

T.C.
GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI

BELKİS ÖNEL YÜKSEK LİSANS TEZİ GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ İŞLETME ABD 2017

KADINLARIN ÇALIŞMA YAŞAMINDA KARŞILAŞIĞI SORUNLAR: MALATYA İLİ ÖRNEĞİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

BELKİS ÖNEL

GAZİANTEP
EKİM 2017

T.C.
GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI

**KADINLARIN ÇALIŞMA YAŞAMINDA
KARŞILAŞTIĞI SORUNLAR: MALATYA İLİ
ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

BELKIS ÖNEL

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Özlem YAŞAR UĞURLU

GAZİANTEP
EKİM 2017

T.C.
GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI

Kadınların Çalışma Yaşamında Karşılaştıkları Sorunlar: Malatya İli Örneği

BELKİS ÖNEL

Tez Savunma Tarihi: 16.10.2017

Sosyal Bilimler Enstitüsü Onayı


Doç. Dr. Zekiye ANTAKYALIOĞLU
SBE Müdürü

Bu tezin Yüksek Lisans/Doktora tezi olarak gerekli şartları sağladığını onaylarım.


Prof. Dr. Arif ÖZSAGIR
Enstitü ABD Başkanı

Bu tez tarafımca (tarafımızca) okunmuş, kapsamı ve niteliği açısından bir Yüksek Lisans/Doktora tezi olarak kabul edilmiştir.


Yrd. Doç. Dr. Özlem Yaşar UĞURLU
Tez Danışmanı

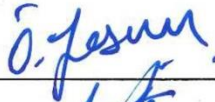
Bu tez tarafımızca okunmuş, kapsam ve niteliği açısından bir Yüksek Lisans/Doktora tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri:

Yrd. Doç. Dr. Özlem YAŞAR UĞURLU

Doç. Dr. Tuğba BÜYÜK BEŞE

Yrd. Doç. Ş. Gül REİS

İmzası




İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	i
ABSTRACT.....	x
ÖNSÖZ	xi
TABLOLAR LİSTESİ.....	iii
ŞEKİLLER LİSTESİ	vii
BİRİNCİ BÖLÜM	1
GİRİŞ	1
1.1. GİRİŞ.....	1
İKİNCİ BÖLÜM.....	5
LİTERATÜR	5
2.1. TEMEL KAVRAMLAR.....	5
2.1.1. İstihdam	5
2.1.1.1. İstihdam Türleri	5
2.1.2. İşgücü.....	6
2.1.3. İşsizlik.....	7
2.1.3.1. İşsizlik Türleri.....	8
2.2. TÜRKİYE’DE İSTİHDAM YAPISI VE KADIN ÇALIŞAN İSTİHDAMI... 9	
2.2.1. Kadınların Çalışma Hayatında Yer Almalarında Etkili Olan Faktörler . 13	
2.2.2. Türkiye’de Kadın İstihdamının Sektörel Dağılımı..... 15	
2.2.3. Kadın İstihdamının Meslek Gruplarına Göre Dağılımı	16
2.2.4. Kadın İstihdamının İşteki Durumuna Göre Dağılımı	17
2.2.5. Kadın İstihdamının Kayıtlılık Durumu..... 18	
2.2.6. Kadının İstihdamının Yaş durumuna Göre Dağılımı	19
2.2.7. Kadın istihdamının Eğitim Durumuna Göre Dağılımı	19
2.2.8. Kadının Medeni Durumuna Göre İstihdamı	20
2.3. TARİHSEL SÜREÇ BOYUNCA KADIN ÇALIŞANLAR..... 21	
2.3.1. Sanayi Devriminden Önce Kadın Çalışanlar	21
2.3.2. Sanayi Devriminden Sonra Kadın Çalışanlar	23
2.4. TÜRKİYE’DE KADIN ÇALIŞANIN TARİHÇESİ	25
2.4.1. Cumhuriyet Döneminden Önce Kadın Çalışanlar	25
2.4.2. Cumhuriyet Sonrası Kadının Konumu	27
2.5. TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMINA BAKIŞ AÇISI..... 27	
2.6. KADINLARIN ÇALIŞMA YAŞAMINDA KARŞILAŞTIKLARI	
SORUNLAR	28
2.6.1. İşe Alım Sırasında Yaşanan Sorunlar	28
2.6.2. İş Yaşamında Kadınların Cinsiyete Dayalı Ayrımcılığa Maruz Kalması.....	29
2.6.2.1. Doğrudan ve Dolaylı Cinsiyet Ayrımcılığı.....	31
2.6.2.2. Pozitif- Negatif Ayrımcılık	31
2.6.3. Ücretlendirilmede Karşılaşılan Sorunlar	31
2.6.4. Aile ve Evlilik İle İlgili Sorunlar	33

2.6.5. İş ve Aile Yaşamı Dengesinin Önemi	35
2.6.6. Eğitimde Karşılaşılan Engeller	36
2.6.7. Cinsel Taciz	37
2.6.8. Mobbing.....	38
2.7. ULUSAL YAZINDA KADIN ÇALIŞANLARLA İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	39
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	42
MATERYAL VE YÖNTEM	42
3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ.....	42
3.2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	42
3.3. ARAŞTIRMANIN EVREN VE ÖRNEKLEMİ	43
3.4. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ.....	43
3.5. VERİLERİN İSTATİKSEL DEĞERLENDİRİLMESİ.....	44
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM.....	45
BULGULAR.....	45
4.1. SOSYODEMOGRAFİK ÖZELLİKLER.....	45
4.2. İŞ DEĞİŞTİRME VEYA BIRAKMAYA İLİŞKİN İFADELERİN ANALİZİ.....	47
4.3. KADINLARIN ÇALIŞMA HAYATINA YÖNELİK İFADELERİN ANALİZİ.....	59
4.4. KADINLARIN ÇALIŞMA HAYATINDA HANGİ KONULARDA AYRIMCILIĞA MARUZ KALDIKLARINA YÖNELİK İFADELERİN ANALİZİ.....	89
4.5. ÇALIŞAN KADININ ÇALIŞTIĞI İŞ YERİNDE VE AİLESİNDE KARŞILAŞTIKLARI SORUNLARLA İLGİLİ İFADELERİN BETİMSSEL İSTATİSTİĞİ	102
SONUÇ ve ÖNERİLER.....	131
KAYNAKLAR	136
EKLER.....	142
EK-1 Anket Formu	143
ÖZGEÇMİŞ	147

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1.1 Mevsim etkilerinden arındırılmamış temel işgücü göstergeleri: Haziran 2016, Haziran 2017	9
Tablo 1.2 Bölgesel istihdam oranları (eğitim düzeyi açısından)	10
Tablo 1.3 Kadın istihdamının sektörel dağılımı	16
Tablo 1.4 Kadın istihdamının meslek gruplarına göre dağılımı (bin kişi) (15+ Yaş)	17
Tablo 1.5 Kadın istihdamının işteki durumuna göre dağılımı	18
Tablo 1.6 Kadın sigortalı sayısının erkek sigortalı sayısına oranı ve 2007-2016 yılları arasındaki artış	19
Tablo 1.7 Eğitim seviyesi ve cinsiyete göre istihdam	20
Tablo 1.8 Medeni duruma göre kadın istihdam oranı	21
Tablo 2.1 Kamu ve özel sektörde cinsiyete ve eğitime göre aylık net ücret, (TL) ...	33
Tablo 2.2 Medeni duruma göre mutluluk oranı	34
Tablo 2.3 Kentte çalışan ve altı yaşından küçük çocuğu olan kadınların çocukların bakım durumu (%)	35
Tablo 2.4 İş-Aile dengesinin yapısı ve sonuçları	36
Tablo 2.5 TÜİK 2016 verilerine göre cinsiyete göre seçilmiş göstergeler	37
Tablo 4.1 Araştırmaya katılan kadınların sosyodemografik dağılım tablosu	45
Tablo 4.2 İş değiştirme veya bırakmaya ilişkin düşüncelerin dağılımı	48
Tablo 4.3 AVM ve merkezde çalışan kadınların yaş değişkenine göre işi değiştirme veya bırakmaya ilişkin ANOVA sonucu	50
Tablo 4.4 AVM de ve merkezde çalışan kadınların okuduğu okula göre işi değiştirme veya bırakmaya ilişkin t-testi sonucu	51
Tablo 4.5 AVM ve merkezde çalışan kadınların sahip olduğu çocuk sayısına göre işi değiştirme veya bırakmaya ilişkin ANOVA sonucu	52
Tablo 4.6 AVM ve merkezde çalışan kadınların medeni durumuna göre işi değiştirme veya bırakmaya ilişkin t_ testi sonucu	53
Tablo 4.7 AVM ve merkezde çalışan kadınların gelirine göre işi değiştirme veya bırakmaya ilişkin ANOVA sonucu	55
Tablo 4.8 AVM ve merkezde çalışan kadınların kıdem göre işi değiştirme veya bırakmaya ilişkin ANOVA sonucu	57
Tablo 4.9 Çalıştığı yere göre işi değiştirme veya bırakmaya ilişkin t-testi sonucu ...	58
Tablo 4.10 AVM ve merkezde çalışan kadınların sosyal güvencesi olup olmadığına göre işi değiştirme veya bırakmaya ilişkin t-testi sonucu	59
Tablo 4.11 AVM de çalışan kadınların çalışma hayatına yönelik ifadelerin dağılımı	60
Tablo 4.12 Merkezde çalışan kadınların çalışma hayatına yönelik ifadelerin dağılımı	63
Tablo 4.13 AVM ve merkezde çalışan kadınların yaşa göre çalışma hayatına yönelik ifadelerine ilişkin ANOVA sonucu	66
Tablo 4.14 AVM’de çalışan kadınların eğitim durumuna göre çalışma hayatına yönelik ifadelerine ilişkin -testi sonucu	70
Tablo 4.15 Merkezde çalışan kadınların eğitim durumuna göre çalışma hayatına yönelik ifadelerine ilişkin -testi sonucu	71

Tablo 4.16	AVM ve merkezde çalışan kadınların sahip oldukları çocuk sayısına göre çalışma hayatına yönelik ifadelerle ilişkin ANOVA sonucu	72
Tablo 4.17	AVM’de çalışan kadınların medeni durumuna göre çalışma hayatına yönelik ifadelerle ilişkin t-testi sonucu	74
Tablo 4.18	Merkezde çalışan kadınların medeni durumuna göre çalışma hayatına yönelik ifadelerle ilişkin t-testi sonucu	75
Tablo 4.19	AVM’de çalışan kadınların gelirine göre çalışma hayatına yönelik ifadelerle ilişkin ANOVA analizi	77
Tablo 4.20	Merkezde çalışan kadınların gelirine göre çalışma hayatına yönelik ifadelerle ilişkin ANOVA analizi	79
Tablo 4.21	AVM’de çalışan kadınların kıdem göre çalışma hayatına yönelik ifadelerle ilişkin ANOVA analizi	81
Tablo 4.22	Merkezde çalışan kadınların kıdem göre çalışma hayatına yönelik ifadelerle ilişkin ANOVA analizi	83
Tablo 4.23	Kadın çalışanların çalıştığı yere göre çalışma hayatına yönelik ifadelerle ilişkin t-testi sonucu	85
Tablo 4.24	AVM’de çalışan kadınların sosyal güvencesi olup olmadığına göre çalışma hayatına yönelik ifadelerle ilişkin t-testi sonucu	87
Tablo 4.25	Merkezde çalışan kadınların sosyal güvencesi olup olmadığına göre çalışma hayatına yönelik ifadelerle ilişkin t-testi sonucu	88
Tablo 4.26	AVM ve merkezde çalışan kadınların çalışma hayatında hangi konularda ayrımcılığa maruz kaldıklarına yönelik ifadelerin dağılımı ...	89
Tablo 4.27	AVM ve merkezde çalışan kadınların yaşa göre çalışma hayatında hangi konularda ayrımcılığa maruz kaldıklarına yönelik ifadelerle ilişkin ANOVA sonucu	91
Tablo 4.28	AVM ve merkezde çalışan kadınların okul durumuna göre çalışma hayatında hangi konularda ayrımcılığa maruz kaldıklarına yönelik ifadelerle ilişkin t-testi sonucu	93
Tablo 4.29	AVM ve merkezde çalışan kadınların sahip oldukları çocuk sayısına göre çalışma hayatında hangi konularda ayrımcılığa maruz kaldıklarına yönelik ifadelerle ilişkin ANOVA sonucu	94
Tablo 4.30	AVM ve merkezde çalışan kadınların medeni duruma göre çalışma hayatında hangi konularda ayrımcılığa maruz kaldıklarına yönelik ifadelerle ilişkin t-testi sonucu	95
Tablo 4.31	AVM ve merkezde çalışan kadınların gelirine göre çalışma hayatında hangi konularda ayrımcılığa maruz kaldıklarına yönelik ifadelerle ilişkin ANOVA sonucu	97
Tablo 4.32	AVM ve merkezde çalışan kadınların çalıştığı yıla göre çalışma hayatında hangi konularda ayrımcılığa maruz kaldıklarına yönelik ifadelerle ilişkin ANOVA sonucu	99
Tablo 4.33	Çalışan kadınların çalıştığı yere göre çalışma hayatında hangi konularda ayrımcılığa maruz kaldıklarına yönelik ifadelerle ilişkin t-testi sonucu	100
Tablo 4.34	AVM ve merkezde çalışan kadınların sosyal güvencesi olup olmadığına göre çalışma hayatında hangi konularda ayrımcılığa maruz kaldıklarına yönelik ifadelerle ilişkin t-testi sonucu	101
Tablo 4.35	AVM ve merkezde çalışan kadınların “işinizden memnun musunuz?” tanımlayıcı istatistiği	102
Tablo 4.36	AVM ve merkezde çalışan kadınların “sizi çalışmaya yönelten en önemli neden hangisidir?” tanımlayıcı istatistiği	102

Tablo 4.37	AVM ve merkezde çalışan kadınların “şu an işinizden ayrılıyor olsaydınız, bunun nedeni hangisi olurdu?” tanımlayıcı istatistiği	103
Tablo 4.38	AVM ve merkezde çalışan kadınların “sizce kadınların çalışma yaşamında daha fazla yer almaları için yapılması gereken en önemli şey hangisidir?” tanımlayıcı istatistiği	104
Tablo 4.39	AVM ve merkezde çalışan kadınların “size göre işyerinde kadınların yükselmelerini kolaylaştırıcı en önemli düzenleme hangisidir?” tanımlayıcı istatistiği	105
Tablo 4.40	AVM ve merkezde çalışan kadınların “sizce kadınların terfi imkânlarına erkekler kadar sahip olmamasının en önemli nedeni hangisidir?” tanımlayıcı istatistiği.....	106
Tablo 4.41	AVM ve merkezde çalışan kadınların “kadın çalışan olarak iş yerinizde performansınızı etkileyen en önemli unsurlar nelerdir?” tanımlayıcı istatistiği	107
Tablo 4.42	AVM ve merkezde çalışan kadınların “iş yerinizde karşılaştığınız sorunların bireysel performansınıza etkileri nelerdir?” tanımlayıcı istatistiği	108
Tablo 4.43	AVM ve merkezde çalışan kadınların “çalışmanızdan dolayı aile içinde ve çevrede karşılaştığınız en önemli sorun hangisidir?” tanımlayıcı istatistiği	109
Tablo 4.44	AVM’de çalışanların medeni durum ile “çalışmanızdan dolayı aile içinde ve çevrede karşılaştığınız en önemli sorun hangisidir?” ki-kare testi tablosu.....	109
Tablo 4.45	Merkezde çalışanların medeni durum ile “çalışmanızdan dolayı aile içinde ve çevrede karşılaştığınız en önemli sorun hangisidir?” ki-kare testi tablosu.....	110
Tablo 4.46	AVM’de çalışanların yaş ile “çalışmanızdan dolayı aile içinde ve çevrede karşılaştığınız en önemli sorun hangisidir?” ki-kare testi tablosu.....	111
Tablo 4.47	Merkezde çalışanların yaş ile “çalışmanızdan dolayı aile içinde ve çevrede karşılaştığınız en önemli sorun hangisidir?” ki-kare testi tablosu	112
Tablo 4.48	AVM ve merkezde çalışan kadınların “çalışma hayatınızda karşılaştığınız en önemli güçlük ve sorun sizce hangisidir?” tanımlayıcı istatistiği	113
Tablo 4.49	AVM’de çalışanların medeni durum ile “çalışma hayatınızda karşılaştığınız en önemli güçlük ve sorun sizce hangisidir” ki-kare testi tablosu.....	114
Tablo 4.50	Merkezde çalışanların medeni durum ile “çalışma hayatınızda karşılaştığınız en önemli güçlük ve sorun sizce hangisidir” ki*kare testi tablosu.....	115
Tablo 4.51	AVM’de çalışanların yaş ile “çalışma hayatınızda karşılaştığınız en önemli güçlük ve sorun sizce hangisidir” ki-kare testi tablosu.....	116
Tablo 4.52	Merkez’de çalışanların yaş ile “çalışma hayatınızda karşılaştığınız en önemli güçlük ve sorun sizce hangisidir” ki-kare testi tablosu.....	117
Tablo 4.53	AVM ve merkezde çalışan kadınların “çalışma hayatınız boyunca başarınızdan dolayı, maddi (para,eşya,tatil v. gibi) veya manevi (terfi r,sertifika ve teşekkür belgesi, v.b. gibi) olarak ödüllendirildiniz mi?” tanımlayıcı istatistiği	118
Tablo 4.54	AVM ve merkezde çalışan kadınların “çalışmanıza aileniz nasıl bakıyor?” tanımlayıcı istatistiği	118

Tablo 4.55 AVM’de çalışanların medeni durumu ile “çalışmanıza aileniz nasıl bakıyor?” ki-kare testi tablosu.....	119
Tablo 4.56 Merkezde çalışanların medeni durumu ile “çalışmanıza aileniz nasıl bakıyor?” ki-kare testi tablosu.....	120
Tablo 4.57 AVM’de çalışanların yaş ile “çalışmanıza aileniz nasıl bakıyor?” ki-kare testi tablosu	121
Tablo 4.58 Merkezde çalışanların yaş ile “çalışmanıza aileniz nasıl bakıyor?” ki-kare testi tablosu	122
Tablo 4.59 AVM ve merkezde çalışan kadınların “kazancınızı nasıl kullanıyorsunuz?” tanımlayıcı istatistiği.....	123
Tablo 4.60 AVM’de çalışanların medeni durumu ile “kazancınızı nasıl kullanıyorsunuz?” ki-kare testi tablosu	124
Tablo 4.61 Merkezde çalışanların medeni durumu ile “kazancınızı nasıl kullanıyorsunuz?” ki-kare testi tablosu	125
Tablo 4.62 AVM’de çalışanların yaş ile “kazancınızı nasıl kullanıyorsunuz?” ki-kare testi tablosu	126
Tablo 4.63 Merkezde çalışanların yaş ile “kazancınızı nasıl kullanıyorsunuz?” ki-kare testi tablosu	127
Tablo 4.64 AVM’de çalışanların gelir durumu ile “kazancınızı nasıl kullanıyorsunuz?” ki-kare testi tablosu	128
Tablo 4.65 Merkezde çalışanların gelir durumu ile “kazancınızı nasıl kullanıyorsunuz?” ki-kare testi tablosu	129
Tablo 4.66 AVM ve merkezde çalışan kadınların “çalışmasaydınız durumunuz ne olurdu?” tanımlayıcı istatistiği	130
Tablo 4.67 AVM ve merkezde çalışan kadınların “yaptığınız iş aldığınız eğitime uygun mu?” tanımlayıcı istatistiği.....	130

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.1 İşgücü piyasasının yapısı 7



ETİK BEYAN

Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu,

bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

Belkıs Önel

ÖZET

KADIN ÇALIŞANLARIN ÇALIŞMA YAŞAMINDA KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR: MALATYA İLİ ÖRNEĞİ

ÖNEL, Belkıs

Yüksek Lisans Tezi, İşletme ABD

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Özlem Yaşar Uğurlu

Ekim 2017, 147 sayfa

Bu araştırma, farklı çalışma koşullarında faaliyette bulunan kadınların demografik özellikler ekseninde çalışma yaşamında karşılaştığı sorunlar ve zorlukları tespit etme amacı ile yapılmıştır. Araştırma kapsamında örneklem olarak Malatya il merkezinde perakendeci işletmelerde çalışan satış elemanları ile Malatya Park AVM’ de çalışan satış elemanları olmak üzere 200 katılımcı ile görüşülmüş; yaşları, eğitim durumları, gelir düzeyleri, kaç yıl çalışma yaşamında oldukları, medeni durumları gibi demografik özellikleri, iş hayatına yönelik bilgiler ve çalışma yaşamında karşılaştığı sorunlara ilişkin veriler yüz yüze anket tekniği ile elde edilerek SPSS programında analiz edilmiş ve iki grup arasında çıkan sonuçlar karşılaştırılmıştır.

Sonuç olarak AVM çalışanları ile merkez çalışanları arasında; çalıştığı sektöre, medeni duruma, çocuk sayısına, gelire ve kıdeme göre işi değiştirme ve işi bırakmada; çalıştığı sektöre göre işlerinden memnuniyet derecesinde, çalışmaya iten nedenler açısından, çalışmalarından dolayı aile içi ve çevrede karşılaştığı sorunlar açısından farklılık saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Çalışma hayatı, Kadın çalışan sorunları, Kadın istihdamı, şgücü, Kadın işgücü

ABSTRACT

PROBLEMS FACED BY WOMEN WORKERS IN WORK LIFE

ÖNEL, Belkıs

Master Thesis Business Administration, Department

Thesis Advisor: Asst. Prof. Dr. Özlem YAŞAR UĞURLU

October 2017 147 page

The research was conducted in order to determine the women workers' problems and difficulties in work life on the demographic characteristics in different working conditions. In the scope of the research, 200 employees were interviewed as salesperson working in retailers' offices and Malatya Park Shopping Mall employees in Malatya province center and their demographic characteristics such as their age, education level, income levels, working time, marital status, the data about the problems they encounter in their work lives were obtained by the questionnaire survey technique and analyzed in the SPSS program and the results between the two groups were compared.

As a result, a difference was detected between the Shopping Mall employees and the ones working in the center in terms of labor sector, marital status, number of children, income level, seniority, leaving or changing the business, satisfaction in the workplace according to the sector, reasons for working, and the problems they encounter due to the causes that enforce them work.

Key words: Working life, Women workers' problems, Women employment, Labor, Female labor force

ÖNSÖZ

Geçmişte ve günümüzde çok önemli bir yere sahip olan kadın emeği, iş gücü piyasasında yeteri kadar değerlendirilememekte, beklenen istihdam oranı sağlanamamaktadır. Ülkelerin kalkınmışlık düzeylerini artırmalarının en önemli unsurlarından biri o ülkedeki çalışabilir kadın nüfusundan en yüksek oranda yararlanmaktan geçer. Ancak kadınların çalışır halde bulunması bu olumlu etkinin yanında bazı olumsuzlukların doğmasına da neden olmuştur. İş gücüne dâhil olan kadın, her ne kadar toplumsal ve bireysel refahın artmasını sağlamışsa da birçok olumsuzlukla da karşı karşıya kalmıştır. Ekonomik bağımsızlığını elde etme ve kendi ayakları üzerinde durabilme çabasında olan kadın, bunu sağlarken hem ev içinde hem çalışma yaşamında birçok sorunla mücadele etmek zorunda kalmıştır. Bu sorunların giderilmesi ve kadınların çalışma koşullarının düzeltilmesi için birçok yasal düzenlemeler oluşturulmuşsa da kadın çalışanlar, özellikle özel sektör çalışanları, hâlâ görünmeyen birçok engelle karşı karşıya kalmakta ve çalışma yaşamında var olma mücadelesi vermektedir. Çalışma konusunun seçilme sebebi; kadın çalışanların çalışma yaşamında karşılaştığı sorunları vurgulamak, özellikle gün geçtikçe büyüyen ve gelişen özel sektörde istihdamı artan kadınların hâlâ nasıl sorunlara maruz kaldıklarını belirlemektir. Daha önce yapılan çalışmalarda kadın çalışanların iş hayatında karşılaştıkları sorunlar açıklanmıştır. Bu çalışmayı diğer çalışmalardan ayıran en önemli fark ise perakendecilik sektöründe yapılan çalışmaya görece rastlanmaması ve çalışmanın perakendecilik sektöründe bulunan kadın çalışanlar ile AVM’lerde çalışan kadınların karşılaştıkları sorunlar arasındaki farklılığı ortaya koymasıdır.

Yüksek lisans tez çalışmam süresince, beni yönlendiren ve yardımlarını esirgemeyen danışmanım Yrd. Doç. Dr. Özlem YAŞAR UĞURLU’ ya sonsuz teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım.

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

1.1. GİRİŞ

Dünya genelinde kadınlar, konumları itibari ile toplumdan topluma göre farklılık göstermiş ve erkeklere göre daha geri planda kalmışlardır. Bu ikinci planda oluş çalışma hayatında da geçerli olmuş ve yıllar itibariyle hâlâ tam olarak çözülemeyen bir sorun haline gelmiştir. Kadının çalışma yaşamında yer alması aile geçiminin temel nedeni olarak görülmemiş, daha çok ek gelir olarak görülmüştür. Bu görüş kadın emeğinden yeteri kadar yararlanılmasında bir engel oluşturmuş, kadın iş gücünün değerlendirilememesi ya da atıl kalmasına sebebiyet vermiştir.

Bir ülkenin kalkınmayı sürdürebilir kılması, o ülkenin kadın çalışanlarının istihdam edilme dereceleri ile yakından ilişkilidir. Kadın çalışanların değerlendirilememesi, toplam istihdam payı içerisindeki oranının artırılmaması; ülkelerin gelişmesi ve ilerlemesinde büyük bir engel oluşturmaktadır. Çünkü ülkelerin ekonomik kalkınmalarının sağlanması için o toplumdaki çalışabilir nüfusun toplam istihdam içindeki payının tamamına yakını sağlaması gerektirmektedir.

Coğrafi keşifler sonucu buharın bulunması ve sanayi devriminin meydana gelmesi, birçok alanda olduğu gibi kadınlara da önemli getiriler sağlamıştır. Ortaya çıkan işgücü talebi; atıl, gereksiz işgücü olarak görülen kadına ihtiyaç duymuştur. Gerçek anlamda çalışma fırsatı yakalayan kadınlar, bütün zorluklara rağmen üretim faaliyetleri içinde yer almışlardır. Tarım sektöründen hizmet sektörüne geçiş yapma imkânı bulan kadınlar, dokuma sanayii başta olmak üzere yeni iş alanları bulmuşlardır.

Toplumun her alanında kendilerini kabul ettirme durumunda kalan kadınların eğitim olanaklarının kısıtlılığı, toplumun ataerkil yapısı, aile ev ve çocuk

sorumlulukları en önemlisi de cinsiyetleri, çalışma yaşamında kendilerini kabul ettirmede ve bulundukları konuma gelmelerinde büyük engellerdendir. Kadınlar günümüzde eskiye oranla çok daha iyi bir konuma gelmelerine ve statüler yükselmesine rağmen erkeklere oranla ikinci planda kalmışlardır.

Günümüze kadar yaşanan küreselleşme ve teknolojik gelişmeler, fiziksel güçten çok bilgi gerektiren iş alanlarının doğması; kadına olan ihtiyaç ve önemi daha da artırmıştır. Bu gelişmelerle kadın erkek egemenliğini biraz da olsa yıkmıştır. Oluşan işgücü açığını kapatmak için kadın çalışanlara imkânlar sağlanmış hatta yasal düzenlemeler getirilmiş, kadınların çalışması teşvik edilmiştir. Ancak bu uygulamalar, yasal hakların kullanılması daha çok kamu sektörüne sağlanmıştır. Özel sektörde ise kadına bugün bile ucuz işgücü olarak bakılmakta, kadınlar düşük ücretlerle vasıfsız işlerde kayıt dışı çalışmak zorunda bırakılmaktadır.

Kadınların kendi hesaplarına bir ücret karşılığı çalışmaya başlaması kendi hayat kalitelerini etkilediği kadar toplumsal refah açısından da çok önemlidir. Kadının ekonomik özgürlüğünü elde etmesi çalışma yaşamına katılımlarını hızlandırırken toplumsal statülerini de değiştirmektedir. Buna rağmen kadın, ekonomik alanda her ne kadar bağımsızlığını elde etmiş olsa da erkek egemenliğinden kurtulamamıştır.

Türkiye’de kadın çalışanlar bütün engellere rağmen aile görevleriyle beraber çalışma hayatının da sorumluluğunu taşımış, her ne kadar ataerkil toplum yapısına sahip olsalar da sadece bir gelir için değil aynı zamanda yaşam kalitelerini yükseltmek ve özgüvenlerini artırmak, kendi ayakları üzerinde durabilmek adına çalışma yaşamında varlıklarını sürdürmektedir. Günümüzde kadın emeğine verilen önemin artmasıyla kadınların karşı karşıya kaldıkları sorunlar incelenmiş ve gelecekte daha iyi çalışma şartları elde etmeleri için daha kapsamlı politikalar uygulanmaya başlanmıştır. Demokrasi ve insan hakları kapsamında kadınların çalışma hayatlarına ilişkin sorunlar analiz edilmekte ve toplumsal reformlarla beraber bireysel gelişmelerde ön planda tutularak kadın statüsünün yükseltilmesi amaçlanmaktadır.

Toplumların ekonomik ve sosyal açıdan ilerlemesinde kadın işgücünün çalışma hayatına katılması önemli bir yere sahiptir. Son yüzyıldan itibaren kadınlar çalışma hayatına aktif bir şekilde katılmaya başlamışlardır. Sanayi devrimi ile birlikte meydana gelen işgücü talebini karşılamak amacıyla çalışma hayatına giren kadınlar, bu süreç boyunca hem toplumsal hem ekonomik açıdan önemli kazanımlara

sahip olmuşlardır. Bununla birlikte maalesef hâlâ hak ettikleri yere gelememişlerdir. Kadınlar günümüzde her ne kadar rahat çalışma şartlarına sahip olsalar da özellikle hizmet sektöründe çalışan çoğu kadın, görünmeyen birçok sorunla karşı karşıya kalmaktadır.

Birinci görevi ev kadınlığı olarak kabul edilen kadınlar, yüzyıllarca tarımda ücretsiz aile işçisi olarak çalışmışlardır. Küreselleşme ile birlikte başlangıçta niteliksiz izlerde çalışan kadınlar, bu değişimle beraber bulundukları konumlarını da değiştirmeye başlamışlardır.

Eğitim, sosyal yaşam, çalışma yaşamı gibi birçok alanda ikinci planda kalan kadınlar kendilerine biçilen ev hanımlığı, annelik gibi rollerin dışında da kendilerini göstermeleri uzun süren çabalar sonucu olmuştur. Bu zorlu yaşam şartları kadınların iş hayatlarında da devam etmiş, kadınlar niteliksiz işlerde düşük ücretlerle çalışmak durumunda kalmışlardır.

Bu çalışmanın amacı, kadınların demografik koşullar ekseninde çalışma yaşamında karşılaştığı sorunları saptamaktır. Bu doğrultuda Malatya il merkezinde perakendeci işletmelerde çalışan satış elemanları ile Malatya Park AVM’ de çalışan kadın satış elemanlarının çalışma yaşamında karşılaştığı sorunları ortaya koyarak bu sorunlar arasındaki farklılıklar belirtilmek istenmiştir.

Çalışmanın birinci bölümünde istihdam, istihdam türleri, Türkiye’ de istihdamın yapısı ve tarih boyunca kadın çalışanların konumu incelenmiştir. Türkiye’de kadın istihdamı ve kadın istihdamını etkileyen unsurlar ile sanayi devrimi gerçekleşmeden önce ve gerçekleşikten sonra kadın çalışanların konumu ve gelişme süreci ele alınmıştır. Türkiye’de ise kadının Cumhuriyet’in ilanından önce ve sonrasındaki konumu ve işgücü piyasasında ne derece var oldukları açıklanmaya çalışılmıştır.

İkinci bölümde ise kadının iş yaşamında karşılaştıkları sorunlar; işe alım sırasında karşılaştıkları engeller, cinsiyet ayrımcılığı, cinsel taciz, mobbing, eğitim, aile durumu ve ücret faktörleri ele alınarak bu sorunlar ayrıntılı olarak incelenmiştir.

Üçüncü bölümde Malatya merkezde özel sektörde (perakendeci işletmeler) çalışan satış elemanları ile Malatya Park AVM’ de çalışan satış elemanlarına yönelik anket çalışması yapılarak bu iki alanda çalışan kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlara ilişkin bir karşılaştırma yapılmıştır.

Araştırma örneklemini Malatya merkezde çalışan 100 satış elemanı ile Malatya Park AVM’ de çalışan 100 satış elemanı olmak üzere 200 kişiye anket

alışması uygulanmıştır. Verilerin analizinde SPSS istatistik programı kullanılmıştır. Araştırmaya katılan kadın satış elemanlarının demografik özellikler ekseninde iş değiştirme ve işi bırakma, çalışma hayatına yönelik bilgiler ve ayrımcılık vb. gibi diğer sorulara verilen yanıtların dağılımına ilişkin frekans ve yüzdelikleri yapılmıştır. Bağımlı ve Bağımsız değişkenler arasındaki ilişki incelenerek 2 grup arasında farkın olup olmadığını belirtmek için normal dağılım gösteren ikili değişken için “t” testi uygulanmıştır. Normal dağılımı gösteren ikiden fazla değişken için ANOVA analizi uygulanmıştır. Hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Tukey testi uygulanmıştır.



İKİNCİ BÖLÜM

LİTERATÜR

2.1. TEMEL KAVRAMLAR

2.1.1. İstihdam

İstihdam, bir devletin ekonomik alanda üretim faaliyetlerinde çalışmak için hazır bulunan nüfusuna denir. Başka bir deyişle istihdam, bir ülkede ekonomiye katkı sağlayacak tüm iş gücünün aktif olarak çalışma yaşamında yer alması ve ekonomik canlanma ve büyümeye katkı sağlamasıdır (Altuntepe, 2013, s. 73-84).

Sosyal ve iktisadî faaliyetler, birey ve toplumların refahını sağlamaya yönelik çalışmalardır. Bu nedenle devletler bu faaliyetleri hızlandırarak, bireylerin refah seviyelerini yükseltmekte, insan ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla madde ve mamûl üretimini artırmaya çalışmaktadırlar. Vatandaşın ihtiyaçlarını karşılayabilmek için gerekli olan üretim, her devletin beşeri kaynaklarından belirli ölçüde kullanılmasına bağlıdır (Karali, 2016, s. 23).

İktisadî ve sosyal faktörlerin gelişiminin ana faktörü insandır. Tarih boyunca yaşanan bütün yenilik ve gelişmeler insan unsuru ile sağlanmıştır. Ülkelerin üretim şekilleri hangi boyutta değişiklik gösterirse gösterebilir, ileri derecede teknolojik sistemler kullanılsa ve birçok alanda makineleşmeye geçilse de insan faktörü olmadan üretimin gerçekleşmesi ve planlanması mümkün değildir. İnsan gücünün bu denli önem taşıması, devletlerin istihdam yapısını da bu yönlü şekillendirmiştir (Toksöz, 2007, s. 1-7).

2.1.1.1. İstihdam Türleri

İstihdam, eldeki kaynakların gelir elde etme amacı ile çalıştırılması düzeyine bağlı olarak sınıflandırılmaktadır. İstihdam düzeyi, kaynakların kullanılması ve ekonomik refahın sağlanmasında oldukça önemlidir.

2.1.1.1.1. Eksik İstihdam

Eksik istihdam, az sayıda çalışana iş verilerek mevcut bulunan istihdamın bütün olarak sağlanamamasıdır. Başka bir ifade ile Eksik istihdam, istihdamda bulunmasına rağmen farklı iş arayanlar veya aktif bulundukları iş alanında ya da ikinci yeni bir işte çalışmak isteyenler olarak tanımlanabilir. Kişi bir işte çalışıyor olmasına rağmen bu süreçte çalışma koşullarından dolayı çalışmıyorsa ve daha olumlu şartlarda çalışma imkânı arıyor ya da kendi yetenekleri ve aldığı eğitim yönünde bir meslekte bulunmak istiyorsa bu kişi eksik istihdamda sayılır (Kuzgun, 2007, s. 841-861).

2.1.1.1.2. Aşırı İstihdam

Aşırı istihdam, ülke ekonomisinde bütün üretim araçları çalıştığı hâlde meydana gelen mal ve hizmet oranının talebi hâlâ karşılayamaması durumudur (Kuzgun, 2007, s. 841-861).

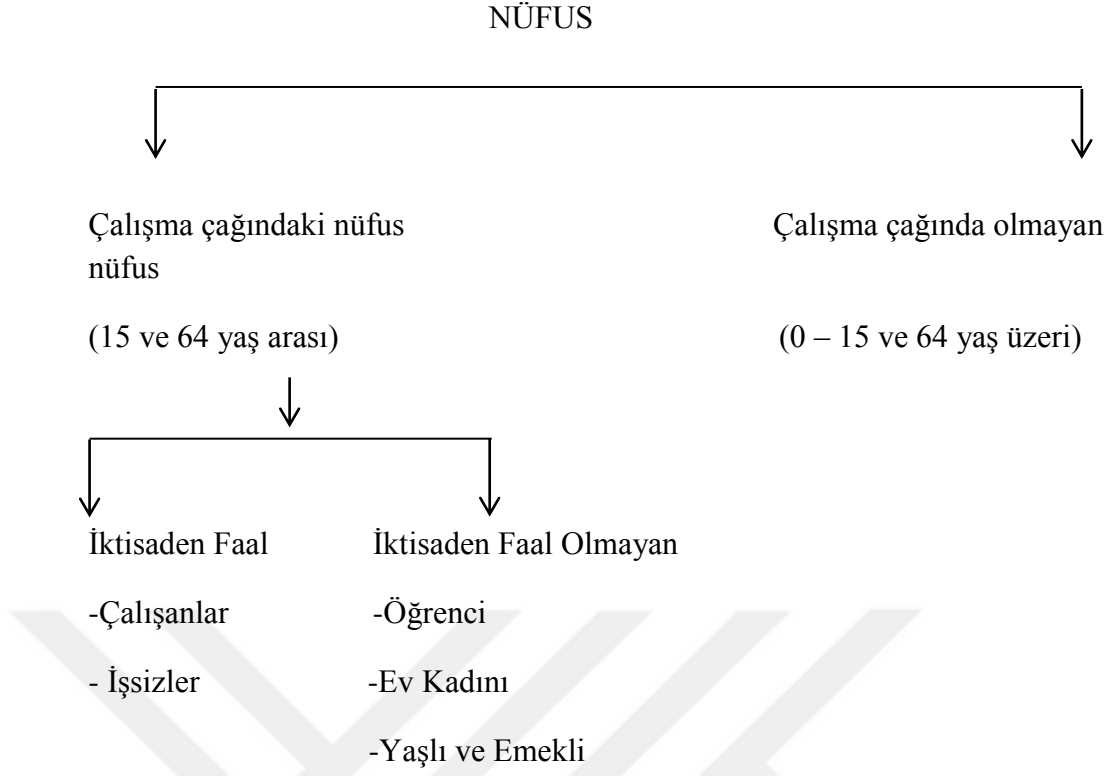
2.1.1.1.3. Kayıt Dışı İstihdam

Kayıt dışı istihdam, kişinin bir işte çalışmasına rağmen herhangi bir sosyal güvenceye sahip olamamasıdır. Çalışanların sosyal güvence kurumlarına çalıştıklarına dair hiçbir bilgi verilmemesi ve sonuç olarak yasal sorumluluklardan kaçınılmasıdır (Karaarslan, 2010).

2.1.2. İşgücü

İş gücü, bir ülkede belirli bir dönem içerisinde üretim faaliyetlerine katılan insan gücünü ifade eder. İş gücü, istihdam olanlar ve çalışmayan(işsiz) kişilerin toplamını ifade eder. İstatistiksel ifade ile 15 yaş ve 65 yaş arası olup, ekonomik faaliyetlere katkıda bulunabilecek durumda olan kesimdir. Çalışmaya engel durumda olanlar ve çalışmak arzusu olmayıp iş aramayan kesim ise bu istatistiğin dışında yer almaktadır.

İş gücü üretim unsurlarından biri sayılmaktadır. Fakat insan faktörü iktisadi faaliyetlerin içinde doğrudan bulunmasından dolayı diğer unsurlardan ayrılmaktadır (Durmaz, 2016, s. 37-60).



Şekil 1.1 İşgücü piyasasının yapısı (Çabuk, 1999, s. 136)

2.1.3. İşsizlik

Bir ülkede çalışma gücünde olup ülke ekonomisinde mevcut olan iş ve ücret koşullarını kabul etmelerine rağmen çalışabilecek bir iş bulamayan kesime “işsiz” denir. Mevcut olan işgücünün tam olarak kullanılmaması nedeni ile atıl durumda bırakılmasıdır. Uluslararası tanımına göre işsizlik herhangi bir işe sahip olmama çalışmaya hazır durumda olma ve çalışabilecek bir iş arıyor olma kriterlerinin hepsini aynı anda sağlamasıdır (Ay, 2012, s. 321-341).

Bir ekonomide işsizlik oranındaki yükseliş ekonomide ki daralmayı; işsizlik oranındaki düşüş ekonomideki genişlemeyi belirtir.

Ülkemizde işsizlik oranının özellikle son yıllarda artması bu durumu ciddi bir sorun haline getirmiştir. 2009 yılında işsiz miktarı 3,4 milyon olarak saptanırken oransal açıdan %13,5’i göstermektedir. Kentsel olarak işsizlik düzeyine baktığımızda ise 6 kişi içinden 1’ işsizdir. Kadınlar ise erkelere oranla işsizlik sorunundan daha fazla etkilenmektedirler (Ay, 2012, s. 321-341).

TÜİK verilerine göre ise işsizlik oranına bakıldığında 2015 yılında 3 milyon 57 bine ulaşmıştır. Oransal olarak bu artış %10,3 seviyesine gelmiştir. Mayıs 2017 tarihinde ise 15 ve üstü yaş grubundaki işsizlik sayısı 3 milyon 225 bin olarak

belirlenmiştir. Oransal artış ise % 12,2 olarak bir önceki döneme oranla 0,9'luk bir artış göstermiştir (TUIK, 2017).

2.1.3.1. İşsizlik Türleri

2.1.3.1.1. Açık İşsizlik

Çalışma istemi ve gücünde olmasına rağmen ekonomideki iş ve ücret koşullarını kabul edip iş arayan fakat bulamayan kişilerin oluşturduğu gruptur. Kişinin yaşamını sürdürmesi, kendi ve aile bakımını sağlayabilmesi için çalışabileceği bir işin olmamasıdır (Bölükbaş, 2014, s. 77-93).

2.1.3.1.2. Geçici İşsizlik

Kişinin aktif bulunduğu işi bırakıp kendi yetenek ve donanımları ölçüsünde bir iş buluncaya kadar beklediği süre geçici işsizlik olarak tanımlanır. Daha iyi iş koşullarına sahip olmak amacıyla işlerinden ayrılıp ve yeni bir iş aramaya devam ettikleri süre içinde geçen kısımdır (Bozdağlıoğlu, 2008, s. 47-50).

2.1.3.1.3. Konjonktürel İşsizlik

Dönemsel işsizlik olarak da adlandırılan bu işsizlik türü ekonomide yaşanan dalgalanma ve duraklama sonucu meydana gelen işsizliktir. Özellikle sanayileşmenin olduğu ülkelerde görülen bu işsizlik iktisadi çalışmaların azaldığı dönemlerde geniş kitleler halinde ve uzun süreli olarak meydana gelir (Bozdağlıoğlu, 2008, s. 48-50).

2.1.3.1.4. Mevsimlik İşsizlik

Doğa şartlarına bağlı olarak bazı mevsimlerde üretim faaliyetlerinde meydana gelen azalma veya duraklama nedeni ile oluşan işsizlik türüdür. Özellikle turizm, inşaat ve tarım sektörlerinde görülür (Aydın, 2012, s. 120-125).

2.1.3.1.5. Gizli İşsizlik

Ülke ekonomisinde iş başı yapıyor olarak görünmesine rağmen herhangi bir işte çalışmayan ve üretime katkı sağlamayan işçilerin yarattığı durumdur. Az gelişmiş ülkelerde daha çok görülmektedir (Aydın, 2012, s. 125).

2.2. TÜRKİYE’DE İSTİHDAM YAPISI VE KADIN ÇALIŞAN İSTİHDAMI

Türkiye son 10 yıllık süreç içerisinde istihdamda önemli değişimler yaşamıştır. İstihdamda yaşanan bu yapısal değişimler kentleşmeyi öne çıkarmış imalat ve hizmet sektöründe bu çaplı bir büyüme yaşamıştır. Kırsal alanlarda ekonomik faaliyetlerin daralması kentsel alanlarda ise daha olumlu çalışma ve hayat koşullarının oluşması istihdamda sektörel geçişi hızlandıran önemli bir etken olmuştur. Kırsal alanlardan kentsel alanlara göçün artmasıyla beraber istihdamda tarım ve sanayi alanından hizmet sektörüne kaymıştır (TÜİK, 2010).

İstihdam sağlayanların sayısı 2017 Mayıs döneminde bir önceki yıla göre 621 bin oranında bir artış göstererek 28 milyon 488 bin kişi olmuştur. İstihdam oranı ise % 47, 7 olmuştur (TÜİK, 2010).

Tablo 1.1 Mevsim etkilerinden arındırılmamış temel işgücü göstergeleri: Haziran 2016, Haziran 2017

TOPLAM			ERKEK		KADIN	
2016			2016	2017	2016	2017
2017						
15 ve daha yukarı yaştakiler			(BİN)			
Nüfus	58 621	59 781	28 975	29 589	29 647	30 192
İşgücü	30 763	31 713	21 017	21 474	9 746	10 238
İstihdam	27 867	28 488	19 211	19 583	8 656	8 904
Tarım	5 540	5 577	2 996	3 012	2 544	2 565
Tarım Dışı	22 327	22 911	16 216	16 572	6 112	6 339
İşsiz	2 895	3 225	1 805	1 891	1 090	1 334
İşgücüne dahil olmayanlar	27 859	28 068	7 958	8 115	19 901	19 953
(%)						
İşgücüne katılma oranı	52,5	53,0	72,5	72,6	32,9	33,9
İstihdam oranı	47,5	47,7	66,3	66,2	29,2	29,5
İşsizlik oranı	9,4	10,2	8,6	8,8	11,2	13,0
Tarım dışı işsizlik oranı	11,3	12,2	9,8	10,0	14,9	17,2
15-64 yaş grubu						
İşgücüne katılma oranı	57,5	58,2	78,2	78,3	36,7	38,0
İstihdam oranı	52,0	52,2	71,3	71,3	32,5	32,9
İşsizlik oranı	9,6	10,4	8,8	9,0	11,4	13,3
Tarım dışı işsizlik	11,3	12,2	9,8	10,1	15,0	17,3
Genç nüfus(15-24 yaş)						
İşsizlik oranı	17,4	19,8	15,8	17,0	20,3	25,0
Ne eēitimde ne istihdamda olanlar	21,6	22,0	12,1	12,4	31,1	31,8

Kaynak : (TÜİK, 2017)

TÜİK raporlarına göre ücretli olarak çalışanların sayısal dağılımı yoğun olduğu bölgeler İstanbul, Doğu Marmara ve Ege bölgeleridir. Bu oran yaklaşık olarak % 68’e çıkmıştır. Buna nazaran Güney Doğu Anadolu, Doğu Anadolu ve Doğu Karadeniz bölgelerinde ise istihdam da gerileme olduğu görülmüştür. Oransal açıdan ise ancak %6,3’ e ulaşmıştır. Diğer yandan bölgesel istihdamın sayısal yapısı eğitim düzeyine göre de ciddi değişiklikler göstermiştir. Ekonomik açıdan gelişmiş ve

sanayide ilerlemenin sağlandığı bölgelerde üniversite eğitimi istihdam çoğalmıştır. Ekonomik açıdan milli gelire etkisi en az olan coğrafik bölgelerde ise düşük eğitimli istihdam bulunmaktadır (Karaöl, 2010, s. 5-10).

Tablo 1.2 Bölgesel istihdam oranları (eğitim düzeyi açısından)

Bölgesel İstihdam Oranları				
BÖLGELER	Okuma yazma bilmeyenler	Lise altı öğretim	Lise ve dengi okullar	Yüksek öğretim
İstanbul	6,1	36,5	47,2	68,7
Batı Marmara	14,3	43,6	50,6	70,3
Ege	11,1	39,0	48,3	66,9
Doğu Marmara	10,1	39,1	55,7	70,2
Batı Anadolu	10,5	36,1	46,9	68,2
Akdeniz	17,5	43,1	47,1	69,4
Orta Anadolu	10,4	33,6	44,1	74,7
Batı Karadeniz	35,8	51,1	53,8	73,1
Doğu Karadeniz	40,7	59,5	57,7	76,8
Kuzey Doğu Anadolu	36,6	49,0	52,6	79,3
Orta Doğu Anadolu	17,6	35,8	45,3	69,5
Güney Doğu Anadolu	12,1	34,8	43,3	71,7

Kaynak: (Toksöz, 2010)

Küreselleşme ve teknolojik ilerlemeyle beraber dünyada kadınların iş gücüne katılım oranları artış gösterirken Türkiye’ de bu artış benzerlik göstermemiştir. Özellikle AB üyesi ülkelere oranla Türkiye’ de kadın istihdamı oldukça düşüktür. Bu durum kadın işgücüne ihtiyacın düşüklüğü kadar sosyokültürel engellerinde etkisi vardır (Erten, 2016, s. 55-66).

