

KAMU ÖRGÜTLERİNDE ÇALIŞAN KADIN İŞGÖRENLERİN ÇALIŞMA YAŞAMLARINDA KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Abdullah YILMAZ
Dumlupınar Üniversitesi, İ.İ.B.F.

Yavuz BOZKURT
Dumlupınar Üniversitesi, İ.İ.B.F.

Ferit İZCİ
Yüzüncüyıl Üniversitesi, İ.İ.B.F.

Özet

Günümüzde her alanda yaşanan değişim ve rekabet, işgörenler açısından, zorlu çalışma koşullarını da beraberinde getirmektedir. Çalışma yaşamında kadın işgörenler zorlu çalışma koşullarının yanı sıra sırf kadın olmaktan kaynaklanan birçok sorunla karşılaşmaktadırlar. Bu çalışma, kamu sektöründe çalışan kadın işgörenlerin sırf kadın olmalarından kaynaklanan sorunlarını ortaya koymayı amaçlamaktadır. Araştırmada anket yöntemi kullanılmış ve kamu sektöründeki kadın işgörenlerin cinsiyetten kaynaklanan sorunlarının neler olduğu saptanmaya çalışılmış, elde edilen bulgulardan bazı genellemelere gidilmiş ve çözümlere yönelik öneriler getirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kadın İşgörenler, Eşitlik, Kadın İşgücü, Taciz, Kamu Örgütleri.

A RESEARCH ON DIFFICULTIES WOMEN EMPLOYEES FACE AT PUBLIC SECTOR WORKPLACES

Abdullah YILMAZ
Dumlupınar University

Yavuz BOZKURT
Dumlupınar University

Ferit İZCİ
Yüzüncüyıl University

Abstract

The transformation and competition experienced in every field today cause hard work conditions for employees. Along with difficult work conditions, women face many problems because of their gender. This study aims to demonstrate these problems women employees suffer at public work places. The research uses a survey to specify the gender related problems. The study makes some generalizations and suggestions for the solution of present difficulties based on the findings.

Key Words: Woman Employees, Equality, Woman Work Force, Harassment, Public Organizations.

1. GİRİŞ

Tarihin her döneminde kadın işgücüne olan ihtiyaç önemini korumuş olmakla birlikte, günümüzün zorlu iş yaşamında önemi her geçen gün biraz daha artmaktadır. Tarım toplumundan bilgi toplumuna geçiş sürecinde tarlalarda ve fabrikalarda her zaman gereksinim duyulan kadın işgücü, bugün gelinen noktada, ülkelerin gelişmişlik düzeylerine göre, bazen bilgi toplumlarının ihtiyaç duyduğu nitelikli işlerde faaliyet gösterirken bazen de halen tarım ve sanayi toplumlarının özelliklerini taşıyan gelişmemiş ya da az gelişmiş ülkelerde tarımsal üretimde ve fabrikalarda niteliksiz işlerde faaliyet göstermektedir.

Kadın işgörenler her türlü çalışma ortamında erkek işgörenlerin yaşadığı sorunları yaşamakla birlikte, kadın olmalarından kaynaklanan birçok farklı sorunla da mücadele etmek zorunda bırakılmaktadırlar. Nitelikli işgücü gerektirmeyen üretim şartlarında, uzun çalışma saatleri ve düşük ücretle erkek işgörenlerin alternatifi olarak görülen kadın işgörenler, işe alınmada eşitlik ilkesinin uygulanmaması, analık ve aile yaşamının kadının çalışmasını engellemesi, çocuklu kadınlar için kreş problemlerinin yaşanması, eşit işe eşit ücret ödenmemesi, kadına yönelik cinsel taciz gibi cinsiyete dayalı ayrımcılık ile de karşı karşıya kalmaktadırlar. Kadın işgörenlerin çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunların ele alındığı çalışmada, sıralanan tüm bu sorunlar aşağıda ele alınmaktadır.

2. KADIN İŞGÜCÜNÜN ÇALIŞMA YAŞAMINDAKİ YERİ

İnsanlığın başlangıcından beri var olan çalışma olgusu kapsamında kadınlar köle, çırak, yamak gibi roller üstlenirken günümüzdekine yakın anlamda kadınların çalışma yaşamına girişi XVIII. yüzyılın sonlarına rastlamaktadır. Sanayi devrimi ile birlikte ortaya çıkan üretimin örgütlenmesiyle ihtiyaç duyulan ve düşük ücretle çalıştırılabilecek işgücü gereksiniminin belirmesi bunda en önemli faktör olmuştur (Çitçi, 1982: 17). Sanayi devrimi ile birlikte değişen tarımsal üretim koşullarında kadınların, ekme-biçme dışındaki işlerde de istihdam edilmesiyle birlikte özellikle üretilen ürünleri satma gibi işleri gerçekleştirmek suretiyle hizmet sektöründe de yer almışlardır. Bu dönemde özellikle büyük ölçekli tekstil fabrikalarında nitelikli işgücü gerektirmeyen üretimin hızla yaygınlaşmasıyla kadın evden, ücretsiz aile işçiliğinden ve tarımsal alandan dışarı çıkmıştır. Ancak, niteliksiz kadın işgücü yine bu dönemde uzun çalışma saatleri ve düşük ücretlerle erkek işgücünün ikamesi olarak görülmüştür (Çolak, 2005).

1929 ekonomik bunalımıyla ortaya çıkan işsizlik sorunu nedeniyle evlerine gönderilen kadınlar, İkinci Dünya Savaşı sonunda genişleyen savaş sanayii ve erkek işgücünün savaş yüzünden azalmış olması nedeniyle tekrar çalışma yaşamına dönme fırsatı bulmuşlardır. Ancak, bu dönemde erkek işgücündeki azalma nedeniyle ihtiyaç duyulan kadın işgücü, toplumda kadın emeğinin “yedek” olma niteliğini somut bir şekilde ortaya koymuştur (Çitçi, 1982: 21–22).

1940’lı yıllardan beri birçok OECD ülkesinde kadının işgücüne katılımında güçlü bir artışın yaşanması işgücü pazarı ile ilgili önemli bir gelişmedir. Bu gelişmeyi ekonomistler, ücret oranları ve vergi sistemleri gibi finansal etmenlerdeki değişimlere, demografik değişimlere ve verimlilik oranları gibi sosyo-ekonomik etmenlerdeki değişimlere bağlarken; toplum bilimciler, bu değişimde önemli olan nedenin toplumdaki iş normlarında yaşanan değişim olduğu kanaatinde idirler (Vendrik, 2003: 824).

1980’li yıllara gelindiğinde, ülkelerin büyük bir çoğunluğunda kadınların toplam istihdam içindeki payının arttığı görülmektedir. Yalnız bu artış her alanda kadın işgücünün genişlemesi anlamına gelmemekte, aksine geleneksel anlamda erkeklerin hâkim olduğu bazı işlerin ortadan kalktığı ya da geleneksel olarak kadınların istihdam edildiği işlerde ise artışın olduğu görüşü ileri sürülmektedir. Dünya genelinde kadın işgücünde artış olmasına rağmen, gelişmiş ülkelerde dahi bu artış cinsiyete dayalı işbölümünü ortadan kaldırmaya yönelik biçimde gerçekleşmemektedir (Eyüboğlu, Özar ve Tanrıöver, 2000: 4).

Günümüz dünyasında, istihdamdaki artış hızı azalmakla birlikte, kadın istihdamında artış gözlenmektedir. Dünyada 2006 yılında toplam kadın işgücü 1238,9 milyon, kadın istihdamı 1157,1 milyon ve kadın işsiz sayısı 81,8 milyondur. Gelişmiş ülkeler ve Avrupa Birliği’nde 2006 yılında kadınların işgücüne katılım oranları yüzde 52,7; toplam istihdam içindeki kadınların oranı ise yüzde 44,7 olmuştur. Ancak, dünya genelinde durum farklılık arz etmektedir. Dünyada farklı bölgeler itibarıyla kadınların işgücüne katılım oranları ve toplam istihdam içinde kadınların oranı benzer bir tablo sergileyememektedir (Sanal, 2008).

