ANKARA ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ORMAN MÜHENDİSLERİNİN CİNSİYET ALGISI VE ORMANCILIK ÖRGÜTÜNDE CİNSİYET AYRIMCILIĞI

Evrim ARSLANTAŞ

ORMAN MÜHENDİSLİĞİ ANABİLİM DALI

ANKARA
2006

Her hakkı saklıdır

ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

ORMAN MÜHENDİSLERİNİN CİNSİYET ALGISI
ve
ORMANCILIK ÖRGÜTÜNDE CİNSİYET AYRIMCILIĞI

Evrim ARSLANTAŞ

Ankara Üniversitesi
Fen Bilimleri Enstitüsü
Orman Mühendisliği Anabilim Dalı

Danışman: Yrd. Doç.Dr. Sezgin ÖZDEN

Geçmiş zamanlardan beri erkeklerle özdeşleşen mesleklerden birisi olan Orman Mühendisliği; son 15–20 yıldır kız öğrencilerin de yavaş yavaş ilgisini çeken bir meslek haline gelmeye başlamış ve kadınlar daha fazla sayıda bu meslek içerisinde yer almaya başlamışlardır. Ancak günümüze kadar kadınların meslek içerisindeki genel konumları ve ormancılık örgütü içerisinde cinsiyet ayrımcılığının olup olmadığı gibi konularda herhangi bir tez çalışması yapılmamıştır. Bu konulara giriş yapmak amacıyla yapılan bu çalışma, ilk olması nedeniyle önem taşımaktadır. Çalışmada kadın orman mühendislerinin çalışma ortamı koşulları, meslekten beklentileri, temel sorunları ve durumlarını ortaya koymak için bir görüşme formu hazırlanmış; 2004-2006 yılları arasında bu çalışma gerçekleştirilmiş, 100 kadın, 60 erkek toplam 160 orman mühendisi ile yüz yüze görüşmeler yapılarak bu formlar doldurulmuştur. Meslekte deneyimli olan 4 kadın, 2 erkek toplam 6 orman mühendisi ile derinlemesine görüşme tekniği ile görüşülmüştür. Bu görüşme tekniği informel görüşme olup ses kaydı ile yapılmıştır. Elde edilen veriler, ki-kare istatistik analizine tabi tutulmuştur. Çalışmaya katılan bayan mühendislerin genel olarak mesleğe uyum sağladığı, ancak zaman zaman erkek orman mühendislerinin gölgesinde kaldıklarını ve bu durumdan şikayetçi olmadıkları gözlemlenmiştir.

2006, 89 sayfa

Anahtar Kelimeler: Orman Mühendisliği, Cinsiyet, Algı, Meslek.

ABSTRACT

MSc. Thesis

GENDER PERCEPTION OF FOREST ENGINEERS AND GENDER SEPARATISM IN FORESTRY ORGANIZATION

Evrim ARSLANTAŞ

Ankara University
Graduate School of Natural and Applied Sciences
Department of Forestry Engıneering

Supervisor : Asst.Prof. Dr. Sezgin ÖZDEN

Since the past decades, Forest Engineer is one of the job which it was related to male it began to become to a job which the female students too were interested in it. Therefore it is able to said, if it is compared with years before 1990, female forest engineers are excessive amount in these days. However increase of the amount of female, could not provide the thought of 'male job' It is definite that the female could not take a place as a male colleague in this job, in many cases. This MSc thesis goals to understand the female's place in forestry organization, to appreciate female's looking to this job to compare the male-female forest engineers. Besides, subject of creating of difference in forestry organization was researched between the years of 2004-2006 too. This study has an importance as a being first paper about female forestry engineers. In addition to getting some surprising results about the people who joined the research, It is found that the female conformed to this job generally took a place in passive works because of effect of male forestry engineers.

2006 , 89 pages

Key Words: Forestry engineers, sexuality, perception, separatism

TEŞEKKÜR

Çalışmalarımı yönlendiren, araştırmalarımın her aşamasında bilgi, öneri ve yardımlarını esirgemeyerek bana yardımcı olan danışman hocam Yrd. Doç. Dr. Sezgin ÖZDEN'e, çalışmalarım süresince benden desteklerini esirgemeyen sayın Prof. Dr. Ziya ŞİMŞEK'e, Araş. Gör. E. Şahin DÖLARSLAN'a, Dr. Şeref ULUOCAK'a ve Yrd. Doç. Dr. Didem ARSLANTAŞ'a, her zaman yanımda bulunan annem ve babama beni destekleyen eşime ve arkadaşlarıma en derin duygularla teşekkür ederim.

Evrim ARSLANTAŞ
Ankara, Nisan 2006

İÇİNDEKİLER

ÖZET……..i
ABSTRACT ……..ii
TEŞEKKÜR …….iii
ŞEKİLLER DİZİNİ ……v
ÇİZELGELER DİZİNİ ……...vi
1. GİRİŞ ……1
2. KAYNAK ÖZETLERİ ……..…...5
3. MATERYAL VE YÖNTEM
3.1 Materyal ……..……... 8
3.2 Yöntem ……. 8
4. BULGULAR
4.1 Dünya'da Kadının İstihdamdaki Yeri 15
4.2 Türkiye'de Kadının İstihdamdaki Yeri …….……..21
4.3 Türkiye'de Orman Mühendislik Mesleğinde Kadının Yeri ……. 30
5. TARTIŞMA VE SONUÇ ……74
KAYNAKLAR ……..….78
EKLER
EK 1 ……81
EK 2 ……83
EK 3……84
EK 4……87
ÖZGEÇMİŞ…… 89

ÇİZELGELER DİZİNİ

Çizelge 4.1 2000-2001 öğretim yılında vakıf üniversitelerindeki öğrenci sayıları……...26
Çizelge 4.2 Kadın-erkek şu anki görevler (diğer) …….....37
Çizelge 4.3 Medeni durum ile cinsiyet arasındaki ilişki…….....46
Çizelge 4.4 Cinsiyet ile çocuk sahibi olma durumu arasındaki ilişki……...46
Çizelge 4.5 Cinsiyet ile çocuk sayısı arasındaki yaş ilişkisi…….....47
Çizelge 4.6 Cinsiyet ile köken arasındaki yaş ilişkisi……...47
Çizelge 4.7 Cinsiyet ile orman mühendisliğinin tercihi arasındaki ilişki…….....48
Çizelge 4.8 Cinsiyet ile mesleğin Türkiye'de kadına uygunluğu arasındaki ilişki……..……48
Çizelge 4.9 Cinsiyet ile mesleği kendine uygun bulma arasındaki ilişki..……...49
Çizelge 4.10 Cinsiyet ile taşrada şeflik yapma arasındaki ilişki..……..…...49
Çizelge 4.11 Cinsiyet ile görev arasındaki ilişki…….……..…....50
Çizelge 4.12 Cinsiyet ile mesleğe olumsuz bir tavrın görülüp-görülmediği arasındaki ilişki ……..…51
Çizelge 4.13 Cinsiyet ve politik baskı arasındaki ilişki…….…...51
Çizelge 4.14 Cinsiyet ile mesleği seçenlerin mutluluğu arasındaki ilişki…….....52
Çizelge 4.15 Cinsiyet ve evliliğin meslek hayatını etkilemesi arasındaki ilişki…….52
Çizelge 4.16 Cinsiyet ile aileye zaman ayırma arasındaki ilişki…….....53
Çizelge 4.17 Cinsiyet ile eşten görülen destek arasındaki ilişki……..53
Çizelge 4.18 Cinsiyet ile kariyerden eş nedeniyle tavizde bulunma arasındaki ilişki……..54
Çizelge 4.19 Cinsiyet ile fedakarlığın eş tarafından da yapılacağına olan inanç arasındaki ilişki……..54
Çizelge 4.20 Cinsiyet ile memnuniyet arasındaki ilişki……..55
Çizelge 4.21 Meslekten elde edilen kazanç ile cinsiyet arasındaki ilişki…….55
Çizelge 4.22 Orman mühendisliğinin Türkiye'de kadına uygunluğu ile birey uygunluğu arasındaki ilişki…….….56
Çizelge 4.23 Erkek olunsaydı daha üst konumda olunur muydu? sorusuna inanç ile orman mühendisliğinin Türkiye'de kadına uygunluğu arasındaki ilişki ……...…...56
Çizelge 4.24 Orman mühendisliğinin Türkiye'de kadına uygunluğu ile mesleki mutluluk arasındaki ilişki ……57
Çizelge 4.25 Orman mühendisliğinin Türkiye'de kadına uygun bir meslek olduğunun düşünülmesiyle kız çocuklarının aynı mesleği seçmelerini tavsiye etmesi arasındaki ilişki ……...57
Çizelge 4.26 Orman mühendisliğinin Türkiye'de kadına uygun bir meslek olduğunun düşünülmesiyle hayattan memnuniyetlik arasındaki ilişki……58
Çizelge 4.27 Kazancın yeterli gelmesiyle yaş arasındaki ilişki……...58
Çizelge 4.28 Köken ile meslek tercihi arasındaki ilişki……...59
Çizelge 4.29 Orman mühendisliğinin Türkiye'de kadına uygun olup-olmadığının düşünülmesiyle köken arasındaki ilişki…….....59

Çizelge 4.30 Mesleğin seçiminden dolayı mutluluk ile köken arasındaki ilişki……60
Çizelge 4.31 Köken ile kızına meslek tavsiyesi arasındaki ilişki…..……....60
Çizelge 4.32 Şu anki görev ile mesleğe karşı herhangi bir olumsuz tavrın görülmesi arasındaki ilişki……61
Çizelge 4.33 Meslekten elde edilen kazancın yeterli olmasıyla şu anki görev arasındaki ilişki……..62
Çizelge 4.34 Hayatından memnun olanlarla meslekten mutlu olanlar arasındaki ilişki……62
Çizelge 4.35 Kıza verilen meslek tavsiyesi ile politik baskı arasındaki ilişki.....63
Çizelge 4.36 Kıza verilen mesleki tavsiye ile mesleğin kendisine uygunluğu arasındaki ilişki ……63
Çizelge 4.37 Kıza verilen mesleki tavsiye ile Orman mühendisliğinin tercihi arasındaki ilişki……..64
Çizelge 4.38 Orman mühendisliğinin tercih şekliyle hayattan memnunluk arasındaki ilişki……64
Çizelge 4.39 Orman mühendisliğini tercih şekliyle mesleki mutluluk arasındaki ilişki……65
Çizelge 4.40 Orman mühendisliğinin tercihi ile köken arasındaki ilişki …..…..66
Çizelge 4.41 Orman mühendisliğinin Türkiye'de kadına uygun bir meslek olduğunun düşünülmesiyle köken arasındaki ilişki ……67
Çizelge 4.42 Eşinin bu mesleği tercih etmesiyle köken arasındaki ilişki ……....67
Çizelge 4.43 Köken ile bir kadın amirin etkileri arasındaki ilişki……....68
Çizelge 4.44 Köken ile meslek seçiminden dolayı duyulan mutluluk arasındaki ilişki……..69
Çizelge 4.45 Köken ile kendi oğullarına meslek tavsiyesi arasındaki ilişki…….69
Çizelge 4.46 Çevreden herhangi bir olumsuz tavır görmeyle şu anki görev arasındaki ilişki ……..70
Çizelge 4.47 Şu anki görev ile meslekten elde edilen kazanç arasındaki ilişki....70
Çizelge 4.48 Hayatından memnun olmaları ile bu mesleği seçtiği için mutlu olanlar arasındaki ilişki……..71
Çizelge 4.49 Mesleğe karşı olumsuz tavır görenlerle oğluna mesleği tavsiye edenler arasındaki ilişki ……..71
Çizelge 4.50 Orman mühendisliğini kendisine uygun görenler ile oğluna bu mesleği tavsiye edenler arasındaki ilişki……....72
Çizelge 4.51 Orman mühendisliğinin tercihi ile oğlunun aynı mesleği seçmesini tavsiye edenlerin ilişkisi……..72
Çizelge 4.52 Orman mühendisliğinin tercih şekli ile hayatlarından memnun olmaları arasındaki ilişki……...73
Çizelge 4.53 Yaş ile kazancın yeterli gelmesi arasındaki ilişki……...73

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 4.1 Kadın ve erkek istihdamının sektörlere göre dağılımı……..……..23
Şekil 4.2 Kadın - erkek yaş oranları…….……... 33
Şekil 4.3 Kadın-erkek medeni durumları.……....34
Şekil 4.4 Kadın ve erkek çocuk sayısı oranları. ……..34
Şekil 4.5 Kadın-erkek köken oranları…….…….35
Şekil 4.6 Orman mühendisliğinin kadın ve erkeklerde tercih sebepleri……..…….....36
Şekil 4.7 Kadın-erkek görev dağılımı oranları….……...37
Şekil 4.8 Kadın ve erkeklerde eşle ilgili sorunların nedenleri……...…….44

1.GİRİŞ

Genel olarak, Türkiye'deki cinsiyet algısına bakıldığında, bu algılayışın geleneksel yapıya göre oluşturulduğu gözlemlenmektedir. Örneğin; kız çocukların pembe ve erkek çocukların mavi renkle bütünleştirilmesi daha bebeklikten itibaren cinsiyet algılayışında bir farklılık oluştuğunu göstermektedir. Aynı şekilde okul çağındaki çocuklara da okullarda okutulan ders kitaplarının, geleneksel toplum yapısının bir uzantısı olduğu ve cinsiyetçi kalıp yargılar içerdiği bilinmektedir. Kadını anne ve eş rolü ile sınırlayıp, kız çocuğa anne, erkek çocuğa baba modeli sunarak, onu sadece bu kalıplar içinde gösteren görsel ve yazılı iletilere ders materyallerinde ve eğitim dilinde sıkça yer verilmektedir (http://www.die.gov.tr, 2006).

Özellikle 1950'lerden sonra, alfabelerdeki kadın imajında geleneksel rollerden yana bir eğilim söz konusudur. Bunun bir uzantısı olarak kitle iletişim araçları da kadını geleneksel kalıplar içinde sunarak geleneksel anne ve eş kimliğini pekiştirmektedir. Dolayısıyla cinsiyetçi kalıp yargılarını hem kitle iletişim araçlarından hem de ders materyallerinden ayıklamak zorlaşmaktadır. Örneğin çalışan kadınlar genellikle öğretmenlik ve hemşirelik gibi geleneksel kadın mesleklerinde gösterilmektedir.

Ülkemizde gerçekleştirilen araştırmalarda erkekler kadar kadınların da kendi asli görevlerini anne ve eş olarak algıladıkları, çalışsalar bile, çalışan kadın kimliklerini öne çıkarmadıkları görülmüştür (http://www.die.gov.tr, 2006). Erkeklerin tanımlanmasında; meslekleri kullanılırken, kadınların tanımlanmasında; akrabalık bağları ve hayatlarındaki ilişkiler kullanılmaktadır (Çakır ve Akgükse 1995).

Küçüklükten itibaren oluşturulan cinsiyet algılayışından bu sonucun çıkması oldukça doğaldır. Cinsiyet algılayışının toplum yapısında kadın ve erkek arasında farklılık olarak algılandığı tüm örneklerde görülmektedir. Son zamanlarda bu yapı biraz da olsa farklılaşmaya başladıysa da yine de bazı meslek alanları geleneksel yapıdan nasibini

almış ve erkek ve kadın meslekleri olarak ayrılmıştır. Özellikle arazi çalışmalarının yoğun olduğu meslek dalları, erkek meslekleri olarak anılmaya başlanmıştır. Bu mesleklere dahil olan mesleklerden birisi de "orman mühendisliğidir". Bu çalışmanın amacı, orman mühendislerinin cinsiyet algısını anlayabilmek ve bu algılayışın, geleneksel algılayışta olduğu gibi ormancılık örgütünde cinsiyet ayrımcılığına yol açıp-açmadığını görmektir. Bunun için, öncelikle orman mühendisliği mesleğinin temel uğraş alanı olan orman kavramını tanımlamak faydalı olacaktır.

Ormanlar; büyük çeşitlilik arz eden bir çok bitki hayvan ve diğer canlı türlerinin barındığı doğal ortamlardır. Tarımda kullanılan pek çok bitki taksonu (türü ya da ırkı) ile pek çok evcil hayvan türünün yabani ataları halen doğal olarak orman alanlarında yaşamaktadır. Ormanlarda yaşayan canlı türleri, insanlara çeşitli şekillerde fayda sağlamaktadırlar. Bu canlı türlerinin sayesinde insanların; odun, yiyecek, ilaç, endüstriyel hammaddeler ve bunun gibi birçok ihtiyaçları karşılanmaktadır. Orman ürünlerinin 6000'den fazla yerde kullanıldığı düşünüldüğünde, insanların bu doğal alanlara beşikten mezara kadar muhtaç olduğu da kaçınılmaz bir gerçektir (Anonim 2005). Orman işletmeciliği ise bu doğal kaynağın gelecek nesillerin de yararlanmasını sağlamak üzere bilimsel ve teknik yöntemlerle yönetilmesidir. Orman işletmeciliği işi Türkiye'de orman mühendisleri tarafından yapılmaktadır. Orman mühendisi olabilmek için Orman Fakültelerinin dört yıllık eğitim veren Orman Mühendisliği bölümlerinden mezun olmak gerekmektedir. Bu bölümlere giriş koşulları içinde herhangi bir cinsiyet ayrımcılığı olmamasına rağmen eskiden beri Orman Mühendisliği bölümlerini erkeklerin tercih ettikleri görülmektedir. Bu konuda yapılan birçok çalışmada Orman Mühendisliği bölümünde okuyan öğrencilerin yaklaşık %20'sini kız, %80'inin erkek öğrencilerden oluştuğu görülmektedir (Toksoy *et al*. 2001). Orman mühendisliği mesleğinin toplumda erkek mesleği olarak görülmesinin bu oran üzerindeki etkisi büyüktür.

Türkiye'de ormanların gayri safi milli hasılaya katkısı % 0,8'dir. Ancak bilançolara yansımayan gerçek katkı payı vardır ki; bu payın gerek yarar sağlayan diğer sektörlere gerekse tüm ülkeye katkısı çok daha büyüktür (http://www.ogm.gov.tr, 2005).

Ormancılık, istihdam sağlama açısından da büyük öneme sahiptir. Bu açıdan ormancılık sektörü, 64 sektör içerisinde 17.sırada yer almaktadır (Türker 2000). Yalnızca Orman Bakanlığı, yıllık ortalama 15 milyon adam-gün işlendirme olanağı sağlamaktadır (http://www.ogm.gov.tr, 2005).

Ülkemiz topraklarının 01.07.1997 envanterine göre; %26,7 (20.703.122 ha)'sini ormanlık alanlar oluşturmaktadır. Bu alanın; 13.839.176 hektarı koru işletmesi ve 6.863.946 hektarlık kısmı da baltalık işletmesi şeklindedir. Koru işletmesinin %57'lik bir kısmı verimli koru ormanı geriye kalan kısmı ise bozuk vasıflı ormandır. Ormancılıkta en önemli ilkelerin başında gelen sürdürülebilirliğin devamı için bu bozuk vasıflı alanların tekrar verimli ormanlara dönüştürülmesi gerekmektedir (Anonim 2005). Bu düzenin sağlanabilmesi için de teknik personel olarak orman mühendislerine gereksinim duyulmaktadır.

Türkiye'de orman mühendisliği eğitimi ilk olarak 1934 yılında İstanbul Üniversitesi Orman Fakültesinde başlamıştır. 1971 yılına kadar bu fakülte; tek Orman Fakültesi olarak eğitimine devam etmiştir. Bu yıllar arasında, Fakültedeki öğrencilerin neredeyse tamamının erkek olması, bu zaman diliminin mesleki açıdan "erkek egemen" olarak adlandırılmasına neden olmaktadır. 1971 yılında Karadeniz Teknik Üniversitesi Orman Fakültesinin açılmasıyla da meslekteki kadın-erkek oranlarında fazla bir değişim gerçekleşmemiştir. Daha sonra sırasıyla; 1992 yılında Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Bartın Orman Fakültesi, 1993 yılında Kafkas Üniversitesi Artvin Orman Fakültesi, 1995 yılında Süleyman Demirel Üniversitesi Isparta Orman Fakültesi, 1996 yılında Ankara Üniversitesi Çankırı Orman Fakültesi ve Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Orman Fakültesi, 1997 yılında Abant İzzet Baysal Üniversitesi Düzce Orman Fakültesi ve 1998 yılında Gazi Üniversitesi Kastamonu Orman Fakültesi açılmıştır.

Yukarıdaki bölümde belirtildiği üzere; kız öğrencilerin orman mühendisliği mesleğine talebi 90'lı yıllarda nispeten artış göstermiştir. Bu zamana kadar meslekte çok az sayıda temsil edilen kadınlar; sayılarının artmasıyla beraber daha fazla oranda meslekte

yerlerini almaya başlamışlardır. Ancak genel olarak erkeklerle anılan meslekte bu durum yeni tartışmaları da beraberinde getirmiştir.

Öncelikle bu çalışma; ormancılıkta cinsiyet algılayışı konusunda bir ilk olmaktadır. Ayrıca kadının meslek içerisinde kabul görüp görmediği, erkeklerin kadın orman mühendislerine bakış açısı ve iki cinsiyet arasındaki farklılıkların görülmesinde de yararlı olacağına inanılan bir çalışmadır.

2. KAYNAK ÖZETLERİ

1. T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü tarafından hazırlanan Türkiye'de kadının durumu" isimli çalışmada, Dördüncü dünya kadınlar konferansı Türkiye ulusal raporuna yer verilmiştir. Bu bağlamda, genel olarak kadınların ulusal düzeyde değerlendirilmesine, yasalarda kadının durumuna, yoksulluk ve kalkınma konularına yer verilmiştir. Ayrıca eğitim ve istihdamdaki eşitsizliklerde değinilen diğer konulardır (Anonim 1994).

2. "1980'ler Türkiye'sinde Kadın Bakış Açısından Kadınlar" kitabı; derleme niteliği taşımaktadır. Şirin Tekeli tarafından yayına hazırlanan bu kitapta; Almanya'nın Kassel şehrinde, Kassel Üniversitesi Disiplinler arası Kadın Araştırmaları tarafından düzenlenen bir sempozyumdaki sunulan Türkçe bildiriler bir araya getirilmiştir. Bu bildirilerde, 80'li yıllardan itibaren Türkiye'de meydana gelen hızlı değişim içerisinde kadınların kentsel, kırsal alanlardaki, aile içerisindeki konumları ve toplumdaki mevcut geleneksel yapının bu konumdaki etkileri hakkında bilgiler verilmektedir (Tekeli 1995).

3. "İşgücü Yetiştirme Kurslarının Kadın İstihdamına Katkısı" adlı kitap; T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü tarafından Prof. Dr. İlhan AKHUN ve ekibine hazırlatılmıştır. Araştırma; Türkiye Cumhuriyeti ile Dünya Bankası arasında imzalanan İkraz anlaşmasına göre hazırlanan Kadın İstihdamının Geliştirilmesi (KİG) çerçevesinde yaptırılan bir araştırmadır. KİG Projesi, sekiz alt bilenden oluşan İstihdam ve Eğitim Projesi'nin bir ayağıdır. Bu projede, kadınlara erkeklerin egemen oldukları meslek alanları da dahil olmak üzere tüm mesleklerde çalışma imkanının yaratılması amaçlanmıştır. Bu yayın, Dünya ve Türkiye'de istihdamdaki kadının durumuna, Türkiye'de KİG Projesi çerçevesinde yapılan pilot çalışmalara ve bu çalışmaların sonuçlarına yer vermektedir (Anonim 1999).

4. “Çalışmaya Hazır İşgücü Olarak Kentli Kadın ve Değişimi” adlı yayın; 1999 yılında T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü tarafından Makro Araştırma Tanıtım A.Ş.’ye hazırlatılan KİG Projesi çerçevesinde yaptırılan bir araştırmadır. Üçüncü Dünya Ülkeleri ve Türkiye’deki; ekonomi, enformel sektör, işsizlik ve bunların kadınlarla ilişkileri, KİG Projesi kapsamında Türkiye’de yapılan anket çalışması, bunun sonucunda elde edilen veriler üzerine hazırlanmıştır (Anonim 1999)

5. “Kadınlar, Kalkınma ve Sosyal Adalet” adlı yayın, Gülay Toksöz, Alev Özkazanç ve Bedriye Poyraz tarafından hazırlanmış ve Ankara Üniversitesi Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi tarafından 2001 yılında yayınlanmıştır. Bu çalışmada, Dünya’da kadınların konumlarını etkileyen yoksulluk, küreselleşme gibi konular ve kadınların çalışma yaşamındaki yeri hakkında bilgi verilmiştir. Ayrıca, Asya, Afrika, Avrupa Birliği ülkelerindeki kadınların genel durumları ve Türkiye’de kadınların durumlarını iyileştirmek için nelerin talep edilmesi gerektiği hakkında da bilgi verilmiştir (Toksöz vd. 2001).

6. “İzmir’de Kırsal Kadına Yönelik Eğitimin İstihdama Etkisi” adlı kitap; Ekim 1999 tarihinde T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü tarafından Doç. Dr. Canan Abay ve ekibine hazırlatılmıştır. Bu proje de KİG Projesi çerçevesinde yaptırılmıştır. Bu çalışmada, seçilen araştırma alanları ve buradaki kadınlar hakkındaki genel bilgiler verilmiştir. Ayrıca, Türkiye’de kırsal kesim kadınına yönelik yapılan projelerle bu projelerin sonuçlarına yer verilmiştir (Anonim 1999).

7. “Kırsal Alan Kadınının İstihdama Katılımı” adlı yayın; Şubat 2000 tarihinde yayınlanmıştır. Bu yayın T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü tarafından Key Ticaret A.Ş.’ye hazırlatılmıştır. KİG Projesi çerçevesinde hazırlanan bu çalışmada, Kadın çiftçi pilot projesi uygulaması anlatılmıştır. Bu çalışmanın, Türkiye’deki uygulandığı alanlar, deneklerin görüşleri,

projenin uygulama aşamasında açılan kurslar ve bu proje sonunda ortaya çıkan sorunlar hakkında bilgi verilmiştir (Anonim 2000).

8. "Ormancı Teknik Personelin İstihdamına İlişkin Sorunlar" adlı yayın, 1984 yılında Yücel Çağlar tarafından hazırlanan bir çalışmadır. Bu çalışmada, Ormancılık, Orman Genel Müdürlüğü'nün yaptığı çalışmalar, Ormancılıktaki teknik personelin yetiştirilmesi ve istihdamında yaşanan sorunlar hakkında bilgi verilmiştir. İstihdam konusundaki sorunların giderilebilmesi için oluşturulan çözüm önerileri de değinilen bir diğer konudur (Çağlar 1984).

