

KADIN MEMURLARIN SORUNLARI ARASTIRMASI 2008





KADIN
MEMURLARIN
SORUNLARI
ARAŞTIRMASI
2008

Memur-Sen Ar-Ge Merkezi



KADIN MEMURLARIN SORUNLARI ARAŞTIRMASI

2008

Memur-Sen Yayınları
AR-GE Dizisi - 5

Genel Koordinatör
Ali KÜÇÜKKÖSEN
Genel Sekreter

Editör
Nagehan ÖZDEMİR

Memur-Sen AR-GE Grubu
S. Tuğba ŞAHİN
H. Hasan ÖRKÜ

Tasarım&Baskı
Hermes Ofset Ltd. Şti.
www.hermesofset.com.tr

Memur Sendikaları Konfederasyonu
Adres: GMK Bulvarı Özveren Sok. No:9/4 Demirtepe/ANKARA
Tel: 0312 230 48 98 - 230 09 72-73 - Faks: 0312 230 39 89
www.memursen.org.tr • e-posta:memursen@memursen.org.tr



**KADIN
MEMURLARIN
SORUNLARI
ARAŞTIRMASI
2008**

Memur-Sen Ar-Ge Merkezi



KADIN MEMURLARIN SORUNLARI ARAŞTIRMASI

2008

Memur-Sen Yayınları

AR-GE Dizisi - 5

Genel Koordinatör

Ali KÜÇÜKKÖSEN

Genel Sekreter

Editör

Nagehan ÖZDEMİR

Memur-Sen AR-GE Grubu

S. Tuğba ŞAHİN

H. Hasan ÖRKCÜ

Tasarım&Baskı

Hermes Ofset Ltd. Şti.

www.hermesofset.com.tr

Memur Sendikaları Konfederasyonu

Adres: GMK Bulvarı Özveren Sok. No:9/4 Demirtepe/ANKARA

Tel: 0312 230 48 98 - 230 09 72-73 - Faks: 0312 230 39 89

www.memursen.org.tr • e-posta:memursen@memursen.org.tr

ÖNSÖZ

Kadın, tarihsel süreç içinde, her dönemin koşul ve niteliklerine göre değişen biçim ve statülerde çeşitli ekonomik faaliyetlere katılmıştır. Giderek sosyal yaşamda daha çok yer almaya başlayan kadınlar, iş hayatıma ilk olarak 1897 yılında 'ücretli işçi' olarak atılmış, devlet memuru olmak içinse bu tarihten itibaren 16 yıl beklemeleri gerekmıştır. Kadınlar ilk kez 1913 yılında devlet memuru olarak çalışmaya başlamış, bunun ardından bir yıl sonra kadınlar, tüccar ve esnaf olarak da iş hayatına atılmışlardır. Bu nedenle, tarihsel süreç içinde kadın memurların sorunları incelenirken, sanayi devriminin temel başlangıç noktası olarak alınması ve kadının sanayi devrimi öncesi ile sanayi devrimi sonrası çalışma yaşamına katılmalarının ayrı ayrı incelenmesi gerekmektedir.

Dünyada olduğu gibi ülkemizde de, kadınların çalışma yaşamına katılımı, sanayi devriminin yarattığı toplumsal değişimle gerçekleşmiştir. Türkiye'de kadınlarımızın ekonomik faaliyetler de dâhil, toplumsal yaşamın her alanında giderek daha fazla rol üstlenmesi, bu süreci destekleyen çağdaş hukuki düzenlemelerin getirilmesi, Cumhuriyet döneminin kadınlarımız açısından en önemli kazanımı olmuştur.

Ülkemizde kadınların işgücüne katılım oranı gelişmiş toplumlara kıyasla çok daha düşüktür. Türkiye'de çalışan kadınların önemli bir bölümü tarım sektöründe ücretsiz aile işçi olarak çalışma yaşamına katkımaktadır. Ülkemizin ekonomik ve sosyal kalkınma yönünde atacağı hızlı adımların, kadın işgücünün gelişmiş ülkelerdeki gibi ağırlıklı olarak sanayi ve hizmetler kesiminde ücretli statüsünde istihdam edilmelerini sağlayacak olan temel husus olduğuna inanıyoruz.

Kadınlarımızın katma değeri yüksek, nitelikli iş ve alanlarda istihdam edilebilmeleri, öncelikle yeni işyerlerinin açılmasını, dolayısıyla istihdamın gelişmesini mümkün kıracak olan girişimciliği destekleyen politikaların izlenmesine bağlıdır. Kuşkusuz, bunun en önemli tamamlayıcısı da, kadınlarımızın ekonominin talep ettiği işgücü nitelikleriyle donatılmasıdır.

Kadın çalışanların sayısının hızla arttığı günümüzde, çalışma yaşamında kadınların karşılaştıkları güçlükler ve sorunlar da çeşitli çevrelerce tartışılmaktadır. Bu sorunları ve nedenlerini ortaya çıkarmak amacıyla yapılan araştırma ve çalışmalar da çeşitli sivil toplum örgütleri, üniversiteler ve diğer resmi kuruluşlarca yürütülmektedir. Ancak kadın memurların sorunlarına yönelik bir araştırma mevcut değildir. Resmi istatistik olarak Türkiye'de yapılan kadın memurların sorunlarını ele alan ilk araştırma, Memur Sendikaları Konfederasyonu (Memur-Sen) tarafından Kadın Memurların Sorunları Araştırması (KMSA) adıyla 2008 yılında gerçekleştirılmıştır.

KMSA, Memur-Sen'in toplumsal içerikli ve aynı zamanda öznel öğeler içeren ikinci araştırması olma özelliğini taşımaktadır. Kamu sektöründe çalışan kadın memurlarının sorunları ve sendikalılık oranlarının irdelediği bu çalışmanın, konuya ilgilenenlere katkı sağlayacağı inancındayız.

Konfederasyonumuz 1995 yılından beri, kadın işgücünün verimli ekonomiye katılımını artıracak politikaların geliştirilmesine destek vermek amacıyla çalışmalar yapmaktadır. Bu çerçevede, çeşitli anket ve saha araştırmaları yapmış, bunları kitap halinde yayımlamış; düzenlediği seminer ve panellerle ulaşılan sonuçları geniş kitlelere ulaştırmaya çalışmıştır.

Kadın memurların çalışma hayatı ile ilgili sorunlarını tespit ederek, daha verimli çalışmalarının yolunu açmaya yönelik "Kadın Memurların Sorunları Araştırması" konfederasyonumuz tarafından Kaf Ajans ve Memur-Sen Ar-Ge tarafından gerçekleştirılmıştır.

Sunduğumuz Araştırma, Memur-Sen Ar-Ge Ekibi Gazi Üniversitesi İstatistik Bölümü Araştırma Görevlileri H. Hasan ÖRKÜ ve S. Tuğba ŞAHİN'den oluşan ekip tarafından gerçekleştirılmıştır. Kendilerine kapsamlı ve titiz çalışmalarından ötürü teşekkür ederiz.

Araştırmamanın, bu konudaki literatüre önemli bir katkı sağlayacağına inanıyoruz.

Çalışmanın kullanıcılar için yararlı olmasını diler, emeği geçenler ile ankete katılanlara teşekkür ederim.

Dr. Ahmet AKSU
Genel Başkan



İÇİNDEKİLER

TABLOLAR LİSTESİ	5
GRAFIKLER LİSTESİ	7
AÇIKLAMA.....	9
1- KADIN MEMURLARIN TEMEL GÖSTERGELERİ.....	11
2- KADIN MEMURLARIN İŞE UYGUNLUKLARI, İŞ BECERİLERİ ve İŞTEN BEKLENTİLERİ	19
3- KADIN MEMURLARIN SORUNLARI	51
4- İSTATİKSEL ANALİZLER.....	83
YAŞ ve SENDİKA ÜYESİ OLMA ARASINDAKİ İLİŞKİSİ.....	85
MEDENİ DURUM ve SENDİKA ÜYESİ OLMA ARASINDAKİ İLİŞKİSİ.....	86
EĞİTİM DURUMU ve SENDİKA ÜYESİ OLMA ARASINDAKİ İLİŞKİSİ.....	87
İŞTEKİ DURUM ve SENDİKA ÜYESİ OLMA ARASINDAKİ İLİŞKİSİ.....	88
AYLIK GELİR ve SENDİKA ÜYESİ OLMA ARASINDAKİ İLİŞKİSİ.....	89
YAŞ ve YAPILAN İŞTEN BEKLENTİ ARASINDAKİ İLİŞKİSİ.....	90
MEDENİ DURUM ve YAPILAN İŞTEN BEKLENTİ ARASINDAKİ İLİŞKİSİ.....	91
EĞİTİM DURUMU ve YAPILAN İŞTEN BEKLENTİ ARASINDAKİ İLİŞKİSİ.....	92
İŞTEKİ DURUM ve YAPILAN İŞTEN BEKLENTİ ARASINDAKİ İLİŞKİSİ.....	93
AYLIK GELİR ve YAPILAN İŞTEN BEKLENTİ ARASINDAKİ İLİŞKİSİ.....	94
YAŞ ve BİREYSEL GELİRİN KONTROLÜ ARASINDAKİ İLİŞKİSİ	95
MEDENİ DURUM ve BİREYSEL GELİRİN KONTROLÜ ARASINDAKİ İLİŞKİSİ	96
EĞİTİM DURUMU ve BİREYSEL GELİRİN KONTROLÜ ARASINDAKİ İLİŞKİSİ	97
İŞTEKİ DURUM ve BİREYSEL GELİRİN KONTROLÜ ARASINDAKİ İLİŞKİSİ	98
AYLIK GELİR ve BİREYSEL GELİRİN KONTROLÜ ARASINDAKİ İLİŞKİSİ	99
YAŞ ve AİLEDEKİ SORUMLULUK PAYLAŞIMI ARASINDAKİ İLİŞKİSİ	100
MEDENİ DURUM ve AİLEDEKİ SORUMLULUK PAYLAŞIMI ARASINDAKİ İLİŞKİSİ	101
EĞİTİM DURUMU ve AİLEDEKİ SORUMLULUK PAYLAŞIMI ARASINDAKİ İLİŞKİSİ	102
İŞTEKİ DURUM ve AİLEDEKİ SORUMLULUK PAYLAŞIMI ARASINDAKİ İLİŞKİSİ	103
AYLIK GELİR ve AİLEDEKİ SORUMLULUK PAYLAŞIMI ARASINDAKİ İLİŞKİSİ	104



TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1. Yaş	13
Tablo 2. Medeni durum.....	14
Tablo 3. Eğitim durumu	15
Tablo 4. İşteki durum	16
Tablo 5. Kurumun hizmet kolu.....	17
Tablo 6. Aylık gelir.....	18
Tablo 7. Kadın memurların yaptıkları işin alınan eğitime uygunluğu	21
Tablo 8. Kadın memurların yaptıkları işin yetenek ve becerilerine uygunluğu	22
Tablo 9. Kadın memurların yaptıkları işten bekłtisi.....	23
Tablo 10. Kadın memurların iş ile ilgili yeni teknolojlere uyum sağlамaya yönelik kurs ve hizmet içi eğitim alma durumları	24
Tablo 11. Kadın memurların sendika üyeliği	25
Tablo 12. Kadın memurların sendikadan yararlandığı hizmetler.....	26
Tablo 13. Kadın memurların yaşlarına göre yaptıkları iş ile alındıkları eğitime uygunlukları	27
Tablo 14. Kadın memurların medeni durumlarına göre yaptıkları iş ile alındıkları eğitimin uygunluğu.....	28
Tablo 15. Kadın memurların eğitim durumlarına göre yaptıkları iş ile alındıkları eğitim uygunluğu.....	29
Tablo 16. Kadın memurların işteki durumlarına göre yaptıkları iş ile alındıkları eğitimin uygunluğu.....	30
Tablo 17. Kadın memurların çalıştığı hizmet koluna göre yaptıkları iş ile alındıkları eğitimin uygunluğu.....	31
Tablo 18. Kadın memurların yaşlarına göre yaptıkları işin kendi yetenek ve becerilerine uygunluğu	33
Tablo 19. Kadın memurların medeni durumlarına göre yaptıkları işin kendi yetenek ve becerilerine uygunluğu	34
Tablo 20. Kadın memurların eğitim durumlarına göre yaptıkları işin kendi yetenek ve becerilerine uygunluğu	35
Tablo 21. Kadın memurların işteki durumlarına göre yaptıkları işin kendi yetenek ve becerilerine uygunluğu	36
Tablo 22. Kadın memurların çalıştığı hizmet koluna göre yaptıkları işin kendi yetenek ve becerilerine uygunluğu..	37
Tablo 23. Kadın memurların yaşlarına göre yaptıkları işten bekłtileri.....	39
Tablo 24. Kadın memurların medeni durumlarına göre yaptıkları işten bekłtileri	40
Tablo 25. Kadın memurların eğitim durumlarına göre yaptıkları işten bekłtileri.....	41
Tablo 26. Kadın memurların işteki durumlarına göre yaptıkları işten bekłtileri	42
Tablo 27. Kadın memurların çalıştığı hizmet koluna göre yaptıkları işten bekłtileri	43
Tablo 28. Kadın memurların yaşlarına göre sendika üyesi olma durumları.....	45
Tablo 29. Kadın memurların medeni durumlarına göre sendika üyesi olma durumları	46
Tablo 30. Kadın memurların eğitim durumlarına göre sendika üyesi olma durumları.....	47
Tablo 31. Kadın memurların işteki durumlarına göre sendika üyesi olma durumları	48
Tablo 32. Kadın memurların çalışlığı hizmet koluna göre sendika üyesi olma durumları	49
Tablo 33. Kadın memurun kendi geliri dışında hane halkı bütçesine katkı sağlayan gelir kaynakları	53
Tablo 34. Bekâr kadın memurların bireysel gelirinin kontrolü.....	54



Tablo 35. Evli kadın memurların bireysel gelirinin kontrolü	55
Tablo 36. Dul kadın memurların bireysel gelirinin kontrolü.....	56
Tablo 37. Bekâr kadın memurların çalışma hayatlarında karşılaştığı en önemli sorunlar.....	57
Tablo 38. Evli kadın memurların çalışma hayatlarında karşılaştığı en önemli sorunlar	58
Tablo 39. Dul kadın memurların çalışma hayatlarında karşılaştığı en önemli sorunlar.....	59
Tablo 40. Kadın memurların işyerindeki sosyal imkânları	60
Tablo 41. Bekâr kadın memurların aile hayatlarında karşılaştığı en önemli sorunlar	61
Tablo 42. Evli kadın memurların aile hayatlarında karşılaştığı en önemli sorunlar	62
Tablo 43. Dul kadın memurların aile hayatlarında karşılaştığı en önemli sorunlar	63
Tablo 44. Kadın memurların ailedeki sorumluluk paylaşımı ile ilgili düşünceleri.....	64
Tablo 45. Kadın memurların iş yerlerindeki başarılarından dolayı ödüllendirilme durumları.....	65
Tablo 46. Kadın memurların yaşlarına göre bireysel gelirlerinin kontrolü.....	66
Tablo 47. Kadın memurların medeni durumlarına göre bireysel gelirlerinin kontrolü	67
Tablo 48. Kadın memurların eğitim durumlarına göre bireysel gelirlerinin kontrolü.....	68
Tablo 49. Kadın memurların istekli durumlarına göre bireysel gelirlerinin kontrolü	69
Tablo 50. Kadın memurların çalıştığı hizmet koluna göre bireysel gelirlerinin kontrolü	70
Tablo 51. Kadın memurların çalıştığı hizmet koluna göre işyerlerindeki sosyal imkânlar	72
Tablo 52. Kadın memurların yaşlarına göre işyerlerindeki sorunlar.....	74
Tablo 53. Kadın memurların eğitim durumlarına göre işyerlerindeki sorunlar.....	76
Tablo 54. Kadın memurların istekli durumlarına göre işyerlerindeki sorunlar	78
Tablo 55. Kadın memurların çalıştığı hizmet koluna göre işyerlerindeki sorunlar	80



GRAFİKLİ LISTESİ

Grafik 1. Kadın memurların yaşlarına göre dağılımı	13
Grafik 2. Kadın memurların medeni durumlarına göre dağılımı	14
Grafik 3. Kadın memurların eğitim durumlarına göre dağılımı	15
Grafik 4. Kadın memurların işteki durumlarına göre dağılımı	16
Grafik 5. Kadın memurların çalışıkları hizmet koluna göre dağılımı	17
Grafik 6. Kadın memurların aylık gelirlerine göre dağılımı	18
Grafik 7. Kadın memurların yaptıkları işin eğitime uygunluğunun dağılımı	21
Grafik 8. Kadın memurların yaptıkları işin kendi yetenek ve becerilerine uygunluğunun dağılımı	22
Grafik 9. Kadın memurların yaptıkları işten beklenelerinin dağılımı	23
Grafik 10. Kadın memurların iş ile ilgili, yeni teknolojilere uyum sağlamaya yönelik kurs veya hizmet içi eğitim alma durumlarının dağılımı	24
Grafik 11. Kadın memurların sendika üyeliğine göre dağılımı	25
Grafik 12. Sendika üyesi olan kadın memurların sendikadan yararlandıkları hizmetlere göre dağılımı	26
Grafik 13. Kadın memurların yaşlarına göre yaptıkları iş ile alındıkları eğitimin uygunluğunun dağılımı	27
Grafik 14. Kadın memurların medeni durumlarına göre yaptıkları iş ile alındıkları eğitimin uygunluğunun dağılımı	28
Grafik 15. Kadın memurların eğitim durumlarına göre yaptıkları iş ile alındıkları eğitimin uygunluğunun dağılımı	29
Grafik 16. Kadın memurların işteki durumlarına göre yaptıkları iş ile alındıkları eğitimin uygunluğunun dağılımı	30
Grafik 17. Kadın memurların çalışıkları hizmet koluna göre yapılan iş ile alındıkları eğitimin uygunluğunun dağılımı	32
Grafik 18. Kadın memurların yaşlarına göre yaptıkları işin kendi yetenek ve becerilerine uygunluğunun dağılımı	33
Grafik 19. Kadın memurların medeni durumlarına göre yaptıkları işin kendi yetenek ve becerilerine uygunluğunun dağılımı	34
Grafik 20. Kadın memurların eğitim durumlarına göre yaptıkları işin kendi yetenek ve becerilerine uygunluğunun dağılımı	35
Grafik 21. Kadın memurların işteki durumlarına göre yaptıkları işin kendi yetenek ve becerilerine uygunluğunun dağılımı	36
Grafik 22. Kadın memurların çalışıkları hizmet koluna göre yaptıkları işin kendi yetenek ve becerilerine uygunluğunun dağılımı	38
Grafik 23. Kadın memurların yaşlarına göre yaptığı işten beklenelerinin dağılımı	39
Grafik 24. Kadın memurların medeni durumlarına göre yaptıkları işten beklenelerinin dağılımı	40
Grafik 25. Kadın memurların eğitim durumlarına göre yaptıkları işten beklenelerinin dağılımı	41
Grafik 26. Kadın memurların işteki durumlarına göre yaptıkları işten beklenelerinin dağılımı	42
Grafik 27. Kadın memurların çalışıkları hizmet koluna göre yaptıkları işten beklenelerinin dağılımı	44
Grafik 28. Kadın memurların yaşlarına göre herhangi bir sendikaya üyeliklerinin dağılımı	45
Grafik 29. Kadın memurların medeni durumlarına göre herhangi bir sendikaya üyeliklerinin dağılımı	46
Grafik 30. Kadın memurların eğitim durumlarına göre herhangi bir sendikaya üyeliklerinin dağılımı	47



Grafik 31. Kadın memurların istekli durumlarına göre herhangi bir sendikaya üyeliklerinin dağılımı.....	48
Grafik 32. Kadın memurların çalışıkları hizmet koluna göre herhangi bir sendikaya üyeliklerin dağılımı.....	50
Grafik 33. Kadın memurların kendi gelirleri dışında haneye giren toplam gelire katkı sağlayan gelir kaynaklarının dağılımı	53
Grafik 34. Bekâr kadın memurların bireysel gelirlerinin kontrolünün dağılımı	54
Grafik 35. Evli kadın memurların bireysel gelirlerinin kontrolünün dağılımı	55
Grafik 36. Dul kadın memurların bireysel gelirlerinin kontrolünün dağılımı	56
Grafik 37. Bekâr kadın memurların işyerlerinde karşılaşıkları sorunların dağılımı	57
Grafik 38. Evli kadın memurların işyerlerinde karşılaşıkları sorunların dağılımı	58
Grafik 39. Dul kadın memurların işyerlerinde karşılaşıkları sorunların dağılımı	59
Grafik 40. Kadın memurların işyerindeki sosyal imkânların dağılımı.....	60
Grafik 41. Bekâr kadın memurların aile içinde yaşadıkları sorunların dağılımı	61
Grafik 42. Evli kadın memurların aile içinde yaşadıkları sorunların dağılımı	62
Grafik 43. Dul kadın memurların aile içinde yaşadıkları sorunların dağılımı	63
Grafik 44. Kadın memurların ailedeki sorumluluk paylaşımı ile ilgili düşüncelerinin dağılımı.....	64
Grafik 45. Kadın memurların çalışma hayatları boyunca maddi ya da manevi olarak ödüllendirilmelerinin dağılımı	65
Grafik 46. Kadın memurların yaşlarına göre bireysel gelirlerinin kontrolünün dağılımı	66
Grafik 47. Kadın memurların medeni durumlarına göre bireysel gelirlerinin kontrolünün dağılımı	67
Grafik 48. Kadın memurların eğitim durumlarına göre bireysel gelirlerinin kontrolünün dağılımı	68
Grafik 49. Kadın memurların istekli durumlarına göre bireysel gelirlerinin kontrolünün dağılımı.....	69
Grafik 50. Kadın memurların çalışıkları hizmet koluna göre bireysel gelirlerinin kontrolünün dağılımı	71
Grafik 51. Kadın memurların çalışıkları hizmet koluna göre işyerlerindeki sosyal imkânların dağılımı.....	73
Grafik 52. Kadın memurların yaşlarına göre işyerlerinde yaşadıkları sorunların dağılımı	75
Grafik 53. Kadın memurların eğitim durumlarına göre işyerlerinde yaşadıkları sorunların dağılımı	77
Grafik 54. Kadın memurların istekli durumlarına göre işyerlerinde yaşadıkları sorunların dağılımı.....	79
Grafik 55. Kadın memurların çalışıkları hizmet koluna göre işyerlerinde yaşadıkları sorunların dağılımı.....	81

AÇIKLAMA

1. Giriş

Kadın, tarihsel süreç içinde, her dönemin koşul ve niteliklerine göre değişen biçim ve statülerde çeşitli ekonomik faaliyetlere katılmıştır. Giderek sosyal yaşamda daha çok yer almaya başlayan kadınlar, iş hayatına ilk olarak 1897 yılında 'ücretli işçi' olarak atılmış, devlet memuru olmak içinse bu tarihten itibaren 16 yıl beklemeleri gerekmıştır. Kadınlar ilk kez 1913 yılında devlet memuru olarak çalışmaya başlamış, bunun ardından bir yıl sonra kadınlar, tüccar ve esnaf olarak da iş hayatına atılmıştır. Bu nedenle, tarihsel süreç içinde kadın memurların sorunları incelenirken, sanayi devriminin temel başlangıç noktası olarak alınması ve kadının sanayi devrimi öncesi ile sanayi devrimi sonrası çalışma yaşamına katılmalarının ayrı ayrı incelenmesi gerekmektedir.

Kadın çalışanların sayısının hızla arttığı günümüzde, çalışma yaşamında kadınların karşılaşıkları güçlükler ve sorunlar da çeşitli çevrelerce tartışılmaktadır. Bu sorunları ve nedenlerini ortaya çıkarmak amacıyla yapılan araştırma ve çalışmalar da çeşitli sivil toplum örgütleri, üniversiteler ve diğer resmi kuruluşlarca yürütülmektedir. Ancak kadın memurların sorunlarına yönelik bir araştırma mevcut değildir. Resmi istatistik olarak Türkiye'de yapılan kadın memurların sorunlarını ele alan ilk araştırma, Memur Sendikaları Konfederasyonu (Memur-Sen) tarafından Kadın Memurların Sorunları Araştırması (KMSA) adıyla 2008 yılında gerçekleştirilmiştir.

KMSA, Memur-Sen'in toplumsal içerikli ve aynı zamanda öznel öğeler içeren ikinci araştırması olma özelliğini taşımaktadır. Kamu sektöründe çalışan kadın memurlarının sorunları ve sendikalilik oranlarının irdelendiği bu çalışmanın, konuya ilgilenenlere katkı sağlayacağı inancındayız.

Kadın Memurların Sorunları Araştırması 4 bölümden oluşmaktadır.

a. Kadın Memurların Temel Göstergeleri: Anket çalışmasının en temel unsurlarından biri şüphesiz bireylerin temel özellikleridir. Tablolardaki kadın memurların cevapları, yaş, medeni durum, eğitim durumu, işteki durum, kurumun hizmet kolu, aylık gelir değişkenleri ayrıntısında ele alınmıştır.

b. Kadın Memurların İşe Uygunlukları, İş Becerileri ve İşten Beklentileri: Bu bölümde kadın memurların aldığı eğitimin yaptıkları işe uygunluğu, yapılan işin kadın memurun yetenek ve becerilerine uygunluğu, yapılan işten bekleneni, yapılan iş ile ilgili yeni teknolojilere uyum sağlamaya yönelik kurs ve hizmet içi eğitim alma durumları, sendika üyeliği, sendikadan yararlanılan hizmetlere ilişkin bilgiler verilmiştir.

c. Kadın Memurların Sorunları: Bu bölümde, kadın memurların bireysel gelirleri ve gelirlerinin kontrolü, çalışma hayatlarında karşılaştığı en önemli sorunları, iş yerindeki sosyal imkanları, aile hayatlarındaki en önemli sorunları, ailedeki sorumluluk ile ilgili düşünceleri, iş yerindeki başarılarından dolayı ödüllendirilme durumlarına ilişkin sorunlar, temel özelliklere göre incelenmiştir.

d. İstatistiksel Analizler: Yapılan anket çalışmasından elde edilen sonuçların genellenebilmesi için istatistiksel analizlere ihtiyaç duyulmaktadır. Dördüncü ve son bölümde elde edilen veriler ışığında bazı temel göstergeler ile sendika üyesi olma, yapılan işten bekleneni, bireysel gelirin kontrolü ve ailedeki sorumluluk paylaşımı göz önüne alınarak yapılan çalışmalar bu bölümde sunulmuştur.

2. Tarihçe

Kadın Memurların Sorunları Araştırması, 05 Mart- 05 Nisan 2008 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Kadın Memurların Sorunları Araştırması 2008, Türkiye'deki 14 ilde (İstanbul, Bursa, Samsun, Van, Erzurum, Antalya, Adana, İzmir, Denizli, Ankara, Eskişehir, Gaziantep, Diyarbakır, Zonguldak) kamu kurumlarında çalışan 1294 kadınla yüz yüze görüşme yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Kadın Memurların Sorunları Araştırması, çeşitli aralıklarla düzenli olarak yapılması planlanmaktadır.



3. Amaç

Kadın Memurların Sorunları Araştırması ile Türkiye'deki kadın memurların, çalışma hayatında karşılaştıkları en önemli sorunları, sendika üyeliği, sendikalardan hangi alanlarda yararlandıkları aile hayatlarındaki en önemli sorunları, ailedeki sorumluluk ile ilgili düşünceleri ve bunların zaman içindeki değişimi takip edilmektedir.

4. Kapsam

Coğrafi kapsam: Türkiye Cumhuriyeti sınırları içinde bulunan tüm kamu kurumları dahil edilmiştir.

Kapsanan kitle: Anket çalışmasında Türkiye Cumhuriyeti sınırları içinde yaşayan 18 ve daha yukarı yaştaki, kamuda çalışan tüm kadın memurlar kapsama alınmıştır.

5. Yöntem

Bu çalışmada, Türkiye Cumhuriyeti sınırları içerisindeki yedi coğrafi bölgede, bu bölgeleri temsil ettiği düşünülen ikişer il seçilerek toplam 14 ilde (İstanbul, Bursa, Samsun, Van, Erzurum, Antalya, Adana, İzmir, Denizli, Ankara, Eskişehir, Gaziantep, Diyarbakır, Zonguldak) mevcut kuruluş biçimine bakılmaksızın, devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerince genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilen kadın memurlardan 1294 tanesine "Kadın Memurların Sorunları Araştırması" anketi uygulanmıştır. Bu tür araştırmalarda, anket uygulanan kişi sayılarının demografik bilgilere göre dağılıminin ana kitledeki oranlarla eşit tutulmaya çalışılması uygun olur. Bu sebeple illerde anket uygulanacak kadın memur sayıları belirlenirken, o ilde çalışan toplam kadın memur sayıları dikkate alınmıştır. Böylece, örneklemi kitleyi temsil kabiliyeti yükseltilmeye çalışılmıştır.

6. Tanım ve kavramlar

Memur: Mevcut kuruluş biçimine bakılmaksızın, devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerince genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilenler, bu kanunun uygulanmasında memur sayılır. Yukarıdaki tanımlananlar dışındaki kurumlarda genel politika tespiti, araştırma, planlama, programlama, yönetim ve denetim gibi işlerde görevli ve yetkili olanlar da memur sayılır.

Sendika: Çalışanların haklarını işverenlere ve devlete karşı korumak ve geliştirmek üzere oluşturdukları örgütlerdir. Sendikalar sanayi devrimi sonrası ortaya çıkan çalışanlarla işverenler arasındaki güç eşitsizliğini ortadan kaldırılmak için oluşturulmaya başlamıştır. Önceleri belirli nitelikte sahip çalışanların oluşturduğu ve meslek sendikaları olarak tanımlanan bir yapıdan, sonraları niteliksiz işçilerinde yer aldığı genel sendikalara doğru bir eyrim geçirmiştir.

Bekleneni: Bir olgunun sonunda gerçekleşmesi beklenen şey. Bireyin belli şart ve durumların alacağı biçimler veya kendisinden beklenenler konusundaki ön görüşü.

Ailedeki sorumluluk paylaşımı: Allendeği yaşamsal faaliyetlerle ilgili kararlara, aile bireylerinin yaş ve yetenekleri ölçüsünde katılmaları. Ailedeki sorumluluk paylaşımı görev ve amaçlarının gerçekleştirilemesinde fonksiyonel iş birliğini sağlar. Çünkü sorumluluk dağılımı sonucunda aile bireylerinin yaş ve yetenekleri ölçüsünde, sorumlulukları ile ilgili kararlara katılması, aile yaşantısının aksayan yönlerinin düzeltilmesinde, aile bireyleri arasında olumlu ilişkilerin kurulmasında, grup dayanışması ve bütünlüğünün sağlanması, yaşam ile ilgili tecrübelerin aktarılmasında önemli rol oynar. Dolayısıyla aile bireylerinin ortak değer ve amaçlarının oluşmasına, kişilik gelişimine katkıda bulunur.



- 1 -

KADIN MEMURLARIN TEMEL GÖSTERGELERİ

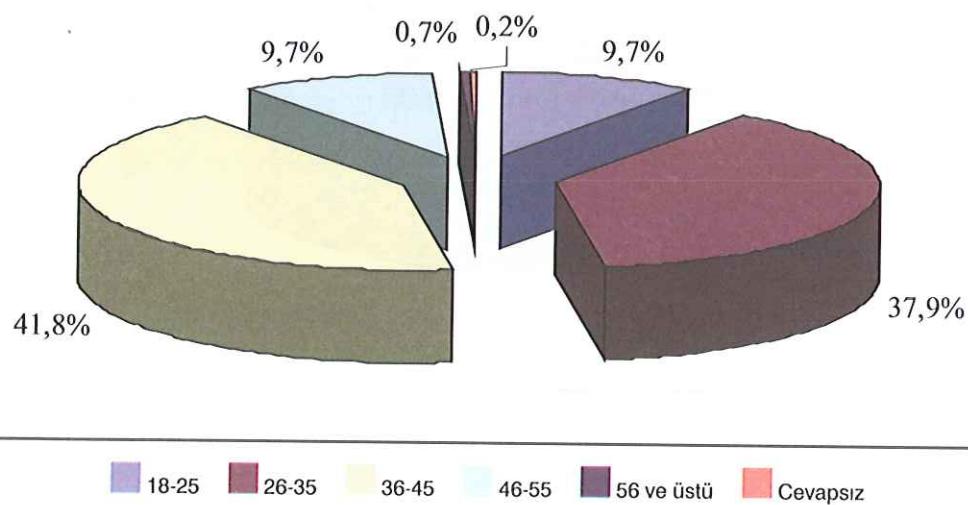


Tablo 1. Yaş

Yaş	Kişi Sayısı	Yüzde
18-25	125	9.7
26-35	491	37.9
36-45	541	41.8
46-55	126	9.7
56 ve üstü	9	0.7
Cevapsız	2	0.2
Toplam	1294	100

Araştırmamız doğrultusunda Türkiye'deki 1294 kadın memura anket çalışması yapılmıştır. Çalışmamıza katılan kadın memurların 125'i 18-25 yaş, 491'i 26-35 yaş, 541'i 36-45 yaş, 126'sı 46-55 yaş ve 9'u 56 ve üstü yaş arasındadır. Bu ise araştırmaya katılan kadın memurların %9.7'sinin 18-25 yaş, %37.9'unun 26-35 yaş, %41.8'inin 36-45 yaş, %9.7'sinin 46-55 yaş ve %0.7'sinin 56 ve üstü yaş arasında olduğunu işaret etmektedir. Bununla birlikte 2 kadın memur yaşılarını belirtmemiştir. Çalışmamıza seçilen örneklem birimlerinin çoğunluğunun 36-45 yaş arasında olduğu görülmektedir.

Grafik 1. Kadın memurların yaşılarına göre dağılımı

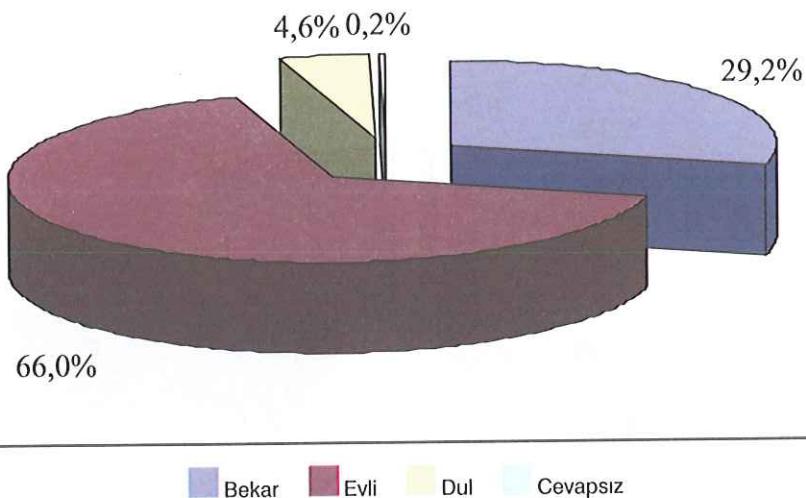


Tablo 2. Medeni durum

Medeni durum	Kişi Sayısı	Yüzde
Bekâr	378	29.2
Evli	854	66
Dul	60	4.6
Cevapsız	2	0.2
Toplam	1294	100

Kadın memurların büyük çoğunluğunun evli olduğu görülmektedir. Kadın memurların %66'sı evli, %29.2'si bekâr, %4,6'sı ise duldur. Bununla birlikte ankete katılan kadın memurlardan %0.2'si medeni durumu hakkında bilgi vermektan kaçınmıştır.