Kadın işgücüsüyle ilgili Türkiye’deki gelişmeler, dünyadaki bu gelişmelerle paralellik göstermektedir. 1843 yılında kadınların ilk defa Tıbbiye mektebi bünyesinde ebelik eğitimi almasıyla (Türkiye’de Kadın 2001, 2001: 1) başlayan iş yaşamına girişleri, 1950’lerde kırdan kente göçün ivme kazanmasıyla 1970’lere kadar sanayinin ihtiyaç duyduğu işgücünün bir kısmına cevap vermiştir. Ancak, 1980’lere gelindiğinde

sanayileşmenin yavaşlaması ve kentteki işgücünün, sektörlerdeki istihdam kapasitesinden daha fazla artması gibi sorunlarla karşı karşıya kalmıştır (Türkiye’de Kadınlara Ait Girişimlerin Desteklenmesi, 2000: 11–12). Bunun bir sonucu olarak, gerek erkek gerekse kadınlar için işgücüne katılım oranı 1955’de % 72 iken 1990 yılında bu oran % 42,8 düşmüştür (İstatistiklerde Kadın 1927-1992, 1995: 22).

Kadınların işgücüne katılım oranının düşmesinin temel sebebi, kırdan kente göç oranının yüksekliğidir. Kadınlar kırdan, tarım kesiminde üretken faaliyet içinde, ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edilmekteyken, kente göç ettikten sonra iş bulma olanaklarından yoksun olarak ev kadını statüsü ile işgücünün dışında kalmaktadır. Çünkü kentte işgücü piyasasının gerektirdiği niteliklerden yoksun durumdadırlar (Başargan, 2000: 87).

Toplum içerisinde öncelikle eş ya da anne olarak görülen kadınları çalışma yaşamına iten neden ekonomik ve toplumsal etmenlerdir. Kadınlar, geçmişte ailelerinin geçimini sağlamada tek gelir kaynağının yetersizliği nedeniyle aileye ek gelir sağlamak için çalışma yaşamına girerken, son yıllarda ekonomik etmenlerin yanında, ekonomik özgürlüklerini kazanmak ve mesleki tatmin gibi nedenleri de göz önünde bulundurmaktadırlar (Arat, 1991: 11).

Uzun çalışma saatleri ve düşük ücretle erkek işgörenlerin alternatifi olarak görülen kadın işgörenler, çalışma yaşamı içerisinde işe alınmada eşitlik ilkesinin uygulanmaması, analık ve aile yaşamının kadının çalışmasını engellemesi, çocuklu kadınlar için kreş problemlerinin yaşanması, eşit işe eşit ücret ödenmemesi ve kadına yönelik cinsel taciz gibi sırf kadın olmaktan dolayı birçok sorunla karşı karşıyadırlar.

Kadın işgörenlerin çalışma yaşamında karşılarına çıkan en önemli sorun, tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de cinsiyete dayalı ayrımcılıktır. Kadınlar çocukluk yıllarından itibaren çalışma yaşamında yer almayacakmış gibi yönlendirilmekte ve eğitim almaları aileleri tarafından engellenerek işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu niteliklerde yetişmelerine fırsat tanınmamaktadır. Çalışan kadınların büyük bir çoğunluğunun, evlendikten ya da çocuk sahibi olduktan sonra işten ayrıldığı ülkemizde (İlkkaracan, 1998: 286) kadın iş görenlerin işgücüne katılımları ile ilgili istatistiklere bakıldığında bu durum daha net biçimde anlaşılmaktadır.

Kadın işgörenlerin işgücüne katılımı ile ilgili istatistikler incelendiğinde, çoğunluğunu bekâr kadınların oluşturduğu 12–19 yaş grubu kadınlarda

işgücüne katılımın yüksek olduğu, 20–24 yaş arasında katılımın en yüksek düzeye ulaştığı ve evlilik ile çocuk doğumuna bağlı olarak 30'lu yaşlarda işgücüne katılımın düştüğü görülmektedir. Kadınların çocuklarını büyüttüğü dönem olarak algılanan 35–44 yaşları arasında işgücüne katılım oranının bir kez daha yükseldiğini ve emeklilik döneminin başladığı 50'li yaşlardan itibaren de sürekli olarak düştüğünü söylemek mümkündür (Türkiye'de Kadın 2001, 2001: 78) .

Kadının işgücüne katılım oranıyla Türkiye, OECD ülkeleri sıralamasında en alt sırada yer almaktadır. Türkiye'de 12 + yaş gurubunda bulunan 24,3 milyon kadının ancak % 27,9'u işgücüne katılmaktadır. İşgücüne katılan kadınların % 72,3'ü tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi konumunda uğraş vermektedirler. Kadının işgücüne katılımını belirleyen en önemli etken eğitim düzeyidir. Kentte yaşamını sürdüren kadının eğitim düzeyi yükseldikçe işgücüne katılım oranı yükselmekte, fakülte ve yüksek okul mezunu kadınlarda işgücüne katılım oranı % 72'ye kadar çıkmaktadır. Bu oran, ilkokul mezunu kadınlarda % 31 seviyelerine kadar düşmektedir (Pur, 2002).

Çalışma yaşamında kadın işgörenler cinsiyete dayalı ayrımcılığın yanında, işe alınmada eşitlik ilkesinin uygulanmaması, kadına düşük nitelikli işlerin verilmesi, kreş sorunu, eşit işe eşit ücret ödenmemesi, part-time çalışan kadınların sosyal güvenceden yoksun oluşu ve kadına yönelik cinsel tacizlerin olması gibi sorunları da yaşamaktadırlar. Çalışan kadınlar iş ortamındaki bu sorunların yanında çocuk bakımı ve ev işleri gibi aileden kaynaklanan sorunlarla da karşı karşıyadırlar. Türk toplumunun geleneksel yapısında aile içinde baskın olan erkek ev dışı süreçler ve parasal konularda karar verici durumundayken, kadın çocuk bakımı ve ev içi işleri tek başına üstlenmiş durumdadır (Cumhuriyet'in 75. Yılında Türkiye'de Kadının Durumu, 1998: 51).

Geçen yüzyıl boyunca toplumsal yaşamda insan davranışları ile ilgili önemli değişimlerden biri, kadınların katılımı ile işgücü pazarında büyük bir birleşmenin yaşanmasıdır. Şaşırtıcı olmayan bu değişim sürecinde, özellikle sosyal bilimcilerin ilgilendiği ve uzun zamandır süregelen kadın işgücü ile verimlilik arasındaki ilişkiyi açıklamaya çalışan, kadın işgücünün kullanılması ve değerlendirilmesi ile ilgili birçok araştırma yapılmıştır (Cruces ve Galiani, 2007: 565).

Gelişmekte olan ülkelerde kadın işgücüne yönelik yapılmaya başlayan çalışmalar sonucu ortaya çıkan sonuçlar, gelişmiş ülkelerde olduğu gibi kadın işgücünü etkileyen faktörler arasında gelir düzeyi, eğitim, kadının çocuklu olması ve çalışma saatleri gibi faktörlerin yattığını

göstermektedir. Ancak, kadının iş yaşamındaki tutumunu anlayabilmek, işgücü pazarındaki dinamikleri anlamakla yakından ilgilidir. Örneğin çocuğu büyütme ve bakımı ile ilgilenmekle birinci dereceden sorumluluk sahibi görülen kadınlar, iş ile iş dışındaki yaşantıları arasında geçişlerde erkeklerden daha fazla zorlanmaktadır (Glick ve Sahn, 2005: 24).

Çalışma ortamında yaşanan zorluklar ve ev işleri ile çocuk bakımının daha çok kadına kalması, kadının bu iki alanda farklı rolü üstlenmesi sonucunu doğurmaktadır. Ev işlerine yeterli zaman ayıramadığından çoğu kez iyi bir eş ve anne olamamakla suçlanan kadın, kendisi de dâhil olmak üzere birçok kişi tarafından suçlanmakta, işte ise yine bu ikilemden dolayı yeterince çalışkan ve özverili olamadığı için kariyer ilerlemesinde de sorunlar yaşamaktadır (Carlson, 2000: 69).