Türkiye’de sosyokültürel unsurlar çerçevesinde kadın ev, aile işleri ve çocuk bakımı gibi işlerde sorumlu tutulmuştur. Bu genel çizgi kadının iş gücü piyasasında kendini göstermesinde büyük bir engel oluşturmuştur. Türkiye’de kadınların çalışma hayatında aktif bulunma oranları sürekli düşmekle beraber 2006’ da her dört kadından biri çalışma hayatında bulunmaktadır (Doğan, 2014, s. 91-106).

Türkiye’ de kadın çalışanlar kırdan kente yaşanan göç sonucu 1950’ lerden sonra gerçek anlamda çalışma yaşamında yer almaya başlamışlardır. Zaman içerisinde kadının çalışma alanları ve konumları da değişmiştir. Gelişmekte olan ülkelerde kadın çalışanlar tarım sektöründe faaliyette bulunurken gelişmiş ülkelerde bu yoğunluk hizmet sektörüne doğru kaymıştır. Bu bağlamda gelişmiş ülkelerde ücretsiz aile işçiliğinden çok gelir karşılığı çalışan kadın bulunmaktadır (Sosyal, 2010, s. 71-95).

İş gücüne katılım oranının artması ekonomik açıdan önemli bir durumdur. İş gücü arzının artması ekonomik büyümeyenin meydana geldiğini gösterir. Özellikle

günümüzde kadın çalışanların istihdama katılmasında ki artış ekonomik büyümeye önemli ölçüde katkı sağlamıştır. İşsizlik ve istihdam doğurduğu sonuçlar açısından ülkemizin önemli sorun alanlarından birisini oluşturur. Toplumsal refah ve kalkınma açısından kadın çalışanların çalışma yaşamına dâhil edilmesi önemli bir etkidir. Kadınlar zor şartlarda çalışmış olsalar da bu devamlılığı sağlamak için yeni stratejiler oluşturmuşlar yâda kötü koşullar altında, düşük ücretle güvencesiz bir şekilde istihdam edilmiştir (Karabıyık, 2012, s. 231-260).

Kadın istihdamı Tayland'da yaşanan krize kadar devam etmiştir. ILO'nun (Uluslararası Çalışma Örgütü) 2006 raporlarına bakıldığında 1996 ve 2006 yılları arasında 10 yılda kadın çalışan sayısı yüzde 39,7'den yüzde 40'a yükselmiştir. Bu sonuçlara bakılarak 1970'ler den beri hızla artış gösteren kadın istihdamı Tayland'ta yaşanan kriz ile önemli ölçüde durmuştur. Bu dönemde dünya bankası raporlarına göre birçok insan yoksullaşmıştır. 2006 ILO raporuna göre ise kadın işsizlik oranı %6,6 erkek işsizlik oranı %6,1'dir. Bu sonuca bakılarak krizin erkeklerden çok kadınları etkilediği görülmektedir (Toksöz, 2007, s. 17).

Türkiye'de kadınların istihdam edilme oranları beklentilerin altında olup yıllara göre sürekli azalma göstermiştir. Ekim 1990'da %34 iken 1996'da % 30'a düşmüştür. Yine bu verilere göre o dönemde kamu sektöründe üst kademedeki çalışan kadın oranı %4,2 iken özel sektörde üst kademedeki çalışan kadın oranı bu orandan daha düşüktür.

Türkiye'de erkek ve kadınların belirli meslek gruplarına dağılımında ise cinsiyetin rolü bulunmaktadır. Erkeklerin genellikle ticaret alanında, kadınların ise idari personel olarak istihdam edildiği saptanmıştır. Son yüzyılda gelişmiş ülkelerde kadın istihdam oranı büyük ölçüde artış gösterirken Türkiye'de ise bu istihdam oranı azalma göstermiştir. Son yıllarda genç nüfusun öğrenim süreçlerinin uzamış olması, tarım sektöründen tarım dışı sektöre kayması, kırdan kente göç sonucu eğitim düzeyinin yetersiz olması ve deneyimsizlik yüzünden istihdam edilmeleri gecikmiştir (KEİG, 2012).

Türkiye'de kadın istihdamını olumsuz etkileyen farklı nedenler bulunmaktadır. Bunlar; 0-6 yaş grubu çocuk bakımı, kadının eğitim seviyesinin düşük olması, zor çalışma koşulları, yarı zamanlı çalışma olanaklarının sağlanamaması, yasal düzenlemelerdeki eksiklik ya da yasaların tamamen uygulanmayışı gibi nedenlerdir. Bütün bunlara rağmen ekonomide yaşanan

dalgalanmalar, değişim ve yenilikler sonucu kadın işgücüne verilen önem artmıştır(Berber,2008, s.10).

Kadın istihdamının bölgelere göre dağılımına baktığımızda ise 2000-2003 yılları arasında kadınların en çok istihdam edildiği bölge Karadeniz bölgesidir. Karadeniz bölgesini sırasıyla Marmara bölgesi ve Ege bölgesi izlemektedir. Güneydoğu Anadolu bölgesi ise bu sıralamada en sondadır. 2004-2005 yıllarında en yoğun istihdam bölgesi Ege bölgesidir. Daha sonra Doğu Karadeniz ve Batı Karadeniz olmak üzere ikiye ayrılır. 2005 yılında 734 000 kadının işgücüne katıldığı İstanbul ise ikinci sırada bulunmaktadır (Berber, 2008, s. 10).

Kadın istihdamı bölgesel olduğu gibi sektörel olarak da farklılık göstermektedir. Gelişmekte olan ülkelerin kadın istihdamı, tarım sektöründe ücretsiz aile işçiliği şeklinde görülürken gelişmiş ülkelerde bu yoğunluk hizmet sektöründe bir ücret karşılığı çalışma şeklinde olmuştur. 2003 yılındaki veriler incelendiğinde kadınların Marmara ve İç Anadolu bölgeleri dışındaki diğer bölgelerde tarım alanında bu iki bölgede ise hizmet sektöründe çalıştığını göstermektedir. 2005 yılındaki sektörel dağılıma baktığımızda yine tarım sektörünün ağırlıklı olduğu görülmektedir. Kadınların tarım sektöründe en çok istihdam edildiği bölge ise Karadeniz bölgesi olduğu görülmüştür. Kadınların en az tarımsal alanda çalıştıkları bölge ise İstanbul'dur (Berber, 2008, s. 10).

Bir ülkenin ekonomik alanda refahı ve kalkınmasında kadın çalışanın işgücü piyasası içinde yer almasının önemi büyüktür. Kadının işgücü piyasasında hangi alanda çalıştığı da önemli bir konudur. Türkiye' de kadın istihdamının son yıllarda azaldığı görülmüş, bu durumu engellemek amacıyla devlet konuyla ilgili çalışmalar ve yeni stratejiler geliştirme gereği duyulmuştur. Yapılacak yasal düzenlemeler ile işveren ve çalışan arasındaki çatışma engellenmeli, kadınların erkeklere oranla ikinci planda kalmasının önüne geçilmeli, kadınların çalışma şartları iyileştirilmelidir.

Kadının istihdam edilmesinde önemli olan etkenler:

- Üretim ve istihdam politikası,
- Ekonomik buhran,
- Enformal bölümün büyüklüğü,
- Hızlı nüfus artışı,
- Kentleşme,
- Toplumun insan kaynağının değişme ve gelişmesine önem vermesi,

- Toplumsal değer yargıları (Türker, 1998).

Günümüzde kadın istihdam oranının artış göstermesinde hizmet sektöründeki yenilik ve gelişimlerle beraber birçok faktör de etkili olmuştur. Bu faktörler:

- Dünya genelinde çalışan kadınları koruyucu yasaların düzenlenmesi ve uygulanması,
- Demografik yenilikler ve gelişimler,
- Eğitim imkânlarının artması,
- Büyük aile yapısından çekirdek aile yapısına geçiş,
- Evlenme oranının düşmesi,
- Çocuk bakımı ve diğer hizmetlerde bilinçlenme ve iyileşme (Türker, 1998).

2.2.1. Kadınların Çalışma Hayatında Yer Almalarında Etkili Olan Faktörler

Dünya genelinde özellikle ülkemizde kadına var oluşlarından beri belirli roller biçilmiştir. Bu roller onları ev içerisinde çocuk bakmakla sınırlandırmış en iyi ihtimalle erkeklerin gerisinde kalan vasıfsız işlerde çalışma durumunda bırakmıştır. Ancak bir ekonominin gelişebilmesi ve kalkınması için kadın emeği önemli bir yere gelmiş, hem aile hem de toplumsal refahın yükselmesinde; kültürel, ekonomik ve sosyal anlamda ileriye gidilmesinde kadınların statülerinin yükselmesi önemli bir etken haline gelmiştir. Bu durumu sağlamak ülkelerin önemli bir sorun alanını oluşturmuştur. Türkiye’de son yıllarda kadının istihdamı ve işgücü içerisinde yer alması için birçok politika uygulanmış, yasal düzenlemelere gidilmiştir. “En çok değişikliğin yaşandığı yüzyıl” olarak bilinen 19. Yüzyıl, kadınların istihdam edilmeye başlandığı; çalışma yaşamında sayılarının arttığı yüzyıl olmuştur (Ağrıdağ, 2015).

Üretim araçları ve yapısında yaşanan değişimler, kadınların üretim faaliyetlerinde bulunmasını etkileyen önemli bir unsur olmuştur. Kadın iş gücünün erkek işgücünden ucuz olması, bir sendikaya bağlı olmaması ya da sosyal güvencesinin olmaması, hakları ile ilgili yeteri bilgide olmaması ve kadının ilk görevinin eve bakmak olarak görülmesi gibi sebepler kadın işgücünün daha çok emeğin yoğun olduğu sektörlerde tercih edilmesine neden olmuştur. Yine bu sebeplerle kadın çalışanlar, faaliyette bulunmalarına rağmen işçi olarak görülmemiş ev kadını sıfatını taşımışlardır (Kocacık, 2005, s. 195-210).

Kadın istihdamını belirleyen faktörler arasında; kadının aile ve çocukla ilgili görev ve sorumlulukları, medenî hâli, kaç çocuğa sahip olduğu, aile yapısı, ailesinin sosyo-ekonomik yapısı bulunmaktadır. Özel sektörde kadınlar doğum nedeniyle ve çocuklarının belirli bir döneme kadar büyütülmesi sürecinde işlerinden ayrıldıkları ya da kısmi zamanlı olarak çalıştıkları görülmektedir. Bu sorumluluk kadını bir ücret karşılığı çalışmasını belirleyen en önemli unsurdur. Ülkemizde kültürel değerler, ataerkil yapı, cinsiyet esaslı çalışma alanları; kadının istihdam edilmesi ve işgücü piyasasındaki yerinin belirlenmesinde önemli etkenlerdendir(Kuzgun ve Seher,2004, s.14-27).

Ekonomik büyümenin en önemli göstergesi, üretim araçlarının en yüksek seviyede ve en verimli şekilde kullanılmasıdır. Ancak üretim araçlarının önemli bir unsuru olan işgücü kullanımı, kadınların aleyhine bir dengesizlik göstermektedir. Kadın istihdam oranının erkek çalışanlara oranla çok daha düşük olması, kadın çalışanlardan yeterli ölçüde yararlanılmadığı ve kadın iş gücünün önemli bir kısmının atıl kaldığını göstermektedir. Kadın emeğinin yeterince kullanılmaması dünya genelinde ekonomik ve toplumsal kalkınmada kadın emeğinin zayıf kalmasına yol açmaktadır (Çakıcı, 2004, s. 195-209).

Türkiye’de özel sektör istihdam dağılımına bakıldığında kadınların erkeklere göre ikinci planda kaldığı ve işgücüne katılma oranlarının yıllar itibari ile sürekli bir düşüşün yaşandığı görülmektedir. Kadın çalışanlara yönelik yapılan yasal düzenlemelere rağmen kadınların ayrımcılığa maruz kalması, cinsiyet temelli iş bölümü, kadına biçilen roller; istihdam edilmelerinin önünde önemli bir engel olmuştur (Koray, 1992, s. 94-119).

Ülkemizde kadınların istihdam edilme oranlarının düşmesinin temelinde ülke ekonomisinin tarım sektörü esaslı olması ve eğitim seviyesinin beklenenin altında kalmasıdır. Türkiye’de tarımda çalışan işgücü payının yüksek olması buna bağlı olarak tarımda faaliyette bulunan kadınların ücretsiz bir şekilde çalışması, yaşanan göçler, kadınların medenî hâlleri, eğitimsizlikleri, sosyo-kültürel yapı ve ayrımcı iş piyasası kadının istihdamını belirleyen önemli unsurlardandır (Altuntepe, 2013, s. 83-84).

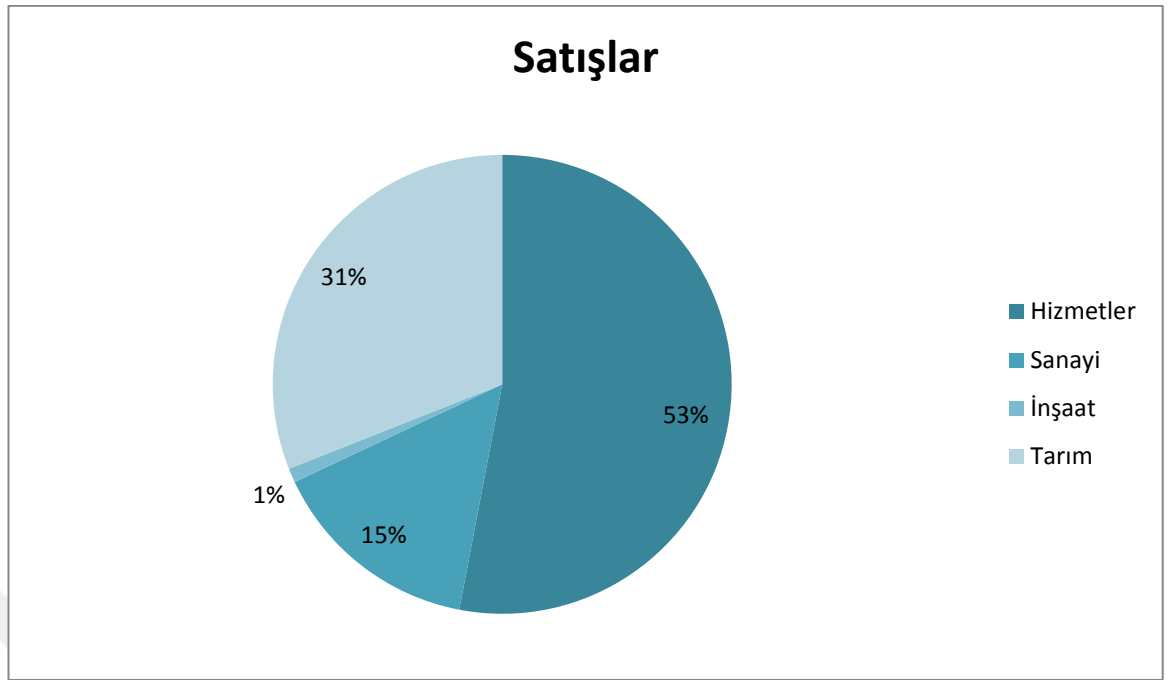
1950 yılından itibaren kadınların istihdam edilme oranlarındaki düşüş, kırsal alanlardan kentsel alanlara doğru yapılan göç ile ilişkilendirilir. Tarımla uğraşan çok sayıda kadın çalışanın kırsal kesimlerden kentsel kesimlere göç ile işi bırakmaları, bu alanda faaliyet gösterenlerin sayısını azaltmıştır. Bununla beraber ülkemizde sanayi

sektöründe kadının çalışması için yeterli istihdamın sağlanamaması kadının istihdam oranını düşürmektedir(Altuntepe,2013, s 83-84).

1980’lerde kadın ve erkek çalışanların istihdam edilmeleri arasındaki fark %33 iken 2008 yılında ise bu oran %26,1’e kadar inmiştir. Günümüzde ise kadın iş gücünün artırılmasına büyük önem verilmiş, Başbakanlık Kadın Statüsü Müdürlüğünce teşvikler sağlanmış; 2023 tarihine kadar kadın istihdam oranının % 40’a ulaşması hedeflenmiştir. İşgücü piyasasında yaşanan önemli gelişmeler, sosyal yapıdaki değişiklikler, demografik özelliklerdeki değişimler, verimlilik, finansal yöndeki gelişmeler, iş yapısındaki değişimler, hizmet sektörünün genişlemesi ve çalışma saatlerinin esnetilmesi işgücüne katılma oranını belirleyen önemli etkenlerdendir. Esnek çalışma saatleri ile kadınlar diğer sorumluluklarına da zaman ayırma imkânı bulabilmekte ve çalışma hayatlarında süreklilik sağlayabilmektedir (Toksöz, 2007, s. 15-25).

2.2.2. Türkiye’de Kadın İstihdamının Sektörel Dağılımı

Bir ülkede istihdam edilenlerin sektörel dağılımları o ülkenin gelişmişliği ve kalkınma düzeylerinin belirlemede önemli bir yer oluşturur. Gelişmiş ülkelerde istihdam edilenlerin tarım sektöründen sanayi ve hizmet sektörüne kayması beklenmektedir. Bu geçiş kadın çalışanlarını da kapsamaktadır (Erten, 2016, s. 60-66). Tablo 1.3’te görüldüğü üzere 2015’te kadın çalışanlar en çok hizmet sektöründe faaliyette bulunmuş ve bu sektörde yıllar itibari ile de artış olmuştur.

Tablo 1.3 Kadın istihdamının sektörel dağılımı

Kaynak: (İŞKUR, 2015)

2015’de istihdam edilen kadınların tarım ekonomisindeki yerinin azaldığı hizmet sektöründe ise bir artış yaşandığı görülmektedir. Ancak inşaat ve sanayi sektöründe ise beklenen çıkışın yaşanmadığı, bu sektörlerde kadın çalışanların sayısının oldukça az olduğu saptanmıştır (İŞKUR, 2015).

2.2.3. Kadın İstihdamının Meslek Gruplarına Göre Dağılımı

Bir ekonominin gelişmişlik seviyesi ile istihdam edilenlerin sektörel dağılımı arasında ilişki olması aynı şekilde istihdam edilenlerin meslekî, eğitim, yaş ve kayıtlılık durumuyla da ilişkilidir. Gelişmiş ülkelere bakıldığında özellikle kadınların almış oldukları eğitim durumlarına ilişkin kendi yetenek ve nitelikleri ölçüsünde mesleklerde çalışma imkânlarına sahipken az gelişmiş ülkelerde eğitimden yoksun kalan kadınların toplam istihdam içerisinde daha çok nitelik gerektirmeyen işlerde çalıştıkları görülmektedir. Kadın istihdamının meslek grubuna göre dağılımına bakıldığında cinsiyet odaklı bir iş bölümünün etkisi altında kaldıkları bir gerçektir. Günümüze kadar olan dönemde kadın yüzyıllarca tarım sektöründe faaliyette bulunmuş, konumları giderek değişse de nitelik gerektiren işlerde çalışma konusunda oransal olarak çok düşük kalmıştır (Kartal, 2014, s. 19).

Tablo 1.4 Kadın istihdamının meslek gruplarına göre dağılımı (bin kişi) (15+ Yaş)

Meslek Grubu	2001	2004	2007	2008	2009	2010
Kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürler	138	126	157	183	189	189
Profesyonel meslek grupları	410	427	515	522	595	632
Yardımcı profesyonel meslek grupları	316	311	413	471	437	435
Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar	330	431	557	584	601	661
Hizmet ve satış elemanları	262	356	524	548	594	634
Nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri	3660	2041	1787	1790	1852	2093
Sanatkarlar ve ilgili işte çalışanlar	389	335	284	287	338	378
Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar	119	195	230	207	183	232
Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	345	725	889	1002	1083	1171

Kaynak: (Kartal, 2014)

Tablo incelendiğinde erkeklerin ağır işlerde istihdam edildiği kadınların ise %53,8'nin tarımsal faaliyetlerde bulunduğu; kanun yapıcılar, yöneticilik gibi alanlarda ise kadınların %2,9'u kadarının istihdam edildiği görülmektedir. Bu orandan da anlaşılabileceği gibi kadınlar nitelik gerektiren işlerde oldukça düşük oranda istihdam olanağı elde etmişlerdir (Kartal, 2014, s. 19-20).

2.2.4. Kadın İstihdamının İşteki Durumuna Göre Dağılımı

Bir ülkenin gelişmiş bir ülke sayılabilmesi için istihdam payı içerisinde bir ücret karşılığı emek verenlerin oransal olarak yüksek düzeyde olması gerekir. Bu duruma Türkiye açısından bakıldığında istihdam payının çoğunluğunu tarım sektöründe çalışanlar oluşturmaktadır. Sanayi sektöründe yaşanan gelişmelerin beklenenin altında olması ve istihdam edilenlerin özellikle kadın çalışanların haklarının korunamaması ya da çalışanların haklarında yeteri kadar bilgili olmaması, ücretli olarak istihdam edilenlerin sayısını istenilen seviyeye çıkaramamıştır. Bununla beraber kırsal alanlarda tarımsal faaliyetlerde bulunan kadınlar, ücretsiz işçi konumu ile toplam istihdam yapısı içinde büyük bir alan oluşturmaktadırlar (Toksöz, 2007). Yıllar itibari ile ücretli işçi sayısı, işveren ve kendi adına çalışan sayısında gittikçe artış olmaktadır. Özel yetenek ve niteliklerine göre yüksek statüde çalışan kadın sayısı beklenen oranda olmamakla birlikte ücretsiz işçi şeklinde çalışan kadınların sayısı azalma göstererek varlığını devam ettirmektedir (Kartal, 2014, s. 20).

Tablo 1.5 Kadın istihdamının işteki durumuna göre dağılımı

İşteki Durumu	Toplam İstihdam	İstihdamda Dağılım
Ücretli-Yevmiyeli	4,971	61,7%
İşveren	95	1,2%
Kendi Hesabına	707	8,8%
Ücretsiz Aile İşçisi	2,286	28,4%
Toplam	8,058	100,0%

Kaynak: (Kartal, 2014)

Tabloda görüldüğü üzere kadın çalışanların % 61,7'sini ücretli yevmiyeli işçiler oluşturmaktadır. İşveren dağılımları ise %1,2 ile çok düşük bir oranı göstermektedir. Günümüz şartlarına bakıldığında ise kadın çalışan haklarına yönelik yapılan bütün düzenleme ve gelişmelere rağmen ücretsiz olarak çalışan kadınların oranı %28,4 ile beklenen seviyenin altına düşürülemediği görülmektedir.

2.2.5. Kadın İstihdamının Kayıtlılık Durumu

Kayıt dışı istihdam; resmi olarak çalıştığı kayıtlara işlenmeden sosyal güvencesi bulunmayan ve bu haklardan uza;, devlet denetlemesinde olmayan iş alanlarında faaliyette bulunmaktadır. Kayıt dışı çalışma sebepleri arasında; ekonomik istikrarsızlık, yaşanan göçler, nüfus artış hızı, vergisel sorumluluklar, eğitimsizlik gibi nedenler bulunmaktadır (Sert, 2015, s. 57-60).

Yüzyıllarca özellikle kadınlar tarım, imalat ve hizmet sektöründe kendi işleri veya fabrikalarda ya ücretsiz işçi olarak ya da ucuz işgücü şeklinde bütün hak ve sosyal güvencelerden yoksun kayıt dışı olarak çalışmışlardır. Dünya genelinde kadınlar ihtiyaçlarını karşılamak, geçimlerini sağlamak ve yaşam kalitelerini yükseltmek için özellikle enformal sektörde adil olmayan bir gelir karşılığı, sosyal güvencesi olmadan çalışmaya razı olmuşlardır (Erdut, 2005, s. 11-49).

Ev içerisinde ekonomik faaliyetlerde bulunan, ticaret gerçekleştiren kadınlar çalışma alanı olarak kentsel bölgelerde daha çok talep görmekte bununla beraber küçük ölçekli fabrika ve atölyeler kadınlar için önemli istihdam alanı oluşturmaktadır. Bu şekilde faaliyette bulunan kadınların sayısı net olarak bilinmemekle beraber kayıt dışı çalışmaktadırlar. Toplumsal yapımız incelendiğinde erkeklerin kadınlara oranla eğitim imkânlarından daha çok yararlandıkları bu nedenle daha prestijli ve vasıflı işlerde, sosyal güvencenin sağlandığı kayıtlı iş alanlarında istihdam edildiği; kadınların ise tam tersi kayıtlı ekonomideki oranlarının çok daha düşük olduğunu söylemek mümkündür. Ekonomik dalgalanmalar, iş alanlarının kapatılması ya da iş yerlerinin krizlerden etkilenerek ayakta kalma çabaları birçok

işvereni ucuz işçi kullanmaya, sigortasız işçi çalıştırmaya yönlendirmiştir. Kadın iş gücünün bu tür alanlarda vasıfsız görülmesi, kadının gelirinin ek gelir olarak değerlendirilmesi kadınların kayıt dışı çalıştırılma göz yummalarına neden olmuştur (Metin, 2011).

Tablo 1.6 Kadın sigortalı sayısının erkek sigortalı sayısına oranı ve 2007-2016 yılları arasındaki artış

	Kadın Sigortalı Sayısı/Erkek Sigortalı Sayısı(%) 2007	Kadın Sigortalı Sayısı/Erkek Sigortalı Sayısı(%) 2016	2007 yılına göre artış(%)
Karabük	18	38	20
Ankara	29	46	17
Edirne	38	54	17
Bolu	28	44	16
Antalya	28	43	15
Bilecik	20	35	15
Giresun	31	46	15
Eskişehir	27	42	14
Kütahya	15	29	14
Bayburt	11	25	14

Kaynak: (Karadeniz, 2017)

Tablo 1.6' ya bakıldığında 2007-2016 yılları arasında 2016 yılına göre kadın sigortalı sayısı % olarak en fazla artan iller genellikle Doğu ve Güneydoğu illeridir. Bu artışın bir nedeni bölgeye uygulanan istihdam teşvikleridir.

2.2.6. Kadının İstihdamının Yaş durumuna Göre Dağılımı

Kadınların istihdam edilmelerinde yaşları önemli farklılık göstermektedir. Ülkemizde özellikle özel sektörde genç nüfus yoğun olarak istihdam edilmekte, kentsel bölgelerde kadın çalışanlar genç yaşta çalışma hayatına dahil olmaktadır. Evlenme ve çocuk sahibi olma durumlarında ise çalışanların büyük bir çoğunluğu işlerinden ayrılmak zorunda kalmaktadır. Bu durum Türkiye'de özellikle özel sektörde kadınların çalışma hayatlarının düzensiz olduğu ve süreklilik arz etmediğini göstermektedir (Berber, 2008, s. 1-12).

2.2.7. Kadın istihdamının Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

Günümüzde çalışma hayatında kırsal bölgelerden kentsel bölgelere yaşanan göç ile birlikte eğitim daha önemli hâle gelmiş; kadınlar açısından ise eğitim daha iyi konum elde etmeleri için bir şart haline gelmiştir.

Az gelişmiş veya gelişmekte olan ülkelerin ekonomilerine bakıldığında kadınların özellikle kırsal kesimlerde eğitim seviyelerinin oldukça düşük olduğu gelişmiş ülkelerde ise özellikle kentsel bölgelerde ekonomik faaliyetlerde bulunan

kadınların eğitim düzeylerinin yüksek olduğu ve giderek bu oranın arttığı görülmektedir (Berber, 2008, s. 1-12).

Tablo 1.7 Eğitim seviyesi ve cinsiyete göre istihdam

Cinsiyet		2007	2015	2015-2007 Fark
ERKEK	Okur- yazar olmayanlar	302	379	-23
	Lise altı eğitimler	9 598	10 684	1 086
	Lise	1 819	1 984	165
	Mesleki veya teknik Lise	1 761	2 097	336
	Yüksek öğretim	1 902	3 518	1 616
KADIN	Okur- yazar olmayanlar	688	777	89
	Lise altı eğitimler	2 744	3 966	1 222
	Lise	546	645	99
	Mesleki veya Teknik lise	396	596	200
	Yüksek öğretim	982	2 074	1 092
TOPLAM	Okur- yazar olmayanlar	990	1 056	66
	Lise altı eğitimler	12 342	14 650	2 308
	Lise	2 365	2 629	264
	Mesleki ve Teknik lise	2 157	2 693	536
	Yüksek öğretim	2 884	5 593	2 709

Kaynak: (Karadeniz, 2017)

Tabloya göre 2007 yılına göre lise altı eğitim seviyesine sahip kadınların işgücüne katılım oranında % 7' lik bir artış görülmektedir. Kadın istihdamı ise aynı yıllar arasında lise altı eğitimlilerde 1milyon 200 bin, yükseköğretim mezunu kadınlarda ise 1 milyon 92 bin artmıştır.

2.2.8. Kadının Medeni Durumuna Göre İstihdamı

Kadınların medeni durumları çalışma hayatlarına girmede, çalışma hayatında faaliyetlerini sürdürmede ve işlerinden ayrılmada belirleyici önemli bir unsur olmuştur. Türkiye’de bireyin medeni durumu, işe alınmasında ve devam etmesinde kamu ve özel sektör arasında önemli farklılık göstermektedir. Kamu sektöründe kadının evli, çocuk sahibi olması kendisine bir engel oluşturmazken özel sektörde kadının bu durumu, işveren açısından olumsuz olarak görülmekte ve işten çıkarma aşamasında bir neden olarak görülmektedir. Bu durum özellikle özel sektörde evli ve çocuklu kadınların bekâr kadınlara oranla istihdam seviyelerini düşürmektedir (Berber, 2008, s. 1-12).

Sonuç olarak Türkiye’de kadının çalışma hayatındaki konumuna bakıldığında oransal olarak tarımsal alanlarda ve hizmet sektöründe daha çok faaliyet gösterdiği, inşaat sektörü ve imalat alanında ise oldukça düşük bir oranda kaldığı; işverenler açısından bu sektörlerde tercih edilmediğini söyleyebiliriz. Toplumsal yapının oluşturduğu “ kadın işi- erkek iş” görüşü fiziksel güç gerektiren işlere erkeklerin, sosyal iletişimin gerekli olduğu işlerde ise kadınların çalışması gerektiği algısıyla bakıldığı ve istihdamı da bu şekilde etkilediği görülmüştür. Nitelikli, statüsü yüksek işlerde erkekler tercih edilirken kadınlar daha niteliksiz işlerde çalışmalardır.

Ülkemizde yaşanan ekonomik gelişmelerde önemli bir yere sahip olan kadın istihdamı için son yıllarda birçok düzenleme sağlanmış, birçok politika ve devlet teşviki de uygulanmıştır (Toksöz, 2007).

Tablo 1.8 Medeni duruma göre kadın istihdam oranı

Yıllar	Hiç Evlenmemiş	Evli	Boşanmış	Eşi Ölmüş
1990	39	30,9	33,6	13,8
1995	35,3	27,9	35,5	14
2000	30,6	24,4	35,8	11,2
2001	29,7	24,9	35,1	12,1
2002	30,2	25,1	31,4	11,7
2003	28,2	23,8	33,5	10,9
2004	26	20,5	32	8,6
2005	26,7	20	33,8	8,7
2006	27,5	20,2	32,9	8,3
2007	27,6	20,3	32,9	7,7
2008	28,2	20,9	34,4	8,2
2009	27,6	22,1	34,2	8,4
2010	28,3	24,2	37,5	8,6

Kaynak: (Kartal, 2014)

Tablodaki verilerde görüldüğü gibi çalışma yaşamı içerisinde yer alan kadınların büyük bir çoğunluğu bekar ya da boşanmıştır. 2010 yılında ise bir önceki döneme göre evli kadınların istihdam içerisinde yer alma oranlarında % 2,1’ lik bir artış yaşanmıştır.

2.3. TARİHSEL SÜREÇ BOYUNCA KADIN ÇALIŞANLAR

2.3.1. Sanayi Devriminden Önce Kadın Çalışanlar

Kadınlar her dönem şartlara göre değişik ekonomik faaliyetler içinde bulunmuşlardır. İlkel dönemde insanlar göçebe bir yaşam şeklini sürdürmüşlerdir. Bu dönemde erkekler avcılık ve toplayıcılıkla uğraşırken kadınlar ev, çocuk bakımı gibi

işlerle uğraşmışlardır. Göçebelik döneminde kadının aile ve ev içindeki görevlerinin daha önemli olduğu görülmektedir. Erkeğin avlanma, kadının toplama işinde kendini göstermesi; erkek ile kadın arasındaki ilk iş bölümünü ortaya çıkarmıştır. (Sağ V. , 2001, s. 1-5).

Göçebe yaşam tarzından uzaklaşarak yerleşik hayata geçilmesiyle birlikte diğer konularda da olduğu gibi ekonomide de köklü değişiklikler olmuştur. Tarımsal faaliyetlerin başlamasıyla kadınlar erkeklerle birlikte çalışmaya başlamış aynı zamanda da ev işlerini de yürütmeye devam etmişlerdir.

Üretimin doğaya özgü bir olay olarak görüldüğü anaerkil dönemde kadının üretkenliği doğa ve toprak üretkenliğiyle bir tutulmuş, “doğa ana”,” toprak ana” gibi deyimler kullanılmıştır. Anaerkil toplumda kadının üretime katılması ev ve tarlada çalışmanın yanı sıra halı ve örtüler dokuyarak bunları başka şeylerle değiş-tokuş yaparak ticaret gerçekleştirmeleri şeklinde olmuştur (Sağ V. , 2001, s. 1-5).

Avcılık ve toplayıcılıktan yerleşik hayata ve tarım toplumuna geçişle birlikte ana erkillikten ataerkilliğe geçişte görülmüştür. Yerleşik hayata geçiş ticareti başlatmış, üretim araçlarını geliştirmiş; madencilik ve balıkçılık gibi yeni iş alanları ortaya çıkmıştır (Yılmaz, 2010, s. 191-212).

Bu gelişmeler sonucunda erkekler avcılık, madencilik, çobanlık, balıkçılık, askerlik gibi işlerle uğraşmışlardır. Fiziksel güç gerektiren bu işlerle uğraşan erkeğin toplumda statüsü giderek güçlenmiştir. Kadın ise erkeğe oranla daha pasif kalmıştır. Güçsüz olarak görülen kadın üretimden giderek uzaklaşmış, bu bağlamda kadının toplumdaki statüsü değişmiştir. Bu süreçte kadın ev ve çocuk bakımı gibi işlerle uğraşmaya başlamıştır.

Onuncu yüzyıla kadar olan dönem kölelik dönemi olarak adlandırılmaktadır. Bu dönemde iş gücü gereksinimi savaşlardan elde edilen ganimetlerden biri olan kadınlardan oluşan kölelerden karşılanmaktaydı. Ataerkil bu dönemde kadın ve erkek köleler arasında ayırım yapılmadan üretimde bulunmaları sağlanmıştır (Tayanç, 1997).

Onuncu yüzyıla kadar devam eden kölelik dönemi yerini feodal sisteme bırakmıştır. Orta çağda kadın erkeklerle birlikte terzilik, ayakkabıcılık, fırıncılık gibi alanlarda ve bunun yanı sıra tarımsal faaliyetlerde, ev işlerinde de faaliyette bulunmaya başlamıştır. Kırsal bölgelerde derebeylerin ya da senyörlerin topraklarında kadınlar tarımsal faaliyetlerde de bulunmuşlardır. Bu dönemde tarımsal

faaliyetleri büyük ölçüde kadınlar gerçekleştirmektedir. Bununla beraber kadın ve kız çocukları evlerde hizmetçi ve uşak olarak çalışmışlardır.

On beşinci ve on sekizinci yüzyıllar arasında kadınları çalışma hayatı içerisinde önemli bir konumu vardır. Kentlerde yeni yeni oluşan zanaat okulları kadınların çalışma yaşamında aktif olmasını sağlamış hatta bazı alanlarda sadece kadının çalıştığı dokuma ve tekstil gibi iş alanları oluşmuştur (Yılmaz, 2010, s. 191-212).

On altıncı yüzyılda Fransa’da on sekizinci yüzyılda Almanya’da kadınların ticarete bulunmaları yasaklanmış ya da kadınlar düşük ücretle çalışmaya maruz bırakılmıştır. On yedinci yüzyılın sonlarına kadar kadınlar çalışma hayatından uzaklaştırılmış, hukuken kocalarına bağlı bir hale getirilmişlerdir. Kadınlar ev kadını rolü ile ev işleri ve çocuk bakımı gibi genel bir çizgi etrafında kocalarına bağlı birey haline getirilerek iş hayatından uzaklaştırılmışlardır (Afşar, 2014, s. 76-82).

Bu olumsuzluklar sonucu kadının iş sahibi olması zorlaşmış, eğitim olanakları kısıtlanmış, bilimsel ve sanatsal faaliyetler aile içinde devam etmiştir. Daha sonraki yüzyıllarda üretim faaliyetlerinde yaşanan gelişmeler, imalat sürecindeki yenilikler daha çok işgücü gereksinimini oluşturmuştur. İş gücü talebinin artmasıyla birlikte ticaret ve üretimden uzaklaştırılan kadına önem artmış, kadınları üretimde bulunmaları sağlanmıştır. Dokuma sektörü gibi yeni iş alanlarında çalışmaya başlayan kadınlar, erkeklere oranla çok daha düşük ücretlerle çalışmışlardır.

Fransa devrimi ile kadın hakları için ilk mücadeleler başlamış, sınırlı da olsa bir takım haklar elde edilmiştir (Akalan, 2013, s. 7-8).

2.3.2. Sanayi Devriminden Sonra Kadın Çalışanlar

İnsanlık açısından en çok değişim ve gelişimin yaşandığı yüzyıl olarak değerlendirilen 18. yüzyılda buhar makinesinin bulunması ile sanayi devrimi meydana gelmiştir. Buhar makinesi ilk olarak İngiltere’de dokuma sektöründe yaygınlaşmıştır. Sanayi devrimi ile daha çok ilerlemeye başlanmış, teknoloji yenilik ve gelişmeler sonucu sanayi sektöründe üretim miktarının yükselmesi ile fabrikalarda insan gücüne olan talep daha çok artmıştır. Fabrikalardaki talebin büyük bir bölümünün kadın çalışanlar ile karşılanması, sanayi devriminin en önemli diğer bir getirisi olmuştur. O dönemde faaliyette bulunanların büyük bir çoğunluğunu kadınlar oluşturmuştur. 15. yüzyılın sonlarına doğru Avrupa’da başlayan coğrafi keşifler

sonucunda meydana gelen sanayi devrimi ile özellikle dokuma sektöründe kadın işgücünün önemi artmıştır. Birçok alanda değişim ve gelişim meydana getiren sanayi devriminin en önemli getirilerinden birisi de çok sayıda kadın çalışana istihdam olanağı sağlamasıdır (Fromm, 1998). İnsan gücünün öneminin artması ile birlikte cinsiyet ayrımı yapılmaksızın daha adil bir şekilde ücret karşılığı çalışma ortamı sağlanmıştır. Kadın çalışan istihdamındaki yükselme ile birlikte tarım sektöründe ücretsiz aile işçiliği şeklinde emek verenler sanayi ve hizmet sektörüne yönelmiştir. Sanayileşmeyi sağlayan ülkelerde üretim ve tüketim miktarlarının artması ve sonuç olarak ekonomik gelişmenin sağlanması, kadın çalışan zorunluluğunu oluşturmuş; kadınları ücretsiz aile işçiliği konumundan ücretli çalışan sınıfına getirmiştir (Gökberk, 1983).

Sanayileşmeden önce kadın emeği ya tarla işleri ile uğraşan ailelerin yanında tarlada çalışarak ya da eş ve aileleri yanında ücretsiz işçi şeklinde ya da hizmetçilik gibi alanlarda kullanılmıştır.

Değişen şartlarla birlikte aile geçiminde tek bir gelirin yeterli olmaması diğer aile fertlerini de çalışmaya zorlamıştır. Bu durum kadın işgücünü de çalışmaya sevk etmiştir. Bununla beraber 19.Yüzyıl başlarında hâkim olan “ bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler” iktisat anlayışı ile kadın çalışanların emekleri karşılığında verilen ücretler, erkek çalışanlara oranla daha düşük olmuştur. Her ne kadar kadınlar farklı çalışma alanları bulmuş olsalar da daha düşük ücretlerle daha ağır şartlarda çalışma durumunda kalmışlardır. 19. Yüzyılın yarı döneminden sonra ise özellikle sanayileşmenin sağlandığı bazı ülkelerde bu iktisadi anlayışın yerini müdahaleci-katılımcı-karışımçı anlayışa bırakması ile beraber kadın çalışanların maruz bırakıldığı olumsuz çalışma koşulları giderilmeye çalışılmıştır. Yasalarla çalışma saatleri düzenlenmiş ve çalışma süreleri sınırlandırılmış; kadınların çok ağır çalışma koşullarda çalışması yasaklanmıştır (Akan, 2013, s. 8). 19. Yüzyılın sonlarında ise otomotiv vb. sektörlerde yaşanan gelişmeler üretim faaliyetlerinde bulunan kadın çalışanların sayısının azalmasına neden olmuştur. Fakat I. Dünya savaşından sonra kadın çalışanlar ekonominin birçok alanında faaliyetlere katılmış, özellikle kadınların savaş sırasında silahaltında olan erkek çalışanların yerlerini doldurduğu gözlemlenmiştir. Kadın çalışanların bu belirsizlik ve ağır koşullar altında düşük ücretlerle çalışması II. Dünya savaşından sonra sosyal politikanın doğuşu ve gelişiminde önemli bir etken olmuş; kadınları koruyucu, onların çalışmalarını teşvik edici yasal düzenlemelere gidilmesini sağlamıştır. Genel çerçeveden bakıldığında

kadınların sanayi ve hizmet sektörüne yönelmesi sanayi devrimi ile sağlanmışsa da istihdam oranlarının artması ve daha iyi koşullarda çalışmaları ikinci dünya savaşından sonra olmuştur. Sanayi devriminden günümüze kadar olan döneme bakıldığında kadın ve erkeklerin istihdam oranı ve çalışma koşulları ülkelerin gelişmişlik düzeylerine göre farklılık gösterdiği saptanmıştır (Afşar, 2014, s. 76-82).

2.4. TÜRKİYE’DE KADIN ÇALIŞANIN TARİHÇESİ

2.4.1. Cumhuriyet Döneminden Önce Kadın Çalışanlar

Dünyada kadın işgücünün değişim ve gelişim süreci ile Türkiye’deki kadın işgücü gelişim süreci benzerlik göstermektedir. Ülkemizde yaşanan ekonomik ilerleme ve gelişmeler, ücretli kadın işgücü sorumluluğunu oluşturmuştur. Dünya genelinde kadın çalışanların ilerlemesi sanayi devrimi ile gerçekleşmiştir. Türkiye’de bu ilerleme ekonomik alanların artması Cumhuriyet dönemi ile gerçekleşmiştir (Makal, 2001, s. 138-152).

Tarih boyunca sosyal ve ekonomik hayatın bir bölümünü erkekler diğer bölümünü ise kadınlar oluşturmuştur. Buna rağmen aynı hayatı ve faaliyetleri paylaşan kadınlar erkeklere oranla bu toplumsal ve ekonomik imkânlardan aynı ölçüde yararlanamamışlardır. Kadınlar ikinci plana bırakılıp, erkeklerin gerisinde kalmışlardır.

Türk tarihi incelendiğinde kadınlar Osmanlı Devleti’nin kurulmasından sonra çalışma yaşamında bulunmuşlardır. İslâmiyet öncesine gidildiğinde kadının toplumsal hayatta önemli bir yere sahip olduğu görülmüş yine bu dönemde kadınlar ticaretle uğraşmışlardır. İslâmiyetten sonra ise ev içinde ve ekonomik alanda yerlerini korumuşlardır. Ancak Osmanlı devletinde ise 16. yüzyıldan Tanzimat dönemine kadar kadınlar baskı altında tutulmuş, toplumsal hayattan soyutlanmış; kadınların özgürlükleri kısıtlanmıştır. Tanzimat döneminde yapılan düzenlemeler ile kadınların hür olmaları sağlanmış, kadınlar bir takım haklar elde etmişlerdir. Kölelik, cariyelik yasaklanmış; veraset işlemlerinde kadın ve erkek arasındaki eşitlik sağlanmıştır (Bakacak, 2009, s. 127-138).

Cumhuriyetten önce kadınların eğitim hayatları incelendiğinde eğitim düzeylerinin ilkokul seviyesinde olduğu, eğitimlerini Sübyan Mekteplerinde aldıkları görülmüştür. Bu okullarda sekiz yaşına kadar dinî eğitim aldıkları sonrasında ise kadınların eğitimlerine devam etmelerine izin verilmediği görülmüştür. Tanzimat döneminde yapılan düzenlemeler ile kadınların eğitim alma hakları sağlanmış fakat

eğitimleri erkeklerden farklı sınıflarda ve kadın öğretmenler tarafından okutularak gerçekleştirilmiştir. Daha sonraki dönemlerde ise kız çocukları için ilköğretim zorunlu kılınmış ve kız liseleri de açılmıştır. Bu liselerde kadınlara mesleki eğitim de verilmiştir. 1839 yılında Tanzimat Fermanı ile Osmanlı devletinde toplumsal açıdan yenilikler yaşanmış; siyasi, hukuksal ve toplumsal haklar yönünde modernleşmeye gidilmiştir (Sağ, 2001).

19. yüzyıla gelindiğinde kadınların emeği tarım sektöründe kullanılmış, özellikle Anadolu’da kadınlar kırsal alanlarda üretim faaliyetlerinde bulunmuşlardır. Tarım sektörünün ekonomik alanda önemli bir yere sahip olduğu bu dönemlerde kadının emeği de ön plana çıkarılmıştır. Ancak yine ücretsiz aile işçiliği şeklinde yüzyıllarca devam etmiştir. Tarım ve hayvancılık işleri ile uğraşan kadınlar ürettikleri mahsulleri ve hayvansal gıdaları pazarlarda satarak ticaret gerçekleştirmişlerdir. Kentsel bölgedeki kadınlar ise elbise satma, hamamda çalışma, kıyafet dükkânlarında satış yapma gibi işlerde bulunmuşlardır (Akalan, 2013, s. 11).

Kadın işgücünün ücretsiz olması ya da kadın çalışanların emeklerinin düşük ücretle değerlendirilmesi çalışma alanlarının artmasına da neden olmuştur. Meşrutiyetle birlikte ekonomide yaşanan sorunlar, savaş döneminde erkek çalışanların azalması; kadın çalışanların sanayi sektörüne girmesini sağlamış, kadınlar fabrikalarda dokumacılık, işletmecilik gibi alanlarda faaliyetlerde bulunmuşlardır. Doğu ve Güney Doğu Anadolu’da tarım alanında önemli bir yere sahip olan kadın çalışanlar sanayi sektöründe de önemli bir yere sahip olmuşlardır.

İkinci meşrutiyet zamanında ise kadınlar dernek kurmaya başlamış, daha çağdaş bir yaşam tarzı ile annelik rolü dışına çıkarak toplumsal statülerini yükseltmişlerdir. Bu dönemde yaşanan Balkan savaşları kadının toplumsal hayata katılmasında önemli bir etkiye sahip olmuştur. Erkek iş gücünün savaş nedeni ile cepheye gönderilmesi kadın çalışan sayısını artırmıştır. Emek arzının karşılanması için kadınlar savaşa giden erkeklerin yerlerini doldurmuş; fabrika, atölye, yol yapımı gibi birçok alanda çalışmaya başlamışlardır. Birinci dünya savaşının yaşanması ile Türkiye’deki kadınlar çalışma hayatında daha çok aktifleşmiş gönüllü olarak askeri alanlarda bulunmuş; postane, hastane, memurluk, ordu gibi kurumlarda hizmet vermişlerdir (Bakacak, 2009).

2.4.2. Cumhuriyet Sonrası Kadının Konumu

1923'te Cumhuriyetin ilan edilmesiyle beraber kadınların hukuki durumları büyük ölçüde değişmiş, birçok yenilik ve gelişim sağlamıştır. Türk Medeni Kanunu'nun yürürlüğe girmesi ile tek eşlilik kabul edilmiş, kadınlara da boşanma hakkı verilmiş; miras alma aşamasında eşitlik sağlanmış, kadınların eğitim hakları genişletilmiş, kadınlara yönelik daha çağdaş, eşitlikçi hür bir dönem baş göstermiştir. Atatürk'ün önderliğinde kadın geniş meslek alanlarında bulunmuş; toplumsal açıdan kadının önemi artmış, statüsü yükselmiştir.

İş Kanunu ile çalışan kadınların sayısı artırılmaya çalışılmış, çalışma hayatlarında köklü değişikliklere gidilmiştir. Bu kanun ile kadın kamu sektöründe de çalışır hale getirilmiş, kadınların toplumsal ve ekonomik hayatta aktif olmaları sağlanmıştır. Kadınların çalışma hayatlarında var olmaları hem aile hem toplumsal refah için zorunlu hale getirilmiştir. Kadınlar 1934'te seçme ve seçilme haklarına sahip olmuş, 1935'te milletvekili seçimlerinde 17 kadın parlamentoya girmiştir. 1980'lerde ise partilerin kadın ve gençlik kolları kapatılmış 1995'te ise tekrar kurulmuştur.

Cumhuriyetle birlikte yaşanan siyasal reformlar toplumsal ve kültürel alanda birçok yenilik getirmiş, kadının toplumdaki statüsünü yükseltmiş; elde ettiği haklar ile kadınlar çalışma hayatında birçok başarı elde etmiştir (Sağ, 2001).