Grafik 2. Kadın memurların medeni durumlarına göre dağılımı

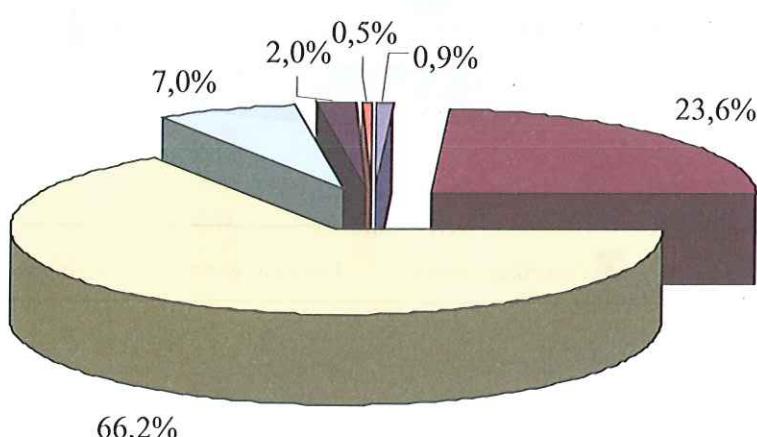


Tablo 3. Eğitim durumu

Eğitim	Kişi Sayısı	Yüzde
İlkokul	11	0.9
Lise	305	23.6
Üniversite	856	66.2
Yüksek lisans	90	7
Doktora	26	2
Cevap yok	6	0.5
Toplam	1294	100

Kadın memurların büyük çoğunluğu üniversite mezunudur. Ayrıca yüksek lisans ve doktora mezunu kadın memurların sayısı, ilkokul mezunu kadın memurların sayılarından fazladır. Yapılan anket çalışmasında kadın memurların eğitim düzeyinin oldukça yüksek olduğu gözlenmektedir. Araştırmaya katılan kadın memurların %66.2'si üniversite, %23.6'sı lise, %7'si yüksek lisans ve %2'si doktora mezunudur. İlkokul mezunu olan kadın memurlar ise %0.9 oranındadır ve bu durum kadın memurların eğitim düzeyinin yüksek olusunun başka bir göstergesidir. Bununla birlikte ankete katılan kadın memurlardan %0.5'i eğitim durumu hakkında bilgi vermekte kaçınılmıştır.

Grafik 3. Kadın memurların eğitim durumlarına göre dağılımı

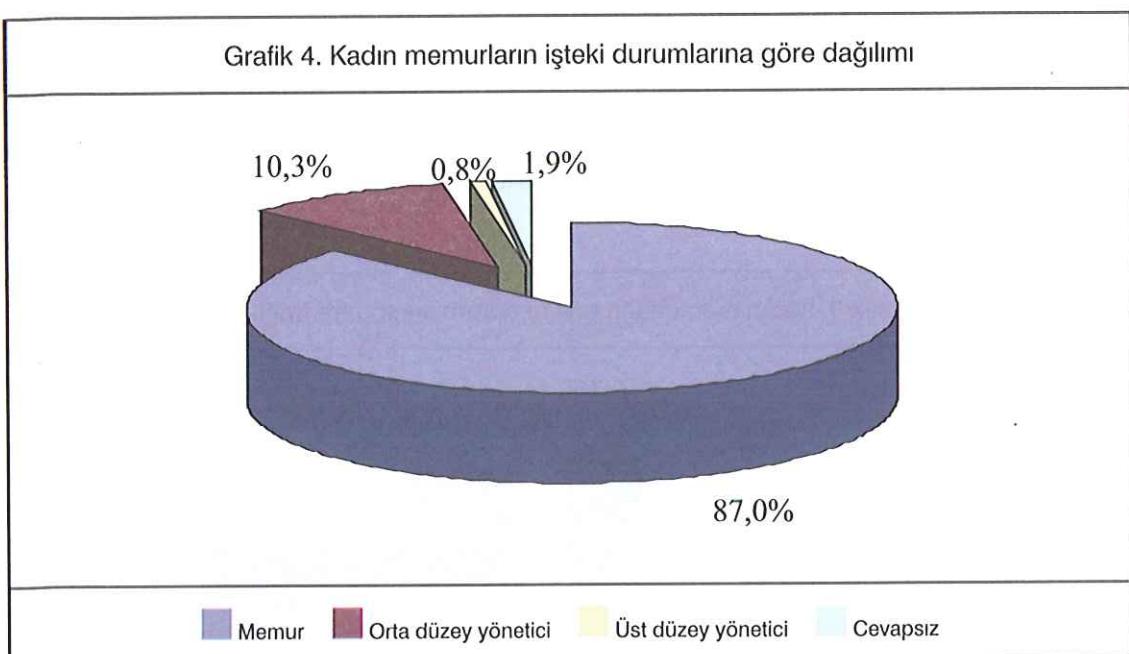


Tablo 4. İşteki durum

İşteki durumunuz	KİŞİ SAYISI	YÜZDE
Memur	1126	87
Orta düzey yönetici	133	10.3
Üst düzey yönetici	10	0.8
Cevapsız	25	1.9
Toplam	1294	100

Araştırmaya katılan kadın memurların çok büyük çoğunluğunun memur statüsünde olduğu, çok az bir kısmının ise üst düzey yönetici statüsünde çalıştığı görülmektedir. Ankete katılan kadın memurların %87'sinin memur, %10.3'ünün orta düzey yönetici ve %0.8'inin üst düzey yönetici olarak çalıştığı görülmektedir. Bununla birlikte kadın memurların %1.9'u isteki durumu hakkında bilgi vermekten kaçınmıştır.

Grafik 4. Kadın memurların isteki durumlara göre dağılımı

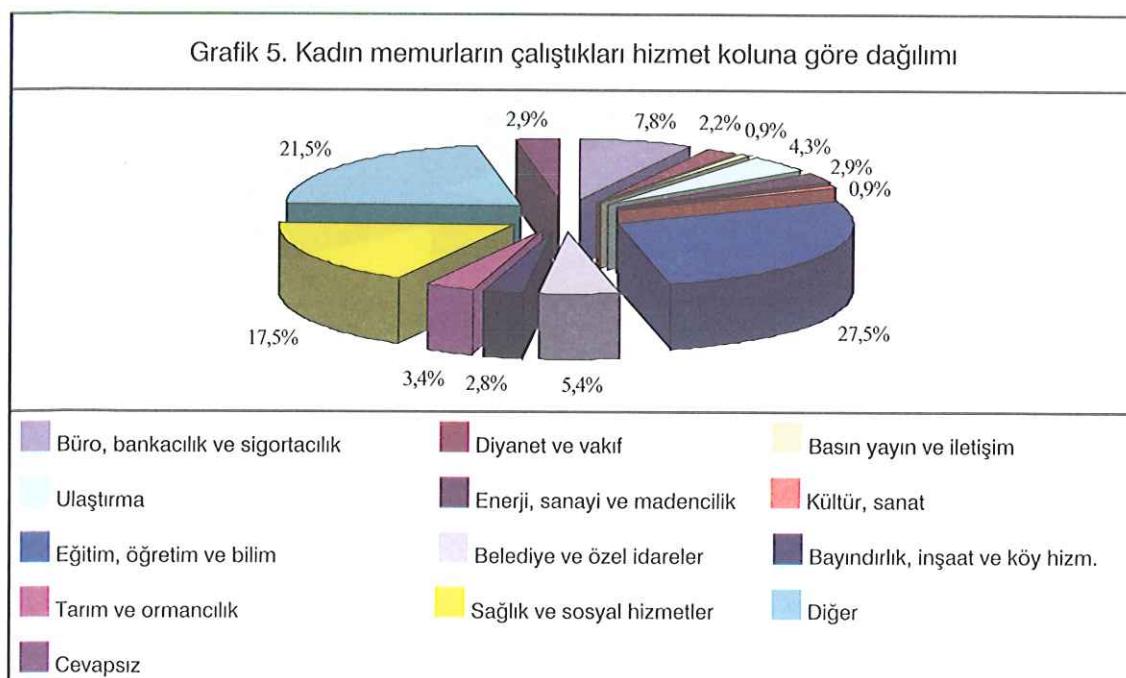


Tablo 5. Kurumun hizmet kolu

Kurumunuzun hizmet kolu	Kişi Sayısı	Yüzde
Büro, bankacılık ve sigortacılık	101	7.8
Diyanet ve vakıf	28	2.2
Basın yayın ve iletişim	12	0.9
Ulaştırma	55	4.3
Enerji, sanayi ve madencilik	38	2.9
Kültür, sanat	12	0.9
Eğitim, öğretim ve bilim	356	27.5
Belediye ve özel idareler	70	5.4
Bayındırılık, inşaat ve köy hizmetleri	36	2.8
Tarım ve ormancılık	44	3.4
Sağlık ve sosyal hizmetler	226	17.5
Diğer	278	21.5
Cevapsız	38	2.9
Toplam	1294	100

Farklı hizmet kollarında görev yapan 1294 kadın memur üzerinde yapılan anket çalışmasında, kadın memurların en fazla çalıştığı hizmet kolunun %27.5 ile eğitim, öğretim ve bilim kurumları ve %17.5 ile sağlık ve sosyal hizmetler kurumları olduğu gözlenmiştir. Kadın memurların en az hizmet verdiği kurumların ise %.0.9 ile kültür-sanat ve %.0.9 ile basın yayın ve iletişim kurumları olduğu görülmüştür. Bununla birlikte memurların %2.9'u hizmet verdiği kurum hakkında bilgi vermekten kaçınmıştır.

Grafik 5. Kadın memurların çalıştıkları hizmet koluna göre dağılımı

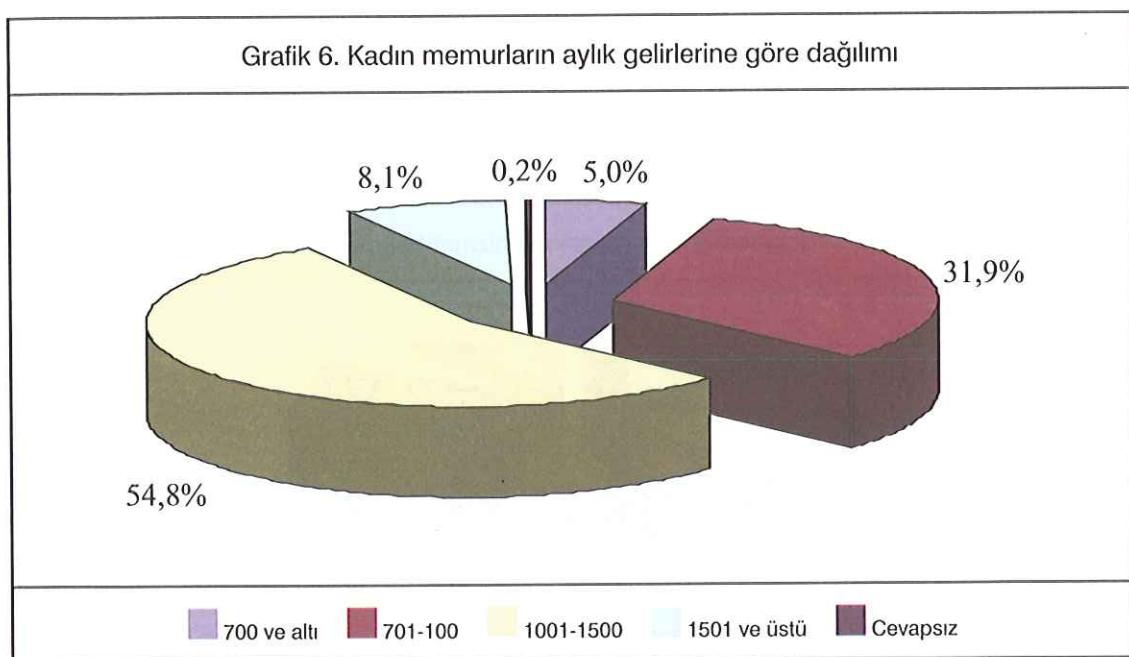


Tablo 6. Aylık gelir

Aylık geliriniz	Kişi Sayısı	Yüzde
700 ve altı	65	5
701-1000	413	31.9
1001-1500	709	54.8
1501 ve üstü	105	8.1
Cevapsız	2	0.2
Toplam	1294	100

Araştırmaya katılan kadın memurların çoğunluğu 1000 YTL üzerinde aylık kazanca sahiptir. Kadın memurların %54.8'i 1001-1500 YTL arasında, %31.9'u 701-1000 YTL arasında, %8.1'i 1501 YTL ve üzerinde, %5'i ise 700 YTL ve altı aylık kazanca sahiptir. Bununla birlikte kadın memurların %0.2'si aylık geliri hakkında bilgi vermekten kaçınmıştır.

Grafik 6. Kadın memurların aylık gelirlerine göre dağılımı



- 2 -

KADIN MEMURLARIN İŞE UYGUNLUKLARI, İŞ BECERİLERİ ve İŞTEN BEKLENTİLERİ

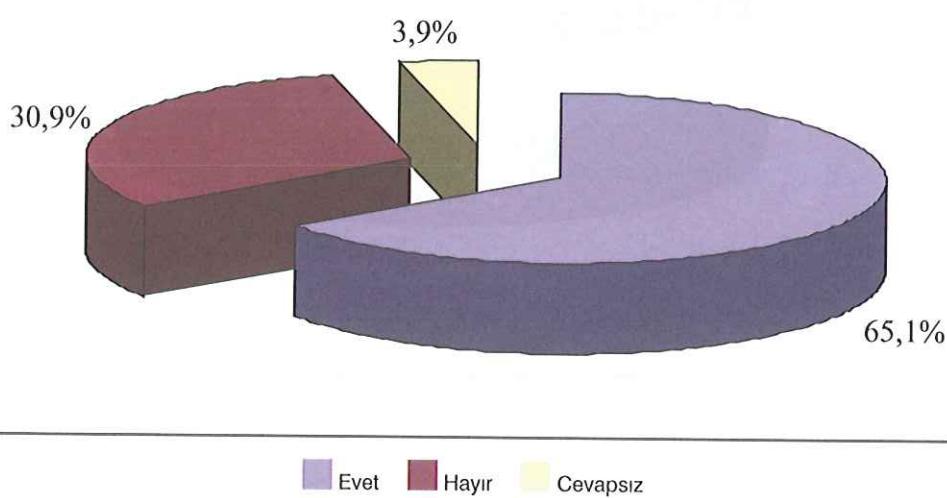


Tablo 7. Kadın memurların yaptıkları işin alınan eğitime uygunluğu

Yaptığınız iş aldiğiniz eğitime uygun mu?	Kişi Sayısı	Yüzde
Evet	843	65.1
Hayır	400	30.9
Cevapsız	51	3.9
Toplam	1294	100

Ankete katılan kadın memurların yarısından fazlası yaptıkları işin, aldığı eğitime uygun olduğunu düşünmektedir. Kadın memurların %65.1'i yaptıkları işin aldığı eğitime uygun, %30.9'u yaptıkları işin aldığı eğitime uygun olmadığını düşünmektedir. Bununla birlikte ankete katılan kadın memurların %3.9'u ise bu soruya cevap vermekten kaçınmıştır.

Grafik 7. Kadın memurların yaptıkları işin aldığı eğitime uygunluğunun dağılımı

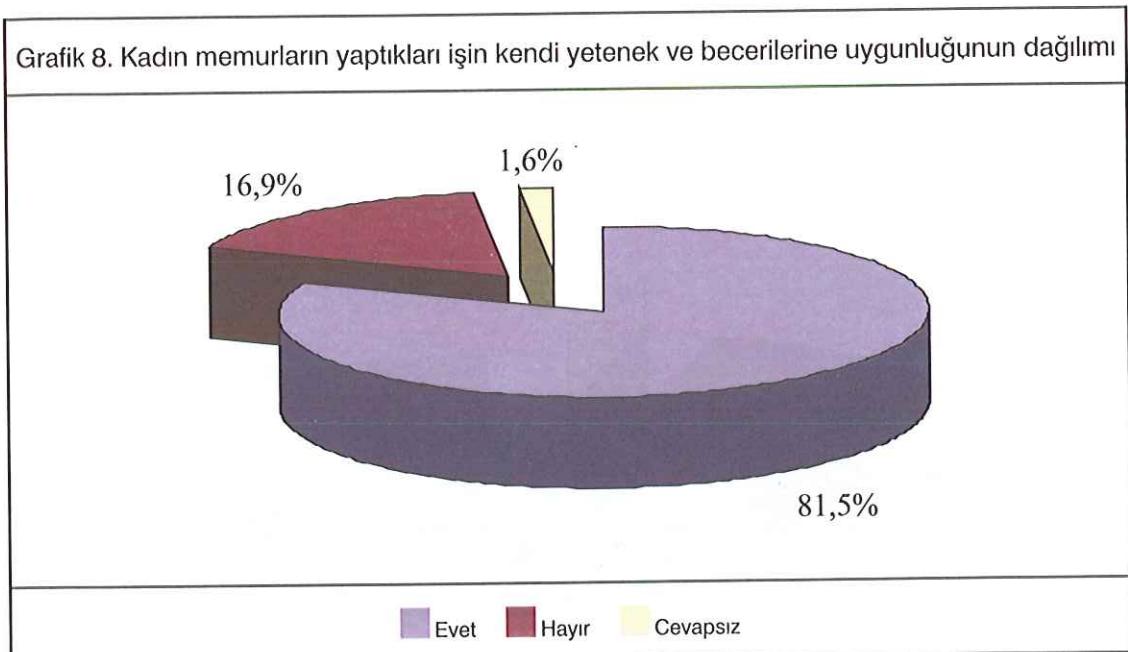


Tablo 8. Kadın memurların yaptıkları işin yetenek ve becerilerine uygunluğu

Yaptığınız iş kendi yetenek ve becerilerinize uygun mu?	Kişi Sayısı	Yüzde
Evet	1054	81.5
Hayır	219	16.9
Cevapsız	21	1.6
Toplam	1294	100

Ankete katılan kadın memurların çok büyük çoğunluğu yaptıkları işin, kendi yetenek ve becerilerine uygun olduğunu düşünmektedir. Kadın memurların %81.5'i yaptıkları işin kendi yetenek ve becerilerine uygun, %16.9'u yaptıkları işin kendi yetenek ve becerilerine uygun olmadığını düşünmektedir. Bununla birlikte ankete katılan kadın memurların %1.6'sı ise bu soruya cevap vermekten kaçınmıştır.

Grafik 8. Kadın memurların yaptıkları işin kendi yetenek ve becerilerine uygunluğunun dağılımı

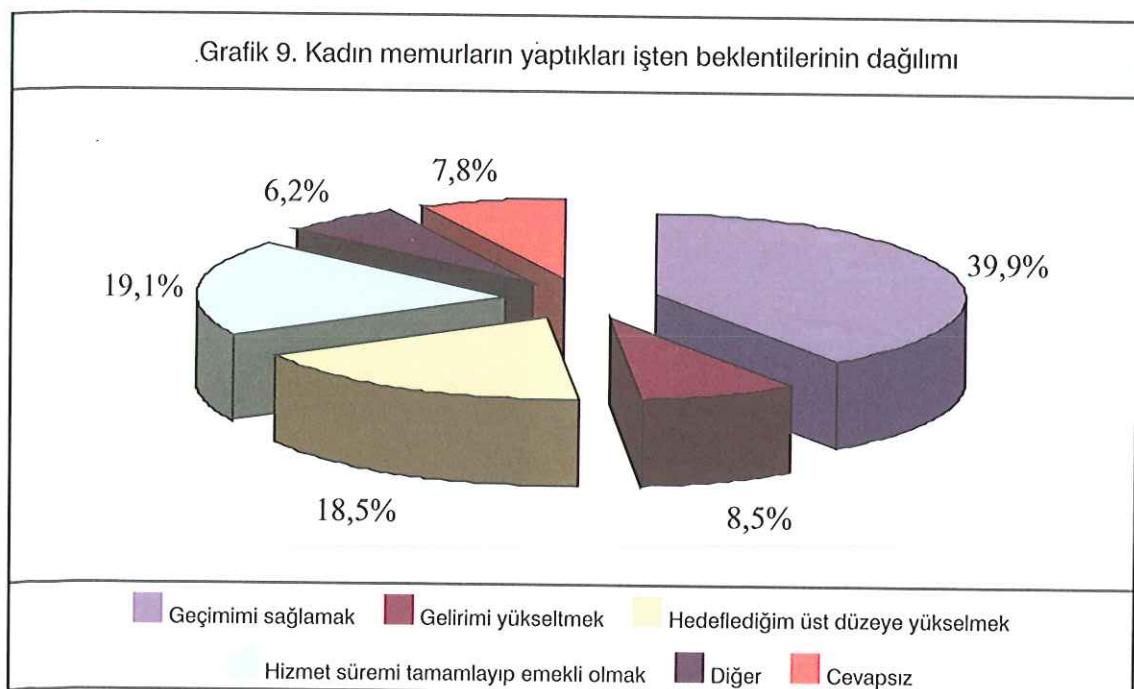


Tablo 9. Kadın memurların yaptıkları işten bekłentisi

Yaptığınız işten bekłentiniz?	Kişi Sayısı	Yüzde
Geçimimi sağlamak	516	39.9
Gelirimi yükseltmek	110	8.5
Hedeflediğim üst düzeye yükselmek	240	18.5
Hizmet süremi tamamlayıp emekli olmak	247	19.1
Diğer	80	6.2
Cevapsız	101	7.8
Toplam	1294	100

Ankete katılan kadın memurların çoğu geçimini sağlamak için çalıştığını belirtmiştir. Kadın memurların %39.9'u geçimini sağlamak, %19.1'i hizmet süresini tamamlayıp emekli olmak, %18.5'i hedeflediği üst düzeye yükselmek, %8.5'i gelirini yükseltmek ve %6.2'si diğer nedenlerden dolayı çalıştığını belirtmiştir. Bununla birlikte ankete katılan kadın memurların %7.8'i ise bu soruya cevap vermekten kaçınmıştır.

Grafik 9. Kadın memurların yaptıkları işten bekłentilerinin dağılımı

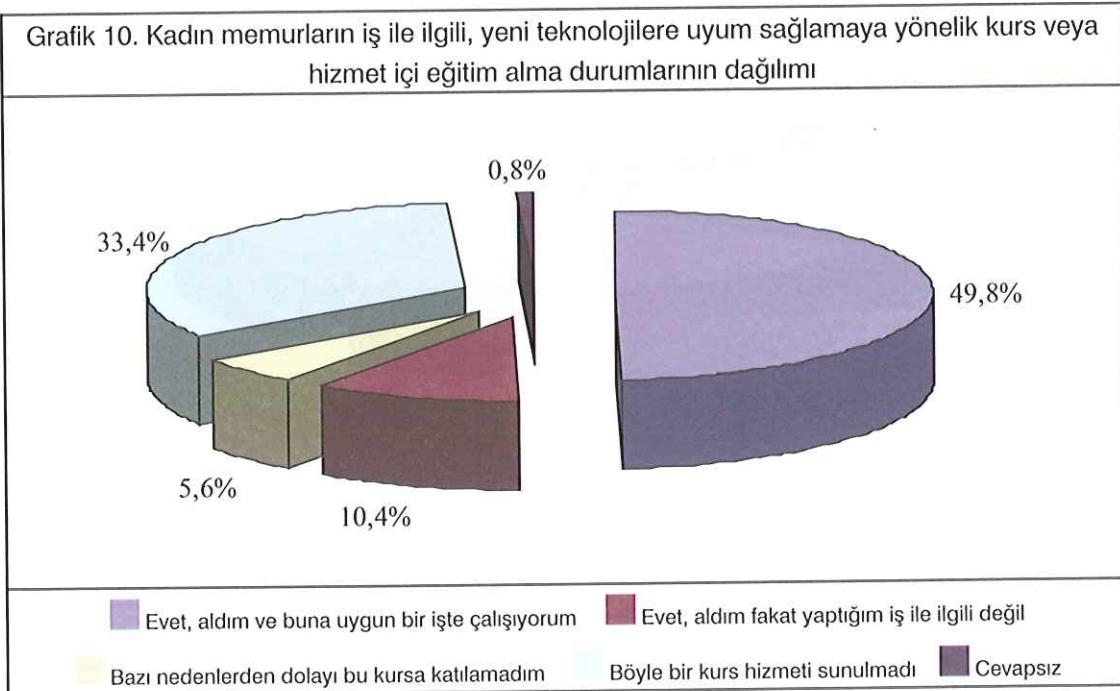


Tablo 10. Kadın memurların iş ile ilgili, yeni teknolojilere uyum sağlamağa yönelik kurs ve hizmet içi eğitim alma durumları

İşyerinizde çalıştığınız iş ile ilgili, yeni teknolojilere uyum sağlamağa yönelik kurs veya hizmet içi eğitim aldınız mı?	Kişi Sayısı	Yüzde
Evet, aldım ve buna uygun bir işte çalışıyorum	629	48.6
Evet, aldım fakat yaptığım iş ile ilgili değil	132	10.2
Bazı nedenlerden dolayı bu kursa katılamadım	71	5.5
Böyle bir kurs hizmeti sunulmadı	422	32.6
Cevapsız	10	3.1
Toplam	1294	100

Ankete katılan kadın memurların çoğu işyerinde teknolojiyi takip etmek için ya da hizmet içi eğitime yönelik kurslara katıldılarını ve bu kursların yaptıkları işe uygun olduğunu belirtmişlerdir. Kadın memurların %48.6'sı eğitim aldığı ve bu eğitime uygun bir işte çalıştığını, %32.6.'sı işyerinde bu tarz bir kurs ya da eğitimin sunulmadığını, %10.2'si işyerinde eğitim ya da kurs aldığı fakat bu kursların yaptığı işe ilgili olmadığını, %5.5'i ise işyerinde kurs verildiği halde bazı nedenlerden dolayı bu kurslara katılamadığını belirtmiştir. Bununla birlikte ankete katılan kadın memurların %3.1'i ise bu soruya cevap vermekten kaçınmıştır.

Grafik 10. Kadın memurların iş ile ilgili, yeni teknolojilere uyum sağlamağa yönelik kurs veya hizmet içi eğitim alma durumlarının dağılımı

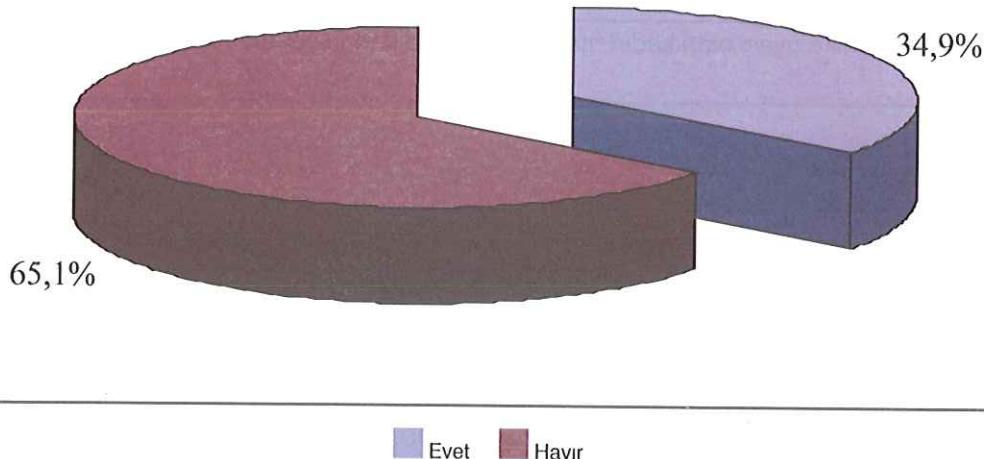


Tablo 11. Kadın memurların sendika üyeliği

Herhangi bir sendikaya üye misiniz?	Kişi Sayısı	Yüzde
Evet	452	34.9
Hayır	842	65.1
Toplam	1294	100

Ankete katılan kadın memurların yaklaşık olarak üçte ikisi herhangi bir sendikaya üye olmadıklarını belirtmişlerdir. Kadın memurların %65.1'i herhangi bir sendikaya üye değilken, %34.9'u herhangi bir sendikaya üyedir.

Grafik 11. Kadın memurların sendika üyeliğine göre dağılımı

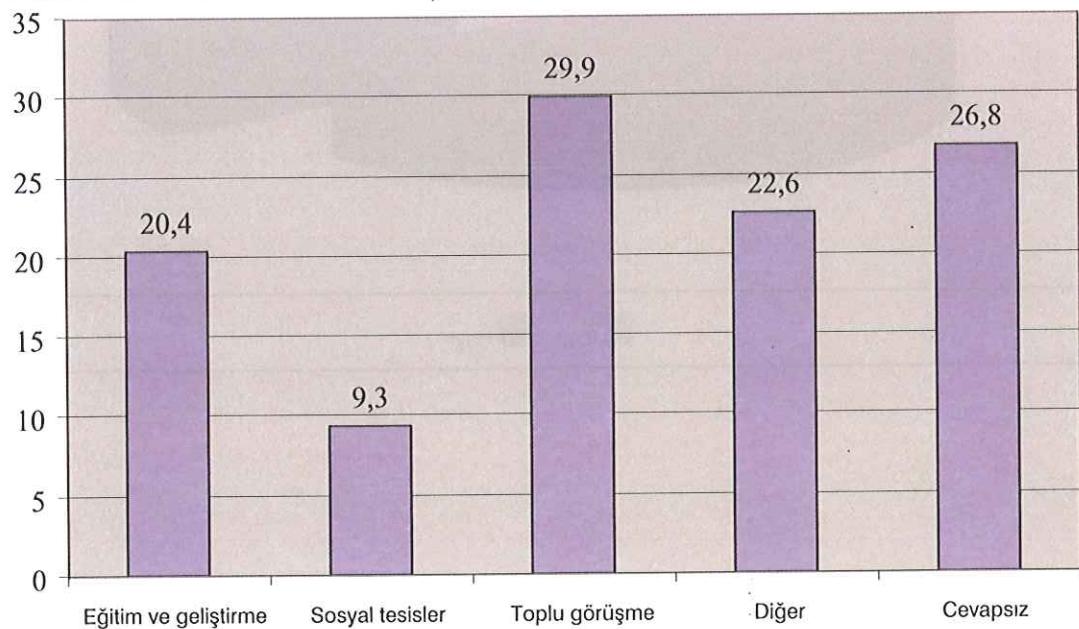


Tablo 12. Kadın memurların sendikadan yararlandığı hizmetler

Üyesi olduğunuz sendikadan yararlandığınız hizmetler nelerdir?	Kişi Sayısı	Yüzde
Eğitim ve geliştirme	92	20,4
Sosyal tesisler	42	9,3
Toplu görüşme	135	29,9
Diğer	102	22,6
Cevapsız	121	26,8

Ankete katılan 1294 kadın memurun 452 tanesi sendika üyesidir. Sendika üyesi kadın memurların sendikadan yararlandığı hizmetler sorulduğunda bir kadın memurun verebileceği cevap sayısı birden fazla olabilir. Sendika üyesi olan kadın memurlardan %29.9'u toplu görüşme, %22.6'sı diğer, %20.4'ü eğitim ve geliştirme, %9.3'ü ise sosyal tesisler hizmetlerinden faydalananmaktadır. Bununla birlikte, sendika üyesi olan 121 kadın memur, sendikanın hangi hizmetlerinden faydalandığını belirtmemiştir. Bu durum, sendika üyesi kadın memurların aktif üyeler olmadığıının bir göstergesidir.

Grafik 12. Sendika üyesi olan kadın memurların sendikadan yararlandıkları hizmetlere göre dağılımı

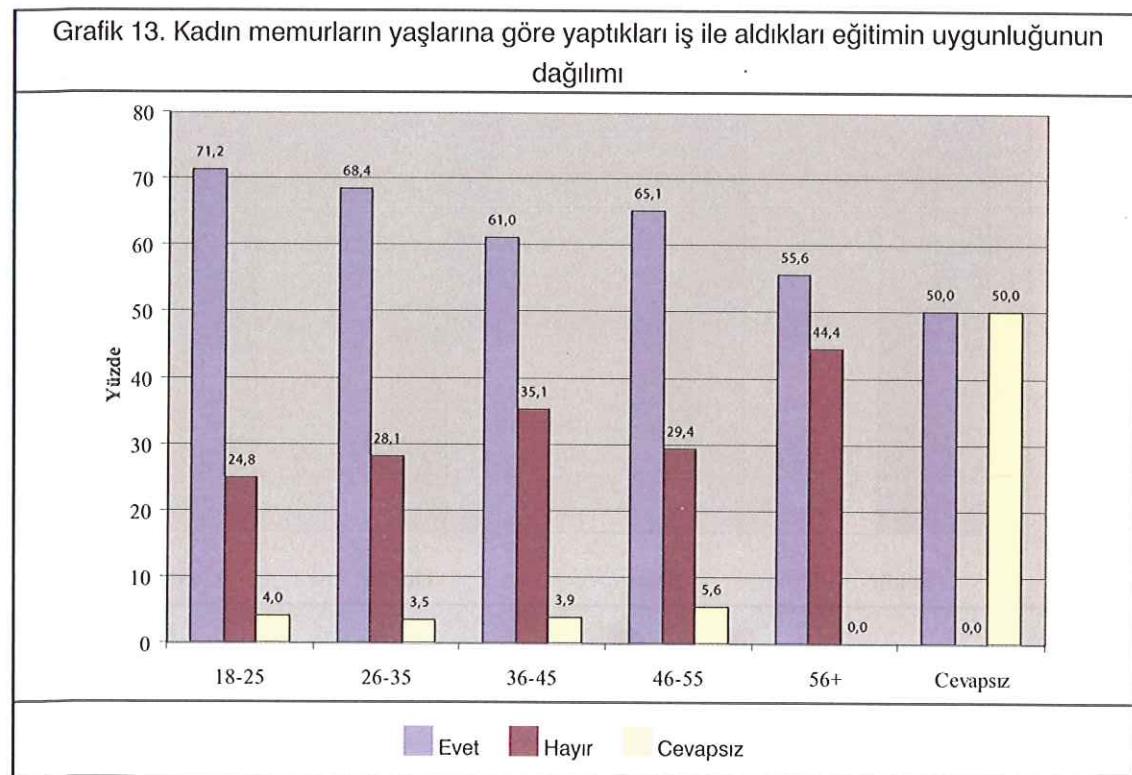


Temel Göstergelere Göre Kadın Memurların İşe Uygunlukları, İş Becerileri Ve İşten Beklentileri

Tablo 13. Kadın memurların yaşlarına göre yaptıkları iş ile aldıları eğitime uygunlukları

Yaptığınız iş aldığınız eğitime uygun mu?	18-25	Yüzde	26-35	Yüzde	36-45	Yüzde	46-55	Yüzde	56+	Yüzde	Cevapsız	Yüzde	Toplam	Yüzde
Evet	89	10,6	336	39,9	330	39,1	82	9,7	5	0,6	1	0,1	843	65,1
	%71,2		%68,4		%61,0		%65,1		%55,6		%50,0		%65,1	
Hayır	31	7,8	138	34,5	190	47,5	37	9,3	4	1,0	0	0,0	400	30,9
	%24,8		%28,1		%35,1		%29,4		%44,4		0,0		%30,9	
Cevapsız	5	9,8	17	33,3	21	41,2	7	13,7	0	0,0	1	2,0	51	3,9
	%4,0		%3,5		%3,9		%5,6		%0,0		%50,0		%3,9	
Toplam	125		491		541		126		9		2		1294	100,0

Kadın memurların yaşlarına göre yaptıkları iş ile aldıları eğitime uygunlukları incelendiğinde, kadın memurların çoğunun yaş grubu ne olursa olsun yaptıkları iş ile aldıları eğitimi uygun gördükleri belirlenmiştir. Örneğin, ankete katılan kadın memurlardan 18-25 yaş arasında olanların %71.2'si eğitimiyle uygun bir işte, %24.8'i eğitimiyle uyumsuz bir işte çalıştığını, 46-55 yaş arasında olanların %65.1'inin eğitimiyle uygun bir işte, %29.4'ünün eğitimiyle uyumsuz bir işte çalıştığı gözlenmektedir.