3.MATERYAL VE YÖNTEM

3.1 Materyal

Çalışmanın ana materyalini farklı cinsiyetteki (kadın-erkek) Orman Mühendisleri oluşturmaktadır. Amaç; Orman Mühendisliğindeki ve ormancılıktaki cinsiyet algılayışını anlayıp, bu algılayışın kadın ve erkek orman mühendisleri arasında bir cinsiyet ayrımına yol açıp-açmadığını belirlemektir. Cinsiyet ayrımının olması durumunda, bu ayrımdan en çok etkileneceği düşünülen kadın orman mühendislerine çalışmada daha çok ağırlık verilmiştir.

Çalışma alanları, Mart 2004-Haziran 2004 döneminde yapılan ön çalışmalara göre belirlenmiştir. Yoğun kadın orman mühendislerinin bulunduğu Bölge Müdürlükleri olarak; Ankara, İstanbul, İzmir, Antalya, Bursa ve Isparta Bölge Müdürlükleri uygun alanlar olarak belirlenmiştir. Çalışmaya katılan bu kişilerin seçiminde mesleki tecrübesi olan kişilere öncelik verilmiştir. Genel olarak yangın dönemleri göz önüne alınarak çalışmalar yaz ayları dışında gerçekleştirilmeye çalışılmıştır.

Ankara Bölge Müdürlüğü'nden; 17 kadın, 17 erkek, İstanbul Bölge Müdürlüğü'nden; 30 kadın, 13 erkek, Antalya Bölge Müdürlüğü'nden; 26 kadın, 10 erkek, İzmir Bölge Müdürlüğü'nden; 19 kadın, 10 erkek, Bursa Bölge Müdürlüğü'nden; 4 kadın, 10 erkek ve Isparta İlinden 4 kadın olmak üzere toplam 100 kadın 60 erkek Orman Mühendisiyle çalışma gerçekleştirilmiştir.

3.2 Yöntem

Çalışmada ilk olarak kadın-erkek Orman Mühendislerinin genel özelliklerini ve bakış açılarını yansıtabilmek amacıyla "anket" uygulaması yapılmıştır. Anket çalışmasında; kadın ve erkeklere ayrı anket formları uygulanmıştır. Kadınlara 27, erkeklere 24 soru sorulmuştur. Bu sorular Ek–3 ve Ek-4'de belirtilmiştir. Kadın ve erkek sorularının 21'i ortak, diğerleri cinsiyete göre farklılık gösteren sorulardır. Soruların çoğu seçenekli

olup, cevap alternatiflerinin önceden tespit edilmesinin güç olduğu hallerde bazı açık uçlu sorulara da yer verilmiştir.

Anket sorularını seçerken; öncelikle cinsiyet algılayışının kadın-erkek orman mühendisleri arasında nasıl olduğunu ve toplumdaki geleneksel bakış açısının kadın orman mühendisleri üzerindeki etkilerini anlayabilmek, bu bakış açısının kadın-erkek orman mühendisleri tarafından benimsenip-benimsenmediği ve benimsenmişse erkek orman mühendisleri tarafından cinsiyet ayrımcılığa yol açıp-açmadığı gibi soruların cevaplarını bulmak amaçlanmıştır.

Cinsiyet algılayışını anlayabilmek için her iki gruba da "Orman mühendisliğinin, Türkiye'de kadına uygun bir meslek olduğunu düşünüyor musunuz?" sorusu sorulmuştur. Daha sonra ise "kendinize uygun görüyor musunuz?" sorusu sorulmuştur.

Geleneksel algılayışın etkilerini anlayabilmek için kadın ve erkek görüşmecilere çevre tarafından çeşitli baskılarla karşılaşılıp karşılaşılmadığı sorusu sorulmuştur. Kadınlar üzerindeki baskı şekillerinden birisinin de toplumsal baskı olabileceği (Ek 3, soru:12) esasıyla bu konuda daha çok bilgi edinmek amaçlanmıştır. Bunu için de baskıların kimin tarafından yapıldığı, bu baskıların neler olduğu soruları da kadınlara yöneltilmiştir. Kadınlar üzerindeki en büyük baskılardan birinin, orman mühendisliğinin erkeklere has bir meslek olarak algılanmasından doğabileceği düşünülerek kadınların bu bakış açısından rahatsız olup-olmadıkları sorulmuştur. Ayrıca erkeklerin daha çok ilgilendiği ve içinde bulundukları politikanın meslek hayatındaki konumu etkileyebileceği ve bu sebeple erkeklerin daha üst konumda bulunabildikleri düşünüldüğünden dolayı, "politik baskıdan rahatsız oluyor musunuz?" sorusu da her iki gruba sorulmuştur.

Erkeklerin cinsiyet algılayışını yansıtan sorulardan biri de kadın amirlerinin olmasının etkileri üzerine olan sorudur (Ek 4, soru:14). Cinsiyet algısının zaman içerisinde değiştiğini veya değişmediğini anlamak için her iki grupta da yaş sorusuna yer verilmiştir. Özel hayatın meslek açısından, özellikle kadınlar açısından önemli olduğu

düşünülmüştür. Kadınların mesleki açıdan pasif kalmalarının sebeplerinden birisinin olabileceğinden dolayı kadınlara özel hayatlarıyla ilgili çeşitli sorular sorulmuştur. Erkeklerle karşılaştırabilmek için aynı sorular erkek görüşmecilere de sorulmuştur. Bu sorular;

— Medeni durumunuz?

— Çocuğunuz var mı?

— Eğer varsa kaç çocuğunuz var?

— Evli iseniz evliliğinizin meslek hayatınızı etkilediğini düşünüyor musunuz?

— Mesleğinizden dolayı ailenize yeterince zaman ayıramadığınızı düşünüyor musunuz?

— Eşinizden yeteri kadar destek görebiliyor musunuz?

— Eşinizden kaynaklanan sorunlardan dolayı kariyerinizden tavizde bulunmak zorunda kaldınız mı?

— Bu sorunlar ne ile ilgiliydi?

—Aynı fedakârlıkları eşinizin de sizin için yaptığına inanıyor musunuz?" gibi sorulardır.

Cinsiyet algılayışında; yetişme koşullarının da etkisi büyük olabilmektedir. Bu sebeple, meslek dalını seçen erkek mühendislerin taşra kökenli oldukları ve genellikle çalışma alanları bu tür alanlar olan orman mühendislerini görüp, bu mesleği bildikleri için seçtikleri düşünüldüğünden, bu savın doğru olup olmadığını anlamak için bazı sorular sorulmuştur. Köken sorusu ve mesleği tercih şekli bunlara örnektir ve karşılaştırmak için her iki gruba da sorulmuştur.

Meslek içerisinde kadın ve erkeklerin mesleğin farklı alanlarında mı bulunduğu yoksa her alana kadınların da girebildiklerini anlayıp, kadınların tüm alanlarda büyük bir oran farkı olmadan dağılıp dağılamadıklarını görmek için; "taşrada şeflik yaptınız mı?" ve "şu anki göreviniz nedir?" gibi sorular kadınlara ve karşılaştırmak için erkeklere yöneltilmiştir.

Kadınların, ormancılık sektörü içerisinde herhangi bir ayrımcılık hissedip-hissetmediklerini anlayabilmek için de "erkek olsaydınız daha üst konumda olacağınıza inanıyor musunuz?" sorusu sorulmuştur.

"Tüm zorluklara rağmen bu mesleği seçtiğiniz için mutlu musunuz?" sorusu erkek ve kadınların mesleğe bakış açısını değerlendirmek amacıyla sorulmuş, eğer mutsuz iseler bunun birçok sebebi olabileceğinden kadınlarda öncelikle soruların yanıtlarından çıkarılabilecek cinsiyet algılayışından kaynaklanan cinsiyet ayrımcılığı dışında başka sebep olarak düşünülebilecek kazancın yetersizliği sorusu da yöneltilmiştir. Kadınlara kızlarının, erkeklere ise oğullarının mesleği tercih etmelerini isteyip istemediklerinin sorulması ise kadın ve erkekler arasında mesleğe ve mesleğin geleceğine bakış şeklinde bir farklılık olup-olmadığını anlamak için gerekli görülmüştür. Hayatlarından memnuniyetlerinin öğrenilmesi ise mesleğin sosyal, kültürel ve ekonomik özelliklerinin, her iki cinsiyet grubundaki etkilerini anlayabilmek içindir.

Anketlerden elde edilen veriler; bilgisayar ortamına aktarılıp SPSS (Statistical Package for Social Sciences) istatistik paket programında değerlendirilmiştir. Veriler frekansla değerlendirilmiştir. İstatistiki testlerde X^2 yöntemi uygulanmış ve iki değişken arasındaki ilişki araştırılmıştır. Değişkenler arasında anlamlı bir ilişkinin olabilmesi için, analiz sonucunda anlamlı bir farkın elde edilmesi gerekmektedir. Anlamlı bir ilişkinin olup-olmadığının anlaşılabilmesi için P (Pearson) değerine bakılmaktadır. Bu değerin, 0,05'den büyük ($P>0.05$) olması iki değişken arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını göstermektedir. P değerinin 0,05'den küçük ($P<0,05$) olması ise anlamlı bir ilişkiyi açıklamaktadır (Yıldırım vd. 2001).

Kadınlara sorulan anket soruları 7 bölüm(Ek 3) altında toplanmaktadır:

1- Aile ve kadın hakkında bilgiler,
2- Kadın Orman Mühendislerinin meslekle ilgili görüşleri,
3- Orman Mühendisliğinde bulundukları görev kolları,
4- Çevre, toplum ve siyası baskılarla ilgili bilgi,
5- Meslekteki erkeğe kadın gözüyle bakış,

6- Aile, meslek ve evliliğin birbirine etkileri,

7- Gelir durumu ve yaşamdan memnuniyet.

Birinci bölümde araştırma kapsamına giren kadınların; yaşı, medeni durumu, çocuğunun olup olmadığı, çocuk sayısı, kökeni ile ilgili sorular yer almaktadır (1, 2, 3, 4, 5).

İkinci bölümde; mesleğin tercih şekli, Türkiye'de kadına uygun olup olmadığı, kendilerine uygun görüp görmedikleri gibi sorular yer almaktadır (6, 7, 8).

Üçüncü bölümde; ankete katılan kadınların önceden taşrada şeflik yapıp yapmadığı ve şu anda bulundukları görevle ilgili sorular yer almaktadır (9,10). Devlet Orman İşletme Müdürlükleri (DOİM) Orman İşletme Şeflikleri (OİŞ) şeklinde örgütlenmişlerdir. OİŞ'leri genellikle küçük ilçelerde ya da beldelerde kurulmuştur. Genç orman mühendisleri mesleğe bu tip yerlerde başlamaktadır. Taşradan kastedilen bu yerlerdir. Kadın orman mühendisleri genellikle taşrada görev yapmak istememekte, yöneticiler de bunu desteklemektedir. Bu varsayımın geçerliliğinin test etmek için kadın mühendislere bu sorulmuştur.

Dördüncü bölümde; çevreden herhangi bir olumsuz davranışın olup olmadığı hakkındaki soruların yanında toplumda ne tür baskılarla karşılaşıldığı, bunların neler olduğu ve kimler tarafından uygulandığı, siyasi baskının olup olmadığı gibi sorular da bulunmaktadır (11, 12, 13, 14, 15).

Beşinci bölümde ; "erkek işi" olarak değerlendirilen bir işi yapmaktan rahatsızlık duyulup duyulmadığı ve erkek olmaları durumunda konumlarının farklı olup olmayacağı gibi sorular yer almaktadır (16, 17).

Altıncı bölümde; mesleki seçimden ötürü mutluluk, evliliğin mesleğe etkileri, mesleğin aileye etkileri, eşin desteği, eşten kaynaklanan sorunlar, eş için yapılan fedakârlıklar gibi sorular yer almaktadır (18, 19, 20, 21, 22, 23, 24).

Yedinci bölümde ise; genel olarak hayattan memnuniyet, mesleğin kız çocuğuna tavsiye edilmesi ve meslekten elde edilen kazancın yeterliliği gibi sorular bulunmaktadır (25, 26, 27).

Erkeklere sorulan anket soruları da 6 bölüm (Ek çizelge 4) altında toplanmaktadır:

1. Aile ve erkek hakkında bilgiler,
2. Erkek orman mühendislerinin meslekle ve kadınla ilgili görüşleri,
3. Orman Mühendisliğinde bulundukları görev kolları,
4. Çevreden gelen baskı ve siyasi baskıyla ilgili bilgi,
5. Aile, meslek ve evliliğin birbirine etkileri,
6. Gelir ve memnuniyet.

Birinci bölüm; kadınların birinci bölümüyle aynı soruları içermektedir (1, 2, 3, 4, 5).

İkinci bölümde; kadınların ikinci bölüm sorularına ek olarak, erkeklerin eşlerinin bu mesleği seçmeyi isteyip istemedikleri ve kadın amire bakış açılarını belirten sorular bu bölüme eklenmiştir (6, 7, 8, 9, 14).

Üçüncü bölümde; Taşrada şeflik yapıp yapmama ve şu anki görevin ne olduğu soruları yer almaktadır (10, 11).

Dördüncü bölüm; çevre ve politik baskı üzerine soruları kapsamaktadır (12, 13).

Beşinci bölüm; kadınların altıncı bölümüyle aynı soru içeriğini kapsamaktadır (15, 16, 17, 18, 19, 20, 21).

Son bölüm olan altıncı bölüm ise; hayattan memnuniyet, babaların erkek çocuklarına mesleği tavsiye edip etmemeleri ve meslekten elde edilen kazanç gibi sorulardan oluşmaktadır.

Anket formları, yüz-yüze görüşmelerle cevaplandırılmıştır. Ankete cevap verenler içerisinden, taşrada şeflik yapmaları, deneyimleri ve farklı tecrübeleri göz önüne alınarak 4'ü kadın, 2'si erkek toplam 6 kişi seçilmiş ve bunlarla derinlemesine görüşme yapılmıştır. Görüşme yöntemi; özelikle sosyal bilimlerde kullanılan etkili bir veri toplama yöntemidir. Görüşmelerde; cihaz ile kaydetme yönteminden faydalanılmış ve bunun için röportaj teybi kullanılmıştır (Anonim 1999). Görüşmeler sohbet şeklinde yapılmış, açık uçlu sorulara yer verilmiştir. Görüşmelerin gidişatına göre genel çerçeveden çıkmadan sorular yönlendirilmiştir. Derinlemesine görüşmelerde amaç; anketlerde elde edilen bilgilerin daha derinine inebilme ve bunun dışında kişilerin yaşadıkları deneyimleri yansıtabilmektir. Derinlemesine görüşme yapılan 6 kişinin rahat konuşabilmesi ve güven duymalarının sağlanabilmesi açısından bu kişilerin isimleri kullanılmamıştır. Erkek görüşmecilere; Bay X ve Bay Y olarak sıradan isimler verilmiştir. Kadın görüşmecilere ise; isimlerinin baş harfi kullanılarak isimler verilmiştir. İki görüşmecinin isimleri aynı olduğundan dolayı soyadlarının da baş harfi buna eklenmiştir. Örneğin; Bayan A.B gibi.

4. BULGULAR

4.1 Dünyada Kadının İstihdamdaki Yeri

Dünya'da kadının istihdamdaki yerini belirlemede 1970'lerden itibaren ortaya çıkan ekonomik yapının etkisi büyüktür. Bu dönemden itibaren, kapitalizmin kronikleşen dönemsel krizleri, Batı ülkelerinde üretim süreçlerinde yavaşlamalara ve imalat sektöründe kapasite kullanım oranlarında büyük düşüşlere neden olmuştur. Arz-talep ilişkisinde yaşanan oransal olmayan gelişmeler, petrol fiyatlarının yükselmesinin girdi maliyetlerindeki artışların diğer gelişmelerle birlikte dünya ekonomisinde yarattığı etkiler, işsizliğin kitlesel boyutlara ulaşmasına, halk kesimlerinin yoksullaşmasına neden olmuştur. Dünya ekonomisinde gelişen bu olaylar sonucunda, üretim süreçlerinde oluşan radikal değişimler ve bunların ekonomik, toplumsal, siyasal ve finansal boyutları ile ilgili farklı düşünce ve tezler ortaya atılmıştır. Ancak, bu düşünce ve tezlerin içerisinde kadın emeği konusunda yapılan çalışmalar sınırlı kalmıştır. Yapılan çalışmalar da kadın araştırmacılar tarafından, sınırlı imkânlarla gerçekleştirilmiştir. Yapılmış olan bu sınırlı çalışmalar küreselleşme ile birlikte kadın istihdamının arttığını göstermektedir. Bu artış "işgücünün feminizasyonu" olarak adlandırılmıştır. Bu çalışmalar, 1980'lerden sonra dünyada kadın emeğinin ekonomiye katkısının, erkek işgücünün ise ekonominin dışına çıkma eğiliminin arttığını göstermektedir (http://www.cumhuriyet.edu.tr, 2006).

Örneğin; Ansal'a göre, OECD ülkelerinde 1980 sonrası kadın emeğinin her yıl düzenli olarak arttığı ve günümüzde kadın istihdamının %25'lere yükseldiği gözlemlenmiştir. 1980'li yılların başında kadın istihdamının düşük olduğu Hollanda, İspanya gibi ülkelerde, günümüzde çalışabilen kadınlar içerisindeki oranın %75-100'lere arttığı görülmektedir. Bu oran kadın nüfus artışından daha fazladır. Aynı artışın Amerika'da da gerçekleştiği ve 1980'lerde işgücüne katılan %40'lık kadın oranının günümüzde %60'lara vardığı gözlemlenmiştir.

1970'li yıllarda özellikle gelişmiş ülkelerde, emek üretkenliği üst sınırlara erişmiştir. Bunun sonucunda ekonomik krizler oluşmuş ve ithal ikameci ekonomik uygulamalardan vazgeçilerek ihracata dayalı (dışa açılma modeli) ve yabancı sermayeyi ülkeye çekmeye dayalı özendirici önlemlerin alınması ve hayata geçirilmesi gündeme gelmiştir. Çok uluslu şirketler, bu anlayışa dayalı olarak ucuz ve daha esnek emek gücüne yönlenmişlerdir. Dolayısıyla az gelişmiş ülkelere (Uzakdoğu ülkeleri, Türkiye gibi) yönelim olmuştur. Eve iş verme yoluyla örgütsüz, dağınık ve marjinal emekten yararlanma yoluna gidilmiştir. Formel sektörde (kadınların bulundukları sektörler içerisinde belirli bir ücretle çalıştıkları alanlar) son 20 yılda yaşanan gelişmelere karşın eve iş verme oranında büyük artışlar gözlenmiştir. Özellikle vasıfsız, evli ve çocuklu (bu nedenle dışarıda iş bulma olasılığı düşük olan) kadınların ya da kocalarının evin dışında çalışmasını engellediği kadınların eve iş verme sistemi içinde çok yaygın bir biçimde çalıştırıldığı görülmektedir. Kadınlar bu alanlarda daha üretken olmuşlardır. Çünkü kadınlar erkeklere göre sıkıcı, monoton işlere, düşük ücrete, uzun çalışma saatlerine ve kötü çalışma koşullarına kolayca razı olabilmektedirler (http://www.cumhuriyet.edu.tr, 2006). Ayrıca erkeklerin yüksek vasıflı ve ücretli işlerde çalışma imkanı daha fazladır (Anonim 1999). Bu işlerde biraz da bu yüzden kadınlar yoğundur. Kadınlar, üretime katılıp, ekonomiye katkıda bulunmaktadırlar. Ancak, formel sektörde oranları hala çok düşüktür.

Bazı yerlerde, kadınların iş hayatındaki konumları oldukça kötüye gitmektedir. Örneğin; Uluslararası Çalışma Örgütü'nün yaptığı araştırmaya göre, 1997 yılında ortaya çıkan ve ekonomik kriz olarak değerlendirilen Asya-Pasifik Krizi, özellikle kadın işçilerin iş garantilerini ortadan kaldırmıştır. Yüksek ücretli işleri ise, düşük ücretli hale getirmiştir. Bu krizin sonrasında Güney Kore'de çalışan işçilerin oranında %20 bir azalma gerçekleşmiştir. Bu oran erkeklerde %6'dır. Aynı süreç içerisinde bu oran Filipinler'de kadınlarda %15, erkeklerde ise %12'dir (http://www.cumhuriyet.edu.tr, 2006).

Sovyetler'in dağılmasından sonra piyasa ekonomisine geçişte eski Doğu Bloğu ülkelerinde yine ağırlıklı olarak işsiz kalan kesim, kadınlar olmuştur. Bu süreçte Macaristan'da işsiz kalan kadın oranı % 40, Estonya'da % 31, Litvanya'da % 33,

Rusya'da % 21, Slovenya Cumhuriyeti'nde %12, Polonya'da % 13 olarak görülmüştür (http://www.cumhuriyet.edu.tr, 2006).

Küreselleşme sonucunda ortaya çıkan ekonomik krizler, çalışma yaşamında farklı yapılar oluşturmuştur. Hafta sonu çalışma, esnek çalışma saatleri, işin paylaşılması bu yapılara örnek olarak verilebilir. Özellikle sanayileşmesini tamamlamış olan gelişmiş ülkelerde hizmetler sektöründe ve küçük işletmelerde istihdam artmaktadır. Çünkü bu iki istihdam alanı, "esnek" çalışma alanları sunduğu için kadın istihdamı bu alanlarda artış göstermektedir (http://www.cumhuriyet.edu.tr, 2006).

Tüm bu verilerden ortaya çıkan asıl sonuç özellikle azgelişmiş ülkelerde vasıfsız ve ucuz işçilerin esnek yapılı işlerde çalıştırıldığıdır. Bu tür işlerde çalıştırılan insanların büyük bir çoğunluğu yoksulluk seviyesinde bulunan insanlardır. Yoksulluk seviyesinde bulunan insanların %70'ini ise kadınlar oluşturmaktadır (Toksöz vd. 2001).

Esnek çalışma saatlerinin yer aldığı asıl sektör ise hizmet sektörüdür. Dünyanın birçok yerinde kadınlar, hizmet sektörünün çeşitli alanlarında çalışmaktadırlar. Örneğin, Karayip (Barbados ve Jamaika), Asya, Çin, Hindistan, Malezya ve Filipinler gibi göreli olarak gelişmiş ülkelerde de kadınların yoğunlaştığı alan hizmet sektörüdür ve program yazılımı, bilgisayar programcılığı, bankacılık ve sigortacılık gibi finans hizmetlerinde kadınların oranı yüksektir (Toksöz vd. 2001).

Hizmet sektörü dışında kadınların yoğun olarak bulundukları diğer bir sektör enformel sektördür (kadınların çalışmalarının belirli bir ücretle karşılık bulamadığı alan). Bu alanda çalışan kadınların istihdamına ilişkin herhangi bir kayıt yoktur (Toksöz vd. 2001). Ancak bilinen bir gerçek vardır ki kadınların bu alanda bulunma oranı, tüm sektörlerden fazladır. Özellikle tarım alanında ücretsiz çalışan kadınların oranı yüksektir.

Kadınlar evde çocuk bakarak, temizliğe giderek, elişi yaparak ve bunlar gibi pek çok şekilde emek harcayarak gelir sağlamaya çalışmaktadırlar. Ancak düzenli bir gelirleri

yoktur ve emekleri ekonomik anlamda göz ardı edilmektedir. Tarım ve enformel sektörde kadınların yaptıkları işin "ekonomik" faaliyet olmadığı gerekçesiyle göz ardı edilmesi istatistiklerde farklı sonuçlara neden olmaktadır. Örneğin "ev işi" olarak nitelendirilen işler "ekonomik" faaliyet olarak algılansaydı; Hindistan'da kırsal alanda 15 yaş üzeri kadınların işgücüne katılma oranları % 30 'dan % 52'ye yükselecekti (Toksöz vd. 2001).

Kadınların yönetim ve işletme görevlerinde ise oldukça düşük oranlarda olduğu bilinmektedir. Ekonomik işbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD)'nün yaptığı bir araştırmada bu gerçeği ortaya koymaktadır (Connell 1998). Ancak mesleki ve teknik alanlarda çalışan kadınlar kendilerine fazla bir miktarda olmasa da yer bulabilmektedirler. Özellikle arazi çalışmasının yoğun olduğu teknik işlerde ise kadınlar dışlanmaktadırlar.

Dünyada kadınların yer almakta oldukça güçlük çekip, dışlandığı alanlardan birisi de ormancılıktır. Doğa şartlarının ağır olması ve kadınların fiziksel olarak erkeklere nazaran daha güçsüz olması gibi nedenlerden dolayı bayanların ormancılık alanlarında başarısız olacağı kanısı yaygındır. Örneğin, birçok Avrupa ülkesinde Feodal dönemden kalan özel orman mülkiyeti vardır. İsveç'te bu ülkelerden birisidir. Özel orman mülkiyetine sahip kişilerin %37'si kadındır. İsveç'te ormancılık alanında faaliyet gösteren altı ormancılar derneğinden biri olan Mellansköy derneğinde, üye sayısının %6-9'unu kadınlar oluşturmaktadır. Tüm dernekler birlikte değerlendirildiğinde, 100 erkeğe karşın 3–4 kadının buralarda görev aldığı görülmektedir (Anonymous 2001). Görüldüğü üzere kadınlar, orman işletmeciliğinde azımsanmayacak sayıda olmalarına rağmen, yönetim alanlarında pasif kalıp çok az sayıda temsil edilmektedirler.

Slovakya'da ise 1996 yılına kadar kadınlar sadece orman fakültelerinde ormancılık öğrenirken, 1997 yılından itibaren ormancılık okullarında da öğrenim görmeye başlamışlardır. 1990 yılında orman fakültelerinden mezun olanlar içerisindeki kadın oranı toplam mezun sayısının % 30'unu oluşturmaktadır. 1980'li yıllardan itibaren kadınlar ormancılık eğitiminden mezun olmuşlardır. Ancak 1990 yılından sonra

devletin ormanların üzerindeki tekelini kaldırarak tekrar bir özelleştirmeye gitmesi, mezun olan kadın sayısına rağmen orman işlerinde çalışan kadın sayısının artmamasına neden olmuştur.

Her iki örnekte de görüldüğü üzere kadınların ormancılık mesleği üzerinde daha fazla söz sahibi olabilmeleri için daha birçok koşulun bir araya gelmesi gerekmektedir.

İsveç'te kadınlar, orman sahiplerinin ormancılık ailesinin içinde görev almasını arttırmak ve kadın perspektifini ormancılık endüstrisi içerisinde olduğu kadar orman sahipleri kuruluşları içerisinde de arttırmak amacıyla Siyah Ağaçkakan Organizasyonu (BWO) ve Skog Sagarkvinnorna adı altında iki çalışma ağı oluşturmuşlardır (Anonymous 2001). Bu tip çalışma ağlarının arttırılmasının, kadınların ormancılık alanında daha etkin olmasında büyük bir rol oynayacağı, bunların sağlanabilmesi için de daha uzun bir süre çalışma yapılması gerektiği düşünülmektedir.