2.5. TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMINA BAKIŞ AÇISI

Bir ülkenin gelişmiş bir ülke olarak değerlendirilmesi için o ülkedeki kadınların ekonomik faaliyetler içinde etkin bir şekilde yer alması gerekmektedir (Bildirici, 2013, s. 92).

Türkiye'nin toplumsal yapısı ve yaşam tarzına göre bakış açısı erkeğin para kazanmak, evine bakmak zorunda olduğu; kadının ise ev ve çocuk işleriyle ilgilenen bir birey olduğu yönündedir. 1980'li yılların sonlarından bu yana yaşanan teknolojik ve küresel gelişmelerin yanı sıra sık sık yaşanan krizler ve bu krizlerden ailelerin daha az zarar görmemesi adına hem kadın hem de erkek çalışmak zorunda kalmıştır.

Ülkemizde evli kadınların çalışma hayatında yer almaları bekâr kadınların çalışma hayatında bulunmalarına oranla çok daha düşüktür. Bekâr olup bir işe başlayan kadının evlenmesi durumunda işten ayrılanların sayısı da oldukça fazladır. Toplumsal yapımız incelendiğinde erkeklerin eşlerinin çalışmasına sıcak bakmamaları bu durumun nedeni olabilir. Bunun yanı sıra, bu kalıplaşmış zihniyetin

tersine eşinin çalışmasına saygı gösteren ve destekleyen aile ve eşler de vardır. Çocuklu çalışanlar ise diğer kadınlara oranla daha zor iş bulmakta ve daha kolay işten ayrılmaktadır (Önder, 2013, s. 37-39). Yapılan bir araştırmaya göre 20 - 35 yaş arası evli kadınlardan oluşan 800 kişilik ankete çalışmasında evli ve çocuklu olan kadınların %83'ünün iş ve ekonomik, eğitimlerinin kısıtlanmalarına maruz kaldıkları, %53 ise okullarını bıraktıklarına pişman oldukları saptanmıştır (Önder, 2013, s. 45-58).

2.6. KADINLARIN ÇALIŞMA YAŞAMINDA KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR

2.6.1. İşe Alım Sırasında Yaşanan Sorunlar

Toplumumuzda kadın deyince akla ilk gelen rol iyi bir eş ve anneliktir. Çalışma hayatında bulunsalar dahi kadınları evdeki bütün sorumluluklarını yerine getirme zorunlulukları vardır. Bu görüşten dolayı kadının ev dışında bir işte çalışması toplumumuzca zorunlu görülmemektedir (Bolcan, 2010).

Kadın çalışanların taşıdıkları bu sorumluluk işe alım sırasında karşılarına büyük bir engel olarak çıkmaktadır. İşverenler kadının ev işleri ve çocuk bakımı gibi işlerle meşgul olacağını düşünerek işlerine kendilerini yeterince veremeyecekleri ve yüksek bir motivasyon sağlayamayacakları gibi bir önyargı içinde bulunmaktadır (Kapsız, 2002, s. 3-4).

Sanayi devrimiyle birlikte iş hayatına giren kadınların ekonomik gelişmelerle beraber istihdama katılma oranları gittikçe artmıştır. Toplumdaki ekonomik dalgalanmalar ve hayat şartlarının zorlaşması aile geçiminin de tek gelirle idare edilmesini zorlaştırmıştır. Bu durum kadınların istihdam oranlarını artırmıştır fakat bu gerekliliğe rağmen toplumun özellikle işverenlerin kadın çalışan üzerindeki önyargıları devam etmiştir (Kapsız, 2002, s. 3-4).

Özellikle özel sektörde birçok iş ilanları incelendiğinde kadın çalışanı zora sokacak birçok engellerin bulunduğu görülmektedir. Örneğin sadece erkekler başvurabilir şeklinde şartlar konulması ya da işe alım sırasında gerçekleştirilen mülakatlarda evlenme veya çocuk sahibi olma gibi düşüncelerinin bulunup bulunmadıkları gibi sorulara maruz kalmaktadırlar. Bütün bunlara ek olarak Türkiye'de birçok mesleki ve iş alanında bile bir iş bölümü olduğu ve bazı alanlar da kadınların çalışmasının yasak ya da sınırlı olduğu görülmektedir (Kerestecioğlu, 2004).

Kadınların evlenince ya da çocuk sahibi olunca işyerlerindeki performanslarının azalacağı, devamsızlık sorunlarının olabileceği ya da işten ayrılacakları düşüncesi işverenler açısından istenmeyen bir durumdur. Sonuç olarak kadın çalışanlar işletmeye maliyetli olabileceği düşüncesiyle tercih edilmemektedirler.

Erkeklerin asıl görevlerinin ev geçimini sağlamak olarak görülmesi, kadının atıl iş gücü konumunda bulunması; erkeklerin çalışmasını daha önemli bir hâle getirmiştir. İşe almada en son değerlendirilen kadınlar işten çıkarılmada ise ilk sırada yer almaktadır. Erkeklerin ise eşlerinin zorunluluk dışında çalışmalarına bakış açısı kadınların; kadınların ev ve işteki dengeyi yeterince sağlayamayacakları, ev işleri ve çocuk bakımlarıyla yeterince ilgilenemeyecekleri ya da kariyer olarak öne geçme tedirginliği yönündedir. Bu gibi engeller, sosyokültürel sınırlamalar çalışma imkânları kısıtlı olan kadınların iş bulma ya da işe alınmalarını daha da zorlaştırmaktadır (Kaymaz, 2010, s. 333-336).

2.6.2. İş Yaşamında Kadınların Cinsiyete Dayalı Ayrımcılığa Maruz Kalması

Bireylerin göstermiş oldukları genetik, fizyolojik ve biyolojik özelliklerine cinsiyet denilmektedir. Biyolojik cinsiyet olarak erkek ve kadının fiziksel açıdan farklı özellikleri olduğu belirtilmektedir. Toplumsal cinsiyet ise toplumun bireyler üzerine yükledikleri rollerdir. Toplum tarafından belirlenen cinsiyet rollerinin temelinde şu faktörler bulunmaktadır (Dolmacı, 2012, s. 33):

- Dinsel, sosyal ve siyasal faktörler,
- Gelenek ve görenekler,
- Toplumsal değer anlayışları,
- Hukuki düzenleme ve uygulamalar.

Ayrımcılık ise bir şahsa, gruba ya da topluma cinsiyet, etnik köken, ırk ve din ayrımı gözetilerek diğerlerine göre farklı ve haksız olarak sergilenen davranış biçimidir. Cinsiyet ayrımcılığı ise bireylere cinsiyetlerinden dolayı farklı davranılmasıdır.

Cinsiyet ayrımcılığının en belirgin nedenlerine bakacak olursak:

- Ekonomik açıdan işverenin iş gücü maliyetini en aza düşürmek istemesi,
- Toplumca ataerkil bir yapıya sahip olmamız ve kadının doğurganlık özelliğine sahip olması,

- Toplumun kadınlara ev işlerinden sorumlu, iyi bir eş ve iyi bir anne rolünü yüklemesi,
- Çocuk, hasta ve yaşlı bakımı gibi hizmetlerin kamuca yeterince sağlanmamasıdır.

Toplumsal cinsiyet rolleri kadın ya da erkekte oluşan dişil ve eril özelliklerdir. Geleneksel toplumsal cinsiyet modelinde dişil kadınlarda eril ise erkeklerde bulunması gereken özelliklerdir (Karali, 2016, s. 55-70).

Bireylerin toplumsal cinsiyet modellerinin sosyal hayatta kendini göstermesi üç aşamada oluşur. Bunlar; rolün öğrenilmesi, toplumsallaşma ve içselleşmedir. Çocuk doğmadan anne ve babaların kız bebekler için pembe, erkek bebekler için mavi renkli eşyaları tercih etmeleri; bireyin dişil ve eril modellerini erken yaşta öğrenmeye başlamasına, toplumun her alanında bu şekillenmelerle yoğrulmasına neden olmaktadır (Demirbilek, 2007, s. 511).

Çalışma hayatında kadınların maruz kaldığı en büyük engel cinsiyet ayrımcılığıdır. Kadına sadece cinsiyeti nedeniyle biçilen roller iş yaşamında kadınları zora sokmaktadır. Kadınların olması gereken konumun çok çok altında, daha düşük statüde işlerde çalışmasının nedenlerinden biri de yine toplum tarafından belirlenen cinsiyet algısıdır. Kadın istihdamını aynı sektör içinde bile farklı şekillerde dağılması yapılan araştırmalarca saptanmıştır. Amerika’da yapılan araştırmalardan birinde örneğin sağlık sektöründe kadın çalışanların özellikle kadın doğum, dermatoloji gibi dallarda hekim olma sayısı yüksek, cerrahi alanında bu sayının daha az olması ya da kadın avukat sayısının hâkim ve savcı sayısından yüksek olmasındaki dalgalanmalar, kadın çalışanların belirli kalıplar içinde kaldığını göstermektedir (Güner, 2011).

Kadınlar çalışma hayatında yer alıyor olsa da hatta yüksek statülü işlerde yüksek ücretlerle çalışma alanlarında bulunsalar dahi toplumsal cinsiyetin onlara yüklediği genel çizgi, rol ve beklentiler çalışma yaşamında kendilerini zora sokmaktadır. Bu gibi birçok engel bir araya gelerek kadınları çalışma yaşamından uzaklaştırmıştır (Pesen, 2016, s. 11).

Sanayileşmeyle birlikte dünyada kadınlar çalışma hayatına girmiş, erkekler gibi ekonomik faaliyetlerde bulunmuşlardır. Ekonomik rolü paylaşan kadınlar ev içindeki sorumluluklarını aynı şekilde paylaşamamışlardır. Bu durumun temelinde toplumca algılanan kadın-erkek kalıplarındır. Erkeğin para kazanma kadının ev içi işlerle ilgilenmesi kadını aile sorumluluğu almada ve yönetmede yalnız bırakmıştır (Kırel, 2010, s. 5-11).

Cinsiyet ayrımcılığı bireyin kişisel özellikleri veya iş performansına bakmaksızın sadece cinsiyet kimliğine bakılması olarak açıklanabilir. Çalışan bireyin sadece erkek ya da kadın olması nedeniyle benzer olamayan davranışlara maruz kalmasıdır. Bu ayrımcılık kadını çalışma hayatında karşılaştığı cinsiyet önyargısıyla çalışma şartlarında da farklı şekillerde ortaya çıkar. Örneğin daha düşük ücret almaları veya daha düşük statülü işlerde çalışmaları ya da eşit olamayan şekilde davranışlara maruz kalmalarıdır (Nergiz, 2011, s. 14).

2.6.2.1. Doğrudan ve Dolaylı Cinsiyet Ayrımcılığı

Doğrudan ayrımcılık; bireyin kadına sadece kadın olmasından dolayı(sadece cinsiyetini gözeterek) bir erkeğe davranışından farklı, olumsuz bir şekilde davranmasıdır. Dolaylı ayrımcılık; kişinin bireye karşı eşit gibi görünen davranışının sonradan farklılaşması, kadın üzerinde olumsuz etki bırakmasıdır (Dilek, 2010).

2.6.2.2. Pozitif- Negatif Ayrımcılık

Negatif ayrımcılık; bir kişi veya kitleye diğer kişi veya kitlelere davranıldığından farklı davranılması, bu birey ya da kitlenin yaptıkları işlemin diğerlerine göre eşit olmayan şekilde değerlendirilmesidir.

Pozitif ayrımcılık ise cinsiyet ayrımcılığını ortadan kaldıramaya yönelik kadın ve erkeklerin eşit haklara sahip olması amacıyla uygulanmaktadır (Dinçkol, 2005, s. 101-117).

2.6.3. Ücretlendirilmede Karşılaşılan Sorunlar

Kadın ve erkek çalışanların aynı işte göstermiş oldukları benzer performansa rağmen ücretlerinde görülen farklılaşmanın temelinde çeşitli nedenler bulunmaktadır. Bu durumdaki temel neden, toplumda erkek - kadın cinsiyet algısının olmasıdır. Erkeğin para kazanması, kadının ev işlerine bakmak zorunda olduğu düşüncesi; kadınların gereksiz iş gücü olarak görülmelerini ya da düşük statülü, nitelsiz işlerde çalışmalarına yol açmıştır (Özkan, 2010, s. 91-101). Sanayi devriminden önce aile bireyleri tarla ve el sanatları gibi işlerle uğraşırlardı. Kadın çalışanlar bu dönemde de üretim faaliyetlerinin içinde bulunmalarına rağmen bulundukları statü “ücretsiz aile işçiliği” şeklindeydi. Bugün hâlâ kadın istihdamında yaşanan sorunların başında ücretsiz aile işçiliği gelmektedir (Makal, 2001).

Kadın aile ve toplumsal statü ve ekonomik bağımsızlığını kazanabilmesi açısından ücret karşılığı çalışması oldukça önemlidir. Ekonomide yaşanan olumsuz

dalgalanmalar, yaşam şartlarının zorlaşması kadınların da çalışmasını zorunlu hale getirmiştir. Kadınların ev dışında farklı bir yaşam alanları oluşturmaları, gelir karşılığında çalışmaya başlamaları; onlara ekonomik bağımsızlık getirmesinin yanı sıra kadının erkek egemenliğinden birazda olsa uzaklaşmalarını sağlamıştır (Yakıt, 2002).

İkinci dünya savaşından sonra ücretli kadın çalışan sayısında görünür bir artış yaşanmış ve kadınların emeklerinin karşılığının sağlanabilmesi adına önemli değişim ve gelişimler yaşamıştır. Ücretli kadın çalışan, tüm dünyada benzer şekilde kalıcılık özelliğine sahip olmuştur (Ecevit, 1998).

Özellikle hizmet sektöründe önemli yere sahip olan kadınlar, niteliksiz işlerde düşük ücretlerle çalıştırılmaktadır. Her ne kadar yasal düzenlemeler oluşturulsa da kadın çalışanlar görünmeyen engellerle karşı karşıya kalmaktadır (Özbay, 1990).

Kadın ve erkek çalışanlar aynı işi yapmalarına rağmen aynı ücreti alamamaktadır. Bu durumu ortadan kaldırmak için 4857 sayılı iş yasasının 5. Maddesi 4. ve 5. fıkralarında “ eşit iş için eşit ücret uygulaması”nı öngören yasal düzenlemelere rağmen kadınların maruz kaldıkları bu ayrımcı tavır tamamen engellenememiştir. Ücret ise 4857 sayılı iş yasasının 32. Maddesinde “ bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan veya ödenen tutardır.” şeklinde tanımlanmıştır (Makal, 2001).

Kadınlar ücretlendirme açısından farklılık yaşamalarında cinsiyet kimlikleri, toplumdaki konumları; kadın ve erkek iş bölümü, kadınların çalışma hayatında uzun vadeli bulunamayacakları düşüncesi gibi nedenler bulunmaktadır. Eğitim seviyeleri düşük olan kadın çalışanlar da yaptıkları işin zorluklarına rağmen hak ettikleri ücretleri alamamaktadırlar. Ücret eşitsizliğinin diğer bir nedeni ise kadınların nitelik gerektirmeyen düşük ücretli sektörlerde yoğun olmasıdır (Petur, 2001, s. 10-12).

Çalışma hayatında özellikle hizmet sektöründe kadın çalışanlar erkek çalışanlara oranla düşük ücret almaktadır. İş verimini artırmada ve çalışma motivasyonunu yüksek tutmada önemli bir faktör olan ücretlerin düşük olması kadın çalışanları olumsuz etkilemiştir. Burada önemli olan iş performansının ölçümüdür. Doğru ve tarafsız kriterlere göre değerlendirme yapılmalıdır. Ancak genellikle cinsiyet faktörüne bağlı iş bölümü sonucu kadınlar daha vasıfsız işlerde çalışmışlardır. Eşit işe eşit ücret hakkı kanunlarla her ne kadar sağlanmaya çalışılsa da uygulamada tamamen gerçekleştirilememiştir (Flyer, 1997).

Eurostat'ın 2009 çalışmasındaki verilere göre Avrupa Birliğine üye 27 ülke içinde kadınların ortalama saat başı gelirleri erkeklere oranla %17 oranla daha az olarak görülmektedir (Kocacık, 2005, s. 211-212).

İşgücü piyasası incelendiğinde özellikle özel sektörde ücretlerin tatmin edici olmaması kadınların çalışma yaşamına dâhil olmasını engelleyen bir diğer unsurdur. 2015 yılı baz alındığında net asgari ücret tutarının 949 TL olduğu ve kadınların eğitim düzeyleri yüksek dahi olsa bu tutarın çok az üzerinde bir gelire ulaştığı saptanmıştır. Ücretlerdeki tatminsizlik, çalışma şartlarının zorluğu ve kadının evdeki sorumlulukları; kadını çalışma yaşamına girmekten vazgeçirebilmektedir.

Tablo 2.1 Kamu ve özel sektörde cinsiyete ve eğitime göre aylık net ücret, (TL)

2015	Özel			Kamu		
	ERKEK	KADIN	Toplam	ERKEK	KADIN	Toplam
Bir okul bitirmeyen	1.050,00	951,00	1.000,00	-	-	-
İlkokul(5 yıl)	1.200,00	1.000,00	1.200,00	2.000,00	980,00	1.800,00
Genel ortaokul, ilkokul(8)	1.200,00	1.000,00	1.100,00	2.100,00	310,00	2.000,00
Genel lise	1.300,00	1.100,00	1.200,00	2.400,00	2.000,00	2.300,00
Mesleki veya teknik lise	1.370,00	1.100,00	1.300,00	2.500,00	2.200,00	2.400,00
Fakülte ve üzer,	2.000,00	1.500,00	1.800,00	3.000,00	2.600,00	2.800,00
2 veya 4 yıllık üniversite	2.00,00	1.500,00	1.700,00	2.900,00	2.500,00	2.700,00
Yüksek lisans ve doktora	5.000,00	3.200,00	4.000,00	3.700,00	3.200,00	3.500,00
Toplam	1.300,00	1.100,00	1.200,00	2.700,00	2.500,00	2.600,00

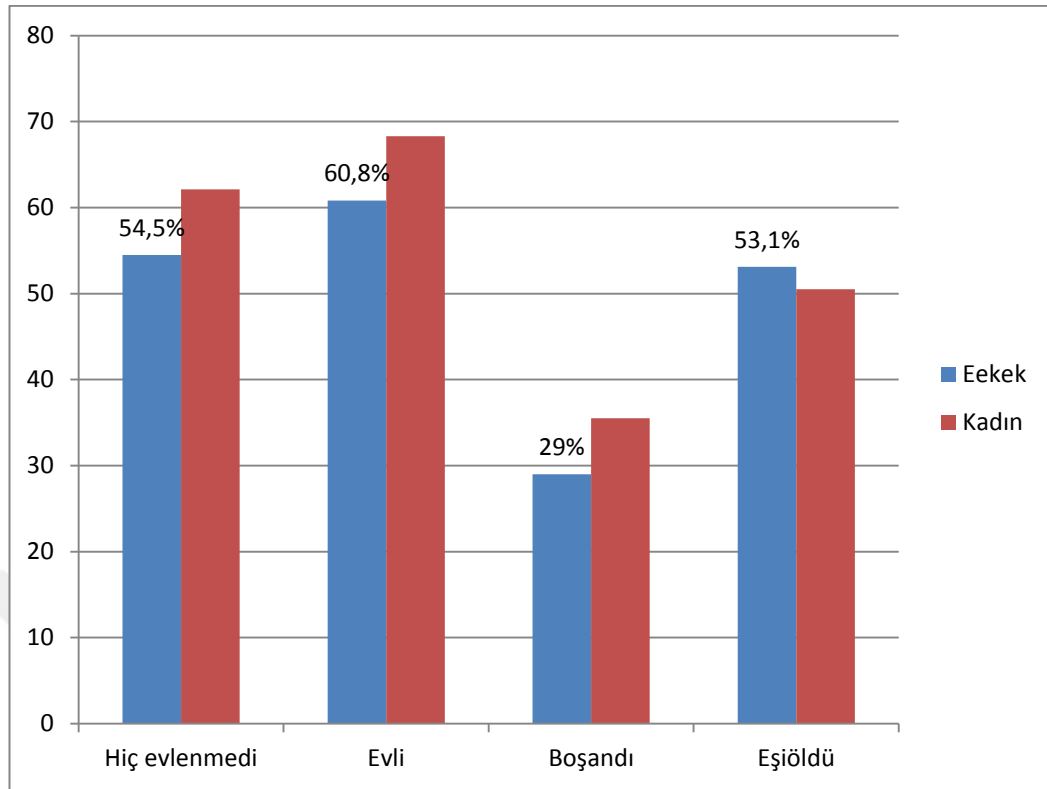
Kaynak: (Karadeniz, 2017)

2.6.4. Aile ve Evlilik İle İlgili Sorunlar

Sanayi devrimi sonrasında günümüze kadar ekonomik, sosyal, siyasal ve kültürel açıdan birçok değişim ve gelişim yaşanmıştır. Bu süreç içerisinde çalışma hayatı kadınların daha çok merkezileşerek iş ve aile hayatı arasında bir denge kurmak durumunda bırakmıştır.

İş ve aile arasında çıkan çatışmalar kadın çalışanların karşı karşıya kaldıkları içsel engellerdir. İş - aile çatışması, iş ve ailenin aynı zamanda karşı karşıya kalmaları sonucunda ortaya çıkan baskılardır. Kadınlarda çatışmayı etkileyen nedenler ise toplumsal yapı, ekonomik işin karakteri, işe devamlılık, orta yaş grubunda iken çocuk sahibi olunması gibi sıralanabilir (Gönüllü, 2001).

Çalışma hayatındaki kadınlar, iş kariyer ve aile arasında tercih yapma durumunda kalmakta evlenme ya da çocuk yapma gibi düşüncelerini ertelemekten erkekler bu süreç içerisinde hem aile yaşamını kurabilmekte hem de iş yaşamına devam edebilmektedir (Bott, 1971).

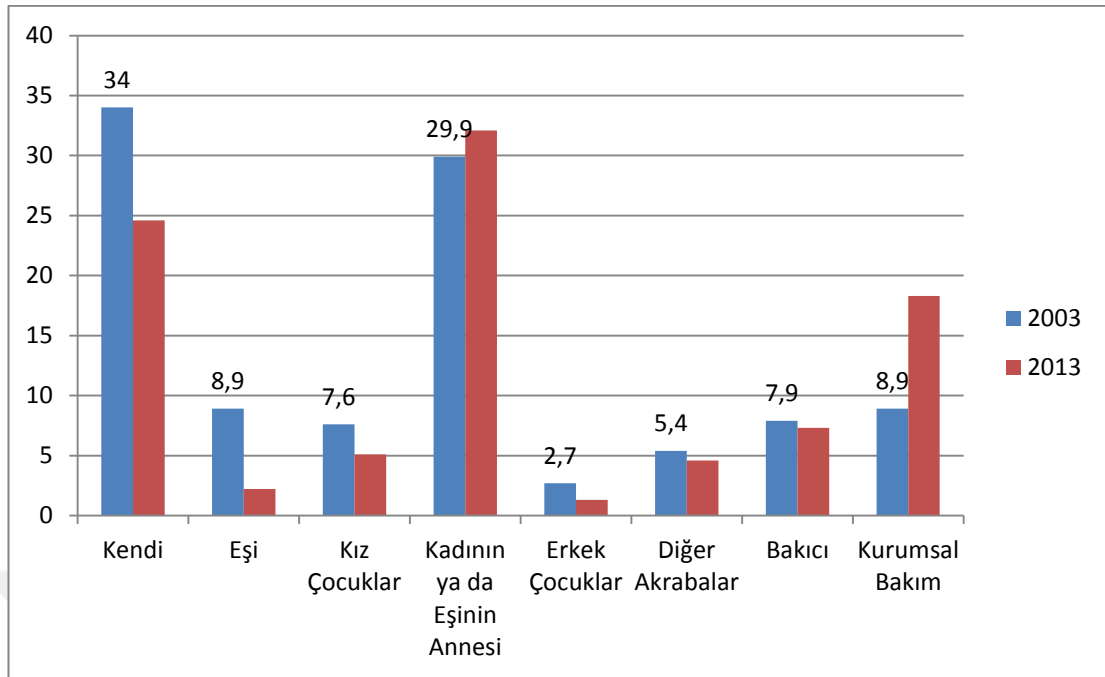
Tablo 2.2 Medeni duruma göre mutluluk oranı

Kaynak: (TUİK, 2017)

Yapılan araştırmalar sonucunda Dünyada ve Türkiye’de kadın başına düşen çocuk sayısında azalma olduğu görülmüştür. Türkiye de ise kadın başına düşen çocuk sayısı ortalamanın üzerine çıkmaktadır. Daha sonra ise Türkiye’deki bu oran dünya ortalamasının altında kalmıştır. Bu azalma kadının çocuk doğurma ve bakımını azaltmış, kadının iş - aile dengesini etkilemiştir. İş ve aile çatışmasından dolayı bazı sektörlerde özellikle hizmet sektöründe işverenler bekâr çalışan tercih etmektedir. Bekâr kadınlar, evli kadınların sorumluluklarına sahip olmadıklarından, yönetilmelerinin daha kolay olması açısından daha çok tercih edilmektedirler (Gökçe, 1978).

Kadınları çalışma yaşamından ayıran diğer önemli bir unsur ise çocuk bakma sorumlulukları ve kreş imkânlarının kısıtlılığıdır. Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etüt Enstitüsü’nün 2013 yılında yaptığı bir araştırmaya göre 2003 sürecinde çocuk bakma nedeni ile çalışamayan kadınların oranı %19’dur. Kreş imkânlarından yararlanan kadınların oranı ise %15’tir.

Aşağıdaki tabloda 2003 ve 2013 yılları arasında 6 yaşından küçük olan çocukların hane içinde bakım durumları görülmektedir.

Tablo 2.3 Kentte çalışan ve altı yaşından küçük çocuğu olan kadınların çocukların bakım durumu (%)

Kaynak: (Karadeniz, 2017)

Tablo incelendiğinde 2013 yılına göre, 2013 yılında 6 yaşından küçük çocuğu olan kadınların çocuk bakımında çocuklarına kendi bakanların oranlar % 34' den % 24,6' ya gelirken, kurumsal bakımda %8,9' dan % 18,3' e bir artış belirginleşmektedir. Bununla birlikte çalışan kadın için halen kreş yetersizliği bir sorun niteliğini sürdürmektedir.

2.6.5. İş ve Aile Yaşamı Dengesinin Önemi

Özellikle sanayi devriminden sonra kadınların iş yaşamına katılımlarının artması ekonomik büyüme ile artan iş talepleri sonucunda iş - aile yaşam etkileşimi gündeme gelmiştir. İş ve aile rolünde yaşanan değişiklikler, kadının iş ve aile etkileşimini dengelemek; aile içi mutluluğunu ve toplumsal huzuru oluşturması açısından önemli hale gelmiştir. İş-aile dengesinin sağlanmasının önemine bakacak olursak;

- Toplumsal refahı yükseltir, hayat kalitesini güçlendirir,
- İş yerinde motivasyonu artırır, işten ayrılmaları azaltır,
- İşveren ve kadın çalışan üzerinde olumlu etki yaratarak çalışma ortamını iyileştirir.

Kadınların çalışma hayatında yer almalarını belirleyen önemli unsurlardan biri de çocuklu olup olmadıklarıdır. Çocuk sahibi olmayan kadın çalışanların tam

zamanlı işlerde bulunma oranı daha yüksektir. Çocuk sahibi olan kadınlar ise yarı zamanlı işleri tercih etmektedirler.

Çocuk sahibi olan kadınların çocuk doğduktan sonra işe dönme oranları düşmekle beraber işverenler açısından çocuk iznine ayrılma ya da işe dönmeme durumuyla karşılaşma gibi problemler oluşmaktadır. İşe devam edilse bile yeteri kadar verimli olmadıkları görüşüyle kadınları işlerine son verilmesi ile kadınlar daha vasıfsız işlerde çalışmak zorunda bırakılır (Kapsız, 2002, s. 4).

Tablo 2.4 İş-Aile dengesinin yapısı ve sonuçları

Belirleyiciler	Dengenin Yapısı	Sonuçlar ve Etkenler
A. Çevresel • İş talepleri • İş kültürü • Ev talepleri • Ev kültürü B. Bireysel Faktörler • İş Oryantasyonu • Kişilik • Enerji • Kişisel Kontrol ve Başa Çıkma • Cinsiyet • Yaş, yaşam ve kariyer evresi	A. Subjektif - Denge önemsiz - Denge ev merkezli - Denge iş merkezli - İşin eve yayılması - Evin İşe Yayılması B. Objektif - Çalışma saatleri - Boş zaman - Aile rolleri	1. İş doyumu 2. Stres/ Hastalık 3. İşte davranış/performans 4. Evde davranış/performans 5. İşteki diğerleri üzerine etkisi 6. Evdeki diğerleri üzerine etkisi

Kaynak: (Kapız S. , 2002)

2.6.6. Eğitimde Karşılaşılan Engeller

Eğitim kişilerin kendilerini geliştirme, sosyalleşme ve toplumsal refahın yükselmesinde çok önemli bir unsurdur. Bireylerin kendilerini geliştirmesi aile içinde başlar ve okulda devam etmektedir. Eğitimde fırsat eşitliliğinin önüne geçen engeller; coğrafik etkenler, sosyal nedenler (din, dil ayrımı, ataerkillik) ekonomik engeller şeklinde sıralanabilir. Bu engeller bireyin toplumsal yaşamda tam olarak var olmalarının önüne geçmiştir (Kurtkan, 1977).

2000’li yıllarda yapılan araştırmalarda 6 ve üstü yaş grubu kadınların %19,4’ ü okumayı öğrenmemişlerdir. Bu sonuçlar kadınların statülerini düşürmekte ve kadınların toplumsal yaşamın dışında kalmalarına neden olmaktadır. 25 yaş ve

üstü kadınların ise %7,5'i okuma yazma bilmelerine rağmen diplomasız, %45,3 ilkokul mezunu, %9,1 lise mezunu, %5,4 ü ise lisans mezunudur (Tekin, 1981).

Tablo 2.5 TÜİK 2016 verilerine göre cinsiyete göre seçilmiş göstergeler

Seçilmiş Göstergeler	Toplam	Erkek	Kadın
Okur- yazar olmayan nüfus oranı (25+ yaş)	5,4	1,8	9,0
Yüksekokul veya fakülteden mezun nüfus oranı(25+)	15,5	17,9	13,1
İstihdam oranı(15+ yaş)	46,0	65,0	27,5
İşgücüne katılma oranı(15+ yaş)	51,3	71,6	31,5
İşsizlik oranı(15+ yaş)	10,3	9,2	12,6
Genç işsizlik oranı(15+yaş)	18,5	18,5	22,2

Kaynak:(TÜİK,2017)

Tablodaki verilere göre Türkiye’ de 15 ve daha yukarı yaştaki nüfus içerisinde istihdam oranı %46 olup, bu oran erkeklerde %65, kadınlarda ise %27,5 olmuştur.

Ülkemizde istihdam edilme oranı ile eğitim düzeyinin artması doğru orantılıdır. Kırsal kesimlerde öğrenim düzeyinin düşük olması, kadınların ücretsiz aile işçiliğine itmiştir. Kentli kadınların ise öğrenim düzeylerinin daha yüksek olması ücretli olarak çalışmalarına imkân sağlamıştır (Çakır, 2008, s. 25-47).

Günümüzde ise kadın çalışanların eğitim düzeyleri ile yaptıkları iş paralel olmamaktadır. Eğitim düzeyi yüksek olan kadın çalışan çalıştığı işin kendi niteliklerini karşılayamaması durumunda iş tatmini sağlayamamaktadır. Eğitim düzeyi yüksek olan çalışanın beklentileri yüksek olacağı için bu tatminsizlik ortaya çıkmaktadır.

Sonuç olarak eğitim düzeyi düşük olan kadınlar daha vasıfsız işlerde düşük ücretle çalışırken eğitim düzeyi yüksek olan kadın daha prestijli işlerde çalışmakta ve iş tatminini daha çok sağlamamaktadır (Kızılgöl, 2012).

2.6.7. Cinsel Taciz

Tanım olarak cinsel taciz; bireye karşı taraftan istenmeyen, olumsuz sözlü veya sözsüz davranış biçimidir. Cinsel tacize sadece kadınlar maruz kalmamaktadır. Ancak kadınların bu tür uygun olamayan davranışlarla karşı karşıya kalma oranı daha yüksektir (Bolcan, 2010, s. 253-275). Yapılan araştırmalar incelendiğinde şaşırtıcı sonuçlarla karşılaşmıştır. Konuyla ilgili yapılan bir çalışmada cinsel tacize uğrayan kadınların yakınlarına şikâyetçi olup olmadıkları sorulmuş ancak birçoğunun hiçbir şikâyetinde bulunmadıkları saptanmıştır. Araştırmalar sonucunda kadınların cinsel tacize maruz kalsalar bile bu durumu aileleri ile paylaşmakta güçlük

çektikleri gözlemlenmiştir. Cinsel tacize uğrayan kadınların aynı yerde çalışmaya devam etmeleri durumunda ise iş verimleri önemli ölçüde düşmüştür (Bakırcı, 2000).

Cinsel tacizin resmi olarak belirlenen iki türü vardır. İlki düşmanca çevre diğeri ise “bir şeye karşılık bir şey” istemedir. Düşmanca çevre; cinsel taciz yapan bireyin bir takım cinsel içerikli uygun olmayan sözlü ve sözsüz davranışlarıdır (Özdemir, 2010). Bir şeye karşılık bir şey isteme şekli ise işle ilgili ödül ve tehditler karşılığında istenen cinsel talepler, randevu istekleri gibi davranışlardır.

Mohad’ a göre cinsel taciz yasalarla belirtilmiştir (Omonijio, 2013):

- Sözel taciz
- Sözel olmayan taciz
- Görsel taciz
- Fiziksel taciz
- Psikolojik taciz

2.6.8. Mobbing

Mobbing kavramı psikolojik terör, şiddet, baskı, taciz, rahatsızlık verme, aşağılama, küçük düşürme, tehdit gibi davranışları güçlü olanın zayıf olana uygulamasıdır (Özer, 2009).

Bu kavram ilk olarak hayvan davranışları üzerinde çalışan Konrad Lorenz tarafından üretilmiştir. Lorenz’ e göre bu durum küçük hayvan gruplarının büyük bir hayvana karşı cephe almalarıdır. Daha sonra bu terim Peter Paul Heinemann tarafından bir grup çocuğun yalnız olan bir çocuğa karşı savunmada olup zarar vermelerini açıklamada kullanmıştır (Doğru, 2010).

Bir davranış modelinin mobbing olarak değerlendirilebilmesi için aynı şekilde birkaç kere tekrar edilmesi gerekmektedir. Bir kerelik uygulanan bu davranış şekli mobbing olarak görülmemektedir. Aynı şekilde bir başka konuda çatışma yaşayan iki taraf arasında bu tarz davranışların meydana gelmesi de mobbing sayılmaz.

İşverenin saygısız, küçük düşürücü davranışlar ile çalışanının onurunu zedeleyici, alaycı, saygısız ve zararlı bir davranış içerisinde onu işten çıkmaya zorlaması mobbingdir. Bu bilinçli olarak yapılır ve amaç çalışanı iş yaşamından uzaklaştırmaktır. Mobbing uygulayan şahsa “tacizci” bu davranışa maruz kalan bireye ise “mağdur” denilmektedir (Akşit, 2011).

Mobbing uygulaması diğer Avrupa Ülkelerine göre Türkiye’de çok daha fazla görülmektedir. Özellikle hizmet sektöründe görülen bu uygulamaların %77’sinin kadın olduğu saptanmıştır (Öztürk, 2007, s. 56).

Leymann’a göre mobbing 5 aşamadan meydana gelmektedir:

1. Aşama: Anlaşmazlık
2. Aşama: Saldırgan eylemler
3. Aşama: Yönetim Katılımı
4. Aşama: Akıl hastası olarak damgalama
5. Aşama: İşine son verilme (Keuthen, 2006).

Mobbinge maruz kalan kişi bu durumu ilk önce algılayamamış ve psikolojik yardım almamış ise kendini çalışma yaşamından dışlama eğilimi göstermeye başlar. Daha kötüsü ise ileriki boyutlarda intiharla sonuçlanır.

Mağdur olan kadın çalışanlar bu davranış modelini ya baştan fark edememiş ya da geç kalmış olurlar. Bunun sonucunda da kendilerini başta suçlu hissedip sonrasında ise savunmaya geç kalırlar. Hissedilen bu suçluluk duygusu ile daha fazla yorgun ve motivasyonları daha düşük bir şekilde çalışırlar. Sonuç olarak büyük bir psikolojik sarsıntı ve depresyon yaşarlar (Doğru, 2010).

2.7. ULUSAL YAZINDA KADIN ÇALIŞANLARLA İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

“Kadınların Çalışma Yaşamında Karşılaştığı Sorunlar; Malatya İl Örneği” konulu tezinin hazırlanması ve konunun belirlenme aşamasında aşağıda yer alan çalışmalardan yararlanılmıştır.

Şerife DURMAZ(2016): “İşgücü Piyasasında Kadınlar ve Karşılaştıkları Engeller” konulu makalede Dünya ve Türkiye’de kadınların işgücü piyasasına nasıl girdikleri, kadının işgücüne katılımına yönelik yapılmış bazı çalışmalar ve kadınların işgücü piyasasında karşılaştıkları engeller incelenerek genel bir değerlendirme yapılmıştır.

Reyhan KARALİ (2016): “Kadınların Çalışması, Çorum’da İmalat Sektöründe Çalışan Kadınların Çalışma Hayatında Yaşadığı Sorunların Verimliliğe Etkisi” konulu yüksek lisans tezinde Çorum’ da imalat sektöründe çalışan kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunların verimliliğe etki edip etmediği tespit edilmek istenmiştir. Araştırma sonucunda iş yerinde kreş vb. sosyal yardımların olması, kadınların işindeki verimliliği olumlu yönde etkilediği sonucuna varılmıştır.

Müşerref KÜÇÜK(2015): “Çalışma Yaşamında Kadınlar ve Karşılaştıkları Sorunlar: Bir İşverene Bağlı Olarak Çalışan Emekçi Kadınlar” konulu makalede özel sektörün farklı iş kollarında bir işverene bağlı olarak çalışan emekçi kadınların iş yaşamında ve toplumda en fazla karşılaştıkları sorunlar incelenmiştir. Bu kapsamda 11 farklı sektörde 45 emekçi kadınla görüşmeler gerçekleştirilmiş ve elde edilen bulgular doğrultusunda öneriler ortaya konulmuştur.

Mustafa KARTAL (2015): “Emek Piyasasında Kadın Çalışanlara Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı: Kahramanmaraş Tekstil Sektörü Örneği” konulu yüksek lisans tezinde kadınların çalışma yaşamında karşılaştığı cinsiyete dayalı ayrımcılığın sebebi tespit edilmek amaçlanmıştır. Bu doğrultuda Kahramanmaraş tekstil sektöründe çalışan kadınlar üzerinde bir uygulama yapılmış, sonuç olarak iş yerinde cinsiyet ayrımının yapılmadığını ifade edenlerin oranı % 48, 3 olarak tespit edilmiştir.

Hülya AKALAN (2013): “Kadın Çalışanların Sorunları ve Çözüm Önerileri Sakarya’da bir uygulama” konulu yüksek lisans tezinde Sakarya’daki kadın işgücünün analizini yapmak, kadın işgücünün istihdama etkilerini belirlemek; kadınların çalışma hayatında ve ev yaşamında karşılaştığı sorunları öğrenmek amacı ile yapılmıştır. Sakarya ilinde Orman Müdürlüğü ve özel sektör çalışanları araştırmanın evrenini oluşturmuştur. Kadın çalışanların iş yerinde uzun süreli çalışmaları aile içindeki rol ve görevlerinde aksaklıklar ortaya çıkarmış bu nedenle kadınların kısmi süreli çalışmasının daha uygun olacağı görülmüştür.

Ebru ARSLANER(2012): “Kadın Çalışanların Müşteri Memnuniyetine Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma” konulu yüksek lisans tezinde temel amaç konaklama işletmelerinde kadın çalışanların müşteri memnuniyeti üzerindeki etkisini belirlemektir. Araştırma Antalya ve Muğla’da 20 konaklama işletmesinde hizmet alan 311 müşteri üzerinde uygulanmıştır ve kadın çalışanlara duyulan memnuniyet düzeyinin oldukça yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Tayfun CAN (2010): “ Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılım ve Kadın İstihdamı Konusunda Yaşanan Sorunlar: Kahramanmaraş’ ta Tekstil Sektöründe Bir Uygulama” konulu yüksek lisans tezinde hem işveren hem de iş görenin yaşadığı sorunları tespit etmek amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklemini Kahramanmaraş’ ta tekstil sektöründe çalışan kadınlar oluşturmuştur. Sonuç olarak işveren ve iş gören kadın çalışanların çalışma yaşamında karşılaştığı sorunlar ve kadın istihdamı konusunda yapılması gerekenler saptanmıştır.

Ayşe ÖZAĞIR (2010): “İş Yaşamında Kadınların Karşılaştığı Sorunların Bireysel Performansa Etkileri: Perakendecilik Sektöründe Bir Uygulama” konulu yüksek lisans tezinde geçmişten itibaren kadının iş konumu incelenmiş, kadın çalışanların sorunları ve bu sorunların bireysel performansa etkilerini ortaya koymak amaçlanmıştır. Araştırma Konya ilinde market çalışanları üzerinde uygulanmış, sonuç olarak karşılaşılan sorunlar neticesinde kadın çalışanların motivasyonlarının düştüğü; işe kendilerini tam olarak veremedikleri ve bu sorunların iş verimini düşürdüğü görülmüştür.

Tülin ÖZTÜRK (2007): “Türkiye’de Kadın Çalışanların İş Yaşamındaki Yerinin Analizi: İzmir’ de Bir Alan Çalışması” konulu yüksek lisans tezinde kadın ve erkeklerin, kadınların çalışma yaşamıyla ilgili düşüncelerini almak için bir ölçek geliştirilmiş ve erkek ve kadın çalışanlar arasında bir fark olup olmadığını belirtmek amaçlanmıştır. Bulgular sonucunda erkeklerin kadın çalışmalarını algılama düzeyi ile bayanların kadın çalışmalarını algılama düzeylerinin birbirinden farklı olduğu saptanmıştır.

Menekşe Sera TÜLLÜK (2006): “Türkiye’de Bankacılık Sektöründe Kadın Çalışanların Sorunları: Çanakkale Örneği” konulu yüksek lisans tezinde kadın çalışanların iş yerindeki sorun ve beklentilerini ortaya koymak amacı ile Çanakkale bankacılık sektöründe çalışan kadınlar üzerinde uygulanan bir araştırmadır. Kadının çalışma yaşamına katılımının artması için öncelikle eğitim olanaklarının artması, kadınlara karşı önyargısız, profesyonel bir yönetim anlayışının benimsenmesi gerektiği sonucuna varılmıştır.

Faruk KOCACIK(2005): “Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları” konulu makalede kadınların çalışma hayatındaki konumunu ele almıştır. Türkiye’de kadın işgücünün özellikleri sunularak ve Türkiye’de çalışan kadınların sorunları iki grupta ele alınmış ve değerlendirilmiştir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

MATERYAL VE YÖNTEM

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Bu çalışmanın amacı kadınların demografik koşullar ekseninde çalışma yaşamında karşılaştığı sorunları saptamaktır. Bu amaç yönünde çalışma koşulları farklılık gösteren Malatya merkezde perakendecilik sektöründe çalışan kadın satış elemanları ile Malatya Park AVM’ de çalışan kadın satış elemanlarının çalışma hayatında karşılaştığı sorunlar saptayarak bir karşılaştırma yapmak ve aradaki farklılıkları ortaya çıkarmak amaçlanmıştır.

3.2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırma konusu hakkında literatür taranarak araştırmayla ilgili ana başlıklar oluşturulmuştur. Daha sonra kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunlar araştırılıp incelenmiştir.

Veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Kullanılan anket formu 3 bölümden oluşmaktadır: Birinci bölümde kadın çalışanların yaşı, öğrenim durumu, gelir düzeyi, çocuğu olup olmadığı vb. gibi demografik bilgilerin tespit edilmesi amacı ile 8 soru bulunmaktadır. İkinci bölümde ise iş hayatına yönelik bilgileri tespit etmek amacıyla yönelik 5’li Likert ölçeği kullanılmıştır. Ölçek puanlamasında “1) Kesinlikle Katılmıyorum, 2) Katılmıyorum, 3) Kararsızım 4) Katılıyorum 5) Kesinlikle Katılıyorum” olarak değerlendirilmiştir. Üçüncü bölümde kadınların çalışma yaşamında karşılaştığı sorunlara ilişkin sorunları tespit etmek amacı ile 16 soru iki, çok seçenekli veya açık uçlu sorulardan oluşmaktadır. Bu sorulardan 9, 10 ve 11. Sorular; “ Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı ve Kadın İstihdamı Konusunda Yaşanan Sorunlar” konulu yüksek lisans tez çalışmasından (Can, 2010), 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18 ve 19. sorular; “İş Yaşamında Kadınların Karşılaştıkları Sorunları Sorunların Bireysel Performansa Etkileri ” konulu yüksek

lisans tez çalışmasından (Özağır, 2010), 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27. Sorular ise “Kadın Çalışan Sorunları ve Çözüm Önerileri Konulu yüksek lisans tez çalışmasından alınmıştır (Akalan, 2013).

Anketin güvenilirliği için cronbach alfa katsayısı hesaplanmıştır. Araştırma sonucunda cronbach alfa kat sayısı 0.75 olarak bulunmuştur. Sonucun 0,70 – 0,80 arasında bir değer olması anketin güvenilirliği kabul olduğunu göstermektedir.

3.3. ARAŞTIRMANIN EVREN VE ÖRNEKLEMİ

Çalışma grubu Malatya il merkezin de ve Malatya Park AVM’de bulunan perakendeci işletmelerde satış elemanı olarak çalışan kadınlardır. Araştırmada Malatya Park AVM’ de perakendecilik sektöründe çalışan kadınların “AVM çalışanları”, Malatya il merkezindeki perakendecilik sektöründe çalışan kadınlar içinde “Merkez Çalışanları” ifadesi kullanılacaktır. Araştırmanın örnekleme ise belirlenmiş olan araştırma evreni içerisinde rastlantısal bir şekilde seçilmiş 200 kadından oluşmaktadır. Farklı çalışma ortamlarında faaliyet gösteren kadın çalışanların sorunlarının tespit edilip karşılaştırılması için il merkezindeki perakendeci işletmelerden 100 ve AVM’ deki işletmelerde faaliyette bulunan 100 kadın çalışan ile görüşme yapılmıştır.

3.4. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

Çalışmamızda kadın çalışanların sosyo-demografik özellikleri ile iş hayatında karşılaşılan sorunlar için 4 hipotez öne sürülmüştür:

Hipotez1: AVM’ de çalışan kadınlar ile merkezde çalışan kadınların işini değiştirme veya bırakma nedenleri arasında farklılık vardır.

Hipotez2: AVM’ de çalışan kadınlar ile merkezde çalışan kadınların çalışma hayatına katılma nedenleri arasında farklılık vardır.

Hipotez3: AVM’ de çalışan kadınlar ile merkezde çalışan kadınların çalışma hayatında ayrımcılık arasında farklılık vardır.

Hipotez4: Demografik faktörler bakımından AVM’ de çalışan kadınlar ile merkezde çalışan kadınların çalıştığı iş yerinde ve ailesinde karşılaştığı sorunlarla ilgili ifadeler arasında farklılık vardır.

3.5. VERİLERİN İSTATİKSEL DEĞERLENDİRİLMESİ

Verilerin analizi bilgisayarda SPSS istatistik programı kullanılarak yapılmıştır. Araştırmamızda katılan kadınların sosyodemografik özellikleri, işini değiştirme veya bırakma, çalışma hayatına yönelik ifadeler, ayrımcılık ve çalıştığı iş yerinde ve ailesinde karşılaştığı sorunlarla ilgili verilen yanıtların dağılımına ilişkin frekans ve yüzdelikleri yapılmıştır. Sosyodemografik yapılara göre işini değiştirme veya bırakma, çalışma hayatına yönelik ifadeler, ayrımcılık ve diğer ifadeler arasında farkın olup olmadığını belirlemek için normal dağılım gösteren ikili değişkenler için “t” testi uygulandı. Normal dağılım gösteren ikiden fazla değişkenler için ANOVA analizi uygulanmıştır. Hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Tukey testi uygulanmıştır. Sosyodemografik özelliklerle kadının çalışma yaşamında karşılaştığı sorunlar arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığının belirlemek için Ki-Kare testi uygulandı.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

4.1. SOSYODEMOGRAFİK ÖZELLİKLER

Araştırmaya katılan kadınların sosyodemografik özelliklerinin frekans ve yüzde dağılımları Tablo 4.1’de sunulmuştur.