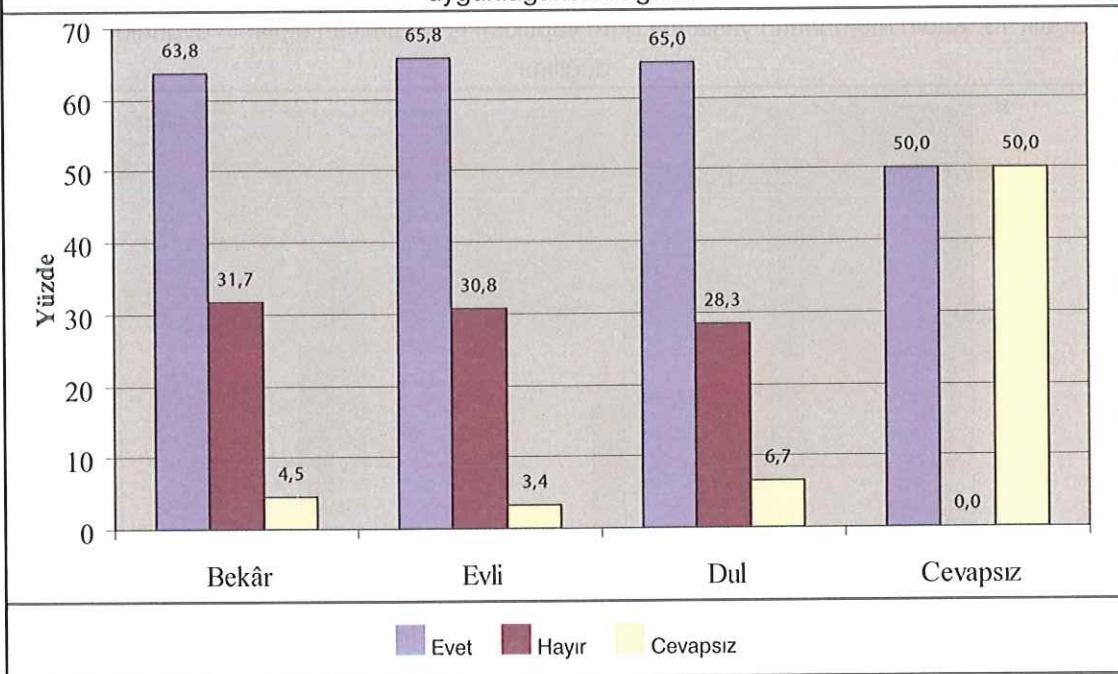


Tablo 14. Kadın memurların medeni durumlarına göre yaptıkları iş ile aldıkları eğitimin uygunluğu

Yaptığınız iş aldiğiniziz eğitime uygun mu?	Bekâr	Yüzde	Evli	Yüzde	Dul	Yüzde	Cevapsız	Yüzde	Toplam	Yüzde
Evet	241	28,6	562	66,7	39	4,6	1	0,1	843	65,1
		%63,8		%65,8		%65,0		%50,0		%65,1
Hayır	120	30,0	263	65,8	17	4,3	0	0,0	400	30,9
		%31,7		%30,8		%28,3		%0,0		%30,9
Cevapsız	17	33,3	29	56,9	4	7,8	1	2,0	51	3,9
		%4,5		%3,4		%6,7		%50,0		%3,9
Toplam	378		854		60			2		1294

Kadın memurların medeni durumlarına göre yaptıkları iş ile aldıkları eğitime uygunlukları incelendiğinde, kadın memurların çoğunun medeni durumu ne olursa olsun yaptıkları iş ile aldıkları eğitimi uygun gördükleri belirlenmiştir. Örneğin, ankete katılan kadın memurlardan bekâr olanların %63,8'inin eğitimiyle uygun bir işte, %31,7'sinin eğitimiyle uyumsuz bir işte çalıştığını, dul olanların %65'inin eğitimiyle uygun bir işte, %28,3'ünün eğitimiyle uyumsuz bir işte çalıştığı gözlenmektedir.

Grafik 14. Kadın memurların medeni durumlarına göre yaptıkları iş ile aldıkları eğitimin uygunluğunun dağılımı

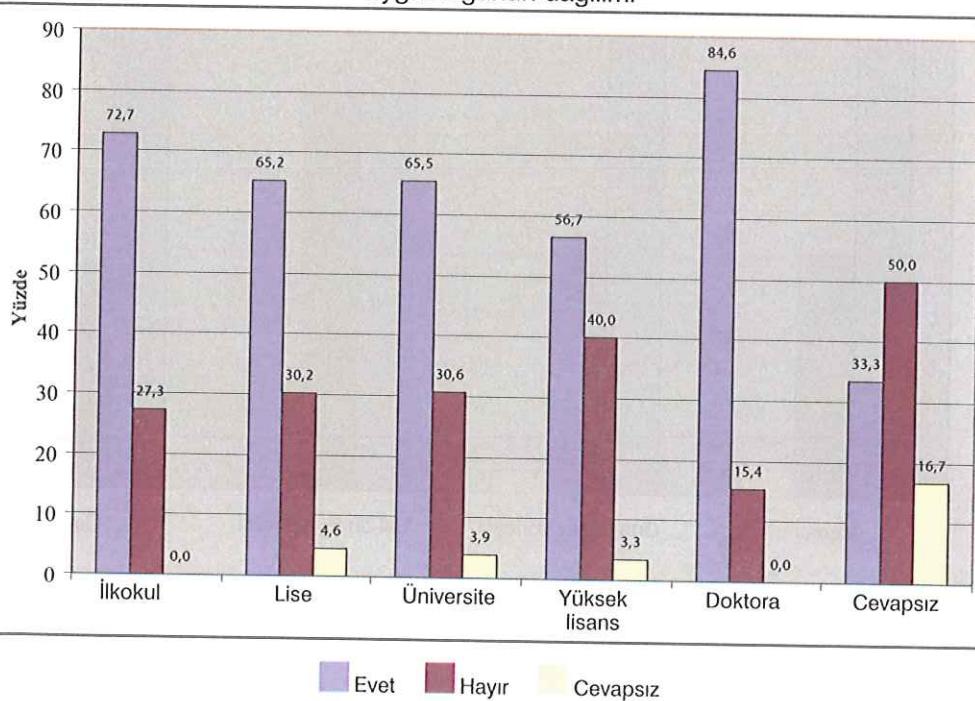


Tablo 15. Kadın memurların eğitim durumlarına göre yaptıkları iş ile aldıları eğitimin uygunluğu

Yaptığınız iş alınızlığınız eğitime uygun mu?	İlkokul	Yüzde	Lise	Yüzde	Üniversite	Yüzde	Yüksek lisans	Yüzde	Doktora	Yüzde	Cevapsız	Yüzde	Toplam	Yüzde
Evet	8	0,9	199	23,6	561	66,5	51	6,0	22	2,6	2	0,2	843	65,1
	%72,7		%65,2		%65,5		%56,7		%84,6		%33,3		%65,1	
Hayır	3	0,8	92	23,0	262	65,5	36	9,0	4	1,0	3	0,8	400	30,9
	%27,3		%30,2		%30,6		%40,0		%15,4		%50,0		%30,9	
Cevapsız	0	0,0	14	27,5	33	64,7	3	5,9	0	0,0	1	2,0	51	3,9
	%0,0		%4,6		%3,9		%3,3		%0,0		%16,7		%3,9	
Toplam	11		305		856		90		26		6		1294	

Kadın memurların eğitim durumlarına göre yaptıkları iş ile aldıları eğitime uygunlukları incelendiğinde, kadın memurların çoğunun eğitim durumu ne olursa olsun yaptıkları iş ile aldıları eğitimi uygun gördükleri belirlenmiştir. Örneğin, ankete katılan kadın memurlardan lise mezunu olanların %65,2'sinin eğitimiyle uygun bir işte, %30,2'sinin eğitimiyle uyumsuz bir işte çalıştığını, doktora mezunu olanların %84,6'sının eğitimiyle uygun bir işte, %15,4'ünün eğitimiyle uyumsuz bir işte çalıştığı gözlenmektedir.

Grafik 15. Kadın memurların eğitim durumlarına göre yaptıkları iş ile aldıları eğitimin uygunluğunun dağılımı



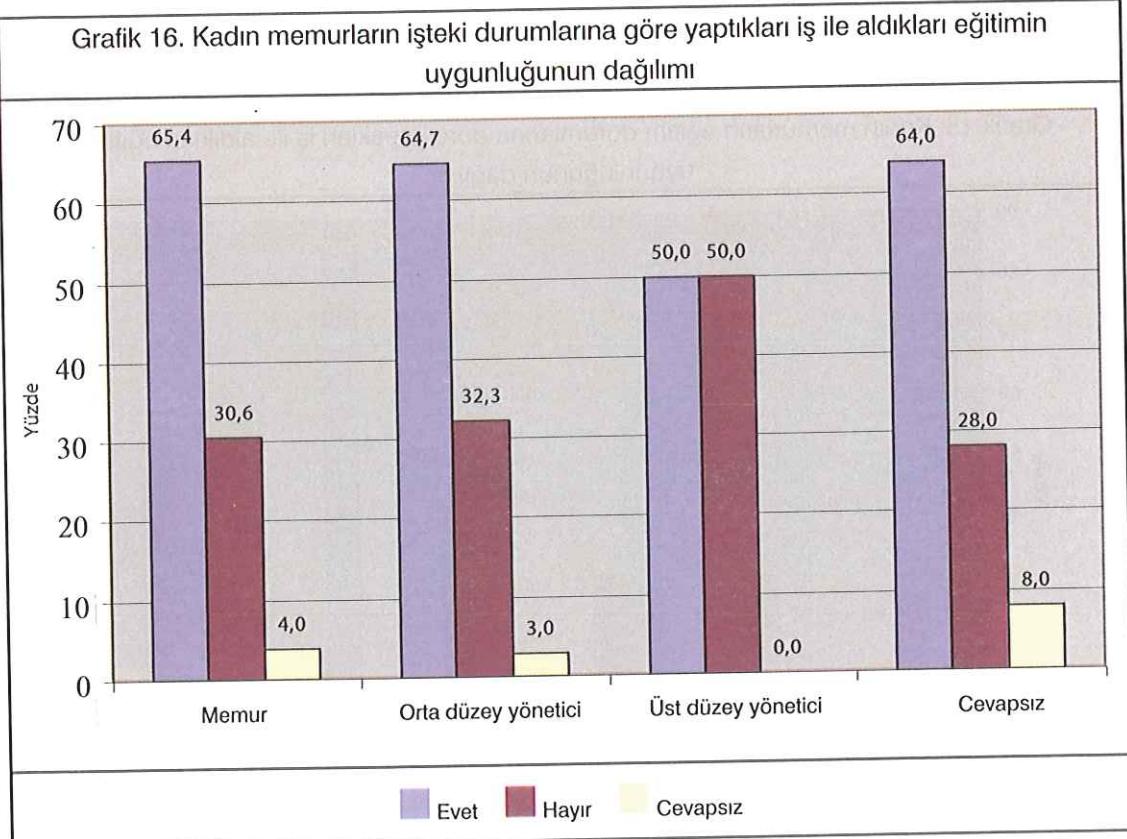


Tablo 16. Kadın memurların istekli durumlarına göre yaptıkları iş ile aldıkları eğitimin uygunluğu

Yaptığınız iş aldiğiniz eğitimde uygun mu?	Memur	Yüzde	Orta düzey yönetici	Yüzde	Üst düzey yönetici	Yüzde	Cevapsız	Yüzde	Toplam	Yüzde
Evet	736	87,3	86	10,2	5	0,6	16	1,9	843	65,1
	%65,4		%64,7		%50,0		%64,0		%65,1	
Hayır	345	86,3	43	10,8	5	1,3	7	1,8	400	30,9
	%30,6		%32,3		%50,0		%28,0		%30,9	
Cevapsız	45	88,2	4	7,8	0	0,0	2	3,9	51	3,9
	%4,0		%3,0		%0,0		%8,0		%3,9	
Toplam	1126		133		10		25		1294	

Kadın memurların istekli durumlarına göre yaptıkları iş ile aldıkları eğitime uygunlukları incelendiğinde, memur ve orta düzey yönetici pozisyonunda çalışan kadın memurların çoğunun yaptıkları iş ile aldıkları eğitimi uygun gördükleri belirlenmiştir. Örneğin, ankete katılan kadın memurlardan orta düzey yönetici olanların %64,7'sinin eğitimiyle uygun bir işte, %32,3'ünün eğitimiyle uyumsuz bir işte çalıştığını, bununla birlikte üst düzey yönetici olanların %50'sinin eğitimiyle uygun bir işte, %50'sinin ise eğitimiyle uyumsuz bir işte çalıştığı gözlenmektedir.

Grafik 16. Kadın memurların istekli durumlarına göre yaptıkları iş ile aldıkları eğitimin uygunluğunun dağılımı

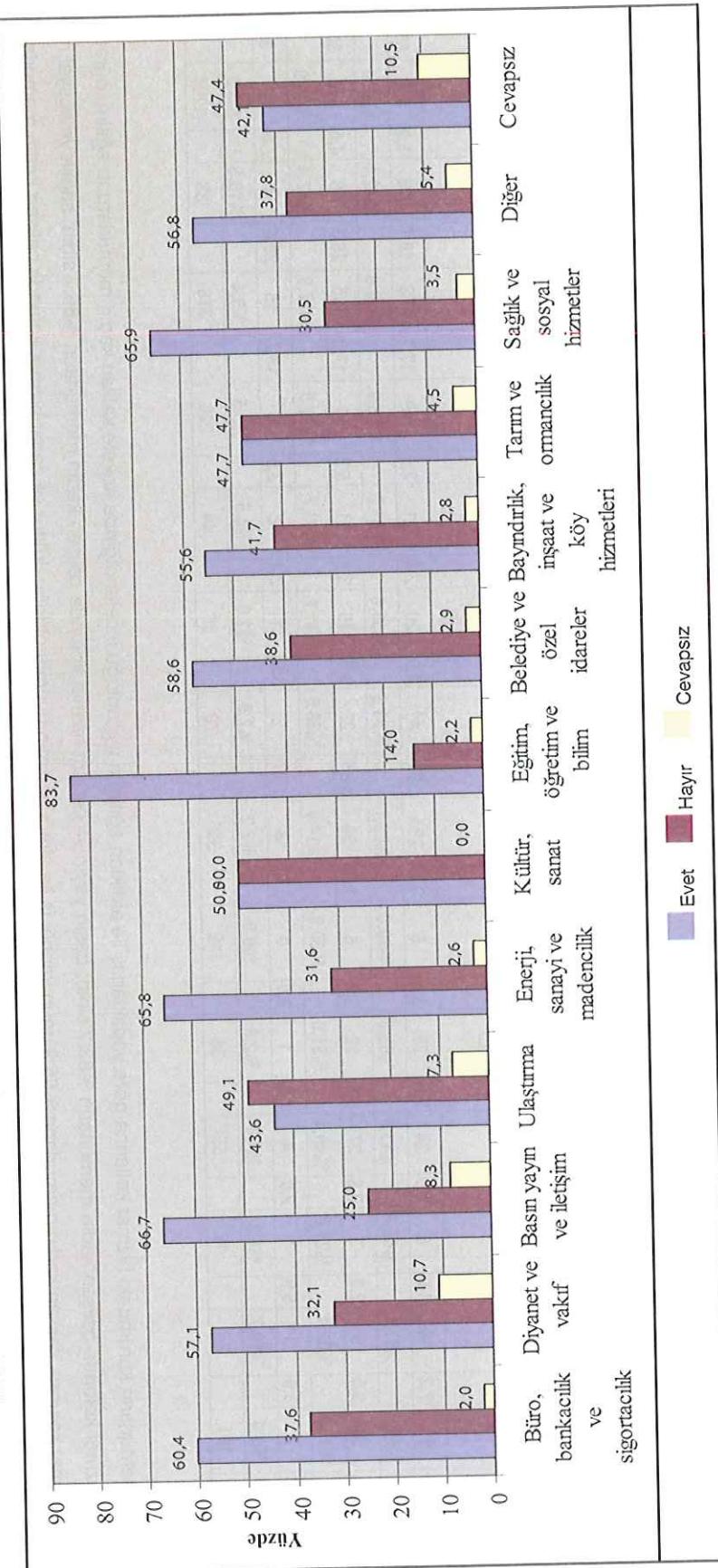


Tablo 17. Kadın memurların çalıştığı hizmet koluna göre yaptıkları iş ile alındıkları eğitimin uygunluğu

Yaptığınız iş alınız mı?	Egitimin uygunluğu										Toplam
	Evet	Hayır	Cevapsız	Toplam	Yüzde	Yüzde	Yüzde	Yüzde	Yüzde	Yüzde	
%60,4	%57,1	%65,7	%43,6	%65,8	%50,0	%83,7	%58,6	%55,6	%47,7	%65,9	%42,1
Hayır	38	9,5	2,3	3	0,8	27	6,8	12	3,0	6	1,5
%37,6	%32,1	%25,0	%49,1	%31,6	%50,0	%14,0	%38,6	%41,7	%47,7	%30,5	%30,9
Cevapsız	2	3,9	3	5,9	1	2,0	4	7,8	1	2,0	2
%2,0	%10,7	%8,3	%7,3	%2,6	%0,0	%2,2	%2,9	%2,8	%4,5	%3,5	%3,9
Toplam	101	28	12	55	38	12	356	70	36	44	226
											278
											38
											1294

Kadın memurların kurumdaki hizmet kollarına göre yaptıkları iş ile alındıkları eğitimin uygunluğu incelendiğinde ankete katılan kadın memurlardan eğitim, öğretim ve bilim hizmet kolunda çalışan kadın memurların %83,7'sinin, basın yayın ve iletişim hizmet kolunda çalışan kadın memurların %66,7'sinin, sağlık ve sosyal hizmetler hizmet kolunda çalışan kadın memurların %65,9'unun yaptığı iş ile aldığı eğitimin uyumlu olduğu, kültür ve sanat hizmet kolunda çalışan kadın memurların %50'sinin, ulaşım ve ulaşım hizmet kolunda çalışan kadın memurların %49,1'inin yaptığı iş ile aldığı eğitimin uyumsuz olduğu gözlemlenmiştir. Böylece ankete katılan kadın memurlardan, çalışmaları hizmet kollarına göre yaptıkları iş ile alındıkları eğitim arasında en çok uyum olan eğitim, öğretim ve bilim hizmet kolunda çalışan kadın memurların olduğunu söyleyebilir.

Grafik 17. Kadın memurların çalışıkları hizmet koluna göre yaptıkları iş ile aldiskları eğitimin uygunluğunun dağılımı

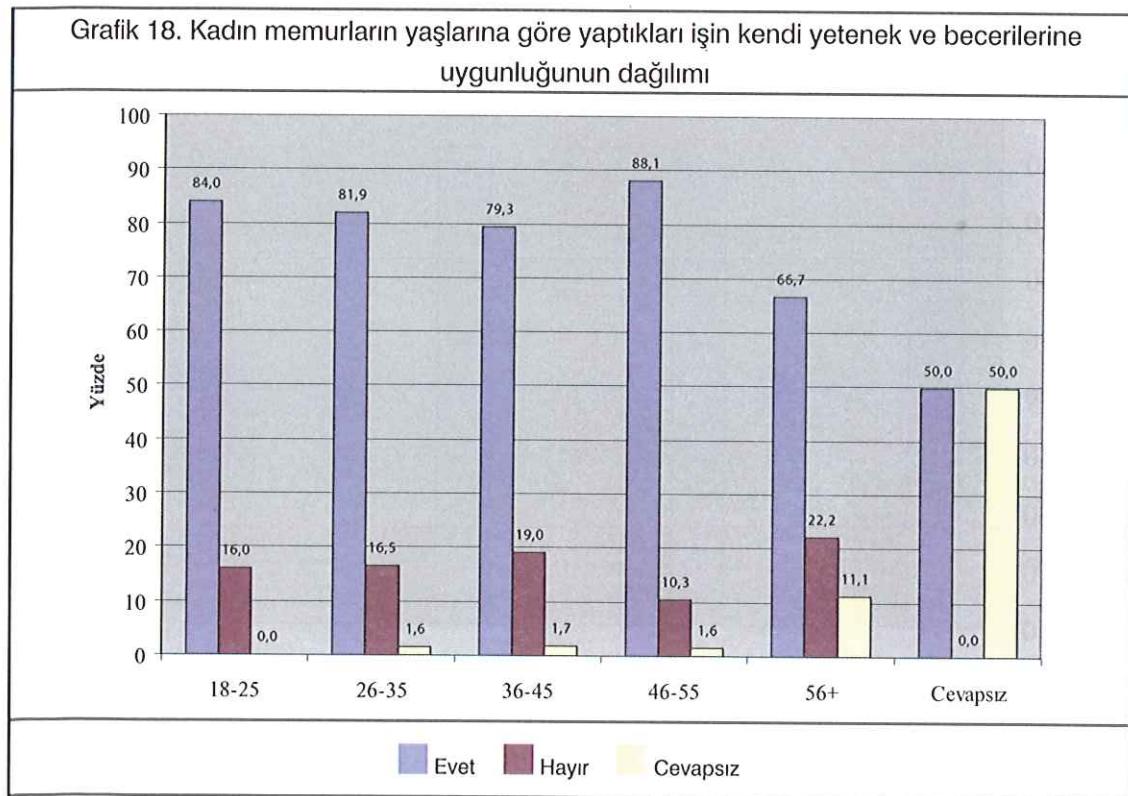


Tablo 18. Kadın memurların yaşlarına göre yaptıkları işin kendi yetenek ve becerilerine uygunluğu

Yaptığınız iş kendi yetenek ve becerilerinize uygun mu?	18-25 Yüzde	26-35 Yüzde	36-45 Yüzde	46-55 Yüzde	56+ Yüzde	Cevapsız Yüzde	Toplam Yüzde
Evet	105 %84,0	402 %81,9	429 %79,3	111 %88,1	6 %66,7	1 %50,0	1054 %81,5
Hayır	20 %16,0	81 %16,5	103 %19,0	13 %10,3	2 %22,2	0 %0,0	219 %16,9
Cevapsız	0 %0,0	8 %1,6	38,1 %1,7	9 %1,6	2 %1,6	4,8 %11,1	21 %50,0
Toplam	125	491	541	126	9	2	1294

Kadın memurların yaşlarına göre, yaptıkları işin kendi yetenek ve becerilerine uygunluğu incelendiğinde, kadın memurların büyük çoğunluğunun yaş grubu ne olursa olsun yaptıkları işi kendi yetenek ve becerilerine uygun görürleri belirlenmiştir. Örneğin, ankete katılan kadın memurlardan 18-25 yaş arasında olanların %84'ü yaptığı işin kendi yetenek ve becerisine uygun, %20'si yaptığı işin kendi yetenek ve becerisine uygun olmadığını, 46-55 yaş arasında olanların %88,1'inin yaptığı işin kendi yetenek ve becerisine uygun, %10,3'ünün yaptığı işin kendi yetenek ve becerisine uygun olmadığını söylediğini gözlemlmektedir.

Grafik 18. Kadın memurların yaşlarına göre yaptıkları işin kendi yetenek ve becerilerine uygunluğunun dağılımı



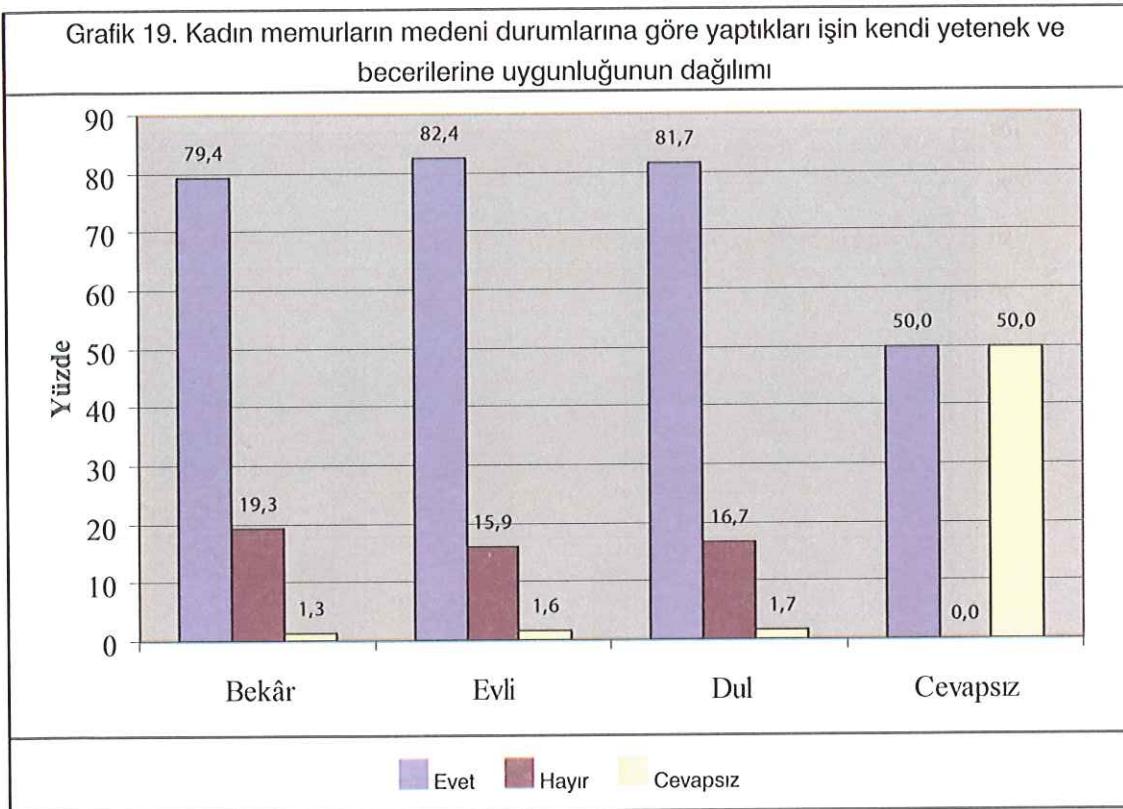


Tablo 19. Kadın memurların medeni durumlarına göre yaptıkları işin kendi yetenek ve becerilerine uygunluğu

Yaptığınız iş kendi yetenek ve becerilerinize uygun mu?	Bekâr	Yüzde	Evli	Yüzde	Dul	Yüzde	Cevapsız	Yüzde	Toplam	Yüzde
Evet	300	28,5	704	66,8	49	4,6	1	0,1	1054	81,5
	%79,4		%82,4		%81,7		%50,0		%81,5	
Hayır	73	33,3	136	62,1	10	4,6	0	0,0	219	16,9
	%19,3		%15,9		%16,7		%0,0		%16,9	
Cevapsız	5	23,8	14	66,7	1	4,8	1	4,8	%21	1,6
	%1,3		%1,6		%1,7		%50,0		1,6	
Toplam	378		854		60		2		1294	

Kadın memurların medeni durumlarına göre yaptıkları işin kendi yetenek ve becerilerine uygunluğu incelendiğinde, kadın memurların çoğunun medeni durumu ne olursa olsun yaptıkları işin kendi yetenek ve becerilerine uygun gördükleri belirlenmiştir. Örneğin, ankete katılan kadın memurlardan bekâr olanların %79,4'ünün yaptığı işin kendi yetenek ve becerilerine uygun, %19,3'ünün yaptığı işin kendi yetenek ve becerilerine uygun olmadığı, evli olanların %82,4'ünün yaptığı işin kendi yetenek ve becerilerine uygun, %15,9'unun yaptığı işin kendi yetenek ve becerilerine uygun olmadığını söylediğini görülmüştür.

Grafik 19. Kadın memurların medeni durumlarına göre yaptıkları işin kendi yetenek ve becerilerine uygunluğunun dağılımı

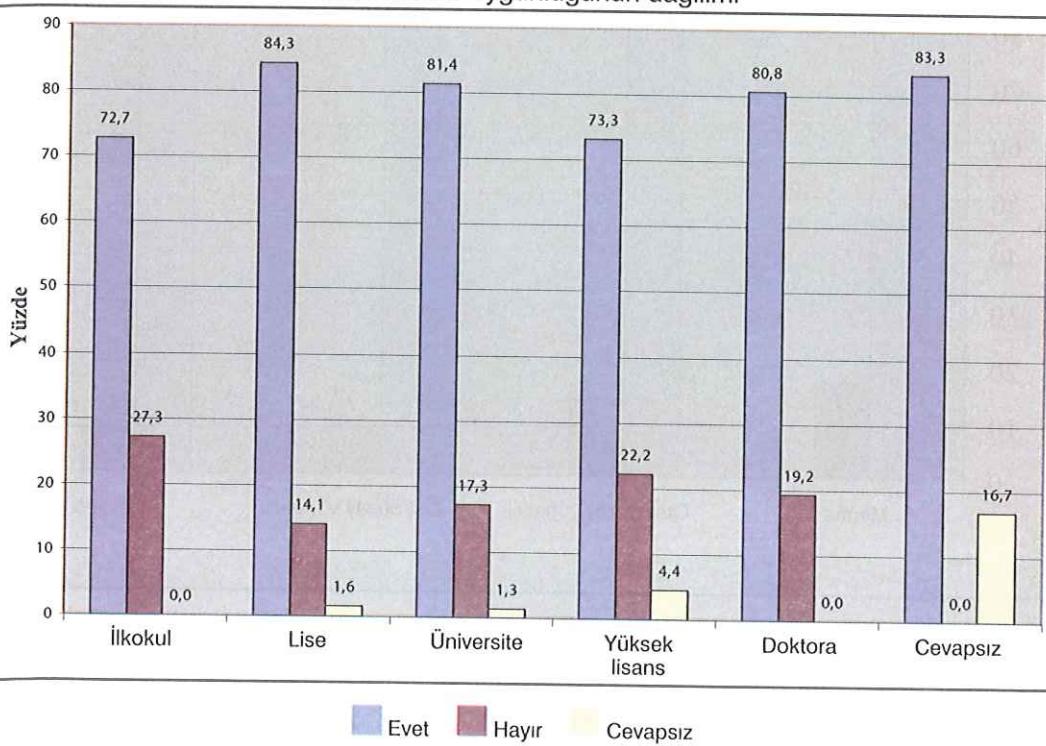


Tablo 20. Kadın memurların eğitim durumlarına göre yaptıkları işin kendi yetenek ve becerilerine uygunluğu

Yaptığınız iş kendi yetenek ve becerilerinize uygun mu?	İlkokul	Yüzde	Lise	Yüzde	Üniversite	Yüzde	Yüksek lisans	Yüzde	Doktora	Yüzde	Cevapsız	Yüzde	Toplam	Yüzde
Evet	8	0,8	257	24,4	697	66,1	66	6,3	21	2,0	5	0,5	1054	81,5
	%72,7		%84,3		%81,4		%73,3		%80,8		%83,3		%81,5	
Hayır	3	1,4	43	19,6	148	67,6	20	9,1	5	2,3	0	0,0	219	16,9
	%27,3		%14,1		%17,3		%22,2		%19,2		%0,0		%16,9	
Cevapsız	0	0,0	5	23,8	11	52,4	4	19,0	0	0,0	1	4,8	21	1,6
	%0,0		%1,6		%1,3		%4,4		%0,0		%16,7		%1,6	
Toplam	11		305		856		90		26		6		1294	

Kadın memurların eğitim durumlarına göre yaptıkları işin kendi yetenek ve becerilerine uygunluğu incelendiğinde, kadın memurların büyük çoğunluğunun eğitim durumu ne olursa olsun yaptıkları işin kendi yetenek ve becerilerine uygun gördükleri belirlenmiştir. Örneğin, ankete katılan kadın memurlardan lise mezunu olanların %84,3'ünün yaptığı işin kendi yetenek ve becerilerine uygun, %14,1'inin yaptığı işin kendi yetenek ve becerilerine uygun olmadığını, doktora mezunu olanların %80,8'inin yaptığı işin kendi yetenek ve becerilerine uygun, %19,2'sinin yaptığı işin kendi yetenek ve becerilerine uygun olmadığını söylediğini görülmüştür.

Grafik 20. Kadın memurların eğitim durumlarına göre yaptıkları işin kendi yetenek ve becerilerine uygunluğunun dağılımı

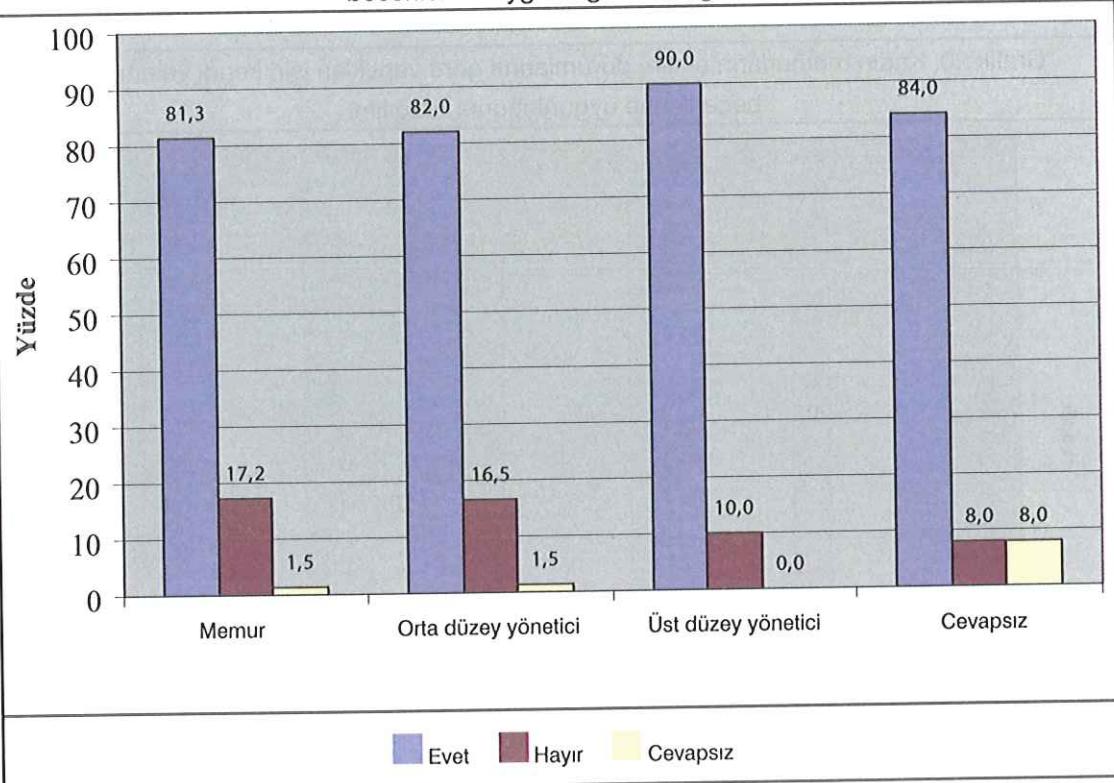


Tablo 21. Kadın memurların isteki durumlarına göre yaptıkları işin kendi yetenek ve becerilerine uygunluğu

Yaptığınız iş kendi yetenek ve becerilerinize uygun mu?	Memur	Yüzde	Orta düzey yönetici	Yüzde	Üst düzey yönetici	Yüzde	Cevapsız	Yüzde	Toplam	Yüzde
Evet	915	86,8	109	10,3	9	0,9	21	2,0	1054	81,5
	%81,3		%82,0		%90,0		%84,0		%81,5	
Hayır	194	88,6	22	10,0	1	0,5	2	0,9	219	16,9
	%17,2		%16,5		%10,0		%8,0		%16,9	
Cevapsız	17	81,0	2	9,5	0	0,0	2	9,5	21	1,6
	%1,5		%1,5		%0,0		%8,0		%1,6	
Toplam	1126		133		10		25		1294	

Kadın memurların isteki durumlarına göre yaptıkları işin kendi yetenek ve becerilerine uygunluğu incelendiğinde, kadın memurların büyük çoğunluğunun yaptıkları işi kendi yetenek ve becerilerine uygun gördükleri belirlenmiştir. Örneğin, ankete katılan kadın memurlardan üst düzey yönetici olanların %90'ı yaptığı işi kendi yetenek ve becerilerine uygun, %10'u yaptığı işi kendi yetenek ve becerilerine uygun olmadığını söylediğeri gözlenmektedir.

