

T.C.
YAŞAR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

**TÜRKİYE’DE KADIN ÇALIŞANLARIN İŞ YAŞAMINDAKİ
YERİNİN ANALİZİ: İZMİR’DE BİR ALAN ÇALIŞMASI**

Yüksek Lisans Tezi

Tülin ÖZTÜRK

Tez Danışmanı

Prof.Dr.İlter AKAT

İZMİR-2007

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “Türkiye’de Kadın Çalışanların İş Yaşamındaki Yerinin Analizi: İzmir’de Bir Alan Çalışması” adlı çalışmamın tarafımdan bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım kaynakların kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

Tülin ÖZTÜRK

2007



YAŞAR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TEZ SINAVI TUTANAK FORMU

Gönderen : İŞLETME..... EABD Başkanlığı

Gönderilen : Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

Enstitü Anabilim Dalımız **YÜKSEK LİSANS** Programı öğrencisi
Tülin Öztürk..... tez çalışmalarını

sonuçlandırmış ve kurulan jüri önünde tezini savunmuştur. Sınav tutanağı aşağıdadır.

20.09.2007

Prof. Dr. Gülman Kuban
Gülman Kuban

Tarih

Enstitü Anabilim Dalı Başkanı

SINAV TUTANAĞI:

Jürimiz 20.09.2007..... tarihinde toplanmış ve yukarıda adı geçen öğrencinin
TÜRKİYE'DE KADIN GALEBAULARIN İŞ YAŞAMINDAKİ
YERİNİN ANALİZİ: İZMİR'DE BİR ALAN GALEMASI..... konulu
tezini incelemiş ve yapılan sözlü sınav sonunda **OYBİRLİĞİ / OYÇOKLUĞU** ile aşağıdaki kararı
almıştır.

Başarılı

Başarısız *

Düzeltme (3 ay) *

Tez Sınavı Jürisi	Ünvanı, Adı Soyadı	İmza
Başkan	Prof. Dr. İLTER AKAT	<i>[İmza]</i>
Üye	Prof. Dr. ERCAN TATLIDİL	<i>[İmza]</i>
Üye	Prof. Dr. RENGİN AKBOY	<i>[İmza]</i>

* Düzeltme alan veya başarısız olan öğrenciler için jüri raporu eklenmelidir.

TEŞEKKÜR

Hazırlamış olduğum çalışmanın tüm aşamalarında ve çalışma yaşamımda bana her zaman vakit ayıran, yapıcı eleştirileri ve önerileriyle beni cesaretlendiren değerli danışman hocam Sayın Prof.Dr.İlter Akat'a, araştırma boyunca yakın ilgi ve desteğini hissettiğim, değerli vakitlerini ayırarak rehberlikte bulunan Sayın Prof.Dr.Ercan TATLIDİL'e, tavsiyelerinden her zaman faydalandığım Prof.Dr.Rengin AKBOY'a, lisans üstü eğitimimde büyük emeği olan Sayın Selahattin Karakaş'a, içten yaklaşımı ve yardımlarından dolayı Ayselin Yıldız'a, katkılarından dolayı Duygu Türker, Sinem Peker ve Esra Turan'a, araştırma kapsamında görüştüğüm tüm katılımcılara, maddi ve manevi desteğini hiçbir zaman esirgemeyen, sonsuz sabrı ve hoşgörüsünden dolayı eşim Yücel Öztürk'e ve okuma azmimi daima canlı tutmamı sağlayan çok sevgili oğlum Taci'ye teşekkürlerimi sunuyorum.

Tülin ÖZTÜRK

2007

ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

Türkiye’de Kadın Çalışanların İş Yaşamındaki Yerinin Analizi:

İzmir’de Bir Alan Çalışması

Tülin ÖZTÜRK

Sosyal Bilimler Enstitüsü

İşletme Anabilim Dalı

Kadınların istihdama aktif bir şekilde katılmaya başlaması, gerek iş yaşamında gerekse toplumsal yaşamda oldukça hızlı bir değişim sürecini başlatmıştır. Ancak bu değişim süreci, kısmen kadınların daha rahat çalışma ve yaşam koşullarına sahip olmasına neden olsa da, bir çok kadının halen iş dünyasında kısıtlı kariyer olanaklarına sahip olduğu ve iş dünyasında erkek meslektaşlarından daha farklı koşullarda uğraşı verdikleri görülmektedir. Bu bağlamda, kadının toplumda birey olarak var olma mücadelesi, içinde yaşadığı toplumsal yapıya bağlı olarak değişmiştir. Teknoloji kullanımının yoğun olduğu günümüzde, çalışanlarda aranan nitelikler de değişmiştir. Dolayısıyla günümüz koşullarına ayak uydurabilmek için kadınlar kendilerini geliştirerek iş yaşamının her alanında çalışmaya başlamış ve pek çok başarı elde etmişlerdir.

Bütün bu gelişmeler Türkiye’de toplumun bakış açısını değiştirmeye başlamış olmasına rağmen, kadınların ekonomik ve toplumsal alanda ikinci planda kaldığı gözlemlenmektedir. Erkek egemen toplumlarda toplumun değer yargıları, kadının çalışmasının getirdiği yük, kadınların eğitime önem verilmemesi, yasal düzenlemelerdeki eksiklikler vb. nedenlerle kadın, çalışma hayatının içinde tam olarak görülmemektedir. Ülkemiz açısından da en temel sorunlardan biri, çalışan kadınların geleneksel rollerini aksatmadan çalışma yaşamlarında da başarılı olmak zorunda kalmalarıdır.

Türkiye’de kadın çalışanlarla ilgili algıyı ölçecek yeterli bir ölçek bulunmamaktadır. Bu araştırma erkeklerin kadına yönelik yaklaşımları ve kadınların “Kadın Kimliği” bağlamında kendilerini algılamalarını ve sorgulamalarını analiz etmeyi amaçlamaktadır. Bu araştırmanın sonuçlarının, yeni araştırma sorularını ortaya çıkararak, yeni çalışmaların gerçekleşmesini teşvik edeceği umulmaktadır.

Anahtar Kelimeler : 1) Kadın 2) Çalışan 3) Kadın Çalışan 4) Kariyer 5) İstihdam

ABSTRACT

Master of Art Thesis

The Analysis of the Position of Business Women in the Work Place in Turkey:

A Case Study in İzmir

Tülin ÖZTÜRK

Institute of Social Sciences

MBA, Business Administration

Women's participation into the active work force has initiated a very rapid change both in their work and social life. However, it has been observed that even though this new development cause a better enhanced working and living conditions for women, women have lesser opportunities compared to their men colleagues in working life and they have to strive in harder conditions. In this regard, women's struggle to exist as individuals has been changed in relation to the social milieu they belong to. Nowadays, because of an intensive technological usage, the qualifications looked for in the employment procedures have also been changed. For this reason, women have to improve their skills in order to be fit to the several strata in the work force and their endeavors should gain a momentum.

Though these developments started to change the attitude of the society in Turkey, women are still regarded as second class of citizens in both economic and social arena. In addition to this, man oriented societies' moral values, the extra pressure stemming from women's working outside and the society's ignorance of women's education with some drawbacks that take place in legislations all prevent woman to have their successful and right career position in the business life. One of the fundamental controversy in our county is that working women are expected to be successful but without neglecting their traditional roles in the family.

In Turkey, there has not been any means of estimation to weigh the impression related to women. This research aims to investigate men's attitudes toward women and women's understanding and questioning of their identity. It is expected that the results of this study will bring out and promote a new analysis of emerging related problems.

Key Words: 1) Woman 2) Employee 3) Woman employee 4) Career 5) Employment

İÇİNDEKİLER

YEMİN METNİ.....	II
TUTANAK.....	III
TEŞEKKÜR.....	IV
ÖZET.....	V
ABSTRACT.....	VI
İÇİNDEKİLER.....	VII
KISALTMALAR.....	XII
TABLolar LİSTESİ.....	XIII
GRAFİK LİSTESİ.....	XIX
GİRİŞ.....	XX

1. BÖLÜM :ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADIN

1.1. Kadın ve Çalışma Yaşamı.....	2
1.1.1. Kadın İşgücü İstihdamı.....	2
1.1.2. Kadın ve Kariyer.....	10
1.1.3. Kadın ve Eğitim.....	12
1.1.4. Dünyada Kadının Çalışma Yaşamına Girişi.....	16
1.1.5. Türkiye’de Kadının Çalışma Yaşamına Girişi.....	18
1.1.6. Kadının Sosyal ve Çalışma Hayatındaki Gelişmelere Yönelik Düzenlemelere Kronolojik Bir Bakış.....	24
1.1.6.1. Kadının Eğitimine Yönelik Düzenlemeler.....	25
1.1.6.2. Kadının Çalışma Yaşamına Yönelik Düzenlemeler.....	26
1.1.6.3. Kadının Korunmasına Yönelik Düzenlemeler.....	27
1.1.6.4. Kadının Temel ve Siyasi Haklarına Yönelik Düzenlemeler.....	28

1.2. Kadınların Genel Olarak Çalışma Nedenleri.....	31
1.2.1. Ekonomik Nedenler.....	32
1.2.2. Toplumsallaşma.....	33
1.3. Kadın Çalışana İlişkin Ulusal ve Uluslararası Sözleşmeler ve Yasal	
Düzenlemeler.....	34
1.3.1. Ulusal Düzenlemeler.....	35
1.3.1.1. Anayasa.....	35
1.3.1.2. Medeni Kanun.....	36
1.3.1.3. Ailenin Korunması Hakkında Kanun.....	37
1.3.1.4. Türk Ceza Kanunu.....	38
1.3.1.5. İş Kanunu.....	39
1.3.2. Uluslararası Düzenlemeler.....	41
1.3.2.1. Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi.....	41
1.3.2.2. Dünya Kadın Konferansları.....	41
1.3.2.2.1. BM Birinci Dünya Kadın Konferansı.....	42
1.3.2.2.2. BM İkinci Dünya Kadın Konferansı.....	42
1.3.2.2.3. BM Üçüncü Dünya Kadın Konferansı.....	42
1.3.2.2.4. BM Dördüncü Dünya Kadın Konferansı.....	42
1.3.2.3. Pekin+5 Birleşmiş Milletler Genel Kurul Özel Oturumu.....	43
1.3.2.4. ILO Sözleşmeleri.....	43

2. BÖLÜM: ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADINLARIN KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR

2.1. İşi İle İlgili Sorunlar.....	46
2.1.1. Temel ve Mesleki Eğitimde Eşitsizlik.....	46
2.1.2. Cinsiyet Ayrımcılığı.....	48
2.1.2.1. İşe Yaşamına Girişte Karşılaşılan Sorunlar.....	48
2.1.2.2. İş Yaşamında Karşılaşılan Sorunlar.....	49
2.1.3. Kadınlara Basit İşlerin Verilmesi.....	49
2.1.4. Eşit İşe Eşit Ücret Ödenmemesi.....	50
2.1.5. Erkeklerle İş Yaşamında Rekabet.....	51
2.1.6. Cinsel Taciz.....	52
2.1.7. İş Güvencesi.....	53
2.1.8. Yükseltilmeye Eşitsizlik.....	54
2.1.9. Mobbing.....	56
2.2. Evi İle İlgili Sorunlar.....	57
2.2.1. İş-Aile Çatışması.....	57
2.2.2. Ev ve İş Yaşamının Birarada Yürütülmesinin Zorlukları.....	59
2.2.3. Çocuk Sorunu.....	59

3. BÖLÜM:TÜRKİYE’DE KADIN ÇALIŞANLARIN İŞ YAŞAMINDAKİ YERİNİN ALGILANMASINA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Konusu.....	62
3.2. Araştırmanın Amacı.....	63
3.3. Araştırmanın Yöntemi.....	63
3.3.1. Anketin Oluşturulması.....	63
3.3.2. Araştırma Evreni ve Örneklem.....	64
3.3.3. Verilerin Kodlanması, Düzenlenmesi ve Analizi.....	65
3.3.4. Araştırma Bulgularının Değerlendirilmesi.....	65
3.3.4.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular.....	65
3.3.4.2. Kadın ve Erkeklerin İş Yaşamındaki Kadına Bakış Açıklarına İlişkin Bulgular.....	70
3.3.4.3. Kadın ve Erkeklerin Türkiye’de Kadın Çalışanları Algılama Düzeylerine İlişkin Bulgular.....	102
3.3.4.3.1. Kadın Çalışanları Algılama Düzeyinin Cinsiyete Göre İncelenmesi.....	102
3.3.4.3.2. Kadın Çalışanları Algılama Düzeyinin Katılımcıların Medeni Durumuna Göre İncelenmesi.....	103
3.3.4.3.3. Kadın Çalışanları Algılama Düzeyinin Katılımcıların Yaşlarına Göre İncelenmesi.....	105
3.3.4.3.4. Kadın Çalışanları Algılama Düzeyinin Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre İncelenmesi.....	106

3.3.4.3.5. Kadın Çalışanları Algılama Düzeyinin Katılımcıların Çalıştıkları Kurumun Faaliyet Türüne Göre İncelenmesi.....	108
3.3.4.3.6. Kadın Çalışanları Algılama Düzeyinin Katılımcıların İş Tecrübelerine Göre İncelenmesi.....	109
3.3.4.3.7. Kadın Çalışanları Algılama Düzeyinin Katılımcıların Aylık Gelirlerine Göre İncelenmesi.....	111
3.3.4.4. Türkiye’de Kadın Çalışanların “Kariyer ve İş Yaşantısı, Kadının Eğitimi, Toplum Yaşantısındaki Sosyal Konumu ve Kadının Toplumda Ekonomik Açıdan Yeri” Bakımından Bireylerin Görüşlerine İlişkin Bulgular.....	112
3.3.4.4.1. Cinsiyete Göre İncelenmesi.....	112
3.3.4.4.2. Medeni Durumuna Göre İncelenmesi.....	114
3.3.4.4.3. Yaş Durumuna Göre İncelenmesi.....	117
3.3.4.4.4. Eğitim Durumuna Göre İncelenmesi.....	120
3.3.4.4.5. Çalışılan Kurumun Faaliyet Alanına Göre İncelenmesi.....	124
3.3.4.4.6. İş Tecrübelerine Göre İncelenmesi.....	127
3.3.4.4.7. Aylık Gelirlerine Göre İncelenmesi.....	130
SONUÇ VE DEĞERLENDİRME.....	134
KAYNAKÇA.....	143
EKLER.....	152

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
BASİSEN	: Banka-Sigorta İŖçileri Sendikası
ÇSGB	: ÇalıŖma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DİE	: Devlet İstatistik Enstitüsü
İKO	: İŖgücüne Katılma Oranı
İO	: İŖsizlik Oranı
KSSGM	: Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü
OECD	: Ekonomik Kalkınma ve İŖbirliđi Örgütü
TC	: Türkiye Cumhuriyeti
TCK	: Türk Ceza Kanunu
TİB	: Tüm İktisatçılar Birliği
TBB	: Türk Tabibler Birliği
TİSK	: Türkiye İŖveren Sendikacıları Konfederasyonu
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu

TABLO LİSTESİ

Tablo 1. İşteki Durum ve Ekonomik Faaliyete Göre İstihdam Edilenler, Türkiye 2004-2005.....	4
Tablo 2 . 2007 Mart Dönemi İşgücü İstatistikleri.....	7
Tablo 3. Eğitim Durumuna Göre İşgücü Durumu, Türkiye 2005	13
Tablo 4 . Araştırmaya Katılanların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı.....	66
Tablo 5. Araştırmaya Katılan Kadın ve Erkeklerin Medeni Durumlarına Göre Dağılımı.....	66
Tablo 6. Araştırmaya Katılan Kadın ve Erkeklerin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı.....	67
Tablo 7. Araştırmaya Katılan Kadın ve Erkeklerin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı.....	67
Tablo 8. Ankete Katılan Kadın ve Erkeklerin Çalıştığı Kurumun Faaliyet Gösterdiği Alana Göre Dağılımı.....	68
Tablo 9. Araştırmaya Katılan Kadın ve Erkeklerin İş Tecrübesine Göre Dağılımı.....	69
Tablo 10. Araştırmaya Katılan Kadın ve Erkeklerin Gelir Durumuna Göre Dağılımı.....	69
Tablo 11. “Kadınlar İş Yaşamında Genel Olarak Erkeklerden Daha Başarılıdır” Görüşüne Katılım Düzeylerinin Cinsiyetlere Göre Dağılımı.....	70
Tablo 12. “Kadınların Kariyer Olanakları Sınırlı Olan İşlerde Çalışmaları Daha Uygundur” Görüşüne Katılım Düzeylerinin Cinsiyetlere Göre Dağılımı.....	71
Tablo 13. “Kadınlar İyi Eğitim Aldıkça, İş Yaşamında Başarı Şansları Artmaktadır” Görüşüne Katılım Düzeylerinin Cinsiyetlere Göre Dağılımı.....	72

Tablo 14. “Üst Düzey Pozisyonlarda Kadınları Görmemizin Temel Nedeni, Kadınların Erkeklerle Göre Daha Fazla Engelle Karşılaşmalarıdır” Görüşüne Katılım Düzeylerinin Cinsiyetlere Göre Dağılımı.....	74
Tablo 15. “Kadınlar, Erkekler Kadar İyi Yöneticilik ve Liderlik Yapamazlar” Görüşüne Katılım Düzeylerinin Cinsiyetlere Göre Dağılımı.....	75
Tablo 16. “Kadınlar Duygusal Oldukları İçin İş Yaşamının Ağır Şartlarıyla Erkekler Kadar İyi Mücadele Edemezler” Görüşüne Katılım Düzeylerinin Cinsiyetlere Göre Dağılımı.....	76
Tablo 17. “Kadınlar Her Meslek Dalında Başarılı Olabilirler” Görüşüne Katılım Düzeylerinin Cinsiyetlere Göre Dağılımı.....	77
Tablo 18. “Kadınların, Çok İyi Bir Kariyere Sahip Olmalarına Gerek Yoktur” Görüşüne Katılım Düzeylerinin Cinsiyetlere Göre Dağılımı	78
Tablo 19. “Kadınlar İş Yaşamında Genel Olarak Erkeklerden Daha Çok Engelle Karşılaşmaktadırlar” Görüşüne Katılım Düzeylerinin Cinsiyetlere Göre Dağılımı.....	79
Tablo 20. “İyi Bir Eğitim Alma Konusunda, Kadınlar Erkeklerle Eşit Fırsatlara Sahip Değildir” Görüşüne Katılım Düzeylerinin Cinsiyetlere Göre Dağılımı.....	81
Tablo 21. “İş Yaşamına Girme Konusunda, Kadınlar Erkeklerle Eşit Fırsatlara Sahip Değildir” Görüşüne Katılım Düzeylerinin Cinsiyetlere Göre Dağılımı.....	82
Tablo 22. “Kadınların İyi Bir Kariyeri Olsa Bile Öncelikli Görevi Evi ve Ailesi İle İlgilenmektir” Görüşüne Katılım Düzeylerinin Cinsiyetlere Göre Dağılımı.....	83
Tablo 23. “Kadınlar Evlendikten Sonra Kariyerlerine Son Vermelidir” Görüşüne Katılım Düzeylerinin Cinsiyetlere Göre Dağılımı.....	84

Tablo 24. “Kadınlar Çocuk Sahibi Olduktan Sonra Kariyerlerine Son Vermelidir” Görüşüne Katılım Düzeylerinin Cinsiyetlere Göre Dağılımı.....	85
Tablo 25. “Çalışan Kadınların Çocukları Daha Başarısız Olmaktadır” Görüşüne Katılım Düzeylerinin Cinsiyetlere Göre Dağılımı.....	86
Tablo 26. “İş Yaşamında Başarılı Olan Kadınların Özel Hayatları Başarısızdır” Görüşüne Katılım Düzeylerinin Cinsiyetlere Göre Dağılımı.....	87
Tablo 27. “İş Yaşamında Başarılı Olmak İsteyen Kadın Sert ve Acımasız Olmak Zorundadır” Görüşüne Katılım Düzeylerinin Cinsiyetlere Göre Dağılımı.....	88
Tablo 28. “İş Dünyasının Rekabet Ortamında Kariyer Elde Etmek, Kadınları Daha Erkeksi Yapar” Görüşüne Katılım Düzeylerinin Cinsiyetlere Göre Dağılımı.....	89
Tablo 29. “Bir Erkeğin İşsiz Kalması, Bir Kadının İşsiz Kalmasından Daha Kötü Bir Durumdur” Görüşüne Katılım Düzeylerinin Cinsiyetlere Göre Dağılımı.....	90
Tablo 30. “İşsizlik Kadınlardan Çok Erkekler İçin Bir Problemdir” Görüşüne Katılım Düzeylerinin Cinsiyetlere Göre Dağılımı.....	91
Tablo 31. “Kadınların İş Yaşamına Girmeleri, Ülkenin Ekonomik ve Sosyal Yönden Kalkınması İçin Önemlidir” Görüşüne Katılım Düzeylerinin Cinsiyetlere Göre Dağılımı.....	92
Tablo 32. “Türkiye’de Kadınların İş Yaşamına Katılmasını Teşvik Edici, Yeterli Bir Yasal Mekanizma Mevcuttur” Görüşüne Katılım Düzeylerinin Cinsiyetlere Göre Dağılımı.....	93
Tablo 33. “Çevremdeki Kadınların, İş Yaşamında Başarılı Olmasını Desteklerim” Görüşüne Katılım Düzeylerinin Cinsiyetlere Göre Dağılımı.....	94

Tablo 34. “Kadının İyi Bir Evliliğinin Olması, İyi Bir İşinin Olmasından Daha Önemlidir” Görüşüne Katılım Düzeylerinin Cinsiyetlere Göre Dağılımı.....	95
Tablo 35. “Kadının İyi Bir Evlilik İle İyi Bir Kariyeri Aynı Anda Yürütmesi Çok Zordur” Görüşüne Katılım Düzeylerinin Cinsiyetlere Göre Dağılımı.....	96
Tablo 36. “Ailenin Geçimini Sağlamak Öncelikle Erkeğin Görevidir” Görüşüne Katılım Düzeylerinin Cinsiyetlere Göre Dağılımı.....	97
Tablo 37. “Erkek İyi Bir Gelire Sahipse Kadının Çalışması Gerekmez” Görüşüne Katılım Düzeylerinin Cinsiyetlere Göre Dağılımı.....	98
Tablo 38. “Kadınlar İş Yaşamında Erkeklere Göre Daha İyi Bir Yöneticilik Sergiler” Görüşüne Katılım Düzeylerinin Cinsiyetlere Göre Dağılımı.....	99
Tablo 39. “Kadınlar Kariyer Yapmak İçin Değil, Ekonomik Kaygılar Nedeniyle İş Dünyasına Katılmaktadırlar” Görüşüne Katılım Düzeylerinin Cinsiyetlere Göre Dağılımı.....	101
Tablo 40. Kadın Çalışanları Algılama Düzeyinin Cinsiyete Göre İncelenmesi.....	103
Tablo 41. Kadın Çalışanları Algılama Düzeyinin Katılımcıların Medeni Durumuna Göre İncelenmesi.....	104
Tablo 42. Varyans Analizi Sonuçları.....	104
Tablo 43. Kadın Çalışanları Algılama Düzeyinin Katılımcıların Yaşlarına Göre İncelenmesi.....	105
Tablo 44. Varyans Analizi Sonuçları.....	106
Tablo 45. Kadın Çalışanları Algılama Düzeyinin Katılımcıların Eğitim durumlarına Göre İncelenmesi.....	107
Tablo 46. Varyans Analizi Sonuçları.....	107

Tablo 47. Kadın Çalışanları Algılama Düzeyinin Katılımcıların Çalıştıkları Kurumun Faaliyet Alanına Göre İncelenmesi.....	108
Tablo 48. Varyans Analizi Sonuçları.....	109
Tablo 49. Kadın Çalışanları Algılama Düzeyinin katılımcıların İş Tecrübelerine Göre İncelenmesi.....	110
Tablo 50. Varyans Analizi Sonuçları.....	110
Tablo 51. Kadın Çalışanları Algılama Düzeyinin Katılımcıların Aylık Gelirlerine Göre İncelenmesi.....	111
Tablo 52. Varyans Analizi Sonuçları.....	112
Tablo 53. “Kariyer ve İş Yaşantısı”, “Kadının Eğitimi, Toplum Yaşantısındaki Sosyal Konumu” ve “Kadının Toplumda Ekonomik Açıdan Yeri”ne İlişkin Görüşlerinin Cinsiyete Göre İncelenmesi.....	113
Tablo 54. “Kariyer ve İş Yaşantısı”, “Kadının Eğitimi, Toplum Yaşantısındaki Sosyal Konumu” ve “Kadının Toplumda Ekonomik Açıdan Yeri”ne İlişkin Görüşlerinin Katılımcıların Medeni Durumuna Göre İncelenmesi.....	115
Tablo 55. Varyans Analizi Sonuçları.....	116
Tablo 56. “Kariyer ve İş Yaşantısı”, “Kadının Eğitimi, Toplum Yaşantısındaki Sosyal Konumu” ve “Kadının Toplumda Ekonomik Açıdan Yeri”ne İlişkin Görüşlerinin Katılımcıların Yaş Durumuna Göre İncelenmesi.....	118
Tablo 57. Varyans Analizi Sonuçları.....	119

Tablo 58. “Kariyer ve İş Yaşantısı”, “Kadının Eğitimi, Toplum Yaşantısındaki Sosyal konumu” ve “Kadının Toplumda Ekonomik Açıdan Yeri”ne İlişkin Görüşlerinin Katılımcıların Eğitim Durumuna Göre İncelenmesi.....	121
Tablo 59. Varyans Analizi Sonuçları.....	123
Tablo 60. “Kariyer ve İş Yaşantısı”, “Kadının Eğitimi, Toplum Yaşantısındaki Sosyal Konumu” ve “Kadının Toplumda Ekonomik Açıdan Yeri”ne İlişkin Görüşlerinin Katılımcıların Çalışılan Kurumun Faaliyet Alanına Göre İncelenmesi.....	125
Tablo 61. Varyans Analizi Sonuçları.....	126
Tablo 62. “Kariyer ve İş Yaşantısı”, “Kadının Eğitimi, Toplum Yaşantısındaki Sosyal Konumu” ve “Kadının Toplumda Ekonomik Açıdan Yeri”ne İlişkin Görüşlerinin Katılımcıların İş Tecrübelerine Göre İncelenmesi.....	128
Tablo 63. Varyans Analizi Sonuçları.....	129
Tablo 64. “Kariyer ve İş Yaşantısı”, “Kadının Eğitimi, Toplum Yaşantısındaki Sosyal Konumu” ve “Kadının Toplumda Ekonomik Açıdan Yeri”ne İlişkin Görüşlerinin Katılımcıların Aylık Gelirlerine Göre İncelenmesi.....	131
Tablo 65. Varyans Analizi Sonuçları.....	133

GRAFİK LİSTESİ

Grafik 1. İstihdam Edilenlerin Sektörel Dağılımı.....	6
--	---

GİRİŞ

Özellikle geçen yüzyılın başından itibaren, kadınların istihdama aktif bir şekilde katılmaya başlaması, gerek iş yaşamında gerekse toplumsal yaşamda oldukça hızlı bir değişim sürecini başlatmıştır. Batıda Sanayi Devrimi bağlamında ortaya çıkan işgücü talebini karşılamak için çalışma yaşamına girmek durumunda kalan kadınların, bu süreç boyunca önemli kazanımlar elde ettiği bir gerçektir. Fakat bu değişim süreci, kısmen kadınların daha rahat çalışma ve yaşam koşullarına sahip olmasına neden olsa da, bir çok kadının halen iş dünyasında kısıtlı kariyer olanaklarına sahip olduğu ve iş dünyasında erkek meslektaşlarından daha farklı koşullarda uğraşı verdikleri görülmektedir.

Kadının toplumda birey olarak var olma mücadelesi, içinde yaşadığı toplumsal yapıya bağlı olarak değişmiştir. Teknoloji kullanımının yoğun olduğu günümüzde, çalışanlarda aranan nitelikler de değişmiştir. Dolayısıyla günümüz koşullarına ayak uydurabilmek için kadınlar da kendilerini geliştirerek iş yaşamının her alanında çalışmaya başlamış ve pek çok başarı elde etmişlerdir. Buna rağmen, kadınların ekonomik yaşama katılımları son yıllarda artmış da olsa, erkeklere oranla bu oran çok düşüktür.

Ülkemizde, Cumhuriyetin ilk yıllarında Medeni Kanun'un kabulü ile, "tekeşlilik, miras ve mal tasarrufu, boşanma hakkının kadına da tanınması, çocukların velayeti" gibi konularda kadın erkek eşitliği sağlanmış, bu dönemde kadın, erkeklerle eşit eğitim alma, toplumsal hayata katılım, çalışma haklarının genişletilmesi, idari görevlere daha geniş katılım, seçme ve seçilme hakkının tanınması, kılık kıyafetteki düzenlemelerle kendine daha geniş haklar elde etmiştir.

Bütün bu gelişmeler Türkiye'de toplumun bakış açısını değiştirmeye başlamış olmasına rağmen, kadınlar ekonomik ve toplumsal alanda ikinci planda kalmaktadır. Erkek egemen toplumlarda toplumun değer yargıları, kadının çalışmasının getirdiği yük,

kadınların eğitimine önem verilmemesi, yasal düzenlemelerdeki eksiklikler vb. nedenlerle kadın, çalışma hayatının içinde tam olarak görülmemektedir. Ülkemiz açısından en temel sorunlardan biri, çalışan kadınların geleneksel rollerini aksatmadan çalışma yaşamlarında da başarılı olmak zorunda kalmalarıdır. Bu durumun, kadınlar üzerinde ciddi bir baskı yaratarak, bazı durumlarda kariyerlerinden vazgeçmeleri sonucuna yol açtığı görülmektedir.

Günümüzde pek çok yüksek öğrenim görmüş kadın eşi ve çocukları için kariyerinden vazgeçmiş ve çalışmayı bırakarak ev hanımı statüsüne geçmiştir. Çünkü çocukların bakımı, evin idaresi vb. için ödenecek ek ücretler, kadın çalıştığı zaman bunları karşılayabilecekse ancak o zaman çalışmayı düşünebilmektedir. Bir diğer önemli sorun ise, iş yaşamından kaynaklanan ve kimi zaman ciddi ayrımcılık noktasına varan sorunlardır. Bu sorunların en önemlilerinden biri hiç kuşkusuz kariyer olanakları açısından kadınların daha sınırlı seçeneklere sahip olmalarıdır.

Bir toplumun uygarlık düzeyi, o toplumun kadınlara verdiği değerle yakından ilişkilidir. Bu değerın yeterince anlaşılmadığı ya da değerlendirilmediği dönemlerde toplumlar gelişmemiş ve ilerleyememişlerdir. Yapılan araştırmalar göstermektedir ki, bugün dünyada kadınlar erkeklere göre daha uzun yaşamalarına rağmen, yaşam kaliteleri daha düşüktür . Kadınların yaşam kalitesindeki düşüklük, onların toplumdaki statüleri ile doğrudan ilgilidir (Eroğlu, 2004: 23).

Kadının ücretli olarak çalışma hayatına katılması kendisi için olduğu kadar toplum açısından da son derece önemlidir. Günümüzde çalışma hayatına katılan kadın sayısı hızla artarken, kadın ekonomik anlamda bağımsızlık kazanmakta, aile ve toplumda üstlendiği roller de değişmektedir. Ancak kadının ekonomik bağımsızlığını kazanması elde ettiği geliri bağımsız olarak kullanması anlamına gelmemekte, bu bağımsızlık ekonomik yönden erkeğe olan bağımlılığını ortadan kaldırmamaktadır (<http://www.uludag.edu.tr>).

Ülkelerin sosyo-ekonomik ve kültürel yapılarına göre kadına atfedilen roller ve beklentiler değışse de genellikle kadınının konumu, bütün toplumlarda erkekten sonra gelmektedir. Dolayısıyla, kadınların iş yaşamında karşılaştıkları sorunların, içerisinde yaşadıkları toplumların özgün sosyo-ekonomik koşullarından bağımsız düşünölemeyeceği açıktır.

Türkiye’de kadınların, tüm olumsuzluklara rağmen, ev ve aile sorumluluklarının yanı sıra iş yaşamının sorumluluğunu üzerinde taşıması, erkek egemen bir toplumda başarılı olması, toplumumuz için övünç kaynağıdır. Çünkü günümüzde çalışmak, kadınlar için sadece ekonomi ile ilgili de değildir, kendi öz güvenini kazanarak ayakta durabilmek çok önemlidir. Kadınların iş dünyasında karşılaştıkları sorunların ayrıntılı bir şekilde analiz edilmesi ve bu sorunların toplumsal algı mekanizmaları bağlamında ele alınması, kadınların gelecekte daha iyi koşullara kavuşmaları açısından büyük önem taşımaktadır. Bu tezin temel amacı, Türkiye’de kadınların iş dünyasındaki yerini, iş dünyasında yer alarak, bu dünyanın koşullarını birincil elden tecrübe etme olanağı elde etmiş çalışanların farklı algı düzeyleri bağlamında analiz etmektir.

Tez genel olarak üç bölümden oluşmaktadır. İlk kısımda, çalışma yaşamında kadının yeri analiz edilerek, tarihsel bir çerçeve çizilmektedir. Buna bağlı olarak kadınların iş yaşamında yer alma nedenleri ve kadına ilişkin ulusal ve uluslararası sözleşmeler ve yasal düzenlemeler incelenmektedir. İkinci bölümde, çalışan kadınların iş yaşamında karşılaştıkları sorunlar literatürün ayrıntılı taraması yapılarak analiz edilmiştir. Bu teorik çerçeve bağlamında, 342 katılımcıdan elde edilen veriler ışığında ampirik bir çalışma gerçekleştirilmiştir. Analiz kısmı, Türkiye’de kadınların çalışma yaşamındaki yerinin sorgulanması açısından ilginç sonuçlar ortaya koymaktadır. Bu sonuçların, yeni araştırma sorularını ortaya çıkararak, yeni çalışmaların gerçekleşmesini teşvik edeceği umulmaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADIN

1.1. Kadın ve Çalışma Yaşamı

1.1.1. Kadın İşgücü İstihdamı

Çalışma sözcüğü, modern toplumlarda daha çok gelir getirici bir faaliyeti tanımlamak için kullanılmaktadır. Yani günümüz toplumunda çalışma, normal anlamda gelir getirici bir faaliyeti ifade etmekle birlikte, yüzyıllar boyu daha çok erkekler için düşünülmüş ve kadınlara pek yakıştırılmamıştır.

Kadının çalışma yaşamında yer alması, hem kendisi ve ailesi, hem de ülke ekonomisi açısından çok yönlü ve yararlıdır. Ancak kadınların geleneksel aile içi rollerini aşarak ev dışı çalışma alanlarına çıkabilmeleri hiç de kolay olmamıştır. Kadın istihdamı, ancak kadın emeğine zorunlu olarak ihtiyaç duyulan durumlarda mümkün olabilmektedir. Kadının istihdamını engelleyen nedenler; yaratılış, yasalar, ataerkil zihniyet, eğitimsizlik ve ülkenin ekonomik koşulları olarak sıralanabilir (Moroğlu, TİSK, 2006).

Türkiye, toplam işgücüne katılan kadınlar içinde en yüksek oranda ücretsiz aile işçisinin bulunduğu ülkedir. Ücretsiz aile işçisi konumundaki kadınların büyük çoğunluğu tarım kesiminde çalışmaktadır. Buna karşılık kırsal kesimle karşılaştırıldığında kentlerde kadınların işgücüne katılımı çok düşüktür (KSSGM, 2000).

Kadının istihdamı sorunu irdelenirken altının önemle çizilmesi gereken konu, kırdan kente göç olgusudur. Kırdan kente göç ile birlikte kadının, sektörel bazda dağılımının değişmesi beklendiği kadar hızlı olamamaktadır. Bu nedenle tarım sektöründen kopan kadının, tarım dışı sektörde istihdamı oldukça düşük kalmaktadır. Kadının okullaşma düzeyinin düşük olması, hizmet öncesi ve hizmet içi mesleki

kurslarda yer almaması, iş piyasasında emeğini sunacağı işin niteliğine sahip olmasını engellemektedir (Tatlídil, 2000).

Ayrıca ülkemizde köyden kente göç, her dönemde yoğun olarak yaşanmış ve hala da yaşanmaktadır. Köyde işgücü içinde görülen kadın kente geldiğinde yeterli eğitim ve mesleki bilgi-beceriye edinemediğinden, tarım dışı üretim ve hizmet faaliyetlerinin yoğunlaştığı kentlerde işgücü piyasasına girememekte, işgücü dışında kalarak genellikle sosyal güvencesiz, düşük statülü-gelirli işlerde çalışmak zorunda kalmaktadır. Kırsal kesimden gelen, endüstriyel çalışma disiplini ve deneyimi olmayan, eğitim düzeyi düşük işgücü, ihtiyaç duyulan nitelikli işgücü arasında kendisine yer bulmakta zorlanmaktadır (Tatlídil, 1987:45).

İpek İlkaracan'ın çalışmasında da belirtildiği gibi; Türkiye'de çalışan kadını üç ayrı grupta ele almak mümkündür : (İlkaracan, İpek, 1998: 287)

- Yoğun olarak tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi konumunda çalışan, kırsal alanda yaşayan kadınlar,
- Kentlerde emek-yoğun işlerde istihdam edilen düşük ücretli eğitimsiz veya kısıtlı eğitilmiş, alt sosyo-ekonomik sınıftan gelen kadınlar,
- Diğer grup ise meslek sahibi, yüksek eğitilmiş, yüksek ya da yüksek orta sınıf kadınlardır.

Kadının çalışma yaşamındaki konumu incelendiğinde, ülkeleri gelişmişlik düzeylerine göre sınıflandırmanın gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Kadının çalışma yaşamındaki yeri değerlendirildiğinde, ekonomisi tarıma dayalı, kent toplumu kimliğine ulaşamamış gelişmekte olan ülkelerle, endüstriyel gelişimini tamamlamış, kent toplumu kimliğini kazanmış ülkelerde çalışma koşulları farklılık göstermektedir. Kadın işgücü, endüstriyel gelişimini tamamlamış ülke ve bölgelerde hizmet sektöründe, gelişmekte olan ülke ve bölgelerde ise ağırlıklı olarak tarım sektöründe yer almaktadır. Dolayısıyla ev içi işlerle özdeşleştirilen tarım sektöründeki aktiviteler ücretlendirilmemektedir (Tatlídil, 1993: 53).

Ekonomik büyümeden farklı olarak kalkınma, toplumsal yaşamdaki dönüşümü de içermekte ve kadının üretimdeki yerini yeniden tanımlama olanağı vermektedir. Kalkınmayla birlikte kadın, hem eğitim olanaklarına daha kolay ulaşabilmekte, hem de edindiği donanım sonucu ekonomik özgürlüğünü kazanma şansını yakalamaktadır. Kadın işgücünün arzını etkileyen faktörler:

- Üretim ve istihdam politikaları,
- Ekonomik krizler,
- Enformel sektörün büyüklüğü,
- Nüfus artış hızı,
- Kentleşme,
- Toplumun insan kaynağının yetişmesine verdiği önem,
- İletişim araçlarının kullanımının yaygınlaşması,
- Toplumsal değer yargıları,

olarak sıralanabilir (Minibaş, 1998: 331-349).

Türkiye'deki toplam işgücüne bakıldığında 1975 yılında toplam işgücü (12 yaş ve üzeri) 15.2 milyon olup, bu işgücünün yaklaşık %60'ı tarım kesiminde, %14'ü sanayide, yaklaşık %5'i inşaat sektöründe ve %22 kadarı da hizmetler sektöründe istihdam edilmekteydi. 2000 yılına gelindiğinde işgücünün (20.1 milyona ulaşan 15 ve yukarı yaş grubu) %34'ünden biraz fazlası hala tarım kesiminde, %40'ı hizmetlerde, %18'i sanayide, %6'sı da inşaat sektöründedir. Bu süre içerisinde tarımın payı azalırken hizmet sektörü payını iki misli artırmıştır. Emek piyasası hızla hizmet sektörü ağırlıklı bir sektöre dönüşmüştür (Akkaya, 2006).

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verilerine göre, 2005 yılı itibariyle Türkiye'deki toplam 22 milyon 46 bin işgücünün sadece 5 milyon 700 binini kadınlar oluşturmaktadır ve ülkemizde kadın nüfusun yaklaşık %66'sı istihdam edilememektedir. Türkiye'de kadın istihdamının kadın nüfusa oranı 1994'de %30.4 iken, 2001'de %26.3 olarak gerçekleşmiştir. Türkiye istihdam edebilmede OECD

ülkeleri ortalaması ile karşılaştırıldığında yaklaşık %32.4 daha geridedir ve OECD ülkeleri içinde 2001-2005 yılları içinde istihdam/nüfus oranı en kötü/düşük olan ülke olmuştur.

Kadınların iktisadi yaşama katkıları, ülkenin ekonomik olduğu kadar sosyal ve kültürel olarak da zenginleşmesini kolaylaştırmaktadır. Fakat, yapılan araştırmalar, kadınların iş yaşamında oransal olarak erkeklerin oldukça gerisinde kaldığını göstermektedir.

Tablo 1. İşteki Durum ve Ekonomik Faaliyete Göre İstihdam Edilenler, Türkiye (Bin kişi)

	Erkek				Kadın			
	2004		2005		2004		2005	
	Sayı	(%)	Sayı	(%)	Sayı	(%)	Sayı	(%)
İşteki Durum	16.023	100,0	16.346	100,0	5.768	100,0	5.700	100,0
Ücretli	7.353	45,9	8.178	50,0	1.927	33,4	2.180	38,3
Yevmiyeli	1.461	9,1	1.273	7,8	338	5,9	318	5,6
İşveren	971	6,1	1.081	6,6	49	0,9	51	0,9
Kendi Hesabına	4.805	30,0	4.664	28,5	583	10,1	774	13,6
Ücretsiz aile İşçisi	1.433	8,9	1.150	7,0	2.870	49,8	2.377	41,7
Ekonomik								
Faaliyetler	16.023	100,0	16.346	100,0	5.768	100,0	5.700	100,0
Tarım	4.101	25,6	3.550	21,7	3.299	57,2	2.943	51,6
Sanayi	3.202	20,0	3.452	21,1	786	13,6	829	14,6
İnşaat	1.004	6,3	1.143	7,0	25	0,4	28	0,5
Hizmetler	7.717	48,2	8.201	50,2	1.658	28,7	1.900	33,3

Kaynak: TÜİK, 2005

TÜİK 2005 verilerine göre yukarıdaki tablodan da görüleceği gibi, istihdam edilenlerin işteki durumuna bakıldığında, kadınların %41.7'si ücretsiz aile işçisi (erkeklerde %7), %43.9'u ücretli ve yevmiyeli (erkeklerde %57.8), %14.5'i kendi hesabına ve işveren (erkeklerde %35.1) konumundadır. Ücretsiz aile işçiliği esas itibarıyla kırsal kesime özgü bir olgudur.

Ancak ülkemizde kadının işgücüne katılamamasının en önemli nedeni ekonomiyle ilgili iş gücü yaratamamaktır. Türkiye 2001 krizinden sonra ortalama %7 seviyelerinde bir büyüme göstermiş ancak buna rağmen istihdam artışı binde 8'de kalmıştır. Yani istihdam yaratabilir bir ekonomik büyüme gerçekleştirilememiştir. Bunun da nedeni, ithalata bağımlı bir büyüme politikası izlenmiş olmasıdır. Burada kadınların durumuna bakıldığında ise ülkemiz kadınlarının kendi eğitimsizlikleri, niteliksizlikleri sorunu ortaya çıkmaktadır. Ayrıca kadının ev dışında çalışmasını engelleyen değerleri de unutmamak gerekmektedir. Diğer bir sorun da kadına bakış açısıyla ilgilidir. Kadın, hem iyi bir anne, hem ev işlerini aksatmayan, hem de iş yaşamında başarılı, buna rağmen ilk olarak gözden çıkarılacak kadar değersiz görülmektedir (Koray, 2006).

