerine göre çalıştıkları sektörlerin kendilerine uygunluk derecesi, çalışmalarının ailesi ve çevresi tarafından nasıl karşılandığı genel tarama modelidir. Araştırma Sakarya ili Adapazarı (Merkez) inde faaliyet gösteren Sakarya İl Orman Bölge Müdürlüğündeki çalışanlara ve özel sektör çalışanlarına uygulanmıştır. Çalışanların anket sorularına yanlı yanıt vermeyeceği varsayılmıştır.

3.4.Veriler Toplama ve Ölçme Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket uygulamasından yararlanılmıştır. Anket formu üç ana kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısım yaş, cinsiyet, eğitim durumu vb. gibi demografik bilgilerini ölçmeye yönelik genel sorulardan oluşmaktadır.İkinci kısım kadın çalışanların çalışmalarına toplum ve aile yapısının nasıl baktığı oluşturmaktadır.Son kısım ise çalışan kadınların çalıştığı sektörde elde ettiği haklar,çalıştığı yerdeki memnuniyet dereceleri,erkeklerin çalışan kadınların çalışmalarına nasıl baktığı,kendilerine sağlanan yasal haklar konusunda bilgi dereceleri ölçülmüştür.,

Kullanılan anket 34 ana sorudan oluşmaktadır. Anketi oluşturan sorular dikototom (çift seçenekli; evet/hayır) ve çoklu seçenekli (5'li Likert ölçeği) soru tiplerinden oluşmaktadır.Çoklu seçenekli sorularda “Kesinlikle Katılmıyorum, Katılmıyorum, Kararsızım, Katılıyorum, Kesinlikle Katılıyorum “ seçenekleri verilmiştir.

Araştırmada kullanılan anketin geçerliliğinin belirlenmesi için soru ve ifadeler, araştırma konusuna uygunluk ve herhangi bir mesleki hata olmaması açısından uygulama öncesinde alanın uzmanları tarafından anlam ve içerik olarak incelenmiştir.

Anket sonuçlarının analizleri, SPSS 16 istatistik paket programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

3.5.Ana Kütle ve Örneklem

Araştırmanın ana kütesini (evrenini) Sakarya ili Adapazarı ilçesinde faaliyet gösteren İl Orman Bölge Müdürlüğünde 50 kişiye ve özel sektörde çalışan 50 kişi olmak üzere toplam 100 kişiye anket yapılmış bunların 93 ü geri dönmüş 7 si cevaplandırılmamıştır.

3.6. Araştırmanın Zaman Aralığı

Tez çalışması kapsamında gerçekleştirilen araştırma 2013 yılı Ocak ayı içerisinde Sakarya İli Orman Bölge Müdürlüğü ve özel sektör çalışanlarına anket aracılığı ile uygulanmıştır.

3.7. Bulgular ve Değerlendirmeler

Bu bölümde anket sonuçları neticesinde SPSS 16 istatistik programı aracılığı ile elde edilen bulgu ve değerlendirmeler sunulmaktadır.

3.8. Araştırmanın Hipotezleri

Bu çalışmada 7 tane hipotez öne sürülmüştür. Bu hipotezler aşağıda madde olarak sıralanmıştır.

H1:Çalışan kadınların çalışmalarından dolayı aile içindeki rol ve görevlerinde aksaklıklar olduğu beklenmektedir.

H2: Çalışan kadınlardan, eğitim düzeyi yüksek olanlardan iş memnuniyeti beklenir.

H3:Çalışan kadına, ekonomik şartları iyi olmayan aile fertlerinin çalışmasını desteklediği beklenmektedir.

H4:Çalışan kadının kazancını kullanma biçimi çocukların eğitimi ve evin ihtiyaçları olduğu beklenir.

H5:Çalışan kadınların çalışmamaları halinde geleceğe güvenle bakamamaları olduğu beklenir.

H6:Ekonomik şartların iyi olması halinde erkeklerin, kadınların çalışmaması taraftarı olduğu beklenir.

H7: Çalışan kadınların çalışmalarındaki en büyük sebep aile bireylerinin daha iyi şartlarda yaşamasını sağlamak olduğu beklenir.

Demografik özellikler olarak baktığımızda;

Katılımcıların yaşına ilişkin bilgiler Tablo 8’de sunulmuştur.

Tablo 8. Katılımcıların yaşlarına ilişkin frekans ve yüzde tablosu

Yaş	Kişi sayısı	%
18-25	9	9.7
26-30	10	10.7
31-40	41	44.1
41 ve üzeri	33	35.5
Toplam	93	100

Katılımcıların %9.7’ü 18-25 yaş arasında, % 10.7’si 26-30 yaş arasında, % 44.1’i 31-40 yaş arasında, % 35.5’i 41 yaş ve üzerindedir.

Katılımcıların cinsiyetine ilişkin bulgular Tablo 9’da gösterilmiştir.

Tablo 9. Katılımcıların cinsiyetine ilişkin frekans ve yüzde tablosu

Cinsiyet	Kişi sayısı	%
Kadın	59	63.4
Erkek	34	36.6
Toplam	93	100

Katılımcıların % 63.4’ü kadın, % 36.6’sı erkektir.

Tablo 10. Katılımcıların eğitim durumlarına ilişkin bulgular

Eğitim Durumu	Kişi sayısı	%
İlköğretim	10	10.8
Lise	31	33.3
Önlisans	19	20.4
Lisans	23	24.7
Yüksek lisans	7	7.6
Doktora	3	3.2
Toplam	93	100

Katılımcıların % 10.8'i ilköğretim, %33.3'ü lise, %20.4'ü ön lisans, % 24.7'si lisans %7.6'sı yüksek lisans ve % 3.2'si ise doktora mezunudur.

Tablo 11. Katılımcıların çalıştığı sektöre ilişkin bulgular

Çalışılan sektör	Kişi sayısı	%
Tarım	1	1.1
Hizmetler	6	6.4
Ticaret	1	1.1
İnşaat	1	1.1
Özel	22	23.6
Kamu	56	60.2
İşsiz	6	6.5

Katılımcıların % 1.1'i tarım, % 6.4'ü hizmetler, %1.1'i ticaret, % 1.1'i inşaat, %23.6'sı özel ve % 60.2'si ise kamu sektöründe çalışmakta ve % 6.5'i işsizdir.

Tablo 12. Katılımcıların çalışma türlerine ilişkin bulgular

Çalışma türleri	Kişi sayısı	%
Gündüz	85	96.6
Vardiya	3	3.4
Toplam	88	100

Katılımcıların % 5.4'ü bu soruyu cevaplamamıştır. Soruyu cevaplayan katılımcıların % 96.6'sı gündüz, % 3.4'ü ise vardiya şeklinde çalışmaktadır.

Tablo 13. Katılımcıların mesleki deneyimlerine ilişkin bulgular

Mesleki deneyim	Kişi sayısı	%
1 yıldan az	11	12.2
1-5 yıl arası	16	17.8
6-10 yıl arası	19	21.1
11 yıl ve üzeri	44	48.9
Toplam	90	100

Katılımcıların % 3.2'si soruyu cevaplamamıştır. Soruyu cevaplayan katılımcıların % 12.2'si mesleki deneyiminin 1 yıldan az, % 17.8'i 1-5 yıl arası, % 21.1'i 6-10 yıl arası, % 48.9'u 11 yıl ve üzeri olarak belirtmiştir.

Tablo 14. Katılımcıların medeni haline ilişkin bulgular

Medeni hali	Kişi sayısı	%
Evli	54	58.1
Bekar	27	29
Nişanlı	7	7.5
Dul ve boşanmış	3	3.2
Dul ve eşi ölmüş	2	2.2
Toplam	93	100

Katılımcıların % 58.1'i evli, % 29'u bekar, % 7.5'i nişanlı, % 3.2'si dul ve boşanmış ve % 2.2'si dul ve eşi ölmüştür.

Tablo 15. Katılımcıların çalıştığı bölüme ilişkin bulgular

Çalışılan Bölüm	Kişi sayısı	%
Yönetici	4	4.4
Memur	39	43.4
Ustabaşı/şef/uzman	9	10
Büro elemanı	20	22.2
Vasıflı işçi	9	10
Vasıfsız işçi	9	10
Toplam	90	100

Katılımcıların % 3.2'si çalışılan bölüme ilişkin soruyu cevaplamamıştır. Soruyu cevaplayan katılımcılardan % 4.4'ü yönetici, % 43.4 memur, % 10 ustabaşı/şef/uzman, % 22.2'si büro elemanı, % 10'u vasıflı işçi ve % 10'u ise vasıfsız işçidir.

Tablo 16. Çalışmadan dolayı aile içinde ve çevrede karşılaşılan en önemli soruna ilişkin bulgular

Çalışmadan dolayı aile içinde ve çevrede karşılaşılan en önemli sorun	Kişi sayısı	%
Aile içindeki rol ve görevimde aksaklıklar olmaktadır.	45	64.3
Eş ve çocuklarım (aile büyüklerim ve yakın çevrem) çalışmamı istememektedir.	6	8.6
Fazla mesai, hafta sonu ve gece vardiyasında çalışmamdan dolayı aile ortamında çatışma çıkmaktadır.	5	7.1
Diğer	14	20
Toplam	70	100

Katılımcıların % 24.7'si bu soruyu cevaplamamıştır. Soruyu cevaplayanların % 64.3'ü çalışmadan dolayı aile içinde ve çevrede karşılaşılan en önemli sorunun aile içindeki rol ve görevimde aksaklıklar olduğunu, % 8.6'sı eş ve çocuklarının (aile büyüklerinin ve yakın çevresinin) çalışmasını istemediğini, % 7.1'i fazla mesai, hafta sonu ve gece vardiyasında çalışmadan dolayı aile ortamında çatışma çıktığını ve % 20'si bunların dışında farklı sorunlar yaşadığını ifade etmiştir.

Tablo 17. Katılımcıların sosyal güvencelerine ilişkin bulgular

Sosyal Güvence	Kişi sayısı	%
SSK	27	32.1
Bağkur	22	26.2
Emekli Sandığı	24	28.6
Özel Sigorta Şirketi	9	10.7
Yok	2	2.4
Toplam	84	100

Katılımcıların % 9.7'si bu soruyu cevaplayamamıştır. Katılımcıların % 32'i sosyal güvencelerinin SSK, % 26.2'si Bağkur, % 28.6'sı Emekli Sandığı, % 10.7'si Özel Sigorta Şirketi ve % 2.4'ü sosyal güvencesinin bulunmadığını ifade etmiştir.

Tablo 18. Çalışma hayatında karşılaşılan en önemli güçlüğü ilişkin bulgular

Çalışma hayatında karşılaşılan en önemli güçlük	Kişi sayısı	%
Şimdiye kadar herhangi bir sorunla karşılaşmadım.	41	54.7
İş hayatımda yaptığım iş ile ilgili bazı güçlüklerim ve sorunlarım var.	24	32
İş hayatımda kadın olmamdan dolayı erkek iş arkadaşlarımla olumsuz tavır ve davranışları ile karşılaştım.	3	4
İş hayatımda kadın olmamdan dolayı yöneticilerin olumsuz tavır ve davranışları ile karşılaştım. Evli olmamdan dolayı bazı özel (doğum, emzirme, hamilelik, çocuk bakımı v.b. gibi.) izin hallerinde yöneticilerin olumsuz tavırları ile karşılaştım.	3	4
Diğer	4	5.3
Toplam	75	100

Katılımcıların % 19.4'ü bu soruyu cevaplandırmamıştır. Soruyu cevaplandıran katılımcılardan % 54.7'ü herhangi bir sorunla karşılaşmadığını, % 32 iş hayatında yaptığı iş ile ilgili bazı güçlükler ve sorunlar yaşadığını, % 4 iş hayatında kadın olmasından dolayı erkek iş arkadaşlarının olumsuz tavır ve davranışları ile karşılaştığını, % 4'ü iş hayatında kadın olmasından dolayı yöneticilerin olumsuz tavır ve davranışları ile karşılaştığını ve evli olmasından dolayı bazı özel (doğum, emzirme, hamilelik, çocuk bakımı v.s.) gibi izin hallerinde yöneticilerin olumsuz tavırları ile karşılaştığını ve % 5.3'ü bunların dışında sorunlar yaşadığını ifade etmiştir.

