

KADININ KAMUDAKİ YERİ: TÜRKİYE İSTATİSTİK KURUMU ÖRNEĞİ

Bahar BURTAN DOĞAN*

Gaye MAT ÇELİK**

Öz

Bu çalışmada kadın işgücünün örgütteki yerini nasıl algıladığının ölçülmesi amaçlanmaktadır. Bu amaçla demografik değişkenler dışında 40 soruluk bir ölçek kullanılmıştır. Bu ölçekler, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK)'in Merkez ve taşrada çalışan 106 kadın personeline pilot çalışma niteliğinde uygulanmıştır. Kadınların içinde bulunduğu demografik ve durumsal değişkenler açısından saygınlık, farkındalık, yöneticilerle ilişkiler, çalışma arkadaşları ile ilişkiler, ücret ve kariyer yönleriyle kamuda kendi yerini nasıl algıladığı ve bu algılamada demografik ve durumsal değişkenler açısından farklılık olup olmadığı tespit edilmeye çalışılmıştır.

Anahtar kelimeler: *Kamu sektörü, Kadın İşgücü, İstihdam Oranı, Cinsel Ayrımcılık.*

PLACE OF WOMEN IN PUBLIC: THE EXAMPLE OF TURKISH STATISTICAL INSTITUTE

Abstract

In this study, it is aimed that to measure how female labour force perceived its level in organization. For this purpose, a scale that includes 40 questions except demographic variables is used. This scale is applied as a pilot study to 106 female employee working in central organization and other regional offices of TURKSTAT. It is tried to determine how they perceive their own place in the public by respectability and awareness, relationship with managers and workmates, wage and career in terms of demographic and situational variables that women are in and whether there is a difference in terms of demographic and situational variables in this perception.

Keywords: *Public Sector, Female Labor Force, Employment Ratio, Gender Discrimination.*

GİRİŞ

Kadın ve kadın istihdamı konusu her dönemde önemini koruyan bir konu olmuştur. Kadının istihdamı ve toplumda kadının çalışmasına olan bakış açısı ülkelerin gelişmişlik düzeylerini gösterir. Kadın istihdamı ve kadınların ekonomik bağımsızlığa kavuşmaları, toplumda kadın ve erkek arasında daha fazla eşitlik sağlanmasının anahtarıdır. Bir toplumun kadın istihdamına karşı olumlu bakış açısını yakalaması ve eşit bir toplum oluşturma düşüncesi uzun bir süreç alır.

Sanayi Devriminden itibaren kadın işgücü hep ucuz emek olarak görülmüştür. Bu nedenle ekonomik krizler kadının işgücüne katılımını arttırmış ancak çalışma koşulları üzerinde olumlu bir etkisi olmamıştır. Kadınların işgücüne katılımını engelleyen faktörler aynı zamanda çalışırken karşılaştıkları sorunlardır (Önder, 2013: 35). Toplumsal cinsiyete dayalı iş

* Doç. Dr., Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü, baharburtandogan@yahoo.com.

** Doktora Öğr., Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Bölümü, gayemt@hotmail.com.

bölümü kadınları ev işlerinden ve çocuk bakımından sorumlu tutmaktadır. Kentten farklı olarak kırsalda kadınlar ev işleri ve çocuk bakımına ek olarak tarımsal üretim faaliyetlerini de gerçekleştirmektedirler.

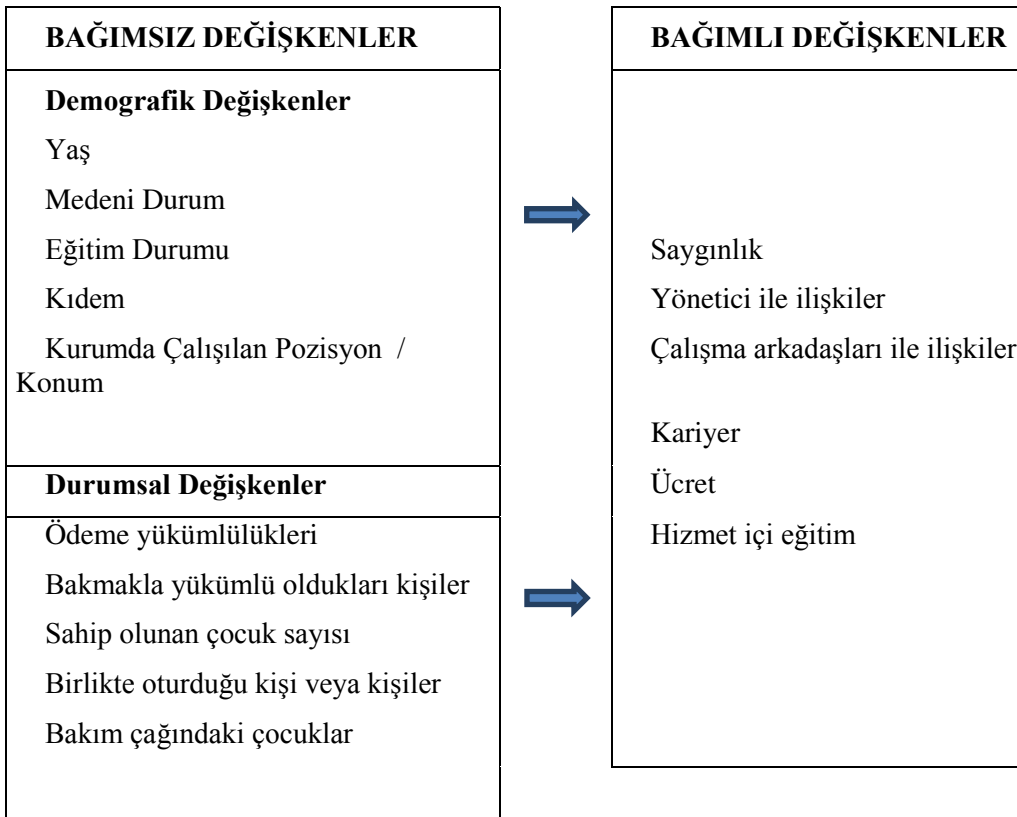
İşgücü piyasası incelendiğinde erkek egemen sektörler ve toplumların adet, gelenek, görenek gibi yazılı olmayan ama kabul görmüş toplumsal değerleri kadınların iş bulma konusunda sınırlı fırsatlara sahip olduğunu göstermektedir. Kadınların annelik, eşlik, ev kadınlığı gibi rolleri yerine getirebilmesi noktasında iş ve aile yaşamı dengesini kurabileceği sektörlerle yönelmesi ve yönlendirilmesi muhtemeldir. 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 kadın işgörenlerin sayısındaki artışta sektörün genişlemesinden ziyade bazı işlerin kadınlara özgü olarak nitelenmesinin payı büyüktür. Ancak, kadın işgörenlerin sayısındaki artışa rağmen karar verici konumda olan kadınların oranının oldukça düşük olduğu görülmektedir.

Kadın çalışanlar için kamu sektörü uygun bir sektör olarak bilirse de kadınların tüm sektörlerde olduğu gibi kamu sektöründe de yaşadığı bir takım zorluklar bulunmaktadır. Kadınlara sunulan kariyer ve eğitim olanaklarının yetersizliği, kadına saygısızlık, cam tavan sendromu, cinsiyet ayrımcılığı, mobbing, cinsel tacizler gibi pek çok faktör kadınların karşılaştıkları zorluklar arasında yer alabilmektedir. Kadınlar bu saydığımız zorlukların yanı sıra içinde bulunduğu demografik ve durumsal nedenlerden ötürü de kamu sektöründe zorluklar yaşayabilmektedir. Kadınların içinde bulunduğu demografik özellikler (yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, kurumda çalışma süresi, kurumda çalıştığı pozisyon/konum) ve durumsal özellikler (ödeme yükümlülükleri, bakmakla yükümlü oldukları kişi sayısı, sahip oldukları çocuk sayısı, birlikte oturdukları kişiler, bakım çağındaki çocuk sayısı) nedeniyle kamu sektöründe saygınlık, farkındalık, yöneticilerle ve çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler, ücret, kariyer ve hizmet içi eğitimler konularında kendilerini nasıl algıladıkları konusunda bir araştırma yapmanın yerinde olacağı görüşünden hareketle araştırma konusu "Kadının Kamudaki Yeri - Türkiye İstatistik Kurumu Örneği" olarak belirlenmiştir.