"Cinsiyet ayrımcılığı" birçok vasıflı iş kollarında da kadınların karşısına çıkmaktadır. Ancak bu ayrımcılığı engelleyebilmek için de birçok araştırmalar yapılıp, ihtiyaca göre projeler hazırlanıp çeşitli sözleşmeler imzalanmaktadır.

Cinsiyet ayrımını engellemek amacıyla çalışma yapan en önemli kuruluşlardan birisi Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) dur. ILO'nun bu konudaki birçok prensip ve standardı daha sonra " Kadına Karşı Her Tür Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi"ne alınmıştır (Anonim 1999). Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW) ise, 1979'da kabul edilmiştir. Bu sözleşmeye Mart 2001 tarihi itibariyle 167 Ülke taraf olmuştur. Daha sonradan yapılan sözleşmelerin nasıl yazılacağı ve içeriğine ait protokolün kabulü de 1999 yılında gerçekleşmiştir. Bu protokolü de 10 Nisan 2001 tarihi itibariyle 66 ülke imzalamış ve 19 ülke taraf olmuştur (Anonim 2001). Pek çok alanda ayrımcılığı engelleyen bu sözleşme iş alanında da kadınlara pek çok fırsat tanımıştır.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından gerçekleştirilen bir diğer çalışma da Hindistan, Meksika, Senegal, Nepal, Pakistan ve Bangladeş'de başarıyla uygulanan "Organizasyon Yolu ile Kırsal Kesim Kadınına İstihdam Sağlama Olanakları" adlı dört aşamalı projedir. Bu projede kadınlara ev ekonomisi dışındaki konularda eğitim verilerek, yeni iş imkânları sağlanmıştır (hayvancılık, ipek böcekçiliği, deri işleme ve yapımı).

Avrupa'da kadın sorununa çözüm arayışlarının başlangıç noktası Roma Antlaşması'nın (1957) 119. Maddesinde yer almaktadır. Antlaşma, Üye devletlere bu antlaşmayla kadın ve erkeklerin "eşit iş için eşit ücret" almalarını sağlama yükümlülüklerini hatırlatmakta ve AB'de de fırsat eşitliği konusunda tartışmaların kapısını da açmaktadır (Anonim 2003). 1995–2000 döneminde Avrupa'da cinsiyet eşitliği, sosyal adalet gibi konularda önemli gelişmeler kaydedilmiştir. Amsterdam Antlaşması ile kadın-erkek eşitliğinin AB'nin temel hedeflerinden biri olduğu hükmüne varılmıştır. "Eşit işe eşit ücret" yerine "eşdeğerli işlere eşit ücret" kavramı getirilerek önemli bir gelişme sağlanmıştır. 1991'den bu yana kadınlar için Yeni Fırsatlar Fonu (NOW) kadın girişimciliğini desteklemek ve işgücü piyasasındaki ayrımcılığı engellemek amacıyla kullanılmaya başlanmıştır (Toksöz vd. 2001).

Yukarıda belirtilen AB'nin istihdamda cinsiyet ayrımcılığını ortadan kaldırıp, istihdamda fırsat eşitliğini sağladığı birçok çalışma vardır. Bu çalışmalar eşit ücret dışında, işyerinde eşit muamele, erkeklerle aynı sosyal haklar ve kadınların hamilelik döneminde işten uzaklaştırılmasını engelleyen haklar olarak sıralanabilir. Pekin'de 1995 yılında Dördüncü Dünya Kadın Konferansı'nda, yapılan toplantıda alınan kararlar kadınlar için son derece önemlidir. Bu küresel eylem platformu, Pekin Eylem Platformu olarak geçmektedir. Pekin Eylem Platformunda hükümetlerden cinsiyet perspektifini dikkate almaları istenmiştir. Amsterdam Antlaşması ise, bu taahhüdü Avrupa düzeyinde resmileştirmiştir (http://www.deltur.cec.eu.int/abesitlik.rtf., 2006).

Avrupa Birliği, fırsat eşitliğini ve istihdamı birbirine bağlamıştır. Ancak yine de ABD ve Japonya ile karşılaştırıldığında özellikle kadın istihdamında istediği seviyeye

ulaşamamıştır. Kadın istihdamı, 1998 yılında %51 seviyesindeyken, ABD'de bu oran %67'dir. Yani kadın istihdamı, ABD'den dörtte bir oranında daha düşüktür. AB'nin yaptığı çalışmalar bu oranlara rağmen yine de yadsınamayacak düzeydedir. 1975 yılında kutlanmaya başlanılan Dünya Kadınlar Günü de kadın hakları yönünden oldukça önemlidir (www.ayakizi.web.tr, 2006). Bu gelişmelerin yanında Avrupa'da birçok ülkede "Özel Eylem Programları" uygulanmaya başlanmıştır. Fransa, Almanya, Belçika, Yunanistan ve Lüksemburg'da bu konuda çalışmalar yapılmıştır (Toksöz vd. 2001).

Sonuç olarak, kadınların iş alanında çoğu ülkede erkeklerle eşit seviyeye gelmediği görülmektedir. Ancak yapılan çalışmalar bu konuda umut vaat etmektedir.

4.2 Türkiye'de Kadının İstihdamdaki Yeri

Ülkemizde kadın işgücüne bakıldığında farklı bir yapının ortaya çıkmadığı görülmektedir. Türkiye gibi değişimi ve gelişimi devam etmekte olan bir ülkede bir yandan çağdaş değerler ve yüksek yaşam standardı, öte yandan da geleneksel değerler ve çok düşük yaşam standartları bir arada varlığını sürdürebilmektedir. Böylece çok farklı toplumsal katmanlar ortaya çıkmıştır (http://www.die.gov.tr/tkba/CEDAW-Ulke_Raporu.doc, 2006).

Ülkemizde, yüksek yaşam standartlarının ve gelir düzeyinin yüksek olduğu toplum katmanında bulunan kadınların çalışma özgürlüğü bulunmaktadır. Ancak, ailenin ekonomik durumunun iyi olması nedeniyle çalışmayı tercih etmemektedirler. Yine de Türkiye'de çalışan kadın oranının en yüksek olduğu kesim bu katmandadır. Gelir düzeyi düşük olup, çalışmaya en fazla gereksinim duyan halk kesimlerinde ise, geleneksel ve dinsel nedenlerden dolayı kadının çalışmasına sıcak bakılmamakta, çalışması durumunda ise ancak "namusuyla" çalışacağı işlerde görev almaktadır (http://public.cumhuriyet.edu.tr, 2006).

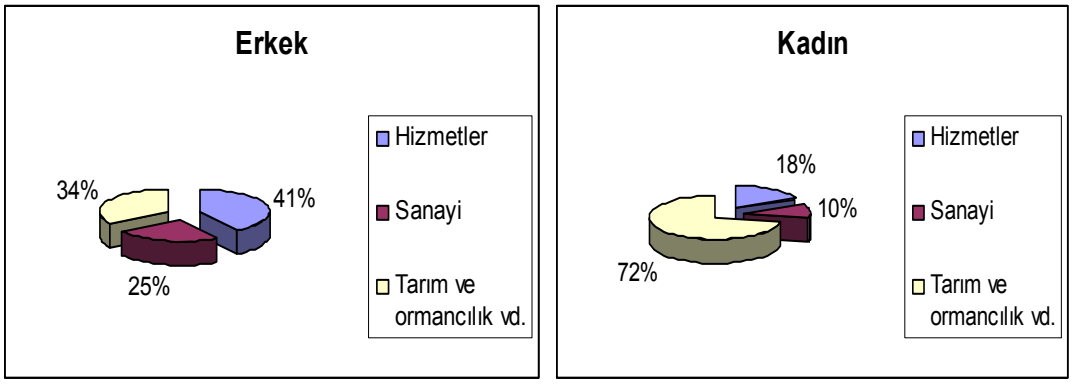
Türkiye'de, geleneksel algılayışlar ve hukuksal eksiklikler sebebiyle kadınlar istihdamda oldukça geç yer bulabilmişlerdir. Cumhuriyet'in ilanı, kadın hakları ve çalışma konusunda kadına birçok haklar getirmiştir. Ancak Kurtuluş Savaşı'ndan sonraki mevcut toplumsal yapı, kadınlarla ilgili bu hakların hayata geçirilmesi için uygun değildir.

Ülkemizde kadınların çalışma yaşamına 1950'li yıllardan itibaren katıldığı görülmektedir (http://www.cumhuriyet.edu.tr, 2006). Kadının çalışma hayatına girmesiyle birlikte toplumdaki algılayışlar meslek hayatına da girmiş ve kadına bu alanda çeşitli zorluklar getirmiştir. Meslek dalları da cinsiyetler gibi ayrım göstermiş, kadın işi ve erkek işi olarak adlandırılmıştır Bu ayrım ise kadının formel sektördeki yerini oldukça daraltmaktadır (Toksöz vd. 2001). Bu yıllarda kadının sanayi sektöründe çalışması toplum tarafından uygun görülmediğinden dolayı, kadınlar bu alanda yer almamıştır. Ancak hizmet sektöründe az da olsa istihdam edebilme imkânına sahip olmuşlardır.

1970'li yıllarda ise, daha önceki yıllardaki kentlere göçler nedeniyle ekonomik yapıda bozulmalar başlamış ve geçim sıkıntısı ortaya çıkmıştır. Bu sebeple kadınlar sanayi sektöründe de yer almak istemişlerdir. Ancak, kadınların bu talebi sonuçsuz kalmıştır. Hizmet sektöründe ise, daha fazla yer bulabilmişlerdir. Ancak yine de kadın istihdamındaki bu artış, kadınların talebini karşılayamamıştır.

İşçi çıkarma yasağının 80'li yıllardan önce var olması nedeniyle istihdamda çok büyük bir artış gerçekleşmiştir. 80'li yıllarda bu yasağın kalkması kadın istihdamının olumsuz yönde etkilemiştir. 1980–85 yılları arasında sadece sanayi sektöründe işsiz kalan kadınların oranı %20'dir (http://www.cumhuriyet.edu.tr, 2006)

90'lı yıllarda, DİE tarafından yapılan hane halkı işgücü anketine göre; çalışan kadınların oranı %30 'dur. Çalışan kadınlar da formel sektörde yer edinemediklerinden dolayı enformel sektöre yönelmektedirler. Çalışan kadınların üç de ikisi (%65) ücretsiz aile işçisidir (Toksöz vd. 2001).



Şekil 4.1 (DİE, Hane Halkı İşgücü Anketi, Nisan 1999) Kadın ve Erkek İstihdamını Sektörlere göre dağılımı (%)1999

1999'daki oranlara bakıldığında; kadınların en yüksek oranda tarım, ormancılık sektöründe istihdam edildiği görülmektedir (Şekil 4.2.1). Örneğin 1999'da %72 olan bu oran 1970'de %85,95, 1980 %85,25 ve 1990'da %82.04'tür (Doğramacı 2000). Geçmişle kıyaslandığında bu sektörlerde kadınların çalışma oranının azaldığı yadsınamayacak bir gerçektir. Ancak bu oran yeterli değildir. Günümüzde tarım, ormancılık sektörlerindeki kadınlar "ücretsiz aile işçisi" olarak çalıştıklarından dolayı gerek ev içinde gerekse ev dışında herhangi bir vasıf kazanamamaktadırlar.

Kadınların en yüksek oranda çalıştığı ikinci sektör; hizmet sektörüdür. Hizmet sektöründe ise; kadınların genellikle yarım günlük ve vasıfsız işlerde istihdam edildikleri görülmektedir. DİE'nin Hane Halkı-İşgücü Anketlerinin Ekim 1994 Sonuçlarına göre; kentsel kesimde iş arayan 381.000 kadının yaklaşık %7'si yarım günlük, %22'si de yarım veya tam günlük işler aramaktadır. Görüldüğü üzere kadınların %30'u bulabildikleri takdirde yarım günlük işlere razı olmaktadır (Anonim 1999). Bunun en büyük sebebi kadınların en önemli görevleri olarak görülen "annelik" ve "ev hanımlığı" görevlerini aksatmaktan çekinmeleridir. Ayrıca kadının elde ettiği gelir "ek gelir" olarak değerlendirildiğinden düşük ücretli olması kabul edilebilir nitelikte görülmektedir.

Günümüzdeki çalışan kadın oranlarını ise, 2000–2005 raporuna göre değerlendirmek mümkündür. Bu rapora göre; her 100 kadından 24'ü istihdama katılmaktadır. Eğitim

durumlarına bakıldığında, okur-yazar olmayan her 100 kadından 19'unun, yüksek okul mezunu her 100 kadından 69'unun işgücüne katıldığı görülmektedir. Türkiye'de AB ülkeleriyle karşılaştırıldığında, kadın istihdamının yarı yarıya düşük olduğu gözlemlenmektedir. Avrupa Birliği'nde %55,1 olan kadın istihdamı oranı, Türkiye'de %23,3'dür. 2milyon 870 bin kadın, ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadırlar. Ayrıca kır-kent ayrımı da daha belirgindir. Kırsal kesimdeki kadınların %87,6'sı tarımda çalışmaktadır (Anonim 2005).

Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü'nün yayınına göre, yapılan araştırmalarda kadın işgücünün bazı iş kollarına göre dağılımı şöyledir: Avukat % 28, Mimar % 39, Mühendis % 14, Akademisyen % 33'tür. Bu rakamlar gelişmiş ülkelerle kıyaslandığında belki sevindiricidir. Ancak rakamların yüksek oluşu bu alandaki toplam sayının düşük oluşundan da kaynaklanmaktadır. Ülkemizde üst kademe yöneticisi konumundaki kadın oranının % 0.20 olduğunu dikkate aldığımızda yukarıda sıralanan gerekçelerin haklılığı ortaya çıkar (http://www.cumhuriyet.edu.tr. 2006).

Kadınların yoğun olarak çalıştıkları kesim kamu kesimidir. Kamuda da yönetici konumunda olan kadın sayısı azdır ve daha çok şef, müdür gibi daha alt düzey yönetici konumundadır. Kamuda çalışan kadınların yönetici statüsünde olanlarının % 80'i şef, % 15'i şube müdürü, % 3,7'si daire başkanı ve % 0,12'si genel müdür düzeyindedir. Görüldüğü üzere AB Ülkeleri ile karşılaştırıldığında istihdamdaki kadın oranının oldukça düşük olduğu görülmektedir. Yapılan araştırmalarda, özellikle yönetici konumundaki kadınların oranı çok düşük olarak gözlemlenmektedir (http://www.cumhuriyet.edu.tr. 2006).

Kadınların en az oranda bulundukları sanayi sektörü olup, iyi bir donanımı gerektirmektedir. Bu konuda da kadınların eğitimine yeterince önem verilmemesi kadın için en büyük dezavantajı oluşturmaktadır.

Kadınlarda eğitim düzeyinin artmasıyla, işe giren kadınların sayısının artacağı açıktır. Özellikle dar gelirli ailelerde erkeklerin eğitimine önem verilip kız çocuğunun feda

edilmesi kadın ve erkek arasındaki eğitim farkının artmasına neden olmaktadır. Mutlak yoksullarda 1999'da 12 ve daha yukarı yaştaki genç kız ve kadınların %23'ünün okur-yazar olmadığı tespit edilmiştir. Oysaki bu oran erkeklerde sadece %6'lık bir bölümü oluşturmaktadır. DPT-ÖİK (2000)'e göre mutlak yoksullarda ilkokulu bitirenlerin yaklaşık yarısı (%46) kadınken, ortaokulu bitirenlerde bu oran yarıya (%21) düşmektedir. Üniversiteyi bitirenlerin ise sadece %3'ü kadındır (Toksöz vd. 2001). Görüldüğü üzere okumaya devam edildikçe, masrafların artmasıyla birlikte erkek çocukları kız çocuklarına tercih edilerek daha büyük oranlarda okutulmuşlardır.

Genel bir değerlendirme yapıldığında ise, özellikle son zamanlarda eğitimdeki durumun kızlar lehine farklılık gösterdiği görülmektedir. Bu durumu ortaya koyan en açık gösterge, üniversitelerdeki kız-erkek öğrenci sayılarıdır.

İlk üniversite olan İstanbul Üniversitesinin 12 Eylül 1914 yılında açılmasıyla üniversitenin edebiyat, matematik, tabii bilimler şubelerine alınan kız öğrencilerin erkeklerle birlikte eğitime başlama dönemi ise 1924–1925 eğitim-öğretim yılıdır. O tarihte, İstanbul Üniversitesi Fen fakültesinin matematik bölümünde 7, fizikte 8, tabii bilimlerde 48, kimyada 26, Tıp fakültesinde 17, dişçilikte 4, Hukuk fakültesinde 23 kız öğrenci okumaktadır. Günümüzde ise bu oranlarda oldukça büyük artışlar gerçekleşmiştir (Anonim 2004). Devlet ve vakıf üniversitelerindeki ön lisans ve lisans öğrenci sayılarının verildiği Ek 1 ve çizelge 4.1'de bunu ispatlar niteliktedir.

Çizelge 4.1 2000–2001 Öğretim yılında vakıf üniversitelerindeki önlisans ve lisans öğrenci sayıları (MEB Yükseköğretim Genel Müdürlüğü)

Üniversite	**Öğrenci Sayısı**								
	Ön Lisans			**Lisans**			**Toplam**		
	Erkek	**Kız**	**Toplam**	**Erkek**	**Kız**	**Toplam**	**Erkek**	**Kız**	**Toplam**
Atılım	12	19	31	704	359	1063	716	378	1094
Bahçeşehir	24	33	57	406	270	676	430	303	733
Başkent	238	244	482	1096	1 163	2 259	1334	1407	2 741
Beykent	-	-	-	706	530	1236	706	530	1236
Bilkent	784	1026	1810	4 451	3 862	8 313	5 235	4 888	10 123
Çağ	37	43	80	379	295	674	416	338	754
Çankaya	61	91	152	1468	893	2 361	1529	984	2 513
Doğuş	69	79	148	912	370	1282	981	449	1430
Fatih	201	418	619	1 535	1305	2 840	1736	1723	3 459
Haliç	-	-	-	364	244	608	364	244	608
Işık	-	-	-	1047	423	1470	1047	423	1470
İstanbul Bilgi	116	183	299	2 800	3 032	5 832	2 916	3 215	6131
istanbul Kültür	97	188	285	1 051	507	1 558	1 148	695	1843
Kadir Has	183	213	396	331	224	555	514	437	951
Koç			0	603	663	1266	603	663	1266
Maltepe	25	26	51	643	481	1124	668	507	1175
Sabancı	-	-	-	345	177	522	345	177	522
Yeditepe	478	460	938	2 880	2 370	5 250	3 358	2 830	6188
Toplam	**2325**	**3023**	**5348**	**21721**	**17168**	**38889**	**24046**	**20191**	**44237**

Devlet okullarındaki kız öğrenci sayısının toplam öğrenci sayısı içerisindeki oranı %40,78'dir. Vakıf üniversitelerini de bu oranlamanın içine kattığımızda kız öğrenci sayısının genel oran içerisinde yaklaşık %41 oranına ulaştığı görülmektedir. Tüm bu oranlar geçmişteki farkın kapandığını göstermektedir.

Üniversite mezunu olup, vasıflı olan kadınların bir kısmı yine de kendilerine çalışma hayatının içinde yer bulmada güçlük çekmektedir. Özellikle "erkek mesleği" olarak görülen herhangi bir mesleği seçen kadınların iş bulma olasılığı oldukça düşük olarak değerlendirilmektedir. Özelikle çalışma sahaları arazi ve şantiye ağırlıklı olan mühendislik dallarında kadınlar daha az görülmektedir. Ortaya çıkan bu durumun birçok sebebi olduğu düşünülmektedir. Bu sebeplerden birisi olarak; kadınların eğitimlerinden sonra bu dallarda çalışmayı kendilerine uygun görmemeleri gösterilirken

bir diğer sebep olarak kadınların fiziksel yapılarından dolayı mesleğe alımda tercih edilmemeleri gösterilmektedir. Ancak genel olarak yaygın olan, bu alanlarda cinsiyet ayrımının yapıldığını benimseyen görüştür.

Çeşitli kurum ve kuruluşlara yapılan personel alımlarında şartlar içerisinde "cinsiyeti erkek olma" şartının bulunması cinsiyet ayrımcılığının önemli bir göstergesidir. Örneğin; 2004 yılında yapılmış olan memur sınavındaki tercih kılavuzlarında Maden Tetkik ve Arama Genel Müdürlüğüne alınacak Elektrik, Harita, Jeofizik, Maden, Makine, Petrol Mühendisliği için toplam 13 ayrıca Jeoloji Mühendisliği için de 75 kadroya erkek olma şartı getirilirken yalnızca 5 Jeoloji Mühendisliği kadrosuna kadın olma koşulu getirilmiştir. Bu durum TMMOB, Elektrik Mühendisleri Odası, Harita ve Kadastro Mühendisleri Odası, Jeofizik Mühendisleri Odası, Jeoloji Mühendisleri Odası, Maden Mühendisleri Odası ve Makine Mühendisleri Odasının tepkisine yol açmış ve bu yapılanın yasalara aykırı olduğu belirtilmiştir (http://www.mmo.org.tr 2005). Devlet Su İşleri, Devlet Hava Meydanları ve Toprak Mahsulleri Ofisine 2005 yılında yapılan bir personel alımında, alınacak olan İnşaat Mühendisi, Hava kontrol memuru ve muhasebeci görevlerine başvuracak kişilerde "erkek olma" şartının aranması da İstanbul Barosu, İnşaat Mühendisleri Odası gibi kurumların tepkisine yol açmıştır. İnşaat mühendisleri odası, Anayasanın 10 maddesindeki "Herkes dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, din, mezhep ve benzeri ayrılıklar gözetmeksizin kanun önünde eşittir. Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde buna uygun olarak hareket etmek zorundadır" ifadesine bu davranışın ters düştüğünü belirtmektedir. Aynı zamanda, İş Kanunu'nun 5. Maddesinin ve Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesinin 11. Maddesinin bu tarzdaki cinsiyet ayrımcılığını reddettiği belirtilmektedir (http://www.mmo.org.tr 2005). Aynı maddelerin öne sürülmesi ile İstanbul Barosu da tepki gösterdikten sonra bu madde yürülükten kaldırılmıştır (http://www.istanbulbarosu.org.tr/).

Bu tür olaylara kurumsal tepkiler dışında birçok kişisel tepkiler de verilmektedir. Örneğin; 2002 tarihinde yapılan Orman Mühendisleri alımlarındaki 82 kişinin; 74'ünün erkek ve 8'inin erkek veya kadın olması koşuluna karşı Eylem Karakoç tarafından dava açılmıştır. Bu davada açılan birçok davaya sadece bir örnektir.

Ülkemizde cinsiyet algısında, toplumsal algılayışlar nedeniyle ortaya çıkan cinsiyet ayrımcılığını ortadan kaldırmak için geçmişten bu yana birçok çalışmalar yapılmıştır. 1926 yılında kabul edilen Türk Medeni Kanunu, kadınların toplumsal statüsünü değiştirip ve onlara, aile içinde ve toplumun bireyleri olarak erkeklerin haklarına eşit haklar vermiştir. Ayrıca Tevhid-i Tedrisatın kabul edilip, eğitim birliğinin sağlanmasıyla kız çocuklarına erkeklerle eşit eğitim hakkı da verilmiş oldu (http://www.deltur.cec.eu.int. 2006). Son zamanlarda cinsiyet ayrımcılıklarının engellenmesi ve kadınların iş alanlarına yöneltilmesi, geliştirilmesi için birçok sözleşme onaylanmış ve birçok proje uygulamaya geçirilmiştir.

Örneğin Pekin Deklarasyonu ile zorunlu eğitimin 5 yıldan 8 yıla çıkarılması kabul edilmiştir. Böylelikle kadınların eğitim seviyesinin yükselmesi ve fırsat eşitliği sağlanmıştır (Anonim, 1999). ILO'nun İş ve Meslek Bakımından Ayrım Hakkındaki 111 Sayılı Sözleşmesi'ni Türkiye 1966 yılında imzalamıştır (Toksöz vd. 2001). 1985 yılında "Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi"ne (CEDAW) ise 1985 yılında taraf olmuştur. Bu sözleşmede imzacı devletler; yaşamın her alanında cinsiyete bağlı olarak yapılan ayrımcılığı engellemek için tedbirler almaya yükümlü kılınmıştır. Sözleşmenin 2. maddesi istihdam alanında kadınlara karşı önlemler alınmasını, kadınlara karşı ayrımcılığın önlenmesini ve kadınlara eşit haklar sağlanabilmesi için gerekli tedbirler alınmasını içermektedir. Bu sözleşme 1986 yılında yürürlüğe girmiştir. CEDAW'ın güçlendirilmesi amacıyla hazırlanan protokole de ülkemiz 2000 yılında imza atmıştır (Anonim 2001).1993 yılında Türkiye Cumhuriyeti ile Dünya Bankası arasında imzalanan İkraz Anlaşmasına göre hazırlanan "İstihdam ve Eğitim Projesi" de kadınlara yeni imkânlar sunmuştur.

Bu projenin sekiz alt bileşeninden biri olan kadın istihdamının geliştirilmesi (KİG) projesi erkeklerin de egemen oldukları iş kollarını da dahil ederek tüm iş kollarında kadınlara yeni iş olanaklarının sunulmasını sağlamayı amaçlamıştır.

1990 yılında kurulan Başbakanlığa bağlı Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü de kadınların durumunu araştırılması ve politikalar geliştirilmesi yönünde

çalışmalar yapmaktadır (Toksöz vd. 2001). Hukuksal açıdan bakıldığında istihdamda herhangi bir cinsiyet ayrımının var olmadığı görülmektedir. Örneğin; Anayasanın 48. maddesi herkesin dilediği alanda çalışma ve sözleşme özgürlüğüne sahip olduğunu belirtmektedir. Bunun dışında 49. maddesi de çalışmanın herkesin ödevi olduğunu devletin çalışma hayatını geliştireceğini ve çalışanları koruyacağını belirtmektedir (Anonim 2003). Görüldüğü üzere çalışmak herhangi bir cinse değil, herkese ait olan bir haktır. Bunun dışında Medeni Kanun'da yer alan ve kadınların aleyhine olan çeşitli maddelerde de değişiklikler yapılmıştır. Örneğin kadının bir meslek ve sanatla uğraşmasının kocasının iznine tabi kılan Medeni Kanunun 159. maddesi Anayasa Mahkemesince eşitlik ilkesine aykırı bulunduğu için 1990 yılında iptal edilmiştir (Anonim 1994). Kırsal alandaki erkekler üzerinde 90'lı yıllarda yapılan bir çalışmada, erkeklerin %66 'sı kadının sadece ev işlerini yapabileceğini belirtmiştir (Anonim 1996). Toplum açısından kadının algılanış şeklini belirten bu görüş, Anayasadaki maddelerin bir anlamda geçersiz olduğunu göstermektedir. Bundan dolayı kadınların geliştirilmesine yönelik yapılan çalışmalar, maddelerin hayata geçirilmesinde önemli bir rol oynayacaktır. Son zamanlardaki önemli bir gelişme de 2003 yılında çıkarılan İş Kanunu'nda "eşit davranma ilkesi"nin yer almasıdır (Anonim 2005).