Günümüzde kadın işgücü sayısının artmasında, hizmet sektöründeki gelişmelerin yanı sıra, birbiriyle ilişkili pek çok faktörün etkili olduğu bilinmektedir. Bu faktörlerin başlıcaları şunlardır: (Koray, Demirbilek, Demirbilek, 1999: 182).

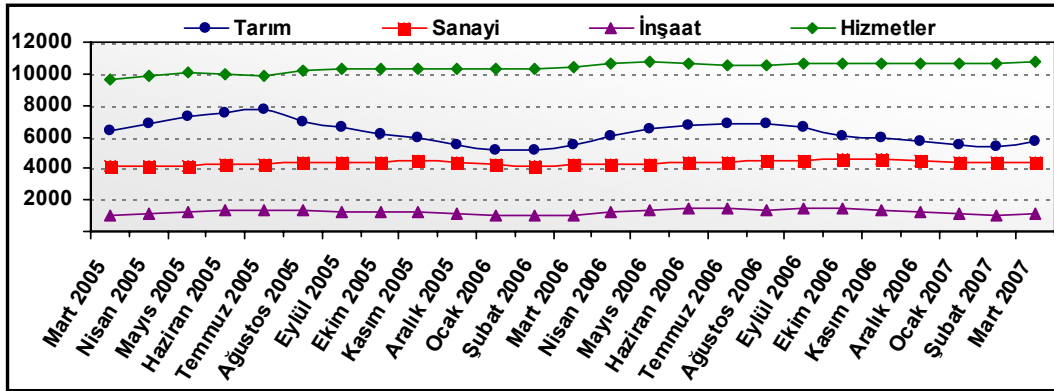
- Dünya genelinde çalışan kadınları koruyucu ve destekleyici yasaların ve uygulamaların artması,
- Demografik gelişmeler,
- Eğitim olanaklarının artması,
- Standart dışı (atipik) çalışma şekillerinin ortaya çıkması ve giderek yaygınlaşması,
- Aile boyutunun giderek küçülmesi ve çekirdek ailelerin yaygınlaşması,
- Evlenme oranlarında azalma, buna karşılık boşanma oranlarında artış,
- Toplumların kadınların çalışmasına yönelik tutumlarında meydana gelen olumlu gelişmeler,
- Çocuk bakımı ve diğer hizmetlerdeki iyileşmeler.

Türkiye İstatistik Kurumu Hanehalkı İşgücü İstatistikleri 2007 Mart Dönemi verilerine göre; Mart 2007 döneminde çalışma çağındaki nüfus geçen yılın aynı dönemine

göre 876 bin kişi artmıştır. 2007 yılı Mart döneminde Türkiye'de kurumsal olmayan sivil nüfus bir önceki yılın aynı dönemine göre 937 bin kişilik bir artış ile 73 milyon 260 bin kişiye, kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus ise 876 bin kişi artarak 52 milyon 284 bin kişiye ulaşmıştır.

2007 yılı Mart döneminde istihdam edilenlerin sayısı, geçen yılın aynı dönemine göre 725 bin kişi artarak, 21 milyon 997 bin kişiye ulaşmıştır. Bu dönemde tarım sektöründe çalışan sayısı 127 bin, tarım dışı sektörlerde çalışan sayısı ise 598 bin kişi artmıştır.

Grafik 1. İstihdam edilenlerin sektörel dağılımı, (Bin kişi)



Sözkonusu dönemde istihdam edilenlerin %25,7'si tarım, %20'si sanayi, %5,1'i inşaat, %49,2'si ise hizmetler sektöründedir. Geçen yılın aynı dönemi ile karşılaştırıldığında, istihdamın payının; tarım sektöründe 0,3 puan azaldığı, buna karşılık sanayi sektöründe payının 0,2 puan, inşaat sektöründe payının 0,1 puan arttığı, hizmetler sektörünün payının ise değişmediği görülmektedir.

Tablo 2. İşgücü durumu (Mart-2007)

	TÜRKİYE		KENT		KIR	
	2006	2007	2006	2007	2006	2007
Kurumsal olmayan sivil nüfus (000)	72.323	73.260	45.077	46.103	27.246	27.157
15 ve daha yukarı yaştaki nüfus (000)	51.408	52.284	32.408	33.414	19.000	18.870
İşgücü (000)	23.883	24.559	14.554	15.027	9.329	9.532
İstihdam (000)	21.272	21.997	12.652	13.204	8.620	8.793
İşsiz (000)	2.611	2.562	1.902	1.823	709	739
İşgücüne katılma oranı (%)	46,5	47,0	44,9	45,0	49,1	50,5
İstihdam oranı (%)	41,4	42,1	39,0	39,5	45,4	46,6
İşsizlik oranı (%)	10,9	10,4	13,1	12,1	7,6	7,8
<i>Tarım dışı işsizlik oranı (%)</i>	13,7	13,1	13,3	12,4	14,9	15,4
<i>Genç nüfusta işsizlik oranı⁽¹⁾(%)</i>	19,2	19,5	21,2	21,3	15,8	16,2
Eksik istihdam oranı (%)	3,9	3,5	3,4	3,1	4,6	4,2
<i>Genç nüfusta eksik istihdam oranı⁽¹⁾(%)</i>	4,4	3,6	3,6	2,9	5,7	4,8
İşgücüne dahil olmayanlar (000)	27 526	27 725	17 854	18 388	9 671	9 337

(1) 15-24 yaş grubundaki nüfus

Kaynak: TÜİK

2007 yılı Mart döneminde, Türkiye genelinde işgücüne katılma oranı, geçen yılın aynı dönemine göre 0,5 puan artarak % 47 olarak gerçekleşmiştir. Erkeklerde işgücüne katılma oranı 0,1 puanlık artışla % 70,3, kadınlarda 1 puanlık bir artışla % 24,1'dir. Kentsel yerlerde işgücüne katılma oranı 0,1 puanlık artışla % 45, kırsal yerlerde ise 1,4 puanlık artışla % 50,5'dir.

Toplam işgücünün % 17,7'sini 15-24 yaş grubundakiler oluşturmaktadır. Lise altı eğitimlilerde işgücüne katılma oranı % 45,1 iken yükseköğretim mezunlarında bu oran % 79'dur. Lise altı eğitimlilerde erkeklerin işgücüne katılma oranı % 69 iken, kadınlarda sadece % 20,4 oranındadır. Lise ve dengi okul mezunlarında erkeklerde işgücüne katılma oranı % 73,5 iken, kadınlarda % 31,5 olarak gerçekleşmiştir. Yükseköğretim mezunlarında ise, erkeklerde işgücüne katılma oranı % 84 iken, kadınlarda % 71,4'tür (<http://www.tuik.gov.tr>).

Ülkemizde istihdam olanağı, eğitim seviyesi yükseldikçe artmaktadır. Eğitim seviyesinin yüksekliği kadınların istihdamında daha fazla önem kazanmakta, kıt olan iş piyasasında kadınların istihdam edilebilmesi için eğitim seviyesinin çok iyi olması kaçınılmaz olmaktadır (Kaya, 2006: 2-3).

Türkiye'de kadınlar için en geniş istihdam alanı kamu sektörü olarak karşımıza çıkmaktadır. 1993 yılında toplam kamu çalışanı içindeki kadın oranı %30 iken bu oran 2000 yılında %33'e yükselmiştir. Üniversitelerimizdeki kadın öğretim elemanı oranı %36, kadın profesörlerin oranı ise %25'dir. Hekimlerimizin %34'ü, üst düzey diplomatların ise %21'i kadın olup, bu rakamlar ülkemizdeki eğitim ile kadın istihdamı arasındaki doğrudan ilişkiyi de ortaya koymaktadır (Başesgioğlu, 2006).

Kadınlarımızın ekonomide, siyasette, sosyal hayatta daha aktif yer alması, bunun için de öncelikli olarak istihdam edilebilirliklerinin artırılması gerekmektedir. Kadınlarımızın istihdam edilebilirliğinin artırılması için de eğitim alanında köklü değişikliklerin yapılması, örgün eğitim dışında kadınlara yönelik yaygın eğitim ve aktif istihdam tedbirlerinin uygulanması sağlanmalıdır. Eğitim olanaklarından yeterince yararlanamayan kadınların tarım sektörü dışında işgücüne katılımları son derece sınırlıdır. Buna karşılık, eğitim görme şansına sahip olanlar uzmanlık gerektiren hemen hemen tüm mesleklerde görev alabilmektedir.

Kadınların istihdama katılmalarının önündeki engeller, hem yasalar hem de uygulamalar anlamında kaldırılmalıdır. Çalışma yaşamı ile aile yaşamının uyumlaştırılması, bakım hizmetlerinin yalnızca kadının sorumluluğunda görülmesinden vazgeçilmesi gerekmektedir. Ayrıca kadınlara ayrımcılığa uğradıkları alanlarda pozitif destek verilmesi gerekmektedir (Kurtsan, 2006).

Kadın istihdamını artırmak için öncelikle eğitim, daha sonra işyerinde kadın istihdamını artıracak zihniyet değişikliği, kadının işi ve evi arasındaki sorumluluklarını daha verimli hale getirebilecek düzenlemeler, örneğin çalışma saatlerinin düzenlenmesi vs. gerekmektedir (Koray, 2006).

Ülkemizde kadın istihdamını artırıcı önemli çalışmalar yapılmaktadır. Bunlardan bir tanesi de 4 Mayıs 1993 tarihinde Dünya Bankası ile Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti arasında imzalanan “İstihdam ve Eğitim Projesi”nin bir alt bileşeni olan “Kadın İstihdamını Geliştirme Projesi” uygulamaya konulmuştur. Finansmanı Dünya Bankası kredisi ve TC hükümetinin katkılarıyla sağlanmış söz konusu projenin faaliyetleri 1994-2000 yılları arasına yayılmıştır. Projenin başlıca hedefi, kadınların tüm ekonomik sektörlerde ve mesleklerde daha iyi iş imkanlarına sahip olabilmeleri için politika oluşturulması yönünde gerekli verilerin ve bilgilerin toplanması ve yeni bilgilerin üretilmesidir. Söz konusu sektörler ve meslekler arasında geleneksel olarak erkek emeğinin egemen olduğu sektörler ve mesleklere de özellikle yer verilmiştir (Ecevit, 2007).

İstihdam politikaları oluşturulurken, kadınlar sessiz ve yedek işgücü olarak düşünülmemeli, kadınların çalışma hakkı, toplumsal sorumlulukları ve işlevleri göz önünde bulundurulmalıdır. Analık durumunda kadının işini ve mesleki kariyerini koruması ile ilgili yasal düzenlemeler yapılmalı, çağdaş toplumların kurumsal yapıları ile desteklenerek korunmalıdır (<http://www.yasarseyman.org/kadin.asp>).

Bazı ülkelerde, kadının istihdama katılma oranlarının gittikçe düştüğü de görülmektedir. Bu düşüşün en önemli nedenlerinden birisi, kanunlardaki eşitlikçi yapıya rağmen kadının niteliksel gelişimini ve işgücü piyasasına girişini sağlayacak gerekli mekanizmaların oluşmamasıdır. Bunun doğal sonucu olarak Türkiye’de kadın istihdamı günümüzün temel sorun alanlarından biri olarak varlığını sürdürmektedir.

Tüm güçlülere karşın, kadınlar iş dünyasına giderek artan oranlarda katılmaktadırlar. Kadınların istihdam olanaklarının geliştirilmesi, günümüzde ülkelerin en temel konularından birisidir. Kadınlar artık geleneksel konularını yeterli görmemekte, sosyal ve ekonomik alanda daha etkin işlevler yüklenmek istemektedirler. Ancak, istihdamdaki artışa karşın çalışma yaşamında karşılaştıkları eşitsizlikler, olumsuz uygulamalar devam etmektedir. Bunun sonucu, kadınların toplumsal alanda ve çalışma yaşamında istenilen düzeye gelmeleri ve gelişmeleri sağlanamamıştır (<http://www.yasarseyman.org/kadin.asp>).

Görüldüğü gibi kadınlar, işgücü piyasasının yedek işgücü olarak görülmekte, daha ucuz emek, uzun çalışma saatlerine, kötü iş koşullarına daha kolay razı olan, işte süreklilik ve güvence aramayan, daha kolay kontrol altında tutulabilen işgücüdür. Ülkemizde kadınların işgücüne katılım oranı henüz arzu edilen düzeye ulaşamamıştır.

1.1.2. Kadın ve Kariyer

Kariyer, kişinin mesleğini yaparken koyduğu hedefler doğrultusunda, iş deneyimi kazanırken, gerekli eğitimleri alıp, mesleki ve bireysel açıdan kendisini gerçekleştirme sürecidir. Genellikle kadınların yaşamlarında evlilik, aile ve çocuğun yerinin kariyerdan önce geldiği ve bu sebeple evlenene veya çocuk sahibi olana kadar esnek kariyer planları yapmaları ve gerektiğinde kolayca bırakabilecekleri işlerde çalışmaları öngörülmektedir.

Toplum normlarına göre erkekler ev dışında çalışarak para kazanırlar, kadınlar ise ev işlerini yapar ve çocuk büyütürler. Dolayısıyla kadınların, kariyer hedeflerine ulaşmak için, erkeklerden daha fazla fedakarlık yapmaları gerekmektedir. Çünkü kadınlar, çalışma yaşamında işinin gerektirdiği sorumlulukları yerine getirirken aynı zamanda toplumun kendisine atfettiği ev işleri ve çocuk sorumluluğunu da eksiksiz yerine getirmek zorunda kalmaktadır.

Kadın çalışanlar, işlerinde ilerleyemeyecekleri, işverenler de kadınların mutlaka işten ayrılacakları beklentisini taşırlar. 1960'lı yıllarda ve 1970'li yılların başında, kariyer seçme olgusundan kariyer geliştirme olgusuna doğru bir geçiş yaşanmıştır. Bu dönemde, insanların sürekli gelişmesine ve değişmesine paralel olarak kariyerlerinin de bundan bağımsız olamayacağı düşünülmekteydi. Dolayısıyla kariyer kavramı statik yapısından kurtularak çalışanların tüm hayat döngüsünü kapsayan dinamik bir yapıya kavuşmuştur (Ataay, 1997: 238-239).

Yöneticilik açısından da kadının gelebileceği yer tartışma gerektirir. Günindi ve Ersöz'e göre kadınların yönetim kademelerine gelememesinin nedeni, yöneticilik görevinin kadınlara uygun görülmemesi ve kadınların da bu görevleri çok fazla talep etmemesinden kaynaklanmaktadır. Yöneticilik görevinin hem toplum hem de kadınlar tarafından kendilerine uygun görülmemesinin temelinde ise, kadınların geleneksel rollerini aksatması korkusu yatmaktadır. (Günindi-Ersöz, 1997:258).

Kadınların kariyerlerinde ilerlemesindeki engellerden birisi de erkeklerin genellikle kadın yöneticilerle çalışmak istememeleridir. Aynı zamanda kadınlar da kadın yönetici ile çalışmaktan pek memnun olmamaktadır. Genel olarak kadınlarla erkekler birbirlerini rakip olarak görmemektedirler. Kadınlar, kariyer basamaklarında kadınları rakip olarak görmekte, hemcinsinin yönetici olmasını kabullenememektedir. Erkekler ise kariyer patikalarında kadını ciddi bir engel olarak görmemektedir. Tesadüfen bir kadın yönetici olursa, önce şaşırmakta, daha sonra da sert tepki göstermektedirler (Coşkun, 2006). Alan çalışması yapılırken bu yargıyı destekleyen örneklere sıkça rastlanmıştır.

Kadınların kariyerlerindeki bir diğer engel de, ailelerin eğitim yatırımlarını öncelikle erkek çocuklarına yapmalarıdır. Ailelerin kız ve erkek çocukları için farklı tercihleri olduğu varsayılmaktadır. Dolayısıyla cinsiyete göre özel eğitim talepleri söz konusu olmaktadır. Toplumun ya da ailelerin kız çocuklarından kazanç beklentileri yoksa eğer, bu durumda aileler kız çocuklarının eğitimi için yatırım yapmamaktadırlar. Anadolu'da bu tutum adeta gelenek haline gelmiştir. Ayrıca, eğer işgücü piyasasında eğitilmiş erkeklerin getirisi kadınlara göre daha yüksekse, aileler kız çocuklarından ziyade erkek çocuklarına iyi eğitim vermek için çaba harcamaktadırlar (Emeç ve diğerleri, <http://ekonometridernegi.org>).

Hızlı bir değişim sürecinde olan dünyamızda olduğu gibi Türkiye'de de işgücünün ve tüketicilerin demografik özelliklerindeki değişiklikler kadının geleneksel statüsünü değiştirmiştir. Bunun sonucunda çalışma yaşamında daha çok yer alma çabasında olan kadın ne yazık ki işgücüne katılma ve kariyer geliştirme olanaklarından yeterince faydalanamamaktadırlar. Eğitilmiş ve deneyimli olan profesyonel kadınlar bile kariyer hedeflerine ulaşmada hala erkeklerin çok gerisinde kalmaktadırlar.

1.1.3. Kadın ve Eğitim

Eğitim hakkı, Osmanlı İmparatorluğu'ndan itibaren kadın hareketlerinin ilk sıradaki talepleri arasında yer almıştır. Cumhuriyetle birlikte talepler ve bunlara bağlı kazanımlar merkezden çevreye yayılmaya başlamış ve kuruluşundan itibaren, kadınların eğitime eşit katılımını destekleyen bir yaklaşım içinde olmuştur. Buna bağlı olarak kadın okuryazarlığı ve okullaşma oranları sürekli bir artış göstermiştir (Kerestecioğlu, 2004).

Kadınların eğitim düzeyi yükseldikçe işgücüne katılma düzeyleri artmış olsa da halen kadınlar erkeklere nazaran dezavantajlı durumdadırlar. TÜİK 2005 verileri incelendiğinde; öğrenim durumuna göre işsizlik oranı cinsiyete göre karşılaştırıldığında kadınlarla erkekler arasında önemli farklar olduğu görülmektedir.

Tablo 3. Eğitim Durumuna Göre İşgücü Durumu, Türkiye 2005 (Bin Kişi)

	İşgücü	İstihdam	İşsiz	İKO (%)	İO (%)
Toplam	24.565	22.046	2.520	48,3	10,3
Okur-yazar olmayanlar	1.324	1.265	60	21,9	4,5
Lise altı eğitilmişler	15.205	13.740	1.465	47,4	9,6
Lise ve dengi meslek	5.209	4.501	708	57,1	13,6
Yüksekokul ve fakülte	2.827	2.540	287	79,1	10,2
Erkek	18.213	16.346	1.867	72,2	10,3
Okur-yazar olmayanlar	440	398	42	43,5	9,5
Lise altı eğitilmişler	11.783	10.562	1.221	71,8	10,4
Lise ve dengi meslek	4.113	3.661	452	73,8	11,0
Yüksekokul ve fakülte	1.877	1.725	152	84,7	8,1
Kadın	6.352	5.700	652	24,8	10,3
Okur-yazar olmayanlar	884	867	18	17,5	2,0
Lise altı eğitilmişler	3.422	3.178	244	21,8	7,1
Lise ve dengi meslek	1.096	840	256	30,9	23,3
Yüksekokul ve fakülte	950	815	135	70,0	14,2

Not: İKO = İşgücüne katılma oranı, İO = İşsizlik oranı

Yukarıdaki tabloyu değerlendirecek olursak, eğitim düzeyinin yükselmesiyle birlikte kadın ve erkeklerin de işgücüne katılma oranlarında artış görülmektedir. Türkiye’de işgücüne dahil olan kadınların %70’i erkeklerin ise %84.7’si yüksekokul ve fakülte mezunudur.

Cinsiyet ayrımcılığı eğitim konusunda da geçerlidir ve bu da toplumu rahatsız eden konulardan birisi olarak güncelliğini korumaktadır. Kız çocukların eğitimi erkeklerden daha az önemsendiği için daha düşük seviyede kalmış, dolayısıyla

kadınların yüksek ücretli veya sosyal güvenceye sahip işlerde çalışabilmeleri kısıtlanmıştır. Kültürel değerlerin etkisi ile kız ve erkek çocuklar farklı yönlendirilmekte ve eğitimlerine verilen önem de farklı olmaktadır. Çünkü geleneksel olarak erkek ve kadına uygun görülen işler farklılık gösterdiğinden, kız çocuklar okutuldukları zaman dahi eğitim alanları farklılaşmaktadır (KSSGM, 2000, s:16). Buradan da anlaşılıyor ki eğitim eşitliği sağlansa dahi, ileride de yüksek olasılıkla iş farklılığı hala devam edecektir.

Halbuki eğitim sadece kadının bilgi ve becerisini artırmakla kalmamakta, onun aynı zamanda kendine duyduğu güveni geliştirerek bağımsız karar verebilmesini, kendini savunabilmesini ve çalışma hayatına katılım imkanlarının yaratılmasını sağlamaktadır. Bilgi çağını yaşadığımız bu dönemde, temel bir insan hakkı olan eğitim hakkından herkesin ve özellikle genç kız ve kadınların yararlanmasını sağlamak büyük önem taşımaktadır (Toksöz, ve diğerleri, 2001). Özellikle eğitim sistemimiz içinde kız çocuklar ve kadınlar için ayrı hedef ve önlemler saptanmalıdır (Arat, 1991).

Görüldüğü gibi, kadınların eğitim düzeyi arttıkça, işgücüne katılımı da artmaktadır. Ancak halen eğitimin her kademesinde kadınlarla erkekler arasında bir eşitsizlik söz konusudur. Kadın emeğine nitelik kazandırabilmek için örgün eğitimin yanında bilgi ve beceri geliştirmeye yönelik yaygın eğitim yapılması gerekmektedir (KSSGM, 1998).

Yaygın eğitim, örgün eğitim sistemine hiç girmemiş veya herhangi bir kademesinde bulunan veya bu kademedен ayrılmış bireylere örgün eğitimin yanında veya dışında verilen bir eğitimidir. Yaygın eğitim faaliyetleri Milli Eğitim Bakanlığı Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü başta olmak üzere Mesleki ve Teknik Öğretim Daireleri ile bazı bakanlıklarca gerçekleştirilmekte, büyük ölçüde yetişkinlere okuma-yazma öğretme ve gençlere bir meslek kazandırma niteliği taşımaktadır. 1926 yılında 789 sayılı Kanunla Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde kurulan ilk halk eğitim birimi 1983 yılında Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü adını almıştır. 2003-

2004 öğretim yılından itibaren “Çıracılık Eğitim Merkezi”nin adı “Mesleki Eğitim Merkezi” olmuştur. Yaygın eğitim faaliyetleri aşağıdaki dört temel alanda sürdürülmektedir:

- 1- Tamamlama programları,
- 2- Mesleki ve teknik eğitim programları,
- 3- Sosyal kültürel programlar,
- 4- Sosyal kültürel uygulamalar.

2004-2005 öğretim yılında yaygın eğitim kurumlarındaki öğrenci sayılarına bakıldığında; Pratik Kız Sanat Okulları, Olgunlaşma Enstitüleri ve Halk Eğitim Merkezleri’nde kız öğrencilerin oransal olarak önde olduğu görülmektedir. Öyle ki, bu oran Olgunlaşma Enstitüleri’nde % 100 ve Pratik Kız Sanat Okulları’nda % 93.5’tir. Adı geçen kurumlarda görev yapan öğretmenlerin büyük bir bölümü yine kadın öğretmenlerden oluşmaktadır (Yaşar, 2007).

Özellikle yirminci yüzyılın ikinci yarısından itibaren kadınlar kendi adlarına var olabilmeye imkanı buldukça sanattan edebiyata, bilimden teknolojiye, dış dünya ile ilgili bütün üretken çalışma alanlarında başarılı ve aynı zeka seviyesindeki erkekler kadar iyi olabileceklerini göstermişlerdir. Eğitim ve öğretim imkanı sağlanan her insan, yetenekleri ve zekası ölçüsünde evrensel uygarlığa olduğu kadar aynı zamanda kendi ülkesinin gelişmesine de katkıda bulunacaktır (Özkaya, Tüzel, 2006, s: 95).

Kadınların daha etkin bir biçimde eğitim olanaklarından yararlanması ile birlikte, çalışma yaşamı içerisinde daha çok yer almaları mümkün olabilecektir. Tüm eksikliklerine karşın kadın, çalışma hayatına sanayileşme süreciyle birlikte aktif olarak katılma olanağı bulmuştur. Aşağıda bu konuda önce dünyada, daha sonra ise Türkiye’deki gelişmeler incelenmektedir.

1.1.4. Dünyada Kadının Çalışma Yaşamına Girişi

Kadın, tarihsel süreç içerisinde her dönemin beraberinde getirmiş olduğu değişen biçim ve statülerde ekonomik faaliyetlere katılmıştır. Ancak, Sanayi Devrimi'nin kadının çalışma yaşamına katılmasında ayrı bir önemi vardır. Çünkü, kadınlar ilk kez dünyadaki bütün toplumları etkileyen Sanayi Devrimi ile birlikte, ekonomik alanda bir gelir (ücret) karşılığı emeğini sunmaya başlamış ve gerçek anlamda ilk kez “işçi” statüsü altında çalışma yaşamı içinde yer almışlardır. Bu nedenle Sanayi Devrimi, ücretli kadın işgücü kavramının doğmasına yol açan en önemli tarihsel gelişme olarak değerlendirilmektedir (Aytaç, :<http://www.uludag.edu.tr>).

Sanayi Devrimi, teknolojik buluşların önemli bir kısmına sahip olan İngiltere’de başlamış ve uzun bir süre de bu ülkede devam etmiştir. Sanayileşme bu ülkede dokuma imalatı ile başlamış, bu dönemde ve bu alanda toplam işgücünün önemli bir bölümünü kadınlar oluşturmuştur. İngiltere’de görülen bu gelişmeler aynı şekilde birçok batılı ülkede de görülmüştür (Çolak, Kılıç, 2001: 31).

Kadının Sanayi Devrimi ile birlikte işgücü piyasasına ücretli olarak katılması, çalışma alanlarında cinsiyete uygun yeni işlerin doğmasına yol açmıştır. Kadın istihdamının fazlaşmasıyla birlikte bu dönem, tarım sektöründen sanayi ve hizmetler sektörüne bir işgücü akımını da beraberinde getirmiştir. (Çolak, Kılıç, 2001: 31). Bu dönemde tarım sektöründen hizmetler sektörüne doğru bir geçiş gözlemlenmektedir. Bu gözlem, kırsaldan kentleşmeye geçişte daha açık bir biçimde görülmeye başlamıştır.

Hizmet sektöründe istihdam edilen kadınların eğitimlerinin düşük ve yeteneklerinin yetersiz olması sebebiyle, başlangıçta ilkel gıda sanayiinde; fırında göreceli olarak üretilen mamuller, et ve süt ürünlerinin satışı gibi alanlarda çalıştırılmışlardır. Böylece kadınların işgücüne katılımı ile eğitim arasındaki ilişkinin daha da belirginleştiği görülmektedir. Bu dönemlerde kadınlara uygun görülen işlerin basitliği nedeniyle yaratıcılıkları da harekete geçirilememiştir.

Tarihsel olarak kadınlar, sürekli çalışmış olmalarına karşın, her zaman emeklerinin karşılığını alamamışlardır. İkinci Dünya Savaşı sırasında erkekler askere gittiği zaman, ekonomik dengeyi koruyabilmek için kadınlar yardıma çağrılmış, kadınlar da bu çağrıya olumlu yanıt vermişlerdir. Dolayısıyla kadının tarım dışı sektörlerde çalışmaya katılması endüstrileşme ile başlamış ve II. Dünya Savaşı sonrası hız kazanmıştır. Ev dışında çalışmanın meydan okuyucu ve tatmin edici olduğunu gören bu kadınlar, 1950'lerin, 1960'ların ve 1970'lerin kadınlarına örnek oluşturmuşlar ve böylece kadınlar ev dışında bir kariyer aramaya başlamışlardır (Palmer, Hyman, 1993). Ancak günümüzde dünyada kadın ve erkeklerin işgücüne katılımları açısından aralarında hala farklılıklar bulunmakta, bu farklılıklar ülkelerin gelişmişlik düzeylerine göre değişiklik göstermektedir (Aytaç, <http://www.uludag.edu.tr>).

1950 yılında 15-64 yaş grubundaki kadın nüfusun, gelişmekte olan ülkelerde %50'si, gelişmiş ülkelerde ise %47'si ekonomik olarak aktif görünmektedir. Buna karşılık; gelişmiş ülkelerde tarım sektöründe çalışan kadınların oranı %47 iken, gelişmekte olan ülkelerde bu oran %87 gibi yüksek bir orandadır. Yine aynı dönemde gelişmekte olan ülkelerdeki kadınların aktif nüfusa oranı %36.7, 1975 yılında %40.6, 1985'e gelindiğinde ise %41.4 olmuştur. 1985'lere gelindiğinde; gelişmiş ülkelerde kadınların hem tarım dışı sektörlerde çalışmasının yaygınlaştığı, hem de aktif kadın nüfus oranının %47'den %58'e yükseldiği görülmektedir. Aynı dönemde gelişmekte olan ülkelerde kadın nüfus oranı %49 olarak gerçekleşmiştir (TİSK, 2004).

Kısaca kadının tarım dışı sektörlerde çalışmaya katılması, sanayileşme ile birlikte başlamışsa da, özellikle II. Dünya Savaşı sonrasında hız kazanmıştır. Kadın ve erkeklerin işgücüne katılımları ülkelerin gelişmişlik düzeyine göre değişiklik gösterse de aralarında hala farklılıklar bulunmaktadır. İkinci Dünya Savaşı'ndan günümüze gelindiğinde, özellikle hizmet sektöründeki gelişmeye paralel olarak ekonomik bir gelir karşılığı işgücüne katılan kadın sayısının da hızla arttığı görülmektedir (Aytaç, ve diğerleri, 2002: 21).

Küreselleşme süreci, tüm dünyayı etkisi altına alırken, gelişmesini tamamlamış ülkelerde, çalışma hayatı, özellikle de kadın çalışanlarla ilgili olumlu sonuçlar getirmiştir. Ancak gelişmesini henüz tamamlayamamış ve gelişmekte olan ülkelerde ise sorunları daha da çeşitlendirmiştir.

1.1.4. Türkiye’de Kadının Çalışma Hayatına Girişi

Tarihin her döneminde, ekonomik ve toplumsal yaşamın bir yanını erkekler diğer yanını da kadınlar temsil etmişlerdir. Buna karşılık, kadınların ekonomik yaşama katılımları ile toplumsal ve ekonomik kalkınmadan yararlanma biçimleri erkeklerden farklıdır. Kadınların toplumsal ve ekonomik kalkınmadan yararlanma durumları her ne kadar ülkelerin gelişmişlik düzeyi ile ilgili olsa da genel anlamda kadınlar erkeklerin gerisine düşmektedir (Kocacık ve diğerleri, 2004: 94, 77).

Türkiye’de kadın işgücünün gelişim süreci, dünyadaki gelişim süreci ile pek farklılık göstermemektedir. Ülkemizde tarım ve ev dışındaki çalışma hayatına kadınlar, 1915 Balkan Savaşı sırasında, erkeklerin savaşa katılmasından dolayı eksik olan işgücü arzını kapatmak amacıyla katılmış, I., II. Dünya Savaşları ve Kurtuluş Savaşı sırasında işgücüne katılımları daha da artmıştır (KSSGM, 2000: 14). Nitekim aynı olay batılı ülkelerde de etkili bir biçimde yaşanmıştır.

Fabrikalarda vasıfsız, düz işçi olarak, postahanedeki, telgrafhanedeki memur olarak, sağlık alanında da hastabakıcı olarak istihdam edilmişlerdir. Bu dönemde kendilerine tampon bir işlev atfedilen kadınlar, savaşlar bittikten sonra erkekler dönünce, geleneksel rollerine yani ev işlerine geri dönmüşlerdir (Oskay, 1993: 74).

Türk kadınları, Kurtuluş Savaşı öncesi ve sırasında vatanın kurtuluşu için silahlı mücadeleye katılmış, birçok dernek kurmuş ve politik mücadeleler için mitingler düzenlemişlerdir. Ayrıca, küçük silah endüstrisinin çalıştırılması, cepheye silah ve

cephane taşınması ve ekonominin sürdürülebilmesi için çeşitli faaliyetlerde bulunarak kurtuluş mücadelesine büyük katkıları olmuştur (Osma, 2006: 30, 89-107).

Kurtuluş savaşının öncesinde ve sonrasında kadın hakları tartışmalarına katılan kadınlar siyasal haklar talebinde bulunmamışlardır. Fakat I. Dünya Savaşı'nın ve arkasından Kurtuluş Savaşı'nın, yerleşik kuralları altüst edencesine toplumsal ve politik yaşama çektiği kadınlarda belli bir ideolojik bilinçlenme başlamıştır (Tekeli, 1982: 204).

Savaş zamanı evinden çıkarak toplum yaşantısına katılmış olan kadınlar, savaşın hareketli yıllarından sonra toplum yaşantısına aynı ölçüde katılamamışlardır. Üretim gerilemiş, işyerleri yıkılmış ve kadınların işçileşme hareketi sürdürülememiştir. Kadın derneklerinde çalışan kadınlar da azınlıkta olup, çalışma kadınlar için hayatın bir parçası olamamıştır (Tekeli, 1982: 204).

Ülkemizde kadınlar, görünür olmaya ve daha önce bulamadıkları alanlarda kendilerini göstermeye Cumhuriyet Dönemi'nin açtığı olanaklarla kavuşmuşlardır (Arat, 1996: 45). Atatürk kadınların sadece ana olmalarını, sadece evlerinin kadını olmalarını yeterli görmeyerek, onların tüm sosyal hayata karışmalarını, erkeklerle eşit haklara sahip olarak, yarınların aydınlık Türkiye'sini hazırlamalarını istemektedir. 1923 Çağdaşlaşma ve Kültür Devrimi ile birlikte iyi eğitim görmüş kentli kadınlar, öğretmenlik, eczacılık, doktorluk, hemşirelik, diş hekimliği, avukatlık, bankacılık, mimarlık, mühendislik, öğretim üyeliği ve benzeri gibi alanlarda giderek artan oranlarda yer almışlardır. (Arat, 1996: 50). Atatürk'e göre; kadın - erkek öğretim ve eğitimi eşit olmalı ve kadın toplum hayatının her yönünde yer almalıdır. Kadın analık hizmetini ve toplumdaki görevini iyi yapabilmek için çok sağlam bilgilerle donatılmalı ve faziletli olmalıdır.

Laik Cumhuriyet, hiç kuşkusuz kadınlara önemli haklar tanımıştır. Cumhuriyetle birlikte kadınlar yurttaş olarak tanımlanmış, sivil ve siyasal haklara kavuşmuşlardır. Bu yıllarda Türkiye'de köklü değişiklikler olmuş, ne yazık ki 1930'ların "kadın politikası", izleyen on yıllarda aynı yoğunlukta yaşanmamış, kapsamını genişletememiş ve devamlılığını sağlayamamıştır. Bu dönemde, eşitlik ve özgürlükten ziyade daha çok koruyuculuk amacı ön plana çıkmaktadır (Çitçi, 1998).

19. yüzyıl, ülkemizde kadının yaşamının iyileştirilmesine yönelik çalışmalar açısından çok önemlidir. Bu dönemde, kız çocuklarının eğitime önem verilmiş, ancak verilen bu eğitimle kadınlar o dönemde yazarlık, öğretmenlik gibi meslekler edinebilmişlerdir. Ne yazık ki bu haklar diğer temel sosyal haklarla desteklenmediğinden, kadının toplumsal yaşamda etkin bir biçimde yer almasını sağlayamamıştır (<http://www.kssgm.gov.tr/belgeler/CEDAWrapor.doc>).

Cumhuriyetle birlikte, ilk on yılda yapılan düzenlemelerle, kadınların kamusal hayata katılmalarına ilişkin çok önemli adımlar atılmıştır (Kerestecioğlu, İnci Özkan, 2004: 35). Atatürk devrimlerinden Türk kadınına doğrudan etkileyen konular arasında 1924 yılında ilki çıkarılan ve eğitimi tek sistem ve çatı altında toplayarak kadınlara erkeklerle eşit eğitim olanakları sağlayan Tevhid-i Tedrisat Kanunu, 1925 yılında kabul edilen kadınlara modern giyim yolunu açan Kıyafet Kanunu, kadınların yasal statüsünü bütünüyle değiştirerek gerek aile içinde gerekse birey olarak, o dönemin ölçüleriyle erkeğine neredeyse eşdeğer haklar sağlayan, 1926 yılında kabul edilen Türk Medeni Kanunu sayılabilir.

Bu kanunun hayata geçirilmesiyle birlikte Türkiye, uygar ülkeler düzeyinde yerini almıştır. Böylece Türk kadınının toplumdaki yeni yeri, aynı zamanda batılı standartlarıyla uygarlık düzeyi için de olumlu sinyaller vermiştir.

Türkiye Cumhuriyeti'nin kurulduğu 1923 yılını izleyen on yıl içerisinde Atatürk'ün önderliğinde gerçekleştirilen devrimlerle kadın bir yandan yurttaş olarak kabullenilmiş, diğer yandan Türk toplumunun yeniden yapılanması sağlanarak, büyük bir toplumsal değişim gerçekleştirilmiştir (www.kssgm.gov.tr/belgeler/CEDAWrapor).

Türk Medeni Kanunu, 1927 yılında ilk Genel Nüfus Sayımı'nda kadınların da kitle olarak sayılması, TBMM'ne seçme ve seçilme hakkının tanınması, Tevhid-i Tedrisat Kanunu gibi kanunlarla Türk kadını, Cumhuriyetimizle birlikte gerek özel

hukuk alanında yeni haklar, gerekse kamu hukuku alanında siyasal haklar açısından yeni bir sosyal ve yasal konum kazanmıştır. (Aykor, 1996:141).

17 Şubat 1926 yılında kabul edilen Türk Medeni Kanunu, kadın-erkek eşitliği konusunda, çağının anlayışına göre tam bir devrim niteliği taşımaktadır. Kadınların hak ve statülerinde de önemli gelişmelerin olduğu (Sağ, 2001: 2) bu kanunla, çok eşlilik yasaklanmış, kadınlar mirasta, mülk edinmede erkeklerle eşit haklara sahip olmuşlardır. 1935 yılında ise herhangi bir kısıtlama olmaksızın seçme ve seçilme haklarını kazanmışlardır (Kerestecioğlu, 2004: 35).

Kadının toplumda yerini almasının eğitimle mümkün olacağını bilen Atatürk, 1924 yılında kabul edilen Tevhid-i Tedrisat Kanunu'nun çıkarılmasına öncülük ederek, kadın ve erkeklerin eşit öğretim imkanlarından yararlanmasını sağlamıştır. Cumhuriyet kurulduğu yıldan itibaren ücretsiz temel eğitim zorunluluğunu getirmiştir (Sağ,2001: 2).

Kadınların çalışma yaşamında yer almasının önemini her fırsatta dile getiren Atatürk, kadınların iş yaşamında korunması için de uğraş vermiştir. Cumhuriyet dönemi, hukuk ve yasalar temelinde kadına geniş haklar ve özgürlükler tanımıştır. Eğitim ve iş yaşamında fırsat eşitliği temel amaç olmuştur (Oskay, 1993).

Ülkemizde kadınlar, 1950'li yıllarda çalışma yaşamına daha aktif olarak katılmaya başlamışlardır. 1950'li ve 1960'lı yıllarda kentlerde hizmet işleri sanayi işlerinden önce gelmekte ve çok zorunlu olmadıkça sanayi işleri kadınlar tarafından fazla tercih edilmemekteydi. Bu dönemde hizmet sektörü hızla gelişmiş ve kadınlara geniş iş olanakları yaratmıştır (Ecevit, 1995: 117-128).

Kadın hareketlerinin ve örgütlenmesinin hız kazanmasına, kadınların haklarına ve sorunlarına ilişkin gündemin ulusal ve uluslararası politikalara taşınmasına 1970'li yıllarda tanıklık edilmiştir (Çitçi, 1998).

Türkiye’de kadınlar, 1970’li yıllardan sonra, geleneksel olarak “erkeğe özgü” diye nitelenen pek çok işte örneğin, girişimci yöneticilik (giyim sanayinde), turizmcilik, tezgahçılık, garsonluk, işportacılık, reklamcılık, bankacılık, sigortacılık, bankerlik vb. alanlarda yer almışlardır (Arat, 1996: 51).

1970’li yıllardan itibaren kentlerdeki olumsuz yaşam koşulları ve işsizlik oranlarının yüksek olmasına rağmen, kentlerde çalışmak isteyen kadınların sayıları önemli ölçüde artmıştır. Nadir iş olanakları için adeta bir yarış içerisine giren kadınlar, 1980’den sonra hizmet sektöründe, sanayi sektörüne göre daha fazla istihdam edilmişlerdir. Buna rağmen bu dönemde, her iki sektörde de yeterli istihdam olanağı yaratılamamıştır (Ecevit, 1995: 120).

1980’li yıllarda, aslında feminist hareket tarafından sorgulanan “süper kadın” imajı; yani mesleğinde başarılı, evinin tüm ihtiyaçlarını karşılayabilen ve çocuklarının eğitimini eksiksiz sağlayarak aynı zamanda başarılı bireyler olarak yetiştiren kadın mitosunun, Türkiye kadınları açısından hiçbir zaman egemen bir biçimde olmadığı gözlenmiştir.

Bir çok kadın, içinde bulunduğu sosyo-ekonomik koşullarda yenilgiyi baştan kabullenmektedirler. Yani ev ve iş yaşamının başarılı bir şekilde birlikte yürümeyeceği kanaatini taşımaktadırlar. Eğitim düzeyi düşük olan kadınlar ev yaşamını çalışma yaşamına tercih etmekte, eğitim düzeyi veya ekonomik düzeyi daha yüksek olan kadınlar ise ücretli ev işçisi çalıştırma ya da pratik yaşam koşulları edinme (dondurulmuş gıda, makineleşme) yolunu seçmektedirler (KSSGM, 2000: 137).

Çubukçu ve Arat’a göre, 1980’ler Türkiye’inde kadınlar; hukuk sisteminde, eğitim, ekonomik ve siyasal hayatta ve aile içerisinde pek çok eşitsizliği, ezilmişliği ve ikincilleşmeyi içeren cinsiyetçi bir sistemin içindeydiler. 1926 yılında kabul edilen yeni Medeni Kanun aileyi laikleştirmesine karşın, kocayı evin reisi, kadını da yardımcısı olarak gösteriyordu. 1980’lerden sonra, yeni kadın hareketleri geleneksel cinsiyet rollerini sorgulamış ve bu rollere başkaldırmıştır. 1980’de yaşanan askeri müdahale ile

demokrasinin işleyişine doğrudan müdahalenin gerçekleştiği bu ortamda kadınlar açısından yeni bir dönem başlamıştır (Çubukçu, 2004: 55).

Bu yüzden, Türkiye'nin kendine özgü demokratikleşme sürecinde, kadın hareketi, 1980 askeri müdahalesinden sonraki dönemde siyasal sistemin ilk demokratik refleksi olma özelliğiyle de çok önemlidir (Arat, 1992: 94).