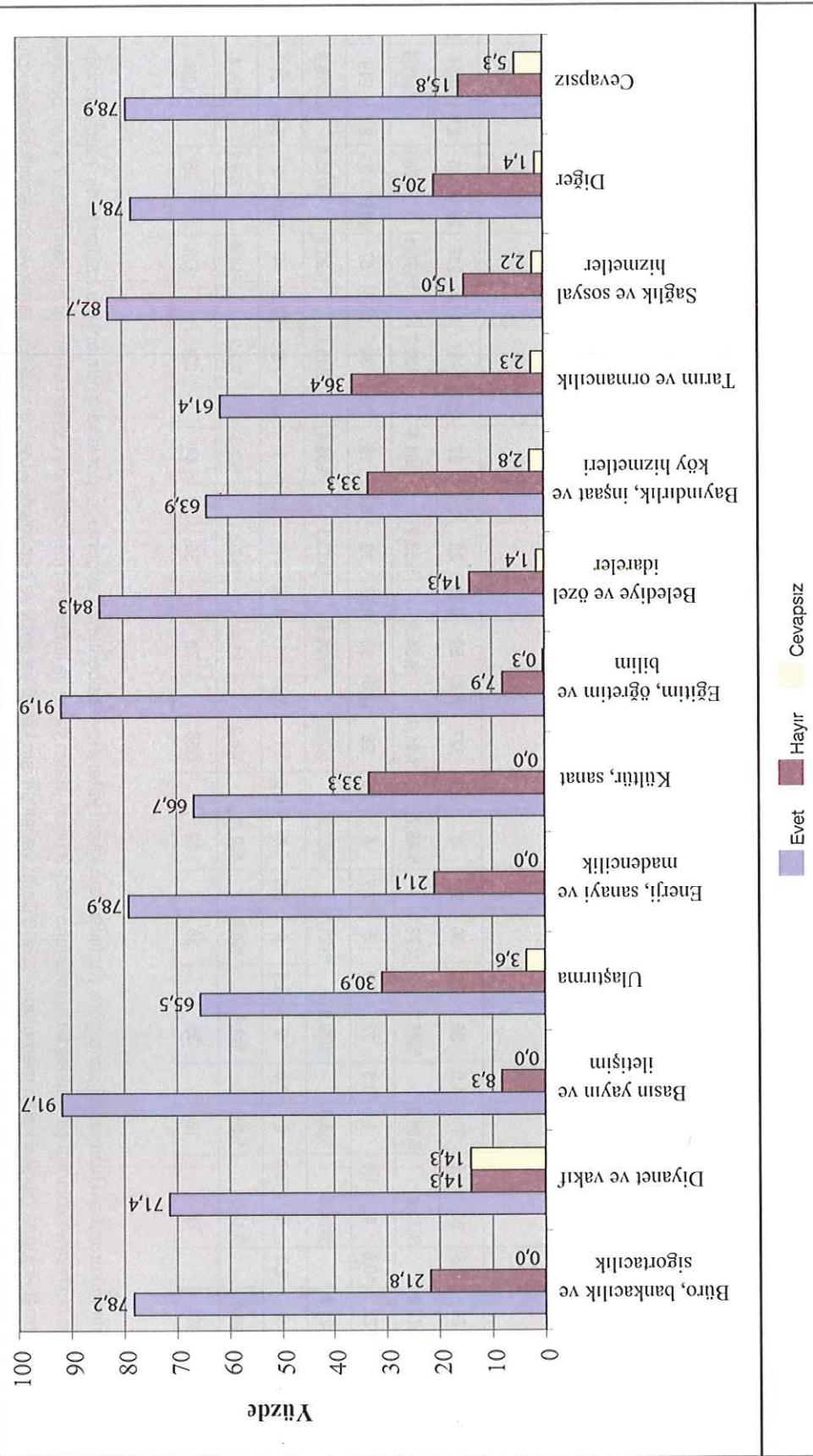
Grafik 21. Kadın memurların isteki durumlarına göre yaptıkları işin kendi yetenek ve becerilerine uygunluğunun dağılımı



Tablo 22. Kadın memurların çalıştığı hizmet koluna göre yaptıkları için kendi yetenek ve becerilerine uygunluğu

Kadın memurların kurumdaki hizmet kollarına göre yaptıkları işin kendi yetenek ve becerilerine uygunluğu incelendiğinde ankete katılan kadın memurlardan eğitim, öğretim ve bilim hizmet kolunda çalışan kadın memurların %91.9'unun, basın yayın ve iletişim hizmet kolunda çalışan kadın memurların %91.7'sinin, belediye ve özel idareler hizmet kolunda çalışan kadın memurların %84.3'ünün yaptıkları işin kendi yetenek ve becerilerine uyumlu olduğu, tarım ve ormancılık hizmet kolunda çalışan kadın memurların %36.4'ünün, kültür ve sanat hizmet kolunda çalışan kadın memurların %33.3'ünün yaptıkları işin kendi yetenek ve becerilerine uyumsuz olduğu gözlenmektedir. Böylece ankete katılan kadın memurlardan, çalışıkları hizmet kollarına göre yaptıkları iş ile kendi yetenek ve becerileri arasında en çok uyum olan eğitim, öğretim ve bilim hizmet kolunda çalışan kadın memurlarının sözlenebilir.

Grafik 22. Kadın memurların çalışıkları hizmet koluna göre yetenek ve becerilerine uygunluğunun dağılımı

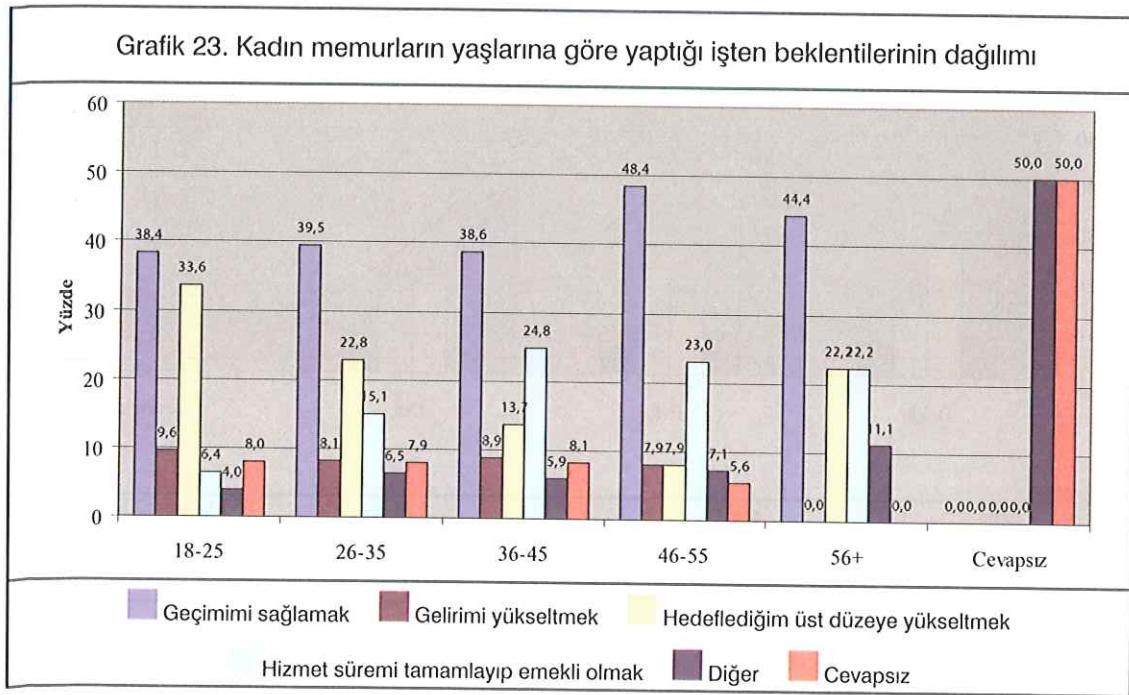


Tablo 23. Kadın memurların yaşlarına göre yaptıkları işten bekłentileri

Yaptığınız işten bekłentiniz nedir?	18-25	Yüzde	26-35	Yüzde	36-45	Yüzde	46-55	Yüzde	56+	Yüzde	Cevapsız	Yüzde	Toplam	Yüzde
Geçimimi sağlamak	48	9,3	194	37,6	209	40,5	61	11,8	4	0,8	0	0,0	516	39,9
	%38,4		%39,5		%38,6		%48,4		%44,4		%0,0		%39,9	
Gelirimi yükseltmek	12	10,9	40	36,4	48	43,6	10	9,1	0	0,0	0	0,0	110	8,5
	%9,6		%8,1		%8,9		%7,9		%0,0		%0,0		%8,5	
Hedeflediğim üst düzeye yükseltmek	42	17,5	112	46,7	74	30,8	10	4,2	2	0,8	0	0,0	240	18,5
	%33,6		%22,8		%13,7		%7,9		%22,2		%0,0		%18,5	
Hizmet süremi tamamlayıp emekli olmak	8	3,2	74	30,0	134	54,3	29	11,7	2	0,8	0	0,0	247	19,1
	%6,4		%15,1		%24,8		%23,0		%22,2		%0,0		%19,1	
Diger	5	6,3	32	40,0	32	40,0	9	11,3	1	1,3	1	1,3	80	6,2
	%4,0		%6,5		%5,9		%7,1		%11,1		%50,0		%6,2	
Cevapsız	10	9,9	39	38,6	44	43,6	7	6,9	0	0,0	1	1,0	101	7,8
	%8,0		%7,9		%8,1		%5,6		%0,0		%50,0		%7,8	
Toplam	125		491		541		126		9		2		1294	

Kadın memurların yaşlarına göre, yaptıkları işten bekłentileri incelendiğinde, kadın memurların genellikle geçimlerini sağlamak için çalışıkları belirlenmiştir. Örneğin, ankete katılan kadın memurlardan 46-55 yaş arasında olanların %48,4'ü geçimini sağlamak, %23'ü hizmet süresini tamamlayıp emekli olmak, %7,9'u gelirini yükseltmek, %7,9'u hedeflediği üst düzeye ulaşmak ve %7,1'i ise diğer nedenlerden dolayı çalışmaktadır.

Grafik 23. Kadın memurların yaşlarına göre yaptığı işten bekłentilerinin dağılımı

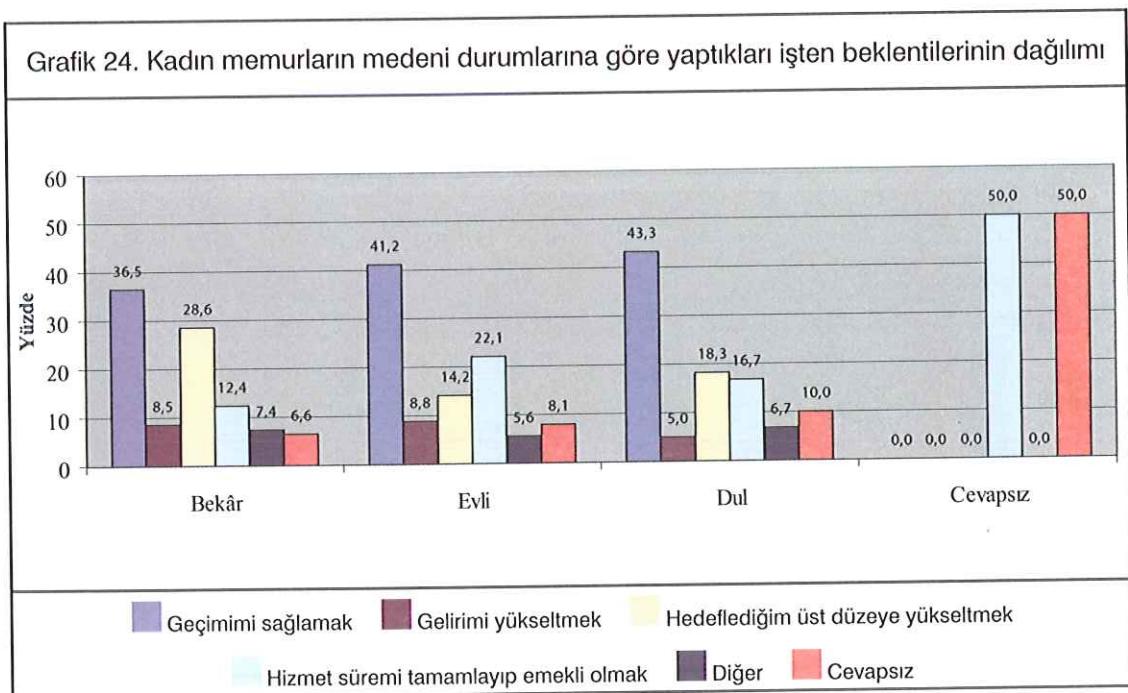


Tablo 24. Kadın memurların medeni durumlarına göre yaptıkları işten beklenileri

Yaptığınız işten bekleniniz nedir?	Bekâr	Yüzde	Evli	Yüzde	Dul	Yüzde	Cevapsız	Yüzde	Toplam	Yüzde
Geçimimi sağlamak	138	26,7	352	68,2	26	5,0	0	0,0	516	39,9
	%36,5		%41,2		%43,3		%0,0		%39,9	
Gelirimi yükseltmek	32	29,1	75	68,2	3	2,7	0	0,0	110	8,5
	%8,5		%8,8		%5,0		%0,0		%8,5	
Hedeflediğim üst düzeye yükselmek	108	45,0	121	50,4	11	4,6	0	0,0	240	18,5
	%28,6		%14,2		%18,3		%0,0		%18,5	
Hizmet süremi tamamlayıp emekli olmak	47	19,0	189	76,5	10	4,0	1	0,4	247	19,1
	%12,4		%22,1		%16,7		%50,0		%19,1	
Diğer	28	35,0	48	60,0	4	5,0	0	0,0	80	6,2
	%7,4		%5,6		%6,7		%0,0		%6,2	
Cevapsız	25	24,8	69	68,3	6	5,9	1	1,0	101	7,8
	%6,6		%8,1		%10,0		%50,0		%7,8	
Toplam	378		854		60		2		1294	

Kadın memurların medeni durumlarına göre yaptıkları işten beklenileri incelendiğinde, kadın memurların çوغunun medeni durumu ne olursa olsun geçimini sağlamak için çalışıkları belirlenmiştir. Örneğin, ankete katılan kadın memurlardan dul olanların %43,3'ü geçimini sağlamak, %18,3'ü hedeflediği üst düzeye yükselmek, %16,7'si hizmet süresini tamamlayıp emekli olmak, %6,7'si diğer nedenlerden ve %5'i gelirini yükseltmek için çalışmaktadır.

Grafik 24. Kadın memurların medeni durumlarına göre yaptıkları işten beklenilerinin dağılımı

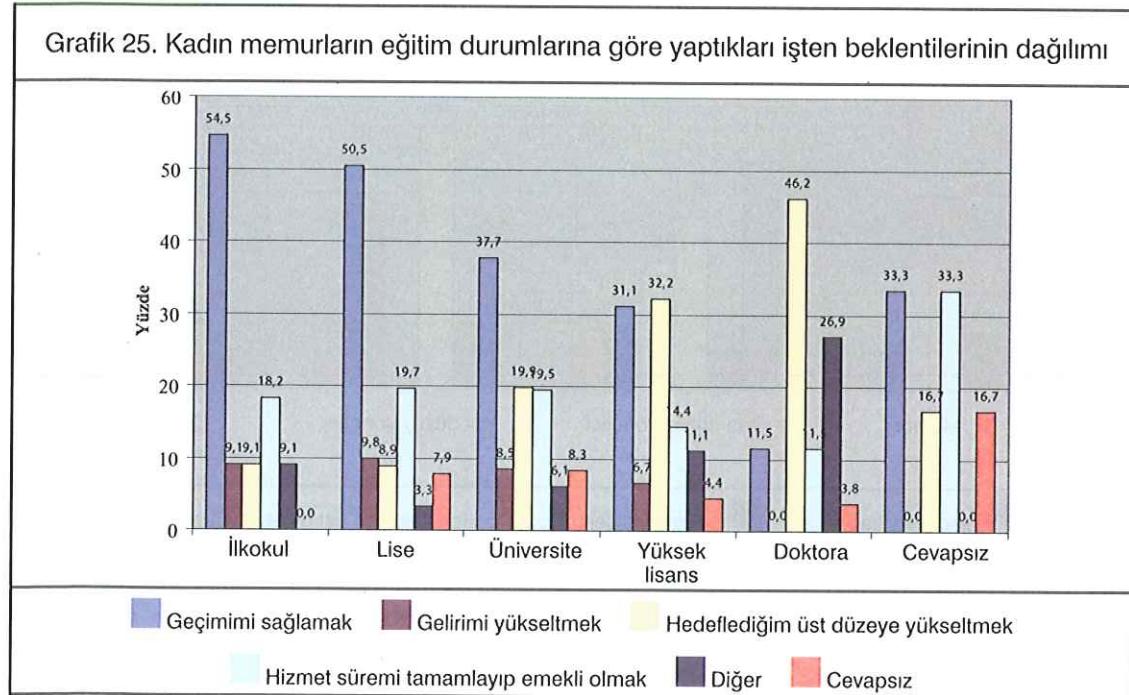


Tablo 25. Kadın memurların eğitim durumlarına göre yaptıkları işten bekłentileri

Yaptığınız işten bekłentiniz nedir?	İlkokul	Yüzde	Lise	Yüzde	Üniversite	Yüzde	Yüksek lisans	Yüzde	Doktora	Yüzde	Cevapsız	Yüzde	Toplam	Yüzde
Geçimimi sağlamak	6	1,2	154	29,8	323	62,6	28	5,4	3	0,6	2	0,4	516	39,9
	%54,5		%50,5		%37,7		%31,1		%11,5		%33,3		%39,9	
Gelirimi yükseltmek	1	0,9	30	27,3	73	66,4	6	5,5	0	0,0	0	0,0	110	8,5
	%9,1		%9,8		%8,5		%6,7		%0,0		%0,0		%8,5	
Hedeflediğim üst düzeye yükselmek	1	0,4	27	11,3	170	70,8	29	12,1	12	5,0	1	0,4	240	18,5
	%9,1		%8,9		%19,9		%32,2		%46,2		%16,7		%18,5	
Hizmet süremi tamamlayıp emekli olmak	2	0,8	60	24,3	167	67,6	13	5,3	3	1,2	2	0,8	247	19,1
	%18,2		%19,7		%19,5		%14,4		%11,5		%33,3		%19,1	
Düger	1	1,3	10	12,5	52	65,0	10	12,5	7	8,8	0	0,0	80	6,2
	%9,1		%3,3		%6,1		%11,1		26,9		%0,0		%6,2	
Cevapsız	0	0,0	24	23,8	71	70,3	4	4,0	1	1,0	1	1,0	101	7,8
	%0,0		%7,9		%8,3		%4,4		%3,8		%16,7		%7,8	
Toplam	11		305		856		90		26		6		1294	

Kadın memurların eğitim durumlarına göre yaptıkları işten bekłentileri incelediğinde, ilkokul mezunu kadın memurların %54,5'i, lise mezunu kadın memurların %50,5'i, üniversite mezunu kadın memurların %37,7'sinin geçimini sağlamak için, yüksek lisans mezunu kadın memurların %32,2'sinin, doktora mezunu kadın memurların %46,2'sinin ise hedeflediği üst düzeye yükselmek için çalışıkları gözlenmektedir.

Grafik 25. Kadın memurların eğitim durumlarına göre yaptıkları işten bekłentilerinin dağılımı



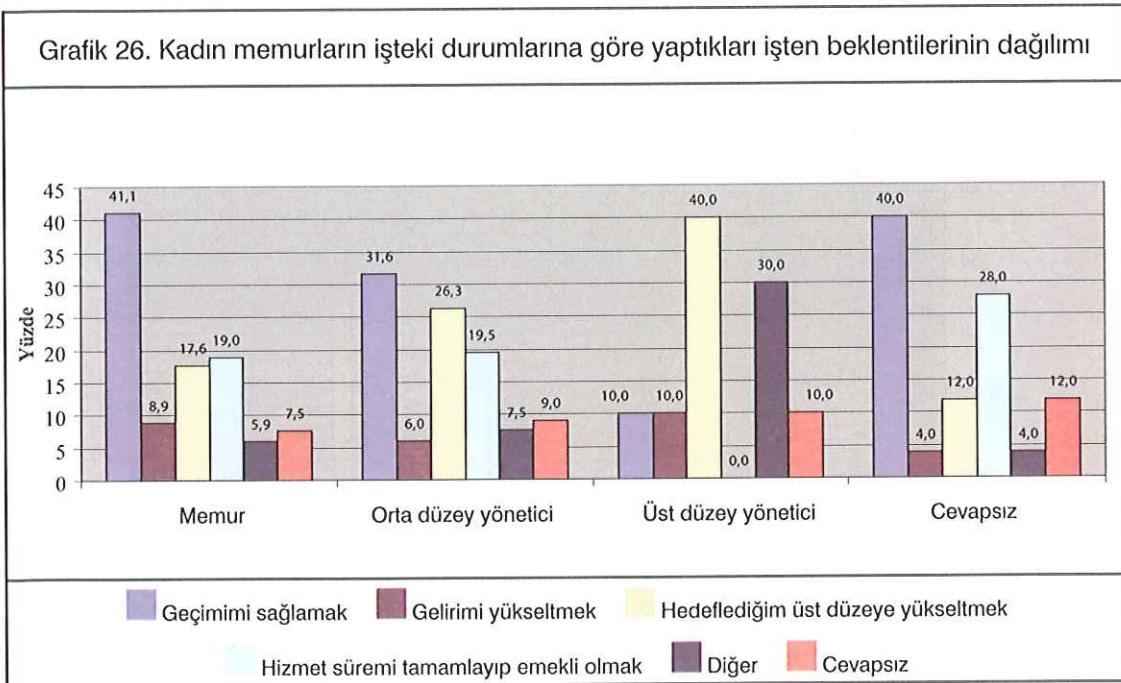


Tablo 26. Kadın memurların isteki durumlara göre yaptıkları işten bekłentileri

Yaptığınız işten bekłentiniz nedir?	Memur	Yüzde	Orta düzey yönetici	Yüzde	Üst düzey yönetici	Yüzde	Cevapsız	Yüzde	Toplam	Yüzde
Geçimimi sağlamak	463	89,7	42	8,1	1	0,2	10	1,9	516	39,9
		%41,1		%31,6		%10,0		%40,0		%39,9
Gelirimi yükseltmek	100	90,9	8	7,3	1	0,9	1	0,9	110	8,5
		%8,9		%6,0		%10,0		%4,0		%8,5
Hedeflediğim üst düzeye yükselmek	198	82,5	35	14,6	4	1,7	3	1,3	240	18,5
		%17,6		%26,3		%40,0		%12,0		%18,5
Hizmet süremi tamamlayıp emekli olmak	214	86,6	26	10,5	0	0,0	7	2,8	247	19,1
		%19,0		%19,5		%0,0		%28,0		%19,1
Dİğer	66	82,5	10	12,5	3	3,8	1	1,3	80	6,2
		%5,9		%7,5		%30,0		%4,0		%6,2
Cevapsız	85	84,2	12	11,9	1	1,0	3	3,0	101	7,8
		%7,5		%9,0		%10,0		%12,0		%7,8
Toplam	1126		133		10		25		1294	

Kadın memurların isteki durumlara göre yaptıkları işten bekłentileri incelediğinde, memur pozisyonunda çalışan kadın memurların %41,1'inin, orta düzey yönetici pozisyonunda çalışan kadın memurların %31,6'sının geçimini sağlamak için, üst düzey yönetici pozisyonunda çalışan kadın memurların ise %40'ının hedeflediği üst düzeye yükselmek için çalıştığı gözlenmektedir.

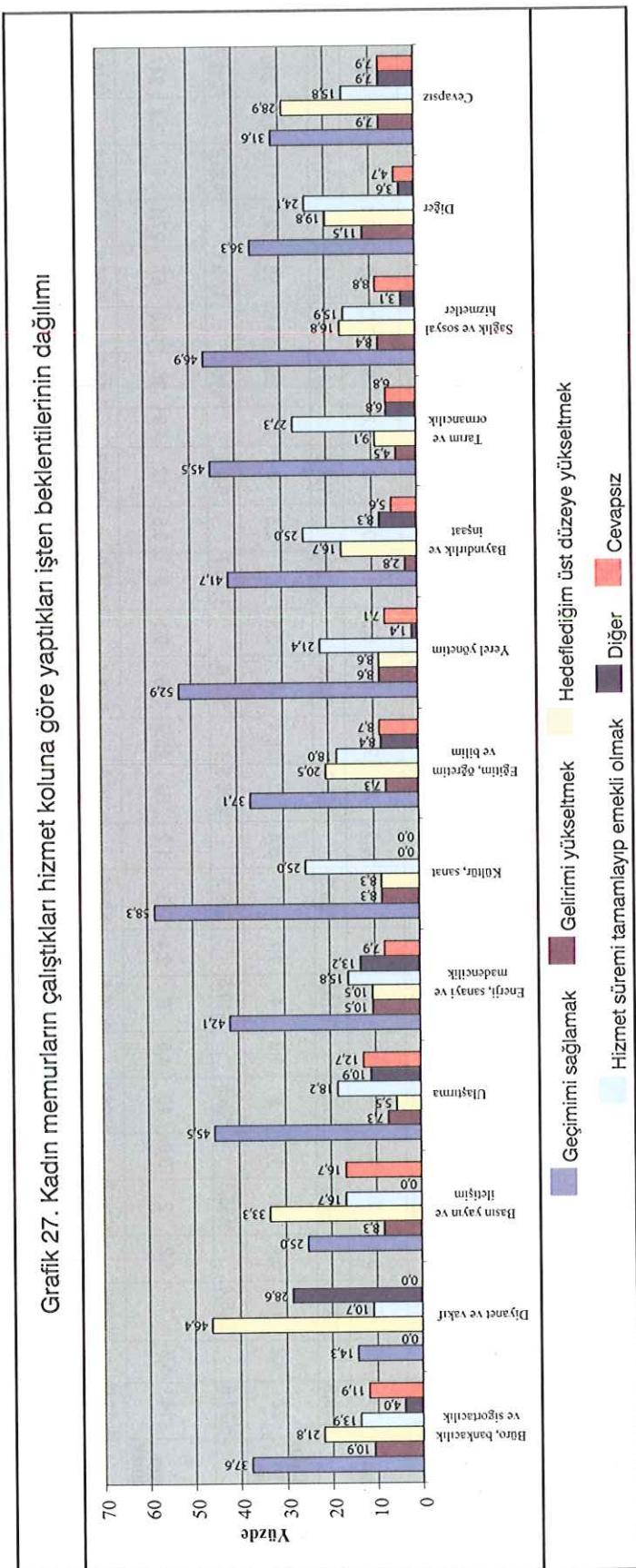
Grafik 26. Kadın memurların isteki durumlara göre yaptıkları işten bekłentilerinin dağılımı



Tablo 27. Kadın memurların çalıştığı hizmet koluna göre yaptıkları isten bekletileri

Kadın memurların kurumdaki hizmet kollarına göre yaptıkları işten beklentileri incelendiğinde, arkete katılan kadın memurlardan kültür sanat hizmet kolunda çalışan kadın memurların %58.3'ünün, belediye ve özel idareler hizmet kolunda çalışan kadın memurların %52.9'unun, sağlık ve sosyal hizmetler hizmet kolunda çalışan kadın memurların %46.9'unun geçimini sağlayabilmek için, diyanet ve vakıf hizmet kolunda çalışan kadın memurların %46.4'ünün hedeflediği üst düzeye yükselmek için çalıştırıcı çözümlenmektedır.

Grafik 27. Kadın memurların çalışıkları hizmet koluna göre yaptıkları işten bekletmelerinin dağılımı

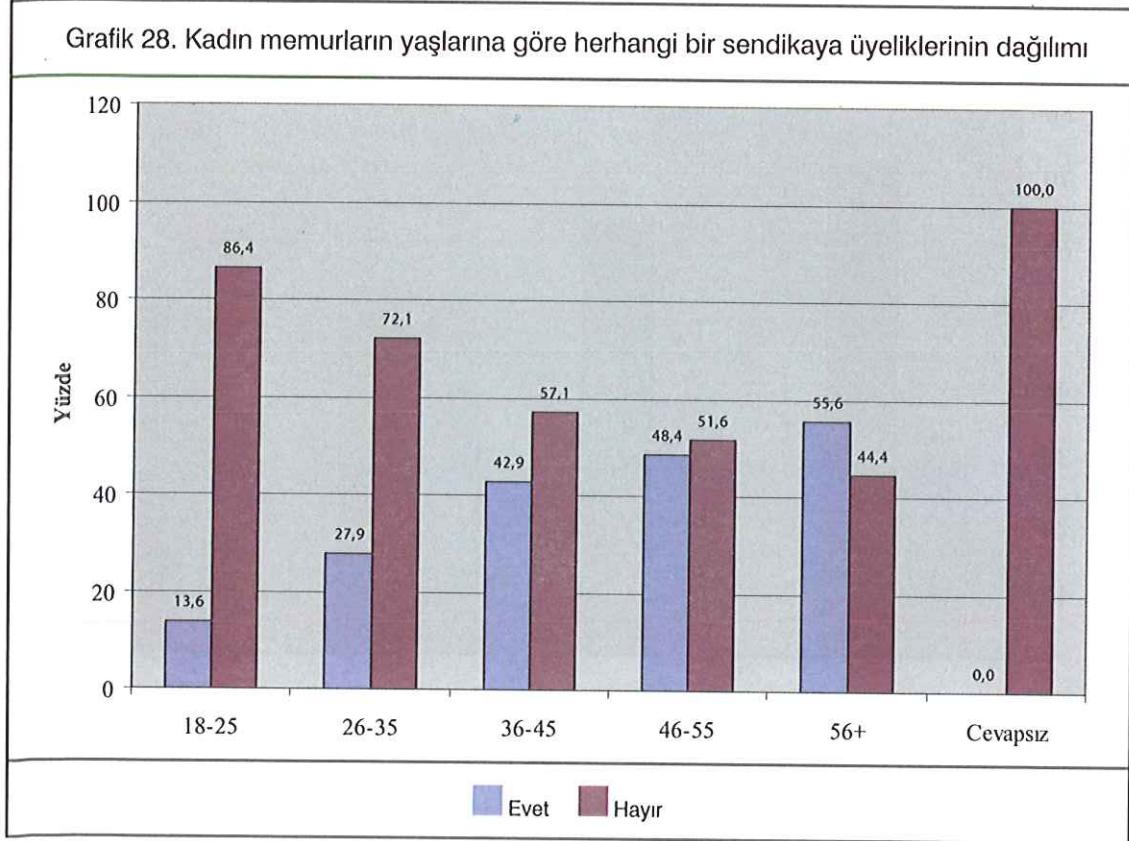


Tablo 28. Kadın memurların yaşlarına göre sendika üyesi olma durumları

Herhangi bir sendikaya üye misiniz?	18-25	Yüzde	26-35	Yüzde	36-45	Yüzde	46-55	Yüzde	56+	Yüzde	Cevapsız	Yüzde	Toplam	Yüzde
Evet	17	3,8	137	30,3	232	51,3	61	13,5	5	1,1	0	0,0	452	34,9
	%13,6		%27,9		%42,9		%48,4		%55,6		%0,0		%34,9	
Hayır	108	12,8	354	42,0	309	36,7	65	7,7	4	0,5	2	0,2	842	65,1
	%86,4		%72,1		%57,1		%51,6		%44,4		%100,0		%65,1	
Toplam	125		491		541		126		9		2		1294	

Kadın memurların yaşlarına göre, herhangi bir sendikaya üyelikleri incelendiğinde, kadın memurlardan 18-25 yaş arasında olanların %13,6'sının, 25-35 yaş arasında olanların %27,9'unun, 36-45 yaş arasında olanların %42,9'unun, 46-55 yaş arasında olanların %48,4'unun ve 56 ve yaş üstü arasında olanların %55,6'sının herhangi bir sendikaya üye olduğu gözlenmektedir.