İstihdam konusunda kadının daha iyi bir yer edinebilmesi için çeşitli öneriler sunulmaktadır. Yasal bir engel bulunmamasına rağmen kadınların karar verici /yönetici pozisyonlarında yer edinememesi önemli bir ayrımcılık olarak görülmektedir. Bunun için nitelikli, meslek elemanı kadınların istihdam edilebileceği işlerde zaman içinde artan bir kota uygulamasına gidilmesi önerilmektedir. Diğer bir öneri ise; kadınların yoğun olarak bulundukları vasıfsız işler hakkında getirilmektedir. Vasıfsız işlerde çalışmak zorunda kalan kadınlara mesleki eğitim verilmesi ve belirli bir vasıf kazandırılabilmesi için devletin sunduğu eğitim hizmetlerinin yaygınlaştırılması ve kolayca ulaştırılabilir olması getirilen diğer bir öneridir. ILO'nun 156 Sayılı Sözleşmesi kadın ve erkek işçilere aile sorumluluğunda fırsat ve muamele eşitliğini öngörmektedir. Bu sözleşmenin onaylanması ev ve aile sorumluluğunun kadın üzerinden kalkmasını sağlayacak önemli bir maddedir (Toksöz vd. 2001).

Kadınların içinde bulundukları ekonomik yaşamda yenilikler yapıldıkça kadınlar gerek toplumda gerekse iş hayatında daha güçlü bir kimlik kazanacaklardır. Böylelikle kadının ev içi kadar iş hayatıyla da bütünleştirilmesi kaçınılmaz olacaktır.

4.3. Türkiye'de Orman Mühendislik Mesleğinde Kadının Yeri

Geçmişten beri ormancılık mesleği; erkeklere ait alanlar olarak değerlendirilmektedir. Çalışma yerleri ormanlar olan Orman Mühendislik mesleğinde de aynı şekilde kadınlar tam anlamıyla yer bulamamaktadır. Kadınların bu alanda yer bulamamasının sebebi olarak birçok görüş ortaya atılmıştır. Ancak kesin olarak bir yargıya varılamamıştır.

Bu konuda ileri sürülen görüşlerden bir tanesi; orman alanlarındaki doğal koşulların zorluklarının kadınların fiziksel yapısına uygun olmadığıdır. Orman İşletmelerinin pek çok amaç ve görevi bulunmaktadır. Bunlardan bazıları yurt ormanlarını imar etmek, orman içi ağaçlandırmalar yapmak, her çeşit kesme, taşıma, biçme, alım, satım işlerini yapmak, artıkları kıymetlendirmek ve kıymetlendirilmesi mümkün olmayanları temizlemektir. Bu ve benzeri daha birçok amaç ve görev bulunmaktadır (Çağlar 1984).

Bu amaç ve görevlerin hepsi orman mühendisleri gözetim ve denetiminde gerçekleştirilmektedir. Doğal koşullar gibi bu işlerin de kadınların fiziksel yapısına uygun olmadığı görüşü oldukça yaygındır.

Diğer bir görüş; kadınların bu mesleği kendilerine uygun görmemesidir. Üniversitede meslek seçimlerinde kız çocuklarının bu mesleğe erkekler kadar rağbet etmediği düşünülmektedir. Ayrıca, özellikle kırsal bölgelerde, orman mühendisliğinin daha yaygın olarak bilinmesinden ve taşrada erkeklerin bu mesleği daha çok tercih etmelerinden dolayı genellikle erkeklerle birlikte anıldığı düşünülmektedir.

Kırsal bölgelerdeki kız çocuklarının, gözlemleri ve toplumdaki bakış açısı sebebiyle bu mesleği seçmedikleri varsayılmaktadır. Kentli insanların ise zaten bu mesleğe uzak oldukları ve bilmedikleri de bu görüşün içerisinde yer almaktadır. Bu konudaki önemli

görüşlerden bir tanesi de hemen hemen tamamı devlete ait olan ormanlara personel alımında kadın-erkek ayrımı yapıldığına dair olan görüştür.

Bunlar gibi daha birçok görüş, ortaya atılmıştır. Ancak, bu konunun gerçek nedeni hiçbir zaman tam olarak açıklanamamaktadır. Somut olan tek şey bu alanlarda çalışan kadın sayısının erkeklere nazaran çok daha az olduğudur.

Orman Mühendisi yetiştiren Orman Fakültelerine bakıldığında mezun kız-erkek öğrenci sayıları arasında önemli bir farkın olduğu görülmektedir. Ek 2'de bu fark çizelgede verilmiştir. En eski ve köklü orman fakültesi olan İstanbul Üniversitesi Orman Fakültesi'nin 1995 yılında toplam mezun oranı içerisindeki, mezun kız öğrenci oranı %13'dür. 2005 yılında ise bu oran %24'e yükselmiştir. Mezun kız öğrenci oranının en fazla olduğu yıl %37'lik dilimle 2003 yılıdır. Karadeniz Teknik Üniversitesi Orman Fakültesi'ndeki mezun oranları 1995 yılında %23, 2005 yılında %15'dir. 2002 yılında mezun olan kız öğrenci yüzdesi %33 ile en yüksek orandadır. 1997 yılında ilk mezunlarını veren Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Bartın Orman Fakültesinde mezun kız öğrenci oranı %10 ve Kafkas Üniversitesi Artvin Orman Fakültesi'nde %11'dir. 2005 yılında bu oranlar sırasıyla; %21 ve %10'dur. Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Bartın Orman Fakültesi en fazla oranda, 2004 yılında kız öğrenci mezun etmiştir. Bu oran %23'dür. 1999 yılında ilk mezunlarını veren Isparta Süleyman Demirel Üniversitesi Orman Fakültesi'nde ise, mezun kız öğrenci oranı %28'dir. 2005 yılında %26'dır. En yüksek kız öğrenci dilimi 1999 yılında gerçekleşmiştir. 2000 yılında ilk mezunlarını veren Ankara Üniversitesi Çankırı Orman Fakültesi'nde bu oran %35, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Orman Fakültesi'nde %8'dir. 2005 yılında; %28 ile %21'dir. Son olarak 2001 yılında ilk mezunlarını veren Gazi Üniversitesi Kastamonu Orman Fakültesi'ndeki oran %9, aynı yıl mezun veren Abant İzzet Baysal Üniversitesi Düzce Orman Fakültesindeki %25'dir. 2005 yılında %21 ve %22'dir. Toplam öğrenci yüzdelerine bakıldığında; kız öğrencilerin %23 ve erkek öğrencilerin %77 orana sahip olduğu görülmektedir. Erkek öğrenci sayıları, kız öğrenci sayılarının yaklaşık 4 katı kadardır.

Yapılan bire bir görüşmelerde bu farkın geçmişte daha da büyük oranlarda olduğu ortaya çıkmıştır. 1979 yılında KTÜ'ye giren Bay X'in sınıfındaki 45 kişinin tamamının erkek olduğu öğrenilmiştir. 1982 yılında İstanbul Üniversitesi Orman Fakültesi'ne giriş yapan Bayan G'nin dönemindeki 160 kişinin ise 14'ü kız öğrencidir.1985 yılında İÜ Orman Fakültesi'ne giren Bay Y'nin dönemindeki 150 öğrenciden 5'i kız öğrencidir. 1988 yılında İstanbul Orman Fakültesi'ne giren Bayan A.B'nin sınıfındaki 200 kişiden yaklaşık 20'si kız öğrencidir. 1992 yılında KTÜ'ye giren Bayan A.T'nin dönemindeki 120 kişinin 45'i kız öğrenci iken, aynı yılda İÜ'ye giren Bayan Z'nin döneminde ise 114 mevcut içerisindeki çok büyük bir fark olmadığı belirtilmiştir.

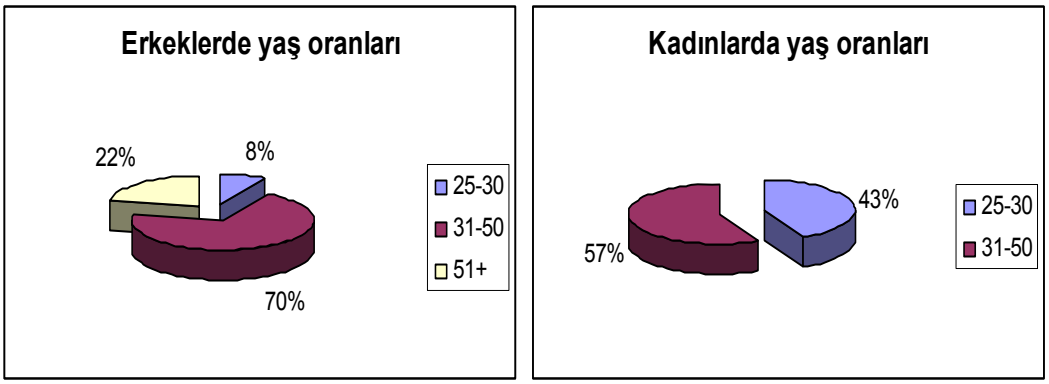
Orman Fakültelerindeki kız ve erkek öğrenci sayıları arasında erkek öğrenciler lehine bir fark olduğu kesindir. Ancak, görüşülen kişilerin belirttikleri sayılara göre bu fark gittikçe azalmaktadır.

Mesleki yaşamda da kadın ve erkek sayıları arasında belirli bir fark olduğu gözlenmektedir. Örneğin Orman Genel Müdürlüğü Merkez Teşkilatında yer alan orman mühendislerinin 144'ü erkek, 8'i kadındır. Bu rakamlar, teşkilatta yer alan Orman Mühendislerinin %95'inin erkek, geri kalan %5'lik kısmın kadın olduğunu göstermektedir. Daire Başkanlarının toplam sayısı 11'dir. Bunlardan 8'i orman mühendisidir ve bunların arasında hiç kadın bulunmamaktadır. Orman Genel Müdürlüğü Taşra teşkilatında yer alan Orman Mühendislerinin ise; 2359'u erkek, 225'i kadındır. Bu rakamlara göre; burada görev yapan toplam Orman mühendislerinin %91'i erkek, %9'u kadındır. Çevre ve Orman Bakanlığı'nın merkezinde 58 erkek, 69 kadın orman mühendisi bulunmaktadır. Merkez teşkilatındaki rakamlar, kadın orman mühendislerinin %54 oranında, erkek mühendislerin %46'lık oranda olduğunu göstermektedir. Taşrada (Ankara dışında) ise, 781 erkek, 240 kadın orman mühendisi vardır. Taşradakilerin %76'sı erkek, %24'ü kadındır. Daire Başkanlarının 4'ü Doğa Koruma ve Millî Parklar Genel Müdürlüğü'nde, 5'i Ağaçlandırma ve Erozyon kontrolü Genel Müdürlüğü'nde, 4'ü Orman-Köy İlişkileri Genel Müdürlüğünde ve 11'i Merkez Teşkilatında görev almaktadır. Bunların içerisinde sadece Milli Parklarda 1 tane Kadın Daire Başkanı bulunmaktadır. Görüldüğü üzere mesleki alanda da kadın orman mühendislerinin sayısı oldukça azdır. Ancak, bu durum sadece orman mühendisliğinde

değil, çalışma alanı ormanlık alanlar olan orman muhafaza memurlarında da aynı şekilde yer almaktadır. Yapılan araştırmalar, Genel Müdürlük bünyesindeki 5636 orman muhafaza memurundan sadece 4'ünün kadın olduğunu göstermektedir. Bakanlık bünyesindeki 986 orman muhafaza memuru arasında ise hiç kadın yer almamaktadır. Toplam Orman Muhafaza Memurları içerisinde, kadınların oranı yok sayılacak kadar azdır.

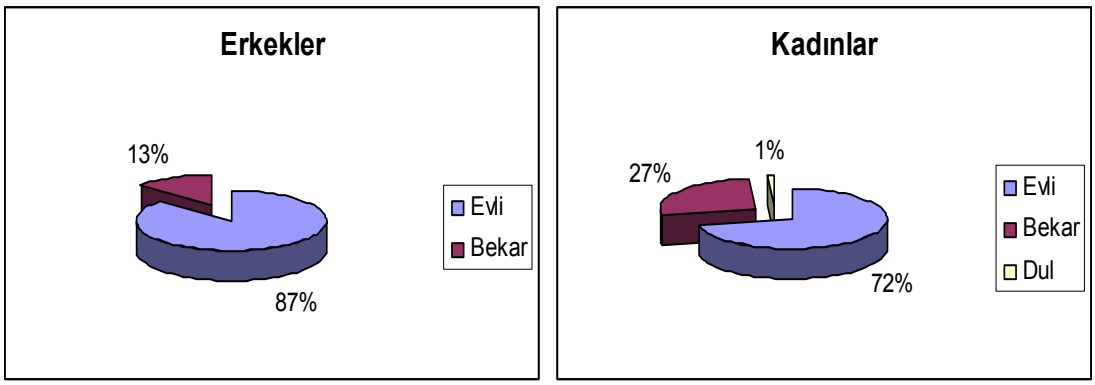
Ormancılık mesleğinde kadının çok az sayıda bulunmasının nedenlerini anlayabilmek için öncelikle meslek içerisinde yer alan kadın ve erkeğin genel durumlarını göz önüne almakta; bakış açılarını ve durumlarını karşılaştırmakta yarar görülmüştür. Gerek bu konuda ortaya atılan görüşler, gerekse belirtilen rakamlar göz önüne alınarak oluşturulan anketlerde öncelikle kadın ve erkeğin genel durumları ve bakış açısını yansıtmak amacıyla sorulara verilen cevapların yüzdelerine bakılmıştır.

Yapılan çalışmadaki yaş değerlendirmesinde; 25–30 yaş arasındaki kadınların sayısı 43, erkeklerin sayısı ise 5'dir. Kadınların oranı % 43 iken, erkeklerin oranı %8'dür. 31–50 yaş arasındaki kadınların sayısı 57 iken, erkeklerin sayısı 42'dir. Kadınların oranı %57 iken, erkeklerin oranı %70'dir. 51 yaş ve üstündeki yaş grubunda olan kadın yokken erkeklerin sayısı 13'dür. Erkeklerin % 22'si bu grupta yer almaktadır (Şekil 4.3.1). Derin görüşme yapılan 6 kişiden Bay X 52 yaşında iken Bayan G 42 yaşındadır. Bay Y 38, Bayan A.B 34, Bayan A.T ve Bayan Z 31 yaşındadır.



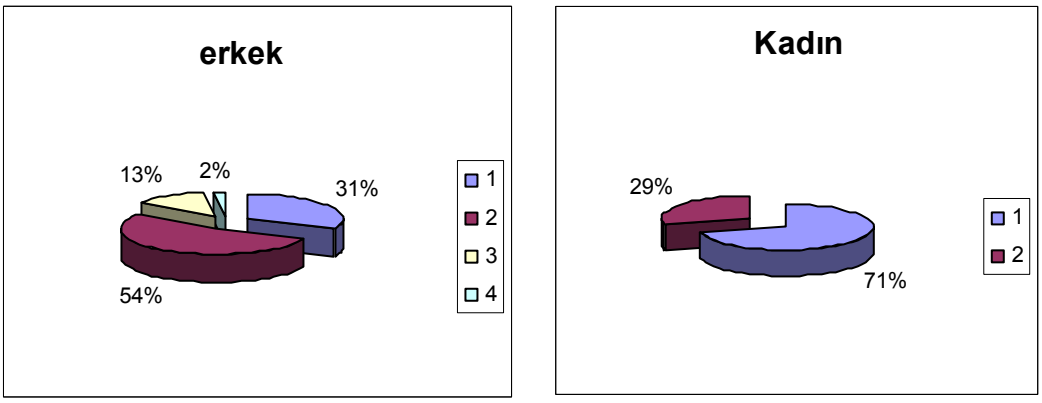
Şekil 4.2. Görüşülen kadın ve erkeklerin yaş gruplarına göre dağılımı

Medeni duruma bakıldığında; kadınların 72 tanesi yani %72'si evli iken, erkeklerin 52 tanesi evlidir. Evli olan erkeklerin oranı % 87'dir. Bekâr oranı kadınların sayısı 27, erkeklerin sayısı 8'dir. Bu oran kadınlarda % 27 iken, erkeklerde % 13'dür. Dul oranı ise; kadınlarda % 1 iken, erkeklerde yoktur (Şekil 4.3.2). Görüşmecilerde Bay Y ve Bayan A.T dışındakilerin hepsi evlidir.



Şekil 4.3 Kadın-erkek medeni durumları

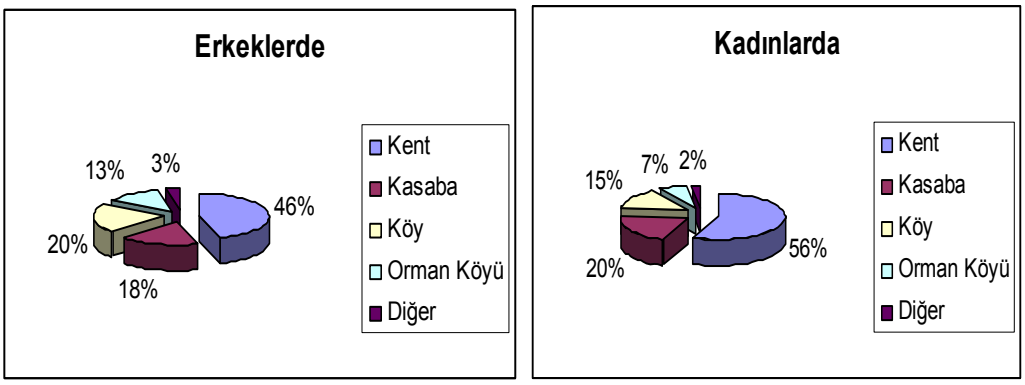
Kadınların 68'inin çocuğu varken, erkeklerin 48'inin çocuğu vardır. Kadınların % 68'inin, erkeklerin % 78'ünün çocuğu vardır. Çocuğu olan kadınların; 48 (%71)'inin 1, 20 (% 29)'sinin 2 çocuğu vardır. Çocuğu olan erkeklerin 15 (% 31)'inin 1, 26 (%54)'sının 2, 6 (%13)'sının 3 ve 1 (%2)'inin 4 çocuğu vardır (Şekil 4.3.3). Görüşmecilerden Bay X 'in 2, Bayan G'nin 1, Bayan A.B'nin 1, Bayan Z'nin 1 çocuğu vardır.



Şekil 4.4 Kadın ve erkek çocuk sayısı oranları

Doğdukları ve yetiştirildikleri yerin anlaşılabilmesi için sorulan köken sorusunda kadınların 56 (%56)'sının, erkeklerin 27 (%45)'sinin kent kökenli olduğu tespit edilmiştir. Kasaba kökenli kadınların sayısı 20 (% 20) iken, erkeklerin sayısı 11 (% 18)'dir. Kadınların 15 (%15)'i, erkeklerin 12 (%20)'si köy ve kadınların 7 (%7)'si erkeklerin 8 (%13)'i orman köyü kökenlidir (Şekil 4.3.4).

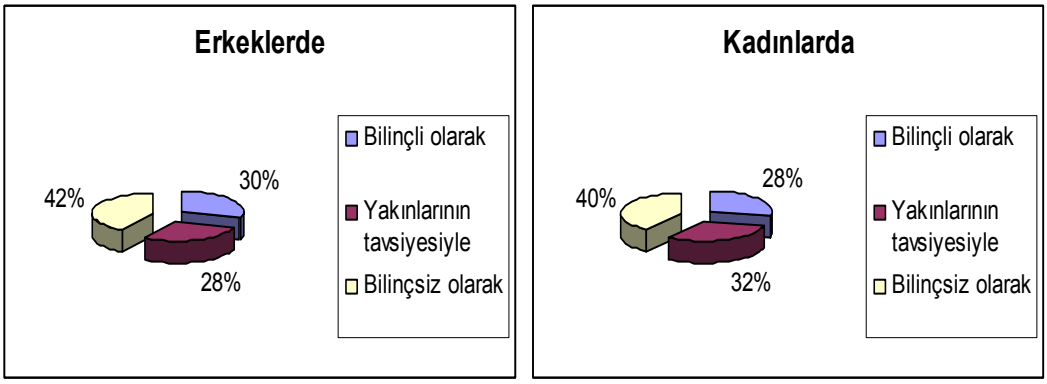
Bunların dışında cevap veren kadınların sayısı 2 (%2), erkeklerin sayısı 2 (%3)'dir. Kadınlardan "diğer" adı altında gelen yanıtlar; Belde ve İlçe (Elmadağ) iken, erkeklerden gelen yanıtlar Belde ve Belediye olarak sınıflanmıştır.



Şekil 4.5 Kadın-erkek köken oranları

Görüşmecilerden Bay X kent, Bayan G Orman Köyü Kökenlidir. Bay Y Kasaba, Bayan A.B. Kent, Bayan A.T ilçe (Elmadağ) ve Bayan Z Kent kökenlidir

Orman Mühendisliğini tercih eden kadınların 28 (%28)'i bu mesleği bilinçli bir şekilde isteyerek tercih etmişlerdir. Erkeklerde bu sayı 18 (%30)'dir. Yakınların tavsiyesi üzerine tercih eden kadın sayısı 32 (%32), erkek sayısı 17 (%28)'dir. Bilinçsiz bir şekilde tercih edenlerin sayısı kadınlarda 40 (%40), erkeklerde 25 (%42)'dir (Şekil 4.3.5).



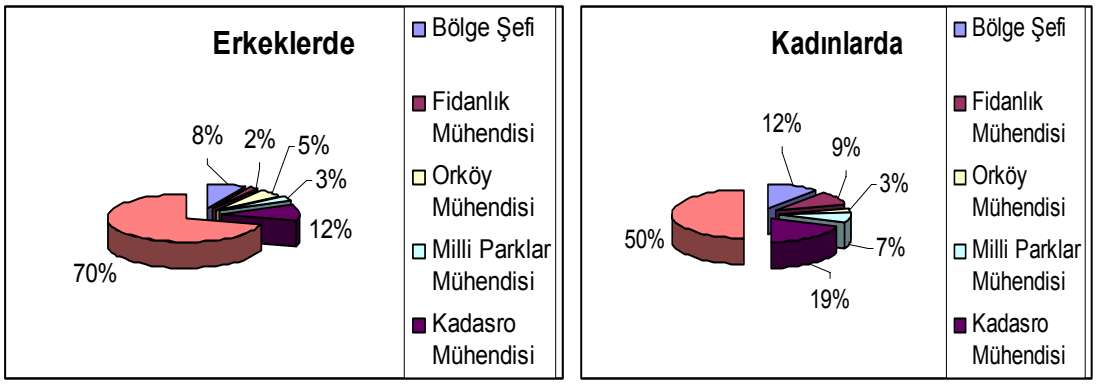
Şekil 4.6 Orman mühendisliğinin kadın ve erkeklerde tercih sebepleri

Görüşmecilerden Bay X ve Bayan Z yakınları tavsiyesi üzerine Orman Mühendisliğini tercih ederken, Bayan G, Bay Y, Bayan A.B bilinçsiz bir şekilde bu mesleği tercih etmişlerdir. Bayan A.T ise bilinçli bir şekilde, isteyerek mesleğini tercih etmiştir.

Orman Mühendisliğinin Türkiye'de kadına uygun bir meslek olduğunu düşünen kadınların oranı % 73 iken, erkeklerin oranı % 67'dir. Bu mesleği kendisine uygun gören kadınların oranı % 70, erkekleri oranı % 80'dir. Erkeklerin yarısından fazlası bu mesleği kadına uygun olarak nitelendirmesine karşın ancak % 30'u eşinin bu mesleği seçmesini istemektedir. Erkek görüşmecilerden Bay X; eşinin bu mesleği seçmesini istemeyeceğini belirtirken, Bay Y tam tersi bir görüş ortaya koymuştur.

Kadınların %45'i taşrada şeflik yapmışken; erkeklerin %78'i taşrada şeflik yapmıştır. Erkek görüşmecilerden Bay X; kadın görüşmecilerden Bayan A.B, Bayan A.T ve Bayan Z taşrada şeflik yapmışlardır

Şu anki konumlara bakıldığında; ankete katılan 100 kadının 12 (%12)'sinin Bölge Şefliği, 9 (%9)'unun Fidanlık, 3 (%3)'ünün OR-KÖY, 7'sinin (%7)'sinin Milli Parklar ve 19 (%19)'unun Kadastro Mühendisliği yaptıkları görülmektedir (Şekil 4.3.6).



Şekil 4.3.6 Kadın-erkek görev dağılımı oranları

Tüm bu görevler dışındaki alanlarda çalışanların sayısı da 50 (%50)'dir. Çalışılan meslek alanları aşağıdaki şekilde belirtilmektedir. Ankete katılan 60 erkeğin ise; 5 (%8)'i bölge şefliği; 1 (%2)'i Fidanlık, 3 (%5)'ü ORKÖY, 2 (%3)'ü Milli Parklar, 7 (% 12)'si Kadastro Mühendisliği yapmaktadır (Şekil 4.3.6).

Çizelge 4.3.1 Kadın-erkek şu anki görevler (diğer)

Görevler	Kadın	(%)	Erkek	(%)
Ağaçlandırma Mühendisi	5	62	3	38
Amenajman Mühendisi	2	33	4	67
Araştırma Mühendisi	11	58	8	42,
Fotogrametri Mühendisi	7	100	0	-
Etüd Proje Mühendisi	6	100	0	-
İşletme Mühendisi	4	100	0	-
Yevmiyeli Mühendis	3	100	0	-
Silvikültür Şube Mühendisi	6	55	5	45
Şube Müdürü	1	8	11	92
Koruma Şube Müdürlüğü Müh.	1	100	0	-
Bölge Müdürlüğü Mühendisi	1	100	0	-
Eğitim Dairesi Başkanlığı Mühendisi	1	100	0	-
Planlama Mühendisi	0	-	4	100
Genel Müdürlük Mühendisi	2	40	3	60
Makina İkmal Mühendisi	0	-	2	100
Daire Başkanı	0	-	1	100
Bölge Müdür Yardımcısı	0	-	1	100
TOPLAM	50	54	42	46

Tüm bu görev kollarının dışında çalışanların sayısı ise 42 (%70)'dir. Bu görev kolları da Çizelge 4.3.1'de belirtilmektedir. Görüşmecilerin günümüzdeki konumlarına bakıldığında; Bay X'in Şube Müdürü, Bayan G'nin Bölge Şefi, Bay Y'nin Milli Parklar Mühendisi, Bayan A.B'nin Bölge Müdürlüğü Mühendisi, Bayan A.T'nin Bölge Şefi ve Bayan Z'nin Orköy Mühendisi olduğu görülmektedir.