Tablo 4.1 Araştırmaya katılan kadınların sosyodemografik dağılım tablosu

AVM de çalışanlar		n	%
Yaş	20 ve altı	24	24,0
	21-25	62	62,0
	26 ve üstü	14	14,0
Öğrenim Durumu	Lise ve dengi	60	60,0
	Lisans	40	40,0
Çocuk sayısı	Yok	88	88,0
	1 çocuk	8	8,0
	2 çocuk	4	4,0
Medeni durum	Bekar	78	78,0
	Evli	22	22,0
Geliri	1000 TL ve altı	18	18,0
	1001-1500 TL	59	59,0
	1501-2000 TL	12	12,0
	2001 TL ve üstü	11	11,0
Çalışma yılı	1 yıl ve daha az	36	36,0
	2 yıl	34	34,0
	3 yıl	15	15,0
	4 yıl ve fazla	15	15,0
Sosyal güvence	Evet	50	50,0
	Hayır	50	50,0

Merkezde çalışanlar

Yaş	20 ve altı	29	29,0
	21-25	53	53,0
	26 ve üstü	18	18,0
Öğrenim Durumu	Lise ve dengi	75	75,0
	Lisans	25	25,0
Çocuk sayısı	1 çocuk	9	9,0
	2 çocuk	7	7,0
	Yok	84	84,0
Medeni durum	Bekar	80	80,0
	Evli	20	20,0
Geliri	1000 TL ve altı	26	26,0
	1001-1500 TL	55	55,0
	1501-2000 TL	13	13,0
	2001 TL ve üstü	6	6,0
Çalışma yılı	1 yıl ve daha az	34	34,0
	2 yıl	28	28,0
	3 yıl	16	16,0
	4 yıl ve fazla	22	22,0
Sosyal güvence	Evet	42	42,0
	Hayır	58	58,0

AVM de çalışan kadınların %24'ü 20 yaş ve altında (24 kişi), %62,0'si 21-25 yaşlarında (62 kişi) ve %14'ü (14 kişi) ise 26 yaş ve üstündedir. Merkezde çalışan kadınların %29'u 20 yaş ve altında (29 kişi), %53'ü 21-25 yaşlarında (53 kişi) ve %18'i (18 kişi) ise 26 yaş ve üstündedir (Tablo 4.1).

AVM de çalışan kadınların öğrenim durum dağılımları incelendiğinde; %60'ı lise ve dengi okul (60 kişi) ve % 40'ı ise lisans mezunu (40 kişi) olduğu görülmektedir. Merkezde çalışanların ise %75'i lise ve dengi okul (75 kişi) ve % 25'i ise lisans mezunu (25 kişi) olduğu görülmektedir (Tablo 4.1).

AVM de çalışan kadınların sahip oldukları çocuk sayıları incelendiğinde; %88'inin çocuğu yok (88 kişi) , %8'inin 1 çocuk (8 kişi) ve %4'ünün (4 kişi) ise 2 çocuk sahibidirler. Merkezde çalışan kadınların %84'ünün çocuğu yok (84 kişi) , %9'unun 1 çocuk (9 kişi) ve %7'sinin (7 kişi) ise 2 çocuk sahibidirler (Tablo 4.1).

AVM de çalışan kadınların medeni durum dağılımları; %78'u bekar (78 kişi), %22'i ise evli (22 kişi) şeklindedir. Merkezde çalışan kadınların medeni durum

dağılımları incelendiğinde; %80'ni bekar (80 kişi), %20'i ise evli (20 kişi) şeklindedir (Tablo 4.1).

AVM de çalışan kadınların gelirleri incelendiğinde; %18'sinin 1000TL ve altında (18 kişi), %59'si 1001-1500 TL (59 kişi) , %12'si 1501-2000TL (12 kişi) ve %11'i 2001 TL ve üstü gelire (11 kişi) sahip oldukları görülmektedir. Merkezde çalışan kadınların gelirleri incelendiğinde; %26'sı 1000TL ve altında (26 kişi), %55'i 1001-1500 TL (55 kişi) , %13'ü 1501-2000TL (13 kişi) ve %6'sı 2001 TL ve üstü gelire (6 kişi) sahip oldukları görülmektedir (Tablo 4.1).

AVM de çalışan kadınların kaç yıldır çalışma yaşamın dağılımı incelendiğinde; %36'sı 1 yıl ve altında (36 kişi), %34'ü 2 yıl (34 kişi) , %15'i 3 yıl (15 kişi) ve %15'i ise 4 yıl ve üzeri (15 kişi) şeklindedir. Merkezde çalışan kadınların kaç yıldır çalışma yaşamın dağılımı incelendiğinde; %34'ü 1 yıl ve altında (34 kişi), %28'i 2 yıl (28 kişi) , %16'sı 3 yıl (16 kişi) ve %22'si ise 4 yıl ve üzeri (22 kişi) şeklindedir (Tablo 4.1).

AVM de çalışanların %50'sinin sosyal güvencesi olduğunu (50 kişi), %50'sinin (50 kişi) ise her hangi bir sosyal güvencesi olmadığını belirtmişlerdir. Merkezde çalışanların %42'sinin sosyal güvencesi olduğunu (42 kişi), %58'sinin (58 kişi) ise her hangi bir sosyal güvencesi olmadığını belirtmişlerdir (Tablo 4.1).

4.2. İŞ DEĞİŞTİRME VEYA BIRAKMAYA İLİŞKİN İFADELERİN ANALİZİ

Araştırmaya katılan kadınlara yönelik iş değiştirme veya bırakmaya ilişkin elde edilen veriler arasında tanımsal istatistiksel ve varyans analiz sonuçları ile elde edilen bulgular aşağıda sunulmaktadır.

Tablo 4.2 İş değiştirme veya bırakmaya ilişkin düşüncelerin dağılımı

AVM Çalışan		(1)Çok Önemli	(2)Önemli	(3)Önemli değil	X	Ss
Evdeki iş yükü	N	36	43	21	1,85	0,74
	%	36,0	43,0	21,0		
Çalışmaktan yorulduğunuz için	N	18	51	31	2,13	0,69
	%	18,0	51,0	31,0		
Aileniz/eşiniz çalışmanızı istemediği için	N	30	25	45	2,15	0,86
	%	30,0	25,0	45,0		
Çalışma koşullarının ağır olması	N	55	18	27	1,72	0,87
	%	55,0	18,0	27,0		
İşinizi gerektirdiği niteliklere sahip olmamak	N	26	19	55	2,29	0,86
	%	26,0	19,0	55,0		
Merkezde Çalışan						
Evdeki iş yükü	N	34	39	27	1,93	0,88
	%	34,0	39,0	27,0		
Çalışmaktan yorulduğunuz için	N	26	43	31	2,05	0,76
	%	26,0	43,0	31,0		
Aileniz/eşiniz çalışmanızı istemediği için	N	42	23	35	1,93	0,88
	%	42,0	23,0	35,0		
Çalışma koşullarının ağır olması	N	56	20	24	1,68	0,84
	%	56,0	20,0	24,0		
İşinizi gerektirdiği niteliklere sahip olmamak	N	41	20	39	1,98	0,90
	%	41,0	20,0	39,0		

AVM de çalışan kadınların “Evdeki iş yükü” çok önemli diyenlerin sayısı 36(%36), önemli diyenlerin sayısı 43 (%43) ve önemli değil diyenlerin sayısı 21(%21)’dir. Aritmetik ortalaması ($X=1,85$) önemli düzeydedir. Merkezde çalışan kadınların ise çok önemli diyenlerin sayısı 34(%36), önemli diyenlerin sayısı 39 (%39) ve önemli değil diyenlerin sayısı 27(%27)dir. Aritmetik ortalaması ($X=1,93$) önemli düzeydedir

AVM de çalışan kadınların “Çalışmaktan yorulduğunuz için” çok önemli diyenlerin sayısı 18 (%18), önemli diyenlerin sayısı 51 (%51), önemli değil diyenlerin sayısı 31 (%31) ve aritmetik ortalaması ($X=2,13$) önemli düzeydedir. Merkezde çalışan kadınlarda ise çok önemli diyenlerin sayısı 26 (%26), önemli diyenlerin sayısı 43 (%43), önemli değil diyenlerin sayısı 31 (%31) ve aritmetik ortalaması ($X=2,05$) önemli düzeydedir.

AVM de çalışan kadınların “Aileniz/eşiniz çalışmanızı istemediği için” çok önemli diyenlerin sayısı 30 (%30), önemli diyenlerin sayısı 25 (%25), önemli değil diyenlerin sayısı 45 (%45) ve aritmetik ortalaması ($X=2,15$) önemli düzeydedir. Merkezde çalışan kadınlarda ise çok önemli diyenlerin sayısı 42 (%42), önemli diyenlerin sayısı 23 (%23), önemli değil diyenlerin sayısı 35 (%35) ve aritmetik ortalaması ($X=1,93$) önemli düzeydedir.

AVM de çalışan kadınların “Çalışma koşullarının ağır olması” çok önemli diyenlerin sayısı 55(% 55), önemli diyenlerin sayısı 18 (%18), önemli değil diyenlerin sayısı 27 (%27) ve aritmetik ortalaması ($X=1,72$) önemli düzeydedir. Merkezde çalışan kadınların “Çalışma koşullarının ağır olması” çok önemli diyenlerin sayısı 56(% 56), önemli diyenlerin sayısı 20 (%20), önemli değil diyenlerin sayısı 24 (%24) ve aritmetik ortalaması ($X=1,68$) çok önemli düzeydedir.

AVM de çalışan kadınların “İşinizi gerektirdiği niteliklere sahip olmamak” çok önemli diyenlerin sayısı 26 (%26), önemli diyenlerin sayısı 19 (%19), önemli değil diyenlerin sayısı 55 (%55) ve aritmetik ortalaması ($X=2,29$) önemli düzeydedir. Merkezde çalışan kadınlarda çok önemli diyenlerin sayısı 41 (%41), önemli diyenlerin sayısı 20 (%20), önemli değil diyenlerin sayısı 39 (%39) ve aritmetik ortalaması ($X=1,98$) önemli düzeydedir.

AVM de ve merkezde çalışan kadınların yaş değişkeni ile işi değiştirme ve bırakmaya etki eden değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olup olmadığı araştırılmış analiz sonucu Tablo 4.3 de sunulmuştur.

Tablo 4.3 AVM ve merkezde çalışan kadınların yaş değişkenine göre işi değiştirme veya bırakmaya ilişkin ANOVA sonucu

AVM de çalışan	Yaş	N	X	Ss.	F	p
Evdeki iş yükü	20 ve altı	24	1,63	0,71	2,885	0,061
	21-25	62	1,85	0,76		
	26 ve üstü	14	2,21	0,58		
Çalışmaktan yorulduğunuz için	20 ve altı	24	2,13	0,68	0,737	0,481
	21-25	62	2,18	0,69		
	26 ve üstü	14	1,93	0,73		
Aileniz/eşiniz çalışmanızı istemediği için	20 ve altı	24	2,38	0,65	1,606	0,206
	21-25	62	2,03	0,90		
	26 ve üstü	14	2,29	0,91		
Çalışma koşullarının ağır olması	20 ve altı	24	1,88	0,95	0,523	0,595
	21-25	62	1,66	0,83		
	26 ve üstü	14	1,71	0,91		
İşinizi gerektirdiği niteliklere sahip olmamak	20 ve altı	24	2,21	0,83	1,934	0,150
	21-25	62	2,40	0,84		
	26 ve üstü	14	1,93	0,92		
Merkezde çalışan						
Evdeki iş yükü	20 ve altı	29	2,14	0,74	2,119	0,126
	21-25	53	1,91	0,79		
	26 ve üstü	18	1,67	0,77		
Çalışmaktan yorulduğunuz için	20 ve altı	29	2,00	0,80	0,092	0,912
	21-25	53	2,08	0,76		
	26 ve üstü	18	2,06	0,73		
Aileniz/eşiniz çalışmanızı istemediği için	20 ve altı	29	1,86	0,95	0,987	0,376
	21-25	53	2,04	0,81		
	26 ve üstü	18	1,72	0,96		
Çalışma koşullarının ağır olması	20 ve altı	29	1,72	0,84	0,500	0,608
	21-25	53	1,72	0,84		
	26 ve üstü	18	1,50	0,86		
İşinizi gerektirdiği niteliklere sahip olmamak	20 ve altı	29	2,21	0,90	1,360	0,261
	21-25	53	1,87	0,86		
	26 ve üstü	18	1,94	1,00		

Tablo 4.3 incelendiğinde; AVM de ve merkezde çalışan kadınların yaş değişkeni ile işi değiştirme veya bırakma ifadeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır.

AVM de ve merkezde çalışan kadınların okuduğu okul değişkeni ile işi değiştirme ve bırakmaya etki eden değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olup olmadığı araştırılmış analiz sonucu Tablo 4.4 de sunulmuştur.

Tablo 4.4 AVM de ve merkezde çalışan kadınların okuduğu okula göre işi değiştirme veya bırakmaya ilişkin t-testi sonucu

AVM de çalışan	Okul	N	X	Ss.	t	p
Evdeki iş yükü	Lise ve dengi	60	1,77	0,72	-1,379	0,171
	Lisans	40	1,98	0,77		
Çalışmaktan yorulduğunuz için	Lise ve dengi	60	2,07	0,66	-1,124	0,264
	Lisans	40	2,23	0,73		
Aileniz/eşiniz çalışmanızı istemediği için	Lise ve dengi	60	2,17	0,83	0,237	0,813
	Lisans	40	2,13	0,91		
Çalışma koşullarının ağır olması	Lise ve dengi	60	1,68	0,87	-0,517	0,606
	Lisans	40	1,78	0,86		
İşinizi gerektirdiği niteliklere sahip olmamak	Lise ve dengi	60	2,23	0,87	-0,809	0,420
	Lisans	40	2,38	0,84		
Merkezde çalışan						
Evdeki iş yükü	Lise ve dengi	75	1,99	0,78	1,259	0,211
	Lisans	25	1,76	0,78		
Çalışmaktan yorulduğunuz için	Lise ve dengi	75	2,05	0,77	0,076	0,940
	Lisans	25	2,04	0,73		
Aileniz/eşiniz çalışmanızı istemediği için	Lise ve dengi	75	1,87	0,88	-1,251	0,214
	Lisans	25	2,12	0,88		
Çalışma koşullarının ağır olması	Lise ve dengi	75	1,64	0,83	-0,824	0,412
	Lisans	25	1,80	0,87		
İşinizi gerektirdiği niteliklere sahip olmamak	Lise ve dengi	75	1,99	0,89	0,128	0,899
	Lisans	25	1,96	0,93		

Tablo 4.4 incelendiğinde; AVM de ve merkezde çalışan kadınların mezun oldukları okul ile işi değiştirme veya bırakma ifadeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır.

AVM de ve merkezde çalışan kadınların sahip oldukları çocuk sayıları ile işi değiştirme ve bırakmaya etki eden değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olup olmadığı araştırılmış analiz sonucu Tablo 4.5’ de sunulmuştur.

Tablo 4.5 AVM ve merkezde çalışan kadınların sahip olduğu çocuk sayısına göre işi değiştirme veya bırakmaya ilişkin ANOVA sonucu

AVM de çalışan	Çocuk sayısı	N	X	Ss.	F	p	Tukey
Evdeki iş yükü	Yok	88	1,88	0,74	2,321	0,104	
	1	8	1,38	0,74			
	2	4	2,25	0,50			
Çalışmaktan yorulduğunuz için	Yok	88	2,13	0,71	0,062	0,940	
	1	8	2,13	0,64			
	2	4	2,25	0,50			
Aileniz/eşiniz çalışmanızı istemediği için	Yok	88	2,19	0,84	2,847	0,063	
	1	8	1,50	0,76			
	2	4	2,50	1,00			
Çalışma koşullarının ağır olması	Yok	88	1,69	0,86	0,794	0,455	
	1	8	1,75	0,89			
	2	4	2,25	0,96			
İşinizi gerektirdiği niteliklere sahip olmamak	Yok	88	2,27	0,87	0,857	0,428	
	1	8	2,63	0,74			
	2	4	2,00	0,82			
Merkezde çalışan							
Evdeki iş yükü	Yok	84	2,01	0,75	3,519	0,033*	Yok>1
	1	9	1,33	0,71			
	2	7	1,71	0,95			
Çalışmaktan yorulduğunuz için	Yok	84	2,01	0,74	1,353	0,263	
	1	9	2,44	0,88			
	2	7	2,00	0,82			
Aileniz/eşiniz çalışmanızı istemediği için	Yok	84	1,96	0,87	0,487	0,616	
	1	9	1,67	0,87			
	2	7	1,86	1,07			
Çalışma koşullarının ağır olması	Yok	84	1,68	0,84	0,007	0,993	
	1	9	1,67	0,87			
	2	7	1,71	0,95			
İşinizi gerektirdiği niteliklere sahip olmamak	Yok	84	1,90	0,89	2,188	0,118	
	1	9	2,22	0,97			
	2	7	2,57	0,79			

*p<,05

Tablo 4.5 incelendiğinde; merkezde çalışan kadınların işi değiştirme veya bırakma ifadelerinden yalnızca “Evdeki iş yükü” ile sahip olduğu çocuk sayısı arasında istatistiksel olarak bir farklılık saptanmıştır (F=3,519; p<0,05). Hangi gruplar arasında farklılığın olduğunu belirlemek için Tukey testi uygulandı. Analiz sonucunda hiç çocuğu olmayanların (X=2,01) “Evdeki iş yükü” nün önemli olduğu görüşündeler. 1 çocuk sahibi (X=1,33) olanlar ise çok önemli olduğunu

belirtmişlerdir. AVM de ve merkezde çalışan kadınların sahip oldukları çocuk sayısı okul ile işi değiştirme veya bırakmanın diğer ifadeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır.

AVM de ve merkezde çalışan kadınların medeni durumu ile işi değiştirme ve bırakmaya etki eden değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olup olmadığı araştırılmış analiz sonucu Tablo 4.6’ da sunulmuştur.

Tablo 4.6 AVM ve merkezde çalışan kadınların medeni durumuna göre işi değiştirme veya bırakmaya ilişkin t_ testi sonucu

AVM de çalışan	Medeni Durum	N	X	Ss.	t	p
Evdeki iş yükü	Bekar	78	1,95	0,74	2,569	0,012**
	Evli	22	1,50	0,67		
Çalışmaktan yorulduğunuz için	Bekar	78	2,13	0,73	-0,049	0,961
	Evli	22	2,14	0,56		
Aileniz/eşiniz çalışmanızı istemediği için	Bekar	78	2,23	0,82	1,794	0,076
	Evli	22	1,86	0,94		
Çalışma koşullarının ağır olması	Bekar	78	1,76	0,89	0,791	0,431
	Evli	22	1,59	0,80		
İşinizi gerektirdiği niteliklere sahip olmamak	Bekar	78	2,26	0,86	-0,737	0,463
	Evli	22	2,41	0,85		
Merkezde çalışan						
Evdeki iş yükü	Bekar	80	2,06	0,74	3,597	0,001*
	Evli	20	1,40	0,75		
Çalışmaktan yorulduğunuz için	Bekar	80	1,99	0,74	-1,666	0,099
	Evli	20	2,30	0,80		
Aileniz/eşiniz çalışmanızı istemediği için	Bekar	80	2,00	0,87	1,605	0,112
	Evli	20	1,65	0,88		
Çalışma koşullarının ağır olması	Bekar	80	1,66	0,83	-0,415	0,679
	Evli	20	1,75	0,91		
İşinizi gerektirdiği niteliklere sahip olmamak	Bekar	80	1,91	0,89	-1,512	0,134
	Evli	20	2,25	0,91		

*p<,01, **p<,05

Tablo 4.6 incelendiğinde; AVM de çalışan kadınların işi değiştirme veya bırakma ifadelerinden yalnızca “Evdeki iş yükü” ile sahip olduğu çocuk sayısı arasında istatistiksel olarak bir farklılık saptanmıştır (t=2,569; p<0,05). Merkezde çalışan kadınların işi değiştirme veya bırakma ifadelerinden yalnızca “Evdeki iş yükü” ile sahip olduğu çocuk sayısı arasında istatistiksel olarak bir farklılık

saptanmıştır ($t=3,597$; $p<0,01$). AVM de ve merkezde çalışan kadınların medeni durumu ile işi değiştirme veya bırakmanın diğer ifadeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır.

AVM de ve merkezde çalışan kadınların geliri ile işi değiştirme ve bırakmaya etki eden değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olup olmadığı araştırılmış analiz sonucu Tablo 4.7’ de sunulmuştur.



Tablo 4.7 AVM ve merkezde çalışan kadınların gelirine göre işi değiştirme veya bırakmaya ilişkin ANOVA sonucu

AVM de çalışan	Geliri	N	X	Ss.	F	P	Tukey
Evdeki iş yükü	1000 TL ve altı	18	1,67	0,59	1,569	0,202	
	1001-1500 TL	59	1,83	0,75			
	1501-2000 TL	12	2,25	0,87			
	2001 TL ve üstü	11	1,82	0,75			
Çalışmaktan yorulduğunuz için	1000 TL ve altı	18	1,78	0,55	2,216	0,091	
	1001-1500 TL	59	2,20	0,64			
	1501-2000 TL	12	2,33	0,78			
	2001 TL ve üstü	11	2,09	0,94			
Aileniz/eşiniz çalışmanızı istemediği için	1000 TL ve altı	18	2,11	0,68	0,087	0,967	
	1001-1500 TL	59	2,19	0,90			
	1501-2000 TL	12	2,08	0,90			
	2001 TL ve üstü	11	2,09	0,94			
Çalışma koşullarının ağır olması	1) 1000 TL ve altı	18	2,22	0,88	4,955	0,003*	1>2
	2) 1001-1500 TL	59	1,53	0,82			
	3) 1501-2000 TL	12	2,17	0,83			
	4) 2001 TL ve üstü	11	1,45	0,69			
İşinizi gerektirdiği niteliklere sahip olmamak	1000 TL ve altı	18	2,28	0,83	0,621	0,603	
	1001-1500 TL	59	2,22	0,89			
	1501-2000 TL	12	2,58	0,67			
	2001 TL ve üstü	11	2,36	0,92			
Merkezde çalışan							
Evdeki iş yükü	1) 1000 TL ve altı	26	2,08	0,74	3,966	0,010**	1>4
	2) 1001-1500 TL	55	2,04	0,77			2>4
	3) 1501-2000 TL	13	1,54	0,78			
	4) 2001 TL ve üstü	6	1,17	0,41			
Çalışmaktan yorulduğunuz için	1000 TL ve altı	26	2,23	0,65	1,272	0,288	
	1001-1500 TL	55	1,93	0,77			
	1501-2000 TL	13	2,08	0,86			
	2001 TL ve üstü	6	2,33	0,82			
Aileniz/eşiniz çalışmanızı istemediği için	1000 TL ve altı	26	2,12	0,91	0,583	0,627	
	1001-1500 TL	55	1,89	0,88			
	1501-2000 TL	13	1,77	0,83			
	2001 TL ve üstü	6	1,83	0,98			
Çalışma koşullarının ağır olması	5) 1000 TL ve altı	26	1,92	0,89	1,083	0,360	
	6) 1001-1500 TL	55	1,56	0,79			
	7) 1501-2000 TL	13	1,69	0,95			
	8) 2001 TL ve üstü	6	1,67	0,82			
İşinizi gerektirdiği niteliklere sahip olmamak	1000 TL ve altı	26	2,23	0,86	1,029	0,383	
	1001-1500 TL	55	1,91	0,91			
	1501-2000 TL	13	1,77	0,93			
	2001 TL ve üstü	6	2,00	0,89			

*p<,01; **p<,05

Tablo 4.7 incelendiğinde; AVM de çalışan kadınların işi değiştirme veya bırakma ifadelerinden yalnızca “Çalışma koşullarının ağır olması” ile geliri arasında istatistiksel olarak bir farklılık saptanmıştır ($F=4,955$; $p<0,01$). Hangi gruplar arasında farklılığın olduğunu belirlemek için Tukey testi uygulandı. Analiz sonucunda 1000TL ve altı geliri ($X=2,22$) olan ile 1001-1500TL ($X=1,53$) geliri olanlar arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Merkezde çalışan kadınların işi değiştirme veya bırakma ifadelerinden yalnızca “Evdeki iş yükü” ile geliri arasında istatistiksel olarak bir farklılık saptanmıştır ($F=3,966$; $p<0,05$). Hangi gruplar arasında farklılığın olduğunu belirlemek için Tukey testi uygulandı. Analiz sonucunda 1000TL ve altı geliri ($X=2,08$) olan ile 2001 ve üstü ($X=1,17$) geliri olanlar arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Analiz sonucunda 1001-1500TL geliri ($X=2,04$) olan ile 2001 ve üstü ($X=1,17$) geliri olanlar arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. AVM de ve merkezde çalışan kadınların gelir durumu ile işi değiştirme veya bırakmanın diğer ifadeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır.

AVM de ve merkezde çalışan kadınların çalıştığı yıl ile işi değiştirme ve bırakmaya etki eden değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olup olmadığı araştırılmış analiz sonucu Tablo 4.8’ de sunulmuştur.

Tablo 4.8 AVM ve merkezde çalışan kadınların kıdem göre işi değiştirme veya bırakmaya ilişkin ANOVA sonucu

AVM de çalışan	Kıdem	N	X	Ss.	F	p
Evdeki iş yükü	1	36	1,72	0,85	1,507	0,218
	2	34	1,85	0,66		
	3	15	1,80	0,68		
	4	15	2,20	0,68		
Çalışmaktan yorulduğunuz için	1	36	2,33	0,72	1,693	0,174
	2	34	2,00	0,60		
	3	15	2,00	0,76		
	4	15	2,07	0,70		
Aileniz/eşiniz çalışmanızı istemediği için	1	36	2,17	0,81	1,067	0,367
	2	34	2,09	0,90		
	3	15	2,47	0,74		
	4	15	1,93	0,96		
Çalışma koşullarının ağır olması	1	36	1,56	0,81	0,734	0,534
	2	34	1,82	0,90		
	3	15	1,87	0,92		
	4	15	1,73	0,88		
İşinizi gerektirdiği niteliklere sahip olmamak	1	36	2,17	0,85	1,373	0,256
	2	34	2,53	0,79		
	3	15	2,13	0,99		
	4	15	2,20	0,86		
Merkezde çalışan						
Evdeki iş yükü	1	34	2,06	0,81	1,651	0,183
	2	28	2,07	0,72		
	3	16	1,69	0,79		
	4	22	1,73	0,77		
Çalışmaktan yorulduğunuz için	1	34	2,24	0,78	1,034	0,381
	2	28	1,96	0,69		
	3	16	1,94	0,85		
	4	22	1,95	0,72		
Aileniz/eşiniz çalışmanızı istemediği için	1	34	2,12	0,88	1,654	0,182
	2	28	1,96	0,88		
	3	16	1,94	0,85		
	4	22	1,59	0,85		
Çalışma koşullarının ağır olması	1	34	1,68	0,88	0,330	0,804
	2	28	1,71	0,81		
	3	16	1,81	0,91		
	4	22	1,55	0,80		
İşinizi gerektirdiği niteliklere sahip olmamak	1	34	1,97	0,90	0,226	0,878
	2	28	1,89	0,88		
	3	16	2,13	0,81		
	4	22	2,00	1,02		

Tablo 4.8 incelendiğinde; AVM de ve merkezde çalışan kadınların çalıştıkları yıl ile işi değiştirme veya bırakma ifadeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır.

Çalışan kadınların çalıştığı yer ile işi değiştirme ve bırakmaya etki eden değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olup olmadığı araştırılmış analiz sonucu Tablo 4.9’ da sunulmuştur.

Tablo 4.9 Çalıştığı yere göre işi değiştirme veya bırakmaya ilişkin t-testi sonucu

	Çalıştığı yer	N	X	Ss.	t	p
Evdeki iş yükü	AVM’de çalışan	100	1,85	0,74	-0,741	0,459
	Merkezde çalışan	100	1,93	0,78		
Çalışmaktan yorulduğunuz için	AVM’de çalışan	100	2,13	0,69	0,780	0,436
	Merkezde çalışan	100	2,05	0,76		
Aileniz/eşiniz çalışmanızı istemediği için	AVM’de çalışan	100	2,15	0,86	1,792	0,075
	Merkezde çalışan	100	1,93	0,88		
Çalışma koşullarının ağır olması	AVM’de çalışan	100	1,72	0,87	0,332	0,740
	Merkezde çalışan	100	1,68	0,84		
İşinizi gerektirdiği niteliklere sahip olmamak	AVM’de çalışan	100	2,29	0,86	2,497	0,013*
	Merkezde çalışan	100	1,98	0,90		

*p<,05

Katılımcıların iş değiştirme veya bırakmalarının çalıştığı sektöre göre “İşinizi gerektirdiği niteliklere sahip olmamak” ifadesi arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır. Bu fark AVM’ de çalışanlar (X=2,29) ile Merkezde (X=1,98) çalışanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır (t=2,497;p<,05) (Tablo 4.9). Bu bağlamda hipotez1 kısmen kabul edilmiştir.

AVM de ve merkezde çalışan kadınların sosyal güvencesinin olup olmadığı ile işi değiştirme ve bırakmaya etki eden değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olup olmadığı araştırılmış analiz sonucu Tablo 4.10’ da sunulmuştur.

Tablo 4.10 AVM ve merkezde çalışan kadınların sosyal güvencesi olup olmadığına göre işi değiştirme veya bırakmaya ilişkin t-testi sonucu

AVM de çalışanların sosyal güvencesi		N	X	Ss.	t	p
Evdeki iş yükü	Evet	50	1,96	0,83	1,488	0,140
	Hayır	50	1,74	0,63		
Çalışmaktan yorulduğunuz için	Evet	50	2,24	0,72	1,604	0,112
	Hayır	50	2,02	0,65		
Aileniz/eşiniz çalışmanızı istemediği için	Evet	50	2,14	0,90	-0,116	0,908
	Hayır	50	2,16	0,82		
Çalışma koşullarının ağır olması	Evet	50	1,58	0,84	-1,631	0,106
	Hayır	50	1,86	0,88		
İşinizi gerektirdiği niteliklere sahip olmamak	Evet	50	2,44	0,81	1,771	0,080
	Hayır	50	2,14	0,88		
Merkezde çalışan sosyal güvencesi						
Evdeki iş yükü	Evet	42	1,88	0,83	-0,532	0,596
	Hayır	58	1,97	0,75		
Çalışmaktan yorulduğunuz için	Evet	42	2,14	0,81	1,044	0,299
	Hayır	58	1,98	0,71		
Aileniz/eşiniz çalışmanızı istemediği için	Evet	42	1,93	0,89	-0,014	0,989
	Hayır	58	1,93	0,88		
Çalışma koşullarının ağır olması	Evet	42	1,52	0,77	-1,596	0,114
	Hayır	58	1,79	0,87		
İşinizi gerektirdiği niteliklere sahip olmamak	Evet	42	2,12	0,94	1,322	0,189
	Hayır	58	1,88	0,86		

Tablo 4.10 incelendiğinde; AVM de ve merkezde çalışan kadınların sosyal güvencesinin olup olmadığı ile işi değiştirme veya bırakma ifadeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır.

4.3. KADINLARIN ÇALIŞMA HAYATINA YÖNELİK İFADELERİN ANALİZİ

Araştırmaya katılan AVM de çalışan kadınlara yönelik kadınların çalışma hayatına yönelik ifadelerde elde edilen veriler arasında tanımsal istatistiksel analiz sonuçları Tablo 4.11’de sunulmaktadır.

Tablo 4.11 AVM de çalışan kadınların çalışma hayatına yönelik ifadelerin dağılımı

		(1)Kesinlikle Katılmıyorum	(2)Katılmıyorum	(3)Kararsızım	(4)Katılıyorum	(5)Kesinlikle katılıyorum	X	Ss
Kadınlar erkeklere oranla sorumluluk gerektiren bir işe sahip olmayı daha az isterler.	N 36 31 11 13 9 2,28 1,32	% 36,0 31,0 11,0 13,0 9,0						
Kadınlar işle ilgili durumları doğru şekilde değerlendirmek için gerekli olan tarafsızlık özelliğine sahiptirler.	N 1 8 12 25 54 4,23 1,01	% 1,0 8,0 12,0 25,0 54,0						
Mücadele gerektiren zorlu işler kadınlardan çok erkeklere daha uygundur.	N 41 17 18 18 6 2,31 1,33	% 41,0 17,0 18,0 18,0 6,0						
Kadınlar, başarılı yönetici olmak için gerekli becerileri kazanma yeteneğine sahiptirler.	N 1 5 7 24 63 4,43 0,90	% 1,0 5,0 7,0 24,0 63,0						
Kadınların, erkekler kadar önder rol oynaması kabul edilebilir durum değildir.	N 56 10 4 13 17 2,25 1,62	% 56,0 10,0 4,0 13,0 17,0						
Toplum kadınların yaptığı işin erkeklerin yaptığı iş kadar önemli olduğunu kabul etmelidir.	N 8 2 8 18 64 4,28 1,21	% 8,0 2,0 8,0 18,0 64,0						
Üst düzey yönetim görevlerine gelmek için kadınların erkeklerle rekabet etmesi normal bir durumdur	N 5 7 9 21 58 4,20 1,17	% 5,0 7,0 9,0 21,0 58,0						
Hamile kalma ihtimali kadın iş görenlerin erkeklerden daha az tercih edilmesi için bir neden değildir.	N 7 6 17 16 54 4,04 1,26	% 7,0 6,0 17,0 16,0 54,0						
Kadın yöneticiler erkeklerden daha duygusal davranmazlar	N 30 19 24 16 11 2,59 1,36	% 30,0 19,0 24,0 16,0 11,0						
Kadınların sayısal ve teknik konuları öğrenme yeteneği, erkeklere göre daha azdır.	N 54 12 7 11 16 2,23 1,57	% 54,0 12,0 7,0 11,0 16,0						
Kadınlar iyi bir önder olmak için gerekli olan kendisine güven duygusuna sahiptir.	N 7 5 10 23 55 4,14 1,21	% 7,0 5,0 10,0 23,0 55,0						
Kadınlar iş ortamının gerektirdiği ölçüde girişken olamazlar.	N 64 18 10 6 2 1,64 1,02	% 64,0 18,0 10,0 6,0 2,0						
Normalde bütün zamanını evde çocukları ile geçiren bir kadın, yarım gün de olsa ev dışında çalışan bir kadından daha iyi bir annedir.	N 28 14 21 23 14 2,81 1,43	% 28,0 14,0 21,0 23,0 14,0						

AVM de çalışan kadınların “Kadınlar erkeklere oranla sorumluluk gerektiren bir işe sahip olmayı daha az isterler” ifadesinde 67 kişi (%67)’si olumsuz baktığı, 11 kişi (%11)’i kısmının kararsız kaldığı ve 22 kişi (%22)’sinde olumlu baktığı görülmektedir.

AVM de çalışan kadınların “Kadınlar işle ilgili durumları doğru şekilde değerlendirmek için gerekli olan tarafsızlık özelliğine sahiptirler” ifadesinde 9 kişi (%9)’u olumsuz baktığı, 12 kişi (%12)’lik kısmının kararsız kaldığı ve 79 kişi (%79)’inde olumlu baktığı görülmektedir.

AVM de çalışan kadınların “Mücadele gerektiren zorlu işler kadınlardan çok erkeklere daha uygundur” ifadesinde 58 kişi (%58)’i olumsuz baktığı, 18 kişi (%18)’i kısmının kararsız kaldığı ve 24 kişi (%24)’ünde olumlu baktığı görülmektedir.

AVM de çalışan kadınların “Kadınlar, başarılı yönetici olmak için gerekli becerileri kazanma yeteneğine sahiptirler” ifadesinde 6 kişi (%6)’sı olumsuz baktığı, 7 kişi (%7)’si kısmının kararsız kaldığı ve 63 kişi (%63)’ünde olumlu baktığı görülmektedir.

AVM de çalışan kadınların “Kadınların, erkekler kadar önder rol oynaması kabul edilebilir durum değildir” ifadesinde 66 kişi (%66)’si olumsuz baktığı, 4 kişi (%4)’ü kısmının kararsız kaldığı ve 304 kişi (%30)’ünde olumlu baktığı görülmektedir.

AVM de çalışan kadınların “Toplum kadınların yaptığı işin erkeklerin yaptığı iş kadar önemli olduğunu kabul etmelidir” ifadesinde 10 kişi (%10)’u olumsuz baktığı, 8 kişi (%8)’luk kısmının kararsız kaldığı ve 82 kişi (%82)’ünde olumlu baktığı görülmektedir.

AVM de çalışan kadınların “Üst düzey yönetim görevlerine gelmek için kadınların erkeklerle rekabet etmesi normal bir durumdur” ifadesinde 12 kişi (%12)’nu olumsuz baktığı, 9 kişi (%9)’lik kısmının kararsız kaldığı ve 79 kişi (%79)’inde olumlu baktığı görülmektedir.

AVM de çalışan kadınların “Hamile kalma ihtimali kadın iş görenlerin erkeklerden daha az tercih edilmesi için bir neden değildir” ifadesinde 13 kişi (%13)’i olumsuz baktığı, 17 kişi (%17)’lik kısmının kararsız kaldığı ve 70 kişi (%70)’inde olumlu baktığı görülmektedir.

AVM de çalışan kadınların “Kadın yöneticiler erkeklerden daha duygusal davranmazlar” ifadesinde 49 kişi (%49)’u olumsuz baktığı, 24 kişi (%24)’lik kısmının kararsız kaldığı ve 27 kişi (%27)’sinde olumlu baktığı görülmektedir.

AVM de çalışan kadınların “Kadınların sayısal ve teknik konuları öğrenme yeteneği, erkeklere göre daha azdır” ifadesinde 66 kişi (%66)’si olumsuz baktığı, 7 kişi (%7)’lik kısmının kararsız kaldığı ve 27 kişi (%27)’inde olumlu baktığı görülmektedir.

AVM de çalışan kadınların “Kadınlar iyi bir önder olmak için gerekli olan kendisine güven duygusuna sahiptir” ifadesinde 12 kişi (%12)’i olumsuz baktığı, 10 kişi (%10)’lik kısmının kararsız kaldığı ve 78 kişi (%70)’sinde olumlu baktığı görülmektedir.

AVM de çalışan kadınların “Kadınlar iş ortamının gerektirdiği ölçüde girişken olamazlar” ifadesinde 82 kişi (%82)’i olumsuz baktığı, 10 kişi (%10)’lik kısmının kararsız kaldığı ve 8 kişi (%8)’sinde olumlu baktığı görülmektedir.

AVM de çalışan kadınların “Normalde bütün zamanını evde çocukları ile geçiren bir kadın, yarım gün de olsa ev dışında çalışan bir kadından daha iyi bir annedir” ifadesinde 42 kişi (%42)’i olumsuz baktığı, 21 kişi (%21)’lik kısmının kararsız kaldığı ve 37 kişi (%37)’inde olumlu baktığı görülmektedir.

Araştırmaya katılan merkezde çalışan kadınlara yönelik kadınların çalışma hayatına yönelik ifadelerde elde edilen veriler arasında tanımsal istatistiksel analiz sonuçları Tablo 4.12’de sunulmaktadır.

Tablo 4.12 Merkezde çalışan kadınların çalışma hayatına yönelik ifadelerin dağılımı

		(1)Kesinlikle Katılmıyorum	(2)Katılmıyorum	(3)Kararsızım	(4)Katılıyorum	(5)Kesinlikle katılıyorum	X	Ss
Kadınlar erkeklere oranla sorumluluk gerektiren bir işe sahip olmayı daha az isterler.	N 32 % 32,0	14 14,0	6 6,0	13 13,0	35 35,0	3,05	1,73	
Kadınlar işle ilgili durumları doğru şekilde değerlendirmek için gerekli olan tarafsızlık özelliğine sahiptirler.	N 2 % 2,0	10 10,0	15 15,0	18 18,0	55 55,0	4,14	1,13	
Mücadele gerektiren zorlu işler kadınlardan çok erkeklere daha uygundur.	N 26 % 26,0	26 26,0	21 21,0	21 21,0	6 6,0	2,55	1,25	
Kadınlar, başarılı yönetici olmak için gerekli becerileri kazanma yeteneğine sahiptirler.	N 7 % 7,0	6 6,0	8 8,0	21 21,0	58 58,0	4,17	1,23	
Kadınların, erkekler kadar önder rol oynaması kabul edilebilir durum değildir.	N 58 % 58,0	7 7,0	11 11,0	10 10,0	14 14,0	2,15	1,53	
Toplum kadınların yaptığı işin erkeklerin yaptığı iş kadar önemli olduğunu kabul etmelidir.	N 3 % 3,0	3 3,0	10 10,0	24 24,0	60 60,0	4,35	0,99	
Üst düzey yönetim görevlerine gelmek için kadınların erkeklerle rekabet etmesi normal bir durumdur	N 3 % 3,0	5 5,0	10 10,0	29 29,0	53 53,0	4,24	1,03	
Hamile kalma ihtimali kadın iş görenlerin erkeklerden daha az tercih edilmesi için bir neden değildir.	N 6 % 6,0	10 10,0	14 14,0	20 20,0	50 50,0	3,98	1,26	
Kadın yöneticiler erkeklerden daha duygusal davranmazlar	N 43 % 43,0	11 11,0	29 29,0	10 10,0	7 7,0	2,27	1,30	
Kadınların sayısal ve teknik konuları öğrenme yeteneği, erkeklere göre daha azdır.	N 49 % 49,0	12 12,0	12 12,0	18 18,0	9 9,0	2,26	1,45	
Kadınlar iyi bir önder olmak için gerekli olan kendisine güven duygusuna sahiptir.	N 10 % 10,0	11 11,0	13 13,0	25 25,0	41 41,0	3,76	1,36	
Kadınlar iş ortamının gerektirdiği ölçüde girişken olamazlar.	N 64 % 64,0	16 16,0	14 14,0	5 5,0	1 1,0	1,63	0,97	
Normalde bütün zamanını evde çocukları ile geçiren bir kadın, yarım gün de olsa ev dışında çalışan bir kadından daha iyi bir annedir.	N 29 % 29,0	14 14,0	21 21,0	24 24,0	12 12,0	2,76	1,41	

Merkezde çalışan kadınların “Kadınlar erkeklere oranla sorumluluk gerektiren bir işe sahip olmayı daha az isterler” ifadesinde 46 kişi (%46)’i olumsuz baktığı, 6 kişi (%6)’lik kısmının kararsız kaldığı ve 48 kişi (%48)’inde olumlu baktığı görülmektedir.

Merkezde çalışan kadınların “Kadınlar işle ilgili durumları doğru şekilde değerlendirmek için gerekli olan tarafsızlık özelliğine sahiptirler” ifadesinde 12 kişi (%12)’i olumsuz baktığı, 15 kişi (%15)’lik kısmının kararsız kaldığı ve 73 kişi (%73)’inde olumlu baktığı görülmektedir.

Merkezde çalışan kadınların “Mücadele gerektiren zorlu işler kadınlardan çok erkeklere daha uygundur” ifadesinde 52 kişi (%52)’i olumsuz baktığı, 21 kişi

(%21)'lik kısmının kararsız kaldığı ve 27 kişi (%27)'sinde olumlu baktığı görülmektedir.

Merkezde çalışan kadınların “Kadınlar, başarılı yönetici olmak için gerekli becerileri kazanma yeteneğine sahiptirler” ifadesinde 13 kişi (%13)'i olumsuz baktığı, 8 kişi (%85)'lik kısmının kararsız kaldığı ve 79 kişi (%79)'ünde olumlu baktığı görülmektedir.

Merkezde çalışan kadınların “Kadınların, erkekler kadar önder rol oynaması kabul edilebilir durum değildir” ifadesinde 65 kişi (%65)'i olumsuz baktığı, 11 kişi (%11)'lik kısmının kararsız kaldığı ve 24 kişi (%24)'sinde olumlu baktığı görülmektedir.

Merkezde çalışan kadınların “Toplum kadınların yaptığı işin erkeklerin yaptığı iş kadar önemli olduğunu kabul etmelidir” ifadesinde 6 kişi (%6)'i olumsuz baktığı, 10 kişi (%10)'luk kısmının kararsız kaldığı ve 84 kişi (%84)'ünde olumlu baktığı görülmektedir.

Merkezde çalışan kadınların “Üst düzey yönetim görevlerine gelmek için kadınların erkeklerle rekabet etmesi normal bir durumdur” ifadesinde 8 kişi (%8)'nu olumsuz baktığı, 10 kişi (%10)'lik kısmının kararsız kaldığı ve 82 kişi (%82)'inde olumlu baktığı görülmektedir.

Merkezde çalışan kadınların “Hamile kalma ihtimali kadın iş görenlerin erkeklerden daha az tercih edilmesi için bir neden değildir” ifadesinde 16 kişi (%16)'i olumsuz baktığı, 14 kişi (%14)'lik kısmının kararsız kaldığı ve 70 kişi (%70)'inde olumlu baktığı görülmektedir.

Merkezde çalışan kadınların “Kadın yöneticiler erkeklerden daha duygusal davranmazlar” ifadesinde 54 kişi (%54)'i olumsuz baktığı, 29 kişi (%29)'lik kısmının kararsız kaldığı ve 17 kişi (%17)'sinde olumlu baktığı görülmektedir.

Merkezde çalışan kadınların “Kadınların sayısal ve teknik konuları öğrenme yeteneği, erkeklere göre daha azdır” ifadesinde 61 kişi (%61)'i olumsuz baktığı, 12 kişi (%12)'lik kısmının kararsız kaldığı ve 27 kişi (%27)'inde olumlu baktığı görülmektedir.

Merkezde çalışan kadınların “Kadınlar iyi bir önder olmak için gerekli olan kendisine güven duygusuna sahiptir” ifadesinde 21 kişi (%21)'i olumsuz baktığı, 13 kişi (%13)'lik kısmının kararsız kaldığı ve 66 kişi (%66)'sinde olumlu baktığı görülmektedir.

Merkezde çalışan kadınların “Kadınlar iş ortamının gerektirdiği ölçüde girişken olamazlar” ifadesinde 80 kişi (%80)’i olumsuz baktığı, 14 kişi (%14)’lik kısmının kararsız kaldığı ve 6 kişi (%6)’sinde olumlu baktığı görülmektedir.

Merkezde çalışan kadınların “Normalde bütün zamanını evde çocukları ile geçiren bir kadın, yarım gün de olsa ev dışında çalışan bir kadından daha iyi bir annedir” ifadesinde 43 kişi (%43)’i olumsuz baktığı, 21 kişi (%21)’lik kısmının kararsız kaldığı ve 36 kişi (%36)’inde olumlu baktığı görülmektedir.

AVM de ve merkezde çalışan kadınların yaş ile kadınların çalışma hayatına yönelik ifadeler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olup olmadığı araştırılmış analiz sonucu Tablo 4.13’ de sunulmuştur.



