

2025

Gençlerde İstihdam Beklentileri Araştırma Raporu

MURAT LEHİMLER





Rapor Adı:

Gençlerde İstihdam Beklentileri Araştırma Raporu

Araştırma Süresi:

1 Eylül 2024 – 10 Nisan 2025

Araştırmayı Yürüten:

Sürdürülebilir Kalkınma ve Kent Araştırmaları Derneği (SÜRKAD)

Hazırlayanlar:

Murat Lehimler, Araştırma Ekibi (isimler belirtilmemişse kolektif ifade kullanılır)

Yayın Yılı:

2025

Yayın Yeri:

İstanbul

ISBN:

(Talep edilirse üretilebilir – boş bırakılmıştır)

Yayın Türü:

Dijital Yayın / Araştırma Raporu

Sayfa Düzeni:

A4 boyutunda, metin içi grafik, tablo ve görsel öğelerle desteklenmiş yapı

Yöntem:

Kesitsel, nicel araştırma

Anket yöntemi ile çevrimiçi veri toplama (Google Forms)

Toplam 905 katılımcı, 33 soru

Hedef Kitle:

Türkiye’de yaşayan 18–35 yaş aralığındaki genç bireyler

Amaç:

Gençlerin iş arama sürecindeki öncelikleri, istihdam beklentileri ve karşılaştıkları zorlukları analiz ederek politika yapıcılara, yerel yönetimlere ve sivil toplum kuruluşlarına rehberlik edecek öneriler sunmak

Erişim:

www.surkad.org.tr

Telif Hakkı:

© 2025 SÜRKAD – Sürdürülebilir Kalkınma ve Kent Araştırmaları Derneği

Bu yayının tüm hakları saklıdır. Kaynak gösterilmek ve ticari olmayan amaçlarla kullanılmak kaydıyla alıntı yapılabilir.

Önsöz

Genç nüfusun istihdamla kurduğu ilişki, yalnızca ekonomik büyümenin değil; sosyal adaletin, toplumsal kapsayıcılığın ve sürdürülebilir kalkınmanın da temel belirleyicilerindendir. Gençlerin iş gücüne katılım süreçlerini yönlendiren yapısal koşullar, yalnızca bireysel yeterliliklerle değil; aynı zamanda eğitim sisteminin niteliği, yerel istihdam politikalarının kapsayıcılığı ve sosyal fırsat eşitliğinin sağlanma düzeyiyle şekillenmektedir.

Sürdürülebilir Kalkınma ve Kent Araştırmaları Derneği (SÜRKAD) olarak, bu çok katmanlı alanı daha iyi anlayabilmek ve yerel karar alma süreçlerine bilimsel bir zemin kazandırmak amacıyla yürüttüğümüz bu çalışma, İstanbul'un dört farklı ilçesinde yaşayan 905 genç bireyin iş arama sürecine ilişkin deneyimlerini, tutumlarını ve beklentilerini ortaya koymaktadır. "Gençlerde İstihdam Beklentileri Araştırma Raporu", yalnızca veriye dayalı bir durum tespiti değil; aynı zamanda gençliğin toplumsal konumuna dair eleştirel bir değerlendirme çabasıdır.

Yerel yönetimlerin, istihdam politikalarını planlarken gençlerin kendi seslerinden doğrudan elde edilen bu tür bulgulara ihtiyaç duyduğu açıktır. Bu nedenle bu araştırma, İstanbul'da yaşayan gençlerin sosyo-ekonomik profillerini ve istihdam önceliklerini hem cinsiyet hem de yaş grubu gibi belirleyici demografik değişkenler üzerinden analiz etmekte; böylece yerel düzeyde politika üretimine katkı sunacak somut ve uygulanabilir öneriler geliştirmektedir.

Rapor, gençlerin yalnızca birer istatistiksel değişken olmadığını, kendi yaşam alanlarında karşılaştıkları eşitsizliklerin, kaygıların ve gelecek tahayyüllerinin belirleyici olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda, gençlerin istihdam sürecinde karşılaştığı zorlukları görünür kılmak, daha adil, kapsayıcı ve sürdürülebilir bir kent yaşamı için öncelikli bir sorumluluktur.

Bu çalışmanın gerçekleştirilmesinde emeği geçen tüm araştırmacılara, saha uygulayıcılarına, veri analiz ekibine ve içtenlikle katkı sunan tüm genç katılımcılara teşekkür ederiz. Elde edilen bulguların, yerel yönetimler başta olmak üzere tüm karar alıcılara ve sivil toplum aktörlerine ilham vererek, gençlerin toplumsal hayata eşit ve onurlu katılımını güçlendirmesini temenni ediyoruz.

SÜRKAD – Sürdürülebilir Kalkınma ve Kent Araştırmaları Derneği

Haziran 2025 – İstanbul

Gençlerde İstihdam Beklentileri Araştırma Raporu

Anket Araştırmasının Gerçekleştirildiği ilçeler



- | | | |
|----------------|----------------|---------------|
| ○ Araşehir | ○ Bahçelievler | ○ Maltepe |
| ○ Bahçelievler | ○ Bağcılar | ○ Sancaktepe |
| ○ Eyüşsultan | ○ Eyulikdüzü | ○ Sultanbeyli |
| ○ Fatih | ○ Fatlh | ○ Tuzla |
| ○ Kağıthane | ○ K.Çekmece | |

GENÇLERDE İSTİHDAM BEKLENTİLERİ
ANKET ARAŞTIRMASI

ANKET KÜNYE

Araştırma Başlığı:

Gençlerde İstihdam Beklentileri Anket Araştırması

Uygulama Süresi:

1 Eylül 2024 – 10 Nisan 2025

Uygulama Yöntemi:

Çevrimiçi Anket (Google Forms üzerinden)

Araştırmayı Yürüten Kurum:

SÜRKAD – Sürdürülebilir Kalkınma ve Kent Araştırmaları Derneği

Katılımcı Sayısı (Örneklem):

905 gönüllü denek

Anket Yapısı:

33 kapalı uçlu ve çoktan seçmeli sorudan oluşan form; tüm katılımcılar eksiksiz olarak tamamlamıştır.

İçindekiler Tablosu

ANKET KÜNYE	8
II. GİRİŞ	14
III. KURAMSAL ÇERÇEVE VE LİTERATÜR TARAMASI	15
IV. YÖNTEM	16
1. Araştırma Tasarımı	16
2. Evren ve Örneklem	16
3. Veri Toplama Aracı	16
4. Veri Analizi	16
V. BULGULAR	17
VI. YÖNTEM	18
1. Araştırma Tasarımı	18
2. Örneklem	18
3. Veri Toplama Aracı	18
4. Veri Analizi	18
VII. ANKET GENEL VERİLER	20
1. İlçelere Göre Deneklerin Cinsiyet Dağılımı	21
2. İlçelere Göre Deneklerin Yaş Dağılımı	25
3. Eğitim Durumu İlçelere Göre Deneklerin Eğitim Dağılımı	26
4. Anket Soruları	29
5. İlçelere Göre Kadın, Erkek ve Toplam Denek Sayıları	31
6. İlçelere Göre Cinsiyet Durumu Dağılımı	34
7. İlçelere Göre Eğitim Durumu Dağılımı	37
8. İlçelere Göre Cinsiyet ve Öğrenim Aşamaları	40
VIII. ÇAPRAZ VERİLER	43
1. İlçelere ve Cinsiyete Göre "İş Arama Sürecinizde Karşılaştığınız En Büyük Zorluklar	44
2. İlçelere ve Cinsiyete Göre, "İş Arama Sürecindeki En Önemli Önceliğiniz	47
3. İlçelere ve Cinsiyete Göre "İş Bulma Sürecinde Hangi Kaynakları Kullanıyorsunuz?	50
4. İlçelere ve Cinsiyete Göre "İş Başvurularınızda Hangi Tür Geri Bildirim Almayı Bekliyorsunuz?" 52	
5. İlçelere ve Cinsiyete Göre "İş Görüşmelerinde Hangi Becerilerinizin Önemli Olduğunu Düşünüyorsunuz? "	55
6. İlçelere ve Cinsiyete Göre "İdeal İşinizde Aradığınız Özellikler Nelerdir? "	58
7. İlçelere ve Cinsiyete Göre "İş Teklifi Aldığınızda En Çok Önem Verdiğiniz Unsur Nedir?	60
8. İlçelere ve Cinsiyete Göre "İş Yerinde Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Sizin İçin Ne Kadar Önemli? " ..	62

9.	İlçelere ve Cinsiyete Göre "İş Teklifi Aldığınızda Hangi Avantajlar ve Yan Haklar Sizi Etkiler? ..	64
10.	İlçelere ve Cinsiyete Göre "İş Başvurularınızda Hangi Becerilerinizi Vurgularsınız? "	66
11.	İlçelere ve Cinsiyete Göre "İş Arama Sürecinizde Sizi En Çok Motive Eden Şey Nedir? "	68
12.	İlçelere ve Cinsiyete Göre "İş Başvurularınızda Daha Fazla Başarılı Olmak İçin Hangi Kaynakları veya Yardımı Ararsınız? "	70
13.	İlçelere ve Cinsiyete Göre "İşe Yerleştirme Sürecinde Şirketlerin Daha Şeffaf Olmasını Nasıl Değerlendirirsiniz? "	72
14.	İlçelere ve Cinsiyete Göre "İş Görüşmelerinde Sıklıkla Sorulan Sorular Arasında Hangilerini Daha Hazırlıklı Hissedersiniz? "	74
15.	İlçelere ve Cinsiyete Göre "İş Yerinde İş Arkadaşlarıyla İyi İlişkiler Kurma Konusunda Ne Kadar Önem Verirsiniz? "	76
16.	İlçelere ve Cinsiyete Göre "İş Başvurularınızda Hangi Tür İşleri Tercih Edersiniz? "	78
17.	İlçelere ve Cinsiyete Göre "İşe Yerleştirme Sürecinde Yaşadığınız Olumsuz Deneyimleri Nasıl Değerlendirirsiniz? "	80
18.	İlçelere ve Cinsiyete Göre "İş Yerinde Yüksek Performans Göstermeyi Etkileyen Faktörler Nelerdir? "	82
19.	İlçelere ve Cinsiyete Göre "İş Yerinde Esnek Çalışma Olanaklarını Ne Kadar Önemsiyorsunuz? "	84
20.	İlçelere ve Cinsiyete Göre "İşe Yerleştirme Sürecinde Hangi Aşamada En Fazla Zorlanıyorsunuz? "	86
21.	İlçelere ve Cinsiyete Göre "İş Yerindeki Stres Seviyeniz Nedir? "	88
22.	İlçelere ve Cinsiyete Göre " İş Yerindeki Kariyer Gelişim Olanakları Ve Terfi Politikaları Hakkındaki Görüşleriniz Nelerdir? "	90
23.	İlçelere ve Cinsiyete Göre " İş Yerinde Takım Çalışması Ve İşbirliği Hakkındaki Memnuniyet Seviyeniz Nedir? "	92
24.	İlçelere ve Cinsiyete Göre "Şirketin - İşyerinizin Toplumsal Sorumluluk Projeleri ve Sürdürülebilirlik Konusundaki Performansını Nasıl Değerlendiriyorsunuz? "	94
25.	İlçelere ve Cinsiyete Göre "İş Değişikliği Yapmadan Önce İşyeri Politikaları ve Beklentileri Hakkında Yeterince Bilgilendirildiğinizi Düşünüyor Musunuz?"	96
26.	İlçelere ve Cinsiyete Göre "İş Yerindeki İş Yükü ve Zaman Yönetimi Konusunda Memnun Musunuz? "	98
27.	İlçelere ve Cinsiyete Göre "Son İşinizde Ne Kadar Süreyle Çalıştınız? "	100
IX.	BEKLENTİLERİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER	103
1.	İş Arama Sürecinde Karşılaşılan En Büyük Zorluk	104
2.	İş Arama Sürecindeki En Önemli Öncelik	106
3.	Cinsiyet ve İş Arama Sürecinde Karşılaşılan Zorluklar	107
4.	Uygun iş bulamamak: Kadınların %54.2'si, erkeklerin %45.8'i bu sorunu yaşamıştır.	108

5. Yaş Aralığı ve İş Arama Sürecinde Karşılaşılan Zorluklar	109
6. Eğitim Durumu ve İş Arama Sürecinde Karşılaşılan Zorluklar.....	110
7. İş Arama Sürecindeki En Önemli Öncelik.....	111
8. Yaş Aralığı ve İş Arama Sürecindeki En Önemli Öncelik	112
9. Cinsiyete Göre İş Bulma Sürecinde Kullanılan Kaynaklar	113
10. Cinsiyet ve Geri Bildirim Beklentileri	114
11. Cinsiyet ve İş Görüşmelerinde Önemli Görülen Beceriler	115
12. Yaş Aralığı ve İşe Yerleştirme Sürecinde Zorlanılan Aşamalar	116
13. Yaş Aralığına Göre İş Yerindeki Stres Seviyesi	117
14. Eğitim Düzeyine Göre Kariyer Gelişimi ve Terfi Politikaları Hakkındaki Görüşler	118
15. Cinsiyet ve Takım Çalışması Memnuniyeti	119
16. Cinsiyet ve Şirketin Toplumsal Sorumluluk & Sürdürülebilirlik Performansı Değerlendirmesi 120	
17. Yaş Aralığı ve İşe Girmeden Önce Bilgilendirilme Durumu.....	121
18. Eğitim Durumuna Göre İş Yükü ve Zaman Yönetimi Memnuniyeti.....	122
19. Cinsiyet ve İdeal İş Özellikleri	123
20. Yaş Aralığı ve İş Teklifi Değerlendirme Kriteri.....	124
21. Eğitim Düzeyine Göre İş Yerinde Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Önemi	125
22. Cinsiyet ve İş Teklifinde Etkileyici Avantajlar	126
23. Yaş Aralığı ve İş Arama Sürecindeki Motivasyon Kaynakları	127
24. Eğitim Düzeyine Göre Şirketlerin Şeffaflık Beklentisi	129
25. Cinsiyet ve İş Başvurularında Vurgulanan Beceriler	130
26. Yaş Aralığı ve İşe Yerleştirme Sürecinde Olumsuz Deneyimlerin Değerlendirilmesi.....	131
27. Yaş Aralığı ve İş Arkadaşlarıyla İlişkilere Verilen Önem (1 = en az, 5 = en çok)	132
28. Cinsiyet ve Başvuru Başarısı İçin Aranılan Destekler	134
29. Yaş Aralığına Göre Mülakat Sorularına Hazırlık	135
30. Eğitim Düzeyine Göre Şirketlerin Şeffaflık Beklentisi (Öznel Değerlendirme)	136
31. Cinsiyet ve İş Başvurularında Başarı İçin Aranılan Destekler.....	137
32. Yaş Aralığı ve Şirketlerin Şeffaflığına İlişkin Değerlendirmeler	138
33. Yaş Aralığı ve İş Görüşmelerinde Hazırlıklı Hissedilen Sorular.....	139
34. Cinsiyet ve İş Yerinde Yüksek Performansı Etkileyen Faktörler	140
35. Yaş Aralığı ve Esnek Çalışma Olanaklarının Önemi	141
36. Yaş Aralığı ve Son İşte Çalışma Süresi	142
X. Kİ-KARE TEST SONUÇLARI.....	143

XI.	GENÇLERDE İSTİHDAM BEKLENTİLERİ ARAŞTIRMASI SONUÇ RAPORU.....	145
-----	---	-----

Araştırma Künyesi Açıklaması

SÜRKAD (Sürdürülebilir Kalkınma ve Kent Araştırmaları Derneği) tarafından yürütülen bu alışma, İstanbul'un çeşitli ilçelerinde yaşayan genç bireylerin istihdama yönelik beklentilerini, işgücü piyasasına dair algılarını ve deneyimlerini kapsamlı biçimde ortaya koymayı amaçlamaktadır. Dernek, özellikle yerel düzeyde sosyal politika üretiminde bilgiye dayalı karar alma süreçlerinin desteklenmesini hedeflemekte; bu doğrultuda gençlerin çalışma hayatına geçiş aşamasındaki deneyimlerini çok boyutlu olarak ele almayı toplumsal sorumluluk perspektifiyle değerlendirmektedir.

Bu araştırma, hem akademik hem de uygulamalı alanlara değerli katkılar sunmayı hedefler. Akademik literatürde genç işsizliği, istihdam kalitesi ve toplumsal cinsiyet temelli farklılıklar gibi temalar sıklıkla ele alınsa da, bu çalışma, doğrudan yerel düzeyde veri üretmesi açısından özgün bir örnek oluşturmaktadır. 33 soruluk anket formu, katılımcıların hem yapısal hem de öznel istihdam deneyimlerini betimleyici niteliktedir. Verilerin frekans analizi ve cinsiyet karşılaştırmalı çapraz tablolarla değerlendirilmesi, gençlerin istihdam sürecinde karşılaştıkları fırsat eşitsizliklerini, memnuniyet düzeylerini ve geleceğe dair tutumlarını sistematik biçimde analiz etmeye olanak tanımaktadır.

Araştırmanın temel katkılarından biri, yerel yönetimlerin gençlerin istihdam ve çalışma yaşamına yönelik strateji geliştirme çabalarına y n gösterecek güncel ve alan temelli veriler sağlamasıdır. Özellikle kentsel gençlik politikalarının planlanmasında, gençlerin sesini doğrudan duyuran bu tür veri odaklı çalışmalara duyulan ihtiyaç giderek artmaktadır. SÜRKAD, bu bağlamda, gençlerin ekonomik ve sosyal hayata eşit katılımını güçlendirecek politikaların geliştirilmesine öncülük etmeyi ve sürdürülebilir kalkınma hedeflerine uygun bir istihdam vizyonunun yaygınlaşmasına katkı sunmayı amaçlamaktadır.

Sonuc olarak, bu araştırma yalnızca akademik bir veri seti değil, aynı zamanda gençlerin çalışma hayatına dair karşılaştıkları yapısal ve kültürel engelleri görünür kılan bir toplumsal diyalog aracıdır. Elde edilen bulgular, politika yapıcılara, yerel yönetimlere, sivil toplum örgütlerine ve araştırmacılara kapsamlı bir yol haritası sunmaktadır. Bu bağlamda SÜRKAD, gençlerin yalnızca istihdamda değil, kentsel haklar ve sosyal refah alanlarında da güçlenmesini hedefleyen bütüncül bir perspektifle çalışmalarına devam etmektedir.

I. GİRİŞ

Günümüzde genç nüfusun istihdama katılım düzeyi, yalnızca ekonomik bir gösterge değil; aynı zamanda sosyal bütünleşme, eğitim sistemlerinin etkinliği ve toplumsal refahın geleceğine dair önemli ipuçları sunmaktadır. Genç bireylerin iş gücü piyasasına ilişkin beklentileri, çalışma yaşamındaki değerleri ve deneyimleri, ekonomik politikaların şekillendirilmesinde olduğu kadar, insan kaynakları yönetimi ve işveren stratejileri açısından da belirleyici bir rol oynamaktadır.

Bu araştırma, İstanbul ilinde farklı ilçelerde yaşayan genç bireylerin istihdama dair tutum ve deneyimlerini, cinsiyet değişkeni temelinde karşılaştırmalı olarak incelemektedir. Araştırma kapsamında toplanan veriler, iş başvurularındaki tercih edilen becerilerden işe yerleşme sürecinde yaşanan zorluklara, stres düzeyinden işyeri politikaları hakkında bilgilendirme durumuna kadar çok boyutlu bir analiz yapılmasına olanak sağlamaktadır.

Araştırma, anket tekniğine dayalı bir nicel çalışma olarak kurgulanmış olup, istihdam politikalarına yön verebilecek ampirik veriler sunmayı amaçlamaktadır. Bu bağlamda, elde edilen bulgular yalnızca akademik literatüre katkı sağlamakla kalmayıp, kamu kurumları, özel sektör ve sivil toplum kuruluşları için de yol gösterici niteliktedir.

II. KURAMSAL ÇERÇEVE VE LİTERATÜR TARAMASI

Genç nüfusun iş gücüne katılımı, ekonomik büyümenin yanı sıra sosyal refah ve toplumsal uyum açısından da kritik bir göstergedir. Türkiye’de genç işsizliği yıllardır hem niceliksel hem de niteliksel sorunlar çerçevesinde tartışılmaktadır.¹ Gençlerin istihdamla ilgili beklentileri, yalnızca ekonomik birer talep değil, aynı zamanda kuşaklar arası farklılaşmanın, dijitalleşmenin ve yeni çalışma biçimlerinin bir yansıması olarak değerlendirilmektedir.²

Anket araştırmaları, sosyal bilimlerde bireylerin tutumlarını, inançlarını ve deneyimlerini sistematik biçimde ölçmek için yaygın olarak kullanılmaktadır.³ Bu tür çalışmalar özellikle gençlerin dinamik, değişken ve hızlı dönüşen iş gücü ilişkilerini anlamada oldukça etkilidir. Bu çalışmada da benzer biçimde anket yöntemi tercih edilerek geniş bir genç örneklem üzerinden değerlendirme yapılmıştır.

¹ Tansel, A., & Taşçı, H. M. (2010). Hazard analysis of unemployment duration by gender in a developing country: The case of Turkey. *Labour*, 24(4), 501–530.

² Çelik, A. (2021). Yeni nesil çalışanların iş değerleri ve beklentileri üzerine bir analiz. *İş ve İnsan Dergisi*, 8(1), 25-42.

³ Babbie, E. R. (2013). *The Practice of Social Research* (13th ed.). Wadsworth Cengage Learning.

III. YÖNTEM

1. Araştırma Tasarımı

Bu çalışma, **nicel araştırma** yöntemine dayalı, kesitsel tarama modelinde bir alan araştırmasıdır. Temel veri toplama aracı olarak anket formu kullanılmıştır. Anket formu, önceki literatür taramaları, istihdam raporları ve uzman görüşleri doğrultusunda oluşturulmuştur.⁴

2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini İstanbul'da yaşayan, 18-30 yaş aralığındaki genç bireyler oluşturmaktadır. Örneklem, farklı sosyo-ekonomik yapıya sahip ilçelerden gönüllülük esasına göre belirlenmiş 1000'in üzerinde genç katılımcıdan oluşmaktadır.

3. Veri Toplama Aracı

Anket formunda yer alan sorular, iş tercihleri, işe yerleştirme sürecindeki zorluklar, liderlik algısı, stres düzeyi, esnek çalışma talepleri gibi konuları içeren toplam 25 maddeden oluşmaktadır. Sorular çoktan seçmeli, Likert tipi ve kategorik dağılımlı olarak yapılandırılmıştır.

4. Veri Analizi

Toplanan veriler, SPSS programı ile analiz edilmiştir. Verilerin dağılımı ilçelere ve cinsiyete göre çapraz tablolarla sunulmuş; frekans analizleri ve yüzde dağılımlar ile betimleyici istatistikler elde edilmiştir. Bazı değişkenler arası karşılaştırmalar için ki-kare testi uygulanmıştır.⁵

⁴ Creswell, J. W. (2014). Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches (4th ed.). SAGE Publications.

⁵ Field, A. (2013). Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics (4th ed.). SAGE Publications.

IV. BULGULAR

Bulgular, aşağıda ana temalar üzerinden sunulmuştur:

- **İş Tercihleri ve alışma Biçimi Eğilimleri:** Kadın katılımcılar yarı zamanlı ve freelance çalışma biçimlerine daha yatkınken, erkek katılımcıların çoğu tam zamanlı istihdamı tercih ettiğini belirtmiştir.
- **İşe Yerleştirme Süreci Deneyimleri:** Katılımcıların büyük bölümü mülakat aşamasında zorlandığını, ancak bu süreci motivasyon düşüklüğü yerine öğrenme fırsatı olarak gördüğünü ifade etmiştir.
- **Stres ve Zaman Yönetimi:** İş yükü ve stres seviyesi açısından kadınların daha olumsuz deneyim bildirdikleri gözlemlenmiştir.
- **Kariyer Gelişimi ve Liderlik:** Katılımcıların çoğu, işyerlerinde adil terfi olanaklarının olmadığını, etkili liderlik eksikliğinin performansı olumsuz etkilediğini belirtmiştir.
- **Toplumsal Sorumluluk ve Sürdürülebilirlik:** Bu başlıkta özellikle büyük ilçelerde yaşayan gençlerin daha bilinçli değerlendirmelerde bulunduğu tespit edilmiştir.