3. TÜRK KAMU ÖRGÜTLERİNDE KADIN İŞGÖRENLER

Ülkemizde kadınların hem çalışma yaşamına girmesi, hem de girdikten sonra işte devamları konusunda yasalarda cinsiyete dayalı ayrımcılık sözü konusu olmamasına rağmen kadınların istihdam alanında işe girebilme, çalışma yaşamına girebilen kadınların mesleklerini sürdürebilme veya mesleklerinde yükselme doğrultusunda tüm potansiyelini ortaya koyabilme konusunda yaşadıkları bazı sorunlar mevcuttur. Belli iş ve mesleklerin kadınlara uygun işler olarak toplumsal kabul görmemesi, görev dağılımında adil davranılmaması ve iş piyasasındaki iş ve mesleklerin 'kadın işleri' ve 'erkek işleri' olarak ayrışıp toplumsal kabul görmesinden dolayı, kadınlar ancak geleneksel kadın mesleklerinde yoğunlaşmakta, daha düşük statülü ve ücretli işlerde çalışmaktadırlar (Çubukçu, 2006).

Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) 2007 yılı Mart dönemi verileri incelendiğinde, istihdam edilenlerin % 24,6'sı tarım, % 20,7'si sanayi, % 5,3'ü inşaat, % 49,4'ü ise hizmetler sektöründedir. Kadınların işgücüne katılma oranı Türkiye genelinde % 24,1 olarak görülmektedir. Sadece dört kadından birinin işgücüne katıldığını ifade eden aynı verilere göre, kadınlarda tarım dışı işsizlik oranının da % 17 olduğu dikkat çekmektedir (www.tuik.gov.tr, 2008). OECD 2006 istihdam raporuna göre ise Türkiye, % 26,5 seviyesinde olan kadınların işgücüne katılma oranı ile 30 OECD ülkesi içinde en kötü durumda olan ülke olarak karşımıza çıkmaktadır (www.oziplikis.gov.tr, 2008).

Kadınların, tüm toplumlarda, sadece eğitim ve istihdam alanlarında değil, toplumsal yaşamın her alanında, evin içinde ve dışında, erkeklere göre

ikincil konumda olmalarının temel nedeni toplumların erkek egemen yapısıdır. Toplumumuzda da baskın olan bu erkek egemen yapısı yüzünden kadın sorunları dolayısıyla kadın istihdamı konusu çok geç tartışılmaya başlanmıştır. Ancak, günümüzde Türkiye'nin AB müktesebatına uyumu sürecinde kadın istihdamı konusu, kamu ve özel sektörün belli başlı kurum ve kuruluşlarında daha sık gündeme gelmektedir (Özar, 2006).

Kadınların en geniş istihdam fırsatı buldukları Türk kamu sektöründe, öncelikli olarak sağlık, eğitim-öğretim ve avukatlık gibi hizmetleri yerine getiren kadın işgörenlerin sayısı her geçen gün artış göstermektedir. Son yıllarda hizmet sektöründeki kadın işgörenlerin sayısındaki artışta sektörün genişlemesinin yanında bazı işlerin kadınlara özgü olarak nitelenmesinin payı büyüktür (Gelegen, 2001: 28). Ancak, kadın işgörenlerin sayısındaki artışa rağmen karar verici konumda olan kadınların oranının oldukça düşük olduğu görülmektedir.

Toplum içerisinde kadının rolü gereği ev yaşamı ile iş yaşamı arasında denge kurmak zorunda kalan kadınlar, annelik ve eşlik rolünün bir uzantısı gibi değerlendirilen öğretmenlik, hemşirelik ve sekreterlik gibi daha çok kadınlara özgü mesleklere yönelmeye başlamışlardır. Ayrıca, iş güvencesi ve çalışma saatlerinin düzenli oluşu kadın işgörenlerin kamu sektörünü tercih etmelerinde etkili olan önemli birer faktör olarak görülmektedir (Kocacık – Gökkaya, 2005: 207).

Kamu sektöründe işgücü fazlalığının oluşu, ekonomik verimliliğin ötesinde sosyal faydaya önem verilmesi, kişi başına düşen iş yükünün azlığı dolayısıyla çalışma saatlerinin daha kısa süreleri kapsaması gibi faktörler ev ile çalışma yaşamındaki işler arasında sıkışıp kalan kadın işgörenler için kamu sektörü, bir yandan çalışma yaşamının rahatlığını diğer yandan evlerine daha fazla zaman ayırabilmeleri fırsatını sunmaktadır. Ancak, Cumhuriyet döneminden günümüze kadar kamu sektöründe kadın işgören sayısının artış göstermesine rağmen, kadınların üst düzey yönetici mevkilerinde yeterince yer alamadıkları görülmektedir (www.tisk.org.tr, 2008).

Türkiye'de hizmet sektöründeki bazı meslek gruplarında kadın işgücü oranları incelendiğinde, avukatların % 28'inin, mimarların % 39'unun, mühendislerin % 14'ünün, diş hekimlerinin % 39'unun ve akademisyenlerin % 33'ünün kadın olduğu görülmektedir. Bu rakamlar, kadın işgörenlerin hizmet sektöründe gelişmiş ülkelere göre yüksek değerler taşıdığını gösterse de (Kocacık – Gökkaya, 2005: 207), üst

kademe yöneticiliği konusunda kadın işgörenlerin kamu örgütlerinde bazı sorunlar yaşadığını söylemek mümkündür.

Ülkemiz kamu örgütleri, yüksek öğretim görmüş kadınların başlıca çalışma alanlarını oluşturmaktadır. Kadın işgörenlerin Türk Kamu Yönetimi'nde karar alma mekanizmalarında önemli bir rol üstlendiklerini söylemek mümkün değildir. Türk kamu örgütlerinde üst ve orta düzey yönetici statüsünde çalışan kadınların % 80'i şef, % 15'i şube müdürü, % 3,7'si daire başkanı, % 0,12'si genel müdür statüsünde bulunurken, genel olarak değerlendirildiğinde kamu sektöründe tepe yönetimindeki kadın oranının sadece % 4,2 olduğu görülmektedir (Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği, 2002: 40). Bu çalışma kapsamında, yukarıda kısaca ifade edilen kamu örgütlerindeki kadın işgörenlerin çalışma yaşamındaki sorunları üzerinde durulmaktadır.

4. KADIN İŞGÖRENLERİN ÇALIŞMA YAŞAMINDA KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

4.1. Araştırmanın Amacı ve Hipotezleri

Araştırmanın amacı; kamu sektöründe çalışan kadın işgörenlerin çalışma yaşamı içerisinde hangi sorunlardan ne ölçüde etkilendiklerini belirlemektir. Bu amaçla bir anket çalışması yapılmıştır. Anket içerisinde; kadın olarak çalışma yaşamına girmede yaşanan zorluklar, çalışma yaşamındaki kadın-erkek ayrımcılığı (pozitif ayrımcılık, eşit haklar ve eşit işe eşit ücret), kadınlara yönelik erkek işgörenler ve yöneticiler tarafından yapılan taciz, kadının ailedeki statüsünden kaynaklanan sorunlar, kadınların çalıştıkları yerdeki fiziki ortamla ilgili sorunları, kadın olarak işgörenlerin gelecek kaygıları ve mevcut yasaların kadınları korumadaki etkinliği ile ilgili faktörlere yer verilmiştir.