Tablo 4.13 AVM ve merkezde çalışan kadınların yaşa göre çalışma hayatına yönelik ifadelerle ilişkin ANOVA sonucu

AVM de çalışan	Yaş	N	X	Ss.	F	p	Tukey
Kadınlar erkeklere oranla	20 ve altı	24	2,00	1,06	0,914	0,405	
sorumluluk gerektiren bir işe sahip olmayı daha az isterler.	21-25	62	2,32	1,34			
	26 ve üstü	14	2,57	1,60			
Kadınlar işle ilgili durumları doğru şekilde değerlendirmek için gerekli olan tarafsızlık özelliğine sahiptirler.	1) 20 ve altı	24	3,75	1,29	4,393	0,015**	1<2,3
	2) 21-25	62	4,32	0,90			
	3) 26 ve üstü	14	4,64	0,63			
Mücadele gerektiren zorlu işler kadınlardan çok erkeklere daha uygundur.	20 ve altı	24	2,67	1,24	1,138	0,325	
	21-25	62	2,19	1,37			
	26 ve üstü	14	2,21	1,31			
Kadınlar, başarılı yönetici olmak için gerekli becerileri kazanma yeteneğine sahiptirler.	20 ve altı	24	4,13	1,12	3,086	0,51	
	21-25	62	4,45	0,86			
	26 ve üstü	14	4,86	0,36			
Kadınların, erkekler kadar önder rol oynaması kabul edilebilir durum değildir.	20 ve altı	24	2,54	1,69	2,709	0,72	
	21-25	62	2,34	1,68			
	26 ve üstü	14	1,36	0,74			
Toplum kadınların yaptığı işin erkeklerin yaptığı iş kadar önemli olduğunu kabul etmelidir.	20 ve altı	24	4,13	1,23	0,838	0,436	
	21-25	62	4,26	1,29			
	26 ve üstü	14	4,64	0,63			
Üst düzey yönetim görevlerine gelmek için kadınların erkeklerle rekabet etmesi normal bir durumdur	20 ve altı	24	4,17	0,92	0,047	0,954	
	21-25	62	4,19	1,27			
	26 ve üstü	14	4,29	1,20			
Hamile kalma ihtimali kadın iş görenlerin erkeklerden daha az tercih edilmesi için bir neden değildir.	20 ve altı	24	4,00	1,18	0,097	0,908	
	21-25	62	4,08	1,32			
	26 ve üstü	14	3,93	1,21			
Kadın yöneticiler erkeklerden daha duygusal davranmazlar	1) 20 ve altı	24	3,33	1,27	5,248	0,007*	1>2,3
	2) 21-25	62	2,39	1,31			
	3) 26 ve üstü	14	2,21	1,31			
Kadınların sayısal ve teknik konuları öğrenme yeteneği, erkeklere göre daha azdır.	20 ve altı	24	2,71	1,60	1,482	0,232	
	21-25	62	2,08	1,52			
	26 ve üstü	14	2,07	1,69			
Kadınlar iyi bir önder olmak için gerekli olan kendisine güven duygusuna sahiptir.	20 ve altı	24	3,92	1,25	0,562	0,572	
	21-25	62	4,19	1,20			
	26 ve üstü	14	4,29	1,27			
Kadınlar iş ortamının gerektirdiği	1) 20 ve altı	24	2,33	1,37	8,859	0,000*	1>2,3

ölçüde girişken olamazlar.	2) 21-25	62	1,47	0,80			
	3) 26 ve üstü	14	1,21	0,58			
Normalde bütün zamanını evde çocukları ile geçiren bir kadın,	20 ve altı	24	3,17	1,43	1,300	0,277	
yarım gün de olsa ev dışında	21-25	62	2,76	1,42			
çalışan bir kadından daha iyi bir annedir.	26 ve üstü	14	2,43	1,40			
Merkezde çalışan							
Kadınlar erkeklere oranla	20 ve altı	29	3,31	1,79	0,915	0,404	
sorumluluk gerektiren bir işe sahip olmayı daha az isterler.	21-25	53	2,83	1,66			
	26 ve üstü	18	3,28	1,81			
Kadınlar işle ilgili durumları doğru şekilde değerlendirmek için gerekli olan tarafsızlık özelliğine sahiptirler.	1) 20 ve altı	29	4,28	1,13	6,195	0,003*	3>2
	2) 21-25	53	3,83	1,19			
	3) 26 ve üstü	18	4,83	0,38			
Mücadele gerektiren zorlu işler kadınlardan çok erkeklere daha uygundur.	20 ve altı	29	2,45	1,33	0,143	0,867	
	21-25	53	2,60	1,20			
	26 ve üstü	18	2,56	1,34			
Kadınlar, başarılı yönetici olmak için gerekli becerileri kazanma yeteneğine sahiptirler.	1) 20 ve altı	29	4,34	1,08	3,104	0,051	
	2) 21-25	53	3,91	1,38			
	3) 26 ve üstü	18	4,67	0,77			
Kadınların, erkekler kadar önder rol oynaması kabul edilebilir durum değildir.	20 ve altı	29	2,10	1,57	0,018	0,982	
	21-25	53	2,17	1,46			
	26 ve üstü	18	2,17	1,76			
Toplum kadınların yaptığı işin erkeklerin yaptığı iş kadar önemli olduğunu kabul etmelidir.	20 ve altı	29	4,76	0,51	4,651	0,012**	2<1
	21-25	53	4,09	1,16			
	26 ve üstü	18	4,44	0,78			
Üst düzey yönetim görevlerine gelmek için kadınların erkeklerle rekabet etmesi normal bir durumdur	1) 20 ve altı	29	4,66	0,61	6,008	0,003*	2<1
	2) 21-25	53	3,92	1,12			
	3) 26 ve üstü	18	4,50	0,99			
Hamile kalma ihtimali kadın iş görenlerin erkeklerden daha az tercih edilmesi için bir neden değildir.	20 ve altı	29	4,07	1,28	0,944	0,393	
	21-25	53	3,83	1,25			
	26 ve üstü	18	4,28	1,27			

Kadın yöneticiler erkeklerden daha duygusal davranmazlar	20 ve altı	29	2,45	1,35	2,456	0,091		
	21-25	53	2,38	1,27				
	26 ve üstü	18	1,67	1,19				
Kadınların sayısal ve teknik konuları öğrenme yeteneği, erkeklere göre daha azdır.	20 ve altı	29	2,24	1,38	1,742	0,181		
	21-25	53	2,45	1,46				
	26 ve üstü	18	1,72	1,45				
Kadınlar iyi bir önder olmak için gerekli olan kendisine güven duygusuna sahiptir.	1) 20 ve altı	29	4,21	1,01	6,636	0,002*	2<1,3	
	2) 21-25	53	3,32	1,40				
	3) 26 ve üstü	18	4,33	1,33				
Kadınlar iş ortamının gerektirdiği ölçüde girişken olamazlar.	20 ve altı	29	1,48	0,78	1,248	0,292		
	21-25	53	1,77	1,03				
	26 ve üstü	18	1,44	1,04				
Normalde bütün zamanını evde çocukları ile geçiren bir kadın, yarım gün de olsa ev dışında çalışan bir kadından daha iyi bir annedir.	20 ve altı	29	2,93	1,22	0,421	0,658		
	21-25	53	2,64	1,43				
	26 ve üstü	18	2,83	1,65				

*p<,01;**p<,05

Tablo 4.13 incelendiğinde; AVM de çalışan kadınların çalışma hayatına yönelik ifadelerinden “Kadınlar işle ilgili durumları doğru şekilde değerlendirmek için gerekli olan tarafsızlık özelliğine sahiptirler” ile yaş arasında istatistiksel olarak bir farklılık saptanmıştır (F=4,393; p<0,05). Hangi gruplar arasında farklılığın olduğunu belirlemek için Tukey testi uygulandı. Analiz sonucunda 20 ve altı yaşında (X=3,75) olan ile 21-25 yaş arası (X=4,32) ve 26 ve üstü (X=4,64) yaş arasında olanlar arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. AVM de çalışan kadınların çalışma hayatına yönelik ifadelerinden “Kadın yöneticiler erkeklerden daha duygusal davranmazlar” ile yaş arasında istatistiksel olarak bir farklılık saptanmıştır (F=5,248; p<0,01). Hangi gruplar arasında farklılığın olduğunu belirlemek için Tukey testi uygulandı. Analiz sonucunda 20 ve altı yaşında (X=3,33) olan ile 21-25 yaş arası (X=2,39) ve 26 ve üstü (X=2,21) yaş arasında olanlar arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. AVM de çalışan kadınların çalışma hayatına yönelik ifadelerinden “Kadınlar iş ortamının gerektirdiği ölçüde girişken olamazlar” ile yaş arasında istatistiksel olarak bir farklılık saptanmıştır (F=8,859; p<0,01). Hangi gruplar arasında farklılığın olduğunu belirlemek için Tukey testi uygulandı. Analiz

sonucunda 20 ve altı yaşında ($X=2,33$) olan ile 21-25 yaş arası ($X=1,47$) ve 26 ve üstü ($X=1,21$) yaş arasında olanlar arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Merkezde çalışan kadınların çalışma hayatına yönelik ifadelerinden “Kadınlar işle ilgili durumları doğru şekilde değerlendirmek için gerekli olan tarafsızlık özelliğine sahiptirler” ile yaş arasında istatistiksel olarak bir farklılık saptanmıştır ($F=6,195$; $p<0,05$). Hangi gruplar arasında farklılığın olduğunu belirlemek için Tukey testi uygulandı. Analiz sonucunda 21-25 yaş arası ($X=3,83$) ile 26 ve üstü ($X=4,83$) yaş arasında olanlar arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Merkezde çalışan kadınların çalışma hayatına yönelik ifadelerinden “Toplum kadınların yaptığı işin erkeklerin yaptığı iş kadar önemli olduğunu kabul etmelidir.” ile yaş arasında istatistiksel olarak bir farklılık saptanmıştır ($F=4,651$; $p<0,05$). Hangi gruplar arasında farklılığın olduğunu belirlemek için Tukey testi uygulandı. Analiz sonucunda 21-25 yaş arası ($X=4,09$) ile 20 ve altı ($X=4,76$) yaş arasında olanlar arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Merkezde çalışan kadınların çalışma hayatına yönelik ifadelerinden “Üst düzey yönetim görevlerine gelmek için kadınların erkeklerle rekabet etmesi normal bir durumdur” ile yaş arasında istatistiksel olarak bir farklılık saptanmıştır ($F=6,008$; $p<0,01$). Hangi gruplar arasında farklılığın olduğunu belirlemek için Tukey testi uygulandı. Analiz sonucunda 21-25 yaş arası ($X=3,92$) ile 20 ve altı ($X=4,66$) yaş arasında olanlar arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Merkezde çalışan kadınların çalışma hayatına yönelik ifadelerinden “Kadınlar iyi bir önder olmak için gerekli olan kendisine güven duygusuna sahiptir” ile yaş arasında istatistiksel olarak bir farklılık saptanmıştır ($F=6,636$; $p<0,01$). Hangi gruplar arasında farklılığın olduğunu belirlemek için Tukey testi uygulandı. Analiz sonucunda 21-25 yaş arası ($X=3,32$) ile 20 ve altı ($X=4,21$) ve 26 ve üstü ($X=4,33$) yaş arasında olanlar arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. AVM de ve merkezde çalışan kadınların yaş ile çalışma hayatına yönelik diğer ifadeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır.

AVM de çalışan kadınların eğitim durumu ile kadınların çalışma hayatına yönelik ifadeler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olup olmadığı araştırılmış analiz sonucu Tablo 4.14’ de sunulmuştur.

Tablo 4.14 AVM’de çalışan kadınların eğitim durumuna göre çalışma hayatına yönelik ifadelere ilişkin -testi sonucu

AVM de çalışan	Eğitim Durumu	N	X	Ss.	t	P
Kadınlar erkeklere oranla sorumluluk gerektiren bir işe sahip olmayı daha az isterler.	Lise ve dengi	60	2,28	1,35	0,031	0,975
	Lisans	40	2,28	1,28		
Kadınlar işle ilgili durumları doğru şekilde değerlendirmek için gerekli olan tarafsızlık özelliğine sahiptirler.	Lise ve dengi	60	4,13	1,11	-1,170	0,245
	Lisans	40	4,38	0,84		
Mücadele gerektiren zorlu işler kadınlardan çok erkeklere daha uygundur.	Lise ve dengi	60	2,62	1,37	2,928	0,004*
	Lisans	40	1,85	1,14		
Kadınlar, başarılı yönetici olmak için gerekli becerileri kazanma yeteneğine sahiptirler.	Lise ve dengi	60	4,38	0,96	-0,632	0,529
	Lisans	40	4,50	0,82		
Kadınların, erkekler kadar önder rol oynaması kabul edilebilir durum değildir.	Lise ve dengi	60	2,42	1,66	1,266	0,208
	Lisans	40	2,00	1,54		
Toplum kadınların yaptığı işin erkeklerin yaptığı iş kadar önemli olduğunu kabul etmelidir.	Lise ve dengi	60	4,25	1,27	-0,303	0,762
	Lisans	40	4,33	1,12		
Üst düzey yönetim görevlerine gelmek için kadınların erkeklerle rekabet etmesi normal bir durumdur	Lise ve dengi	60	4,15	1,22	-0,521	0,604
	Lisans	40	4,28	1,11		
Hamile kalma ihtimali kadın iş görenlerin erkeklerden daha az tercih edilmesi için bir neden değildir.	Lise ve dengi	60	3,98	1,31	-0,548	0,585
	Lisans	40	4,13	1,20		
Kadın yöneticiler erkeklerden daha duygusal davranmazlar	Lise ve dengi	60	2,75	1,43	1,453	0,150
	Lisans	40	2,35	1,21		
Kadınların sayısal ve teknik konuları öğrenme yeteneği, erkeklere göre daha azdır.	Lise ve dengi	60	2,42	1,58	1,466	0,146
	Lisans	40	1,95	1,54		
Kadınlar iyi bir önder olmak için gerekli olan kendisine güven duygusuna sahiptir.	Lise ve dengi	60	4,12	1,25	-0,234	0,815
	Lisans	40	4,18	1,17		
Kadınlar iş ortamının gerektirdiği ölçüde girişken olamazlar.	Lise ve dengi	60	1,75	1,08	1,326	0,188
	Lisans	40	1,48	0,91		
Normalde bütün zamanını evde çocukları ile geçiren bir kadın, yarım gün de olsa ev dışında çalışan bir kadından daha iyi bir annedir.	Lise ve dengi	60	2,63	1,44	-1527	0,130
	Lisans	40	3,08	1,38		

*p<,01

Tablo 4.14 incelendiğine; AVM’de çalışan kadınların eğitim durumu ile “Mücadele gerektiren zorlu işler kadınlardan çok erkeklere daha uygundur.” İfadesi arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($t=2,928; p<0,05$). Eğitim durumu ile kadınların çalışma hayatına yönelik diğer ifadeler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Merkezde çalışan kadınların eğitim durumu ile kadınların çalışma hayatına yönelik ifadeler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olup olmadığı araştırılmış analiz sonucu Tablo 4.15’ de sunulmuştur.

Tablo 4.15 Merkezde çalışan kadınların eğitim durumuna göre çalışma hayatına yönelik ifadelere ilişkin -testi sonucu

Merkezde çalışan	Eğitim Durumu	N	X	Ss.	t	p
Kadınlar erkeklere oranla sorumluluk gerektiren bir işe sahip olmayı daha az isterler.	Lise dengi	75	3,05	1,76	0,033	0,974
	Lisans	25	3,04	1,65		
Kadınlar işle ilgili durumları doğru şekilde değerlendirmek için gerekli olan tarafsızlık özelliğine sahiptirler.	Lise dengi	75	4,23	1,11	1,336	0,185
	Lisans	25	3,88	1,17		
Mücadele gerektiren zorlu işler kadınlardan çok erkeklere daha uygundur.	Lise dengi	75	2,52	1,28	-0,414	0,680
	Lisans	25	2,64	1,19		
Kadınlar, başarılı yönetici olmak için gerekli becerileri kazanma yeteneğine sahiptirler.	Lise dengi	75	4,31	1,13	1,949	0,054
	Lisans	25	3,76	1,45		
Kadınların, erkekler kadar önder rol oynaması kabul edilebilir durum değildir.	Lise dengi	75	2,03	1,46	-1,400	0,165
	Lisans	25	2,52	1,71		
Toplum kadınların yaptığı işin erkeklerin yaptığı iş kadar önemli olduğunu kabul etmelidir.	Lise dengi	75	4,47	0,92	2,078	0,04**
	Lisans	25	4,00	1,12		
Üst düzey yönetim görevlerine gelmek için kadınların erkeklerle rekabet etmesi normal bir durumdur	Lise dengi	75	4,37	0,97	2,299	0,024**
	Lisans	25	3,84	1,11		
Hamile kalma ihtimali kadın iş görenlerin erkeklerden daha az tercih edilmesi için bir neden değildir.	Lise dengi	75	3,99	1,30	0,091	0,928
	Lisans	25	3,96	1,17		
Kadın yöneticiler erkeklerden daha duygusal davranmazlar	Lise dengi	75	2,25	1,30	-0,221	0,826
	Lisans	25	2,32	1,35		
Kadınların sayısal ve teknik konuları öğrenme yeteneği, erkeklere göre daha azdır.	Lise dengi	75	2,20	1,44	-0,717	0,475
	Lisans	25	2,44	1,47		
Kadınlar iyi bir önder olmak için gerekli olan kendisine güven duygusuna sahiptir.	Lise dengi	75	3,91	1,29	1,897	0,061
	Lisans	25	3,32	1,49		
Kadınlar iş ortamının gerektirdiği ölçüde girişken olamazlar.	Lise dengi	75	1,53	0,91	-1,742	0,085
	Lisans	25	1,92	1,12		
Normalde bütün zamanını evde çocukları ile geçiren bir kadın, yarım gün de olsa ev dışında çalışan bir kadından daha iyi bir annedir.	Lise dengi	75	2,72	1,37	-0,490	0,625
	Lisans	25	2,88	1,54		

**p<0,05

Tablo 4.15 incelendiğine; merkezde çalışan kadınların eğitim durumu ile “Toplum kadınların yaptığı işin erkeklerin yaptığı iş kadar önemli olduğunu kabul etmelidir.” İfadesi arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır (t=2,078;p<0,05). Merkezde çalışan kadınların eğitim durumu ile “Üst düzey yönetim görevlerine

gelmek için kadınların erkeklerle rekabet etmesi normal bir durumdur.” İfadesi arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($t=2,299; p<0,05$). Eğitim durumu ile kadınların çalışma hayatına yönelik diğer ifadeler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

AVM ve merkezde çalışan kadınların sahip oldukları çocuk sayısı ile kadınların çalışma hayatına yönelik ifadeler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olup olmadığı araştırılmış analiz sonucu Tablo 4.16’ de sunulmuştur.

Tablo 4.16 AVM ve merkezde çalışan kadınların sahip oldukları çocuk sayısına göre çalışma hayatına yönelik ifadelere ilişkin ANOVA sonucu

AVM de çalışan	Çocuk sayısı	N	X	Ss.	F	p
Kadınlar erkeklere oranla sorumluluk gerektiren bir işe sahip olmayı daha az isterler.	Yok	88	2,25	1,30	0,293	0,746
	1	8	2,63	1,41		
	2	4	2,25	1,89		
Kadınlar işle ilgili durumları doğru şekilde değerlendirmek için gerekli olan tarafsızlık özelliğine sahiptirler.	Yok	88	4,20	1,03	0,248	0,781
	1	8	4,38	1,06		
	2	4	4,50	0,58		
Mücadele gerektiren zorlu işler kadınlardan çok erkeklere daha uygundur.	Yok	88	2,33	1,33	0,651	0,524
	1	8	1,88	1,36		
	2	4	2,75	1,50		
Kadınlar, başarılı yönetici olmak için gerekli becerileri kazanma yeteneğine sahiptirler.	Yok	88	4,41	0,91	0,295	0,745
	1	8	4,50	1,07		
	2	4	4,75	0,50		
Kadınların, erkekler kadar önder rol oynaması kabul edilebilir durum değildir.	Yok	88	2,33	1,65	0,918	0,403
	1	8	1,75	1,49		
	2	4	1,50	1,00		
Toplum kadınların yaptığı işin erkeklerin yaptığı iş kadar önemli olduğunu kabul etmelidir.	Yok	88	4,25	1,22	0,351	0,705
	1	8	4,38	1,41		
	2	4	4,75	0,50		
Üst düzey yönetim görevlerine gelmek için kadınların erkeklerle rekabet etmesi normal bir durumdur	Yok	88	4,19	1,17	0,012	0,988
	1	8	4,25	1,39		
	2	4	4,25	0,96		
Hamile kalma ihtimali kadın iş görenlerin erkeklerden daha az tercih edilmesi için bir neden değildir.	Yok	88	4,05	1,29	0,122	0,885
	1	8	4,13	1,13		
	2	4	3,75	0,96		
Kadın yöneticiler erkeklerden daha duygusal davranmazlar	Yok	88	2,63	1,39	0,285	0,753
	1	8	2,25	1,04		
	2	4	2,50	1,29		
Kadınların sayısal ve teknik konuları öğrenme yeteneği, erkeklere göre daha azdır.	Yok	88	2,22	1,52	0,162	0,851
	1	8	2,50	2,07		
	2	4	2,00	2,00		
Kadınlar iyi bir önder olmak için gerekli olan kendisine güven duygusuna sahiptir.	Yok	88	4,16	1,15	0,214	0,808
	1	8	3,88	1,81		
	2	4	4,25	1,50		
Kadınlar iş ortamının gerektirdiği ölçüde girişken olamazlar.	Yok	88	1,72	1,06	2,095	0,129
	1	8	1,13	0,35		
	2	4	1,00	0,00		
Normalde bütün zamanını evde çocukları ile geçiren bir kadın, yarım gün de olsa ev dışında çalışan bir kadından daha iyi bir annedir.	Yok	88	2,75	1,42	1,493	0,230
	1	8	3,63	1,41		
	2	4	2,50	1,29		

Merkezde çalışan							
Kadınlar erkeklere oranla sorumluluk gerektiren bir işe sahip olmayı daha az isterler.	Yok 1 2	84 9 7	2,95 3,67 3,43	1,73 1,66 1,72	0,875	0,420	
Kadınlar işle ilgili durumları doğru şekilde değerlendirmek için gerekli olan tarafsızlık özelliğine sahiptirler.	Yok 1 2	84 9 7	4,06 4,56 4,57	1,19 0,73 0,53	1,345	0,265	
Mücadele gerektiren zorlu işler kadınlardan çok erkeklere daha uygundur.	Yok 1 2	84 9 7	2,62 1,78 2,71	1,20 1,39 1,50	1,942	0,19	
Kadınlar, başarılı yönetici olmak için gerekli becerileri kazanma yeteneğine sahiptirler.	Yok 1 2	84 9 7	4,12 4,56 4,29	1,24 1,33 1,11	0,539	0,585	
Kadınların, erkekler kadar önder rol oynaması kabul edilebilir durum değildir.	Yok 1 2	84 9 7	2,19 1,78 2,14	1,51 1,56 1,95	0,290	0,749	
Toplum kadınların yaptığı işin erkeklerin yaptığı iş kadar önemli olduğunu kabul etmelidir.	Yok 1 2	84 9 7	4,36 4,44 4,14	1,03 0,73 0,90	0,194	0,824	
Üst düzey yönetim görevlerine gelmek için kadınların erkeklerle rekabet etmesi normal bir durumdur	Yok 1 2	84 9 7	4,19 4,56 4,43	1,08 0,73 0,53	0,637	0,531	
Hamile kalma ihtimali kadın iş görenlerin erkeklerden daha az tercih edilmesi için bir neden değildir.	Yok 1 2	84 9 7	3,90 4,11 4,71	1,23 1,76 0,76	1,391	0,254	
Kadın yöneticiler erkeklerden daha duygusal davranmazlar	Yok 1 2	84 9 7	2,32 2,11 1,86	1,30 1,17 1,57	0,480	0,620	
Kadınların sayısal ve teknik konuları öğrenme yeteneği, erkeklere göre daha azdır.	Yok 1 2	84 9 7	2,33 2,00 1,71	1,47 1,41 1,25	0,747	0,476	
Kadınlar iyi bir önder olmak için gerekli olan kendisine güven duygusuna sahiptir.	Yok 1 2	84 9 7	3,69 3,67 4,71	1,34 1,80 0,49	1,897	0,156	
Kadınlar iş ortamının gerektirdiği ölçüde girişken olamazlar.	Yok 1 2	84 9 7	1,58 1,67 2,14	0,87 1,41 1,46	1,082	0,343	
Normalde bütün zamanını evde çocukları ile geçiren bir kadın, yarım gün de olsa ev dışında çalışan bir kadından daha iyi bir annedir.	Yok 1 2	84 9 7	2,68 3,78 2,43	1,32 1,64 1,81	2,783	0,067	

Tablo 4.16 incelendiğine; AVM ve merkezde çalışan kadınların sahip oldukları çocuk sayısı ile kadınların çalışma hayatına yönelik ifadeler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

AVM’de çalışan kadınların medeni durumu ile kadınların çalışma hayatına yönelik ifadeler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olup olmadığı araştırılmış analiz sonucu Tablo 4.17’ de sunulmuştur.

Tablo 4.17 AVM’de çalışan kadınların medeni durumuna göre çalışma hayatına yönelik ifadelere ilişkin t-testi sonucu

AVM’de çalışan	Medeni Durumu	N	X	Ss.	t	p
Kadınlar erkeklere oranla sorumluluk gerektiren bir işe sahip olmayı daha az isterler.	Bekar	78	2,21	1,24	-1,070	0,287
	Evli	22	2,55	1,57		
Kadınlar işle ilgili durumları doğru şekilde değerlendirmek için gerekli olan tarafsızlık özelliğine sahiptirler.	Bekar	78	4,14	1,07	-1,668	0,099
	Evli	22	4,55	0,74		
Mücadele gerektiren zorlu işler kadınlardan çok erkeklere daha uygundur.	Bekar	78	2,36	1,32	0,691	0,491
	Evli	22	2,14	1,39		
Kadınlar, başarılı yönetici olmak için gerekli becerileri kazanma yeteneğine sahiptirler.	Bekar	78	4,36	0,94	-1,492	0,139
	Evli	22	4,68	0,72		
Kadınların, erkekler kadar önder rol oynaması kabul edilebilir durum değildir.	Bekar	78	2,41	1,68	1,891	0,062
	Evli	22	1,68	1,25		
Toplum kadınların yaptığı işin erkeklerin yaptığı iş kadar önemli olduğunu kabul etmelidir.	Bekar	78	4,18	1,27	-1,580	0,117
	Evli	22	4,64	0,90		
Üst düzey yönetim görevlerine gelmek için kadınların erkeklerle rekabet etmesi normal bir durumdur	Bekar	78	4,14	1,21	-0,947	0,346
	Evli	22	4,41	1,01		
Hamile kalma ihtimali kadın iş görenlerin erkeklerden daha az tercih edilmesi için bir neden değildir.	Bekar	78	4,03	1,29	-0,213	0,832
	Evli	22	4,09	1,19		
Kadın yöneticiler erkeklerden daha duygusal davranmazlar	Bekar	78	2,73	1,40	1,983	0,049*
	Evli	22	2,09	1,06		
Kadınların sayısal ve teknik konuları öğrenme yeteneği, erkeklere göre daha azdır.	Bekar	78	2,24	1,51	0,162	0,871
	Evli	22	2,18	1,79		
Kadınlar iyi bir önder olmak için gerekli olan kendisine güven duygusuna sahiptir.	Bekar	78	4,08	1,19	-0,978	0,331
	Evli	22	4,36	1,29		
Kadınlar iş ortamının gerektirdiği ölçüde girişken olamazlar.	Bekar	78	1,76	1,08	2,189	0,031*
	Evli	22	1,23	0,61		
Normalde bütün zamanını evde çocukları ile geçiren bir kadın, yarım gün de olsa ev dışında çalışan bir kadından daha iyi bir annedir.	Bekar	78	2,78	1,45	0,367	0,714
	Evli	22	2,91	1,38		

*p<,05;

Tablo 4.17 incelendiğine; AVM’de çalışan kadınların medeni durumu ile “Kadın yöneticiler erkeklerden daha duygusal davranmazlar” İfadesi arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($t=1,983; p<0,05$). AVM’de çalışan kadınların medeni durumu ile “Kadınlar iş ortamının gerektirdiği ölçüde girişken olamazlar.” İfadesi arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($t=2,189; p<0,05$). Medeni durumu ile kadınların çalışma hayatına yönelik diğer ifadeler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Merkezde çalışan kadınların medeni durumu ile kadınların çalışma hayatına yönelik ifadeler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olup olmadığı araştırılmış analiz sonucu Tablo 4.18’ de sunulmuştur.

Tablo 4.18 Merkezde çalışan kadınların medeni durumuna göre çalışma hayatına yönelik ifadelere ilişkin t-testi sonucu

Merkezde çalışan	Medeni Durumu	N	X	Ss.	t	p
Kadınlar erkeklere oranla sorumluluk gerektiren bir işe sahip olmayı daha az isterler.	Bekar	80	2,94	1,73	-1,309	0,194
	Evli	20	3,50	1,67		
Kadınlar işle ilgili durumları doğru şekilde değerlendirmek için gerekli olan tarafsızlık özelliğine sahiptirler.	Bekar	80	4,01	1,20	-2,309	0,023*
	Evli	20	4,65	0,59		
Mücadele gerektiren zorlu işler kadınlardan çok erkeklere daha uygundur.	Bekar	80	2,68	1,20	2,031	0,045*
	Evli	20	2,05	1,36		
Kadınlar, başarılı yönetici olmak için gerekli becerileri kazanma yeteneğine sahiptirler.	Bekar	80	4,08	1,25	-1,554	0,123
	Evli	20	4,55	1,10		
Kadınların, erkekler kadar önder rol oynaması kabul edilebilir durum değildir.	Bekar	80	2,15	1,47	0,000	1,000
	Evli	20	2,15	1,81		
Toplum kadınların yaptığı işin erkeklerin yaptığı iş kadar önemli olduğunu kabul etmelidir.	Bekar	80	4,35	1,03	0,000	1,000
	Evli	20	4,35	0,81		
Üst düzey yönetim görevlerine gelmek için kadınların erkeklerle rekabet etmesi normal bir durumdur	Bekar	80	4,16	1,10	-1,521	0,132
	Evli	20	4,55	0,60		
Hamile kalma ihtimali kadın iş görenlerin erkeklerden daha az tercih edilmesi için bir neden değildir.	Bekar	80	3,86	1,24	-1,884	0,062
	Evli	20	4,45	1,28		
Kadın yöneticiler erkeklerden daha duygusal davranmazlar	Bekar	80	2,36	1,30	1,429	0,156
	Evli	20	1,90	1,25		
Kadınların sayısal ve teknik konuları öğrenme yeteneği, erkeklere göre daha azdır.	Bekar	80	2,35	1,45	1,248	0,215
	Evli	20	1,90	1,41		
Kadınlar iyi bir önder olmak için gerekli olan kendisine güven duygusuna sahiptir.	Bekar	80	3,64	1,34	-1,827	0,071
	Evli	20	4,25	1,33		
Kadınlar iş ortamının gerektirdiği ölçüde girişken olamazlar.	Bekar	80	1,60	0,88	-0,616	0,539
	Evli	20	1,75	1,29		
Normalde bütün zamanını evde çocukları ile geçiren bir kadın, yarım gün de olsa ev dışında çalışan bir kadından daha iyi bir annedir.	Bekar	80	2,63	1,31	-1,944	0,055
	Evli	20	3,30	1,69		

*p<,05

Tablo 4.18 incelendiğine; merkezde çalışan kadınların medeni durumu ile “Kadınlar işle ilgili durumları doğru şekilde değerlendirmek için gerekli olan tarafsızlık özelliğine sahiptirler.” İfadesi arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($t=-2,309;p<0,05$). Merkezde çalışan kadınların medeni durumu ile “Mücadele gerektiren zorlu işler kadınlardan çok erkeklere daha uygundur.” İfadesi arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($t=2,031;p<0,05$). Medeni durumu ile kadınların çalışma hayatına yönelik diğer ifadeler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

AVM’de çalışan kadınların gelirleri ile kadınların çalışma hayatına yönelik ifadeler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olup olmadığı araştırılmış analiz sonucu Tablo 4.19’ da sunulmuştur.



Tablo 4.19 AVM’de çalışan kadınların gelirine göre çalışma hayatına yönelik ifadelerle ilişkin ANOVA analizi

AVM’de çalışan	Gelir durumu	N	X	Ss.	F	p	Tukey
Kadınlar erkeklere oranla sorumluluk gerektiren bir işe sahip olmayı daha az isterler.	1000 TL ve altı	18	2,56	1,25	1,243	0,298	
	1001-1500 TL	59	2,10	1,31			
	1501-2000 TL	12	2,25	1,36			
	2001 TL ve üstü	11	2,82	1,40			
Kadınlar işle ilgili durumları doğru şekilde değerlendirmek için gerekli olan tarafsızlık özelliğine sahiptirler.	1) 1000 TL ve altı	18	3,39	1,09	6,134	0,001*	1<2,3,4
	2) 1001-1500 TL	59	4,36	0,96			
	3) 1501-2000 TL	12	4,50	0,90			
	4) 2001 TL ve üstü	11	4,64	0,50			
Mücadele gerektiren zorlu işler kadınlardan çok erkeklere daha uygundur.	1) 1000 TL ve altı	18	2,94	1,00	2,996	0,035**	1>4
	2) 1001-1500 TL	59	2,34	1,37			
	3) 1501-2000 TL	12	1,83	1,34			
	4) 2001 TL ve üstü	11	1,64	1,21			
Kadınlar, başarılı yönetici olmak için gerekli becerileri kazanma yeteneğine sahiptirler.	1) 1000 TL ve altı	18	3,83	1,34	3,492	0,019**	1<2
	2) 1001-1500 TL	59	4,56	0,70			
	3) 1501-2000 TL	12	4,50	0,90			
	4) 2001 TL ve üstü	11	4,64	0,67			
Kadınların, erkekler kadar önder rol oynaması kabul edilebilir durum değildir.	1000 TL ve altı	18	3,00	1,37	2,459	0,067	
	1001-1500 TL	59	2,25	1,71			
	1501-2000 TL	12	1,58	1,08			
	2001 TL ve üstü	11	1,73	1,62			
Toplum kadınların yaptığı işin erkeklerin yaptığı iş kadar önemli olduğunu kabul etmelidir.	1000 TL ve altı	18	3,78	1,40	1,282	0,285	
	1001-1500 TL	59	4,39	1,14			
	1501-2000 TL	12	4,42	1,16			
	2001 TL ve üstü	11	4,36	1,21			
Üst düzey yönetim görevlerine gelmek için kadınların erkeklerle rekabet etmesi normal bir durumdur	1000 TL ve altı	18	3,72	1,41	1,300	0,279	
	1001-1500 TL	59	4,29	1,11			
	1501-2000 TL	12	4,25	1,22			
	2001 TL ve üstü	11	4,45	0,93			
Hamile kalma ihtimali kadın iş görenlerin erkeklerden daha az tercih edilmesi için bir neden değildir.	1000 TL ve altı	18	3,61	1,20	1,301	0,279	
	1001-1500 TL	59	4,03	1,38			
	1501-2000 TL	12	4,42	1,00			
	2001 TL ve üstü	11	4,36	0,81			
Kadın yöneticiler erkeklerden daha duygusal davranmazlar	1) 1000 TL ve altı	18	3,39	0,98	2,985	0,035**	1>2
	2) 1001-1500 TL	59	2,44	1,34			
	3) 1501-2000 TL	12	2,58	1,73			
	4) 2001 TL ve üstü	11	2,09	1,14			
Kadınların sayısal ve teknik konuları öğrenme yeteneği, erkeklere göre daha azdır.	1) 1000 TL ve altı	18	2,72	1,36	3,859	0,012**	3<1,2
	2) 1001-1500 TL	59	2,42	1,68			

	TL						
	3) 1501-2000 TL	12	1,08	0,29			
	4) 2001 TL ve üstü	11	1,64	1,43			
Kadınlar iyi bir önder olmak için gerekli olan kendisine güven duygusuna sahiptir.	1000 TL ve altı	18	3,56	1,10	1,768	0,158	
	1001-1500 TL	59	4,29	1,20			
	1501-2000 TL	12	4,17	1,34			
	2001 TL ve üstü	11	4,27	1,19			
Kadınlar iş ortamının gerektirdiği ölçüde girişken olamazlar.	1) 1000 TL ve altı	18	2,22	1,00	3,548	0,017**	1>3
	2) 1001-1500 TL	59	1,63	1,08			
	3) 1501-2000 TL	12	1,17	0,58			
	4) 2001 TL ve üstü	11	1,27	0,65			
Normalde bütün zamanını evde çocukları ile geçiren bir kadın, yarım gün de olsa ev dışında çalışan bir kadından daha iyi bir annedir.	1000 TL ve altı	18	3,06	1,11	0,893	0,448	
	1001-1500 TL	59	2,76	1,49			
	1501-2000 TL	12	2,33	1,72			
	2001 TL ve üstü	11	3,18	1,17			

*p<,01; **p<,05

Tablo 4.19 incelendiğine; AVM’de çalışan kadınların gelir durumu ile “Kadınlar işle ilgili durumları doğru şekilde değerlendirmek için gerekli olan tarafsızlık özelliğine sahiptirler.” İfadesi arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır (F=6,134;p<0,01). Tukey testi sonucunda 1000TL ve altı (X=3,39) geliri olanlar ile 1001-1500TL (X=4,36), 1501-2000TL (X=4,50) ve 2001TL ve üstü (X=4,64) gelire sahip olanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır. AVM’de çalışan kadınların gelir durumu ile “Mücadele gerektiren zorlu işler kadınlardan çok erkeklere daha uygundur.” İfadesi arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır (F=2,996;p<0,05). Tukey testi sonucunda 1000TL ve altı (X=2,94) geliri olanlar ile 2001TL ve üstü (X=1,64) gelire sahip olanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır. AVM’de çalışan kadınların gelir durumu ile “Kadınlar, başarılı yönetici olmak için gerekli becerileri kazanma yeteneğine sahiptirler.” İfadesi arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır (F=3,492;p<0,05). Tukey testi sonucunda 1000TL ve altı (X=3,83) geliri olanlar ile 1001-1500TL (X=4,56) gelire sahip olanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır. AVM’de çalışan kadınların gelir durumu ile “Kadın yöneticiler erkeklerden daha duygusal davranmazlar.” İfadesi arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır (F=2,985;p<0,05). Tukey testi sonucunda 1000TL ve altı (X=3,39) geliri olanlar ile 1001-1500TL (X=2,44) gelire sahip olanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır. AVM’de çalışan kadınların gelir durumu ile “Kadınların sayısal ve teknik konuları öğrenme

yeteneği, erkeklere göre daha azdır.” İfadesi arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($F=3,859; p<0,05$). Tukey testi sonucunda 1501-2000TL ($X=1,08$) geliri olanlar ile 1000TL ve altı ($X=2,72$) ve 1001-1500TL ($X=2,42$) gelire sahip olanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır. AVM’de çalışan kadınların gelir durumu ile “Kadınlar iş ortamının gerektirdiği ölçüde girişken olamazlar.” İfadesi arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($F=3,548; p<0,05$). Tukey testi sonucunda 1000TL ve altı ($X=2,22$) geliri olanlar ile 1501-2000TL ($X=1,17$) gelire sahip olanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Gelir durumu ile kadınların çalışma hayatına yönelik diğer ifadeler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Merkezde çalışan kadınların gelirleri ile kadınların çalışma hayatına yönelik ifadeler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olup olmadığı araştırılmış analiz sonucu Tablo 4.20’ de sunulmuştur.

Tablo 4.20 Merkezde çalışan kadınların gelirine göre çalışma hayatına yönelik ifadelere ilişkin ANOVA analizi

	Gelir durumu	N	X	Ss.	F	p
Merkezde çalışan						
Kadınlar erkeklere oranla sorumluluk gerektiren bir işe sahip olmayı daha az isterler.	1000 TL ve altı	26	3,31	1,62	0,387	0,762
	1001-1500 TL	55	2,91	1,76		
	1501-2000 TL	13	3,23	1,88		
	2001 TL ve üstü	6	2,83	1,83		
Kadınlar işle ilgili durumları doğru şekilde değerlendirmek için gerekli olan tarafsızlık özelliğine sahiptirler.	1000 TL ve altı	26	3,88	1,21	0,694	0,558
	1001-1500 TL	55	4,20	1,11		
	1501-2000 TL	13	4,38	0,96		
	2001 TL ve üstü	6	4,17	1,33		
Mücadele gerektiren zorlu işler kadınlardan çok erkeklere daha uygundur.	1000 TL ve altı	26	2,62	1,24	1,093	0,356
	1001-1500 TL	55	2,58	1,27		
	1501-2000 TL	13	2,69	1,38		
	2001 TL ve üstü	6	1,67	0,52		
Kadınlar, başarılı yönetici olmak için gerekli becerileri kazanma yeteneğine sahiptirler.	1000 TL ve altı	26	3,96	1,25	0,809	0,492
	1001-1500 TL	55	4,29	1,10		
	1501-2000 TL	13	4,31	1,32		
	2001 TL ve üstü	6	3,67	2,07		
Kadınların, erkekler kadar önder rol oynaması kabul edilebilir durum değildir.	1000 TL ve altı	26	2,27	1,48	1,112	0,348
	1001-1500 TL	55	2,02	1,45		
	1501-2000 TL	13	2,00	1,73		
	2001 TL ve üstü	6	3,17	2,04		

Toplum kadınların yaptığı işin erkeklerin yaptığı iş kadar önemli olduğunu kabul etmelidir.	1000 TL ve altı	26	4,42	0,90	1,326	0,270
	1001-1500 TL	55	4,44	0,88		
	1501-2000 TL	13	4,15	1,21		
	2001 TL ve üstü	6	3,67	1,63		
Üst düzey yönetim görevlerine gelmek için kadınların erkeklerle rekabet etmesi normal bir durumdur	1000 TL ve altı	26	4,27	0,92	0,132	0,941
	1001-1500 TL	55	4,24	1,10		
	1501-2000 TL	13	4,31	0,85		
	2001 TL ve üstü	6	4,00	1,26		
Hamile kalma ihtimali kadın iş görenlerin erkeklerden daha az tercih edilmesi için bir neden değildir.	1000 TL ve altı	26	3,96	1,25	0,111	0,954
	1001-1500 TL	55	3,96	1,26		
	1501-2000 TL	13	4,15	1,28		
	2001 TL ve üstü	6	3,83	1,60		
Kadın yöneticiler erkeklerden daha duygusal davranmazlar	1000 TL ve altı	26	2,58	1,39	0,903	0,443
	1001-1500 TL	55	2,24	1,29		
	1501-2000 TL	13	2,00	1,15		
	2001 TL ve üstü	6	1,83	1,33		
Kadınların sayısal ve teknik konuları öğrenme yeteneği, erkeklere göre daha azdır.	1000 TL ve altı	26	2,50	1,39	0,604	0,614
	1001-1500 TL	55	2,20	1,50		
	1501-2000 TL	13	2,31	1,55		
	2001 TL ve üstü	6	1,67	1,03		
Kadınlar iyi bir önder olmak için gerekli olan kendisine güven duygusuna sahiptir.	1000 TL ve altı	26	3,46	1,39	0,562	0,642
	1001-1500 TL	55	3,87	1,29		
	1501-2000 TL	13	3,85	1,57		
	2001 TL ve üstü	6	3,83	1,47		
Kadınlar iş ortamının gerektirdiği ölçüde girişken olamazlar.	1000 TL ve altı	26	1,81	1,10	0,613	0,608
	1001-1500 TL	55	1,53	0,88		
	1501-2000 TL	13	1,77	1,17		
	2001 TL ve üstü	6	1,50	0,84		
Normalde bütün zamanını evde çocukları ile geçiren bir kadın, yarım gün de olsa ev dışında çalışan bir kadından daha iyi bir annedir.	1000 TL ve altı	26	3,04	1,18	1,331	0,269
	1001-1500 TL	55	2,55	1,41		
	1501-2000 TL	13	2,77	1,64		
	2001 TL ve üstü	6	3,50	1,64		

Tablo 4.20 incelendiğinde; merkezde çalışan kadınların gelir durumu ile kadınların çalışma hayatına yönelik diğer ifadeler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

AVM’de çalışan kadınların çalıştığı yıl ile kadınların çalışma hayatına yönelik ifadeler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olup olmadığı araştırılmış analiz sonucu Tablo 4.21’ de sunulmuştur.

Tablo 4.21 AVM’de çalışan kadınların kıdem göre çalışma hayatına yönelik ifadelere ilişkin ANOVA analizi

AVM’de çalışan	Kıdem	N	X	Ss.	F	p	Tukey
Kadınlar erkeklere oranla sorumluluk gerektiren bir işe sahip olmayı daha az isterler.	1	36	2,22	1,40	0,342	0,795	
	2	34	2,24	1,13			
	3	15	2,20	1,42			
	4	15	2,60	1,50			
Kadınlar işle ilgili durumları doğru şekilde değerlendirmek için gerekli olan tarafsızlık özelliğine sahiptirler.	1	36	4,31	1,09	1,193	0,317	
	2	34	4,06	1,01			
	3	15	4,07	0,96			
	4	15	4,60	0,83			
Mücadele gerektiren zorlu işler kadınlardan çok erkeklere daha uygundur.	1	36	2,22	1,40	0,382	0,766	
	2	34	2,35	1,32			
	3	15	2,60	1,18			
	4	15	2,13	1,41			
Kadınlar, başarılı yönetici olmak için gerekli becerileri kazanma yeteneğine sahiptirler.	1	36	4,44	0,91	0,535	0,659	
	2	34	4,38	1,02			
	3	15	4,27	0,70			
	4	15	4,67	0,82			
Kadınlara, erkekler kadar önder rol oynaması kabul edilebilir durum değildir.	1	36	2,03	1,59	2,268	0,085	
	2	34	2,76	1,71			
	3	15	2,27	1,62			
	4	15	1,60	1,18			
Toplum kadınların yaptığı işin erkeklerin yaptığı iş kadar önemli olduğunu kabul etmelidir.	1	36	4,39	1,08	0,496	0,686	
	2	34	4,09	1,33			
	3	15	4,47	1,06			
	4	15	4,27	1,39			
Üst düzey yönetim görevlerine gelmek için kadınların erkeklerle rekabet etmesi normal bir durumdur	1	36	4,42	0,84	0,978	0,406	
	2	34	3,94	1,48			
	3	15	4,27	0,96			
	4	15	4,20	1,26			
Hamile kalma ihtimali kadın iş görenlerin erkeklerden daha az tercih edilmesi için bir neden değildir.	1	36	4,31	1,12	1,018	0,388	
	2	34	4,00	1,35			
	3	15	3,73	1,16			
	4	15	3,80	1,47			

Kadın yöneticiler erkeklerden daha duygusal davranmazlar	1	36	2,67	1,43	0,616	0,607	
	2	34	2,74	1,38			
	3	15	2,47	1,25			
	4	15	2,20	1,26			
Kadınların sayısal ve teknik konuları öğrenme yeteneği, erkeklere göre daha azdır.	1	36	2,03	1,44	0,782	0,507	
	2	34	2,29	1,51			
	3	15	2,73	1,75			
	4	15	2,07	1,83			
Kadınlar iyi bir önder olmak için gerekli olan kendisine güven duygusuna sahiptir.	1	36	4,22	1,07	0,490	0,690	
	2	34	3,94	1,35			
	3	15	4,20	1,26			
	4	15	4,33	1,23			
Kadınlar iş ortamının gerektirdiği ölçüde girişken olamazlar.	1	36	1,86	1,17	2,724	0,048**	4<1
	2	34	1,76	0,96			
	3	15	1,40	1,06			
	4	15	1,07	0,26			
Normalde bütün zamanını evde çocukları ile geçiren bir kadın, yarım gün de olsa ev dışında çalışan bir kadından daha iyi bir annedir.	1	36	3,03	1,56	0,522	0,668	
	2	34	2,76	1,37			
	3	15	2,53	1,25			
	4	15	2,67	1,45			

*p<,05

Tablo 4.21 incelendiğinde; AVM’de çalışan kadınların çalıştığı yıl ile “Kadınlar iş ortamının gerektirdiği ölçüde girişken olamazlar.” İfadesi arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır (F=2,724;p<0,05). Tukey testi sonucunda 4 yıl (X=1,07) çalışan ile 1 yıl (X=1,86) çalışanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Çalıştığı süre ile kadınların çalışma hayatına yönelik diğer ifadeler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Merkezde çalışan kadınların çalıştığı yıl ile kadınların çalışma hayatına yönelik ifadeler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olup olmadığı araştırılmış analiz sonucu Tablo 4.22’ de sunulmuştur.

Tablo 4.22 Merkezde çalışan kadınların kıdem göre çalışma hayatına yönelik ifadelerle ilişkin ANOVA analizi

	Kıdem	N	X	Ss.	F	p
Merkezde çalışan						
Kadınlar erkeklere oranla sorumluluk gerektiren bir işe sahip olmayı daha az isterler.	1	34	3,32	1,68	0,480	0,697
	2	28	2,86	1,72		
	3	16	3,06	1,73		
	4	22	2,86	1,86		
Kadınlar işle ilgili durumları doğru şekilde değerlendirmek için gerekli olan tarafsızlık özelliğine sahiptirler.	1	34	4,15	1,26	1,448	0,234
	2	28	4,14	1,01		
	3	16	3,69	1,14		
	4	22	4,45	1,01		
Mücadele gerektiren zorlu işler kadınlardan çok erkeklere daha uygundur.	1	34	2,29	1,17	0,959	0,415
	2	28	2,75	1,24		
	3	16	2,81	1,33		
	4	22	2,50	1,34		
Kadınlar, başarılı yönetici olmak için gerekli becerileri kazanma yeteneğine sahiptirler.	1	34	4,29	1,03	0,689	0,561
	2	28	4,11	1,29		
	3	16	3,81	1,64		
	4	22	4,32	1,13		
Kadınların, erkekler kadar önder rol oynaması kabul edilebilir durum değildir.	1	34	2,32	1,53	0,366	0,778
	2	28	2,07	1,54		
	3	16	2,25	1,73		
	4	22	1,91	1,44		
Toplum kadınların yaptığı işin erkeklerin yaptığı iş kadar önemli olduğunu kabul etmelidir.	1	34	4,53	0,61	1,664	0,180
	2	28	4,36	1,03		
	3	16	3,88	1,41		
	4	22	4,41	1,01		
Üst düzey yönetim görevlerine gelmek için kadınların erkeklerle rekabet etmesi normal bir durumdur	1	34	4,35	0,98	0,922	0,433
	2	28	4,21	1,03		
	3	16	3,88	1,02		
	4	22	4,36	1,09		
Hamile kalma ihtimali kadın iş görenlerin erkeklerden daha az tercih edilmesi için bir neden değildir.	1	34	4,21	1,23	0,987	0,402
	2	28	3,82	1,25		
	3	16	3,63	1,41		
	4	22	4,09	1,23		
Kadın yöneticiler erkeklerden daha duygusal davranmazlar	1	34	2,56	1,44	1,981	0,122
	2	28	2,25	1,38		
	3	16	2,44	1,15		
	4	22	1,73	0,94		
Kadınların sayısal ve teknik konuları öğrenme yeteneği, erkeklere göre daha azdır.	1	34	2,38	1,56	1,074	0,364
	2	28	2,39	1,59		
	3	16	2,44	1,15		
	4	22	1,77	1,23		
Kadınlar iyi bir önder olmak için gerekli olan kendisine güven duygusuna sahiptir.	1	34	3,97	1,17	2,199	0,051
	2	28	3,50	1,45		
	3	16	3,13	1,50		
	4	22	4,23	1,23		
Kadınlar iş ortamının gerektirdiği ölçüde girişken olamazlar.	1	34	1,47	0,79	1,097	0,354
	2	28	1,64	1,03		
	3	16	2,00	1,10		
	4	22	1,59	1,05		
Normalde bütün zamanını evde çocukları ile geçiren bir kadın, yarım gün de olsa ev dışında çalışan bir kadından daha iyi bir annedir.	1	34	2,82	1,27	1,586	0,198
	2	28	2,46	1,48		
	3	16	3,38	1,36		
	4	22	2,59	1,50		

Tablo 4.22 incelendiğinde; merkezde çalışan kadınların çalıştığı süre ile kadınların çalışma hayatına yönelik diğer ifadeler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Kadın çalışanların çalıştığı yer ile kadınların çalışma hayatına yönelik ifadeler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olup olmadığı araştırılmış analiz sonucu Tablo 4.23’ de sunulmuştur.