V. YÖNTEM

1. Araştırma Tasarımı

Bu çalışma, **nicel araştırma yöntemi** temelinde tasarlanmış olup, **kesitsel (transversal) betimleyici analiz** modeli kullanılmıştır. Araştırma, belirli bir zaman diliminde genç bireylerin istihdamla ilgili tutum ve deneyimlerini nesnel veriler aracılığıyla değerlendirmeyi amaçlamaktadır. Nicel yöntemin tercih edilme nedeni, geniş örneklemdaki değişkenlerin karşılaştırılabilir ve genellenebilir sonuçlar üretmesine olanak tanımasıdır.⁶

2. Örneklem

Araştırmanın örneklemini, **İstanbul'un farklı sosyo-ekonomik yapıya sahip 27 ilçesinden** gönüllülük esasına göre belirlenen genç bireylerden oluşmaktadır. Katılımcı sayısı, analiz edilen tüm veri setleri göz önünde bulundurulduğunda yaklaşık **n = 1000** kişi civarındadır. Örnekleimde hem kadın hem erkek katılımcılar dengeli biçimde yer almakta; bu sayede cinsiyet temelli analizler yapılabilmektedir.

3. Veri Toplama Aracı

Veriler, araştırmacılar tarafından geliştirilen ve uzman görüşleriyle şekillendirilmiş bir **anket formu** aracılığıyla toplanmıştır. Anket formu, iş tercihleri, kariyer gelişimi, iş yeri stresi, liderlik algısı, esneklik beklentileri gibi alanlarda **çoktan seçmeli ve kapalı uçlu sorular** içermektedir. Sorular, hem bireysel değerlendirme hem de karşılaştırmalı analizlere imkân tanıyacak biçimde yapılandırılmıştır. Google Forms formunun açık kaynaklarda yayınlanması, MASKDER ve diğer kuruluşların iletişim ağlarında yayınlanması suretiyle deneklere anketi cevaplamaları çağrısı yapılmıştır.

4. Veri Analizi

Toplanan veriler, SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Öncelikle **frekans dağılımları** ve **yüzde değerleri** elde edilmiş, ardından veriler **çapraz tablolar** halinde cinsiyet ve ilçe değişkenlerine göre ayrıştırılmıştır. Bu analizler sayesinde gençlerin yaşadıkları bölgeye ve cinsiyetlerine göre tutum farklılıkları

⁶ Creswell, J. W. (2014). Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches (4th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.

ortaya konmuştur. Bazı değişkenler arası ilişkileri değerlendirmek üzere **betimleyici karşılaştırmalar** yapılmıştır.⁷

⁷ Field, A. (2013). Discovering statistics using IBM SPSS statistics (4th ed.). London: SAGE Publications.

VI. ANKET GENEL VERİLER

1. İlçelere Göre Deneklerin Cinsiyet Dağılımı

"İlçeler e Cinsiyet" "Anket Toplamı ve Cinsiyet" Kırılımlarını İçeren Tablo

Yaşadığınız İlçe	Toplam	Erkek	Kadın
Ataşehir	33	11	22
Avcılar	57	39	18
Bahçelievler	24	22	2
Bağcılar	19	0	19
Başakşehir	33	11	22
Beylikdüzü	23	23	0
Beyoğlu	11	0	11
Beşiktaş	12	0	12
Eyüpsultan	11	0	11
Fatih	30	8	22
Güngören	11	11	0
Kadıköy	78	11	67
Kartal	37	37	0
Kağıthane	26	0	26
Küçükçekmece	21	11	10
Maltepe	69	58	11
Pendik	20	20	0
Sancaktepe	11	11	0
Sarıyer	65	23	42
Sultanbeyli	22	11	11
Sultangazi	35	25	10
Tuzla	30	8	22
Zeytinburnu	39	0	39
Çekmeköy	37	18	19
Ümraniye	88	37	51
Üsküdar	33	21	12
Şişli	29	11	18

İstanbul'un çeşitli ilçelerinde yürütülen bu araştırmada elde edilen veriler, her bir ilçenin toplumsal yapısını cinsiyet temelinde temsil etmeyi amaçlamakla birlikte, katılım oranlarında ve cinsiyet dağılımındaki dengesizlikler, temsil gücünü doğrudan etkileyen unsurlar arasında yer almaktadır. Özellikle bazı ilçelerde belirli cinsiyet gruplarından bireylerin anketi yanıtlamayı reddetmiş olması, araştırmanın örneklem yapısında sistematik bir boşluk yaratmakta ve bu durum, yorumların geçerliliğini sınırlamaktadır.

Beylikdüzü, Güngören, Kartal, Pendik ve Sancaktepe gibi ilçelerde yalnızca erkek katılımcıların bulunması ya da Bağcılar, Beşiktaş, Eyüpsultan, Kağıthane ve Zeytinburnu gibi ilçelerde sadece kadınların ankete katılım göstermesi, araştırmanın o ilçelerdeki cinsiyet

temsiliyetini ortadan kaldırmaktadır. Bu tür tek taraflı katılımlar, araştırma sürecinde karşılaşılan gönüllü katılım sınırlılığı, kültürel normlar, sosyoekonomik engeller veya anket uygulayıcılarının erişim stratejilerindeki eksikliklerle ilişkilendirilebilir. Söz konusu ilçelerdeki veri, yalnızca temsil edilen cinsiyetin perspektifini yansıttığı için, toplumsal yapı hakkında yapılacak genellemelerde dikkatli olunmalıdır.

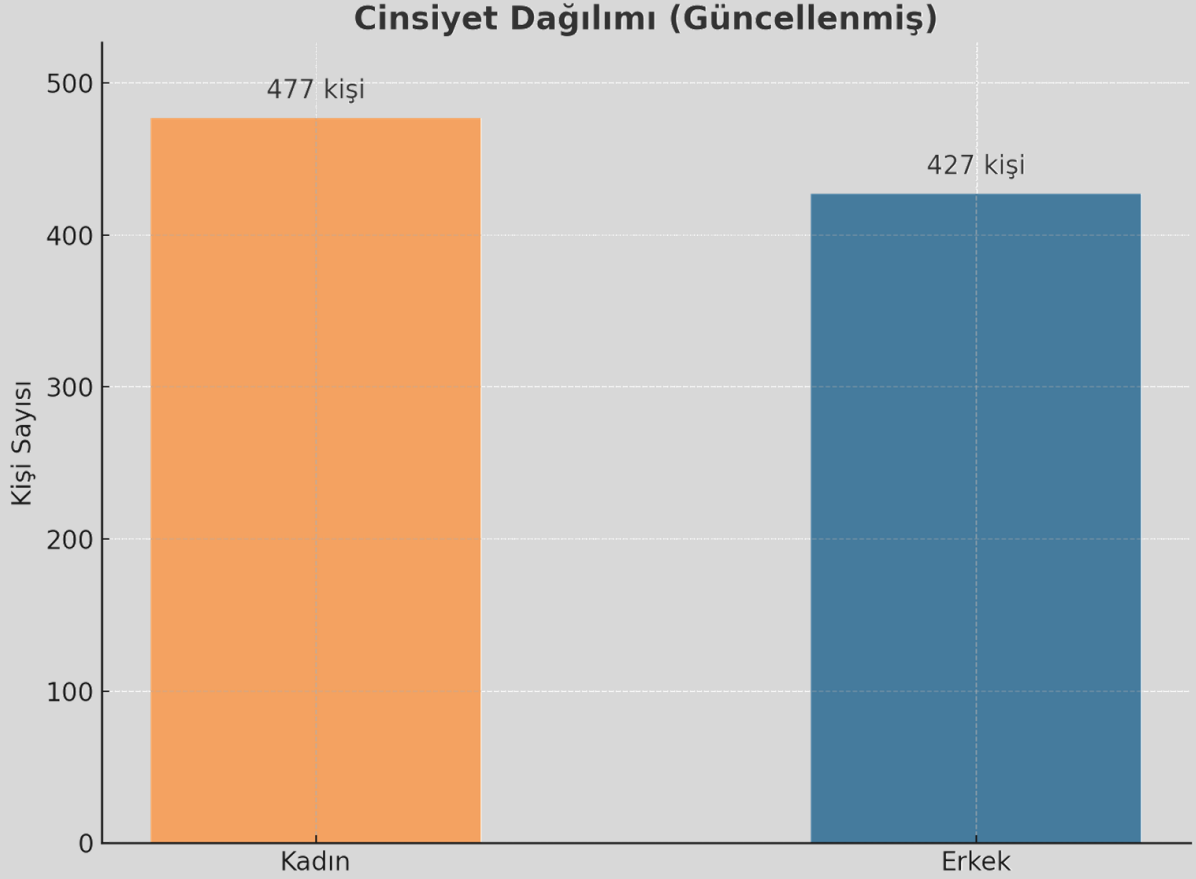
Bazı ilçelerde ise erkek ve kadın katılımı görece dengeli biçimde sağlanmış, bu da araştırmanın toplumsal cinsiyet temsiliyetine daha yakın bir örneklem yapısı oluşturmaya katkı sunmuştur. Örneğin Ataşehir, Başakşehir, Fatih, Sarıyer, Çekmeköy ve Ümraniye gibi ilçelerde her iki cinsiyetten bireylerin yer alması, bu bölgelerdeki verilerin daha kapsayıcı biçimde değerlendirilmesine olanak tanımaktadır. Ancak burada da sayısal dengesizliklerin mutlak temsili garanti etmediği göz önünde bulundurulmalıdır. Kadın ve erkeklerin toplumsal deneyimlerinin eşit düzeyde yansıtılabilmesi için, yalnızca sayısal katılım değil, veri toplama sürecinde uygulanan yöntemlerin kapsayıcılığı da belirleyicidir.

Anket katılımının ilçelere göre değişkenlik göstermesi, araştırmanın genel temsil gücü üzerinde farklılaşan etkiler yaratmaktadır. Örneğin, Ümraniye, Kadıköy ve Maltepe gibi ilçelerdeki yüksek katılım oranı, bu ilçelerde daha güçlü ve güvenilir analizler yapılmasına olanak verirken, Beyoğlu, Eyüpsultan ve Sancaktepe gibi düşük katılım oranına sahip ilçelerde, elde edilen verinin rastlantısal varyansa daha açık olduğu, dolayısıyla genellemeye dayalı çıkarımların dikkatli yapılması gerektiği açıktır.

Bu bağlamda değerlendirildiğinde, bazı ilçelerde cinsiyet gruplarından bireylerin anketi yanıtlamayı reddetmiş olması, sadece eksik veri üretmekle kalmamış, aynı zamanda temsil yeteneğini ciddi ölçüde sınırlamıştır. Araştırmanın metodolojik olarak bu tür temsiliyet boşluklarını kayıt altına alması, açıklamalarında açık biçimde belirtmesi ve sonuç yorumlarını bu çerçevede sınırlı tutması bilimsel geçerlilik açısından zorunludur. Gelecek çalışmalarda, hem erişim stratejilerinin yeniden yapılandırılması hem de cinsiyet gruplarının katılımını artırmaya yönelik motivasyonel önlemlerin alınması, daha kapsayıcı ve geçerli sonuçlar üretme yönünde önemli katkı sağlayacaktır.

Cinsiyet Dağılımı

- **Kadın:** 477 kişi
- **Erkek:** 427 kişi



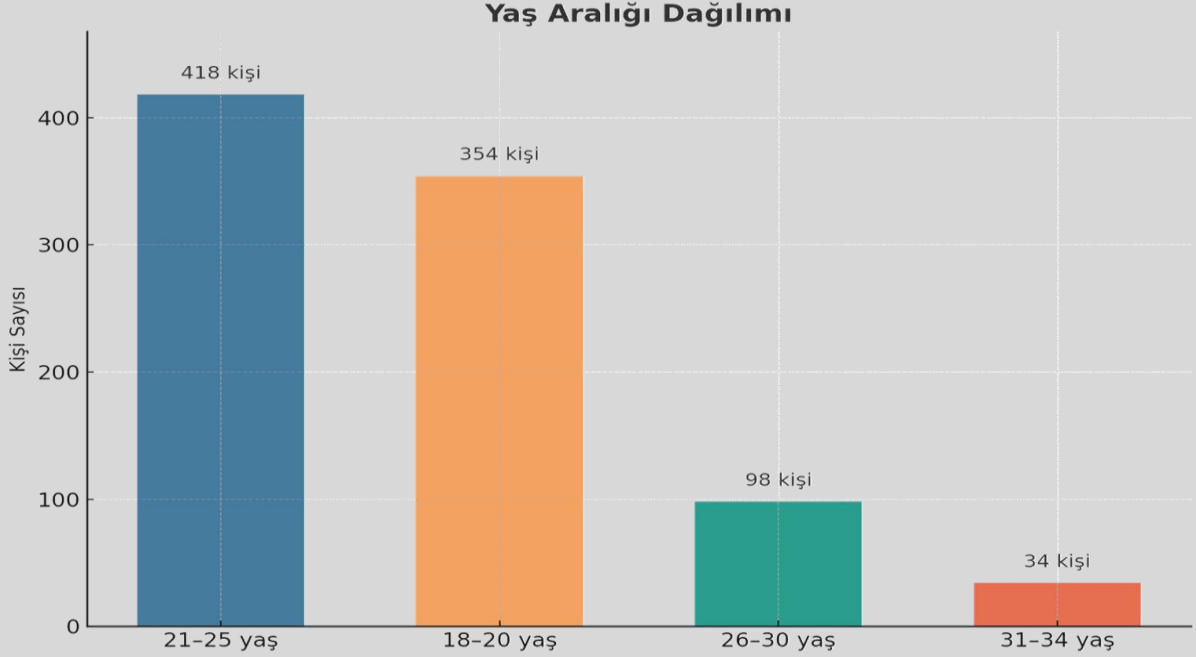
“Gençlerin İstihdam Beklentileri Araştırması” kapsamında elde edilen güncellenmiş cinsiyet dağılımı verileri, araştırmanın toplumsal cinsiyet temsiliyetine ilişkin önemli bir dengeyi ortaya koymaktadır. Kadın katılımcı sayısının 477, erkek katılımcı sayısının ise 427 olduğu bu dağılım, genç bireylerin istihdama dair görüşlerinin her iki cinsiyet özelinde anlamlı karşılaştırmalara olanak tanıyacak ölçüde dengeli biçimde temsil edildiğini göstermektedir. Özellikle kadın katılım oranının erkekleri aşması, geleneksel olarak istihdam araştırmalarında erkek odaklı temsile karşı önemli bir denge unsuru oluşturmakta; genç kadınların istihdam beklentilerinin ve deneyimlerinin özgün biçimde analize dahil edilmesini sağlamaktadır.

Bu dengeli cinsiyet temsiliyeti, araştırmanın bulgularını yalnızca belirli bir cinsiyetin perspektifiyle sınırlamadan, her iki grubun beklenti, kaygı ve fırsat algılarını birlikte değerlendirme şansı sunar. Toplumsal cinsiyetin istihdam süreçlerinde belirleyici olduğu bir bağlamda, bu veriler sayesinde, kadın ve erkek gençlerin iş gücü piyasasına dair bakış açıları arasındaki benzerlikler ve ayrışmalar daha net biçimde analiz edilebilecektir. Bu durum,

politika yapıcılar ve işverenler açısından daha kapsayıcı stratejiler geliştirme sürecine katkı sağlayacak niteliktedir ve araştırmanın etki gücünü artıran önemli bir metodolojik avantaj olarak değerlendirilmektedir.

2. İlçelere Göre Deneklerin Yaş Dağılımı

- 21-25 yaş: 418 kişi
- 18-20 yaş: 354 kişi
- 26-30 yaş: 98 kişi
- 31-34 yaş: 34 kişi

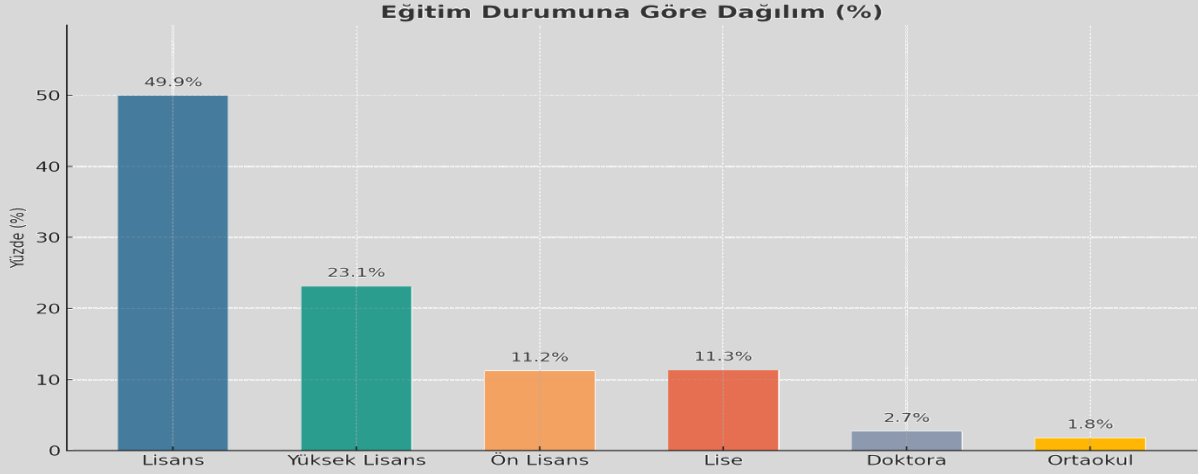


Araştırmaya katılan gençlerin yaş dağılımı, “Gençlerin İstihdam Beklentileri Araştırması”nın hedeflediği genç yetişkin grubuna büyük ölçüde uygunluk göstermektedir. Özellikle 21-25 yaş grubunda yer alan 418 katılımcı ile 18-20 yaş aralığında bulunan 354 kişilik örneklem, toplam katılımcıların ezici çoğunluğunu oluşturarak, erken yetişkinlik dönemindeki gençlerin istihdam algılarını ve beklentilerini değerlendirme açısından güçlü bir temel sunmaktadır. Bu yaş gruplarının hem eğitim hem de iş gücü piyasasıyla temaslarının arttığı dönemler olması, araştırmanın odaklandığı sorun alanlarına doğrudan temas edebilmesini sağlamaktadır.

26-30 ve 31-34 yaş aralığında yer alan katılımcıların sayıca daha sınırlı olması, araştırmanın esasen üniversite sonrası iş arayışına yeni başlayan ya da ilk iş deneyimini yaşayan gruplar üzerine yoğunlaştığını göstermektedir. Bu durum, bulguların özellikle genç yetişkinlerin istihdam sürecine geçiş dönemine dair nitelikli veriler sunmasına olanak tanırken, daha ileri yaş grubundaki gençlerin karşılaştığı istihdam sorunlarının temsiliyetini görece sınırlamaktadır. Ancak yine de yaş çeşitliliğinin belirli bir düzeyde korunmuş olması, istihdam beklentilerinde yaşa bağlı değişimlerin gözlemlenebilmesini mümkün kılmakta, bu da analiz derinliğini artıran bir unsur olarak öne çıkmaktadır.

3. Eğitim Durumu İlçelere Göre Deneklerin Eğitim Dağılımı

- **Lisans:** 428 kişi
- **Yüksek Lisans:** 198 kişi
- **Ön Lisans:** 96 kişi
- **Lise:** 97 kişi
- **Doktora:** 23 kişi
- **Ortaokul:** 15 kişi



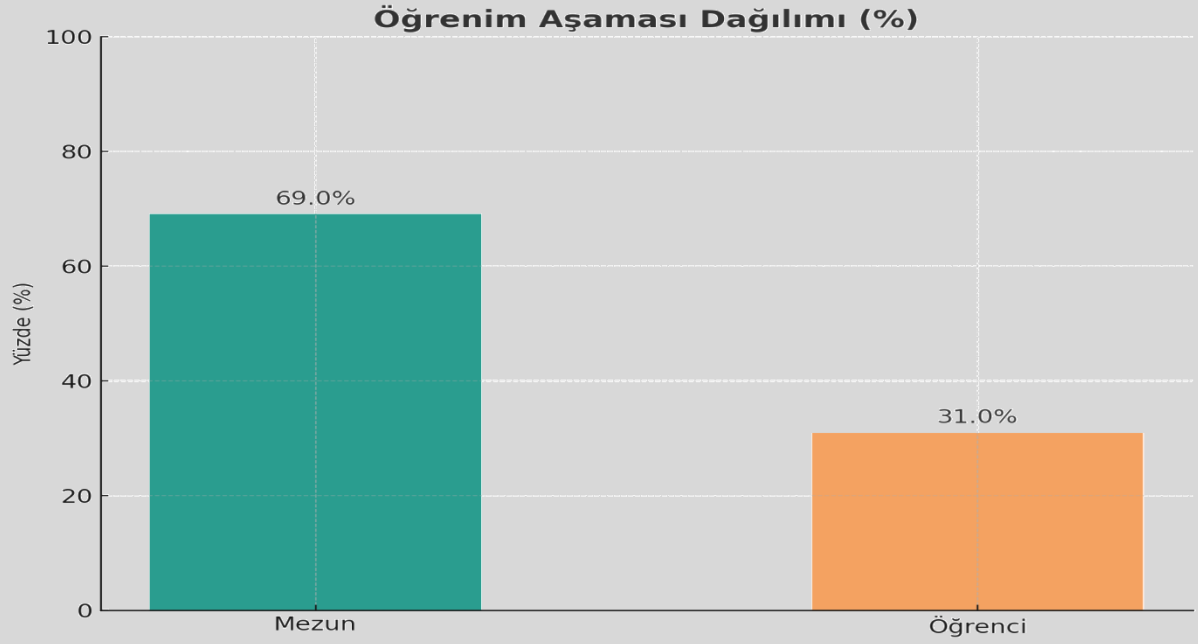
Araştırmaya katılan bireylerin eğitim düzeyine ilişkin dağılım, gençlerin istihdam beklentilerini belirlemede eğitimin yapısal rolünü ortaya koyacak nitelikte bir çeşitlilik sergilemektedir. Özellikle lisans düzeyindeki 428 kişilik geniş katılım, üniversite mezunu gençlerin iş gücü piyasasına yönelik kaygı, yönelim ve beklentilerinin analizinde sağlam bir temel sunmaktadır. Bunu takip eden yüksek lisans düzeyindeki 198 katılımcı, akademik ilerleme kaydetmiş bireylerin istihdama yönelik daha nitelikli veya uzmanlaşmış pozisyonlara ilişkin beklentilerini değerlendirme açısından dikkate değerdir. Bu iki grup toplamda katılımcıların büyük kısmını oluşturmakta olup, araştırmanın yükseköğretim görmüş gençler özelinde güçlü bir temsil kabiliyetine sahip olduğunu göstermektedir.

Bununla birlikte, ön lisans, lise, ortaokul ve doktora düzeyindeki katılımcıların da araştırma kapsamında yer alması, farklı eğitim düzeylerine sahip genç bireylerin istihdama ilişkin tutumlarını karşılaştırmalı olarak değerlendirme imkânı sunmaktadır. Özellikle lise ve ön lisans mezunu bireylerin toplamda 193 kişiyle temsil edilmesi, mesleki yeterlilik ve beceri temelli iş gücü beklentilerinin araştırma sonuçlarına yansımaları sağlamaktadır. Doktora düzeyindeki 23 kişilik sınırlı örneklem ise bu grubun hem az sayıda olması hem de daha özel kariyer yolları izlemesi nedeniyle analizin daha niş bir boyutunu oluşturmaktadır. Bu çok

katmanlı eğitim düzeyi dağılımı, gençlerin istihdam beklentilerini belirleyen yapısal değişkenlerin analizini daha derinlikli ve kapsayıcı hale getirmektedir.

Öğrenim Aşaması

- **Mezun:** 624 kişi
- **Öğrenci:** 280 kişi



Araştırmaya katılan bireylerin öğrenim aşamasına göre dağılımı, gençlerin istihdam beklentilerinin şekillendiği yaşam evrelerine dair önemli ipuçları sunmaktadır. Mezun durumda olan 624 katılımcı, eğitim sürecini tamamlamış ve doğrudan iş gücü piyasasıyla ilişki kurma aşamasına gelmiş bireylerden oluşmakta, bu da araştırmanın esas olarak istihdam arayışındaki gençlerin beklentilerini ve karşılaştıkları yapısal engelleri ele alma kapasitesini artırmaktadır. Mezun grubun yüksek sayıda temsil edilmesi, istihdamla doğrudan temas hâlinde olan gençlerin deneyimlerinin detaylı biçimde analiz edilebilmesini olanaklı kılmaktadır.