Araştırma ile ilgili olarak oluşturulan hipotezlerde ankete cevap veren kadın işgörenlerin demografik özellikleri ile anket sorularında belirtilen değişkenleri algılamaları arasındaki ilişkiler test edilmiştir. Araştırmanın hipotezleri şunlardır:

H₁: Kadın işgörenlerin kadın olmaktan dolayı yaşadıkları tedirginlik ile çalıştıkları işyerindeki çalışma süreleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

- H₂:** Kadın işgörenlerin sahip oldukları eğitim düzeyleri ile işte yükselme bakımından erkek işgörenlerle eşit haklara sahip oldukları arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H₃:** İşyerindeki amir ve yöneticilerin kadın işgörelere karşı tutumları ile kadın işgörenlerin o işyerindeki çalışma süreleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H₄:** İşyerinde kadınlara yönelik tacizlerin olması ile kadın işgörenlerin işyeri değiştirme sıklıkları arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H₅:** Kadın işgörenlerin sahip olduğu çocuk sayısı ile çocuk sahibi olmalarının çalışma yaşamında yükselmeleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H₆:** İşyerindeki fiziki ortamla ilgili sorunların varoluşu ile kadın işgörenlerin işyeri değiştirme sıklıkları arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H₇:** İşyerindeki fiziki ortamla ilgili sorunların varoluşu ile kadın işgörenlerin o işyerindeki çalışma süreleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H₈:** Kadın işgörenlerin işten dolayı meslek hastalıkları yaşamaları ile yaşları arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H₉:** Kadın işgörenlerin işten dolayı meslek hastalıkları yaşamaları ile sahip oldukları eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H₁₀:** Kadın işgörenlerin çalıştıkları işte geleceğe yönelik kaygılarının olması ile yaşları arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H₁₁:** Kadın işgörenlerin çalıştıkları işte geleceğe yönelik kaygılarının olması ile sahip oldukları eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H₁₂:** Kadın işgörenlerin çalıştıkları işte geleceğe yönelik kaygılarının olması ile işyeri değiştirme sıklıkları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

- H₁₃:** Kadın işgörenlerin çalıştıkları işte geleceğe yönelik kaygılarının olması ile medeni durumları arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H₁₄:** Kadın işgörenlerin “mevcut yasaların kadınları yeterince koruduğuna” inanıyor olmaları ile sahip oldukları eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H₁₅:** Kadın işgörenlerin yasal hakları hakkında yeterince bilgi sahibi olmaları ile sahip oldukları eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H₁₆:** Kadın işgörenlerin işyerinde emeklerinin karşılığını aldıklarına olan inançları ile neden çalışmak istedikleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

4.2. Araştırmanın Metodolojisi

Bu kısımda sırasıyla araştırmanın modeli, evreni, örnekleme, veri toplama araçları, verilerin toplanmasında izlenen yol ve verilerin analizinde kullanılan istatistiksel teknikler açıklanmıştır.

4.2.1. Model

Araştırmada, kamu sektöründe çalışan kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunların saptanmasına çalışılmıştır. Değerlendirmeler yapılırken, koşulların önceden ayarlanması ve bireylerin belirli cevapları vermeleri yönünde etkilenmeleri söz konusu olmamıştır. Açıklanan hususlar dikkate alındığında araştırmanın modeli survey (genel tarama) modeli olarak nitelenebilir.

Genel tarama modeli; çok sayıda elemanlardan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacıyla evrenin tümü ya da ondan oluşan bir grup üzerinde yapılan tarama çalışmasıdır. Bu modele dayanan araştırmalarda; durum nedir, neredeyiz, ne yapmak istiyoruz, nereye, hangi yöne gitmeliyiz, oraya nasıl gideriz? gibi sorulara elde edilen verilere dayanılarak cevaplar aranır.

4.2.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklem Seçimi

Araştırmanın örnekleme, Kütahya il merkezinde kamu sektöründe faaliyet gösteren il idare şube müdürlükleri ile yapılan görüşmeler sonucunda saptanan 242 kişilik evrenden, $\alpha = 0,05$ anlamlılık düzeyinde $\pm \% 10$ örnekleme hatası ile yapılacak bir anket uygulaması için en az 101 kişi ile görüşülmesi gerekmektedir (Baş, 2001: 46). Bu nedenle anketlerin tümünün değerlendirilememesi olasılığı göz önünde bulundurularak evren içinden 120 kişilik bir örneklem seçilmesine karar verilmiştir. Araştırmanın örneklemini oluşturan bireylerin saptanmasında basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır.

4.2.3. Veri Toplama Araçları

Verilerin toplanmasında anket (soru kağıdı) ve gözlem tekniği kullanılmış, ayrıca literatür taraması yapılmıştır. Genel tarama modelinde en çok kullanılan anket; düşüncüler, inanışlar, görüşler, öneriler ve bireysel yaşantılarla ilgili bilgilerin elde edilmesi için en uygun yol olarak nitelendirilebilir. Bu teknikte daha geniş bir örneklem grubundan veri elde etme olanağı sağlanır.

Anket, araştırmacı tarafından deneklerle yüz yüze görüşülerek uygulanmıştır. Uygulama sonucunda paket programda değerlendirilebilecek nitelikteki 105 anketin verileri bilgisayara aktarılmıştır.

4.2.4. Araştırma Verilerinin Analizi Ve Bulgular

Araştırma kapsamında gerçekleştirilen anket uygulaması sonucunda elde edilen veriler SPSS 10.0 for Windows paket programına yüklenmiş ve araştırma amaçları doğrultusunda çeşitli istatistiksel analizlere tabi tutulmuştur. Verilerin analizinde istatistiksel tekniklerden güvenilirlik analizi, yüzde (%), tablo ortalaması (\bar{X}), çapraz tablo, standart sapma (S.D.) ile uygulama hipotezlerinin test edilmesinde hipotez testlerinden ki-kare (X^2) analizi kullanılmıştır. Söz konusu analiz sonuçları ve bunlara ilişkin yorumlar aşağıda yer almaktadır.

4.3. Bulgular ve Yorumlar

4.3.1. Güvenilirlik Analizi

Çalışma için hazırlanan anketin güvenilirliğini ölçmek için, ön çalışmada 50 denek üzerinde uygulama yapılmıştır. Geliştirilen 18 değişkenli Likert tipi anket verilerinin güvenilirliği ölçülmüş, güvenilirliği azaltan değişkenler sırasıyla elenerek değişken sayısı 30'a indirilmiş, analiz sonucunda, anket verilerinin Alpha katsayısı, 0,7000 olarak saptanmıştır. Bu değer 1'e yakın bir değer olduğundan anketin güvenilir olduğuna ve dolayısıyla araştırmada kullanılmasına karar verilmiştir.

4.3.2. Ankete Cevap Verenlerin Demografik Özellikleri

Ankete cevap veren bireylerin demografik özelliklerine ilişkin bulgular aşağıda Tablo 1'de yer almaktadır:

Tablo 1. Deneklerin Demografik Özellikleri

KAÇINCI İŞYERİ			MEDENİ DURUM		
	Frekans	Yüzde	Medeni Durum	Frekans	Yüzde
1. İşyeri	34	32,4	Evli	58	55,2
2. İşyeri	31	29,5	Bekar	42	40,0
3. ve Üzeri	40	38,1	Dul	5	4,8
Toplam	105	100,0	Toplam	105	100,0
ÖĞRENİM DÜZEYİ			YAŞ DAĞILIMI		
Öğrenim Düzeyi	Frekans	Yüzde	Yaş Durumu	Frekans	Yüzde
İlköğretim	60	57,1	18-25 Yaş	45	42,9
Lise	40	38,1	26-40 Yaş	51	48,6
Fakülte	4	3,8	41-55 Yaş	7	6,7
Lisansüstü	1	1,0	18 Yaşaltı	2	1,9
Toplam	105	100,0	Toplam	105	100,0
ÇOCUK SAYISI			MESLEKTE ÇALIŞMA SÜRESİ		
Görev	Frekans	Yüzde	Çalışma Süresi	Frekans	Yüzde
Çocuğu Olmayanlar	45	42,9	1 Yıldan az	9	8,5
Bir Çocuk	16	15,2	1-5 Yıl	66	62,9
İki Çocuk	33	31,4	6-10 Yıl	20	19,1
Üç Çocuk	10	9,5	11-15 Yıl	2	1,9
Dört ve Üzeri	1	1,0	16- + Yıl	8	7,6
Toplam	105	100,0	Toplam	105	100,0

Ankete cevap verenlerin yaş gruplarına göre dağılımı şu şekilde gerçekleşmiştir: Ankete cevap verenlerin % 48,6'sı 26-40 yaş, % 42,9'u 18-25 yaş grubundadır. Bu yaş gruplarını % 6,7 ile 41-55 yaş ve % 1,9

ile 18 altı yaş grubu izlemektedir. 55 ve üzeri yaş grubundan ise ankete katılım hiç olmamıştır. Bu dağılım anketin gerçekleştirildiği kamu örgütlerinde kadın işgörenlerin büyük bir çoğunluğunun 18-40 yaş arasında olduğunu göstermektedir.