Çevrelerinden bu mesleğe karşı olumsuz tavırla karşılaşan kadınların oranı % 33'dür. Katılımcılardan 1 kadın bu soruya cevap vermek istememiştir. Erkeklerde ise bu oran % 37'dir.

Kadınlara yöneltilen diğer bir soru da; kadınların %37'lik bir kısmının toplum tarafından çeşitli baskılara maruz kaldıklarını göstermektedir. Toplum tarafından karşılaşılan bu baskıların %68'sinin arkadaşlar, %24'ünün çevre ve %5'inin eş tarafından gerçekleştirildiği ortaya konulmaktadır. Bu baskılar içerisinde en önemlisini aynı iş ortamındaki erkek çalışma arkadaşları oluşturmaktadır. Erkek mesai arkadaşlarının gözünde kadınların, aynı seviyede olmadıklarını hissetmesi % 43'ünün üzerinde belirli bir baskının oluşmasına neden olmaktadır. "Kadın olduğum için muhatap olduğum kişiler yetkimi kabul etmiyordu" diyenlerin oranı % 30'dur. "Diğer" olarak adlandırılan sebepler de aynı oranda yer almaktadır. En düşük oranda yer alan kısım ise; meslekte belli bir otoritenin kurulamadığını belirten ifadenin bulunduğu kısımdır. Bu cevabı verenler %3 ile sınırlı kalmaktadırlar. Diğer cevabını verenlerin 4'ü bu konuya açıklama getirmişlerdir. Bunlar Orman köylüsü yüzünden yapılamayan damga, mesai saatinden dolayı eş ile problem, birlikte çalışan elemanlardan rahatsızlık ve aileyle ilgili görevleri aksatma gibi olaylar sonucunda oluşan baskılardır.

Görüşmecilerden Bayan G, bu baskıyı en çok arkadaşları tarafında gördüğünü belirtmektedir. Ancak bu baskıyı Orman Mühendisleri tarafından değil diğer meslek dallarındaki muhatap kaldığı kişiler tarafından gördüğünü belirtmektedir. Bu konuyu açıklarken örneklendirme yapan Bayan G örneğin; hekimlikte ancak bir hekime belli bir zaman diliminden sonra çeşitli yetkiler verildiğini söylemektedir. Ancak Orman Mühendislerine, mezun olur olmaz trilyonluk servetler emanet edildiği için diğer

meslek dallarında çalışan kişilerin bu kadar kısa sürede, yetki verilmesini hoş karşılamadıklarını belirtmektedir. Diğer meslek dallarındaki kişilerle herhangi bir iş konusunda karşı karşıya kalındığında bu yetki fazlalığı insanlarda güvensizlik yaratmaktadır. Kadın erkek her iki cinsin de bu bakış açısından etkilendiğini ancak kadınların daha çok etki altında kaldığını belirtmektedir. Bayan A.B ise; çalışma arkadaşları ve emrindeki kişilerle hiçbir sorun yaşamadığını belirtmiştir. Karşılaşılan baskıyı "Çevre" olarak nitelendirmektedir. Bir yandan güvenli bir ortamda olmayıp bir yandan uygunsuz saatlerde koruma yapmanın en büyük baskı sebebi olduğundan bahsetmektedir. Bayan A.T her hangi bir baskıyla karşılaşmadığını belirtirken, Bayan Z de Bayan A.B gibi bu baskıyı çevre olarak değerlendirmektedir. Bayan Z, meslek hayatında bilgi bakımından erkeklerle eşit olduğunu ancak, erkek mühendislerin genellikle köy kökenli olmasının erkek mühendisler için avantaj olduğunu belirtmektedir. Bunun dışında ilişki kurulacak kişilerin genellikle erkek olmasının da bir baskı unsuru olduğunu belirtmektedir.

Yönetimde olan siyasi partilerin temsilcilerinin baskısı olarak nitelendirilen politik baskıyı üzerinde hisseden ve bu sebepten ötürü çalışma hayatının olumsuz yönde etkilendiğini söyleyen kadınların oranı %44 iken; erkeklerin oranı %68'dir. Görüşmecilerden Bay X zaman zaman politik baskıyı üzerinde hissetmiştir. Ancak bu baskının kalkabilmesinin yine devletin kararlılığı ile mümkün olacağını belirtmektedir. Bu konularla ilgili idarecilerin, en başta yanlış uygulamaların sonuçlarının tüm insanlar için ağırlığının bilincinde olması gerektiğini açıklamaktadır. Bu sorunun yanıtında Bayan G ise; 1990 yılında kararları uygulaması sonucunda halkın bir milletvekilini karşısına çıkardığını belirtmiştir. Ancak milletvekilinin Bakanı araması sonucunda, bakanın "Şef görevini yapıyor" şeklinde konuşması sonucunda olayın kapandığını açıklamaktadır. Günümüzde siyasal baskının hala var olup olmadığını tam olarak bilmediğini belirtirken özellikle 90'lı yıllarda bundan şikâyetçi çok fazla arkadaşı olduğunu söylemektedir. Bay X herhangi bir politik baskıyla karşılaşmadığını belirtmektedir. Bayan A.B ise siyasetin sadece işlerin yaptırılmasında baskı aracı değil ormancılığın tüm alanlarında yerleşmiş bir öğe olduğunu belirtmektedir. Bunu bir örnekle açıklayan Bayan A.B; Erzurum'da görev yaptığı sırada başka mühendis olmadığı için 5 yıl boyunca Plan ve Proje Müdürlüğüne baktığını belirtmektedir. Bu

çalışma süreci içerisinde, arkasında siyasi gücü olan bir kişi olması durumunda çoktan Şube Müdürü hatta Bölge Müdür Yardımcısı olabileceğini söylemektedir. Özelikle erkeklerde siyasi gücün çok fazla kullanıldığını belirtmektedir. Bayan A.T ise; daha 6 senedir meslekte olduğunu ve bu süre zarfında herhangi bir politik baskıyla karşılaşmadığını açıklamaktadır. Bayan Z' de politik baskıyı üzerinde hissetmiştir. Ancak bu baskının asla yok olmayacağını çünkü üst mevkide bulunan kişilerin "tepeden inme" bir şekilde, siyasetle iç içe olma sonucunda geldiğini belirtmektedir.

Kadınların toplumda genellikle "erkek işi" olarak nitelendirilen bir işi yapmalarının büyük bir oranda (% 89) herhangi bir rahatsızlığa sebep olmadığı ortaya çıkmaktadır. Derinlemesine görüşme yapılan kadınların hepsi bu görüşe katılmaktadır. Ancak görüşme boyunca temelini bu konunun oluşturduğu birçok şikâyetlerini de dile getirmişlerdir. Örneğin; Bayan G Sarıyer Şefliğine getirilirken, kadın oluşundan dolayı Bölge Müdürünün kafasında birçok problemi olduğunun farkında olduğunu belirtmiştir. Göreve geldiği ilk günden beri de gerek memurlar gerekse halk tarafından bayan oluşundan dolayı yaşanan tereddütler nedeniyle sürekli denendiğini açıklamaktadır. Ayrıca ormancılıkta dış görünüşün önemi üzerinde de durmaktadır. Kendisini "light" görünüşlü olarak değerlendiren kadın G bunun birçok dezavantajını gördüğünü belirtmektedir. Bayan G gibi kendisini yumuşak başlı ve nazik olduğu için "light" olarak adlandıran Bayan A.B bir süre sonra bu özelliği nedeniyle insanlar üzerinde otoritesini sağlayamadığını ve bu yüzden en sonunda da yavaş yavaş erkeksi bir kimlik kazanmaya başladığını itiraf etmiştir. Bayan A.T; bu işi erkek işi olarak nitelendirmediğini sadece bazı mesleklere göre daha özveri isteyen bir iş olduğunu belirtmektedir. Ancak kadınların erkeklere göre daha çok özveri göstermesinin mutlak olduğunu açıklamaktadır. Bayan Z ise özellikle ilk çalıştığı yerin kapalı bir yer olması nedeniyle etrafına bir zırh ördüğünü, gerek davranışları gerekse kıyafetleri yönünden kendini kısıtladığını ve kendini koruma duygusuyla tam anlamıyla olmasa da bazı şekillerde erkek gibi davrandığını söylemektedir.

Yine kadınlara yönelik olarak sorulan sorulardan birinde kadınların % 56'sının erkek olmaları durumunda daha üst konumda olacaklarına inandıkları belirlenmiştir. Bu soruya bir kadın cevap vermezken geriye kalan % 43'luk oran buna inanmadıklarını

belirtmişlerdir. Görüşmecimiz Bayan G farklı iki açıdan konuyu değerlendirmektedir. Çocuğunun sağlık problemleri nedeniyle belirli bir süre meslekten uzak kalan Bayan G 89–90 yıllarında tam tayin olacakken mesleğe ara vermiştir. Çoğu kadının da kendisi gibi fazla mücadele vermediğini belirtmektedir. Kadınların da fazla istekli olduklarını düşünmemektedir. Örnek olarak, Daire Başkanı olmak için birçok sınav olduğu halde kadınların bu sınavları geçememesini vermektedir. Ancak; diğer bir gerçek olarak farklı bir duruma değinip Genel Müdür Yardımcılığı'nın siyasete dayandığını açıklamaktadır. Daire Başkanı olabilmek için yapılan sınavların geçilemeyiş nedenlerini ise; kadınların daire başkanlığından önce bulunulması gereken birçok alt görev kollarında yer almadığını belirtmektedir. "Örneğin önceden Bölge Şefliği yapan fazla kadın bulunmazken, İşletme Müdür Yardımcılığı, İşletme Müdürlüğü yapmış hiç kadın olmaması daha üst mevkileri de imkânsız kılmaktadır" şeklinde düşünmektedir. Ama günümüz için bu olaylara daha olumlu bakmaktadır. Bayan A.B de erkek olsaydı daha üst konumda olacağına inandığını ve meslekte siyasetin etkili olduğundan, bundan dolayı erkeklerin daha üst konumlarda yer bulabildiğinden bahsetmektedir. Bayan A.T daha meslekte uzun yıllar yer alacağı için şu an siyaset etkili olsa da gelecekten umutlu olduğunu ve bir gün performansıyla değerlendirileceğini düşündüğünü belirtmiştir. Bayan Z ise; Bayan A.T kadar umutlu değildir. Ne kadar çalışsa da erkek egemen bir meslekte önünün eninde sonunda bir erkek tarafından siyasi destekle kesileceğini düşünmektedir.

Erkeklere özel olarak sorulan sorulardan biri olan bir kadın amirinin etkisi üzerine verilen yanıtlarda % 2'lik oran bu soruya cevap vermemiştir. Cevap verenlerin % 86'sı bu durumdan etkilenmeyeceğini belirtmiştir. %7'si hoşuna gitmese de itaat edeceğini ve yine %7'si bu işin kadın işi olmadığını düşüneceğini ancak buna rağmen işine devam edeceğini açıklamıştır. Görüldüğü üzere; kadın amirin başta olması çoğu erkek çalışan üzerinde etkili olmamaktadır. Erkek görüşmecilerin her ikisi de kadın amirlerinin olmasının hiçbir şekilde kendilerini etkilemeyeceğini ifade etmişlerdir.

Meslek seçimlerinden dolayı mutlu olan kadınların oranı % 81 iken, erkeklerin oranı % 83' dür. Her iki cinsiyette de mutlu olanların oranı oldukça yüksektir. Bay X, bu mesleği yapmaktan son derece mutlu olmaktadır. En mutlu olduğu dönemlerin Bölge

Şefliği ve Ağaçlandırma yaptığı dönemler olduğunu belirtmektedir. Bayan G de bu yüksek dilimin içerisinde yer almaktadır. Özellikle Bölge Şefliği yapmaktan büyük mutluluk duyduğunu belirtmektedir. Türkiye gerçeklerini görmede, insanları, hayatı, devlet kurumlarını tanımada Bölge Şefliğinin büyük payının olduğunu hatta bu tecrübelerin çocuk yetiştirmede dahi işine yaradığından bahsetmektedir. Ayrıca, yararlı bir şeyler yapıp, üretim gerçekleştirdiği için mesleki tatmin açısından da son derece mutlu olduğunu açıklamaktadır. Bay Y de meslek seçiminden ötürü mutludur. Bayan A.B seçiminden ötürü mutlu değildir. Farklı bir meslek seçseydi daha mutlu olacağı inancındadır. Ayrıca ekonomik koşulların kötü olması da mutsuzluğunu açıklamak için kullandığı diğer bir etkendir. Bayan A.T; özel hayatına fazla vakit ayıramadığından dolayı biraz sıkıntılı olduğunu belirtirken yine de işindeki başarısının kendisini mutlu etmeye yettiğini dile getirmektedir. Bayan Z yapısal özellikleri nedeniyle daha sosyal işlerde bulunması gerektiğini ancak çalışma arkadaşları ve iş ortamı nedeniyle yine de işinden memnun olduğunu söylemektedir. Kadınlar içerisinde, evliliğinin meslek hayatını etkilediğini düşünenlerin oranı 75 kişi içerisinde % 37'dir. Bu soruya bir kişi yanıt vermemiştir. Erkeklerden bu soruya cevap verenlerin sayısı 52'dir. 52 kişi içerisinde evliliğinin meslek hayatını etkilediğini düşünenlerin oranı % 27'dir.

Derinlemesine görüşme yapılanların içerisinde evli olan, Bay X ve Bayan Z evliliklerinin meslek hayatlarını olumsuz yönde etkilediklerini düşünmemektedirler. Bayan G, öncelikle eşinin kariyeri daha sonra çocuğunun bir hastalık nedeniyle senede 3 ayı hastanede geçirmesi yüzünden İstanbul'da kalmak zorunda kalmıştır. Bu dönemde İstanbul'da Bölge Şefliklerin de açık olmaması, Bayan G'nin evlilik sebebiyle mesleğine ara vermesine neden olmuştur. Bayan A.B de eşinin dönemsel olarak zorunlu tayine tabi devlet memuru olması sebebiyle birçok yerde görev yapmış ve sürekli yer değiştirmek zorunda kalmıştır. Tam alıştığı anda da yer değiştiriyor olması mesleğini olumsuz yönde etkilemektedir.

Mesleğinden dolayı ailesine yeterince vakit ayıramayanların kadınlarda oranı % 34, erkeklerde % 72'dir. Ailesine yeterince vakit ayıramadığını söyleyenler, şu anda Bölge Şefliği yapmakta olan Bayan G ve Bayan A.T'dir. Daha önceki kısımlarda da özel hayatını ikinci plana attığını söyleyen Bayan A.T özellikle şefliklerde bir şefin 3–4

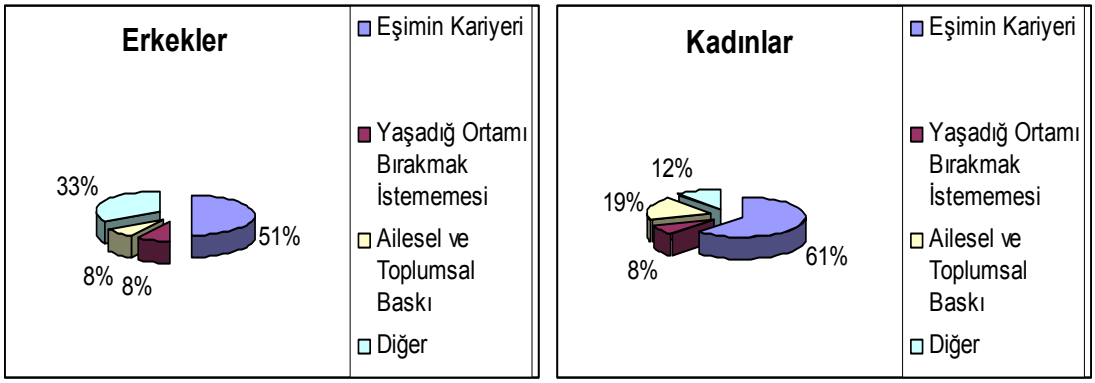
bölgeyi yönetmek zorunda olması, emrindeki kişilerin sayısının çok az olması ve yapılması gereken işlerin çok olması nedeniyle özel hayatına dolayısıyla ailesine vakit ayıramadığını belirtmektedir. Bayan G ise; şu anda araziye, yangına hatta nadir de olsa gece, kaçakçı yakalamaya gittiği zamanların bile olduğundan bahsetmekte ve artık çocuklarını büyüttüğü, aile yapısını oturttuğu için bu zamansızlığın kendisini rahatsız etmediğini söylemektedir.

Kadınların % 83'ü eşlerinden yeteri kadar destek görürlerken, erkeklerin % 89'u eşlerinden bu desteği görebilmektedir. Derinlemesine görüşme yapılan görüşmecilerin hepsi eşlerinden yeteri kadar destek gördüklerini söylemişlerdir. Bayan G, zamanında ailesi için fedakârlık yaptığı için mutlu olduğunu, ailesinin artık Bayan G'nin kendi hayatını yaşamasını istediklerini söylemektedir. Bayan A.B, eşinden yeterince destek aldığını ancak çoğu kadının bu desteği alamadığı için meslekte başarılı olmadığını açıklamaktadır. Bunun da en başından itibaren erkek çocukların kız çocuklarına göre daha özel yetiştirilmesinden yani kısacası en başta anneler tarafından verilen eğitimden daha sonra toplum eğitiminden kaynaklandığını belirtmektedir. Ev ve çocuk sorumluluğunun paylaşıldığı sürece işteki başarının o kadar artacağına inanmaktadır. Bayan Z'de eşinin elinden geldiğince kendisine destek verdiğini ancak genellikle köylerde ve özel sektörde çalıştığı için fazla izin alamadığını dolayısıyla bazı konularda yine yalnız kaldığını açıklamaktadır.

Eşinden kaynaklanan sorunlar nedeniyle kariyerinden tavizde bulunan kadınların oranı % 32 iken; erkeklerin oranı % 23'dür. Görüşmecilerden Bay X eşinden kaynaklanan sorunlar nedeniyle kariyerinden tavizde bulunmak zorunda kalmaz iken; Bayan G eşinin işinin İstanbul'da olması ve kendisinin burada açık kadro bulunmaması yüzünden mesleğe ara vermesi, Bayan A.B, eşinin dönemsel olarak zorunlu tayine tabi devlet memuru olması nedeniyle sürekli tayin olması ve özel sektörde olması nedeniyle kariyerlerinden tavizde bulunmak zorunda kalmışlardır.

Kariyeri etkileyen sorunların en başında eşin kariyeri gelmektedir. Bu sayı kadınlarda 16 (%62), erkeklerde 6 (%50)'dır (Şekil 4.3.7). Kadınlarda ikinci sebep olarak eş

üzerindeki ailesel ve toplumsal baskı gelmektedir. Kadınlarda bu sayı 5 (%19)'dir. Erkeklerde ise 1 (%8)'dir. Erkeklerde ikinci sebep "diğer" olarak adlandırılan sorunlardır. Kadınlarda bu oran 3 (%12), erkeklerde ise 4 (%33)'dür. Eşinin yaşadığı ortamı bırakmak istememesinin sayısı kadınlarda 2 (%8) iken, erkeklerde 1 (%8)' dir.



Şekil 4.8 Kadın ve erkeklerde eşle ilgili sorunların nedenleri

"Diğer" olarak belirtilen sorunlara kadınlar cevap vermemiştir. Bu cevabı veren erkeklerin 2'si bu konuda açıklama yapmazken, 2'si bu sorunların " Çocukların eğitimi için eşin baskısı" ve "özel yaşama yeterince zaman ayıramama" olarak cevap vermişlerdir.

Aynı fedakârlıkları eşinin da yapacağını söyleyen kadınların oranı % 31 iken, erkeklerin oranı % 67'dir. Bayan G; eşinin kendisi için aynı fedakârlıkları yapacağını düşünmezken, Bayan A.B ve Bayan Z bunun aynı şekilde olabileceğine inanmaktadır.

Hayatından memnun olan kadınların oranı % 84, erkeklerin oranı % 70'dir. Bay Y dışındaki derinlemesine görüşme yapılan tüm görüşmeciler hayatlarından memnun olduklarını dile getirmektedirler.

Kadınların %82'si kızının bu mesleği seçmesini istemezken; erkeklerin % 87'si oğlunun bu mesleği seçmesini istememektedir. Bay X; oğlunun bu mesleği seçmesini istememektedir. Bunun sebebi olarak günümüzde çok fazla mesleğe girememiş genç mühendis olduğunu gördüğünü, mesleğin geleceğinin olduğuna inanmadığını

söylemektedir. Oğlunu, iş hacmi olan mesleklere yönlendirmenin daha mantıklı olduğu düşüncesindedir. Bayan G ise sadece kızının değil oğlunun da ormancı olmasını çok istediğini ve bunun için çaba gösterdiğini söylemektedir. Bay Y bir gün oğlu olursa aynı mesleği yapmasını isteyeceğini söylemiştir. Bayan A.B tercihi kızına bırakacağını, orman mühendisliğini pek de tavsiye etmeyeceğini, ancak; kızı seçerse de kararına saygı göstereceğini açıklamıştır. Bayan A.T ileride kızı olursa aynı mesleği seçmesini istemeyeceğini belirtmiştir. Bayan Z şu andaki koşulların değişeceğine inanmadığı ve kızının masa başında teknik elemanlık yapmasını istemediğinden dolayı aynı şekilde istememektedir

Kadınların % 93'ü elde ettikleri kazancı yeterli düzeyde bulmazken; erkeklerin % 97'si bu düzeyi yetersiz bulmaktadır. Görüşmecilerden Bay X; son zamanlarda birçok alanda ekonomik açıdan iyileştirme çalışmaları yapılırken, ormancılıkta bunun uzun zamandan beri gerçekleştirilmediğinden bahsetmektedir. Türkiye'de ekonomik sektörlerin % 25' ine ormanlar katkı sağlarken ormancıların yapılan çalışmalardan en az payı almasının bir çelişki olduğunu ifade etmektedir. Bayan G bu kadar emek gerektirip zaman kavramı olmayan bir işte bunca risk alınırken alınan maaşın bunlara karşın az olduğunu açıklamaktadır. Bay Y de, Bay X gibi ormancılıkta hiçbir alanda iyileştirme çalışmalarının yapılmadığından, ekonomisinin de bunların içerisinde yer aldığından bahsetmektedir. Bayan A.B' de yine aynı konuya değinirken aynı maaşı alarak göreve başladığı bir hâkim ile bugün maaşının arasında uçurum olduğuna değinmektedir. Bayan A.T ise; mühendis maaşlarının ülkenin ormanlara bakış açısıyla orantılı olduğunu ifade etmektedir. Aynı görüşteki Bayan Z özellikle taşradaki şeflerin emeğinin karşılığını alamadığını ve bu durumun da bazı şefleri yasa dışı yollara sevk ettiğini açıklamaktadır. Bu konuda en çok karşılaştığı durumun, araziye gidilmese dahi 30 günlük harcırah doldurup farklı yollardan emeğin karşılığının yanlış şekilde alınmaya çalışıldığı yöntem olduğunu belirtmektedir.

Kadın ve erkeğin değerlendirilmelerinin ortak alınmasının ve böylelikle diğer sorularla ilişkisinin anlaşılmasının daha kolay olabileceği düşünülerek kadın ve erkeğin "cinsiyet" adı altında toplandığı çizelgeler meydana getirilmiştir. Böylece cinsiyetle diğer sorular arasındaki ilişki daha rahat kavranabilecektir.

Çizelge 4.3 Medeni durum ile cinsiyet arasındaki ilişki

Medeni durum	Cinsiyet				Toplam
	Erkek		Kadın		
	n	%n	n	%n	
Evli	52	41,9	72	58,1	124
Bekar	8	22,9	27	77,1	35
Dul	0	0	1	100,0	1
Toplam	60	37,5	100	62,5	160

X^2: 4,843 SD:2 P:0,089

Cinsiyetler arasında medeni durum değerlendirilmesi yapıldığında; evli olanlar arasında kadınların oranının daha yüksek olduğu görülmektedir. Evli olanlar içerisinde; kadınların oranı %58,1 iken; erkeklerin oranı % 41,9'dur (Çizelge 4.3). Medeni durum ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki yoktur (P> 0,05).

Çizelge 4.4 Cinsiyet ile çocuk sahibi olma durumu arasındaki ilişki

Çocuğunuz var mı?	Cinsiyet				Toplam
	Erkek		Kadın		
	n	%n	n	%n	
Evet	47	40,9	68	59,1	115
Hayır	13	28,9	32	71,1	45
Toplam	60	37,5	100	62,5	160

X^2: 1,981 SD:1 P:0,159

Çocuk durumu cinsiyete göre değerlendirildiğinde; çocuk sahibi olanların %59,1'ini kadınların oluşturduğu görülmektedir (Çizelge 4.4). Kadınlarda bu oranın, erkeklerle kıyaslandığında biraz daha fazla olduğu görülmektedir. Cinsiyet ile çocuk durumu arasında ilişki yoktur (P>0,05).

Çizelge 4.5 Cinsiyet ile çocuk sayısı arasındaki ilişki

Çocuk sayısı	Cinsiyet				Toplam
	Erkek		Kadın		
	n	%n	n	%n	
1	15	23,8	48	76,2	63
2	26	56,5	20	23,5	46
3	6	100,0			6
4	1	100,0			1
Toplam	48	41,4	68	58,6	116

X^2: 22,282 SD:3 P: 0,000

Tek çocuğu olanlar içerisinde; kadınların % 76,2'lik dilimle ve iki çocuğu olanlar içerisinde; erkeklerin % 56,5'lik dilimle en büyük orana sahip olduğu görülmektedir. Üç veya dört çocuğu olanların tamamını ise erkekler oluşturmaktadır (Çizelge 4.5). Görüldüğü üzere erkeklerde kişi başına düşen çocuk sayısı kadınlara göre fazladır. İki cinsiyet arasındaki bu fark açıkça gözlemlenmektedir. Cinsiyet ile çocuk sayısı arasında anlamlı bir ilişki vardır ($P<0,05$).

Çizelge 4.6 Cinsiyet ile köken arasındaki ilişki

Kökeniniz	Cinsiyet				Toplam
	Erkek		Kadın		
	n	%n	n	%n	
Kent	27	32,5	56	67,5	83
Kasaba	11	35,5	20	64,5	31
Köy	12	44,4	15	55,6	27
Orman Köyü	8	53,3	7	46,7	15
Diğer	2	50,0	2	50,0	4
Toplam	60	32,5	100	62,5	160

X^2: 3,355 SD: 4 P: 0,500

Kent, kasaba ve köy kökenliler içerinde kadın oranı fazlalık gösterirken; Orman köyü kökenlilerde erkek oranı fazlalık göstermektedir. Sadece köken sorusuna "diğer" yanıtını verenlerde cinsiyetler arasında eşitlik söz konusudur (Çizelge 4.6). Değişkenler arasında anlamlı bir ilişki yoktur ($P>0,05$).