1980 – 1990 yılları arasında kadınlar açısından ilginç bir gelişme yaşanmıştır. Bu yıllara gelindiğinde kadın nüfusunun çalışma yaşamından çekilişi ortaya çıkmaktadır. Verilere bakıldığında, 80'ler Türkiye'sinde çalışma yaşamındaki kadınların, 90'lara gelindiğinde %3 oranında düştüğü görülmektedir. Bunun en büyük nedeni de, tarımda ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların göç nedeniyle, kentte evlerine çekilerek yaşamlarını evde devam ettirmelerinden kaynaklanmaktadır (Göksoy, 1998).

Aynı gözlem farklı nedenle de olsa Çubukçu tarafından da yapılmıştır. 1990 yılından başlayarak 2000'lere kadar yaklaşık 10 yıllık bir süreçte kadının işgücüne katılım oranı düşmüştür. Bu yıllarda üst üste yaşanan ekonomik krizler bu düşüşün en önemli nedenlerindedir. Dolayısıyla bu krizlerin faturası da işyerinde çalışan kadınlara kesilmiştir. Görüldüğü gibi işe almada olduğu gibi işten çıkarmalarda da cinsiyet ayrımcılığı sürmektedir (Çubukçu, 2006).

Ülkemizde hükümetlerce uygulanması amacıyla, beş yıllık dönemler halinde hazırlanan kalkınma planlarından Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda (1985-1990) kadın konusu ilk kez bir sektör olarak yer almış ve bu konuda izlenmesi gereken politikalar ve alınacak önlemler belirtilmiştir.

Yukarıda da ifade edildiği gibi, 1990'lı yıllarda, kadının toplumsal konumunu iyileştirmeye yönelik en önemli mevzuat değişikliği Medeni Kanun'un yürürlüğe girmesidir. Medeni Kanun'da 1990'larda gerçekleşen değişimler; kadının çalışmasını kocanın iznine bağlayan 159. maddenin Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmesi

(1990), kadının kocasının soyadıyla birlikte kendi soyadını da taşıyabilmesi (1997), “bakire”, “dul”, “boşanmış” gibi tanımların nüfus kağıtlarından kaldırılması, anayasa mahkemesi kararlarıyla zinanın suç olmaktan çıkarılması olarak gösterilebilir.

Medeni Kanun’un dilinin ve felsefesinin değiştirilmesine yönelik Medeni Kanun Değişiklik Tasarısı çalışmaları ise 1994 yılında başlamış ve önemli bir kısmı aile hukuku alanında ve özellikle kadın-erkek eşitliğini zedeleyen hükümlerde değişiklik yapan yeni kanun 1 Ocak 2002 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Sanayileşen ülkelerdeki gelişmelere paralel, ülkemizdeki çalışma hayatında da gelişmeler yaşanmaktadır. Ancak ülkemizdeki farklılık, kırsal kesimde geleneksel toplum yapısı yaşanırken, kentlerde ise sanayi toplumunun özelliklerinin ön plana çıkmasıdır. Böylece kadınların üretime katılma biçimleri ve oranları değişmekte, sanayileşmeye bağlı olarak da kadın işgücü tarımdan tarım dışına, ücretsiz aile işçiliğinden ücretli işçiliğe doğru geçiş halindedir (Tekeli, 1990, 120-121).

1.1.6. Kadının Sosyal ve Çalışma Hayatındaki Gelişmelere Yönelik Düzenlemelere Kronolojik Bir Bakış

Cumhuriyet dönemi ile birlikte Türkiye’de kadınların, ekonomik, hukuki ve kültürel açıdan statülerinin yükseltilmesi, çalışma yaşamında etkin bir şekilde yer alabilmesi için ortam yaratılmaya başlanmıştır. Atatürk, zamanının çok ötesindeki fikirleri ile kadınlara çeşitli hakların verilmesini sağlamıştır.

Yukarıda yapılan açıklamalardan sonra Türkiye’de kadının sosyal ve çalışma hayatındaki gelişimini gösteren kronolojik veriler, daha önce yapılan açıklamaları desteklemesi ve konu hakkında genel bir çerçeve çizilmesi amacı ile aşağıda verilmiştir :

1.1.6.1. Kadının Eğitimine Yönelik Düzenlemeler

- **1843** : Türk kadınları ilk kez Tıbbiye mektebi bünyesinde ebelik eğitimi almaya başlamıştır.
- **1858** : Kız Rüştiyeleri açılmıştır.
- **1869** : Kızların eğitimine ilk kez yasal zorunluluk getiren Maarif-i Umumiye Nizamnamesi yayımlanmıştır.
- **1869** : Kadınlar için ilk sürekli yayın olarak nitelenen (haftalık) Terakk-i Muhadderat dergisi yayımlanmıştır.
- **1870** : Kız öğretmen okulu Dar-ül Muallimat açılmıştır.
- **1914** : Kızlar için ilk yüksek öğretim Kurumu "İnas Darülfünunu" açılmış ve 1921 yılında Darülfünunda karma öğretime geçilmiştir.
- **1922** : Yedi kız öğrenci Tıp Fakültesi'ne kayıt yaptırarak eğitime başlamıştır.
- **3 Mart 1924** : Tevhid-i Tedrisat Kanunu (Öğrenim Birliği) çıkarılmıştır. Böylece eğitim laikleştirilerek tüm eğitim kurumları Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlanmış, kız ve erkekler eşit haklarla eğitim görmeye başlamıştır.
- **10 Haziran 1933** : Kız çocuklarına mesleki eğitim vermek amacıyla Kız Teknik Öğretim Müdürlüğü kurulmuştur.
- **14 Nisan 1990** : Kadın Eserleri Kütüphanesi ve Bilgi Merkezi Vakfı, ilk kadın kütüphanesi ve bilgi merkezini açmıştır.
- **1993** : İstanbul Üniversitesi'nde ilk Kadın Araştırmaları Ana Bilim Dalı açılmış ve yüksek lisans programı vermeye başlamıştır.
- **18 Ağustos 1997** : Zorunlu temel eğitimi beş yıldan sekiz yıla çıkaran 4306 sayılı kanun yürürlüğe girmiştir.
- **1996** : Kadın Çalışmaları alanında ilk yüksek lisans diploması İstanbul Üniversitesi Kadın Çalışmaları Ana Bilim Dalı tarafından verilmiştir.

1.1.6.2. Kadının Çalışma Yaşamına Yönelik Düzenlemeler

- **1897** : Kadınlar ücretli işçi olarak çalışma hayatına katılmıştır.
- **1913** : Bu tarihte devlet memuru olarak çalışmaya başlayan kadınlar, 1914 yılında tüccarlık ve esnaflığa başlamıştır.
- **29 Ekim 1923** : Cumhuriyet ilan edilmiş, Cumhuriyet'in ilanı ile birlikte kadınların kamusal alana girmesini sağlayan yasal ve yapısal reformlar hızlanmıştır.
- **8 Haziran 1936** : İş Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle, kadınların çalışma hayatına düzenleme getirilmiştir.
- **1937** : Kadınların yeraltında ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılması 1935 tarihli 45 sayılı ILO sözleşmesi ile yasaklanmıştır.
- **1945** : Analık sigortası (doğum yardımı) 4772 sayılı yasa ile düzenlenmiştir.
- **1949** : Yaşlılık sigortasının kadın ve erkekler için eşit esaslara göre düzenlenmesi 5417 sayılı yasa ile sağlanmıştır.
- **22 Şubat 1966** : Eşit değerde iş için kadın ve erkek işçiler arasında ücret eşitliğini sağlayan 1951 tarihli 100 sayılı ILO sözleşmesi onaylanmıştır.
- **24 Ocak 1989** : İçişleri Bakanlığı tarafından kadınların da kaymakamlık sınavlarına alınacağı açıklanmıştır.
- **29 Kasım 1990** : Kadının çalışmasını kocanın iznine bağlayan Medeni Kanun'un 159. maddesi Anayasa Mahkemesi'nce iptal edildi. İptal kararı 2 Temmuz 1992 tarih ve 21272 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.
- **1993** : Halk Bankası'nca kadınları girişimciliğe özendirmek amacıyla kadınlara özel, düşük faizli kredi uygulaması başlatılmıştır.
- **10 Haziran 2003** : İşveren-işçi ilişkisinde cinsiyet dahil hiçbir nedenle temel insan hakları bakımından ayırım yapılmayacağı, iş sözleşmesinin yapılmasında, uygulanmasında ve sona erdirilmesinde cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapılamayacağı, cinsiyet nedeniyle eşit değerde iş için daha düşük ücret verilemeyeceği, cinsiyet, medeni hal ve aile yükümlülükleri, hamilelik ve doğumun iş aktinin feshi için

geçerli sebep oluşturamayacağı gibi hükümleri içeren İş Kanunu yürürlüğe girmiştir.

- **15 Ocak 2004** : Personel alımlarında cinsiyet ayrımcılığı yapılmamasına ilişkin “Personel Temininde Eşitlik İlkesine Uygun Hareket Edilmesi” başlıklı 2004/7 sayılı Başbakanlık Genelgesi Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.
- **14 Temmuz 2004** : “Gebe ve Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik” Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.
- **21 Temmuz 2004** : Doğum izinlerinin artırılmasına ilişkin düzenlemeler yapan Devlet Memurları Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi Hakkında Kanun yürürlüğe girmiştir.
- **9 Ağustos 2004** : “Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik” Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

1.1.6.3. Kadının Korunmasına Yönelik Düzenlemeler

- **1930** : Kadın ve çocukların korunmasına ilişkin ilk düzenleme Umumi Hıfzısıhha Kanunu ile yapılmıştır.
- **22 Mayıs 1997** : Kadının evlendikten sonra kocasının soyadını almakla birlikte, kendi soyadını da kullanabilmesi Medeni Kanun’un 153. maddesinde yapılan değişiklikle sağlanmıştır.
- **19 Kasım 1997** : Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü’nün önerisi üzerine İçişleri Bakanlığı’nca nüfus cüzdanlarında medeni hal kısmında “evli/ bekar/ dul/ boşanmış” gibi ifadelerin yerine sadece “evli” veya “bekar” ifadelerinin kullanılmasını düzenleyen genelge yayımlanmıştır.
- **13 Kasım 2004** : Aile ve Sosyal Araştırmalar Genel Müdürlüğü Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun yürürlüğe girmiştir.
- **18 Ocak 2003** : Aile Mahkemelerinin Kuruluş Görev ve Yargılama Usullerine Dair Kanun yürürlüğe girmiştir.

- **17 Ocak 1998** : Aile içi şiddete uğrayan kişilerin korunması için gerekli tedbirlerin alınmasını düzenleyen 4320 Sayılı Ailenin Korunmasına Dair Kanun yürürlüğe girmiştir.

1.1.6.3. Kadının Temel ve Siyasi Haklarına Yönelik Düzenlemeler

- **1847** : Kız ve erkek çocuklara eşit miras hakkı tanıyan İrade-i Seniye yayımlanmıştır.
- **1858** : Arazi Kanunnamesinde mirasın kız ve erkekler arasında eşit olarak paylaştırılacağı hükmü yer almış, böylece kadınlar ilk kez miras yoluyla mülkiyet hakkını kazanmıştır.
- **1871** : Osmanlı Medeni Kanunu (Mecelle)'nun uygulanması için çıkarılan Hukuk-i Aile Kararnamesi ile; evlilik sözleşmesinin resmi memur önünde yapılması, evlenme yaşının erkeklerde 18, kadınlarda 17 olması, zorla evlendirmelerin geçersiz sayılması düzenlenmiştir.
- **1876** : Kanun-i Esasi (ilk Anayasa) kabul edilerek, temel haklar düzenlenmiştir. Kız ve erkekler için ilköğretim zorunlu hale getirilmiştir.
- **17 Şubat 1926** : Türk Medeni Kanunu'nu kabul edilmiştir.
- **1930** : Kadınlara siyasetin kapısını aralayan Belediye Yasası çıkarılmıştır. Yasa ile kadınlara belediye seçimlerinde seçme ve seçilme hakkı tanınmıştır.
- **26 Ekim 1933** : Köy Kanunu'nda değişiklik yapılarak kadınlara köylerde muhtar olma ve ihtiyar meclisine seçilme hakları verilmiştir.
- **5 Aralık 1934** : Kadınlara siyasetin kapısı bu tarihteki Anayasa değişikliği ile kadınlara seçme ve seçilme hakkı tanınmasıyla tam olarak açılmış ve ilk kadın milletvekilleri TBMM'nde yerlerini almıştır. 8 Şubat 1935 tarihinde Türkiye Büyük Millet Meclisi 5. Dönem seçimleri sonucunda 17 kadın milletvekili ilk kez meclise girmiş ve bu sayı ara seçimlerde 18'e ulaşmıştır.
- **1950** : İlk kadın Belediye Başkanı Müfide İlhan Mersin'den seçilmiştir.
- **26 Mart 1971** : Türkan Akyol, ilk kadın bakan olarak atanmıştır.

- **1975** : Birleşmiş Milletler tarafından Mexico City’de Birinci Dünya Kadın Konferansı düzenlendi ve bunu takiben 1975-1985 yılları arasındaki dönem “Kadın On Yılı” olarak ilan edilmiştir.
- **1985** : Türkiye, Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesini (CEDAW) imzalamış ve sözleşme 1986 yılında yürürlüğe girmiştir.
- **1985** : Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı’nda kadın konusu ilk kez bir sektör olarak yer almış ve bu konuda politikalar belirlenmiştir.
- **1987** : Devlet Planlama Teşkilatı’nda Kadına Yönelik Politikalar Danışma Kurulu kurulmuştur.
- **1989** : İstanbul Üniversitesi’nde ilk “Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi” kurulmuştur. Bugün bir çok üniversitenin bünyesinde bu merkezlerden bulunmaktadır.
- **1990** : 422 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile Kadının Statüsü ve Sorunları Başkanlığı kurulmuştur. 25.10.1990 tarihinde kadın sorunları konusunda ulusal mekanizma olarak Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü (KSSGM) 3670 sayılı kanunla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı olarak kurulmuş ve 24.06.1991 tarihinde de Başbakanlığa bağlanmıştır.
- **1991** : 48. Hükümet döneminde Lale Aytaman, ilk kadın vali olarak Muğla iline atanmıştır.
- **17-20 Şubat 1992** : Birleşmiş Milletler Uluslararası Kadının İlerlemesi İçin Araştırma ve Eğitim Merkezi’nin (INSTRAW) toplantısında, Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Türkiye’de kadın konusunda odak noktası olarak kabul edilmiştir.
- **1992** : Cinsiyete dayalı veri tabanı oluşturulması amacıyla Devlet İstatistik Enstitüsü’nde Toplumsal Yapı ve Kadın İstatistikleri Şubesi kurulmuştur.

- **25 Haziran 1993** : Türkiye'nin ilk kadın başbakanı Tansu Çiller hükümeti kurmuştur.
- **30 Ağustos - 8 Eylül 1995** : Türkiye, Pekin'de yapılan ve 189 ülkenin katıldığı 4. Dünya Kadın Konferansı'na katılarak taahhütleri çekincesiz olarak kabul etmiştir.
- **1996** : Tarım ve Köyişleri Bakanlığı bünyesinde "Kırsal Kalkınmada Kadın Daire Başkanlığı" kurulmuştur.
- **1997** : Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü koordinasyonunda 13 il valiliği bünyesinde "Kadının Statüsü Birimleri" kurulmuştur.
- **1999** : İstanbul Barosu, Kadın Hukuku Komisyonu Kadın Hakları Uygulama Merkezi'ni kurmuştur.
- **20 Mart 1999** : Barolar bünyesindeki Kadın Hakları/Hukuku Komisyonları arasında koordinasyonu sağlamak amacıyla "Türkiye Barolar Birliği Kadın Hakları Komisyonları Ağı (TÜBAKKOM)" kurulmuştur.
- **Eylül 1999** : Türkiye, Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığı Önleme Sözleşmesi'ni onaylarken koyduğu aile hukukunu ilgilendiren 15 ve 16. maddelerine ilişkin çekinceleri kaldırmıştır.
- **1 Ocak 2002** : Kadın-erkek eşitliği bakış açısı ile hazırlanmış olan ve eşlere eşit hak ve yükümlülükler getiren Yeni Türk Medeni Kanunu yürürlüğe girmiştir.
- **29 Ocak 2003** : Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'nin taraf ülkelerce uygulanmasının denetlenmesi konusunda, Ayrımcılık Sözleşmesi Komitesi'ne; sözleşmenin tanıdığı hakların ihlali durumunda, bireylerce veya gruplarca veya onların rızası ile onlar adına yapılan şikayetleri kabul etme ve inceleme yetkisini tanıyan, "İhtiyari Protokol" yürürlüğe girmiştir.
- **12 Haziran 2003** : Kadın-erkek eşitliği bakış açısı ile Türk Vatandaşlığı Kanunu'nda değişiklik yapılarak yürürlüğe girmiştir.

- **22 Mayıs 2004** : Kanun önünde eşitlik, temel hak ve özgürlüklere ilişkin Milletlerarası Andlaşmaların yasalardan üstün olacağına ilişkin Anayasa'nın 10 ve 90 ıncı maddeleri değiştirilerek yürürlüğe girmiştir.
- **26 Eylül 2004** : Cinsiyet eşitliği ve kadına karşı şiddet konusunda çağdaş düzenlemeler içeren Yeni Türk Ceza Kanunu kabul edilmiştir.
- **6 Kasım 2004** : Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.
- **1 Haziran 2005** : Yeni Türk Ceza Kanunu yürürlüğe girmiştir.

(<http://www.kssgm.gov.tr/>)

Türk kadınının sosyal ve çalışma hayatındaki gelişimine ait düzenlemeler maddeler halinde yukarıda kısaca özetlenmiştir. Küreselleşme, gelişen teknoloji ve toplum yapısındaki değişikliklerle birlikte, kadınların çalışma yaşamında daha etkin rol alması için daha birçok düzenlemelerin yapılması ve hayata geçirilmesi gerekmektedir.

1.2. Kadınların Genel Olarak Çalışma Nedenleri

Günümüzde kadınlar, gerek ekonomik zorunluluklardan dolayı aile bütçesine katkıda bulunmak amacıyla, gerekse yaşam standartlarını yükseltmek, toplumda prestij kazanmak, çevre edinmek, yeni insanlar tanımak gibi nedenlerde çalışma hayatında yer almaktadırlar.

Buna bağlı olarak, genel olarak çalışmak isteyen kadınlar üç neden öne sürmektedirler; “ekonomik özgürlük” özlemi, çalışmanın getirdiği “manevi tatmin” ve “aile bütçesine katkıda bulunmak”. Çalışan kadınlarda “ekonomik özgürlük” ve “manevi tatmin” ön sırayı alırken, herhangi bir işte çalışmayan kadınlarda ise “aile bütçesine katkıda bulunmak” en önemli neden olarak görülmektedir (İlkkaracan, 1998).

Bu ifadeyi güçlendirmek üzere, Serpil Aytaç ve arkadaşlarının yaptığı araştırmaya göre: “Yaptığınız işten beklentiniz nedir?” sorusunu; kadınların %64’ü geçimini sağlamak, %12’si gelirimini yükseltmek, %12’si hedeflediğim üst düzeye yükselmek, %11’i hizmet süremi tamamlayıp emekli olmak şeklinde yanıtlamışlardır.

Yine aynı araştırmacının yaptığı araştırmada kadın işgücünün işten beklentisinin yaşa göre dağılımına bakıldığında, hemen hemen tüm yaş gruplarında yer alan kadın işgücünün beklentisi, geçimini sağlamak olarak görülmektedir. Eğitim düzeyi yükseldikçe kadın çalışanların yaptığı işten beklentilerinin yükseldiği gözlemlenmekte, ayrıca eğitim düzeyi yüksek olan kadınlarda kariyer beklentisi ön plana çıkmaktadır (KSSGM, Nisan, 2000:62).

Bu çalışma göstermektedir ki, davranış bilimlerinde sosyal psikolojide açıklanan bireysel gelişim, yaratıcılık, kendini gerçekleştirme ve aşma dürtüleri henüz kadınlarımızda kendini yeterince göstermemektedir. Bu eğilimin daha ziyade aile içi, toplumsal kültürle ilgili olduğu sanılmaktadır.

1.2.1. Ekonomik Nedenler

Toplumumuz kadını çalışma yaşamına yönelten nedenler arasında en önemlisi hiç kuşkusuz ekonomik zorunluluklardır. Çalışan kadınların büyük çoğunluğu ekonomik zorunluluklar nedeniyle; aile geçindirmek veya aile bütçesine katkıda bulunmak amacıyla çalışmaktadır. Ailenin geçimi için tek gelir kaynağının yetersiz oluşu, kadını ek gelir sağlayacak bir uğraş edinmeye ve bunu da dışarıda aramaya yöneltmektedir. Yani kadınlar genellikle aile bütçesine ek gelir sağlamak amacıyla çalışma yaşamına girmektedirler (Arat, 1991).

Kadınların, çalışma yaşamına katılımı sayesinde kazandığı gelir hangi düzeyde olursa olsun, kendi eğitimlerine değil aileye odaklanmaktadır. Yani çalışarak kazandıkları ücret, kadınlara ancak kısıtlı bir “özerklik” alanı sağlamaktadır (Eyüboğlu

ve diğeri, 2000: 157-158). Kazanılan ücret, aileye destek olarak düşünöldüğünden, ya çocuğun eğitime veya eve yardımcı alınacaksa onun için kullanılacaktır.

Ne yazık ki günümüzde yükseköğrenim görmüş pek çok kadın, çocukları ve eşi kariyerinden vazgeçmiş, yaşamlarını ev hanımı olarak sürdürmektedirler. Kadınların çalışma yaşamına girmesi veya çalışma yaşamından çekilmesinin en büyük nedeni ekonomiktir. Çünkü kadın genellikle çalışmaya başlarken de ilk önce işin ekonomik yönünü düşünmekte, eve katkıda bulunmak veya ekonomik özgürlük için çalışmaya başlamaktadır. Çalışma yaşamından ayrılması da ekonomikle ilgilidir. Çünkü çalıştığı işte tatmin edici bir ücret almak istediği için çocuklarının bakımı ve eğitimiyle ilgili ne yapacağına karar vermek zorundadır.

1.2.2. Toplumsallaşma

Özellikle çocuğu olan kadınlar, ev yaşamı, ev işleri ve çocuklarla ilgilenirken “kapatılmışlık” duygusu yaşamaktadırlar. Çalışma yaşamı kadınlar için bu bunalımlı ve sıkıntılı ortamdandır sıyrılıp, “insan içine katılma”yla eş görölmektedir. Bu devrede, çalışma sadece para kazanmak olarak değil, evin dışına çıkarak sosyalleşmeyi de beraberinde getirdiğinden kadınlar bunu bir kurtuluş olarak görmektedir (Eyüboğlu, ve diğeri, 2000: 156). Gerçekten bu dönemde kadınlarda, yaşamın aynı zamanda özgürlük olduğu fikri güçlenmektedir.

Toplumsal değışme sürecinde kadının statüsü ve sosyal ilişkilerinde de farklılaşmalar olmaktadır. Dolayısıyla kadın açısından toplumsal değışimin önemi, toplumun sosyo-ekonomik ve kültürel koşullarının kadına eşlik ve annelikten doğan geleneksel rol ve görevlerinin ötesindeki rolleri ne ölçüde yerine getirme olanağı tanıdığı konusunda ortaya çıkmaktadır. Bu yüzden kadının ev-içi alandan çıkabilme derecesi bir bakıma onun bağımsızlık ve statü kazanışının göstergesidir.

İnsanların eğitim düzeyi yükseldikçe iş hayatına atılmak, geçimini sağlamanın ötesinde bir anlam kazanmakta ve kişiler ihtiyaçlarını tatmin etmek için işlerinde bazı koşullar aramaya başlamaktadırlar. Örneğin, bazılarında bağımsızlık, bazılarında yükselme olanakları veya ücret düzeyi gibi nedenler olabilmektedir (Koray, Demirbilek, Demirbilek, 1999). Son dönemlerde günümüz kadınlarının iş yaşamına katılmaları sadece ekonomikle ilgili olmamakta, sosyal statü sağlamak da ön plana çıkmakta ve önemliliği artmaktadır.

1.3. Kadın Çalışana İlişkin Ulusal ve Uluslararası Sözleşmeler ve Yasal Düzenlemeler :

1975 yılında yapılan I. Dünya Kadın Konferansı, kadınlar lehine somut ve olumlu adımların atılmasını sağlamıştır. 1975-1985 yılları arasında ilan edilen “Dünya Kadın On Yılı” ve Nairobi’de yapılan “Üçüncü Dünya Kadın Konferansı”nın ardından ulusal düzeyde politikaların gündemine kadın konusunun alınmasını zorunlu kılmıştır. Batı Avrupa ülkeleri başta olmak üzere; eşitlik yasaları, fırsat eşitliği komisyonları, kadın bakanlıkları bu dönemde oluşturulmuştur (Aliefendioğlu, Saner Kaan, 1996).

Türkiye ulusal düzeyde Anayasa ve yasalarıyla, uluslararası düzeyde onayladığı ILO sözleşmeleri ile Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi ve üyesi olmayı hedeflediği Avrupa Birliği’ne uyum sürecinde iç mevzuata aktarması gereken kadın-erkek eşitliğini gözeterek AB direktifleriyle bu doğrultuda politikalar geliştirmeyi, yasal düzenlemeler yapmayı ve yasalara işlerlik kazandıran somut uygulamalarda bulunmayı taahhüt etmiştir. Ancak bütün bu taahhütlerin kağıt üzerinde kalmaması, somut olarak karşılık bulması için başta kadın örgütleri ve sendikalar olmak üzere sivil toplum örgütlerine, kamu kurum ve kuruluşları ile özel kurum ve kuruluşlara büyük görevler düşmektedir (www.turkis.org.tr).

Bu bağlamda, kadınların lehine oluşturulan ulusal ve uluslararası düzenlemelere ilişkin bilgilere aşağıda kısaca değinilmektedir.

1.3.1. Ulusal Düzenlemeler

1.3.1.1 Anayasa

Kadına yönelik politikalarda yaşanan değişimin en önemli yansımaları Anayasa'da yapılan değişiklikler oluşturmaktadır. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın en temel ilkelerinden birisi, 10. maddede düzenlenen "kanun önünde eşitlik" ilkesidir. Bu maddeye göre, "Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir." denilmektedir. 10. maddeye 22.03.2004 tarih ve 25469 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 5170 sayılı Kanunun 1 inci maddesiyle eklenen 2. fıkrasında " Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür." şeklinde kadınların erkeklerle eşit olduğu açıkça düzenlemeye alınmıştır.

Yine Anayasa'da hakların kullanılmasında, seçme ve seçilme haklarında kadın ile erkek eşit kabul edilmiştir. Anayasamızın 70'inci maddesi ise kamu hizmetlerine başvuruda eşitliği düzenlemektedir. Bu maddenin kabulü ile kazı kamu kuruluşlarının işe alımlarında erkek eleman şartını koymuş olmalarının önüne geçilmiştir.

Anayasa'nın 41. maddesinde; "Aile Türk toplumunun temelidir ve eşler arasında eşitliğe dayanır", 42. maddesinde; "Kimse eğitim ve öğrenim hakkından yoksun bırakılamaz", 50. maddesinde ise; "Kimse yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz" denilmektedir.

67'inci maddede ise; "Vatandaşlar, kanunda gösterilen şartlara uygun olarak, seçme, seçilme ve bağımsız olarak veya bir siyasi parti içinde siyasi faaliyette bulunma ve halkoylamasına katılma hakkına sahiptir" denilerek, kadınların siyasete rahatça girebilmeleri için olanak sağlandığı görülmektedir (<http://www.kadinininsanhaklari.org>).

1.3.1.2 Medeni Kanun

Kabul edildiği 1926 yılında çağdaş bir yasa niteliği taşımakta olan, ancak, dünyada ve Türkiye’de yaşanan önemli gelişmeler karşısında yetersiz kalan Medeni Kanun revize edilmiştir. Yeni Medeni Kanun ile; aile reisliği kaldırılmış, en fazla eleştiri alan yasal mal rejimi değiştirilerek “edinilmiş mallara katılma rejimi” benimsenmiş, evlilik yaşı kadın ve erkek için eşit hale getirilmiş, eşlerin evlilik birliğini birlikte yöneteceği, evlilik birliğini temsil yetkisinin her iki eşe birlikte tanındığı ve eşlerin oturacakları evi birlikte seçecekleri hükme bağlanmıştır. Kadına, kendi soyadını kocasının soyadından önce gelmek üzere kullanabilme hakkını veren ve daha önce yapılan değişiklik aynen benimsenmiştir. Eşlerin velayeti birlikte kullanacağı, anlaşmazlık halinde ise hakimin karar vereceği ve eşlerden birinin meslek ve iş seçiminde diğerinin iznini almak zorunda olmadığı hüküm altına alınan diğer bazı konulardır.

4721 sayılı Türk Medeni Kanunu’nda yürürlükten kalkan Eski Medeni Kanunun "Kadının meslek veya san'atı" kenar başlığını taşıyan 159. maddesi, eşitlik ilkesine aykırı bulunarak Anayasa Mahkemesi tarafından 29.11.1990 tarih ve 30/31 sayılı kararla iptal edilmiştir. Komisyon bu maddeyi kadın-erkek eşitliğine uygun şekilde yeniden kaleme alarak tasarıya 192. madde olarak dahil etmiştir. Bu maddeyle eşlerden her birinin meslek veya iş seçiminde diğerinin iznine bağlı olmadığı, dilediği meslek ve iş seçmekte ve yürütmekte tamamiyle özgür olduğu açıkça dile getirilmiştir.

Eski Medeni Kanun’da kendiliğinden geçerli olan rejim mal ayrılığıydı. Malları tapunun ve belgenin kimin üzerine olduğuna göre ayıran bu rejim, (Türkiye’de tapuların sadece %8’inin kadınların üzerine olduğu göz önüne alındığında) boşanma veya ölüm durumunda kadının aleyhine işlemekteydi. Kadın hareketi yıllarca daha eşitlikçi bir mal paylaşımını öngören ve böylelikle eşlerin evlilik birliğine kattıkları emeği de göz önüne alan, “edinilmiş mallara katılma” rejiminin kendiliğinden geçerli rejim olması için çaba harcamışlardır. Bu çabalar karşılıksız kalmamış ve 1 Ocak 2002’de yürürlüğe giren yeni Medeni Kanun ile edinilmiş mallara katılma rejimi kendiliğinden geçerli rejim olmuştur.

Ancak mal rejiminin uygulanmasına ilişkin Yürürlük Yasası'nın 10. maddesine göre, edinilmiş mallara katılma rejimi, 1 Ocak 2002'den itibaren geçerli sayılmakta ve bu tarihten sonra edinilen malları kapsamaktadır (Özdemir, 2006, ÇSGB). Bu durumda, ilgili tarihten önce edinilen mallar üzerinde kadının bir hakkı bulunmamaktadır.

Madde 173'de; "Boşanan kadın evlenmeden önceki soyadını yeniden alır. Kadının boşandığı kocasının soyadını kullanmakta menfaati bulunduğu ve bunun kocaya bir zarar vermeyeceği ispatlanırsa, istemi üzerine hakim, kocasının soyadını taşımasına izin verir, Madde 186'da; "Koca evlilik birliğinin revidir" kuralı kaldırılarak, birliğin yönetiminde eşlere eşit söz hakkı tanınmıştır", Madde 188'de;"Evlilik birliğinin temsilinde eşlere eşit hak tanınmıştır" Madde 192'de; " "Eşlerden her birinin meslek ve iş seçiminde diğerinin iznini almak zorunda olmadığı kabul edilmiştir.

Yeni Medeni Kanun'un yürürlüğe girmesi ile birlikte Aile Mahkemelerinin kurulması konusu da gündeme gelmiş ve geçtiğimiz yıl bu mahkemeler adli sistem içinde yerini almıştır.

1.3.1.3. Ailenin Korunması Hakkında Kanun

Bütün dünyada olduğu gibi ülkemizde de önemli bir sorun alanı olarak karşımızda duran aile içindeki şiddetin önlenmesi amacıyla 1998 yılında çıkarılan "Ailenin Korunmasına Dair Kanun" ile bu konuya ilişkin özel bir yasal düzenlemeye gidilmiştir. Reform niteliğinde olan bu düzenleme ile ilk kez Türkiye'de aile içi şiddet kavramı hukuksal metinde tanımlanmış ve aile içi şiddetin vuku bulunduğu durumlarda mağdurun şikayeti olmaksızın (üçüncü şahısların bildiriyle) polis ve adalet mekanizmasının harekete geçmesi sağlanmıştır. Bu yasanın yürürlüğe girmesinden sonra uygulama sürecinde yasanın yeterince tanınmadığı konusunda eleştiriler söz konusu olmuşsa da bu yasanın uygulanması için hakim ve savcılara yönelik olarak genelgeler çıkarılmış ve çeşitli eğitim programları uygulanmıştır (www.kssgm.gov.tr).

1.3.1.4. Türk Ceza Kanunu

Temel yasa konumundaki bir diğ er düzenleme Türk Ceza Kanunu'dur. 26 Eylül 2004 tarihinde kabul edilen ve Haziran 2005'te yürürlüğe giren yasada yine reform niteliğinde düzenlemelere yer verilmiştir. Bu düzenlemelerden en önemlisi yasada kadın ve kız ayrımının kaldırılmış olmasıdır.

Yürürlükten kalkmış olan TCK; kadının vücut bütünlüğüne yönelik tecavüz ve taciz gibi cinsel şiddet içeren suçları, birey - insan olarak kadına yöneltilmiş eylemler olarak değerlendirmemekteydi. Cinsel şiddet içeren suçların, öncelikle, toplumun, genel ahlak ve adabını rencide ettiğini kabul etmemekte, bu tür suçları, 'Topluma Karşı Suçlar' başlığı altında ele almaktaydı. Yeni TCK, bu yaklaşımı reddederek, cinsel suçlarda korunması gereken değer, toplumsal ahlak, gelenek ve göreneklerden önce, öncelikle bir insan olarak kadının kendisi ve onun vücut bütünlüğü olduğunu kabul etmiştir. Bu nedenle anılan suçlar, Yeni TCK'de 'Kişilere Karşı Suçlar' ana başlığı altına alınmıştır. Bu suç grubu, yasada, "Cinsel Dokunulmazlığa Karşı Suçlar" alt başlığı ile yer almaktadır (TCK:102-105).

TCK, cinsel saldırı eyleminin, evlilik birliği içinde gerçekleşmesi halini şikayete bağlı bir suç olarak kabul etmiştir. Hukuk sistemimize yeni girmiş olan bu suç türü, yaşamızın, bireyi, her koşulda şiddete karşı koruma kararlılığının bir yansıması olarak karşımıza çıkmaktadır(TCK:102/2).

Kadınların yıllardır ısrarla savundukları 'Namus cinayetleri'ne indirim sağlayan düzenlemelerin yürürlükten kaldırılması ve nitelikli adam öldürme fiili olarak tanımlanıp, cezalandırılması istemi, kısmi bir kabulle TCK'da yer almış bulunmaktadır.

Şiddet, her biçimde suçtur. Aile bireylerinden biri olmak, diğ erine şiddet uygulamaya izin vermez. Hukuk, bireyin yaşama hakkını, en temel değer olarak kabul eder. Bu nedenle, TCK'nın 86. ve 87. maddelerinde, bir başka kişiye karşı kasıtlı olarak,

zarar veren, onun sağlığının ya da algılama yeteneğinin bozulmasına neden olan kişinin cezalandırılacağı belirtilmektedir.

1.3.1.4. İş Kanunu

İş Kanununun getirdiği en önemli ilerleme işveren işçi ilişkisinde cinsiyet dahil hiçbir nedenle temel insan hakları bakımından ayırım yapılmayacağıdır. Bu kapsamda, iş sözleşmesinin yapılmasında, uygulanmasında ve sona erdirilmesinde cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapılamayacağı, cinsiyet nedeniyle eşit değerde iş için daha düşük ücret verilemeyeceği, cinsiyet, medeni hal ve aile yükümlölükleri, hamilelik ve doğumun iş akdinin feshi için geçerli sebep oluşturamayacağı Kanunda yer almıştır. Ayrıca Yeni İş Kanununda işyerinde cinsel taciz ve kısmi çalışmaya ilişkin hükümler de ilk kez yer almıştır. Ayrıca kadın çalışanlara verilen ücretli doğum izin süreleri de artırılmıştır. Aşağıda, İş Kanunu'nun kadınlar lehine düzenlenen maddeleri kısaca özetlenmektedir.

- **Eşit Davranma İlkesi** : İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz. İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz. Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamaz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz (Madde 5).
- **Yer ve Su Altında Çalıştırma Yasağı** : Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde on sekiz yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaktır (Madde 72).

- **Gece Çalıştırma Yasağı** : “Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik” ile; kadın işçilerin gece postasında çalıştırılma süresi, işyerine götürüp getirme, rapor, kadın işçilerin çalışan eşlerinin gece postalarında çalıştırılmaları, gebelik ve analık durumunda çalışma, gebelik ve analık durumunda çalıştırılma yasağı ve bildirim konuları ayrıntılı olarak düzenlenmiştir (Madde 73). Güvenlik ve bazı özellikli hizmetlerle bunlara istisnalar olabileceğini düşünmekteyiz.
- **Analık Halinde Çalışma ve Süt İzni** : Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir. Yukarıda öngörülen süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Bu süreler hekim raporu ile belirtilir. Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir. Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılmaz. İsteği halinde kadın işçiye, onaltı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde onsekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz. Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam birbuçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır (Madde 74) (Özdemir, 2006, ÇSGB).

1.3.2. Uluslararası Dzenlemeler

1.3.2.1 Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi

Günümüzde 179 devletin taraf olduğu Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'ni (CEDAW), Bakanlar Kurulu 25 Temmuz 1985 tarihinde imzalamış, sözleşmede varolan Medeni Kanun'un bazı hükümleri ile çeliştiği gerekçesi ile 15. ve 16. maddelerine çekince konmuş, 14 Ekim 1985 tarihinde onaylanarak sözleşmeye taraf olunmuştur. Daha sonraki yıllarda Medeni Kanunda yapılan değişiklikler ile bu çekinceler 1999 yılında tümü ile kaldırılmıştır. Sözleşmede, kadınlara karşı yasal ve geleneksel her türlü ayrımcılığın kaldırılması için etkin önlemler alınması öngörölmüş ve ayrımcılığın kaldırılması yükümlülüğü Devlet'e verilmiştir. Türkiye, CEDAW'ın fiilen yaşama geçirilmesinin etkin denetimini sağlayan ve ayrımcılığa uğrayanlar için BM Kadının Statüsü Komitesi'ne kişisel başvuru hakkı tanıyan 10.12.1999 tarihli Ek İhtiyari Protokol'u da onaylamıştır (İstanbul Barosu, 1995).

CEDAW, kadının medeni durumuna bakılmaksızın kadın erkek eşitliğine dayalı olarak, politik, ekonomik, sosyal ve kültürel alanlarda temel hak ve özgürlüklerini engelleyen yasalar ve geleneksel yaklaşımların ortadan kaldırılması çalışmalarını içerir.

1.3.2.2. Dünya Kadın Konferansları

Dünya Kadın Konferansları'nın ilki, 1975 yılında Meksiko City'de, ikincisi 1980 yılında Kopenhag'da, üçüncüsü ile 1985 yılında Nairobi'de gerçekleştirilmiştir. "Eşitlik Kalkınma ve Barış İçin Eylem" sloganıyla gerçekleştirilen ve bir taahhütler konferansı olan 4. Dünya Kadın Konferansı, daha önce yapılan ve sonraki yıllarda yapılacak birçok uluslararası konferanslar zincirinin bir halkasıdır (KSSGM, 1995).

1.3.2.2.1. BM Birinci Dünya Kadın Konferansı

Birleşmiş Milletler tarafından 1975 yılında, Meksika tarafından düzenlenen bu konferansı takiben Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından 1975-1985 yılları arasındaki dönem, “Kadın On Yılı” olarak ilan edilmiştir. “Eşitlik, Kalkınma ve Barış” hedeflerine ulaşmayı amaçlayan Kadın On Yılı’nın ana teması “İstihdam, Sağlık ve Eğitim” olarak belirlenmiştir. Kadın artık destek ve yardımın nesnesi değil, kalkınmanın temel ve eşit öznesi olarak algılanmaya başlamıştır (<http://www.die.gov.tr>).

1.3.2.2.2. BM İkinci Dünya Kadın Konferansı

1980 yılında Kopenhag’da, on yıllık dönemin ilk yarısındaki gelişmelerin değerlendirilmesi amacıyla düzenlenmiş ve kadınların durumunun iyileştirilmesi için alınacak önlemleri belirleyen “Harekat Planı” kabul edilmiştir (<http://www.die.gov.tr>).

1.3.2.2.3. BM Üçüncü Dünya Kadın Konferansı

Aralarında Türkiye’nin de bulunduğu 157 ülkenin resmen katılımı ile Nairobi’de gerçekleşmiştir. Kadın için eşitlik, kalkınma ve barış konularının değerlendirildiği konferansta “Kadının İlerlemesi İçin Nairobi İleriye Yönelik Stratejileri” kabul edilmiştir. Üçüncü Dünya Kadın Konferansı kararları bağlamında; kurucu ve yasal adımlar, sosyal katılımı eşitlik, siyasi katılım ve karar almada eşitlik konularında önlem alınması benimsenmiştir (<http://www.kssgm.gov.tr/uaibm.html>).

1.3.2.2.4. BM Dördüncü Dünya Kadın Konferansı

1995 yılında Pekin’de toplanan 4. Dünya Kadın Konferansı, diğer üç konferanstan farklı olarak bir taahhütler konferansıdır. Türkiye’nin 4. Dünya Kadın Konferansı’na yönelik taahhütleri arasında 2000 yılına kadar Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi’ne konulan çekincelerin kaldırılması, kadın okuryazarlık oranının %100’e çıkarılması, zorunlu ilköğretimin sekiz yıla çıkarılması, kadın ve çocuk ölüm oranlarının %50 oranında azaltılması, ulusal mekanizmanın

güçlendirilmesi ve uluslararası platformda bölgesel ve küresel işbirliğinin gerçekleştirilmesi yer almaktadır. Konferans sonunda 189 ülkenin devlet ve hükümet başkanlarının da yer aldığı üst düzey temsilcileri Pekin Deklarasyonu'nu ve Eylem Platformu'nu kabul etmişlerdir. Eylem Platformu'nun, 30 ülke tarafından çekince konulacağı bildirilmesine karşın Türkiye'nin de dahil olduğu birçok ülke tarafından hiç çekincesiz kabul edilmesi ülkemiz ve dünya kadınları için umut verici bir gelişme olarak değerlendirilmelidir (KSSGM, 1995).

1.3.2.3. Pekin+5 Birleşmiş Milletler Genel Kurul Özel Oturumu

5-9 Haziran 2000 tarihleri arasında New York'da; 5 yıl içerisinde edinilen kazanımlar, karşılaşılan engeller ve dünyada meydana gelen değişmelerin kadın gündemine yansımaları ile geleceğe yönelik girişimlerin ele alındığı "Kadın 2000: 21. Yüzyıl İçin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Kalkınma ve Barış (Pekin+5)" başlıklı Birleşmiş Milletler Genel Kurulu Özel Oturumu gerçekleştirilmiştir (<http://www.die.gov.tr>).

Toplantı sonunda bir siyasi deklarasyon ile sonuç belgesi ortaya çıkmıştır. Siyasi deklarasyonda; toplumsal cinsiyet eşitliği, kalkınma ve barış hedeflerine ulaşmada CEDAW sözleşmesinin önemi, sivil toplum kuruluşlarının vazgeçilmez rolü, erkeğin katkısının gerekliliği ve toplumsal cinsiyet bakış açısının temel politika ve programlara yerleştirilmesinin önemi vurgulanırken sonuç belgesinde Pekin Deklarasyonu ve 12 kritik alanla ilgili Eylem Planı'nın tam olarak ve hızlı bir şekilde hayata geçirilmesini sağlayacak eylem ve girişim belgeleri yer almıştır (Taşkın, Lale, 2004).