Öğrenci statüsünde olan 280 kişilik katılımcı grubu ise iş gücüne katılım hazırlığı sürecinde olan genç bireylerin perspektiflerini yansıtmaktadır. Bu grup, istihdam beklentilerini daha çok gelecek odaklı kurmakta ve iş gücü piyasasına dair algılarını eğitim sürecindeki yönelim ve beklentiler üzerinden biçimlendirmektedir. Öğrenim süreci devam eden bireylerin dahil edilmesi, yalnızca mevcut istihdam deneyimlerini değil, aynı zamanda iş gücüyle henüz temas kurmamış gençlerin beklentilerini de içeren daha geniş bir bakış açısı kazandırmaktadır. Bu

iki grubun birlikte değerlendirilmesi, araştırmanın yalnızca anlık durumu değil, gençlerin istihdama yönelik geçiş süreçlerini de kapsamlı şekilde analiz etmesini mümkün kılmaktadır.

4. Anket Soruları

Cinsiyetiniz
Yaş aralığınız nedir?
Eğitim durumunuz nedir?
Öğrenim Aşamanız?
İş arama sürecinizde karşılaştığınız en büyük zorluk nedir?
İş arama sürecindeki en önemli önceliğiniz nedir?
İş bulma sürecinde hangi kaynakları kullanıyorsunuz?
İş başvurularınızda hangi tür geri bildirim almayı bekliyorsunuz?
İş görüşmelerinde hangi becerilerinizin önemli olduğunu düşünüyorsunuz?
İdeal işinizde aradığınız özellikler nelerdir?
İş teklifi aldığınızda en çok önem verdiğiniz unsur nedir?
İş yerinde çeşitlilik ve kapsayıcılık sizin için ne kadar önemli?
İş teklifi aldığınızda hangi avantajlar ve yan haklar sizi etkiler?
İş başvurularınızda hangi becerilerinizi vurgularsınız?
İş arama sürecinizde sizi en çok motive eden şey nedir?
İş başvurularınızda daha fazla başarılı olmak için hangi kaynakları veya yardımı ararsınız?
İşe yerleştirme sürecinde şirketlerin daha şeffaf olmasını nasıl değerlendirirsiniz?
İş görüşmelerinde sıklıkla sorulan sorular arasında hangilerini daha hazırlıklı hissedersiniz?
İş yerinde iş arkadaşlarıyla iyi ilişkiler kurma konusunda ne kadar önem verirsiniz?
İş yerinde iş arkadaşlarıyla iyi ilişkiler kurma konusunda ne kadar önem verirsiniz?
İş başvurularınızda hangi tür işleri tercih edersiniz?
İşe yerleştirme sürecinde yaşadığınız olumsuz deneyimleri nasıl değerlendirirsiniz?
İş yerinde yüksek performans göstermeyi etkileyen faktörler nelerdir?
İş yerinde esnek çalışma olanaklarını ne kadar önemsiyorsunuz?
İşe yerleştirme sürecinde hangi aşamada en fazla zorlanıyorsunuz?
İş yerindeki stres seviyeniz nedir?
İş yerindeki kariyer gelişim olanakları ve terfi politikaları hakkındaki görüşleriniz nelerdir?
İş yerinde takım çalışması ve işbirliği hakkındaki memnuniyet seviyeniz nedir?
Şirketin toplumsal sorumluluk projeleri ve sürdürülebilirlik konusundaki performansını nasıl değerlendiriyorsunuz?
İş değişikliği yapmadan önce işyeri politikaları ve beklentileri hakkında yeterince bilgilendirildiğinizi düşünüyor musunuz?
İş yerindeki iş yükü ve zaman yönetimi konusunda memnun musunuz?
Son işinizde ne kadar süreyle çalıştınız?

Bu araştırmada yöneltlen sorular, gençlerin iş gücü piyasasındaki konumlarını, beklentilerini, karşılaştıkları yapısal ve bireysel engelleri anlamaya yönelik olarak seçilmiştir. Sorular bireysel demografik özelliklerden (cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, öğrenim aşaması) başlayarak iş arama sürecine dair deneyim, tutum ve tercihleri ayrıntılı biçimde sorgulamaktadır. Bu kapsamda kullanılan kuramsal çerçeveler arasında *iş gücüne katılım teorileri*, *insan sermayesi kuramı*, *sosyal dışlanma* ve *gençlik geçişleri kuramı* öne çıkmaktadır. İş başvuru süreçlerinde algılanan adalet, geri bildirim beklentileri ve işte başarıyı etkileyen faktörlere ilişkin sorular, *örgütsel davranış* ve *çalışma psikolojisi* literatürünün temel kavramları olan işe uygunluk, iş motivasyonu, psikolojik sözleşme ve performans yönetimi gibi alanlara dayanmaktadır⁸⁹

Araştırmada yer alan "iş yerinde çeşitlilik ve kapsayıcılık", "şirketlerin sürdürülebilirlik projeleri", "toplumsal sorumluluk algısı" gibi sorular, yalnızca istihdam sürecine değil, aynı zamanda gençlerin etik, çevresel ve sosyal farkındalık düzeylerine ilişkin bilgi üretmeyi hedeflemektedir. Bu sorular, özellikle *sürdürülebilir kalkınma* ilkeleriyle doğrudan ilişkilidir. Türkiye'de bu alanda yapılan çalışmalarda, gençlerin sadece bireysel istihdam değil, aynı zamanda yaşadıkları kentte adil, kapsayıcı ve çevresel duyarlılığa sahip iş olanakları talep ettikleri bulgulanmıştır.¹⁰ İş yerindeki stres", "esnek çalışma" ve "kariyer gelişimi" gibi sorular, bireyin refahını ve uzun dönemli üretkenliğini etkileyen *iş-yaşam dengesi* ve *psikososyal iş sağlığı* literatürüne dayanmaktadır.¹¹

Kentli hakları açısından ise iş başvuru süreçlerinde yaşanan ayrımcılık, şeffaflık eksikliği, fırsat eşitsizliği gibi konular, *kent sosyolojisi* ve *hak temelli yaklaşımlar* çerçevesinde değerlendirilmelidir. Anketin bu tür soruları, gençlerin yalnızca iş bulma süreçlerine değil, aynı zamanda yaşadıkları kentsel alanlarda karşılaştıkları sosyal adaletsizliklere dair algılarını da ölçmeyi hedeflemektedir. Bu yönüyle araştırma, gençlerin istihdam deneyimlerinin sadece bireysel değil, toplumsal yönlerini de ortaya çıkararak sürdürülebilir kalkınma ve adil kentleşme süreçlerine dair veri üretmektedir.

⁸ Aytaç, S. (2007). İşgücü piyasasında genç işsizliği: Türkiye üzerine bir değerlendirme. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 62(3), 1-24.

⁹ Koçak, Ö. E. (2011). Türkiye'de genç işsizliği ve çözüm yolları. Çalışma ve Toplum Dergisi, 2, 11-34.

¹⁰ Çelik, H., & Genç, E. (2019). Gençlerin istihdamı ve sürdürülebilir kalkınma hedefleri. İstanbul Üniversitesi Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, (76), 23-45.

¹¹ Tuncay, T., & Kılınç, A. (2018). Genç çalışanların iş stresi algısı ve baş etme biçimleri: Sosyolojik bir değerlendirme. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 39, 313-328.

5. İlçelere Göre Kadın, Erkek ve Toplam Denek Sayıları

İlçe	Erkek	Kadın	Toplam
Ataşehir	11	22	33
Avcılar	39	18	57
Bahçelievler	22	2	24
Bağcılar	0	19	19
Başakşehir	11	22	33
Beylikdüzü	23	0	23
Beyoğlu	0	11	11
Beşiktaş	0	12	12
Eyüpsultan	0	11	11
Fatih	8	22	30
Güngören	11	0	11
Kadıköy	11	67	78
Kartal	37	0	37
Kağıthane	0	26	26
Küçükçekmece	11	10	21
Maltepe	58	11	69
Pendik	20	0	20
Sancaktepe	11	0	11
Sarıyer	23	42	65
Sultanbeyli	11	11	22
Sultangazi	25	10	35
Tuzla	8	22	30
Zeytinburnu	0	39	39
Çekmeköy	18	19	37
Ümraniye	37	51	88
Üsküdar	21	12	33
Şişli	11	18	29

Tablo, yalnızca sayısal temsili değil, aynı zamanda yapısal eşitsizliklerin mekânsal izdüşümünü gözler önüne sermektedir. Kamu yönetimi ve siyaset bilimi açısından bakıldığında, cinsiyet dağılımındaki dengesizlikler, yerel yönetimlerin toplumsal kapsayıcılığı sağlayamadığı ilçeleri tespit etmeye yardımcı olmaktadır. Özellikle Beylikdüzü, Güngören, Kartal, Pendik ve Sancaktepe gibi ilçelerde **kadın denek sayısının sıfır** olması, bu bölgelerde kadınların kamusal alandaki görünürlüğünün düşük olduğunu ortaya koymaktadır. Bu durum, kadınların yerel yönetim süreçlerine katılımında karşılaştıkları görünmez eşiklerin sürdüğünü göstermektedir. Çalışma ekonomisi disiplini açısından ele alındığında, erkek temsiliyetinin yüksek olduğu ilçelerde –örneğin Avcılar (39 erkek, 18 kadın), Maltepe (58 erkek, 11 kadın), Ümraniye (37 erkek, 51 kadın)– mevcut ekonomik yapıların geleneksel cinsiyet rollerine daha yatkın olduğu ve istihdam fırsatlarının cinsiyet temelli dağıldığı yorumu yapılabilir. Kadınların temsil edilmediği ya da düşük temsil edildiği alanlarda bu durum, istihdama katılımı yapısal engellerin (bakım yükümlülükleri, toplumsal normlar, güvenlik kaygısı, ulaşım sorunları vb.) hâlâ etkin olduğunu düşündürmektedir.

Kalkınma sosyolojisi ve sürdürülebilir kalkınma ilkeleri açısından bu tablo, mekânsal eşitsizlikleri açığa çıkaran önemli bir veri sunmaktadır. Kadıköy (11 erkek, 67 kadın), Zeytinburnu (0 erkek, 39 kadın), Sarıyer (23 erkek, 42 kadın) ve Ümraniye (37 erkek, 51 kadın) gibi ilçelerde kadın katılımının yüksek olması, bu bölgelerin daha yüksek sosyal sermayeye sahip, kültürel olarak daha açık ve hizmet erişimi açısından daha avantajlı alanlar olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda, sürdürülebilir kentsel gelişim perspektifiyle değerlendirildiğinde, cinsiyet temsiliyetinin dengeli olduğu yerleşim alanlarının sosyal sürdürülebilirlik açısından daha ileride olduğu görülmektedir.

Gençlik politikaları ve gençlik sosyolojisi açısından ise tablo, yerel düzeyde genç kadın ve erkeklerin toplumla kurdukları ilişkinin kırılganlığını ve direnç noktalarını gösterir. Kadınların temsilde eksik olduğu ilçeler, aynı zamanda genç kadınların toplumsal katılıma dair kendilerini daha az güvende ya da görünür hissettikleri yerler olabilir. Bu durum, yerel yönetimlerin genç kadınlara yönelik politika ve programlar geliştirmekte yetersiz kaldığını gösterebilir. Genç erkeklerin ağırlıklı olduğu Kartal (37 erkek, 0 kadın), Maltepe (58 erkek, 11 kadın), Avcılar (39 erkek, 18 kadın) gibi ilçeler ise, potansiyel olarak erkek egemen kültürel normların daha baskın olduğu alanlar olabilir. Bu durum, erkeklerin yerel kamusal alanlarda daha rahat hareket ettiği, kadınların ise daha çok ev içi alanlara sıkıştığı bir sosyolojik tabloyu işaret eder.

Sarıyer, Kadıköy, Ümraniye gibi ilçelerde kadın temsiliyetinin yüksek olması; kültürel cinsiyet temelli eşitsizliklerin daha düşük seviyelerde gerçekleştiğini gösterir. Bu da kamu hizmetlerinin yalnızca niceliksel değil, niteliksel olarak da adil dağılması gerektiğini, yani mekânsal adaletin sürdürülebilir kalkınmanın bir ön koşulu olduğunu ortaya koyar.

Bütüncül olarak değerlendirildiğinde, İstanbul'un ilçeleri arasında kadın-erkek dağılımında görülen bu belirgin dengesizlik, mikro düzeyde toplumsal cinsiyet eşitsizliğini, makro düzeyde ise yönetim kapasitesi ile sürdürülebilirlik hedefleri arasındaki tutarsızlığı göstermektedir. Tablo, yalnızca temsili değil, aynı zamanda yerel düzeyde politika yapım süreçlerinin hangi bölgelerde cinsiyet körü olduğunu, hangilerinde ise toplumsal kapsayıcılığa yakınlığını ortaya koymaktadır. Bu yönüyle söz konusu veriler, çok disiplinli bir analiz zemininde, yerel yönetimlerin eşitlikçi kent politikalarına yönelik revizyon ihtiyacını doğrudan ortaya koymaktadır. sermayenin, eğitim olanaklarının ve kent içi hareketliliğin daha gelişmiş olduğu bölgelerde

6. İlçelere Göre Cinsiyet Durumu Dağılımı

Yaşadığımız İlçe	Erkek	Kadın
Ataşehir	11	22
Avcılar	39	18
Bahçelievler	22	2
Bağcılar	0	19
Başakşehir	11	22
Beylikdüzü	23	0
Beyoğlu	0	11
Beşiktaş	0	12
Eyüpsultan	0	11
Fatih	8	22
Güngören	11	0
Kadıköy	11	67
Kartal	37	0
Kağıthane	0	26
Küçükçekmece	11	10
Maltepe	58	11
Pendik	20	0
Sancaktepe	11	0
Sarıyer	23	42
Sultanbeyli	11	11

Sultangazi	25	10
Tuzla	8	22
Zeytinburnu	0	39
Çekmeköy	18	19
Ümraniye	37	51
Üsküdar	21	12
Şişli	11	18

İstanbul'un farklı ilçelerinde yaşayan bireylerin cinsiyete göre dağılımına ilişkin bu tablo, toplumsal cinsiyet temsili, yerel katılım kalıpları ve yönetim süreçlerindeki görünürlük açısından dikkate değer bulgular sunmaktadır. Veriler, yerel düzeyde toplumsal yapının cinsiyet temelli dağılımını mekânsal bağlamda gözlemlemeyi mümkün kılmakta; böylece kamusal alanın kullanımı, erişilebilirliği ve katılımın biçimlenişine dair yapısal ve kültürel göstergeler sağlamaktadır. Kamu yönetimi açısından değerlendirildiğinde, kadın temsiliyetinin bazı ilçelerde sıfır düzeyinde olması (örneğin Beylikdüzü, Güngören, Kartal, Pendik ve Sancaktepe), toplumsal cinsiyet eşitliği ilkesiyle çelişen bir tablo ortaya koymaktadır. Bu bölgelerde kadınların yerel kamusal yaşama katılımının oldukça düşük olması, yönetim mekanizmalarının kapsayıcılık düzeyine dair soru işaretleri yaratmaktadır. Bu bağlamda, yerel yönetimlerin cinsiyet duyarlılığı taşıyan politika geliştirme kapasiteleri sorgulanmalıdır. Kamu politikalarının yalnızca hizmet sunumuna değil, bu hizmetlerin kime ve nasıl ulaştığına odaklanması gerekliliği bu tabloyla daha görünür hale gelmektedir. Siyaset bilimi bağlamında ise veriler, temsil sorunsalını ve kamusal katılımın cinsiyet temelli asimetrisini göstermektedir. Kadın katılımının yüksek olduğu Kadıköy (67 kadın), Zeytinburnu (39 kadın), Sarıyer (42 kadın) gibi ilçeler, görece daha demokratik, katılımcı ve kültürel sermayesi yüksek yerleşimler olarak öne çıkmakta; bu da siyasi temsildeki toplumsal eşitliğin mekânsal boyutunu açığa çıkarmaktadır. Buna karşılık, örneğin Kartal'da 37 erkek ve 0 kadın katılımı, siyasi katılımın toplumsal normlar, yerel gelenekler ve mikro düzeydeki sosyal ilişkilerle nasıl biçimlendiğine dair ipuçları sunmaktadır. Çalışma ekonomisi ve istihdam politikaları açısından tablo, kadın emeğinin mekânsal görünürlüğü bakımından eşitsiz bir dağılıma işaret etmektedir. Kadınların yer almadığı ya da düşük temsil edildiği ilçelerde, ev içi görünmeyen emek, kayıt dışı çalışma veya iş gücüne erişim kısıtları gibi faktörler etkili olabilir. Örneğin, Maltepe'de 58 erkek ve yalnızca 11 kadın yer almakta, bu da işgücü piyasasına katılımı erkek egemenliğinin sürdüğünü ve kadınların ekonomik yaşama entegre olmasında yapısal engellerin devam ettiğini göstermektedir. Bu tür örnekler, toplumsal cinsiyet eşitliğini odağına alan yerel istihdam politikalarının gerekliliğini vurgular. Gençlik sosyolojisi açısından tabloya bakıldığında, kadınların yüksek katılım gösterdiği ilçeler (örneğin Kadıköy, Sarıyer, Zeytinburnu, Ümraniye) ile erkeklerin yoğunlaştığı ilçeler (örneğin Kartal, Maltepe, Avcılar, Beylikdüzü) arasında bariz bir fark gözlemlenmektedir. Bu farklılık, genç kadın ve erkeklerin sosyal hareketliliği, kentsel mekâna erişimi ve toplumsal temsili açısından farklı koşullara sahip olduğunu düşündürmektedir. Özellikle kadınların hiç yer almadığı ilçelerde, güvenlik, ulaşım, kültürel normlar ve aile yapısı gibi faktörler katılım üzerinde sınırlandırıcı rol oynayabilir. Dolayısıyla genç kadınlara yönelik kapsayıcı ve erişilebilir

politikalar geliştirilmeden kentlerde toplumsal bütünlükten söz etmek mümkün olmayacaktır. Kalkınma sosyolojisi ve sürdürülebilir kalkınma literatürü bağlamında ise, tablo mekânsal eşitsizlikleri hem cinsiyet hem de ilçeler arası farklılıklar temelinde görünür kılmaktadır. Sürdürülebilir kalkınma yalnızca çevresel sürdürülebilirlikten ibaret değildir; sosyal eşitlik, toplumsal adalet ve kamusal kaynaklara erişim hakkı da bu çerçevenin temel bileşenleri arasındadır. Kadın katılımının yüksek olduğu ilçelerde sosyal sermaye, kültürel açık görüşlülük ve yerel demokrasi göstergeleri güçlenirken; kadınsız alanlarda kapsayıcılık, erişilebilirlik ve yerel hizmetlerin adil dağılımı ciddi biçimde sorgulanmalıdır. Bu noktada, sürdürülebilir kentsel gelişim hedeflerinin yerel ölçekli sosyal verilerle senkronize edilmesi bir gereklilik olarak ortaya çıkmaktadır. Verilerin bütüncül yorumu, İstanbul'un ilçeleri arasında yalnızca sayısal farklılıkların değil, aynı zamanda yönetişimsel, kültürel ve sosyoekonomik ayrışmaların da mevcut olduğunu ortaya koymaktadır. Kadınların görünmediği ilçelerde bu durum yapısal dışlanmayı, erkeklerin baskın olduğu alanlarda ise toplumsal normların etkisini yansıtırken; cinsiyet temsiline dayalı dengeli dağılıma sahip bölgeler sosyal kapsayıcılığın görece başarısını işaret etmektedir. Bu durum, sürdürülebilir kent politikalarının yalnızca fiziksel altyapıya değil, toplumsal altyapıya da yatırım yapmasını gerekli kılmaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin yerel ölçekte mekânsal analizi, kalkınma stratejilerinin adalet temelli dönüşümünü sağlayacak en temel basamaklardan biridir.

7. İlçelere Göre Eğitim Durumu Dağılımı

Yaşadığınız İlçe	Anadolu Lisesi	Mesleki Teknik Lise	MYO (2 Yıl)	MYO(4 Yıl)	Lisans	Yüksek Lisans	Doktora
Ataşehir	8	0	6	2	13	4	0
Avcılar	7	3	8	3	32	4	0
Bahçelievler	4	0	4	0	11	5	0
Bağcılar	5	0	3	1	10	0	0
Başakşehir	3	0	6	0	21	3	0
Beylikdüzü	2	0	0	1	11	9	0
Beyoğlu	1	0	2	0	7	1	0
Beşiktaş	2	0	2	0	6	2	0
Eyüpsultan	3	0	4	0	3	1	0
Fatih	5	0	10	0	13	2	0
Güngören	2	0	2	0	3	4	0
Kadıköy	8	0	15	1	46	8	0
Kartal	5	0	8	1	19	4	0
Kağıthane	3	0	3	3	16	1	0
Küçükçekmece	1	0	2	0	17	1	0
Maltepe	8	0	12	7	37	5	0
Pendik	5	0	4	3	7	1	0
Sancaktepe	1	0	2	0	7	1	0
Sarıyer	18	0	8	0	33	6	0
Sultanbeyli	4	0	5	0	8	5	0
Sultangazi	9	0	5	2	16	3	0
Tuzla	7	0	5	2	12	3	1
Zeytinburnu	6	0	11	3	17	2	0
Çekmeköy	5	0	6	1	22	3	0
Ümraniye	17	0	13	3	45	10	0
Üsküdar	3	0	8	1	19	2	0
Şişli	3	0	6	0	18	2	0

"MYO" = Meslek Yüksek Okulu

Tabloda yalnızca gözlemlenen kategoriler yer almaktadır; bazı ilçelerde bazı düzeylerde hiç katılımcı bulunmamıştır (0 olarak gösterilmiştir).

İstanbul'un ilçelerine göre eğitim düzeyini gösteren bu tablo, kentteki sosyo-mekânsal eşitsizliklerin izlenmesi ve kamu politikalarının yönlendirilmesi açısından anlamlı bulgular sunmaktadır. Eğitim düzeyi, yalnızca bireysel başarıyı değil, aynı zamanda yerel toplulukların sosyal sermayesini, istihdama erişim potansiyelini ve siyasal katılım kapasitesini belirleyen yapısal bir değişkendir. Bu yönüyle veri seti, kamu yönetimi, siyaset bilimi, çalışma ekonomisi, gençlik sosyolojisi ve kalkınma sosyolojisinin kesişiminde bütüncül bir analiz gerektirir.

Kadıköy, Ümraniye, Maltepe, Sarıyer ve Avcılar gibi ilçelerde lisans ve yüksek lisans mezunu birey sayısının yüksek olması, bu bölgelerin sosyoekonomik düzeyinin güçlü, eğitim olanaklarına erişimin yaygın, kültürel sermaye düzeyinin ise gelişkin olduğunu göstermektedir. Buna karşılık, Güngören, Sancaktepe, Sultanbeyli ve Beyoğlu gibi ilçelerde yükseköğrenim oranlarının düşük kalması, yapısal eşitsizliklerin mekâna bağlı biçimde yoğunlaştığını ve bu alanlarda sosyal dışlanma riskinin daha belirgin olduğunu göstermektedir.

Mesleki teknik lise mezunlarının çok düşük seviyelerde kalması –pek çok ilçede bu kategorinin "0" olarak yer alması– Türkiye'nin uzun süredir vurguladığı mesleki eğitim reformlarının yerel düzeyde istenen etkiyi yaratamadığına işaret etmektedir. Bu bağlamda, çalışma ekonomisi disiplini açısından söz konusu veri, düşük ve orta eğitim düzeyine sahip bireylerin istihdam piyasasında daha kırılgan konumda olduğunu ortaya koymaktadır. Kadıköy, Ümraniye ve Maltepe gibi ilçelerde lisans ve üzeri eğitime sahip bireylerin yüksekliği, bilgi ekonomisiyle daha kolay bütünleşebilen nüfus kümelerini temsil etmektedir.

Siyaset bilimi literatürü açısından yüksek eğitim düzeyinin siyasal katılım ve yönetim talepleriyle ilişkili olduğu bilinmektedir. Bu çerçevede, yükseköğrenim mezunlarının yoğunlaştığı ilçelerde (örneğin Kadıköy, Sarıyer, Ümraniye) katılımcı demokrasiye yatkınlık, yerel yönetimden beklenti düzeyi ve siyasal bilinç daha yüksek olabilirken; eğitim düzeyinin düşük olduğu bölgelerde daha düşük siyasal katılım ya da popülist eğilimlerin baskınlığı gözlemlenebilir.