Tablo 19. Katılımcıların çalışma hayatından dolayı maddi veya manevi olarak ödüllendirilme durumlarına ilişkin bulguları

Maddi veya manevi olarak ödüllendirilme durumu	Kişi sayısı	%
Evet	24	39.3
Hayır	37	60.7
Toplam	61	100

Katılımcıların % 34.4'ü bu soruyu cevaplandırmamıştır. Soruyu cevaplandıran katılımcılardan % 39.3'ü evet, % 60.7'si ise hayır cevabı vermiştir.

Tablo 20. Katılımcıların çalışılan iş yerindeki memnuniyet derecelerine ilişkin soruya verdikleri cevaplar

Çalışılan iş yerindeki memnuniyet derecesi	Kişi sayısı	%
Memnunum ihtiyacım olmasa bile çalışırım.	40	51.3
Memnunum fakat ihtiyacım olmasaydı çalışmazdım.	31	39.7
Memnun değilim zaten işi bırakacağım	-	-
Memnun değilim fakat para kazanmak için çalışmak zorundayım.	7	9

Katılımcıların % 16.1'si bu soruyu cevaplandırmamıştır. Soruyu cevaplandıran katılımcılardan % 51.3'ü memnun olduğunu ve ihtiyacı olmasa bile çalışacağını, % 39.7'si memnun olduğunu ve fakat ihtiyacı olmasa çalışmayacağını ve %9'u memnun olmadığını fakat para kazanmak için çalışmak zorunda olduğunu ifade etmiştir.

Tablo 21. Katılımcıların Çalışmaları için gösterilen en önemli sebeplere ilişkin soruya verdikleri cevaplar

Çalışma için gösterilen en önemli sebep	Kişi sayısı	%
Eşimin/Diğer aile bireylerinin daha az çalışması için	7	9.8
Aile bireylerinin daha iyi şartlarda yaşaması için	43	52.4
Şahsi harcamalarını karşılamak için	13	15.8
Diğer	18	22
Toplam	82	100

Katılımcıların % 12.90'sı bu soruyu cevaplandırmamıştır. Soruyu cevaplandıran katılımcılardan % 9.8'i çalışma için en önemli sebep olarak eşinin/diğer aile bireylerinin daha az çalışmasını, % 52.4'ü aile bireylerinin daha iyi şartlarda yaşamasını, % 15.8'i şahsi harcamaları karşılamak istemesini ve % 22 ise farklı sebepleri gösterdiğini belirtmiştir.

Tablo 22. Katılımcıların Çalışmaları için ailenin bakış açısı ilişkin soruya verdikleri cevaplar

Çalışmaya ailenin bakış açısı	Kişi sayısı	%
Eşim/ailem her zaman destekliyor.	50	65.8
Eşim/ailem mecbur olmasam istemez.	6	7.9
Ben istediğim için çalışmama bir şey demezler.	20	26.3
Toplam	76	100

Katılımcıların % 18.3'ü bu soruyu cevaplandırmamıştır. Katılımcıların % 65.8'i eşinin/ailesinin her zaman kendilerini desteklediğini, % 7.9'u eşinin/ailesinin mecbur olmasa istemeyeceğini ve % 26.3'ü kendileri istediğinde eşlerinin/ailesinin çalışmalarına bir şey demeyeceğini ifade etmiştir.

Tablo 23. Katılımcıların aylık gelirlerine ilişkin bulgular

Aylık geliri	Kişi sayısı	%
900 TL'den az	8	10
901-1250 TL	22	27.5
1251-1500 TL	8	10
1501-2500 TL	29	36.3
2501 TL ve üstü	13	16.2
Toplam	80	100

Katılımcıların % 14'ü bu soruyu cevaplandırmamıştır. Katılımcıların % 10'u aylık gelirinin 900 TL'den az olduğunu, % 27.5'i 901-1250 TL arasında olduğunu, % 10'u 1251-1500 TL olduğunu, % 36.3'ü 1501-2500 TL olduğunu ve % 16.2'si 2501 TL ve üstü olduğunu ifade etmiştir.

Tablo 24. Katılımcıların günlük çalışma süreleriyle ilgili soruya verdikleri cevaba ilişkin bulgular

Günlük çalışma süresi	Kişi sayısı	%
1-6	8	10.3
7-8	53	67.9
9-11	16	20.5
12 +	1	1.3
Toplam	78	100

Katılımcıların % 16.1'i bu soruyu cevaplandırmamıştır. Katılımcıların % 10.3'ü 1-6 saat arası, % 67.9'u 7-8 saat arası çalıştığını, % 20.5'i 9-11 arası çalıştığını ve % 1.3'ü 12 saat ve üstünde çalıştığını ifade etmiştir.

Tablo 25. Katılımcıların Kazancını Kullanma Biçimi

Kazancını kullanma biçimi	Kişi sayısı	%
Eşime vererek	7	9.2
Ailede ihtiyacı olana	15	19.7
Çocukların eğitimi ve evin ihtiyaçları için	30	39.5
Kendi ihtiyaçları için	16	21.1
Biriktiriyorum	8	10.5
Toplam	76	100

Katılımcıların % 18.3'ü bu soruyu cevaplandırmamıştır. Soruyu cevaplandıran katılımcıların %9.2'si kazancını eşine vererek kullandığını, % 19.7'si ailede ihtiyacı olana verdiğini, % 39.5'i çocukların eğitimi ve evin ihtiyaçları için kullandığını, %21.1'i kendi ihtiyaçları için kullandığını ve % 10.5'i biriktirdiğini ifade etmiştir.

Tablo 26. Kadınların Çalışmamaları Halinde Durumlarının Ne olduğu

Çalışmasaydınız durumunuz ne olurdu?	Kişi sayısı	%
Eşim daha fazla çalışmak zorunda kalırdı	8	10.8
Maddi durumumuz zayıflardı	12	16.2
Geleceğe güvenle bakmazdım	47	63.5
Ailemle daha fazla zaman geçirirdim	7	9.5
Toplam	74	100

Katılımcıların % 20.4'ü bu soruyu cevaplandırmamıştır. Soruları cevaplandıran katılımcılardan hiçbiri çalışmaması durumunda eşinin şiddet uygulayacağını ifade etmemiştir. Katılımcıların % 10.8'i eşinin daha fazla çalışmak zorunda kalacağını, % 16.2'si maddi durumlarının zayıflayacağını, %63.5'ü geleceğe güvenle bakmayacağını, % 9.5'i ise ailesiyle daha fazla zaman geçireceğini bildirmiştir.

Tablo 27. Erkek çalışanların bayan çalışanlar hakkındaki görüşlerine ilişkin bulgular

Erkek çalışanların bayan çalışanlar hakkındaki görüşleri	Kişi sayısı	%
Kadının çalışmaması lazım	10	20.4
Ekonomik şartlar iyi olursa kadın çalışmamalı	16	32.7
Günümüzde kadının da çalışması gerekir.	14	28.6
Ekonomik şartlar aynı olmasa bile kadın çalışmalı	5	10.2
Kadın çalışsa da olur çalışmasa da olur	4	8.1
Toplam	49	100

Katılımcıların % 47.3'ü bu soruya cevap vermemiştir. Soruya cevap veren katılımcıların % 20.4'ü kadının çalışmaması gerektiğini, % 32.7'si ekonomik şartlar iyi olursa kadının çalışmaması gerektiğini, % 28.6'sı günümüzde kadının çalışması gerektiğini, % 10.2'si ekonomik şartlar aynı olmasa bile kadının çalışması gerektiğini, % 8.1'i kadının çalışsa da olacağını çalışmasa da olacağını ifade etmiştir.

Tablo 28. Katılımcıların İş kanunları konusunda bilgisi olup olmadığına ilişkin bulgular

Kanunlar konusunda bilgi	Kişi sayısı	%
Evet	61	76.3
Hayır	19	23.7
Toplam	80	100

Katılımcıların % 14'ü bu soruyu cevaplandırmamıştır. Soruyu cevaplandıran katılımcıların % 76.3'ü bu soruya evet, % 23.7'si ise hayır cevabını vermiştir.

Cinsiyet ve çalışmadan dolayı aile içinde ve çevrede karşılaşılan en önemli sorun arasındaki ilişkiyi belirlemek için ki-kare testi uygulanmıştır.

Tablo 29. Katılımcıların çalışmasından dolayı aile içinde ve çevrede karşılaştığı en önemli sorun ile cinsiyet arasındaki ilişki tablosu

		Kadın	Erkek	Toplam
Aile içindeki rol ve görevimde aksaklıklar olmaktadır.	Kişi sayısı	36	9	45
	%	69.2	50	64.3
Eş ve çocuklarım (aile büyüklerim ve yakın çevrem) çalışmamı istememektedir.	Kişi sayısı	1	5	6
	%	1.9	27.8	8.6
Fazla mesai, hafta sonu, gece ve vardiyasında çalışmamdan dolayı aile ortamında çatışma çıkmaktadır.	Kişi sayısı	2	3	5
	%	3.8	16.7	7.1
Diğer	Kişi sayısı	13	1	14
	%	25	5.6	20
Toplam	Kişi sayısı	52	18	70
	%	100	100	100

Katılımcıların çalışmasından dolayı aile içinde ve çevrede karşılaştığı en önemli sorun ile cinsiyet arasında ilişki bulunmuştur ($\chi^2=16.802$, $sd=3$, $p=.001$).*¹

* χ^2 = Kikare dağılım sd =Serbestlik derecesi p = Olasılık değeri

Tablo 30. Katılımcıların çalışmasından dolayı aile içinde ve çevrede karşılaştığı en önemli sorun ile yaş grupları arasındaki ilişki tablosu

		18-25	26-30	31-40	41 ve üzeri	Toplam
Aile içindeki rol ve görevimde aksaklıklar olmaktadır.	Kişi sayısı	5	5	22	13	45
	%	62.5	100	68.8	52	64.3
Eş ve çocuklarım (aile büyüklerim ve yakın çevrem) çalışmamı istememektedir.	Kişi sayısı	0	0	2	4	6
	%	0	0	6.3	16	8.6
Fazla mesai, hafta sonu, gece ve vardiyasında çalışmamdan dolayı aile ortamında çatışma çıkmaktadır.	Kişi sayısı	1	0	1	3	5
	%	12.5	0	3.1	12	7.1
Diğer	Kişi sayısı	2	0	7	5	14
	%	25	0	21.9	20	20
Toplam	Kişi sayısı	8	5	32	25	70
	%	100	100	100	100	100

Katılımcıların *çalışmasından* dolayı aile içinde ve çevrede karşılaştığı en önemli sorun ile yaş grupları arasında ilişki bulunamamıştır ($\chi^2=7.991$, $sd=9$, $p=.535$).