1.3.2.4. 100, 111 ve 122 Sayılı ILO Sözleşmeleri

19 Haziran 1951 tarihinde kabul edilen, Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın Çalışanlar Arasında Ücret Eşitliği Hakkında 100 sayılı ILO Sözleşmesine göre; "Eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği" deyimini, cinsiyet esasına dayanan bir ayırım gözetmeksizin tespit edilmiş bulunan ücret hadlerini ifade etmektedir.

25 Haziran 1958 tarihinde kabul edilen “İş ve Meslek Yönünden Ayrım Hakkında 111 Sayılı ILO Sözleşmesine göre; Irk, renk, cinsiyet, din, siyasal inanç, ulusal veya sosyal menşe bakımından yapılan iş veya meslek edinmede veya edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan her türlü ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutma yasaklanmıştır.

122 Sayılı ILO sözleşmesi ile her çalışana, diğerleri yanında cinsiyet ayrımı gözetmeksizin uygun bir işte nitelik kazanma imkanı tanınmıştır.

Uluslararası Çalışma Örgütü sözleşmelerine bakıldığında, ülkemizin taraf olduğu sözleşmelerin de bulunduğu görülmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü açısından bu sözleşmeler aynı zamanda temel sözleşmeler olarak kabul edilmektedir.

İKİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADINLARIN KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR

Kadınların en temel sorunlarından biri ev dışında aktif olmamaları değil, evin dışında çalışmaya karar verdikleri zaman karşılaştıkları sorunlardır. Öncelikle ev dışında çalışıp çalışmama kararında özgür değildirlir. Bu konuda onlar adına genellikle erkekler karar vermekte, dışarıda ücretli çalışmaları ise geçici bir faaliyet olmaktadır. Bu faaliyet çoğunlukla evlenene ya da çocuk sahibi olana kadar sürecek tali bir iş olarak görülmektedir.

Ayrıca kadınlar belirli mesleklerden bilerek dışlanmakta, daha çok “kadın işi” olarak görülen düşük ücretli ve düşük itibarlı işlerde yoğunlaşmaktadırlar. Kadınların kariyerlerinde yükselmeleri de pek olağan karşılanmamakta, çocuk sahibi olmalarıyla birlikte kariyerleri tehlikeye girebilmektedir. Sosyal güvenlik mekanizmalarına yeterince dahil olamadıkları gibi, eşit işe eşit ücret alamamakta ve erkeklerden daha az kazanmaktadırlar (Toksöz, 2001, s:5).

Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde çalışan kadınların yaşamış oldukları sorunlara bakıldığında pek çoğunun aynı nitelikte olduğu görülmektedir. Gelişmekte olan ülkelerdeki çalışan kadınlar son derece ilkel şartlar altında ve hiçbir sosyal hakkı olmayan bireyler olarak yaşantılarını sürdürürken, gelişmiş ülkelerde kadına tanınan ayrıcalığın daha fazla olduğu gözlemlenmektedir.

Çalışan kadınların en önemli ve en başta gelen sorunu, hem ekonomik hem de sosyal açıdan emeklerinin karşılığını alamamalarıdır. Toplum tarafından kadınlardan, dışarıda çalışsa bile ev işleri ve çocuk bakımı ile ilgili işlerin de düzenlenmesi beklenmektedir.

Görüldüğü gibi, kadınların çalışmasından doğan sorunların iki boyutu bulunmaktadır. Birincisi işi ile ilgili sorunları, ikincisi ise çalışmasından doğan ev ve aile yaşamı ile ilgili sorunlarıdır.

2.1. İş İle İlgili Sorunlar :

2.1.1. Temel ve Mesleki Eğitimde Eşitsizlik

Son yıllarda bütün dünyada olduğu gibi ülkemizde de ücretli bir işte çalışan kadınların sayısında önemli artışlar sağlanmasına rağmen, cinsler arasındaki mesleki farklılıklar da devam etmektedir. Kadın ve erkek mesleklerinin keskin bir biçimde ayrışması, kadınlar için olumsuz çalışma koşullarını da beraberinde getirmektedir.

Ülkemizde eğitim başlıbaşına sorunlu bir süreçtir. Bu süreç içerisinde kadınların yerinin çok daha sorunlu olduğu açıktır. Eğitim sisteminin eşitlikçi söylemine rağmen, tüm süreç içinde varolan cinsiyetçilik nedeniyle kadınların aleyhine eşitsizlikçi bir yapı vardır. Eğitim sisteminin hemen hemen her düzeyinde kadınların sayısı azdır (Ağduk Gevrek, 1996: 67).

Erkeklerle göre sınırlı iş alanlarında iş bulabilen kadınlar, genellikle öğretmenlik, hemşirelik, sekreterlik, tezgahtarlık, kuaförlük, hizmetçilik türü işlerde çalışmaktadırlar. Görüldüğü gibi kadının ev içindeki rolleriyle özdeşleşen bu işler genellikle düşük ücretli ve düşük statülü işler olmaktadır. Yani kadınların yoğun olarak istihdam edildiği işler iş güvencesinden yoksun, meslek içi eğitim ve meslekte yükselme olanakları sınırlı, sosyal güvenceden yoksun olduğu türden işler olmaktadır (Toksöz, 2001). Bugün yükselen teknolojilerle açılan yeni iş alanlarında kadınların şansı, gördükleri eğitimlere göre azalıp çoğalmaktadır. Ancak diğer iş alanları ile kıyaslandığında ileri derecelerde mesleki eğitim almış kadın çalışanların yüksek ve hassas teknoloji alanlarında şansları giderek artmaktadır.

Görüldüğü gibi eğitim, çalışma hayatında kadınların önüne çıkan zorlukların en başında gelmektedir. Daha az eğitilen ve hiç eğitilmeyen kadınlar doğal olarak hem istihdamın hem de toplumsal yaşamın dışında kalmaktadır. Dünyada ve Türkiye'deki gelişmeler eğitilmiş ve nitelikli iş gücünü öne çıkarırken, özellikle ülkemizde üniversite eğitimi almış kadınların işgücüne katılım oranı %90'ların üzerindedir. Kadınların istihdama katılımındaki en önemli neden olan eğitimsizliğin ortadan kaldırılması gerektiği bir zorunluluktur (Çubukçu, 2006).

Eğitim düzeyinin yükselmesi ile birlikte kadının çalışma yaşamına girmesi ve iş yaşamındaki başarısı artmaktadır. Ayrıca aile yapısı değişerek, kadının beklenti düzeyi yükselmekte, ve kadın kendine toplumsal bir statü sağlamaktadır. Hızlı toplumsal değişim, aile içindeki işbölümü ve rol ayrımını da bütün geleneksel toplum yapısına rağmen, yavaş da olsa değiştirmektedir (Arat, 1991: 12).

Kişiliğinin gelişmesine izin vermeyecek biçimde yetiştirilmiş bir kadından kişisel sorumluluğunu üstlenmesini beklemek hayalciliktir. Aynı zamanda çocuğunu yetiştiren anneyi bilinçlendirmeyen bir toplumun, sağlıklı çocuklar yetiştirmesini beklememek gerekir. Yani, hem tek tek bireyler olarak, hem de devlet/toplum bağlamında, kadını desteklemek ve geliştirmek için çaba gösterilmesi gerekmektedir (Sevim, 2006: 1).

Bununla beraber bazı baskıcı gelenekler doğrultusunda rastlanmış kadın gruplarının mevcut olduğuna televizyon ve diğer görsel basında sıkça rastlanılmaktadır. Bu grupta yer alan kadınların tüm yenilik hareketlerine ve eğitime karşı kayıtsız kaldıkları bir gerçektir. Ayrıca kadınların çevre baskısı nedeniyle de değişime yönelemedikleri bilinen bir noktadır.

2.1.2. Cinsiyet Ayrımcılığı

2.1.2.1. İş Yaşamına Girişte Karşılaşılan Sorunlar

Kadınların işe girerken karşılaştığı en büyük sorun cinsiyetlerinden kaynaklanmaktadır. Ne yazık ki iş yaşamına girişte de çalışmaya başladıktan sonra da cinsiyet ayrımcılığı geçerlidir. İşe eleman alımında açık ya da örtülü olarak ayrımcılık yapılmaktadır. İşe eleman alımı için yapılan mülakatlarda, kadın ve erkek farklı kriterlerle değerlendirilmekte, aynı niteliklere sahip bir erkek ve kadının aynı pozisyona başvurması durumunda erkekler tercih edilmektedir (Arat, 1991).

Bu noktada akla gelen nedensel açıklama kadınların biyolojik ve fizyolojik yapılarının getirdiği durumlardır. Hamilelik, doğum ve sonrası süreçlerin işe vereceği sektenin, işin doğasına aykırı görülmesi bu nedenlerin başında gelmektedir.

Kadınların hem işe girerken, hem de çalıştığı dönemlerde karşılaştığı cinsiyete dayalı ayrımcılık kadının çalışma yaşamında önemli bir engeldir. Belli iş ve mesleklere kadınlar kabul edilmemekte, görev dağılımında adil davranılmamaktadır (KSSGM, 1998).

Kamu sektöründe bazı mesleklere kadınlara sınırlı kontenjanlar konarak bu mesleklere kadın alınmamaktadır. Özel sektörde de durum farklı değildir. İşe girişte adaylara özel yaşamları ile ilgili sorular sorulmakta, çocuk sahibi olup olmadıkları veya ne zaman olacağı konusunda baskılar yapılmaktadır. Yani daha işe başlamadan kadın, erkek eleman karşısında yenik duruma düşmektedir (Kerestecioğlu, 2004: 44).

2.1.2.2. İş Yaşamında Karşılaşılan Sorunlar

Çalışan kadınların, önündeki en büyük engellerden birisi de cinsiyete dayalı işbölümüdür. Bu durum tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de geçerlidir. Öncelikli görevleri “eş” ve “anne” olarak belirlenen kadınların çoğunun çalışma hayatına girişleri baştan engellenmekte, aileleri tarafından eğitim olanakları kısıtlanarak işgücü piyasasına girme şansından yoksun bırakılmaktadır (İlkkaracan, 1998).

İşgücü piyasasına katılan kadınların, bir yandan var olan ev sorumlulukları diğer taraftan dışarıda çalışmanın getirdiği sorumluluklar nedeniyle çifte iş yapmak zorunda kalmaları, cinsiyete dayalı işbölümünün yarattığı en önemli sorunlardan birisidir (Demirel, Ahmet vd, 1999).

Kırsal alanlarda yaşayan ve eğitim şansı bulunmayan kadınların, bir de kırsaldaki iş alanlarının çok yetersiz olmasıyla iş sahibi olma fırsatları çok azalmaktadır. Ancak, pamuk toplama, bağcılık, seracılık, zeytin toplama gibi zahmetli işler söz konusu olduğunda kadın olmanın hiçbir özelliğine bakılmaksızın kadınlarımız tarlalara sürülmektedir.

Kadının çalışma hayatına katılmasıyla var olan geleneksel değerler de değişmiş, kadın endüstrileşme ve kentleşme ilerledikçe çalışma yaşamına daha çok katılmaya başlamıştır. Ev dışında ve ücretli çalışan kadın sayısı arttıkça, aile kurumunda, toplumsal işbölümünde varolan ayrımcılık su yüzüne çıkmaktadır (Koray, ve diğerleri, 1999: 2).

2.1.3. Kadınlara Basit İşlerin Verilmesi

İş piyasasında iş ve mesleklerin cinsiyet temelinde ayrılmış yapısı içinde kadınlar daha çok geleneksel kadın mesleklerinde yoğunlaşmakta, açık pozisyon olmasına rağmen erkek işi olarak kabul gören işlere başvuramamaktadırlar. Böylece kadınlar, daha düşük statülü ve daha düşük ücretli işlerde çalışmaya razı olmaktadır.

Bu durum kadın emeğinin ikincil bir emek olarak değerlendirilmesine ve kadının çalışmasının toplumsal boyutunun algılanmamasına neden olmaktadır (KSSGM, 1998). Böylece düşük statülü işler; düşük ücretleri, süresiz ve geçici çalışma ile sosyal güvencesizliği beraberinde getirmektedir. Bu işler genelde yukarıda tanımlanan mevsimlik işler arasındadır.

Bütün dünyada olduğu gibi ülkemizde de kadınlar genellikle en az ücret ödenen işleri yapmakta, düşük statülü işlerde yoğunlaşmaktadırlar. Kadınların, mensup olduğu hane fakir olduğu ölçüde düşük ücretli işlere katılımları artmaktadır (Demirel, ve diğerleri, 1999).

Kadınların geleneksel rollerine uygun olarak çocuk bakımı, evin temizliği vb. işlerin kadının sorumluluğuna yüklenmesi, kadının ev dışında iş sahibi olmasını güçleştirmektedir. Kadınlar bu sorumlulukları yerine getirebilmek için yarı zamanlı ve düşük işleri tercih etmek zorunda kalmaktadır. Dolayısıyla kadınlar iş güvencesi, yükselme ve eğitim gibi birçok olanaktan faydalanamamaktadır (Arat, 1996: 46).

Sorumluluk isteyen işler de, genellikle kadınlara verilmemekte, bu konularda erkekler görevlendirilmektedir. Ayrıca işten çıkarmalarda da öncelikle kadınlar işlerini kaybetmektedir

2.1.4. Eşit İşe Eşit Ücret Ödenmemesi

Dünyada olduğu gibi, ülkemizde de kadının emeği erkeğe göre daha önemsiz görülmektedir. Kadınlar aynı işi yaptıkları erkek arkadaşlarından daha düşük ücretle çalışmakta, dolayısıyla emeklerinin tam olarak karşılığını alamamaktadırlar.

Kadınlar birçok işyerinde aynı işi yapan erkekler kadar ücret alamamaktadır. “Eşit işe eşit ücret” konusunda uzun mücadelelerden sonra, aynı işi yapan erkeğe göre kadınların daha az ücret alması konusu Anayasa’nın 55. ve İş Kanunu’nun 5. maddesi ile

engellenmiştir. Anayasa'nın 55. maddesinde “devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır” denilerek, ücretlerin adil olması gerektiği belirtilmiştir. İş Kanunu'nun 5. maddesi ile de çalışanlar arasındaki eşitsizlikler yasaklanmış ve “aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz, işçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz” denilmektedir (Koç, Kaya, 2006).

Türkiye’de eşit işte veya eşdeğer işte kadınlara erkeklerden daha düşük ücret ödenmesine dair kapsamlı araştırmalar yoktur. Kimi çalışmalar, kadınlara aynı taban ücreti ödense bile bazı ek ödemelerde farklı uygulama yapıldığını ortaya koymaktadır.

1995 yılında yapılan bir araştırmada Hanehalkı Gelir ve Tüketim Harcamaları’ndan hareketle kadın ve erkek kazançları kıyaslanmış ve kadın kazancının erkek kazancından %33,2 daha az olduğu saptanmıştır. Bu farkın %23,6’sı kadın ve erkek arasındaki nitelik farkından, %76,4’ü ise cinsiyet farklılığından kaynaklanmaktadır. İlkokul mezunu kadınların saatlik kazancı erkeğin kazancının % 41,8’i, üniversite mezunu kadınların saatlik kazancı erkeğin kazancının 59,1’idir. Görülüyor ki, eğitilmiş olmak ücretlerde cinsiyete dayalı farklılığı ortadan kaldırmamaktadır (<http://www.turkis.org.tr/icerik/avparkadin.doc>).

2.1.5. Erkeklerle İş Yaşamında Rekabet

Kadınlar için, ev ve ailenin öncelik taşıması, çalışma yaşamında erkeklerle ancak sınırlı bir rekabete girmelerini sağlamaktadır. Özel ve kamu sektöründe alt düzeylerdeki görevlerde birçok kadın çalışmakta, ancak özellikle daha çok zaman, enerji ve sorumluluk gerektiren üst düzey görevlerde yani yönetim kademelerinde kadınlara pek rastlanmamaktadır (Tekeli, Koray, 1991: 103).

Kadının yönetici kadrolarında yer almaması veya erkeklere oranlara daha az yer almasının nedeninin kadının cinsel kimliğinden kaynaklandığı görülmektedir. İş yaşamında, kadınlar duygusal olarak nitelendirildikleri için başarılı olamayacakları savunulmaktadır. Yönetici kavramının algılanışında erkeğe ait özelliklerin bulunması da kadınların işini zorlaştırmaktadır. Katı, asabi, yargılayıcı, cezalandırıcı, otoriter vb. özelliklerin erkeğe ait özellikler olduğu ve yöneticilikle özdeşleştirildiği bilinmektedir. Kadınların da yönetici oldukları takdirde bu özellikleri göstermesi beklenmekte, bu da kadının yöneticilikte kendine ait bir tarz yaratma yerine erkek modelini taklit etmesine neden olmaktadır.

Kadın yöneticiler erkek yöneticilere oranla daha fazla eleştirilmekte, aldıkları kararlar daha fazla sorgulanmakta, itaatsizlik daha fazla olmaktadır. Bu nedenle de kadın yönetici bulunduğu konumu koruyabilmek veya yükselmeye devam edebilmek için erkek meslektaşından çok daha fazla performans göstermek zorunda kalmaktadır (<http://www.egitimsen.org.tr>).

2.1.6. Cinsel Taciz

Bazı yazarlarımıza göre, cinsel tacize maruz kalma riski, çalışma hayatına katılmak isteyen kadınların işgücüne katılımlarını engellemektedir. Bununla bağlantılı olarak toplumun kadına bakış açısından dolayı da bir çok kadın iş hayatında cinsel tacize uğramaktadır. Tacize uğrayan kadınlar, bu durumu dile getirdiklerinde genellikle kendilerinin suçlanacağı kanaatini taşır ve suskun kalmayı tercih ederler. Örgütlerin de bu sorunlara duyarsız kaldıkları ve gereken önemi vermedikleri bilinmektedir. Yeni TCK'nda cinsel taciz suç olarak tanımlanarak, cinsel tacizi önlemeye yönelik yasal düzenleme sağlanmış, yeni İş Kanunu'nda da cinsel taciz haklı fesih nedeni sayılmıştır (<http://www.turkis.org.tr/icerik/avparkadin.doc>).

Kadınlar işyerinde yaşadığı cinsel taciz olayını ya bastırmakta veya bunu açıkça ifade edebilmekte zorlanmaktadırlar. Yakın geçmişe kadar yok sayılan cinsel tacizin

araştırmalarla gündeme gelmesi ve özellikle kadınların sorunu olan cinsel taciz olayının çözüme kavuşturulması gerekmektedir. Bundan ayrı olarak kadınların işyerlerinde psikolojik şiddet görmesi (mobbing) kadın çalışanlar için başa çıkılması zor bir durum olma yolundadır.

2.1.7. İş Güvencesi

Bütün çalışanlar arasında; emeğinin ikincil emek olarak nitelendirilmesi, üretkenliğinin aile bütçesine katkı ile sınırlandırılması yüzünden kadınlar, gebelik ve doğum nedeniyle işten ilk önce ve en kolay çıkarılabilir kesimdir. İş güvenliğini düzenleyen yasaların yetersizliğı, çalışan kadınların bu durumdan daha fazla etkilenmesine yol açmaktadır. İş güvencesinin yokluğı, bu alanda zaten edilgen olan kadınları sendikadan ve örgütlenmeden uzaklaştırmaktadır (KSSGM, 1998).

Kadınların analık hallerinin korunması için bazı yasal düzenlemeler bulunmaktadır. Fakat yine de doğum sonrası çocuk, yaşlı veya hasta bakım hizmetlerinde destek mekanizmaları yaygınlaşmadığı gibi bu hizmetler oldukça pahalıdır. Doğum ya da başka bir sebeple işten ayrılan kadın, bu sorununun ortadan kalkmasıyla birlikte yeni bir iş bulmada zorlanmakta veya aynı niteliklerde bir işe tekrar girememektedir. Ayrıca işten kısa süreli ayrılmış olması, kadınların mesleki kariyer elde etmesinde fırsat eşitliğinden yararlanması yönünde de engel oluşturmaktadır (<http://www.turkis.org.tr/icerik/avparkadin.doc>).

Türk toplumunda kadının çalıştığı konum ne olursa olsun yine de ailenin reisi erkektir. İşverenler eğer istihdam eksikliğıne gideceklerse işten çıkarılmalarda tercihlerini öncelikli olarak kadınlardan yana kullanmaktadırlar. Bunun en önemli nedeni ise, geleneksel olarak ailenin geçim sorununun daha ziyade erkekler üzerinde yoğunlaşmasıdır.

2.1.8. Yükseltirmede Eşitsizlik

Kadınlar açısından işe girerken söz konusu olan ayrımcılık işe girdikten sonra da ücret, terfi gibi konularda kendini göstermektedir. Kadınların bu tür ayrımcılığa uğramasının başlıca nedenini özellikle de ülkemizde, aile içi sorumlulukları oluşturmaktadır. Kadının ev işleri, evlilik, hamilelik, çocuk bakımı gibi nedenlerle işgücü piyasasında sürekli olmadığını düşünen işveren, erkek işgücünü tercih etmektedir. Ayrıca kadınların eğitim seviyelerinin düşüklüğü nedeniyle vasıfsız işgücünü oluşturması da işverenlerin bu kararları almasında şüphesiz büyük rol oynamaktadır (Yılmaz, Berber, <http://www.metinberber.ktu.edu.tr>). Buna ek olarak kadınların yukarıda söylenenler nedeniyle tüm dikkat ve enerjilerini işlerine veremeyecekleri düşünülmektedir.

Kadınların kariyer yollarında üst düzey pozisyonlara ilerlemelerini engelleyen kısıtların olduğu bir gerçektir. Kadınlar, üst düzeyde liderlik gerektiren yönetim hattı ve profesyonel görevlere nazaran, daha az önemli ve daha az stratejik alanları oluşturan insan kaynakları ve yönetim görevleri ile sınırlı kalmaktadır (Tütek, ve diğerleri, 1996).

Kadınlar işte yükseltme (kariyer) sürecinde birçok sorunla karşılaşmakta ve tepe noktalara gelmeleri engellenmektedir. Evlilik ve çocuklar işverenler tarafından bir kadının kariyerinin önündeki engeller gibi görülmektedir. Genellikle işverenler, kadınların geçici olarak çalıştıkları, kendilerini erkeklere oranla daha az işe verdikleri, olası hamilelik, annelik ve ev işleri yüzünden terfi ettirilmemeleri gerektiği düşüncesini taşımaktadırlar. Kadından, önce anne ve eş olarak toplumsal rolleri üstlenmesi beklenmekte, mesleki başarı ve kariyer ikinci planda kalmaktadır (Palmer, Hyman, 1993: 8).

Nitekim, diğer ülkelerde olduğu gibi ülkemizde de, kadınların yönetim kademesindeki oranlarına bakıldığında, işe seçilme, işe yerleştirilme ve yükseltme sürecinde eşit olmayan farklı yaklaşımlarla karşılaştıkları bir gerçektir.

Kadınlar, günümüzde işgücünün önemli bir parçası haline gelmişlerdir. Şirketlerin başarısı için temel bir gereklilik haline gelen kadınların istihdamı ve geliştirilmesi büyük önem arz etmektedir. Ancak kadının aile yaşamındaki rolü ve sorumlulukları, mesleki kariyerini de etkilemekte ve kısıtlamaktadır. Bu eğilim bugün bir çok örgütte kadınlara yönelik ayırimcılığın esası olan Şeffaf Tavan (glass ceiling) kavramını ortaya çıkarmıştır. Kadınların, organizasyonların üst yönetim düzeylerine ilerlemelerini durduran engeller, şeffaf tavanlar olarak adlandırılmaktadır (Aytaç, <http://www.uludag.edu.tr>).

Şeffaf tavan kavramı ile, üst yönetim düzeyleri ve kadınlar arasındaki, onların başarılarına bakılmaksızın ilerlemelerini engelleyen, görünmeyen ve aynı zamanda da geçilemeyen engeller tanımlanmaya çalışılmaktadır. Kadınların ilerlemesinin engellenmesindeki düşünce, daha üst düzeydeki bir işi başaramayacakları endişesinden kaynaklanmamaktadır. Şeffaf tavanlar, kadın oldukları için kariyerlerinden kolaylıkla sapabildikleri inancı ile, sadece tepe yönetime ulaşmak isteyen kadın yöneticiler için değil tüm çalışan kadınlar için de kullanılabilir (Ataay, 1997, S.243).

Cam tavan sendromu olarak da adlandırılan bu durum cinsiyet ayrımcılığından farklı bir kavramdır. Bu durumda kadının sadece kadınlık rollerinden dolayı aile ve iş yaşamını bir arada götüremeyeceği varsayılmaktadır.

Cam tavan sendromunun altında yatan temel düşünce “Kadın bir gün gelip kariyeri ve ailesi arasında bir tercih yapma durumunda kalırsa ailesini tercih eder, bu durumda da işlerini aksatır, çalıştığı kurumu yarı yolda bırakabilir” şeklindedir. Belli bir konuma gelen kadın, bir noktadan sonra görünmez bir tavana çarpar, ancak engelin ne olduğu tam olarak anlaşılabilir. Bu duruma genellikle üst düzey yöneticilik konumunda rastlanmaktadır (<http://www.psykonet.com/konu.asp?kid=214>).

Cam tavanların ortadan kaldırılması için işletmede kariyer planlarının geliştirilmesi, kariyerde ilerleme olanaklarının eşit olarak teşvik edilmesi gerekmektedir.

Ernst & Young'a bağlı insankaynakları.com internet sitesinin 2003 yılı Mart ayında Platin Dergisi için yaptığı "İş'te Kadın Olmak" adlı araştırmada (türkforum.net) katılımcıların çoğu erkek yöneticiyi tercih etmektedir. Araştırmanın ilk sorusu, kadın ve erkeklerin iş yerindeki yöneticilerinin cinsiyeti üzerine tercihlerini sorgulamaktadır. "Yöneticinizin cinsiyeti ne olsun?" sorusuna yanıt veren 1003 kişiden 405'i yöneticisinin erkek olmasını, 85 kişi ise kadın olmasını tercih etmektedir. Yöneticisinin kadın ya da erkek olmasının önemli olmadığını belirtenlerin sayısı ise 513'dür. Katılımcıların yarısından fazlası erkek ya da kadın ayırımı yapmazken, geri kalan kısmı daha çok erkek yöneticilerle çalışmayı tercih etmektedirler. Araştırmanın en önemli sonuçlarından biri ise kadın yönetici ile çalışmak istemeyenlerin büyük çoğunluğunu kadınların oluşturmasıdır (insankaynakları.com).

Araştırma sonuçlarının bu şekilde çıkması Türkiye'de kadın yönetici sayısının azlığından kaynaklanmaktadır. Kadın yöneticilerin sayısı yok denecek kadar az ve kadınların nasıl yöneticilik yapabilecekleri bilinmediğinden kadın yöneticiyle çalışmak hem işveren hem de çalışan açısından bir risk olarak görölmektedir(www.turkforum.net).

2.1.9. Mobbing

Mobbing sendromu, haksız suçlamalar, küçük düşürmeler, genel tacizler, duygusal eziyetler ve/veya psikolojik terör uygulamak yoluyla bir kişiyi işyerinden dışlamayı amaçlayan kötü niyetli bir eylemdir. Kişinin yöneticilerinden, örgütünden, üstleri, eşitleri veya astlarından birinin diğerlerini sistemli, uzun süre ile ve sıkça zorbaca davranışlar için örgütlemesi ve kişiye karşı cephe (çete) oluşturmasıdır (Arapacıoğlu, (www.wwhr.org)).

Türkiye'de iş yerinde duygusal taciz Avrupa ülkelerine göre çok daha fazla yaşanmaktadır. Mobbing; yıldırma, yok sayma, psikoterör veya soyut şiddet olarak gerçekleşmektedir. Tüm sektörlerde görölebilen mobbing mağdurlarının %77'sinin kadın olduğu görölmektedir. Kadınlar iş ortamına girdiğinde, bir başka erkeğin işine engel oluyormuş gibi algılanmakta ve erkekler kendi aralarında "bir adam kendi evini,

ailesini doyurur, o kadın olduğu için ona bakacak bir erkek vardır” düşüncesiyle kadınlara karşı daha çok şiddet uygulamaktadırlar (Ergenekon, <http://www.ucansupurge.org>).

Görülüyor ki, iş yaşamına girerken çeşitli zorluklar yaşayan kadınlar, iş yaşamındaki terörden de en çok etkilenen kişiler olmaktadır.

2.2. Evi İle İlgili Sorunlar

2.2.1. İş-Aile Çatışması

Günümüzde insanlar, iş ve aileleri ile ilgili olarak büyük çelişkiler yaşamaktadırlar. Çalışanlar, eşine ve çocuklarına daha fazla zaman ayırmak ve onlarla daha çok şeyi paylaşmak istemekte; ancak bununla beraber örgütsel talepler de her geçen gün artmaktadır. İş dünyasındaki yoğun rekabet ortamı ve geleneksel yönetim anlayışının etkisiyle örgütler, çalışanlarının birer aileye sahip olduğu gerçeğinin farkına varamamaktadır. Dolayısıyla hem çalışanlar, hem de örgütler iş ve aile arasındaki etkileşim nedeniyle çeşitli olumsuzluklar yaşamakta ve bu roller arasında denge sağlamaya çalışmaktadırlar (Eken, 2006).

Ailevi ve iş ile ilgili kişiden beklenen rollerin kişi üzerinde aşırı yük oluşturması sıkça rastlanan bir durumdur. Sadece iş yoğunluğu aile içi ilişkileri etkilemekle kalmamakta, özellikle kadınlar için ev ve çocuk ile ilgili yapmaları gereken işler kadının iş hayatını olumsuz etkilemektedir. İnsanlar bir çok rolün beraberinde getirdiği beklentileri karşılamada sorunlar yaşamaktadırlar. Çalışma hayatının taleplerinin aile ile ilişkili sorumlulukları yerine getirmeyi engellemesi de, işe ayrılan zamanın kişinin sosyal hayatını kısıtlaması şeklinde ortaya çıkmaktadır. Örneğin çalışan kişi uzun süren çalışma saatlerinden sonra ev işlerini yapmak ya da çocuğu ile ilgilenmek veya kendisi için fazla zaman ayıramamaktadır (<http://www.epilepsiveben.com>).

İş-aile yaşamı dengesi, iş-aile yaşamı etkileşiminde çalışan bireyler ve aile üyeleri için ulaşılmaması beklenen en önemli hedefdir. İş-aile dengesinin sağlanmış olması, çalışanlar olduğu kadar, içinde bulunulan organizasyon ve toplum için de büyük önem taşımaktadır.

Organizasyonların aileyi desteklemesi, çalışanın iş dışındaki sorumluluklarını da önemsediklerini göstermeleri, çalışanın işe bağlılığını ve iş doyumunu artırmaktadır. Kaldı ki bu görev organizasyonların sosyal sorumluluklarının da bir parçasıdır. Çalışana ve onların ailelerine karşı yerine getirilen bu sorumluluklar aynı zamanda topluma karşı da yerine getirilmiş olmaktadır (Kapız, 2002).

İş ve aile rolleri arasında çıkan çatışma iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması olmak üzere iki yönlüdür. Örneğin, uzun çalışma saatlerinin eve daha az zaman ayrılmasına ve böylece aile rolü sorumluluklarını engellemesi durumunda, bireyin iş rolü sorumlulukları aile rolünü gerçekleştirme engellemekte ve iş-aile çatışması yaşanmaktadır. Aile sorumlulukları iş rolünü gerçekleştirme performansını engellediği zaman da aile-iş çatışması (örneğin, evde hasta bir çocuğun bireyin işe devamını engellemesi veya kadının ev işlerinden çok yorulması durumunda) yaşanmaktadır (Özen, Uzun, 2005).

Kamu sektöründe kadın çalışanlar arasında yapılan bir ankette, “iş hayatında düzeltilmesini istediğiniz en önemli konular nelerdir?” sorusuna katılımcılar çok ilginç cevaplar vermişlerdir. Kadınlar en çok; yuva, kreş, aile mutfağı gibi kadının aile içi görevlerine yardımcı kurumların geliştirilmesini istemişlerdir. Bu isteklerin bir nedeni, kadının aile-iş yaşamı arasında bir uyum sağlama çabasında olmalarıdır. Kadınların asli görevlerini anne ve eş olarak kabullenmeleri, çalışma nedeniyle ihmal edilen bu tür işlerin işyerleri tarafından çözümlenmesini istemelerine yol açmaktadır. Böylece, omuzlarında çalışma dışında, ağır bir yük olan ev işleri sorununu da çözümlenmiş olacaklardır (TİB, 1975).

Kadın çalışarak erkek rolünü paylaşmaktadır. Erkeğin de kadının rolünü paylaşması, ona yardımcı olması gerekmektedir. Ayrıca işverenin çalışanı ve aileyi desteklemesi durumunda kadının yükü azalacak ve iş-aile çatışması bir ölçüde de olsa engellenecektir.

2.2.2. Ev İşleri ve İşin bir arada Yürütülmesinin Zorlukları

Ev işleri, kadınlar için yaşamlarındaki en önemli konulardan biridir. Çalışan kadın eve geldiğinde ikinci bir işgünü, iş zamanını yaşamaktadır. İşten yorgun bir şekilde evine gelen kadını, yapılması gereken ev işleri (bulaşık, çamaşır yıkamak, temizlik ve ütü yapmak vb.) beklemektedir. Teknolojik gelişmelerle yapılan birçok iş kısa zamanda yapılmasına rağmen, mesela daha fazla giysi kullanıldığından bunların ütüsü, veya çocukların eğitimine daha fazla zaman ayrılmaktadır. Yani çalışan kadının yaşamını kolaylaştıracak teknolojik imkanlar fazlalaşsa dahi, kadına yeni sorumluluklar yüklenmektedir (Aytaç, ve diğerleri, 2002: 36-37).

Kadınlar iş yaşamlarını erkekler gibi süreklilik içinde yaşayamamakta ve yaşamlarının bir döneminde süreli ya da süresiz olarak işlerini terk etmek zorunda kalmaktadırlar. Genç yaşta çalışma yaşamına giren birçok kadın, emeklilik dönemine gelmeden çok önce işlerini terk etmektedirler. (Eyüboğlu Ayşe vd, 2000: 208). Ayrıca kadınlar evlendikten ve çocuk sahibi olduktan sonra da işlerini kaybedebilmektedirler (Arat, Necla, 1991).

2.2.3. Çocuk Sorunu

Kadınların işgücüne katılımlarını belirleyen en önemli etkenlerden birisi de çocuk sahibi olup olmadığıdır. Eğer kadınların çocukları bulunmuyorsa, tam zamanlı işlere sahip olma olasılıkları her zaman daha yüksektir. Aksi takdirde yarı zamanlı işleri daha çok tercih etmek zorunda kalmaktadırlar (Aytaç, Serpil).

Ayrıca kadınlar çocuk sahibi olduktan sonra tekrar işlerine dönmekte zorlanmaktadır. Doğumdan sonra genellikle anne çocuğundan ayrılıp tekrar işine dönememekte veya doğum yaptığı için işyeri tarafından adeta cezalandırılmaktadır. Sorumlulukları olan bir birimde çalışıyorsa işine döndükten sonra yeterli verim alınamadığı düşüncesiyle işine son verilmektedir. İşine son verilmese bile daha vasıfsız bir birimde istihdam edilip işten ayrılması için zorlanmaktadır.

Buna karşın erkeğin çocuk sahibi olmasıyla birlikte işinde yükselmesi olumlu karşılanmaktadır. Çünkü sorumluluğu artan erkek işine daha sıkı sarılmakta ve verimi artmaktadır. Ancak aynı durum kadınlar için geçerli olamamaktadır. Zira kadınlar evlendiklerinde ya da çocuk sahibi olduklarında evdeki sorumlulukları arttığından sıkıntılar yaşamaktadır.

Çocuk sahibi olan birçok kadının, çocuk yetiştirme yılları, iş hayatlarında daha çok sorumluluk alabilecekleri pozisyonlara yükselme zamanlarına rastlamaktadır. Doğum yaptıktan sonra uzun zaman işinden uzak kalan bir çok kadın, geri döndüğünde ya kendi işinde başka birini bulmakta, ya da kendilerinden daha genç olanların gerisinde kalmaktadır. İşinden uzun süre uzak kalan kadın çalışanların, işe yeniden adapte olabilmeleri için uzun bir zamanın geçmesi gerekmektedir (KSSGM, 2000).

Türk-İş Kadın İşçiler Bürosu Uzmanı Şule Özkuzukıran'ın "Türk Kadınının İş Yaşamındaki Yeri" konulu araştırmasına göre, evlilik ve doğum, kadının çalışma yaşamında belirleyici bir rol oynamaktadır. Çocuk sayısındaki artışa rağmen kadının çalışmak zorunda olması, annenin fiziksel ve ruhsal olarak yıpranmasına ve iş veriminin azalmasına aynı zamanda iş kazalarına da yol açabilmektedir. Evlilik ve doğum, kadın çalışanların işten ayrılma nedenlerinin %70'ini, işverenin işten çıkarma nedenlerinin de %20'sini oluşturmaktadır (<http://www.bursaekonomi.com.tr>).

Yapılan bir çok araştırma sonuçları, çalışan annelerin çocukları daha erken dönemde sorumluluk aldıkları için okulda ve ileriki yaşamlarında daha başarılı olduklarını göstermektedir. Eşlerin de aynı derecede sorumluluk almaları ve birbirlerine

destek olmaları gerekmektedir. Böylece kadının evdeki yükü biraz azalınca, beynen ve ruhen de çok fazla yorulmayacağından iş hayatında daha başarılı olacak, böylelikle mutlu anneler, mutlu çocuklar ve daha başarılı bir toplum yaratılabilecektir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE KADIN ÇALIŞANLARIN İŞ YAŞAMINDAKİ YERİNİN ALGILANMASINA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Konusu

Kadınların erkeklerle eşit olma konusu insanlık tarihi kadar eskidir. Toplumda her bireyin kendi yaşamını ilgilendiren konularda karar verme hakkı vardır ve yaşadıkları toplumun fırsatlarından eşit bir şekilde yararlanması ilkesi kabul görür. Ancak kadının toplumdaki yeri ile ilgili geleneksel anlayışlar günümüzde hala etkisini sürdürmekte ve kadınlar bu haklardan eşit olarak yararlanamamaktadırlar. Türkiye’de kadınların statüsü incelendiğinde, kadının eğitim düzeyinin düşük, çalışma yaşamına katılımının yetersiz olduğu görülmektedir. Bu olumsuz verilerin giderilmesinde kadınların eğitim düzeylerinin artırılması büyük önem taşımaktadır.

Kadın eğitime verilen önemin artmasıyla birlikte kadınları iş yaşamında daha sıklıkla görmemize rağmen, kadın çalışanların iş yaşamında her zaman için erkek çalışanlara nazaran daha fazla sorunla karşı karşıya buldukları bilinmektedir. Ev dışında ücretli çalışmaya başlayan kadın geleneksel rollerinden biraz uzaklaşmış olsa bile, sahip olduğu yeni rollerle birlikte devam eden geleneksel rollerini de yerine getirmek zorundadır. İkili bir rol üstlenen kadın, günümüzde ev ve iş yaşamını dengelemeye çalışırken, bir çok sorunla da mücadele etmek zorunda kalmaktadır.

Türkiye’de kadın çalışanlarla ilgili algıyı ölçecek yeterli bir ölçek bulunmamaktadır. Bu çalışmada erkeklerin kadına yönelik yaklaşımları ve kadınların “Kadın Kimliği” bağlamında kendilerini algılamaları ve sorgulamaları üzerinde durulacaktır.

3.2. Araştırmanın Amacı

Ülkemizde çalışma yaşamında kadınlarla ilgili bir çok araştırma yapılmıştır. Bu çalışmanın amacı, eğitim düzeyi artan kadın ve erkeklerin, kadınların çalışma yaşamıyla ilgili düşüncelerini almak için bir ölçek geliştirilmesi ve bunların algılanmasında erkeklerle kadınlar arasında bir fark olup olmadığının araştırılması için bir araç geliştirmektir.

Belirtilen bu amaçlar ve konunun önemi doğrultusunda kadın çalışanların, iş yaşamına daha verimli bir şekilde katılabilmesi ve toplum tarafından çalışmasının olumlu değerlendirilebilmesi ve desteklenmesi, çalışma koşullarının ve yükselme olanaklarının kadınlara da aynı oranda sağlanması, araştırmanın hedeflediği katkılardır.

3.3. Araştırma Yöntemi

3.3.1. Anketin Oluşturulması

İlk aşamada konuyla ilgili literatür taranarak, literatürde ortaya konan belli konu başlıkları oluşturulmuştur. Bu konu başlıkları altında çeşitli ifadeler oluşturulmuş ve literatürdeki ilgili ölçekler taranarak yeni ifadeler türetilmiştir. Daha sonra kadın çalışanlara yönelik araştırmalar incelenmiş ve bireylerin, kadınların çalışmasına yönelik tutumlarını belirlemek amacıyla bir anket oluşturulmuştur. Oluşturulan açık uçlu bir anket ile, 30 kişiden konuyla ilgili fikirleri elde edilmiş ve bunlardan yeni ifadeler türetilerek bir sorular grubu oluşturulmuştur. Oluşturulan bu sorular grubundan ilgisiz olanlar elenmiştir. Son olarak ölçme değerlendirme ile sosyal psikoloji alanında çalışan uzmanların görüşleri alınarak ölçeğe son şekli verilmiştir.

Oluşturulan 34 soruluk bir ölçek, analiz için kullanılmıştır. Ölçeğin ilk 7 sorusu; katılımcıların profillerini çıkarmaya yönelik cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, çalışılan kurumun faaliyet gösterdiği alan, iş tecrübesi ve gelirden oluşan demografik ve çalışanların iş durumu ile ilgili sorulardan oluşmaktadır. Ancak kişilerin

kimliğini ortaya çıkaracak herhangi özel bir soru sorulmamıştır. Diğer 29 ifadeye verilen cevaplardan katılımcıların kadınların iş yaşamındaki konumlarını toplumsal düzeyde incelemeyi amaçlamaktadır. 5'li likert tipi ölçekle çalışanların tutumları ölçülmüştür. Ölçeği cevaplayan her katılımcının 5 likert tipindeki ölçeğe katılma dereceleri şu şekilde puanlanmıştır: 1, 3, 4,7, 9, 10, 11, 21, 23 ve 28. ifadelere verilen cevaplar için puanlama şu şekildedir :

- Tamamen Katılıyorum 5
- Katılıyorum 4
- Kararsızım 3
- Katılmıyorum 2
- Kesinlikle Katılmıyorum 1

Ancak ölçeğin 2, 5, 6, 8, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 22, 24, 25, 26, 27 ve 29. ifadeler olumsuz yargılardan oluştuğu için puanlama şu şekilde yapılmıştır:

- Tamamen Katılıyorum 1
- Katılıyorum 2
- Kararsızım 3
- Katılmıyorum 4
- Kesinlikle Katılmıyorum 5

Veriler SPSS 13.00'a girilerek anketin iç tutarlılığını ölmek amacıyla Cronbach Alpha değeri hesaplanmıştır. 29 maddelik ölçme aracının Cronbach alpha güvenilirlik katsayısı 0.86 olarak saptanmıştır. Bu sonuç kabul edilebilir sınırlar içinde kalmaktadır.