Gençlik politikaları açısından ise, lisans öncesi düzeyde yoğunlaşan ilçeler (örneğin Sancaktepe, Sultangazi, Kağıthane) genç nüfusun eğitim geçişlerinde takılma yaşadığını ve yükseköğrenime erişimde eşitsizliklerle karşılaştığını göstermektedir. Bu tablo, gençlere

yönelik rehberlik, burs ve geçiş desteklerinin mekânsal olarak farklılaşması gerektiğini ortaya koymaktadır.

Sonuç olarak, İstanbul'un eğitim düzeyine göre ilçelere ayrışması, kentleşme sürecinin yalnızca fiziksel değil, toplumsal olarak da parçalı bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir. Eğitim düzeyi, bireysel değil kolektif bir kalkınma göstergesidir. Bu nedenle kamu yönetiminin, yerel planlama süreçlerinde eğitim düzeyini belirleyici bir değişken olarak ele alması ve bu veriye dayalı sosyal, ekonomik ve kültürel politikaları bölgeye özgü biçimde geliştirmesi gerekmektedir. Eğitim, sürdürülebilir kalkınmanın toplumsal ayağını oluşturmaktadır.

8. İlçelere Göre Cinsiyet ve Öğrenim Aşamaları

İlçe	Erkek Mezun	Erkek Öğrenciyim	Kadın Mezun	Kadın Öğrenciyim	Kadın Eğitimi Yarıda Bıraktım
Ataşehir	11	0	11	11	0
Avcılar	0	39	11	7	0
Bahçelievler	11	11	0	2	0
Bağcılar	0	0	0	19	0
Başakşehir	0	11	11	11	0
Beylikdüzü	0	23	0	0	0
Beyoğlu	0	0	0	11	0
Beşiktaş	0	0	0	12	0
Eyüpsultan	0	0	11	0	0
Fatih	0	8	11	0	11
Güngören	11	0	0	0	0
Kadıköy	0	11	11	56	0
Kartal	0	37	0	0	0
Kağıthane	0	0	0	26	0
Küçükçekmece	11	0	0	10	0
Maltepe	0	58	0	11	0
Pendik	0	20	0	0	0
Sancaktepe	0	11	0	0	0
Sarıyer	12	11	21	21	0
Sultanbeyli	11	0	0	11	0
Sultangazi	0	25	0	10	0
Tuzla	0	8	0	22	0
Zeytinburnu	0	0	0	39	0
Çekmeköy	10	8	0	19	0
Ümraniye	22	15	0	51	0
Üsküdar	0	21	0	12	0
Şişli	0	11	0	18	0

İstanbul'un çeşitli ilçelerinde cinsiyet temelli öğrenim aşamaları dağılımını ortaya koyan bu tablo, hem mekânsal eşitsizlikleri hem de toplumsal cinsiyet temelli eğitim erişimini görünür kılan güçlü bir veri seti sunmaktadır. Tablodaki veriler; bireylerin “öğrenci”, “mezun” ve “eğitimi yarıda bırakmış” durumlarına göre cinsiyet ayrımıyla sunulmuş ve bu yapı, kamu yönetimi, gençlik sosyolojisi ve kalkınma literatürünün kesişiminde değerlendirilebilecek karmaşık bir sosyal dokuyu yansıtmaktadır. Verilere bakıldığında, özellikle **kadınların eğitimde sürekliliği** ve **mezuniyet başarıları**, bazı ilçelerde oldukça dikkat çekicidir. Kadıköy’de 56 kadın mezun ve 11 kadın öğrenci; Sarıyer’de 21 kadın mezun ve 21 kadın öğrenci yer almakta, bu da bu iki ilçede kadınların eğitime erişiminin hem yatay hem dikey olarak güçlü olduğunu göstermektedir. Bu ilçelerdeki kadın öğrenim başarıları, mekânla yakından ilişkili olan sosyal sermaye, kültürel teşvik yapıları ve toplumsal destek mekanizmalarının varlığına işaret eder.

Buna karşılık, **Beylikdüzü, Kartal, Maltepe ve Pendik** gibi ilçelerde kadın öğrenci bulunmaması ve yalnızca erkek mezun sayılarının yüksek olması, eğitim süreçlerinin cinsiyet temelli eşitsizliklerle kuşatıldığını düşündürmektedir. Bu durum, toplumsal cinsiyet rolleriyle birlikte, yerel düzeyde eğitim politikalarının kapsayıcılık kapasitesinin yetersizliğine ve fırsat eşitliği hedeflerinden sapmasına işaret eder. Çalışma ekonomisi açısından değerlendirildiğinde, bu dengesizlikler kadınların iş gücüne katılımında ciddi engellere yol açabilir ve bu da bölgesel kalkınmanın eşitsizliğini pekiştirir. Tabloda **eğitimi yarıda bırakan bireylerin yalnızca kadınlardan oluşması** ve bu durumun sadece Fatih ilçesinde (11 kişi) gözlemlenmesi, yerel düzeyde kadınların eğitime devamını engelleyen özel durumların, örneğin geleneksel aile yapısı, erken yaşta evlilik, bakım yükümlülükleri veya ekonomik nedenlerle eğitime erişimin kesintiye uğradığını göstermektedir. Fatih gibi tarihsel ve demografik yapısı çeşitlenen ilçelerde bu durum, **sosyo-kültürel bariyerlerin** hala etkin olduğunu ortaya koymaktadır.

Siyaset bilimi bağlamında, mezuniyet düzeyi ile yurttaşlık katılımı arasında pozitif korelasyon bulunduğu düşünüldüğünde, kadın mezun sayısının yüksek olduğu ilçelerde demokratik bilinç, yerel yönetime talepkârlık ve katılımcı yurttaşlık davranışlarının daha gelişmiş olması beklenebilir. Kadın temsiliyetinin düşük olduğu, kadın öğrencinin hiç bulunmadığı ilçelerde ise temsil adaleti sorunlarının yalnızca siyasal değil, eğitim temelli olduğunu da göz önünde bulundurmak gerekir.

Gençlik politikaları açısından ise, **kadın öğrencilerin yoğunlaştığı ilçeler** (örneğin Sarıyer ve Ataşehir) ile hiç öğrenci kadının bulunmadığı ilçeler (örneğin Beylikdüzü, Kartal, Maltepe, Pendik) arasında ciddi bir ayrışma gözlemlenmektedir. Bu durum, yalnızca genç kadınların bireysel kararlarıyla değil, aynı zamanda ilçe bazında sunulan kamusal hizmetlerin niteliğiyle doğrudan bağlantılıdır. Yerel yönetimlerin burs, rehberlik, eğitim erişim programları gibi destek politikalarının etkisi, bu veriler üzerinden test edilebilir.

Sonuç olarak tablo, yalnızca bireysel öğrenim durumlarını değil; mekânsal eşitsizlikleri, toplumsal cinsiyet temelli dezavantajları ve kamusal politikaların sahadaki yansımalarını ortaya koymaktadır. Eğitimde cinsiyet farklarının mekâna bağlı olarak bu kadar değişkenlik göstermesi, **kalkınmanın mekânsal adalet temelinde yeniden yapılandırılması** gerekliliğini açık biçimde göstermektedir. İstanbul'un ilçeleri arasında gözlemlenen bu farklılıklar, hem eğitimin sürekliliği hem de toplumsal eşitliğin sağlanması açısından yerel ölçekli, çok düzeyli ve hedef odaklı kamu politikalarının gerekliliğini ortaya koymaktadır. Eğitim politikalarının yalnızca merkezi değil, yerel ölçekte cinsiyet duyarlılığı içeren bir yaklaşımla planlanması artık kaçınılmazdır.

VII. ÇAPRAZ VERİLER

1. İlçelere ve Cinsiyete Göre "İş Arama Sürecinizde Karşılaştığınız En Büyük Zorluklar

İlçe	Erkek Uygun İş	Erkek Yetersiz İlan	Erkek Geri Dönüş Yok	Erkek Mülakat Başarısız	Kadın Uygun İş	Kadın Yetersiz İlan	Kadın Geri Dönüş Yok	Kadın Mülakat Başarısız
Ataşehir	3	4	4	0	9	8	4	1
Avcılar	25	7	6	1	5	3	9	1
Bahçelievler	6	13	3	0	0	2	0	0
Bağcılar	0	0	0	0	2	16	1	0
Başakşehir	4	3	4	0	8	8	4	2
Beylikdüzü	4	10	9	0	0	0	0	0
Beyoğlu	0	0	0	0	6	2	3	0
Beşiktaş	0	0	0	0	5	4	2	1
Eyüpsultan	0	0	0	0	5	4	2	0
Fatih	2	3	3	0	13	6	3	0
Güngören	4	4	3	0	0	0	0	0
Kadıköy	5	4	2	0	31	20	14	2
Kartal	16	11	8	2	0	0	0	0
Kağıthane	0	0	0	0	16	6	4	0
Küçükçekmece	4	4	2	1	8	2	2	0
Maltepe	12	14	32	0	4	3	4	0
Pendik	9	6	5	0	0	0	0	0
Sancaktepe	5	4	2	0	0	0	0	0
Sarıyer	10	8	5	0	16	14	12	0
Sultanbeyli	7	2	2	0	4	2	5	0
Sultangazi	9	7	9	0	2	4	4	0
Tuzla	4	3	1	0	8	8	6	0
Zeytinburnu	0	0	0	0	21	10	6	2
Çekmeköy	4	11	3	0	6	7	5	1
Ümraniye	15	14	7	1	12	17	17	5
Üsküdar	13	3	5	0	5	4	2	1
Şişli	4	3	4	0	9	5	3	

İstanbul’un ilçelerine göre cinsiyet temelli iş arama güçlüklerini ayrıntılandıran bu tablo, yalnızca işsizlik olgusunu değil; iş gücü piyasasına erişimin toplumsal, mekânsal ve cinsiyet temelli ayrışmasını da gözler önüne sermektedir. Veriler, uygun iş bulamama, ilan yetersizliği, geri dönüş eksikliği ve mülakat başarısızlığı olmak üzere dört temel engel türüne odaklanmakta ve bu engellerin kadınlar ile erkekler arasında sistemli biçimde farklılaştığını ortaya koymaktadır. Kadınların “uygun iş bulamama” başlığında neredeyse tüm ilçelerde erkeklerden belirgin şekilde daha yüksek sayıda temsil edilmesi, dikkat çeken en güçlü eğilimdir. Kadıköy, Zeytinburnu, Sarıyer, Fatih gibi birbirinden farklı sosyoekonomik profillere sahip ilçelerde dahi kadınların uygun iş bulma konusunda yoğun sorun yaşadıkları görülmekte, bu durum cinsiyetin yalnızca sektörel yönlendirme açısından değil, işin “uygunluğu” konusunda da yapısal bir belirleyici olduğunu göstermektedir. Kadınlara yönelik kalıpyargılar, esneklik beklentisi, bakım yükümlülükleri ya da sektörel ayrıştırmalar gibi

dinamikler, onların niteliklerine rağmen uygun pozisyonlara erişememelerine neden olmakta; bu da kadınlar açısından nitelik-eşleşme problemini daha keskin hale getirmektedir.

İlan yetersizliği kategorisinde erkeklerin daha fazla sorun beyan ettiği Maltepe, Ümraniye, Bahçelievler ve Kartal gibi ilçelerde kadınlar, iş arama sürecinde ilanlara erişim aşamasında değil, ilanlara uygun görülme ya da başvurdukları ilanlardan geri dönüş alamama gibi süreçlerde sorun yaşamaktadır. Bu ayrım, erkeklerin iş piyasasıyla doğrudan temas kurabildiği ancak bu temasın sistemsel tıkanıklıkla kesintiye uğradığı; kadınların ise bu temasın dahi sıklıkla kurulamadığı bir eşitsizlik ortamına işaret etmektedir. Kadınlar ilanlara ulaşabilse dahi, cinsiyet temelli kodlarla biçimlenen pozisyon beklentilerine uymadıkları gerekçesiyle sistematik biçimde dışlanmaktadır. Özellikle “geri dönüş alamama” deneyimi kadınlar tarafından çok daha sık bildirilmiş ve Ümraniye, Kadıköy, Sarıyer, Zeytinburnu gibi ilçelerde yoğunlaşmıştır. Başvuru sürecinin biçimsel boyutunda dahi eşitliğin uygulanmadığını gösteren bu tablo, kadınların aynı başvuru prosedürleri içinde sistematik olarak sessizlikle karşılaşmasına işaret etmekte, işverenlerin karar mekanizmalarında toplumsal cinsiyet önyargılarının etkisini açıkça ortaya koymaktadır. Bu durum yalnızca işe alınmama değil, değerlendirme sürecine dahi dahil edilmemeyi kapsamaktadır. Geri bildirim süreci böylelikle sadece bir iletişim eksikliği değil, aynı zamanda normatif dışlama pratiklerinin mekânsal yansıması haline gelmektedir.

Mülakat başarısızlığı başlığında toplam sayı daha düşük görünse de, bu kategori Ümraniye, Kadıköy, Başakşehir ve Zeytinburnu gibi merkezi iş gücü alanlarında yoğunlaşmakta ve kadınların mülakat aşamasına ulaşabilmesinin dahi önemli bir eşik olduğunu göstermektedir. Mülakat aşamasına erişim sağlandığında ise değerlendirmenin performanstan çok, normatif ve kültürel beklentilere göre yapıldığı anlaşılmaktadır. Kadınlar, mülakat süreçlerinde yalnızca bireysel yeterlilikleriyle değil, evlilik durumu, giyim tarzı, esneklik gibi davranışsal kodlarla da örtük biçimde sınanmaktadır. Bu da mülakat sürecini kadınlar için teknik bir görüşmeden çok, ideolojik bir seçim aracına dönüştürmektedir. Öte yandan erkek katılımcılarda özellikle Maltepe ilçesinde öne çıkan 32 kişilik “geri dönüş alamama” beyanı, erkeklerin de dışlayıcı mekanizmalarla karşılaştığını, ancak bu dışlanmanın kadınlara kıyasla daha az sistematik ve daha çok sistemsel tıkanıklıklar (örneğin yüksek başvuru yoğunluğu, sınırlı kontenjanlar) bağlamında açıklanabileceğini göstermektedir.

Sonuç olarak, eldeki tablo cinsiyet temelli deneyimlerin iş arama sürecinde yalnızca farklı biçimlerde değil, aynı zamanda farklı aşamalarda ve farklı yoğunluk düzeylerinde yaşandığını

ortaya koymaktadır. Kadınlar sürecin erken ve orta aşamalarında —başvuru ve geri dönüş gibi— daha yoğun dışlanma yaşarken; erkekler daha çok ilanlara erişim ve değerlendirme süreçlerinde tıkanmalarla karşılaşmaktadır. Bu bulgular, İstanbul’un çeşitli ilçelerinde uygulanan istihdam politikalarının toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifi taşımadığını, kadınların yalnızca iş bulma değil, iş arama sürecinin kendisinde dahi sistematik dışlanma yaşadıklarını göstermektedir. Politika yapıcılar açısından bu durum, yalnızca yeni iş olanakları yaratmayı değil, eşitlikçi erişim kanalları kurmayı önceleyen, bölgesel ve cinsiyet duyarlı istihdam stratejilerine duyulan gereksinimi açıkça ortaya koymaktadır.

2. İlçelere ve Cinsiyete Göre, “İş Arama Sürecindeki En Önemli Önceliğiniz

İlçe	Erkek Kariyer	Erkek Yüksek Maaş	Erkek İş Yaşam Dengesi	Erkek Şirket Kültürü	Kadın Kariyer	Kadın Yüksek Maaş	Kadın İş Yaşam Dengesi	Kadın Şirket Kültürü
Ataşehir	1	1	6	3	1	4	8	9
Avcılar	7	14	10	8	4	6	4	4
Bahçelievler	3	5	9	5	0	1	1	0
Bağcılar	0	0	0	0	7	10	2	0
Başakşehir	3	4	3	1	2	4	8	8
Beylikdüzü	1	13	3	6	0	0	0	0
Beyoğlu	0	0	0	0	2	6	3	0
Beşiktaş	0	0	0	0	1	2	5	4
Eyüpsultan	0	0	0	0	0	2	5	4
Fatih	0	6	2	0	1	5	5	11
Güngören	1	1	6	3	0	0	0	0
Kadıköy	1	2	4	4	14	22	20	11
Kartal	7	12	10	8	0	0	0	0
Kağıthane	0	0	0	0	5	8	7	6
Küçükçekmece	1	3	3	4	2	2	3	3
Maltepe	17	15	19	7	2	4	3	2
Pendik	3	5	4	8	0	0	0	0
Sancaktepe	3	1	3	4	0	0	0	0
Sarıyer	2	4	10	7	13	12	12	5
Sultanbeyli	1	3	3	4	1	3	3	4
Sultangazi	6	8	6	5	7	0	2	1
Tuzla	1	3	3	1	3	6	8	5
Zeytinburnu	0	0	0	0	9	17	9	4
Çekmeköy	2	5	7	4	7	7	5	0
Ümraniye	9	13	13	2	12	12	17	10
Üsküdar	5	6	6	4	2	2	3	5
Şişli	1	3	4	3	3	5	6	4

İstanbul’un farklı ilçelerinde kadın ve erkek katılımcıların iş arama sürecinde hangi unsurları önceliklendirdiğini gösteren bu tablo, istihdam beklentilerinin yalnızca bireysel tercihlerle değil; cinsiyet, mekân, sınıfsal konum ve yerel ekonomik yapılarla nasıl biçimlendiğini ayrıntılı biçimde ortaya koymaktadır. Kariyer gelişimi, yüksek maaş, iş-yaşam dengesi ve şirket kültürü gibi dört temel tercih üzerinden sunulan veriler, hem toplumsal cinsiyet rolleri hem de kent içi eşitsizliklerin iş tercihlerine yansıyan etkilerini görünür kılmaktadır. Kadın katılımcıların iş-yaşam dengesi ve şirket kültürü temalarını erkeklere kıyasla daha sık önceliklendirmesi, toplumsal cinsiyet normlarının kadınlar üzerindeki bakım emeği, duygusal emek ve kamusal-dış yaşam dengesine yönelik yüklerini açık biçimde yansıtmaktadır. Özellikle Kadıköy, Sarıyer ve Ümraniye gibi yüksek eğitim düzeyi ve kentli profiliyle öne

çıkan ilçelerde kadınların bu temalara yönelmesi, istihdam sürecinde yalnızca ekonomik kazanım değil, yaşam kalitesi ve psikolojik güvenlik beklentisinin de belirleyici olduğunu ortaya koymaktadır. Bu eğilim, iş gücü piyasasının kadınlar açısından hâlâ yeterince kapsayıcı, esnek ve destekleyici yapıda olmadığını düşündürmektedir.

Erkek katılımcıların önceliklendirdiği başlıklar arasında ise yüksek maaş ve kariyer olanakları, daha baskın ve yaygın biçimde öne çıkmakta; bu da erkeklerin iş gücündeki konumlarının hâlâ büyük ölçüde birincil geçim sağlayıcılık rolü üzerinden kurgulandığını göstermektedir. Maltepe, Kartal, Ümraniye ve Avcılar gibi geleneksel emek piyasalarının yoğun olduğu ilçelerde erkeklerin özellikle gelir ve yükselme odaklı tercihlerde yoğunlaştığı gözlemlenmektedir. Bu veriler, iş gücü motivasyonlarının yalnızca bireysel değil, aynı zamanda cinsiyet normları, toplumsal roller ve sınıfsal beklentiler tarafından da biçimlendiğini kanıtlamaktadır. Zeytinburnu, Bağcılar, Beyoğlu gibi daha kısıtlı iş fırsatlarına ve düşük ortalama gelir düzeyine sahip ilçelerde kadınların yüksek maaş beklentisini öne çıkarması, ekonomik kırılganlık altında yaşayan kadınların iş tercihlerinde güvenli ve sürdürülebilir gelir beklentisini öncelediğini ve diğer faktörlerden feragat ettiğini göstermektedir. Buna karşılık, sosyoekonomik olarak daha avantajlı ilçelerde kadınların iş-yaşam dengesi ve kültürel uyum arayışına öncelik vermesi, Bourdieu'nün habitus ve sermaye türleri yaklaşımıyla da uyumludur. Bu yaklaşım doğrultusunda, bireylerin iş tercihlerinin yalnızca mevcut ihtiyaçlara değil, yerleşik sosyal konumlarına ve çevresel imkanlara göre şekillendiği görülmektedir.

Bazı ilçelerde erkeklerin de iş-yaşam dengesi ve şirket kültürü gibi daha duygusal ya da yaşam kalitesine yönelik beklentileri önceliklendirdiği gözlemlenmekte; bu da istihdam kültüründe dönüşmekte olan değerler sisteminin erkek iş gücü üzerindeki etkisine işaret etmektedir. Maltepe, Sarıyer ve Ümraniye gibi bölgelerde erkeklerin yaşam kalitesine dönük tercihlerini daha görünür biçimde ifade etmeleri, esnek çalışma talepleri, iş-yaşam dengesine verilen önem ve kurumsal kimlik algısında yaşanan dönüşümle açıklanabilir. Sonuç olarak bu tablo, istihdam beklentilerinin teknik rasyonaliteye indirgenemeyecek kadar karmaşık bir toplumsal zeminde şekillendiğini ortaya koymaktadır. Kadınlar için işin niteliği ve iş dışı yaşamın sürdürülebilirliği, erkekler için ise ekonomik performans ve yükselme imkanları belirleyici olmaya devam etmekle birlikte, özellikle kent merkezlerinde bu kalıpların çözülmeye başladığı ve cinsiyetler arası tercihlerde yakınsamaların ortaya çıktığı gözlemlenmektedir. Bu bulgular, politika yapıcılar açısından yalnızca istihdam yaratımı değil,

aynı zamanda cinsiyet duyarlı, esnek, dengeli ve kültürel uyumu önceleyen istihdam politikalarının geliştirilmesi gerekliliğini açık biçimde ortaya koymaktadır.

3. İlçelere ve Cinsiyete Göre "İş Bulma Sürecinde Hangi Kaynakları Kullanıyorsunuz?"

Yaşadığınız İlçe	Erkek Aile ve akrabalar	Erkek Arkadaş çevresi	Erkek Kariyer fuarları	Erkek Sosyal medya platformları	Erkek Üniversite kariyer merkezleri	Erkek İş bulma web siteleri	Kadın Aile ve akrabalar	Kadın Kariyer fuarları	Kadın Sosyal medya platformları	Kadın Üniversite kariyer merkezleri	Kadın İş bulma web siteleri
Ataşehir	1	0	0	5	0	5	4	0	10	0	8
Avcılar	7	0	2	8	0	22	4	0	6	0	8
Bahçelievler	5	0	0	9	0	8	0	0	2	0	0
Bağcılar	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	17
Başakşehir	3	0	0	5	0	3	4	0	7	0	11
Beylikdüzü	1	0	0	8	0	14	0	0	0	0	0
Beyoğlu	0	0	0	0	0	0	3	0	3	0	5
Beşiktaş	0	0	0	0	0	0	3	2	3	0	4
Eyüpsultan	0	0	0	0	0	0	3	0	5	0	3
Fatih	1	0	0	1	3	3	7	0	9	0	6
Güngören	3	0	0	5	0	3	0	0	0	0	0
Kadıköy	4	0	0	4	0	3	13	0	29	0	25
Kartal	8	0	0	15	0	14	0	0	0	0	0
Kağıthane	0	0	0	0	0	0	5	2	7	0	12
K.Çekmece	3	0	0	4	0	4	2	0	2	0	6
Maltepe	4	28	5	6	0	15	3	0	4	0	4
Pendik	2	0	7	5	0	6	0	0	0	0	0
Sancaktepe	3	0	0	4	0	4	0	0	0	0	0
Sarıyer	7	0	0	11	0	5	6	4	9	0	23
Sultanbeyli	3	0	0	6	0	2	4	0	4	0	3
Sultangazi	8	0	0	9	0	8	0	3	2	0	5
Tuzla	2	0	0	3	0	3	5	0	8	0	9
Zeytinburnu	0	0	0	0	0	0	6	0	23	0	10
Çekmeköy	3	0	0	3	0	12	4	2	10	0	3
Ümraniye	6	0	0	18	0	13	8	0	14	3	26
Üsküdar	2	0	0	5	0	14	2	0	5	0	5
Şişli	3	0	0	7	0	1	6	0	7	0	5

İstanbul’da iş arayan bireylerin hangi kaynakları ne ölçüde kullandıklarını cinsiyet ve ilçelere göre ortaya koyan bu tablo, iş bulma sürecine dair erişim kanallarının hem toplumsal cinsiyet hem de mekânsal faktörlerle nasıl ayrıştığını ayrıntılı biçimde gözler önüne sermektedir. Aile ve akraba çevresi, arkadaş ilişkileri, kariyer fuarları, sosyal medya platformları, üniversite kariyer merkezleri ve iş bulma web siteleri gibi çeşitli kaynakların değerlendirilmesi, kadın ve erkeklerin iş bulma stratejilerinin hem biçim hem de motivasyon açısından farklılaştığını ortaya koymaktadır. Kadın katılımcıların özellikle sosyal medya ve iş bulma web sitelerini ağırlıklı olarak tercih ettiği görülmekte; Kadıköy, Ümraniye, Zeytinburnu ve Sarıyer gibi ilçelerde bu iki dijital kanalın kadınlar açısından başlıca araçlar haline geldiği dikkat çekmektedir. Bu durum, kadınların istihdam süreçlerinde daha esnek, bireysel ve mekânsal sınırlamalardan bağımsız erişim sunan dijital kaynaklara yöneldiğini ve geleneksel istihdam ağlarının dışında bir alternatif geliştirme çabasında olduklarını göstermektedir. Toplumsal normların ve ailevi sorumlulukların kadınların kamusal alanla temasını sınırlaması, onları çevrim içi iş arama biçimlerine daha yatkın hale getirmekte; böylece dijitalleşme, toplumsal dışlanmaya karşı stratejik bir araç işlevi görmektedir.