Ankete cevap verenlerin medeni durumlarına göre dağılımı şöyle gerçekleşmiştir: Ankete cevap verenlerin % 55,2'lik kısmı evli, % 40'lık kısmı bekâr ve % 4,8'lik kısım ise dullardan oluşmaktadır. Bu verilere göre kamu sektöründe çalışan kadın işgörenlerin evli ya da bekâr olmaları arasında çok büyük farklar bulunmamakta, dullar ise çok küçük bir kısmı oluşturmaktadır.

Ankete katılan bireylerin sahip oldukları çocuk sayısına göre dağılımı ise şöyle gerçekleşmiştir: Ankete katılanlar arasında bekâr olan ya da evli olup da çocuğu olmayanlar % 42,9'luk bir kısmı oluşturmaktadır. Çocuğu olanlar içerisinde iki çocuğu olanlar % 31,4, tek çocuğu olanlar % 15,2, üç çocuğu olanlar % 9,5 ve dört çocuğu olanlar % 1'lik bir kısmı oluşturmaktadır. Ankete katılanlar arasından beş ve üzeri çocuğu olan kimse olmamıştır. Bu verilere göre çoğunluğunu 26-40 yaş grubundan çalışanların oluşturduğu kadın işgörenlerin çok sayıda çocuk yapma eğiliminde olmadıkları görülmektedir.

Ankete katılan bireylerin eğitim düzeylerine göre dağılımı ise şöyle gerçekleşmiştir: Eğitim düzeyleri içinde en büyük kategoriyi oluşturan ilköğretim mezunları 60 kişi ile ankete % 57,1'lik bir katılım sağlamışlardır. Bu kategoriyi sırasıyla % 38,1'lik oranla (40 kişi) lise mezunları, % 3,8'lik oranla (4 kişi) üniversite mezunları, % 1'lik oranla (1 kişi) lisansüstü mezunları izlemektedir. Bu verilerden kamu sektöründe çalışan kadın işgörenlerin büyük bir çoğunluğunun eğitim düzeylerinin düşük olduğu kanısına varmak mümkündür.

Ankete cevap verenlerin kaçınıcı işyerinde çalıştıklarına göre dağılımı şöyle gerçekleşmiştir: Ankete verilen cevaplardan % 32,4'ü ilk, % 29,5'i ikinci, % 37,1'i üçüncü ve % 1'i dört ve daha fazla işyerinde çalıştığını beyan etmektedir. Kamu sektöründe çalışan kadın işgörenlerin % 67,6'sı birçok sebepten dolayı işyeri değiştirmek zorunda kalmaktadırlar.

Ankete cevap verenlerin kaç yıldır aynı işyerinde çalıştıklarına göre dağılımı şöyle gerçekleşmiştir: Ankete verilen cevaplardan % 62,9'luk büyük bir kesim 1-5 yıl arası aynı işyerinde çalışmaktadır. Bunu % 19,1 ile 6-10 yıl arası, % 8,6 ile 1 yıldan az ve 15 yıl üzeri çalışanlar, % 1,9 ile 11-15 yıl arası çalışanlar izlemektedir. Bu verilerden çalışanların

büyük bir kısmının en fazla beş yıl aynı işyerinde çalışabildikleri ve sıklıkla iş değiştirdikleri görülmektedir.

Kadın işgörenlerin neden çalışmak istediklerine verdikleri cevapların dağılımı ise şöyledir: % 60'ı aile bütçesine katkı sağlamak, % 39'u ekonomik özgürlüğünü kazanmak ve % 1'i sosyal ilişkilerini geliştirmek için çalışmaktadır. Bu veriler ise kadın işgörenlerin daha çok aile bütçesine katkı için çalıştıklarının bir göstergesidir.

4.4. Ankete Cevap Verenlerin Araştırmada Kullanılan Değişkenlere İlişkin Görüşlerinin Değerlendirilmesi

Araştırmaya katılan kadın işgörenlerin çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunlara ilişkin görüşlerine ait tablo ortalamaları Tablo 1'te yer almaktadır.

Tablo 2. Ankete Cevap Verenlerin Araştırmada Kullanılan Değişkenlere İlişkin Görüşlerine Ait Frekans Dağılımları ve Tablo Ortalamaları

Değişkenler	\bar{X}	S.D.
Amir ve yöneticilerin kadın çalışanlara karşı yönetsel tutumları iyidir	3,4952	1,0389
Erkek işgörenlerin kadın çalışanlara karşı tutumları iyidir	3,4381	0,9798
İşten dolayı meslek hastalıkları yaşıyorum	3,4000	1,0706
İş güvenliği açısından geleceğe yönelik kaygılarım var	3,2762	1,2286
İşyerimde kadın-erkek ayrımcılığı yapılmaktadır	3,0571	1,2468
İşyerimde sosyal güvence yönünden oldukça rahatım	3,0476	1,0686
Aileme yeterince zaman ayırabiliyorum	2,9524	0,9745
Erkek çalışanlarla eşit iş karşılığı eşit ücret alabiliyorum	2,8857	1,1955
İşte yükselme bakımından işyerindeki erkek arkadaşlarımla eşit haklara sahibim	2,8571	1,1303
Çocuk sahibi oluşum ilerlememde sorun yaratıyor	2,8095	1,0137
Kadın olarak, işyerimde emeğimin karşılığını alıyorum	2,7524	1,0450

İş yerimde fiziki ortamla ilgili sorunlara yaşıyorum	2,6476	1,1765
İşyerimde kadın olmaktan dolayı tedirginlik yaşıyorum	2,6000	1,0340
Mevcut yasaların çalışan kadınları yeterince koruduğuna inanıyorum	2,5238	1,2255
İş yasaları hakkında yeterince bilgi sahibiyim	2,4667	1,1608
İş bulma konusunda kadın olmaktan dolayı zorlandım	2,2381	1,1311
İşyerimde kadınlara yönelik tacizde bulunmaktadır	2,0476	1,1127
Çocuğumu çalışırken bırakabileceğim bir kreş imkanı var	1,9683	0,8224

$\bar{X} = 1.00-2.36$ Katılmıyor; $\bar{X} = 2.37-3.66$ Kısmen Katılıyor;
 $\bar{X} = 3.67-5.00$ Çok Katılıyor

Tablodaki bulgulara bir bütün olarak bakıldığında, deneklerin büyük bir çoğunluğunun değişkenlere kısmen katıldıkları görülmektedir. Kadın işgörenlerin çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunların önem algılamalarına göre sırasıyla şunlar olduğu görülmektedir:

- * Amir ve yöneticilerin kadın çalışanlara karşı tutumları iyidir,
- * Erkek arkadaşların kadın çalışanlara karşı tutumları iyidir,
- * İşten dolayı meslek hastalıkları yaşıyorum,
- * İş güvenliği açısından geleceğe yönelik kaygılarım var,
- * İşyerimde kadın-erkek ayrımcılığı yapılmaktadır,
- * İşyerimde sosyal güvence yönünden oldukça rahatım,
- * Aileme yeterince zaman ayırabiliyorum,
- * Erkek çalışanlarla eşit iş karşılığı eşit ücret alabiliyorum,
- * İşte yükselme bakımından işyerindeki erkek arkadaşlarımla eşit haklara sahibim,
- * Çocuk sahibi oluşum ilerlememde sorun yaratıyor,
- * Kadın olarak, işyerimde emeğimin karşılığını alıyorum,
- * İş yerimde fiziki ortamla ilgili sorunlara yaşıyorum,
- * İşyerimde kadın olmaktan dolayı tedirginlik yaşıyorum,
- * Mevcut yasaların çalışan kadınları yeterince koruduğuna inanıyorum,
- * İş yasaları hakkında yeterince bilgi sahibiyim,
- * İş bulma konusunda kadın olmaktan dolayı zorlandım,
- * İşyerimde kadınlara yönelik tacizde bulunmaktadır ve
- * Çocuğumu çalışırken bırakabileceğim bir kreş imkânı var.