3.3.2. Araştırma Evreni ve Örneklem

Son şekli verilen anket formu, İzmir anakent sınırları içinde bulunan değişik sektörlerde çalışanlar arasından örneklem yoluyla rassal olarak seçilen katılımcılara doldurtulmuştur. Örneklem grubumuzdaki her sektörde çalışanlara ulaşmak amacıyla bir

kısmı ile yüzyüze görüşme tekniği kullanılarak, bir kısmı ile de elektronik posta vasıtasıyla toplam 342 anket elde edilmiştir.

Örneklemin yeterliliği Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi ile test edilmiştir. KMO değeri .802 olarak çıkmıştır. Bu değer .60'dan yüksek çıkması yeterli örneklem büyüklüğüne ulaşıldığının göstergesidir.

3.3.3. Verilerin Kodlanması, Düzenlenmesi ve Analizi

Doldurulduktan sonra geri dönen anket formlarındaki cevaplar kodlanarak sosyal bilimlere ilişkin araştırma sonuçlarının analizinde sıklıkla kullanılan “SPSS (Statistical Package For Social Sciences)/Windows 13.0 Sürümü”nden yararlanılmıştır. Önce her ifadeye verilen cevaplar sayı ve yüzde olarak yorumlanmıştır. Araştırmada, ki-kare testi, bağımsız örneklem için t testi ve tek yönlü varyans analizleri ile hipotezler çözümlenmiştir.

3.3.4. Araştırma Bulgularının Değerlendirilmesi

Bu bölümde araştırma sonucunda elde edilen bilgiler tablolar yardımıyla açıklanmaya çalışılmıştır. Kadın ve erkeklerin her bir maddeye ilişkin bakış açılarının birbirinden farklı olup olmadığı ile ilgili olarak hipotez testleri oluşturulmuş ve uygun test istatistikleri kullanılarak sonuçlar değerlendirilmiştir.

3.3.4.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Ankete katılan kişilerin cinsiyetlerine, yaşlarına, gelir durumlarına, iş tecrübelerine, çalıştığı kurumun faaliyet gösterdiği alana, eğitim durumlarına ve medeni hallerine göre dağılımlarına ait bilgiler, Tablo 4'den başlamak üzere Tablo 10'a kadar yer almaktadır.

Tablo 4. Araştırmaya Katılanların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

Cinsiyet	Frekans	Yüzde (%)
Erkek	111	32.46
Kadın	231	67.54
Toplam	342	100.00

Anketin birinci sorusu çalışanların cinsiyetleri ile ilgilidir. **Tablo 4**'den de görüldüğü gibi araştırmaya katılan 342 çalışanın %32,46'sı erkek, ve %67,54'ü ise kadındır.

Tablo 5. Araştırmaya Katılan Kadın ve Erkeklerin Medeni Durumlarına Göre Dağılımı

	Cinsiyet				Toplam	
	Kadın		Erkek		Frekans	Yüzde (%)
	Frekans	Yüzde (%)	Frekans	Yüzde (%)		
Bekar	85	36.8	45	40.5	130	38.0
Evli	135	58.4	61	55.0	196	57.3
Dul	11	4.8	5	1.5	16	4.7
Toplam	231	100.0	111	100.0	342	100.0

Tablo 5'de katılımcıların medeni durumlarına ait bilgiler bulunmaktadır. Medeni durumları bakımından araştırmaya katılan kadınların %36.8'i bekar, %58.4'ü evli ve %4.8'i ise duldur. Araştırmaya katılan erkeklerin ise %40.5'i bekar, %55'i evli ve %1.5'inin ise dul olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 6. Araştırmaya Katılan Kadın ve Erkeklerin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

	Cinsiyet				Toplam	
	Kadın		Erkek		Frekans	Yüzde (%)
	Frekans	Yüzde (%)	Frekans	Yüzde (%)		
20-29 arası	75	32.5	34	30.6	109	31.9
30-39 arası	118	51.1	39	35.1	157	45.9
40-49 arası	34	14.7	31	27.9	65	19.0
50 ve üzeri	4	1.7	7	6.3	11	3.2
Toplam	231	100.0	111	100.0	342	342

Tablo 6'da ankete katılan kadınların %32.5'i 20-29 yaşları arasında, %51.1'i 30-39 yaşları arasında, %14.7'si 40-49 yaşları arasında, %1.7'si 50 ve üzeri yaştaadır. Erkeklerin ise %30.6'sının 20-30 yaşları arasında, %35.1'inin 30-39 yaşları arasında, %27.9'unun 40-49 yaşları arasında, %6.3'ünün 50 ve üzeri yaşta olduğu görülmektedir.

Tablo 7. Araştırmaya Katılan Kadın ve Erkeklerin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı

	Cinsiyet				Toplam	
	Kadın		Erkek		Frekans	Yüzde (%)
	Frekans	Yüzde (%)	Frekans	Yüzde (%)		
İlkokul	2	0.9	1	0.9	3	0.9
Ortaokul	1	0.4	1	0.9	2	0.6
Lise	28	12.1	16	14.4	44	12.9
Önlisans	30	13.0	7	6.3	37	10.8
Lisans	101	43.7	61	55.0	162	47.4
Yüksek Lisans	49	21.2	19	17.1	68	19.9
Doktora	20	8.7	6	5.4	26	7.6
Toplam	231	100.0	111	100.0	342	100.0

Araştırmaya katılanların eğitim durumlarına baktığımızda **Tablo 7**'den de görüldüğü üzere ilk sırada %43.7 ile kadınlar, %55 ile erkekler olmak üzere lisans mezunları yer almaktadır. Kadınların %21.2'si yüksek lisans, %13'ü ön lisans, %12,1'i lise, %8,7'si ise doktora mezunları oluşturmaktadır. Erkeklerin %17.1'i yüksek lisans, %6.3'ü önlisans, %14.4'ü lise, %5.4'ü doktora mezunudur. İlkokul mezunlarının payı kadınlarda %0.9, ortaokul mezunlarının payı %0.4, erkeklerde ise ilkokul ve ortaokul mezunlarının payı %0.9'dur.

Tablo 8. Ankete Katılan Kadın ve Erkeklerin Çalıştığı Kurumun Faaliyet Gösterdiği Alana Göre Dağılımı

	Cinsiyet				Toplam	
	Kadın		Erkek		Frekans	Yüzde (%)
	Frekans	Yüzde (%)	Frekans	Yüzde (%)		
Kamu	71	30.7	23	20.7	94	27.5
Özel	111	48.1	76	68.5	187	54.7
Kamu-Özel Ortaklı	22	9.5	5	4.5	27	7.9
Dernek- Vakıf	27	11.7	7	6.3	34	9.9
Toplam	231	100.0	111	100.0	342	100.0

Tablo 8'deki çalışılan kurumun faaliyet alanına göre dağılımına baktığımızda, araştırmaya katılan kadınların %30.7'si, erkeklerin %20.7'si kamu; kadınların %48.1'i erkeklerin %68.5'i özel; kadınların %9.5'i, erkeklerin %4.5'i kamu-özel ortaklı; kadınların %11.7'si, erkeklerin %6.3'ünün ise Dernek-Vakıf'da çalıştığı anlaşılmaktadır.

Tablo 9. Araştırmaya Katılan Kadın ve Erkeklerin İş Tecrübesine Göre Dağılımı

	Cinsiyet				Toplam	
	Kadın		Erkek		Frekans	Yüzde (%)
	Frekans	Yüzde (%)	Frekans	Yüzde (%)		
2 yıldan az	18	7.8	10	9.0	28	8.2
3-5 yıl	42	18.2	21	18.9	63	18.4
6-10 yıl	60	26.0	17	15.3	77	22.5
11-15 yıl	64	27.7	25	22.5	89	26.0
16 yıldan fazla	47	20.3	38	34.2	85	24.9
Toplam	231	100.0	111	100.0	342	100.0

İş tecrübelerine bakıldığında; araştırmaya katılan kadın çalışanların %7,8'i 2 yıldan az, %18,2'si 3-5 yıl arası, %26'sı 6-10 yıl arası, %27,7'si 11-15 yıl arası, %20,3'ü ise 16 yıldan fazla iş tecrübesi bulunmaktadır. Araştırmaya katılan erkek çalışanların %9'u 2 yılın altında, %18,9'u 3-5 yıl arası, %15,3'ü 6-10 yıl arası, %22,5'i 11-15 yıl arası, %34,2'si ise 16 yıldan fazla iş tecrübesine sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 10. Araştırmaya Katılan Kadın ve Erkeklerin Gelir Durumuna Göre Dağılımı

	Cinsiyet				Toplam	
	Kadın		Erkek		Frekans	Yüzde (%)
	Frekans	Yüzde (%)	Frekans	Yüzde (%)		
1000 YTL'den az	51	22.1	26	23.4	77	22.5
1000-2000 YTL	122	52.8	56	50.5	178	52.0
2000-3000 YTL	33	14.3	16	14.4	49	14.3
3000-4000 YTL	11	4.8	7	6.3	18	5.3
4000-5000 YTL	5	2.2	4	3.6	9	2.6
5000 YTL'den fazla	9	3.9	2	1.8	11	3.2
Toplam	231	100.0	111	100.0	342	100.0

Tablo 10'da araştırmaya katılanların gelir durumlarına göre; kadınların %22.1'i, erkeklerin %23.4' 1.000 YTL'den az, kadınların %52.8'i, erkeklerin %50.5'i 1.000 – 2.000 YTL arası, kadınların %14.3', erkeklerin %14.4' 2.000 – 3.000 YTL arası, kadınların %4.8'i, erkeklerin %6.3' 3.000 – 4.000 YTL arası, kadınların %2.2'si, erkeklerin %3.6'sı 4.000 – 5.000 YTL arası, kadınların %3.9'u, erkeklerin %1.8'i 5.000 YTL'den fazla ücret almaktadırlar.

3.3.4.2. Kadın ve Erkeklerin İş Yaşamındaki Kadına Bakış Açılarına İlişkin Bulgular

Kadın ve erkeklere uygulanan lme aracında yer alan 29 ifadenin her biri anketi cevaplayanların cinsiyet durumlarına göre öncelikle analiz edilmiş ve katılımcıların cinsiyetlerine göre görüşlerinin anlamlı bir fark gösterip göstermediği ki-kare testi ile incelenmiştir. Buna göre bulgular tablolarla birlikte şoyledir:

Tablo 11. “Kadınlar İş Yaşamında Genel Olarak Erkeklerden Daha Başarılıdır” Görüşüne Katılım Düzeylerinin Cinsiyetlere Göre Dağılımı

	Cinsiyet				Toplam	
	Kadın		Erkek		Kişi Sayısı	Yüzde (%)
	Kişi Sayısı	Yüzde (%)	Kişi Sayısı	Yüzde (%)		
Kesinlikle katılmıyorum	2.0	0.9	17.0	15.3	19.0	5.6
Katılmıyorum	20.0	8.7	56.0	50.5	76.0	22.2
Kararsızım	62.0	26.8	27.0	24.3	89.0	26.0
Katılıyorum	71.0	30.7	9.0	8.1	80.0	23.4
Tamamen Katılıyorum	76.0	32.9	2.0	1.8	78.0	22.8
Toplam	231.0	100.0	111.0	100.0	342	100.0

Tablo 11'de “Kadınlar iş yaşamında genel olarak erkeklerden daha başarılıdır” görüşüne kadınların %0.9'unun kesinlikle katılmadığı, %8.7'sinin katılmadığı, %26.8'inin kararsız olduğu, %30.7'sinin katıldığı, %32.9'un tamamen katıldığı;

erkeklerin ise %15.3'ünün kesinlikle katılmadığı, %50.5'inin katılmadığı, %24.3'ünün kararsız olduğu, %8.1'inin katıldığı, %1.8'inin tamamen katıldığı görülmektedir.

“Kadınlar iş yaşamında genel olarak erkeklerden daha başarılıdır” görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında farklılığın istatistiksel testi için hipotezler şu şekildedir:

H₀: “Kadınlar iş yaşamında genel olarak erkeklerden daha başarılıdır” görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında fark yoktur.

H₁: “Kadınlar iş yaşamında genel olarak erkeklerden daha başarılıdır” görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında fark vardır.

Buna göre 0.05 anlamlılık düzeyinde “Kadınlar iş yaşamında genel olarak erkeklerden daha başarılıdır” görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında bir farkın olduğu söylenebilir($P < 0.05$). Kadınların yaklaşık olarak %63.6'sı kadınların iş yaşamında genel olarak erkeklerden daha başarılı olduğunu düşünürken, erkeklerin ise yaklaşık %65.8'si bunun tam tersini düşünmektedirler.

Tablo 12. “Kadınların Kariyer Olanakları Sınırlı Olan İşlerde Çalışmaları Daha Uygun” Görüşüne Katılım Düzeylerinin Cinsiyetlere Göre Dağılımı

	Cinsiyet				Toplam	
	Kadın		Erkek		Kişi Sayısı	Yüzde (%)
	Kişi Sayısı	Yüzde (%)	Kişi Sayısı	Yüzde (%)		
Kesinlikle katılmıyorum	136.0	58.9	40.0	36.0	176.0	51.5
Katılmıyorum	69.0	29.9	38.0	34.3	107.0	31.3
Kararsızım	7.0	3.0	20.0	18.0	27.0	7.9
Katılıyorum	12.0	5.2	11.0	9.9	23.0	6.7
Tamamen Katılıyorum	7.0	3.0	2.0	1.8	9.0	2.6
Toplam	231.0	100.0	111.0	100.0	342.0	100.0

Tablo 12'de “Kadınların kariyer olanakları sınırlı olan işlerde çalışmaları daha uygundur” görüşüne kadınların %58.9'unun kesinlikle katılmadığı, %29.9'sinin katılmadığı, %3.0'inin kararsız olduğu, %5.2'sinin katıldığı, %3'ünün tamamen katıldığı; erkeklerin ise %36'sının kesinlikle katılmadığı, %34.3'ünün katılmadığı, %18'sinin kararsız olduğu, %9.9'unun katıldığı, %1.8'inin tamamen katıldığı görülmektedir. “Kadınların kariyer olanakları sınırlı olan işlerde çalışmaları daha uygundur” görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında farklılığın istatistiksel testi için hipotezler şu şekildedir:

H₀: “Kadınların kariyer olanakları sınırlı olan işlerde çalışmaları daha uygundur” görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında fark yoktur.

H₁: “Kadınların kariyer olanakları sınırlı olan işlerde çalışmaları daha uygundur” görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında fark vardır.

Analiz sonucuna göre 0.05 anlamlılık düzeyinde “Kadınların kariyer olanakları sınırlı olan işlerde çalışmaları daha uygundur” görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında bir farkın olduğu söylenebilir($P < 0.05$). Kadınların %88.8'si, erkeklerin %70.3'ü kadınların kariyer olanakları sınırlı olan işlerde çalışmaları daha uygun olduğunu düşünmektedir.

Tablo 13. “Kadınlar İyi Eğitim Aldıkça, İş Yaşamında Başarı Şansları Artmaktadır” Görüşüne Katılım Düzeylerinin Cinsiyetlere Göre Dağılımı

	Cinsiyet				Toplam	
	Kadın		Erkek		Kişi Sayısı	Yüzde (%)
	Kişi Sayısı	Yüzde (%)	Kişi Sayısı	Yüzde (%)		
Kesinlikle katılmıyorum	0.0	0.0	4	3.6	4.0	1.2
Katılmıyorum	6.0	2.6	4	3.6	10.0	2.9
Kararsızım	10.0	4.3	10	9.0	20.0	5.8
Katılıyorum	64.0	27.7	53	47.7	117.0	34.2
Tamamen Katılıyorum	151.0	65.4	40	36.0	191.0	55.8
Toplam	231.0	100.0	111	100.0	342.0	100.0

Tablo 13'de "Kadınlar iyi eğitim aldıkça, iş yaşamında başarı şansları artmaktadır" görüşüne kadınların hiçbirisinin kesinlikle katılmadığı, %2.6'sının katılmadığı, %4.3'ünün kararsız olduğu, %27.7'sinin katıldığı, %65.4'ünün tamamen katıldığı; erkeklerin ise %3.6'sının kesinlikle katılmadığı, %3.6'sının katılmadığı, %9'unun kararsız olduğu, %47.7'sinin katıldığı, %36.0'ının tamamen katıldığı görülmektedir. "Kadınlar iyi eğitim aldıkça, iş yaşamında başarı şansları artmaktadır" görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında farklılığın istatistiksel testi için hipotezler şu şekildedir:

H₀: "Kadınlar iyi eğitim aldıkça, iş yaşamında başarı şansları artmaktadır" görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında fark yoktur.

H₁: "Kadınlar iyi eğitim aldıkça, iş yaşamında başarı şansları artmaktadır" görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında fark vardır.

Bulgulara göre 0.05 anlamlılık düzeyinde "Kadınlar iyi eğitim aldıkça, iş yaşamında başarı şansları artmaktadır" görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında bir farkın olduğu söylenebilir($P < 0.05$). Kadınların %65.4'ü "Kadınlar iyi eğitim aldıkça, iş yaşamında başarı şansları artmaktadır" görüşüne kesinlikle katılırken, erkeklerde bu oran %36.0 düzeylerinde kalmaktadır.

Tablo 14. “Üst Düzey Pozisyonlarda Kadınları Görmememizin Temel Nedeni, Kadınların Erkeklerle Göre Daha Fazla Engelle Karşılaşmalarıdır” Görüşüne Katılım Düzeylerinin Cinsiyetlere Göre Dağılımı

	Cinsiyet				Toplam	
	Kadın		Erkek		Kişi Sayısı	Yüzde (%)
	Kişi Sayısı	Yüzde (%)	Kişi Sayısı	Yüzde (%)		
Kesinlikle katılmıyorum	8	3.5	12	10.8	20	5.8
Katılmıyorum	18	7.8	19	17.1	37	10.8
Kararsızım	25	10.8	19	17.1	44	12.9
Katılıyorum	97	42.0	41	36.9	138	40.4
Tamamen Katılıyorum	83	35.9	20	18.0	103	30.1
Toplam	231	100.0	111	100.0	342	100.0

Tablo 14'de “Üst düzey pozisyonlarda kadınları görmememizin temel nedeni, kadınların erkeklerle göre daha fazla engelle karşılaşmalarıdır” görüşüne kadınların %3.5'inin kesinlikle katılmadığı, %7.8'sinin katılmadığı, %10.8'inin kararsız olduğu, %42'sinin katıldığı, %35.9'unun tamamen katıldığı; erkeklerin ise %10.8'sinin kesinlikle katılmadığı, %17.1'inin katılmadığı, %17.1'inin kararsız olduğu, %36.9'unun katıldığı, %18'inin tamamen katıldığı görülmektedir. “Üst düzey pozisyonlarda kadınları görmememizin temel nedeni, kadınların erkeklerle göre daha fazla engelle karşılaşmalarıdır” görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında farklılığın istatistiksel testi için hipotezler şu şekildedir:

H₀: “Üst düzey pozisyonlarda kadınları görmememizin temel nedeni, kadınların erkeklerle göre daha fazla engelle karşılaşmalarıdır” görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında fark yoktur.

H₁: “Üst düzey pozisyonlarda kadınları görmememizin temel nedeni, kadınların erkeklerle göre daha fazla engelle karşılaşmalarıdır” görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında fark vardır.

Analiz sonucuna göre 0.05 anlamlılık düzeyinde “Üst düzey pozisyonlarda kadınları görmememizin temel nedeni, kadınların erkeklere göre daha fazla engelle karşılaşmalarıdır” görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında bir farkın olduğu söylenebilir($P<0.05$). Kadınların %77.9’u, erkeklerin ise %54.9’u kadınların erkeklere göre daha fazla engelle karşılaştıkları için üst düzey pozisyonlarda kadınların yer almadığını düşünmektedir.

Tablo 15. “Kadınlar, Erkekler Kadar İyi Yöneticilik ve Liderlik Yapamazlar” Görüşüne Katılım Düzeylerinin Cinsiyetlere Göre Dağılımı

	Cinsiyet				Toplam	
	Kadın		Erkek		Kişi Sayısı	Yüzde (%)
	Kişi Sayısı	Yüzde (%)	Kişi Sayısı	Yüzde (%)		
Kesinlikle katılmıyorum	142	61.5	26	23.4	168	49.1
Katılmıyorum	61	26.4	45	40.5	106	31.0
Kararsızım	18	7.8	11	9.9	29	8.5
Katılıyorum	8	3.5	18	16.2	26	7.6
Tamamen Katılıyorum	2	0.9	11	9.9	13	3.8
Toplam	231	100.0	111	100.0	342	100.0

Tablo 15’de “Kadınlar, erkekler kadar iyi yöneticilik ve liderlik yapamazlar” görüşüne kadınların %61.5’inin kesinlikle katılmadığı, %26.4’ünün katılmadığı, %7.8’inin kararsız olduğu, %3.5’inin katıldığı, %0.9’unun tamamen katıldığı; erkeklerin ise %23.4’ünün kesinlikle katılmadığı, %40.5’inin katılmadığı, %9.9’unun kararsız olduğu, %16.2’sinin katıldığı, %9.9’unun tamamen katıldığı görülmektedir. “Kadınlar, erkekler kadar iyi yöneticilik ve liderlik yapamazlar” görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında farklılığın istatistiksel testi için hipotezler şu şekildedir:

H₀: “Kadınlar, erkekler kadar iyi yöneticilik ve liderlik yapamazlar” görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında fark yoktur.

H₁: “Kadınlar, erkekler kadar iyi yöneticilik ve liderlik yapamazlar” görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında fark vardır.

Bulgulara göre “Kadınlar, erkekler kadar iyi yöneticilik ve liderlik yapamazlar” görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında bir farkın olduğu söylenebilir($P<0.05$). Kadınların sadece %4.4’ü kadınların erkekler kadar iyi yöneticilik ve liderlik yapamadıklarına katılırken erkeklerde bu oran %26.1 seviyelerine kadar çıkmaktadır.

Tablo 16. “Kadınlar Duygusal Oldukları İçin İş Yaşamının Ağır Şartlarıyla Erkekler Kadar İyi Mücadele Edemezler” Görüşüne Katılım Düzeylerinin Cinsiyetlere Göre Dağılımı

	Cinsiyet				Toplam	
	Kadın		Erkek		Kişi Sayısı	Yüzde (%)
	Kişi Sayısı	Yüzde (%)	Kişi Sayısı	Yüzde (%)		
Kesinlikle katılmıyorum	75	32.5	14	12.6	89	2.0
Katılmıyorum	89	38.5	27	24.3	116	33.9
Kararsızım	40	17.3	24	21.6	64	18.7
Katılıyorum	21	9.1	29	26.1	50	14.6
Tamamen Katılıyorum	6	2.6	17	15.3	23	6.7
Toplam	231	100.0	111	100.0	342	100.0

Tablo 16’da “Kadınlar duygusal oldukları için iş yaşamının ağır şartlarıyla erkekler kadar iyi mücadele edemezler” görüşüne kadınların %32.5’inin’inin kesinlikle katılmadığı, %38.5’inin katılmadığı, %17.3’ünün kararsız olduğu, %9.1’inin katıldığı, %2.6’sının tamamen katıldığı; erkeklerin ise %12.6’sının kesinlikle katılmadığı, %24.3’ünün katılmadığı, %21.6’sının kararsız olduğu, %26.1’inin katıldığı, %15.3’ünün tamamen katıldığı görülmektedir. “Kadınlar duygusal oldukları için iş yaşamının ağır şartlarıyla erkekler kadar iyi mücadele edemezler” görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında farklılığın istatistiksel testi için hipotezler şu şekildedir:

H₀: “Kadınlar duygusal oldukları için iş yaşamının ağır şartlarıyla erkekler kadar iyi mücadele edemezler” görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında fark yoktur.

H₁: “Kadınlar duygusal oldukları için iş yaşamının ağır şartlarıyla erkekler kadar iyi mücadele edemezler” görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında fark vardır.

Bulgulara göre “Kadınlar duygusal oldukları için iş yaşamının ağır şartlarıyla erkekler kadar iyi mücadele edemezler” görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında bir farkın olduğu söylenebilir($P<0.05$). Kadınların %11.7’si kadınların duygusal oldukları için iş yaşamının ağır şartlarıyla erkekler kadar iyi mücadele edemeyeceklerine inanırken erkeklerde bu oran %41.4 seviyelerine kadar çıkmaktadır.

Tablo 17. “Kadınlar Her Meslek Dalında Başarılı Olabilirler” Görüşüne Katılım Düzeylerinin Cinsiyetlere Göre Dağılımı

	Cinsiyet				Toplam	
	Kadın		Erkek		Kişi Sayısı	Yüzde (%)
	Kişi Sayısı	Yüzde (%)	Kişi Sayısı	Yüzde (%)		
Kesinlikle katılmıyorum	2	0.9	10	9.0	12	3.5
Katılmıyorum	12	5.2	25	22.5	37	10.8
Kararsızım	39	16.9	26	23.4	65	19.0
Katılıyorum	91	39.4	35	31.5	126	36.8
Tamamen Katılıyorum	87	37.7	15	13.5	102	29.8
Toplam	231	100.0	111	100.0	342	100.0

Tablo 17’de “Kadınlar her meslek dalında başarılı olabilirler” görüşüne kadınların %0.9’unun kesinlikle katılmadığı, %5.2’sinin katılmadığı, %16.9’unun kararsız olduğu, %39.4’ünün katıldığı, %37.7’sinin tamamen katıldığı; erkeklerin ise

%9.0'unun kesinlikle katılmadığı, %22.5'inin katılmadığı, %23.4'nün kararsız olduğu, %31.5'inin katıldığı, %13.5'inin tamamen katıldığı görülmektedir. “Kadınlar her meslek dalında başarılı olabilirler” görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında farklılığın istatistiksel testi için hipotezler şu şekildedir:

H₀: “Kadınlar her meslek dalında başarılı olabilirler” görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında fark yoktur.

H₁: “Kadınlar her meslek dalında başarılı olabilirler” görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında fark vardır.

Analiz sonucuna göre “Kadınlar her meslek dalında başarılı olabilirler” görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında bir farkın olduğu söylenebilir ($P < 0.05$). Kadınların %77.1'i kadınların her meslek dalında başarılı olabileceklerine inanırken erkeklerde bu oran %45 seviyelerinde kalmaktadır.

Tablo 18. “Kadınların, Çok İyi Bir Kariyere Sahip Olmalarına Gerek Yoktur” Görüşüne Katılım Düzeylerinin Cinsiyetlere Göre Dağılımı

	Cinsiyet				Toplam	
	Kadın		Erkek		Kişi Sayısı	Yüzde (%)
	Kişi Sayısı	Yüzde (%)	Kişi Sayısı	Yüzde (%)		
Kesinlikle katılmıyorum	132	57.1	40	36.0	172	50.3
Katılmıyorum	79	34.2	43	38.7	122	35.7
Kararsızım	7	3.0	18	16.2	25	7.3
Katılıyorum	8	3.5	4	3.6	12	3.5
Tamamen Katılıyorum	5	2.2	6	5.4	11	3.2
Toplam	231	100.0	111	100.0	342	100.0

Tablo 18'de “Kadınların, çok iyi bir kariyere sahip olmalarına gerek yoktur” görüşüne kadınların %57.1'i kesinlikle katılmadığı, %34.2'sinin katılmadığı, %3'ünün kararsız olduğu, %3.5'inin katıldığı, %2.2'sinin tamamen katıldığı; erkeklerin ise

%36'sının kesinlikle katılmadığı, %38.7'sinin katılmadığı, %16.2'sinin kararsız olduğu, %3.6'sının katıldığı, %5.4'ünün tamamen katıldığı görülmektedir. “Kadınların, çok iyi bir kariyere sahip olmalarına gerek yoktur” görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında farklılığın istatistiksel testi için hipotezler şu şekildedir:

H₀: “Kadınların, çok iyi bir kariyere sahip olmalarına gerek yoktur” görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında fark yoktur.

H₁: “Kadınların, çok iyi bir kariyere sahip olmalarına gerek yoktur” görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında fark vardır.

Bulgulara göre 0.05 anlamlılık düzeyinde “Kadınların, çok iyi bir kariyere sahip olmalarına gerek yoktur” görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında bir farkın olduğu söylenebilir(P<0.05). Kadınların %91.3'ü kadınların, çok iyi bir kariyere sahip olmalarına gerek yoktur kanısına genel olarak katılmazken, erkeklerde bu oran %74.7 seviyelerinde kalmaktadır.

Tablo 19. “Kadınlar İş Yaşamında Genel Olarak Erkeklerden Daha Çok Engelle Karşılaşmaktadırlar” Görüşüne Katılım Düzeylerinin Cinsiyetlere Göre Dağılımı

	Cinsiyet				Toplam	
	Kadın		Erkek		Kişi Sayısı	Yüzde (%)
	Kişi Sayısı	Yüzde (%)	Kişi Sayısı	Yüzde (%)		
Kesinlikle katılmıyorum	12	5.2	8	7.2	20	5.8
Katılmıyorum	17	7.4	22	19.8	39	11.4
Kararsızım	23	10.0	21	18.0	44	12.9
Katılıyorum	109	47.2	39	35.1	148	43.3
Tamamen Katılıyorum	70	30.3	21	18.0	91	26.6
Toplam	231	100.0	111	100.0	342	100.0

Tablo 19'da “Kadınlar iş yaşamında genel olarak erkeklerden daha çok engelle karşılaşmaktadırlar” görüşüne kadınların %5.2'sinin kesinlikle katılmadığı, %7.4'ünün katılmadığı, %10'unun kararsız olduğu, %47.2'sinin katıldığı, %30.3'ünün tamamen katıldığı; erkeklerin ise %7.2'sinin kesinlikle katılmadığı, %19.8'inin katılmadığı, %18'inin kararsız olduğu, %35.1'inin katıldığı, %18'inin tamamen katıldığı görülmektedir. “Kadınlar iş yaşamında genel olarak erkeklerden daha çok engelle karşılaşmaktadırlar” görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında farklılığın istatistiksel testi için hipotezler şu şekildedir:

H₀: “Kadınlar iş yaşamında genel olarak erkeklerden daha çok engelle karşılaşmaktadırlar” görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında fark yoktur.

H₁: “Kadınlar iş yaşamında genel olarak erkeklerden daha çok engelle karşılaşmaktadırlar” görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında fark vardır.

“Kadınlar iş yaşamında genel olarak erkeklerden daha çok engelle karşılaşmaktadırlar” görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında bir farkın olduğu söylenebilir($P < 0.05$). Genel olarak kadınların %77.5'i kadınların iş yaşamında erkeklerden daha çok engelle karşılaştıklarına inanırken, erkeklerin sadece %55.1'i kadınların iş yaşamında erkeklerden daha çok engelle karşılaştıklarına inanmaktadır.

Tablo 20. “İyi Bir Eğitim Alma Konusunda, Kadınlar Erkeklerle Eşit Fırsatlara Sahip Değildir” Görüşüne Katılım Düzeylerinin Cinsiyetlere Göre Dağılımı

	Cinsiyet				Toplam	
	Kadın		Erkek			
	Kişi Sayısı	Yüzde (%)	Kişi Sayısı	Yüzde (%)	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
Kesinlikle katılmıyorum	49	21.2	24	21.6	73	21.3
Katılmıyorum	46	19.9	32	28.8	78	22.8
Kararsızım	41	17.7	17	15.3	58	17.0
Katılıyorum	64	27.7	25	22.5	89	26.0
Tamamen Katılıyorum	31	13.4	13	11.7	44	12.9
Toplam	231	100.0	111	100.0	342	100.0

Tablo 20’de “İyi bir eğitim alma konusunda, kadınlar erkeklerle eşit fırsatlara sahip değildir” görüşüne kadınların %21.2’sinin kesinlikle katılmadığı, %19.9’unun katılmadığı, %17.7’sinin kararsız olduğu, %27.7’sinin katıldığı, %13.4’ünün tamamen katıldığı; erkeklerin ise %21.6’sının kesinlikle katılmadığı, %28.8’inin katılmadığı, %15.3’nün kararsız olduğu, %22.5’inin katıldığı, %11.7’sinin tamamen katıldığı görülmektedir. “İyi bir eğitim alma konusunda, kadınlar erkeklerle eşit fırsatlara sahip değildir” görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında farklılığın istatistiksel testi için hipotezler şu şekildedir:

H₀: “İyi bir eğitim alma konusunda, kadınlar erkeklerle eşit fırsatlara sahip değildir” görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında fark yoktur.

H₁: “İyi bir eğitim alma konusunda, kadınlar erkeklerle eşit fırsatlara sahip değildir” görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında fark vardır.

Bulgulara göre 0.05 anlamlılık düzeyinde “İyi bir eğitim alma konusunda, kadınlar erkeklerle eşit fırsatlara sahip değildir” görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında bir farklılık bulunmamaktadır($P>0.05$).

Tablo 21. “İş Yaşamına Girme Konusunda, Kadınlar Erkeklerle Eşit Fırsatlara Sahip Değildir” Görüşüne Katılım Düzeylerinin Cinsiyetlere Göre Dağılımı

	Cinsiyet				Toplam	
	Kadın		Erkek		Kişi Sayısı	Yüzde (%)
	Kişi Sayısı	Yüzde (%)	Kişi Sayısı	Yüzde (%)		
Kesinlikle katılmıyorum	14	6.1	16	14.4	30	8.8
Katılmıyorum	31	13.4	29	26.1	60	17.5
Kararsızım	45	19.5	26	23.4	71	20.8
Katılıyorum	104	45.0	27	24.3	131	38.3
Tamamen Katılıyorum	37	16.0	13	11.7	50	14.6
Toplam	231	100.0	111	100.0	342	100.0

Tablo 21’de “İş yaşamına girme konusunda, kadınlar erkeklerle eşit fırsatlara sahip değildir” görüşüne kadınların %6.1’inin kesinlikle katılmadığı, %13.4’ünün katılmadığı, %19.5’inin kararsız olduğu, %45’inin katıldığı, %16’sının tamamen katıldığı; erkeklerin ise %14.4’ünün kesinlikle katılmadığı, %26.1’inin katılmadığı, %23.4’ünün kararsız olduğu, %24.3’ünün katıldığı, %11.7’sinin tamamen katıldığı görülmektedir. “İş yaşamına girme konusunda, kadınlar erkeklerle eşit fırsatlara sahip değildir” görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında farklılığın istatistiksel testi için hipotezler şu şekildedir:

H₀: “İş yaşamına girme konusunda, kadınlar erkeklerle eşit fırsatlara sahip değildir” görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında fark yoktur.

H₁: “İş yaşamına girme konusunda, kadınlar erkeklerle eşit fırsatlara sahip değildir” görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında fark vardır.

Analiz sonucuna göre 0.05 anlamlılık düzeyinde “İş yaşamına girme konusunda, kadınlar erkeklerle eşit fırsatlara sahip değildir” görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında bir farkın olduğu söylenebilir(P<0.05). Genel olarak kadınların %61’i kadınların iş yaşamına girme konusunda, erkeklerle eşit fırsatlara sahip olmadığını düşünürken, erkeklerde bu oran %36 seviyelerinde kalmaktadır.

Tablo 22. “Kadınların İyi Bir Kariyeri Olsa Bile Öncelikli Görevi Evi ve Ailesi İle İlgilenmektedir” Görüşüne Katılım Düzeylerinin Cinsiyetlere Göre Dağılımı

	Cinsiyet				Toplam	
	Kadın		Erkek		Kişi Sayısı	Yüzde (%)
	Kişi Sayısı	Yüzde (%)	Kişi Sayısı	Yüzde (%)		
Kesinlikle katılmıyorum	36	15.6	6	5.4	42	12.3
Katılmıyorum	67	29.0	27	24.3	94	27.5
Kararsızım	57	24.7	25	22.5	82	24.0
Katılıyorum	43	18.6	34	30.6	77	22.5
Tamamen Katılıyorum	28	12.1	19	17.1	47	13.7
Toplam	231	100.0	111	100.0	342	100.0

Tablo 22'de “Kadınların iyi bir kariyeri olsa bile öncelikli görevi evi ve ailesi ile ilgilenmektedir” görüşüne kadınların %15.6'sının kesinlikle katılmadığı, %29'unun katılmadığı, %24.7'sinin kararsız olduğu, %18.6'sının katıldığı, %12.1'inin tamamen katıldığı; erkeklerin ise %5.4'ünün kesinlikle katılmadığı, %24.3'ünün katılmadığı, %22.5'inin kararsız olduğu, %30.6'sının katıldığı, %17.1'inin tamamen katıldığı görülmektedir. “Kadınların iyi bir kariyeri olsa bile öncelikli görevi evi ve ailesi ile ilgilenmektedir” görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında farklılığın istatistiksel testi için hipotezler şu şekildedir:

H₀: “Kadınların iyi bir kariyeri olsa bile öncelikli görevi evi ve ailesi ile ilgilenmektedir” görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında fark yoktur.

H₁: “Kadınların iyi bir kariyeri olsa bile öncelikli görevi evi ve ailesi ile ilgilenmektedir” görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında fark vardır.

Bulgulara göre 0.05 anlamlılık düzeyinde “Kadınların iyi bir kariyeri olsa bile öncelikli görevi evi ve ailesi ile ilgilenmektedir” görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında bir farkın olduğu söylenebilir($P < 0.05$). Genel olarak kadınların %30.7'si, erkeklerin %47.7'si kadınların iyi bir kariyeri olsa bile öncelikli görevi evi ve ailesi ile ilgilenmesi gerektiğini düşünmektedir.

Tablo 23. “Kadınlar Evlendikten Sonra Kariyerlerine Son Vermelidir” Görüşüne Katılım Düzeylerinin Cinsiyetlere Göre Dağılımı

	Cinsiyet				Toplam	
	Kadın		Erkek		Kişi Sayısı	Yüzde (%)
	Kişi Sayısı	Yüzde (%)	Kişi Sayısı	Yüzde (%)		
Kesinlikle katılmıyorum	158	68.4	46	41.4	204	59.6
Katılmıyorum	60	26.0	44	39.6	104	30.4
Kararsızım	4	1.7	11	9.9	15	4.4
Katılıyorum	4	1.7	5	4.5	9	2.6
Tamamen Katılıyorum	5	2.2	5	4.5	10	2.9
Toplam	231	100.0	111	100.0	342	100.0

Tablo 23'de “Kadınlar evlendikten sonra kariyerlerine son vermelidir” görüşüne kadınların %68.4'ünün kesinlikle katılmadığı, %26.0'ının katılmadığı, %1.7'sinin kararsız olduğu, %1.7'sinin katıldığı, %2.2'sinin tamamen katıldığı; erkeklerin ise %41.4'ünün kesinlikle katılmadığı, %39.6'sının katılmadığı, %9.9'unun kararsız olduğu, %4.5'inin katıldığı, %4.5'inin tamamen katıldığı görülmektedir. “Kadınlar evlendikten sonra kariyerlerine son vermelidir” görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında farklılığın istatistiksel testi için hipotezler şu şekildedir:

H₀: “Kadınlar evlendikten sonra kariyerlerine son vermelidir” görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında fark yoktur.

H₁: “Kadınlar evlendikten sonra kariyerlerine son vermelidir” görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında fark vardır.

Bulgulara göre “Bence kadınlar evlendikten sonra kariyerlerine son vermelidir” görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında bir farkın olduğu söylenebilir($P < 0.05$). Genel olarak kadınların %94.4'ü kadınların evlendikten sonra kariyerlerine son vermelidir görüşüne katılmazken, erkeklerde bu katılım oranı %81'dir.

Tablo 24. “Kadınlar Çocuk Sahibi Olduktan Sonra Kariyerlerine Son Vermelidir” Görüşüne Katılım Düzeylerinin Cinsiyetlere Göre Dağılımı

	Cinsiyet				Toplam	
	Kadın		Erkek			
	Kişi Sayısı	Yüzde (%)	Kişi Sayısı	Yüzde (%)	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
Kesinlikle katılmıyorum	142	61.5	43	38.7	185	54.1
Katılmıyorum	58	25.1	43	38.7	101	29.5
Kararsızım	19	8.2	12	10.8	31	9.1
Katılıyorum	7	3.0	8	7.2	15	4.4
Tamamen Katılıyorum	5	2.2	5	4.5	10	2.9
Toplam	231	100.0	111	100.0	342	100.0

Tablo 24'de “Kadınlar çocuk sahibi olduktan sonra kariyerlerine son vermelidir” görüşüne kadınların %61.5'inin kesinlikle katılmadığı, %25.1'inin katılmadığı, %8.2'sinin kararsız olduğu, %3'ünün katıldığı, %2.2'sinin tamamen katıldığı; erkeklerin ise %38.7'sinin kesinlikle katılmadığı, %38.7'sinin katılmadığı, %10.8'inin kararsız olduğu, %7.2'sinin katıldığı, %4.5'inin tamamen katıldığı görülmektedir. “Kadınlar çocuk sahibi olduktan sonra kariyerlerine son vermelidir” görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında farklılığın istatistiksel testi için hipotezler şu şekildedir:

H₀: “Kadınlar çocuk sahibi olduktan sonra kariyerlerine son vermelidir” görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında fark yoktur.

H₁: “Kadınlar çocuk sahibi olduktan sonra kariyerlerine son vermelidir” görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında fark vardır.

Analiz sonucuna göre “Kadınlar çocuk sahibi olduktan sonra kariyerlerine son vermelidir” görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında bir farkın olduğu söylenebilir($P < 0.05$). Genel olarak kadınların %86.6'sı kadınların çocuk sahibi olduktan sonra kariyerlerine son vermelidir fikrine katılmazken, erkeklerde bu oran %77.4 seviyelerindedir.

Tablo 25. “Çalışan Kadınların Çocukları Daha Başarısız Olmaktadır” Görüşüne Katılım Düzeylerinin Cinsiyetlere Göre Dağılımı

	Cinsiyet				Toplam	
	Kadın		Erkek			
	Kişi Sayısı	Yüzde (%)	Kişi Sayısı	Yüzde (%)	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
Kesinlikle katılmıyorum	133	57.6	45	40.5	178	52.0
Katılmıyorum	77	33.3	41	36.9	118	34.5
Kararsızım	10	4.3	16	14.4	26	7.6
Katılıyorum	8	3.5	6	5.4	14	4.1
Tamamen Katılıyorum	3	1.3	3	2.7	6	1.8
Toplam	231	100.0	111	100.0	342	100.0

Tablo 25'de “Çalışan kadınların çocukları daha başarısız olmaktadır” görüşüne kadınların %57.6'sının kesinlikle katılmadığı, %33.3'ünün katılmadığı, %4.3'ünün kararsız olduğu, %3.5'inin katıldığı, %1.3'ünün tamamen katıldığı; erkeklerin ise %40.5'inin kesinlikle katılmadığı, %36.9'unun katılmadığı, %14.4'ünün kararsız olduğu, %5.4'ünün katıldığı, %2.7'sinin tamamen katıldığı görülmektedir. “Çalışan kadınların çocukları daha başarısız olmaktadır” görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında farklılığın istatistiksel testi için hipotezler şu şekildedir:

H₀: “Çalışan kadınların çocukları daha başarısız olmaktadır” görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında fark yoktur.

H₁: “Çalışan kadınların çocukları daha başarısız olmaktadır” görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında fark vardır.

Buna göre “Çalışan kadınların çocukları daha başarısız olmaktadır” görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında bir farkın olduğu söylenebilir($P < 0.05$). Genel olarak kadınların %90.9'u çalışan kadınların çocuklarının daha başarısız olmadığına inanırken, erkeklerde bu oran %77.4 seviyelerindedir.