Araştırmanın verileri, TÜİK'in Merkez ve taşrada çalışan 106 kadın personeline pilot çalışma niteliğinde uygulanmıştır. Verilerin analizinde güvenilirlik analizi, parametrik (ki-kare testi) kullanılmıştır. Çalışmanın hipotezi ise, "kadının işgücündeki yerini algılaması ve demografik değişkenler arasında pozitif doğrusal bir ilişkinin var olduğu" düşüncesidir. Bu çalışmada, "kamuda çalışan kadınların demografik farklılıklar nedeniyle işgücündeki yerini algılamasında herhangi bir farklılık var mıdır?" sorusuna cevap aranmıştır.

Bu çalışmada, araştırmanın amacına uygun olarak değişkenlerle aralarındaki farklılıklar tanımlanmaya çalışılmıştır. Araştırma modeli Şekil 1'de gösterildiği gibi bağımsız ve bağımlı değişkenlerden oluşmuştur. Bağımsız değişkenler kendi aralarında demografik ve durumsal değişkenler olarak iki ana grupta toplanmıştır. Bağımlı değişkenler ise saygınlık, yöneticiler ile ilişkiler, çalışma arkadaşları ile ilişkiler, ücret, kariyer ve hizmet içi eğitimi içermektedir. Modelde demografik özelliklere göre kadın işgücünün iş hayatındaki yerini algılaması açısından farklılık olup olmadığı, durumsal özelliklere göre kadın işgücünün iş hayatındaki yerini algılaması arasında farklılık olup olmadığı incelenmiştir.

Şekil 1. Araştırma Modeli



1. METODOLOJİ

1.1. İşgücü, İstihdam, İşsiz, Ücretsiz Aile İşçisi Kavramları

İşgücü, bir ülkede çalışma çağında yani 15 ve üzeri yaşta olan, istihdam edilenler ile işsizlerin toplamını ifade etmektedir. Mevcut dönemde istihdam edilenlerin yanı sıra, istihdam edilmek arzusunda olan işsizler de işgücü içinde değerlendirilmektedir. İşgücünün ölçümü konusundaki uluslararası standartlar, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından belirlenmektedir (TÜİK, 2009: 14).

Bir ücret veya elde edeceği kar karşılığı, ücretli-maaşlı, yevmiyeli, kendi hesabına, işveren ya da ücretsiz aile işçisi olarak bir saat bile olsa herhangi bir işte çalışmış olanlar, istihdamda kabul edilmektedir. Bir iş ya da meslekte bilgi veya beceri kazanmak amacıyla belirli bir menfaat (aynı ya da nakdi gelir, sosyal güvence, yol parası, cep harçlığı, bahşiş vb.) karşılığında çalışanlar da istihdamda kabul edilmektedir (TÜİK, 2009: 15). İstihdamda kabul edilen ücretsiz ile işçiliği TÜİK'in tanım ve kavramlarına göre aynı hanede yaşayan birisi tarafından işletilen (sahip olunan) ve piyasaya yönelik faaliyet gösteren işletmelerde ücretsiz olarak çalışan, fakat işletmenin ortağı konumunda olmayan kişiler olarak tanımlanmaktadır. İşgücüne katılma oranı, işgücünün, 15 ve üzeri yaş nüfus içindeki oranı olarak tanımlanmaktadır (TÜİK, 2011: 175). Belirli bir yaş, cinsiyet ve ırktaki kişinin işgücünde olma ihtimalini gösteren ve bireylerin işgücüne katılma kararlarını yansıtan bu oran, ekonomi politikalarının uygulanmasında göz önünde tutulan temel göstergelerden birisidir. Mesela, işgücünün tam istihdamını sağlamaya yönelik politikaları oluşturup uygulamak için toplumda kaç kişinin çalışmak istediğini saptayabilmek gerekir; bunun için de ekonomik aktivite oranı olarak da adlandırılan işgücüne katılma oranının bilinmesi gereklidir (Biçerli, 2009: 53).

İstihdam, “üretim faktörleri olan emek, sermaye, girişimci ve doğal kaynakların optimal kullanılarak üretim sürecine katılmasını” ifade etmektedir. Bu tanıma istihdamın geniş anlamda tanımı denilebilir. Dar anlamda bir tanımlama yapmak gerekirse, her bir üretim faktörünün, ayrı ayrı optimal kullanılarak üretim sürecine katılmasından bahsedebiliriz. Bu, istihdam kavramını hangi amaçla kullandığımızla ilgili bir durumdur. Bu dar anlamda istihdam tanımlaması bir iktisatçı olarak yapılan tanımlamadır. Çalışma ekonomisi açısından bakıldığında ise istihdam tanımlaması bireye özgü nitelik kazanmaktadır. İstihdam, belirli bir dönemde işi olanlar yani işe sahip olanlar şeklinde tanımlanmaktadır. Bu tanımlamaya göre istihdam iki gruptan oluşmaktadır. “Maaş ve ücret ile çalışanlar” ve “bağımsız çalışanlar” şeklindedir (Törüner ve Lordoğlu, 1991: 25). İstihdam ve çalışma kavramları da birbirinden farklı kavramlardır. İstihdam, belli bir bedel karşılığı piyasa ile olan ilişkiyi tanımlayan spesifik bir kavram iken, çalışma daha genel bir kavramdır. Kişi çalıştığı halde bir bedel almayabilir ve bu da istihdam şeklinde algılanmaz. TÜİK, istihdam edilenleri iş başında olanlar ve iş başında olmayanlar şeklinde iki gruba ayırmaktadır. Ücretli ve maaşlı çalışan ve çeşitli nedenlerle referans döneminde işlerinin başında bulunmayan fertler ancak 3 ay içinde işlerinin başına geri döneceklerse veya işten uzak kaldıkları süre zarfında maaş veya ücretlerinin en az % 50 ve daha fazlasını almaya devam ediyorsa istihdamda kabul edilmektedir. Bununla birlikte, referans haftası içinde 1 saat bile çalışmamış olan ücretsiz aile

işçileri ve yevmiyeliler, istihdamda kabul edilmemektedir. Bir iş ya da meslekle bilgi veya beceri kazanmak amacıyla belirli bir menfaat (aynı ya da nakdi gelir, sosyal güvence, yol parası , cep harçlığı vb..) karşılığında çalışan çıraklar ve stajyer öğrenciler de istihdam halinde olanlar kapsamına dahil edilmektedir. Türkbal'a göre (Türkbal, 2005: 381) istihdam, "işçilerin çalıştırılması veya üretim faaliyetinde bulunmalarının sağlanmasıdır". ILO kriterlerine göre bir kişinin işsiz olarak tanımlanabilmesi için, bu kişinin durumu aşağıda sıralanan üç koşulu birlikte sağlamalıdır. Çalışabilir çağdaki kurumsal olmayan nüfusa dahil olan kişilerden (15 ve daha yukarı yaş);

- a) Referans döneminde bir işi olmayan; ücretli, kendi hesabına, işveren veya ücretsiz aile işçisi olarak "bir saat bile olsa" bir işte çalışmayan,
- b) Referans haftası ile biten son dört hafta içinde; ücretli, kendi hesabına veya işveren olarak çalışmak üzere iş arayan,
- c) İş bulduğu takdirde referans dönemini takip eden iki hafta içinde işbaşı yapabilecek durumda olanlar işsiz olarak tanımlanır.

Ayrıca, bir iş aramayan, ancak "bir iş bulmuş, başlamak için bekleyen ve iki hafta içinde işbaşı yapabilecek durumda olan kişiler de işsiz kabul edilmektedir (TÜİK, 2016: 18). İşgücüne katılma oranı, işgücünün, 15 ve üzeri yaş nüfus içindeki oranı olarak tanımlanmaktadır (TÜİK, 201: 175). Belirli bir yaş, cinsiyet ve ırktaki kişinin işgücünde olma ihtimalini gösteren ve bireylerin işgücüne katılma kararlarını yansıtan bu oran, ekonomi politikalarının uygulanmasında göz önünde tutulan temel göstergelerden birisidir (Biçerli, 2009: 53).