Buna karşılık erkek katılımcıların iş arama sürecinde daha çok geleneksel ilişki ağlarına, özellikle aile ve akrabalara dayalı kaynakları tercih ettikleri görülmektedir. Kartal, Avcılar, Sarıyer ve Maltepe gibi ilçelerde erkeklerin bu tür ilişki kaynakları sıkça belirtmiş olması, erkeklerin istihdam piyasasında daha yüksek oranda toplumsal ağlara entegre olduğunu ve bu ağları aktif biçimde kullandığını ortaya koymaktadır. Ancak bu tür sosyal sermaye temelli kaynakların bireyler arasında eşitsiz dağıldığı göz önünde bulundurulduğunda, bu stratejilerin eşitsizliği yeniden üretme potansiyeli taşıdığı da açıktır. Öte yandan, üniversite kariyer merkezleri ve kariyer fuarları gibi kurumsal ve formel kaynakların hem kadınlar hem de erkekler açısından oldukça sınırlı kullanıldığı dikkat çekmektedir. Bu tür kurumsal geçiş mekanizmalarının etkisizliği, özellikle üniversite mezunu genç kadınların neden dijital platformlara yöneldiğini anlamada belirleyici bir unsur olarak öne çıkmaktadır. Kadınlar, daha profesyonel, görünür ve zamandan bağımsız iş arama yollarına yönelirken; erkekler çoğunlukla doğrudan ilişki kaynakları esas alan, dolayısıyla erişimi sınırlı ama etkili olabilen kanalları tercih etmektedir. Bu farklar, toplumsal cinsiyetin mekânsal ve zamansal kısıtlamalarla nasıl iç içe geçtiğini ve iş arama stratejilerini nasıl dönüştürdüğünü somutlaştırmaktadır.

İlçeler arası farklılaşmalar da dikkat çekici düzeyde belirgindir. Kadıköy, Sarıyer ve Ümraniye gibi dijital erişimin yüksek olduğu, yükseköğrenim oranı ve internet kullanım altyapısının gelişmiş olduğu bölgelerde kadınların sosyal medya ve web tabanlı iş arama platformlarına yönelimi artarken; Bağcılar, Beyoğlu, Sultangazi gibi daha düşük sosyoekonomik profillere sahip ilçelerde bu tür dijital kaynaklara erişim sınırlı kalmakta ve geleneksel yöntemler daha baskın hale gelmektedir. Özellikle Bağcılar'da kadınların neredeyse tamamının yalnızca iş bulma web sitelerini kullandığını bildirmesi, bu bölgelerde alternatif iş arama araçlarına erişim eksikliğini ve dijitalleşmenin zorunlu bir adaptasyon biçimi olduğunu göstermektedir. Bu veriler, iş arama kaynaklarının kullanımında cinsiyet ve mekâna bağlı olarak şekillenen farkların yalnızca bireysel tercihlere değil, daha derin yapısal koşullara dayandığını ortaya koymakta; istihdam politikalarının yalnızca arz-talep mekanizmalarıyla değil, dijital dönüşüm, toplumsal normlar ve kültürel sermaye birikimiyle birlikte ele alınması gerektiğini göstermektedir. Kadınlar açısından dijitalleşme, mekânsal eşitsizliğin aşılmasında bir araç işlevi görürken; erkekler açısından ilişki kaynakları, geleneksel işe alım süreçlerinde etkili kalmaya devam etmektedir. Bu çerçevede, bölgesel düzeyde farklılaşan, dijital erişimi gözetken ve toplumsal cinsiyet duyarlılığı taşıyan istihdam stratejilerinin geliştirilmesi artık kaçınılmaz hale gelmektedir.

4. İlçelere ve Cinsiyete Göre "İş Başvurularınızda Hangi Tür Geri Bildirim Almayı Bekliyorsunuz?"

Yaşadığınız İlçe	Erkek Başvurunuz alındı bildirimi	Erkek Mülakata davet bildirimi	Erkek Olumsuz sonuç bildirimi ve geri bildirim	Erkek İş teklifi	Kadın Başvurunuz alındı bildirimi	Kadın Mülakata davet bildirimi	Kadın Olumsuz sonuç bildirimi ve geri bildirim	Kadın İş teklifi
Ataşehir	2	4	3	2	9	9	1	3
Avcılar	13	11	1	14	5	8	1	4
Bahçelievler	8	9	1	4	1	0	0	1
Bağcılar	0	0	0	0	5	3	0	11
Başakşehir	6	1	3	1	6	8	5	3
Beylikdüzü	10	6	3	4	0	0	0	0
Beyoğlu	0	0	0	0	4	5	1	1
Beşiktaş	0	0	0	0	3	5	2	2
Eyüpsultan	0	0	0	0	6	1	3	1
Fatih	2	3	2	1	9	7	2	4
Güngören	5	4	0	2	0	0	0	0
Kadıköy	4	1	5	1	25	24	10	8
Kartal	15	14	2	6	0	0	0	0
Kağıthane	0	0	0	0	9	12	2	3
Küçükçekmece	6	3	0	2	1	8	0	1
Maltepe	22	20	9	7	3	5	1	2
Pendik	6	7	4	3	0	0	0	0
Sancaktepe	2	5	2	2	0	0	0	0
Sarıyer	9	9	1	4	19	13	2	8
Sultanbeyli	5	4	1	1	6	2	2	1
Sultangazi	8	9	3	5	3	3	1	3
Tuzla	4	3	0	1	10	8	0	4
Zeytinburnu	0	0	0	0	17	15	3	4
Çekmeköy	12	2	1	3	8	6	2	3
Ümraniye	12	15	2	8	18	24	5	4
Üsküdar	13	5	1	2	6	4	0	2
Şişli	4	4	1	2	8	6	1	3

İş başvurularında beklentilere ilişkin geri bildirim türlerinin cinsiyet ve mekâna göre dağılımını gösteren bu tablo, İstanbul'un farklı ilçelerinde yaşayan kadın ve erkek iş arayanların istihdam süreçlerine dair algılarını, normatif beklentilerini ve kurumsal iletişimden ne anladıklarını inceleme imkânı sunmaktadır. Başvuru sonrası alınması beklenen dört temel yanıt –başvuru alındı bildirimi, mülakata davet, olumsuz sonuç bildirimi ve gerekçeli geri bildirim ile iş teklifi– üzerinden sunulan veriler, özellikle kurumsal şeffaflık düzeyi, başvuru sürecinin kültürel kodları ve cinsiyet temelli beklentilerin farklılaşma biçimleri hakkında özgün sonuçlar ortaya koymaktadır. Kadın katılımcıların erkeklere kıyasla “başvurunuz alınmıştır” ve “mülakata davet edildiniz” gibi süreç odaklı iletişim türlerini daha yüksek oranla beklemeleri, kadınların işe alımın yalnızca sonucu değil, aynı zamanda sürecin

kendisine dair bilgiye erişim arzusunu taşıdığını göstermektedir. Kadıköy, Ümraniye, Zeytinburnu, Sarıyer ve Ataşehir gibi ilçelerde bu beklentinin belirginleşmesi, kadınların işe alım deneyimlerini daha fazla kontrol etmek ve belirsizlik karşısında kurumsal güvenlik aramak ihtiyacını yansıtmaktadır.

Kadınların “olumsuz sonuç bildirimi ve gerekçeli geri bildirim” beklentisi ise görece düşük kalmakta; bu durum, kadınların karar alma süreçlerinden dışlanmaya alışık hale gelmeleriyle ya da reddedilme gerekçelerinin çoğunlukla açıklanamayacak toplumsal normlara dayandığını varsayan içselleştirilmiş bir beklenti düşüklüğüyle açıklanabilir. Bu kategoriye dair veriler yalnızca Kadıköy, Ümraniye, Başakşehir, Fatih ve Sarıyer gibi sınırlı sayıda ilçede görünür düzeydedir. Erkek katılımcılar açısından en yüksek beklenti “iş teklifi” kategorisinde toplanmakta; Avcılar, Maltepe, Ümraniye ve Kartal gibi ilçelerde erkeklerin doğrudan sonuç odaklı yanıtları daha sık talep ettikleri görülmektedir. Erkeklerin sürece değil, doğrudan sonuca yönelen bu beklentisi, kurumsal iletişimi bir rekabet alanı olarak görmeleriyle ve istihdamı bir “yarışma” metaforu üzerinden içselleştirmeleriyle açıklanabilir. Neoliberal iş piyasalarında yaygınlaşan performans odaklı değerlerin erkek iş gücünde daha güçlü biçimde yer edinmiş olması, geri bildirim taleplerinin şekilleniş biçimini de belirlemektedir.

Yüksek eğitilmiş nüfusun ve nitelikli iş gücünün yoğunlaştığı Kadıköy, Sarıyer ve Ümraniye gibi ilçelerde, hem kadın hem erkek katılımcılar arasında geri bildirim beklentisinin daha çeşitli ve yüksek olduğu gözlemlenmektedir. Bu durum, başvuru pozisyonların doğası kadar, başvuran bireylerin bilişsel beklenti düzeylerinin ve hak arama kapasitelerinin gelişmişliğini de yansıtmaktadır. Buna karşın Bağcılar, Sancaktepe ve Beylikdüzü gibi sosyoekonomik olarak daha sınırlı profillere sahip ilçelerde, kadınlar dışında neredeyse hiçbir erkek katılımcının geri bildirim beklememesi, başvuru sürecinin ya tamamen formel yapılar dışında (örneğin eş-dost ağı üzerinden) gerçekleştiğini ya da kurumsal iletişimin norm haline gelmediğini göstermektedir. Bazı ilçelerde kadınların “iş teklifi” beklentisinin yüksek olması –örneğin Bağcılar, Sarıyer ve Fatih’te– yalnızca istihdamın kendisine değil, aynı zamanda toplumsal görünürlük, tanınma ve güvenlik ihtiyacına da karşılık gelmektedir. Bu bağlamda, düşük sosyoekonomik profilli kadınlar için iş teklifi, ekonomik bir kararın ötesinde, sosyal aidiyetin ve bireysel varoluşun kurumsal düzeyde teyidi olarak anlam kazanmaktadır.

Sonuç olarak bu tablo, işe alım süreçlerinde yalnızca şeffaflık gereksinimini değil, aynı zamanda başvuru deneyiminin kadınlar ve erkekler açısından nasıl farklı beklenti yapıları doğurduğunu ortaya koymaktadır. Kadınların süreç odaklı iletişim talepleri, daha önceki

dışlanma deneyimlerine karşı kurumsal bir güvenlik ve şeffaflık arayışı taşıırken; erkeklerin doğrudan sonuca odaklanması, iş gücü piyasasını daha çok bireysel rekabetin belirlediği bir alan olarak gördüklerini göstermektedir. Bu farklılaşmalar, istihdam politikalarında yalnızca işe alım mekanizmalarının değil, başvuru sürecinin her aşamasında iletişim hakkını tanımlayan, adil ve cinsiyet duyarlı protokollerin geliştirilmesi gerektiğini açık biçimde ortaya koymaktadır.

5. İlçelere ve Cinsiyete Göre "İş Görüşmelerinde Hangi Becerilerinizin Önemli Olduğunu Düşünüyorsunuz? "

Yaşadığınız İlçe	Erkek Liderlik becerileri	Erkek Problem çözme yeteneği	Erkek Takım çalışması	Erkek İletişim becerileri	Kadın Liderlik becerileri	Kadın Problem çözme yeteneği	Kadın Takım çalışması	Kadın İletişim becerileri
Ataşehir	1	3	1	6	4	3	4	11
Avcılar	8	6	9	16	3	1	3	11
Bahçelievler	5	5	4	8	0	1	0	1
Bağcılar	0	0	0	0	2	5	5	7
Başakşehir	2	2	2	5	8	5	2	7
Beylikdüzü	5	6	5	7	0	0	0	0
Beyoğlu	0	0	0	0	2	2	2	5
Beşiktaş	0	0	0	0	2	3	2	5
Eyüpsultan	0	0	0	0	2	3	0	6
Fatih	0	4	0	4	6	4	2	10
Güngören	3	2	2	4	0	0	0	0
Kadıköy	1	2	2	6	14	11	14	28
Kartal	8	7	6	16	0	0	0	0
Kağıthane	0	0	0	0	7	7	6	6
Küçükçekmece	2	3	2	4	3	2	2	3
Maltepe	10	11	8	29	2	2	2	5
Pendik	4	3	3	10	0	0	0	0
Sancaktepe	2	3	2	4	0	0	0	0
Sarıyer	4	6	2	11	9	7	8	18
Sultanbeyli	2	2	2	5	3	1	2	5
Sultangazi	7	3	3	12	0	1	3	6
Tuzla	2	1	2	3	5	4	4	9
Zeytinburnu	0	0	0	0	8	9	5	17
Çekmeköy	3	4	3	8	5	3	4	7
Ümraniye	7	8	5	17	8	13	10	20
Üsküdar	2	5	4	10	3	2	2	5
Şişli	2	2	0	7	3	4	3	8

Bu tablo, İstanbul'un çeşitli ilçelerinde yaşayan kadın ve erkek bireylerin iş görüşmelerinde öne çıkardıkları becerileri nasıl tanımladıklarını ve bu becerilerin cinsiyet ile mekânsal dağılım bağlamında ne tür örüntüler sunduğunu gözler önüne sermektedir. Liderlik, problem çözme, takım çalışması ve iletişim becerileri olarak gruplandırılan dört temel beceri kategorisi, bireylerin iş görüşmesinde kendilerini ifade biçimleriyle doğrudan ilişkili olup, yalnızca bireysel farkındalık düzeylerini değil, aynı zamanda toplumsal cinsiyet rolleri, yerel sosyoekonomik yapı ve istihdam kültürü tarafından şekillenen normatif kabulleri de yansıtmaktadır. Genel dağılım incelendiğinde, kadın katılımcıların en yüksek oranda vurguladıkları becerinin "iletişim becerileri" olduğu açıkça görülmektedir. Kadıköy, Ümraniye, Sarıyer, Zeytinburnu, Ataşehir ve Fatih gibi ilçelerde kadınların iletişim becerisine ağırlık vermesi, iş görüşmelerinde kurumsal uyum, ilişki yönetimi ve duygusal zekâ gibi

özellikleri öne çıkardıklarını göstermektedir. Bu eğilim, toplumsal cinsiyet kalıplarının kadınlara yüklediği “iletişimde yetkinlik” normunun öz değerlendirmelere yansıyan güçlü bir izdüşümü olarak değerlendirilebilir; kadınların iş görüşmelerinde teknik ya da karar verici yönlerden çok, uyum ve etkileşim eksenli biçimde kendilerini ifade etme yönünde bir yönlendirmeye maruz kaldıkları izlenimini uyandırmaktadır.

Erkek katılımcılar açısından ise iletişim becerileri önemli olmakla birlikte, liderlik, problem çözme ve takım çalışması gibi daha stratejik ve karar alıcı rolleri simgeleyen beceriler çok daha belirgin biçimde öne çıkmıştır. Maltepe, Avcılar, Kartal ve Ümraniye gibi ilçelerde erkeklerin liderlik ve problem çözme vurgularının kadınlara kıyasla çok daha yüksek olması, erkeklerin kendilerini istihdam alanında hâlâ yönlendirici, inisiyatif sahibi aktörler olarak konumlandırma eğiliminde olduklarını göstermektedir. Bu fark, iş gücü piyasasında erkeklik normlarının üretimi ve bu normların bireysel sunumlar üzerindeki etkisi bakımından dikkat çekicidir. Kadınlar arasında liderlik ve problem çözme becerileri elbette beyan edilmiş olsa da, bu tür beceriler sıklık ve görünürlük açısından iletişim ve takım çalışması ifadelerinin gerisinde kalmaktadır. Bu durum, kadınların bu alanlarda kendilerini yetersiz gördüklerinden ziyade, bu özellikleri vurgulamanın sosyal olarak “fazla iddialı” ya da “uyumsuz” algılanabileceğine dair içselleştirilmiş bir toplumsal beklentinin etkisini işaret etmektedir. Kadıköy, Sarıyer ve Ümraniye gibi eğitim seviyesi yüksek ilçelerde dahi kadınların liderlik vurgusunun oldukça sınırlı kalması, bu içselleştirilmiş normlara dayalı ifade stratejilerinin, nitelikli kadın iş gücü için bile geçerli olduğunu göstermektedir.

Kent içi sosyoekonomik ayrışmalara bağlı olarak ilçeler arasında da önemli farklılıklar gözlenmektedir. Kadıköy, Ümraniye ve Sarıyer gibi ilçelerde hem kadın hem erkek bireyler tarafından çeşitli beceriler beyan edilirken; Bağcılar, Beylikdüzü, Pendik ve Sancaktepe gibi sosyoekonomik kaynakların daha sınırlı olduğu ilçelerde beceri beyanlarının oldukça az sayıda olması dikkat çekmektedir. Bu fark, yalnızca bireylerin farkındalık düzeylerini değil, aynı zamanda kendini tanııtma pratiğinin sınıfsal temelli farklılıklarını da yansıtmaktadır. Kurumsal iş görüşmelerine hazırlık, özgeçmiş oluşturma ya da mülakat deneyimi gibi alanlardaki eksiklikler, bu tür ilçelerde bireylerin kendilerine dair güçlü yönleri tanımlamakta zorlanmalarına yol açmaktadır. Bu yönüyle tablo, yalnızca beceri temsillerini değil, aynı zamanda “kendilik inşası” süreçlerinin mekânsal eşitsizlikler doğrultusunda nasıl dağıldığını da ortaya koymaktadır.

Sonuç olarak iş görüşmelerinde önemli görülen beceriler, hem içerik hem de yoğunluk açısından cinsiyete göre anlamlı biçimde farklılaşmakta ve bu farklılıklar bireysel tercihlerden çok toplumsal cinsiyet normları, mekânsal koşullar ve içselleştirilmiş kurumsal beklentilerle belirlenmektedir. Kadınların iletişim ve takım çalışmasına; erkeklerin ise liderlik ve problem çözmeye yönelimi, istihdam süreçlerinde cinsiyetlenmiş performans kalıplarının hlen güçlü biçimde varlığını sürdürdüğünü göstermektedir. Bu bulgular, özellikle kadınların karar verici pozisyonlara yönelme konusunda daha özgüvenli sunumlar yapabilmeleri için destekleyici kapasite geliştirme programlarına ve cinsiyet duyarlı mülakat kriterlerinin hayata geçirilmesine duyulan gereksinimi açık biçimde ortaya koymaktadır.

6. İlçelere ve Cinsiyete Göre "İdeal İşinizde Aradığınız Özellikler Nelerdir? "

Yaşadığınız İlçe	Erkek Esnek çalışma saatleri	Erkek Yüksek kariyer büyüme potansiyeli	Erkek İyi iş-yaşam dengesi	Erkek İyi maaş ve yan haklar	Kadın Esnek çalışma saatleri	Kadın Yüksek kariyer büyüme potansiyeli	Kadın İyi iş-yaşam dengesi	Kadın İyi maaş ve yan haklar
Ataşehir	0	0	0	11	0	0	11	11
Avcılar	0	20	0	19	0	0	0	18
Bahçelievler	0	0	11	11	0	2	0	0
Bağcılar	0	0	0	0	0	19	0	0
Başakşehir	0	11	0	0	0	0	11	11
Beylikdüzü	0	0	6	17	0	0	0	0
Beyoğlu	0	0	0	0	0	11	0	0
Beşiktaş	0	0	0	0	0	0	0	12
Eyüpsultan	0	0	0	0	11	0	0	0
Fatih	0	0	8	0	0	11	0	11
Güngören	0	0	11	0	0	0	0	0
Kadıköy	0	0	0	11	11	22	34	0
Kartal	0	26	0	11	0	0	0	0
Kağıthane	0	0	0	0	18	8	0	0
Küçükçekmece	0	0	11	0	0	0	10	0
Maltepe	11	0	34	13	0	11	0	0
Pendik	0	11	9	0	0	0	0	0
Sancaktepe	0	11	0	0	0	0	0	0
Sarıyer	0	1	22	0	0	0	11	31
Sultanbeyli	0	11	0	0	11	0	0	0
Sultangazi	0	25	0	0	10	0	0	0
Tuzla	0	0	0	8	0	0	11	11
Zeytinburnu	0	0	0	0	0	19	11	9
Çekmeköy	0	0	10	8	0	19	0	0
Ümraniye	0	22	15	0	4	10	26	11
Üsküdar	0	14	0	7	12	0	0	0
Şişli	0	11	0	0	0	0	18	0

Bu tablo, İstanbul'un farklı ilçelerinde yaşayan kadın ve erkeklerin "ideal iş" tanımlarına yönelik beklentilerini dört ana eksen (esnek çalışma saatleri, yüksek kariyer büyüme potansiyeli, iyi iş-yaşam dengesi, iyi maaş ve yan haklar) cinsiyet ayrımında göstermektedir. Bu göstergeler, bireylerin yalnızca ekonomik değil, aynı zamanda sosyal ve yaşam tarzına dair beklentilerini de içerdiği için, **işe yüklenen değer, yaşam biçimi tercihi ve istihdam kültürüne ilişkin algılar** hakkında çok boyutlu çıkarımlar yapılmasına imkân tanımaktadır.

Veriler genel olarak değerlendirildiğinde, **kadın katılımcıların "iyi iş-yaşam dengesi" ve "iyi maaş ve yan haklar" konularında yüksek oranda tercih bildirdikleri** görülmektedir. Özellikle Kadıköy (34), Ümraniye (26), Şişli (18), Eyüpsultan (11), Tuzla (11) ve Zeytinburnu (11) gibi ilçelerde kadınların iş-yaşam dengesini öncelikli bir ideal iş unsuru olarak tanımlamaları, toplumsal cinsiyet rollerinin iş dışı yaşamla olan ilişkisini ve kadına atfedilen bakım emeği sorumluluğunun iş beklentilerine yansımaları göstermektedir. Bu eğilim, istihdamın yalnızca ücretli emek süreciyle değil, **ailevi yükümlülüklerle eş zamanlı sürdürüldüğü** gerçeğine

işaret etmektedir. Kadınlar için ideal iş, yalnızca gelir kaynağı değil, aynı zamanda **yaşamın diğer alanlarıyla uyumlu bir yapı** sunmalıdır.

Kadın katılımcıların “**esnek çalışma saatleri**” tercihlerinin yalnızca birkaç ilçede (Kadıköy, Üsküdar, Sultanbeyli gibi) görünür olması ise, bu konunun henüz toplumsal farkındalık düzeyinde yaygınlaşmadığını, ancak örtük biçimde iş-yaşam dengesiyle ilişkili beklentiyle iç içe geçtiğini düşündürmektedir. Bununla birlikte, “**yüksek kariyer büyüme potansiyeli**” beklentisi kadınlar arasında en çok Kadıköy (22), Kağıthane (8), Ümraniye (10) ve Zeytinburnu (19) ilçelerinde öne çıkmaktadır. Bu ilçeler, görece genç ve eğitimli kadın nüfusunun daha yoğun olduğu, kariyer motivasyonunun daha güçlü hissedildiği alanlar olarak öne çıkmaktadır. Ancak bu kariyer beklentisinin, erkeklerdeki kadar sistematik biçimde ifade edilmediği ve **istihdamda yükselme olanaklarının cinsiyete göre asimetrik biçimde içselleştirildiği** anlaşılmaktadır.