Tablo 26. “İş Yaşamında Başarılı Olan Kadınların Özel Hayatları Başarısızdır” Görüşüne Katılım Düzeylerinin Cinsiyetlere Göre Dağılımı

	Cinsiyet				Toplam	
	Kadın		Erkek		Kişi Sayısı	Yüzde (%)
	Kişi Sayısı	Yüzde (%)	Kişi Sayısı	Yüzde (%)		
Kesinlikle katılmıyorum	127	55.0	27	24.3	154	45.0
Katılmıyorum	61	26.4	4	41.4	107	31.3
Kararsızım	26	11.3	23	20.7	49	14.3
Katılıyorum	11	4.8	11	9.9	22	6.4
Tamamen Katılıyorum	6	2.6	4	3.6	10	2.9
Toplam	231	100.0	111	100.0	342	100.0

Tablo 26’da “İş yaşamında başarılı olan kadınların özel hayatları başarısızdır” görüşüne kadınların %55’inin kesinlikle katılmadığı, %26.4’ünün katılmadığı, %11.3’ünün kararsız olduğu, %4.8’inin katıldığı, %2.6’sının tamamen katıldığı; erkeklerin ise %24.3’ünün kesinlikle katılmadığı, %41.4’ünün katılmadığı, %20.7’sinin kararsız olduğu, %9.9’unun katıldığı, %3.6’sının tamamen katıldığı görülmektedir. “İş yaşamında başarılı olan kadınların özel hayatları başarısızdır” görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında farklılığın istatistiksel testi için hipotezler şu şekildedir:

H₀: “İş yaşamında başarılı olan kadınların özel hayatları başarısızdır” görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında fark yoktur.

H₁: “İş yaşamında başarılı olan kadınların özel hayatları başarısızdır” görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında fark vardır.

Bulgulara göre “İş yaşamında başarılı olan kadınların özel hayatları başarısızdır” görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında bir farkın olduğu söylenebilir(P<0.05). Genel olarak kadınların %81.4’ü çalışan kadınların özel hayatlarının başarısız olmadığına inanırken, erkeklerde bu oran %65.7 seviyelerindedir. Bu konuda kararsız olanların kadınlarda %11.3, erkeklerde ise %20.7 olduğu görülmektedir.

Tablo 27. “İş Yaşamında Başarılı Olmak İsteyen Kadın Sert ve Acımasız Olmak Zorundadır” Görüşüne Katılım Düzeylerinin Cinsiyetlere Göre Dağılımı

	Cinsiyet				Toplam	
	Kadın		Erkek			
	Kişi Sayısı	Yüzde (%)	Kişi Sayısı	Yüzde (%)	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
Kesinlikle katılmıyorum	48	20.8	25	22.5	73	21.3
Katılmıyorum	72	31.2	38	34.2	110	32.2
Kararsızım	58	25.1	22	19.8	80	23.4
Katılıyorum	42	18.2	23	20.7	65	19.0
Tamamen Katılıyorum	11	4.8	3	2.7	14	4.1
Toplam	231	100.0	111	100.0	342	100.0

Tablo 27’de “İş yaşamında başarılı olmak isteyen kadın sert ve acımasız olmak zorundadır” görüşüne kadınların %20.8’inin kesinlikle katılmadığı, %31.2’sinin katılmadığı, % 25.1’inin kararsız olduğu, %18.2’sinin katıldığı, %4.8’sinin tamamen katıldığı; erkeklerin ise %22.5’inin kesinlikle katılmadığı, %34.2’sinin katılmadığı, %19.8’sinin kararsız olduğu, %20.7’sinin katıldığı, %2.7’sinin tamamen katıldığı görülmektedir. “İş yaşamında başarılı olmak isteyen kadın sert ve acımasız olmak zorundadır” görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında farklılığın istatistiksel testi için hipotezler şu şekildedir:

H₀: “İş yaşamında başarılı olmak isteyen kadın sert ve acımasız olmak zorundadır” görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında fark yoktur.

H₁: “İş yaşamında başarılı olmak isteyen kadın sert ve acımasız olmak zorundadır” görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında fark vardır.

Bulgulara göre 0.05 anlamlılık düzeyinde “İş yaşamında başarılı olmak isteyen kadın sert ve acımasız olmak zorundadır” görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında bir farkın bulunmadığı görülmektedir($P>0.05$).

Tablo 28. “İş Dünyasının Rekabet Ortamında Kariyer Elde Etmek, Kadınları Daha Erkeksi Yapar” Görüşüne Katılım Düzeylerinin Cinsiyetlere Göre Dağılımı

	Cinsiyet				Toplam	
	Kadın		Erkek			
	Kişi Sayısı	Yüzde (%)	Kişi Sayısı	Yüzde (%)	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
Kesinlikle katılmıyorum	35	15.2	14	12.6	49	14.3
Katılmıyorum	70	30.3	34	30.6	104	30.4
Kararsızım	62	26.8	19	17.1	81	23.7
Katılıyorum	52	22.5	41	36.9	93	27.2
Tamamen Katılıyorum	12	5.2	3	2.7	15	4.4
Toplam	231	100.0	111	100.0	342	100.0

Tablo 28'de “İş dünyasının rekabet ortamında kariyer elde etmek, kadınları daha erkeksi yapar” görüşüne kadınların %15.2'sinin kesinlikle katılmadığı, %30.3'ünün katılmadığı, %26.8'inin kararsız olduğu, %22.5'inin katıldığı, %5.2'sinin kesinlikle katıldığı; erkeklerin ise %12.6'sinin tamamen katılmadığı, %30.6'sının katılmadığı, %17.1'inin kararsız olduğu, %36.9'unun katıldığı, %2.7'sinin tamamen katıldığı görülmektedir. “İş dünyasının rekabet ortamında kariyer elde etmek, kadınları daha erkeksi yapar” görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında farklılığın istatistiksel testi için hipotezler şu şekildedir:

H₀: “İş dünyasının rekabet ortamında kariyer elde etmek kadınları daha erkeksi yapar” görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında fark yoktur.

H₁: “İş dünyasının rekabet ortamında kariyer elde etmek kadınları daha erkeksi yapar” görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında fark vardır.

Bulgulara göre “İş dünyasının rekabet ortamında kariyer elde etmek, kadınları daha erkeksi yapar” görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında bir farkın olduğu söylenebilir ($P < 0.05$). Genel olarak kadınların sadece %27.7'si iş dünyasının rekabet ortamında kariyer elde etmenin kadınları daha erkeksi yaptığını düşünürken, erkeklerde bu oran %39.6 düzeyindedir.

Tablo 29. “Bir Erkeğin İşsiz Kalması, Bir Kadının İşsiz Kalmasından Daha Kötü Bir Durumdur” Görüşüne Katılım Düzeylerinin Cinsiyetlere Göre Dağılımı

	Cinsiyet				Toplam	
	Kadın		Erkek		Kişi Sayısı	Yüzde (%)
	Kişi Sayısı	Yüzde (%)	Kişi Sayısı	Yüzde (%)		
Kesinlikle katılmıyorum	17	7.4	9	8.1	26	7.6
Katılmıyorum	37	16.0	16	14.4	53	15.5
Kararsızım	54	23.4	11	9.9	65	19.0
Katılıyorum	59	25.5	32	28.8	91	26.6
Tamamen Katılıyorum	64	27.7	43	38.7	107	31.3
Toplam	231	100.0	111	100.0	342	100.0

Tablo 29'da “Bir erkeğin işsiz kalması, bir kadının işsiz kalmasından daha kötü bir durumdur” görüşüne kadınların %7.4'ünün kesinlikle katılmadığı, %16'sının katılmadığı, %23.4'ünün kararsız olduğu, %25.5'inin katıldığı, %27.7'sinin tamamen katıldığı; erkeklerin ise %8.1'inin kesinlikle katılmadığı, %14.4'ünün katılmadığı, %9.9'unun kararsız olduğu, %28.8'inin katıldığı, %38.7'sinin tamamen katıldığı görülmektedir. “Bir erkeğin işsiz kalması, bir kadının işsiz kalmasından daha kötü bir durumdur” görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında farklılığın istatistiksel testi için hipotezler şu şekildedir:

H₀: “Bir erkeğin işsiz kalması, bir kadının işsiz kalmasından daha kötü bir durumdur” görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında fark yoktur.

H₁: “Bir erkeğin işsiz kalması, bir kadının işsiz kalmasından daha kötü bir durumdur” görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında fark vardır.

Bulgulara göre 0.05 anlamlılık düzeyinde “Bir erkeğin işsiz kalması, bir kadının işsiz kalmasından daha kötü bir durumdur” görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında bir farkın olduğu söylenebilir($P < 0.05$). Kadınların %53.2'si, erkeklerin ise %67.5'i erkeğin işsiz kalmasının kadının işsiz kalmasından daha kötü olduğu görüşündedirler.

Tablo 30. “İşsizlik Kadınlardan Çok Erkekler İçin Bir Problemdir” Görüşüne Katılım Düzeylerinin Cinsiyetlere Göre Dağılımı

	Cinsiyet				Toplam	
	Kadın		Erkek		Kişi Sayısı	Yüzde (%)
	Kişi Sayısı	Yüzde (%)	Kişi Sayısı	Yüzde (%)		
Kesinlikle katılmıyorum	27	11.7	11	9.9	38	11.1
Katılmıyorum	42	18.2	16	14.4	58	17.0
Kararsızım	48	20.8	13	11.7	61	17.8
Katılıyorum	61	26.4	30	27.0	91	26.6
Tamamen Katılıyorum	53	22.9	41	36.9	94	27.5
Toplam	231	100.0	111	100.0	342	100.0

Tablo 30’da “İşsizlik kadınlardan daha çok erkekler için bir problemdir” görüşüne kadınların %11.7’sinin kesinlikle katılmadığı, %18.2’sinin katılmadığı, %20.8’inin kararsız olduğu, %26.4’ünün katıldığı, %22.9’unun tamamen katıldığı; erkeklerin ise %9.9’unun kesinlikle katılmadığı, %14.4’ünün katılmadığı, %11.7’sinin kararsız olduğu, %27’sinin katıldığı, %36.9’unun tamamen katıldığı görülmektedir. “İşsizlik kadınlardan daha çok erkekler için bir problemdir” görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında farklılığın istatistiksel testi için hipotezler şu şekildedir:

H₀: “İşsizlik kadınlardan daha çok erkekler için bir problemdir” görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında fark yoktur.

H₁: “İşsizlik kadınlardan daha çok erkekler için bir problemdir” görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında fark vardır.

Bulgulara göre 0.05 anlamlılık düzeyinde “İşsizlik kadınlardan daha çok erkekler için bir problemdir” görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında bir farkın olduğu söylenebilir(P<0.05). Genel olarak kadınların %49.3’ü işsizlik kadınlardan daha çok erkekler için bir problemdir şeklinde düşünürken, erkeklerde bu oran %63.9 seviyelerindedir.

Tablo 31. “Kadınların İş Yaşamına Girmeleri, Ülkenin Ekonomik ve Sosyal Yönden Kalkınması İçin Önemlidir” Görüşüne Katılım Düzeylerinin Cinsiyetlere Göre Dağılımı

	Cinsiyet				Toplam	
	Kadın		Erkek		Kişi Sayısı	Yüzde (%)
	Kişi Sayısı	Yüzde (%)	Kişi Sayısı	Yüzde (%)		
Kesinlikle katılmıyorum	4	1.7	2	1.8	6	1.8
Katılmıyorum	2	0.9	2	1.8	4	1.2
Kararsızım	7	3.0	16	14.4	23	6.7
Katılıyorum	42	18.2	35	31.5	77	22.5
Tamamen Katılıyorum	176	76.2	56	50.5	232	67.8
Toplam	231	100.0	111	100.0	342	100.0

Tablo 31'de “Kadınların iş yaşamına girmeleri, ülkenin ekonomik ve sosyal yönden kalkınması için önemlidir” görüşüne kadınların %1.7'sinin kesinlikle katılmadığı, %0.9'unun katılmadığı, %3.0'ünün kararsız olduğu, %18.2'sinin katıldığı, %76.2'sinin tamamen katıldığı; erkeklerin ise %1.8'sinin kesinlikle katılmadığı, %1.8'sinin katılmadığı, %14.4'ünün kararsız olduğu, %31.5'inin katıldığı, %50.5'inin tamamen katıldığı görülmektedir. “Kadınların iş yaşamına girmeleri, ülkenin ekonomik ve sosyal yönden kalkınması için önemlidir” görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında farklılığın istatistiksel testi için hipotezler şu şekildedir:

H₀: “Kadınların iş yaşamına girmeleri, ülkenin ekonomik ve sosyal yönden kalkınması için önemlidir” görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında fark yoktur.

H₁: “Kadınların iş yaşamına girmeleri, ülkenin ekonomik ve sosyal yönden kalkınması için önemlidir” görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında fark vardır.

Bulgulara göre 0.05 anlamlılık düzeyinde “Kadınların iş yaşamına girmeleri, ülkenin ekonomik ve sosyal yönden kalkınması için önemlidir” görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında bir farkın olduğu söylenebilir($P<0.05$). Genel olarak kadınların %94.4’ü kadınların iş yaşamına girmeleri, ülkenin ekonomik ve sosyal yönden kalkınması için önemli olduğunu düşünürken erkeklerde bu oran %82 düzeylerindedir.

Tablo 32. “Türkiye’de Kadınların İş Yaşamına Katılmasını Teşvik Edici, Yeterli Bir Yasal Mekanizma Mevcuttur ” Görüşüne Katılım Düzeylerinin Cinsiyetlere Göre Dağılımı

	Cinsiyet				Toplam	
	Kadın		Erkek		Kişi Sayısı	Yüzde (%)
	Kişi Sayısı	Yüzde (%)	Kişi Sayısı	Yüzde (%)		
Kesinlikle katılmıyorum	36	15.6	14	12.6	50	14.6
Katılmıyorum	72	31.2	36	32.4	108	31.6
Kararsızım	88	38.1	29	26.1	117	34.2
Katılıyorum	30	13.0	24	21.6	54	15.8
Tamamen Katılıyorum	5	2.2	8	7.2	13	3.8
Toplam	231	100.0	111	100.0	342	100.0

Tablo 32’de “Türkiye’de kadınların iş yaşamına katılmasını teşvik edici, yeterli bir yasal mekanizma mevcuttur” görüşüne kadınların %15.6’sının kesinlikle katılmadığı, %31.2’sinin katılmadığı, %38.1’inin kararsız olduğu, %13.0’ünün katıldığı, %2.2’sinin tamamen katıldığı; erkeklerin ise %12.6’sının kesinlikle katılmadığı, %32.4’ünün katılmadığı, %26.1’inin kararsız olduğu, %21.6’sının katıldığı, %7.2’sinin tamamen katıldığı görülmektedir. “Türkiye’de kadınların iş yaşamına katılmasını teşvik edici, yeterli bir yasal mekanizma mevcuttur” görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında farklılığın istatistiksel testi için hipotezler şu şekildedir:

H₀: “Türkiye’de kadınların iş yaşamına katılmasını teşvik edici, yeterli bir yasal mekanizma mevcuttur” görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında fark yoktur.

H₁: “Türkiye’de kadınların iş yaşamına katılmasını teşvik edici, yeterli bir yasal mekanizma mevcuttur” görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında fark vardır.

Bulgulara göre 0.05 anlamlılık düzeyinde “Türkiye’de kadınların iş yaşamına katılmasını teşvik edici, yeterli bir yasal mekanizma mevcuttur” görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında bir farkın olduğu söylenebilir($P<0.05$). Genel olarak kadınların %15.2’si Türkiye’de kadınların iş yaşamına katılmasını teşvik edici, yeterli bir yasal mekanizmanın mevcut olduğunu düşünürken, bu oran erkeklerde %28.8 seviyelerindedir.

Tablo 33. “Çevremdeki Kadınların, İş Yaşamında Başarılı Olmasını Desteklerim” Görüşüne Katılım Düzeylerinin Cinsiyetlere Göre Dağılımı

	Cinsiyet				Toplam	
	Kadın		Erkek		Kişi Sayısı	Yüzde (%)
	Kişi Sayısı	Yüzde (%)	Kişi Sayısı	Yüzde (%)		
Kesinlikle katılmıyorum	2	0.9	2	1.8	4	1.2
Katılmıyorum	1	0.4	2	1.8	3	0.9
Kararsızım	5	2.2	6	5.4	11	3.2
Katılıyorum	73	31.6	61	55.0	134	39.2
Tamamen Katılıyorum	150	64.9	40	36.0	190	55.6
Toplam	231	100.0	111	100.0	342	100.0

Tablo 33’de “Çevremdeki kadınların, iş yaşamında başarılı olmasını desteklerim” görüşüne kadınların %0.9’unun kesinlikle katılmadığı, %0.4’ünün katılmadığı, %2.2’sinin kararsız olduğu, %31.6’sının katıldığı, %64.9’unun tamamen katıldığı; erkeklerin ise %1.8’inin kesinlikle katılmadığı, %1.8’inin katılmadığı,

%5.4'ünün kararsız olduğu, %55'inin katıldığı, %36'sının tamamen katıldığı görülmektedir. “Çevremdeki kadınların, iş yaşamında başarılı olmasını desteklerim” görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında farklılığın istatistiksel testi için hipotezler şu şekildedir:

H₀: “Çevremdeki kadınların, iş yaşamında başarılı olmasını desteklerim” görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında fark yoktur.

H₁: “Çevremdeki kadınların, iş yaşamında başarılı olmasını desteklerim” görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında fark vardır.

Bulgulara göre 0.05 anlamlılık düzeyinde “Çevremdeki kadınların, iş yaşamında başarılı olmasını desteklerim” görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında bir farkın olduğu söylenebilir(P<0.05). Genel olarak kadınların %96.5'i çevresindeki kadınların, iş yaşamında başarılı olmasını desteklerken, erkeklerin %91'i çevresindeki kadınların iş yaşamında başarılı olmasını desteklemektedir.

Tablo 34. “Kadının İyi Bir Evliliğinin Olması, İyi Bir İşinin Olmasından Daha Önemlidir” Görüşüne Katılım Düzeylerinin Cinsiyetlere Göre Dağılımı

	Cinsiyet				Toplam	
	Kadın		Erkek		Kişi Sayısı	Yüzde (%)
	Kişi Sayısı	Yüzde (%)	Kişi Sayısı	Yüzde (%)		
Kesinlikle katılmıyorum	38	16.5	9	8.1	47	13.7
Katılmıyorum	71	30.7	25	22.5	96	28.1
Kararsızım	8	29.4	30	27.0	98	28.7
Katılıyorum	34	14.7	26	23.4	60	17.5
Tamamen Katılıyorum	20	8.7	21	18.9	41	12.0
Toplam	231	100.0	111	100.0	342	100.0

Tablo 34'de “Kadının iyi bir evliliğinin olması, iyi bir işinin olmasından daha önemlidir” görüşüne kadınların %16.5'inin kesinlikle katılmadığı, %30.7'sinin katılmadığı, %29.4'ünün kararsız olduğu, %14.7'sinin katıldığı, %8.7'sinin tamamen katıldığı; erkeklerin ise %8.1'inin kesinlikle katılmadığı, %22.5'inin katılmadığı, %27'sinin kararsız olduğu, %23.4'ünün katıldığı, %18.9'unun tamamen katıldığı görülmektedir. “Kadının iyi bir evliliğinin olması, iyi bir işinin olmasından daha önemlidir” görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında farklılığın istatistiksel testi için hipotezler şu şekildedir:

H₀: “Kadının iyi bir evliliğinin olması, iyi bir işinin olmasından daha önemlidir” görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında fark yoktur.

H₁: “Kadının iyi bir evliliğinin olması, iyi bir işinin olmasından daha önemlidir” görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında fark vardır.

Bulgulara göre 0.05 anlamlılık düzeyinde “Bence, kadının iyi bir evliliğinin olması, iyi bir işinin olmasından daha önemlidir” görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında bir farkın olduğu söylenebilir(P<0.05). Genel olarak kadınların %23.4'ü, erkeklerin %42.3'ü kadının iyi bir evliliğinin olması, iyi bir işinin olmasından daha önemli olduğunu düşünmektedir.

Tablo 35. “Kadının İyi Bir Evlilik İle İyi Bir Kariyeri Aynı Anda Yürütmesi Çok Zordur” Görüşüne Katılım Düzeylerinin Cinsiyetlere Göre Dağılımı

	Cinsiyet				Toplam	
	Kadın		Erkek		Kişi Sayısı	Yüzde (%)
	Kişi Sayısı	Yüzde (%)	Kişi Sayısı	Yüzde (%)		
Kesinlikle katılmıyorum	59	25.5	21	18.9	80	23.4
Katılmıyorum	98	42.4	41	36.9	139	40.6
Kararsızım	37	16.0	13	11.7	50	14.6
Katılıyorum	28	12.1	28	25.2	56	16.4
Tamamen Katılıyorum	9	3.9	8	7.2	17	5.0
Toplam	231	100.0	111	100.0	342	100.0

Tablo 35'de "Kadının iyi bir evlilik ile iyi bir kariyeri aynı anda yürütmesi çok zordur" görüşüne kadınların %25.5'inin kesinlikle katılmadığı, %42.4'ünün katılmadığı, %16'sının kararsız olduğu, %12.1'inin katıldığı, %3.9'unun tamamen katıldığı; erkeklerin ise %18.9'unun kesinlikle katılmadığı, %36.9'unun katılmadığı, %11.7'sinin kararsız olduğu, %25.2'sinin katıldığı, %7.2'sinin tamamen katıldığı görülmektedir. "Kadının iyi bir evlilik ile iyi bir kariyeri aynı anda yürütmesi çok zordur" görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında farklılığın istatistiksel testi için hipotezler şu şekildedir:

H₀: "Kadının iyi bir evlilik ile iyi bir kariyeri aynı anda yürütmesi çok zordur" görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında fark yoktur.

H₁: "Kadının iyi bir evlilik ile iyi bir kariyeri aynı anda yürütmesi çok zordur" görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında fark vardır.

Bulgulara göre 0.05 anlamlılık düzeyinde "Kadının iyi bir evlilik ile iyi bir kariyeri aynı anda yürütmesi çok zordur" görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında bir farkın olduğu söylenebilir($P < 0.05$). Genel olarak kadınların %16'sı "kadınların iyi bir evlilik ile iyi bir kariyeri aynı anda yürütmesi çok zordur" fikrine katılırken, erkeklerde bu fikre katılma oranı %32.4'tür.

Tablo 36. "Ailenin Geçimini Sağlamak Öncelikle Erkeğin Görevidir" Görüşüne Katılım Düzeylerinin Cinsiyetlere Göre Dağılımı

	Cinsiyet				Toplam	
	Kadın		Erkek		Kişi Sayısı	Yüzde (%)
	Kişi Sayısı	Yüzde (%)	Kişi Sayısı	Yüzde (%)		
Kesinlikle katılmıyorum	42	18.2	10	19.2	52	15.2
Katılmıyorum	68	29.4	31	31.3	99	28.9
Kararsızım	39	16.9	16	14.4	55	16.1
Katılıyorum	57	24.7	35	31.5	92	26.9
Tamamen Katılıyorum	25	10.8	19	17.1	44	12.9
Toplam	231	100.0	111	100.0	342	100.0

Tablo 36'da "Ailenin geçimini sağlamak öncelikle erkeğin görevidir" görüşüne kadınların %18.2'sinin kesinlikle katılmadığı, %29.4'ünün katılmadığı, %16.9'unun kararsız olduğu, %24.7'sinin katıldığı, %10.8'inin tamamen katıldığı; erkeklerin ise %19.2'sinin kesinlikle katılmadığı, %31.3'ünün katılmadığı, %14.4'ünün kararsız olduğu, %31.5'inin katıldığı, %17.1'inin tamamen katıldığı görülmektedir. "Ailenin geçimini sağlamak öncelikle erkeğin görevidir" görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında farklılığın istatistiksel testi için hipotezler şu şekildedir:

H₀: "Ailenin geçimini sağlamak öncelikle erkeğin görevidir" görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında fark yoktur.

H₁: "Ailenin geçimini sağlamak öncelikle erkeğin görevidir" görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında fark vardır.

Bulgulara göre 0.05 anlamlılık düzeyinde "Ailenin geçimini sağlamak öncelikle erkeğin görevidir" görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında bir farkın olduğu söylenebilir(P<0.05). Genel olarak kadınların %35.5'i ailenin geçimini sağlamanın öncelikle erkeğin görevi olduğunu düşünürken; erkeklerde bu oran %48.6 seviyelerindedir.

Tablo 37. "Erkek İyi Bir Gelire Sahipse Kadının Çalışması Gerekmez" Görüşüne Katılım Düzeylerinin Cinsiyetlere Göre Dağılımı

	Cinsiyet				Toplam	
	Kadın		Erkek		Kişi Sayısı	Yüzde (%)
	Kişi Sayısı	Yüzde (%)	Kişi Sayısı	Yüzde (%)		
Kesinlikle katılmıyorum	115	49.8	30	27.0	145	42.4
Katılmıyorum	90	39.0	48	43.2	138	40.4
Kararsızım	9	3.9	14	12.6	23	6.7
Katılıyorum	10	4.3	9	8.1	19	5.6
Tamamen Katılıyorum	7	3.0	10	9.0	17	5.0
Toplam	231	100.0	111	100.0	342	100.0

Tablo 37'de “Erkek iyi bir gelire sahipse kadının çalışması gerekmez” görüşüne kadınların %49.8’inin kesinlikle katılmadığı, %39’unun katılmadığı, %3.9’unun kararsız olduğu, %4.3’ünün katıldığı, %3’ünün tamamen katıldığı; erkeklerin ise %27’sinin kesinlikle katılmadığı, %43.2’sinin katılmadığı, %12.6’sının kararsız olduğu, %8.1’inin katıldığı, %9’unun tamamen katıldığı görülmektedir. “Erkek iyi bir gelire sahipse kadının çalışması gerekmez” görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında farklılığın istatistiksel testi için hipotezler şu şekildedir:

H₀: “Erkek iyi bir gelire sahipse kadının çalışması gerekmez” görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında fark yoktur.

H₁: “Erkek iyi bir gelire sahipse kadının çalışması gerekmez” görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında fark vardır.

Bulgulara göre 0.05 anlamlılık düzeyinde “Erkek iyi bir gelire sahipse kadının çalışması gerekmez” görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında bir farkın olduğu söylenebilir($P < 0.05$). Genel olarak kadınların %88.8’i “erkek iyi bir gelire sahipse kadının çalışması gerekmez” fikrine katılmazken, erkeklerde bu oran %70.2 civarındadır.

Tablo 38. “Kadınlar İş Yaşamında Erkeklerle Göre Daha İyi Bir Yöneticilik Sergiler” Görüşüne Katılım Düzeylerinin Cinsiyetlere Göre Dağılımı

	Cinsiyet				Toplam	
	Kadın		Erkek		Kişi Sayısı	Yüzde (%)
	Kişi Sayısı	Yüzde (%)	Kişi Sayısı	Yüzde (%)		
Kesinlikle katılmıyorum	7	3.0	19	17.1	26	7.6
Katılmıyorum	33	14.3	48	43.2	81	23.7
Kararsızım	97	42.0	33	29.7	130	38.0
Katılıyorum	70	30.3	10	9.0	80	23.4
Tamamen Katılıyorum	24	10.4	1	0.9	25	7.3
Toplam	231	100.0	111	100.0	342	100.0

Tablo 38'de “Kadınlar iş yaşamında erkeklere göre daha iyi bir yöneticilik sergiler” görüşüne kadınların %3'ünün kesinlikle katılmadığı, %14.3'ünün katılmadığı, %42'sinin kararsız olduğu, %30.3'ünün katıldığı, %10.4'ünün tamamen katıldığı; erkeklerin ise %17.1'inin kesinlikle katılmadığı, %43.2'sinin katılmadığı, %29.7'sinin kararsız olduğu, %9'unun katıldığı, %0.9'unun tamamen katıldığı görülmektedir. “Kadınlar iş yaşamında erkeklere göre daha iyi bir yöneticilik sergiler” görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında farklılığın istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığının testi için hipotezler şu şekildedir:

H₀: “Kadınlar iş yaşamında erkeklere göre daha iyi bir yöneticilik sergiler” görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında fark yoktur.

H₁: “Kadınlar iş yaşamında erkeklere göre daha iyi bir yöneticilik sergiler” görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında fark vardır.

0.05 anlamlılık düzeyinde “Kadınlar iş yaşamında erkeklere göre daha iyi bir yöneticilik sergiler” görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında bir farkın olduğu söylenebilir($P < 0.05$). Genel olarak kadınların %40.7'si kadınların iş yaşamında erkeklere göre daha iyi bir yöneticilik sergilediğini düşünürken erkeklerde bu oran sadece %9.9'dur.

Tablo 39. “Kadınlar Kariyer Yapmak İçin Değil, Ekonomik Kaygılar Nedeniyle İş Dünyasına Katılmaktadırlar” Görüşüne Katılım Düzeylerinin Cinsiyetlere Göre Dağılımı

	Cinsiyet				Toplam	
	Kadın		Erkek		Kişi Sayısı	Yüzde (%)
	Kişi Sayısı	Yüzde (%)	Kişi Sayısı	Yüzde (%)		
Kesinlikle katılmıyorum	3	15.6	8	7.2	44	12.9
Katılmıyorum	73	31.6	22	19.8	95	27.8
Kararsızım	59	25.5	39	35.1	98	28.7
Katılıyorum	49	21.2	30	27.0	79	23.1
Tamamen Katılıyorum	14	6.1	12	10.8	26	7.6
Toplam	231	100.0	111	100.0	342	100.0

Tablo 39'da “Kadınlar kariyer yapmak için değil, ekonomik kaygılar nedeniyle iş dünyasına katılmaktadırlar” görüşüne kadınların %15.6'sının kesinlikle katılmadığı, %31.6'sının katılmadığı, %25.5'inin kararsız olduğu, %21.2'sinin katıldığı, %6.1'inin tamamen katıldığı; erkeklerin ise %7.2'sinin kesinlikle katılmadığı, %19.8'inin katılmadığı, %35.1'inin kararsız olduğu, %27'sinin katıldığı, %10.8'inin tamamen katıldığı görülmektedir. “Kadınlar kariyer yapmak için değil, ekonomik kaygılar nedeniyle iş dünyasına katılmaktadırlar” görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında farklılığın istatistiksel testi için hipotezler şu şekildedir:

H₀: “Kadınlar kariyer yapmak için değil, ekonomik kaygılar nedeniyle iş dünyasına katılmaktadırlar” görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında fark yoktur.

H₁: “Kadınlar kariyer yapmak için değil, ekonomik kaygılar nedeniyle iş dünyasına katılmaktadırlar” görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında fark vardır.

Bulgulara göre 0.05 anlamlılık düzeyinde “Kadınlar kariyer yapmak için değil, ekonomik kaygılar nedeniyle iş dünyasına katılmaktadırlar” görüşünü destekleme açısından kadınlar ile erkekler arasında bir farkın olduğu söylenebilir($P<0.05$). Genel olarak kadınların %47.2’si kadınların kariyer yapmak için değil, ekonomik kaygılar nedeniyle iş dünyasına katıldığı fikrine katılmazken, erkeklerin %27’si bu fikre katılmamaktadır.

3.3.4.3. Kadın ve Erkeklerin Türkiye’de Kadın Çalışanları Algılama Düzeylerine İlişkin Bulgular

Türkiye’de kadının iş yaşamındaki yerinin toplumsal bir analizinin yapılmaya çalışıldığı bu araştırmada, hem kadınların hem de erkeklerin Türkiye’de kadın çalışanları nasıl algıladığı ve bu algılama düzeyinin onların cinsiyetlerine, medeni durumlarına, yaşlarına, eğitim durumlarına, çalıştıkları kurumun faaliyet alanına, iş tecrübelerine ve aylık gelirlerine göre değişip değişmediği incelenmiştir. Buna göre öncelikle bireylerin her bir ifadeye katılma dereceleri toplanarak toplam algı düzeyleri hesaplanmıştır.

3.3.4.3.1. Kadın Çalışanları Algılama Düzeyinin Cinsiyete Göre İncelenmesi

Kadın çalışanları algılama düzeyinin bireylerin cinsiyetlerine göre fark gösterip göstermediğini analiz etmek için hipotezler ise şu şekilde oluşturulmuştur:

H₀: Katılımcıların kadın çalışanları algılama düzeyleri, onların cinsiyetlerine göre değişmemektedir.

H₁: Katılımcıların kadın çalışanları algılama düzeyleri, onların cinsiyetlerine göre değişmektedir.

Hipotezlerin testine ilişkin bulgular Tablo 40’da özetlenmiştir.

Tablo 40. Kadın Çalışanları Algılama Düzeyinin Cinsiyete Göre İncelenmesi

Cinsiyet Değişkeni	N	Ortalama	S. sapma	t	Sd	P
Erkek	111	95.67	14.92	-10.177	340	0.000*
Kadın	231	110.51	11.37			

*P<0.05

Araştırmaya katılan kadınların kadın çalışanları algılama düzeylerinin ortalamasının ($\bar{X} = 110.51$) erkeklerin kadın çalışanları algılama düzeylerine göre ($\bar{X} = 95.57$) daha yüksek olduğu görülmektedir. Katılımcıların kadın çalışanları algılama düzeylerinin onların cinsiyetlerine göre değişip değişmediği istatistiksel olarak test edildiğinde erkeklerin kadın çalışanları algılama düzeyleri ile kadınların kadın çalışanları algılama düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($P<0.05$). Bulunan bu fark kadınların lehinedir.

3.3.4.3.2. Kadın Çalışanları Algılama Düzeyinin Katılımcıların Medeni Durumuna Göre İncelenmesi

Kadın çalışanları algılama düzeyinin bireylerin medeni durumlarına göre fark gösterip göstermediğini analiz etmek için hipotezler ise şu şekilde oluşturulmuştur:

H₀: Katılımcıların kadın çalışanları algılama düzeyleri, onların medeni durumlarına göre değişmemektedir.

H₁: Katılımcıların kadın çalışanları algılama düzeyleri, onların medeni durumlarına göre değişmektedir.

Katılımcıların kadın çalışanları algılama düzeyleri, onların cinsiyetlerine göre değişip değişmediği tek yönlü varyans anaizi ile incelenmiş olup sonuçları Tablo 41'de gösterilmiştir.

Tablo 41. Kadın Çalışanları Algılama Düzeyinin Katılımcıların Medeni Durumuna Göre İncelenmesi

Medeni Durum	n	\bar{X} (Ortalama)	Std. Sapma
Evli	130	105.38	14.20
Bekar	196	105.68	14.26
Dul	16	108.50	18.10
Toplam	342	105.70	14.88

Tablo 41’de görüldüğü üzere araştırmaya katılanlar arasında, “dul” grubunda bulunanların kadın çalışanları algılama düzeylerinin ortalamasının ($\bar{X} = 108.50$) diğer medeni hallere göre (“evli” grubu $\bar{X} = 105.38$, “Bekar” $\bar{X} = 105.68$) daha yüksek olduğu görülmektedir. Katılımcıların kadın çalışanları algılama düzeyleri, onların medeni durumlarına göre değişip değişmediği varyans analizi ile incelenmiş olup sonuçları Tablo 42’de gösterilmiştir.

Tablo 42. Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplararası	138.422	2	69.211	0.332	0.718
Gruplarıçi	70613.157	339	208.298		
Toplam	70751.579	341			

Bulgulara göre katılımcıların kadın çalışanları algılama düzeyleri, onların medeni durumlarına göre değişmemektedir ($P>0.05$). Bir başka deyişle, katılımcıların çalışan kadınları algılama biçimleri onların medeni durumlarından etkilenmemektedir.

3.3.4.3.3. Kadın Çalışanları Algılama Düzeyinin Katılımcıların Yaşlarına Göre İncelenmesi

Kadın çalışanları algılama düzeyinin bireylerin yaşlarına göre fark gösterip göstermediğini analiz etmek için hipotezler ise şu şekilde oluşturulmuştur:

H₀: Katılımcıların kadın çalışanları algılama düzeyleri, onların yaşlarına göre değişmemektedir.

H₁: Katılımcıların kadın çalışanları algılama düzeyleri, onların yaşlarına göre değişmektedir.

Hipotezlerin testine ilişkin bulgular Tablo 43’de özetlenmiştir.

Tablo 43. Kadın Çalışanları Algılama Düzeyinin katılımcıların yaşlarına göre İncelenmesi

Yaşları	n	\bar{X} (Ortalama)	Std. Sapma
20-29 yaş arası	108	105.48	15.30
30-39 yaş arası	158	107.14	13.96
40-49 yaş arası	65	102.76	14.27
50 yaş ve üzeri	11	104.45	10.60
Toplam	342	105.70	14.40

Tablo 44’de görüldüğü üzere araştırmaya katılanlar arasında, “30-39 arası yaş” grubunda bulunanların kadın çalışanları algılama düzeylerinin ortalamasının ($\bar{X} = 107.14$) diğer yaş gruplarına göre (“20-29 yaş” grubu $\bar{X} = 105.48$, “40-49 yaş” grubu $\bar{X} = 102.76$ ve “50 yaş ve üzeri” grup $\bar{X} = 104.45$) daha yüksek olduğu görülmektedir. Katılımcıların kadın çalışanları algılama düzeyleri, onların yaşlarına göre değişip değişmediği varyans analizi ile incelenmiş ve sonuçları Tablo 44’de gösterilmiştir.

Tablo 44. Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplararası	910.698	3	303.566	1.469	0.223
Gruplarıçi	69840.881	338	206.630		
Toplam	70751.579	341			

Bulgulara göre katılımcıların kadın çalışanları algılama düzeyleri, onların yaşlarına göre değişmemektedir ($P>0.05$). Bir başka deyişle, katılımcıların çalışan kadınları algılama biçimleri onların yaşlarından etkilenmemektedir.

3.3.4.3.4. Kadın Çalışanları Algılama Düzeyinin Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre İncelenmesi

Kadın çalışanları algılama düzeyinin bireylerin eğitim durumlarına göre fark gösterip göstermediğini analiz etmek için hipotezler ise şu şekilde oluşturulmuştur:

H₀: Katılımcıların kadın çalışanları algılama düzeyleri, onların eğitim durumlarına göre değişmemektedir.

H₁: Katılımcıların kadın çalışanları algılama düzeyleri, onların eğitim durumlarına göre değişmektedir.

Hipotezlerin testine ilişkin bulgular Tablo 45’de özetlenmiştir.

Tablo 45. Kadın Çalışanları Algılama Düzeyinin Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre İncelenmesi

Eğitim Durumları	n	\bar{X} (Ortalama)	Std. Sapma
İlkokul	3	105.33	14.46
Ortaokul	2	91.50	23.33
Lise	44	101.34	15.39
Ön Lisans	37	106.89	14.26
Lisans	162	105.85	14.14
Yüksek Lisans	68	106.98	15.19
Doktora	26	108.23	10.97
Toplam	342	105.70	14.40

Tablo 45’da görüldüğü üzere araştırmaya katılanlar arasında, “doktora” eğitim düzeyine sahip olanların kadın çalışanları algılama düzeylerinin ortalamasının ($\bar{X} = 108.23$) diğer eğitim durumlarına sahip bireylere göre (“İlkokul” $\bar{X} = 105.33$, “Ortaokul” $\bar{X} = 91.50$, “Lise” $\bar{X} = 101.34$, “Önlisans” $\bar{X} = 106.89$, “lisans” $\bar{X} = 105.89$ ve “Yüksek lisans” $\bar{X} = 106.98$) daha yüksek olduğu görülmektedir. Katılımcıların kadın çalışanları algılama düzeyleri, onların eğitim durumlarına göre değişip değişmediği varyans analizi ile incelenmiş ve sonuçları Tablo 46’da gösterilmiştir.

Tablo 46. Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplararası	1574.913	6	262.486	1.271	0.270
Gruplarıçi	69176.666	335	206.498		
Toplam	70751.579	341			

Bulgulara göre katılımcıların kadın çalışanları algılama düzeyleri, onların eğitim durumlarına göre değişmemektedir ($P>0.05$). Bir başka deyişle, katılımcıların çalışan kadınları algılama biçimleri onların eğitim durumlarından etkilenmemektedir.

3.3.4.3.5. Kadın Çalışanları Algılama Düzeyinin Katılımcıların Çalıştıkları Kurumun Faaliyet Türüne Göre İncelenmesi

Kadın çalışanları algılama düzeyinin bireylerin çalıştıkları kurumun faaliyet türüne göre fark gösterip göstermediğini analiz etmek için hipotezler ise şu şekilde oluşturulmuştur:

H₀: Katılımcıların kadın çalışanları algılama düzeyleri, onların çalıştıkları kurumun faaliyet türüne göre değişmemektedir.

H₁: Katılımcıların kadın çalışanları algılama düzeyleri, onların çalıştıkları kurumun faaliyet türüne göre değişmektedir.

Hipotezlerin testine ilişkin bulgular Tablo 47’de özetlenmiştir.

Tablo 47. Kadın Çalışanları Algılama Düzeyinin Katılımcıların Çalıştıkları Kurumun Faaliyet Türüne Göre İncelenmesi

Çalışılan Kurumun Faaliyet Alanı	n	\bar{X} (Ortalama)	Std. Sapma
Kamu	94	105.7128	14.08700
Özel	187	105.0374	15.08805
Kamu özel ortaklı	27	105.5926	13.35106
Dernek-vakıf	34	109.4118	12.02048
Toplam	342	105.7018	14.40426

Tablo 47’de görüldüğü üzere araştırmaya katılanlar arasında, “dernek veya vakıflarda” çalışanların kadın çalışanları algılama düzeylerinin ortalamasının ($\bar{X} = 109.41$) diğer katılımcıların çalıştıkları kurumun faaliyet alanına göre (“Kamu” $\bar{X} = 105.71$, “Özel” $\bar{X} = 105.03$ ve “Kamu özel ortaklı” $\bar{X} = 105.59$) daha yüksek olduğu

görülmektedir. Katılımcıların kadın çalışanları algılama düzeyleri, onların çalıştıkları kurumun faaliyet alanına göre değişip değişmediği varyans analizi ile incelenmiş ve sonuçları Tablo 48’de gösterilmiştir.

Tablo 48. Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler	Sd	Kareler	F	p
	Toplamı		Ortalaması		
Gruplararası	550.842	3	183.614	0.884	0.450
Gruplarıçi	70200.736	338	207.694		
Toplam	70751.579	341			

Bulgulara göre katılımcıların kadın çalışanları algılama düzeyleri, onların çalıştıkları kurumun faaliyet alanına göre değişmemektedir ($P>0.05$). Bir başka deyişle, katılımcıların çalışan kadınları algılama biçimleri onların çalıştıkları kurumun faaliyet alanından etkilenmemektedir.

3.3.4.3.6. Kadın Çalışanları Algılama Düzeyinin Katılımcıların İş Tecrübelerine Göre İncelenmesi

Kadın çalışanları algılama düzeyinin bireylerin iş tecrübelerine göre fark gösterip göstermediğini analiz etmek için hipotezler ise şu şekilde oluşturulmuştur:

H₀: Katılımcıların kadın çalışanları algılama düzeyleri, onların iş tecrübelerine göre değişmemektedir.

H₁: Katılımcıların kadın çalışanları algılama düzeyleri, onların iş tecrübelerine göre değişmektedir.

Hipotezlerin testine ilişkin bulgular Tablo 49’da özetlenmiştir.