1.2. Kadın İşgücü

Dünyada Sanayi Devrimi, kadının ücretli olarak çalışmaya başlamasının miladı olmuştur. Bu açıdan Sanayi Devrimi, ilk kez ve bugünkü anlamı ile ücretli kadın iş gücü kavramının doğmasına yol açan en önemli tarihsel gelişme olarak değerlendirilmektedir. XIX. yüzyılda başta İngiltere olmak üzere, birçok Batılı ülkede toplam işgücünün önemli bir bölümünü kadınlar oluşturmuştur. Bu ülkelerde sanayileşme, dokuma imalatı ile başlarken toplam iş gücünün önemli bir bölümünü de kadınlar oluşturmuştur. Sanayi Devrimi'ni izleyen yıllarda, dokuma sektöründeki gelişmelere paralel olarak, kadın işgücü sayısı hızla artmış; bu durumda özellikle teknik gelişmelerin, başka bir deyişle üretim tekniğini basitleştiren makinelerin, iş bölümü ve uzmanlaşmanın, kadın emeğinden yararlanmayı kolaylaştırması, dokuma

sektöründe kadın gücünün, erkeklerden çok daha başarılı olmasını getirmiştir (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 195).

I. ve II. Dünya Savaşları'nda, erkek işgücünün silah altına alınmasıyla birlikte çalışma alanında kadınlar daha fazla görülmeye başlanmıştır. Tüm dünyada olduğu gibi, kadınların çalışma hayatına katılması, ülkemizde de sanayileşmeye paralel olarak gelişme göstermiştir. Ancak, kadının ekonomik ve toplumsal hayatta yer almasının temeli, Cumhuriyet Dönemi'yle birlikte olmuştur. Cumhuriyet döneminde kadın işçilere yönelik ilk önemli sayısal veriler, 1927 Sanayi Sayımı sonuçlarıdır. Bu sayım sonuçlarına göre çalışan kadın oranı % 25,58'dir. Yani dörtten fazla işçi çalıştıran sanayi kuruluşlarında çalışan her dört işçiden biri kadındır. 1927–1942 yılları arasında yürürlükte olan Teşvik-i Sanayi Yasası kapsamındaki kuruluşlara ilişkin kadın istatistikleri mevcuttur. Bu istatistiklere göre, 1932–1934 yılları arasında çalışan kadınların oranı % 25 olup 1947 yılına kadar bu oranda ciddi bir değişim olmamıştır. Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda (1990–1994) kadın konusu ilk kez başlı başına bir sektör olarak yer almaktadır. 1990 yılına dek kalkınma planlarında toplumsal cinsiyet eşitliği, kadınlarla ilgili politikalar ayrı bir başlık altında ele alınmamıştır. 1980'li ve 1990'lı yıllarda Türkiye'de kadın istihdamı oranının bugüne kıyasla daha yüksek oranlara (% 31,8) ulaşmış olmakla birlikte, bu yıllarda kadın istihdamının çok büyük bölümü tarım sektöründe gerçekleşmiştir ve bu sektörde istihdam edilen kadınların büyük çoğunluğu, hiçbir gelir elde etmeden ve sosyal güvenlik sistemine dahil olmadan ücretsiz aile işçisi olarak çalışanlardan oluşmaktadır. 1988 yılında kadın istihdam oranı % 31,6 olarak gerçekleşirken bunun % 76,8 gibi çok büyük bir bölümü tarım sektöründe gerçekleşmiştir ve aynı yıl içerisinde toplam istihdamda ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların oranı %70,2'dir (TBMM, 2013). 2016 yılına gelindiğinde ise, kadın istihdamının yapısında önemli değişimler yaşandığı, tarımdaki istihdam oranının % 50,8'den % 44,9'a düştüğü, hizmetler sektöründeki istihdamın ise % 14,4'ten % 31,5'e yükseldiği görülmektedir. İşgücü 2016 yılında bir önceki yıla göre 857 bin kişi artarak 30 milyon 535 bin kişi, işgücüne katılma oranı ise 0,7 puan artarak %52 olarak gerçekleşti. Erkeklerde işgücüne katılma oranı 0,4 puanlık artışla %72, kadınlarda ise 1 puanlık artışla %32,5 olarak gerçekleşmiştir. Demografik gelişmeler, artan kentleşme, yükselen eğitim oranları ve kadınları ev dışında çalışmaya teşvik eden politikalar da iktisadi değişime eşlik etmiş ve kadın istihdamını arttırmıştır. Bugün Avrupa Birliği ülkelerinde çalışan kadın oranı %60'larda seyretmektedir. Bu oran Türkiye'de henüz %28 civarındadır (TÜİK, 2016).

Tablo 1. Temel İşgücü Göstergeleri

| | Toplam | | Erkek | | Kadın | |
|--|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | 2015 | 2016 | 2015 | 2016 | 2015 | 2016 |
| 15 ve daha yukarı yaşta kişiler | (Bin) | | | | | |
| Nüfus | 57 854 | 58 720 | 28 573 | 29 031 | 29 281 | 29 689 |
| İşgücü | 29 678 | 30 535 | 20 453 | 20 899 | 9 225 | 9 637 |
| İstihdam | 26 621 | 27 205 | 18 562 | 18 893 | 8 058 | 8 312 |
| Tarım | 5 483 | 5 305 | 2 956 | 2 920 | 2 527 | 2 384 |
| Sanayi | 5 332 | 5 296 | 4 101 | 4 058 | 1 231 | 1 239 |
| İnşaat | 1 914 | 1 987 | 1 843 | 1 904 | 71 | 83 |
| Hizmet | 13 891 | 14 617 | 9 662 | 10 011 | 4 230 | 4 606 |
| İşsiz | 3 057 | 3 330 | 1 891 | 2 006 | 1 167 | 1 324 |
| İşgücüne dahil olmayanlar | 28 176 | 28 185 | 8 120 | 8 133 | 20 056 | 20 052 |
| | (%) | | | | | |
| İşgücüne katılma oranı | 51,3 | 52,0 | 71,6 | 72,0 | 31,5 | 32,5 |
| İstihdam oranı | 46,0 | 46,3 | 65,0 | 65,1 | 27,5 | 28,0 |
| İşsizlik oranı | 10,3 | 10,9 | 9,2 | 9,6 | 12,6 | 13,7 |
| Tarım dışı işsizlik oranı | 12,4 | 13,0 | 10,5 | 10,9 | 17,2 | 18,1 |
| 15-64 yaş grubu | (%) | | | | | |
| İşgücüne katılma oranı | 56,1 | 57,0 | 77,0 | 77,6 | 35,0 | 36,2 |
| İstihdam oranı | 50,2 | 50,6 | 69,8 | 70,0 | 30,5 | 31,2 |
| İşsizlik oranı | 10,5 | 11,1 | 9,4 | 9,8 | 12,9 | 14,0 |
| Tarım dışı işsizlik oranı | 12,4 | 13,0 | 10,5 | 10,9 | 17,3 | 18,2 |
| Genç nüfus (15-24 yaş) | (%) | | | | | |
| İşsizlik oranı | 18,5 | 19,6 | 16,5 | 17,4 | 22,2 | 23,7 |
| Ne eğitimde ne istihdamda olanların oranı ⁽¹⁾ | 24,0 | 24,0 | 14,3 | 14,6 | 33,8 | 33,5 |

Tablodaki rakamlar yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir.

(1) Çalışmayan ve eğitimde (örgün ve yaygın) olmayan gençlerin, toplam genç nüfus içindeki oranıdır.

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2015-2016 Erişim: 11.04.2017.