Erkek katılımcılar özelinde değerlendirildiğinde, “**yüksek kariyer büyüme potansiyeli**” en sık vurgulanan ideal iş özelliği olarak öne çıkmaktadır. Avcılar (20), Kartal (26), Ümraniye (22), Sultangazi (25) ve Üsküdar (14) gibi ilçelerde erkekler açısından kariyer yükselme olanakları, ideal işin tanımını belirleyen ana unsurlardan biri olmuştur. Bu eğilim, toplumsal cinsiyet normlarının erkeklere yüklediği **ekonomik başarı ve statü** beklentilerinin, işe ilişkin tanımlarda daha doğrudan ve hedef odaklı biçimde kendini göstermesiyle açıklanabilir. Buna karşın, erkek katılımcılar arasında “iyi iş-yaşam dengesi” tercihi yalnızca sınırlı sayıda ilçede öne çıkmıştır (örneğin Maltepe: 34, Ümraniye: 15, Fatih: 8, Pendik: 9). Bu durum, erkeklerin yaşam kalitesi beklentilerinde, halen “kariyer” önceliğinin görece daha baskın olduğunu ve işin yaşamla olan dengesi konusunda farkındalığın sınırlı kaldığını düşündürmektedir.

Kadın katılımcıların “iyi maaş ve yan haklar” beklentisinin erkeklerle birlikte birçok ilçede eşit derecede dile getirilmiş olması (örneğin Ataşehir, Kadıköy, Sarıyer, Tuzla) ise, istihdamda toplumsal cinsiyet farkına rağmen ekonomik güvenlik arayışının cinsiyetler arası ortaklaşan bir değer haline geldiğini göstermektedir. Ancak erkeklerin bu tercihi, çoğunlukla kariyer beklentisinin ardından gelirken; kadınlarda maaş beklentisi, iş-yaşam dengesiyle birlikte dile getirilmekte, bu da **gelir ile yaşam kalitesi arasındaki bağlantının kadınlar tarafından daha entegre biçimde kurgulandığını** göstermektedir.

İlçeler arası dağılım da dikkat çekicidir. Sosyoekonomik düzeyi yüksek ve eğitim seviyesi gelişkin ilçelerde (Kadıköy, Sarıyer, Şişli, Ataşehir) ideal işe dair beklentiler daha çeşitlenmiş; alt gelir gruplarının yoğunlaştığı ilçelerde (Bağcılar, Sultangazi, Beylikdüzü) ise belirli temalara sıkışmış bir beklenti yapısı gözlemlenmiştir. Bu durum, **işten beklentilerin sınıfsal ve mekânsal eşitsizliklerle biçimlendiğini** ortaya koymaktadır. Özellikle Bağcılar ve Zeytinburnu gibi ilçelerde kadınların kariyer beklentilerinin yüksek olması, **alt sınıf kadınların statü yükseltici araç olarak istihdama yüklediği anlamın** altını çizmektedir.

Sonuç olarak tablo, cinsiyetler arası farklılıkların yalnızca iş gücüne katılımı değil, **ideal işin tanımında da belirleyici olduğunu** ortaya koymaktadır. Kadınlar açısından işin tanımı daha bütünsel, yaşamla uyumlu ve koruyucu özellikler içerirken; erkeklerde işin tanımı daha çok **yükselme, gelir ve statü üretme** işleviyle öne çıkmaktadır. Bu veriler, istihdam politikalarının yalnızca fırsat eşitliği değil, aynı zamanda **algı, değer ve ihtiyaç temelli duyarlılıklarla şekillendirilmesi** gerekliliğini açık biçimde ortaya koymaktadır.

7. İlçelere ve Cinsiyete Göre "İş Teklifi Aldığınızda En Çok Önem Verdiğiniz Unsur Nedir?"

Yaşadığınız İlçe	Erkek Kariyer gelişimi ve eğitim olanakları	Erkek Maaş ve yan haklar	Erkek İşin içeriği ve ilgi alanlarınıza uygunluk	Erkek Şirket kültürü	Kadın Kariyer gelişimi ve eğitim olanakları	Kadın Maaş ve yan haklar	Kadın İşin içeriği ve ilgi alanlarınıza uygunluk	Kadın Şirket kültürü
Ataşehir	0	0	11	0	0	0	22	0
Avcılar	39	0	0	0	0	11	7	0
Bahçelievler	0	0	11	11	0	0	2	0
Bağcılar	0	0	0	0	19	0	0	0
Başakşehir	0	11	0	0	11	0	11	0
Beylikdüzü	0	17	6	0	0	0	0	0
Beyoğlu	0	0	0	0	0	11	0	0
Beşiktaş	0	0	0	0	0	12	0	0
Eyüpsultan	0	0	0	0	11	0	0	0
Fatih	0	0	8	0	11	0	11	0
Güngören	11	0	0	0	0	0	0	0
Kadıköy	0	11	0	0	37	0	30	0
Kartal	26	11	0	0	0	0	0	0
Kağıthane	0	0	0	0	8	0	18	0
Küçükçekmece	0	11	0	0	10	0	0	0
Maltepe	13	34	11	0	11	0	0	0
Pendik	11	9	0	0	0	0	0	0
Sancaktepe	11	0	0	0	0	0	0	0
Sarıyer	11	0	12	0	0	20	22	0
Sultanbeyli	0	11	0	0	0	0	11	0
Sultangazi	8	0	17	0	10	0	0	0
Tuzla	8	0	0	0	0	11	11	0
Zeytinburnu	0	0	0	0	28	0	11	0
Çekmeköy	0	8	10	0	0	0	19	0
Ümraniye	11	11	15	0	32	1	14	4
Üsküdar	7	0	14	0	0	0	12	0
Şişli	11	0	0	0	11	0	7	0

Tablo, İstanbul genelinde kadın ve erkek katılımcıların iş teklifi aldıklarında en çok önem verdikleri unsurları cinsiyet ve ilçe temelli olarak sınıflandırmakta ve bireylerin istihdam karar süreçlerinde hangi kriterleri önceliklendirdiklerine dair çok boyutlu veriler sunmaktadır. Dört ana kategori üzerinden yapılan dağılım – **kariyer gelişimi ve eğitim olanakları, maaş ve yan haklar, işin içeriği ve ilgi alanlarına uygunluk, şirket kültürü**– hem bireysel tercihler hem de toplumsal cinsiyet normlarıyla şekillenen değer sistemleri açısından anlamlı farklılaşmalar göstermektedir.

Kadın katılımcıların iş teklifine verdikleri yanıtlarda açık bir biçimde “**işin içeriği ve ilgi alanlarına uygunluk**” öne çıkmaktadır. Özellikle Ataşehir (22), Kadıköy (30), Sarıyer (22), Kağıthane (18), Çekmeköy (19) ve Üsküdar (12) gibi ilçelerde kadınlar, işin niteliğini ve bireysel anlam dünyasıyla kurduğu ilişkiyi en önemli tercih nedeni olarak tanımlamıştır. Bu sonuç, kadınların istihdama yalnızca ekonomik bir zorunluluk ya da kariyer hedefi olarak değil, aynı zamanda **kimliksel uyum, psikolojik tatmin ve kişisel gelişim** alanı olarak yaklaştığını göstermektedir. Bu bağlamda, kadınlar açısından ideal iş sadece iyi maaş ya da statü değil,

anamlılık ve değer uyumu ile de şekillenmektedir. Bu tercih yapısı, kadınların istihdamda duygusal bağıllık ve özdeşlik arayışını daha belirgin biçimde içselleştirdiklerini ortaya koymaktadır.

Buna karşılık, **erkek katılımcılar** arasında en yüksek oranda tercih edilen unsur “**kariyer gelişimi ve eğitim olanakları**” olmuştur. Avcılar (39), Kartal (26), Maltepe (13), Sancaktepe (11), Sarıyer (11) ve Ümraniye (11) gibi ilçelerde bu unsur öne çıkmıştır. Erkekler, iş teklifine olumlu yanıt verirken geleceğe dönük yükselme fırsatlarını, beceri gelişimini ve statü üretimini daha öncelikli olarak değerlendirmektedir. Bu eğilim, iş gücü piyasasında **erkeklerin yapısal olarak “yükselmeye açık bireyler” olarak kurgulanmasının**, bireysel beklentilere de yansıdığını göstermektedir. Erkeklerin kariyer motivasyonlu tercihleri, aynı zamanda ekonomik geçim sorumluluğu ve toplumsal rol beklentilerinin sonucu olarak da yorumlanabilir.

Bununla birlikte, **maaş ve yan haklar** erkekler açısından da dikkat çeken bir tercihtir. Özellikle Beylikdüzü (17), Maltepe (34), Kadıköy (11), Küçükçekmece (11) gibi ilçelerde maaş odaklı tercihler ön plana çıkmıştır. Bu tercihler, özel sektör ağırlıklı ve yaşam maliyetlerinin yüksek olduğu ilçelerde maddi güvenlik arayışının, kariyer ya da ilgi alanlarından daha önce gelebileceğini göstermektedir. **Kadınlar açısından ise maaş beklentisi görece daha düşük bildirilmiştir**, yalnızca Sarıyer (20), Tuzla (11) ve Ümraniye (1) gibi ilçelerde bu unsur tercih edilmiştir. Bu dağılım, kadınların istihdam beklentilerinde **iş tanımı ve çalışma koşulları** gibi niteliksel unsurların ekonomik kazançtan daha öncelikli hale geldiğini; buna karşılık erkeklerde ekonomik güvencenin daha temel bir karar ölçütü olduğunu göstermektedir.

Şirket kültürü seçeneğinin her iki cinsiyet açısından da son derece düşük oranda ifade edilmesi, Türkiye’de işe alım sürecinde **kurumsal değerlerin, iç iletişimin ve iş yeri atmosferinin** karar süreçlerinde hâlâ ikincil bir rol oynadığını göstermektedir. Bu durum, özellikle insan kaynakları politikalarında çalışan deneyimi, değer uyumu ve kültürel aidiyet gibi kavramların kurumsal iletişim stratejilerinde sınırlı yer bulduğuna işaret etmektedir.

İlçelere göre dağılım da anlamlı mekânsal eşitsizlikleri göstermektedir. Kadıköy, Ümraniye ve Sarıyer gibi **kentsel kültürel sermayenin** yüksek olduğu bölgelerde kadınlar işin içeriğine daha fazla önem verirken; Bağcılar, Beşiktaş, Zeytinburnu gibi ilçelerde kadınlar maaş ya da kariyer seçeneklerinden yalnızca birini tercih etmiş ve işin anlamı veya yapısıyla ilişkili beyanlarda bulunmamıştır. Bu fark, kadınların bireysel tercihlerini ifade etme düzeylerinin, yaşanan ilçedeki **kültürel yapı, eğitim düzeyi ve iş piyasası çeşitliliği** ile doğrudan bağlantılı olduğunu göstermektedir.

Sonuç olarak tablo, cinsiyetin yalnızca istihdama katılım biçimlerini değil, **istihdamın içeriğine ve niteliğine ilişkin beklentileri** de ciddi biçimde ayırttığını ortaya koymaktadır. Kadınlar, işin bireysel ilgi, anlam ve değerlerle kurduğu ilişkiye; erkekler ise işin yükselme ve statü üretme işlevine öncelik vermektedir. Politika yapıcılar ve insan kaynakları yöneticileri için bu veriler, **istihdamın yalnızca sayısal değil, niteliksel olarak da cinsiyet duyarlı biçimde tasarlanması** gerektiğini açık biçimde göstermektedir.

8. İlçelere ve Cinsiyete Göre "İş Yerinde Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Sizin İçin Ne Kadar Önemli? "

Yaşadığınız İlçe	Erkek Az önemli	Erkek Hiç önemli değil	Erkek Nötr	Erkek Çok önemli	Erkek Önemli	Kadın Az önemli	Kadın Nötr	Kadın Çok önemli	Kadın Önemli
Ataşehir	0	0	11	0	0	0	0	0	22
Avcılar	0	0	20	0	19	0	18	0	0
Bahçelievler	0	0	0	0	22	0	0	0	2
Bağcılar	0	0	0	0	0	0	0	0	19
Başakşehir	0	0	0	0	11	11	0	11	0
Beylikdüzü	0	0	0	0	23	0	0	0	0
Beyoğlu	0	0	0	0	0	0	0	0	11
Beşiktaş	0	0	0	0	0	0	12	0	0
Eyüpsultan	0	0	0	0	0	0	0	0	11
Fatih	0	0	0	8	0	0	0	11	11
Güngören	0	0	0	11	0	0	0	0	0
Kadıköy	0	0	0	0	11	0	0	19	48
Kartal	0	0	0	26	11	0	0	0	0
Kağıthane	0	0	0	0	0	0	0	26	0
K.Çekmece	0	0	11	0	0	0	0	0	10
Maltepe	0	0	0	11	47	0	0	0	11
Pendik	0	0	0	11	9	0	0	0	0
Sancaktepe	0	0	0	11	0	0	0	0	0
Sarıyer	0	0	0	0	23	0	0	20	22
Sultanbeyli	0	0	0	11	0	0	0	0	11
Sultangazi	8	0	0	0	17	0	0	10	0
Tuzla	0	0	0	0	8	0	0	22	0
Zeytinburnu	0	0	0	0	0	0	0	28	11
Çekmeköy	0	8	10	0	0	0	0	0	19
Ümraniye	11	0	4	11	11	0	0	11	40
Üsküdar	0	0	0	11	10	0	0	0	12
Şişli	0	0	0	0	11	0	0	7	11

Tablo, İstanbul'un farklı ilçelerinde yaşayan kadın ve erkek katılımcıların "iş yerinde çeşitlilik ve kapsayıcılık" konusuna atfettikleri önemi cinsiyet temelli olarak sınıflandırmakta; böylelikle bireylerin kurumsal aidiyet, eşitlik algısı ve temsil hassasiyetlerini ortaya koymaktadır. Katılımcıların görüşleri "hiç önemli değil", "az önemli", "nötr", "önemli" ve "çok önemli" şeklinde beşli bir skala üzerinden ölçülmüş ve bu dağılım hem cinsiyet hem de yaşanan ilçe bazında karşılaştırmalı analiz yapılmasına imkân tanımaktadır.

Veriler ilk olarak, kadın katılımcılar arasında çeşitlilik ve kapsayıcılığın "çok önemli" ve "önemli" olarak değerlendirilme oranının erkek katılımcılara kıyasla kayda değer biçimde daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Özellikle Kadıköy (48 önemli, 19 çok önemli), Ümraniye (40 önemli, 11 çok önemli), Zeytinburnu (28 çok önemli), Tuzla (22 çok önemli), Kağıthane (26 çok önemli) ve Sarıyer (22 önemli, 20 çok önemli) gibi ilçelerde kadınlar, iş yerinde kapsayıcı ortamın varlığını yüksek düzeyde önemsemektedir. Bu durum, toplumsal cinsiyet normlarının kadınları daha sık dışlayan ya da ikincilleştiren kurumsal yapılara karşı kadınların daha duyarlı olduğunu, ayrıca çeşitlilik politikalarını **kişisel güvenlik, mesleki görünürlük ve örgütsel eşitlik** bağlamında değerlendirdiklerini göstermektedir.

Buna karşın erkek katılımcıların görüşleri daha sınırlı bir farkındalığı işaret etmektedir. Erkeklerin “çok önemli” seçeneğini işaretlediği ilçeler neredeyse yok denecek kadar azdır; yalnızca Fatih (8), Maltepe (11), Pendik (11), Sancaktepe (11), Üsküdar (11) ve Ümraniye (11) ilçelerinde “çok önemli” beyanı dikkat çekmektedir. Öte yandan, erkeklerde “önemli” seçeneğinin tercih edildiği örnekler (Maltepe: 47, Sarıyer: 23, Beylikdüzü: 23, Bahçelievler: 22) görece daha yüksektir; ancak bu beyanlar genellikle pragmatik kurumsal aidiyet beklentilerinden kaynaklanıyor olabilir. Erkekler açısından çeşitlilik, daha çok **kurumun genel başarısı veya organizasyonel uyum** açısından değerlendirilmekte, kişisel kırılabilirlik ya da dışlanma deneyimiyle doğrudan ilişkilendirilmemektedir.

Bu veriler, çeşitlilik ve kapsayıcılığın kadınlar açısından bir **hak ve güvenlik meselesi**, erkekler açısından ise çoğu durumda **ikincil bir yönetsel politika** olarak konumlandığını göstermektedir. Bu fark, istihdam literatüründe sıklıkla tartışılan “**görünür eşitsizlik**” ile “**algılanan eşitlik**” arasındaki farkı net biçimde ortaya koymaktadır. Kadınlar çeşitliliği daha yüksek duyarlılıkla savunmakta, çünkü istihdam süreçlerinde dışlanma, mikro ayrımcılık, önyargı gibi deneyimlerle karşılaşma ihtimalleri daha yüksektir.

Tabloda “nötr” seçeneğinin özellikle **Avcılar’daki erkekler** (20 kişi) ve kadınlar (18 kişi) arasında yoğun biçimde tercih edilmesi, bu ilçedeki iş gücü yapısının **kapsayıcılık kavramına dair kararsızlık ya da ilgisizlik içerdiğini** düşündürmektedir. Bu tür yoğunlaşmalar, kurumsal değerlerin çalışanlarca içselleştirilmediği, eğitim ve farkındalık faaliyetlerinin eksik olduğu çalışma ortamlarına işaret edebilir. Benzer biçimde, Çekmeköy ilçesinde erkeklerin 8 kişiyle “hiç önemli değil” seçeneğini işaretlemesi, yerel iş gücü içerisindeki bazı grupların çeşitliliği tehdit ya da gereksiz bir hassasiyet olarak algıladığını ortaya koymaktadır. Bu durum, yalnızca bireysel değil, bölgesel farkındalık düzeylerinin de heterojen olduğunu göstermektedir.

“Az önemli” ve “hiç önemli değil” seçeneklerinin erkekler tarafından tercih edilmesi (örneğin Sultangazi ve Çekmeköy) kadın katılımcılarda neredeyse hiç görülmemektedir. Bu fark, kadınların iş yeri politikalarına yönelik daha yüksek bir beklenti ve değerlendirme sistemine sahip olduğunu; buna karşılık erkeklerin bazı kesimlerinde hâlâ **çeşitliliğin gerekliliğine ilişkin dirençli tutumların** varlığını ortaya koymaktadır. Bu fark, yalnızca kurumsal politika düzeyinde değil, **eğitim, bilinç ve kültürel normlar** düzeyinde yapılması gereken dönüşümleri de gündeme getirmektedir.

Sonuç olarak tablo, iş yerinde çeşitlilik ve kapsayıcılığın toplumsal cinsiyete göre nasıl farklı öncelikler ve anlamlar kazandığını açık biçimde ortaya koymaktadır. Kadınlar için bu ilke, çoğu zaman kurumsal eşitlik kadar bireysel güvenlik ve temsiliyetle de ilişkilendirilirken; erkekler için daha çok kurumsal teknik bir unsur olarak görülmektedir. Bu bulgular, istihdam politikalarında yalnızca nicel eşitliği değil, **nitel algı eşitliğini de sağlayacak duyarlılık artırıcı programlara** duyulan ihtiyacı göstermektedir. Ayrıca, yerel düzeyde farklılaşan farkındalık düzeyleri, **çeşitlilik politikalarının yerelleştirilerek uygulanmasını** gerektirmektedir.

9. İlçelere ve Cinsiyete Göre "İş Teklifi Aldığınızda Hangi Avantajlar ve Yan Haklar Sizi Etkiler?"

Yaşadığınız İlçe	Erkek Esnek çalışma saatleri	Erkek Ulaşım ve yemek yardımı	Erkek Yüksek prim ve bonus olanakları	Erkek Yüksek sağlık sigortası ve diğer sağlık avantajları	Kadın Esnek çalışma saatleri	Kadın Ulaşım ve yemek yardımı	Kadın Yüksek prim ve bonus olanakları	Kadın Yüksek sağlık sigortası ve diğer sağlık avantajları
Ataşehir	0	0	11	0	0	22	0	0
Avcılar	0	0	20	19	0	11	7	0
Bahçelievler	22	0	0	0	0	0	0	2
Bağcılar	0	0	0	0	19	0	0	0
Başakşehir	0	0	11	0	0	11	0	11
Beylikdüzü	0	0	23	0	0	0	0	0
Beyoğlu	0	0	0	0	0	0	11	0
Beşiktaş	0	0	0	0	0	12	0	0
Eyüpsultan	0	0	0	0	11	0	0	0
Fatih	0	0	8	0	0	11	0	11
Güngören	0	0	0	11	0	0	0	0
Kadıköy	11	0	0	0	30	0	11	26
Kartal	26	0	11	0	0	0	0	0
Kağıthane	0	0	0	0	0	0	26	0
K.Çekmece	0	0	11	0	0	0	10	0
Maltepe	11	0	13	34	0	0	0	11
Pendik	9	0	11	0	0	0	0	0
Sancaktepe	11	0	0	0	0	0	0	0
Sarıyer	12	11	0	0	0	11	11	20
Sultanbeyli	11	0	0	0	11	0	0	0
Sultangazi	17	0	8	0	10	0	0	0
Tuzla	0	0	8	0	0	0	22	0
Zeytinburnu	0	0	0	0	0	8	20	11
Çekmeköy	9	9	0	0	0	0	19	0
Ümraniye	4	0	33	0	5	0	36	10
Üsküdar	7	0	14	0	12	0	0	0
Şişli	11	0	0	0	0	0	7	11

İstanbul'un farklı ilçelerinde yaşayan bireylerin iş teklifi alırken hangi avantaj ve yan haklara öncelik verdiklerini cinsiyet temelinde inceleyen bu tablo, iş gücü motivasyonlarının toplumsal ve mekânsal bağlamlarda nasıl şekillendiğine dair önemli ipuçları sunmaktadır. Verilere göre erkek katılımcıların tercihleri büyük ölçüde prim ve bonus sistemlerine yönelmiş olup, Ümraniye, Beylikdüzü, Avcılar ve Kartal gibi ilçelerde bu tercih belirgin biçimde öne çıkmaktadır. Yüksek prim ve performans ödülleri, erkeklerin iş seçiminde gelir artırıcı unsurları temel motivasyon olarak gördüklerini yansıtırken, sağlık sigortası gibi daha güvenlik temelli haklar yalnızca bazı ilçelerde dikkat çekmektedir; özellikle Maltepe'de bu avantajın erkekler nezdinde öne çıktığı görülmektedir. Bu durum, erkeklerin istihdamı daha

çok finansal performans ve ödüllendirici sistemler çerçevesinde değerlendirme eğiliminde olduklarını göstermektedir.

Kadın katılımcılar açısından ise esnek çalışma saatleri ve sağlık sigortası avantajı öne çıkan başlıca etkenler arasında yer almakta, bu tercihler Kadıköy, Eyüpsultan, Üsküdar ve Sultangazi gibi ilçelerde belirginleşmektedir. Kadınların iş seçiminde daha çok yaşamla iş arasındaki dengeyi gözetmeleri ve kurumsal destek politikalarına duyarlılık göstermeleri, toplumsal cinsiyet rollerinin iş gücüne katılım biçimleri üzerindeki etkisini açıkça ortaya koymaktadır. Bununla birlikte, kadınlarda da prim ve bonus beklentisinin yüksek olduğu, özellikle Ümraniye, Zeytinburnu ve Tuzla gibi ilçelerde bu hakkın belirleyici rol oynadığı görülmektedir. Kadıköy ve Ümraniye gibi merkezi ve ulaşılabilir iş piyasası olan ilçelerde hem kadın hem erkek katılımcıların yoğun tercih bildiriminde bulunması, bu bölgelerdeki kurumsal çeşitliliğin ve erişim olanaklarının yan hak tercihlerini etkilediğini düşündürmektedir. Sarıyer ilçesi ise sağlık, yemek ve ulaşım gibi temel desteklerin her iki cinsiyet için de dikkat çektiği nadir bölgelerden biri olarak öne çıkmaktadır.