Çizelge 4.7 Cinsiyet ile orman mühendisliğinin tercihi arasındaki ilişki

Orman mühendisliğini nasıl tercih Ettiniz	Cinsiyet				Toplam
	Erkek		Kadın		
	n	%n	n	%n	
Bilinçli bir şekilde tercih ettim	18	39,1	28	60,9	46
Yakınlarımın tavsiyesi üzerine tercih ettim	17	34,7	32	65,3	49
Bilinçsiz bir şekilde tercih ettim	25	38,5	40	61,5	65
Toplam	60	37,5	100	62,5	160

X^2: 0,242 SD: 2 P: 0,886

Yukarıda görüldüğü üzere orman mühendisliğini bilinçli bir şekilde tercih edenlerin büyük bir çoğunluğunu % 60,9'luk bir oranla kadınlar oluşturmaktadır (Çizelge 4.7). Ancak sadece bilinçli olarak seçenlerde değil yakınların tavsiyesi üzerine ve bilinçsiz olarak seçenlerde de kadınlar erkeklere oranla daha fazla miktardadır. Burada cinsiyet ile tercih etme arasında bir ilişki bulunmamaktadır (P> 0,05).

Çizelge 4.8 Cinsiyet ile mesleğin Türkiye'de kadına uygunluğu arasındaki ilişki

Orman mühendisliğinin Türkiye'de kadına uygun bir meslek olduğunu düşünüyor musunuz?	Cinsiyet				Toplam
	Erkek		Kadın		
	n	%n	n	%n	
Evet	40	35,4	73	64,6	113
Hayır	20	43,5	26	56,5	46
Toplam	60	37,7	100	62,3	160

X^2: 0,908 SD:1 P: 0,341

Yukarıda verilmiş olan çizelgede orman Mühendisliğinin Türkiye'de kadına uygun bir meslek olduğunu düşünenlerin % 64,6'sı kadındır. Düşünmeyenlerin de %56,5'i kadındır. Bu çizelgede herhangi bir ilişki saptanamamıştır (P> 0,05).

Çizelge 4.9 Cinsiyet ile mesleği kendine uygun bulma arasındaki ilişki

Orman mühendisliğini kendinize uygun bir meslek olarak görüyor musunuz?	Cinsiyet				Toplam
	Erkek		Kadın		
	n	%n	n	%n	
Evet	48	40,7	70	59,3	118
Hayır	12	28,6	30	71,4	42
Toplam	60	37,5	100	62,5	160

X^2: 1,937 SD:1 P: 0,164

Çizelge 4.9'de belirtildiği üzere bu mesleği kendisine uygun görenlerin yarısından fazlası (%59,3) kadınken, bu mesleği kendine uygun görmeyenlerin yine büyük bir miktarı kadındır. Her iki yanıtta da kadınların yüzdesi fazla olduğu için herhangi bir ilişki bulmak söz konusu olmamıştır (P> 0,05).

Çizelge 4.10 Cinsiyet ile taşrada şeflik yapma arasındaki ilişki

Taşrada şeflik yaptınız mı?	Cinsiyet				Toplam
	Erkek		Kadın		
	n	%n	n	%n	
Evet	47	51,1	45	48,9	92
Hayır	13	19,1	55	80,9	88
Toplam	60	37,5	100	62,5	160

X^2: 17,050 SD: 1 P: 0,000

Çizelge 4.10'da görülen "taşrada şeflik yaptınız mı?" sorusuna erkeklerin % 51,1'i, kadınların %48,9'u evet yanıtını vermiştir. Yani kadınların çoğunluğu taşrada çalışmamıştır. Ancak kadınlarda da bu oran yadsınamayacak düzeydedir. Cinsiyet ile taşrada şeflik yapma arasında ilişki vardır (P<0,05).

Çizelge 4.11 Cinsiyet ile görev arasındaki ilişki

Şu anki göreviniz nedir?	Cinsiyet				Toplam
	Erkek		Kadın		
	n	%n	n	%n	
Bölge Şefi	5	29,4	12	72,6	17
Fidanlık Mühendisi	1	10,0	9	90,0	10
Orköy Mühendisi	3	50,0	3	50,0	6
Milli Park Mühendisi	2	22,2	7	77,8	9
Kadastro Mühendisi	7	26,9	19	73,1	26
Diğer	42	45,7	50	54,3	92
Toplam	60	37,5	100	62,5	160

X^2: 8,847 SD: 5 P: 0,115

Çizelge 4.11'deki şu anki görevlere bakıldığında; kadınları kendi içlerinde, diğer yanıtı verenlerin dışında değerlendirdiğimizde, en yoğun olarak çalıştıkları birimin kadastro mühendisliği olduğu görülmektedir. Yoğunluk açısından 2. sırayı ise bölge şefliği almaktadır. En az seviyede bulundukları birim ise ORKÖY mühendisliğidir. Birimler içerisinde kadın erkek oranlarına bakıldığında ise, kadınların en fazla oranda fidanlık mühendisliğinde bulunduğu ve yine en az oranda ORKÖY mühendisliğinde bulunduğu görülmektedir. Bölge şefliği yapanların %72,6'sının kadın olduğu görülmektedir. Fidanlık mühendisliği yapanların %90'si kadındır. ORKÖY Mühendisliği yapan kadın-erkek oranı eşittir. Milli Park Mühendisliği yapan kadınların oranı %73,1'dir. Bu görevlerin dışındaki görevlerde bulunanların işaretlediği "diğer" şıkkında da yine kadınların oranı (% 54,3.) daha fazladır. Cinsiyet ile görev arasında herhangi bir ilişki yoktur (P> 0,05).

Çizelge 4.12 Cinsiyet ile mesleğe olumsuz bir tavrın görülüp-görülmediği arasındaki ilişki

Çevrenizden bu mesleğe karşı olumsuz bir tavır gördünüz mü?	Cinsiyet				Toplam
	Erkek		Kadın		
	n	%n	n	%n	
Evet	22	40,0	33	60,0	55
Hayır	38	36,5	66	63,5	104
Toplam	60	37,7	100	62,3	160

X^2: 0,183 SD: 1 P: 0,668

Yukarıda diğer çizelgeye göre ise; herhangi bir ilişki çıkarılmamıştır (P> 0,05).

Çizelge 4.13 Cinsiyet ve politik baskı arasındaki ilişki

Herhangi bir politik baskıyı (Parti İl Başkanı, Milletvekili, Muhtar v.s) üzerinizde hissetiniz mi ?	Cinsiyet				Toplam
	Erkek		Kadın		
	n	%n	n	%n	
Evet	41	48,2	44	51,8	85
Hayır	19	25,3	56	74,7	75
Toplam	60	37,5	100	62,5	160

X^2: 8,916 SD:1 P: 0,003

Çizelge 4.13'de görüldüğü gibi politik baskıyı üzerinde hissedenlerin % 48,2 si erkek iken; bu baskıyı üzerinde hissetmeyenlerin % 74,7 'si kadındır. Erkeklerin yaklaşık 2/3'lük kısmının politik baskıdan etkilendiği görülmektedir. Bunun nedeni olarak üst ve karar verici konumda olup, yetki kullananların genellikle erkek olması ve politik baskıyı oldukça fazla hissetmeleri gösterilebilmektedir. Cinsiyet oranlarına bakıldığında, kadınların da azımsanamayacak oranda bu baskıyı üzerlerinde hissettikleri görülebilmektedir. Her iki cinsiyet içinde problem oluşturduğu görülen politik baskıyla cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki vardır (P< 0,05).

Çizelge 4.14 Cinsiyet ile mesleği seçenlerin mutluluğu arasındaki ilişki

Tüm zorluklara rağmen bu mesleği seçtiğiniz için mutlu musunuz?	Cinsiyet				Toplam
	Erkek		Kadın		
	n	%n	n	%n	
Evet	50	38,2	81	61,8	131
Hayır	10	34,5	19	65,5	29
Toplam	60	37,5	100	62,5	160

X^2: 0,138 SD:1 P: 0,711

Çizelge 4.14'deki rakamlara bakıldığında; kadınların da erkeklerin de meslek seçimlerinden dolayı mutlu oldukları görülmektedir. Ancak cinsiyet ile mesleği seçenlerin mutluluğu arasında herhangi bir ilişki yoktur (P> 0,05).

Çizelge 4.15 Cinsiyet ve evliliğin meslek hayatını etkilemesi arasındaki ilişki

Evli iseniz evliliğin meslek hayatınızı etkilediğini düşünüyor musunuz?	Cinsiyet				Toplam
	Erkek		Kadın		
	n	%n	n	%n	
Evet	14	33,3	28	66,7	42
Hayır	38	44,7	47	55,3	85
Toplam	52	40,9	75	59,1	127

X^2: 1,504 SD: 1 P: 0,220

Çizelge 4.15'deki rakamlara bakıldığında; 85 kişinin evliliklerinin meslek hayatlarını etkilemedikleri konusunda hem fikir oldukları görülmektedir. Evliliğin meslek hayatını etkilemediğini düşünenlerin %59,1'i kadındır. Cinsiyet ile evliliğin meslek hayatını etkilemesi arasında herhangi bir ilişki yoktur (P> 0,05).

Çizelge 4.16 Cinsiyet ile aileye zaman ayırma arasındaki ilişki

Mesleğinizden dolayı ailenize yeterince zaman ayıramadığınızı düşünüyor musunuz?	Cinsiyet				Toplam
	Erkek		Kadın		
	n	%n	n	%n	
Evet	43	55,8	34	44,2	77
Hayır	17	20,5	66	79,5	83
Toplam	60	37,5	100	62,5	160

X^2: 21,312 SD:1 P: 0,000

Çizelge 4.16'deki "mesleğinizden dolayı ailenize yeterince zaman ayırmadığınızı düşünüyor musunuz?" sorusuna evet yanıtı verenlerin % 55,8 'i erkek iken hayır yanıtı verenlerin %79,5'i kadındır. Bunun nedeni olarak kadınların merkez teşkilatında daha yoğun olarak bulunmaları ve taşrada çalışsalar dahi çok kısa süreli olarak bu alanlarda bulunmaları gösterilebilmektedir. Bunun mesleğin kadın üzerindeki etkisi değerlendirmek mümkün olabilir. Meslekten dolayı aileye yeterince vakit ayırmayla cinsiyet arasındaki ilişki vardır (P< 0,05).

Çizelge 4.17 Cinsiyet ile eşten görülen destek arasındaki ilişki

Eşinizden yeterince destek görebiliyor musunuz?	Cinsiyet				Toplam
	Erkek		Kadın		
	n	%n	n	%n	
Evet	46	48,2	62	51,8	108
Hayır	6	25,3	13	74,7	19
Toplam	52	40,9	75	59,1	127

X^2: 0,811 SD: 1 P: 0,368

Çizelge 4.17'ye bakıldığında her iki cinsin de eşinden yeterince destek aldıkları görülmektedir. Bu oranlar kadın ve erkekte birbirine çok yakın olarak tespit edilmiştir. Eşinden destek görenlerin % 51,8'i kadın, % 48,2'si erkektir. Eşten görülen destek ile cinsiyet arasında herhangi bir ilişki bulunamamıştır (P>0,05).

Çizelge 4.18 Cinsiyet ile kariyerden eş nedeniyle tavizde bulunma arasındaki ilişki

Eşinizden kaynaklanan sorunlardan dolayı kariyerinizden tavizde bulunmak zorunda kaldınız mı?	Cinsiyet				Toplam
	Erkek		Kadın		
	n	%n	n	%n	
Evet	12	33,3	24	66,7	36
Hayır	40	43,5	52	56,5	92
Toplam	52	40,6	76	59,4	128

X^2: 1,104 SD:1 P: 0,293

Çizelge 4.18'de görüldüğü üzere eşinden dolayı kariyerinden tavizde bulunan kadınların oranı erkeklerin oranının iki katıdır. Bu oran kadınlarda %66,7, erkeklerde % 33,3 tür. Eşiyle ilişkili olarak kariyerinden tavizde bulunmak zorunda kalanlar ile cinsiyet arasında bir ilişki yoktur (P> 0,05).

Çizelge 4.19 Cinsiyet ile fedakârlığın eş tarafından da yapılacağına olan inanç arasındaki ilişki

Aynı fedakarlıkları eşinizin yaptığına inanıyor musunuz?	Cinsiyet				Toplam
	Erkek		Kadın		
	n	%n	n	%n	
Evet	8	44,4	10	55,6	18
Hayır	4	15,4	22	84,6	26
Toplam	12	27,3	32	72,7	44

X^2: 4,528 SD: 1 P: 0,033

Yukarıdaki Çizelgeye göre aynı fedakârlıkları eş tarafından yapılacağına inanmayanların % 84,6'sını kadınlar oluşturmaktadırlar (Çizelge 4.19). Bu konuda kadınlarda güvensizliğin sayı açısından daha fazla olduğu görülse de oran açısından tam tersi durum söz konusu olmaktadır. Cinsiyet ile aynı fedakârlığın yapılacağına olan inanç arasında bir ilişki vardır (P< 0,05).

Çizelge 4.20 Cinsiyet ile memnuniyet arasındaki ilişki

Hayatınızdan memnun musunuz?	Cinsiyet				Toplam
	Erkek		Kadın		
	n	%n	n	%n	
Evet	42	33,3	84	66,7	126
Hayır	18	54,5	15	45,5	33
Toplam	60	37,7	99	62,3	159

X^2: 5,008 SD: 1 P: 0,025

Çizelge 4.20'ye göre; hayatından memnun olanların %66,7'si kadın, hayatından memnun olmayanların %54,5'i erkektir. Cinsiyet ile memnuniyet arasında bir ilişki vardır (P< 0,05).

Çizelge 4.21 Meslekten elde edilen kazanç ile cinsiyet arasındaki ilişki

Mesleğinizden elde ettiğiniz kazanç size yeterli geliyor mu?	Cinsiyet				Toplam
	Erkek		Kadın		
	n	%n	n	%n	
Evet	2	22,2	77,8	58,1	9
Hayır	58	38,4	93	61,6	151
Toplam	60	37,5	100	62,5	160

X^2: 0,950 SD: 1 P: 0,330

Son alarak Çizelge 4.21'deki cinsiyet ile kazancın yeterli gelmesi arasındaki ilişkiye bakıldığında; kazancını yeterli olarak nitelendirenlerin %77,8'i kadındır. Yeterli olmadığını söyleyenlerin de %61,6'sı kadındır. Mesleki kazancın yeterli bulunmasıyla cinsiyet arasında bir ilişki yoktur (P> 0,05).

Kadın ve erkek ortak olarak değerlendirdikten sonra her biri ayrı olarak incelenmiştir. Meslek içerisindeki kadınların bakış açılarını daha derinden anlayabilmek ve kendileriyle yapılmış olan anket çalışmasın da yönetilen sorular arasındaki ilişkileri kavrayabilmek amacıyla, kadınların kendi içerisinde bir çalışma daha yapılmıştır.

Çizelge 4.22 Orman mühendisliğinin Türkiye'de kadına uygunluğu ile birey uygunluğu arasındaki ilişki

Orman mühendisliğini kendinize uygun bir meslek olarak görüyor musunuz?	Orman mühendisliğinin Türkiye de kadına uygun bir meslek olduğunu düşünüyor musunuz?				Toplam
	Evet		Hayır		
	n	%n	n	%n	
Evet	59	84,3	11	15,7	70
Hayır	14	48,3	15	51,7	29
Toplam	73	73,7	26	26,3	99

X^2: 13,7 SD:1 P: 0,000

Orman mühendisliğini; Türkiye'de kadına uygun bir meslek olarak niteleyen kadınların %84,3'ü bu mesleği aynı zamanda kadınlara uygun olarak da nitelendirmektedirler (Çizelge 4.22). Ankete katılan tüm kadınlar içerisinde ise; 99 kadından 59'u bu fikre sahiptir. Bu oranın yadsınamayacağı açıktır. Orman mühendisliğinin, Türkiye'de kadına uygun olmasıyla kendilerine uygun olması arasında anlamlı bir ilişki vardır ($P<0,05$).

Çizelge 4.23 "Erkek olunsaydı daha üst konumda olunur muydu?" sorusuna inanç ile orman mühendisliğinin Türkiye'de kadına uygunluğu arasındaki ilişki

Erkek olsaydınız mesleğinizde daha üst bir konumda olacağınıza inanıyor musunuz?	Orman mühendisliğinin Türkiye'de kadına uygun bir meslek olduğunu düşünüyor musunuz?				Toplam
	Evet		Hayır		
	n	%n	n	%n	
Evet	40	72,7	15	27,3	55
Hayır	33	76,7	10	23,3	43
Toplam	73	74,5	25	25,5	98

X^2: 0,2 SD: 1 P: 0,651

Orman mühendisliğinin Türkiye de kadına uygunluğuna inananların %27,7'si erkek olmaları durumunda mesleklerinde daha üst konumda olacaklarına inanmaktadırlar. Erkek olsalardı daha üst konumda olacaklarına inanmayanların yüzdesi alındığında; %76,7'lik oran orman mühendisliğinin Türkiye de kadına uygun olduğunu ifade ederken geri kalan kısım bunun tam tersini söylemektedir. İki değişken arasında anlamlı bir ilişki yoktur ($P> 0,05$).

Çizelge 4.24 Orman mühendisliğinin Türkiye'de kadına uygunluğu ile mesleki mutluluk arasındaki ilişki

Tüm zorluklarına rağmen bu mesleği seçtiğiniz için mutlu musunuz?	Orman mühendisliğinin Türkiye`de kadına uygun bir meslek olduğunu düşünüyor musunuz?				Toplam
	Evet		Hayır		
	n	%n	n	%n	
Evet	63	77,8	18	22,2	81
Hayır	10	55,6	8	44,4	18
Toplam	73	73,7	26	26,3	99

X^2: 3,7 SD:1 P: 0,053

Orman Mühendisliğinin Türkiye de kadına uygun bir meslek olduğunu düşünenlerin %77,8'i tüm zorluklara rağmen seçmiş oldukları meslekten ötürü mutlu olurlarken % 22,2'si meslek seçimlerinden dolayı mutlu değillerdir (Çizelge 4.24). İki değişken arasında anlamlı bir ilişki yoktur (P> 0,05).

Çizelge 4.25 Orman mühendisliğinin Türkiye'de kadına uygun bir meslek olduğunun düşünülmesiyle kız çocuklarının aynı mesleği seçmelerini tavsiye etmesi arasındaki ilişki

Kızınızın aynı mesleği seçmesini tavsiye eder misiniz?	Orman mühendisliğinin Türkiye`de kadına uygun bir meslek olduğunu düşünüyor musunuz?				Toplam
	Evet		Hayır		
	n	%n	n	%n	
Evet	14	77,8	4	22,2	18
Hayır	59	72,8	22	27,2	81
Toplam	73	73,7	26	26,3	99

X^2: 0,185 SD: 1 P: 0,667

Kızının aynı mesleği seçmesini istemeyenlerin %72,8'i Orman Mühendisliğinin Türkiye de kadına uygun bir meslek olduğu düşünürken, % 27,2'si bu düşünceye katılmamaktadır (Çizelge 4.25) İki değişken arasında anlamlı bir ilişki yoktur (P> 0,05).

Çizelge 4.26 Orman mühendisliğinin Türkiye'de kadına uygun bir meslek olduğunun düşünülmesiyle hayattan memnuniyetlik arasındaki ilişki

Hayatınızdan memnun musunuz?	Orman mühendisliğinin Türkiye'de kadına uygun bir meslek olduğunu düşünüyor musunuz?				Toplam
	Evet		Hayır		
	n	%n	n	%n	
Evet	65	77,4	19	22,6	84
Hayır	8	57,1	6	42,9	14
Toplam	73	74,5	25	25,5	98

X^2: 2,586 SD: 1 P: 0,108

Orman Mühendisliğinin Türkiye de kadına uygun bir meslek olduğunu düşünenlerin % 77,4 'ü hayatlarından memnundurlar (Çizelge 4.26). İki değişken arasında ilişki yoktur (P>0,05).

Çizelge 4.27 Kazancın yeterli gelmesiyle yaş arasındaki ilişki

Yaşınız	Mesleğinizden elde ettiğiniz kazanç size yeterli geliyor mu?				Toplam
	Evet		Hayır		
	n	%n	n	%n	
25–30	2	4,7	41	95,3	43
31–50	5	8,8	52	91,2	57
Toplam	7	7,0	93	93,0	100

X^2: 0,639 SD: 1 P: 0,424

25–30 yaş arasındaki kadınların neredeyse tamamı (%95,3) kazancını yeterli bulmamaktadır. Bu durum 31–50 yaş arasında da pek farklılık göstermemektedir (Çizelge 4.27). Kazancı yeterli bulma ile yaş arasında anlamlı bir ilişki yoktur (P> 0,05).

Çizelge 4.28 Köken ile meslek tercihi arasındaki ilişki

Orman mühendisliğini nasıl tercih ettiniz?	Kökeniniz										Toplam
	Kent		Kasaba		Köy		Orman Köyü		Diğer		
	n	%n	n	%n	n	%n	n	%n	n	%n	
Bilinçli bir şekilde isteyerek tercih ettim	16	57,1	5	17,9	3	10,7	2	7,1	2	7,1	28
Yakınlarımın tavsiyesi üzerine tercih ettim	19	59,4	9	28,1	3	9,4	1	3,1	0	0	32
Bilinçsiz bir şekilde isteyerek tercih ettim	21	52,5	6	15,0	9	22,5	4	10,0	0	0	40
Toplam	56	56	20	20	15	15	7	7	2	2	100

X^2: 10,64 SD: 2 P: 0,228

Bilinçli bir şekilde tercih yapanların % 57,1'i kentli iken, bilinçsiz bir şekilde tercih yapanların da % 52,5'i kentlidir (Çizelge 4.28). Köken ile tercih arasında anlamlı bir ilişki yoktur.(P> 0,05)

Çizelge 4.29 Orman mühendisliğinin Türkiye'de kadına uygun olup-olmadığının düşünülmesiyle köken arasındaki ilişki

Orman mühendisliğinin Türkiye`de kadına uygun bir meslek olduğunu düşünüyor musunuz?	Kökeniniz										Toplam
	Kent		Kasaba		Köy		Orman Köyü		Diğer		
	n	%n	n	%n	n	%n	n	%n	n	%n	
Evet	45	61,6	11	15,1	11	15,1	4	5,5	2	2,7	73
Hayır	10	38,5	9	34,6	4	15,4	3	11,5	0	0	26
Toplam	55	55,6	20	20,2	15	15,2	7	7,1	2	2,0	99

X^2: 7,19 SD: 4 P: 0,126

Orman Mühendisliğinin; Türkiye de kadına uygun bir meslek olduğunu düşünenlerde en büyük oran % 61,6 ile kent kökenli gruptur. Orman Mühendisliğini kadına uygun görmeyenlerde de yine aynı şekilde en büyük oran, kentli gruba aittir (Çizelge 4.29). İki değişken arasında anlamlı bir ilişki yoktur (P>0,05).

Çizelge 4.30 Mesleğin seçiminden dolayı mutluluk ile köken arasındaki ilişki

Tüm zorluklarına rağmen bu mesleği seçtiğiniz için mutlu musunuz?	Kökeniniz										Toplam
	Kent		Kasaba		Köy		Orman Köyü		Diğer		
	n	%n	n	%n	n	%n	n	%n	n	%n	
Evet	45	55,6	17	21,0	12	14,8	6	7,4	1	1,2	81
Hayır	11	57,9	3	15,8	3	15,8	1	5,3	1	5,3	19
Toplam	56	56	20	20	15	15	7	7	2	2	100

X^2 : 1,58 SD: 4 P:0,812

Meslek seçiminden ötürü mutlu olanlardaki en büyük oran %55,6 ile kent kökenlilere aittir. İkinci sırada ise %21'lik dilim ile kasaba kökenliler yer almaktadır. Hayır, yanıtını verenlerde de bu durum değişmemektedir (Çizelge 4.30). İki değişken arasında anlamlı bir ilişki yoktur (P>0,05).

Çizelge 4.31 Köken ile kızına meslek tavsiyesi arasındaki ilişki

Kızınızın aynı mesleği seçmesini tavsiye eder misiniz?	Kökeniniz										Toplam
	Kent		Kasaba		Köy		Orman Köyü		Diğer		
	n	%n	n	%n	n	%n	n	%n	n	%n	
Evet	10	55,6	4	22,2	1	5,6	3	16,7	0	0	18
Hayır	46	56,1	16	19,5	14	17,1	4	4,9	2	2,4	82
Toplam	56	56	20	20	15	15	7	7	2	2	100

X^2: 4,73 SD: 4 P: 0,316

Bir önceki çizelgede olduğu gibi burada da her iki durumda kent ve kasaba kökenleri birinci ve ikinci sırada yer almaktadır (Çizelge 4.31). İki değişken arasında anlamlı bir ilişki yoktur (P>0,05).

Çizelge 4.32 Şu anki görev ile mesleğe karşı herhangi bir olumsuz tavrın görülmesi arasındaki ilişki

Şu anki göreviniz?	Çevrenizden bu mesleğe karşı olumsuz bir tavır gördünüz mü?				Toplam
	Evet		Hayır		
	n	%n	n	%n	
Bölge Şefi	3	27,3	8	72,7	11
Fidanlık Mühendisi	2	22,2	7	77,8	9
Or köy Mühendisi	0	0	3	100	3
Milli Parklar Mühendisi	4	57,1	3	42,9	7
Kadastro Mühendisi	7	36,8	12	63,2	19
Diğer	17	34,0	33	66,0	50
Toplam	33	33,3	66	66,6	99

X^2: 4,083 SD: 5 P: 0,538

Şu anki görevleri ORKÖY Mühendisliği olan kadınların tamamı çevrelerinden bu mesleğe karşı olumsuz bir tavır görmemişlerdir. Milli Parklar Mühendislerinin % 57,1'lik kısmı bu mesleğe karşı olumsuz bir tavır gördüklerini belirtmişlerdir. Olumsuz tavırla karşılaşanların en yüksek oranda bulunduğu görev "Milli Park Mühendisliğidir" (Çizelge 4.32). İki değişken arasında anlamlı bir ilişki yoktur (P> 0,05).