Araştırma hipotezlerine ilişkin test sonuçları ise şöyle gerçekleşmiştir¹:

H₁: Kadın işgörenlerin “kadın olmaktan dolayı yaşadıkları tedirginlik ile çalıştıkları işyerindeki çalışma süreleri arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezine ilişkin X^2 analizinde X^2 değeri 33,560 çıkmıştır. Bulunan ki-kare değeri ile serbestlik düzeyi (df) = 16 ve $\alpha = 0,01$ önem düzeyinde kritik X^2 değerleri tablosundaki değer karşılaştırılmış, hesaplanan X^2 değeri tablodaki değerden ($X^2_i = 32,00$) büyük çıktığı için “kadın işgörenlerin kadın olmaktan dolayı yaşadıkları tedirginliğe ilişkin görüşleri ile çalıştıkları işyerindeki çalışma süreleri” arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmış ve **H₁** hipotezi kabul edilmiştir.

H₂: Kadın işgörenlerin “sahip oldukları eğitim düzeyleri ile işte yükselme bakımından erkek işgörenlerle eşit haklara sahip oldukları arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezine ilişkin X^2 analizinde X^2 değeri 21,561 çıkmıştır. Bulunan ki-kare değeri ile serbestlik düzeyi (df) = 12 ve $\alpha = 0,05$ önem düzeyinde kritik X^2 değerleri tablosundaki değer karşılaştırılmış, hesaplanan X^2 değeri tablodaki değerden ($X^2_i = 21,03$) büyük çıktığı için “kadın işgörenlerin sahip oldukları eğitim düzeyleri ile işte yükselme bakımından erkek işgörenlerle eşit haklara sahip oldukları”na ilişkin görüşleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmış ve **H₂** hipotezi kabul edilmiştir.

H₃: “İşyerindeki amir ve yöneticilerin kadın işgörenlere karşı tutumları ile kadın işgörenlerin o işyerindeki çalışma süreleri arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezine ilişkin X^2 analizinde X^2 değeri 34,238 çıkmıştır. Bulunan ki-kare değeri ile serbestlik düzeyi (df) = 16 ve $\alpha = 0,01$ önem düzeyinde kritik X^2 değerleri tablosundaki değer karşılaştırılmış, hesaplanan X^2 değeri tablodaki değerden

¹ Araştırma hipotezlerine ilişkin çapraz çizelgelerin metin içerisinde verilerek ayrıntılı şekilde ele alınmasının çalışmanın hacmini gereğinden fazla genişleteceği kaygısıyla, yazarlar hipotezlere ilişkin analiz sonuçlarını vermekle yetinmişlerdir.

($X_i^2 = 32,00$) büyük çıktığı için “işyerindeki amir ve yöneticilerin kadın işgörenlere karşı tutumlarına ilişkin görüşleri ile kadın işgörenlerin o işyerindeki çalışma süreleri” arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmış ve **H₃** hipotezi kabul edilmiştir.

H₄: “İşyerinde kadınlara yönelik tacizlerin olması ile kadın işgörenlerin işyeri değiştirme sıklıkları arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezine ilişkin X^2 analizinde X^2 değeri 28,946 çıkmıştır. Bulunan ki-kare değeri ile serbestlik düzeyi (df) = 12 ve $\alpha = 0,01$ önem düzeyinde kritik X^2 değerleri tablosundaki değer karşılaştırılmış, hesaplanan X^2 değeri tablodaki değerden ($X_i^2 = 26,22$) büyük çıktığı için “işyerinde kadınlara yönelik tacizlerin olmasına ilişkin görüşleri ile kadın işgörenlerin işyeri değiştirme sıklıkları” arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmış ve **H₄** hipotezi kabul edilmiştir.

H₅: Kadın işgörenlerin “sahip olduğu çocuk sayısı ile çocuk sahibi olmalarının çalışma yaşamında yükselmeleri ile arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezine ilişkin X^2 analizinde X^2 değeri 111,822 çıkmıştır. Bulunan ki-kare değeri ile serbestlik düzeyi (df) = 16 ve $\alpha = 0,01$ önem düzeyinde kritik X^2 değerleri tablosundaki değer karşılaştırılmış, hesaplanan X^2 değeri tablodaki değerden ($X_i^2 = 32,00$) büyük çıktığı için kadın işgörenlerin “sahip olduğu çocuk sayısı ile çocuk sahibi olmalarının çalışma yaşamında yükselmeleri” ile arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmış ve **H₅** hipotezi kabul edilmiştir.

H₆: “İşyerindeki fiziki ortamla ilgili sorunların varoluşu ile kadın işgörenlerin işyeri değiştirme sıklıkları arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezine ilişkin X^2 analizinde X^2 değeri 21,505 çıkmıştır. Bulunan ki-kare değeri ile serbestlik düzeyi (df) = 12 ve $\alpha = 0,05$ önem düzeyinde kritik X^2 değerleri tablosundaki değer karşılaştırılmış, hesaplanan X^2 değeri tablodaki değerden ($X_i^2 = 21,03$) büyük çıktığı için “işyerindeki fiziki ortamla ilgili sorunların varoluşuna ilişkin görüşleri ile kadın işgörenlerin işyeri değiştirme sıklıkları” arasında

istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmış ve H_6 hipotezi kabul edilmiştir.

H₇: “İşyerindeki fiziki ortamla ilgili sorunların varoluşu ile kadın işgörenlerin o işyerindeki çalışma süreleri arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezine ilişkin X^2 analizinde X^2 değeri 27,825 çıkmıştır. Bulunan ki-kare değeri ile serbestlik düzeyi (df) = 16 ve $\alpha = 0,05$ önem düzeyinde kritik X^2 değerleri tablosundaki değer karşılaştırılmış, hesaplanan X^2 değeri tablodaki değerden ($X^2_i = 26,30$) büyük çıktığı için “işyerindeki fiziki ortamla ilgili sorunların varoluşuna ilişkin görüşleri ile kadın işgörenlerin o işyerindeki çalışma süreleri” arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmış ve H_7 hipotezi kabul edilmiştir.

H₈: Kadın işgörenlerin “işten dolayı meslek hastalıkları yaşamaları ile yaşları arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezine ilişkin X^2 analizinde X^2 değeri 27,448 çıkmıştır. Bulunan ki-kare değeri ile serbestlik düzeyi (df) = 12 ve $\alpha = 0,01$ önem düzeyinde kritik X^2 değerleri tablosundaki değer karşılaştırılmış, hesaplanan X^2 değeri tablodaki değerden ($X^2_i = 26,22$) büyük çıktığı için kadın işgörenlerin “işten dolayı meslek hastalıkları yaşamaları ile yaşları” arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmış ve H_8 hipotezi kabul edilmiştir.

H₉: Kadın işgörenlerin “işten dolayı meslek hastalıkları yaşamaları ile sahip oldukları eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezine ilişkin X^2 analizinde X^2 değeri 6,692 çıkmıştır. Bulunan ki-kare değeri ile serbestlik düzeyi (df) = 12 ve $\alpha = 0,01$ önem düzeyinde kritik X^2 değerleri tablosundaki değer karşılaştırılmış, hesaplanan X^2 değeri tablodaki değerden ($X^2_i = 26,22$) küçük çıktığı için kadın işgörenlerin “işten dolayı meslek hastalıkları yaşamaları ile sahip oldukları eğitim düzeyleri” arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna varılmış ve H_9 hipotezi reddedilmiştir.