Genel dağılım değerlendirildiğinde, prim ve bonus sistemleri her iki cinsiyet için önemli olmakla birlikte, kadınlar açısından esnek çalışma olanakları ve sosyal güvence sağlayan sağlık sigortası daha belirgin tercihler arasında yer almaktadır. Bu farklar, işverenlerin insan kaynakları politikalarını yalnızca bireysel performansa dayalı sistemler etrafında değil, aynı zamanda toplumsal cinsiyet temelli ihtiyaçlar ve yaşam koşullarını gözетerek yeniden yapılandırması gerektiğini ortaya koymaktadır. Aynı zamanda, bu tür analizlerin yaş, eğitim durumu, sektör ve ailevi sorumluluklar gibi değişkenlerle zenginleştirilmesi, daha kapsayıcı ve eşitlikçi istihdam stratejilerinin oluşturulmasına katkı sunacaktır. Bu bağlamda, iş yerinde motivasyonun yalnızca maddi teşviklerle değil, aynı zamanda sosyal, mekânsal ve kültürel uyumla da şekillendiği gerçeği, politikaların çok boyutlu düşünülmesi gerekliliğini açık biçimde göstermektedir.

10.İlçelere ve Cinsiyete Göre "İş Başvurularınızda Hangi Becerilerinizi Vurgularsınız? "

Yaşadığınız İlçe	Erkek Bilgisayar ve teknoloji becerileri	Erkek Mesleki bilgi ve deneyim	Erkek Yabancı dil yetenekleri	Erkek İletişim becerileri	Kadın Mesleki bilgi ve deneyim	Kadın Yabancı dil yetenekleri	Kadın İletişim becerileri
Ataşehir	0	11	0	0	11	11	0
Avcılar	19	20	0	0	18	0	0
Bahçelievler	0	11	11	0	0	2	0
Bağcılar	0	0	0	0	0	0	19
Başakşehir	0	0	0	11	11	0	11
Beylikdüzü	0	0	0	23	0	0	0
Beyoğlu	0	0	0	0	0	0	11
Beşiktaş	0	0	0	0	12	0	0
Eyüpsultan	0	0	0	0	11	0	0
Fatih	0	0	0	8	22	0	0
Güngören	0	11	0	0	0	0	0
Kadıköy	0	0	0	11	34	0	33
Kartal	0	0	0	37	0	0	0
Kağıthane	0	0	0	0	0	0	26
Küçükçekmece	0	11	0	0	0	0	10
Maltepe	0	11	34	13	0	0	11
Pendik	0	11	9	0	0	0	0
Sancaktepe	0	0	0	11	0	0	0
Sarıyer	0	1	0	22	20	0	22
Sultanbeyli	0	11	0	0	11	0	0
Sultangazi	0	8	0	17	0	10	0
Tuzla	0	8	0	0	11	11	0
Zeytinburnu	0	0	0	0	0	8	31
Çekmeköy	8	1	0	9	0	15	4
Ümraniye	0	22	0	15	40	0	11
Üsküdar	0	0	0	21	0	0	12
Şişli	0	11	0	0	11	0	7

İstanbul'un çeşitli ilçelerinde yaşayan bireylerin iş başvurularında hangi becerilerini ön plana çıkardıklarına ilişkin bu veriler, toplumsal cinsiyet rolleri, yerel istihdam profili ve sektörel dağılım gibi birçok sosyoekonomik değişkenle anlamlı ilişkiler kurmaktadır. Erkek katılımcıların verilerinde mesleki bilgi ve deneyim, büyük oranda tercih edilen bir ifade biçimi olarak dikkat çekmektedir. Bu durum Ümraniye (22), Avcılar (20), Pendik (11), Şişli (11) ve Maltepe (11) gibi sanayi ya da ticari faaliyetlerin yoğun olduğu ilçelerde yoğunlaşmakta ve erkeklerin teknik veya üretime dayalı alanlarda uzmanlaşma eğilimlerini yansıtmaktadır. Ayrıca Kartal (37) ve Sarıyer (22) gibi ilçelerde erkeklerin iletişim becerilerini vurgulaması, bu bölgelerde hizmet sektörü ya da yönetim odaklı pozisyonlara başvuru oranlarının daha yüksek olabileceğini düşündürmektedir.

Kadın katılımcılarda ise farklı beceri kategorilerine daha dengeli bir dağılım gözlemlenmektedir. Özellikle Kadıköy (34), Fatih (22), Ümraniye (40) ve Sarıyer (20) gibi ilçelerde kadınların mesleki bilgi ve deneyimlerini vurgulamaları, bu bölgelerde kadın istihdamının daha nitelikli pozisyonlarda yoğunlaştığını gösterebilir. Kadıköy (33), Zeytinburnu (31), Sarıyer (22) ve Kağıthane (26) ilçelerinde ise kadınların iletişim becerilerini ön plana çıkarmaları, bu semtlerde kadınların özellikle müşteri ilişkileri, eğitim, sağlık ya da sosyal hizmet gibi alanlarda iş başvurularında bulunduklarını işaret etmektedir. Yabancı dil yetenekleri ise Ataşehir, Bahçelievler ve Tuzla gibi daha çok uluslararası şirketlerin bulunduğu ilçelerde kadınlar tarafından daha sık vurgulanmaktadır.

Bu veriler yalnızca bireysel tercihleri değil, aynı zamanda yerel iş gücü piyasasının cinsiyet temelli kodlarını da açığa çıkarmaktadır. Erkeklerin çoğunlukla uzmanlık ve teknik beceriler üzerine yoğunlaşırken, kadınların iletişim, dil ve deneyim gibi çok yönlü nitelik setlerine başvurması, cinsiyete göre yapılandırılmış toplumsal beklentilerle paralellik göstermektedir. Ayrıca bu eğilimler, işverenlerin işe alım süreçlerinde değerlendirme kriterlerini hangi yöne evriltmeleri gerektiği konusunda da önemli çıkarımlar sunmaktadır. Sonuç olarak, iş başvurularında vurgulanan beceriler yalnızca bireysel tercihlere değil, aynı zamanda ilçelerin ekonomik dokusu, sektör yoğunluğu ve toplumsal cinsiyet rolleriyle şekillenen bir yapının ürünüdür.

11.İlçelere ve Cinsiyete Göre "İş Arama Sürecinizde Sizi En Çok Motive Eden Şey Nedir? "

Yaşadığınız İlçe	Erkek Ekonomik bağımsızlık	Erkek Yeni şeyler öğrenme fırsatı	Erkek Yeteneklerinizi kullanma şansı	Erkek İyi bir kariyer yapma isteği	Kadın Ekonomik bağımsızlık	Kadın Yeni şeyler öğrenme fırsatı	Kadın Yeteneklerinizi kullanma şansı	Kadın İyi bir kariyer yapma isteği
Ataşehir	0	0	0	11	22	0	0	0
Avcılar	0	20	19	0	18	0	0	0
Bahçelievler	22	0	0	0	0	0	0	2
Bağcılar	0	0	0	0	19	0	0	0
Başakşehir	11	0	0	0	11	11	0	0
Beylikdüzü	23	0	0	0	0	0	0	0
Beyoğlu	0	0	0	0	11	0	0	0
Beşiktaş	0	0	0	0	0	0	0	12
Eyüpsultan	0	0	0	0	0	11	0	0
Fatih	8	0	0	0	0	0	0	22
Güngören	0	0	0	11	0	0	0	0
Kadıköy	11	0	0	0	22	0	11	34
Kartal	37	0	0	0	0	0	0	0
Kağıthane	0	0	0	0	0	0	18	8
K.Çekmece	11	0	0	0	10	0	0	0
Maltepe	0	58	0	0	0	11	0	0
Pendik	0	0	9	11	0	0	0	0
Sancaktepe	0	0	11	0	0	0	0	0
Sarıyer	23	0	0	0	42	0	0	0
Sultanbeyli	0	0	11	0	11	0	0	0
Sultangazi	17	0	0	8	0	0	0	10
Tuzla	8	0	0	0	22	0	0	0
Zeytinburnu	0	0	0	0	9	0	0	30
Çekmeköy	9	9	0	0	0	0	0	19
Ümraniye	15	0	22	0	22	14	4	11
Üsküdar	3	0	11	7	0	0	12	0
Şişli	0	0	0	11	0	0	0	18

İstanbul'daki farklı ilçelerde ikamet eden bireylerin iş arama sürecinde motivasyon kaynakları, toplumsal cinsiyet rolleri, ilçelerin sosyoekonomik yapısı ve bireysel kariyer yönelimleriyle sıkı biçimde ilişkilidir. Erkek katılımcıların en yoğun şekilde ifade ettikleri motivasyon faktörü, birçok ilçede “ekonomik bağımsızlık”tır. Özellikle Kartal (37), Beylikdüzü (23), Sarıyer (23) ve Bahçelievler (22) gibi ilçelerde bu faktör erkekler için ön plandadır. Bu veriler, erkeklerin işgücü piyasasında ağırlıklı olarak hane geçimini üstlenme gibi toplumsal rollerden kaynaklı ekonomik baskılara daha fazla maruz kaldığını göstermektedir. Ayrıca bazı ilçelerde “iyi bir kariyer yapma isteği” (örn. Pendik 11, Şişli 11, Güngören 11) ikinci planda vurgulansa da, genel eğilim finansal bağımsızlık yönündedir.

Kadın katılımcılar ise motivasyon kaynaklarında daha çeşitli bir yelpaze sunmaktadır. Kadıköy (34), Fatih (22), Zeytinburnu (30), Şişli (18) gibi ilçelerde kadınların en çok vurguladığı motivasyon “iyi bir kariyer yapma isteği” olmuştur. Bu durum, kadınların bireysel gelişim, iş yaşamında statü kazanımı ve uzun vadeli profesyonel hedeflere olan bağlılığını yansıtmaktadır. Ayrıca “ekonomik bağımsızlık” (örn. Sarıyer 42, Ataşehir 22, Kadıköy 22) kadınlar için de oldukça önemli bir motivasyon kaynağıdır; bu da kadınların işgücüne katılımında özgürleşme ve bireyselleşme arzusunu ortaya koymaktadır. “Yeni şeyler öğrenme fırsatı” ise özellikle Maltepe (11) ve Ümraniye (14) gibi bazı ilçelerde kadınlar için öne çıkan bir değerdir; bu, kadınların kendini geliştirmeye yönelik yüksek motivasyon taşıdığını ve sürekli öğrenme hedefiyle işgücü piyasasına yaklaştığını göstermektedir.

Verinin sunduğu dikkat çekici başka bir bulgu, bazı ilçelerde kadınların “yeteneklerini kullanma şansı” motivasyonunu erkeklerden çok daha fazla dile getirmeleridir. Üsküdar (12), Kağıthane (18) ve Ümraniye (4) örnekleri, kadınların sadece ekonomik değil aynı zamanda potansiyellerini ortaya koyma ve kendilerini gerçekleştirme arzularının iş arama sürecinde belirleyici olduğunu göstermektedir. Erkek katılımcılarda bu motivasyon daha düşük sayılarla ifade edilmiştir; bu da erkeklerin çoğunlukla dışsal motivasyonlar (gelir, statü) üzerinden hareket ettiğini düşündürmektedir.

Sonuç olarak, iş arama sürecinde bireyleri motive eden unsurlar yalnızca bireysel tercihlerden değil, cinsiyet rolleri, yerel ekonomik fırsatlar ve eğitim düzeylerinden de etkilenmektedir. Erkeklerde maddi güvence arayışı baskınken, kadınlarda kariyer gelişimi, kişisel ifade ve öğrenme arzusu ön plana çıkmaktadır. Bu sonuçlar, işe alım süreçlerinde motivasyonel uygunluk kriterlerinin göz önünde bulundurulmasını ve cinsiyet temelli iş destek programlarının geliştirilmesini gerekli kılmaktadır.

12.İlçelere ve Cinsiyete Göre "İş Başvurularınızda Daha Fazla Başarılı Olmak İçin Hangi Kaynakları veya Yardımı Ararsınız? "

Yaşadığınız İlçe	Erkek Kariyer koçları	Erkek Kariyer seminerleri ve etkinlikler	Erkek Online iş arama platformlarındaki rehberlik	Erkek İş başvurusu eğitimleri	Kadın Kariyer koçları	Kadın Kariyer seminerleri ve etkinlikler	Kadın Online iş arama platformlarındaki rehberlik	Kadın İş başvurusu eğitimleri
Ataşehir	9	0	0	2	0	11	0	11
Avcılar	0	19	0	20	0	18	0	0
Bahçelievler	3	11	8	0	0	2	0	0
Bağcılar	0	0	0	0	0	0	19	0
Başakşehir	0	11	0	0	11	11	0	0
Beylikdüzü	0	0	23	0	0	0	0	0
Beyoğlu	0	0	0	0	0	11	0	0
Beşiktaş	0	0	0	0	0	12	0	0
Eyüpsultan	0	0	0	0	0	0	11	0
Fatih	0	0	8	0	0	22	0	0
Güngören	0	0	11	0	0	0	0	0
Kadıköy	0	0	11	0	11	48	0	8
Kartal	0	26	11	0	0	0	0	0
Kağıthane	0	0	0	0	0	8	18	0
K.Çekmece	0	0	11	0	0	0	10	0
Maltepe	0	47	0	11	0	11	0	0
Pendik	0	9	11	0	0	0	0	0
Sancaktepe	0	11	0	0	0	0	0	0
Sarıyer	0	5	18	0	10	11	11	10
Sultanbeyli	0	11	0	0	0	8	2	1
Sultangazi	0	17	8	0	0	0	10	0
Tuzla	0	8	0	0	0	22	0	0
Zeytinburnu	0	0	0	0	0	39	0	0
Çekmeköy	8	0	10	0	0	0	19	0
Ümraniye	0	4	33	0	0	30	0	21
Üsküdar	0	18	0	3	0	12	0	0
Şişli	0	11	0	0	0	18	0	0

İstanbul genelinde yapılan bu veri çalışması, bireylerin iş başvurularında daha başarılı olabilmek için ne tür kaynaklara ve destek sistemlerine yöneldiklerini cinsiyet ve ilçe bazında inceleyerek iş arama davranışları hakkında derinlemesine bilgiler sunmaktadır. Erkek katılımcılar açısından öne çıkan en dikkat çekici eğilim, **online iş arama platformlarındaki rehberliğe** olan yönelimdir. Ümraniye (33), Beylikdüzü (23), Kartal (11), Kadıköy (11) ve Küçükçekmece (11) gibi ilçelerde bu kaynaklara yüksek talep gözlemlenmiştir. Bu, dijitalleşmenin erkek iş arayanlar için giderek artan önemde bir araç haline geldiğini göstermektedir. Aynı zamanda, Kartal (26), Avcılar (19) ve Maltepe (47) gibi ilçelerde erkeklerin “kariyer seminerleri ve etkinlikler” gibi sosyal etkileşimli kaynaklara da

başvurduğu görülmektedir. Bu ilçeler, genç nüfusun ve üniversite mezunlarının yoğun bulunduğu yerleşimlerdir; dolayısıyla profesyonel gelişim arayışının bu bölgelerde daha görünür olması anlamlıdır.

Kadın katılımcılar ise destek kaynaklarına daha geniş ve yoğun bir ilgi göstermektedir. Özellikle **kariyer seminerleri ve etkinlikler**, Kadıköy (48), Zeytinburnu (39), Ümraniye (30) ve Fatih (22) gibi ilçelerde yüksek düzeyde talep görmektedir. Bu durum, kadınların mesleki gelişime yönelik bilgi paylaşımı ve ağ kurma faaliyetlerine verdiği önemi yansıtmaktadır. Ayrıca, **iş başvurusu eğitimleri** gibi uygulamalı destek kaynakları, Ataşehir (11), Ümraniye (21), Sarıyer (10) ve Kadıköy (8) gibi ilçelerde kadınlar için öne çıkmaktadır. Bu tür veriler, kadınların özellikle başvuru süreçlerinde stratejik donanım kazanmak için destek arayışında olduğunu ortaya koymaktadır. Dikkat çekici bir diğer bulgu da, kadınların **online rehberlik hizmetlerine** erkeklere kıyasla daha sınırlı şekilde yönelmeleridir; bu durum, rehberliğe erişim araçlarının dijital yeterlilik veya kaynak farkındalığı açısından toplumsal cinsiyet temelli farklar barındırabileceğini düşündürmektedir.

Veri setinde kadınların **kariyer koçlarına** duyduğu yüksek ilgi ise (örn. Sarıyer 10, Başakşehir 11, Kadıköy 11), bireyselleştirilmiş destek biçimlerine duyulan ihtiyacın arttığını göstermektedir. Bu destek arayışı, kadınların iş gücü piyasasında daha stratejik ve yapılandırılmış şekilde hareket etmek istediklerini işaret etmektedir. Erkeklerde bu kategoride talebin görece düşük olması, başvuru sürecine daha bireysel, deneyime dayalı veya informal yollarla yaklaşımı ima edebilir.

Sonuç olarak, kadınlar iş arama süreçlerinde çok yönlü, sosyal ve sistematik kaynaklara yönelirken, erkekler daha çok dijital platformlardan teknik rehberlik almayı tercih etmektedir. Bu farklılıklar, istihdam politikalarının cinsiyete duyarlı biçimde tasarlanması gerektiğini ortaya koymaktadır. Aynı zamanda, kariyer merkezleri ve kamu destekli danışmanlık hizmetlerinin bölgesel ve toplumsal ihtiyaçlara göre şekillendirilmesi, iş arayan bireylerin başarı potansiyelini artıracaktır.

13.İlçelere ve Cinsiyete Göre "İşe Yerleştirme Sürecinde Şirketlerin Daha Şeffaf Olmasını Nasıl Değerlendirirsiniz? "

Yaşadığınız İlçe	Erkek Nötr	Erkek Olumlu	Erkek Olumsuz	Erkek Çok olumlu	Erkek Çok olumsuz	Kadın Nötr	Kadın Olumlu	Kadın Olumsuz	Kadın Çok olumlu	Kadın Çok olumsuz
Ataşehir	0	0	11	0	0	0	0	0	22	0
Avcılar	0	19	0	20	0	11	0	0	7	0
Bahçelievler	11	0	0	11	0	0	2	0	0	0
Bağcılar	0	0	0	0	0	0	19	0	0	0
Başakşehir	0	11	0	0	0	0	22	0	0	0
Beylikdüzü	0	6	0	17	0	0	0	0	0	0
Beyoğlu	0	0	0	0	0	0	0	0	11	0
Beşiktaş	0	0	0	0	0	12	0	0	0	0
Eyüpsultan	0	0	0	0	0	0	11	0	0	0
Fatih	0	8	0	0	0	0	0	11	11	0
Güngören	0	0	0	11	0	0	0	0	0	0
Kadıköy	0	0	11	0	0	22	8	26	11	0
Kartal	0	0	11	26	0	0	0	0	0	0
Kağıthane	0	0	0	0	0	0	0	0	26	0
K.Çekmece	0	0	0	0	11	0	10	0	0	0
Maltepe	0	24	0	34	0	0	11	0	0	0
Pendik	11	0	0	9	0	0	0	0	0	0
Sancaktepe	0	0	0	11	0	0	0	0	0	0
Sarıyer	1	11	11	0	0	0	11	0	31	0
Sultanbeyli	0	11	0	0	0	0	11	0	0	0
Sultangazi	0	17	0	8	0	0	0	0	10	0
Tuzla	0	0	0	8	0	11	0	0	11	0
Zeytinburnu	0	0	0	0	0	0	30	0	0	9
Çekmeköy	10	8	0	0	0	15	0	0	4	0
Ümraniye	11	15	0	11	0	0	30	0	21	0
Üsküdar	0	7	0	14	0	0	0	0	12	0
Şişli	0	0	0	11	0	0	7	0	11	0

İşe yerleştirme sürecinde şirketlerin şeffaflığı, aday deneyimini doğrudan etkileyen ve kurumsal güveni şekillendiren temel bir faktördür. İstanbul ilçeleri baz alınarak yapılan bu analizde, cinsiyet ve bölgesel dağılım farklılıkları üzerinden değerlendirme eğilimleri ortaya konmuştur. Erkek katılımcılar arasında “çok olumlu” tutum en çok **Kartal (26)**, **Maltepe (34)** ve **Avcılar (20)** ilçelerinde yoğunluk kazanmıştır. Bu, özellikle sanayi ve lojistik gibi sektörlerin yoğun olduğu bölgelerde, adayların açık ve dürüst işe alım süreçlerine duydukları beklentiyi yansıtmaktadır. Erkeklerin daha az ölçüde “nötr” ya da “olumsuz” görüş beyan etmesi ise, şeffaflığın bir hak ve norm olarak benimsendiğine işaret ederken, bazı ilçelerde (örneğin **Kadıköy**, **Kartal**) “olumsuz” yanıtların da gözlemlenmesi, yer yer deneyimsel hayal kırıklıklarını işaret ediyor olabilir.

Kadın katılımcılar ise genel olarak daha yüksek düzeyde “çok olumlu” yanıtlar vermiştir. **Sarıyer (31), Kadıköy (11), Ümraniye (21), Tuzla (11) ve Üsküdar (12)** gibi ilçelerde kadınlar, şeffaf işe alım süreçlerini güçlü biçimde desteklemektedir. Bu eğilim, kadınların işe giriş süreçlerinde karşılaştıkları potansiyel ayrımcılık, güvencesizlik ve belirsizliklere karşı daha yüksek duyarlılık geliştirdiklerini ve açıklık temelli yaklaşımların kadınlar açısından güven artırıcı bir işlev gördüğünü göstermektedir. Ayrıca **Zeytinburnu (9)** ve **Kadıköy (26)** gibi bölgelerde “çok olumsuz” ya da “olumsuz” görüşlerin de yer alması, uygulamada şeffaflık iddialarının bazı şirketlerde tutarsız biçimde deneyimlenebildiğini yansıtmaktadır.

Dikkat çeken bir diğer bulgu da “nötr” yanıtların hem erkekler hem kadınlar nezdinde oldukça sınırlı olmasıdır. Bu durum, katılımcıların şirket şeffaflığı konusunda açık ve güçlü görüşlere sahip olduğunu ve bu konunun sadece kurumsal prosedür değil, aynı zamanda etik bir beklenti olarak da değerlendirildiğini ortaya koymaktadır. Özellikle **Maltepe, Başakşehir, Ümraniye** ve **Beşiktaş** gibi ilçelerde kadın katılımcıların olumlu tutumları yüksek çıkarken, bu ilçelerde daha kurumsal yapıların bulunması ve kadınların daha profesyonel sektörlerde istihdam edilme olasılığı da etkili olabilir.

Sonuç olarak, işe alımda şeffaflık meselesi cinsiyet ve yerel iş piyasaları bağlamında değişen biçimlerde algılansa da, genel eğilim olumlu yöndedir. Kadınlar için şeffaflık, güvenceli istihdamın temel bir koşulu olarak öne çıkarken, erkekler için ise adalet ve liyakat beklentisinin yansımasıdır. Bu sonuçlar, insan kaynakları birimlerinin işe alım süreçlerini açık, izlenebilir ve adil yapılarla sürdürmesinin hem cinsiyet eşitliği hem de genel işveren markası açısından stratejik bir zorunluluk olduğunu göstermektedir.

14.İlçelere ve Cinsiyete Göre "İş Görüşmelerinde Sıklıkla Sorulan Sorular Arasında Hangilerini Daha Hazırlıklı Hissedersiniz? "

Yaşadığınız İlçe	Erkek "Bir problemi nasıl çözersiniz?"	Erkek "Güçlü ve zayıf yönleriniz nelerdir?"	Erkek "Kendinizi tanıtır mısınız?"	Erkek "Neden bu şirkette çalışmak istiyorsunuz?"	Kadın "Bir problemi nasıl çözersiniz?"	Kadın güçlü ve zayıf yönleriniz nelerdir?"	Kadın "Kendinizi tanıtır mısınız?"	Kadın "Neden bu şirkette çalışmak istiyorsunuz?"
Ataşehir	0	11	0	0	0	11	11	0
Avcılar	20	0	19	0	0	0	7	11
Bahçelievler	0	0	11	11	0	0	0	2
Bağcılar	0	0	0	0	0	19	0	0
Başakşehir	0	0	11	0	0	0	0	22
Beylikdüzü	0	17	0	6	0	0	0	0
Beyoğlu	0	0	0	0	0	0	11	0
Beşiktaş	0	0	0	0	0	0	12	0
Eyüpsultan	0	0	0	0	0	0	11	0
Fatih	0	0	8	0	0	0	11	11
Güngören	0	0	11	0	0	0	0	0
Kadıköy	0	0	0	11	8	11	37	11
Kartal	26	0	11	0	0	0	0	0
Kağıthane	0	0	0	0	0	0	26	0
Küçükçekmece	11	0	0	0	0	10	0	0
Maltepe	45	0	13	0	0	0	11	0
Pendik	0	11	0	9	0	0	0	0
Sancaktepe	11	0	0	0	0	0	0	0
Sarıyer	0	22	0	1	0	11	10	21
Sultanbeyli	11	0	0	0	0	0	11	0
Sultangazi	25	0	0	0	0	0	10	0
Tuzla	0	0	8	0	0	22	0	0
Zeytinburnu	0	0	0	0	0	0	20	19
Çekmeköy	0	0	10	8	15	0	4	0
Ümraniye	26	0	11	0	4	36	11	0
Üsküdar	0	10	11	0	0	0	12	0
Şişli	0	0	11	0	11	0	7	0

İş görüşmelerinde adaylara yöneltilen temel sorulara verilen hazırlık tepkileri, bireyin öz yeterlilik algısını ve başvuru stratejilerini doğrudan yansıtır. İstanbul’un ilçelerine ve cinsiyet temelli dağılımına göre analiz edilen bu veriler, görüşme dinamiklerinin nasıl algılandığını ve bireylerin hangi soru tiplerine karşı daha donanımlı hissettiklerini anlamak açısından önemli bir çerçeve sunmaktadır.