Tablo 4.23 Kadın çalışanların çalıştığı yere göre çalışma hayatına yönelik ifadelerle ilişkin t-testi sonucu

	Sektör	N	X	Ss.	t	p
Kadınlar erkeklere oranla sorumluluk gerektiren bir işe sahip olmayı daha az isterler.	AVM’de çalışan	100	2,28	1,32	-3,546	0,000*
	Merkezde çalışan	100	3,05	1,73		
Kadınlar işle ilgili durumları doğru şekilde değerlendirmek için gerekli olan tarafsızlık özelliğine sahiptirler.	AVM’de çalışan	100	4,23	1,01	0,593	0,554
	Merkezde çalışan	100	4,14	1,13		
Mücadele gerektiren zorlu işler kadınlardan çok erkeklere daha uygundur.	AVM’de çalışan	100	2,31	1,33	-1,314	0,190
	Merkezde çalışan	100	2,55	1,25		
Kadınlar, başarılı yönetici olmak için gerekli becerileri kazanma yeteneğine sahiptirler.	AVM’de çalışan	100	4,43	0,90	1,704	0,090
	Merkezde çalışan	100	4,17	1,23		
Kadınların, erkekler kadar önder rol oynaması kabul edilebilir durum değildir.	AVM’de çalışan	100	2,25	1,62	0,449	0,654
	Merkezde çalışan	100	2,15	1,53		
Toplum kadınların yaptığı işin erkeklerin yaptığı iş kadar önemli olduğunu kabul etmelidir.	AVM’de çalışan	100	4,28	1,21	-0,449	0,654
	Merkezde çalışan	100	4,35	0,99		
Üst düzey yönetim görevlerine gelmek için kadınların erkeklerle rekabet etmesi normal bir durumdur	AVM’de çalışan	100	4,20	1,17	-0,257	0,798
	Merkezde çalışan	100	4,24	1,03		
Hamile kalma ihtimali kadın iş görenlerin erkeklerden daha az tercih edilmesi için bir neden değildir.	AVM’de çalışan	100	4,04	1,26	0,336	0,737
	Merkezde çalışan	100	3,98	1,26		
Kadın yöneticiler erkeklerden daha duygusal davranmazlar	AVM’de çalışan	100	2,59	1,36	1,702	0,090
	Merkezde çalışan	100	2,27	1,30		
Kadınların sayısal ve teknik konuları öğrenme yeteneği, erkeklere göre daha azdır.	AVM’de çalışan	100	2,23	1,57	-0,141	0,888
	Merkezde çalışan	100	2,26	1,45		
Kadınlar iyi bir önder olmak için gerekli olan kendisine güven duygusuna sahiptir.	AVM’de çalışan	100	4,14	1,21	2,087	0,038**
	Merkezde çalışan	100	3,76	1,36		
Kadınlar iş ortamının gerektirdiği ölçüde girişken olamazlar.	AVM’de çalışan	100	1,64	1,02	0,071	0,943
	Merkezde çalışan	100	1,63	0,97		
Normalde bütün zamanını evde çocukları ile geçiren bir kadın, yarım gün de olsa ev dışında çalışan bir kadından daha iyi bir annedir.	AVM’de çalışan	100	2,81	1,43	0,249	0,803
	Merkezde çalışan	100	2,76	1,41		

*p<,01; *p<,05

Katılımcıların çalıştığı sektöre göre çalışma hayatına yönelik ifadelerden “Kadınlar erkeklere oranla sorumluluk gerektiren bir işe sahip olmayı daha az isterler.” istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ($t=-3,546;p<,01$). Çalıştığı sektör AVM’ de çalışan olanların ($X=2,28$) aritmetik ortalaması merkezde çalışan ($X=3,05$) olanlara göre daha düşük ve istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır. Çalıştığı sektörün türüne göre çalışma hayatına yönelik ifadelerden “Kadınlar iyi bir önder olmak için gerekli olan kendisine güven duygusuna sahiptir” istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ($t=2,087;p<,05$). Çalıştığı sektör AVM’ de çalışan olanların ($X=4,14$) aritmetik ortalaması Merkezde çalışan olanların aritmetik ortalamasına ($X=3,76$) göre daha yüksektir (Tablo 4.23). Bu bağlamda Hipotez 2 kısmen kabul edilmiştir.

AVM’ de çalışan kadınların sosyal güvencesi olup olmadığı ile kadınların çalışma hayatına yönelik ifadeler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olup olmadığı araştırılmış analiz sonucu Tablo 4.24’ de sunulmuştur.

Tablo 4.24 AVM’de çalışan kadınların sosyal güvencesi olup olmadığına göre çalışma hayatına yönelik ifadelere ilişkin t-testi sonucu

AVM’de çalışan	Sosyal güvence	N	X	Ss.	t	P
Kadınlar erkeklere oranla sorumluluk gerektiren bir işe sahip olmayı daha az isterler.	Evet Hayır	50 50	2,24 2,32	1,27 1,38	-0,302	0,763
Kadınlar işle ilgili durumları doğru şekilde değerlendirmek için gerekli olan tarafsızlık özelliğine sahiptirler.	Evet Hayır	50 50	4,42 4,04	0,86 1,12	1,899	0,061
Mücadele gerektiren zorlu işler kadınlardan çok erkeklere daha uygundur.	Evet Hayır	50 50	1,90 2,72	1,18 1,36	-3,223	0,002*
Kadınlar, başarılı yönetici olmak için gerekli becerileri kazanma yeteneğine sahiptirler.	Evet Hayır	50 50	4,56 4,30	0,73 1,04	1,450	0,150
Kadınların, erkekler kadar önder rol oynaması kabul edilebilir durum değildir.	Evet Hayır	50 50	1,84 2,66	1,48 1,66	-2,609	0,010**
Toplum kadınların yaptığı işin erkeklerin yaptığı iş kadar önemli olduğunu kabul etmelidir.	Evet Hayır	50 50	4,46 4,10	1,03 1,34	1,501	0,137
Üst düzey yönetim görevlerine gelmek için kadınların erkeklerle rekabet etmesi normal bir durumdur	Evet Hayır	50 50	4,38 4,02	0,95 1,35	1,547	0,125
Hamile kalma ihtimali kadın iş görenlerin erkeklerden daha az tercih edilmesi için bir neden değildir.	Evet Hayır	50 50	4,28 3,80	1,05 1,41	1,927	0,057
Kadın yöneticiler erkeklerden daha duygusal davranmazlar	Evet Hayır	50 50	2,34 2,84	1,27 1,40	-1,866	0,065
Kadınların sayısal ve teknik konuları öğrenme yeteneği, erkeklere göre daha azdır.	Evet Hayır	50 50	1,92 2,54	1,47 1,62	-2,006	0,048**
Kadınlar iyi bir önder olmak için gerekli olan kendisine güven duygusuna sahiptir.	Evet Hayır	50 50	4,30 3,98	1,13 1,29	1,322	0,189
Kadınlar iş ortamının gerektirdiği ölçüde girişken olamazlar.	Evet Hayır	50 50	1,48 1,80	0,95 1,07	-1,580	0,117
Normalde bütün zamanını evde çocukları ile geçiren bir kadın, yarım gün de olsa ev dışında çalışan bir kadından daha iyi bir annedir.	Evet Hayır	50 50	2,86 2,76	1,41 1,45	0,349	0,728

*p<,01; **p<,05

Tablo 4.24 incelendiğine; AVM’de çalışan kadınların sosyal güvencesi olup olmadığı ile “Mücadele gerektiren zorlu işler kadınlardan çok erkeklere daha uygundur.” İfadesi arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($t=-3,223$; $p<0,01$). AVM’de çalışan kadınların sosyal güvencesi olup olmadığı ile “Kadınların, erkekler kadar önder rol oynaması kabul edilebilir durum değildir.” İfadesi arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($t=-2,609$; $p<0,05$). AVM’de çalışan kadınların sosyal güvencesi olup olmadığı ile “Kadınların sayısal ve teknik konuları öğrenme yeteneği, erkeklere göre daha azdır.” İfadesi arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($t=-2,006$; $p<0,05$). Sosyal güvencesi olup olmadığı ile kadınların çalışma hayatına yönelik diğer ifadeler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Merkezde çalışan kadınların sosyal güvencesi olup olmadığı ile kadınların çalışma hayatına yönelik ifadeler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olup olmadığı araştırılmış analiz sonucu Tablo 4.25’ de sunulmuştur.

Tablo 4.25 Merkezde çalışan kadınların sosyal güvencesi olup olmadığına göre çalışma hayatına yönelik ifadelerle ilişkin t-testi sonucu

Merkezde çalışan	Sosyal güvence	N	X	Ss.	t	P
Kadınlar erkeklere oranla sorumluluk gerektiren bir işe sahip olmayı daha az isterler.	Evet Hayır	42 58	2,90 3,16	1,75 1,71	-0,715	0,477
Kadınlar işle ilgili durumları doğru şekilde değerlendirmek için gerekli olan tarafsızlık özelliğine sahiptirler.	Evet Hayır	42 58	4,33 4,00	1,14 1,11	1,467	0,146
Mücadele gerektiren zorlu işler kadınlardan çok erkeklere daha uygundur.	Evet Hayır	42 58	2,12 2,86	1,29 1,13	-3,054	0,003*
Kadınlar, başarılı yönetici olmak için gerekli becerileri kazanma yeteneğine sahiptirler.	Evet Hayır	42 58	4,33 4,05	1,20 1,25	1,130	0,261
Kadınların, erkekler kadar önder rol oynaması kabul edilebilir durum değildir.	Evet Hayır	42 58	1,86 2,36	1,42 1,59	-1,639	0,104
Toplum kadınların yaptığı işin erkeklerin yaptığı iş kadar önemli olduğunu kabul etmelidir.	Evet Hayır	42 58	4,55 4,21	0,77 1,10	1,718	0,089
Üst düzey yönetim görevlerine gelmek için kadınların erkeklerle rekabet etmesi normal bir durumdur	Evet Hayır	42 58	4,45 4,09	0,94 1,06	1,780	0,078
Hamile kalma ihtimali kadın iş görenlerin erkeklerden daha az tercih edilmesi için bir neden değildir.	Evet Hayır	42 58	4,36 3,71	1,10 1,31	2,615	0,010**
Kadın yöneticiler erkeklerden daha duygusal davranmazlar	Evet Hayır	42 58	2,05 2,43	1,43 1,19	-1,462	0,147
Kadınların sayısal ve teknik konuları öğrenme yeteneği, erkeklere göre daha azdır.	Evet Hayır	42 58	1,83 2,57	1,32 1,46	-2,580	0,011**
Kadınlar iyi bir önder olmak için gerekli olan kendisine güven duygusuna sahiptir.	Evet Hayır	42 58	4,29 3,38	1,15 1,37	3,477	0,001
Kadınlar iş ortamının gerektirdiği ölçüde girişken olamazlar.	Evet Hayır	42 58	1,45 1,76	0,89 1,01	-1,568	0,120
Normalde bütün zamanını evde çocukları ile geçiren bir kadın, yarım gün de olsa ev dışında çalışan bir kadından daha iyi bir annedir.	Evet Hayır	42 58	2,50 2,95	1,52 1,30	-1,583	0,117

*p<,01; **p<,05

Tablo 4.25 incelendiğine; merkezde çalışan kadınların sosyal güvencesi olup olmadığı ile “Mücadele gerektiren zorlu işler kadınlardan çok erkeklere daha uygundur.” İfadesi arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($t=-3,054$; $p<0,01$). Merkezde çalışan kadınların sosyal güvencesi olup olmadığı ile “Hamile kalma ihtimali kadın iş görenlerin erkeklerden daha az tercih edilmesi için bir neden değildir.” İfadesi arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($t=2,615$; $p<0,05$). Merkezde çalışan kadınların sosyal güvencesi olup olmadığı ile “Kadınların sayısal

ve teknik konuları öğrenme yeteneği, erkeklere göre daha azdır.” İfadesi arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($t=-2,580; p<0,05$). Sosyal güvencesi olup olmadığı ile kadınların çalışma hayatına yönelik diğer ifadeler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

4.4. KADINLARIN ÇALIŞMA HAYATINDA HANGİ KONULARDA AYRIMCILIĞA MARUZ KALDIKLARINA YÖNELİK İFADELERİN ANALİZİ

Araştırmaya katılan AVM ve merkezde çalışan kadınların çalışma hayatında hangi konularda ayrımcılığa maruz kaldıklarına yönelik ifadelerde elde edilen veriler arasında tanımsal istatistiksel analiz sonuçları Tablo 4.26’da sunulmaktadır.

Tablo 4.26 AVM ve merkezde çalışan kadınların çalışma hayatında hangi konularda ayrımcılığa maruz kaldıklarına yönelik ifadelerin dağılımı

AVM de çalışan			(1)Kesinlikle Katılmıyorum	(2)Katılmıyorum	(3)Kararsızım	(4)Katılıyorum	(5)Kesinlikle katılıyorum	X	Ss
İşe almada ayrımcılık yapıyor	N	2	26	10	17	45	3,77	1,32	
	%	2,0	26,0	10,0	17,0	45,0			
Terfi ve atamalarda ayrımcılık yapıyor	N	0	18	18	23	41	3,87	1,14	
	%	0,0	18,0	18,0	23,0	41,0			
Hizmet içi eğitimden yararlanmada ayrımcılık yapıyor	N	1	22	22	18	37	3,68	1,21	
	%	1,0	22,0	22,0	18,0	37,0			
Ücret ve çeşitli ödemelerde ayrımcılık yapıyor	N	0	11	14	30	45	4,09	1,02	
	%	0,0	11,0	14,0	30,0	45,0			
Emeklilikte ayrımcılık yapıyor	N	3	29	18	15	35	3,50	1,31	
	%	3,0	29,0	18,0	15,0	35,0			
İşten çıkarmada ayrımcılık yapıyor	N	1	15	14	24	46	3,99	1,14	
	%	1,0	15,0	14,0	24,0	46,0			
Merkezde çalışan									
İşe almada ayrımcılık yapıyor	N	2	27	7	14	50	3,83	1,35	
	%	2,0	27,0	7,0	14,0	50,0			
Terfi ve atamalarda ayrımcılık yapıyor	N	1	22	19	12	46	3,80	1,26	
	%	1,0	22,0	19,0	12,0	46,0			
Hizmet içi eğitimden yararlanmada ayrımcılık yapıyor	N	5	19	28	13	35	3,54	1,28	
	%	5,0	19,0	28,0	13,0	35,0			
Ücret ve çeşitli ödemelerde ayrımcılık yapıyor	N	1	13	14	23	49	4,06	1,12	
	%	1,0	13,0	14,0	23,0	49,0			
Emeklilikte ayrımcılık yapıyor	N	10	16	28	12	34	3,44	1,37	
	%	10,0	16,0	28,0	12,0	34,0			
İşten çıkarmada ayrımcılık yapıyor	N	2	10	19	17	52	4,07	1,14	
	%	2,0	10,0	19,0	17,0	52,0			

AVM’de çalışan kadınların “İşe almada ayrımcılık yapılıyor” ifadesinde 28 kişi (%28)’i olumsuz baktığı, 10 kişi (%10)’si kısmının kararsız kaldığı ve 62 kişi (%62)’sinde olumlu baktığı görülmektedir.

AVM’de çalışan kadınların “Terfi ve atamalarda ayrımcılık yapılıyor” ifadesinde 18 kişi (%18)’i olumsuz baktığı, 18 kişi (%18)’i kısmının kararsız kaldığı ve 64 kişi (%64)’ünde olumlu baktığı görülmektedir.

AVM’de çalışan kadınların “Hizmet içi eğitimden yararlanmada ayrımcılık yapılıyor” ifadesinde 23 kişi (%23)’ü olumsuz baktığı, 22kişi (%22)’si kısmının kararsız kaldığı ve 55 kişi (%55)’inde olumlu baktığı görülmektedir.

AVM’de çalışan kadınların “Ücret ve çeşitli ödemelerde ayrımcılık yapılıyor” ifadesinde 11 kişi (%11)’i olumsuz baktığı, 14 kişi (%14)’lik kısmının kararsız kaldığı ve 75 kişi (%75)’inde olumlu baktığı görülmektedir.

AVM’de çalışan kadınların “Emeklilikte ayrımcılık yapılıyor” ifadesinde 32 kişi (%32)’u olumsuz baktığı, 18 kişi (%18)’lik kısmının kararsız kaldığı ve 50 kişi (%50)’sinde olumlu baktığı görülmektedir.

AVM’de çalışan kadınların “İşten çıkarmada ayrımcılık yapılıyor” ifadesinde 16 kişi (%16)’i olumsuz baktığı, 14 kişi (%14)’lik kısmının kararsız kaldığı ve 70 kişi (%70)’inde olumlu baktığı görülmektedir.

Merkezde çalışan kadınların “İşe almada ayrımcılık yapılıyor” ifadesinde 29 kişi (%29)’u olumsuz baktığı, 7 kişi (%7)’si kısmının kararsız kaldığı ve 64 kişi (%64)’ünde olumlu baktığı görülmektedir.

Merkezde çalışan kadınların “Terfi ve atamalarda ayrımcılık yapılıyor” ifadesinde 23 kişi (%23)’ü olumsuz baktığı, 19 kişi (%19)’u kısmının kararsız kaldığı ve 58 kişi (%58)’inde olumlu baktığı görülmektedir.

Merkezde çalışan kadınların “Hizmet içi eğitimden yararlanmada ayrımcılık yapılıyor” ifadesinde 24 kişi (%24)’ü olumsuz baktığı, 28 kişi (%28)’i kısmının kararsız kaldığı ve 48 kişi (%48)’inde olumlu baktığı görülmektedir.

Merkezde çalışan kadınların “Ücret ve çeşitli ödemelerde ayrımcılık yapılıyor” ifadesinde 14 kişi (%14)’ü olumsuz baktığı, 14 kişi (%14)’ü kısmının kararsız kaldığı ve 72 kişi (%72)’inde olumlu baktığı görülmektedir.

Merkezde çalışan kadınların “Emeklilikte ayrımcılık yapılıyor” ifadesinde 26 kişi (%26)’sı olumsuz baktığı, 28 kişi (%28)’lik kısmının kararsız kaldığı ve 46 kişi (%46)’sinde olumlu baktığı görülmektedir.

Merkezde çalışan kadınların “İşten çıkarmada ayrımcılık yapılıyor” ifadesinde 12 kişi (%12)’si olumsuz baktığı, 19 kişi (%19)’lık kısmının kararsız kaldığı ve 69 kişi (%69)’inde olumlu baktığı görülmektedir.

AVM de ve merkezde çalışan kadınların yaş ile kadınların çalışma hayatında hangi konularda ayrımcılığa maruz kaldıklarına yönelik ifadeler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olup olmadığı araştırılmış analiz sonucu Tablo 4.27’ de sunulmuştur.

Tablo 4.27 AVM ve merkezde çalışan kadınların yaşa göre çalışma hayatında hangi konularda ayrımcılığa maruz kaldıklarına yönelik ifadelere ilişkin ANOVA sonucu

AVM’de çalışan	Yaş	N	X	Ss.	F	P	Tukey
İşe almada ayrımcılık yapıyor	20 ve altı	24	3,29	1,33	2,589	0,080	
	21-25	62	3,85	1,29			
	26ve üstü	14	4,21	1,25			
Terfi ve atamalarda ayrımcılık yapıyor	20 ve altı	24	3,54	0,98	1,376	0,257	
	21-25	62	3,95	1,14			
	26 ve üstü	14	4,07	1,38			
Hizmet içi eğitimden yararlanmada ayrımcılık yapıyor	20 ve altı	24	3,25	1,03	3,028	0,053	
	21-25	62	3,73	1,24			
	26ve üstü	14	4,21	1,19			
Ücret ve çeşitli ödemelerde ayrımcılık yapıyor	20 ve altı	24	3,75	0,90	1,865	0,160	
	21-25	62	4,18	1,02			
	26ve üstü	14	4,29	1,14			
Emeklilikte ayrımcılık yapıyor	20 ve altı	24	3,13	1,30	2,051	0,134	
	21-25	62	3,53	1,26			
	26ve üstü	14	4,00	1,47			
İşten çıkarmada ayrımcılık yapıyor	20 ve altı	24	3,54	1,25	2,559	0,083	
	21-25	62	4,11	1,06			
	26ve üstü	14	4,21	1,19			
Merkezde çalışan							
İşe almada ayrımcılık yapıyor	1) 20 ve altı	29	3,76	1,43	3,432	0,036*	3>2
	2) 21-25	53	3,62	1,39			
	3) 26ve üstü	18	4,56	0,78			
Terfi ve atamalarda ayrımcılık yapıyor	1) 20 ve altı	29	3,83	1,36	3,417	0,037*	3>2
	2) 21-25	53	3,57	1,25			
	3) 26 ve üstü	18	4,44	0,92			
Hizmet içi eğitimden yararlanmada ayrımcılık yapıyor	1) 20 ve altı	29	3,28	1,41	3,446	0,036*	3>1
	2) 21-25	53	3,45	1,20			
	3) 26ve üstü	18	4,22	1,11			
Ücret ve çeşitli ödemelerde ayrımcılık yapıyor	1) 20 ve altı	29	4,14	0,95	3,554	0,032*	3>2
	2) 21-25	53	3,83	1,24			
	3) 26ve üstü	18	4,61	0,78			
Emeklilikte ayrımcılık yapıyor	20 ve altı	29	3,21	1,59	1,415	0,248	
	21-25	53	3,42	1,23			
	26ve üstü	18	3,89	1,32			
İşten çıkarmada ayrımcılık yapıyor	20 ve altı	29	4,24	1,02	1,901	0,155	
	21-25	53	3,87	1,13			
	26ve üstü	18	4,39	1,29			

*p<,05

Tablo 4.27 incelendiğinde; AVM’de çalışan kadınların yaş ile kadınların çalışma hayatında hangi konularda ayrımcılığa maruz kaldıklarına yönelik ifadeler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır.

Merkezde çalışan kadınların yaşlarına göre çalışma hayatında hangi konularda ayrımcılığa maruz kaldıklarına yönelik “İşe almada ayrımcılık yapılıyor” ifadesi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($F=3,432; p<0,05$). Tukey analizinde ise 26 yaş ve üstü ($X=4,56$) olanlar ile 21-25 yaş ($X=3,62$) arasında olanlar arasında istatistiksel olarak farklılık saptanmıştır. Merkezde çalışan kadınların yaşa göre çalışma hayatında hangi konularda ayrımcılığa maruz kaldıklarına yönelik “Terfi ve atamalarda ayrımcılık yapılıyor” ifadesi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($F=3,417; p<0,05$). Tukey analizinde ise 26 yaş ve üstü ($X=4,44$) olanlar ile 21-25 yaş ($X=3,57$) arasında olanlar arasında istatistiksel olarak farklılık saptanmıştır. Merkezde çalışan kadınların yaşa göre çalışma hayatında hangi konularda ayrımcılığa maruz kaldıklarına yönelik “Hizmet içi eğitimden yararlanmada ayrımcılık yapılıyor” ifadesi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($F=3,446; p<0,05$). Tukey analizinde ise 26 yaş ve üstü ($X=4,22$) olanlar ile 20 yaş ve altı ($X=3,28$) arasında olanlar arasında istatistiksel olarak farklılık saptanmıştır. Merkezde çalışan kadınların yaşa göre çalışma hayatında hangi konularda ayrımcılığa maruz kaldıklarına yönelik “Ücret ve çeşitli ödemelerde ayrımcılık yapılıyor” ifadesi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($F=3,554; p<0,05$). Tukey analizinde ise 26 yaş ve üstü ($X=4,61$) olanlar ile 21-25 yaş ($X=3,83$) arasında olanlar arasında istatistiksel olarak farklılık saptanmıştır. Merkezde çalışan kadınların yaşa göre çalışma hayatında hangi konularda ayrımcılığa maruz kaldıklarına yönelik diğer ifadeler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır (Tablo 4.27).

AVM de ve merkezde çalışan kadınların okul durumu ile kadınların çalışma hayatında hangi konularda ayrımcılığa maruz kaldıklarına yönelik ifadeler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olup olmadığı araştırılmış analiz sonucu Tablo 4.28’ de sunulmuştur.

Tablo 4.28 AVM ve merkezde çalışan kadınların okul durumuna göre çalışma hayatında hangi konularda ayrımcılığa maruz kaldıklarına yönelik ifadelerle ilişkin t-testi sonucu

AVM’de çalışan	Okul durumu	N	X	Ss.	t	P
İşe almada ayrımcılık yapıyor	Lise ve dengi	60	3,73	1,29	-0,339	0,735
	Lisans	40	3,83	1,38		
Terfi ve atamalarda ayrımcılık yapıyor	Lise ve dengi	60	3,85	1,09	-0,213	0,832
	Lisans	40	3,90	1,24		
Hizmet içi eğitimden yararlanmada ayrımcılık yapıyor	Lise ve dengi	60	3,60	1,18	-0,806	0,422
	Lisans	40	3,80	1,26		
Ücret ve çeşitli ödemelerde ayrımcılık yapıyor	Lise ve dengi	60	4,05	1,00	-0,480	0,632
	Lisans	40	4,15	1,05		
Emeklilikte ayrımcılık yapıyor	Lise ve dengi	60	3,42	1,32	-0,775	0,440
	Lisans	40	3,63	1,31		
İşten çıkarmada ayrımcılık yapıyor	Lise ve dengi	60	3,95	1,16	-0,427	0,670
	Lisans	40	4,05	1,13		
Merkezde çalışan						
İşe almada ayrımcılık yapıyor	Lise ve dengi	75	3,87	1,38	0,469	0,640
	Lisans	25	3,72	1,28		
Terfi ve atamalarda ayrımcılık yapıyor	Lise ve dengi	75	3,85	1,29	0,729	0,467
	Lisans	25	3,64	1,19		
Hizmet içi eğitimden yararlanmada ayrımcılık yapıyor	Lise ve dengi	75	3,56	1,34	0,269	0,789
	Lisans	25	3,48	1,12		
Ücret ve çeşitli ödemelerde ayrımcılık yapıyor	Lise ve dengi	75	4,16	1,05	1,561	0,122
	Lisans	25	3,76	1,27		
Emeklilikte ayrımcılık yapıyor	Lise ve dengi	75	3,41	1,42	-0,337	0,737
	Lisans	25	3,52	1,19		
İşten çıkarmada ayrımcılık yapıyor	Lise ve dengi	75	4,11	1,17	0,555	0,580
	Lisans	25	3,96	1,06		

Tablo 4.28 incelendiğinde; AVM ve merkezde çalışan kadınların okul durumu ile kadınların çalışma hayatında hangi konularda ayrımcılığa maruz kaldıklarına yönelik ifadeler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır.

AVM de ve merkezde çalışan kadınların sahip oldukları çocuk sayısı ile kadınların çalışma hayatında hangi konularda ayrımcılığa maruz kaldıklarına yönelik ifadeler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olup olmadığı araştırılmış analiz sonucu Tablo 4.29’ da sunulmuştur.

Tablo 4.29 AVM ve merkezde çalışan kadınların sahip oldukları çocuk sayısına göre çalışma hayatında hangi konularda ayrımcılığa maruz kaldıklarına yönelik ifadelerle ilişkin ANOVA sonucu

AVM’de çalışan	Çocuk sayısı	N	X	Ss.	F	P	Tukey
İşe almada ayrımcılık yapıyor	0	88	3,69	1,32	1,266	0,286	
	1	8	4,38	1,06			
	2	4	4,25	1,50			
Terfi ve atamalarda ayrımcılık yapıyor	0	88	3,84	1,12	0,297	0,744	
	1	8	4,00	1,31			
	2	4	4,25	1,50			
Hizmet içi eğitimden yararlanmada ayrımcılık yapıyor	0	88	3,63	1,20	0,807	0,449	
	1	8	4,00	1,31			
	2	4	4,25	1,50			
Ücret ve çeşitli ödemelerde ayrımcılık yapıyor	0	88	4,07	1,00	0,166	0,847	
	1	8	4,25	1,04			
	2	4	4,25	1,50			
Emeklilikte ayrımcılık yapıyor	0	88	3,48	1,30	0,696	0,501	
	1	8	3,38	1,51			
	2	4	4,25	1,50			
İşten çıkarmada ayrımcılık yapıyor	0	88	3,94	1,14	0,628	0,536	
	1	8	4,38	1,06			
	2	4	4,25	1,50			
Merkezde çalışan							
İşe almada ayrımcılık yapıyor	0	84	3,64	1,39	5,554	0,005*	0<1
	1	9	4,89	0,33			
	2	7	4,71	0,49			
Terfi ve atamalarda ayrımcılık yapıyor	0	84	3,68	1,29	2,824	0,064	
	1	9	4,22	0,97			
	2	7	4,71	0,76			
Hizmet içi eğitimden yararlanmada ayrımcılık yapıyor	0	84	3,43	1,27	2,396	0,096	
	1	9	3,89	1,36			
	2	7	4,43	0,98			
Ücret ve çeşitli ödemelerde ayrımcılık yapıyor	0	84	3,96	1,11	1,963	0,146	
	1	9	4,56	1,01			
	2	7	4,57	1,13			
Emeklilikte ayrımcılık yapıyor	0	84	3,35	1,38	1,416	0,248	
	1	9	3,78	1,30			
	2	7	4,14	1,07			
İşten çıkarmada ayrımcılık yapıyor	0	84	3,95	1,13	3,261	0,043**	0<1
	1	9	4,89	0,33			
	2	7	4,43	1,51			

*p<,01; **p<,05

Tablo 4.29 incelendiğinde; AVM’de çalışan kadınların sahip oldukları çocuk sayısı ile kadınların çalışma hayatında hangi konularda ayrımcılığa maruz kaldıklarına yönelik ifadeler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır.

Merkezde çalışan kadınların sahip oldukları çocuk sayısı ile çalışma hayatında hangi konularda ayrımcılığa maruz kaldıklarına yönelik “İşe almada ayrımcılık yapıyor” ifadesi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır (F=5,554;p<0,01). Tukey analizinde ise çocuğu olmayanlar (X=3,64) ile

1 çocuk ($X=4,89$) sahibi olanlar arasında istatistiksel olarak farklılık saptanmıştır. Merkezde çalışan kadınların sahip oldukları çocuk sayısı ile çalışma hayatında hangi konularda ayrımcılığa maruz kaldıklarına yönelik “İşten çıkarmada ayrımcılık yapılıyor” ifadesi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($F=3,261; p<0,05$). Tukey analizinde ise çocuğu olmayanlar ($X=3,95$) ile 1 çocuk ($X=4,89$) sahibi olanlar arasında istatistiksel olarak farklılık saptanmıştır. Merkezde çalışan kadınların sahip oldukları çocuk sayısı ile çalışma hayatında hangi konularda ayrımcılığa maruz kaldıklarına yönelik diğer ifadeler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır (Tablo 4.29).

AVM de ve merkezde çalışan kadınların medeni durumu ile kadınların çalışma hayatında hangi konularda ayrımcılığa maruz kaldıklarına yönelik ifadeler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olup olmadığı araştırılmış analiz sonucu Tablo 4.30’ da sunulmuştur.

Tablo 4.30 AVM ve merkezde çalışan kadınların medeni duruma göre çalışma hayatında hangi konularda ayrımcılığa maruz kaldıklarına yönelik ifadelerle ilişkin t-testi sonucu

AVM’de çalışan	Medeni durum	N	X	Ss.	t	P
İşe almada ayrımcılık yapıyor	Bekar	78	3,69	1,30	-1,112	0,269
	Evli	22	4,05	1,36		
Terfi ve atamalarda ayrımcılık yapıyor	Bekar	78	3,82	1,11	-0,814	0,418
	Evli	22	4,05	1,25		
Hizmet içi eğitimden yararlanmada ayrımcılık yapıyor	Bekar	78	3,64	1,17	-0,603	0,548
	Evli	22	3,82	1,37		
Ücret ve çeşitli ödemelerde ayrımcılık yapıyor	Bekar	78	4,06	0,98	-0,478	0,634
	Evli	22	4,18	1,14		
Emeklilikte ayrımcılık yapıyor	Bekar	78	3,54	1,26	0,549	0,584
	Evli	22	3,36	1,53		
İşten çıkarmada ayrımcılık yapıyor	Bekar	78	3,97	1,08	-0,257	0,798
	Evli	22	4,05	1,36		
Merkez çalışan						
İşe almada ayrımcılık yapıyor	Bekar	80	3,59	1,39	-3,837	0,000*
	Evli	20	4,80	0,41		
Terfi ve atamalarda ayrımcılık yapıyor	Bekar	80	3,63	1,30	-2,870	0,005*
	Evli	20	4,50	0,83		
Hizmet içi eğitimden yararlanmada ayrımcılık yapıyor	Bekar	80	3,36	1,27	-2,867	0,005*
	Evli	20	4,25	1,12		
Ücret ve çeşitli ödemelerde ayrımcılık yapıyor	Bekar	80	3,93	1,12	-2,478	0,015**
	Evli	20	4,60	0,94		
Emeklilikte ayrımcılık yapıyor	Bekar	80	3,29	1,38	-2,280	0,025**
	Evli	20	4,05	1,15		
İşten çıkarmada ayrımcılık yapıyor	Bekar	80	3,91	1,14	-2,864	0,005*
	Evli	20	4,70	0,92		

* $p<0,01$; ** $p<0,05$

Tablo 4.30 incelendiğinde; AVM’de çalışan kadınların medeni durum ile kadınların çalışma hayatında hangi konularda ayrımcılığa maruz kaldıklarına yönelik ifadeler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır.

Merkezde çalışan kadınların medeni durum ile çalışma hayatında hangi konularda ayrımcılığa maruz kaldıklarına yönelik “İşe almada ayrımcılık yapılıyor” ifadesi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($t=3,837;p<0,01$). Merkezde çalışan kadınların medeni durum ile çalışma hayatında hangi konularda ayrımcılığa maruz kaldıklarına yönelik “Terfi ve atamalarda ayrımcılık yapılıyor” ifadesi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($t=-2,870;p<0,01$). Merkezde çalışan kadınların medeni durum ile çalışma hayatında hangi konularda ayrımcılığa maruz kaldıklarına yönelik “Hizmet içi eğitimden yararlanmada ayrımcılık yapılıyor” ifadesi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($t=-2,867;p<0,01$). Merkezde çalışan kadınların medeni durum ile çalışma hayatında hangi konularda ayrımcılığa maruz kaldıklarına yönelik “Ücret ve çeşitli ödemelerde ayrımcılık yapılıyor” ifadesi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($t=-2,478;p<0,05$). Merkezde çalışan kadınların medeni durum ile çalışma hayatında hangi konularda ayrımcılığa maruz kaldıklarına yönelik “Emeklilikte ayrımcılık yapılıyor” ifadesi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($t=-2,280;p<0,05$). Merkezde çalışan kadınların medeni durum ile çalışma hayatında hangi konularda ayrımcılığa maruz kaldıklarına yönelik “İşten çıkarmada ayrımcılık yapılıyor” ifadesi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($t=-2,864;p<0,01$)(Tablo 4.30).

AVM de ve merkezde çalışan kadınların geliri ile kadınların çalışma hayatında hangi konularda ayrımcılığa maruz kaldıklarına yönelik ifadeler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olup olmadığı araştırılmış analiz sonucu Tablo 4.31’ de sunulmuştur.

Tablo 4.31 AVM ve merkezde çalışan kadınların gelirine göre çalışma hayatında hangi konularda ayrımcılığa maruz kaldıklarına yönelik ifadelerle ilişkin ANOVA sonucu

AVM’de çalışan		Gelir	N	X	Ss.	F	P	Tukey
İşe almada ayrımcılık yapıyor	1)	1000 TL ve altı	18	3,00	1,24	3,413	0,21*	1<4
	2)	1001-1500 TL	59	3,81	1,28			
	3)	1501-2000 TL	12	4,17	1,34			
	4)	2001TL ve üstü	11	4,36	1,21			
Terfi ve atamalarda ayrımcılık yapıyor	1)	1000 TL ve altı	18	3,28	0,89	3,015	0,034*	1<4
	2)	1001-1500 TL	59	3,88	1,13			
	3)	1501-2000 TL	12	4,17	1,34			
	4)	2001TL ve üstü	11	4,45	1,04			
Hizmet içi eğitimden yararlanmada ayrımcılık yapıyor		1000 TL ve altı	18	3,28	0,96	1,611	0,192	
		1001-1500 TL	59	3,64	1,24			
		1501-2000 TL	12	4,00	1,35			
		2001TL ve üstü	11	4,18	1,17			
Ücret ve çeşitli ödemelerde ayrımcılık yapıyor		1000 TL ve altı	18	3,67	0,91	1,787	0,155	
		1001-1500 TL	59	4,10	0,99			
		1501-2000 TL	12	4,33	1,15			
		2001TL ve üstü	11	4,45	1,04			
Emeklilikte ayrımcılık yapıyor		1000 TL ve altı	18	3,28	1,23	1,045	0,376	
		1001-1500 TL	59	3,42	1,30			
		1501-2000 TL	12	3,67	1,50			
		2001TL ve üstü	11	4,09	1,30			
İşten çıkarmada ayrımcılık yapıyor		1000 TL ve altı	18	3,61	1,04	1,381	0,253	
		1001-1500 TL	59	3,98	1,14			
		1501-2000 TL	12	4,17	1,34			
		2001TL ve üstü	11	4,45	1,04			
Merkezde çalışan								
İşe almada ayrımcılık yapıyor		1000 TL ve altı	26	3,62	1,36	1,582	0,199	
		1001-1500 TL	55	3,73	1,41			
		1501-2000 TL	13	4,46	0,97			
		2001TL ve üstü	6	4,33	1,21			
Terfi ve atamalarda ayrımcılık yapıyor		1000 TL ve altı	26	3,73	1,25	1,532	0,211	
		1001-1500 TL	55	3,65	1,31			
		1501-2000 TL	13	4,46	0,97			
		2001TL ve üstü	6	4,00	1,26			
Hizmet içi eğitimden yararlanmada ayrımcılık yapıyor		1000 TL ve altı	26	3,42	1,24	1,058	0,371	
		1001-1500 TL	55	3,44	1,30			
		1501-2000 TL	13	4,08	1,19			
		2001TL ve üstü	6	3,83	1,47			
Ücret ve çeşitli ödemelerde ayrımcılık yapıyor		1000 TL ve altı	26	4,00	1,10	0,415	0,743	
		1001-1500 TL	55	4,02	1,13			
		1501-2000 TL	13	4,38	1,12			
		2001TL ve üstü	6	4,00	1,26			
Emeklilikte ayrımcılık yapıyor		1000 TL ve altı	26	3,08	1,38	1,766	0,159	
		1001-1500 TL	55	3,42	1,36			
		1501-2000 TL	13	3,92	1,38			
		2001TL ve üstü	6	4,17	0,98			
İşten çıkarmada ayrımcılık yapıyor		1000 TL ve altı	26	4,08	1,06	1,772	0,158	
		1001-1500 TL	55	3,89	1,23			
		1501-2000 TL	13	4,62	0,87			
		2001TL ve üstü	6	4,50	0,84			

*p<,05

Tablo 4.31 incelendiğinde; AVM’de çalışan kadınların geliri ile çalışma hayatında hangi konularda ayrımcılığa maruz kaldıklarına yönelik “İşe almada

ayrımcılık yapıyor” ifadesi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($F=3,413; p<0,01$). Tukey analizinde ise geliri 1000TL ve altı ($X=3,00$) olanlar ile 2001TL ve üstü ($X=4,36$) gelire sahip olanlar arasında istatistiksel olarak farklılık saptanmıştır. AVM’de çalışan kadınların geliri ile çalışma hayatında hangi konularda ayrımcılığa maruz kaldıklarına yönelik “Terfi ve atamalarda ayrımcılık yapıyor” ifadesi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($F=3,015; p<0,05$).). Tukey analizinde ise geliri 1000TL ve altı ($X=3,28$) olanlar ile 2001TL ve üstü ($X=4,45$) gelire sahip olanlar arasında istatistiksel olarak farklılık saptanmıştır. AVM’de ve merkezde çalışan kadınların geliri ile kadınların çalışma hayatında hangi konularda ayrımcılığa maruz kaldıklarına yönelik ifadeler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır.

AVM de ve merkezde çalışan kadınların çalıştığı süre ile kadınların çalışma hayatında hangi konularda ayrımcılığa maruz kaldıklarına yönelik ifadeler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olup olmadığı araştırılmış analiz sonucu Tablo 4.32’ de sunulmuştur.

Tablo 4.32 AVM ve merkezde çalışan kadınların çalıştığı yıla göre çalışma hayatında hangi konularda ayrımcılığa maruz kaldıklarına yönelik ifadelerle ilişkin ANOVA sonucu

AVM’de çalışan	Kıdem	N	X	Ss.	F	P
İşe almada ayrımcılık yapıyor	1	36	3,56	1,44	0,875	0,457
	2	34	3,76	1,23		
	3	15	3,87	1,30		
	4	15	4,20	1,21		
Terfi ve atamalarda ayrımcılık yapıyor	1	36	3,81	1,17	0,931	0,429
	2	34	3,94	1,01		
	3	15	3,53	1,30		
	4	15	4,20	1,21		
Hizmet içi eğitimden yararlanmada ayrımcılık yapıyor	1	36	3,56	1,27	1,299	0,279
	2	34	3,76	1,02		
	3	15	3,33	1,40		
	4	15	4,13	1,25		
Ücret ve çeşitli ödemelerde ayrımcılık yapıyor	1	36	3,94	1,12	0,577	0,632
	2	34	4,21	0,84		
	3	15	4,00	1,07		
	4	15	4,27	1,10		
Emeklilikte ayrımcılık yapıyor	1	36	3,39	1,34	0,703	0,552
	2	34	3,50	1,29		
	3	15	3,33	1,35		
	4	15	3,93	1,33		
İşten çıkarmada ayrımcılık yapıyor	1	36	3,83	1,32	0,588	0,624
	2	34	4,12	0,88		
	3	15	3,87	1,19		
	4	15	4,20	1,21		
Merkezde çalışan						
İşe almada ayrımcılık yapıyor	1	34	3,59	1,50	1,171	0,325
	2	28	3,79	1,32		
	3	16	3,81	1,38		
	4	22	4,27	1,08		
Terfi ve atamalarda ayrımcılık yapıyor	1	34	3,68	1,36	1,604	0,193
	2	28	3,79	1,20		
	3	16	3,44	1,26		
	4	22	4,27	1,12		
Hizmet içi eğitimden yararlanmada ayrımcılık yapıyor	1	34	3,18	1,42	2,193	0,094
	2	28	3,86	1,15		
	3	16	3,31	1,14		
	4	22	3,86	1,21		
Ücret ve çeşitli ödemelerde ayrımcılık yapıyor	1	34	4,03	1,17	0,119	0,949
	2	28	4,00	1,15		
	3	16	4,06	1,18		
	4	22	4,18	1,01		
Emeklilikte ayrımcılık yapıyor	1	34	3,09	1,48	1,302	0,278
	2	28	3,75	1,21		
	3	16	3,56	1,31		
	4	22	3,50	1,37		
İşten çıkarmada ayrımcılık yapıyor	1	34	4,00	1,21	0,667	0,574
	2	28	3,93	1,09		
	3	16	4,06	1,24		
	4	22	4,36	1,05		

Tablo 4.32 incelendiğinde; AVM ve merkezde çalışan kadınların çalışma yılları ile kadınların çalışma hayatında hangi konularda ayrımcılığa maruz

kaldıklarına yönelik ifadeler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır.

Araştırmaya katılan çalışan kadınların çalıştığı yer ile kadınların çalışma hayatında hangi konularda ayrımcılığa maruz kaldıklarına yönelik ifadeler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olup olmadığı araştırılmış analiz sonucu Tablo 4.33’ de sunulmuştur. Bu bağlamda anlamlı bir farklılık olmadığı için Hipotez 3 reddedilmiştir.

Tablo 4.33 Çalışan kadınların çalıştığı yere göre çalışma hayatında hangi konularda ayrımcılığa maruz kaldıklarına yönelik ifadelere ilişkin t-testi sonucu

	Sektör	N	X	Ss.	t	P
İşe almada ayrımcılık yapılıyor	AVM’de çalışan	100	3,77	1,32	-0,318	0,751
	Merkezde çalışan	100	3,83	1,35		
Terfi ve atamalarda ayrımcılık yapılıyor	AVM’de çalışan	100	3,87	1,14	0,411	0,682
	Merkezde çalışan	100	3,80	1,26		
Hizmet içi eğitimden yararlanmada ayrımcılık yapılıyor	AVM’de çalışan	100	3,68	1,21	0,793	0,429
	Merkezde çalışan	100	3,54	1,28		
Ücret ve çeşitli ödemelerde ayrımcılık yapılıyor	AVM’de çalışan	100	4,09	1,02	0,199	0,843
	Merkezde çalışan	100	4,06	1,12		
Emeklilikte ayrımcılık yapılıyor	AVM’de çalışan	100	3,50	1,31	0,317	0,752
	Merkezde çalışan	100	3,44	1,37		
İşten çıkarmada ayrımcılık yapılıyor	AVM’de çalışan	100	3,99	1,14	-0,496	0,620
	Merkezde çalışan	100	4,07	1,14		

*p<,01

Katılımcıların AVM de ve merkezde çalışanlara göre çalışma hayatında hagni konularda ayrımcılığa maruz kaldıklarına yönelik ifadelere istatistikler olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır (Tablo 4.33). kadınların sosyal güvencesi olup olmadığı ile kadınların çalışma hayatında hangi konularda ayrımcılığa maruz kaldıklarına yönelik ifadeler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olup olmadığı araştırılmış analiz sonucu Tablo 4.34’ de sunulmuştur.

Tablo 4.34 AVM ve merkezde çalışan kadınların sosyal güvencesi olup olmadığına göre çalışma hayatında hangi konularda ayrımcılığa maruz kaldıklarına yönelik ifadelerle ilişkin t-testi sonucu

AVM’de çalışan	Sosyal güvence	N	X	Ss.	t	P
İşe almada ayrımcılık yapıyor	Evet	50	4,02	1,25	1,924	0,057
	Hayır	50	3,52	1,34		
Terfi ve atamalarda ayrımcılık yapıyor	Evet	50	4,04	1,12	1,497	0,138
	Hayır	50	3,70	1,15		
Hizmet içi eğitimden yararlanmada ayrımcılık yapıyor	Evet	50	3,90	1,22	1,835	0,070
	Hayır	50	3,46	1,18		
Ücret ve çeşitli ödemelerde ayrımcılık yapıyor	Evet	50	4,18	1,04	0,885	0,378
	Hayır	50	4,00	0,99		
Emeklilikte ayrımcılık yapıyor	Evet	50	3,54	1,39	0,303	0,763
	Hayır	50	3,46	1,25		
İşten çıkarmada ayrımcılık yapıyor	Evet	50	4,14	1,13	1,319	0,190
	Hayır	50	3,84	1,15		
Merkezde çalışan						
İşe almada ayrımcılık yapıyor	Evet	42	4,17	1,15	2,163	0,033**
	Hayır	58	3,59	1,44		
Terfi ve atamalarda ayrımcılık yapıyor	Evet	42	4,24	1,05	3,074	0,003*
	Hayır	58	3,48	1,31		
Hizmet içi eğitimden yararlanmada ayrımcılık yapıyor	Evet	42	3,98	1,14	3,010	0,003*
	Hayır	58	3,22	1,30		
Ücret ve çeşitli ödemelerde ayrımcılık yapıyor	Evet	42	4,21	1,05	1,177	0,242
	Hayır	58	3,95	1,16		
Emeklilikte ayrımcılık yapıyor	Evet	42	3,79	1,24	2,195	0,030**
	Hayır	58	3,19	1,41		
İşten çıkarmada ayrımcılık yapıyor	Evet	42	4,21	1,02	1,079	0,283
	Hayır	58	3,97	1,21		

*p<,01;p<,05

Tablo 4.34 incelendiğinde; AVM’de çalışan kadınların sosyal güvencesi olup olmadığı ile kadınların çalışma hayatında hangi konularda ayrımcılığa maruz kaldıklarına yönelik ifadeler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır.

Merkezde çalışan kadınların sosyal güvencesi olup olmadığı ile çalışma hayatında hangi konularda ayrımcılığa maruz kaldıklarına yönelik “İşe almada ayrımcılık yapıyor” ifadesi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır (t=2,163;p<0,05). Merkezde çalışan kadınların sosyal güvencesi olup olmadığı ile çalışma hayatında hangi konularda ayrımcılığa maruz kaldıklarına yönelik “Terfi ve atamalarda ayrımcılık yapıyor” ifadesi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır (t=3,074;p<0,01). Merkezde çalışan kadınların sosyal güvencesi olup olmadığı ile çalışma hayatında hangi konularda ayrımcılığa maruz kaldıklarına yönelik “Hizmet içi eğitimden yararlanmada ayrımcılık yapıyor” ifadesi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır (t=3,010;p<0,01). Merkezde çalışan kadınların sosyal güvencesi olup olmadığı ile

çalışma hayatında hangi konularda ayrımcılığa maruz kaldıklarına yönelik “Emeklilikte ayrımcılık yapılıyor” ifadesi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($t=2,195; p<0,05$).

4.5. ÇALIŞAN KADININ ÇALIŞTIĞI İŞ YERİNDE VE AİLESİNDE KARŞILAŞTIKLARI SORUNLARLA İLGİLİ İFADELERİN BETİMSSEL İSTATİSTİĞİ

Araştırmaya katılımcıların çalıştığı iş yerinde ve ailesinde karşılaştıkları sorunlarla ilgili ifadelerin çalıştığı yere göre betimsel istatistik bilgileri aşağıda verilmiştir.