Tablo 49. Kadın Çalışanları Algılama Düzeyinin Katılımcıların İş Tecrübelerine Göre İncelenmesi

İş Tecrübesi	n	\bar{X} (Ortalama)	Std. Sapma
2 yıldan az	28	106.9643	18.03183
3-5 yıl	63	104.8413	15.00130
6-10 yıl	77	106.0130	14.34398
11-15 yıl	89	106.0225	14.09140
16 yıldan fazla	85	105.3059	13.26831
Toplam	342	105.7018	14.40426

Tablo 49’da görüldüğü üzere araştırmaya katılanlar arasında, “2 yıldan az” iş tecrübesine sahip olanların kadın çalışanları algılama düzeylerinin ortalamasının ($\bar{X} = 106.96$) diğer katılımcıların iş tecrübesine göre (“3-5 yıl” $\bar{X} = 104.84$, “6-10 yıl” $\bar{X} = 106.01$, “11-15 yıl” $\bar{X} = 106.01$ ve “16 yıldan fazla” $\bar{X} = 105.30$) daha yüksek olduğu görülmektedir. Katılımcıların kadın çalışanları algılama düzeyleri, onların iş tecrübelerine göre değişip değişmediği varyans analizi ile incelenmiş ve sonuçları Tablo 50’de gösterilmiştir.

Tablo 50. Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler	Sd	Kareler	F	p
	Toplamı		Ortalaması		
Gruplararası	121.213	4	30.303	0.145	0.965
Gruplarıçi	70630.366	337	209.586		
Toplam	70751.579	341			

Bulgulara göre katılımcıların kadın çalışanları algılama düzeyleri, onların iş tecrübelerine göre değişmemektedir ($P>0.05$). Bir başka deyişle, katılımcıların çalışan kadınları algılama biçimleri onların iş tecrübelerinden etkilenmemektedir.

3.3.4.3.7. Kadın Çalışanları Algılama Düzeyinin Katılımcıların Aylık Gelirlerine Göre İncelenmesi

Kadın çalışanları algılama düzeyinin bireylerin aylık gelirlerine göre fark gösterip göstermediğini analiz etmek için hipotezler ise şu şekilde oluşturulmuştur:

H_0 : Katılımcıların kadın çalışanları algılama düzeyleri, onların aylık gelirlerine göre değişmemektedir.

H_1 : Katılımcıların kadın çalışanları algılama düzeyleri, onların aylık gelirlerine göre değişmektedir.

Hipotezlerin testine ilişkin bulgular Tablo 51’de özetlenmiştir.

Tablo 51. Kadın Çalışanları Algılama Düzeyinin Katılımcıların Aylık Gelirlerine Göre İncelenmesi

Aylık Gelir	n	\bar{X} (Ortalama)	Std. Sapma
1000 YTL ve daha az	77	103.1688	14.65606
1000-2000 YTL	178	106.0955	14.72754
2000-3000 YTL	49	108.0816	14.51269
3000-4000 YTL	18	107.3333	12.77866
4000-5000 YTL	9	99.0000	12.16553
Toplam	11	109.2727	7.57748

Tablo 51’de görüldüğü üzere araştırmaya katılanlar arasında, “2000-3000 YTL” aylık gelire sahip olanların kadın çalışanları algılama düzeylerinin ortalamasının ($\bar{X} = 108.08$) diğer katılımcıların aylık gelirlerine göre (“1000 YTL den az” $\bar{X} = 103.16$, “1000-2000 YTL” $\bar{X} = 106.09$, “3000-4000 YTL” $\bar{X} = 107.33$ ve “4000-5000 YTL” $\bar{X} = 99.00$) daha yüksek olduğu görülmektedir. Katılımcıların kadın çalışanları algılama düzeyleri, onların aylık gelirlerine göre değişip değişmediği varyans analizi ile incelenmiş ve sonuçları Tablo 52’de gösterilmiştir.

Tablo 52. Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler	Sd	Kareler	F	p
	Toplamı		Ortalaması		
Gruplararası	1391.542	5	278.308	1.348	0.244
Gruplarıçi	69360.037	336	206.429		
Toplam	70751.579	341			

Bulgulara göre katılımcıların kadın çalışanları algılama düzeyleri, onların aylık gelirlerine göre değişmemektedir ($P>0.05$). Bir başka deyişle, katılımcıların çalışan kadınları algılama biçimleri onların aylık gelirlerinden etkilenmemektedir.

3.3.4.4. Türkiye’de Kadın Çalışanların “Kariyer ve İş Yaşantısı, Kadının Eğitimi, Toplum Yaşantısındaki Sosyal Konumu ve Kadının Toplumda Ekonomik Açıdan Yeri” Bakımından Bireylerin Görüşlerine İlişkin Bulgular

“Kariyer ve iş yaşantısı”, “Kadının eğitimi, toplum yaşantısındaki sosyal konumu” ve “Kadının toplumda ekonomik açıdan yeri” bakımından bireylerin kadın çalışanlara ilişkin görüşlerinin onların cinsiyetlerine, medeni durumlarına, yaşlarına, eğitim durumlarına, çalıştıkları kurumun faaliyet alanına, iş tecrübelerine ve aylık gelirlerine göre değişip değişmediği incelenmiştir. “Kariyer ve iş yaşantısı”na ilişkin görüşler 1, 2, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 17, 18, 23, 28. ifadelerden; “Kadının eğitimi, toplum yaşantısındaki sosyal konumu”na ilişkin görüşler 3, 10, 12, 13, 14, 15, 16, 24, 25. ifadelerden ve “Kadının toplumda ekonomik açıdan yeri”ne ilişkin görüşler 19, 20, 21, 22, 26, 27, 29. ifadelerden elde edilmiştir.

3.3.4.4.1. “Kariyer ve İş Yaşantısı”, “Kadının Eğitimi, Toplum Yaşantısındaki Sosyal Konumu” ve “Kadının Toplumda Ekonomik Açıdan Yeri”ne İlişkin Görüşlerin Cinsiyete Göre İncelenmesi

“Kariyer ve iş yaşantısı”, “Kadının eğitimi, toplum yaşantısındaki sosyal konumu” ve “Kadının toplumda ekonomik açıdan yeri”ne ilişkin görüşlerin bireylerin cinsiyetlerine göre fark gösterip göstermediğini analiz etmek için hipotezler ise şu şekilde oluşturulmuştur:

H₀: Katılımcıların “Kariyer ve iş yaşantısı”, “Kadının eğitimi, toplum yaşantısındaki sosyal konumu” ve “Kadının toplumda ekonomik açıdan yeri” ne ilişkin görüşleri, onların cinsiyetlerine göre değişmemektedir.

H₁: Katılımcıların “Kariyer ve iş yaşantısı”, “Kadının eğitimi, toplum yaşantısındaki sosyal konumu” ve “Kadının toplumda ekonomik açıdan yeri” ne ilişkin görüşleri, onların cinsiyetlerine göre değişmektedir.

Hipotezlerin testine ilişkin bulgular Tablo 53’de özetlenmiştir.

Tablo 53. “Kariyer ve İş Yaşantısı”, “Kadının Eğitimi, Toplum Yaşantısındaki Sosyal Konumu” ve “Kadının Toplumda Ekonomik Açıdan Yeri”ne İlişkin Görüşlerinin Cinsiyete Göre İncelenmesi

	Cinsiyet Değişkeni	n	Ortalama	S. sapma	t	Sd	P
Kariyer ve iş yaşantısı	Erkek	111	39,76	6,07	-	340	0,000*
	Kadın	231	47,56	5,10			
Kadının eğitimi, toplum yaşantısındaki sosyal konumu	Erkek	111	31,54	5,58	-6,541	340	0,000*
	Kadın	231	35,36	4,78			
Kadının toplumda ekonomik açıdan yeri	Erkek	111	17,72	4,43	-4,529	340	0,000*
	Kadın	231	19,79	3,71			

*P<0.05

Katılımcıların “Kariyer ve iş yaşantısı”, “Kadının eğitimi, toplum yaşantısındaki sosyal konumu” ve “Kadının toplumda ekonomik açıdan yeri” ne ilişkin görüşlerinin onların cinsiyetlerine göre değişip değişmediği istatistiksel olarak test edildiğinde erkeklerin “Kariyer ve iş yaşantısı”, “Kadının eğitimi, toplum yaşantısındaki sosyal konumu” ve “Kadının toplumda ekonomik açıdan yeri” ne ilişkin görüşleri ile kadınların “Kariyer ve iş yaşantısı”, “Kadının eğitimi, toplum yaşantısındaki sosyal konumu” ve “Kadının toplumda ekonomik açıdan yeri” ne ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur (P<0.05). Bulunan bu fark bayanların lehinedir.

3.3.4.4.2. “Kariyer ve iş yaşantısı”, “Kadının eğitimi, toplum yaşantısındaki sosyal konumu” ve “Kadının toplumda ekonomik açıdan yeri”ne ilişkin Görüşlerin Katılımcıların Medeni Durumuna Göre İncelenmesi

“Kariyer ve iş yaşantısı”, “Kadının eğitimi, toplum yaşantısındaki sosyal konumu” ve “Kadının toplumda ekonomik açıdan yeri” ne ilişkin görüşlerinin bireylerin medeni durumlarına göre fark gösterip göstermediğini analiz etmek için hipotezler ise şu şekilde oluşturulmuştur:

H₀: ”Kariyer ve iş yaşantısı”, “Kadının eğitimi, toplum yaşantısındaki sosyal konumu” ve “Kadının toplumda ekonomik açıdan yeri” ne ilişkin görüşleri, onların medeni durumlarına göre değişmemektedir.

H₁: “Kariyer ve iş yaşantısı”, “Kadının eğitimi, toplum yaşantısındaki sosyal konumu” ve “Kadının toplumda ekonomik açıdan yeri” ne ilişkin görüşleri, onların medeni durumlarına göre değişmektedir.

“Kariyer ve iş yaşantısı”, “Kadının eğitimi, toplum yaşantısındaki sosyal konumu” ve “Kadının toplumda ekonomik açıdan yeri”ne ilişkin görüşleri, onların medeni durumlarına göre değişip değişmediği tek yönlü varyans analizi ile incelenmiş olup sonuçları Tablo 54’de gösterilmiştir.

Tablo 54. “Kariyer ve İş yaşantısı”, “Kadının Eğitimi, Toplum Yaşantısındaki Sosyal Konumu” ve “Kadının Toplumda Ekonomik Açıdan Yeri”ne İlişkin Görüşlerinin Katılımcıların Medeni Durumuna Göre İncelenmesi

	Medeni Durum	n	\bar{X} (Ortalama)	Std. Sapma
Kariyer ve iş yaşantısı	Evli	130	44,43	6,48
	Bekar	196	45,45	6,36
	Dul	16	44,75	8,94
	Toplam	342	45,03	6,54
Kadının eğitimi, toplum yaşantısındaki sosyal konumu	Evli	130	34,36	5,22
	Bekar	196	33,87	5,42
	Dul	16	35,31	5,66
	Toplam	342	34,12	5,35
Kadının toplumda ekonomik açıdan yeri	Evli	130	19,14	3,98
	Bekar	196	18,94	4,11
	Dul	16	21,00	3,98
	Toplam	342	19,11	4,07

Tablo 54’de görüldüğü üzere:

- Kariyer ve iş yaşantısına ilişkin görüşler bakımından “bekar” grubunda bulunanların kadının kariyeri ve iş yaşantısına ilişkin görüşlerinin ortalamasının ($\bar{X} = 45.45$) diğer medeni hallere göre (“evli” grubu $\bar{X} = 44.43$, “Dul” $\bar{X} = 44.75$) daha yüksek olduğu görülmektedir.
- Kadının eğitimi, toplum yaşantısındaki sosyal konumuna ilişkin görüşler bakımından “dul” grubunda bulunanların kadının eğitimi, toplum yaşantısındaki sosyal konumuna ilişkin görüşlerinin ortalamasının ($\bar{X} = 35.31$) diğer medeni hallere göre (“evli” grubu $\bar{X} = 34.36$, “Bekar” $\bar{X} = 33.87$) daha yüksek olduğu görülmektedir.
- Kadının toplumda ekonomik açıdan yerine ilişkin görüşler bakımından “dul” grubunda bulunanların kadının toplumda ekonomik açıdan yerine ilişkin görüşlerinin ortalamasının ($\bar{X} = 21.00$) diğer medeni hallere göre (“evli” grubu $\bar{X} = 19.14$, “Bekar” $\bar{X} = 18.94$) daha yüksek olduğu görülmektedir.

Katılımcıların kadının kariyeri, iş yaşantısına, kadının eğitimi, toplum yaşantısındaki sosyal konumu ve kadının toplumda ekonomik açıdan yerine ilişkin görüşlerinin onların medeni durumlarına göre değişip değişmediği varyans analizi ile incelenmiş olup sonuçları Tablo 55’de gösterilmiştir.

Tablo 55. Varyans Analizi Sonuçları

	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Kariyer ve iş yaşantısı	Gruplararası	83,183	2	41,591	0,971	0,380
	Gruplarıçi	14519,464	339	42,830		
	Toplam	14602,646	341			
Kadının eğitimi, toplum yaşantısındaki sosyal konumu	Gruplararası	42,814	2	21,407	0,745	0,475
	Gruplarıçi	9737,526	339	28,724		
	Toplam	9780,339	341			
Kadının toplumda ekonomik açıdan yeri	Gruplararası	62,372	2	31,186	1,891	0,153
	Gruplarıçi	5591,713	339	16,495		
	Toplam	5654,085	341			

Bulgulara göre katılımcıların kadının kariyer ve iş yaşantısına, kadının eğitimi, toplum yaşantısındaki sosyal konumuna ve kadının toplumda ekonomik açıdan yerine ilişkin görüşleri, onların medeni durumlarına göre değişmemektedir ($P>0.05$). Bir başka deyişle, katılımcıların kariyer ve iş yaşantısına, kadının eğitimi, toplum yaşantısındaki sosyal konumuna ve kadının toplumda ekonomik açıdan yerine ilişkin görüşleri onların medeni durumlarından etkilenmemektedir.

3.3.4.4.3. “Kariyer ve iş yaşantısı”, “Kadının Eğitimi, Toplum Yaşantısındaki Sosyal Konumu” ve “Kadının Toplumda Ekonomik Açıdan Yeri”ne İlişkin Görüşlerin Katılımcıların Yaş Durumuna Göre İncelenmesi

“Kariyer ve iş yaşantısı”, “Kadının eğitimi, toplum yaşantısındaki sosyal konumu” ve “Kadının toplumda ekonomik açıdan yeri” ne ilişkin görüşlerinin bireylerin yaş durumlarına göre fark gösterip göstermediğini analiz etmek için hipotezler ise şu şekilde oluşturulmuştur:

H₀: “Kariyer ve iş yaşantısı”, “Kadının eğitimi, toplum yaşantısındaki sosyal konumu” ve “Kadının toplumda ekonomik açıdan yeri” ne ilişkin görüşleri, onların yaş durumlarına göre değişmemektedir.

H₁: “Kariyer ve iş yaşantısı”, “Kadının eğitimi, toplum yaşantısındaki sosyal konumu” ve “Kadının toplumda ekonomik açıdan yeri” ne ilişkin görüşleri, onların yaş durumlarına göre değişmektedir.

“Kariyer ve iş yaşantısı”, “Kadının eğitimi, toplum yaşantısındaki sosyal konumu” ve “Kadının toplumda ekonomik açıdan yeri”ne ilişkin görüşleri, onların yaşlarına göre değişip değişmediği tek yönlü varyans analizi ile incelenmiş olup sonuçları Tablo 56’da gösterilmiştir.

Tablo 56. “Kariyer ve İş Yaşantısı”, “Kadının Eğitimi, Toplum Yaşantısındaki Sosyal Konumu” ve “Kadının Toplumda Ekonomik Açından Yeri”ne İlişkin Görüşlerinin Katılımcıların Yaş Durumuna Göre İncelenmesi

	Yaş	n	\bar{X} (Ortalama)	Std. Sapma
Kariyer ve iş yaşantısı	20-29 yaş arası	108	44,69	6,95
	30-39 yaş arası	158	45,81	6,28
	40-49 yaş arası	65	43,63	6,59
	50 yaş ve üzeri	11	45,36	4,50
	Toplam	342	45,03	6,54
Kadının eğitimi, toplum yaşantısındaki sosyal konumu	20-29 yaş arası	108	34,04	5,72
	30-39 yaş arası	158	34,74	5,06
	40-49 yaş arası	65	33,10	5,33
	50 yaş ve üzeri	11	32,09	5,04
	Toplam	342	34,12	5,35
Kadının toplumda ekonomik açıdan yeri	20-29 yaş arası	108	19,28	4,36
	30-39 yaş arası	158	19,16	4,06
	40-49 yaş arası	65	18,66	3,73
	50 yaş ve üzeri	11	19,54	3,32
	Toplam	342	19,11	4,07

Tablo 56’da görüldüğü üzere;

- Kariyer ve iş yaşantısına ilişkin görüşler bakımından “30-39 yaş” grubunda bulunanların kadının kariyeri ve iş yaşantısına ilişkin görüşlerinin ortalamasının ($\bar{X} = 45.81$) diğer yaş gruplarına göre (“20-29 yaş” grubu $\bar{X} = 44.69$, “40-49 yaş” $\bar{X} = 43.63$, “50 yaş ve üzeri” grubu $\bar{X} = 45.36$) daha yüksek olduğu görülmektedir.
- Kadının eğitimi, toplum yaşantısındaki sosyal konumuna ilişkin görüşler bakımından “30-39 yaş” grubunda bulunanların kadının eğitimi, toplum yaşantısındaki sosyal konumuna ilişkin görüşlerinin ortalamasının ($\bar{X} = 34.74$) diğer yaş gruplarına göre (“20-29 yaş” grubu $\bar{X} = 34.04$, “40-49 yaş” $\bar{X} = 33.10$, “50 yaş ve üzeri” grubu $\bar{X} = 32.09$) daha yüksek olduğu görülmektedir.

- c) Kadının toplumda ekonomik açıdan yerine ilişkin görüşler bakımından “50 yaş ve üzeri” grubunda bulunanların kadının toplumda ekonomik açıdan yerine ilişkin görüşlerinin ortalamasının ($\bar{X} = 19.54$) diğer yaş gruplarına göre (“20-29 yaş” grubu $\bar{X} = 19.28$, “40-49 yaş” $\bar{X} = 18.66$, “30-39 yaş” grubu $\bar{X} = 19.16$) daha yüksek olduğu görülmektedir.

Katılımcıların kadının kariyeri ve iş yaşantısına, kadının eğitimi, toplum yaşantısındaki sosyal konumu ve kadının toplumda ekonomik açıdan yerine ilişkin görüşlerinin onların yaş durumlarına göre değişip değişmediği varyans analizi ile incelenmiş olup sonuçları Tablo 57’de gösterilmiştir.

Tablo 57. Varyans Analizi Sonuçları

	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Kariyer ve iş yaşantısı	Gruplararası	238,368	3	79,456	1,870	0,134
	Gruplariçi	14364,278	338	42,498		
	Toplam	14602,646	341			
Kadının eğitimi, toplum yaşantısındaki sosyal konumu	Gruplararası	174,542	3	58,181	2,047	0,107
	Gruplariçi	9605,797	338	28,420		
	Toplam	9780,339	341			
Kadının toplumda ekonomik açıdan yeri	Gruplararası	18,980	3	6,327	,379	0,768
	Gruplariçi	5635,104	338	16,672		
	Toplam	5654,085	341			

Bulgulara göre katılımcıların kadının kariyer ve iş yaşantısına, kadının eğitimi, toplum yaşantısındaki sosyal konumuna ve kadının toplumda ekonomik açıdan yerine ilişkin görüşleri, onların yaş durumlarına göre değişmemektedir ($P>0.05$). Bir başka deyişle, katılımcıların kariyer ve iş yaşantısına, kadının eğitimi, toplum yaşantısındaki sosyal konumuna ve kadının toplumda ekonomik açıdan yerine ilişkin görüşleri onların yaşlarından etkilenmemektedir.

3.3.4.4.4. “Kariyer ve İş Yaşantısı”, “Kadının Eğitimi, Toplum Yaşantısındaki Sosyal Konumu” ve “Kadının Toplumda Ekonomik Açıdan Yeri”ne İlişkin Görüşlerin Katılımcıların Eğitim Durumuna Göre İncelenmesi

“Kariyer ve iş yaşantısı”, “Kadının eğitimi, toplum yaşantısındaki sosyal konumu” ve “Kadının toplumda ekonomik açıdan yeri”ne ilişkin görüşlerinin bireylerin eğitim durumlarına göre fark gösterip göstermediğini analiz etmek için hipotezler ise şu şekilde oluşturulmuştur:

H₀: “Kariyer ve iş yaşantısı”, “Kadının eğitimi, toplum yaşantısındaki sosyal konumu” ve “Kadının toplumda ekonomik açıdan yeri” ne ilişkin görüşleri, onların eğitim durumlarına göre değişmemektedir.

H₁: “Kariyer ve iş yaşantısı”, “Kadının eğitimi, toplum yaşantısındaki sosyal konumu” ve “Kadının toplumda ekonomik açıdan yeri”ne ilişkin görüşleri, onların eğitim durumlarına göre değişmektedir.

“Kariyer ve iş yaşantısı”, “Kadının eğitimi, toplum yaşantısındaki sosyal konumu” ve “Kadının toplumda ekonomik açıdan yeri” ne ilişkin görüşleri, onların eğitim durumlarına göre değişip değişmediği tek yönlü varyans analizi ile incelenmiş olup sonuçları Tablo 58’de gösterilmiştir.

Tablo 58. "Kariyer ve İş Yaşantısı", "Kadının Eğitimi, Toplum Yaşantısındaki Sosyal Konumu" ve "Kadının Toplumda Ekonomik Açıdan Yeri"ne İlişkin Görüşlerinin Katılımcıların Eğitim Durumuna Göre İncelenmesi

	Eğitim Durumu	n	\bar{X} (Ortalama)	Std. Sapma
Kariyer ve iş yaşantısı	İlkokul	3	42,66	4,16
	Ortaokul	2	40,50	7,77
	Lise	44	44,06	7,87
	Ön Lisans	37	46,51	6,54
	Lisans	162	44,90	6,39
	Yüksek Lisans	68	45,20	6,37
	Doktora	26	45,50	5,67
	Toplam	342	45,03	6,54
	Kadının eğitimi, toplum yaşantısındaki sosyal konumu	İlkokul	3	36,66
Ortaokul		2	27,50	10,60
Lise		44	31,95	5,20
Ön Lisans		37	34,59	6,00
Lisans		162	34,33	5,13
Yüksek Lisans		68	34,30	5,70
Doktora		26	35,61	3,67
Toplam		342	34,12	5,35
Kadının toplumda ekonomik açıdan yeri		İlkokul	3	18,33
	Ortaokul	2	17,00	2,82
	Lise	44	18,36	4,14
	Ön Lisans	37	18,27	4,12
	Lisans	162	19,25	4,06
	Yüksek Lisans	68	19,69	4,16
	Doktora	26	19,53	3,38
	Toplam	342	19,11	4,07

Tablo 58’de görüldüğü üzere;

- a) Kariyer ve iş yaşantısına ilişkin görüşler bakımından “ön lisans” grubunda bulunanların kadının kariyeri ve iş yaşantısına ilişkin görüşlerinin ortalamasının ($\bar{X} = 46.51$) diğer eğitim durumlarına göre (“ilkokul” grubu $\bar{X} = 42.66$, “ortaokul” $\bar{X} = 40.50$, “lise” grubu $\bar{X} = 44.06$, “lisans” grubu $\bar{X} = 44.90$, “yüksek lisans” grubu $\bar{X} = 45.20$ ve “doktora” grubu $\bar{X} = 45.50$) daha yüksek olduğu görülmektedir.
- a) Kadının eğitimi, toplum yaşantısındaki sosyal konumuna ilişkin görüşler bakımından “ilkokul” grubunda bulunanların kadının eğitimi, toplum yaşantısındaki sosyal konumuna ilişkin görüşlerinin ortalamasının ($\bar{X} = 36.66$) diğer eğitim durumlarına göre (“ortaokul” $\bar{X} = 27.50$, “lise” grubu $\bar{X} = 31.95$, “ön lisans” grubu $\bar{X} = 34.59$, “lisans” grubu $\bar{X} = 34.33$, “yüksek lisans” grubu $\bar{X} = 34.30$ ve “doktora” grubu $\bar{X} = 35.61$) daha yüksek olduğu görülmektedir.
- b) Kadının toplumda ekonomik açıdan yerine ilişkin görüşler bakımından “yüksek lisans” grubunda bulunanların kadının toplumda ekonomik açıdan yerine ilişkin görüşlerinin ortalamasının ($\bar{X} = 19.69$) diğer eğitim durumlarına göre (“ilkokul” grubu $\bar{X} = 18.33$, “ortaokul” $\bar{X} = 17.00$, “lise” grubu $\bar{X} = 18.36$, “lisans” grubu $\bar{X} = 19.25$, “ön lisans” grubu $\bar{X} = 18.27$ ve “doktora” grubu $\bar{X} = 19.53$) daha yüksek olduğu görülmektedir.

Katılımcıların kadının kariyeri ve iş yaşantısına, kadının eğitimi, toplum yaşantısındaki sosyal konumu ve kadının toplumda ekonomik açıdan yerine ilişkin görüşlerinin onların eğitim durumlarına göre değişip değişmediği varyans analizi ile incelenmiş olup sonuçları Tablo 59’da gösterilmiştir.

Tablo 59. Varyans Analizi Sonuçları

	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Kariyer ve iş yaşantısı	Gruplararası	190,212	6	31,702	0,737	0,620
	Gruplariçi	14412,434	335	43,022		
	Toplam	14602,646	341			
Kadının eğitimi, toplum yaşantısındaki sosyal konumu	Gruplararası	389,676	6	64,946	2,317	0,033*
	Gruplariçi	9390,663	335	28,032		
	Toplam	9780,339	341			
Kadının toplumda ekonomik açıdan yeri	Gruplararası	92,339	6	15,390	0,927	0,476
	Gruplariçi	5561,745	335	16,602		
	Toplam	5654,085	341			

Bulgulara göre katılımcıların kadının kariyer ve iş yaşantısına ve kadının toplumda ekonomik açıdan yerine ilişkin görüşleri, onların eğitim durumlarına göre değişmemektedir ($P>0.05$). Bir başka deyişle, katılımcıların kariyer ve iş yaşantısına ve kadının toplumda ekonomik açıdan yerine ilişkin görüşleri onların eğitim durumlarından etkilenmemektedir.

Ancak katılımcıların kadının eğitimi, toplum yaşantısındaki sosyal konumuna ilişkin görüşleri, onların eğitim durumlarına göre değişmektedir ($P<0.05$). Eğitim durumu lise olan ve eğitim durumu doktora olan katılımcıların kadının eğitimi, toplum yaşantısındaki sosyal konumuna ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Bulunan bu fark, doktora eğitim durumuna sahip bireylerin lehinedir.

3.3.4.4.5. “Kariyer ve İş Yaşantısı”, “Kadının Eğitimi, Toplum Yaşantısındaki Sosyal Konumu” ve “Kadının Toplumda Ekonomik Açıdan Yeri”ne İlişkin Görüşlerin Katılımcıların Çalışılan Kurumun Faaliyet Alanına Göre İncelenmesi

“Kariyer ve iş yaşantısı”, “Kadının eğitimi, toplum yaşantısındaki sosyal konumu” ve “Kadının toplumda ekonomik açıdan yeri”ne ilişkin görüşlerinin bireylerin çalışılan kurumun faaliyet alanına göre fark gösterip göstermediğini analiz etmek için hipotezler ise şu şekilde oluşturulmuştur:

H₀: “Kariyer ve iş yaşantısı”, “Kadının eğitimi, toplum yaşantısındaki sosyal konumu” ve “Kadının toplumda ekonomik açıdan yeri” ne ilişkin görüşleri, onların çalışılan kurumun faaliyet alanına göre değişmemektedir.

H₁: “Kariyer ve iş yaşantısı”, “Kadının eğitimi, toplum yaşantısındaki sosyal konumu” ve “Kadının toplumda ekonomik açıdan yeri”ne ilişkin görüşleri, onların çalışılan kurumun faaliyet alanına göre değişmektedir.

“Kariyer ve iş yaşantısı”, “Kadının eğitimi, toplum yaşantısındaki sosyal konumu” ve “Kadının toplumda ekonomik açıdan yeri”ne ilişkin görüşleri, onların çalışılan kurumun faaliyet alanına göre değişip değişmediği tek yönlü varyans analizi ile incelenmiş olup sonuçları Tablo 66’da gösterilmiştir.

Tablo 60. “Kariyer ve İş Yaşantısı”, “Kadının Eğitimi, Toplum Yaşantısındaki Sosyal Konumu” ve “Kadının Toplumda Ekonomik Açından Yeri”ne İlişkin Görüşlerinin Katılımcıların Çalışılan Kurumun Faaliyet Alanına Göre İncelenmesi

	Çalışılan kurumun faaliyet alanına	n	\bar{X} (Ortalama)	Std. Sapma
Kariyer ve iş yaşantısı	Kamu	94	45,01	6,08
	Özel	187	44,66	6,91
	Kamu özel ortaklı	27	45,96	6,66
	Dernek vakıf	34	46,35	5,51
	Toplam	342	45,03	6,54
Kadının eğitimi, toplum yaşantısındaki sosyal konumu	Kamu	94	34,38	5,39
	Özel	187	33,87	5,42
	Kamu özel ortaklı	27	33,48	5,54
	Dernek vakıf	34	35,32	4,67
	Toplam	342	34,12	5,35
Kadının toplumda ekonomik açıdan yeri	Kamu	94	18,80	4,29
	Özel	187	19,25	4,07
	Kamu özel ortaklı	27	18,51	3,68
	Dernek vakıf	34	19,73	3,73606
	Toplam	342	19,11	4,07196

Tablo 60’da görüldüğü üzere;

- a) Kariyer ve iş yaşantısına ilişkin görüşler bakımından “dernek-vakıf” faaliyet alanında çalışanların kadının kariyeri ve iş yaşantısına ilişkin görüşlerinin ortalamasının ($\bar{X} = 46.35$) diğer faaliyet alanlarında çalışanlara göre (“kamu” grubu $\bar{X} = 45.01$, “özel” $\bar{X} = 44.66$, “kamu özel ortaklı” grubu $\bar{X} = 45.96$) daha yüksek olduğu görülmektedir.

- b) Kadının eğitimi, toplum yaşantısındaki sosyal konumuna ilişkin görüşler bakımından “dernek-vakıf” grubunda bulunanların kadının eğitimi, toplum yaşantısındaki sosyal konumuna ilişkin görüşlerinin ortalamasının ($\bar{X} = 35.32$) diğer faaliyet alanlarında çalışanlara göre (“kamu” grubu $\bar{X} = 34.38$, “özel” $\bar{X} = 33.87$, “kamu özel ortaklı” grubu $\bar{X} = 33.48$) daha yüksek olduğu görülmektedir.
- c) Kadının toplumda ekonomik açıdan yerine ilişkin görüşler bakımından “dernek-vakıf” grubunda bulunanların kadının toplumda ekonomik açıdan yerine ilişkin görüşlerinin ortalamasının ($\bar{X} = 19.73$) diğer faaliyet alanlarında çalışanlara göre (“kamu” grubu $\bar{X} = 18.80$, “özel” $\bar{X} = 19.25$, “kamu özel ortaklı” grubu $\bar{X} = 18.51$) daha yüksek olduğu görülmektedir.

Katılımcıların kadının kariyeri ve iş yaşantısına, kadının eğitimi, toplum yaşantısındaki sosyal konumu ve kadının toplumda ekonomik açıdan yerine ilişkin görüşlerinin onların çalıştıkları kurumun faaliyet alanlarına göre değişip değişmediği varyans analizi ile incelenmiş olup sonuçları Tablo 61’de gösterilmiştir.

Tablo 61. Varyans Analizi Sonuçları

	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Kariyer ve iş yaşantısı	Gruplararası	107,485	3	35,828	0,835	0,475
	Gruplariçi	14495,161	338	42,885		
	Toplam	14602,646	341			
Kadının eğitimi, toplum yaşantısındaki sosyal konumu	Gruplararası	77,773	3	25,924	0,903	0,440
	Gruplariçi	9702,566	338	28,706		
	Toplam	9780,339	341			
Kadının toplumda ekonomik açıdan yeri	Gruplararası	34,986	3	11,662	0,701	0,552
	Gruplariçi	5619,099	338	16,625		
	Toplam	5654,085	341			

Bulgulara göre katılımcıların kadının kariyer ve iş yaşantısına, kadının eğitimi, toplum yaşantısındaki sosyal konumuna ve kadının toplumda ekonomik açıdan yerine ilişkin görüşleri, onların çalıştıkları kurumun faaliyet alanlarına göre değişmemektedir ($P>0.05$). Bir başka deyişle, katılımcıların kariyer ve iş yaşantısına ve kadının toplumda ekonomik açıdan yerine ilişkin görüşleri onların çalıştıkları kurumun faaliyet alanlarından etkilenmemektedir.

3.3.4.4.6. “Kariyer ve İş Yaşantısı”, “Kadının Eğitimi, Toplum Yaşantısındaki Sosyal Konumu” ve “Kadının Toplumda Ekonomik Açıdan Yeri”ne İlişkin Görüşlerin Katılımcıların İş Tecrübelerine Göre İncelenmesi

“Kariyer ve iş yaşantısı”, “Kadının eğitimi, toplum yaşantısındaki sosyal konumu” ve “Kadının toplumda ekonomik açıdan yeri”ne ilişkin görüşlerinin bireylerin iş tecrübelerine göre fark gösterip göstermediğini analiz etmek için hipotezler ise şu şekilde oluşturulmuştur:

H₀: “Kariyer ve iş yaşantısı”, “Kadının eğitimi, toplum yaşantısındaki sosyal konumu” ve “Kadının toplumda ekonomik açıdan yeri”ne ilişkin görüşleri, onların iş tecrübelerine göre değişmemektedir.

H₁: “Kariyer ve iş yaşantısı”, “Kadının eğitimi, toplum yaşantısındaki sosyal konumu” ve “Kadının toplumda ekonomik açıdan yeri”ne ilişkin görüşleri, onların iş tecrübelerine göre değişmektedir.

“Kariyer ve iş yaşantısı”, “Kadının eğitimi, toplum yaşantısındaki sosyal konumu” ve “Kadının toplumda ekonomik açıdan yeri”ne ilişkin görüşleri, onların iş tecrübelerine göre değişip değişmediği tek yönlü varyans analizi ile incelenmiş olup sonuçları Tablo 62’de gösterilmiştir.

Tablo 62. “Kariyer ve İş Yaşantısı”, “Kadının Eğitimi, Toplum Yaşantısındaki Sosyal Konumu” ve “Kadının Toplumda Ekonomik Açıdan Yeri”ne İlişkin Görüşlerinin Katılımcıların İş Tecrübelerine Göre İncelenmesi

	İş tecrübesi	n	\bar{X} (Ortalama)	Std. Sapma
Kariyer ve iş yaşantısı	2 yıldan az	28	44,42	7,39
	3-5 yıl	63	44,80	6,82
	6-10 yıl	77	45,00	6,39
	11-15 yıl	89	45,16	6,25
	16 yıldan fazla	85	45,28	6,60
	Toplam	342	45,03	6,54
Kadının eğitimi, toplum yaşantısındaki sosyal konumu	2 yıldan az	28	35,03	6,73
	3-5 yıl	63	34,03	5,28
	6-10 yıl	77	34,20	5,19
	11-15 yıl	89	34,48	5,37
	16 yıldan fazla	85	33,45	5,06
	Toplam	342	34,12	5,35
Kadının toplumda ekonomik açıdan yeri	2 yıldan az	28	20,14	4,63
	3-5 yıl	63	18,73	4,51
	6-10 yıl	77	19,38	4,12
	11-15 yıl	89	18,93	4,01
	16 yıldan fazla	85	19,02	3,52
	Toplam	342	19,11	4,07

Tablo 62’de görüldüğü üzere;

- a) Kariyer ve iş yaşantısına ilişkin görüşler bakımından “16 yıldan fazla” iş tecrübesine sahip olanların kadının kariyeri ve iş yaşantısına ilişkin görüşlerinin ortalamasının ($\bar{X} = 45.28$) diğer iş tecrübesine sahip olanlara göre (“2 yıldan az” grubu $\bar{X} = 44.42$, “3-5 yıl” $\bar{X} = 44.80$, “6-10 yıl” grubu $\bar{X} = 45.00$, “11-15 yıl” grubu $\bar{X} = 45.16$) daha yüksek olduğu görülmektedir.

- b) Kadının eğitimi, toplum yaşantısındaki sosyal konumuna ilişkin görüşler bakımından “2 yıldan az” iş tecrübesine sahip olanların kadının eğitimi, toplum yaşantısındaki sosyal konumuna ilişkin görüşlerinin ortalamasının ($\bar{X} = 35.03$) diğer iş tecrübesine sahip olanlara göre (“3-5 yıl” $\bar{X} = 34.03$, “6-10 yıl” grubu $\bar{X} = 34.20$, “11-15 yıl” grubu $\bar{X} = 34.48$, “16 yıldan fazla” grubu $\bar{X} = 33.45$) daha yüksek olduğu görülmektedir.
- c) Kadının toplumda ekonomik açıdan yerine ilişkin görüşler bakımından “2 yıldan az” iş tecrübesine sahip olanların kadının toplumda ekonomik açıdan yerine ilişkin görüşlerinin ortalamasının ($\bar{X} = 20.14$) diğer iş tecrübesine sahip olanlara göre (“3-5 yıl” $\bar{X} = 18.73$, “6-10 yıl” grubu $\bar{X} = 19.38$, “11-15 yıl” grubu $\bar{X} = 18.93$, “16 yıldan fazla” grubu $\bar{X} = 19.02$) daha yüksek olduğu görülmektedir.

Katılımcıların kadının kariyeri ve iş yaşantısına, kadının eğitimi, toplum yaşantısındaki sosyal konumu ve kadının toplumda ekonomik açıdan yerine ilişkin görüşlerinin onların iş tecrübelerine göre değişip değişmediği varyans analizi ile incelenmiş olup sonuçları Tablo 63’de gösterilmiştir.

Tablo 63. Varyans Analizi Sonuçları

	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Kariyer ve iş yaşantısı	Gruplararası	20,379	4	5,095	0,118	0,976
	Gruplariçi	14582,267	337	43,271		
	Toplam	14602,646	341			
Kadının eğitimi, toplum yaşantısındaki sosyal konumu	Gruplararası	73,432	4	18,358	0,637	0,636
	Gruplariçi	9706,907	337	28,804		
	Toplam	9780,339	341			
Kadının toplumda ekonomik açıdan yeri	Gruplararası	48,383	4	12,096	0,727	0,574
	Gruplariçi	5605,701	337	16,634		
	Toplam	5654,085	341			

Bulgulara göre katılımcıların kadının kariyer ve iş yaşantısına, kadının eğitimi, toplum yaşantısındaki sosyal konumuna ve kadının toplumda ekonomik açıdan yerine ilişkin görüşleri, onların iş tecrübelerine göre değişmemektedir ($P>0.05$). Bir başka deyişle, katılımcıların kariyer ve iş yaşantısına ve kadının toplumda ekonomik açıdan yerine ilişkin görüşleri onların iş tecrübelerinden etkilenmemektedir.

3.3.4.4.7. “Kariyer ve İş Yaşantısı”, “Kadının Eğitimi, Toplum Yaşantısındaki Sosyal Konumu” ve “Kadının Toplumda Ekonomik Açıdan Yeri”ne İlişkin Görüşlerin Katılımcıların Aylık Gelirlerine Göre İncelenmesi

“Kariyer ve iş yaşantısı”, “Kadının eğitimi, toplum yaşantısındaki sosyal konumu” ve “Kadının toplumda ekonomik açıdan yeri”ne ilişkin görüşlerinin bireylerin aylık gelirlerine göre fark gösterip göstermediğini analiz etmek için hipotezler ise şu şekilde oluşturulmuştur:

H₀: “Kariyer ve iş yaşantısı”, “Kadının eğitimi, toplum yaşantısındaki sosyal konumu” ve “Kadının toplumda ekonomik açıdan yeri”ne ilişkin görüşleri, onların aylık gelirlerine göre değişmemektedir.

H₁: “Kariyer ve iş yaşantısı”, “Kadının eğitimi, toplum yaşantısındaki sosyal konumu” ve “Kadının toplumda ekonomik açıdan yeri”ne ilişkin görüşleri, onların aylık gelirlerine göre değişmektedir.

“Kariyer ve iş yaşantısı”, “Kadının eğitimi, toplum yaşantısındaki sosyal konumu” ve “Kadının toplumda ekonomik açıdan yeri”ne ilişkin görüşleri, onların aylık gelirlerine göre değişip değişmediği tek yönlü varyans analizi ile incelenmiş olup sonuçları Tablo 64’de gösterilmiştir.

Tablo 64. “Kariyer ve İş Yaşantısı”, “Kadının Eğitimi, Toplum Yaşantısındaki Sosyal Konumu” ve “Kadının Toplumda Ekonomik Açıdan Yeri”ne İlişkin Görüşlerinin Katılımcıların Aylık Gelirlerine Göre İncelenmesi

	aylık gelirlerine	n	\bar{X} (Ortalama)	Std. Sapma
Kariyer ve iş yaşantısı	1000 YTL ve daha az	77	43,61	6,65
	1000-2000 YTL	178	45,44	6,71
	2000-3000 YTL	49	45,57	5,92
	3000-4000 YTL	18	45,94	6,56
	4000-5000 YTL	9	41,77	6,11
	5000 YTL den fazla	11	47,09	4,20
	Toplam	342	45,03	6,54
Kadının eğitimi, toplum yaşantısındaki sosyal konumu	1000 YTL ve daha az	77	33,37	5,66
	1000-2000 YTL	178	34,25	5,33
	2000-3000 YTL	49	35,00	5,49
	3000-4000 YTL	18	33,88	5,30
	4000-5000 YTL	9	32,88	4,53
	5000 YTL den fazla	11	34,90	3,17
	Toplam	342	34,12	5,35
Kadının toplumda ekonomik açıdan yeri	1000 YTL ve daha az	77	18,85	4,29
	1000-2000 YTL	178	18,88	4,07
	2000-3000 YTL	49	20,10	4,28
	3000-4000 YTL	18	20,22	3,33
	4000-5000 YTL	9	17,66	3,53
	5000 YTL den fazla	11	19,72	2,05
	Toplam	342	19,11	4,07

Tablo 64’de görüldüğü üzere;

- a) Kariyer ve iş yaşantısına ilişkin görüşler bakımından “5000 YTL’den fazla” aylık gelire sahip olanların kadının kariyeri ve iş yaşantısına ilişkin görüşlerinin ortalamasının ($\bar{X} = 47.09$) diğer aylık gelire sahip olanlara göre (“1000YTL ve

daha az” $\bar{X} = 43.61$, “1000-2000 YTL” $\bar{X} = 45.44$, “2000-3000” $\bar{X} = 45.57$ “3000-4000 YTL” grubu $\bar{X} = 45.94$, “4000-5000 YTL” grubu $\bar{X} = 41.77$) daha yüksek olduğu görülmektedir

- b) Kadının eğitimi, toplum yaşantısındaki sosyal konumuna ilişkin görüşler bakımından “2000-3000 YTL” aylık gelire sahip olanların kadının eğitimi, toplum yaşantısındaki sosyal konumuna ilişkin görüşlerinin ortalamasının ($\bar{X} = 35.00$) diğer aylık gelire sahip olanlara göre (“1000YTL ve daha az” $\bar{X} = 33.07$, “1000-2000 YTL” $\bar{X} = 34.25$, “3000-4000 YTL” grubu $\bar{X} = 33.88$, “4000-5000 YTL” grubu $\bar{X} = 32.88$ ve “5000 YTL den fazla” $\bar{X} = 34.90$) daha yüksek olduğu görülmektedir.
- c) Kadının toplumda ekonomik açıdan yerine ilişkin görüşler bakımından “3000-4000 YTL” aylık gelire sahip olanların kadının toplumda ekonomik açıdan yerine ilişkin görüşlerinin ortalamasının ($\bar{X} = 20.22$) diğer aylık gelire sahip olanlara göre (“1000YTL ve daha az” $\bar{X} = 18.85$, “1000-2000 YTL” $\bar{X} = 18.88$, “2000-3000 YTL” $\bar{X} = 20.10$, “4000-5000 YTL” grubu $\bar{X} = 17.66$ ve , “5000 Ytlş den fazla” $\bar{X} = 19.72$) daha yüksek olduğu görülmektedir.