Çizelge 4.33 Meslekten elde edilen kazancın yeterli olmasıyla şu anki görev arasındaki ilişki

Şu Anki göreviniz?	Mesleğinizden elde ettiğiniz kazanç size yeterli geliyor mu?				Toplam
	Evet		Hayır		
	n	%n	n	%n	
Bölge Şefi	2	16,7	10	83,3	12
Fidanlık Mühendisi	0	0	9	100	9
Orköy Mühendisi	0	0	3	100	3
Milli Parklar Mühendisi	0	0	7	100	7
Kadastro Mühendisi	3	15,8	16	84,2	19
Diğer	2	4,0	48	96,0	50
Toplam	7	7,0	93	93,0	100

X^2: 6,099 SD: 5 P: 0,297

Çizelge 4.33' den de anlaşılacağı üzere görev ne olursa olsun genel olan kanı kazancın yetersiz olduğuna yöneliktir. Bu konuda evet diyenler içerisindeki oran en yüksek bölge şeflerindendir. Ancak bu oran da Sadece %16,7' dir. İki değişken arasında ilişki yoktur (P>0,05).

Çizelge 4.34 Hayatından memnun olanlarla meslekten mutlu olanlar arasındaki ilişki

Tüm zorluklarına rağmen bu mesleği seçtiğiniz için mutlu musunuz?	Hayatınızdan memnun musunuz?				Toplam
	Evet		Hayır		
	n	%n	n	%n	
Evet	74	92,5	6	7,5	80
Hayır	10	52,6	9	47,4	19
Toplam	84	84,8	15	15,2	99

X^2: 18,983 SD:1 P: 0,000

Meslek seçiminden ötürü mutlu olan kadınların oldukça yüksek bir oran oluşturduğu görülmektedir. Aynı şekilde bu kişilerin hayatlarından memnun olduğu gözlenebilen diğer bir sonuçtur (Çizelge 4.34). Bu nedenle, meslek seçiminden ötürü mutlu olan kadınların, buna paralel olarak hayatlarından da memnun oldukları söylenebilmektedir. İki değişken arasında anlamlı bir ilişki vardır (P<0,05).

Çizelge 4.35 Kız çocuğuna verilen meslek tavsiyesi ile politik baskı arasındaki ilişki

Herhangi bir politik baskıyı(Parti il başkanı, Milletvekili, muhtar vs.) üzerinizde hissettiniz mi?	Kızınızın aynı mesleği seçmesini tavsiye eder misiniz?				Toplam
	Evet		Hayır		
	n	%n	n	%n	
Evet	7	15,9	37	84,1	44
Hayır	11	19,6	45	80,4	56
Toplam	18	18,0	82	82,0	100

X^2: 0,233 SD:1 P: 0,630

Kızının aynı mesleği seçmesini tavsiye etmeyenlerin %84,1'lik bir kısmı zamanında politik baskıyı üzerinde hissetmiştir. Ancak bu soruya hayır diyenlerin %80,4 lük bir kısmı da bu mesleği tercih etmesini istememektedir (Çizelge 4.35). İki değişken arasında anlamlı bir ilişki yoktur (P>0,05).

Çizelge 4.36 Kıza verilen mesleki tavsiye ile mesleğin kendisine uygunluğu arasındaki ilişki

Orman mühendisliğini kendinize uygun bir meslek olarak görüyor musunuz?	Kızınızın aynı mesleği seçmesini tavsiye eder misiniz?				Toplam
	Evet		Hayır		
	n	%n	n	%n	
Evet	16	22,9	54	77,1	70
Hayır	2	6,7	28	93,3	30
Toplam	18	18,0	82	82,0	100

X^2:3,730 SD:1 P: 0,053

Orman Mühendisliğini kendisine uygun görenlerin %77,1'lik bir kısmı, kızının aynı mesleği seçmesini istememektedir (Çizelge 4.36). İki değişken arasında bir ilişki yoktur (P>0,05).

Çizelge 4.37 Kıza verilen mesleki tavsiye ile Orman mühendisliğinin tercihi arasındaki ilişki

Orman mühendisliğini nasıl tercih Ettiniz?	Kızınızın aynı mesleği seçmesini tavsiye eder misiniz?				Toplam
	Evet		Hayır		
	n	%n	n	%n	
Bilinçli bir şekilde isteyerek tercih ettim	5	17,9	23	82,1	28
Yakınlarımın tavsiyesi üzerine tercih ettim	5	15,6	27	84,4	32
Bilinçsiz bir şekilde tercih ettim.	8	20,0	32	80,0	40
Toplam	18	18,0	82	82,0	100

X^2: 0,231 SD: 2 P: 0,891

Orman Mühendisliğinin tercih biçimi ne olursa olsun kadınların büyük bir çoğunluğu bu mesleği kızlarına tavsiye etmemektedirler (Çizelge 4.37). İki değişken arasında anlamlı bir ilişki yoktur (P>0,05).

Çizelge 4.38 Orman mühendisliğinin tercih şekliyle hayattan memnuniyet arasındaki ilişki

Orman mühendisliğini nasıl tercih ettiniz?	Hayatınızdan memnun musunuz?				Toplam
	Evet		Hayır		
	n	%n	n	%n	
Bilinçli bir şekilde isteyerek tercih ettim	27	96,4	1	3,6	28
Yakınlarımın tavsiyesi üzerine tercih ettim	27	87,1	4	12,9	31
Bilinçsiz bir şekilde tercih ettim.	30	75,0	10	25,0	40
Toplam	84	84,8	15	15,2	99

X^2: 6,06 SD:2 P: 0,48

Orman Mühendisliğini bilinçli şekilde tercih edenlerin memnuniyet oranı oldukça yüksek (% 96,4) olsa da bilinçsiz şekilde tercih edenlerin oranı da yadsınamayacak düzeyde (% 75) dir. İki değişken arasında anlamlı bir ilişki yoktur (P>0,05).

Çizelge 4.39 Orman mühendisliğini tercih şekliyle mesleki mutluluk arasındaki ilişki

Orman mühendisliğini nasıl tercih ettiniz?	Tüm zorluklarına rağmen bu mesleği seçtiğiniz için mutlu musunuz?				Toplam
	Evet		Hayır		
	n	%n	n	%n	
Bilinçli bir şekilde isteyerek tercih ettim	24	85,7	4	14,3	28
Yakınlarımın tavsiyesi üzerine tercih ettim	28	87,5	4	12,5	32
Bilinçsiz bir şekilde tercih ettim.	29	72,5	11	27,5	40
Toplam	81	81,0	19	19,0	100

X^2: 3,161 SD: 2 P: 0,206

Bu çizelge, bir önceki çizelgeye benzemektedir. Mutluluk oranları tüm tercih şekillerinde yadsınamayacak kadar yüksektir (Çizelge 4.39). İki değişken arasında ilişki yoktur (P>0,05).

Kadınlarla erkeklerin bakış açıları arasındaki farkların anlaşılabilmesi ve erkeklerin kadınlardan farklarının görülebilmesi amacıyla erkeklerin cevaplandırdığı sorular arasındaki ilişkiler de değerlendirilmiştir

Çizelge 4.40 Orman mühendisliğinin tercihi ile köken arasındaki ilişki

Orman mühendisliğini nasıl tercih ettiniz	Kökeniniz										Toplam
	Kent		Kasaba		Köy		Orman Köyü		Diğer		
	n	%n	n	%n	n	%n	n	%n	n	%n	
Bilinçli bir şekilde isteyerek tercih ettim	6	33,1	4	22,2	2	11,1	4	22,2	2	11,1	18
Yakınlarımın tavsiyesi üzerine tercih ettim	9	52,9	2	11,8	4	23,5	2	11,8			17
Bilinçsiz bir şekilde isteyerek tercih ettim	12	48	5	20	6	24	2	8			25
Toplam	27	45,0	11	18,3	12	20,0	8	13,3	2	3,3	60

X^2: 8,734 SD: 8 P: 0,365

Orman Mühendisliğini bilinçli bir şekilde isteyerek kabul edenlerin en büyük oranı % 33,1 ile kent kökenli iken; Orman Mühendisliğini bilinçsiz bir şekilde tercih edenlerin oranı içerisinde de en yüksek oran yine kent kökenlilerdedir (Çizelge 4.40). İki değişken arasında ilişki yoktur (P>0,05).

Çizelge 4.41 Orman mühendisliğinin Türkiye'de kadına uygun bir meslek olduğunun düşünülmesiyle köken arasındaki ilişki

Orman mühendisliğinin Türkiye'de kadına uygun bir meslek olduğunu düşünüyor musunuz?	Kökeniniz										Toplam
	Kent		Kasaba		Köy		Orman Köyü		Diğer		
	n	%n	n	%n	n	%n	n	%n	n	%n	
Evet	19	47,5	8	20,0	6	15,0	6	15,0	1	2,5	40
Hayır	8	40,0	3	15,0	6	30,0	2	10,0	1	5	20
Toplam	27	45,0	11	18,3	12	20,0	8	13,3	2	3,3	60

X^2: 2,348 SD: 4 P: 0,672

Orman Mühendisliğinin Türkiye'de kadına uygun bir meslek olduğunu düşünenlerin en büyük oranını % 47,5 ile kent kökenliler oluştururken, en düşük oranını % 2,5 ile "diğer" yanıtını verenler oluşturmaktadır. Bunun tam tersi düşünceye sahip olanların ise; en büyük oranı % 40 ı kent kökenliler oluştururken, % 5 ile "diğer " yanıtını verenler oluşturmaktadır (Çizelge 4.41). Erkek mühendislere göre, Orman Mühendisliğinin kadına uygunluyla köken arasında anlamlı bir ilişki yoktur (P>0.05).

Çizelge 4.42 Eşinin bu mesleği tercih etmesiyle köken arasındaki ilişki

Eşinizin bu mesleği seçmesini ister misiniz?	Kökeniniz										Toplam
	Kent		Kasaba		Köy		Orman Köyü		Diğer		
	n	%n	n	%n	n	%n	n	%n	n	%n	
Evet	5	27,8	7	38,9	2	11,1	3	16,7	1	5,6	18
Hayır	22	52,4	4	9,5	10	23,8	5	11,9	1	2,4	41
Toplam	27	45,0	11	18,3	12	20,0	8	13,3	2	3,3	58

X^2: 9,232 SD: 4 P: 0,56

Eşinin Orman Mühendisliğini tercih etmesini istemeyenlerin; %52,4'ü kent, %23,8'i köy kökenlidir (Çizelge 4.42). Eşinin bu mesleği tercih etmesini istemeyle köken arasında anlamlı bir ilişki yoktur (P>0,05).

Çizelge 4.43 Köken ile bir kadın amirin etkileri arasındaki ilişki

Bir Kadın Amiriniz Olması Sizi Nasıl etkiler	Kökeniniz										Toplam
	Kent		Kasaba		Köy		Orman Köyü		Diğer		
	n	%n	n	%n	n	%n	n	%n	n	%n	
Hoşuma gitmese de itaat ederim	3	75,0	1	25,0							4
Bu işin kadın işi olmadığını düşünürüm ama işime de devam ederim	1	25,0	1	25,0	1	25,0	1	25,0	--	--	4
Etkilemez	23	45,1	9	17,6	11	21,6	7	13,7	1	2,0	51
Toplam	27	45,8	11	18,6	12	20,3	8	13,6	1	1,7	59

X^2: 3,310 SD: 8 P: 0,913

Köken ile erkek Orman Mühendisinin kadın amirden etkilenme durumu karşılaştırıldığında en fazla yanıtın kadın amirin olmasından etkilenilmediği şeklinde verildiği görülmektedir (Çizelge 4.43). İki değişken arasında anlamlı bir ilişki yoktur (P>0,05).

Çizelge 4.44Köken ile meslek seçiminden dolayı duyulan mutluluk arasındaki ilişki

Tüm zorluklara rağmen bu mesleği seçtiğiniz için mutlu musunuz?	Kökeniniz										Toplam
	Kent		Kasaba		Köy		Orman Köyü		Diğer		
	n	%n	n	%n	n	%n	n	%n	n	%n	
Evet	23	46,0	10	20,0	9	18,0	7	14,0	1	2,0	50
Hayır	4	40,0	1	10,0	3	30,0	1	10,0	1	10,0	10
Toplam	27	45,0	11	18,3	12	20,0	8	13,3	2	3,3	60

X^2: 2,821 SD:4 P: 0,588

Meslek seçiminden dolayı mutlu olanların içerisinde; kent kökenli olanlar % 23'lük oranla birinci, kasaba kökenliler % 20'lik oranla ikinci sıradadır. Mutlu olmayanlarda ise; ikinci sırada köy kökenliler yer almaktadır (Çizelge 4.44). İki değişken arasında ilişki yoktur (P>0,05).

Çizelge 4.45 Köken ile kendi oğullarına meslek tavsiyesi arasındaki ilişki

Oğlunuzun aynı mesleği seçmesini tavsiye eder misiniz?	Kökeniniz										Toplam
	Kent		Kasaba		Köy		Orman Köyü		Diğer		
	n	%n	n	%n	n	%n	n	%n	n	%n	
Evet	5	38,5	5	38,5	1	7,7	1	7,7	1	7,7	13
Hayır	22	46,8	6	12,8	11	23,4	7	14,9	1	2,1	47
Toplam	27	45,0	11	18,3	12	20,0	8	13,3	2	3,3	60

X^2: 6,424 SD: 4 P: 0,170

Ankete katılan erkek orman mühendislerinin büyük bir kısmı oğullarına mesleklerini tavsiye etmemektedirler. Bunların içerisinde de en yüksek oran, yine kent kökenlilere aittir. İkinci sırada ise; köy kökenliler yer almaktadır (Çizelge 4.45). İki değişken arasında ilişki yoktur (P>0,05).

Çizelge 4.46 Çevreden herhangi bir olumsuz tavır görmeyle şu anki görev arasındaki ilişki

Çevrenizden bu mesleğe karşı herhangi bir olumsuz tavır gördünüz mü?	Şu anki göreviniz nedir?												Toplam
	Bölge Şefi		Fidanlık Müh.		Orköy Müh.		Milli Park Müh.		Kadastro Müh.		Diğer		
	n	%n	n	%n	n	%n	n	%n	n	%n	n	%n	
Evet	2	9,1	0	0	1	4,5	1	4,5	2	9,1	16	72,7	22
Hayır	3	7,9	1	2,6	2	5,3	1	2,6	5	13,2	26	68,4	38
Toplam	5	8,3	1	1,7	3	5,0	2	3,3	7	11,7	42	70,0	60

X^2: 1,005 SD: 5 P: 0,962

Çevrelerinden mesleklerine karşı herhangi bir olumsuz tavır görenlerin içerisindeki en yüksek oran "diğer" adı altında olan görev gruplarıdır. Bu oran % 72,7'dir. Olumsuz tavır görmeyenler içerisinde de en yüksek oran % 68,4 ile yine bu gruba aittir (Çizelge 4.46). İki değişken arasında ilişki yoktur (P>0,05).

Çizelge 4.47 Şu anki görev ile meslekten elde edilen kazanç arasındaki ilişki

Mesleğinizden elde ettiğiniz kazanç size yeterli geliyor mu?	Şu anki göreviniz nedir?												Toplam
	Bölge Şefi		Fidanlık Müh.		Orköy Müh.		Milli Park Müh.		Kadastro Müh.		Diğer		
	n	%n	n	%n	n	%n	n	%n	n	%n	n	%n	
Evet	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	100	2
Hayır	5	8,6	1	1,7	3	5,2	2	3,4	7	12,1	40	69,0	58
Toplam	5	8,3	1	1,7	3	5,0	2	3,3	7	11,7	42	70,0	60

X^2: 0,887 SD: 5 P: 0,97

Mesleklerinden elde ettikleri kazancın yeterli geldiğini söyleyen 2 kişi bulunmaktadır ve bunun tamamı "diğer" adı altında bulunan görevler içerisinde çalışmaktadır. Hayır,

cevabı verenler arasında da "diğer" grubu % 69'luk bir bölümü oluşturmaktadır (Çizelge 4.47). İki değişken arasında ilişki yoktur (P>0,05).

Çizelge 4.48 Hayatından memnun olmaları ile bu mesleği seçtiği için mutlu olanlar arasındaki ilişki

Hayatınızdan memnun musunuz?	Tüm zorluklara rağmen bu mesleği seçtiğiniz için mutlu musunuz?				Toplam
	Evet		Hayır		
	n	%n	n	%n	
Evet	37	88,1	5	11,9	42
Hayır	13	72,2	5	27,8	18
Toplam	50	83,3	10	16,7	60

X^2: 2,28 SD: 1 P: 0,131

Hayatından memnun olanların % 88;1 'i bu mesleği seçtikleri için mutludurlar. Ancak memnun olmayanların da % 72,2'si bu mesleği seçtikleri için mutludurlar (Çizelge 4.48).İki değişken arasında anlamlı bir ilişki yoktur (P>0,05).

Çizelge 4.49 Mesleğe karşı olumsuz tavır görenlerle oğluna mesleği tavsiye edenler arasındaki ilişki

Çevrenizden bu mesleğe karşı olumsuz bir tavır gördünüz mü?	Oğlunuzun aynı mesleği seçmesini tavsiye eder misiniz?				Toplam
	Evet		Hayır		
	n	%n	n	%n	
Evet	6	27,3	16	72,7	22
Hayır	7	18,4	31	81,6	38
Toplam	13	21,7	47	78,3	60

X^2: 0,643 SD: 1 P: 0,423

Erkek Orman Mühendislerinin çoğunluğu mesleğe karşı olumsuz görseler de görmeseler de oğullarına bu mesleği tavsiye etmemektedirler (Çizelge 4.49). İki değişken arasında ilişki yoktur.

Çizelge 4.50 Orman mühendisliğini kendisine uygun görenler ile oğluna bu mesleği tavsiye edenler arasındaki ilişki

Orman mühendisliğini kendinize uygun bir meslek olarak görüyor musunuz?	Oğlunuzun aynı mesleği seçmesini tavsiye eder misiniz?				Toplam
	Evet		Hayır		
	n	%n	n	%n	
Evet	13	27,1	35	72,9	48
Hayır	0	0	12	100	12
Toplam	13	21,7	47	78,3	60

X^2: 4,149 SD: 1 P: 0,042

Orman Mühendisliğini kendisine uygun olarak görenlerin büyük bir kısmı mesleği oğluna tavsiye etmemektedir. Mesleği kendisine uygun görmeyenlerin ise tamamı bu mesleği oğluna tavsiye etmemektedir (Çizelge 4.50). Bunun sebebi olarak meslekteki kazancın yetersizliği ve orman mühendisliğinin eski değerini yitirmiş olması gösterilebilmektedir. İki değişken arasında anlamlı bir ilişki vardır (P<0,05).

Çizelge 4.51 Orman mühendisliğinin tercihi ile oğlunun aynı mesleği seçmesini tavsiye edenlerin ilişkisi

Orman Mühendisliğini Nasıl tercih ettiniz?	Oğlunuzun aynı mesleği seçmesini tavsiye eder misiniz?				Toplam
	Evet		Hayır		
	n	%n	n	%n	
Bilinçli bir şekilde isteyerek tercih ettim	6	27,1	12	72,9	18
Yakınlarımın tavsiyesi üzerine tercih ettim	4	23,5	13	76,5	17
Bilinçsiz bir şekilde tercih ettim	3	12,0	22	88,0	25
Toplam	13	21,7	47	78,3	60

X^2: 2,855 SD: 2 P: 0,240

Orman Mühendisliğini bilinçli bir şekilde tercih edenler içerisinde oğullarına bu mesleği tavsiye etmeyenlerin oranı %72,9 iken; bilinçsiz bir şekilde tercih edenler içerisinde bu oran %88'dir (Çizelge 4.3.50). İki değişken arasında ilişki bulunamamıştır (P>0,05).

Çizelge 4.52 Orman mühendisliğinin tercih şekli ile hayatlarından memnun olmaları arasındaki ilişki

Orman mühendisliğinin nasıl tercih ettiniz?	Hayatınızdan memnun musunuz?				Toplam
	Evet		Hayır		
	n	%n	n	%n	
Bilinçli bir şekilde isteyerek tercih ettim	11	61,1	7	38,9	18
Yakınlarımın tavsiyesi üzerine tercih ettim	15	88,2	2	11,8	17
Bilinçsiz bir şekilde tercih ettim	16	64,0	9	36,0	25
Toplam	42	70,0	18	30,0	60

X^2: 3,798 SD: 2 P: 0,150

Yakınlarının tavsiyesi üzerine Orman Mühendisliğini tercih edenler içerisinden hayatından memnun olanların oranı en yüksektir. Bu oran % 88,2'dir (Çizelge 4.3.51). İki değişken arasında ilişki yoktur (P>0,05).

Çizelge 4.53 Yaş ile kazancın yeterli gelmesi arasındaki ilişki

Yaşınız	Mesleğinizden elde ettiğiniz kazanç size yeterli geliyor mu?				Toplam
	Evet		Hayır		
	n	%n	n	%n	
25–30	0	0,0	5	100	5
31–50	2	4,8	40	95,2	42
51+	0	0,0	13	100	13
Toplam	2	3,3	58	96,7	60

X^2: 0,887 SD: 2 P: 0,642

Son olarak yaş ile meslekten elde edilen kazanç karşılaştırıldığında üç yaş grubundan ikisinde kazancın yeterli olmadığını belirtenlerin % 100 olduğu görülmektedir (Çizelge 4.53). İki değişken arasında anlamlı bir ilişki yoktur (P>0,05).

5.TARTIŞMA VE SONUÇ

Dünya'da ve Türkiye'de kadının istihdamdaki yeri değerlendirildiğinde kadınların istihdamda yeterince yer alamadıkları görülmektedir. Her ne kadar bu tablo gelişmiş ülkelerde biraz daha iyi durumda olsa da kadınlar hizmet ve enformel sektör içerisinde toplandığından dolayı erkeklerle birlikte vasıflı işlerde yeterince yer alamamaktadırlar. Türkiye'de üniversite mezunu kadınların oranları gün geçtikçe yükselse de özellikle çalışma alanları arazi ağırlıklı olan mühendislik dallarında yeterince yer bulamamaktadırlar. Şu ana kadar yapılan çalışmalar da bunu kanıtlar niteliktedir. Orman Mühendisliği bu meslek dallarına oldukça güzel bir örnek oluşturmaktadır.

Orman Mühendisliği mesleğinde kadın mühendis olgusunun tartışılması oldukça yenidir. Zira ormancılık örgütü içerisinde geleneksel algılayış, personel politikası, sektör içerisindeki kadın ve erkekler çok fazla tartışılmamıştır. Mesleğin ilk adımı olan Orman Fakültelerine incelendiğinde kız ve erkek öğrenciler arasında sayısal bir farklılığın olduğu göze çarpmaktadır. Erkek öğrenci sayıları, kız öğrenci sayılarının yaklaşık 4 katıdır. Bu konuda ortaya atılan görüş, erkek öğrencilerin genelde kırsal kesimden geldikleri ve Orman Mühendislerinin çalışma alanlarında yetiştiğine dair olan görüştür. Bu görüşün doğru olduğu çıkan sonuçlarla doğrulanmaktadır. Erkeklerin yarısından fazlası kasaba, köy ve orman köyü kökenlidir. Bu alanlar kırsal alanlardır. Kız öğrencilere bakıldığında ise; yarısından fazlasının kent kökenli olduğu görülmektedir. Kız öğrenciler, kırsal alan kökenli değildir.

Orman Mühendisliğinin, kadınların fiziksel yapısına uygun olmadığı bir diğer görüştür. Ancak görüşmeye katılan kadınların bu mesleği kendilerine ve Türkiye'de kadınlara uygun görmesi bu görüşü çürütür niteliktedir. Erkek meslektaşları da bu mesleğin kadına uygun olduğunu söylemektedir. Ancak erkeklerin çoğunluğunun, eşlerinin bu mesleği seçmemelerini istemeleri, erkeklerin görüşü konusunda tereddüt yaratmaktadır. Ancak genel olarak değerlendirmelerin çoğunda, kadının bölge şefliği yapması konusunda tereddütte kalınmıştır.

Mesleğe alımda da kadınlara yönelik ayrımlarım yapıldığı konusu oldukça fazla şikâyet edilen konulardan birisidir. Nitekim bu olay 2002 devlet personel alımlarında yaşanmıştır. Her ne kadar, yapılan bu hareketin mühendis alım yerlerindeki fiziksel koşulların kadınlara uygun olmadığı şeklinde açıklamalar getirilse de bu kabul edilir bir davranış değildir. Aynı koşullarda eğitilmiş bireyler arasında bir ayrımcılık yapılması söz konusu olamaz. Görüldüğü üzere toplumsal algılayış nedeniyle ortaya çıkan cinsiyet ayrımcılığı mesleğe girişte kadınlar için sorun teşkil etmektedir.

Bunun dışında, meslekte yükselmeyi etkileyen bir başka faktör de politikadır. Politik hayat ile Ormancılık Örgütü iç içe geçmiş iki yapıdır. Genellikle erkeklerin daha çok politikayla ilgilenmesinin, mesleğin üst kademelerinde daha rahat yer bulmalarını sağladığı görüşü de oldukça yaygındır. Daire Başkanı olan kadın sayısının azlığı bu görüşün doğruluğunu destekler niteliktedir. Kadınların üst mevkilerde yer almamasının tek sebebini bu olaya bağlamak doğru değildir. Nitekim erkeklerin de politik baskıdan kadınlar gibi rahatsız oldukları görülmektedir. Ancak bu durum erkeklerin üst kademelerde yer almalarından dolayı yaptırımlardan bıkmalarından da kaynaklanmaktadır. Kısacası, politikayla iç içe yaşasalar da bellik bir aşamadan sonra bu yaşamdan sıkılmaktadırlar.

Orman Mühendisi kadınların, meslek hayatına girdikten sonra erkek mühendislerle aynı şekilde, öncelikle kırsal kesim alanlarına atanmaları, birçok kadın Orman Mühendisi açısından sorun yaratmaktadır. Kadınların kendilerini topluma ve çalıştıkları teknik branştaki kişilere oldukça zor ve zahmetli bir zaman dilimi içerisinde kabul ettirdikleri görülmektedir. Kendilerini kabul ettirmeleri ve alt çalışma grubundaki insanları sözlerini geçirebilmeleri ancak erkeklerin tavırlarına denk bir şekilde davranmalarıyla mümkün olmaktadır. Erkeklere oranla özel hayatları da kısıtlanmaktadır. Kadınlarda evli oranı erkeklerden daha düşüktür. Bu sebeple kadınlar mutsuz olmaktadır. Bunun sonucu olarak bulundukları yerlerden uzaklaşıp, sektör içerisinde masa başı işlere yönelebilecekleri alanlara kaymaktadırlar. Çoğu Orman Mühendisi kadın ise, daha mesleğe başlamadan tayinlerine aldırmaktadırlar. Kırsal kesimde çalışmaktan hoşlanan Orman Mühendisi kadınlar da çocuklarının eğitimi, eşlerin kariyeri gibi nedenlerden dolayı bu alanlardan ayrılmaktadırlar.