AVM ve merkezde çalışan kadınların çalıştığı iş yerinde ve ailesinde karşılaştıkları sorunlarla ilgili “İşinizden memnun musunuz?” ifadesinin tanımlayıcı istatistiği tablo 4.35’de sunulmuştur.

Tablo 4.35 AVM ve merkezde çalışan kadınların “İşinizden memnun musunuz?” tanımlayıcı istatistiği

	AVM		Merkez		Genel	
	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde
Memnun değilim	30	30,0	21	21,0	51	25,5
Az memnunum	41	41,0	59	59,0	100	50,0
Memnunum	29	29,0	17	17,0	46	23,0
Çok memnunum	0	0,0	3	3,0	3	1,5

Tablo 4.35 incelendiğinde; AVM’de çalışan kadınların 30 kişi memnun değil, 41 kişi az memnun ve 29 kişi memnun şeklinde olduğu görülmektedir. Merkezde çalışan kadınların 21 kişi memnun değil, 59 kişi az memnun, 17 kişi memnun ve 3 kişi çok memnun şeklinde olduğu görülmektedir.

AVM ve merkezde çalışan kadınların çalıştığı iş yerinde ve ailesinde karşılaştıkları sorunlarla ilgili “Sizi çalışmaya yönelten en önemli neden hangisidir?” ifadesinin tanımlayıcı istatistiği tablo 4.36’da sunulmuştur.

Tablo 4.36 AVM ve merkezde çalışan kadınların “sizi çalışmaya yönelten en önemli neden hangisidir?” tanımlayıcı istatistiği

	AVM		Merkez		Genel	
	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde
Ekonomik nedenler	46	46,0	59	59,0	105	52,5
Bağımsız olmaktan hoşlanmak	35	35,0	25	25,0	60	30,0
Çevre ve saygınlık kazanmak	11	11,0	8	8,0	19	9,5
Eğitimi değerlendirmek	8	8,0	8	8,0	16	8,0
Toplam	100	100,0	100	100,0	200	100,0

Tablo 4.36 incelendiğinde; AVM’de çalışan kadınların 46 kişi “Ekonomik nedenler”, 35 kişi “Bağımsız olmaktan hoşlanmak”, 11 kişi “Çevre ve saygınlık kazanmak” ve 8 kişi “Eğitimi değerlendirmek” şeklinde olduğu görülmektedir. Merkezde çalışan kadınların 59 kişi “Ekonomik nedenler”, 25 kişi “Bağımsız olmaktan hoşlanmak”, 8 kişi “Çevre ve saygınlık kazanmak” ve 8 kişi “Eğitimi değerlendirmek” şeklinde olduğu görülmektedir.

AVM ve merkezde çalışan kadınların çalıştığı iş yerinde ve ailesinde karşılaştıkları sorunlarla ilgili “Şu an işinizden ayrılıyor olsaydınız, bunun nedeni hangisi olurdu?” ifadesinin tanımlayıcı istatistiği tablo 4.37’de sunulmuştur.

Tablo 4.37 AVM ve merkezde çalışan kadınların “şu an işinizden ayrılıyor olsaydınız, bunun nedeni hangisi olurdu?” tanımlayıcı istatistiği

	AVM		Merkezde		Genel	
	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde
Maddi tatminsizlik	30	30,0	35	35,0	65	32,5
Yükselme imkânlarının olmaması	29	29,0	26	26,0	55	27,5
Ailenize zaman ayıramamanız	21	21,0	21	21,0	42	21,0
İşyerinizde kadınlara yönelik tutumlar	10	10,0	8	8,0	18	9,0
Yaptığınız işi sevmiyor olmanız	10	10,0	10	10,0	20	10,0
Toplam	100	100,0	100	100,0	200	100,0

Tablo 4.37 incelendiğinde; AVM’de çalışan kadınların 30 kişi “Maddi tatminsizlik”, 29 kişi “Yükselme imkânlarının olmaması”, 21 kişi “Ailenize zaman ayıramamanız”, 10 kişi “İşyerinizde kadınlara yönelik tutumlar” ve 10 kişi “Yaptığınız işi sevmiyor olmanız” şeklinde olduğu görülmektedir. Merkezde çalışan kadınların 35 kişi “Maddi tatminsizlik”, 26 kişi “Yükselme imkânlarının olmaması”, 21 kişi “Ailenize zaman ayıramamanız”, 8 kişi “İşyerinizde kadınlara yönelik tutumlar” ve 10 kişi “Yaptığınız işi sevmiyor olmanız” şeklinde olduğu görülmektedir.

AVM ve merkezde çalışan kadınların çalıştığı iş yerinde ve ailesinde karşılaştıkları sorunlarla ilgili “Sizce kadınların çalışma yaşamında daha fazla yer almaları için yapılması gereken en önemli şey hangisidir?” ifadesinin tanımlayıcı istatistiği tablo 4.38’de sunulmuştur.

Tablo 4.38 AVM ve merkezde çalışan kadınların “sizce kadınların çalışma yaşamında daha fazla yer almaları için yapılması gereken en önemli şey hangisidir?” tanımlayıcı istatistiği

	AVM		Merkez		Genel	
	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde
Yasalarda kadınları koruyucu düzenlemeler yapılmalı	19	19,0	20	20,0	39	19,5
Kadınların eğitimine önem verilmeli	32	32,0	32	32,0	64	32,0
İşyerinde çocuklar için kreşler yapılmalı	24	24,0	16	16,0	40	20,0
Çalışma saatleri esnekleştirilmeli	16	16,0	25	25,0	41	20,5
Toplumun çalışan kadınlara bakışı olumlu yönde değişmeli	9	9,0	7	7,0	16	8,0
Toplam	100	100,0	100	100,0	200	100,0

Tablo 4.38 incelendiğinde; AVM’de çalışan kadınların 19 kişi “Yasalarda kadınları koruyucu düzenlemeler yapılmalı”, 32 kişi “Kadınların eğitimine önem verilmeli”, 24 kişi “İşyerinde çocuklar için kreşler yapılmalı”, 16 kişi “Çalışma saatleri esnekleştirilmeli” ve 9 kişi “Toplumun çalışan kadınlara bakışı olumlu yönde değişmeli” şeklinde olduğu görülmektedir. Merkezde çalışan kadınların 20 kişi “Yasalarda kadınları koruyucu düzenlemeler yapılmalı”, 32 kişi “Kadınların eğitimine önem verilmeli”, 16 kişi “İşyerinde çocuklar için kreşler yapılmalı”, 25 kişi “Çalışma saatleri esnekleştirilmeli” ve 7 kişi “Toplumun çalışan kadınlara bakışı olumlu yönde değişmeli” şeklinde olduğu görülmektedir.

AVM ve merkezde çalışan kadınların çalıştığı iş yerinde ve ailesinde karşılaştıkları sorunlarla ilgili “Size göre işyerinde kadınların yükselmelerini kolaylaştırıcı en önemli düzenleme hangisidir?” ifadesinin tanımlayıcı istatistiği tablo 4.39’da sunulmuştur.

Tablo 4.39 AVM ve merkezde çalışan kadınların “size göre işyerinde kadınların yükselmelerini kolaylaştırıcı en önemli düzenleme hangisidir?” tanımlayıcı istatistiği

	AVM		Merkez		Genel	
	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde
Daha esnek çalışma programları	36	36,0	40	40,0	76	38,0
İşyerinde çocuk bakım merkezlerinin kurulması	18	18,0	24	24,0	42	21,0
Eğitim ve geliştirme programları	21	21,0	17	17,0	38	19,0
Kariyerle ilgili danışmanlık ve destekleme	25	25,0	19	19,0	44	22,0
Toplam	100	100,0	100	100,0	200	100,0

Tablo 4.39 incelendiğinde; AVM’de çalışan kadınların 36 kişi “Daha esnek çalışma programları”, 18 kişi “İşyerinde çocuk bakım merkezlerinin kurulması”, 21 kişi “Eğitim ve geliştirme programları” ve 25 kişi “Kariyerle ilgili danışmanlık ve destekleme” şeklinde olduğu görülmektedir. Merkezde çalışan kadınların 40 kişi “Daha esnek çalışma programları”, 24 kişi “İşyerinde çocuk bakım merkezlerinin kurulması”, 17 kişi “Eğitim ve geliştirme programları” ve 19 kişi “Kariyerle ilgili danışmanlık ve destekleme” şeklinde olduğu görülmektedir.

AVM ve merkezde çalışan kadınların çalıştığı iş yerinde ve ailesinde karşılaştıkları sorunlarla ilgili “Sizce kadınların terfi imkânlarına erkekler kadar sahip olmamasının en önemli nedeni hangisidir?” ifadesinin tanımlayıcı istatistiği tablo 4.40’da sunulmuştur.

Tablo 4.40 AVM ve merkezde çalışan kadınların “sizce kadınların terfi imkânlarına erkekler kadar sahip olmamasının en önemli nedeni hangisidir?” tanımlayıcı istatistiği

	AVM		Merkez		Genel	
	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde
Aileye zaman ayırmak için fazla sorumluluk almak istememe	12	12,0	21	21,0	33	16,5
İşe başlarken yükselme imkânları düşük bölümlere alınmaları	9	9,0	15	15,0	24	12,0
Kadınların bu konuda üstlerinden destek görmemeleri	27	27,0	24	24,0	51	25,5
Eğitim programlarından erkekler kadar yararlanamamaları	15	15,0	10	10,0	25	12,5
Kadın çalışanların çalışmasına geçici gözüyle bakılması	37	37,0	30	30,0	67	33,5
Toplam	100	100,0	100	100,0	200	100,0

Tablo 4.40 incelendiğinde; AVM’de çalışan kadınların 12 kişi “Aileye zaman ayırmak için fazla sorumluluk almak istememe”, 9 kişi “İşe başlarken yükselme imkânları düşük bölümlere alınmaları”, 27 kişi “Kadınların bu konuda üstlerinden destek görmemeleri”, 15 kişi “Eğitim programlarından erkekler kadar yararlanamamaları” ve 37 kişi “Kadın çalışanların çalışmasına geçici gözüyle bakılması” şeklinde olduğu görülmektedir. Merkezde çalışan kadınların 21 kişi “Aileye zaman ayırmak için fazla sorumluluk almak istememe”, 15 kişi “İşe başlarken yükselme imkânları düşük bölümlere alınmaları”, 24 kişi “Kadınların bu konuda üstlerinden destek görmemeleri”, 10 kişi “Eğitim programlarından erkekler kadar yararlanamamaları” ve 30 kişi “Kadın çalışanların çalışmasına geçici gözüyle bakılması” şeklinde olduğu görülmektedir

AVM ve merkezde çalışan kadınların çalıştığı iş yerinde ve ailesinde karşılaştıkları sorunlarla ilgili “Kadın çalışan olarak iş yerinizde performansınızı etkileyen en önemli unsurlar nelerdir?” ifadesinin tanımlayıcı istatistiği tablo 4.41’de sunulmuştur.

Tablo 4.41 AVM ve merkezde çalışan kadınların “kadın çalışan olarak iş yerinizde performansınızı etkileyen en önemli unsurlar nelerdir?” tanımlayıcı istatistiği

	AVM		Merkez		Genel	
	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde
Ekonomik yönden tatmin	23	23,0	40	40,0	63	31,5
Yöneticilerin olumlu veya olumsuz tutumları	23	23,0	19	19,0	42	21,0
Diğer çalışanların tutumları	10	10,0	7	7,0	17	8,5
Ödül ve terfi sistemi	11	11,0	9	9,0	20	10,0
Eşit davranılmaması	33	33,0	24	24,0	57	28,5
Çalışmama karşı ailemin göstermiş olduğu tutum	0	0,0	1	1,0	1	0,5
Toplam	100	100,0	100	100,0	200	100,0

Tablo 4.41 incelendiğinde; AVM’de çalışan kadınların 23 kişi “Ekonomik yönden tatmin”, 23 kişi “Yöneticilerin olumlu veya olumsuz tutumları”, 10 kişi “Diğer çalışanların tutumları”, 11 kişi “Ödül ve terfi sistemi” ve 33 kişi “Eşit davranılmaması” şeklinde olduğu görülmektedir. Merkezde çalışan kadınların 40 kişi “Ekonomik yönden tatmin”, 19 kişi “Yöneticilerin olumlu veya olumsuz tutumları”, 7 kişi “Diğer çalışanların tutumları”, 9 kişi “Ödül ve terfi sistemi”, 24 kişi “Eşit davranılmaması” ve 1 kişi “Çalışmama karşı ailemin göstermiş olduğu tutum” şeklinde olduğu görülmektedir.

AVM ve merkezde çalışan kadınların çalıştığı iş yerinde ve ailesinde karşılaştıkları sorunlarla ilgili “İş yerinizde karşılaştığınız sorunların bireysel performansınıza etkileri nelerdir?” ifadesinin tanımlayıcı istatistiği tablo 4.42’de sunulmuştur.

Tablo 4.42 AVM ve merkezde çalışan kadınların “iş yerinizde karşılaştığınız sorunların bireysel performansınıza etkileri nelerdir?” tanımlayıcı istatistiği

	AVM		Merkez		Genel	
	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde
İşe kendimi vererek verimli şekilde çalışmak istemiyorum	26	26,0	29	29,0	55	27,5
Geleceğe güvenle bakamıyorum	23	23,0	31	31,0	54	27,0
Sorunlarla başa çıkabilecek gücüm yok	19	19,0	12	12,0	31	15,5
İletişim kurmakta zorluk çekiyorum	15	15,0	16	16,0	31	15,5
Zamanımı etkin kullanamıyorum	17	17,0	12	12,0	29	14,5
Toplam	100	100,0	100	100,0	200	100,0

Tablo 4.42 incelendiğinde; AVM’de çalışan kadınların 26 kişi “İşe kendimi vererek verimli şekilde çalışmak istemiyorum”, 23 kişi “Geleceğe güvenle bakamıyorum”, 19 kişi “Sorunlarla başa çıkabilecek gücüm yok”, 15 kişi “İletişim kurmakta zorluk çekiyorum” ve 17 kişi “Zamanımı etkin kullanamıyorum” şeklinde olduğu görülmektedir. Merkezde çalışan kadınların 29 kişi “İşe kendimi vererek verimli şekilde çalışmak istemiyorum”, 31 kişi “Geleceğe güvenle bakamıyorum”, 12 kişi “Sorunlarla başa çıkabilecek gücüm yok”, 16 kişi “İletişim kurmakta zorluk çekiyorum” ve 12 kişi “Zamanımı etkin kullanamıyorum” şeklinde olduğu görülmektedir.

AVM ve merkezde çalışan kadınların çalıştığı iş yerinde ve ailesinde karşılaştıkları sorunlarla ilgili “Çalışmanızdan dolayı aile içinde ve çevrede karşılaştığınız en önemli sorun hangisidir?” ifadesinin tanımlayıcı istatistiği tablo 4.43’de sunulmuştur.

Tablo 4.43 AVM ve merkezde çalışan kadınların “çalışmanızdan dolayı aile içinde ve çevrede karşılaştığınız en önemli sorun hangisidir?” tanımlayıcı istatistiği

	AVM		Merkez		Genel	
	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde
Aile içindeki rol ve görevimde aksaklıklar olmaktadır.	55	55,0	55	55,0	110	55,0
Eş ve çocuklarım (aile büyüklerim ve yakın çevrem) çalışmamı istememektedirler	20	20,0	20	20,0	40	20,0
Fazla mesai, hafta sonu ve gece vardiyasında çalışmamdan dolayı aile ortamında çatışma çıkmaktadır.	25	25,0	25	25,0	50	25,0
Toplam	100	100,0	100	100,0	200	100,0

Tablo 4.43 incelendiğinde; AVM’ ve merkezde çalışan kadınların 55 kişi “Aile içindeki rol ve görevimde aksaklıklar olmaktadır.”, 20 kişi “Eş ve çocuklarım (aile büyüklerim ve yakın çevrem) çalışmamı istememektedirler” ve 25 kişi “Fazla mesai, hafta sonu ve gece vardiyasında çalışmamdan dolayı aile ortamında çatışma çıkmaktadır” şeklinde olduğu görülmektedir.

AVM’de çalışanların medeni duruma göre “Çalışmanızdan dolayı aile içinde ve çevrede karşılaştığınız en önemli sorun hangisidir?” ifadesine verilen cevaplar arasındaki ilişki Ki-kare testi sonucu tablo 4.44’de sunulmuştur.

Tablo 4.44 AVM’de çalışanların medeni durum ile “çalışmanızdan dolayı aile içinde ve çevrede karşılaştığınız en önemli sorun hangisidir?” ki-kare testi tablosu

Çalışmanızdan dolayı aile içinde ve çevrede karşılaştığınız en önemli sorun hangisidir?		Medeni durum		Toplam
		Bekar	Evli	
Aile içindeki rol ve görevimde aksaklıklar olmaktadır.	Sayı	46	9	55
	% Medeni durum	59,0%	40,9%	55,0%
	% Toplam	46,0%	9,0%	55,0%
Eş ve çocuklarım (aile büyüklerim ve yakın çevrem) çalışmamı istememektedirler	Sayı	10	10	20
	% Medeni durum	12,8%	45,5%	20,0%
	% Toplam	10,0%	10,0%	20,0%
Fazla mesai, hafta sonu ve gece vardiyasında çalışmamdan dolayı aile ortamında çatışma çıkmaktadır.	Sayı	22	3	25
	% Medeni durum	28,2%	13,6%	25,0%
	% Toplam	22,0%	3,0%	25,0%
Toplam	Sayı	78	22	100
	% Medeni durum	100,0%	100,0%	100,0%
	% Toplam	78,0%	22,0%	100,0%

$$X^2=11,613; df=2; p(,003)<,01$$

Avm’de çalışanların medeni durumu ile “Çalışmanızdan dolayı aile içinde ve çevrede karşılaştığınız en önemli sorun hangisidir?” ifadesine verilen cevaplar arasında istatistiksel olarak bir ilişki saptanmıştır ($X^2=11,613;p<,05$)(Tablo 4.44).

Merkezde çalışanların medeni duruma göre “Çalışmanızdan dolayı aile içinde ve çevrede karşılaştığınız en önemli sorun hangisidir?” ifadesine verilen cevaplar arasındaki ilişki Ki-kare testi sonucu tablo 4.45’de sunulmuştur.

Tablo 4.45 Merkezde çalışanların medeni durum ile “çalışmanızdan dolayı aile içinde ve çevrede karşılaştığınız en önemli sorun hangisidir?” ki-kare testi tablosu

Çalışmanızdan dolayı aile içinde ve çevrede karşılaştığınız en önemli sorun hangisidir?		Medeni durum		Toplam
		Bekar	Evli	
Aile içindeki rol ve görevimde aksaklıklar olmaktadır.	Sayı	48	7	55
	% Medeni durum	60,0%	35,0%	55,0%
	%Toplam	48,0%	7,0%	55,0%
Eş ve çocuklarım (aile büyüklerim ve yakın çevrem) çalışmamı istememektedirler	Sayı	12	8	20
	% Medeni durum	15,0%	40,0%	20,0%
	%Toplam	12,0%	8,0%	20,0%
Fazla mesai, hafta sonu ve gece vardiyasında çalışmamdan dolayı aile ortamında çatışma çıkmaktadır.	Sayı	20	5	25
	% Medeni durum	25,0%	25,0%	25,0%
	%Toplam	20,0%	5,0%	25,0%
Toplam	Sayı	80	20	100
	% Medeni durum	100,0%	100,0%	100,0%
	%Toplam	80,0%	20,0%	100,0%

$$X^2=6,818; df=2; p(,033)<,05$$

Merkezde çalışanların medeni durumu ile “Çalışmanızdan dolayı aile içinde ve çevrede karşılaştığınız en önemli sorun hangisidir?” ifadesine verilen cevaplar arasında istatistiksel olarak bir ilişki saptanmıştır (Tablo 4.45).

AVM’de çalışanların yaşa göre “Çalışmanızdan dolayı aile içinde ve çevrede karşılaştığınız en önemli sorun hangisidir?” ifadesine verilen cevaplar arasındaki ilişki Ki-kare testi sonucu tablo 4.46’da sunulmuştur.

Tablo 4.46 AVM’de çalışanların yaş ile “çalışmanızdan dolayı aile içinde ve çevrede karşılaştığınız en önemli sorun hangisidir?” ki-kare testi tablosu

Çalışmanızdan dolayı aile içinde ve çevrede karşılaştığınız en önemli sorun hangisidir?		Yaş grup			Toplam
		20 ve altı	21-25	26 ve üstü	
Aile içindeki rol ve görevimde aksaklıklar olmaktadır.	Sayı	8	39	8	55
	% Yaş grup	33,3%	62,9%	57,1%	55,0%
	% Toplam	8,0%	39,0%	8,0%	55,0%
Eş ve çocuklarım (aile büyüklerim ve yakın çevrem) çalışmamı istememektedirler	Sayı	8	8	4	20
	% Yaş grup	33,3%	12,9%	28,6%	20,0%
	% Toplam	8,0%	8,0%	4,0%	20,0%
Fazla mesai, hafta sonu ve gece vardiyasında çalışmamdan dolayı aile ortamında çatışma çıkmaktadır.	Sayı	8	15	2	25
	% Yaş grup	33,3%	24,2%	14,3%	25,0%
	% Toplam	8,0%	15,0%	2,0%	25,0%
Toplam	Sayı	24	62	14	100
	% Yaş grup	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% Toplam	24,0%	62,0%	14,0%	100,0%

$$X^2=8,299; df=4; p(,081)>,05$$

AVM’de çalışanların yaş ile “Çalışmanızdan dolayı aile içinde ve çevrede karşılaştığınız en önemli sorun hangisidir?” ifadesine verilen cevaplar arasında istatistiksel olarak bir ilişki saptanmamıştır (Tablo 4.46).

Merkezde çalışanların yaşa göre “Çalışmanızdan dolayı aile içinde ve çevrede karşılaştığınız en önemli sorun hangisidir?” ifadesine verilen cevaplar arasındaki ilişki Ki-kare testi sonucu tablo 4.47’de sunulmuştur.

Tablo 4.47 Merkezde çalışanların yaş ile “çalışmanızdan dolayı aile içinde ve çevrede karşılaştığınız en önemli sorun hangisidir?” ki-kare testi tablosu

Çalışmanızdan dolayı aile içinde ve çevrede karşılaştığınız en önemli sorun hangisidir?		Yaş grup			Toplam
		20 ve altı	21-25	26 ve üstü	
Aile içindeki rol ve görevimde aksaklıklar olmaktadır.	Sayı	19	26	10	55
	% yaş grup	65,5%	49,1%	55,6%	55,0%
	%Toplam	19,0%	26,0%	10,0%	55,0%
Eş ve çocuklarım (aile büyüklerim ve yakın çevrem) çalışmamı istememektedirler	Sayı	2	12	6	20
	% yaş grup	6,9%	22,6%	33,3%	20,0%
	%Toplam	2,0%	12,0%	6,0%	20,0%
Fazla mesai, hafta sonu ve gece vardiyasında çalışmamdan dolayı aile ortamında çatışma çıkmaktadır.	Sayı	8	15	2	25
	% yaş grup	27,6%	28,3%	11,1%	25,0%
	%Toplam	8,0%	15,0%	2,0%	25,0%
Toplam	Sayı	29	53	18	100
	% yaş grup	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	%Toplam	29,0%	53,0%	18,0%	100,0%

$$X^2=6,897; df=4; p(,141)>,05$$

Merkezde çalışanların yaş ile “Çalışmanızdan dolayı aile içinde ve çevrede karşılaştığınız en önemli sorun hangisidir?” ifadesine verilen cevaplar arasında istatistiksel olarak bir ilişki saptanmamıştır (Tablo 4.47).

AVM ve merkezde çalışan kadınların çalıştığı iş yerinde ve ailesinde karşılaştıkları sorunlarla ilgili “Çalışma hayatınızda karşılaştığınız en önemli güçlük ve sorun sizce hangisidir?” ifadesinin tanımlayıcı istatistiği tablo 4.48’de sunulmuştur.

Tablo 4.48 AVM ve merkezde çalışan kadınların “çalışma hayatınızda karşılaştığınız en önemli güçlük ve sorun sizce hangisidir?” tanımlayıcı istatistiği

	AVM		Merkezde		Genel	
	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde
Şimdiye kadar herhangi bir sorunla karşılaşmadım.	48	48,0	42	42,0	90	45,0
İş hayatımda yaptığım iş ile ilgili bazı güçlüklerim ve sorunlarım var.	23	23,0	34	34,0	57	28,5
İş hayatımda kadın olmamdan dolayı erkek iş arkadaşlarımla olumsuz tavır ve davranışları ile karşılaştım.	13	13,0	17	17,0	30	15,0
İş hayatımda kadın olmamdan dolayı yöneticilerin olumsuz tavır ve davranışları ile karşılaştım.	12	12,0	4	4,0	16	8,0
Evli olmamdan dolayı bazı özel izin hallerinde yöneticilerin olumsuz tavırları ile karşılaştım.	4	4,0	3	3,0	7	3,5
Toplam	100	100,0	100	100,0	200	100,0

Tablo 4.48 incelendiğinde; AVM’de çalışan kadınların 48 kişi “Şimdiye kadar herhangi bir sorunla karşılaşmadım.”, 23 kişi “İş hayatımda yaptığım iş ile ilgili bazı güçlüklerim ve sorunlarım var.”, 13 kişi “İş hayatımda kadın olmamdan dolayı erkek iş arkadaşlarımla olumsuz tavır ve davranışları ile karşılaştım.”, 12 kişi “İş hayatımda kadın olmamdan dolayı yöneticilerin olumsuz tavır ve davranışları ile karşılaştım.” ve 4 kişi “Evli olmamdan dolayı bazı özel izin hallerinde yöneticilerin olumsuz tavırları ile karşılaştım.” şeklinde olduğu görülmektedir. Merkezde çalışan kadınların 42 kişi “Şimdiye kadar herhangi bir sorunla karşılaşmadım.”, 34 kişi “İş hayatımda yaptığım iş ile ilgili bazı güçlüklerim ve sorunlarım var.”, 17 kişi “İş hayatımda kadın olmamdan dolayı erkek iş arkadaşlarımla olumsuz tavır ve davranışları ile karşılaştım.”, 4 kişi “İş hayatımda kadın olmamdan dolayı yöneticilerin olumsuz tavır ve davranışları ile karşılaştım.” ve 3 kişi “Evli olmamdan dolayı bazı özel izin hallerinde yöneticilerin olumsuz tavırları ile karşılaştım.” şeklinde olduğu görülmektedir.

AVM’de çalışanların medeni duruma göre “Çalışma hayatınızda karşılaştığınız en önemli güçlük ve sorun sizce hangisidir?” ifadesine verilen cevaplar arasındaki ilişki Ki-kare testi sonucu tablo 4.49’da sunulmuştur.

Tablo 4.49 AVM’de çalışanların medeni durum ile “çalışma hayatınızda karşılaştığınız en önemli güçlük ve sorun sizce hangisidir” ki-kare testi tablosu

Çalışma hayatınızda karşılaştığınız en önemli güçlük ve sorun sizce hangisidir		Medeni durum		Toplam
		Bekar	Evli	
Şimdiye kadar herhangi bir sorunla karşılaşmadım.	Sayı	37	11	48
	% Medeni durum	47,4%	50,0%	48,0%
	% Toplam	37,0%	11,0%	48,0%
İş hayatımda yaptığım iş ile ilgili bazı güçlüklerim ve sorunlarım var.	Sayı	20	3	23
	% Medeni durum	25,6%	13,6%	23,0%
	% Toplam	20,0%	3,0%	23,0%
İş hayatımda kadın olmamdan dolayı erkek iş arkadaşlarımla olumsuz tavır ve davranışları ile karşılaştım.	Sayı	11	2	13
	% Medeni durum	14,1%	9,1%	13,0%
	% Toplam	11,0%	2,0%	13,0%
İş hayatımda kadın olmamdan dolayı yöneticilerin olumsuz tavır ve davranışları ile karşılaştım.	Sayı	9	3	12
	% Medeni durum	11,5%	13,6%	12,0%
	% Toplam	9,0%	3,0%	12,0%
Evli olmamdan dolayı bazı özel izin hallerinde yöneticilerin olumsuz tavırları ile karşılaştım.	Sayı	1	3	4
	% Medeni durum	1,3%	13,6%	4,0%
	% Toplam	1,0%	3,0%	4,0%
Toplam	Sayı	78	22	100
	% Medeni durum	100,0%	100,0%	100,0%
	% Toplam	78,0%	22,0%	100,0%

$$X^2=8,041; df=4; p(,090)>,05$$

Avm’de çalışanların medeni durumu ile “Çalışma hayatınızda karşılaştığınız en önemli güçlük ve sorun sizce hangisidir?” ifadesine verilen cevaplar arasında istatistiksel olarak bir ilişki saptanmamıştır(Tablo 4.49).

Merkezde çalışanların medeni duruma göre “Çalışma hayatınızda karşılaştığınız en önemli güçlük ve sorun sizce hangisidir?” ifadesine verilen cevaplar arasındaki ilişki Ki-kare testi sonucu tablo 4.50’de sunulmuştur.

Tablo 4.50 Merkezde çalışanların medeni durum ile “çalışma hayatınızda karşılaştığınız en önemli güçlük ve sorun sizce hangisidir” ki*kare testi tablosu

Çalışma hayatınızda karşılaştığınız en önemli güçlük ve sorun sizce hangisidir		Medeni durum		Toplam
		Bekar	Evli	
Şimdiye kadar herhangi bir sorunla karşılaşmadım.	Sayı	41	1	42
	% Medeni durum	51,3%	5,0%	42,0%
	%Toplam	41,0%	1,0%	42,0%
İş hayatımda yaptığım iş ile ilgili bazı güçlüklerim ve sorunlarım var.	Sayı	22	12	34
	% Medeni durum	27,5%	60,0%	34,0%
	%Toplam	22,0%	12,0%	34,0%
İş hayatımda kadın olmamdan dolayı erkek iş arkadaşlarımla olumsuz tavır ve davranışları ile karşılaştım.	Sayı	14	3	17
	% Medeni durum	17,5%	15,0%	17,0%
	%Toplam	14,0%	3,0%	17,0%
İş hayatımda kadın olmamdan dolayı yöneticilerin olumsuz tavır ve davranışları ile karşılaştım.	Sayı	3	1	4
	% Medeni durum	3,8%	5,0%	4,0%
	%Toplam	3,0%	1,0%	4,0%
Evli olmamdan dolayı bazı özel izin hallerinde yöneticilerin olumsuz tavırları ile karşılaştım.	Sayı	0	3	3
	% Medeni durum	0,0%	15,0%	3,0%
	%Toplam	0,0%	3,0%	3,0%
Toplam	Sayı	80	20	100
	% Medeni durum	100,0%	100,0%	100,0%
	%Toplam	80,0%	20,0%	100,0%

$$X^2=25,241; df=4; p(,000)<,01$$

Merkezde çalışanların medeni durumu ile “Çalışma hayatınızda karşılaştığınız en önemli güçlük ve sorun sizce hangisidir?” ifadesine verilen cevaplar arasında istatistiksel olarak bir ilişki saptanmıştır ($X^2=25,241; p<,01$) (Tablo 4.50).

AVM’de çalışanların yaşa göre “Çalışma hayatınızda karşılaştığınız en önemli güçlük ve sorun sizce hangisidir?” ifadesine verilen cevaplar arasındaki ilişki Ki-kare testi sonucu tablo 4.51’de sunulmuştur.

Tablo 4.51 AVM’de çalışanların yaş ile “çalışma hayatınızda karşılaştığınız en önemli güçlük ve sorun sizce hangisidir” ki-kare testi tablosu

Çalışma hayatınızda karşılaştığınız en önemli güçlük ve sorun sizce hangisidir		Yaş grup			Toplam
		20 ve altı	21-25	26 ve üstü	
Şimdiye kadar herhangi bir sorunla karşılaşmadım.	Sayı	1	27	10	48
	% yaş grup	45,8%	43,5%	71,4%	48,0%
	%Toplam	11,0%	27,0%	10,0%	48,0%
İş hayatımda yaptığım iş ile ilgili bazı güçlüklerim ve sorunlarım var.	Sayı	6	16	1	23
	% yaş grup	25,0%	25,8%	7,1%	23,0%
	%Toplam	6,0%	16,0%	1,0%	23,0%
İş hayatımda kadın olmamdan dolayı erkek iş arkadaşlarımla olumsuz tavır ve davranışları ile karşılaştım.	Sayı	4	7	2	13
	% yaş grup	16,7%	11,3%	14,3%	13,0%
	%Toplam	4,0%	7,0%	2,0%	13,0%
İş hayatımda kadın olmamdan dolayı yöneticilerin olumsuz tavır ve davranışları ile karşılaştım.	Sayı	2	9	1	12
	% yaş grup	8,3%	14,5%	7,1%	12,0%
	%Toplam	2,0%	9,0%	1,0%	12,0%
Evli olmamdan dolayı bazı özel izin hallerinde yöneticilerin olumsuz tavırları ile karşılaştım.	Sayı	1	3	0	4
	% yaş grup	4,2%	4,8%	0,0%	4,0%
	%Toplam	1,0%	3,0%	0,0%	4,0%
Toplam	Sayı	24	62	14	100
	% yaş grup	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	%Toplam	24,0%	62,0%	14,0%	100,0%

$$X^2=5,612; df=8; p(,691)>,05$$

AVM’de çalışanların yaş ile “Çalışma hayatınızda karşılaştığınız en önemli güçlük ve sorun sizce hangisidir?” ifadesine verilen cevaplar arasında istatistiksel olarak bir ilişki saptanmamıştır (Tablo 4.51).

Merkezde çalışanların yaşa göre “Çalışma hayatınızda karşılaştığınız en önemli güçlük ve sorun sizce hangisidir?” ifadesine verilen cevaplar arasındaki ilişki Ki-kare testi sonucu tablo 4.52’de sunulmuştur.

Tablo 4.52 Merkez’de çalışanların yaş ile “çalışma hayatınızda karşılaştığınız en önemli güçlük ve sorun sizce hangisidir” ki-kare testi tablosu

Çalışma hayatınızda karşılaştığınız en önemli güçlük ve sorun sizce hangisidir		Yaş grup			Toplam
		20 ve altı	21-25	26 ve üstü	
Şimdiye kadar herhangi bir sorunla karşılaşmadım.	Sayı	12	25	5	42
	% yaş grup	41,4%	47,2%	27,8%	42,0%
	%Toplam	12,0%	25,0%	5,0%	42,0%
İş hayatımda yaptığım iş ile ilgili bazı güçlüklerim ve sorunlarım var.	Sayı	9	17	8	34
	% yaş grup	31,0%	32,1%	44,4%	34,0%
	%Toplam	9,0%	17,0%	8,0%	34,0%
İş hayatımda kadın olmamdan dolayı erkek iş arkadaşlarımla olumsuz tavır ve davranışları ile karşılaştım.	Sayı	7	7	3	17
	% yaş grup	24,1%	13,2%	16,7%	17,0%
	%Toplam	7,0%	7,0%	3,0%	17,0%
İş hayatımda kadın olmamdan dolayı yöneticilerin olumsuz tavır ve davranışları ile karşılaştım.	Sayı	1	2	1	4
	% yaş grup	3,4%	3,8%	5,6%	4,0%
	%Toplam	1,0%	2,0%	1,0%	4,0%
Evli olmamdan dolayı bazı özel izin hallerinde yöneticilerin olumsuz tavırları ile karşılaştım.	Sayı	0	2	1	3
	% yaş grup	0,0%	3,8%	5,6%	3,0%
	%Toplam	0,0%	2,0%	1,0%	3,0%
Toplam	Sayı	29	53	18	100
	% yaş grup	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	%Toplam	29,0%	53,0%	18,0%	100,0%

$$X^2=4,741; df=8; p(,785)>,05$$

Merkezde çalışanların yaş ile “Çalışma hayatınızda karşılaştığınız en önemli güçlük ve sorun sizce hangisidir?” ifadesine verilen cevaplar arasında istatistiksel olarak bir ilişki saptanmamıştır (Tablo 4.52). Bu bağlamda Hipotez 4 reddedilmiştir.

AVM ve merkezde çalışan kadınların çalıştığı iş yerinde ve ailesinde karşılaştıkları sorunlarla ilgili “Çalışma hayatınız boyunca başarınızdan dolayı, maddi (para, eşya, tatil v. gibi) veya manevi (terfi, sertifika ve teşekkür belgesi, v.b.

gibi) olarak ödüllendirildiniz mi?” ifadesinin tanımlayıcı istatistiği tablo 4.53’de sunulmuştur.

Tablo 4.53 AVM ve merkezde çalışan kadınların “çalışma hayatınız boyunca başarınızdan dolayı, maddi (para,eşya,tatıl v. gibi) veya manevi (terfi r,sertifika ve teşekkür belgesi, v.b. gibi) olarak ödüllendirildiniz mi?” tanımlayıcı istatistiği

	AVM		Merkez		Genel	
	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde
Evet	21	21,0	16	16,0	37	18,5
Hayır	79	79,0	84	84,0	163	81,5
Toplam	100	100,0	100	100,0	200	100,0

Tablo 4.53 incelendiğinde; AVM’de çalışan kadınların 21 kişi evet ve 79 kişi hayır şeklinde olduğu görülmektedir. Merkezde çalışan kadınların 16 kişi evet ve 84 kişi hayır şeklinde olduğu görülmektedir.

AVM ve merkezde çalışan kadınların çalıştığı iş yerinde ve ailesinde karşılaştıkları sorunlarla ilgili “Çalışmanıza aileniz nasıl bakıyor?” ifadesinin tanımlayıcı istatistiği tablo 4.54’de sunulmuştur.

Tablo 4.54 AVM ve merkezde çalışan kadınların “çalışmanıza aileniz nasıl bakıyor?” tanımlayıcı istatistiği

	AVM		Merkez		Genel	
	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde
Eşim/Ailem her zaman destekliyor.	23	23,0	23	23,0	46	23,0
Eşim/Ailem mecbur olmasam istemez.	15	15,0	15	15,0	30	15,0
Ben istediğim için çalışmama bir şey demezler.	62	62,0	62	62,0	124	62,0
Toplam	100	100,0	100	100,0	200	100,0

Tablo 4.54 incelendiğinde; AVM ve merkezde çalışan kadınların 23 kişi “Eşim/Ailem her zaman destekliyor.”, 15 kişi “Eşim/Ailem mecbur olmasam istemez.” ve 62 kişi “Ben istediğim için çalışmama bir şey demezler.” şeklinde olduğu görülmektedir.

AVM’de çalışanların medeni duruma göre “Çalışmanıza aileniz nasıl bakıyor?” ifadesine verilen cevaplar arasındaki ilişki Ki-kare testi sonucu tablo 4.55’de sunulmuştur.

Tablo 4.55 AVM’de çalışanların medeni durumu ile “çalışmanıza aileniz nasıl bakıyor?” ki-kare testi tablosu

Çalışmanıza aileniz nasıl bakıyor?		Medeni durum		Toplam
		Bekar	Evli	
Eşim/Ailem her zaman destekliyor.	Sayı	14	9	23
	% Medeni durum	17,9%	40,9%	23,0%
	% Toplam	14,0%	9,0%	23,0%
Eşim/Ailem mecbur olmasam istemez.	Sayı	11	4	15
	% Medeni durum	14,1%	18,2%	15,0%
	% Toplam	11,0%	4,0%	15,0%
Ben istediğim için çalışmama bir şey demezler.	Sayı	53	9	62
	% Medeni durum	67,9%	40,9%	62,0%
	% Toplam	53,0%	9,0%	62,0%
Toplam	Sayı	78	22	100
	% Medeni durum	100,0%	100,0%	100,0%
	% Toplam	78,0%	22,0%	100,0%

$$X^2=6,147; df=2; p(,046)<,05$$

AVM’de çalışanların medeni durumu ile “Çalışmanıza aileniz nasıl bakıyor?” ifadesine verdikleri cevaplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($X^2=6,147$; $p<,05$)(Tablo 4.55).

Merkezde çalışanların medeni duruma göre “Çalışmanıza aileniz nasıl bakıyor?” ifadesine verilen cevaplar arasındaki ilişki Ki-kare testi sonucu tablo 4.56’da sunulmuştur.

Tablo 4.56 Merkezde çalışanların medeni durumu ile “çalışmanıza aileniz nasıl bakıyor?” ki-kare testi tablosu

Çalışmanıza aileniz nasıl bakıyor?		Medeni durum		Toplam
		Bekar	Evli	
Eşim/Ailem her zaman destekliyor.	Sayı	12	11	23
	% Medeni durum	15,0%	55,0%	23,0%
	% Toplam	12,0%	11,0%	23,0%
Eşim/Ailem mecbur olmasam istemez.	Sayı	8	7	15
	% Medeni durum	10,0%	35,0%	15,0%
	% Toplam	8,0%	7,0%	15,0%
Ben istediğim için çalışmama bir şey demezler.	Sayı	60	2	62
	% Medeni durum	75,0%	10,0%	62,0%
	% Toplam	60,0%	2,0%	62,0%
Toplam	Sayı	80	20	100
	% Medeni durum	100,0%	100,0%	100,0%
	% Toplam	80,0%	20,0%	100,0%

$X^2=28,700$; $df=2$; $p(,000)<,01$

Merkezde çalışanların medeni durumu ile “Çalışmanıza aileniz nasıl bakıyor?” ifadesine verdikleri cevaplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($X^2=28,700$; $p<,01$)(Tablo 4.56).

AVM’de çalışanların yaşa göre “Çalışmanıza aileniz nasıl bakıyor?” ifadesine verilen cevaplar arasındaki ilişki Ki-kare testi sonucu tablo 4.57’de sunulmuştur.

Tablo 4.57 AVM’de çalışanların yaş ile “çalışmanıza aileniz nasıl bakıyor?” ki-kare testi tablosu

		Yaş grup			Toplam
		20 ve altı	21-25	26 ve üstü	
Çalışmanıza aileniz nasıl bakıyor?					
Eşim/Ailem her zaman destekliyor.	Sayı	5	13	5	23
	% yaş grup	20,8%	21,0%	35,7%	23,0%
	% Toplam	5,0%	13,0%	5,0%	23,0%
Eşim/Ailem mecbur olmasam istemez.	Sayı	9	5	1	15
	% yaş grup	37,5%	8,1%	7,1%	15,0%
	% Toplam	9,0%	5,0%	1,0%	15,0%
Ben istediğim için çalışmama bir şey demezler.	Sayı	10	44	8	62
	% yaş grup	41,7%	71,0%	57,1%	62,0%
	% Toplam	10,0%	44,0%	8,0%	62,0%
Toplam	Sayı	24	62	14	100
	% yaş grup	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% Toplam	24,0%	62,0%	14,0%	100,0%

$X^2=14,267$; $df=4$; $p(,006)<,01$

AVM’de çalışanların yaşları ile “Çalışmanıza aileniz nasıl bakıyor?” ifadesine verdikleri cevaplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($X^2=14,267$; $p<,05$)(Tablo 4.57).

Merkezde çalışanların yaşa göre “Çalışmanıza aileniz nasıl bakıyor?” ifadesine verilen cevaplar arasındaki ilişki Ki-kare testi sonucu tablo 4.58’de sunulmuştur.

Tablo 4.58 Merkezde çalışanların yaş ile “çalışmanıza aileniz nasıl bakıyor?” ki-kare testi tablosu

		Yaş grup			Toplam
		20 ve altı	21-25	26 ve üstü	
Çalışmanıza aileniz nasıl bakıyor?					
Eşim/Ailem her zaman destekliyor.	Sayı	3	13	7	23
	% yaş grup	10,3%	24,5%	38,9%	23,0%
	% Toplam	3,0%	13,0%	7,0%	23,0%
Eşim/Ailem mecbur olmasam istemez.	Sayı	2	8	5	15
	% yaş grup	6,9%	15,1%	27,8%	15,0%
	% Toplam	2,0%	8,0%	5,0%	15,0%
Ben istediğim için çalışmama bir şey demezler.	Sayı	24	32	6	62
	% yaş grup	82,8%	60,4%	33,3%	62,0%
	% Toplam	24,0%	32,0%	6,0%	62,0%
Toplam	Sayı	29	53	18	100
	% yaş grup	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% Toplam	29,0%	53,0%	18,0%	100,0%

 $X^2=11,702$; $df=4$; $p(,020)<,05$

Merkezde çalışanların yaşları ile “Çalışmanıza aileniz nasıl bakıyor?” ifadesine verdikleri cevaplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($X^2=11,702$; $p<,05$)(Tablo 4.58).

AVM ve merkezde çalışan kadınların çalıştığı iş yerinde ve ailesinde karşılaştıkları sorunlarla ilgili “Kazancınızı nasıl kullanıyorsunuz?” ifadesinin tanımlayıcı istatistiği tablo 4.59’da sunulmuştur.

Tablo 4.59 AVM ve merkezde çalışan kadınların “kazancınızı nasıl kullanıyorsunuz?” tanımlayıcı istatistiği

	AVM		Merkezde		Genel	
	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde
Eşime vererek	2	2,0	3	3,0	5	2,5
Ailede ihtiyacı olana.	21	21,0	23	23,0	44	22,0
Çocukların eğitimi için Evin ihtiyaçlarına	13	13,0	13	13,0	26	13,0
Kendi ihtiyaçlarım için	51	51,0	49	49,0	100	50,0
Biriktiriyorum	13	13,0	12	12,0	25	12,5
Toplam	100	100,0	100	100,0	200	100,0

Tablo 4.59 incelendiğinde; AVM’de çalışan kadınların 2 kişi “Eşime vererek”, 21 kişi “Ailede ihtiyacı olana.”, 13 kişi “Çocukların eğitimi için Evin ihtiyaçlarına”, 51 kişi “Kendi ihtiyaçlarım için” ve 13 kişi “Biriktiriyorum” şeklinde olduğu görülmektedir. Merkezde çalışan kadınların 3 kişi “Eşime vererek”, 23 kişi “Ailede ihtiyacı olana.”, 13 kişi “Çocukların eğitimi için Evin ihtiyaçlarına”, 49 kişi “Kendi ihtiyaçlarım için” ve 12 kişi “Biriktiriyorum” şeklinde olduğu görülmektedir.

AVM’de çalışanların medeni duruma göre “Kazancınızı nasıl kullanıyorsunuz?” ifadesine verilen cevaplar arasındaki ilişki Ki-kare testi sonucu tablo 4.60’da sunulmuştur.

Tablo 4.60 AVM’de çalışanların medeni durumu ile “kazancınızı nasıl kullanıyorsunuz?” ki-kare testi tablosu

Kazancınızı nasıl kullanıyorsunuz?		Medeni durum		Toplam
		Bekar	Evli	
Eşime vererek	Sayı	0	2	2
	% Medeni durum	0,0%	9,1%	2,0%
	%Toplam	0,0%	2,0%	2,0%
Ailede ihtiyacı olana.	Sayı	19	2	21
	% Medeni durum	24,4%	9,1%	21,0%
	%Toplam	19,0%	2,0%	21,0%
Çocukların eğitimi için Evin ihtiyaçlarına	Sayı	2	11	13
	% Medeni durum	2,6%	50,0%	13,0%
	%Toplam	2,0%	11,0%	13,0%
Kendi ihtiyaçlarım için	Sayı	45	6	51
	% Medeni durum	57,7%	27,3%	51,0%
	%Toplam	45,0%	6,0%	51,0%
Biriktiriyorum	Sayı	12	1	13
	% Medeni durum	15,4%	4,5%	13,0%
	%Toplam	12,0%	1,0%	13,0%
Toplam	Sayı	78	22	100
	% Medeni durum	100,0%	100,0%	100,0%
	%Toplam	78,0%	22,0%	100,0%

 $X^2=43,362$; $df=4$; $p(,000)<,01$

AVM’de çalışanların medeni durumu ile “Kazancınızı nasıl kullanıyorsunuz?” ifadesine verdikleri cevaplar arasındaki istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($X^2=43,362$; $p<,05$)(Tablo 4.60).

Merkezde çalışanların medeni duruma göre “Kazancınızı nasıl kullanıyorsunuz?” ifadesine verilen cevaplar arasındaki ilişki Ki-kare testi sonucu tablo 4.61’de sunulmuştur.

Tablo 4.61 Merkezde çalışanların medeni durumu ile “kazancınızı nasıl kullanıyorsunuz?” ki-kare testi tablosu

Kazancınızı nasıl kullanıyorsunuz?		Medeni durum		Toplam
		Bekar	Evli	
Eşime vererek	Sayı	0	3	3
	% Medeni durum	0,0%	15,0%	3,0%
	%Toplam	0,0%	3,0%	3,0%
Ailede ihtiyacı olana.	Sayı	17	6	23
	% Medeni durum	21,3%	30,0%	23,0%
	%Toplam	17,0%	6,0%	23,0%
Çocukların eğitimi için Evin ihtiyaçlarına	Sayı	3	10	13
	% Medeni durum	3,8%	50,0%	13,0%
	%Toplam	3,0%	10,0%	13,0%
Kendi ihtiyaçlarım için	Sayı	49	0	49
	% Medeni durum	61,3%	0,0%	49,0%
	%Toplam	49,0%	0,0%	49,0%
Biriktiriyorum	Sayı	11	1	12
	% Medeni durum	13,8%	5,0%	12,0%
	%Toplam	11,0%	1,0%	12,0%
Toplam	Sayı	80	20	100
	% Medeni durum	100,0%	100,0%	100,0%
	%Toplam	80,0%	20,0%	100,0%

$$X^2=52,130; df=4; p(,000)<,01$$

Merkezde çalışanların medeni durumu ile “Kazancınızı nasıl kullanıyorsunuz?” ifadesine verdikleri cevaplar arasındaki istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($X^2=52,130130; p<,01$)(Tablo 4.61).