Tablo 31. Katılımcıların çalışmasından dolayı aile içinde ve çevrede karşılaştığı en önemli sorun ile eğitim durumu arasındaki ilişki tablosu

		İlköğretim	Lise	Önlisans	Lisans	Yükseklisans	Doktora	Toplam
Aile içindeki rol ve görevimde aksaklıklar olmaktadır.	Kişi sayısı	2	11	13	12	6	1	45
	%	28.6	50	86.7	70.6	85.7	50	64.3
Eş ve çocuklarım (aile büyüklerim ve yakın çevrem) çalışmamı istememektedir.	Kişi sayısı	3	3	0	0	0	0	6
	%	42.9	13.6	0	0	0	0	8.6
Fazla mesai, hafta sonu, gece ve vardiyasında çalışmamdan dolayı aile ortamında çatışma çıkmaktadır.	Kişi sayısı	1	3	0	1	0	0	5
	%	14.3	13.6	0	5.9	0	0	7.1
Diğer	Kişi sayısı	1	5	2	4	1	1	14
	%	14.3	22.7	13.3	23.5	14.3	50	20
Toplam	Kişi sayısı	7	22	15	17	7	2	70
	%	100	100	100	100	100	100	100

Katılımcıların çalışmasından dolayı aile içinde ve çevrede karşılaştığı en önemli sorun ile eğitim durumu arasında ilişki bulunamamıştır ($\chi^2=.22.89$, $sd=15$, $p=.086$).

Tablo 32. Katılımcıların çalışmasından dolayı aile içinde ve çevrede karşılaştığı en önemli sorun ile çalışılan sektör arasındaki ilişki tablosu

		Tarım	Hizmetler	Ticaret	İnşaat	Özel	Kamu	İşsiz	Toplam
Aile içindeki rol ve görevimde aksaklıklar olmaktadır.	Kişi sayısı	1	3	1	0	15	23	2	45
	%	100	75	100	0	71.4	60.5	50	64.3
Eş ve çocuklarım (aile büyüklerim ve yakın çevrem) çalışmamı istememektedir.	Kişi sayısı	0	0	0	1	1	3	1	6
	%	0	0	0	100	4.8	7.9	25	8.6
Fazla mesai, hafta sonu, gece ve vardiyasında çalışmamdan dolayı aile ortamında çatışma çıkmaktadır.	Kişi sayısı	0	0	0	0	2	2	1	5
	%	0	1	0	0	3	10	0	14
Diğer	Kişi sayısı	0	1	0	0	3	10	0	14
	%	0	25	0	0	14.3	26.3	0	20
Toplam	Kişi sayısı	1	4	1	1	21	38	4	70
	%	100	100	100	100	100	100	100	100

Katılımcıların çalışmasından dolayı aile içinde ve çevrede karşılaştığı en önemli sorun ile çalışılan sektör arasında ilişki bulunamamıştır ($\chi^2 = 18.581$, $sd=15$, $p=.418$).

Tablo 33. Katılımcıların çalışmasından dolayı aile içinde ve çevrede karşılaştığı en önemli sorun ile çalışma türü arasındaki ilişki tablosu

		Gündüz	Vardiya	Toplam
Aile içindeki rol ve görevimde aksaklıklar olmaktadır.	Kişi sayısı	43	1	44
	%	67.2	33.3	65.7
Eş ve çocuklarım (aile büyüklerim ve yakın çevrem) çalışmamı istememektedir.	Kişi sayısı	5	0	5
	%	7.8	0	7.5
Fazla mesai, hafta sonu, gece ve vardiyasında çalışmamdan dolayı aile ortamında çatışma çıkmaktadır.	Kişi sayısı	2	2	4
	%	3.1	66.7	6.0
Diğer	Kişi sayısı	14	0	14
	%	21.9	0	20.9
Toplam	Kişi sayısı	64	3	67
	%	100	100	100

Katılımcıların *çalışmasından* dolayı aile içinde ve çevrede karşılaştığı en önemli sorun ile çalışma türü arasında ilişki bulunmuştur ($\chi^2 = 20.771$, $sd=3$, $p=.000$).

Tablo 34. Katılımcıların çalışmasından dolayı aile içinde ve çevrede karşılaştığı en önemli sorun ile mesleki deneyim arasındaki ilişki tablosu

		1 yıldan az	1-5 yıl arası	6-10 yıl arası	11 yıl ve üzeri	Toplam
Aile içindeki rol ve görevimde aksaklıklar olmaktadır.	Kişi sayısı	6	9	9	20	44
	%	66.7	90	64.3	57.1	64.7
Eş ve çocuklarım (aile büyüklerim ve yakın çevrem) çalışmamı istememektedir.	Kişi sayısı	0	0	2	3	5
	%	0	0	14.3	8.6	7.4
Fazla mesai, hafta sonu, gece ve vardiyasında çalışmamdan dolayı aile ortamında çatışma çıkmaktadır.	Kişi sayısı	1	0	0	4	5
	%	11.1	0	0	11.4	7.4
Diğer	Kişi sayısı	2	1	3	8	14
	%	22.2	10	21.4	22.9	20.6
Toplam	Kişi sayısı	9	10	14	35	68
	%	100	100	100	100	100

Katılımcıların çalışmasından dolayı aile içinde ve çevrede karşılaştığı en önemli sorun ile mesleki deneyim arasında ilişki bulunmamıştır ($\chi^2 = 7.064$, $sd=9$, $p=.631$).

Tablo 35. Katılımcıların çalışmasından dolayı aile içinde ve çevrede karşılaştığı en önemli sorun ile medeni durum arasındaki ilişki tablosu

		Evli	Bekar	Nişanlı	Dul ve boşanmış	Dul ve eşi ölmüş	Toplam
Aile içindeki rol ve görevimde aksaklıklar olmaktadır.	Kişi sayısı	28	13	2	2	0	45
	%	68.3	61.9	40	100	0	64.3
Eş ve çocuklarım (aile büyüklerim ve yakın çevrem) çalışmamı istememektedir.	Kişi sayısı	5	1	0	0	0	0
	%	12.2	4.8	0	0	0	0
Fazla mesai, hafta sonu, gece ve vardiyasında çalışmamdan dolayı aile ortamında çatışma çıkmaktadır.	Kişi sayısı	2	1	1	0	1	5
	%	4.9	4.8	20	0	100	7.1
Diğer	Kişi sayısı	6	6	2	0	0	14
	%	14.6	28.6	40	0	0	20
Toplam	Kişi sayısı	41	21	5	2	1	70
	%	100	100	100	100	100	100

Katılımcıların *çalışmasından* dolayı aile içinde ve çevrede karşılaştığı en önemli sorun ile medeni durum arasında ilişki bulunmamıştır ($\chi^2 = 20.083$, $sd=12$, $p=.066$).

Tablo 36. Katılımcıların çalışmasından dolayı aile içinde ve çevrede karşılaştığı en önemli sorun ile çalışılan bölüm arasındaki ilişki tablosu

	Yönetici	Memur	Ustabaşı/şef/ uzman	Büro Elemanı	Vasıflı işçi	Vasıfsız işçi	Toplam	
Aile içindeki rol ve görevimde aksaklıklar olmaktadır.	Kişi sayısı	2	23	4	8	6	2	45
	%	66.7	76.7	50	61.5	75	28.6	65.2
Eş ve çocuklarım (aile büyüklerim ve yakın çevrem) çalışmamı istememektedir .	Kişi sayısı	0	0	1	0	0	4	5
	%	0	0	12.5	0	0	57.1	7.2
Fazla mesai, hafta sonu, gece ve vardiyasında çalışmamdan dolayı aile ortamında çatışma çıkmaktadır.	Kişi sayısı	1	2	0	1	1	0	5
	%	33.3	6.7	0	7.7	12.5	0	7.2
Diğer	Kişi sayısı	0	5	3	4	1	1	14
	%	0	16.7	37.5	30.8	12.5	14.3	20.3
Toplam	Kişi sayısı	3	30	8	13	8	7	69
	%	100	100	100	100	100	100	100

Katılımcıların *çalışmasından* dolayı aile içinde ve çevrede karşılaştığı en önemli sorun ile çalışılan bölüm arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($\chi^2 = 38.006$, $sd=15$, $p=.001$).

Tablo 37. Katılımcıların çalışmasından dolayı aile içinde ve çevrede karşılaştığı en önemli sorun ile aylık gelir arasındaki ilişki tablosu

		900 TL'den az	901-1250 TL	1251-1500 TL	1501-2500 TL	2501 TL ve üstü	Toplam
Aile içindeki rol ve görevimde aksaklıklar olmaktadır.	Kişi sayısı	3	15	4	18	5	45
	%	60	71.4	57.1	72	50	66.2
Eş ve çocuklarım (aile büyüklerim ve yakın çevrem) çalışmamı istememektedir.	Kişi sayısı	0	0	1	3	0	4
	%	0	0	14.3	12	0	5.9
Fazla mesai, hafta sonu, gece ve vardiyasında çalışmamdan dolayı aile ortamında çatışma çıkmaktadır.	Kişi sayısı	1	0	2	0	2	5
	%	20	0	28.6	0	20	7.4
Diğer	Kişi sayısı	1	6	0	4	3	14
	%	20	28.6	0	16	30	20.6
Toplam	Kişi sayısı	5	21	7	25	10	68
	%	100	100	100	100	100	100

Katılımcıların *çalışmasından* dolayı aile içinde ve çevrede karşılaştığı en önemli sorun ile aylık gelir arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($\chi^2 = 18.984$, $sd=12$, $p=.089$).

Tablo 38. Katılımcıların çalışmasından dolayı aile içinde ve çevrede karşılaştığı en önemli sorun ile günlük çalışma saati arasındaki ilişki tablosu

		1-6	7-8	9-11	12 ve üzeri	Toplam
Aile içindeki rol ve görevimde aksaklıklar olmaktadır.	Kişi sayısı	4	29	11	1	45
	%	66.7	63	78.6	100	67.2
Eş ve çocuklarım (aile büyüklerim ve yakın çevrem) çalışmamı istememektedir.	Kişi sayısı	0	3	0	0	3
	%	0	6.5	0	0	4.5
Fazla mesai, hafta sonu, gece ve vardiyasında çalışmamdan dolayı aile ortamında çatışma çıkmaktadır.	Kişi sayısı	0	5	0	0	5
	%	0	10.9	0	0	7.5
Diğer	Kişi sayısı	2	9	3	0	14
	%	33.3	16.9	21.4	0	20.9
Toplam	Kişi sayısı	6	46	14	1	67
	%	100	100	100	100	100

Katılımcıların *çalışmasından* dolayı aile içinde ve çevrede karşılaştığı en önemli sorun ile günlük çalışma saati arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($\chi^2 = 4.894$, $sd=9$, $p=.843$).

Cinsiyet ve çalışmadan dolayı çalışma hayatında karşılaşılan en önemli güçlük arasındaki ilişkiyi belirlemek için ki-kare testi uygulanmıştır.