1.3. Kamu Sektöründe Kadınlar ve Kadınların Kariyerindeki Engeller

Türkiye’de kadınlar giderek artan sayıda kamu görevlerini üstlenmektedir. Kadınların kamu sektöründe bu kadar yoğun olarak bulunmaları devlete duyulan güven ve düzenli çalışma saatleriyle birlikte çalışma şartlarının uygun olmasıyla açıklanmaktadır (KSGM, 1998: 45). Ayrıca kamu sektöründe de geleneksel olarak erkeğe özgü ve kadına özgü olarak nitelenen işlerin belirgin bir biçimde ortaya çıkması ve kamudaki işlerin kadının “ev kadınlığı” statüsünü korumasına yardımcı olacak işler olması kadının kamuda kitleler halinde çalışmasında etkili olmuştur.

Kamu sektöründe işgücü fazlalığının olması, 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 iş görenler 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 iş gören sayısının artış göstermesine rağmen, kadınların üst düzey yönetici mevkilerinde yeterince yer alamadıkları görülmektedir. Ülkemizde kamu sektörünün oldukça nitelikli bir kadın kesimini bünyesinde barındırdığı gözlenmektedir. Bütün gelişmekte olan ülkelerde olduğu gibi Türkiye’de de kamu sektörü kadınlar için geniş bir istihdam olanağı sunmakta ve kadın çalışanlar bu sektörde yoğunlaşmaktadır. Yükseköğrenim görmüş kadınların başlıca çalışma alanı kamu sektörüdür. (TBMM, 1998: 42).

Kamuda yükseköğrenim görmüş kadınların sayısı fazla iken kadınların yönetici pozisyonuna gelmelerinde birtakım engeller mevcuttur. Acuner'in geçimsel görüşü, kadınların yönetici pozisyonuna gelmelerinde yaşanan problemi, kadınların neden az temsil edildikleri olarak değil kadınların çalışma yaşamında düşük düzeyde yer almalarının nedenleri ve yapılan düşük ödemeler olarak değerlendirilmektedir. Daha geniş açıyla değerlendiren bir başka yaklaşım insan kaynağı yaklaşımıdır. Bu yaklaşıma göre herkes kendi becerilerine göre iş seçimi yapar ve kendilerini bu açıda geliştirerek görevde yükselme şanslarını artırır. Bu görüş aslı itibariyle kadını işgücünün ortaya atıldığı pazarda, işe girişlerde ve yükselmelerde olumsuz olarak görmektedir. Bir başka neden olarak kadınların ev ile ilgili konulara daha fazla ağırlık vermesi kadınları bu konuda yönlendirirken erkekleri de yaptıkları işlerde daha üstün hale getirmeleri biçiminde açıklar. Bir diğer görüş, ayrılmış işgücü yaklaşımına aittir. Bu yaklaşıma göre de işgücü pazarı ayrılmıştır. Pazar, çalışma koşulları, ödeme farklılıkları, yükselme olanakları ve işin devinimi esasları itibariyle birincil ve ikincil işgücü piyasaları halinde ayrılmıştır. Birincil piyasada ödemeler yüksek ve işler uzmanlık istemektedir. Bunun yanında ilerleme olanakları fazla ve dikey geçişler oldukça yüksektir. İkincil Piyasa da ise ücretler düşük, iş düzeyinde nitelik aranmamaktadır ve yükselme oranları çok düşüktür. İş güvencesi bakımından da ikincil piyasa çok zayıftır. Kadınlar bu iki piyasa arasında daha çok ikincil piyasada yer almaktadırlar. Bununla birlikte kadının yükselmesi ve yüksek iş güvencesine sahip olması pek mümkün değildir. Sonuç yöneticilikte “erkek işi” olarak tanımlanır ve kadınların yönetici pozisyonuna gelmelerinin önünde; çalışan kadınların “işe bağlı olmama”, “yüksek iş değiştirme oranı”, “aile sorumluluklarının getirdiği katılım sınırlılığı” gibi nedenlerin yer aldığı ve kadınların birincil piyasada yer bulamadıkları görüşü ileri sürülmektedir (Acuner, 1993: 79). Son olarak ekinsel görüş ise, kadınların çalışma yaşantısının incelemenin dışında, aile içi sorumlulukların getirmiş olduğu sorunları ele almaktadır. Bu görüşe göre kadınların iş yaşamında düşük sayıda yer almalarının nedeni istekli bir seçim olmasıdır. Bu da işlevsel ve ataerkil bakış açısının sonucu olarak değerlendirilir. İşlevselcilere göre cinsel görev ayrışması çekirdek aile içerisinde yapısal bir ayrıma gider. Kadınlar bu görev ayrımında aktarıcı görevleri, erkekler ise gerçekleştirici görevleri üstlenirler. Kadınların aktarıcı görevler olarak nitelenen çocuk doğurma, çocukların bakımı, beslenmeleri gibi alanlarda rol almaları erkeklerin ise gerçekleştirici pozisyonda karar verme sürecinde yer almaları; kadınları özel alanda erkekleri ise kamusal alanda uzmanlaştırır denmektedir. Kadın geleneksel rolünün dışında hareket etmeye başlarsa aile içi sorunlara neden olur, eğer geleneksel rolünü benimser iş yaşamını ve evliliğini buna göre düzenlerse,

ailevi sorunlarda azalma görülür demektir. Bu yaklaşıma göre kadının yönetici pozisyonuna gelmemesi onun özel alanda uzmanlaşmasının ve düzenin buna yönelik hareket etmesinin sonucudur (Kapız, 2002: 3).

Yönetici pozisyonunda çalışan kadınların, belirli bir aşamadan sonra yükselmelerini engelleyen faktörlerin toplamına "Cam Tavan" ya da "Cam Tavan Sendromu" adı verilir. Cam Tavan adından da anlaşılacağı gibi görünmez bir engeli tanımlamaktadır. Cam tavan, bir kadın yönetici olarak belirli bir noktaya kadar yükseldikten sonra önemli bir terfi beklediği anda adını tam olarak ortaya koyamadığı nedenlerden ötürü istediği terfiyi alamama durumu şeklinde de açıklanmaktadır (Sivye, 2004). Kadınların kariyer yapamamalarının ya da yetki sahibi olamamalarının(cam tavan açısından) altında yatan temel sebepler arasında; eğitimdeki fırsat eşitsizlikleri ve toplumsal yargılar da önemli etkenler olarak kabul edilmektedir (Özbey, 2004). Kadınların kariyer yaşamlarını etkileyen en önemli unsurlardan birisi de erkeklerden farklı olarak toplum içerisinde benimsedikleri cinsiyet rolüdür. Cinsiyet rolü, hangi meslek ya da pozisyonun kadın işi, hangilerinin erkek işi olduğunun belirlenmesini sağlamakta hatta çalışma hayatına başlayabilmenin temel koşulu olan eğitim ortamlarında da bunların yansımaları olabilmektedir. Nitekim toplumsallaşma süreci kadınları, yönetmeye yönelik işlerden (yöneticilik, başkanlık, idarecilik, müdürlük vb) ziyade uzmanlık gerektiren işlere (doktorluk, öğretmenlik vb) yönlendirmektedir. Böylece cinsiyet rolüne dayalı önyargılar pekişmektedir. Kendisi de bu önyargıların var olduğu bir ortamda büyüyen kadın; önünde örnek alabileceği rol modellerinin olmayışı, ileri bir kariyerin aile yaşamı üzerindeki olası olumsuz etkilerini düşünmesi, biraz da toplumsallaşma sürecinde öğrendiği roller ile iş hayatının beklentileri arasında yaşadığı rol çatışmaları (anne-eş rolü ile işkadını rolü arasındaki ikilem) ile iş yaşamına ilişkin isteklerini şekillendirmektedir (Crampton ve Mishra, 1999: 89).

1.4. Araştırmanın Varsayımları ve Hipotezleri

Araştırma;

- Ankete katılan katılımcıların ankette yer alan ifadeleri, soruları samimi ve doğru bir biçimde algıladıkları ve cevapladıkları,
- Seçilen örneklemin evreni temsil ettiği,
- Kullanılan ölçeklerin ve uygulanan araştırma yönteminin bu araştırmanın amacına ve araştırma probleminin çözümüne uygun olduğu,

- Kullanılan istatistikî tekniklerin ve yapılan analizlerin araştırma amacına uygun olduğu,

varsayımlarına dayanmaktadır. Araştırma ile ilgili olarak oluşturulan hipotezlerde ankete cevap veren kadın işgörenlerin demografik ve durumsal özellikleri ile anket sorularında belirtilen değişkenleri algılamaları arasındaki ilişkiler test edilmiştir.