Katılımcıların kadının kariyeri ve iş yaşantısına, kadının eğitimi, toplum yaşantısındaki sosyal konumu ve kadının toplumda ekonomik açıdan yerine ilişkin görüşlerinin onların aylık gelirlerine göre değişip değişmediği varyans analizi ile incelenmiş olup sonuçları Tablo 65’de gösterilmiştir.

Tablo 65. Varyans Analizi Sonuçları

	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Kariyer ve iş yaşantısı	Gruplararası	356,987	5	71,397	1,684	0,138
	Gruplariçi	14245,659	336	42,398		
	Toplam	14602,646	341			
Kadının eğitimi, toplum yaşantısındaki sosyal konumu	Gruplararası	105,062	5	21,012	0,730	0,602
	Gruplariçi	9675,277	336	28,795		
	Toplam	9780,339	341			
Kadının toplumda ekonomik açıdan yeri	Gruplararası	107,121	5	21,424	1,298	0,264
	Gruplariçi	5546,964	336	16,509		
	Toplam	5654,085	341			

Bulgulara göre katılımcıların kadının kariyer ve iş yaşantısına, kadının eğitimi, toplum yaşantısındaki sosyal konumuna ve kadının toplumda ekonomik açıdan yerine ilişkin görüşleri, onların aylık gelirlerine göre değişmemektedir ($P>0.05$). Bir başka deyişle, katılımcıların kariyer ve iş yaşantısına ve kadının toplumda ekonomik açıdan yerine ilişkin görüşleri onların aylık gelirlerinden etkilenmemektedir.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Ülkemizde Cumhuriyetle birlikte kadınlar yurttaş olarak tanımlanmış, sivil ve siyasal haklara kavuşmuşlardır. Cumhuriyetin ilanından bu yana, Türk kadının sosyal ve ekonomik hayatta daha fazla rol ve sorumluluk sahibi olması konusunda önemli gelişmeler kaydedilmiştir.

Ancak daha önce de değinildiği gibi ülkemizde kadınların çalışma yaşamına daha aktif olarak katılımları 1950'lere dayanmaktadır. 1950'li yıllarda kentsel alanlardaki sanayi işçiliği, hizmet sektöründen sonra gelmekteydi. Hizmet sektörü bu dönemde gelişmiş ve kadınlara daha fazla iş olanakları sağlamıştır.

Toplumun geniş kesiminde kadın işgücüne yönelik geleneksel bakış tarzının hala toplumun gelişmişlik düzeyi ile bağlantılı sürdüğü gözlenmektedir. İşlerin kadın ve erkek işi olarak değerlendirilmesi, kadınların geleneksel işlerde yoğunlaşmasına neden olmaktadır. Kadınların, kadın işi olarak tanımlanmış bu işlerde çalışmaya devam etmesi, düşük statülü işler, düşük ücret ve iş güvensizliğini de beraberinde getirmektedir.

Kadınlar için, çalışma yaşamına girişte ve girdikten sonraki cinsiyete dayalı ayrımcılık da önemli sorunlardandır. Belli sektörlerle ve mesleklere kadınların kabul edilmemesi, görev dağılımında adil davranılmaması, ücretlerin düşük tutulması, belli kriz dönemlerinde erkeklerden önce işten çıkarılması başlıca ayrımcılık örnekleridir. Eğitimli eğitimsiz, kent ya da kır kökenli olsun Türkiye'deki kadınlar aileden iş yaşamına kadar, yaşamın tüm alanlarında bu ayrımcılıktan derin bir şekilde etkilenmektedirler.

Kadının eğitim düzeyindeki yetersizliği ve bilgi-beceri noksanlığı kadın istihdamının önündeki en büyük engeldir. Emek-yoğun işlerde düşük ücretle istihdam edilmeleri, sosyal güvenceden mahrum kalmaları kadınların işgücüne katılmasının önündeki engellerdendir.

Bugün organizasyonların her kademesinde kadınların varlığıyla eskisinden daha yoğun olarak karşılaşılmaktadır. Küreselleşen dünyada gelişmeleri takip edebilecek ve bunları iş yaşamında değerlendirebilecek başarılı kadınların bulunması Türkiye için çok önemli bir avantajdır.

Kadının kendisini geliştirmesi ne kadar önemliyse, sosyal çevresinde olumlu zihniyet değişikliği yaratmak da çok büyük önem taşımaktadır. Kadına eğitim, telkin ve diğer yollarla çok şey kazandırılabilir, ama geleneksel fikirleri yok etmeden, kadının konumunu daha ileriye götürmek mümkün değildir (Erefe, 1996).

Toplumsal önyargıların değiştirilmesine ve adil bir toplumsal düzenin kurulmasına daha aktif olarak katılmak için yapılması gereken en önemli şey kadınların kendilerini güçlü hissedebilmeleridir. Kadınların kendilerini güçlü hissetmeleri için, diğer kadınlarla birlikte ortak mücadelede birleşerek güçlerini artırmaları gerekir (Toksöz, ve diğerleri, 2001).

Kadının gelişiminde, erkeğin tutum ve tavırları da önemli rol oynamaktadır. Bu zihniyetlerin değişmesi için, sadece kız çocuklarının değil, özellikle erkek çocuklarının da eğitilmesi gerekmektedir. Toplumsal önyargılar değişmedikçe yasalar veya reformların yapılması yetersiz kalmaktadır. Kız çocuklarının geleneksel kadın mesleklerinden ziyade, bütün mesleklere yönlendirilmesi ve bunun için rehberlik çalışmalarının yapılması gerekmektedir.

Kız çocuklarının ve kadınların eğitim ve sağlıklarına yönelik yatırımlar üretkenliği artırmaktadır. Eğitimli ve sağlıklı kadınlar; kayıtlı sektörde iş bulmak suretiyle daha yüksek gelir sağlayabilmektedir. Eğitimli kadınların kendi çocuklarını da okula gönderme eğiliminde olması bir sonraki kuşağın da daha üretken olması sonucunu getirmektedir (<http://www.turkelminibas.net>). Eğitim ve sağlık hizmetlerinden yararlanmada kadın ve erkek eşitsizliğinin giderilmesine çalışılmalıdır. Kadınların tüm eğitim imkanlarından erkeklerle eşit şekilde yararlanmaları sağlanmalıdır.

Kadının çalışma yaşamına katılması, kendi isteği ile değil ekonomik şartların bir gereği olarak ortaya çıkmış olsa da, kadınların artık toplumun her alanına erkeklerle eşit düzeyde katılımı ile birlikte, çalışan kadın aynı zamanda ekonomik bağımsızlığını da elde etmiş; bu durum toplum içindeki statülerinde oldukça önemli değişiklikler meydana getirmiştir.

Kadının çalışma yaşamına katılımını artıracak olan en önemli etken eğitimidir. Günümüzde iş yaşamındaki kadınlar, özellikle iyi eğitilmiş olmaları ve başarıları ile gündeme gelmekte ve ağırlıklarını giderek daha fazla hissettirmektedirler. Eğitim düzeyi yükseldikçe kadın çalışanların yaptığı işten beklentilerinin yükseldiği gözlemlenmekte, buna bağlı olarak eğitim düzeyi yüksek olan kadınlarda kariyer beklentisi ön plana çıkmaktadır.

Gerek eğitimi gerek yasalarla tanınan haklarını kullanma konusundaki bilinçlenme düzeyi yükselsin ya da saygın bir meslek sahibi olsun, kadınların güç paylaşımında yer alması ataerkil kültürden, toplumsallaşma biçimlerinden, kalıplaşmış geleneklerden kaynaklanan sorunlar nedeniyle engellenmektedir (KSSGM, 1998). Cinsiyetçi kalıplardan kurtulmak için bütün düzeylerde okul programlarının ve eğitim materyallerinin taranarak, cinsiyet ayrımına yol açabilecek ifade ve anlayışlardan arındırılması amaçlanmalıdır.

Görüldüğü gibi, günümüz Türkiye'sinde kadınlar açısından bazı değişimlerden söz edilebilmesine karşın, sorunlar bakımından bir sürekliliğin olduğu açıktır. Kadın ve erkek arasında; ailede, politikada, eğitimde, iş hayatında ve toplumda tam eşitliğin sağlanması gerekmektedir. Toplumda kadının statüsünün yükselmesi için geleneksel kültürel yapı, eğitim, sağlık ve çalışma bilincinin yetersizliği ve mevcut yasaların kısıtlılığı gibi engellerin aşılması kadınların siyasetin her kademesinde yer alması ve söz sahibi olması gerekmektedir.

Toplumumuzda hemen hemen her ailede bir televizyon olduğundan yola çıkılarak, televizyonun toplumsal iletişimin merkezinde yer alan önemli bir iletişim aracı haline geldiği görülmektedir. Kadının çalışmasına ilişkin yaygın kültürel değer ve normların dönüştürülebilmesi, çalışan kadınla ilgili yeni değerlerin yaygınlaştırılması için kadına yönelik projelerin hazırlanması ve görsel basın aracılığıyla ilgili olumlu mesajların verilmesi gerekmektedir. Toplumdaki olumsuz algılamaların çözümü için basın-yayın organları ile işbirliği yapılarak kadının çalışması ile ilgili toplumda olumlu imaj yaratılmalıdır.

Eğitimde kütüphanelerin önemi yadsınamaz. Her türlü bilgi ve belgenin ulaşılacağı “Kadın Eserleri” birimlerinin bulunduğu kütüphanelerin yaygınlaştırılması için çalışmalar yapılmalıdır. Ayrıca, tüm üniversitelerde kadın çalışmalarının bulunduğu bir birim oluşturulmalı, kadınların kolayca ulaşabilecekleri danışmanlık merkezleri (merkez, birim gibi) kurulmalı ve yaygınlaştırılmalı, kadın hakları ve kadın sorunları ile ilgilenen gönüllü kuruluşlara mali bakımdan devletçe parasal destek sağlanmalıdır.

Kadının örgütlenme hakkını kullanabilmesi için örgütlenme önündeki engeller kaldırılmalıdır. Kayıt dışı sektörde, güvencesiz, korumasız ve düşük ücretle çalıştırılan kadınların emekleri korunmalıdır (<http://www.yasarseyman.org/kadin.asp>). Kadın sorununun ülke sorunundan bağımsız olmadığı, kadın erkek eşitsizliğinin bir demokrasi sorunu olduğu, ekonomik gelişmenin ancak kadın ve erkek işgücünün birlikte kullanılması ile sağlanabileceğinin bilinmesi gerekmektedir (Nazan Moroğlu, TİSK, 2006).

Türkiye’de kadınların farklı alanlardaki sayısal artışına rağmen, yönetici olarak aynı mesafeyi sağlayamadıkları görülmektedir. Kadınların üst yönetimde yer almalarının ataerkil zihniyetin değişimine genellikle olumlu etkileri olması nedeniyle, daha çok sayıda kadının üst yönetimde yer almasını sağlayacak kamuoyu duyarlılığının yükseltilmesi gerekmektedir.

Gelişmiş ülkelerde yaklaşık %100 olan, ne yazık ki ülkemizde sadece %16 oranında ve çok pahalı olan Okul Öncesi Eğitiminin yaygınlaştırılması için çalışmalar yapılmalıdır. Çalışan kadınlara yönelik olarak kreş, gündüz bakımevi, yaşlı bakımevi vb. gibi sosyal destek hizmetlerinin geniş olarak sağlanması da büyük önem taşımaktadır.

Kadının çalışma yaşamında yer alması beraberinde ortaya çıkan sorunlarını ve iş hayatındaki konumunu irdelemek amacıyla yapılan araştırma sonucunda aşağıdaki özet bulgulara ulaşılmıştır:

- Kadınların yaklaşık olarak %63.6'sı kadınların iş yaşamında genel olarak erkeklerden daha başarılı olduğunu düşünürken, erkeklerin ise yaklaşık %65.8'si bunun tam tersini düşünmektedirler.
- Kadınların %65.4'ü “Kadınlar iyi eğitim aldıkça, iş yaşamında başarı şansları artmaktadır” görüşüne kesinlikle katılırken, erkeklerde bu oran %36.0 seviyelerinde kalmaktadır.
- Kadınların %77.9'u, erkeklerin ise %54.9'u kadınların erkeklere göre daha fazla engelle karşılaştıkları için üst düzey pozisyonlarda kadınların yer almadığını düşünmektedir.
- Kadınların %4.4 kadınların erkekler kadar iyi yöneticilik ve liderlik yapamadıklarına katılırken erkeklerde bu oran %26.1 seviyelerine kadar çıkmaktadır.
- Kadınların %11.7'si kadınların duygusal oldukları için iş yaşamının ağır şartlarıyla erkekler kadar iyi mücadele edemeyeceklerine inanırken erkeklerde bu oran %41.4 seviyelerine kadar çıkmaktadır.
- Kadınların %77.1'i kadınların her meslek dalında başarılı olabileceklerine inanırken erkeklerde bu oran %45 seviyelerinde kalmaktadır.

- Kadınların %91.3'ü kadınların, çok iyi bir kariyere sahip olmalarına gerek yoktur kanısına genel olarak katılmazken, erkeklerde bu oran %74.7 seviyelerinde kalmaktadır.
- Genel olarak kadınların %77.5'i kadınların iş yaşamında erkeklerden daha çok engelle karşılaştıklarına inanırken, erkeklerin sadece %55.1'i kadınların iş yaşamında erkeklerden daha çok engelle karşılaştıklarına inanmaktadır.
- Genel olarak kadınların %61'i kadınların iş yaşamına girme konusunda, erkeklerle eşit fırsatlara sahip olmadığını düşünürken, erkeklerde bu oran %36 seviyelerinde kalmaktadır.
- Kadınların %30.7'si, erkeklerin %47.7'si kadınların iyi bir kariyeri olsa bile öncelikli görevi evi ve ailesi ile ilgilenmesi gerektiğini düşünmektedir.
- Kadınların %94.4'ü kadınların evlendikten sonra kariyerlerine son vermelidir görüşüne katılmazken, erkeklerde bu katılım oranı %81 seviyelerindedir.
- Genel olarak kadınların sadece %27.7'si iş dünyasının rekabet ortamında kariyer elde etmenin, kadınları daha erkeksi yaptığını düşünürken, erkeklerde bu oran %39.6 seviyelerindedir.
- Genel olarak kadınların %49.3'ü işsizlik kadınlardan daha çok erkekler için bir problemdir şeklinde düşünürken, erkeklerde bu oran %63.9 seviyelerindedir.
- Genel olarak kadınların %94.4'ü kadınların iş yaşamına girmeleri, ülkenin ekonomik ve sosyal yönden kalkınması için önemli olduğunu düşünürken erkeklerde bu oran %82 seviyelerindedir.
- Genel olarak kadınların %15.2'si Türkiye'de kadınların iş yaşamına katılmasını teşvik edici, yeterli bir yasal mekanizmanın mevcut olduğunu düşünürken, bu oran erkeklerde %28.8 seviyelerindedir.
- Genel olarak kadınların %96.5'i çevresindeki kadınların, iş yaşamında başarılı olmasını desteklerken, erkeklerin %91 desteklemektedir.

- Genel olarak kadınların %23.4'ü, erkeklerin %42.3'ü kadının iyi bir evliliğinin olması, iyi bir işinin olmasından daha önemli olduğunu düşünmektedir.
- Genel olarak kadınların %16'sı “kadınların iyi bir evlilik ile iyi bir kariyeri aynı anda yürütmesi çok zordur” fikrine katılırken, erkeklerde bu fikre katılma oranı %32.4'tür.
- Genel olarak kadınların %35.5'i ailenin geçimini sağlamanın öncelikle erkeğin görevi olduğunu düşünürken; erkeklerin %48.6'sı ailenin geçimini sağlamak öncelikle erkeğin görevi olduğunu düşünmektedir.
- Genel olarak kadınların %88.8'i “erkek iyi bir gelire sahipse kadının çalışması gerekmez” fikrine katılmazken, erkeklerde bu oran %70.2 civarındadır.
- Genel olarak kadınların %40.7'si kadınların iş yaşamında erkeklere göre daha iyi bir yöneticilik sergilediğini düşünürken erkeklerde bu oran sadece %9.9'dur.
- Genel olarak kadınların %47.2'si kadınların kariyer yapmak için değil, ekonomik kaygılar nedeniyle iş dünyasına katıldığı fikrine katılmazken, erkeklerin %27'si bu fikre katılmamaktadır.
- Sonuç olarak bu araştırma da göstermiştir ki, Türkiye’de kadın ve erkekler arasında, kadınların iş yaşamındaki konumu ile ilgili algılamada farklılıklar bulunmaktadır. Bu algılamadaki ayrımlar, kadınların iş yaşamındaki başarısı, eğitimin başarı üzerindeki etkisi, kadınların iş yaşamında karşılaştıkları engeller, kadınların iş yaşamına girişte erkeklerle eşit imkanlara sahip olup olmadıkları ve kadınların yöneticilik ve liderlik vasıfları hususlarında daha belirgin olarak ortaya çıkmaktadır.
- Kadınlar eğitimin iş yaşamındaki başarılarına olumlu yönde çok etkili olduğunu düşünürler de, erkekler eğitim unsurunu kadınların çalışma hayatında başarılı olmalarında önemli bir etken olarak görmemektedir. Türkiye’de kadınlar hemen hemen her sektörde başarılı olabileceklerini ve iyi bir kariyere sahip olmaları gerektiği güvenini taşıırken, erkekler kadınların her meslek dalında başarılı

olabilecekleri görüşünü kadınlar kadar desteklememektedir. Ancak kadınların iyi bir kariyere sahip olmaları gerektiği konusunda Türkiye’de erkekler çok da olumsuz bir görüş taşımamaktadır.

- Araştırmanın diğer bir sonucu da, Kadınların çok büyük bir çoğunluğunun evlendikten sonra kariyerlerine son vermemeleri gerektiğini düşünmeleridir. Kadınlar kadar olmasa da erkekler de bu görüşe yüksek oranda katılmaktadır. Karşılaştırmalı olarak değerlendirildiğinde erkekler evlilik yaşamının kariyerinden önce gelmesi gerektiğini ve evliliğin kadınların çalışma yaşamında iyi bir kariyer yapabilmesini olumsuz etkilediğini düşünmektedir. Erkekler, kadınların çalışma yaşamında yer alması gerektiği fikrini aileye gelir getirme unsuru ile bağdaştırıp bunu desteklerken, erkeklerin hemen hemen yarısı gelir sağlama amacıyla çalışmanın öncelikli olarak erkeğin görevi olduğunu düşünmektedir.
- Kadın ve erkekler arasındaki algılamadaki bir başka ciddi ayırım da; kadınlar liderlik ve yöneticilik vasıfları konusunda kendilerine güvenirken, erkeklerin çok düşük bir oranı kadınların iş yaşamında başarılı bir yöneticilik sergilediklerini düşünmektedir.
- Bu araştırmanın bir başka genel bir sonucu olarak da, Türkiye’de kadınlar erkeklerle karşılaştırıldığında; kendilerinin iş yaşamına girişte daha büyük zorluklarla karşılaştıklarını düşünse de, karşılaştırmalı bir algı analizi yapıldığında erkekler kadınların iş yaşamına girişinde erkeklerle aynı koşullara sahip olduğunu, kadınların daha çok engelle karşılaşmadıklarını, erkeklerle eşit fırsatlara sahip olduklarını ve kadınların iş yaşamına girişte yeterli yasal mekanizmaların var olduğunu düşünmektedir.
- Erkeklerin kadın çalışanları algılama düzeyleri ile bayanların kadın çalışanları algılama düzeyleri birbirlerinden farklıdır.

- Katılımcıların kadın çalışanları algılama düzeylerinin, onların medeni durumlarına, yaşlarına, eğitim düzeylerine, çalıştıkları kurumun faaliyet alanına, iş tecrübelerine ve aylık gelirlerine göre değişmediği görülmüştür.
- “Kariyer ve iş yaşantısı”, “Kadının eğitimi, toplum yaşantısındaki sosyal konumu” ve “Kadının toplumda ekonomik açıdan yeri” bakımından bireylerin kadın çalışanlara ilişkin görüşlerinin erkek ve kadınlarda farklılık gösterdiği saptanmıştır.
- “Kariyer ve iş yaşantısı”, “Kadının eğitimi, toplum yaşantısındaki sosyal konumu” ve “Kadının toplumda ekonomik açıdan yeri” bakımından kadın çalışanlara ilişkin görüşlerin katılımcıların medeni durumlarına, yaşlarına, çalıştıkları kurumun faaliyet alanına, iş tecrübelerine ve aylık gelirlerine göre farklılık göstermediği saptanmıştır.
- “Kadının eğitimi”, toplum yaşantısındaki sosyal konumu” bakımından kadın çalışanlara ilişkin görüşlerin katılımcıların eğitim durumlarına göre farklılık gösterdiği saptanmıştır. Ancak “Kariyer ve iş yaşantısı” ve “Kadının toplumda ekonomik açıdan yeri” bakımından kadın çalışanlara ilişkin görüşlerin katılımcıların medeni durumlarına, yaşlarına, çalıştıkları kurumun faaliyet alanına, iş tecrübelerine ve aylık gelirlerine göre farklılık göstermediği saptanmıştır.

Türkiye’de kadının iş yaşamındaki yerinin toplumsal bir analizinin yapılmaya çalışıldığı bu araştırmada, hem kadınların hem de erkeklerin Türkiye’de kadın çalışanları nasıl algıladığı, kadınların iş yaşamında hangi sorunlarla karşılaştıkları, aile ve iş yaşamının bir arada olmasının birbirine olan etkileşiminin nasıl algılandığı incelenmiştir. Araştırmanın, Türkiye’deki kadın çalışanlara yönelik yapılmış çalışmalara ve literatüre katkı sağlayarak bu alanda yapılacak olan benzer araştırmalara ışık tutması beklenmektedir.

KAYNAKLAR

AĞDUK GEVREK Meltem, “Kadınlarla Birlikte Kadınlar İçin”, **“4. Ulusal Kadın Çalışmaları Toplantısı: Kadın Sorunlarının Çözümüne Doğru Yöntem, Strateji ve Politikalar**, EKAM, İzmir, 1996, s.67

AKBOY Rengin, İKİZ Ebru, “Psikolojik Danışma ve Rehberlikte Çağdaş Bir Anlayış”, Nobel Yayınları, 2007-07-31

AKKAYA Yüksel, “12 Eylül 1980 26 Yıl Önce, 26 Yıl Sonra Değişen Ne?”, **TBB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi**”, 2006

ALİEFENDİOĞLU Hanife, KAAN Ebru Saner, “Kadın Politikasının Çıkmazları”, **“4. Ulusal Kadın Çalışmaları Toplantısı, Kadın Sorunlarının Çözümüne Doğru Yöntem Strateji ve Politikalar”**, EKAM, İzmir, 1996, s.83

ARAT Necla, “Kentli Kadınların İş Yaşamındaki Sorunları ve Çözüm Önerileri”, İstanbul, 1991

ATAAY N.Aylin, “ Kadın Yöneticilerin Kariyer Boyutları ve Etmenleri, **20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek Konferansı**, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, İnsan Hakları Araştırma ve Derleme Merkezi, 19-21 Kasım 1997, s.237-253).

ARAT Necla, “Türkiye’de Kadın Olmak”, **Türkiye’de Çalışan Kadınların Çalışma Yaşamında Karşılaştıkları Zorlukların Sosyo-Kültürel Nedenleri**, Necla ARAT, Nisan 1996

AYTAÇ Serpil vd, **“Çağdaş Sanayi Merkezlerinde kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği”**, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Ankara, Nisan, 2002

ARAT Yeşim,“1980’ler Türkiye’sinde Kadın Hareketi: Liberal Kemalizm’in Radikal Uzantısı” Yayına Hazırlayan: Necla Arat, **Türkiye’de Kadın Olgusu**, Say Yayınları, Kasım 1992, s.94.

AYKOR Gl, “Türkiye’de Kadın Olmak ”, “**Uluslararası Düzeyde Kadın Sorunu ve Türkiye**”,Yayına Hazırlayan Necla ARAT, Say Yayınları, İstanbul, 1996

BAŞESGİOĞLU Murat, **Kadın İstihdamı Zirvesi**, KSSGM, 10-11 Şubat 2006, Conrad Otel, İstanbul

COŞKUN Solmaz, **Kadın İstihdamı Zirvesi**, KSSGM, 10-11 Şubat 2006, Conrad Otel, İstanbul

ŐİTŐİ Oya, “20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek”, **Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, İnsan Hakları Araştırma ve Derleme Merkezi**, Kasım 1998

ÇOLAK Őmer Faruk, KILIÇ Cem, “**Yeni Sanayileşen Bölgelerde Kadın İŞgücü Arzı: Őanlıurfa Örneği**”, TİSK Yayınları, Kasım 2001

ŐUBUKŐU Nimet, “**Kadın İstihdamı Zirvesi**”, TİSK, 10-11 Şubat 2006, İstanbul

ŐUBUKŐU UŐAN Sevgi, “1980 Sonrası Kadın Hareketi: Ataerkilliğe Karşı Meydan Okuma”, “**Türkiye’de ve Avrupa Birliği’nde Kadının Konumu: Kazanımlar, Sorunlar, Umutlar**, KA-DER, AĞustos, 2004

DEMİREL Ahmet ve diğerleri, “**ŐalıŐmaya Hazır İŞgücü Olarak Kentli Kadın ve Değişimi**”, T.C.Başbakanlık KSSGM, AĞustos, 1999

ECEVİT F.Yıldız, “Kentsel Üretim Sürecinde Kadın Emeğinin Konumu ve Değişen Biçimleri”, **Kadın Bakış Açısından Kadınlar**, Yay.Haz.Şirin TEKELİ, İletişim Yayınları, 1995, İstanbul

ECEVİT Yıldız, ”Türkiye’de Kadın Girişimciliğine Eleştirel Bir Bakış” Uluslararası Çalışma Ofisi, Ankara, 2007

ERDEM, Ali Naili, “Atatürk’ün Sofrası”, **Bütün Dünya**, 2006, sayı: 192297

EREFİ İnci, “Türkiye’de Kadının Konumu ve Sorunların Çözümü”, **4. Ulusal Kadın Çalışmaları Toplantısı “Kadın Sorunlarının Çözümüne Doğru Yöntem, Strateji ve Politikalar”**, EKAM, 1996

EROĞLU Kafiye, “Kadın Kuruluşları İçinde Üniversite Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezlerinin Yeri ve Önemi”, **C.Ü.Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi**, 2004, 8 (2)

EYÜBOĞLU Ayşe, ÖZAR Şemsa, TANRIÖVER Hülya T., “Kentli Kadınların Çalışma Koşulları ve Çalışma Yaşamını Terk Nedenleri”, **20. yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek Konferansı**, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, İnsan Hakları Araştırma ve Derleme Merkezi, 19-21 Kasım 1997

GÖKSOY Ayseli, “**20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek**”, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, İnsan Hakları Araştırma ve Derleme Merkezi, Kasım 1998

GÜNİNDİ ERSÖZ Aysel, “Kamu Yönetiminde Yönetici Olarak Çalışan Kadınların Geleneksel ve Çalışan Kadın Rollerine İlişkin Beklentileri”, **20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek Konferansı**, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, İnsan Hakları Araştırma ve Derleme Merkezi, 19-21 Kasım 1997, s.255-264

HAIR J.F., BLACK W.C., ANDERSON R.E., & TATHAM R.L., “**Multivariate Data Analysis**”, (Sixth Ed.), New Jersey: Pearson Prentice Hall, 2006

İLKKARACAN İpek, “**Bilanço 98: 75 Yılda Kadınlar ve Erkekler**”, Tarih Vakfı Yayınları, İstanbul, Ankara, 1998, s:285-302

İstanbul Barosu, “**Kadın Hakları İnsan Haklarıdır**”, 1995,

KAPIZ ÖZEN Serap, “İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi, Dokuz Eylül Üniversitesi, **Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt 4, Sayı: 3, 2002

KARATAŞ Aslı, “Türkiye’de Kadın İşgücünün Durumu: Denizli Tekstil Sektöründe Kadın İşgücü Örneği”, Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Muğla, 2006.

KAYA Muammer, “Türkiye’nin İstihdam-İşgücü-İşsizlik Değerlendirmesi, **Üniversite ve Toplum**, Eylül, 2006.

KERESTECİOĞLU İnci Özkan, “1990’larda Kadın Hareketi: Demokrasi ve Eşitlik Talebi”, “**Türkiye’de ve Avrupa Birliği’nde Kadının Konumu: Kazanımlar, Sorunlar, Umutlar**”, KA-DER, Ağustos, 2004, 75-97, s.80-81

KERESTECİOĞLU İnci Özkan, “Türkiye’de Kadının Toplumsal Konumu: Kazanımlar ve Sorunlar”, “**Türkiye’de ve Avrupa Birliği’nde Kadının Konumu: Kazanımlar, Sorunlar, Umutlar**”, KA-DER, Ağustos, 2004

KOCACIK Faruk vd, “Türkiye’de Çalışma Hayatından Kesitler: İşsizlik-Sendikal Örgütlenme-Kadın Emeği-İşportacılık”, **Cumhuriyet Üniversitesi Yayınları**, No.94, Sivas, Mayıs 2004

KOCACIK Faruk, GÖKKAYA Veda B., “Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları”, **C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt 6, sayı 1, 2005

KOÇ Esra, KAYA Ayşegül, “**Kadının El Kitabı**”, Helsinki Yurttaşlar Derneği İstanbul, 2006

KORAY Meryem, DEMİRBİLEK Sevda ve DEMİRBİLEK Tunç, “**Gıda İşkolunda Çalışan Kadınların Koşulları ve Geleceği**”, T.C. Başbakanlık KSSGM, Ankara, 1999

KSSGM, “**Eylem Platformu ve Pekin Deklarasyonu**”, 1995

KSSGM, “**Ulusal Eylem Planı**”, Ağustos 1998, Ankara

KSSGM, “**Sağlık Sektöründe Kadın**”, Ankara, Nisan, 2000

KSSGM, “**Kentlerde Kadınların İş Yaşamına Katılım Sorunlarının Sosyo-Ekonomik ve Kültürel Boyutları**”, Ankara, 2000, s.137.

MOROĞLU Nazan, “**Kadın İstihdamı Zirvesi**”, TİSK, 10-11 Şubat 2006, İstanbul

MİNİBAŞ Türkel, “Türkiye’nin Kalkınma Sürecinde Kadın İşgücü”, “**Aydınlanmanın Kadınları**”, Editör: Necla ARAT, Cumhuriyet Kitap Kulübü, 1998

OSKAY Ülgen, “Çalışan Kadının Türk Toplum Yaşamında Konumu”, “**Kadının Çalışma Yaşamı**”, 1993

OSMA, Kıvanç, “Cumhuriyet Dönemi Anıt Heykellerinde Kadın İmgesi” **C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi**, Mayıs 2006, Cilt:30 No.1

ÖZEN Serap, UZUN Turgay, “İşyerinde Çalışanın Yaşadığı Çatışmanın Azaltılmasında Örgütün ve Ailenin Rolü: Polis Memurlarına Yönelik Bir Uygulama, Dokuz Eylül Üniversitesi, **Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt 7, Sayı:3, 2005

ÖZKAYA Betül, TÜZEL Nazlım, “Kadınların Çalışma Hayatı ve Reklamcılık Sektörü İçindeki Yeri”, I (1), s: 94-99

PALMER Margaret, HYMAN Beverly, Çeviren Vedat ÜNER, “**Yönetimde Kadınlar**”, Rota Yayınları, İstanbul, 1993

SAĞ Vahap, “Tarihsel Süreç İçerisinde Türk Kadını ve Atatürk”, **C.Ü.İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 2001, Cilt 2, Sayı, 1

SEVİM Jülide, “Kadın Bir Stres Yumağı mıdır?”, **Kadın Çalışmaları Dergisi**, 2006, Sayı 1

TAŞKIN Lale, **C.Ü. Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi**, Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas, 10 Mart 2004

TATLIDİL Ercan, “Kentle Bütünleşmenin Bir Yolu Gecekondulaşma”, Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi, **Sosyoloji Dergisi**, Sayı: 1, 1987

TATLIDİL Ercan, “Kentleşme Sürecinde Kadın ve Çalışma Yaşamı”, **Kadının Çalışma Yaşamı**, Alman Kültür Merkezi, İzmir, 18-19 Ekim 1993, 45-54

TATLIDİL Ercan, “Globalleşme Sürecinde İnsan Kaynaklarının Değişimi: Türkiye Örneği, Eyüp Kemerlioğlu’na Armağan, Sivas: Önder Matbaacılık, 2000, s.133

TEKELİ Şirin, “**Kadınlar ve Siyasal-Toplumsal Hayat**”, 1982

TEKELİ Şirin, KORAY, Meryem, “Devlet-Kadın-Siyaset”, **Türkiye Sosyal Ekonomik Siyasal Araştırmalar Vakfı**, Aralık, 1991

TİB, “Türkiye’de Kadının Sosyo-Ekonomik Durumu”, TİB Yayınları, 1. Baskı, 1975

TOKSÖZ Gülay, ÖZKAZANÇ Alev, POYRAZ Bedriye, **“Kadınlar, Kalkınma ve Sosyal Adalet”**, Ankara Üniversitesi Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi, Ankara, 2001

TÜRK CEZA KANUNU, 102-105

TÜTEK Hülya, ECEVİT Zümrüt, ÇOLAK Bahar, “Manisa’da Özel Sektör ve Üniversitede Çalışan Kadın Yöneticilerin Özellikleri, Sorunları ve Çözüm Önerileri”, **4. Ulusal Kadın Çalışmaları Toplantısı: Kadın Sorunlarının Çözümüne Doğru Yöntem, Strateji ve Politikalar**, EKAM, İzmir, 1996

TÜTEK Hülya, ECEVİT Zümrüt, ÇOLAK Bahar, “Özel Sektör ve Üniversitede Çalışan Kadın Yöneticilerin Özellikleri, Sorunları ve Çözüm Önerileri”, **4. Ulusal Kadın Çalışmaları Toplantısı, Kadın Sorunlarının Çözümüne doğru Yöntem Strateji ve Politikalar**, EKAM, İzmir, 1996, s.292-293

İnternet Kaynakları

ARPACIOĞLU Gülcan, (www.wwhr.org), Erişim Tarihi: 23.04.2007

AYTAÇ Serpil, “Çalışma Yaşamında Kadın”, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Kadın Sağlığı ve Sorunları Ders Notları Sayfası, <http://www.uludag.edu.tr>; Erişim Tarihi: 27.04.2007

EKEN Hurigül, “Toplumsal Cinsiyet Olgusu Temelinde Mesleğe İlişkin Rol ile Aile İçi Rol Etkileşimi: Türk Silahlı Kuvvetlerindeki Kadın Subaylar”, http://www.sosyalbil.selcuk.edu.tr/sos_mak/articles/2006/15/HEKEN.PDF, Erişim Tarihi: 03.02.2007

EMEÇ Hamdi, PAZARLIOĞLU M.Vedat, KİREN Özlem, ÜÇDOĞRUK Şenay, “Türkiye’de Eğitim Çağındaki Kız ve Erkeklerin Eğitimlerinin Sürdürülebilirliği”, <http://www.ekonometridernegi.org/bildiriler/o11s1.pdf>; Erişim Tarihi: 28.04.2007

ERGENEKON Sevda “İşyerinde Duygusal Taciz”, http://www.ucansupurge.org/index.php?option=com_content&task=view&id=3352&Itemid=76; Erişim Tarihi: 28.04.2007

MİNİBAŞ Türkel, “Ekonomik Kalkınma ve Kadın İstihdamı”, **4. Uluslararası Kadın Yöneticiler Forumu**, İstanbul, 2005, <http://www.turkelminibas.net/?sayfa=makaleac&id=23>; Erişim Tarihi: 22.03.2007

KSSGM, “Birleşmiş Milletler CEDAW komitesine Sunulmak Üzere Hazırlanan İkinci ve Üçüncü Birleştirilmiş Türkiye Raporu”, Ankara, 1993 <http://www.kssgm.gov.tr/belgeler/CEDAWrapor.doc>, Erişim Tarihi: 21.11.2006

KORAY Meryem “Ekonomide Kadın”, **Kadın Çalışmaları Dergisi**, Cilt 1, Sayı 3, Eylül-Aralık 2006, <http://www.bursaekonomi.com.tr/>, Erişim Tarihi: 13.03.2007

KURTSAN Meltem, “Ekonomide Kadın”, **Kadın Çalışmaları Dergisi**, Cilt 1, Sayı 3, Eylül-Aralık 2006, <http://www.bursaekonomi.com.tr/>; Erişim Tarihi: 11.05.2007

ÖZDEMİR Cumhur Sinan, “İş Kanunu’na Göre Kadın İşçilerin Hakları ve Dünya Kadınlar Günü”, http://www.alomaliye.com/cumhur_sinan_ana_sayfa.htm; Erişim Tarihi: 11.05.2007

TÜRK-İŞ, “Türkiye’de Emek Piyasasında kadınların Durumu”, **TÜRK-İŞ Raporu**, 2005, <http://www.turkis.org.tr/icerik/avparkadin.doc>; Erişim Tarihi: 18.05.2007

YAŞAR Okan, “Türkiye’de Kadın Eğitimi, Kadınlara Ait Diğer Göstergeler ve Çanakkale İli Örneği”, “**Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi**”, Cilt:4, Sayı: 1, 2007
<http://www.insanbilimleri.com/ojs/index.php/uib/article/viewFile/213/187>;
Erişim Tarihi: 14.06.2007

YILMAZ Burçin, BERBER Metin, “Türkiye’de Kadının İşgücü Piyasasına Katılım Süreci:Sektörel ve Bölgesel Analiz”, <http://www.metinberber.ktu.edu.tr/linkler/mk1.htm>
Erişim Tarihi : 18.05.2007

<http://www.insankaynaklari.com>; Erişim Tarihi: 26.10.2006

<http://www.kssgm.gov.tr/esitlik.html>; Erişim Tarihi : 20.11.2006

<http://www.yasarseyman.org/kadin.asp>; Erişim Tarihi: 11.05.2007

<http://www.die.gov.tr/tkba/pekin+5.doc>; Erişim Tarihi: 18.05.2007

<http://www.psikonet.com/konu.asp?kid=214>; 17.06.2007

<http://www.die.gov.tr/tkba/mevzuat.htm>; 22.03.2007

<http://www.tuik.gov.tr>; Erişim Tarihi: 17.06.2007

<http://www.maksimum.com/kadin/haber/49/101952.php>; Erişim Tarihi: 07.03.2007

http://www.epilepsiveben.com/bilimsel_makaleler/yo_un_stresi_alt_nda_olanlar_ne_ya_pmal_.html; Erişim Tarihi: 15.06.2007

<http://www.turkforum.net/showthread.php?t=176538>; Erişim Tarihi: 15.05.2007

<http://www.kadinininsanhaklari.org/anayasa.php>; Erişim Tarihi: 28.3.2007

<http://www.egitimsen.org.tr/index.php?yazi=996>; Erişim Tarihi : 20.11.2006

EK

TUTUM ÖLÇEĞİ

1. Cinsiyet : Erkek Kadın

2. Medeni Durumunuz : Bekar Evli Dul

3. Yaşınız :

4. Eğitim Durumunuz :

İlkokul Ortaokul Lise Önlisans
 Lisans Yüksek Lisans Doktora

5. Çalıştığınız kurumun faaliyet gösterdiği alan:

Kamu Özel Kamu-Özel ortaklı Dernek-
Vakıf

6. Kaç yıllık bir iş tecrübesine sahipsiniz?

2 yıldan az 3-5 6-10 11-15 16 yıldan fazla

7. Bir aylık gelir durumunuz:

1000 YTL'den az (1 Milyar TL) 1000-2000 YTL 2000-3000
 3000-4000 YTL 4000-5000 YTL 5000YTL'den
fazla

Lütfen aşağıda verilen ifadeleri okuyup, kendinize en uygun seçeneği işaretleyiniz.

	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
1- Kadınlar iş yaşamında genel olarak erkeklerden daha başarılıdır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2- Kadınların kariyer olanakları sınırlı olan işlerde çalışmaları daha uygundur.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3- Kadınlar iyi eğitim aldıkça, iş yaşamında başarı şansları artmaktadır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4- Üst düzey pozisyonlarda kadınları görmememizin temel nedeni, kadınların erkeklere göre daha fazla engelle karşılaşmalarıdır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5- Kadınlar, erkekler kadar iyi yöneticilik ve liderlik yapamazlar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6- Kadınlar duygusal oldukları için iş yaşamının ağır şartlarıyla erkekler kadar iyi mücadele edemezler.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7- Kadınlar her meslek dalında başarılı olabilir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8- Kadınların, çok iyi bir kariyere sahip olmalarına gerek yoktur.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9- Kadınlar iş yaşamında genel olarak erkeklerden daha çok engelle karşılaşmaktadırlar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10- İyi bir eğitim alma konusunda, kadınlar erkeklerle eşit fırsatlara sahip değildir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11- İş yaşamına girme konusunda, kadınlar erkeklerle eşit fırsatlara sahip değildir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12- Kadınların iyi bir kariyeri olsa bile öncelikli görevi evi ve ailesi ile ilgilenmektir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13- Kadınlar evlendikten sonra kariyerlerine son vermelidir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14- Kadınlar çocuk sahibi olduktan sonra kariyerlerine son vermelidir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

15-Çalışan kadınların çocukları daha başarısız olmaktadır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16- İş yaşamında başarılı olan kadınların özel hayatları başarısızdır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17- İş yaşamında başarılı olmak isteyen bir kadın, sert ve acımasız olmak zorundadır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18- İş dünyasının rekabet ortamında kariyer elde etmek, kadınları daha erkeksi yapmaktadır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19- Bir erkeğin işsiz kalması, bir kadının işsiz kalmasından daha kötü bir durumdur.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20- İşsizlik kadınlardan çok, erkekler için ciddi bir problemdir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21- Kadınların iş yaşamına girmeleri, ülkenin ekonomik ve sosyal yönden kalkınması için önemlidir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22- Türkiye’de kadınların iş yaşamına katılmasını teşvik edici, yeterli bir yasal mekanizma mevcuttur.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23- Çevremdeki kadınların, iş yaşamında başarılı olmasını desteklerim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24- Bence, kadının iyi bir evliliğinin olması, iyi bir işinin olmasından daha önemlidir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25- Kadının iyi bir evlilik ile iyi bir kariyeri aynı anda yürütmesi çok zordur.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26- Ailenin geçimini sağlamak öncelikle erkeğin görevidir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27- Erkek iyi bir gelire sahipse, kadının çalışması gerekmez.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28- Kadınlar, iş yaşamında erkeklere göre daha iyi bir yöneticilik sergiler.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29- Kadınlar kariyer yapmak için değil, ekonomik kaygılar nedeniyle iş dünyasına katılmaktadır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