Tablo 39. Katılımcıların çalışma hayatında karşılaşılan en önemli güçlük ile cinsiyet arasındaki ilişki tablosu

		Kadın	Erkek	Toplam
Şimdiye kadar herhangi bir sorunla karşılaşmadım	Kişi sayısı	30	11	41
	%	54.5	55	54.7
İş hayatımda yaptığım iş ile ilgili bazı güçlüklerim ve sorunlarım var.	Kişi sayısı	18	6	24
	%	32.7	30	32
İş hayatımda kadın olmamdan dolayı erkek iş arkadaşlarımla olumsuz tavır ve davranışları ile karşılaştım.	Kişi sayısı	2	1	3
	%	3.6	5	4
İş hayatımda kadın olmamdan dolayı yöneticilerin olumsuz tavır ve davranışları ile karşılaştım. Evli olmamdan dolayı bazı özel (doğum, emzirme, hamilelik, çocuk bakımı v.b. gibi.) izin hallerinde yöneticilerin olumsuz tavırları ile karşılaştım.	Kişi sayısı	3	0	3
	%	5.5	0	4
Diğer	Kişi sayısı	2	2	4
	%	3.6	10	5.3
Toplam	Kişi sayısı	55	20	75
	%	100	100	100

Katılımcıların çalışma hayatında karşılaşılan en önemli güçlük ile cinsiyet arasında ilişki bulunamamıştır ($\chi^2 = 2.307$, $sd=4$, $p=.679$)

Tablo 40. Katılımcıların çalışma hayatında karşılaşılan en önemli güçlük ile yaş grupları arasındaki ilişki tablosu

		18-25	26-30	31-40	41 ve üzeri	Toplam
Şimdiye kadar herhangi bir sorunla karşılaşmadım	Kişi sayısı	4	6	13	18	41
	%	50	85.7	38.2	69.2	54.7
İş hayatımda yaptığım iş ile ilgili bazı güçlüklerim ve sorunlarım var.	Kişi sayısı	2	1	17	4	24
	%	25	14.3	50	15.4	32
İş hayatımda kadın olmamdan dolayı erkek iş arkadaşlarımla olumsuz tavır ve davranışları ile karşılaştım.	Kişi sayısı	2	0	0	1	3
	%	25	0	0	3.8	4
İş hayatımda kadın olmamdan dolayı yöneticilerin olumsuz tavır ve davranışları ile karşılaştım. Evli olmamdan dolayı bazı özel (doğum, emzirme, hamilelik, çocuk bakımı v.b. gibi.) izin hallerinde yöneticilerin olumsuz tavırları ile karşılaştım.	Kişi sayısı	0	0	1	2	3
	%	0	0	2.9	7.7	4
Diğer	Kişi sayısı	0	0	3	1	4
	%	0	0	8.8	3.8	5.3
Toplam	Kişi sayısı	8	7	34	26	75
	%	100	100	100	100	100

Katılımcıların çalışma hayatında karşılaşılan en önemli güçlük ile yaş grupları arasında ilişki bulunmuştur ($\chi^2 = 24.176$, $sd=12$, $p=.019$)

Tablo 41. Katılımcıların çalışma hayatında karşılaşılan en önemli güçlük ile eğitim durumları arasındaki ilişki tablosu

	İlköğretim	Lise		Önlisans	Lisans	Yüksek lisans	Doktora	Toplam
		Kişi sayısı	%					
Şimdiye kadar herhangi bir sorunla karşılaşmadım	Kişi sayısı	4	22	8	2	4	1	41
	%	66.7	88	50	11.1	57.1	33.3	54.7
İş hayatımda yaptığım iş ile ilgili bazı güçlüklerim ve sorunlarım var.	Kişi sayısı	1	3	5	11	2	2	24
	%	16.7	12	31.3	61.1	28.6	66.7	32
İş hayatımda kadın olmamdan dolayı erkek iş arkadaşlarımla olumsuz tavır ve davranışları ile karşılaştım.	Kişi sayısı	0	0	2	1	0	0	3
	%	0	0	12.5	5.6	0	0	4
İş hayatımda kadın olmamdan dolayı yöneticilerin olumsuz tavır ve davranışları ile karşılaştım. Evli olmamdan dolayı bazı özel (doğum, emzirme, hamilelik, çocuk bakımı v.b. gibi.) izin hallerinde yöneticilerin olumsuz tavırları ile karşılaştım.	Kişi sayısı	0	0	1	1	1	0	3
	%	0	0	6.3	5.6	14.3	0	4
Diğer	Kişi sayısı	1	0	0	3	0	0	4
	%	16.7	0	0	16.7	0	0	5.3
Toplam	Kişi sayısı	6	25	16	18	7	3	75
	%	100	100	100	100	100	100	100

Katılımcıların çalışma hayatında karşılaşılan en önemli güçlük ile eğitim durumları arasında ilişki bulunmuştur ($\chi^2 = 37.957$, $sd=20$, $p=.009$)

Tablo 42. Katılımcıların çalışma hayatında karşılaşılan en önemli güçlük ile çalışılan sektör arasındaki ilişki tablosu

		Tarım	Hizmetler	Ticaret	İnşaat	Özel	Kamu	İşsiz	Toplam
Şimdiye kadar herhangi bir sorunla karşılaşmadım	Kişi sayısı	1	2	0	0	12	24	2	41
	%	100	40	0	0	60	54.5	66.7	54.7
İş hayatımda yaptığım iş ile ilgili bazı güçlüklerim ve sorunlarım var.	Kişi sayısı	0	1	0	1	7	14	1	24
	%	0	20	0	100	35	31.8	33.3	32
İş hayatımda kadın olmamdan dolayı erkek iş arkadaşlarımla olumsuz tavır ve davranışları ile karşılaştım.	Kişi sayısı	0	0	0	0	1	2	0	3
	%	0	0	0	0	5	4.5	0	4
İş hayatımda kadın olmamdan dolayı yöneticilerin olumsuz tavır ve davranışları ile karşılaştım. Evli olmamdan dolayı bazı özel (doğum, emzirme, hamilelik, çocuk bakımı v.b. gibi.) izin hallerinde yöneticilerin olumsuz tavırları ile karşılaştım.	Kişi sayısı	0	0	0	0	0	3	0	3
	%	0	0	0	0	0	6.8	0	4
Diğer	Kişi sayısı	0	2	1	0	0	1	0	4
	%	0	40	100	0	0	2.3	0	5.3
Toplam	Kişi sayısı	1	5	1	1	20	44	3	75
	%	100	100	100	100	100	100	100	100

Katılımcıların çalışma hayatında karşılaşılan en önemli güçlük ile çalışılan sektör arasında ilişki bulunmuştur ($\chi^2 = 37.957$, $sd=20$, $p=.009$)

Tablo 43. Katılımcıların çalışma hayatında karşılaşılan en önemli güçlük ile çalışma türü arasındaki ilişki tablosu

		Gündüz	Vardiya	Toplam
Şimdiye kadar herhangi bir sorunla karşılaşmadım	Kişi sayısı	40	0	40
	%	57.1	0	54.8
İş hayatımda yaptığım iş ile ilgili bazı güçlüklerim ve sorunlarım var.	Kişi sayısı	20	3	23
	%	28.6	100	31.5
İş hayatımda kadın olmamdan dolayı erkek iş arkadaşlarımla olumsuz tavır ve davranışları ile karşılaştım.	Kişi sayısı	3	0	3
	%	4.3	0	4.1
İş hayatımda kadın olmamdan dolayı yöneticilerin olumsuz tavır ve davranışları ile karşılaştım. Evli olmamdan dolayı bazı özel (doğum, emzirme, hamilelik, çocuk bakımı v.b. gibi.) izin hallerinde yöneticilerin olumsuz tavırları ile karşılaştım.	Kişi sayısı	3	0	3
	%	4.3	0	4.1
Diğer	Kişi sayısı	4	0	4
	%	5.7	0	5.5
Toplam	Kişi sayısı	70	3	73
	%	100	100	100

Katılımcıların çalışma hayatında karşılaşılan en önemli güçlük ile çalışma türü arasında ilişki bulunmuştur ($\chi^2 = 6.801$, $sd=4$, $p=.147$)

Tablo 44. Katılımcıların çalışma hayatında karşılaşılan en önemli güçlük ile mesleki deneyimleri arasındaki ilişki tablosu

		1 yıldan az	1-5 yıl arası	6-10 yıl arası	11 yıl ve üzeri	Toplam
Şimdiye kadar herhangi bir sorunla karşılaşmadım	Kişi sayısı	4	10	7	19	40
	%	44.4	76.9	50	50	54.1
İş hayatımda yaptığım iş ile ilgili bazı güçlüklerim ve sorunlarım var.	Kişi sayısı	3	2	5	14	24
	%	33.3	15.4	35.7	36.8	32.4
İş hayatımda kadın olmamdan dolayı erkek iş arkadaşlarımla olumsuz tavır ve davranışları ile karşılaştım.	Kişi sayısı	2	0	0	1	3
	%	22.2	0	0	2.6	4.1
İş hayatımda kadın olmamdan dolayı yöneticilerin olumsuz tavır ve davranışları ile karşılaştım. Evli olmamdan dolayı bazı özel (doğum, emzirme, hamilelik, çocuk bakımı v.b. gibi.) izin hallerinde yöneticilerin olumsuz tavırları ile karşılaştım.	Kişi sayısı	0	0	0	3	3
	%	0	0	0	7.9	4.1
Diğer	Kişi sayısı	0	1	2	1	4
	%	0	7.7	14.3	2.6	5.4
Toplam	Kişi sayısı	9	13	14	38	74
	%	100	100	100	100	100

Katılımcıların çalışma hayatında karşılaşılan en önemli güçlük ile mesleki deneyim arasında ilişki bulunmuştur ($\chi^2 = 17.661$, $sd=12$, $p=.126$)

Tablo 45. Katılımcıların çalışma hayatında karşılaşılan en önemli güçlük ile medeni durum arasındaki ilişki tablosu

		Evli	Bekar	Nişanlı	Boslanmış Dul ve ölmüş	Dul ve eşi ölmüş	Toplam
Şimdiye kadar herhangi bir sorunla karşılaşmadım	Kişi sayısı	24	12	3	1	1	41
	%	54.5	52.2	60	50	100	54.7
İş hayatımda yaptığım iş ile ilgili bazı güçlüklerim ve sorunlarım var.	Kişi sayısı	15	8	1	0	0	24
	%	34.1	34.8	20	0	0	32
İş hayatımda kadın olmamdan dolayı erkek iş arkadaşlarımla olumsuz tavır ve davranışları ile karşılaştım.	Kişi sayısı	0	1	1	1	0	3
	%	0	4.3	20	50	0	4
İş hayatımda kadın olmamdan dolayı yöneticilerin olumsuz tavır ve davranışları ile karşılaştım. Evli olmamdan dolayı bazı özel (doğum, emzirme, hamilelik, çocuk bakımı v.b. gibi.) izin hallerinde yöneticilerin olumsuz tavırları ile karşılaştım.	Kişi sayısı	3	0	0	0	0	3
	%	6.8	0	0	0	0	4
Diğer	Kişi sayısı	2	2	0	0	0	4
	%	4.5	8.7	0	0	0	5.3
Toplam	Kişi sayısı	44	23	5	2	1	75
	%	100	100	100	100	100	100

Katılımcıların çalışma hayatında karşılaşılan en önemli güçlük ile medeni durum arasında ilişki bulunmuştur ($\chi^2 = 20.403$, $sd=16$, $p=.203$)

Tablo 46. Katılımcıların çalışma hayatında karşılaşılan en önemli güçlük ile çalışılan bölüm arasındaki ilişki tablosu