Araştırmanın hipotezleri şunlardır:

H1: Kurumda bulunulan konuma göre kadın olarak kendini işine uygun hissetme arasında ilişki vardır.

H2: Kurumda çalışılan süreye göre kamuda kadın işgücünün terfide eşit haklara sahip olduğunun düşünülmesi arasında ilişki vardır.

H3: Kurumda bulunulan konuma göre yöneticiler ile olan ilişkiler arasında ilişki vardır.

H4: Kurumdaki çalışma süresine göre kadın olarak iş hayatında karşılaşılan zorlukları çalışma arkadaşlarının desteği ile aşabilme arasında ilişki vardır.

H5: Medeni duruma göre kariyerin kadın için aile hayatını zorlayan bir seçim olmaması arasında ilişki vardır.

H6: Kurumda bulunulan konuma göre kariyerin kadın için aile hayatını zorlayan bir seçim olmaması arasında ilişki vardır.

2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

3.1 Araştırmanın Evreni ve Örneklemi: Modeli test etmek amacıyla demografik değişkenler dışında 40 soruluk bir ölçek kullanılmıştır. Bu ölçekler, basit tesadüfi örnekleme yoluyla TÜİK'in Merkez ve Bölge Müdürlüklerinde üst, orta ve ast memur pozisyonlarında çalışan 106 kadın personele uygulanmıştır.

3.2 Veri Toplama Araçları: Araştırmada aşağıda belirtilen hazır ölçeklerden yararlanılmış olup, anket formu istatistik alanında konunun uzmanlarına danışılarak düzenlenmiştir. Ankette yer alan bazı ifadelerde; cevaplayıcının yapılan araştırma ile ilgili yargılara ne derece katıldığını tespit etmede kullanılan, hazırlanan anketlerde en sık başvurulan ve güvenilirliği yüksek bir ölçek olan 5'li "likert ölçek" (5=Kesinlikle Katılıyorum, 4= Katılıyorum, 3=Kararsızım, 2= Katılmıyorum, 1=Kesinlikle Katılmıyorum) kullanılmıştır. Bu doğrultuda araştırmaya katılanlardan 5 eşit aralıklı katılma derecesinden kendilerine en uygun buldukları dereceyi işaretlemeleri istenmiştir.

Verilerin toplanmasında, demografik bilgiler formu dışında, kadın işgücünün saygınlık, farkındalık, yönetici ile ilişkiler, çalışma arkadaşları ile ilişkiler, ücret, kariyer ve hizmet içi eğitim düzeylerini belirlemek amacıyla yedi ayrı ölçekten¹ yararlanılmıştır:

a) Demografik Bilgiler Formu: Kurumun bayan çalışanlarına ait demografik bilgileri toplamaya yönelik olan bu formda; demografik değişkenler olarak tanımlanan yaş, medeni durum, eğitim durumu, kıdem, Kurumda bulunulan konum, gelir durumu gibi özellikler ve durumsal değişkenler olarak tanımlanan gelirin kullanım biçimi, birlikte oturlan kişiler, bakmakla yükümlü olunan kişiler, çocuk sayısı ve okul öncesi çocuk sayısı yer almaktadır.

b) Saygınlık Ölçeği: Bu ölçek Weiss, Dawis, England ve Lofquist tarafından 1967’de geliştirilen “Minnesota Satisfaction Questionnaire”² isimli ölçekte yer alan parametreler yardımıyla oluşturulan 1-8 numaralı sorularla kadın işgücünün saygınlık algısı ölçülmüştür.

c) Yönetici İle İlişkiler Ölçeği: Taylor ve Bowers tarafından 1972’de geliştirilen “General Satisfaction”³ isimli ölçekte yer alan parametreler yardımıyla oluşturulan 11-16 numaralı sorularla kadın işgücünün yönetici ile ilişkileri ölçülmüştür.

d) Çalışanlar İle İlişkiler Ölçeği: Warr, Cook ve Wall tarafından 1979’da geliştirilen “Overall Job Satisfaction”⁴ isimli ölçekte yer alan parametreler yardımıyla oluşturulan 17-19 numaralı sorularla kadın işgücünün çalışma arkadaşları ile ilişkileri ölçülmüştür.

e) Kariyer Ölçeği: Buchanan tarafından 1974’te geliştirilen “Organizational Commitment”⁵ isimli ölçekte yer alan parametreler yardımıyla oluşturulan 26-29 numaralı sorularla kadın işgücünün kariyer algısı ölçülmüştür.

e) Ücret Ölçeği: Porter tarafından 1962’de geliştirilen Cook, Hepworth, Wall ve Warr tarafından 1981’de kullanılan “Need Satisfaction Questionnaire”⁶ isimli ölçekte yer alan parametreler yardımıyla oluşturulan 22-25 numaralı sorularla kadın işgücünün ücret algısı ölçülmüştür.

¹ Gülden Deniz Güneysu, *Kadın İşgücünün İşletme İçindeki Yerini Algılaması*, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2008.

² Weiss D., Dawis R., England G., Lofquist L, “Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire Work Adjustment Project”, Industrial Relations Center, University of Minnesota, Minnesota, 1967.

³ Cook J.D., Hepworth S.J., Wall T.D., Warr P.B., “The Experience of Work. A Compendium and Review of 249 Measures and Their Use”, London, Academic Press, 1981, s. 25-26.

⁴ Cook J.D., Hepworth S.J., Wall T.D., Warr P.B., *a.g.e.*, s. 21-25.

⁵ B. Buchanan, “Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations”, *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 1974, s. 533-546.

⁶ Cook J.D., Hepworth S.J., Wall T.D., Warr P.B., *a.g.e.*, s.46-48.

e) Eğitim Ölçeği: Şahin ve Durak tarafından 1997’de geliştirilen "İş Doyumu Ölçeğinde"⁷ yer alan parametreler yardımıyla oluşturulan 30-32-33 numaralı sorularla kadın işgücünün hizmet içi eğitim algısı ölçülmüştür.

2.3. Araştırmanın Geçerliliği ve Güvenilirliği

Güvenilirlik analizi, herhangi bir konuda örnekleme oluşturan birimler üzerinde veri toplamak amacı ile geliştirilen ölçme aracını oluşturan ifadelerin kendi aralarında tutarlılık gösterip göstermediğini test etmek amacıyla kullanılan bir analizdir. Güvenilirlik analizi için birçok yöntem kullanılmakla birlikte en yaygın kullanıma sahip olan yöntem alpha (cronbach) yöntemidir. Bunun yanı sıra 0 ile 1 arasında değerler alan alfa katsayısının 0,8 ile 1 arasında yer alması ($0,8 < \alpha < 1$) yüksek derecede güvenilir bir ölçek olduğunu gösterir. Araştırmanın güvenilirliğini ölçmek için kullanılan cronbach alpha katsayısı aşağıdaki tabloda gösterilmiştir:

Tablo 2. Çalışmanın Güvenilirlik Analizi Sonuçları

| Cronbach’s Alpha (α) Değeri | İfade Sayısı |
|--------------------------------------|--------------|
| ,728 | 56 |

Çalışmada kullanılan ölçme aracının tekrarlanan ölçümlerde aynı sonucu verme derecesi iç tutarlılık ile değerlendirilmiştir. İç tutarlılık diğer bir deyişle güvenilirlik değeri cronbach alpha katsayısı ve madde-toplam korelasyon katsayısı ile belirlenmiştir. Cronbach alpha katsayısının >0.7 olması literatüre göre oldukça yeterli görülmekte olup çalışmamızda bu değerini yani cronbach alpha=0,728 olması orta düzeyde bir iç tutarlılık olduğunu bizlere sunmaktadır.

3.4. Verilerin Analizi

Verilerin değerlendirilmesinde SPSS 18.0 istatistik programı kullanılmıştır. İstatistiksel anlamlılık düzeyi $p < 0.05$ olarak kabul edilmiştir.

3. BULGULAR

Araştırma hipotezlerini test etmek için demografik değişkenler ve ki-kare testi kullanılmıştır.