Grafik 28. Kadın memurların yaşlarına göre herhangi bir sendikaya üyeliklerinin dağılımı

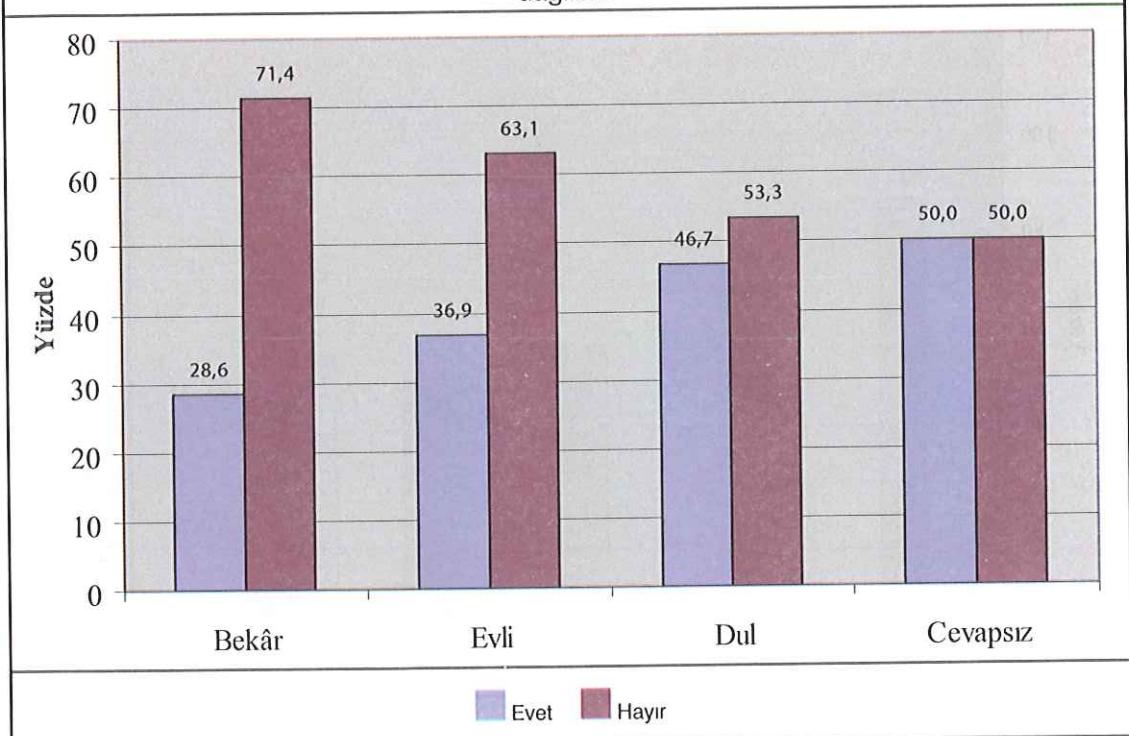


Tablo 29. Kadın memurların medeni durumlarına göre sendika üyesi olma durumları

Herhangi bir sendikaya üye misiniz?	Bekâr	Yüzde	Evli	Yüzde	Dul	Yüzde	Cevapsız	Yüzde	Toplam	Yüzde
Evet	108	23,9	315	69,7	28	6,2	1	0,2	452	34,9
	%28,6		%36,9		%46,7		%50,0		%34,9	
Hayır	270	32,1	539	64,0	32	3,8	1	0,1	842	65,1
	%71,4		%63,1		%53,3		%50,0		%65,1	
Toplam	378		854		60		2		1294	

Kadın memurların medeni durumlarına göre, herhangi bir sendikaya üyelikleri incelendiğinde, kadın memurlardan bekâr olanların %28,6'sının, evli olanlardan %36,9'unun, dul olanlardan ise %46,7'sinin herhangi bir sendikaya üye olduğu gözlenmektedir.

Grafik 29. Kadın memurların medeni durumlarına göre herhangi bir sendikaya üyeliklerinin dağılımı

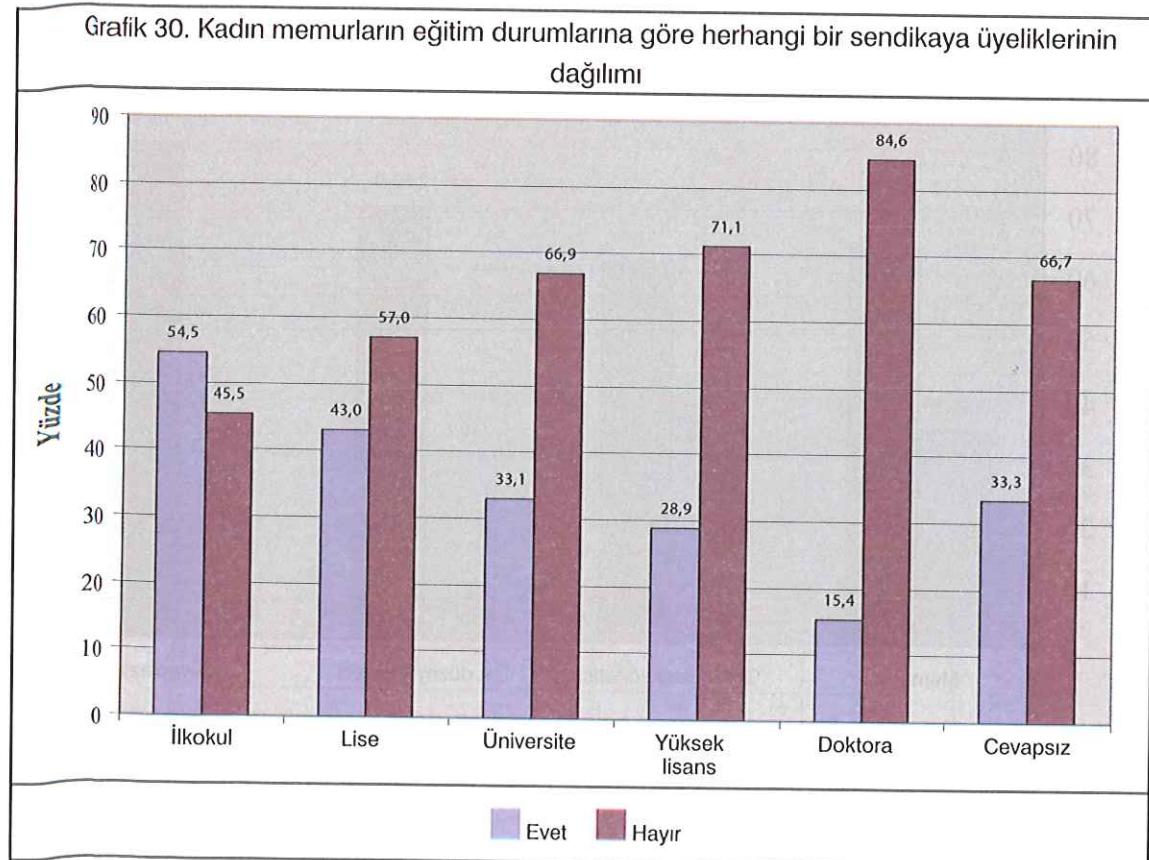


Tablo 30. Kadın memurların eğitim durumlarına göre sendika üyesi olma durumları

Herhangi bir sendikaya üye misiniz?	İlkokul	Yüzde	Lise	Yüzde	Üniversite	Yüzde	Yüksek lisans	Yüzde	Doktora	Yüzde	Cevapsız	Yüzde	Toplam	Yüzde
Evet	6	1,3	131	29,0	283	62,6	26	5,8	4	0,9	2	0,4	452	
	%54,5		%43,0		%33,1		%28,9		%15,4		%33,3		%34,9	
Hayır	5	0,6	174	20,7	573	68,1	64	7,6	22	2,6	4	0,5	842	
	%45,5		%57,0		%66,9		%71,1		%84,6		%66,7		%65,1	
Toplam	11		305		856		90		26		6		1294	

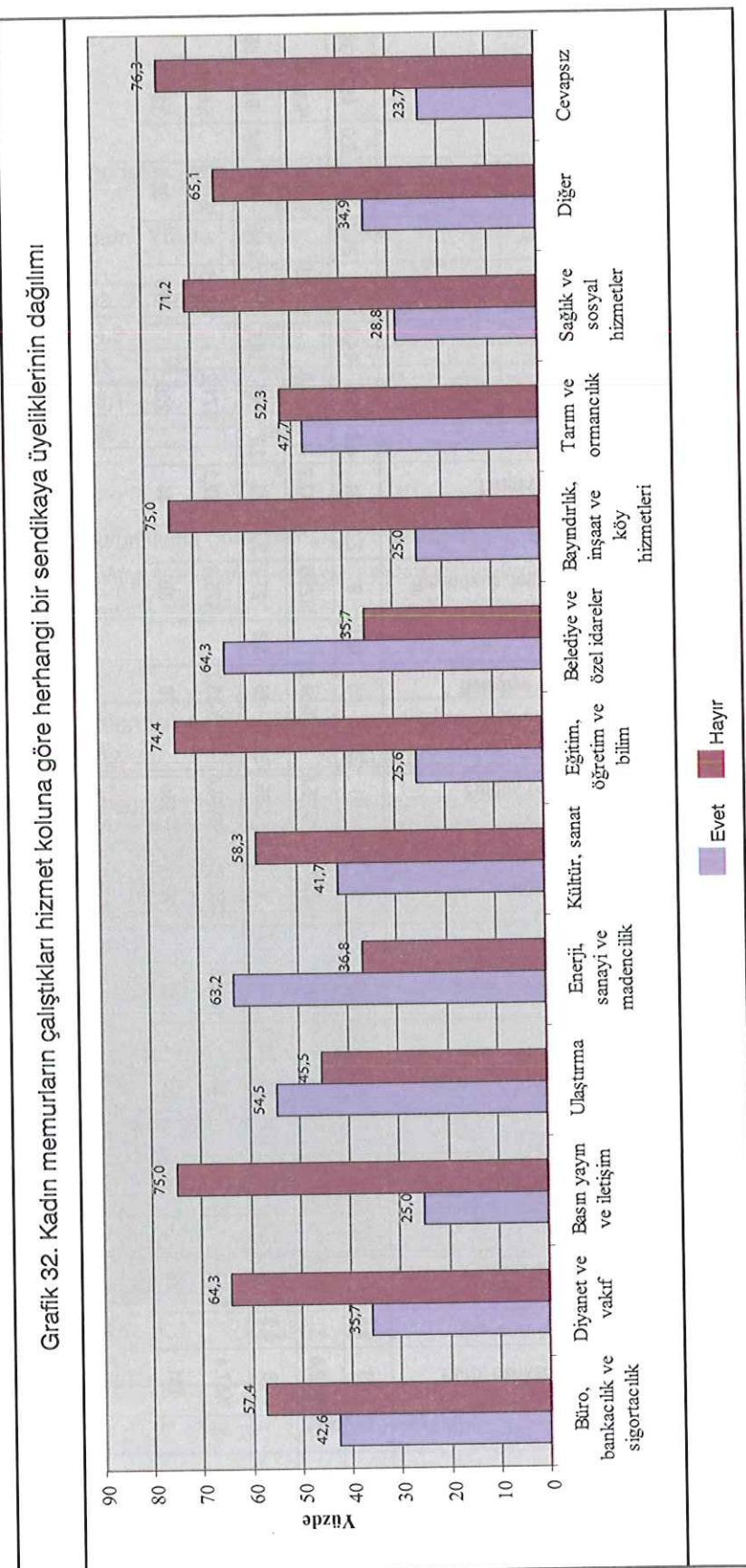
Kadın memurların eğitim durumlarına göre, herhangi bir sendikaya üyelikleri incelendiğinde, kadın memurlardan ilkokul mezunu olanların %54,5'inin, lise mezunu olanlardan %43'ünün, üniversite mezunu olanlardan %33,1'inin, yüksek lisans mezunu olanlardan %28,9'unun ve doktora mezunu olanlardan %15,4'unun herhangi bir sendikaya üye olduğu gözlenmektedir.

Grafik 30. Kadın memurların eğitim durumlarına göre herhangi bir sendikaya üyeliklerinin dağılımı





Grafik 32. Kadın memurların çalışıkları hizmet koluna göre herhangi bir sendikaya üyeliklerinin dağılımı





- 3 -

KADIN MEMURLARIN SORUNLARI

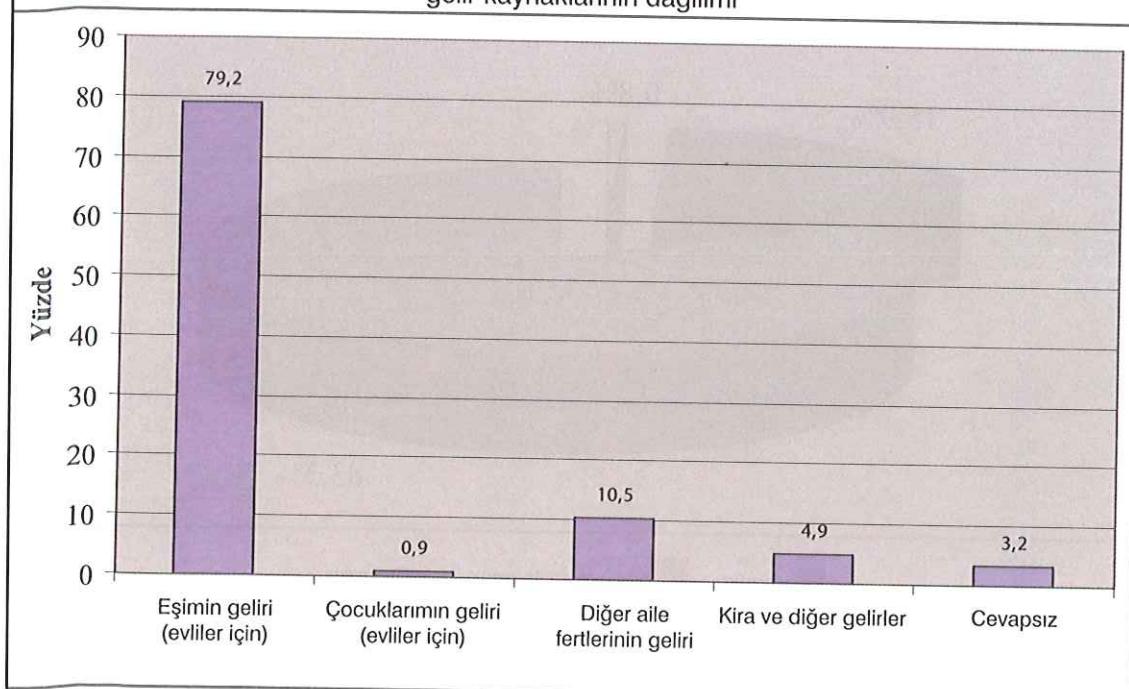


Tablo 33. Kadın memurun kendi geliri dışında hane halkı bütçesine katkı sağlayan gelir kaynakları

Kendi geliriniz dışında hane halkı bütçesine katkı sağlayan gelir kaynaklarınız nelerdir?	Kişi Sayısı	Yüzde
Eşimin geliri (evliler için)	676	53,7
Çocuklarının geliri (evliler için)	8	0,9
Diğer aile fertlerinin geliri	136	10,5
Kira ve diğer gelirler	63	4,9
Cevapsız	42	3,2

Ankette katılan 1294 kadın memurun 42 tanesi bu soruya cevap vermemiştir. Evli olan 854 kadın memurun kendi geliri dışında hanesine giren toplam bütçeye %53.7 oranında eş, %0.9 oranında ise çocukları katkı sağlamaktadır. Bu nunla birlikte bu soruya cevap veren 1252 kadın memurun kendi geliri dışında hanesine giren toplam bütçeye %10.5 oranında diğer aile fertleri, %4.9 oranında ise kira ve diğer gelirler katkı sağlamaktadır.

Grafik 33. Kadın memurların kendi gelirleri dışında haneye giren toplam gelire katkı sağlayan gelir kaynaklarının dağılımı

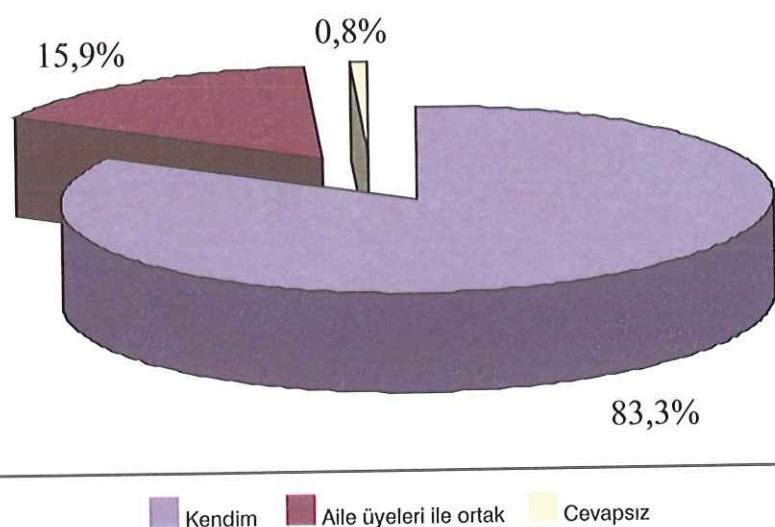


Tablo 34. Bekâr kadın memurun bireysel gelirinin kontrolü

Bireysel gelirinizin kontrolü kim tarafından yapılmaktadır?	Kişi Sayısı	Yüzde
Kendim	315	83.3
Aile üyeleri ile ortak	60	15.9
Cevapsız	3	0.8
Toplam	378	100

Ankete katılan 1294 kadın memurun 378 tanesi bekâr kadın memurlardır. Bekâr kadın memurların çoğu yani %83.3'ü kazandıkları parayı kendileri, %15.9'u ise aile üyeleri ile ortak kontrol etmektedir. Bekâr kadın memurların %0.8'i bu soruya cevap vermekten kaçınmıştır.

Grafik 34. Bekâr kadın memurlarının bireysel gelirlerinin kontrolünün dağılımı

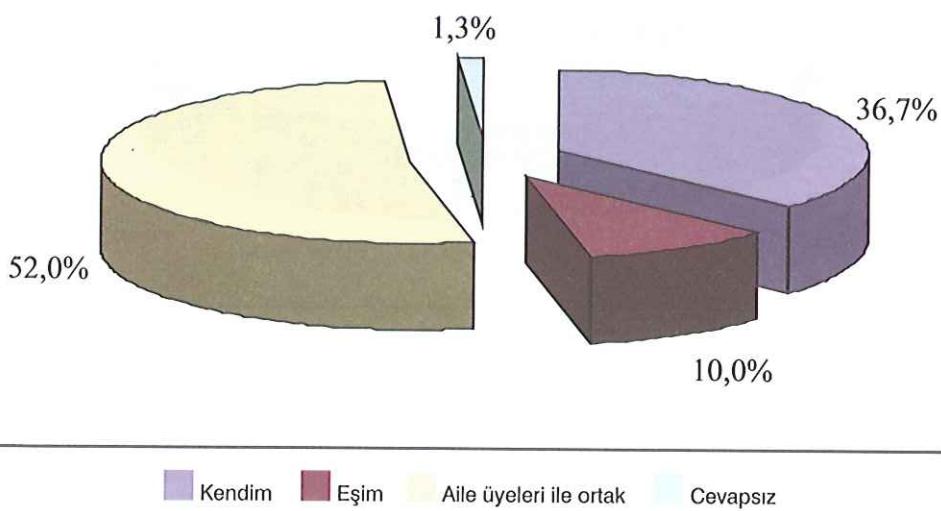


Tablo 35. Evli kadın memurun bireysel gelirinin kontrolü

Bireysel gelirinizin kontrolü kim tarafından yapılmaktadır?	Kişi Sayısı	Yüzde
Kendim	313	36.7
Eşim	85	10
Aile üyeleri ile ortak	445	52.1
Cevapsız	11	1.3
Toplam	854	100

Ankete katılan 1294 kadın memurun 854 tanesi evli kadın memurlardır. Evli kadın memurların %52.1'i kazandıkları parayı aile üyeleri ile ortak, %36.7'si kendisi ve %10'unun kazandığı parayı eşi kontrol etmektedir. Evli kadın memurlardan %1.3'ü bu soruya cevap vermekten kaçınmıştır. Sonuçlardan görüldüğü gibi evli kadın memurların büyük bir çoğunluğu bireysel kazancını kendi kontrol edememektedir.

Grafik 35. Evli kadın memurların bireysel gelirlerinin kontrolünün dağılımı

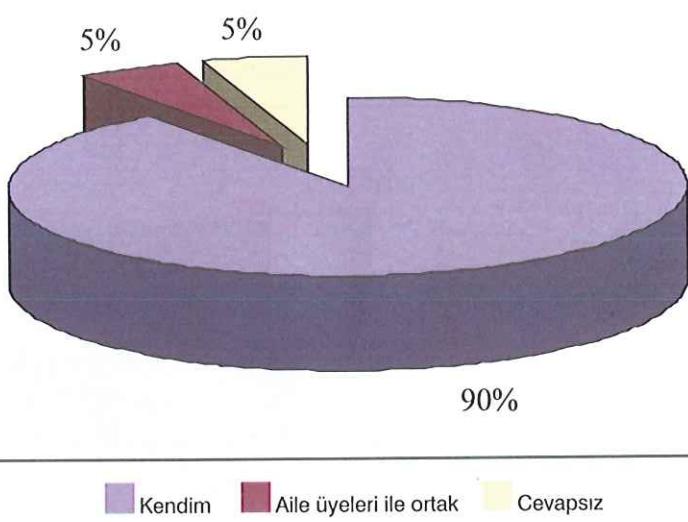


Tablo 36. Dul kadın memurun bireysel gelirinin kontrolü

Bireysel gelirinizin kontrolü kim tarafından yapılmaktadır?	Kişi Sayısı	Yüzde
Kendim	54	90
Aile üyeleri ile ortak	3	5
Cevapsız	3	5
Toplam	60	100

Ankete katılan 1294 kadın memurun 60 tanesi dul kadın memurlardır. Dul kadın memurların çoğu yani %90'ı kazanıkları parayı kendileri, %5'i ise aile üyeleri ile ortak kontrol etmektedir. Dul kadın memurların %5'i bu soruya cevap vermekten kaçınmıştır.

Grafik 36. Dul kadın memurların bireysel gelirlerinin kontrolünün dağılımı

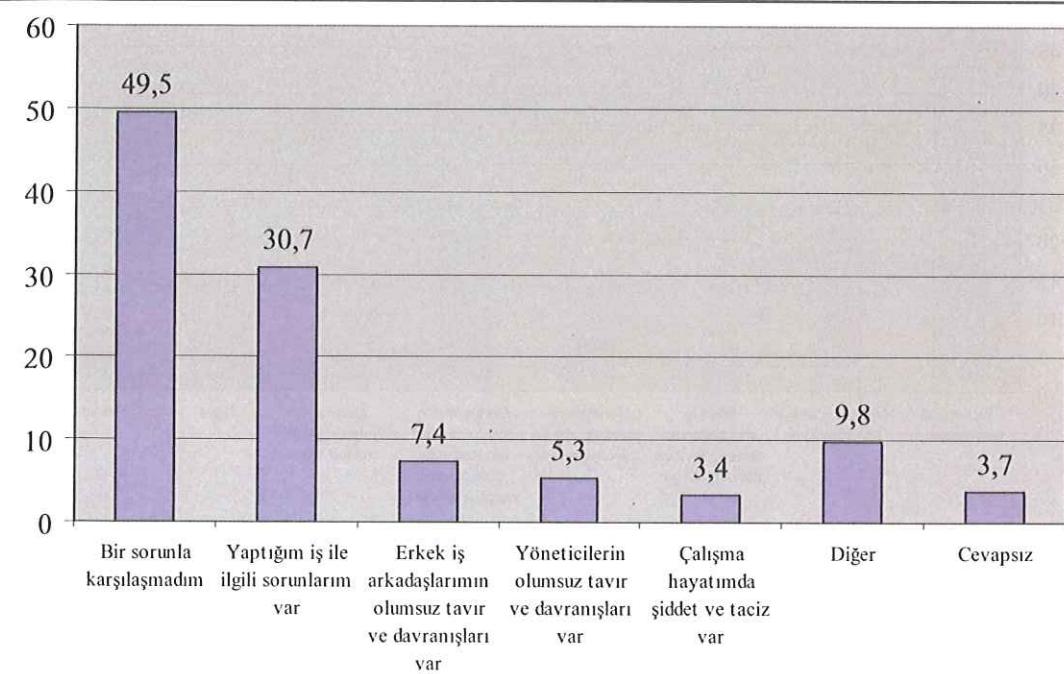


Tablo 37. Bekâr kadın memurların çalışma hayatlarında karşılaştığı en önemli sorunlar

Çalışma hayatınızda karşılaştığınız en önemli sorun sizce hangisidir?	Kişi Sayısı	Yüzde
Bir sorunla karşılaşmadım	187	49,5
Yaptığım iş ile ilgili sorunlarım var	116	30,7
Erkek iş arkadaşlarının olumsuz tavır ve davranışları var	28	7,4
Yöneticilerin olumsuz tavır ve davranışları var	20	5,3
Çalışma hayatında şiddet ve taciz var	13	3,4
Düzen	37	9,8
Cevapsız	14	3,7

Ankete katılan 1294 kadın memurun 378 tanesi bekâr kadın memurlardır. Bekâr kadın memurların çoğu yanı %49.5'i işyerinde herhangi bir sorunla karşılaşmadığını belirtirken, %30.7'si yaptığı iş ile ilgili sorunları olduğunu, %7.4'ü kadın oldukları için işyerindeki erkek çalışma arkadaşlarının olumsuz tavır ve davranışları ile karşılaştıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 37. Bekâr kadın memurların işyerlerinde karşılaştıkları sorunların dağılımı



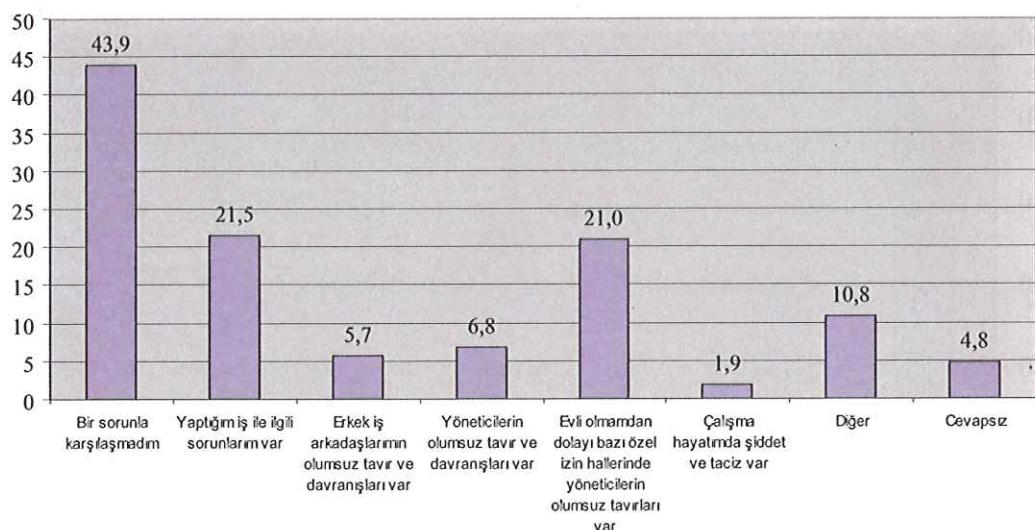


Tablo 38. Evli kadın memurların çalışma hayatlarında karşılaştığı en önemli sorunlar

Çalışma hayatınızda karşılaştığınız en önemli sorun sizce hangisidir?	Kişi Sayısı	Yüzde
Bir sorunla karşılaşmadım	375	43.9
Yaptığım iş ile ilgili sorunlarım var	184	21.5
Erkek iş arkadaşlarının olumsuz tavır ve davranışları var	49	5.7
Yöneticilerin olumsuz tavır ve davranışları var	58	6.8
Evlilik olmadan dolayı bazı özel izin hallerinde yöneticilerin olumsuz tavırları var	179	21.0
Çalışma hayatında şiddet ve taciz var	16	1.9
Diğer	92	10.8
Cevapsız	41	4.8

Ankete katılan 1294 kadın memurun 854 tanesi evli kadın memurlardır. Evli kadın memurların çoğu yani %43.9'yu işyerinde herhangi bir sorunla karşılaşmadığını belirtirken, %21.5'i yaptığı iş ile ilgili sorunları olduğunu, %21'i evli olmalarından dolayı bazı özel izin hallerinde (doğum, emzirme, hamilelik, çocuk bakımı vb. gibi) yöneticilerin olumsuz tavırları ile karşılaştıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 38. Evli kadın memurların işyerlerinde karşılaştıkları sorunların dağılımı

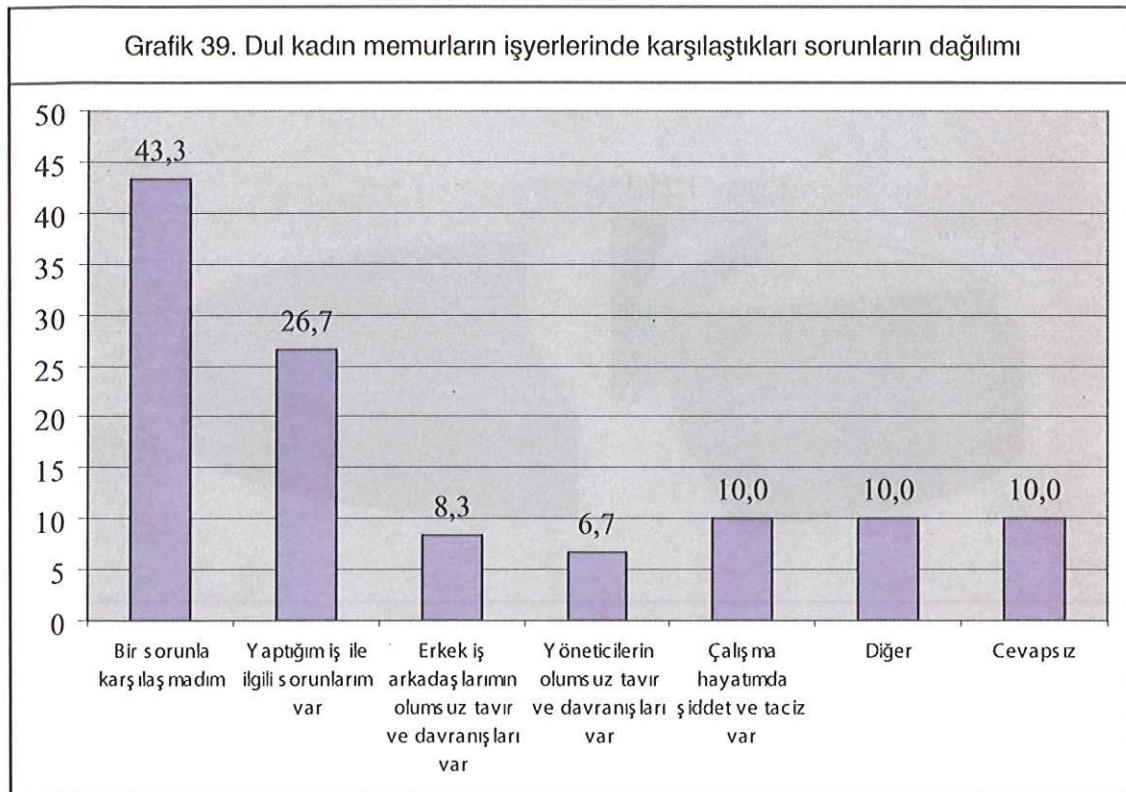


Tablo 39. Dul kadın memurların çalışma hayatlarında karşılaştığı en önemli sorunlar

Çalışma hayatınızda karşılaştığınız en önemli sorun sizce hangisidir?	Kişi Sayısı	Yüzde
Bir sorunla karşılaşmadım	26	43.3
Yaptığım iş ile ilgili sorunlarım var	16	26.7
Erkek iş arkadaşlarının olumsuz tavır ve davranışları var	5	8.3
Yöneticilerin olumsuz tavır ve davranışları var	4	6.7
Çalışma hayatında şiddet ve taciz var	6	10.0
Diğer	6	10.0
Cevapsız	6	10.0

Anketen katılan 1294 kadın memurun 60 tanesi dul kadın memurlardır. Dul kadın memurların çoğu yani %43.3'ü işyerinde herhangi bir sorunla karşılaşmadığını belirtirken, %26.7'si yaptığı iş ile ilgili sorunları olduğunu, %8.3'ü kadın oldukları için işyerindeki erkek çalışma arkadaşlarının olumsuz tavır ve davranışları ile karşılaşıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 39. Dul kadın memurların işyerlerinde karşılaştıkları sorunların dağılımı

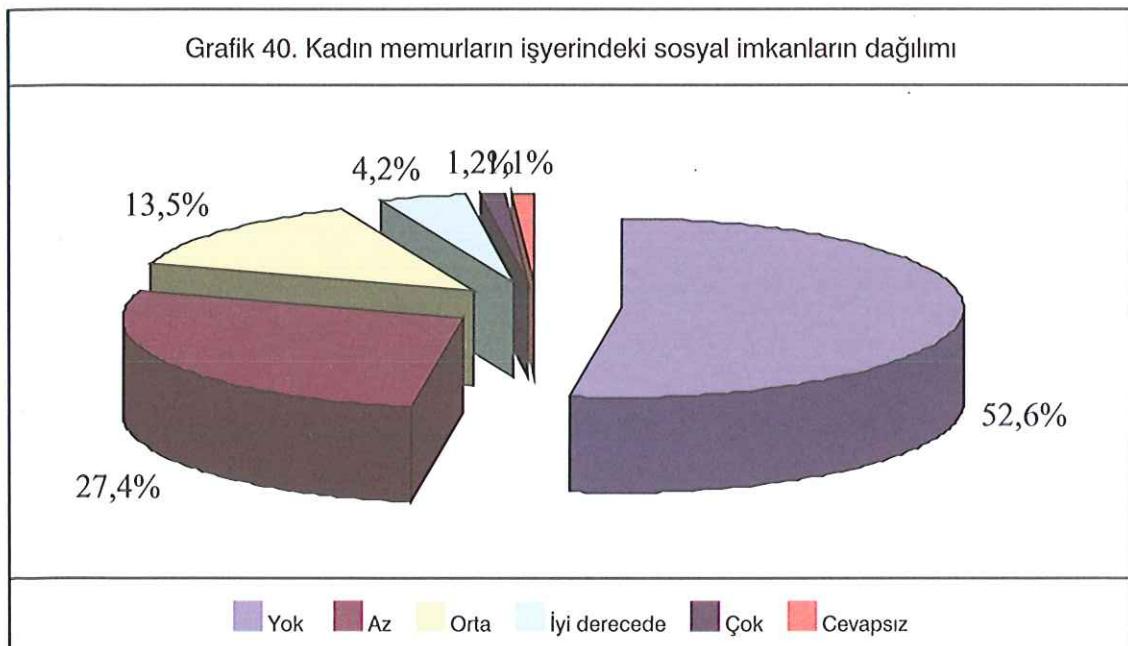


Tablo 40. Kadın memurların işyerindeki sosyal imkânları

İşyerinizde sosyal imkânlar var mı?	Kişi Sayısı	Yüzde
Yok	681	52,6
Az	354	27,4
Orta	175	13,5
İyi derecede	54	4,2
Çok	16	1,2
Cevapsız	14	1,1
Toplam	1294	100

Ankete katılan 1294 kadın memurun 14 tanesi işyerinde sosyal imkanınız var mı sorusuna cevap vermekten kaçınmıştır. Kadın memurların çoğu yani %52.6'sı işyerlerinde sosyal imkanlarının olmadığı, %27.4'ü az olduğunu, sadece %1.2'lik kısmı işyerlerinde sosyal imkanlarının fazla olduğunu belirtmişlerdir.