		Yönetici	Memur	Ustabaşı/şef/uzman	Büro elemanı	Vasıflı işçi	Vasıfsız işçi	Toplam
Şimdiye kadar herhangi bir sorunla karşılaşmadım	Kişi sayısı	2	15	5	10	4	5	41
	%	66.7	45.5	62.5	62.5	50	71.4	54.7
İş hayatımda yaptığım iş ile ilgili bazı güçlüklerim ve sorunlarım var.	Kişi sayısı	0	15	1	4	3	1	24
	%	0	45.5	12.5	25	37.5	14.3	32
İş hayatımda kadın olmamdan dolayı erkek iş arkadaşlarımla olumsuz tavır ve davranışları ile karşılaştım.	Kişi sayısı	1	0	0	1	1	0	3
	%	33.3	0	0	6.3	12.5	0	4
İş hayatımda kadın olmamdan dolayı yöneticilerin olumsuz tavır ve davranışları ile karşılaştım. Evli olmamdan dolayı bazı özel (doğum, emzirme, hamilelik, çocuk bakımı v.b. gibi.) izin hallerinde yöneticilerin olumsuz tavırları ile karşılaştım.	Kişi sayısı	0	3	0	0	0	0	3
	%	0	9.1	0	0	0	0	4
Diğer	Kişi sayısı	0	0	2	1	0	1	4
	%	0	0	25	6.3	0	14.3	5.3
Toplam	Kişi sayısı	3	33	8	16	8	7	75
	%	100	100	100	100	100	100	100

Katılımcıların çalışma hayatında karşılaşılan en önemli güçlük ile çalışılan bölüm arasında ilişki bulunmuştur ($\chi^2 = 29.101$, $sd=20$, $p=.086$)

Tablo 47. Katılımcıların çalışma hayatında karşılaşılan en önemli günlük ile aylık gelir arasındaki ilişki tablosu

		TL'den az 900	901-1250 TL	1251- 1500TL	1501-2500 TL	2501 TL ve üstü	Toplam
Şimdiye kadar herhangi bir sorunla karşılaşmadım	Kişi sayısı	5	8	6	18	3	40
	%	83.3	36.4	75	66.7	27.3	54.1
İş hayatımda yaptığım iş ile ilgili bazı güçlüklerim ve sorunlarım var.	Kişi sayısı	0	10	2	6	6	24
	%	0	45.5	25	22.2	54.5	32.4
İş hayatımda kadın olmamdan dolayı erkek iş arkadaşlarımla olumsuz tavır ve davranışları ile karşılaştım.	Kişi sayısı	0	2	0	1	0	3
	%	0	9.1	0	3.7	0	4.1
İş hayatımda kadın olmamdan dolayı yöneticilerin olumsuz tavır ve davranışları ile karşılaştım. Evli olmamdan dolayı bazı özel (doğum, emzirme, hamilelik, çocuk bakımı v.b. gibi.) izin hallerinde yöneticilerin olumsuz tavırları ile karşılaştım.	Kişi sayısı	0	0	0	2	1	3
	%	0	0	0	7.4	9.1	4.1
Diğer	Kişi sayısı	1	2	0	0	1	4
	%	16.7	9.1	0	0	9.1	5.4
Toplam	Kişi sayısı	6	22	8	27	11	74
	%	100	100	100	100	100	100

Katılımcıların çalışma hayatında karşılaşılan en önemli günlük ile aylık gelir arasında ilişki bulunamamıştır ($\chi^2 = 20.312$, $sd=16$, $p=.207$)

Tablo 48. Katılımcıların çalışma hayatında karşılaşılan en önemli güçlük ile çalışma saati arasındaki ilişki tablosu

		1-6 saat	7-8 saat	9-11 saat	12 ve üzeri	Toplam
Şimdiye kadar herhangi bir sorunla karşılaşmadım	Kişi sayısı	5	25	8	1	39
	%	71.4	50	53.3	100	53.4
İş hayatımda yaptığım iş ile ilgili bazı güçlüklerim ve sorunlarım var.	Kişi sayısı	1	21	2	0	24
	%	14.3	42	13.3	0	32.9
İş hayatımda kadın olmamdan dolayı erkek iş arkadaşlarımla olumsuz tavır ve davranışları ile karşılaştım.	Kişi sayısı	0	2	1	0	3
	%	0	4	6.7	0	4.1
İş hayatımda kadın olmamdan dolayı yöneticilerin olumsuz tavır ve davranışları ile karşılaştım. Evli olmamdan dolayı bazı özel (doğum, emzirme, hamilelik, çocuk bakımı v.b. gibi.) izin hallerinde yöneticilerin olumsuz tavırları ile karşılaştım.	Kişi sayısı	0	2	1	0	3
	%	0	4	6.7	0	4.1
Diğer	Kişi sayısı	1	0	3	0	4
	%	14.3	0	20	0	5.5
Toplam	Kişi sayısı	7	50	15	1	73
	%	100	100	100	100	100

Katılımcıların çalışma hayatında karşılaşılan en önemli güçlük ile çalışma saati arasında ilişki bulunamamıştır ($\chi^2 = 15.709$, $sd=12$, $p=.205$)

Tablo 49. Katılımcıların memnuniyet dereceleri ile cinsiyet arasındaki ilişki tablosu

		Kadın	Erkek	Toplam
Memnunum ihtiyacım olmasa bile çalışırım	Kişi sayısı	29	11	40
	%	51.8	50	51.3
Memnunum fakat ihtiyacım olmasaydı çalışmazdım	Kişi sayısı	22	9	31
	%	39.3	40.9	39.7
Memnun değilim fakat para kazanmak için çalışmak zorundayım	Kişi sayısı	5	2	7
	%	8.9	9.1	9
Toplam	Kişi sayısı	56	22	78
	%	100	100	100

Katılımcıların memnuniyet dereceleri ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($\chi^2 = .021$, $sd=2$, $p=.990$)

Tablo 50. Katılımcıların memnuniyet dereceleri ile yaş grupları arasındaki ilişki tablosu

		18-25 yaş	26-30 yaş	31-40 yaş	41 ve üzeri	Toplam
Memnunum ihtiyacım olmasa bile çalışırım	Kişi sayısı	4	6	20	10	40
	%	44.4	85.7	55.6	38.5	51.3
Memnunum fakat ihtiyacım olmasaydı çalışmazdım	Kişi sayısı	3	1	14	13	31
	%	33.3	14.3	38.9	50	39.7
Memnun değilim fakat para kazanmak için çalışmak zorundayım	Kişi sayısı	2	0	2	3	7
	%	22.2	0	5.6	11.5	9
Toplam	Kişi sayısı	9	7	36	26	78
	%	100	100	100	100	100

Katılımcıların memnuniyet dereceleri ile yaş grupları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($\chi^2 = 7.639$, $sd=6$, $p=.266$)

Tablo 51. Katılımcıların memnuniyet dereceleri ile eğitim arasındaki ilişki tablosu

		İlköğretim	Lise	Önlisans	Lisans	Yüksek lisans	Doktora	Toplam
Memnunum ihtiyacım olmasa bile çalışırım	Kişi sayısı	2	14	7	9	6	2	40
	%	28.6	53.8	41.2	50	85.7	66.7	51.3
Memnunum fakat ihtiyacım olmasaydı çalışmazdım	Kişi sayısı	5	10	7	8	0	1	31
	%	71.4	38.5	41.2	44.4	0	33.3	39.7
Memnun değilim fakat para kazanmak için çalışmak zorundayım	Kişi sayısı	0	2	3	1	1	0	7
	%	0	7.7	17.6	5.6	14.3	0	9
Toplam	Kişi sayısı	7	26	17	18	7	3	78
	%	100	100	100	100	100	100	100

Katılımcıların memnuniyet dereceleri ile eğitim arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($\chi^2 = 10.364$, $sd=10$, $p=.409$)

Tablo 52. Katılımcıların memnuniyet dereceleri ile çalışma türü arasındaki ilişki tablosu

		Gündüz	Vardiya	Toplam
Memnunum ihtiyacım olmasa bile çalışırım	Kişi sayısı	36	2	38
	%	50	66.7	50.7
Memnunum fakat ihtiyacım olmasaydı çalışmazdım	Kişi sayısı	29	1	30
	%	40.3	33.3	40
Memnun değilim fakat para kazanmak için çalışmak zorundayım	Kişi sayısı	7	0	7
	%	9.7	0	9.3
Toplam	Kişi sayısı	72	3	75
	%	100	100	100

Katılımcıların memnuniyet dereceleri ile çalışma türü arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($\chi^2 = .484$, $sd=2$, $p=.785$)

Tablo 53. Katılımcıların memnuniyet dereceleri ile mesleki deneyim arasındaki ilişki tablosu

		1 yıldan az	1-5 yıl arası	6-10 yıl arası	11 yıl ve üzeri	Toplam
Memnunum ihtiyacım olmasa bile çalışırım	Kişi sayısı	5	11	6	18	40
	%	50	84.6	37.5	47.4	51.9
Memnunum fakat ihtiyacım olmasaydı çalışmazdım	Kişi sayısı	3	2	9	16	30
	%	30	15.4	56.3	42.1	39
Memnun değilim fakat para kazanmak için çalışmak zorundayım	Kişi sayısı	2	0	1	4	7
	%	20	0	6.3	10.5	9.1
Toplam	Kişi sayısı	10	13	16	38	77
	%	100	100	100	100	100

Katılımcıların memnuniyet dereceleri ile mesleki deneyim arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($\chi^2 = 9.578$, $sd=6$, $p=.144$)

Tablo 54. Katılımcıların memnuniyet dereceleri ile medeni durumları arasındaki ilişki tablosu

		Evli	Bekar	Nişanlı	Dul ve boşanmış	Dul ve eşi ölmüş	Toplam
Memnunum ihtiyacım olmasa bile çalışırım	Kişi sayısı	24	11	3	1	1	40
	%	54.5	45.8	50	33.3	100	51.3
Memnunum fakat ihtiyacım olmasaydı çalışmazdım	Kişi sayısı	18	9	2	2	0	31
	%	40.9	37.5	33.3	66.7	0	39.7
Memnun değilim fakat para kazanmak için çalışmak zorundayım	Kişi sayısı	2	4	1	0	0	7
	%	4.5	16.7	16.7	0	0	9
Toplam	Kişi sayısı	44	24	6	3	1	78
	%	100	100	100	100	100	100

Katılımcıların memnuniyet dereceleri ile medeni durumları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($\chi^2 = 5.234$, $sd=8$, $p=.732$)

Tablo 55. Katılımcıların memnuniyet dereceleri ile çalıştığı bölüm arasındaki ilişki tablosu

		Yönetici	Memur	Ustabaş/şef/uzman	Büro elemanı	Vasıflı işçi	Vasıfsız işçi	Toplam
Memnunum ihtiyacım olmasa bile çalışırım	Kişi sayısı	1	17	17	9	4	2	40
	%	2.5	42.5	17.5	22.5	10	5	100
Memnunum fakat ihtiyacım olmasaydı çalışmazdım	Kişi sayısı	2	13	1	6	3	5	30
	%	6.7	43.3	3.3	20	10	16.7	100
Memnun değilim fakat para kazanmak için çalışmak zorundayım	Kişi sayısı	0	3	1	1	2	0	7
	%	0	42.9	14.3	14.3	28.6	0	100
Toplam	Kişi sayısı	3	33	9	16	9	7	77
	%	3.9	42.9	11.7	20.8	11.7	9.1	100

Katılımcıların memnuniyet dereceleri ile çalıştığı bölüm arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($\chi^2 = 9.407$, $sd=10$, $p=.494$)

Tablo 56. Katılımcıların memnuniyet dereceleri ile aylık geliri arasındaki ilişki tablosu