⁷Şahin N.H., Durak A.B., “İş Sektöründe Kullanılabilecek İki Ölçek: A Tipi Kişilik Ölçeği ve İş Doyumu Ölçeği”, yayınlanmamış çalışma, 1997.

Tablo 3. Örneklem Demografik Özellikleri

| | | Frekans | Yüzde | | | Frekans | Yüzde |
|----------------------------------|------------------------------|---------|-------|--------------------------------|--------------------------|---------|-------|
| Yaş | 25-29 | 66 | 62,3 | Medeni Durum | Bekar | 30 | 28,3 |
| | 30-34 | 30 | 28,3 | | Evli | 72 | 67,9 |
| | 40-44 | 4 | 3,8 | | Dul/Bosanmış | 4 | 3,8 |
| | 45 ve üzeri | 6 | 5,7 | | Toplam | 106 | 100,0 |
| | Toplam | 106 | 100,0 | | | | |
| Eğitim Düzeyi | Lise ve dengi | 12 | 11,5 | Kurumda Bulunulan Konum | Üst Kademe Yönetici | 2 | 1,9 |
| | Önlisans/2 yıllık üniversite | 20 | 18,9 | | Orta/Alt Kademe Yönetici | 48 | 45,3 |
| | Lisans/4 yıllık üniversite | 60 | 56,6 | | Ast Memur | 56 | 52,8 |
| | Lisansüstü/Doktora | 12 | 11,3 | | Toplam | 106 | 100,0 |
| | Toplam | 104 | 98,3 | Kurumda Çalışma Süresi | 5 yıl ve altı | 8 | 7,5 |
| | Eksik Veri | 2 | 1,9 | | 6-10 yıla kadar | 28 | 26,4 |
| Çalışılan Bölge Müdürlüğü | Nevşehir | 52 | 49,1 | 10-15 yıla kadar | 64 | 60,4 | |
| | Diğer | 54 | 50,9 | 15 yıl ve üzeri | 6 | 5,7 | |
| | Toplam | 106 | 100,0 | Toplam | 106 | 100,0 | |

Tablo 3'de verilen örneklem grubundaki kadınların yaş aralıklarına bakıldığında %62,3 ile en yüksek oranın 25-29 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Çalışmamızda da örneklem grubunda yer alan katılımcıların %56,6 gibi yüksek bir bölümü lisans/4 yıllık üniversite düzeyinde eğitim durumuna sahiptir. Katılımcıların medeni durumlarına bakıldığında %67,9'unun evli olduğu görülmektedir. Katılımcıların Kurumdaki çalışma sürelerine bakıldığında %60,4'ünün 10-15 yıla kadar çalıştığı görülmektedir. Çalışmamızda, kurumda bulunulan konuma göre kadınların %52,8'inin ast memur olması yalnızca %1,9'unun üst kademe yönetici olması da diğer çarpıcı demografik sonuçlardan bir tanesidir.

Tablo 4. Kurumda Bulunulan Konuma Göre Türk Kamu Sektöründe Kadın Olarak Kendini İşine Uygun Hissetme

| | | Kurumda Bulunulan Konum | | | Toplam | Pearson Chi-Square | | | |
|--|-------------------------|-------------------------|--------------------------|-----------|--------|--------------------|----|------|---|
| | | Üst Kademe Yönetici | Orta/Alt Kademe Yönetici | Ast Memur | | Değer | Sd | p | Hipotez Kabul /Ret |
| Türk kamu sektöründe kadın olarak kendini işine uygun hissetme | Kesinlikle Katılmıyorum | 0 | 0 | 10 | 10 | 21,562 | 8 | ,006 | p < 0,05 Ho hipotezi red, H1 kabul edilecektir. |
| | Katılmıyorum | 0 | 4 | 8 | 12 | | | | |
| | Kararsızım/Orta | 0 | 8 | 6 | 14 | | | | |
| | Katılıyorum | 2 | 18 | 26 | 46 | | | | |
| | Kesinlikle Katılıyorum | 0 | 18 | 6 | 24 | | | | |
| Toplam | | 2 | 48 | 56 | 106 | | | | |

Tablo 4'e göre, içerisinde saygınlık, iş doyumunu, kendini gerçekleştirme, kurumsal aidiyet ve cinsiyet ayrımcılığı kavramlarını barındıran kendisini işine uygun hissetme konusunda

yanıtlar katılıyorum (%43) ve kesinlikle katılıyorum (%22) seçeneğinde yoğunlaşmaktadır. Ast memurların %10,7'si, orta/alt kademe memurların ise %37,5'i kesinlikle katılıyorum yargısına sahiptir. Katılıyorum yargısına verilen yanıtlar incelendiğinde, ast memurların %46,4'ünün, orta/alt kademe memurların ise %37,5'inin katılıyorum yargısına sahip olduğunu görmekteyiz. Çalışmamızda kadınların Kurumda bulunduğu konuma göre Türk kamu sektöründe kadın olarak kendini işine uygun hissetmesi arasında ilişki olduğu ve yanıtların katılıyorum seçeneğinde yoğunlaştığı görülmektedir.

Tablo 5. Kurumdaki Çalışma Süresine Göre Kamu Sektöründe Kadın İşgücünün Terfide Eşit Haklara Sahip Olması

| | | Kurumdaki Çalışma Süresiniz | | | | Toplam | Pearson Chi-Square | | | |
|--|-------------------------|-----------------------------|-----------------|------------------|-----------------|--------|--------------------|----|------|---|
| | | 5 yıl ve altı | 6-10 yıla kadar | 10-15 yıla kadar | 15 yıl ve üzeri | | Değer | Sd | p | Hipotez Kabul /Ret |
| Kamu sektöründe kadın işgücü terfide eşit haklara sahiptir | Kesinlikle Katılmıyorum | 2 | 4 | 6 | 0 | 12 | 21,081 | 12 | ,049 | p < 0,05 Ho hipotezi red, H1 kabul edilecektir. |
| | Katılmıyorum | 4 | 10 | 14 | 0 | 28 | | | | |
| | Kararsızım/Orta | 0 | 6 | 14 | 0 | 20 | | | | |
| | Katılıyorum | 0 | 6 | 24 | 4 | 34 | | | | |
| | Kesinlikle Katılıyorum | 2 | 2 | 6 | 2 | 12 | | | | |
| Toplam | | 8 | 28 | 64 | 6 | 106 | | | | |

Tablo 5'e göre, terfi konusunda erkeklerle eşit haklara sahip olma konusunda katılıyorum (%32) ve katılmıyorum (%26) seçeneklerinde yanıtların yoğunlaştığı görülmektedir. Katılıyorum yargısına verilen yanıtlar incelendiğinde, 10-15 yıla kadar çalışanların %37,5 olduğunu görmekteyiz. Katılmıyorum yargısına verilen yanıtlar incelendiğinde ise,6-10 yıla kadar çalışanların %35,7 olduğu görülmektedir. Çalışmamızda kadınların Kurumda çalıştığı süreye göre, kamu sektöründe kadın işgücünün terfide eşit haklara sahip olması konusundaki görüşleri arasında ilişki olduğu görülmektedir. Çalışmamızda görüşler, erkeklerle kadınların terfide eşit haklara sahip olduğu yönünde yoğunlaşmaktadır.