H₁₀: Kadın işgörenlerin “çalıştıkları işte geleceğe yönelik kaygılarının olması ile yaşları arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezine ilişkin X^2 analizinde X^2 değeri 21,120 çıkmıştır. Bulunan ki-kare değeri ile serbestlik düzeyi (df) = 12 ve $\alpha = 0,05$ önem düzeyinde kritik X^2 değerleri tablosundaki değer karşılaştırılmış, hesaplanan X^2 değeri tablodaki değerden ($X^2_i = 21,03$) büyük çıktığı için kadın işgörenlerin “çalıştıkları işte geleceğe yönelik kaygılarının olmasına ilişkin görüşleri ile yaşları” arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmış ve **H₁₀** hipotezi kabul edilmiştir.

H₁₁: Kadın işgörenlerin “çalıştıkları işte geleceğe yönelik kaygılarının olması ile sahip oldukları eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezine ilişkin X^2 analizinde X^2 değeri 13,111 çıkmıştır. Bulunan ki-kare değeri ile serbestlik düzeyi (df) = 12 ve $\alpha = 0,01$ önem düzeyinde kritik X^2 değerleri tablosundaki değer karşılaştırılmış, hesaplanan X^2 değeri tablodaki değerden ($X^2_i = 26,22$) küçük çıktığı için kadın işgörenlerin “çalıştıkları işte geleceğe yönelik kaygılarının olmasına ilişkin görüşleri ile sahip oldukları eğitim düzeyleri” arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna varılmış ve **H₁₁** hipotezi reddedilmiştir.

H₁₂: Kadın işgörenlerin “çalıştıkları işte geleceğe yönelik kaygılarının olması ile işyeri değiştirme sıklıkları arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezine ilişkin X^2 analizinde X^2 değeri 21,470 çıkmıştır. Bulunan ki-kare değeri ile serbestlik düzeyi (df) = 12 ve $\alpha = 0,05$ önem düzeyinde kritik X^2 değerleri tablosundaki değer karşılaştırılmış, hesaplanan X^2 değeri tablodaki değerden ($X^2_i = 21,03$) büyük çıktığı için kadın işgörenlerin “çalıştıkları işte geleceğe yönelik kaygılarının olmasına ilişkin görüşleri ile işyeri değiştirme sıklıkları” arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmış ve **H₁₂** hipotezi kabul edilmiştir.

H₁₃: Kadın işgörenlerin “çalıştıkları işte geleceğe yönelik kaygılarının olması ile medeni durumları arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezine ilişkin X^2 analizinde X^2 değeri 7,984 çıkmıştır. Bulunan ki-kare değeri ile serbestlik düzeyi (df) = 8 ve $\alpha = 0,01$ önem düzeyinde kritik X^2 değerleri tablosundaki değer karşılaştırılmış, hesaplanan X^2 değeri tablodaki değerden ($X^2_i = 20,09$) küçük çıktığı için kadın işgörenlerin “çalıştıkları işte geleceğe yönelik kaygılarının olmasına ilişkin görüşleri ile medeni durumları” arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna varılmış ve **H₁₃** hipotezi reddedilmiştir.

H₁₄: “Kadın işgörenlerin “mevcut yasaların kadınları yeterince koruduğuna” inanıyor olmaları ile sahip oldukları eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır” ” hipotezine ilişkin X^2 analizinde X^2 değeri 7,490 çıkmıştır. Bulunan ki-kare değeri ile serbestlik düzeyi (df) = 12 ve $\alpha = 0,01$ önem düzeyinde kritik X^2 değerleri tablosundaki değer karşılaştırılmış, hesaplanan X^2 değeri tablodaki değerden ($X^2_i = 26,22$) küçük çıktığı için “kadın işgörenlerin “mevcut yasaların kadınları yeterince koruduğuna” inanıyor olmalarına ilişkin görüşleri ile sahip oldukları eğitim düzeyleri” arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna varılmış ve **H₁₄** hipotezi reddedilmiştir.

H₁₅: Kadın işgörenlerin “yasal hakları hakkında yeterince bilgi sahibi olmaları ile sahip oldukları eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezine ilişkin X^2 analizinde X^2 değeri 8,491 çıkmıştır. Bulunan ki-kare değeri ile serbestlik düzeyi (df) = 12 ve $\alpha = 0,01$ önem düzeyinde kritik X^2 değerleri tablosundaki değer karşılaştırılmış, hesaplanan X^2 değeri tablodaki değerden ($X^2_i = 26,22$) küçük çıktığı için kadın işgörenlerin “yasal hakları hakkında yeterince bilgi sahibi olmalarına ilişkin görüşleri ile sahip oldukları eğitim düzeyleri” arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna varılmış ve **H₁₅** hipotezi reddedilmiştir.

H₁₆: Kadın işgörenlerin “işyerinde emeklerinin karşılığını aldıklarına olan inançları ile neden çalışmak istedikleri arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezine ilişkin X^2 analizinde X^2 değeri 3,853 çıkmıştır. Bulunan ki-kare değeri ile serbestlik düzeyi (df) = 8 ve $\alpha = 0,01$ önem düzeyinde kritik X^2 değerleri tablosundaki değer karşılaştırılmış, hesaplanan X^2 değeri tablodaki değerden ($X^2_t = 20,09$) küçük çıktığı için kadın işgörenlerin “işyerinde emeklerinin karşılığını aldıklarına olan inançlarına ilişkin görüşleri ile neden çalışmak istedikleri” arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna varılmış ve **H₁₆** hipotezi reddedilmiştir.

Araştırmaya yönelik oluşturulan hipotezlerin sonuçları aşağıdaki tabloda özet halinde gösterilmektedir:

Tablo 3. Araştırma Hipotezlerine İlişkin Test Sonuçları

Hipotezler	df	α	X^2_t	X^2_h	Sonuç
H ₁	16	0,01	32,00	33,560	$X^2_h > X^2_t$, H₁ KABUL
H ₂	12	0,05	21,03	21,561	$X^2_h > X^2_t$, H₂ KABUL
H ₃	16	0,01	32,00	34,238	$X^2_h > X^2_t$, H₃ KABUL
H ₄	12	0,01	26,22	28,946	$X^2_h > X^2_t$, H₄ KABUL
H ₅	16	0,01	32,00	111,822	$X^2_h > X^2_t$, H₅ KABUL
H ₆	12	0,05	21,03	21,505	$X^2_h > X^2_t$, H₆ KABUL
H ₇	16	0,05	26,30	27,825	$X^2_h > X^2_t$, H₇ KABUL
H ₈	12	0,01	26,22	27,448	$X^2_h > X^2_t$, H₈ KABUL
H ₉	12	0,01	26,22	6,692	$X^2_h < X^2_t$, H₉ RED
H ₁₀	12	0,05	21,03	21,120	$X^2_h > X^2_t$, H₁₀ KABUL
H ₁₁	12	0,01	26,22	13,111	$X^2_h < X^2_t$, H₁₁ RED
H ₁₂	12	0,05	21,03	21,470	$X^2_h > X^2_t$, H₁₂ KABUL
H ₁₃	8	0,01	20,09	7,984	$X^2_h < X^2_t$, H₁₃ RED
H ₁₄	12	0,01	26,22	7,490	$X^2_h < X^2_t$, H₁₄ RED
H ₁₅	12	0,01	26,22	8,491	$X^2_h < X^2_t$, H₁₅ RED
H ₁₆	8	0,01	20,09	3,853	$X^2_h < X^2_t$, H₁₆ RED

5. SONUÇ

Kamu örgütlerinde çalışan kadın işgörenler çalışma yaşamının vazgeçilmez unsurlarıdır ve kadın oldukları için birçok sorun ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Kamu örgütlerinin verimliliğinin artırılabilmesi için kadın işgörenlerin karşılaştıkları sorunların giderilmeye çalışılması gerekmektedir. Araştırma kapsamında gerçekleştirilen uygulama sonucunda araştırma hipotezlerine ilişkin ulaşılan başlıca bulgular şöyle sıralanabilir:

- Kadın işgörenlerin kamu örgütleri içerisinde kadın olmaktan dolayı yaşadıkları tedirginlik, amir ve yöneticilerin yönetsel tutumlarının iyi olmayışı, fiziki ortamla ilgili yaşanan sorunlar ve meslek hastalıklarının yaşanması kadın işgörenlerin çalıştıkları işyerindeki çalışma sürelerini etkilemektedir.
- Çalışma yaşamında karşılaşılan kadın-erkek ayrımcılığı, kadınlara yönelik taciz, fiziki ortamla ilgili yaşanan sorunlar ve geleceğe yönelik kaygıların oluşu kadın işgörenlerin sık sık işyeri değiştirmelerine neden olmaktadır.
- Çocuk sahibi olan kadın işgörenler işyerinde ilerleme ve çalışırken çocuklarını bırakabileceği kreş imkânlarının olmaması gibi konularda sorunlar yaşamaktadırlar.
- İşyerinde yükselme konusunda kadın işgörenlerin, eğitim seviyeleri yüksek dahi olsa kadın-erkek ayrımcılığı ile karşı karşıya oldukları görülmektedir.
- Kadın işgörenlerin ilerleyen yaşlarda meslek hastalıklarına yakalanma riskleri ve geleceğe yönelik kaygılarını artmaktadır.