AVM’de çalışanların yaşa göre “Kazancınızı nasıl kullanıyorsunuz?” ifadesine verilen cevaplar arasındaki ilişki Ki-kare testi sonucu tablo 4.62’de sunulmuştur.

Tablo 4.62 AVM’de çalışanların yaş ile “kazancınızı nasıl kullanıyorsunuz?” ki-kare testi tablosu

Kazancınızı nasıl kullanıyorsunuz?		Yaş grup			Toplam
		20 ve altı	21-25	26 ve üstü	
Eşime vererek	Sayı	0	2	0	2
	% yaş grup	0,0%	3,2%	0,0%	2,0%
	% Toplam	0,0%	2,0%	0,0%	2,0%
Ailede ihtiyacı olana.	Sayı	8	11	2	21
	% yaş grup	33,3%	17,7%	14,3%	21,0%
	% Toplam	8,0%	11,0%	2,0%	21,0%
Çocukların eğitimi için Evin ihtiyaçlarına	Sayı	1	9	3	13
	% yaş grup	4,2%	14,5%	21,4%	13,0%
	% Toplam	1,0%	9,0%	3,0%	13,0%
Kendi ihtiyaçlarım için	Sayı	14	29	8	51
	% yaş grup	58,3%	46,8%	57,1%	51,0%
	% Toplam	14,0%	29,0%	8,0%	51,0%
Biriktiriyorum	Sayı	1	11	1	13
	% yaş grup	4,2%	17,7%	7,1%	13,0%
	% Toplam	1,0%	11,0%	1,0%	13,0%
Toplam	Sayı	24	62	14	100
	% yaş grup	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% Toplam	24,0%	62,0%	14,0%	100,0%

$$X^2=9,349; df=8; p(,314)>,05$$

AVM’de çalışanların yaş ile “Kazancınızı nasıl kullanıyorsunuz?” ifadesine verdikleri cevaplar arasındaki istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır (Tablo 4.62).

Merkezde çalışanların yaşa göre “Kazancınızı nasıl kullanıyorsunuz?” ifadesine verilen cevaplar arasındaki ilişki Ki-kare testi sonucu tablo 4.63’de sunulmuştur.

Tablo 4.63 Merkezde çalışanların yaş ile “kazancınızı nasıl kullanıyorsunuz?” ki-kare testi tablosu

Kazancınızı nasıl kullanıyorsunuz?		Yaş grup			Toplam
		20 ve altı	21-25	26 ve üstü	
Eşime vererek	Sayı	0	0	3	3
	% yaş grup	0,0%	0,0%	16,7%	3,0%
	% Toplam	0,0%	0,0%	3,0%	3,0%
Ailede ihtiyacı olana.	Sayı	5	16	2	23
	% yaş grup	17,2%	30,2%	11,1%	23,0%
	% Toplam	5,0%	16,0%	2,0%	23,0%
Çocukların eğitimi için Evin ihtiyaçlarına	Sayı	1	5	7	13
	% yaş grup	3,4%	9,4%	38,9%	13,0%
	% Toplam	1,0%	5,0%	7,0%	13,0%
Kendi ihtiyaçlarım için	Sayı	21	23	5	49
	% yaş grup	72,4%	43,4%	27,8%	49,0%
	% Toplam	21,0%	23,0%	5,0%	49,0%
Biriktiriyorum	Sayı	2	9	1	12
	% yaş grup	6,9%	17,0%	5,6%	12,0%
	% Toplam	2,0%	9,0%	1,0%	12,0%
Toplam	Sayı	29	53	18	100
	% yaş grup	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% Toplam	29,0%	53,0%	18,0%	100,0%

$X^2=35,803$; $df=8$; $p(,000)<,01$

Merkezde çalışanların yaş ile “Kazancınızı nasıl kullanıyorsunuz?” ifadesine verdikleri cevaplar arasındaki istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($X^2=35,803$; $p<,01$)(Tablo 4.63).

AVM’de çalışanların gelir durumu göre “Kazancınızı nasıl kullanıyorsunuz?” ifadesine verilen cevaplar arasındaki ilişki Ki-kare testi sonucu tablo 4.64’de sunulmuştur.

Tablo 4.64 AVM’de çalışanların gelir durumu ile “kazancınızı nasıl kullanıyorsunuz?” ki-kare testi tablosu

Kazancınızı nasıl kullanıyorsunuz?		Gelir				Toplam
		1000 TL ve altı	1001-1500 TL	1501-2000 TL	2001 TL ve üstü	
Eşime vererek	Sayı	0	1	1	0	2
	% gelir	0,0%	1,7%	8,3%	0,0%	2,0%
	%	0,0%	1,0%	1,0%	0,0%	2,0%
	Toplam					
Ailede ihtiyacı olana.	Sayı	9	9	0	3	21
	% gelir	50,0%	15,3%	0,0%	27,3%	21,0%
	%	9,0%	9,0%	0,0%	3,0%	21,0%
	Toplam					
Çocukların eğitimi için Evin ihtiyaçlarına	Sayı	1	8	3	1	13
	% gelir	5,6%	13,6%	25,0%	9,1%	13,0%
	%	1,0%	8,0%	3,0%	1,0%	13,0%
	Toplam					
Kendi ihtiyaçlarım için	Sayı	7	33	7	4	51
	% gelir	38,9%	55,9%	58,3%	36,4%	51,0%
	%	7,0%	33,0%	7,0%	4,0%	51,0%
	Toplam					
Biriktiriyorum	Sayı	1	8	1	3	13
	% gelir	5,6%	13,6%	8,3%	27,3%	13,0%
	%	1,0%	8,0%	1,0%	3,0%	13,0%
	Toplam					
Toplam	Sayı	18	59	12	11	100
	% gelir	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	%	18,0%	59,0%	12,0%	11,0%	100,0%
	Toplam					

$X^2=20,210$; $df=12$; $p(,063)>,05$

AVM’de çalışanların gelir durumu ile “Kazancınızı nasıl kullanıyorsunuz?” ifadesine verdikleri cevaplar arasındaki istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır (Tablo 4.64).

Merkezde çalışanların gelir durumu göre “Kazancınızı nasıl kullanıyorsunuz?” ifadesine verilen cevaplar arasındaki ilişki Ki-kare testi sonucu tablo 4.65’de sunulmuştur.

Tablo 4.65 Merkezde çalışanların gelir durumu ile “kazancınızı nasıl kullanıyorsunuz?” ki-kare testi tablosu

Kazancınızı nasıl kullanıyorsunuz?		Gelir				Toplam
		1000 TL ve altı	1001-1500 TL	1501-2000 TL	2001 TL ve üstü	
Eşime vererek	Sayı	0	0	1	2	3
	% gelir	0,0%	0,0%	7,7%	33,3%	3,0%
	%	0,0%	0,0%	1,0%	2,0%	3,0%
	Toplam					
Ailede ihtiyacı olana.	Sayı	9	9	2	3	23
	% gelir	34,6%	16,4%	15,4%	50,0%	23,0%
	%	9,0%	9,0%	2,0%	3,0%	23,0%
	Toplam					
Çocukların eğitimi için Evin ihtiyaçlarına	Sayı	2	7	4	0	13
	% gelir	7,7%	12,7%	30,8%	0,0%	13,0%
	%	2,0%	7,0%	4,0%	0,0%	13,0%
	Toplam					
Kendi ihtiyaçlarım için	Sayı	13	31	4	1	49
	% gelir	50,0%	56,4%	30,8%	16,7%	49,0%
	%	13,0%	31,0%	4,0%	1,0%	49,0%
	Toplam					
Biriktiriyorum	Sayı	2	8	2	0	12
	% gelir	7,7%	14,5%	15,4%	0,0%	12,0%
	%	2,0%	8,0%	2,0%	0,0%	12,0%
	Toplam					
Toplam	Sayı	26	55	13	6	100
	% gelir	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	%	26,0%	55,0%	13,0%	6,0%	100,0%
	Toplam					

$X^2=35,417$; $df=12$; $p(,000)<,01$

Merkezde çalışanların gelir durumu ile “Kazancınızı nasıl kullanıyorsunuz?” ifadesine verdikleri cevaplar arasındaki istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($X^2=35,417$; $p<,01$)(Tablo 4.65).

AVM ve merkezde çalışan kadınların çalıştığı iş yerinde ve ailesinde karşılaştıkları sorunlarla ilgili “Çalışmasaydınız durumunuz ne olurdu?” ifadesinin tanımlayıcı istatistiği tablo 4.66’da sunulmuştur.

Tablo 4.66 AVM ve merkezde çalışan kadınların “çalışmasaydınız durumunuz ne olurdu?” tanımlayıcı istatistiği

	AVM		Merkez		Genel	
	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde
Eşim daha fazla çalışmak zorunda kalırdı.	4	4,0	8	8,0	12	6,0
Maddi durumumuz zayıflardı.	38	38,0	40	40,0	78	39,0
Geleceğe güvenle bakamazdım.	37	37,0	32	32,0	69	34,5
Ailemle daha fazla zaman geçirirdim.	21	21,0	20	20,0	41	20,5
Toplam	100	100,0	100	100,0	200	100,0

Tablo 4.66 incelendiğinde; AVM’de çalışan kadınların 4 kişi “Eşim daha fazla çalışmak zorunda kalırdı.”, 38 kişi “Maddi durumumuz zayıflardı.”, 37 kişi “Geleceğe güvenle bakamazdım.” ve 21 kişi “Ailemle daha fazla zaman geçirirdim.” şeklinde olduğu görülmektedir. Merkezde çalışan 8 kişi “Eşim daha fazla çalışmak zorunda kalırdı.”, 40 kişi “Maddi durumumuz zayıflardı.”, 32 kişi “Geleceğe güvenle bakamazdım.” ve 20 kişi “Ailemle daha fazla zaman geçirirdim.” şeklinde olduğu görülmektedir.

AVM ve merkezde çalışan kadınların çalıştığı iş yerinde ve ailesinde karşılaştıkları sorunlarla ilgili “Yaptığınız iş aldığınız eğitime uygun mu?” ifadesinin tanımlayıcı istatistiği tablo 4.67’de sunulmuştur.

Tablo 4.67 AVM ve merkezde çalışan kadınların “yaptığınız iş aldığınız eğitime uygun mu?” tanımlayıcı istatistiği

	AVM		Merkez		Genel	
	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde
Evet	21	21,0	21	21,0	42	21,0
Hayır	79	79,0	79	79,0	158	79,0
Toplam	100	100,0	100	100,0	200	100,0

Tablo 4.67 incelendiğinde; AVM ve merkezde çalışan kadınların 21 kişi yaptığı iş ve aldığı eğitime uygun olduğunu ve 79 kişi ise yaptığı iş ile aldığı eğitim ile uygun olmadığını belirtmişlerdir.

SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu çalışma Malatya İl Merkezi perakendecilik sektöründe çalışan kadın satış elemanları ile Malatya Park AVM' de perakendeci işletmelerde faaliyette bulunan kadın satış elemanları hedef alınarak kadınların çalışma yaşamında karşılaştığı sorunlar saptanıp bir karşılaştırma yapılmıştır.

Kadınların çalışma yaşamında demografik özelliklerine ilişkin bulguların aşağıda özetlenerek verilmiştir:

AVM de çalışan kadınların %24'ü 20 yaş ve altında (24 kişi), %62,0'si 21-25 yaşlarında (62 kişi) ve %14'ü (14 kişi) ise 26 yaş ve üstündedir. Merkezde çalışan kadınların %29'u 20 yaş ve altında (29 kişi), %53'ü 21-25 yaşlarında (53 kişi) ve %18'i (18 kişi) ise 26 yaş ve üstündedir.

AVM de çalışan kadınların öğrenim durum dağılımları incelendiğinde; %60'ı lise ve dengi okul (60 kişi) ve % 40'ı ise lisans mezunu (40 kişi) olduğu görülmektedir. Merkezde çalışanların ise %75'i lise ve dengi okul (75 kişi) ve % 25'i ise lisans mezunu (25 kişi) olduğu görülmektedir.

AVM de çalışan kadınların sahip oldukları çocuk sayıları incelendiğinde; %88'inin çocuğu yok (88 kişi) , %8'inin 1 çocuk (8 kişi) ve %4'ünün (4 kişi) ise 2 çocuk sahibidirler. Merkezde çalışan kadınların %84'ünün çocuğu yok (84 kişi) , %9'unun 1 çocuk (9 kişi) ve %7'sinin (7 kişi) ise 2 çocuk sahibidirler.

AVM de çalışan kadınların medeni durum dağılımları; %78'u bekar (78 kişi), %22'i ise evli (22 kişi) şeklindedir. Merkezde çalışan kadınların medeni durum dağılımları incelendiğinde; %80'ni bekar (80 kişi), %20'i ise evli (20 kişi) şeklindedir.

AVM de çalışan kadınların gelirleri incelendiğinde; %18'sinin 1000TL ve altında (18 kişi), %59'si 1001-1500 TL (59 kişi) , %12'si 1501-2000TL (12 kişi) ve %11'i 2001 TL ve üstü gelire (11 kişi) sahip oldukları görülmektedir. Merkezde çalışan kadınların gelirleri incelendiğinde; %26'sı 1000TL ve altında (26 kişi), %55'i

1001-1500 TL (55 kişi) , %13'ü 1501-2000TL (13 kişi) ve %6'sı 2001 TL ve üstü gelire (6 kişi) sahip oldukları görülmektedir.

AVM de çalışan kadınların kaç yıldır çalışma yaşamın dağılımı incelendiğinde; %36'sı 1 yıl ve altında (36 kişi), %34'ü 2 yıl (34 kişi) , %15'i 3 yıl (15 kişi) ve %15'i ise 4 yıl ve üzeri (15 kişi) şeklindedir. Merkezde çalışan kadınların kaç yıldır çalışma yaşamın dağılımı incelendiğinde; %34'ü 1 yıl ve altında (34 kişi), %28'i 2 yıl (28 kişi) , %16'sı 3 yıl (16 kişi) ve %22'si ise 4 yıl ve üzeri (22 kişi) şeklindedir.

AVM de çalışanların %50'sinin sosyal güvencesi olduğunu (50 kişi), %50'sinin (50 kişi) ise her hangi bir sosyal güvencesi olmadığını belirtmişlerdir. Merkezde çalışanların %42'sinin sosyal güvencesi olduğunu (42 kişi), %58'sinin (58 kişi) ise her hangi bir sosyal güvencesi olmadığını belirtmişlerdir.

Kadınlar genel anlamda çalışma yaşamında birçok sorunla karşı karşıya kalmaktadır. Bu sorunlar bazen çalışanları işlerini değiştirmeye veya bırakmaya zorlamaktadır. Araştırmamıza katılan hem AVM hem merkez çalışanları en çok çalışma koşullarının ağır olmasından dolayı işi bırakmayı düşünmektedir. Çalışanların medeni durumları göz önünde bulundurulduğunda; AVM ve merkez çalışanların işi bırakma ya da değiştirmeye yönelik bakış açılarında bir uyuma olduğu görülmektedir. Hem AVM hem de merkez çalışanlarında evdeki iş yükü ve sorumluluklar evli çalışanlara göre işi bırakmak için daha önemli bir neden olmaktadır. AVM' de 1000 TL gelir ile çalışan kadınlar; daha yüksek gelir ile çalışanlara göre çalışma şartlarının ağır olmasını işi bırakma ya da değiştirmede daha önemli bir neden olarak görürken; merkezde 1000 TL ve altı gelir ile çalışanlar üst gelir ile çalışanlara göre evdeki iş yükü ve sorumlulukların işlerini bırakmada daha etkili olduğunu düşünmektedir.

Kadınların çalışma hayatına yönelik olarak; özgüven, liderlik, yöneticilik duygusuna sahip olmalarına yönelik inançları AVM ve merkez çalışanlarında aynı yöndedir. Çalışanların yaş gruplarına göre düşüncelerine baktığımızda, kadınların tarafsız olma özelliğine sahip olmalarına yönelik bakış açılarında farklılık görülmektedir. AVM' de 26 yaş grubu çalışanlar 21-25 yaş grubu çalışanlara oranla kadınların iş ile ilgili durumları doğru şekilde değerlendirebilmek için gerekli olan tarafsızlık özelliğine sahip olduklarına daha fazla inanmaktadır. Yine 20-25 yaş grubu çalışanlar 26 ve üzeri yaş grubu çalışanlara göre kadınların işle ilgili durumlarda erkeklerden daha duygusal davranmadığına daha çok katılmaktadır.

Merkez çalışanlarında ise 21-25 yaş grubu çalışanlar 26 ve üzeri yaş grubunda çalışanlara oranla kadınların tarafsız olma özelliğine sahip olmalarına daha fazla katılmaktadır. 21- 25 yaş grubu çalışanlar 20 ve altı yaş grubu çalışanlara oranla kadınların erkekler kadar önemli işler yapabileceği ve kadınların çalışma hayatında erkelerle rekabet edebilecek durumda olduklarını düşünmektedir.

AVM’ de çalışan bekar kadınlar evli kadınlara göre kadınların duygusal davranmadıkları ancak gerekli ölçüde girişken olmadıklarını düşünmektedir. Merkezde çalışan evli ve bekar kadınların ise kadınların girişkenlik yada duygusallıklarına bakış açılarında bir farklılık görülmezken mücadele gerektiren zorlu işlerin erkeklere daha uygun olduğunu düşünmektedir. AVM’ de düşük gelir ile çalışanlar kadınların tarafsız olabileceklerine kararsız kalırken gelirin yükselmesiyle çalışanların bakış açıları değişerek bu görüşe daha çok katılmaktadırlar. Kadınların gerekli ölçüde girişken olmadıkları ya da erkeklerden daha duygusal davranmadıkları düşüncesine 1000 TL ve altı gelir ile çalışanlar katılırken 1500 TL ve üstü gelir ile çalışanlar bu görüşe katılmamakta ya da kararsız kalmaktadır. Merkez mağazalarına göre daha kurumsal olan AVM mağazalarında çalışan kadınlar, kadın çalışanların iyi bir önder olabileceğini ve kendisine güven duygusuna sahip olduklarına daha çok katılmaktadır.

Kadınların çalışma hayatında işten çıkarılma ve diğer ayrımcılıklara maruz kalma yönündeki düşüncelerinde AVM ve merkez çalışanlarında bir uyuşma olduğu, ayrımcılığa bakış açılarının paralel olduğu görülmektedir. Çalışanların yaş grupları göz önüne alındığında; merkezde 26 yaş grubu çalışanlar; işe alımda, hizmet içi eğitimden yararlanmada ve ücretlerde 21-25 yaş grubu çalışanlara göre daha fazla ayrımcılık yapıldığını düşünmektedir. Merkez bekar ve evli çalışanların ayrımcılığa bakış açısında farklılık vardır. Evli çalışanlar bekar çalışanlara oranla daha fazla ayrımcılığa maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Aynı doğrultuda çocuğu olan çalışanlar olmayanlara göre daha fazla ayrımcılığın yaşandığına inanmaktadırlar. AVM’ de üst gelir ile çalışanlar alt gelirli çalışanlara oranla işe alımda ve terfide daha fazla ayrımcılık yapıldığını düşünmektedir. AVM ve merkez çalışanlarının bulunduğu sektöre göre ayrımcılığa bakış açılarında bir farklılık görülmemektedir. Merkezde sosyal güvencesi olmadan çalışanlar sosyal güvencesi olan çalışanlara göre çalışma hayatında ayrımcılığın yaşandığına daha çok inanmaktadır.

AVM’ de çalışanların % 71’i merkezde çalışanların % 80’ni işlerinden memnun değildir. Ancak bu durum işten ayrılma kısmında ise yeterli bir neden olmamaktadır.

Kadınların çalışma hayatında bulunmalarını sağlayan en önemli neden hem merkez çalışanlar hem de AVM çalışanlarında ekonomik nedenler olarak görülmüştür. Her iki grubunda çalışma hayatına katılmalarında ki öncelik ekonomik bağımsızlıklarını elde etmektir.

Kadınların çalışma yaşamında daha fazla yer alması için yapılması gereken en önemli şey her iki grupta da kadınların eğitime önem verilmesi yönündedir. İş yerlerine kreşlerin yapılması ise ikinci sırada kalmıştır.

Kadınların terfi imkanlarına erkekler kadar sahip olmamasının en önemli nedeni AVM çalışanlarına göre kadınların üst yönetimden yeterli desteği görememesi olarak görülürken merkez çalışanları kadın çalışanlara geçici gözle bakılmasıdır.

Kadın çalışanların iş yerinde verimini etkileyen en önemli unsur; AVM çalışanlarında iş yerinde çalışanlara eşit davranılmaması, merkez çalışanlarda ise ekonomik yönden tatmin olmamak olarak değerlendirilmiştir.

Çalışanların medeni durumları aile içinde ve çevrede karşılaştığı sorun alanlarını değiştirmektedir. AVM’de çalışan bekar kadınlar en çok aile içindeki sorumluluklarında aksaklık yaşarken evli çalışanlar eş ve çocuklarının çalışmalarına karşı çıkma sorunu ile karşılaşmaktadır. Merkezde çalışan kadınların medeni durumlarının aile ve çevredeki sorunlara etkisi AVM çalışanları ile aynı yöndedir. AVM’ de çalışan bekar ve evli kadınlar çalışma hayatında şimdiye kadar bir güçlkle karşılaşmadıklarını belirtirken merkezde çalışan evli kadınlar yaptıkları işle ilgili bazı güçlkle karşılaştıklarını belirtmişlerdir. Kadın çalışanların ailelerinin çalışmalarına bakış açıları ise evli çalışanlar eş ve ailelerinin her zaman desteklediğini, bekar çalışanlar ise çalışmalarından dolayı ailelerinin bir şey demeyeceğini belirtmişlerdir. Merkez ve AVM’de çalışan bekar kadınlar kazançlarını kendi ihtiyaçları için harcarken evli çalışanlar eş ve çocukları için harcamaktadırlar. Merkezde 20 ve altı yaş grubu çalışanlar kazançlarını kendileri için harcarken 26 yaş ve üstündeki çalışanlara çocukların eğitimi ve ev ihtiyaçları için harcamaktadır. 1000- 1500 TL gelir ile çalışanlar ise kazançlarını kendileri için kullanırken 2000 TL ve üstünde çalışanlar ailede ihtiyacı olana vermektedir.

Cinsiyet ayrımı, cinsel taciz gibi toplum ahlakına uygun olmayan davranışlar her ne kadar yasal düzenlemelerle engellenmeye çalışılmışsa da önüne geçilmesi mümkün olmamıştır. Bu durumla ilgili daha sert ve önleyici tedbirler alınmalı ve uygulamadaki eksiklikler tespit edilip bu sorunun görünmeyen bir engel olmasından çıkaracak yeni düzenlemeler uygulanmalıdır. Bunun sonucunda çalışan kendine daha çok güveneceği için iş motivasyonu da daha yüksek olacaktır.

Özellikle evli olan kadınların ev ve iş arasında denge kurmakta zorlandıkları ortadadır. Kamu sektöründe olan çalışanlar bu zorlukların biraz daha dışında kalsa da özel sektörde çalışanlar, iş saatlerinin fazla olması, fazla mesai, gece vardiyaları gibi nedenlerle oldukça zorlanmaktadır. Bu nedenle özel sektörler daha çok denetlenmeli, çalışma şartları iyileştirilmeli, çalışma haklarını koruyucu daha çok önlemler alınmalıdır.

Çocuklu Kadınlar için gelirleri doğrultusunda, uygun ücretlerle çocuk bakıma hizmetleri geliştirilmelidir. Daha çok yarı zamanlı iş alanları oluşturulmalıdır.

Sosyal güvencesiz işçi çalıştırma her ne kadar suç olsa da birçok hizmet sektöründe uygulanmaktadır. Bu durumun önüne geçilmeli, daha ağır cezalar oluşturulmalıdır.

Ülkemizde birçok çalışan aldığı eğitimle alakası olmayan işlerde çalışmaktadır. Bu durum iş motivasyonlarını etkilediği gibi kalitelerini de etkilemektedir. Daha sağlıklı bir istihdam şekli oluşturulmalıdır.

Kadın hakları daha çok gözetilmeli özellikle özel sektörler daha çok denetlenmelidir.

KAYNAKLAR

- AFŞAR, B. , ÖĞREKÇİ, (2014) “ Tarihsel Süreçte Kadın Gelişimi ve Ekonomideki Rolü: Toplayıcı Kadından Günümüz Kadınına Dönüşüm”, *Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu Dergisi* cilt 17 sayı 11 sayfa 76 - 82
- AKALAN, H. (2013) “*Kadın Çalışanların Sorunları ve Çözüm Önerileri Sakarya’da Bir Uygulama*”, Yüksek Lisans Tezi Yalova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, 38-39.
- AKŞİT, G. (2011) “İşyerinde Psikolojik Taciz ve Çözüm Önerileri”, Komisyon Raporu, *Kadın Erkek Fırsat Eşitsizliği Komisyonu Yayınları*, No: 6, Ankara
- ABBAK, B. S. , PESEN, A. , KARA, İ. (2016) “Üniversite Öğrencilerinin Cinsiyet Algısı ve Şiddete İlişkin Farkındalık Düzeyinin İncelenmesi”, *Uluslararası Toplumsal Araştırma Dergisi*, cilt:6, sayı:11
- ALTUNTEPE, N. , GÜNER, T. (2013) “Türkiye’de İstihdam ve İşsizlik” *Uluslararası İşletme Fakültesi Dergisi* cilt 5 sayı 1 sayfa 73 - 84
- AY, S. (2012) “ Türkiye’de İşsizlik Nedenleri İstihdam Politikaları Üzerine Bir Değerlendirme”, *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* sayfa 321- 34
- AYDIN, N. (2012) “ İşsizlik, Beveridge Eğrisi ve Türkiye İşgücü Piyasasına İlişkin Bir Değerlendirme”, *DPUJSS Dergisi* cilt 2 sayı 32 sayfa 120- 124
- AĞRIDAĞ, G. (2015) “*Türkiye ve Dünyada Kadın Araştırmaları*”, Çukurova Üniversitesi Basımevi, Adana
- BAKACAK, A. (2009) “Cumhuriyet Döneminde Kadın İmgesi Üzerine Bir Değerlendirme”, *Ankara Üniversitesi Türk İnkılap Tarihi Enstitüsü Atatürk Yolu Dergisi* sayı 44 sayfa 627 - 628
- BERBER, M. (2008) “ Türkiye’de Kadın İstihdamı Ülke ve Sektörel Düzeyde: Sektörel Analiz” *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, sayı

- BURTAN DOĞAN, B. ve KAYA, M. (2014) “TRC2 Bölgesinde Kadın İstihdamı Sorunları Ve Çözüm Önerileri” *Uluslararası Sosyal ve Ekonomik Dergisi*, sayfa 91-106
- BAKIRCI, K. (2000) “ İş Hukuku Açısından Cinsel Taciz” *İstanbul Yayınları*, Yayın No:72, İstanbul
- BOLCAN, A. E. (2010) “ Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Türk Çalışma Mevzuatında Kadın” *Çalışma ve Toplum Dergisi* cilt,1 sayfa 253-275
- BOTT, E. (1971) “Family and Social Network” Tavistock Publication
- BOZDAĞLIOĞLU, Y. (2008) “ Türkiye’de İşsizliğin Özellikleri ve İşsizlikle Mücadele Politikaları”, *Sosyal Bilimler Dergisi* sayı 20
- BÖLÜKBAŞ, M., ÇONDUR, F. (2014) “Türkiye’de İşgücü Piyasası ve Genel İşsizlik Büyüme Üzerine Bir İnceleme”, *Amme İdaresi Dergisi* cilt 47 sayı 2 sayfa 77- 93
- CAN, T. (2010) “Türkiye’ de Kadınların İş gücüne Katılımı ve Kadın İstihdamı Konusunda Yaşanan Sorunlar: Kahramanmaraş’ta Tekstil Sektöründe Bir Uygulama” Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, *Yüksek Lisans Tezi*
- ÇABUK, N. (1999) “ İşgücü Piyasası İzleme Kaynakları ”, *Siyasal yayıncılık*, Ankara sayfa 139
- ÇAKICI, A. (2004) “ Kadın Girişimcilerin İşletme Fonksiyonlarındaki Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Yönetim Bilimleri Dergisi* sayfa 195 - 209
- ÇAKIR, Ö. (2008) “ Türkiye’de Kadının Çalışma Yaşamından Dışlanması” *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, sayfa 25-42
- DEMİRBİLEK, S. (2007) “ Cinsiyet Ayrımcılığının Sosyolojik Açidan İncelenmesi”, *Finansal Politik Ekonomik Yorumlar Dergisi*, cilt 44, sayı 11
- DİNÇKOL, Bihterin (2005) “Kadın Erkek Eşitliği İçin Pozitif Ayrımcılık”, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, sayı 8, sayfa 101-117
- DOĞRU, A. (2010) “Kadın Çalışanların Cam Tavan Engelleri ve İş Tatminine Etkisi: Afyon Koca Tepe Üniversitesi Tıp Fakültesi Örneği”, *Yüksek Lisans Tezi*, Kütahya
- DURMAZ, Ş. (2016) “ İşgücü Piyasasında Kadınlar ve Karşılaştıkları Engeller”, *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* cilt 2, sayı 3 Sayfa 37-60

- ECEVİT, Y. (1998) “Türkiye Ücretli Kadın Emeğinin Toplum Cinsiyet Temelinde Analizi”, *Tarih Vakfı*, İstanbul
- ERDUT, T. (2005) “ İşgücü Piyasasında Enformelleşme ve Kadın İşgücü”, *Çalışma ve Toplum Dergisi* sayı3 sayfa 11- 49
- ERTEN, P. (2016) “ Türkiye Ekonomisinde Kadın İstihdamının Rolü ve Önemi”, *Akademik İzdüşüm Dergisi* cilt 1, sayı 1, sayfa 55-66
- FREDERİCK, F. ve SHERWIN, R. (1997) “The New Economics of Teachersand Education” 15
- ERİCH, F. (1998) “Anaerkil Toplum ve Kadın Hakları” İstanbul Arıtan Yayıncılık
- GÜLÇE, M. (2015) “Kadın Çalışanlarda Cam Tavan Sendromunun Örgütsel Vatandaşlığa Etkileri”, Yüksek Lisans Tezi
- GÖKBERK, M. (1983) “*Aydınlanma Felsefesi Ve Sanayi Uygarlığının Kökleri*” , Eczacı Başı Vakfı Yayıncılık, İstanbul
- GÖKÇE, B. (1978) “ Evlilik Kurumuna Sosyolojik Bir Yaklaşım”, *Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, sayı 1
- GÖNÜLLÜ, M. ve İÇLİ, G. (2001) Çalışma Yaşamında Kadınlar Aile ve İş İlişkileri”, *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, sayfa 181-100
- GÜNER, U. ve KALKAN, P. , ÖZ, Y. (2011) “*Türkiye’de Cinsel Yönelim ve Cinsiyet Temeli Kimliğinde Ayrımcılığın İzlenmesi Raporu*” , Yayıncılar Gökçeçiçek Ayata ve Burcu Yeşildalı, İstanbul
- SAYAR, G. ve ÖZKAN, B. (2010) 1 Kadın Çalışanlara Yönelik Ücret Ayrımcılığı ve Kadın Ücretlerinin Belirleyicilerine Yönelik Bir Araştırma”, *Çalışma ve Toplum Dergisi* sayfa 91-101
- KAPIZ, S. (2002) “İş Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü* cilt 4 sayı 3
- KARABIYIK, İ. (2012) “Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı”, *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* sayfa 231-260
- KARADENİZ, O. , YILMAZ, H. H. (2017) “ Türkonfed İş Dünyasında Kadın Raporu” Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu, sayfa, 4-26
- KARAARSLAN, E. (2010) “ *Kayıt Dışı İstihdam ve Neden Olduğu Mali Kayıpların Bütçe Üzerindeki Örneği: Türkiye Örneği*” Mali Hizmetler Derneği yayın no: 7 Ankara

- KARALI, R. (2016) “*Kadınları Çalışması, Çorumda İmalat Sektöründe Çalışan Kadınların Çalışma Hayatında Yaşadığı Sorunların Verimliliğe Etkisi*”, Yüksek Lisans Tezi Hitit Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı,
- KARTAL, M. (2014) “*Emek Piyasasında Kadın Çalışanlara Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı: Kahraman Maraş Tekstil Sektörü Örneği*”, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim dalı, Konya
- KEİG PLATFORMU (2012) “*Kadın Emeği ve İstihdamına İlişkin Bilgi Notları*”, İstanbul, Hazal Matbaacılık
- KESTERCİOĞLU, İnci (2004) “*Türkiye’de Kadının Toplumsal Konumu: Kazanımlar Ve Sorunlar*”, Orman matbaacılık, İstanbul
- KEUTHENE, M. (2006) “*Dikkat Diğer Kadınlar*”, Optmpst Yayın ve Dağılımcılık, İstanbul
- KAYMAZ, İ. Ş. (2010) “*Çağdaş Uygarlığın Mihank Taşı: Türkiye’ de Kadının Toplumsal Konumu*”, *Ankara Üniversitesi Türk İnkılap Tarihi Atatürk Yolu Dergisi*, güz, sayfa 333- 366
- KOCABAŞ, F. , KIREL, Ç. ve ÖZDEMİR, A. A. (2010), “*İşletmelerde Algılanan Cinsiyet Temelli Ayrımcılık*”, Çimento İşveren Yayıncılık
- KOCACIK, F. (2005) “*Türkiye’ de Çalışan Kadınlar ve Sorunları*”, *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* cilt 6 sayı 1 sayfa 195
- KORAY, M. (1992) “*Çalışma Yaşamında Kadın gerçekleri*”, *Amme İdaresi Dergisi* Cilt 25 sayı 1 sayfa 94 - 119
- KURTKAN, A. (1977) “*Sosyolojik Açıdan Eğitim Yolu İle Kalkınmanın Esasları*”, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi, İstanbul, Yayın No: 388
- KIZILGÖL, Ö. (2012) “*Türkiye’de Eğitimde Cinsiyet Eşitsizliğinin Yoksulluk Üzerindeki Etkisi*”, *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* cilt 19 sayı1
- KUZGUN, İ. (2007) “*Türkiye’de Firma Açısından Esnekliğe Dayalı İstihdam Stratejileri*” *Journal of Yasar University* sayfa 841- 861
- KUZGUN, Y. , SEHER, S. (2004) “*Kadınların Çalışmasına Karşı Tutum ve Dini Yönelim Arasındaki İlişki*”, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi* cilt 37 sayı 1 sayfa 14- 27

- KÜÇÜK, M. (2015) “ Çalışma Hayatında Kadınlar ve Karşılaştıkları Sorunlar Bir İşverene Bağlı Olarak Çalışan Emekçi Kadınlara İlişkin Bir Araştırma”, *Ekonomi Bilimler Dergisi* cilt 7 sayı 1
- MAKAL, A. (2001) “ Türkiye’ de 1950-1965 Dönemlerinde Ücretli Kadın Emeğine İlişkin Gelişmeler” *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi Dergisi*, sayfa 118-152
- MELİKE, B. , ANAFARTA, N. ve AYGAC, E. “ Türkiye Üniversitelerinde Kadın İşgücü” *İktisat, İşletme & Finans Dergisi*,29-92
- MİNEBAŞ, T. (1998) “ Türkiye’nin Kalkınma Sürecinde Kadın İşgücü”, Yayıncı Necla Arat
- NERGİZ, N. ve OKSAY, A. ve AKMAN, E. (2011) “İşe Bağlılık ve İşten Tatmin Açısından Cinsiyet ve Sektörel Bağlılık”, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, sayı 14
- OMONJIO, D. (2013) *A Study of Sexul Harrassment in Theree Selected Private Faith- Baset Universite*, Olgun- State South- West Nigeral , 250-263
- ÖZAĞIR, A. (2010) “İş yaşamında Kadınların Karşılaştıkları Sorunların Bireysel Performansa Etkisi: Perakendecilik Sektöründe Bir Uygulama”, *Selçuk Üniversitesi, Konya*
- ÖZBAY, F. (1990) “ Kadınların Ev İçi ve Ev Dışı Uğraşlarındaki Değişme” , İletişim Yayınları, İstanbul
- ÖZDEMİR, E. (2012) “İş Yerinde Cinsel Taciz” *Çalışma ve Toplum Dergisi* sayfa 83-96
- ÖZER, D. (2009) “ İşyerinde Psikolojik Taciz”, *Bilge Kadın Araştırma Merkezi*
- ÖZMEN, F. (2012) “ Türkiye’de Kadın İstihdamı ve Mikro Kredi”, *Vizyoner Dergisi* sayfa 109-130
- ÖZTÜRK, T. (2007) “Türkiye’de Kadın Çalışanların İş Yaşamındaki Yerinin Analizi: İzmir’de Bir Alan Çalışması”, Yüksek Lisans Tezi Basılmamış, İzmir
- ÖNDER, N. (2013) “Türkiye’ de Kadın İşgücünün Görünümü” *Çalışma Dünyası Dergisi*, cilt1, sayı1 sayfa 35-61
- PETUR, J. (2001) “Network, Cultere, TransactionandDiscriMination” *İnternational Journal of Social Economics*, 10-12
- SAĞ, V. (2001) “ Tarihsel Süreç İçinde Türk Kadını ve Atatürk” , *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, cilt 2, sayı 1

- SOYSAL, A. (2015) “ Kadın Girişimcilerin Özellikleri, Karşılaştıkları Sorunlar ve İş Kuracak Kadınlara Öneriler”, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi Dergisi* sayı 1 sayfa 71- 95
- SEVİNÇ, E. , BERTİL, D. ,ÖDER, E. (2010) “ *Kadın Hakları Uluslararası Hukuk ve Uygulama*”, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul
- SERT, Ü. (2015) “Esnek Çalışmanın Kadınların Çalışma Hayatındaki İstihdamına Etkisi”, Yüksek Lisans Tezi, sayfa 57-60
- TAYANÇ, Füsun ve TAYANÇ, Tunç (1997) “ *Dünya ve Türkiye’de Tarih Boyunca Kadın*” , Ankara Toplum Yayınevi
- TEKİN, M. “Eğitimde Fırsat Eşitliği ve Teknik Eğitimde Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık” sayfa 67-71
- TOKSÖZ, G. (2007) “Türkiye’ de Kadın İstihdamının Durumu”, *Uluslararası Çalışma Örgütü* Ankara
- TÜRELİ, N. ve DOLMACI, N. (2012) “Varlığını Sürdüren Bir Sorun Olarak Toplumda ve İş Yaşamında Kadınlara Yönelik Farklı ve Ayrımcı Tutumlar” , *Akademik Bakış Dergisi*, Aralık sayı 33
- YAKIT, G. (2002) “*Toplumsal Yaşamda Kadın*” , *Eskişehir Anadolu Üniversitesi*, No:1373
- YILMAZ, A. (2010) “Osmanlıdan Cumhuriyete Kadın Kimliğinin Biçimlendirilmesi” , ÇTTAD, sayfa 191- 219
- YILMAZ, C. (2014) “*İstihdam ve Çalışma Hayatında İhtisas Raporu*”, İhtisas Çalışma Komisyonu, Ankara
- YILMAZ, M., ÇOĞAL, Y. (2015) “*Kadının İşgücüne Katılımı ve Tarihsel Gelişimi ve Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler*”, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat ABD Başkanlığı*
- İnternet Kaynakları
- KARAGÖL, E. Ve AKGEYİK T. (2010) “*Türkiye’de İstihdamın Durumu*”, Seta Siyaset Ekonomi ve Toplum Araştırma Vakfı sayı:21
- TUİK, <http://www.tuik.gov.tr>



EKLER

EK-1 Anket Formu

ANKET

Kişisel Bilgiler

- 1) Yaşınız?
- 2) Öğrenim durumunuz? () İlkokul () Ortaokul () Lise ve dengi () Lisans () Yüksek Lisans
- 3) Cinsiyetiniz? () Kadın () Erkek
- 4) Çocuğunuz varsa sayısı?.....
- 5) Medeni Durumunuz? () Bekar () Evli
- 6) Gelir Durumunuz?
- 7) Kaç yıldır çalışma yaşamındasınız?
- 8) Bulunduğunuz sektörün adı?
İŞ HAYATINA YÖNELİK BİLGİLER
- 9) 9. Soruya ait katılım derecelerini aşağıdaki kodlamaya uygun bir rakam ile ifade ediniz.

1)Çok önemli 2) Önemli 3) Önemli değil

9	İşinizi değiştirme yada bırakma gibi bir durumda aşağıdaki seçeneklerin bu kararınızdaki etkisi ne olur?	1	2	3
9.1	Evdeki iş yükü			
9.2	Çalışmaktan yorulduğunuz için			
9.3	Aileniz/eşiniz çalışmanızı istemediği için			
9.4	Çalışma koşullarının ağır olması			
9.5	İşinizi gerektirdiği niteliklere sahip olmamak			
9.6	Kendi tercihim kabul etmelidir			
9.7	Diğer (belirtiniz)			

10) 10 ve11. Soruya ait katılma derecenizi aşağıdaki kodlamaya uygun bir rakamla ifade ediniz.

1)Kesinlikle katılmıyorum 2) Katılmıyorum 3) Kararsızım 4) Katılıyorum 5) Kesinlikle Katılıyorum

10	Kadınların çalışma hayatına yönelik aşağıdaki ifadelere katılma derecenizi belirtiniz.	1	2	3	4	5
10.1	Kadınlar erkeklere oranla sorumluluk gerektiren bir işe sahip olmayı daha az isterler.					
10.2	Kadınlar iş ile ilgili durumları değerlendirmek için gerekli olan tarafsızlık özelliğine sahiptirler.					
10.3	Mücadele gerektiren zorlu işler kadınlardan çok erkeklere daha uygundur.					
10.4	Kadınlar, başarılı yönetici olmak için gerekli					

	becerileri kazanma yeteneğine sahiptirler.					
10.5	Kadınların, erkeler kadar önde rol oynaması kabul edilebilir bir durum değildir.					
10.6	Toplum kadınların yaptığı işin erkeklerin yaptığı iş kadar önemli olduğunu kabul etmelidir.					
10.7	Üst düzey yönetim görevlerine gelmek için kadınların erkeklerle rekabet etmesi normal bir durumdur.					
10.8	Hamile kalma ihtimali kadın iş görenlerin erkeklerden daha az tercih edilmesi için bir neden değildir.					
10.9	Kadın yöneticiler erkeklerden daha duygusal davranmazlar.					
10.10	Kadınların sayısal ve teknik konuları öğrenme yeteneği, erkeklere göre daha azdır.					
10.11	Kadınların iyi bir önder olmak için gerekli olan kendisine güven duygusuna sahiptirler.					
10.12	Kadınlar iş ortamının gerektirdiği ölçüde girişken olamazlar.					
10.13						
10.14	Normalde bütün zamanını evde çocukları ile geçiren bir kadın, yarım günde olsa ev dışında çalışan bir kadından daha iyi bir annedir.					

11.	Kadın çalışanların çalışma hayatında hangi konularda olumsuz ayrımcılığa maruz kaldıklarına ilişkin aşağıdaki ifadelerle katılma derecenizi belirtiniz.					
11.1	İşe almada ayrımcılık yapılıyor					
11.2	Terfi ve atamalarda ayrımcılık yapılıyor					
11.3	Hizmet içi eğitimden yararlanmada ayrımcılık yapılıyor					
11.4	Ücret ve çeşitli ödemelerde ayrımcılık yapılıyor.					
11.5	Emeklilikte ayrımcılık yapılıyor.					
11.6	İşten çıkarmada ayrımcılık yapılıyor.					
11.7	Diğer (belirtiniz)					

Çalışan kadının çalıştığı iş yerinde ve ailesinde karşılaştığı sorunlarla ilgili bilgiler

12) İşinizden memnunmusunuz?

a) Memnun değilim

b) Az memnunum

- c) Memnunum
- d) Çok memnunum
- 13) Sizi çalışmaya yönelten en önemli neden hangisidir?
 - a) Ekonomik nedenler
 - b) Bağımsız olmaktan hoşlanmak
 - d) Çevre ve saygınlık kazanmak
 - e) Eğitimi değerlendirmek
- 14) Şu an işinizden ayrılıyor olsaydınız, bunu nedeni hangisi olurdu?
 - a) Maddi tatminsizlik
 - b) Yükselme imkanlarının olmaması
 - c) Ailenize zaman ayıramamanız
 - d) İş yerinizde kadınlara yönelik tutumlar
 - e) Yaptığınız işi sevmiyor olmanız
- 15) Sizce kadınların çalışma yaşamında daha fazla yer almaları için yapılması gereken en önemli şey hangisidir?
 - a) Yasalarda kadınları koruyucu düzenlemeler yapılmalı
 - b) Kadınların eğitimine önem verilmeli
 - c) İşyerinde çocuklar için kreşler yapılmalı
 - d) Çalışma saatleri esnekleştirilmeli
 - e) Toplumun çalışan kadınlara bakışı olumlu yönde değişmeli
- 16) Size göre işyerinde kadınların yükselmelerini kolaylaştırıcı en önemli düzenleme hangisidir?
 - a) Daha esnek çalışma programları
 - b) İşyerinde çocuk bakım merkezlerinin kurulması
 - c) Eğitim ve geliştirme programları
 - d) Kariyerle ilgili danışmanlık ve destekleme
 - e) Kadınların daha az olduğu bölümlerde rotasyona gönderilmeleri
- 17) Sizce kadınların terfi imkanlarına erkekler kadar sahip olmamasının en önemli nedeni hangisidir?
 - a) Aileye zaman ayırmak için fazla sorumluluk almak istememe
 - b) İşe başlarken yükselme imkanları düşük bölümlere alınmaları
 - c) Kadınların bu konuda üstlerinden destek görmemeleri
 - d) Eğitim programlarından erkekler kadar yararlanamamaları
 - e) Kadın çalışanların çalışmasına geçici gözüyle bakılması
- 18) Bayan çalışan olarak iş yerinizde performansınızı etkileyen en önemli unsurlar nelerdir?
 - a) Ekonomik yönden tatmin
 - b) Yöneticilerin olumlu veya olumsuz tutumları
 - c) Diğer çalışanların tutumları
 - d) Ödül ve terfi sistemi
 - e) Eşit davranılmaması
 - f) Çalışmama karşı ailemin göstermiş olduğu tutum
- 19) İş yerinizde karşılaştığınız sorunların bireysel performansınıza etkileri nelerdir?
 - a) İşe kendimi vererek verimli şekilde çalışmak istemiyorum
 - b) Geleceğe güvenle bakamıyorum
 - d) Sorunlarla başa çıkabilecek gücüm yok
 - e) İletişim kurmakta zorluk çekiyorum
 - f) Zamanımı etkin kullanamıyorum

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

a)Aile içindeki rol ve görevimde aksaklıklar olmaktadır.

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

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

Diğer(belirtiniz).....

21) Sosyal güvenceniz var mı?

() Evet () Hayır

22)Çalışma hayatınızda karşılaştığınız en önemli güçlük ve sorun sizce hangisidir

a)Şimdiye kadar herhangi bir sorunla karşılaşmadım.

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

c)İş hayatımda kadın olmamdan dolayı erkek iş arkadaşlarımla olumsuz tavır ve davranışları ile karşılaştım.

d)İş hayatımda kadın olmamdan dolayı yöneticilerin olumsuz tavır ve davranışları ile karşılaştım.

e)Evli olmamdan dolayı bazı özel(doğum, emzirme, hamilelik, çocuk bakımı vb. gibi.) izin hallerinde yöneticilerin olumsuz tavırları ile karşılaştım.

f)Diğer(belirtiniz).....

23)Çalışma hayatınız boyunca başarınızdan dolayı, maddi (para, eşya, tatil v. gibi) veya manevi

(terfi, sertifika ve teşekkür belgesi, vb. gibi) olarak ödüllendirildiniz mi?

() Evet () Hayır

24)Çalışmanıza aileniz nasıl bakıyor?

a) Eşim ailem her zaman destekliyor

b)Eşim ailem mecbur olmasam istemez

c) Ben istediği için çalışmama bir şey demezler

25) Kazancınızı nasıl kullanıyorsunuz?

() Eşime vererek

() Ailede ihtiyacı olana

() Çocukların eğitimi için ve evin ihtiyaçlarına

() Kendi ihtiyaçlarım için

() Biriktiriyorum

26) Çalışmasaydınız durumunuz ne olurdu?

() Eşim şiddete başvururdu

() Eşim daha fazla çalışmak zorunda kalırdı

() Maddi durumun zayıflardı

() Geleceğe güvenle bakmazdım

() Ailemle daha fazla zaman geçirirdim

27) Yaptığınız iş aldığınız eğitime uygun mu?

() Evet () Hayır

ÖZGEÇMİŞ

Belkıs ÖNEL 1992 yılında Malatya’da doğdu. Orta ve lise eğitimimi Metin Emirioğlu Lisesinde tamamladı. 2009 eğitim öğretim döneminde İnönü Üniversitesi İşletme bölümünü kazandı. 2012-2013 yılında lisans eğitimini tamamladı. Aynı dönem Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme ABD’nda yüksek lisans programına başladı.

VITAE

Belkıs Önel was born in Malatya in 1992. She completed middle and high school education at metin emiroglu high school. In 2009, she entered the branch of business administration of Inonu University. She completed undergraduate degree in 2013. She has started the master degree education in business administration at Social Sciences Institute of Gaziantep University in the year mentioned.