Tablo 6. Kurumda Bulunulan Konuma Göre Yöneticisinin Yaptığı İşle İlgili Düşüncelerine Önem Vermesi

| | | Kurumda Bulunulan Konum | | | Toplam | Pearson Chi-Square | | | |
|---|-------------------------|-------------------------|--------------------------|-----------|--------|--------------------|----|------|---|
| | | Üst Kademe Yönetici | Orta/Alt Kademe Yönetici | Ast Memur | | Değer | Sd | p | Hipotez Kabul /Ret |
| Yöneticisinin, yaptığı iş ile ilgili düşüncelerine önem vermesi | Kesinlikle Katılmıyorum | 0 | 4 | 6 | 10 | 16,335 | 8 | ,038 | p < 0,05 Ho hipotezi red, H1 kabul edilecektir. |
| | Katılmıyorum | 0 | 4 | 14 | 18 | | | | |
| | Kararsızım/Orta | 0 | 8 | 10 | 18 | | | | |
| | Katılıyorum | 0 | 24 | 16 | 40 | | | | |
| | Kesinlikle Katılıyorum | 2 | 8 | 10 | 20 | | | | |
| Toplam | | 2 | 48 | 56 | 106 | | | | |

Tablo 6'ya göre, yöneticinin yapılan işle ilgili düşüncelere önem vermesi konusunda yanıtlar katılıyorum (%37,7) ve kesinlikle katılıyorum (%18,8) seçeneğinde yoğunlaşmaktadır. Ast memurların %17,8'i, orta/alt kademe memurların ise %16,6'sı, üst kademe memurların ise tamamı kesinlikle katılıyorum yargısına sahiptir. Katılıyorum yargısına verilen yanıtlar incelendiğinde, ast memurların %28,5'inin orta/alt kademe memurların ise %50'sinin katılıyorum yargısına sahip olduğu görülmektedir. Çalışmamızda kurumda bulunulan konuma göre yöneticinin yapılan işle ilgili düşüncelere önem vermesi arasında ilişki olduğu ve yanıtların katılıyorum seçeneğinde yoğunlaştığı görülmektedir.

Tablo 7. Kurumdaki Çalışma Süresine Göre Kadın Olarak İş Hayatında Karşılaşılan Zorlukları Çalışma Arkadaşlarının Desteği İle Aşma

| | | Kurumdaki Çalışma Süresi | | | | Toplam | Pearson Chi-Square | | | |
|---|-------------------------|--------------------------|-----------------|------------------|-----------------|--------|--------------------|----|------|---|
| | | 5 yıl ve altı | 6-10 yıla kadar | 10-15 yıla kadar | 15 yıl ve üzeri | | Değer | Sd | p | Hipotez Kabul /Ret |
| Kadın olarak iş hayatında karşılaşılan zorlukları çalışma arkadaşlarının desteği ile aşma | Kesinlikle Katılmıyorum | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 18,808 | 12 | ,093 | p > 0,05 Ho hipotezi kabul, H1 reddedilecektir. |
| | Katılmıyorum | 4 | 4 | 18 | 2 | 28 | | | | |
| | Kararsızım/Orta | 0 | 8 | 12 | 0 | 20 | | | | |
| | Katılıyorum | 2 | 10 | 24 | 2 | 38 | | | | |
| | Kesinlikle Katılıyorum | 0 | 2 | 6 | 0 | 8 | | | | |
| | Toplam | 8 | 26 | 62 | 6 | 102 | | | | |

Tablo 7'ye göre, Kurumda çalışılan süreye göre kadın olarak iş hayatında karşılaşılan zorlukları çalışma arkadaşlarının desteği ile aşabilme konusunda yanıtlar katılıyorum (%37,2) ve katılmıyorum (%27,4) seçeneğinde yoğunlaşmaktadır. Katılıyorum diyenler arasında 10-15 yıla kadar çalışanların payı %63'tür. Çalışmamızda kurumdaki çalışma süresine göre kadın olarak iş hayatında karşılaşılan zorlukları çalışma arkadaşlarının desteği ile aşma arasında ilişki olmadığı görülmektedir.

Tablo 8. Medeni Duruma Göre Kariyer Kadın İçin Aile Hayatını Zorlayan Bir Seçim Değildir

| | | Medeni Durumunuz | | | Toplam | Pearson Chi-Square | | | |
|--|-------------------------|------------------|------|----------------|--------|--------------------|----|------|---|
| | | Bekar | Evli | Dul / Boşanmış | | Değer | Sd | p | Hipotez Kabul /Ret |
| Kariyer kadın için aile hayatını zorlayan bir seçim değildir | Kesinlikle Katılmıyorum | 2 | 10 | 0 | 12 | 19,612 | 8 | ,012 | p < 0,05 Ho hipotezi red, H1 kabul edilecektir. |
| | Katılmıyorum | 10 | 40 | 2 | 52 | | | | |
| | Kararsızım/Orta | 4 | 12 | 0 | 16 | | | | |
| | Katılıyorum | 6 | 6 | 2 | 14 | | | | |
| | Kesinlikle Katılıyorum | 8 | 4 | 0 | 12 | | | | |
| | Toplam | 30 | 72 | 4 | 106 | | | | |

Tablo 8'e göre, medeni duruma göre kariyerin kadın için aile hayatını zorlayan bir seçim olmadığı konusunda yanıtlar katılmıyorum (%49) seçeneğinde yoğunlaşmaktadır. Evli

bayanların %70'i kariyerin kadın için aile hayatını zorlayan bir seçim olmadığı konusunda katılmıyorum ve kesinlikle katılmıyorum yanıtını vermiştir. Çalışmamızda medeni duruma göre kariyerin kadın için aile hayatını zorlayan bir seçim olmaması arasında ilişki olduğu ve yanıtların katılmıyorum seçeneğinde yoğunlaştığı görülmektedir.

Tablo 9. Kurumda Bulunulan Konuma Göre Kariyer Kadın İçin Aile Hayatını Zorlayan Bir Seçim Değildir

| | Kurumunuzda Bulduğunuz Konum | Pearson Chi-Square | | | | |
|--|------------------------------|---------------------|--------------------------|-----------|--------------------|--|
| | | Üst Kademe Yönetici | Orta/Alt Kademe Yönetici | Ast Memur | Toplam | |
| | | Değer | Sd | p | Hipotez Kabul /Ret | |
| Kariyer kadın için aile hayatını zorlayan bir seçim değildir | Kesinlikle Katılmıyorum | 0 | 4 | 8 | 12 | 7,559 8 ,478 p > 0,05 Ho hipotezi kabul, H1 reddedilecektir. |
| | Katılmıyorum | 2 | 20 | 30 | 52 | |
| | Kararsızım/Orta | 0 | 10 | 6 | 16 | |
| | Katılıyorum | 0 | 6 | 8 | 14 | |
| | Kesinlikle Katılıyorum | 0 | 8 | 4 | 12 | |
| Toplam | | 2 | 48 | 56 | 106 | |

Tablo 9'a göre, Kurumda bulunan konuma göre kariyerin kadın için aile hayatını zorlayan bir seçim olamaması konusunda yanıtlar katılmıyorum (%49) seçeneğinde yoğunlaşmaktadır. Ast memurların %68'i kariyerin kadın için aile hayatını zorlayan bir seçim olmadığı konusunda katılmıyorum ve kesinlikle katılmıyorum yanıtını verirken, orta/alt kademe yöneticilerin %50'si katılmıyorum ve kesinlikle katılmıyorum yanıtını vermiştir. Çalışmamızda Kurumda bulunan konuma göre kariyerin kadın için aile hayatını zorlayan bir seçim olmaması arasında ilişki olmadığı görülmektedir.

SONUÇ

Çalışmada, katılımcıların yaş aralıklarına bakıldığında %62,3 ile en yüksek oranın 25-29 yaş aralığında bulunması, örneklemden kaynaklı olabileceği gibi kadınların eğitimlerini tamamlar tamamlamaz farklı sektörleri denemek yerine doğrudan kamu sektörüne yöneldiğini de gösterebilmektedir. Katılımcıların %67,9 gibi yüksek bir bölümünün lisans/4 yıllık üniversite ve üzeri eğitim durumuna sahip olması, kamu sektöründe kadınların konumları farklılık gösterse bile genel anlamda yüksek eğitim düzeyine sahip olduklarını gösterebilmektedir.

Örnekleme grubunda yer alan katılımcıların medeni durumlarına bakıldığında %67,9'unun evli olduğu görülmektedir. Çalışan kadının iş dünyasında yaşadığı en büyük sorunlardan biri, belki de en büyüğü iş ve yaşam dengesi kurabilmesidir. Evli kadınların işgücünün üzerindeki sorumluluk çeşidinin fazlalığı sebebiyle iş hayatında tercih yapması kaçınılmazdır.

Örneklem grubunda yer alan katılımcıların Kurumdaki çalışma sürelerine bakıldığında kadınların %60,4'ünün 10-15 yıldır çalıştığı görülmektedir. Katılımcıların %52,8'inin ast memur yalnızca %1,9'unun üst kademe yönetici olması literatürde kadınların yönetim pozisyonlarında sayıca az olmalarına kaynaklık eden pek çok görüşle örtüşmektedir.