		900 TL'den az	901-1250 TL	1251-1500 TL	151-2500 TL	2501 TL ve üstü	Toplam
Memnunum ihtiyacım olmasa bile çalışırım	Kişi sayısı	3	13	4	11	8	39
	%	7.7	33.3	10.3	28.2	20.5	100
Memnunum fakat ihtiyacım olmasaydı çalışmazdım	Kişi sayısı	5	6	3	15	2	31
	%	16.1	19.4	9.7	48.4	6.5	100
Memnun değilim fakat para kazanmak için çalışmak zorundayım	Kişi sayısı	0	3	1	3	0	7
	%	0	42.9	14.3	42.9	0	100
Toplam	Kişi sayısı	8	22	8	29	10	77
	%	10.4	28.6	10.4	37.7	13	100

Katılımcıların memnuniyet dereceleri ile aylık geliri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($\chi^2 = 9.407$, $sd=10$, $p=.494$)

Tablo 57. Katılımcıların memnuniyet dereceleri ile günlük çalışma saati arasındaki ilişki tablosu

		1-6	7-8	9-11	12 ve üzeri	Toplam
Memnunum ihtiyacım olmasa bile çalışırım	Kişi sayısı	3	28	8	0	39
	%	7.7	71.8	20.5	0	100
Memnunum fakat ihtiyacım olmasaydı çalışmazdım	Kişi sayısı	4	16	8	1	29
	%	13.8	55.2	27.6	3.4	100
Memnun değilim fakat para kazanmak için çalışmak zorundayım	Kişi sayısı	0	7	0	0	7
	%	0	100	0	0	100
Toplam	Kişi sayısı	7	51	16	1	75
	%	9.3	68	21.3	1.3	100

Katılımcıların memnuniyet dereceleri ile günlük çalışma saati arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($\chi^2 = 6.486$, $sd=6$, $p=.335$)

Tablo 58. Katılımcıların çalışmalarına ailelerinin bakış açıları ile cinsiyet arasındaki ilişki tablosu

		Kadın	Erkek	Toplam
Eşim/ailem her zaman destekliyor	Kişi sayısı	34	16	50
	%	68	32	100
Eşim/ailem mecbur olmasam istemez	Kişi sayısı	5	1	6
	%	83.3	16.7	100
Ben istediğim için çalışmama bir şey demezler	Kişi sayısı	16	4	20
	%	80	20	100
Toplam	Kişi sayısı	55	21	76
	%	72.4	27.6	100

Katılımcıların çalışmalarına ailelerinin bakış açıları ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($\chi^2 = 1.42$, $sd=2$, $p=.492$)

Tablo 59. Katılımcıların çalışmalarına ailelerinin bakış açıları ile yaşları arasındaki ilişki tablosu

		18-25 yaş	26-30 yaş	31-40 yaş	41 yaş ve üzeri	Toplam
Eşim/ailem her zaman destekliyor	Kişi sayısı	3	5	23	19	50
	%	6	10	46	38	100
Eşim/ailem mecbur olmasam istemez	Kişi sayısı	0	0	3	3	6
	%	0	0	50	50	100
Ben istediğim için çalışmama bir şey demezler	Kişi sayısı	6	2	8	4	20
	%	30	10	40	20	100
Toplam	Kişi sayısı	9	7	34	26	76
	%	11.8	9.2	44.7	34.2	100

Katılımcıların çalışmalarına ailelerinin bakış açıları ile yaşları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($\chi^2 = 10.303$, $sd=6$, $p=.112$)

Tablo 60. Katılımcıların çalışmalarına ailelerinin bakış açıları ile eğitim durumları arasındaki ilişki tablosu

		İlköğretim	Lise	Önlisans	Lisans	Yüksek lisans	Doktora	Toplam
Eşim/ailem her zaman destekliyor	Kişi sayısı	3	21	9	11	4	2	50
	%	6	42	18	22	8	4	100
Eşim/ailem mecbur olmasam istemez	Kişi sayısı	1	1	2	2	0	0	6
	%	16.7	16.7	33.3	33.3	0	0	100
Ben istediğim için çalışmama bir şey demezler	Kişi sayısı	2	4	5	5	3	1	20
	%	10	20	25	25	15	5	100
Toplam	Kişi sayısı	6	26	16	18	7	3	76
	%	7.9	34.2	21.1	23.7	9.2	3.9	100

Katılımcıların çalışmalarına ailelerinin bakış açıları ile eğitim durumları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($\chi^2 = 6.294$, $sd=10$, $p=.790$)

Tablo 61. Katılımcıların çalışmalarına ailelerinin bakış açıları ile çalıştığı sektör arasındaki ilişki tablosu

		Tarım	Hizmetler	Ticaret	İnşaat	Özel	Kamu	İşsiz	Toplam
Eşim/ailem her zaman destekliyor	Kişi sayısı	0	1	0	1	14	33	1	50
	%	0	2	0	2	28	66	2	100
Eşim/ailem mecbur olmasam istemez	Kişi sayısı	1	1	0	0	1	3	0	6
	%	16.7	16.7	0	0	16.7	50	0	100
Ben istediğim için çalışmama bir şey demezler	Kişi sayısı	0	3	1	0	5	8	3	20
	%	0	15	5	0	25	40	15	100
Toplam	Kişi sayısı	1	5	1	1	20	44	4	76
	%	1.3	6.6	1.3	1.3	26.3	57.9	5.3	100

Katılımcıların çalışmalarına ailelerinin bakış açıları ile çalıştığı sektör arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($\chi^2 = 26.612$, $sd=12$, $p=.009$)

Tablo 62. Katılımcıların çalışmalarına ailelerinin bakış açıları ile çalışma türü arasındaki ilişki tablosu

		Gündüz	Vardiya	Toplam
Eşim/ailem her zaman destekliyor	Kişi sayısı	46	3	49
	%	93.3	6.1	100
Eşim/ailem mecbur olmasam istemez	Kişi sayısı	6	0	6
	%	100	0	100
Ben istediğim için çalışmama bir şey demezler	Kişi sayısı	18	0	18
	%	100	0	100
Toplam	Kişi sayısı	70	3	73
	%	95.9	4.1	100

Katılımcıların çalışmalarına ailelerinin bakış açıları ile çalışma türü arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($\chi^2 = 1.532$, $sd=2$, $p=.465$)

Tablo 63. Katılımcıların çalışmalarına ailelerinin bakış açıları ile mesleki deneyimleri arasındaki ilişki tablosu

		1 yıldan az	1-5 yıl arası	6-10 yıl arası	11 yıl ve üzeri	Toplam
Eşim/ailem her zaman destekliyor	Kişi sayısı	4	9	10	26	49
	%	8.2	18.4	20.4	53.1	100
Eşim/ailem mecbur olmasam istemez	Kişi sayısı	0	0	1	5	6
	%	0	0	16.7	83.3	100
Ben istediğim için çalışmama bir şey demezler	Kişi sayısı	6	3	4	7	20
	%	30	15	20	35	100
Toplam	Kişi sayısı	10	12	15	38	75
	%	13.3	16	20	50.7	100

Katılımcıların çalışmalarına ailelerinin bakış açıları ile mesleki deneyimleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($\chi^2 = 9.149$, $sd=6$, $p=.151$)

Tablo 64. Katılımcıların çalışmalarına ailelerinin bakış açıları ile medeni durumları arasındaki ilişki tablosu

		Evli	Bekar	Nişanlı	Dul ve boşanmış	Dul ve eşi ölmüş	Toplam
Eşim/ailem her zaman destekliyor	Kişi sayısı	35	12	2	0	1	50
	%	70	24	4	0	2	100
Eşim/ailem mecbur olmasam istemez	Kişi sayısı	3	2	1	0	0	6
	%	50	33.3	16.7	0	0	100
Ben istediğim için çalışmama bir şey demezler	Kişi sayısı	7	8	3	2	0	20
	%	35	40	15	10	0	100
Toplam	Kişi sayısı	45	22	6	2	1	76
	%	59.2	28.9	7.9	2.6	1.3	100

Katılımcıların çalışmalarına ailelerinin bakış açıları ile medeni durumları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($\chi^2 = 13.30$, $sd=8$, $p=.102$).

Tablo 65. Katılımcıların çalışmalarına ailelerinin bakış açıları ile çalıştığı bölüm arasındaki ilişki tablosu

		Yönetici	Memur	Ustabaş/şef/uzman	Büro elemanı	Vasıflı işçi	Vasıfsız işçi	Toplam
Eşim/ailem her zaman destekliyor	Kişi sayısı	2	26	3	11	2	5	49
	%	4.1	53.1	6.1	22.4	4.1	10.2	100
Eşim/ailem mecbur olmasam istemez	Kişi sayısı	0	3	2	0	1	0	6
	%	0	50	33.3	0	16.7	0	100
Ben istediğim için çalışmama bir şey demezler	Kişi sayısı	1	4	3	5	5	2	20
	%	5	20	15	25	25	10	100
Toplam	Kişi sayısı	3	33	8	16	8	7	75
	%	4	44	10.7	21.3	10.7	9.3	100

Katılımcıların çalışmalarına ailelerinin bakış açıları ile çalıştığı bölüm arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($\chi^2 = 16.154$, $sd=10$, $p=.095$).

Tablo 66. Katılımcıların çalışmalarına ailelerinin bakış açıları ile aylık gelirleri arasındaki ilişki tablosu

		900 TL'den az	901-1250 TL	1251-1500 TL	1501-2500 TL	2501 TL ve üstü	Toplam
Eşim/ailem her zaman destekliyor	Kişi sayısı	3	11	6	23	6	49
	%	6.1	22.4	12.2	46.9	12.2	100
Eşim/ailem mecbur olmasam istemez	Kişi sayısı	0	3	1	2	0	6
	%	0	50	16.7	33.3	0	100
Ben istediğim için çalışmama bir şey demezler	Kişi sayısı	4	8	0	4	4	20
	%	20	40	0	20	20	100
Toplam	Kişi sayısı	7	22	7	29	10	75
	%	9.3	29.3	9.3	38.7	13.3	100

Katılımcıların çalışmalarına ailelerinin bakış açıları ile aylık gelirleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($\chi^2 = 12.862$, $sd=8$, $p=.117$).

Tablo 67. Katılımcıların çalışmalarına ailelerinin bakış açıları ile günlük çalışma saatleri arasındaki ilişki tablosu

		1-6	7-8	9-11	12 ve üzeri	Toplam
Eşim/ailem her zaman destekliyor	Kişi sayısı	5	36	6	0	47
	%	10.6	76.6	12.8	0	100
Eşim/ailem mecbur olmasam istemez	Kişi sayısı	0	4	1	1	6
	%	0	66.7	16.7	16.7	100
Ben istediğim için çalışmaya bir şey demezler	Kişi sayısı	2	11	7	0	20
	%	10	55	35	0	100
Toplam	Kişi sayısı	7	51	14	1	73
	%	9.6	69.6	19.2	1.4	100

Katılımcıların çalışmalarına ailelerinin bakış açıları ile günlük çalışma saatleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($\chi^2 = 16.384$, $sd=6$, $p=.012$).

SONUÇ VE ÖNERİLER

Kadınların işgücüne katılımı tarih boyunca, çalışma hayatlarınınca ekonomik faaliyetlere katkıda bulunmuşlardır. Erkekler ne kadarda olsa çalışma hayatında yoğun olsalarda kadınların işgücüne katılımlarında artış göstermektedir.