Kadın işgörenlerin çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunları çözme hususunda yöneticiler, yasa koyucular, sendikalar ve üniversiteler gibi pek çok kişi ya da kuruluşa görevler düşmektedir. Genel anlamda kadın işgörenler, mevcut yasaların kendilerini koruduğuna inanmamaktadırlar. Bu anlamda ilk görev kadınlara yönelik yasal düzenlemeleri yapma yetkisine sahip olan TBMM'ye düşmektedir. Kadın işgörenlerin çalışma koşullarının düzenlenmesine ve gelecekle ilgili kaygılarının

giderilmesine yönelik yasal düzenlemeler biran önce yaşama geçirilmelidir.

Kamu örgütlerindeki yöneticiler kadın işgörenlerin sorunlarının çözüme kavuşturulmasında, onlarla birebir iletişim halinde olmalarından dolayı belki de en büyük görevi üstlenecek kişiler durumundadırlar. Kadın işgörenlerin çalıştıkları fiziki ortam şartları, erkek çalışanlarla her türlü eşit hakkın sağlanması, çocuklu kadınlara kreş imkânı sunulması gibi çalışma yaşamında kadınların karşılaştığı sorunlar, istenildiği takdirde yasal zorunluluklar olmasa dahi amir ve yöneticiler tarafından giderilebilecektir.

Kadın işgörenlerin çalışma yaşamında karşılaştığı sorunları giderme noktasında üniversitelere de görev düşmektedir ki bu anlamda üniversiteler kadın işgörelere yönelik, onların teknik açıdan eksik olan yanlarını güçlendirecek programlarla onları desteklemelidirler. Yine kadın işgörenlerin de haklarını savunmak zorunda olan sendikalarda kadınların iş yaşamındaki haklarını savunmada daha etkin olmalıdırlar.

Sonuç olarak; çalışma yaşamının bir parçası olarak kadın işgörenlerin sırf kadın olduklarından dolayı yaşadıkları sorunları ortadan kaldırmadan onlardan iyi bir performans sergilemelerini beklemek mümkün olmayacaktır. Kamu örgütlerinin örgütsel verimliliği artırabilmeleri ise, ancak çalıştırdıkları kadın işgörenlerin sorunlarını çözmeleri ile gerçekleşecektir.

KAYNAKLAR

- Arat N. (1991).** Kentli Kadınların İş Yaşamındaki Sorunları Ve Çözüm Önerileri, İ.Ü. Kadın Sorunları Araştırma Ve Uygulama Merkezi, İstanbul.
- Baş T. (2001).** Anket, Seçkin Yayınları, Ankara.
- Başargan N. (2000).** “2000’ii Yıllarda Çalışan Kadın”, Mercek Dergisi, Mess Yayınları, Sayı:7, İstanbul.
- Carlson S. Dawn (2000).** “Family Conflict In The Organization: Do Life Dole Values Make A Difference?”, Journal Of Management
- Cruces Guillermo-Sebastian, Galani (2007).** “Fertility And Female Labor Supply In Latin America: New Causal Evidence”, Labour Economics, Volume: 14.
- Cumhuriyet’in 75. Yılında Türkiye’de Kadının Durumu (1998).** Başbakanlık Kadının Statüsü Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları, Takav Matbaacılık, Ankara.
- Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği (2002).** Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Yayın No: 219, Mart 2002.
- Çitçi O. (1982).** Kadın Sorunu Ve Türkiye’de Kamu Görevlisi Kadınlar, Sevinç Matbaası, Ankara.
- Çolak Ö. F. (2005).** “Yeni Sanayileşen Ülkelerde Kadının İstihdamı”, İstihdam Kadın İşgücü Ve Yeni İş Kanunu Sempozyumu, [Http://Www.Tisk.Org.Tr/Yayinlar.Asp?Sbj=İc&İd=1096](http://www.tisk.org.tr/Yayinlar.Asp?Sbj=İc&İd=1096), (18.06.2008).
- Çubukçu N. (2006).** “Kadınların Eğitim Düzeyi Arttıkça, İşgücüne Katılım İmkânları Da Artmaktadır”, Toprak İşveren Dergisi, Sayı: 69.
- Eyüboğlu A. -Özar Ş. -Tanrıöver H. (2000).** Kentlerde Kadınların İş Yaşamına Katılım Sorunlarının Sosyo-Ekonomik Ve Kültürel Boyutları, Başbakanlık Kadının Statüsü Ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları, Ankara.

- Gelegen D. G. (2001).** “Çalışma Yaşamında Kadın Olmak”, Ttb Mesleki Sağlık Ve Güvenlik Dergisi, Ocak 2001.
- Glick P.-David, Sahn (2005).** “Intertemporal Female Labor Force Behavior İn A Developing Country: What Can We Learn From A Limited Panel?”, Labour Economics, Volume: 12.
- İlkkaracan İ. (1998).** “Kentli Kadınlar Ve Çalışma Yaşamı”, 75 Yılda Kadınlar Ve Erkekler, Tarih Vakfı Yayınları, İstanbul.
- İstatistiklerde Kadın 1927-1992 (1995).** Devlet İstatistik Enstitüsü, Ankara.
- Kocacık F. – Gökkaya B. V. (2005).** “Türkiye’de Çalışan Kadınlar Ve Sorunları”, C.Ü. İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 6, Sayı:1.
- Özar Ş. (2006).** “Erkek Egemen Toplum Ve Kadın İstihdamı”, Toprak İşveren Dergisi, Sayı: 69.
- Pur N. (2002).** “Kadın İşgücü, Erkek İşgücüne Göre Büyük Bir Ekonomik Kayıpla Karşı Karşıyadır”, Toprak İşveren Dergisi, Sayı: 53.
- Sanal M. E. (2008).** “Dünya Kadınlar Günü’nde Kadın İstihdamına Genel Bir Bakış”, Toprak İşveren Dergisi, Sayı: 77.
- Türkiye’de Kadın 2001 (2001).** Başbakanlık Kadının Statüsü Ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları, Ankara.
- Türkiye’de Kadınlara Ait Girişimlerin Desteklenmesi (2000).** Başbakanlık Kadının Statüsü Ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları, Ankara.
- Vendrik, C.M. Maarten (2003).** “Dynamics Of A Household Norm İn Female Labour Supply”, Journal Of Economic Dynamics & Control, Volume: 27.

[Http://Www.Oziplikis.Org.Tr/?A=1&B=12&C=46&D=206](http://Www.Oziplikis.Org.Tr/?A=1&B=12&C=46&D=206), (16.06.2008)

[Http://Www.Tisk.Org.Tr/Yayinlar.Asp?Sbj=İc&İd=1100](http://Www.Tisk.Org.Tr/Yayinlar.Asp?Sbj=İc&İd=1100), (18.06.2008).

[Http://Www.Tuik.Gov.Tr/Prehaberbultenleri.Do?İd=1988](http://Www.Tuik.Gov.Tr/Prehaberbultenleri.Do?İd=1988), (16.06.2008).