Katılımcıların Türk kamu sektöründe kadın olarak kendini işine uygun hissetme konusunda olumlu yanıt verdikleri ve Kurumda bulunulan konuma göre Türk kamu sektöründe kadın olarak kendini işine uygun hissetme arasında ilişki olduğu gözlenmiştir.

Kadınların bir iş başvurusunda seçilmeleri, terfi etmeleri ve kariyer engelleri ile karşılaşmamaları sadece örgüt kültürü ile ilgili değildir. Toplum yapısı, toplumsal normlar, değerler ve sosyal kalıplar önemli bir engel olabilmektedir. Bu çalışmada Kurumdaki çalışma süresine göre katılımcıların %62'si kamu sektöründe kadın işgücünün terfide eşit haklara sahip olması konusunda orta ve üzeri yanıt vermişlerdir. Terfide eşit haklara sahip olmadıklarını düşünen %38'lik kesimin neden böyle düşündüğünün altında yatan sebepler Kurum yetkilileri tarafından tespit edilmelidir. Ayrıca Kurumda bulunulan konuma göre kariyer kadın için aile hayatını zorlayan bir seçim değildir değişkenleri arasındaki ilişki de incelenmiş olup iki değişken arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir; katılımcıların %60 gibi büyük bir bölümü kariyerin kadın için aile hayatını zorlayan bir seçim olduğunu belirtmiştir.

Yönetimdeki ast-üst ilişkileri, yönetim sürecini önemli ölçüde etkilemektedir. Bu bağlamda yöneticilerin, astlarına ne kadar güven duydukları, onların görüş ve düşüncelerini ne kadar dikkate aldıkları önemli olduğu gibi, astların da yöneticileri karşısında düşüncelerini aktarırken kendilerini ne kadar özgür hissettikleri önemlidir. Bu çalışmada, Kurumda bulunulan konuma göre yöneticisinin yaptığı işle ilgili astının düşüncelerine önem vermesi konusunda anlamlı bir ilişki bulunması ve katılımcıların %73,5'i orta düzey ve üzeri yanıt vermesi karşılıklı etkileşim açısından değerlendirildiğinde oldukça olumludur.

Kurumdaki çalışma süresine göre kadın olarak iş hayatında karşılaşılan zorlukları çalışma arkadaşlarının desteği ile aşma arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Bu sonuç kraliçe arı sendromu kaynaklı olabileceği gibi detaylı araştırma gerektiren pek çok farklı nedenden kaynaklanabilir.

Kadınların kariyer olanaklarında eşit fırsatlar yakalamaları örgüt uygulamaları ve politikalarına göre de değişmektedir. Bazı örgütlerde şartlar eşit olmasına rağmen bazılarında kadınlar kendilerini kabul ettirmek için daha fazla çaba sarf etmek zorunda kalmaktadırlar (Rosener, 2006: 128). Çalışmamızda, medeni duruma göre kariyerin kadın için aile hayatını

zorlayan bir seçim olmaması arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmekte olup, katılımcıların %60'ı kariyer yapmanın kadın açısından aile hayatını zorladığı konusunda ortak görüş bildirmektedir.

İş yaşamında kadın iş gücüne yönelik olumsuz algıların kaldırılması konusunda bütün kurumların eğitimler, afişler, vb hatırlatmalar yoluyla çalışanlarına benimsetmesi gerekmektedir. Bu konuda eğitim, konferans ve seminerlerle farkındalık oluşturulması, yönetici pozisyonu değerlendirmelerinde cinsiyet açısından bir değerlendirme yapılmayarak kadın yöneticilerin artırılması yönünde olumlu sonuçlar doğuracak; pozitif ayrımcı bir yaklaşım belirlenmesine yol açacaktır. Bunlara ek olarak kadınların çalışma şartları konusunda ve kadınların maruz kaldığı cinsiyet ayrımcılığı konusunda yapılacak yasal düzenlemeler ile uygulamalar konusunda yaptırımların olması yararlı olacaktır.

Bu araştırma kadınların görüşlerinin yanı sıra erkelerin gözüyle de değerlendirilmelidir. Kadınların genel olarak kamu sektöründe tek bir Kurumda değil de birden fazla Kurumda ve farklı mesleklerde de görüşlerinin alınması sağlanabilir. Ayrıca sadece üst yönetimlere gelmiş kadınlara yönelik bir araştırma yapıp demografik ve durumsal değişkenlerin iş ve aile hayatlarını nasıl etkilediği de araştırılarak çalışmamız geliştirilebilir.

KAYNAKÇA

Acuner, Selma ve Sallan, Songül (1993) "Türk Kamu Yönetiminde Kadın Yöneticiler", *Amme İdaresi Dergisi*, 26, s.77-92.

Biçerli, Mustafa Kemal(2009) *Çalışma Ekonomisi*, Beta Yayınları.

Buchanan, Bruce (1974) "Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations", *Administrative Science Quarterly*, 19(4), s.533-546.

Cook John D., Hepworth SueJ., Wall Toby D., Warr Peter B. (1981) "The Experience Of Work. A Compendium and Review of 249 Measures and Their Use", London: Academic Press.

Crampton, Suzanne M. ve Mishra, Jitendra. M. (1999) "Women in Management" *Public Personnel Management*, 28(1), s.87-106.

Güneyse, Gülden Deniz (2008) *Kadın İşgücünün İşletme İçindeki Yerini Algılaması*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kapız, Serap (2002) "İş Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi", *Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3, s.??-??.

Kocacık, Faruk ve Gökkaya Veda B. (2005) "Türkiye'de Çalışan Kadınlar ve Sorunları", *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6/1, s.195-219.

KSSGM (1998) *Cumhuriyet'in 75.Yılında Kadının Durumu*, Ankara: Türkiye Cumhuriyeti Başbakanlık

- Önder, Nurcan (2013) Türkiye'de Kadın İşgücünün Görünümü, *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, 1(1), s.35-61.
- Özbey, Funda R. (2004) “Kadın Hakları ve Ekonomiye Yansımaları: Dünyada ve Türkiye’de Cinsiyetler Arası Eşitsizlik”, *I.Ulusal Sivil Toplum Kuruluşları Kongresi Bildiri Kitapçığı*, (369-383), Çanakkale: 18 Mart Üniversitesi.
- Rosener, Judy B.(2006) *Kadınların Liderlik Tarzları İş Yaşamında Kadınlar* (Çev. Leyla Aslan), İstanbul : Mess Yayınları.
- Sivye, O.Ç. (2004) “Kadın-Erkek Liderlik Tarzları ve Cam Tavan” <http://www.elegans.com.tr/arsiv/66/haber018.html> , İndirilme tarihi:13.07.2017.
- Şahin, Nesrin H. ve Durak Batıgün, Ayşegül, (1997) *İş Sektöründe Kullanılabilecek İki Ölçek: A Tipi Kişilik Ölçeği ve İş Doyumu Ölçeği*, Yayınlanmamış Çalışma.
- TBMM (2013) ??, Ankara: Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları, No: 12.
- TBMM, (1998) Kadının Statüsünü Araştırma Komisyonu Raporu, Ankara.
- Törüner, Mete ve Lordoğlu, Kuvvet (1991) *Çalışma Ekonomisi*, İstanbul: Beta Yayınları.
- TÜİK(2009) “İşgücü, İstihdam ve İşsizlik İstatistikleri Sorularla Resmi İstatistikler Dizisi-1”, T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumu, Ankara.
- TÜİK (2016) İşgücü İstatistikleri, Ankara: Türkiye İstatistik Kurumu.
- TÜİK (2010) *Türkiye İstatistik Yıllığı*, Ankara: Türkiye İstatistik Kurumu.
- Türkbal, Aydın (2005) *İktisada Giriş*, İstanbul: Aktif Kitabevi.
- Weiss David J., Dawis Rene, England George, Lofquist Lloyd (1967) “Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. Work Adjustment Project”, Industrial Relations Center, University of Minnesota.