Grafik 40. Kadın memurların işyerindeki sosyal imkanların dağılımı

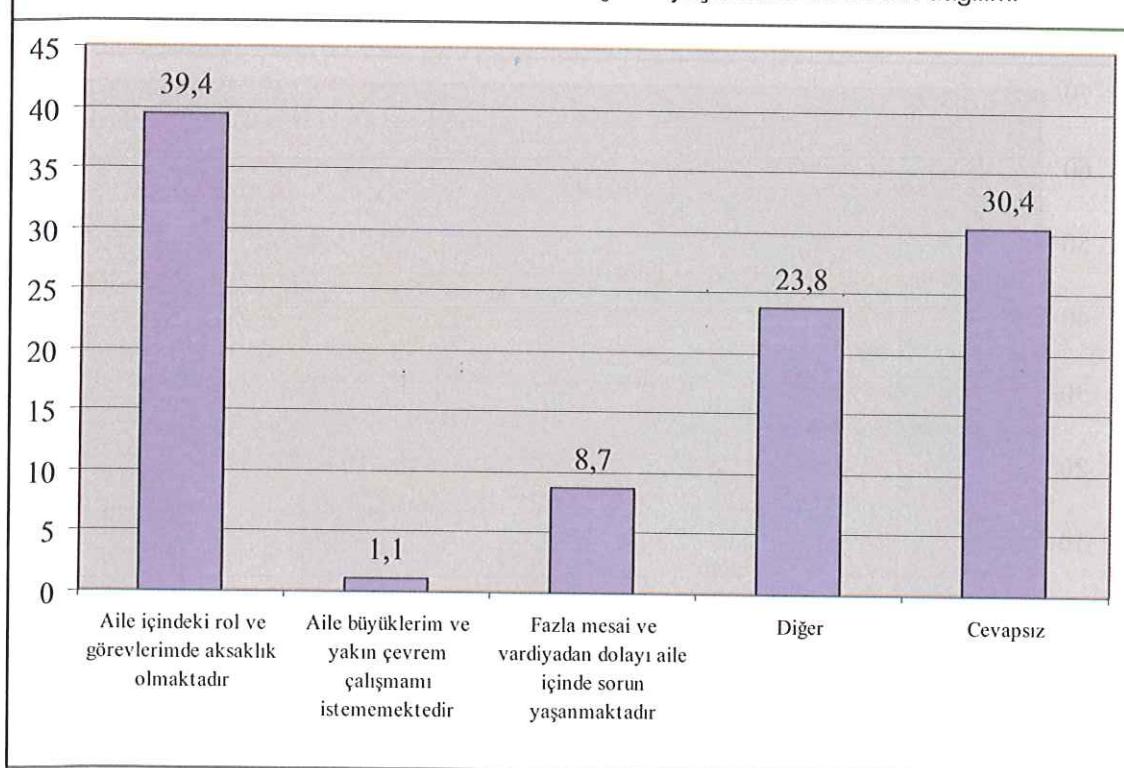


Tablo 41. Bekâr kadın memurların aile hayatlarında karşılaştığı en önemli sorunlar

Aile hayatınızda karşılaştığınız en önemli sorun sizce hangisidir?	Kişi Sayısı	Yüzde
Aile içindeki rol ve görevlerimde aksaklılık olmaktadır	149	39,4
Aile büyüklerim ve yakın çevrem çalışmamı istememektedir	4	1,1
Fazla mesai ve vardiyadan dolayı aile içinde sorun yaşanmaktadır	33	8,7
Diger	90	23,8
Cevapsız	115	30,4

Ankete katılan 1294 kadın memurun 378 tanesi bekâr kadın memurlardır. Bekâr kadın memurların %39,4'ü çalıştıkları için aile içindeki rol ve görevlerinde aksaklı olduğunu belirtirken, %8,7'si fazla mesai ve vardiyadan dolayı aile içinde sorun yaşadığını belirtmiştir. Ankete katılan bekâr kadın memurların 115 tanesi bu soruya cevap vermekten kaçınmıştır.

Grafik 41. Bekar kadın memurların aile içinde yaşadıkları sorunların dağılımı

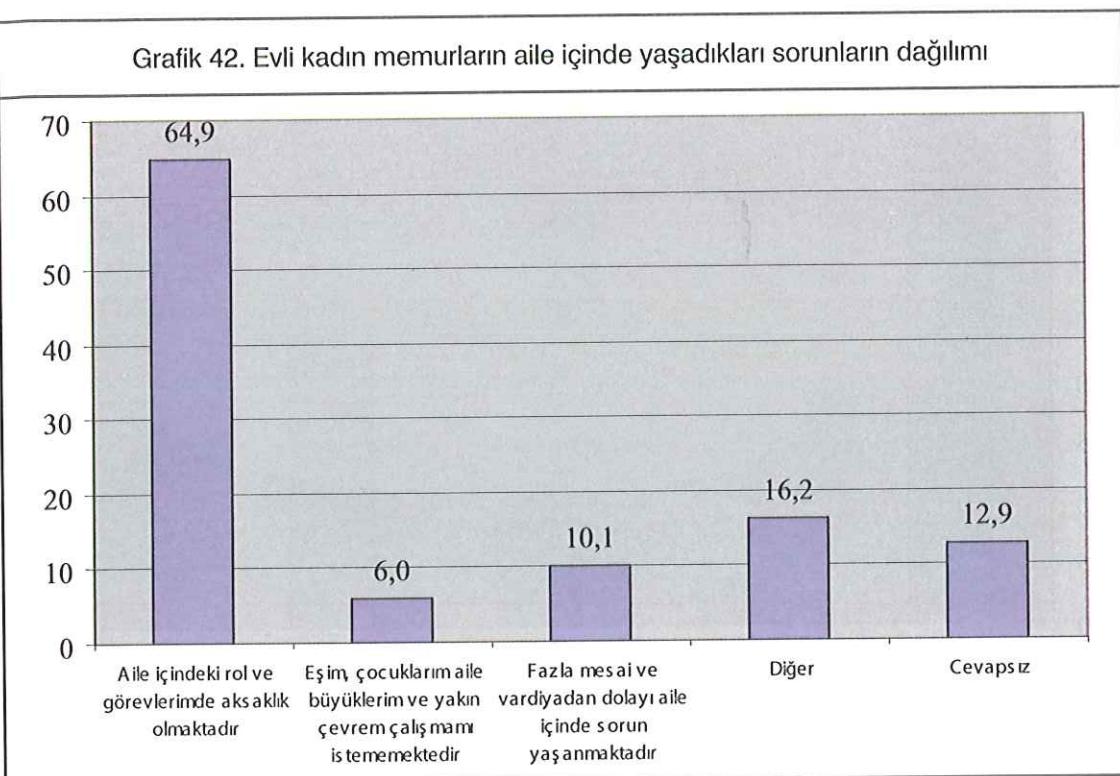


Tablo 42. Evli kadın memurların aile hayatlarında karşılaştığı en önemli sorunlar

Aile hayatınızda karşılaştığınız en önemli sorun sizce hangisidir?	Kişi Sayısı	Yüzde
Aile içindeki rol ve görevlerimde aksaklık olmaktadır	554	64,9
Eşim, çocuklarım aile büyüklerim ve yakın çevrem çalışmamı istememektedir	51	6,0
Fazla mesai ve vardiyadan dolayı aile içinde sorun yaşanmaktadır	86	10,1
Diğer	138	16,2
Cevapsız	110	12,9

Ankete katılan 1294 kadın memurun 854 tanesi evli kadın memurlardır. Evli kadın memurların çoğu yani %64.9'u çalışıkları için aile içindeki rol ve görevlerinde aksaklık olduğunu, %10.1'i fazla mesai ve vardiyadan dolayı aile içinde sorunla karşılaştığını belirtmiştir. Bununla birlikte, ankete katılan 110 evli kadın memur bu soruya cevap vermekten kaçınmıştır.

Grafik 42. Evli kadın memurların aile içinde yaşadıkları sorunların dağılımı

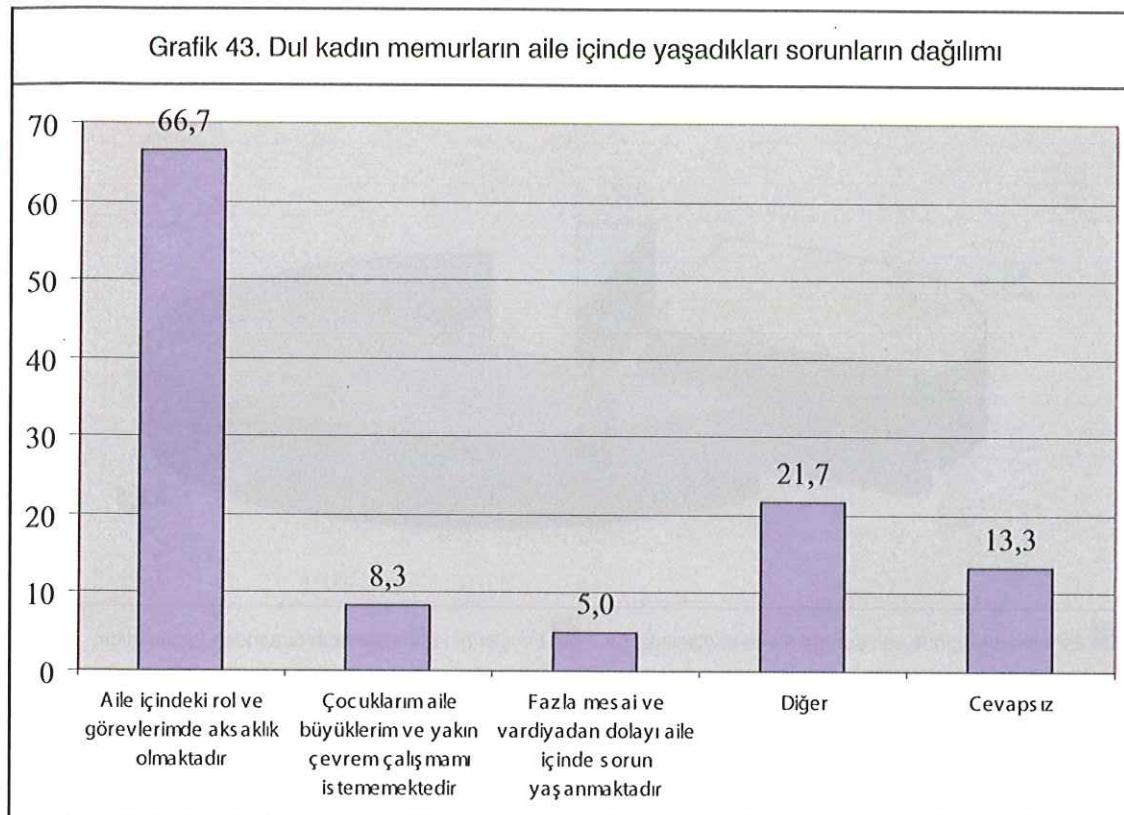


Tablo 43. Dul kadın memurların aile hayatlarında karşılaştığı en önemli sorunlar

Aile hayatınızda karşılaştığınız en önemli sorun sizce hangisidir?	Kişi Sayısı	Yüzde
Aile içindeki rol ve görevlerimde aksaklılık olmaktadır	40	66,7
Çocuklarım aile büyüklerim ve yakın çevrem çalışmamı istememektedir	5	8,3
Fazla mesai ve vardiyadan dolayı aile içinde sorun yaşanmaktadır	3	5,0
Diğer	13	21,7
Cevapsız	8	13,3

Ankete katılan 1294 kadın memurun 60 tanesi dul kadın memurlardır. Dul kadın memurların çoğu yani %66,7'si çalışıkları için aile içindeki rol ve görevlerinde aksaklılık olduğundan, %8,3'ü yakın çevresinin çalışmasını istememesinden, %5'i ise fazla mesai ve vardiya yüzünden sorun yaşadığını belirtmiştir. Dul kadın memurlardan 8 tanesi bu soruya cevap vermekten kaçınmıştır.

Grafik 43. Dul kadın memurların aile içinde yaşadıkları sorunların dağılımı

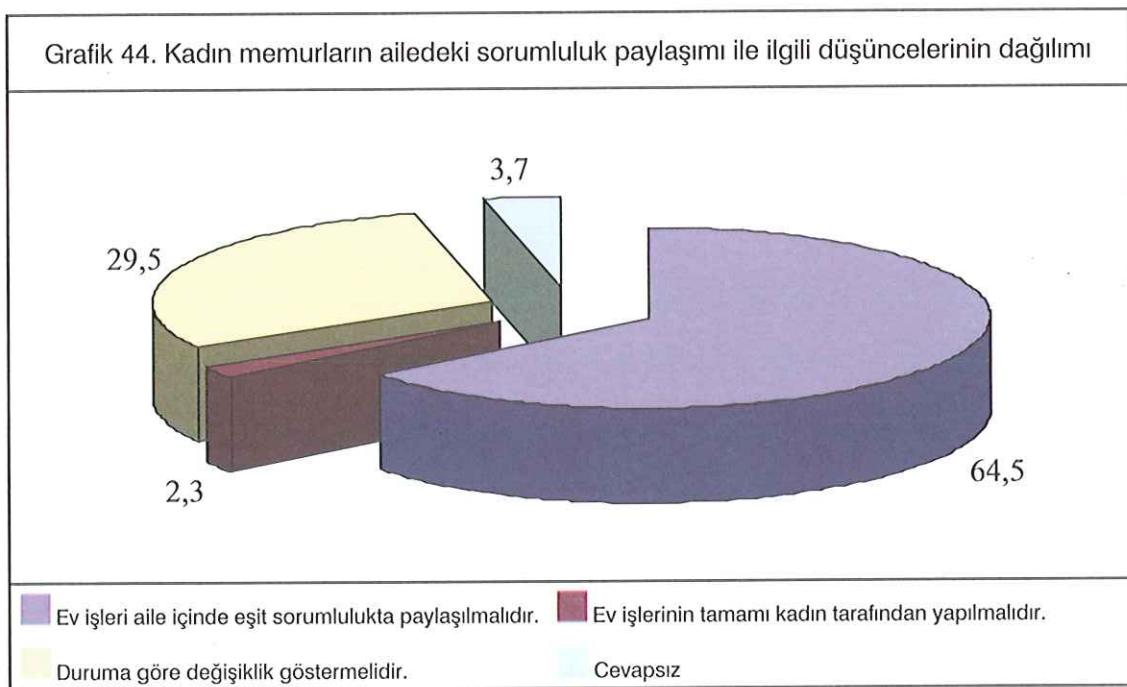


Tablo 44. Kadın memurların ailedeki sorumluluk paylaşımı ile ilgili düşünceleri

Çalışan kadının ailedeki sorumluluk paylaşımı sizce nasıl olmalıdır?	Kişi Sayısı	Yüzde
Ev işleri alle içinde eşit sorumlulukta paylaşılmalıdır	834	64,5
Ev işlerinin tamamı kadın tarafından yapılmalıdır	30	2,3
Duruma göre değişiklik göstermelidir	382	29,5
Cevapsız	48	3,7
Toplam	1294	100

Ankete katılan 1294 kadın memurun çoğu yani %64.5'i ev işlerindeki aile içi sorumlulukların eşit şekilde paylaştırılmasını düşünürken, %2.3'ü ev işlerini sadece kadınların yapması gerektiğini belirtmiştir. Kadın memurların %29.5'i ise ev işlerinde aile içi sorumluluğun mevcut şartlara göre değişkenlik gösterebileceğini belirtmiştir. Bununla birlikte, 48 kadın memur bu soruya cevap vermekten kaçınmıştır.

Grafik 44. Kadın memurların ailedeki sorumluluk paylaşımı ile ilgili düşüncelerinin dağılımı

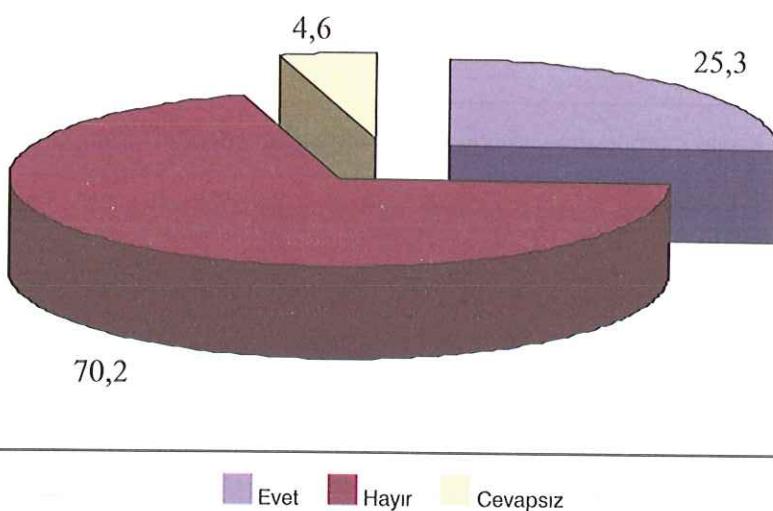


Tablo 45. Kadın memurların iş yerlerindeki başarılarından dolayı ödüllendirilme durumları

Çalışma hayatınız boyunca başarılarınızdan dolayı maddi ya da manevi olarak ödüllendirildiniz mi?	Kişi Sayısı	Yüzde
Evet	327	25,3
Hayır	908	70,2
Cevapsız	59	4,6
Toplam	1294	100

Ankete katılan 1294 kadın memurun çoğunuğu yani %70,2'si çalışma hayatı boyunca maddi ya da manevi ödüllendirilmeyenlerini, %25,3'ü çalışma hayatı boyunca maddi ya da manevi olarak ödüllendirildiklerini belirtmiştir. Bununla birlikte, 59 kadın memur bu soruya cevap vermekten kaçınmıştır.

Grafik 45. Kadın memurların çalışma hayatı boyunca maddi yada manevi olarak ödüllendirilmelerinin dağılımı



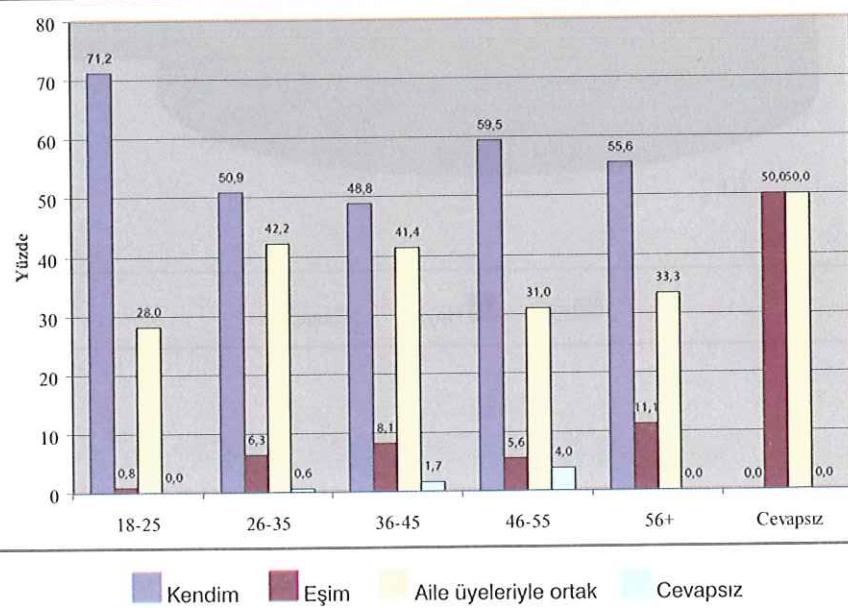
Temel Göstergelere Göre Kadın Memurların Sorunları

Tablo 46. Kadın memurların yaşlarına göre bireysel gelirlerinin kontrolü

Bireysel gelirinizin kontrolü kim tarafından yapılmaktadır?	18-25	Yüzde	26-35	Yüzde	36-45	Yüzde	46-55	Yüzde	56+	Yüzde	Cevapsız	Yüzde	Toplam	Yüzde
Kendim	89	13,0	250	36,6	264	38,7	75	11,0	5	0,7	0	0,0	683	52,8
	%71,2		%50,9		%48,8		%59,5		%55,6		%0,0		%52,8	
Eşim	1	1,2	31	36,5	44	51,8	7	8,2	1	1,2	1	1,2	85	6,6
	%0,8		%6,3		%8,1		%5,6		%11,1		%50,0		%6,6	
Aile üyeleriyle ortak	35	6,9	207	40,7	224	44,0	39	7,7	3	0,6	1	0,2	509	39,3
	%28,0		%42,2		%41,4		%31,0		%33,3		%50,0		%39,3	
Cevapsız	0	0,0	3	17,6	9	52,9	5	29,4	0	0,0	0	0,0	17	1,3
	%0,0		%0,6		%1,7		%4,0		%0,0		%0,0		%1,3	
Toplam	125		491		541		126		9		2		1294	

Ankete katılan 1294 kadın memurun yaşları ne olursa olsun, kazançlarının kontrolünün kendileri tarafından yapıldığı belirlenmiştir. 18-25 yaş arasındaki kadın memurların %71.2'si, 26-35 yaş arasındaki kadın memurların %50.9'u, 36-45 yaş arasındaki kadın memurların %48.8'i, 46-55 yaş arasındaki kadın memurların %59.5'i ve 56 ve üzeri yaşındaki kadın memurların %55.6'sı kazandıkları parayı kendileri kontrol etmektedirler. Bununla birlikte, 26-35 yaşındaki kadın memurların %42.2'si, 36-45 yaşındaki kadın memurların %41.4'ünün kazandıkları parayı aile üyeleriyle ortak kontrol ettikleri gözlenmektedir.

Grafik 46. Kadın memurların yaşlarına göre bireysel gelirlerinin kontrolünün dağılımı

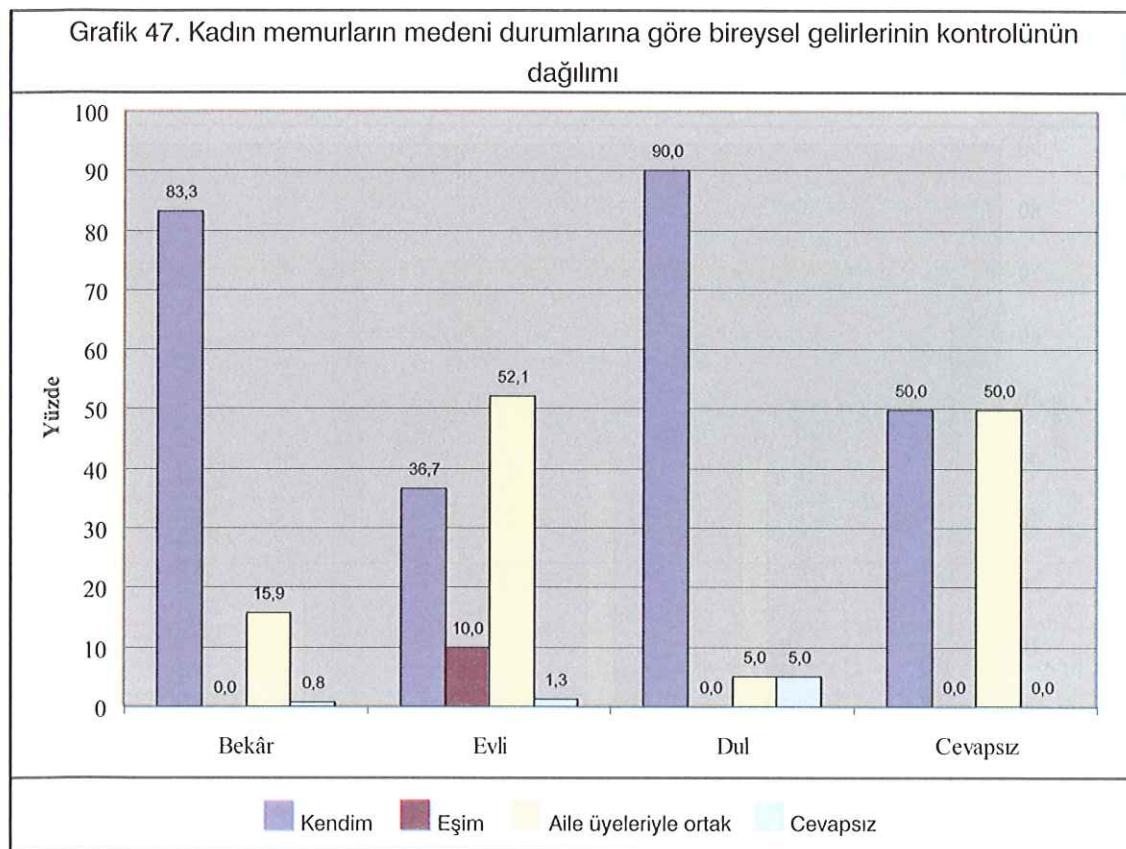


Tablo 47. Kadın memurların medeni durumlarına göre bireysel gelirlerinin kontrolü

Bireysel gelirinin kontrolü kim tarafından yapılmaktadır?	Bekâr	Yüzde	Evli	Yüzde	Dul	Yüzde	Cevapsız	Yüzde	Toplam	Yüzde
Kendim	315	46,1	313	45,8	54	7,9	1	0,1	683	52,8
	%83,3		%36,7		%90,0		%50,0		%52,8	
Eşim	0	0,0	85	100,0	0	0,0	0	0,0	85	6,6
	%0,0		%10,0		%0,0		%0,0		%6,6	
Aile üyeleriyle ortak	60	11,8	445	87,4	3	0,6	1	0,2	509	39,3
	%15,9		%52,1		%5,0		%50,0		%39,3	
Cevapsız	3	17,6	11	64,7	3	17,6	0	0,0	17	1,3
	%0,8		%1,3		%5,0		%0,0		%1,3	
Toplam	378		854		60		2		1294	

Kadın memurların medeni durumlarına göre bireysel gelirlerinin kontrolü incelendiğinde, dul kadın memurların %90'ının, bekâr kadın memurların %83,3'ünün bireysel kazancını kendisinin kontrol ettiği, bununla birlikte evli kadın memurların %52,1'inin bireysel kazancını aile üyeleriyle ortak kontrol ettiği gözlenmektedir.

Grafik 47. Kadın memurların medeni durumlarına göre bireysel gelirlerinin kontrolünün dağılımı

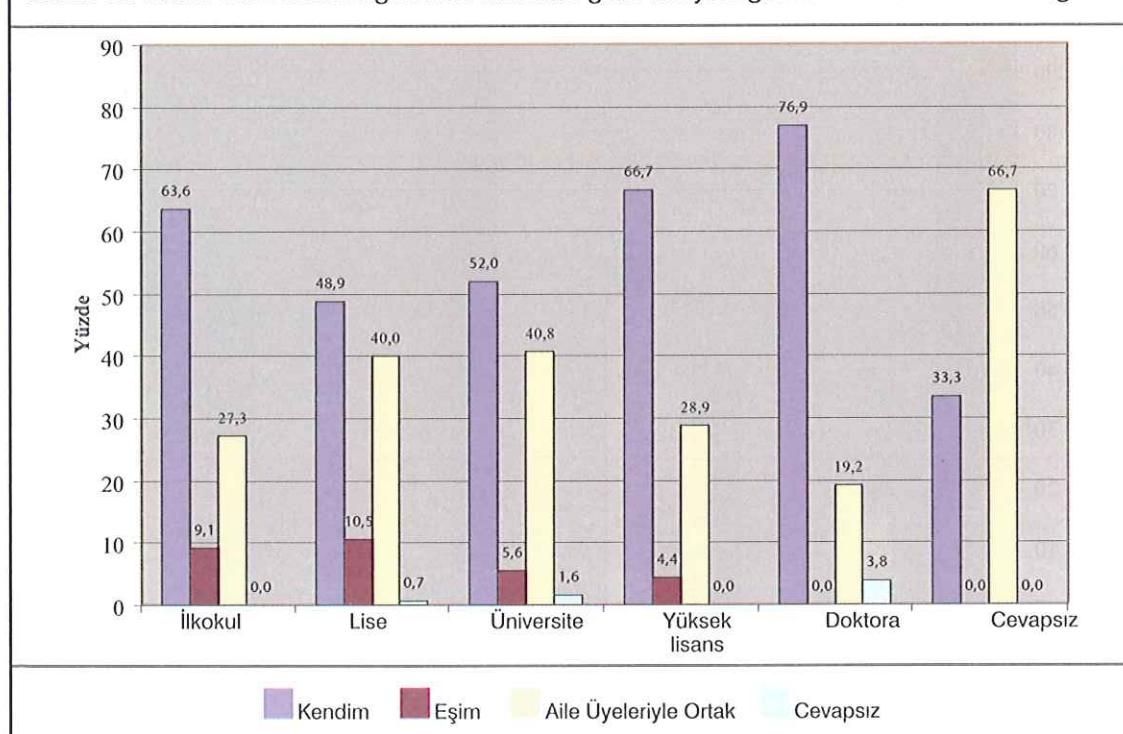


Tablo 48. Kadın memurların eğitim durumlarına göre bireysel gelirlerinin kontrolü

Bireysel gelirinizin kontrolü kim tarafından yapılmaktadır?	İlkokul Yüzde	Lise Yüzde	Üniversite Yüzde	Yüksek lisans Yüzde	Doktora Yüzde	Cevapsız Yüzde	Toplam Yüzde
Kendim	7 %63,6	1,0 %48,9	149 %52,0	21,8 %66,7	445 %76,9	65,2 %33,3	20 %52,8
Eşim	1 %9,1	1,2 %10,5	32 %5,6	37,6 %4,4	48 %0,0	56,5 %0,0	0 %6,6
Aile üyeleriyle ortak	3 %27,3	0,6 %40,0	122 %40,8	24,0 %28,9	349 %19,2	68,6 %66,7	5 %39,3
Cevapsız	0 %0,0	0,0 %0,7	2 %1,6	11,8 %0,0	14 %3,8	82,4 %0,0	0 %1,3
Toplam	11 %12,3	305 %40,0	856 %40,8	90 %28,9	26 %19,2	683 %66,7	1294 %39,3

Kadın memurların eğitim durumlarına göre bireysel gelirlerinin kontrolü incelendiğinde, doktora mezunu kadın memurların %76,9'unun, yüksek lisans mezunu kadın memurların %66,7'sinin, üniversite mezunu kadın memurların %52'sinin, lise mezunu kadın memurların %48,9'unun ve ilkokul mezunu kadın memurların %63,6'sının bireysel gelirlerini kendilerinin kontrol ettiği gözlenmektedir.

Grafik 48. Kadın memurların eğitim durumlarına göre bireysel gelirlerinin kontrolünün dağılımı

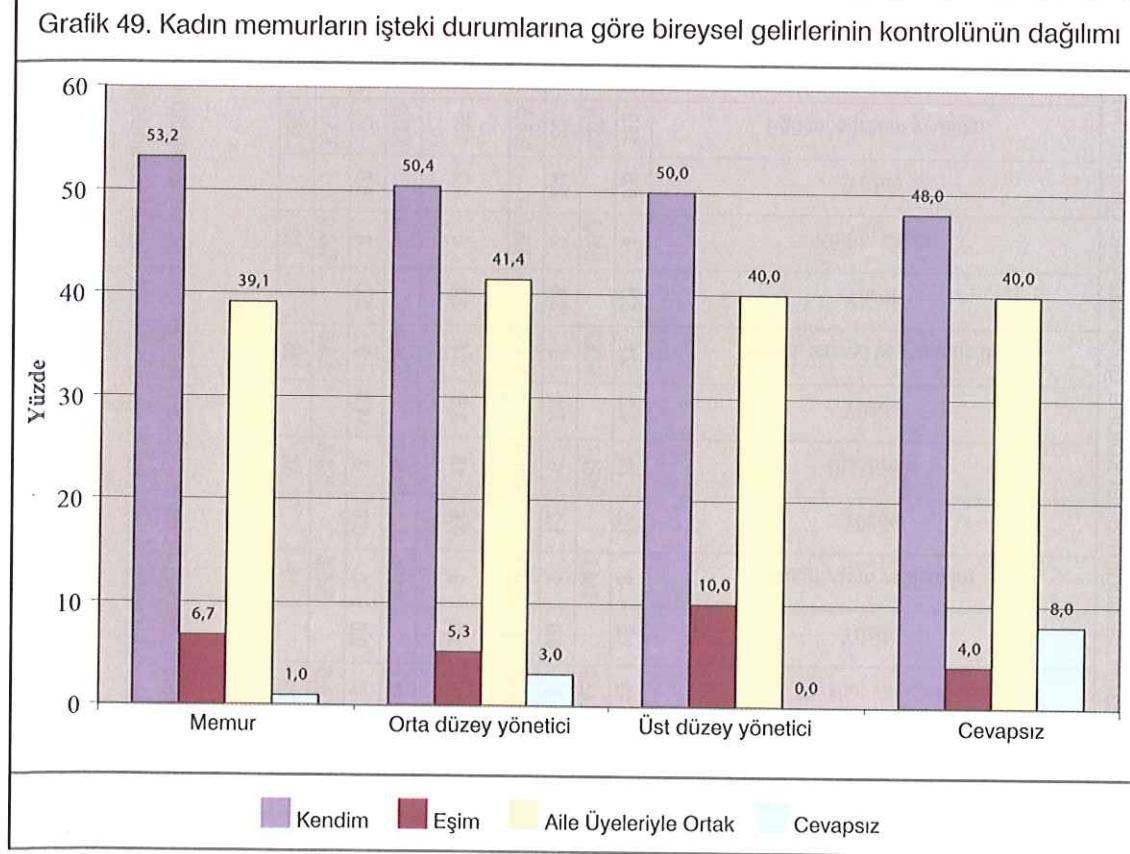


Tablo 49. Kadın memurların isteki durumlarına göre bireysel gelirlerinin kontrolü

Bireysel gelirinizin kontrolü kim tarafından yapılmaktadır?	Memur	Yüzde	Orta düzey yönetici	Yüzde	Üst düzey yönetici	Yüzde	Cevapsız	Yüzde	Toplam	Yüzde
Kendim	599	87,7	67	9,8	5	0,7	12	1,8	683	52,8
	%53,2		%50,4		%50,0		%48,0		%52,8	
Eşim	76	89,4	7	8,2	1	1,2	1	1,2	85	6,6
	%6,7		%5,3		%10,0		%4,0		%6,6	
Aile Üyeleriyle ortak	440	86,4	55	10,8	4	0,8	10	2,0	509	39,3
	%39,1		%41,4		%40,0		%40,0		%39,3	
Cevapsız	11	64,7	4	23,5	0	0,0	2	11,8	17	1,3
	%1,0		%3,0		%0,0		%8,0		%1,3	
Toplam	1126		133		10		25		1294	

Kadın memurların isteki durumlarına göre bireysel gelirlerinin kontrolü incelendiğinde, memur pozisyonunda çalışan kadın memurların %53,2'sinin, orta düzey yönetici pozisyonunda çalışan kadın memurların %50,4'ünün, üst düzey yönetici pozisyonunda çalışan kadın memurların %50'sinin bireysel gelirini kendilerinin kontrol ettiğini gözlenmektedir.