Verileri değerlendirdiğimizde, kadın bölge şeflerinin oranlarının yüksek olduğunun görmekteyiz. Ancak bu, kadınların merkez teşkilatındaki şefliklerde fazla olmasından kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla kadınlar kırsal kesimde ya çok kısa süreli çalıştıkları ya da hiç çalışmadıkları için Şube Müdürlüğü makamlarına fazla yerleşememektedirler. Ancak daha üst makamlar genelde siyasetle alınan makamlardır.

Meslek seçiminden ötürü kadınların mutlu oldukları görülmektedir. Bu biraz da sorumluluğun az olmasından kaynaklanmaktadır. Kadınlar bir nevi sektör içerisindeki konumlarını kabullenmiş durumdadırlar. Aslında kadınların bu sektörde tamamen kabul edilmediklerini söylemek yanlıştır. Kadınların tek dışlandıkları alan, kırsal kesimdeki şefliklerde çalışacakları alanlardır. Bu alanlar erkeklere aittir ve bu durumdan hem kadınlar hem de erkekler şikâyetçi değillerdir.

Görüldüğü üzere, Orman Mühendisliği'nde cinsiyet algısının oluşmasında da geleneksel algılayışın izleri vardır. Farklılık, her meslekte olduğu gibi bu meslekte de vardır. Nitekim, kadınların alışma alanları açıkça sınırlandırılmıştır. Kadınlara ait sınırlar çizilmektedir. Toplumsal algılayışı benimsemiş Orman Mühendisleri de kadın-erkek fark etmeden bu yapıya uygun yaşamaktadırlar. Bu algılayıştan kaynaklanan üstü kapalı bir cinsiyet ayrımcılığı vardır. Ancak bunu dile getiren kimse olmadığı için bu yapı doğal sayılmaktadır.

Bu meslekte oluşan sözkonusu yapının farklılaşabilmesi için öncelikle toplumda birtakım değişiklerin meydana gelmesi gerekmektedir. Ülkemizde, kadın istihdam oranının arttıracak bir istihdam politikasının oluşturulması gerekmektedir. Kabul edilmiş olan yabancı kaynaklı projelerin her anlamda hayata geçirilmesi bir diğer önemli noktadır. Kadınlarının eğitimine, en az erkeklerin eğitimi kadar önem verilmelidir. Böylece kadınlar, daha üst konumdaki işlerde çalışabilecek ve sadece "annelik ve ev kadınlığı" kimliklerinden sıyrılabileceklerdir. Kadınlara yönelik gerçekleştirilen projeler de kadınların istihdamda yer bulmalarını sağlayacak nitelikte olmalıdır. Halk eğitim tarafından gerçekleştirilen kursların, kadını geleneksel

yapısından kurtaracak nitelikte olması gerekmektedir. En önemlisi de ücretsiz çalışan kadının, ekonomik yaşamdaki yerini belirleyecek istatistiklerin yapılmasıdır.

Türkiye'de kadın ve erkek arasındaki farklılıklar çocuklara küçüklükten itibaren verilmektedir. Eğitim kitaplarının, kadın ve erkek kavramlarını cinsiyet ayrımcılığına yol açacak şekilde vermemesi gerekmektedir. Kadın örgütlerinin de çoğalması hem iş alanında hem de diğer alanlarda kadının konumunun olumlu yönde değişmesine etken olacaktır. Sendikaların da iş hayatında kadın haklarını daha çok savunması gerekmektedir.

Bu şekilde yapılacak toplumsal değişimler, toplumun tüm kesimlerinde cinsiyet ayrımı olmayan cinsiyet algılayışlarının oluşmasında etkili olacaktır. Ayrıca erkeklere has olarak düşünülen meslek dallarındaki ayrımların yok olmasında da yardımcı olacaktır. Orman Mühendisliği de bu mesleklerden biridir.

Ormancılık sektöründe çalışanlar üzerinde olumsuz etkileri bulunan politik baskının engellenmesi gerekmektedir. Bu durum, sektör içerisindeki tüm çalışanların teknik bilgi ve becerilerini kullanmalarını engellemektedir. Orman Mühendisliği'nin istihdam alanı gittikçe azalmaktadır. Ekonomik anlamda iyileşmelerin de en az gerçekleştiği mesleklerden biridir. Bu da tüm çalışanları meslekten soğutmaktadır. Meslek içerisinde yer alan Orman Mühendislerinden hiç biri kazançlarından memnun değillerdir. Meslekte gelecek göremedikleri için çocuklarının da bu mesleği seçmelerini istememektedirler. Bu tamamen belirtilen sebeplere dayanmaktadır.

Sonuç olarak belirtmek gerekirse Ormancılık sektörü içerisindeki kadınların da toplumsal cinsiyet algısından farklı olarak cinsiyet kavramını değerlendirmeleri gerekmektedir. Bulunulan konumların kabulü hiçbir şekilde, sadece kişiyi birey olarak algılayan cinsiyet algısını getiremez. Ayrıca kız öğrencilerin, orman fakültelerine yönelmesi kadınların daha fazla söz sahibi olmalarında etkili olacaktır. Anket çalışmasında 51 yaş üstü kadın Orman Mühendisleri olmadığı halde diğer yaş gruplarında kadın sayılarının artması bu konuda umudun doğmasına yol açmaktadır.

KAYNAKLAR

Anonim. 1991. Kırsal kesimde kadının statüsü sorunlar ve çözüm önerileri. Aralık 1990 TKV –ILO ortak danışma toplantısı bildirileri, 18.s, Ankara

Anonim. 1994. Türkiye'de kadının durumu. T.C. Başbakanlık Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü yayınları, 69 s. , Ankara.

Anonim. 1996. Kastamonu'da ilk kadın mitingi'nin 75. yıl dönümü uluslararası sempozyumu . Atatürk araştırma merkezi, 234 s. . Ankara

Anonim. 1997. Kadın emeği ve istihdamındaki değişimler. T.C. Devlet Bakanlığı Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü yayınları , 191 s.,İstanbul.

Anonim. 1999a. Çalışmaya hazır işgücü olarak kentli kadın ve değişimi. T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü yayınları, 268 s. , Ankara.

Anonim. 1999b. İşgücü yetiştirme kurslarının kadın istihdamına katkısı. T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel müdürlüğü yayınları, 272 s. , Ankara.

Anonim. 1999c. İzmir'de kırsal kadına yönelik eğitimin istihdama etkisi. T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü yayınları, 80 s. , Ankara.

Anonim. 1999. Türkiye Cumhuriyeti'nin Pekin Eylem Platformu uygulamalarına ilişkin yanıtı, Web sitesi: http://www.die.gov.tr. Erişim tarihi: 07.04.2006.

Anonim. 2000. Kırsal alanda kadının istihdama katılımı. T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü yayınları, 216 s. , Ankara.

Anonim. 2001a. Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önleşmesi Sözleşmesi ve İhtiyari Protokol. T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü yayınları, 72 s. ,Ankara.

Anonymous. 2001b. Gender perspectives in forestry, why and how?. IUFRO Working Party Meeting, Sweden.

Anonim. 2003a. Dördüncü ve beşinci birleştirilmiş periyodik Türkiye raporu, Web sitesi: http://kssgm.gov.tr. Erişim tarihi: 12.08.2005.

Anonim. 2003b. Kamu kurumları işe alımlarında cinsiyet ayrımcılığı, Web sitesi: http://www.istanbulbarosu.org.tr. Erişim tarihi: 20.11.2005.

Anonim. 2004a. Sosyal riski azaltma projesinde danışman olarak çalışacak teknik elemanların eğitimi semineri. Çevre ve Orman Bakanlığı yayınları, 203 s., Antalya

Anonim. 2004b. Maden ve tetkik arama genel müdürlüğüne personel alımında cinsiyet ayrımcılığı bildirisi. Web sitesi : http://www.mmo.org.tr/ Erişim Tarihi: 20.11.2005

Anonim. 2004c. Fakültelerdeki kız öğrenci ve kadın öğretim görevlilerinin genel durumu. Web sitesi: http://www.odtü.edu.tr/ Erişim Tarihi: 20.11.2005

Anonim. 2005. Avrupa birliğinde fırsat eşitliği Web sitesi. http://www.adana-to.org.tr/dok/esitlik.htm. Erişim tarihi: 12.08.2005

Anonim. 2005. Orman Genel Müdürlüğü Resmi Web sitesi. http://www.ogm.gov.tr. Erişim tarihi: 20.11.2005.

Anonim. 2005. Türkiye'de emek piyasasında kadınların durumu "Türk-İş Raporu", Web sitesi: http://www.turkis.org.tr/. Erişim tarihi: 08.04.2006

Anonim. 2006. yeniden yapılanma sürecinde kadın. Web sitesi. http://www.cumhuriyet.edu.tr. Erişim tarihi: 06.04.2006.

Anonim. 2006. CE-DAW Ülke Raporu. Web sitesi. http://www.die.gov.tr Erişim tarihi: 06.04.2006.

Anonim. 2006. 8 Mart Dünya Kadınlar Günü. Web sitesi. www.ayakizi.web.tr Erişim tarihi: 10.04.2006.

Anonim. 2006. İş'te Kadın. Web sitesi. www.ntv.com.tr Erişim tarihi: 10.04.2006.

Anonim. 2006. AB ve EŞİTLİK "İstihdamda eşit fırsatlar "Web sitesi: http://www.deltur.cec.eu.int Erişim tarihi: 10.04.2006

Connel, R.W. 1988. Toplumsal cinsiyet ve iktidar. Ayrıntı yayınları, 416 s. ,İstanbul.

Çakır, S. ve Akgökçe, N. 1995. Kadın araştırmalarında yöntem. Sel yayıncılık, 238 s. , İstanbul.

Çağlar, Y. 1984. Ormancı teknik personelin istihdamına ilişkin sorunlar. Milli prodüktivite merkezi yayınları, 109 s., Ankara

Doğramacı, E. 2000. Women in Turkey and the new millenium. Atatürk araştırma merkezi,214 p, Ankara

Lidestav, G. and Chaseling, J. 2001. Gender perspectives in forestry–why and how . seminar proceedings, 178 p. , Swedish.

Tekeli, Ş. 1995. Kadın bakış açısından kadınlar. İletişim yayınları, 389 s. , İstanbul.

Toksoy, D. Ayyıldız, H. ve Özden, S. 2001: Türkiye'de Bazı Orman Mühendisliği Bölümü Öğrencilerinin Sosyo-Ekonomik Özellikleri Üzerine Karşılaştırmalı Bir Analiz, İ.Ü. Orman Fakültesi Dergisi Seri B, Cilt 51, Sayı 2, Sayfa 43-53

Toksöz, G., Özkazanç, A. ve Poyraz, B. 2001 . Kadınlar, kalkınma ve sosyal adalet. Ankara üniversitesi kadın sorunlarını araştırma ve uygulama merkezi, 44 s. , Ankara.

Türker, M.F.. 2000. Orman işletmeciliği ders notu. K.T.Ü. Orman Fakültesi ders notları yayınları, 216 s., Trabzon.

Yıldırım, A. ve Şimşek, H. 1999. Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri. Seçkin yayınevi, 241 s., Ankara

Yıldırım, E., Altunışık, R., Coşkun, R. ve Bayraktaroğlu, S. 2001. Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri. Sakarya kitabevi, 297s., Adapazarı

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı : Evrim ARSLANTAŞ

Doğum Yeri : Ankara

Doğum Tarihi :22.05.1979

Medeni Hali : Evli

Yabancı Dili : İngilizce

Eğitim Durumu (Kurum ve Yıl)

Lise :Ankara Çankaya Süper Lisesi (1993-1997).

Lisans :Ankara Üniversitesi Çankırı Orman Fakültesi Orman Mühendisliği Bölümü (1998-2002).

Yüksek Lisans : Ankara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Orman Mühendisliği Anabilim Dalı (2003-2006)

Çalıştığı Kurum/Kurumlar ve Yıl

Niğde ili Sosyal Dayanışma ve Yardımlaşma Vakfı SRAP Proje Danışmanlığı (2004)

Kayseri ili Yahyalı ilçesi Yahyagazi İlköğretim Okulu'nda İngilizce Öğretmenliği (2005-2006)

Yayınları :

Orman Köylerinde Kadınların Eğitim ve Aile Planlaması Sorunları (Sarayköy Örneği)

Ek 1. 2000-2001 öğretim yılında devlet üniversitelerindeki öğrenci sayıları

Üniversite	Öğrenci Sayısı								
	Ön Lisans			Lisans			Toplam		
	Erkek	**Kız**	**Toplam**	**Erkek**	**Kız**	**Toplam**	**Erkek**	Kız	**Toplam**
Abant İzzet Baysal	4 033	2 136	6 169	3 948	3 469	7 417	7 981	5 605	13 586
Adnan Menderes	604	494	1098	1 791	1230	3 021	2 395	1 724	4 119
Kocatepe	4 953	3 873	8 826	4 323	2 744	7 067	9 276	6 617	15 893
Akdeniz	3 973	1487	5 460	4 536	2 712	7 248	8 509	4199	12 708
Anadolu	1549	902	2 451	7 466	**6** 887	14 353	9 015	7 789	16 804
Ankara	2 838	1957	4 795	14 332	14 433	28 765	17170	16 390	33 560
Atatürk	2 988	1 270	4 258	18 896	11 180	30 076	21884	12 450	34 334
Balıkesir	2 380	1 546	3 926	4 418	3 152	7 570	6 798	4 698	11496
Boğaziçi	50	10	60	4 312	3 276	7 588	4 362	3 286	7 648
Celal Bayar	1893	1 503	3 396	6 245	5 140	11385	8 138	6 643	14 781
Cumhuriyet	3 521	2 084	5 605	6 386	3 953	10 339	9 907	6 037	15 944
Onsekiz Mart	1302	1578	2 880	3 839	4 287	8 126	5 141	5 865	11 006
Çukurova	2 573	1 733	4 306	8 939	6 155	15 094	11 512	7 888	19 400
Dicle	1752	730	**2** 482	8 430	4 621	13 051	10 182	5 351	15 533
Dokuz Eylül	3 724	2 000	5 724	16 865	13 341	30 206	20 589	15 341	35 930
Dumlupınar	3 248	3 255	6 503	10 744	5 337	16 081	13 992	8 592	22 584
Ege	3 707	2 605	6 312	9 489	8 950	18 439	13 196	11 555	24 751
Erciyes	5 345	2 679	8 024	8 913	4 680	13 593	14 258	7 359	21617
Fırat	2 724	1 147	3 871	7 472	2 609	10 081	10 196	3 756	13 952
Galatasaray	-	-	-	743	705	1448	743	705	1448
Gazi	2 231	1 820	4 051	20 652	22 590	43 242	22 883	24 410	47 293
Gaziantep	1 106	2 104	3 210	2 967	1478	4 445	4 073	3 582	7 655
Gaziosmanpaşa	2 007	1 452	3 459	2 045	1 115	3 160	4 052	2 567	6 619
Gebze Yüksek Tek.	-	-	-	993	178	1 171	993	178	1 171
Hacettepe	1867	1 708	3 575	9 623	11768	21 391	11490	13 476	24 966
Harran	2 486	1 246	3 732	2 888	921	3 809	5 374	2167	7 541
İnönü	2 734	1752	4 486	7 348	4 473	11821	10 082	6 225	16 307
İstanbul	3 653	2 323	5 976	34 963	23 891	58 854	38 616	26 214	64 830
İstanbul Teknik	316		316	9 889	3 465	13 354	10 205	3 465	13 670
İzmir Yüksek Tek.	-	-	-	351	205	556	351	205	556
Kafkas	1284	911	2 195	1212	570	1 782	2 496	1481	3 977
Sütçü İmam	3 128	1 473	**4** 601	2 714	1278	3 992	5 842	2 751	8 593
Karadeniz Teknik	5 250	3 251	8 501	14 443	9 378	23 821	19 693	12 629	32 322
Kırıkkale	2 565	1324	3 889	2 710	1 892	**4** 602	5 275	3 216	8 491
Kocaeli	7 019	3 074	10 093	8 079	3 302	11 381	15 098	6 376	21474
Marmara	1983	2 094	4 077	22 225	16 459	38 684	24 208	18 553	42 761
Mersin	4121	2 416	6 537	2 879	1856	4 735	7 000	4 272	11272
Mimar Sinan	21	162	183	1942	2 501	4 443	1963	2 663	4 626
Muğla	1997	946	2 943	2 685	1313	3 998	4 682	2 259	6 941
Mustafa Kemal	3 285	1375'	4 660	2 597	2 048	4 645	5 882	3 423	9 305

Niğde	4 420	3 295	7 715	6 660	4 174	10 834	11 080	7 469	18 549
Ondokuz Mayıs	3 004	1 981	**4** 985	11 167	9 623	20 790	14 171	11604	25 775
ODTÜ	62	20	82	9 139	4 879	14 018	9 201	4 899	14 100
Osmangazi	228	241	469	5 168	3 746	8 914	5 396	3 987	9 383
Pamukkale	725	546	1271	5 373	3 749	9 122	6 098	4 295	10 393
Sakarya	4 455	2 764	7 219	8 006	3 839	11 845	12 461	6 603	19 064
Selçuk	8 874	4 441	13 315	21777	17 245	39 022	30 651	21686	52 337
Süleyman Demirel	6 789	4 737	11 526	9 005	6 388	15 393	15 794	11 125	26 919
Trakya	6195	4 583	10 778	4 933	5 212	10 145	11 128	9 795	20 923
Uludağ	4 873	3 302	8 175	16 805	13 145	29 950	21678	16 447	38 125
Yıldız Teknik	540	519	1 059	12 756	5 178	17 934	13 296	5 697	18 993
Yüzüncü Yıl	2 657	714	3 371	4 458	1 684	6 142	7115	2 398	9 513
Karaelmas	2 321	2 033	**4** 354	2 631	1514	4 145	4 952	3 547	8 499
Toplam	**145353**	**91596**	**236949**	**423170**	**299918**	**723088**	**568523**	**391514**	**960037**

Kaynak: MEB Yükseköğretim Genel Müdürlüğü

EK 2 (Değişik üniversitelere bağlı Orman Fakültelerinden son 10 yılda mezun olan kız-erkek öğrenci sayıları)

Yıllar / Üniversiteler	1995		1996		1997		1998		1999		2000		2001		2002		2003		2004		2005	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
Abant İzzet Baysal Üniversitesi Düzce orman Fakültesi	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9	3	20	4	25	8	16	2	21	6
Ankara Üniversitesi Çankırı Orman Fakültesi	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13	7	11	6	18	10	14	4	21	10	23	9
Gazi Üniversitesi Kastamonu Orman Fakültesi	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20	2	25	10	12	7	19	4	17	-
İstanbul Üniversitesi Orman Fakültesi	155	24	82	20	118	35	122	35	108	33	101	35	99	30	56	32	79	47	65	33	67	21
Kafkas Üniversitesi Artvin Orman Fakültesi	-	-	-	-	16	2	21	5	14	6	24	2	23	10	26	6	31	2	23	6	28	3
Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Orman Fakültesi	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	22	2	25	5	23	4	20	9	18	8	19	5
Karadeniz Teknik Üniversitesi Orman Fakültesi	76	23	62	24	56	20	88	25	90	23	93	21	46	17	70	34	56	19	59	15	45	8
Süleyman Demirel Üniversitesi Orman Fakültesi	-	-	-	-	-	-	-	-	26	10	17	6	22	8	25	7	28	10	17	6	34	12
Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Bartın Orman Fakültesi					18	2	24	3	44	6	24	6	30	7	23	7	31	6	33	10	26	7

EK-3 ANKET SORULARI (Kadınlar İçin)

1)Yaşınız?
a) 25-30 b) 31-50 c) 51+

2) Medeni durumunuz?
a) Evli b) Bekar c) Dul

3) Çocuğunuz var mı?
a) Evet b) Hayır

4) Eğer varsa kaç çocuğunuz var?
a) 1 b) 2 c) 3 d) 4 e) 5+

5) Kökeniniz?
a) Kent
b) Kasaba
c) Köy
d) Orman köyü
e) Diğer

6) Orman mühendisliğini nasıl tercih ettiniz?
a) Bilinçli bir şekilde isteyerek tercih ettim.
b) Yakınlarımın tavsiyesi üzerine tercih ettim.
c) Bilinçsiz bir şekilde tercih ettim.

7) Orman mühendisliğinin Türkiye'de kadına uygun bir meslek olduğunu düşünüyor musunuz?
a) Evet b) Hayır

8) Orman mühendisliğini kendinize uygun bir meslek olarak görüyor musunuz?
a) Evet b) Hayır

9) Taşrada şeflik yaptınız mı?
a) Evet b) Hayır

10) Şu anki göreviniz?
a) Bölge şefi
b) Fidanlık mühendisi
c) Orköy mühendisi
d) Milli parklar mühendisi
e) Kadastro mühendisi

11) Çevrenizden bu mesleğe karşı olumsuz bir tavır gördünüz mü?
a) Evet b) Hayır

12) Toplum tarafından çalışma esnasında çeşitli baskılarla karşılaştınız mı?
a) Evet b) Hayır

EK-3 ANKET SORULARI (Kadınlar İçin) (devamı)

13) Eğer karşılaştıysanız bu baskıyı en çok kim tarafından gördünüz?
a) Eşim
b) Ailem
c) Arkadaşlarım
d) Akrabalarım

14) Karşılaştıysanız bu baskılar nelerdi?
a) Kadın olduğum için muhatap olduğum kişiler yetkimi kabul etmiyordu.
b) Mesleğimde birçok kişiyle muhatap olduğum için belli bir otorite kuramıyordum.
c) Çalıştığım erkek arkadaşlarımın gözünde onlarla aynı seviyede olmamam üzerimde baskı hissetmeme neden oluyordu.
d) Diğerleri.

15) Herhangi bir politik baskıyı (Parti il başkanı, milletvekili, muhtar vs.) üzerinizde hissettiniz mi?
a) Evet b) Hayır

16) Toplumda genellikle "erkek işi" olarak nitelendirilen bir işi yaptığınız için kendinizi rahatsız hissediyor musunuz?
a) Evet b) Hayır

17) Erkek olsaydınız mesleğinizde daha üst bir konumda olacağınıza inanıyor musunuz?
a) Evet b) Hayır

18) Tüm zorluklara rağmen bu mesleği seçtiğiniz için mutlu musunuz?
a) Evet b) Hayır

19) Evli iseniz evliliğin meslek hayatınızı etkilediğini düşünüyor musunuz?
a) Evet b) Hayır

20) Mesleğinizden dolayı ailenize yeterince zaman ayıramadığınızı düşünüyor musunuz?
a) Evet b) Hayır

21) Eşinizden yeteri kadar destek görebiliyor musunuz?
a) Evet b) Hayır

22) Eşinizden kaynaklanan sorunlardan dolayı kariyerinizden tavizde bulunmak zorunda kaldınız mı?
a) Evet b) Hayır

23) Bu sorunlar ne ile ilgiliydi?
a) Eşimin kariyeri
b) Yaşadığı ortamı bırakmak istememesi
c) Eşimin üzerindeki ailesel ve toplumsal baskı
d) Diğerleri

EK-3 ANKET SORULARI (Kadınlar İçin) (devamı)

24) Aynı fedakarlıkları eşinizin de sizin için yaptığına inanıyor musunuz?
a) Evet b) Hayır

25) Hayatınızdan memnun musunuz?
a) Evet b) Hayır

26) Kızınızın aynı mesleği seçmesini ister misiniz?
a) Evet b) Hayır

27) Mesleğinizden elde ettiğiniz kazanç size yeterli geliyor mu?
a) Evet b) Hayır

EK-4 ANKET SORULARI (Erkekler İçin)

1)Yaşınız?
a) 25-30 b) 31-50 c) 51+

2) Medeni durumunuz?
a) Evli b) Bekar c) Dul

3) Çocuğunuz var mı?
a) Evet b) Hayır

4) Eğer varsa kaç çocuğunuz var?
a) 1 b) 2 c) 3 d) 4 e) 5+

5) Kökeniniz?
a) Kent
b) Kasaba
c) Köy
d) Orman köyü
e) Diğer

6) Orman mühendisliğini nasıl tercih ettiniz?
a) Bilinçli bir şekilde isteyerek tercih ettim.
b) Yakınlarımın tavsiyesi üzerine tercih ettim.
c) Bilinçsiz bir şekilde tercih ettim.

7) Orman mühendisliğinin Türkiye'de kadına uygun bir meslek olduğunu düşünüyor musunuz?
a) Evet b) Hayır

8) Orman mühendisliğini kendinize uygun bir meslek olarak görüyor musunuz?
a) Evet b) Hayır

9) Eşinizin mesleği seçmesini ister misiniz ?
a) Evet b) Hayır

10) Taşrada şeflik yaptınız mı?
a) Evet b) Hayır

11) Şu anki göreviniz?
a) Bölge şefi
b) Fidanlık mühendisi
c) Orköy mühendisi
d) Milli parklar mühendisi
e) Kadastro mühendisi

12) Çevrenizden bu mesleğe karşı olumsuz bir tavır gördünüz mü?
a) Evet b) Hayır

EK-4 ANKET SORULARI (Erkekler İçin) (devamı)

13) Herhangi bir politik baskıyı (Parti il başkanı, milletvekili, muhtar vs.) üzerinizde hissettiniz mi?
a) Evet b) Hayır

14) Bir kadın amiriniz olması sizi nasıl etkiler?
a) Hoşuma gitmese de itaat ederim
b)Elimden geldiğince zorluk çıkarırım
c) İtaat etmem
d) Bu işin kadın işi olmadığını düşünüyorum
e) Etkilemez

15) Tüm zorluklara rağmen bu mesleği seçtiğiniz için mutlu musunuz?
a) Evet b) Hayır

16) Evli iseniz evliliğin meslek hayatınızı etkilediğini düşünüyor musunuz?
a) Evet b) Hayır

17) Mesleğinizden dolayı ailenize yeterince zaman ayıramadığınızı düşünüyor musunuz?
a) Evet b) Hayır

18) Eşinizden yeteri kadar destek görebiliyor musunuz?
a) Evet b) Hayır

19) Eşinizden kaynaklanan sorunlardan dolayı kariyerinizden tavizde bulunmak zorunda kaldınız mı?
a) Evet b) Hayır

20) Bu sorunlar ne ile ilgiliydi?
a) Eşimin kariyeri
b) Yaşadığı ortamı bırakmak istememesi
c) Eşimin üzerindeki ailesel ve toplumsal baskı
d) Diğerleri

21) Aynı fedakarlıkları eşinizin de sizin için yaptığına inanıyor musunuz?
a) Evet b) Hayır

22) Hayatınızdan memnun musunuz?
a) Evet b) Hayır

23) Oğlunuzun aynı mesleği seçmesini ister misiniz?
a) Evet b) Hayır

24) Mesleğinizden elde ettiğiniz kazanç size yeterli geliyor mu?
a) Evet b) Hayır