Sanayi devrimi sonrası ortaya çıkan işgücü açığı ile kadınlar işgücü piyasasında yoğun olarak yer almışlardır. Sanayi devriminin ardından I. ve II. Dünya Savaşları sonrasında kadınlar erkeklerin yerine istihdam edilmiş, savaşların sona ermesinin ardından istihdam içindeki payları yeniden azalmıştır. Bu gelişmeyle birlikte Türk toplumundaki kadınlarda çalışma yaşamında önemli bir yere sahiptir.

Gelişen teknoloji ve küreselleşmeyle birlikte kadınlar daha çok çalışma yaşamına katılmaktadır. Bununla birlikte tarım ve sanayi istihdamı azalırken hizmetler sektöründe artış yaşanmıştır. Türkiye’de tarım sektöründe azalma, sanayi ve hizmetler sektöründe artış göstermektedir.

Eğitim seviyesi olarak bakıldığında kırsal kesimde kadınlar eğitim seviyesinden bağımsız olarak istihdam edilmektedir. Kentlerde eğitim seviyesinin yükselmesiyle ekonomik koşulların dışında kadın sosyal çevre, kendine güveninin artması gibi nedenlerle işgücüne katılmaktadır.

Kadının eğitilmiş olmasıyla ne kadar çalışma yaşamına katılsa da ücrette, istihdamda, işe alım ve yükselmede cinsiyet ayrımcılığına maruz kalmaktadır. Cinsiyete dayalı ayrımcılık, kadınları çalışma yaşamında dezavantajlı duruma getirmekte, mesleklere yönlendirmede olumsuz durumlarla karşı karşıya bırakmaktadır. Geliştirilen ekonomik ve sosyal politikaların toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetebilmesi kadın istihdamını artırmak ve istihdamdakilerin durumunu iyileştirme çalışmalarının yapılması, kadın erkek eşitliğinin toplumsal bir sorumluluk olarak kabul edilmesi gereklidir.

Araştırmamızın bulgularından görülmüştür ki, çalışan kadınların çoğunun lise eğitilmiş, gündüz çalışan, mesleki deneyimleri 11 yıl ve üzeri olan, evli bayanlardan olduğu görülmüştür. Çalışan kadınların, çalışmalarından dolayı aile içindeki rol ve görevinde aksaklıklar olduğu tespit edilmiştir. Sosyal güvenceleri SGK olup, çalışma hayatında çok büyük bir sorunla karşılaşmadıkları, fakat bir kısım çalışanların kadın olmalarından dolayı yöneticilerin olumsuz tavır ve davranışları ile karşılaştıkları tespit edilmiştir.

Evli olmalarından dolayı doğum, emzirme, hamilelik, çocuk bakımı v.b. gibi durumlarda ki izin hallerinde yöneticilerin olumsuz tavırları ile karşılaştıkları tespit edilmiştir. Çalışma hayatı boyunca maddi veya manevi bir ödül almadıkları görülmüştür. Çalıştıkları iş yerinden memnun oldukları, ihtiyaçları olmasa bile çalışabilecekleri görülmüştür. Çalışmaları için gösterilen en önemli sebebin ise aile bireylerinin daha iyi şartlarda yaşaması olduğu, çalışmalarını eşlerinin/ailelerinin her zaman desteklediklerini, günde 7-8 saat çalıştıklarını, kazançlarını çocukların eğitimi ve evin ihtiyaçları için harcadıkları tespit edilmiştir. Çalışmamaları durumunda geleceğe güvenle bakamayacaklarını, erkeklerin ekonomik şartların iyi olması durumunda kadınların çalışmaması yönünde görüşe sahip olduğu tespit edilmiştir. Çalışan kadınların iş kanun ve yönetmelikler hakkında bilgi sahibi oldukları ve yaptıkları işin aldıkları eğitime uygun olduğu, eğitim seviyesi yüksek olanların işteki memnuniyetinin daha fazla olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Ortaya çıkan bulgular sonucunda kadın çalışanların iş yerindeki uzun süreli çalışmaları aile içindeki rol ve görevlerinde aksaklıklar ortaya çıkarmıştır, bu nedenle kadın çalışanların esnek çalışma türlerinden olan kısmi süreli (part-time) çalışmalarının daha uygun olabileceği görülmüştür. Çalışma hayatında çok büyük bir sorunla karşılaşmadıkları fakat bir kısım çalışan kadınların, kadın olmalarından dolayı yöneticilerin olumsuz tavır ve davranışları ile karşılaşarak kadın-erkek cinsiyet ayrımcılığına gidilmiştir. Aynı işi yapmalarına karşılık eşit haklardan yararlanamamaktadırlar. Kadınların haklarını koruyucu yeni kanun tasarılarının çıkarılması öngörülmektedir. Çalışan kadınlar çocuklarının bakımlarını ihmal ettiklerini ve yeterince ilgilenemediklerini düşünmektedirler. Bu nedenle yasal düzenlemelerle belirtilen şartların sağlanabilmesi için denetimlerin artırılması gerekli olan işyerlerinde de kreşlerin açılması yönündeki çalışmaların hızlandırılması gerekmektedir. İş yerlerinde başarı gösteren, terfi eden kadın çalışanlara, maddi, eşya, tatil, sertifika, teşekkür belgesi v.b. gibi ödüllerin verilmesiyle, çalışanlar onure edilerek verimlilik artırılır. Kadın çalışanların eğitim seviyeleri ne kadar yüksek olursa işteki memnuniyet derecelerinde o kadar o kadar artış olduğu gözlenmiştir. Bunun sonucunda da kadın çalışanların, kız çocuklarının eğitime önem verilmeli, ilgili kuruluşlarla birlikte desteklenmelidir.

Yapılan alışmalar sonucunda ekonomik durumlar iyi olsun veya olmasın kadının görevi annelik ve ev hanımlığı olarak görülmektedir. Asıl görevi sayılan annelik ve ev hanımlığının dışında ancak ihtiyaç duyulduğunda istihdama katılmakta, ekonomik kriz gibi nedenlerle ilk olarak emeklilik haklarını elde edemeden işten çıkarılmakta ve sendikal haklarını kazanamamaktadırlar.

Türkiye’de kadın istihdamını artırmaya yönelik Kamu Kurum ve Kuruluşlarının politikaları, kız çocukları ve kadınlara yönelik eğitim programları, işe yerleştirme faaliyetleri, pasif işgücü piyasası önlemleri, meslek örgütleri, kadın örgütleri,sivil toplum kuruluşları gibi kurumlar tarafından politikalar belirlenerek sorunların ortadan kalkması veya aza indirilmesi ile birlikte kadınlar istihdama katıldıkça ülkemizde toplam istihdam oranı artacak, istihdam artışından dolayı üretim miktarı yükselerek ülkenin kalkınması sağlanacaktır. Böylece kadın istihdamının artmasıyla birlikte ülkemizin sosyo-ekonomik kalkınması ve büyümesinde artış görülecektir.

KAYNAKLAR

- ALICI, Gülsüm; (2008), *Ortaöğretim Kurumlarında Yönetici Pozisyonunun Kadın İstihdamı ve Yaşanılan Sorunları İçeren Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- AYTAÇ, Serpil ve SEVÜKTEKİN, Mustafa; (2002), *Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücününün Konumu: Bursa Örneği*, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Yayın No: 219, Ankara.
- BERBER Metin ve YILMAZ ESER Burçin;(2008),”Türkiye’de Kadın İstihdamı:Ülke Ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz”,“İş,Güç” *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*,Cilt:10 Sayı:2 ,s.4
- BETAM, (2010),*Türkiye’de Kadınlar Çalışma Yaşamına Uzak*,10/6,İstanbul.
- ÇETİNKAYA, Emel;(2010),”Türkiye’de Kadınların Kayıt Dışı İstihdamdaki Durumu”,*İş Hukuku ve İktisat Dergisi*,Cilt:22 ,Sayı:4-5,s.76
- ÇULLU, Seda; (2009), *Türkiye’de Çalışan Kadınların İşgücü Piyasasındaki Konumları ve Karşılaştıkları Sorunlar*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- DALKIRANOĞLU, Tülin; (2006), *Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü ve Cinsiyet Ayrımcılığı; Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Anadolu Üniversitesi.
- ERDUT,Tijen; (2005) ,”İşgücü Piyasasında Enformelleşme ve Kadın İşgücü”,*Çalışma ve Toplum*,No:3,s.33
- ERTÜRK, Şükran; (2008), *Çalışma Hayatımızda Kadın Erkek Eşitliği*, 1. Baskı, Ankara.
- EKMEKÇİ, Yeşim; (2004), *Türkiye’de Kadın İşgücününün Gelişimi ve Karşılaştıkları Sorunlar*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Anadolu Üniversitesi.

- GEDİZ, Burcu ve YALÇINKAYA Hakan; (2000), Türkiye’de İstihdam-İşsizlik ve Çözüm Önerileri: Esneklik Yaklaşımları, Manisa.
- LORDOĞLU, Kuvvet; (1999), *Çalışmaya Hazır İşgücü Olarak Kentli Kadın ve Değişimi*, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları, Ankara.
- ÖZAYDIN, Mehmet; (2000), *Türkiye ve Avrupa Birliğinde İstihdam Politikalarının Genel Görünümü Karşılaşılan Problemler ve Çözüm Arayışlarının Mukayeseli Analizi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- PARASIZ, İlker ve BİLDİRİCİ, Melike; (1997), *Emek Ekonomisi*, Ezgi Kitapevi, Bursa.
- SARİEROĞLU, Jülide; (2011), *Kadın Çalışmaları El Kitabı Çalışan Kadınlar: Hakları ve Yasal Düzenlemeler*, Hak-İş Kadın Komitesi Yayın No:44 , Ankara.
- TAŞ, H.Yunus; (2012), ”Türkiye’de İşsizlik Sigortasından Yararlanma Şartları ve İşsizlik sigortası Ödemeleri; Gebze İşkur Örneği”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 17, Sayı: 3, s.304
- TAYMAZ, Erol; (1997), *Esnek Üretime Dayalı Bir Rekabet Stratejisi Geliştirilebilir mi?* Petrol-İş Sendikası Yayını.
- TEKİN, Mahmut; (2009), *Girişimcilik “Hayallerin Gerçeğe Dönüşümü”*, 5. Baskı ,Konya.
- T.C. Başbakanlık Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü; (2000), *Kadın İstihdamı İçin Yeni Perspektifler ve Kadın İşgücüne Muhtemel Talep*, Ankara.
- TİSK Yayınları; (2000), *Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücününün Konumu*, Bursa Örneği.
- TİSK Yayınları; (2006), *Kadın İstihdamı Zirvesi*, İstanbul.
- TOKSÖZ, Gülay ; (2007), *Türkiye’de Kadın İstihdamının Durumu*, 1. Baskı, Uluslar arası Çalışma Örgütü, No:4 ,Ankara.

TOPOĞLU, Sakine; (2007), *Kadın İstihdamında Fırsat Eşitsizliği, Toplumsal Dışlanmışlık, Türkiye-AB Karşılaştırması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Türkiye’de Fason Üretim, Petrol-İş 95-96 Yıllığı, Ankara.

TÜİK Yayınları; (2012),*Hanehalkı işgücü Anketleri*,Ankara.

TÜSİAD Yayınları; (2002), Türkiye’de İşgücü Piyasası ve İşsizlik, İstanbul.

TUZCU,Gökhan;(2003),*AB ‘ye Geçiş Sürecinde Türk Eğitiminin Planlanması*,İstanbul.

UYAR, BOZDAĞLIOĞLU, E. Yasemin; (2008), *Türkiye’de İşsizliğin Özellikle ve İşsizlikle Mücadele Politikaları*, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı: 20, s. 57.