Grafik 49. Kadın memurların isteki durumlarına göre bireysel gelirlerinin kontrolünün dağılımı



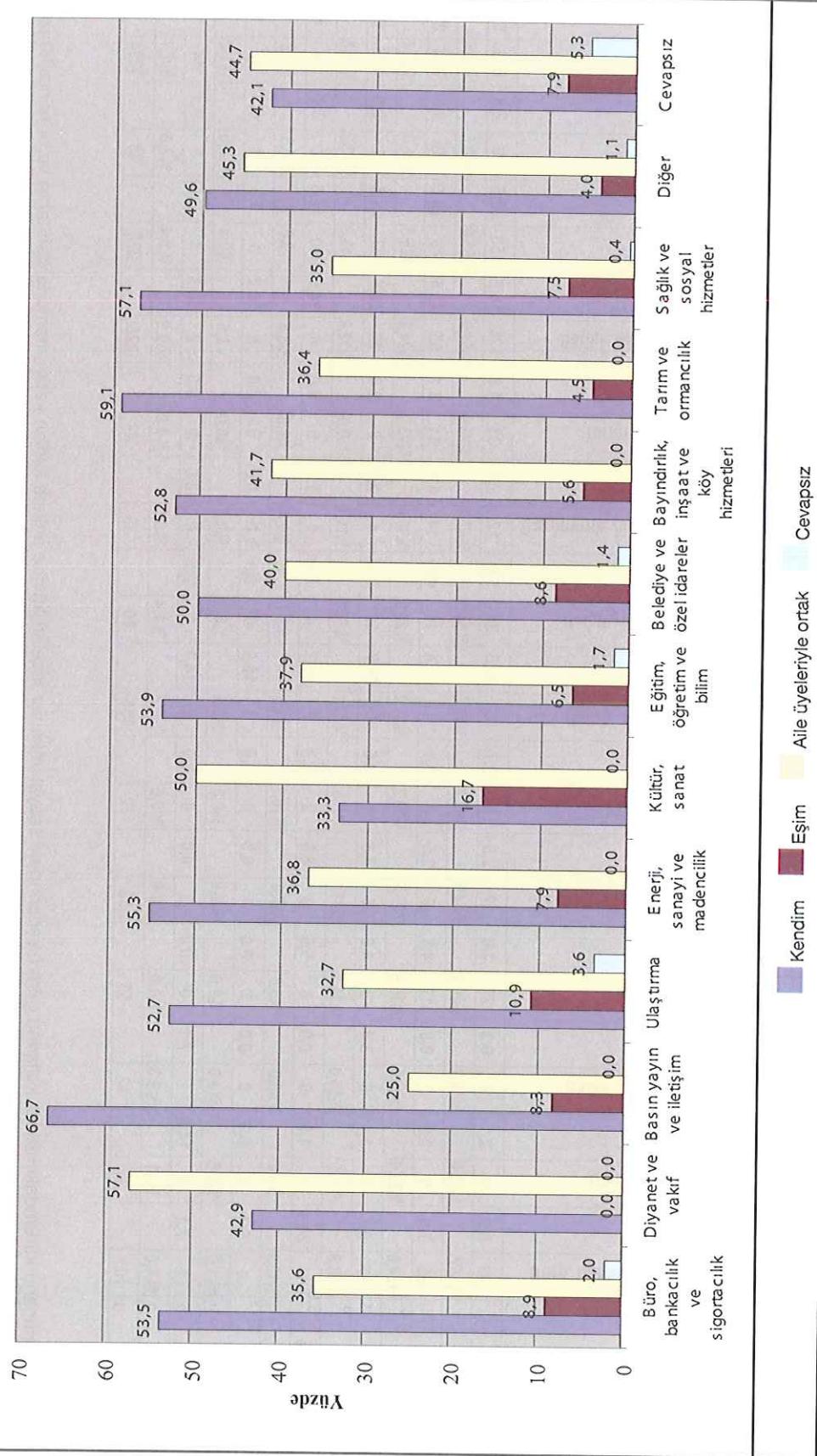


Tablo 50. Kadın memurların çalıştığı hizmet koluna göre bireysel gelirlerinin kontrolü

Bireysel gelirinizin kontrolü kim tarafından yapılmalıdır?	Yüzde	Diyane ve vakıf	Basın yayım ve iletişim	Ulaşırma	Enerji, sanayi ve madencilik	Kültür, sanat	Eğitim, öğretim ve bilim	Belediye ve özel idareler	Tarım ve ormancılık	Sağlık ve sosyal hizmetler	Cevapsız	Yüzde	Diğer	Yüzde	Yüzde	Toplam	Yüzde	Yüzde	Toplam	Yüzde								
Kendim	54	7,9	12	1,8	3	1,2	29	4,2	21	3,1	4	0,6	192	28,1	35	5,1	19	2,8	26	3,8	129	18,9	138	20,2	16	2,3	683	52,8
Eşim	9	10,6	0	0,0	1	1,2	6	7,1	3	3,5	2	2,4	23	27,1	6	7,1	2	2,4	2	2,4	17	20,0	11	12,9	3	3,5	85	6,6
Aile üyeleriyle ortak	36	7,1	16	3,1	3	0,6	18	3,5	14	2,8	6	1,2	135	26,5	28	5,5	15	2,9	16	3,1	79	15,5	126	24,8	17	3,3	509	39,3
Cevapsız	2	11,8	0	0,0	0	0,0	2	11,8	0	0,0	0	0,0	6	35,3	1	5,9	0	0,0	0	0,0	1	5,9	3	17,6	2	11,8	17	1,3
Toplam	101	28	12	55	38	12	356	70	36	44	226	278	38	1294														

Kadın memurların kurumdaki hizmet kolularına göre bireysel gelirlerinin kontrolü incelendiğinde, ankete katılan kadın memurlardan basın yayın iletişim hizmet kolunda çalışan kadın memurların %66,7'sinin, tarım ve ormancılık hizmet kolunda çalışan kadın memurların %59,1'inin, sağlık ve sosyal hizmetler hizmet kolunda çalışan kadın memurların %57,1'inin bireysel gelirlerini kendilerinin kontrol ettiği gözlemlenmektedir.

Grafik 50. Kadın memurların çalışıkları hizmet koluna göre bireysel gelirlerinin kontrolümün dağılımı

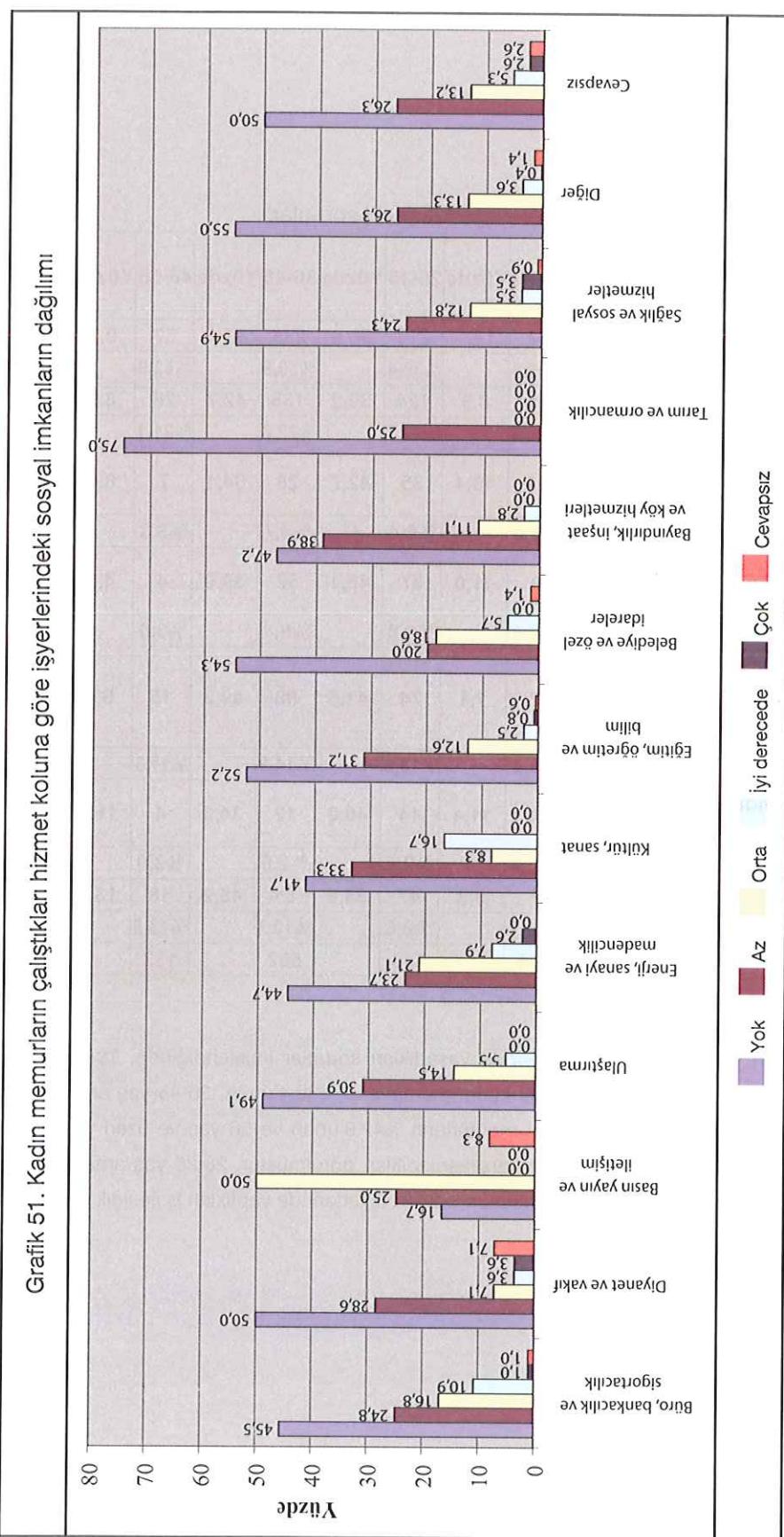




Tablo 51: Kadın memurların çalıştığı hizmet kolumna göre işyerlerindeki sosyal imkanlar

Sıra No	İş Yeri	İş İçerikleri	İş İçeriklerinin Yüzde Payı	İş İçeriklerinin Toplam Yüzde Payı	Maaş Dereceleri									
					1	2	3	4	5	6	7	8	9	11
1	İyi derecede	Büro, bankacılık ve sigortacılık	%16,8	%7,1	%50,0	%14,5	%21,1	%8,3	%12,6	%18,6	%11,1	%0,0	%12,8	%13,2
2	Cok	Diyarbet ve vakıf	11	20,4	1	1,9	0	0,0	3	5,6	2	3,7	9	16,7
3	Cok	Basın yayın ve iletişim	17	9,7	2	1,1	6	3,4	8	4,6	1	0,6	45	25,7
4	AZ	Ulusal İstirama	25	7,1	8	2,3	3	0,8	17	4,8	9	2,5	4	1,1
5	Orta	Kültür, sanat	46	6,8	14	2,1	2	0,3	27	4,0	17	2,5	5	0,7
6	Yuksek	Eğitim, öğretim ve bilim	46	6,8	14	2,1	2	0,3	27	4,0	17	2,5	5	0,7
7	Yuksek	Belediye ve özel idareler	46	6,8	14	2,1	2	0,3	27	4,0	17	2,5	5	0,7
8	Yuksek	Tarım ve ormançılık	46	6,8	14	2,1	2	0,3	27	4,0	17	2,5	5	0,7
9	Yuksek	Sağlık ve sosyal hizmetler	46	6,8	14	2,1	2	0,3	27	4,0	17	2,5	5	0,7
10	Orta	Diğer	46	6,8	14	2,1	2	0,3	27	4,0	17	2,5	5	0,7
11	Orta	Cevapsız	46	6,8	14	2,1	2	0,3	27	4,0	17	2,5	5	0,7
12	Orta	Yuksek	46	6,8	14	2,1	2	0,3	27	4,0	17	2,5	5	0,7
13	Orta	Yuksek	46	6,8	14	2,1	2	0,3	27	4,0	17	2,5	5	0,7
14	Orta	Yuksek	46	6,8	14	2,1	2	0,3	27	4,0	17	2,5	5	0,7
15	Orta	Yuksek	46	6,8	14	2,1	2	0,3	27	4,0	17	2,5	5	0,7
16	Orta	Yuksek	46	6,8	14	2,1	2	0,3	27	4,0	17	2,5	5	0,7
17	Orta	Yuksek	46	6,8	14	2,1	2	0,3	27	4,0	17	2,5	5	0,7
18	Orta	Yuksek	46	6,8	14	2,1	2	0,3	27	4,0	17	2,5	5	0,7
19	Orta	Yuksek	46	6,8	14	2,1	2	0,3	27	4,0	17	2,5	5	0,7
20	Orta	Yuksek	46	6,8	14	2,1	2	0,3	27	4,0	17	2,5	5	0,7
21	Orta	Yuksek	46	6,8	14	2,1	2	0,3	27	4,0	17	2,5	5	0,7
22	Orta	Yuksek	46	6,8	14	2,1	2	0,3	27	4,0	17	2,5	5	0,7
23	Orta	Yuksek	46	6,8	14	2,1	2	0,3	27	4,0	17	2,5	5	0,7
24	Orta	Yuksek	46	6,8	14	2,1	2	0,3	27	4,0	17	2,5	5	0,7
25	Orta	Yuksek	46	6,8	14	2,1	2	0,3	27	4,0	17	2,5	5	0,7
26	Orta	Yuksek	46	6,8	14	2,1	2	0,3	27	4,0	17	2,5	5	0,7
27	Orta	Yuksek	46	6,8	14	2,1	2	0,3	27	4,0	17	2,5	5	0,7
28	Orta	Yuksek	46	6,8	14	2,1	2	0,3	27	4,0	17	2,5	5	0,7
29	Orta	Yuksek	46	6,8	14	2,1	2	0,3	27	4,0	17	2,5	5	0,7
30	Orta	Yuksek	46	6,8	14	2,1	2	0,3	27	4,0	17	2,5	5	0,7
31	Orta	Yuksek	46	6,8	14	2,1	2	0,3	27	4,0	17	2,5	5	0,7
32	Orta	Yuksek	46	6,8	14	2,1	2	0,3	27	4,0	17	2,5	5	0,7
33	Orta	Yuksek	46	6,8	14	2,1	2	0,3	27	4,0	17	2,5	5	0,7
34	Orta	Yuksek	46	6,8	14	2,1	2	0,3	27	4,0	17	2,5	5	0,7
35	Orta	Yuksek	46	6,8	14	2,1	2	0,3	27	4,0	17	2,5	5	0,7
36	Orta	Yuksek	46	6,8	14	2,1	2	0,3	27	4,0	17	2,5	5	0,7
37	Orta	Yuksek	46	6,8	14	2,1	2	0,3	27	4,0	17	2,5	5	0,7
38	Orta	Yuksek	46	6,8	14	2,1	2	0,3	27	4,0	17	2,5	5	0,7
39	Orta	Yuksek	46	6,8	14	2,1	2	0,3	27	4,0	17	2,5	5	0,7
40	Orta	Yuksek	46	6,8	14	2,1	2	0,3	27	4,0	17	2,5	5	0,7
41	Orta	Yuksek	46	6,8	14	2,1	2	0,3	27	4,0	17	2,5	5	0,7
42	Orta	Yuksek	46	6,8	14	2,1	2	0,3	27	4,0	17	2,5	5	0,7
43	Orta	Yuksek	46	6,8	14	2,1	2	0,3	27	4,0	17	2,5	5	0,7
44	Orta	Yuksek	46	6,8	14	2,1	2	0,3	27	4,0	17	2,5	5	0,7
45	Orta	Yuksek	46	6,8	14	2,1	2	0,3	27	4,0	17	2,5	5	0,7
46	Orta	Yuksek	46	6,8	14	2,1	2	0,3	27	4,0	17	2,5	5	0,7
47	Orta	Yuksek	46	6,8	14	2,1	2	0,3	27	4,0	17	2,5	5	0,7
48	Orta	Yuksek	46	6,8	14	2,1	2	0,3	27	4,0	17	2,5	5	0,7
49	Orta	Yuksek	46	6,8	14	2,1	2	0,3	27	4,0	17	2,5	5	0,7
50	Orta	Yuksek	46	6,8	14	2,1	2	0,3	27	4,0	17	2,5	5	0,7
51	Orta	Yuksek	46	6,8	14	2,1	2	0,3	27	4,0	17	2,5	5	0,7
52	Orta	Yuksek	46	6,8	14	2,1	2	0,3	27	4,0	17	2,5	5	0,7
53	Orta	Yuksek	46	6,8	14	2,1	2	0,3	27	4,0	17	2,5	5	0,7
54	Orta	Yuksek	46	6,8	14	2,1	2	0,3	27	4,0	17	2,5	5	0,7
55	Orta	Yuksek	46	6,8	14	2,1	2	0,3	27	4,0	17	2,5	5	0,7
56	Orta	Yuksek	46	6,8	14	2,1	2	0,3	27	4,0	17	2,5	5	0,7
57	Orta	Yuksek	46	6,8	14	2,1	2	0,3	27	4,0	17	2,5	5	0,7
58	Orta	Yuksek	46	6,8	14	2,1	2	0,3	27	4,0	17	2,5	5	0,7
59	Orta	Yuksek	46	6,8	14	2,1	2	0,3	27	4,0	17	2,5	5	0,7
60	Orta	Yuksek	46	6,8	14	2,1	2	0,3	27	4,0	17	2,5	5	0,7
61	Orta	Yuksek	46	6,8	14	2,1	2	0,3	27	4,0	17	2,5	5	0,7
62	Orta	Yuksek	46	6,8	14	2,1	2	0,3	27	4,0	17	2,5	5	0,7
63	Orta	Yuksek	46	6,8	14	2,1	2	0,3	27	4,0	17	2,5	5	0,7
64	Orta	Yuksek	46	6,8	14	2,1	2	0,3	27	4,0	17	2,5	5	0,7
65	Orta	Yuksek	46	6,8	14	2,1	2	0,3	27	4,0	17	2,5	5	0,7
66	Orta	Yuksek	46	6,8	14	2,1	2	0,3	27	4,0	17	2,5	5	0,7
67	Orta	Yuksek	46	6,8	14	2,1	2	0,3	27	4,0	17	2,5	5	0,7
68	Orta	Yuksek	46	6,8	14	2,1	2	0,3	27	4,0	17	2,5	5	0,7
69	Orta	Yuksek	46	6,8	14	2,1	2	0,3	27	4,0	17	2,5	5	0,7
70	Orta	Yuksek	46	6,8	14	2,1	2	0,3	27	4,0	17	2,5	5	0,7
71	Orta	Yuksek	46	6,8	14	2,1	2	0,3	27	4,0	17	2,5	5	0,7
72	Orta	Yuksek	46	6,8	14	2,1	2	0,3	27	4,0	17	2,5	5	0,7
73	Orta	Yuksek	46	6,8	14	2,1	2	0,3	27	4,0	17	2,5	5	0,7
74	Orta	Yuksek	46	6,8	14	2,1	2	0,3	27	4,0	17	2,5	5	0,7
75	Orta	Yuksek	46	6,8	14	2,1	2	0,3	27	4,0	17	2,5	5	0,7
76	Orta	Yuksek	46	6,8	14	2,1	2	0,3	27	4,0	17	2,5	5	0,7
77	Orta	Yuksek	46	6,8	14	2,1	2	0,3	27	4,0	17	2,5	5	0,7
78	Orta	Yuksek	46	6,8	14	2,1	2	0,3	27	4,0	17	2,5	5	0,7
79	Orta	Yuksek	46	6,8	14	2,1	2	0,3	27	4,0	17	2,5	5	0,7
80	Orta	Yuksek	46	6,8	14	2,1	2	0,3	27	4,0	17	2,5	5	0,7
81	Orta	Yuksek	46	6,8	14	2,1	2	0,3	27	4,0	17	2,5	5	0,7
82	Orta	Yuksek	46	6,8	14	2,1	2	0,3	27	4,0	17	2,5	5	0,7
83	Orta	Yuksek	46	6,8	14	2,1	2	0,3	27	4,0	17	2,5	5	0,7
84	Orta	Yuksek	46	6,8	14	2,1	2	0,3	27	4,0	17	2,5	5	0,7
85	Orta	Yuksek	46	6,8	14	2,1	2	0,3	27	4,0	17	2,5	5	0,7
86	Orta	Yuksek	46	6,8	14	2,1	2	0,3	27	4,0	17	2,5	5	0,7
87	Orta	Yuksek	46	6,8	14	2,1	2	0,3	27	4,0	17	2,5	5	0,7
88	Orta	Yuksek	46	6,8	14	2,1	2	0,3	27	4,0	17	2,5	5	0,7
89	Orta	Yuksek	46	6,8	14	2,1	2	0,3	27	4,0	17	2,5	5	0,7
90	Orta	Yuksek	46	6,8	14	2,1	2	0,3	27	4,0	17	2,5	5	0,7
91	Orta	Yuksek	46	6,8	14	2,1	2	0,3	27	4,0	17	2,5	5	0,7
92	Orta	Yuksek	46	6,8	14	2,1	2	0,3	27	4,0	17	2,5	5	0,7
93	Orta	Yuksek	46	6,8	14	2,1	2	0,3	27	4,0	17	2,5	5	0,7
94	Orta	Yuksek	46	6,8	14	2,1	2	0,3	27	4,0	17	2,5	5	0,7
95	Orta	Yuksek	46	6,8	14	2,1	2	0,3	27	4,0	17	2,5	5	0,7
96	Orta	Yuksek	46	6,8	14	2,1	2	0,3	27	4,0	17	2,5	5	0,7
97	Orta	Yuksek	46	6,8	14	2,1	2	0,3	27	4,0	17	2,5	5	0,7
98	Orta	Yuksek	46	6,8	14	2,1	2	0,3	27	4,0	17	2,5	5	0,7
99	Orta	Yuksek	46	6,8	14	2,1	2	0,3	27	4,0	17	2,5	5	0,7
100	Orta	Yuksek	46	6,8	14	2,1	2	0,3	27	4,0	17	2,5	5	0,7
101	Orta	Yuksek	46	6,8	14	2,1	2	0,3	27	4,0	17	2,5	5	0,7
102	Orta	Yuksek	46	6,8	14</td									

Kadın memurların kurumdaki hizmet kollarına göre işyerlerindeki sosyal imkanlar incelendiğinde ankete katılan kadın memurlardan tam ve ortmancılık hizmet kolunda çalışan kadın memurların %75'i, sağlık ve sosyal hizmetler hizmet kolunda çalışan kadın memurların %54.9'u, belediye ve özel idareler hizmet kolunda çalışan kadın memurların %54.3'ü işyerlerinde sosyal imkanlarının olmadığını belirtmişlerdir. Böylece ankete katılan kadın memurların, çalışıkları hizmet kolu ne olursa olsun genel olarak işyerlerindeki sosyal imkanlardan memnun olmadıkları söylenebilir.



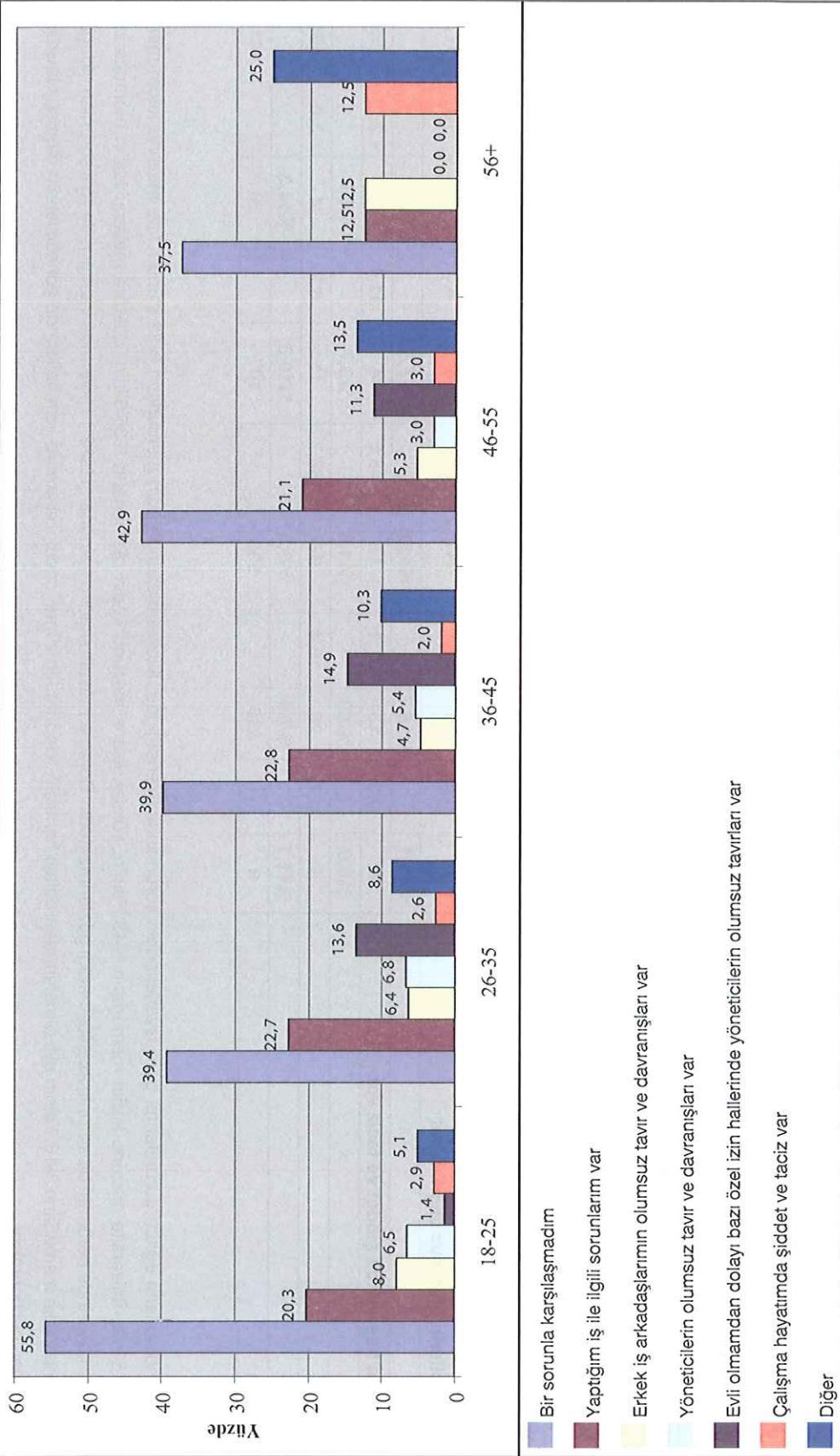


Tablo 52. Kadın memurların yaşlarına göre işyerlerindeki sorunlar

Çalışma hayatınızda karşılaştığınız en önemli sorun sizce hangisidir?	18-25 Yüzde	26-35 Yüzde	36-45 Yüzde	46-55 Yüzde	56+ Yüzde	Toplam				
Bir sorunla karşılaşmadım	77 %55,8	13,1 %39,4	215 %39,9	36,6 %39,9	236 %42,9	40,1 %37,5	588			
Yaptığım iş ile ilgili sorunlarım var	28 %20,3	8,9 %22,7	124 %22,8	39,2 %22,8	135 %21,1	28 %12,5	316			
Erkek iş arkadaşlarının olumsuz tavır ve davranışları var	11 %8,0	13,4 %6,4	35 %4,7	42,7 %4,7	28 %5,3	7 %12,5	82			
Yöneticilerin olumsuz tavır ve davranışları var	9 %6,5	11,0 %6,8	37 %5,4	45,1 %5,4	32 %3,0	4 %0,0	82			
Evli olmamdan dolayı bazı özel izin hallerinde yöneticilerin olumsuz tavırları var	2 %1,4	1,1 %13,6	74 %14,9	41,3 %11,3	88 %0,0	15 %0,0	179			
Çalışma hayatında şiddet ve taciz var	4 %2,9	11,4 %2,6	14 %2,0	40,0 %3,0	12 %12,5	34,3 %12,5	35			
Düzen	7 %5,1	5,2 %8,6	47 %10,3	34,8 %13,5	61 %25,0	45,2 %25,0	18 %2,9	13,3 %1,5	2 %0,0	135
Toplam	138		546		592		133		8	1417

Kadın memurların yaşlarına göre, işyerlerinde yaşadıkları sorunlar incelendiğinde, 18-25 yaş arasındaki kadın memurların %55.8'inin, 26-35 yaş arasındaki kadın memurların %39.4'unun, 36-45 yaş arasındaki kadın memurların %39.9'unun, 46-55 yaş arasındaki kadın memurların %42.9'unun ve 56 yaş ve üzeri yaşındaki kadın memurların %37.5'inin işyerlerinde herhangi bir sorunla karşılaşmadıkları görülmüşdür. 26-35 yaş arasındaki kadın memurların %22.7'si ve 36-45 yaş arasındaki kadın memurların %22.8'i işyerlerinde yaptıkları iş ile ilgili sorunları olduğunu belirtmişlerdir.

Grafik 52. Kadın memurlarının yaşlarına göre işyerlerinde yaşadıkları sorunların dağılımı



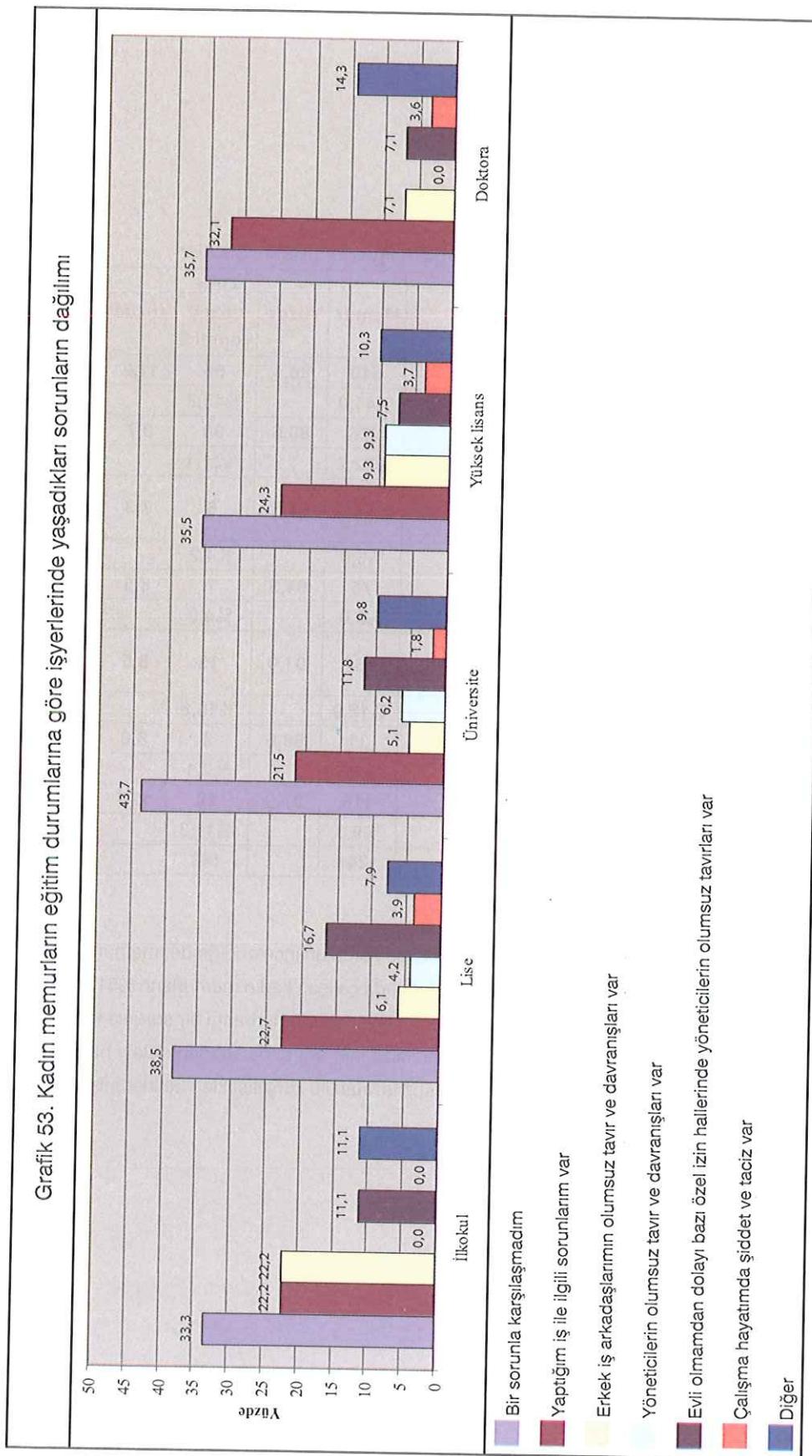


Tablo 53. Kadın memurların eğitim durumlarına göre işyerlerindeki sorunlar

Çalışma hayatınızda karşılaş>tagınız en önemli sorun sizce hangisidir?	İlkokul	Yüzde	Lise	Yüzde	Üniversite	Yüzde	Yüksek lisans	Yüzde	Doktora	Yüzde	Toplam
Bir soruna karşılaşımadım	3	0,5	127	21,6	410	69,7	38	6,5	10	1,7	588
Yaptığım iş ile ilgili sorunları var	2	0,6	75	23,9	202	64,3	26	8,3	9	2,9	314
Erkek iş arkadaşlarının olumsuz tavır ve davranışları var	2	2,4	20	24,4	48	58,5	10	12,2	2	2,4	82
Yöneticilerin olumsuz tavır ve davranışları var	0	0,0	14	17,1	58	70,7	10	12,2	0	0,0	82
Evi olmamdan dolayı bazı özel izin hallerinde yöneticilerin olumsuz tavırları var	1	0,6	55	31,1	111	62,7	8	4,5	2	1,1	177
Çalışma hayatında şiddet ve taciz var	0	0,0	13	37,1	17	48,6	4	11,4	1	2,9	35
Diger	1	0,7	26	19,4	92	68,7	11	8,2	4	3,0	134
Toplam	9	330		938		107		28		1412	

Kadın memurların eğitim durumlarına göre işyerlerindeki sorunları incelendiğinde, ilkokul mezunu kadın memurların %33,3'ünün, lise mezunu kadın memurların %38,5'inin, Üniversite mezunu kadın memurların %43,7'sinin, yüksek lisans mezunu kadın memurların %35,5'inin, doktora mezunu kadın memurların ise %35,7'sinin işyerinde herhangi bir sorunla karşılaşmadığı gözlelmektedir. Doktora mezunu kadın memurların %32,1'i işyerinde yaptığı iş ile ilişili sorunları olduğunu, lise mezunu kadın memurların %16,7'sinin evli olmalarından dolayı hamilelik, doğum, emzirme, çocuk bakımı vb. izin hallerinde yöneticilerinin olumsuz tavırları ile karşılaşıkları belirlenmiştir.

Grafik 53. Kadın memurların eğitim durumlarına göre işyerlerinde yaşadıkları sorunların dağılımı



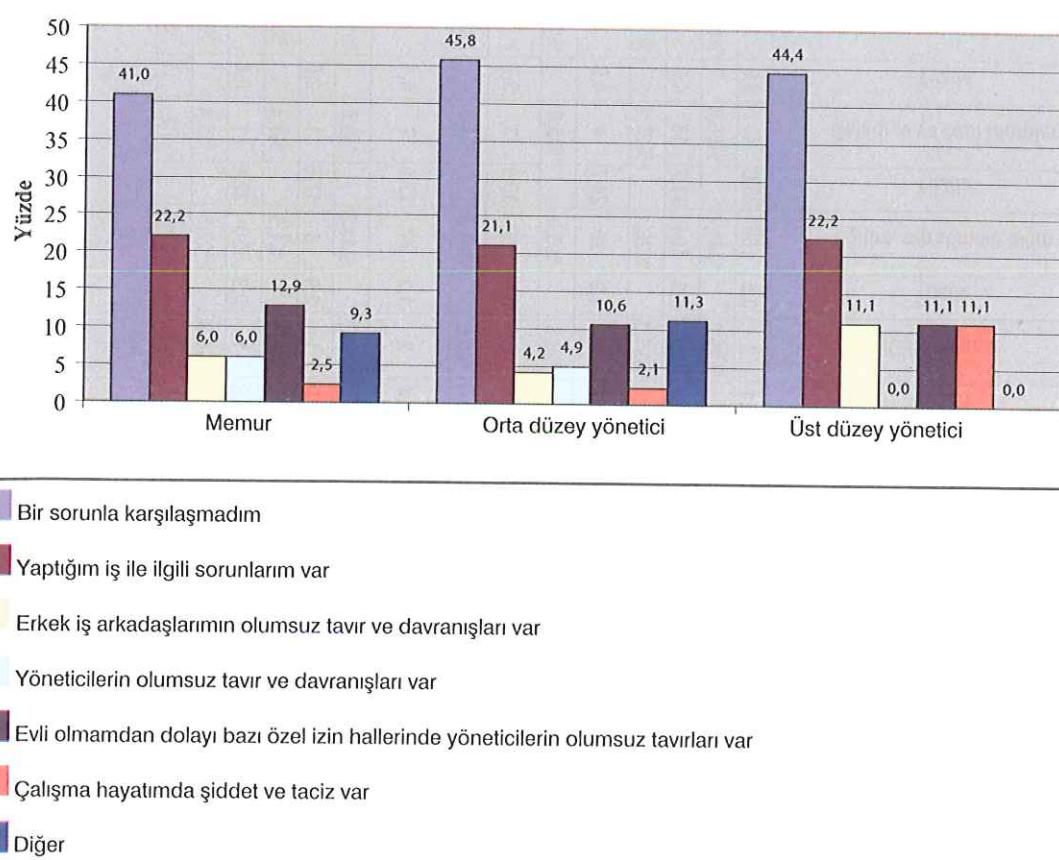


Tablo 54. Kadın memurların isteki durumlarına göre işyerlerindeki sorunlar

Çalışma hayatınızda karşılaştığınız en önemli sorun sizce hangisidir?	Memur	Yüzde	Orta düzey yönetici	Yüzde	Üst düzey yönetici	Yüzde	Toplam
Bir sorunla karşılaşmadım	510	88,1	65	11,2	4	0,7	579
	%41,0		%45,8		%44,4		
Yaptığım iş ile ilgili sorunlarım var	276	89,6	30	9,7	2	0,6	308
	%22,2		%21,1		%22,2		
Erkek iş arkadaşlarının olumsuz tavır ve davranışları var	75	91,5	6	7,3	1	1,2	82
	%6,0		%4,2		%11,1		
Yöneticilerin olumsuz tavır ve davranışları var	75	91,5	7	8,5	0	0,0	82
	%6,0		%4,9		%0,0		
Evli olmadan dolayı bazı özel izin hallerinde yöneticilerin olumsuz tavırları var	161	91,0	15	8,5	1	0,6	177
	%12,9		%10,6		%11,1		
Çalışma hayatında şiddet ve taciz var	31	88,6	3	8,6	1	2,9	35
	%2,5		%2,1		%11,1		
Dünger	116	87,9	16	12,1	0	0,0	132
	%9,3		%11,3		%0,0		
Toplam	1244		142		9		1395

Kadın memurların isteki durumlarına göre işyerlerindeki sorunları incelendiğinde, memur pozisyonunda çalışan kadın memurların %47,5'inin orta düzey yönetici pozisyonunda çalışan kadın memurların %51,6'sının, üst düzey yönetici pozisyonunda çalışan kadın memurların ise %44,4'ünün işyerlerinde herhangi bir sorunla karşılaşmadığı gözlenmektedir. Memur pozisyonunda çalışan kadın memurların %15'inin evli olmalarından dolayı hamilelik, doğum, emzirme, çocuk bakımı vb. izin hallerinde yöneticilerinin olumsuz tavırları ile karşılaşıkları belirlenmiştir.

Grafik 54. Kadın memurların işteki durumlarına göre işyerlerinde yaşadıkları sorunların dağılımı



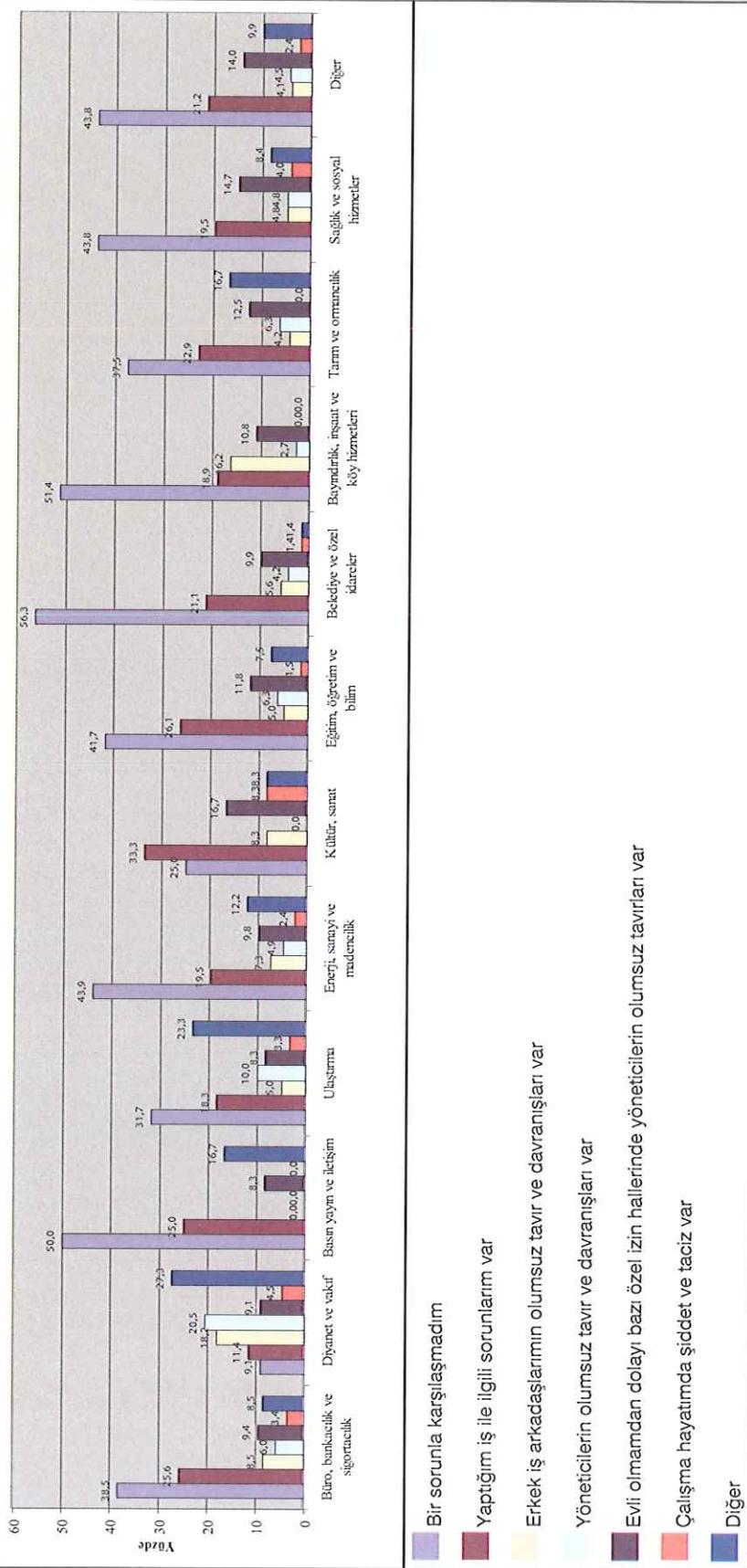


Tablo 55. Kadın memurların çalıştığı hizmet koluna göre işyerlerindeki sorunlar

Çalışma hayatınızda karşılaştığınız en önemli sorun sizce hangisidir?	Bır sorunla karşılaşmadım	45	7,8	4	0,7	6	1,0	19	3,3	18	3,1	0,5	166	28,8	40	6,9	19	3,3	18	3,1	110	19,1	128	22,2	576	
	Yaptığım iş ile ilgili sorunlarm var	30	9,7	5	1,6	3	1,0	11	3,6	8	2,6	4	1,3	104	33,7	15	4,9	7	2,3	11	3,6	49	15,9	62	20,1	309
	Erkek iş arkadaşlarının olumsuz tavır ve davranışları var	10	12,3	8	9,9	0	0,0	3	3,7	3	3,7	1	1,2	20	24,7	4	4,9	6	7,4	2	2,5	12	14,8	12	14,8	81
	Yöneticilerin olumsuz tavır ve davranışları var	7	8,6	9	11,1	0	0,0	6	7,4	2	2,5	0	0,0	25	30,9	3	3,7	1	1,2	3	3,7	12	14,8	13	16,0	81
	Evli olmadan dolayı bazı özel izin hallerinde yöneticilerin olumsuz tavırları var	11	6,5	4	2,4	1	0,6	5	3,0	4	2,4	2	1,2	47	27,8	7	4,1	4	2,4	6	3,6	37	21,9	41	24,3	169
	Çalışma hayatında şiddet ve taciz var	4	11,8	2	5,9	0	0,0	2	5,9	1	2,9	1	2,9	6	17,6	1	2,9	0	0,0	0	0,0	10	29,4	7	20,6	34
	Diger	10	7,5	12	9,0	2	1,5	14	10,5	5	3,8	1	0,8	30	22,6	1	0,8	0	0,0	8	6,0	21	15,8	29	21,8	133
	Toplam	117	44	12	60	41	12	398	71	37	37	48	251	292	1333											
	Toplam																									

Kadın memurların kurumdaki hizmet kollarına göre işyerlerinde yaşadıkları sorunlar incelendiğinde, ankete katılan kadın memurlardan belediye ve özel idareler hizmet kolunda çalışan kadın memurların %56,3'üne, bayındırlık, inşaat ve köy hizmetleri hizmet kolunda çalışan kadın memurların %51,4'ünü, basın yayın ve iletişim hizmet kolunda çalışan kadın memurların %50'sinin işyerlerinde herhangi bir sorunla karşılaşmadığı belirlenmiştir.

Grafik 55. Kadın memurların çalıştıkları hizmet koluna göre işyerlerinde yaşadıkları sorunların dağılımı







- 4 -

İSTATİSTİKSEL ANALİZLER



YAŞ ve SENDİKA ÜYESİ OLMA ARASINDAKİ İLİŞKİSİ

Yaş değişkeni sıralama (18-25, 26-35, 36-45, 46-55 ve 56+) ve sendika üyesi olma durumu (üye, üye değil) değişkeni de sınıflama düzeyinde ölçülen değişkenler olduğundan, bu iki değişken arasındaki ilişkinin araştırılmasında çapraz tablo ve χ^2 (Ki-kare) istatistiklerinden yararlanılır. Yaş ve sendika üyesi olma durumu değişkenleri arasındaki ilişkinin testi için aşağıdaki hipotezler oluşturulur.

H_0 : Yaş ve sendika üyesi olma durumu arasında ilişki yoktur.

H_1 : Yaş ve sendika üyesi olma durumu arasında ilişki vardır.

Yaş * sendika üyesi olma durumu çapraz tablosu

		Yaş					
		18-25	26-35	36-45	46-55	56+	Toplam
Sendika Üyesi	Evet	17	137	232	61	5	452
	Hayır	108	354	309	65	4	840
Toplam		125	491	541	126	9	1292

χ^2 (Ki-kare) testleri [*]	Test istatistiğinin değeri	Testin serbestlik derecesi	p değeri
Pearson Chi-Square	62,463	4	,000
Likelihood Ratio	66,074	4	,000
N of Valid Cases	1292		
İlişki Katsayısı=0,220			

^{*}5'den küçük beklenen frekanslı hücre sayısı 1'dir

Pearson Ki-kare testi için testin anlamlılık düzeyi olan p değeri 0,000 olduğundan, 0,05 anlamlılık düzeyinde yaş ve sendika üyesi olma durumu arasında ilişki olmadığını iddia eden sıfır hipotezi reddedilir. Buradan, yaş ile sendika üyesi olma durumu arasında istatistiksel olarak bir ilişki olduğu söylenir.



MEDENİ DURUM ve SENDİKA ÜYESİ OLMA ARASINDAKİ İLİŞKİSİ

Medeni durum (evli, bekâr, dul) ve sendika üyesi olma durumu (üye, üye değil) değişkenlerinin her ikisi de sınıflama düzeyinde ölçülen değişkenler olduğundan, bu iki değişken arasındaki ilişkinin araştırılmasında çapraz tablo ve χ^2 (Ki-kare) istatistiklerinden yararlanılır. Medeni durum ve sendika üyesi olma durumu değişkenleri arasındaki ilişkinin testi için aşağıdaki hipotezler oluşturulur.

H_0 : Medeni durum ve sendika üyesi olma durumu arasında ilişki yoktur.

H_1 : Medeni durum ve sendika üyesi olma durumu arasında ilişki vardır.

χ^2 (Ki-kare) testleri*	Test istatistiğinin değeri	Testin serbestlik derecesi	p değeri
Pearson Chi-Square	11,800	2	,003
Likelihood Ratio	11,861	2	,003
N of Valid Cases	1292		
İlişki Katsayısı=0,096			

*5'den küçük beklenen frekanslı hücre sayısı 0'dır

Pearson Ki-kare testi için testin anlamlılık düzeyi olan p değeri 0,003 olduğundan, 0,05 anlamlılık düzeyinde medeni durum ve sendika üyesi olma durumu arasında ilişki olmadığını iddia eden sıfır hipotezi reddedilir. Buradan, medeni durum ile sendika üyesi olma durumu arasında istatistiksel olarak zayıf bir ilişki (0,096) olduğu söylenir.

EĞİTİM DURUMU ve SENDİKA ÜYESİ OLMA ARASINDAKİ İLİŞKİSİ

Eğitim durumu ve sendika üyesi olma durumu değişkenleri arasındaki ilişkinin testi için aşağıdaki hipotezler oluşturulur.

H_0 : Eğitim durumu ve sendika üyesi olma durumu arasında ilişki yoktur.

H_1 : Eğitim durumu ve sendika üyesi olma durumu arasında ilişki vardır.

χ^2 (Ki-kare) testleri*	Test istatistiğinin değeri	Testin serbestlik derecesi	p değeri
Pearson Chi-Square	17,624	4	,001
Likelihood Ratio	17,953	4	,001
N of Valid Cases	1288		
İlişki Katsayısı=0,117			

*5'den küçük beklenen frekanslı hücre sayısı 1'dır

Pearson Ki-kare testi için testin anlamlılık düzeyi olan p değeri 0,001 olduğundan, 0,05 anlamlılık düzeyinde eğitim durumu ve sendika üyesi olma durumu arasında ilişki olmadığını iddia eden sıfır hipotezi reddedilir. Buradan, eğitim durumu ile sendika üyesi olma durumu arasında istatistiksel olarak bir ilişki olduğu söylenir.



İŞTEKİ DURUM ve SENDİKA ÜYESİ OLMA ARASINDAKİ İLİŞKİSİ

İşteki durum ve sendika üyesi olma durumu değişkenleri arasındaki ilişkinin testi için aşağıdaki hipotezler oluşturulur.

H_0 : İşteki durum ve sendika üyesi olma durumu arasında ilişki yoktur.

H_1 : İşteki durum ve sendika üyesi olma durumu arasında ilişki vardır.

χ^2 (Ki-kare) testleri'	Test istatistiğinin değeri	Testin serbestlik derecesi	p değeri
Pearson Chi-Square	0,739	2	,691
Likelihood Ratio	0,735	2	,693
N of Valid Cases	1269		

'5'den küçük beklenen frekanslı hücre sayısı 1'dır

Pearson Ki-kare testi için testin anlamlılık düzeyi olan p değeri 0,691 olduğundan, 0,05 anlamlılık düzeyinde işteki durum ve sendika üyesi olma durumu arasında ilişki olmadığını iddia eden sıfır hipotezi reddedilemez. Buradan, işteki durum ile sendika üyesi olma durumu arasında istatistiksel olarak bir ilişki olmadığı söylenir.

AYLIK GELİR ve SENDİKA ÜYESİ OLMA ARASINDAKİ İLİŞKİSİ

Aylık gelir ve sendika üyesi olma durumu değişkenleri arasındaki ilişkinin testi için aşağıdaki hipotezler oluşturulur.

H_0 : Aylık gelir ve sendika üyesi olma durumu arasında ilişki yoktur.

H_1 : Aylık gelir ve sendika üyesi olma durumu arasında ilişki vardır.

χ^2 (Ki-kare) testleri*	Test istatistiğinin değeri	Testin serbestlik derecesi	p değeri
Pearson Chi-Square	14,417	3	,002
Likelihood Ratio	15,570	3	,001
N of Valid Cases	1292		
İlişki Katsayısı=0,106			

*5'den küçük beklenen frekanslı hücre sayısı 1'dır

Pearson Ki-kare testi için testin anlamlılık düzeyi olan p değeri 0,002 olduğundan, 0,05 anlamlılık düzeyinde aylık gelir ve sendika üyesi olma durumu arasında ilişki olmadığını iddia eden sıfır hipotezi reddedilir. Buradan, aylık gelir ile sendika üyesi olma durumu arasında istatistiksel olarak bir ilişki olduğu söylenir.



YAŞ ve YAPILAN İŞTEN BEKLENTİ ARASINDAKİ İLİŞKİSİ

Yaş ve yapılan işten beklenen değişkenleri arasındaki ilişkinin testi için aşağıdaki hipotezler oluşturulur.

H_0 : Yaş ve yapılan işten beklenen değişkenleri arasında ilişki yoktur.

H_1 : Yaş ve yapılan işten beklenen değişkenleri arasında ilişki vardır.

C^2 (Ki-kare) testleri*	Test istatistiğinin değeri	Testin serbestlik derecesi	p değeri
Pearson Chi-Square	64,652	16	,000
Likelihood Ratio	68,243	16	,000
N of Valid Cases	1192		
İlişki Katsayısı=0,116			

*5'den küçük beklenen frekanslı hücre sayısı 5'dir

Likelihood Ki-kare testi için testin anlamlılık düzeyi olan p değeri 0,000 olduğundan, 0,05 anlamlılık düzeyinde yaş ve yapılan işten beklenen değişkenleri arasında ilişki olmadığını iddia eden sıfır hipotezi reddedilir. Buradan, yaş ile yapılan işten beklenen değişkenleri arasında istatistiksel olarak bir ilişki olduğu söylenir.

MİDENİ DURUM ve YAPILAN İŞTEN BEKLENTİ ARASINDAKİ İLİŞKİSİ

Medeni durum ve yapılan işten beklenen işten beklenen değişkenleri arasındaki ilişkinin testi için aşağıdaki hipotezler oluşturulur.

H_0 : Medeni durum ve yapılan işten beklenen arasında ilişki yoktur.

H_1 : Medeni durum ve yapılan işten beklenen arasında ilişki vardır.

χ^2 (Ki-kare) testleri*	Test istatistiğinin değeri	Testin serbestlik derecesi	p değeri
Pearson Chi-Square	45,957	8	,000
Likelihood Ratio	45,306	8	,000
N of Valid Cases	1192		
İlişki Katsayısı=0,139			

*5'den küçük beklenen frekanslı hücre sayısı 2'dir

Pearson Ki-kare testi için testin anlamlılık düzeyi olan p değeri 0,000 olduğundan, 0,05 anlamlılık düzeyinde medeni durum ve yapılan işten beklenen arasında ilişki olmadığını iddia eden sıfır hipotezi reddedilir. Buradan, medeni durum ile yapılan işten beklenen arasında istatistiksel olarak bir ilişki olduğu söylenir.



EĞİTİM DURUMU ve YAPILAN İŞTEN BEKLENTİ ARASINDAKİ İLİŞKİSİ

Eğitim durumu ve yapılan işten beklenen iş değişkenleri arasındaki ilişkinin testi için aşağıdaki hipotezler oluşturulur.

H_0 : Eğitim durumu ve yapılan işten beklenen arasında ilişki yoktur.

H_1 : Eğitim durumu ve yapılan işten beklenen arasında ilişki vardır.

χ^2 (Ki-kare) testleri*	Test istatistiğinin değeri	Testin serbestlik derecesi	p değeri
Pearson Chi-Square	82,300	16	,000
Likelihood Ratio	79,386	16	,000
N of Valid Cases	1188		
İlişki Katsayısı=0,132			

*5'den küçük beklenen frekanslı hücre sayısı 7'dir

Likelihood Ki-kare testi için testin anlamlılık düzeyi olan p değeri 0,000 olduğundan, 0,05 anlamlılık düzeyinde eğitim durumu ve yapılan işten beklenen arasında ilişki olmadığını iddia eden sıfır hipotezi reddedilir. Buradan, eğitim durumu ile yapılan işten beklenen arasında istatistiksel olarak bir ilişki olduğu söylenir.

İŞTEKİ DURUM ve YAPILAN İŞTEM BEKLENTİ ARASINDAKİ İLİŞKİSİ

İşteki durum ve yapılan işten beklenen değişkenleri arasındaki ilişkinin testi için aşağıdaki hipotezler oluşturulur.

H_0 : İşteki durum ve yapılan işten beklenen değişkenleri arasında ilişki yoktur.

H_1 : İşteki durum ve yapılan işten beklenen değişkenleri arasında ilişki vardır.

χ^2 (Ki-kare) testleri*	Test istatistiğinin değeri	Testin serbestlik derecesi	p değeri
Pearson Chi-Square	25,515	8	,001
Likelihood Ratio	22,681	8	,004
N of Valid Cases	1171		
İlişki Katsayısı=0,104			

*5'den küçük beklenen frekanslı hücre sayısı 5'dir

Likelihood Ki-kare testi için testin anlamlılık düzeyi olan p değeri 0,001 olduğundan, 0,05 anlamlılık düzeyinde işteki durum ve yapılan işten beklenen değişkenleri arasında ilişki olmadığını iddia eden sıfır hipotezi reddedilir. Buradan, işteki durum ile yapılan işten beklenen değişkenleri arasında istatistiksel olarak bir ilişki olduğu söylenir.



AYLIK GELİR ve YAPILAN İŞTEN BEKLENTİ ARASINDAKİ İLİŞKİSİ

Aylık gelir ve yapılan işten beklenenleri arasındaki ilişkinin testi için aşağıdaki hipotezler oluşturulur.

H_0 : Aylık gelir ve yapılan işten beklenenler arasında ilişki yoktur.

H_1 : Aylık gelir ve yapılan işten beklenenler arasında ilişki vardır.

χ^2 (Ki-kare) testleri*	Test istatistiğinin değeri	Testin serbestlik derecesi	p değeri
Pearson Chi-Square	27,386	12	,007
Likelihood Ratio	27,981	12	,006
N of Valid Cases	1192		
İlişki Katsayısı=0,088			

*5'den küçük beklenen frekanslı hücre sayısı 1'dır

Pearson Ki-kare testi için testin anlamlılık düzeyi olan p değeri 0,007 olduğundan, 0,05 anlamlılık düzeyinde aylık gelir ve yapılan işten beklenenler arasında ilişki olmadığını iddia eden sıfır hipotezi reddedilir. Buradan, aylık gelir ile yapılan işten beklenenler arasında istatistiksel olarak zayıf bir ilişki (0,088) olduğu söylenir.

YAŞ ve BİREYSEL GELİRİN KONTROLÜ ARASINDAKİ İLİŞKİSİ

Yaş ve bireysel gelirin kontrolü değişkenleri arasındaki ilişkinin testi için aşağıdaki hipotezler oluşturulur.

H_0 : Yaş ve bireysel gelirin kontrolü arasında ilişki yoktur.

H_1 : Yaş ve bireysel gelirin kontrolü arasında ilişki vardır.

χ^2 (Ki-kare) testleri*	Test istatistiğinin değeri	Testin serbestlik derecesi	p değeri
Pearson Chi-Square	27,736	8	,001
Likelihood Ratio	31,316	8	,000
N of Valid Cases	1275		
İlişki Katsayısı=0,104			

*5'den küçük beklenen frekanslı hücre sayısı 3'dür

Pearson Ki-kare testi için testin anlamlılık düzeyi olan p değeri 0,001 olduğundan, 0,05 anlamlılık düzeyinde yaş ve bireysel gelirin kontrolü arasında ilişki olmadığını iddia eden sıfır hipotezi reddedilir. Buradan, yaş ile bireysel gelirin kontrolü arasında istatistiksel olarak bir ilişki olduğu söylenir.



MEDENİ DURUM ve BİREYSEL GELİRİN KONTROLÜ ARASINDAKİ İLİŞKİSİ

Medeni durum ve bireysel gelirin kontrolü değişkenleri arasındaki ilişkinin testi için aşağıdaki hipotezler oluşturulur.

H_0 : Medeni durum ve bireysel gelirin kontrolü arasında ilişki yoktur.

H_1 : Medeni durum ve bireysel gelirin kontrolü arasında ilişki vardır.

χ^2 (Ki-kare) testleri*	Test istatistiğinin değeri	Testin serbestlik derecesi	p değeri
Pearson Chi-Square	275,198	4	,000
Likelihood Ratio	316,604	4	,000
N of Valid Cases	1275		
İlişki Katsayısı=0,329			

*5'den küçük beklenen frekanslı hücre sayısı 1'dir

Pearson Ki-kare testi için testin anlamlılık düzeyi olan p değeri 0,000 olduğundan, 0,05 anlamlılık düzeyinde medeni durum ve bireysel gelirin kontrolü arasında ilişki olmadığını iddia eden sıfır hipotezi reddedilir. Buradan, medeni durum ile bireysel gelirin kontrolü arasında istatistiksel olarak bir ilişki olduğu söylenir.

EĞİTİM DURUMU ve BİREYSEL GELİRİN KONTROLÜ ARASINDAKİ İLİŞKİSİ

Eğitim durumu ve bireysel gelirin kontrolü değişkenleri arasındaki ilişkinin testi için aşağıdaki hipotezler oluşturulur.

H_0 : Eğitim durumu ve bireysel gelirin kontrolü arasında ilişki yoktur.

H_1 : Eğitim durumu ve bireysel gelirin kontrolü arasında ilişki vardır.

C^2 (Ki-kare) testleri*	Test istatistiğinin değeri	Testin serbestlik derecesi	p değeri
Pearson Chi-Square	24,179	8	,002
Likelihood Ratio	25,227	8	,001
N of Valid Cases	1271		
İlişki Katsayısı=0,098			

*5'den küçük beklenen frekanslı hücre sayısı 3'dür

Pearson Ki-kare testi için testin anlamlılık düzeyi olan p değeri 0,002 olduğundan, 0,05 anlamlılık düzeyinde eğitim durumu ve bireysel gelirin kontrolü arasında ilişki olmadığını iddia eden sıfır hipotezi reddedilir. Buradan, eğitim durumu ile bireysel gelirin kontrolü arasında istatistiksel olarak zayıf bir ilişki (0,098) olduğu söylenir.



İŞTEKİ DURUM ve BİREYSEL GELİRİN KONTROLÜ ARASINDAKİ İLİŞKİSİ

İşteki durum ve bireysel gelirin kontrolü değişkenleri arasındaki ilişkinin testi için aşağıdaki hipotezler oluşturulur.

H_0 : İşteki durum ve bireysel gelirin kontrolü arasında ilişki yoktur.

H_1 : İşteki durum ve bireysel gelirin kontrolü arasında ilişki vardır.

C^2 (Ki-kare) testleri*	Test istatistiğinin değeri	Testin serbestlik derecesi	p değeri
Pearson Chi-Square	0,882	4	,927
Likelihood Ratio	0,877	4	,928
N of Valid Cases	1254		

*5'den küçük beklenen frekanslı hücre sayısı 2'dir

Likelihood Ki-kare testi için testin anlamlılık düzeyi olan p değeri 0,927 olduğundan, 0,05 anlamlılık düzeyinde İşteki durum ve bireysel gelirin kontrolü arasında ilişki olmadığını iddia eden sıfır hipotezi reddedilemez. Buradan, İşteki durum ile bireysel gelirin kontrolü arasında istatistiksel olarak bir ilişki olmadığı söylenir.

AYLIK GELİR ve BİREYSEL GELİRİN KONTROLÜ ARASINDAKİ İLİŞKİSİ

Aylık gelir ve bireysel gelirin kontrolü değişkenleri arasındaki ilişkinin testi için aşağıdaki hipotezler oluşturulur.

H_0 : Aylık gelir ve bireysel gelirin kontrolü arasında ilişki yoktur.

H_1 : Aylık gelir ve bireysel gelirin kontrolü arasında ilişki vardır.

C^2 (Ki-kare) testleri*	Test istatistiğinin değeri	Testin serbestlik derecesi	p değeri
Pearson Chi-Square	9,117	6	,167
Likelihood Ratio	9,363	6	,154
N of Valid Cases	1275		

*5'den küçük beklenen frekanslı hücre sayısı 1'dır

Pearson Ki-kare testi için testin anlamlılık düzeyi olan p değeri 0,167 olduğundan, 0,05 anlamlılık düzeyinde aylık gelir ve bireysel gelirin kontrolü arasında ilişki olmadığını iddia eden sıfır hipotezi reddedilemez. Buradan, aylık gelir ile bireysel gelirin kontrolü arasında istatistiksel olarak bir ilişki olmadığı söylenir.



YAŞ ve AİLEDEKİ SORUMLULUK PAYLAŞIMI ARASINDAKİ İLİŞKİSİ

Yaş ve ailedeki sorumluluk paylaşımı değişkenleri arasındaki ilişkinin testi için aşağıdaki hipotezler oluşturulur.

H_0 : Yaş ve ailedeki sorumluluk paylaşımı arasında ilişki yoktur.

H_1 : Yaş ve ailedeki sorumluluk paylaşımı arasında ilişki vardır.

χ^2 (Ki-kare) testleri*	Test istatistiğinin değeri	Testin serbestlik derecesi	p değeri
Pearson Chi-Square	21,517	8	,006
Likelihood Ratio	11,054	8	,199
N of Valid Cases	1244		

*5'den küçük beklenen frekanslı hücre sayısı 4'dür

Likelihood Ki-kare testi için testin anlamlılık düzeyi olan p değeri 0,199 olduğundan, 0,05 anlamlılık düzeyinde yaş ve ailedeki sorumluluk paylaşımı arasında ilişki olmadığını iddia eden sıfır hipotezi reddedilemez. Buradan, yaş ile ailedeki sorumluluk paylaşımı arasında istatistiksel olarak bir ilişki olmadığı söylenir.

MEDENİ DURUM ve AİLEDEKİ SORUMLULUK PAYLAŞIMI ARASINDAKİ İLİŞKİSİ

Medeni durum ve ailedeki sorumluluk paylaşımı değişkenleri arasındaki ilişkinin testi için aşağıdaki hipotezler oluşturulur.

H_0 : Medeni durum ve ailedeki sorumluluk paylaşımı arasında ilişki yoktur.

H_1 : Medeni durum ve ailedeki sorumluluk paylaşımı arasında ilişki vardır.

χ^2 (Ki-kare) testleri*	Test istatistiğinin değeri	Testin serbestlik derecesi	p değeri
Pearson Chi-Square	14,111	4	,007
Likelihood Ratio	13,951	4	,007
N of Valid Cases	1244		
İlişki Katsayısı=0,075			

*5'den küçük beklenen frekanslı hücre sayısı 1'dir

Pearson Ki-kare testi için testin anlamlılık düzeyi olan p değeri 0,007 olduğundan, 0,05 anlamlılık düzeyinde medeni durum ve ailedeki sorumluluk paylaşımı arasında ilişki olmadığını iddia eden sıfır hipotezi reddedilir. Buradan, medeni durum ile ailedeki sorumluluk paylaşımı arasında istatistiksel olarak zayıf bir ilişki (0,075) olduğu söylenir.



EĞİTİM DURUMU ve AİLEDEKİ SORUMLULUK PAYLAŞIMI ARASINDAKİ İLİŞKİSİ

Eğitim durumu ve ailedeki sorumluluk paylaşımı değişkenleri arasındaki ilişkinin testi için aşağıdaki hipotezler oluşturulur.

H_0 : Eğitim durumu ve ailedeki sorumluluk paylaşımı arasında ilişki yoktur.

H_1 : Eğitim durumu ve ailedeki sorumluluk paylaşımı arasında ilişki vardır.

χ^2 (Ki-kare) testleri*	Test istatistiğinin değeri	Testin serbestlik derecesi	p değeri
Pearson Chi-Square	24,456	8	,002
Likelihood Ratio	17,781	8	,023
N of Valid Cases	1240		
İlişki Katsayısı=0,099			

*5'den küçük beklenen frekanslı hücre sayısı 4'dür

Likelihood Ki-kare testi için testin anlamlılık düzeyi olan p değeri 0,023 olduğundan, 0,05 anlamlılık düzeyinde eğitim durumu ve ailedeki sorumluluk paylaşımı arasında ilişki olmadığını iddia eden sıfır hipotezi reddedilir. Buradan, eğitim durumu ile ailedeki sorumluluk paylaşımı arasında istatistiksel olarak zayıf bir ilişki (0,099) olduğu söylenir.

İŞTEKİ DURUM ve AİLEDEKİ SORUMLULUK PAYLAŞIMI ARASINDAKİ İLİŞKİSİ

İşteki durum ve ailedeki sorumluluk paylaşımı değişkenleri arasındaki ilişkinin testi için aşağıdaki hipotezler oluşturulur.

H_0 : İşteki durum ve ailedeki sorumluluk paylaşımı arasında ilişki yoktur.

H_1 : İşteki durum ve ailedeki sorumluluk paylaşımı arasında ilişki vardır.

C^2 (Ki-kare) testleri	Test istatistiğinin değeri	Testin serbestlik derecesi	p değeri
Pearson Chi-Square	17,731	4	,001
Likelihood Ratio	10,803	4	,029
N of Valid Cases	1222		
İlişki Katsayısı=0,085			

*5'den küçük beklenen frekanslı hücre sayısı 3'dür

Likelihood Ki-kare testi için testin anlamlılık düzeyi olan p değeri 0,029 olduğundan, 0,05 anlamlılık düzeyinde işteki durum ve ailedeki sorumluluk paylaşımı arasında ilişki olmadığını iddia eden sıfır hipotezi reddedilir. Buradan, işteki durum ile ailedeki sorumluluk paylaşımı arasında istatistiksel olarak zayıf bir ilişki (0,085) olduğu söylenir.



AYLIK GELİR ve AİLEDEKİ SORUMLULUK PAYLAŞIMI ARASINDAKİ İLİŞKİSİ

Aylık gelir ve ailedeki sorumluluk paylaşımı değişkenleri arasındaki ilişkinin testi için aşağıdaki hipotezler oluşturur.

H_0 : Aylık gelir ve ailedeki sorumluluk paylaşımı arasında ilişki yoktur.

H_1 : Aylık gelir ve ailedeki sorumluluk paylaşımı arasında ilişki vardır.

C^2 (Ki-kare) testleri*	Test istatistiğinin değeri	Testin serbestlik derecesi	p değeri
Pearson Chi-Square	10,662	6	,099
Likelihood Ratio	10,886	6	,092
N of Valid Cases	1244		

*5'den küçük beklenen frekanslı hücre sayısı 2'dir

Pearson Ki-kare testi için testin anlamlılık düzeyi olan p değeri 0,099 olduğundan, 0,05 anlamlılık düzeyinde aylık gelir ve ailedeki sorumluluk paylaşımı arasında ilişki olmadığını iddia eden sıfır hipotezi reddedilemez. Buradan, aylık gelir ile ailedeki sorumluluk paylaşımı arasında istatistiksel bir ilişki olmadığı söylenir.



Memur Sendikaları Konfederasyonu

GMK Bulvarı Özveren Sokak No:9/4 Demirtepe/ANKARA
Tel: 0312 230 48 98 - 230 09 72-73 • Faks: 0312 230 39 89
www.memursen.org.tr