UYGUR, Sakine; (1999), *Kadın İşçiler ve Sorunları*, TİSK Eğitim Yayınları, Ankara.

ZAİM, Sabahaddin; (1997), *Çalışma Ekonomisi*, Filiz Kitapevi, İstanbul.

ZERGEROĞLU,İhsan;(2004),*Türkiye ‘deki İşgücü Piyasası ve Ankara İli Örneği*,Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi,Kocaeli Üniversitesi.

İnternet Bazlı Kaynaklar

TÜİK (2013), <http://tuikapp.tuik.gov.tr/isgucuapp/isgucu.zul>, 14.04.2013.

EKLER

KADIN ÇALIŞANLARIN SORUNLARI KONULU

ANKET ÇALIŞMASI

Sayın çalışan,

Bu çalışma, kadın işgücünün analizini yapmak, kadın işgücünün istihdama etkilerini belirlemek, çalışma hayatında ve ev yaşamında karşılaştığı sorunları öğrenmek amacıyla yapılmaktadır.

Anket formu Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Bilim Dalı öğretim üyesi Yrd.Doç.Dr. H. Yunus TAŞ danışmanlığında yürütülmekte olan yüksek lisans çalışması için hazırlanmıştır. Bu anket ile ilgili elde edilecek tüm bilgiler gizlilik sınırları içinde sadece bilimsel amaçlı olarak kullanılacak ve bu konuda üretilen politikalara yol gösterici olacaktır.

Kadın işgücü alanında daha sağlıklı politika ve uygulamalara temel teşkil edecek bu anket çalışmasına yapacağınız katkılar için teşekkür ederiz.

Saygılarımla,

Hülya AKALAN

Yalova Ü. İnsan Kaynakları ve Çalışma İlişkileri Bilim Dalı

Yüksek Lisans Öğrencisi

Genel Bilgiler															
1. Yaşınız															
<input type="checkbox"/>	18-25 arası	<input type="checkbox"/>	26-30 arası	<input type="checkbox"/>	31-40 arası	<input type="checkbox"/>	41 ve üzeri								
2. Cinsiyetiniz															
<input type="checkbox"/>	Kadın	<input type="checkbox"/>	Erkek												
3. Eğitim durumunuz															
<input type="checkbox"/>	İlk Öğretim	<input type="checkbox"/>	Lise	<input type="checkbox"/>	Ön Lisans	<input type="checkbox"/>	Lisans	<input type="checkbox"/>	Yüksek Lisans	<input type="checkbox"/>	Doktora				
4. Çalıştığınız sektör															
<input type="checkbox"/>	Tarım	<input type="checkbox"/>	Sanayi	<input type="checkbox"/>	Hizmetler	<input type="checkbox"/>	Ticaret	<input type="checkbox"/>	İnşaat	<input type="checkbox"/>	Özel	<input type="checkbox"/>	Kamu	<input type="checkbox"/>	İşsiz
5. Çalışma türünüz															
<input type="checkbox"/>	Gündüz	<input type="checkbox"/>	Gece				<input type="checkbox"/>	Vardiya							
6. Mesleki deneyiminiz															
<input type="checkbox"/>	1 yıldan az	<input type="checkbox"/>	1-5 yıl arası	<input type="checkbox"/>	6-10 yıl arası	<input type="checkbox"/>	11 yıl ve üzeri								
7. Medeni haliniz															
<input type="checkbox"/>	Evli	<input type="checkbox"/>	Bekar	<input type="checkbox"/>	Nişanlı	<input type="checkbox"/>	Dul ve boşanmış	<input type="checkbox"/>	Dul ve eşi ölmüş						
8. Çalıştığınız bölüm															
<input type="checkbox"/>	Yönetici	<input type="checkbox"/>	Memur	<input type="checkbox"/>	Ustabaşı/Şef/Uzman	<input type="checkbox"/>	Büro Elemanı	<input type="checkbox"/>	Vasıflı işçi	<input type="checkbox"/>	Vasıfsız işçi				
AŞAĞIDA YER ALAN DÜŞÜNCELERE NE ÖLÇÜDE KATILDIĞINIZI KARŞILARINDA VERİLMİŞ OLAN ÖLÇEK ÜZERİNDE İŞARETLEYİNİZ															
9.	Bir kadının öncelikli görevleri evine ve ailesine karşı olan sorumluluklarıdır.														
10.	Çağımızda ailenin maddi yapısını güçlendirmek için kadının çalışması şarttır.														
11.	Kadın çalışıyorsa, evdeki sorumluluğundan özveride bulunması gerekir.														
12.	Kadınlar çalışıyorlarsa, onların daha önemli olan eş ve annelik görevlerini aksatmalarına neden olmaktadır.														
13.	Türk toplum yapısı kadınların çalışmasına uygun değildir.														
14.	Çalışma yaşamında yer alan kadınların çoğunda sorumluluk alma yada görevde yükselme gibi iddiaları yoktur.														
15.	Kadınların çalışmasıyla aile ve çocuklarıyla yeterince ilgilenememelerine sebep olmaktadır.														

16.	Kadınların çalışmasına eşler izin vermemelidir.	()	()	()	()	()
17.	Çalışan kadınlar, eşlerinin kariyer elde edebilmesi için her türlü özveriye göstermek zorundadırlar	()	()	()	()	()

ÇALIŞAN KADININ ÇALIŞTIĞI İŞ YERİNDE VE AİLESİNDE KARŞILAŞTIĞI SORUNLAR VE SOSYAL HAKLARI İLE İLGİLİ BİLGİLER

18. Çalışmanızdan dolayı aile içinde ve çevrede karşılaştığınız en önemli sorun hangisidir?

Aile içindeki rol ve görevimde aksaklıklar olmaktadır.

Eş ve çocuklarım (aile büyüklerim ve yakın çevrem) çalışmamı istememektedirler.

Fazla mesai,hafta sonu ve gece vardiyasında çalışmamdan dolayı aile ortamında çatışma çıkmaktadır.

Diğer(belirtiniz).....

19. Sosyal güvenceniz varmı ?

SGK Bağkur Emekli Sandığı Özel Sigorta Şirketi Yok

Diğer.....

20. Çalışma hayatınızda karşılaştığınız en önemli güçlük ve sorun sizce hangisidir

Şimdiye kadar herhangi bir sorunla karşılaşmadım.

İş hayatımda yaptığım iş ile ilgili bazı güçlüklerim ve sorunlarım var.

İş hayatımda kadın olmamdan dolayı erkek iş arkadaşlarımın olumsuz tavır ve davranışları ile karşılaştım.

İş hayatımda kadın olmamdan dolayı yöneticilerin olumsuz tavır ve davranışları ile karşılaştım. Evli olmamdan dolayı bazı özel(doğum,emzirme,hamilelik,çocuk bakımı v.b. gibi.) izin hallerinde yöneticilerin olumsuz tavırları ile karşılaştım.

Diğer(belirtiniz).....

21. İşyerinizin size sunduğu sosyal amaçlı hizmetler nelerdir?(Birden fazla işaretleyebilirsiniz)

Sosyal güvenlik (S.G.K., Özel sigorta,v.s.) Sosyal yardım (Kıyafet,Erzak,Yakacak,Eğitim,v.s.)

Sosyal Tesis(Kreş,Lokal,Misafirhane,Kamp,v.s.) Servis hizmetleri (Ulaşım)

Yemek ve çay hizmetleri Kişiye özel sağlık hizmetleri(Revir ve işin niteliğinden kaynaklanan sağlık hizmetleri.) Diğer (belirtiniz).....

Yok

22. Çalışma hayatınız boyunca başarınızdan dolayı,maddi (para,eşya,tatil v. gibi) veya manevi (terfi r,sertifika ve teşekkür belgesi, v.b. gibi) olarak ödüllendirildiniz mi?

Evet (Hangi başarınızdan dolayı bu ödülü aldığınızı belirtiniz.).....

23. Çalıştığınız iş yerindeki memnuniyet dereceniz nedir?

Memnunum ihtiyacım olmasa bile çalışırım.

Memnunum fakat ihtiyacım olmasaydı çalışmazdım.

Memnun değilim zaten işi bırakacağım.

Memnun değilim fakat para kazanmak için çalışmak zorundayım.

Memnun değilim zorladıkları için çalışıyorum.
24. Çalışmanız için gösterilen en önemli sebep nedir?
Eşimin/Diğer aile bireylerinin daha az çalışması için Aile bireylerinin daha iyi şartlarda yaşaması için Şahsi harcamalarımı karşılamak için Diğer
25. Çalışmanıza aileniz nasıl bakıyor?
Eşim/Ailem her zaman destekliyor. Eşim/Ailem mecbur olmasam istemez. Ben istediğim için çalışmama bir şey demezler.
26. Aylık geliriniz ne kadar?
<input type="checkbox"/> 900 TL den az <input type="checkbox"/> 901-1250 TL <input type="checkbox"/> 1251-1500 TL <input type="checkbox"/> 1501-2500 TL <input type="checkbox"/> 2501 TL ve üstü
27. Bir günde kaç saat çalışıyorsunuz?
<input type="checkbox"/> 1-6 <input type="checkbox"/> 7-8 <input type="checkbox"/> 9-11 <input type="checkbox"/> 12+
28. Kazancınızı nasıl kullanıyorsunuz?
<input type="checkbox"/> Eşime vererek ihtiyaçlarına <input type="checkbox"/> Ailede ihtiyacı olana <input type="checkbox"/> Çocukların eğitimi için Evin <input type="checkbox"/> Kendi ihtiyaçlarım için <input type="checkbox"/> Biriktiriyorum
29. Çalışmasaydınız durumunuz ne olurdu?
<input type="checkbox"/> Eşim şiddete başvururdu <input type="checkbox"/> Eşim daha fazla çalışmak zorunda kalırdı. <input type="checkbox"/> Maddi durumumuz zayıflardı. <input type="checkbox"/> Geleceğe güvenle bakamazdım. <input type="checkbox"/> Ailemle daha fazla zaman geçirirdim.
30. Erkek çalışanların bayan çalışanlar hakkındaki görüşleri.
<input type="checkbox"/> Kadının çalışmaması lazım <input type="checkbox"/> Ekonomik şartlar iyi olursa kadın çalışmamalı <input type="checkbox"/> Günümüzde kadının da çalışması gerekir <input type="checkbox"/> Ekonomik şartlar aynı olmasa bile kadın çalışmalı Kadın çalışsa da olur çalışmasa da
31. Ücret karşılığı kaç yaşında çalışmaya başladınız?.....
32. Kanun ve yönetmeliklerle sizlere sağlanan haklar konusunda bilginiz var mı?
<input type="checkbox"/> Evet <input type="checkbox"/> Hayır
33. Hane halkı (ailenizde siz dahil toplam kişi) sayısını belirtiniz.
<input type="checkbox"/> 0-2 <input type="checkbox"/> 3-4 <input type="checkbox"/> 5-6 <input type="checkbox"/> ve daha fazla

34. Yaptığınız iş aldığınız eğitime uygunmu?

Evet

Hayır

ÖZGEÇMİŞ

1976 yılında Ordu'da doğdu. İlkokul eğitimini Trabzon da, orta ve lise eğitimini Sakarya'da tamamladı.1999 yılında Sakarya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümünden mezun oldu. 2000-2010 yılları arasında bölümüyle ilgili özel sektörlerde çalıştı.2011 yılında başladığı Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri ilişkileri Programında yüksek lisans eğitimine devam etmektedir.