Veri setinde erkek katılımcılar için en yüksek hazırlık düzeyi, **“Bir problemi nasıl çözersiniz?”** sorusuna yöneliktir. Bu eğilim, özellikle **Maltepe (45)**, **Kartal (26)**, **Ümraniye (26)** ve **Sultangazi (25)** gibi ilçelerde gözlemlenmiştir. Bu sorunun analitik düşünme, teknik problem çözme ve operasyonel yetkinlikleri öne çıkaran bir içerik taşıması, erkek katılımcıların kendi beceri profilleriyle bu alanda daha rahat hissettiğini göstermektedir. Öte yandan **“Kendinizi tanıtır mısınız?”** sorusu da özellikle Avcılar (19), Maltepe (13),

Güngören (11) gibi ilçelerde yüksek hazırlıkla karşılanmakta olup, kişisel sunum becerilerine dair özgüvenin bu alanlarda yoğunlaştığını düşündürmektedir.

Kadın katılımcılar açısından ise **“Güçlü ve zayıf yönleriniz nelerdir?”** sorusuna hazırlık, belirgin biçimde yüksek düzeydedir. Bu bulgu, özellikle **Ümraniye (36), Tuzla (22), Kadıköy (11)** ve **Sarıyer (11)** ilçelerinde öne çıkmaktadır. Bu tür öz değerlendirme temelli sorular, kadınların içgörü geliştirme ve kendini ifade etme becerilerinin iş görüşmesi ortamında aktif bir strateji olarak benimsendiğini göstermektedir. Ayrıca, **“Kendinizi tanıtırmısınız?”** sorusuna verilen yüksek hazırlık tepkileri — örneğin Kadıköy (37), Kağıthane (26), Zeytinburnu (20), Beşiktaş (12) — kadınların kişisel geçmişlerini yapılandırılmış bir anlatı ile aktarma konusundaki yetkinliklerini yansıtmaktadır. Bu bağlamda, kadınların görüşmelerde daha yapılandırılmış ve iletişim odaklı bir yaklaşıma sahip oldukları söylenebilir.

Veri setinde cinsiyetler arası en az hazırlık gösterilen soru tipi, her iki grupta da **“Neden bu şirkette çalışmak istiyorsunuz?”** sorusu olmuştur. Özellikle erkeklerde yalnızca birkaç ilçede (Pendik, Sarıyer, Kadıköy) sınırlı hazırlık düzeyi gözlemlenirken, kadınlarda bu soru Kadıköy (11), Sarıyer (21), Fatih (11), Zeytinburnu (19) gibi ilçelerde daha sık çalışılmıştır. Bu durum, kurum kültürü ve motivasyon açıklaması gibi kavramların kadın adaylar tarafından daha fazla içselleştirildiğini veya değerlendirildiğini düşündürmektedir.

Genel olarak bu bulgular, iş görüşmelerinde verilen sorulara cinsiyet temelli bir hazırlık stratejisinin geliştirildiğine işaret etmektedir. Erkekler daha çok görev ve çözüm odaklı, kadınlar ise öz farkındalık ve anlatı temelli sorularda güçlü hissederken; bu durum eğitim, sosyal beklentiler ve sektörel deneyim ile doğrudan ilişkilidir. İK profesyonellerinin bu farklılıkları göz önünde bulundurarak soru tasarımlarını yeniden yapılandırmaları, aday deneyimini iyileştirme yönünde önemli bir katkı sağlayabilir.

15.İlçelere ve Cinsiyete Göre "İş Yerinde İş Arkadaşlarıyla İyi İlişkiler Kurma Konusunda Ne Kadar Önem Verirsiniz? "

	Erkek					Kadın				
Yaşadığınız İlçe	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Ataşehir	0	0	0	0	11	0	11	0	0	11
Avcılar	19	0	0	20	0	0	0	7	11	0
Bahçelievler	0	0	0	11	11	0	2	0	0	0
Bağcılar	0	0	0	0	0	19	0	0	0	0
Başakşehir	11	0	0	0	0	0	0	0	22	0
Beylikdüzü	23	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Beyoğlu	0	0	0	0	0	0	0	0	11	0
Beşiktaş	0	0	0	0	0	12	0	0	0	0
Eyüpsultan	0	0	0	0	0	0	0	0	11	0
Fatih	0	0	8	0	0	0	0	11	11	0
Güngören	0	0	0	0	11	0	0	0	0	0
Kadıköy	0	0	0	0	11	45	0	11	0	11
Kartal	37	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Kağıthane	0	0	0	0	0	8	0	0	18	0
Küçükçekmece	11	0	0	0	0	0	0	10	0	0
Maltepe	0	58	0	0	0	0	0	11	0	0
Pendik	20	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sancaktepe	11	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sarıyer	11	0	0	11	1	10	11	0	0	21
Sultanbeyli	0	0	0	0	11	0	0	0	11	0
Sultangazi	0	25	0	0	0	10	0	0	0	0
Tuzla	0	8	0	0	0	0	0	11	0	11
Zeytinburnu	0	0	0	0	0	20	11	0	0	8
Çekmeköy	0	0	8	10	0	0	0	4	0	15
Ümraniye	0	0	22	4	11	21	15	11	0	4
Üsküdar	0	3	0	7	11	12	0	0	0	0
Şişli	11	0	0	0	0	0	0	7	11	0

İş yerinde kişiler arası ilişkilerin niteliği, yalnızca bireysel memnuniyeti değil, aynı zamanda örgütsel verimlilik, aidiyet hissi ve motivasyonu da belirleyen temel bileşenlerden biridir. İstanbul genelinde ilçelere ve cinsiyete göre yapılan bu değerlendirme, çalışanların iş arkadaşlarıyla kuracakları ilişkilere ne ölçüde önem verdiklerini sosyo-kültürel bağlamda incelemeye olanak tanımaktadır.

Veri setinde erkek katılımcılar arasında “çok yüksek önem” anlamına gelen 5 düzeyinde yanıtların en yoğunlaştığı ilçeler, **Ataşehir (11)**, **Kartal (37)** ve **Ümraniye (11)**’dir. Bu yoğunlaşma, söz konusu ilçelerde erkek çalışanların sosyal bağların iş ortamındaki rolünü daha fazla önemsediklerini göstermektedir. Ayrıca Kartal ve Pendik gibi ilçelerde daha alt

düzeylerde (1–2) yoğunlaşma olması, bu bölgelerde bireysellik yönelimli ya da daha teknik odaklı sektörlerin hakim olabileceği yorumuna kapı aralamaktadır. İlginç bir şekilde, bazı ilçelerde erkeklerin tamamı 5 üzerinden “1” veya “2” gibi en düşük düzeyde yanıtlar vermiştir (örneğin Beylikdüzü, Bağcılar, Beşiktaş), bu da bu ilçelerde daha bireysel başarıya odaklı ya da rekabetçi iş ortamlarının yaygın olabileceğine işaret eder.

Kadın katılımcıların verileri ise çok daha dağılımlı ve yüksek duyarlılık göstermektedir. **Kadıköy (45), Sarıyer (21), Eyüpsultan (11), Kağıthane (18), Zeytinburnu (20)** gibi ilçelerde kadınların 5 düzeyinde yoğun cevaplar vermesi, bu gruptaki bireylerin iş yerinde empati, destek ve güvene dayalı ilişkileri çok daha fazla önemseydiğini göstermektedir. Bununla birlikte, kadın katılımcılar “3” ve “4” düzeylerinde de anlamlı sayılar vermiştir; bu durum, kadınların bu konuyu ikili bir denge perspektifiyle, yani hem görev odaklılık hem ilişki odaklılık düzleminde değerlendirdiklerini göstermektedir.

Veri setinde dikkat çeken bir başka unsur ise **Maltepe, Ümraniye ve Çekmeköy** gibi ilçelerde kadınların daha orta düzeylerde (3–4) yoğunlaşması ve erkeklerin ya çok düşük ya da çok yüksek uçlarda cevap vermesidir. Bu, kadınların ilişki odaklı iş kültürüne sahip olsa da pragmatik bir değerlendirme yaptıklarını, erkeklerin ise daha uç değerlere yöneldiğini düşündürmektedir. Ayrıca Zeytinburnu ve Üsküdar gibi ilçelerde cinsiyetler arası yanıt aralıklarının tamamen ayrışması, yerel kültürün cinsiyet temelli sosyal davranış kalıplarını doğrudan etkilediğini göstermektedir.

Genel olarak bu bulgular, kadın çalışanların iş ilişkilerinde duygusal zekâ, empati ve sosyal bağ kurmaya verdikleri önemin erkeklerden daha yüksek olduğunu, erkeklerin ise daha ikili (önemli–önemsiz) değerlendirme eğiliminde olduklarını ortaya koymaktadır. Bu farklılıklar, insan kaynakları stratejilerinde ekip dinamiklerinin yapılandırılmasında cinsiyet duyarlı yaklaşımların benimsenmesini gerektirmektedir. İş yerinde sosyal bağların güçlendirilmesi, yalnızca bireysel refahı değil, aynı zamanda takım performansını, inovasyon kapasitesini ve çalışan bağlılığını da artıran stratejik bir unsur olarak ele alınmalıdır.

16.İlçelere ve Cinsiyete Göre "İş Başvurularınızda Hangi Tür İşleri Tercih Edersiniz? "

Yaşadığınız İlçe	Erkek Serbest çalışma (freelance)	Erkek Staj	Erkek Tam zamanlı	Erkek Yarı zamanlı	Kadın Serbest çalışma (freelance)	Kadın Staj	Kadın Tam zamanlı	Kadın Yarı zamanlı
Ataşehir	0	0	11	0	0	0	11	11
Avcılar	0	0	0	39	11	0	0	7
Bahçelievler	0	11	0	11	0	0	2	0
Bağcılar	0	0	0	0	19	0	0	0
Başakşehir	0	11	0	0	0	0	11	11
Beylikdüzü	0	0	6	17	0	0	0	0
Beyoğlu	0	0	0	0	0	0	0	11
Beşiktaş	0	0	0	0	0	12	0	0
Eyüpsultan	0	0	0	0	0	0	11	0
Fatih	0	0	8	0	0	0	22	0
Güngören	0	0	11	0	0	0	0	0
Kadıköy	0	0	11	0	30	11	0	26
Kartal	0	26	11	0	0	0	0	0
Kağıthane	0	0	0	0	18	0	8	0
K.Çekmece	0	0	11	0	0	0	0	10
Maltepe	11	0	47	0	0	11	0	0
Pendik	0	0	20	0	0	0	0	0
Sancaktepe	11	0	0	0	0	0	0	0
Sarıyer	0	0	12	11	0	0	31	11
Sultanbeyli	0	0	11	0	11	0	0	0
Sultangazi	0	0	8	17	10	0	0	0
Tuzla	0	8	0	0	11	0	11	0
Zeytinburnu	0	0	0	0	0	8	11	20
Çekmeköy	0	0	18	0	0	0	4	15
Ümraniye	11	0	22	4	4	1	25	21
Üsküdar	10	11	0	0	0	0	0	12
Şişli	0	11	0	0	18	0	0	0

İş başvurusunda bulunurken bireylerin tercih ettiği iş türleri, yalnızca kişisel eğilimleri değil; aynı zamanda ekonomik gereklilikleri, sektörel beklentileri ve toplumsal cinsiyet rollerini de yansıtır. İstanbul genelinde yapılan bu araştırma, ilçelere ve cinsiyete göre bireylerin tam zamanlı, yarı zamanlı, staj veya serbest çalışma gibi istihdam türlerine olan yönelimlerini anlamaya olanak sağlamaktadır.

Veriler, **erkek katılımcıların** belirgin biçimde **tam zamanlı** iş tercihinine yöneldiğini göstermektedir. Bu durum özellikle **Maltepe (47)**, **Pendik (20)**, **Çekmeköy (18)** ve **Ümraniye (22)** gibi ilçelerde öne çıkmaktadır. Bu tercihler, ekonomik sorumlulukların daha yoğun biçimde erkeklere yüklendiği toplumsal normlarla örtüşmektedir. Ancak **Kartal (26)**

gibi bazı ilçelerde erkeklerin staj fırsatlarına yönelmesi, genç erkeklerin profesyonel deneyim kazanma motivasyonunu da ortaya koymaktadır. Aynı zamanda **Avcılar (39)** ve **Beylikdüzü (17)** gibi bölgelerde **yarı zamanlı** işlerin tercih edilmesi, eğitimle çalışma hayatını bir arada sürdüren bireylerin yoğunluğuna işaret edebilir.

Kadın katılımcılar arasında ise iş tercihlerinde **daha geniş bir dağılım ve esneklik** gözlemlenmektedir. Özellikle **Kadıköy (30)**, **Sultanbeyli (11)**, **Tuzla (11)** ve **Şişli (18)** gibi ilçelerde **serbest (freelance)** çalışmaya olan yönelim, kadınların geleneksel iş modelleri dışındaki esnek yapıları benimsediğini göstermektedir. Bu durum, özellikle bakım emeği yükü, ev-iş dengesini kurma ihtiyacı gibi etmenlerle ilişkilendirilebilir. Kadınların tam zamanlı işlere en yüksek yönelimi **Fatih (22)**, **Sarıyer (31)** ve **Ümraniye (25)** gibi merkezî ilçelerde görülmüştür. Bu eğilim, kadınların kurumsal istihdama katılım arzusunun arttığını ve özellikle eğitilmiş kadınların kariyer odaklı tercih geliştirdiğini göstermektedir.

Staj pozisyonları kadınlarda **Beşiktaş (12)**, **Kadıköy (11)**, **Maltepe (11)** gibi ilçelerde öne çıkarken; bu alanlardaki talepler, üniversite öğrencilerinin veya mesleğe yeni adım atan bireylerin yoğunluğu ile açıklanabilir. Diğer yandan **Zeytinburnu (20)**, **Çekmeköy (15)** ve **Ümraniye (21)** gibi ilçelerde **yarı zamanlı işlerin** kadınlar arasında öne çıkması, ailevi rollerle iş yaşamını eş zamanlı yürütme ihtiyacının bir göstergesi olabilir.

Toplumsal cinsiyet bağlamında veriler değerlendirildiğinde, erkeklerin daha çok sürekliliği ve gelir istikrarı ön planda olan tam zamanlı işlere yöneldiği, kadınların ise esneklik, bireysel kontrol ve iş-aile dengesine dayalı iş biçimlerini benimsediği anlaşılmaktadır. Ayrıca bölgesel ekonomik yapı, eğitim düzeyi, yaş dağılımı ve sektörel yoğunluk da iş türü tercihlerinde belirleyici rol oynamaktadır. İnsan kaynakları politikalarının bu farklılıkları gözeterek esnek çalışma modelleri, yarı zamanlı olanaklar ve serbest çalışma alternatiflerini cinsiyete duyarlı şekilde yapılandırması, daha kapsayıcı bir iş gücü piyasasına katkı sağlayacaktır.

17.İlçelere ve Cinsiyete Göre "İşe Yerleştirme Sürecinde Yaşadığınız Olumsuz Deneyimleri Nasıl Değerlendirirsiniz? "

Yaşadığınız İlçe	Erkek Bu deneyimlerden ders çıkarırım	Erkek Moralimi bozar, motivasyonumu düşürür	Erkek İş bulma sürecimdeki başarısızlığın normal bir parçası olarak görürüm	Kadın Bu deneyimlerden ders çıkarırım	Kadın Moralimi bozar, motivasyonumu düşürür	Kadın İş bulma sürecimdeki başarısızlığın normal bir parçası olarak görürüm
Ataşehir	11	0	0	0	11	11
Avcılar	19	0	20	0	11	7
Bahçelievler	22	0	0	0	0	2
Bağcılar	0	0	0	0	0	19
Başakşehir	0	0	11	11	11	0
Beylikdüzü	17	0	6	0	0	0
Beyoğlu	0	0	0	0	11	0
Beşiktaş	0	0	0	12	0	0
Eyüpsultan	0	0	0	11	0	0
Fatih	8	0	0	11	0	11
Güngören	11	0	0	0	0	0
Kadıköy	11	0	0	67	0	0
Kartal	26	11	0	0	0	0
Kağıthane	0	0	0	18	0	8
K.Çekmece	11	0	0	0	0	10
Maltepe	24	0	34	0	0	11
Pendik	20	0	0	0	0	0
Sancaktepe	11	0	0	0	0	0
Sarıyer	1	22	0	21	21	0
Sultanbeyli	11	0	0	0	11	0
Sultangazi	17	0	8	10	0	0
Tuzla	0	8	0	11	0	11
Zeytinburnu	0	0	0	11	20	8
Çekmeköy	10	8	0	15	4	0
Ümraniye	11	0	26	36	0	15
Üsküdar	10	0	11	12	0	0
Şişli	0	0	11	7	0	11

İşe yerleştirme süreci, sadece profesyonel değil aynı zamanda psikolojik bir dayanıklılık sınavıdır. Bu süreçte yaşanan olumsuz deneyimler, bireylerin öz yeterlilik algısı, başa çıkma mekanizmaları ve kariyer motivasyonları üzerinde belirleyici rol oynar. İstanbul genelinde ilçelere ve cinsiyete göre yapılan bu analiz, olumsuz deneyimlerin nasıl değerlendirildiğini sosyo-psikolojik bir perspektifle ortaya koymaktadır.

Veri seti, erkek katılımcıların büyük çoğunluğunun **olumsuz deneyimlerden ders çıkarma** eğiliminde olduğunu göstermektedir. Özellikle **Bahçelievler (22)**, **Maltepe (24)**, **Kartal (26)**, **Avcılar (19)** ve **Ümraniye (11)** gibi ilçelerde bu yaklaşımın baskın olması, erkeklerin başarısızlıkları yapıcı bir öğrenme sürecinin parçası olarak görme eğiliminde olduklarını

ortaya koymaktadır. Bu durum, toplumsal olarak erkeklere yüklenen problem çözme ve dirençli olma rollerinin içselleştirilmiş olmasından kaynaklanıyor olabilir. Ancak **Sarıyer (22)** ve **Kartal (11)** gibi bazı ilçelerde erkeklerin “moralimi bozar” seçeneğini işaretlemesi, bu sürecin duygusal etkilerinin göz ardı edilmemesi gerektiğini göstermektedir.

Kadın katılımcılar arasında ise daha çeşitlenmiş ve dengeli bir dağılım gözlemlenmektedir. **Kadıköy (67)** ve **Ümraniye (36)** gibi ilçelerde kadınların “bu deneyimlerden ders çıkarırım” seçeneğini güçlü şekilde işaretlemesi, kadınların iş arama sürecinde analitik ve reflektif yaklaşımlar benimsediğini göstermektedir. Bununla birlikte, **Zeytinburnu (20)**, **Sarıyer (21)** ve **Çekmeköy (4)** gibi ilçelerde olumsuz deneyimlerin motivasyonu düşürdüğü açıkça ifade edilmiştir. Bu, kadınların özellikle güvencesiz ve eşitsiz işe alım deneyimleri karşısında daha kırılgan konumda olabileceğini düşündürmektedir. Aynı zamanda **Ümraniye (15)**, **Fatih (11)**, **Tuzla (11)** gibi ilçelerde kadınlar, başarısızlıkları “sürecin doğal bir parçası” olarak değerlendirme eğilimindedir; bu durum kadınların profesyonelleşme sürecinde artan deneyimle birlikte psikolojik esneklik geliştirdiklerine işaret etmektedir.

Her iki cinsiyet için de dikkat çekici olan bir unsur, “moralimi bozar, motivasyonumu düşürür” seçeneğinin genel olarak düşük seviyede kalmasıdır. Bu, bireylerin iş piyasasındaki rekabetçi yapıyı kabullendiğini, aynı zamanda psikolojik sağlamlık (resilience) kapasitesinin toplumda güçlendiğini düşündürmektedir. Ancak bu oranların düşük olması, duygusal etkilerin yeterince dile getirilmediği veya bastırıldığı şeklinde de yorumlanabilir; dolayısıyla işe alım süreçlerinde psikolojik destek mekanizmaları ve kapsayıcı iletişim pratiklerinin yaygınlaştırılması önem arz etmektedir.

Sonuç olarak, olumsuz işe yerleştirme deneyimlerinin değerlendirilme biçimi; yalnızca bireyin psikolojik tutumlarını değil, aynı zamanda toplumsal cinsiyet normlarını, yerel istihdam koşullarını ve kültürel baş etme stratejilerini yansıtmaktadır. İnsan kaynakları profesyonelleri, işe alım sürecinin her aşamasında aday deneyimini izleyerek şeffaflık, geri bildirim ve psikolojik destek odaklı stratejilerle bu süreci daha sürdürülebilir kılabilir.

18.İlçelere ve Cinsiyete Göre "İş Yerinde Yüksek Performans Göstermeyi Etkileyen Faktörler Nelerdir? "

Yaşadığımız İlçe	Erkek Sürekli eğitim ve gelişim olanakları	Erkek Çalışanların birbirleriyle uyumu	Erkek İyi bir liderlik	Erkek Şirketin değerleri ve misyonu	Kadın Sürekli eğitim ve gelişim olanakları	Kadın Çalışanların birbirleriyle uyumu	Kadın İyi bir liderlik	Kadın Şirketin değerleri ve misyonu
Ataşehir	0	11	0	0	11	0	0	11
Avcılar	0	19	20	0	11	0	0	7
Bahçelievler	0	0	0	22	0	2	0	0
Bağcılar	0	0	0	0	0	0	19	0
Başakşehir	0	0	0	11	0	22	0	0
Beylikdüzü	0	6	17	0	0	0	0	0
Beyoğlu	0	0	0	0	0	11	0	0
Beşiktaş	0	0	0	0	0	12	0	0
Eyüpsultan	0	0	0	0	0	0	0	11
Fatih	0	8	0	0	11	11	0	0
Güngören	0	11	0	0	0	0	0	0
Kadıköy	11	0	0	0	26	8	22	11
Kartal	26	11	0	0	0	0	0	0
Kağıthane	0	0	0	0	0	8	0	18
K.Çekmece	0	11	0	0	0	10	0	0
Maltepe	0	58	0	0	0	0	11	0
Pendik	20	0	0	0	0	0	0	0
Sancaktepe	0	0	11	0	0	0	0	0
Sarıyer	0	23	0	0	11	21	0	10
Sultanbeyli	0	11	0	0	0	0	0	11
Sultangazi	0	17	8	0	0	10	0	0
Tuzla	0	8	0	0	0	11	0	11
Zeytinburnu	0	0	0	0	0	22	0	17
Çekmeköy	0	18	0	0	4	15	0	0
Ümraniye	0	0	33	4	11	36	4	0
Üsküdar	7	14	0	0	0	12	0	0
Şişli	11	0	0	0	11	7	0	0

İş yerinde yüksek performans gösterebilmek, bireysel yetkinliklerin yanı sıra örgütsel yapı, sosyal iklim ve liderlik biçimleriyle yakından ilişkilidir. İstanbul genelinde yapılan bu çalışma, çalışanların yüksek performans üzerinde etkili gördükleri faktörlerin cinsiyet ve ilçelere göre nasıl farklılaştığını inceleyerek, yönetsel yaklaşımlar için stratejik ipuçları sunmaktadır.

Veri setinde erkek katılımcılar arasında “iyi bir liderlik” faktörü belirgin şekilde öne çıkmaktadır. Özellikle **Ümraniye (33)**, **Beylikdüzü (17)** ve **Sultangazi (8)** gibi ilçelerde erkek çalışanlar, performanslarını doğrudan etkileyen ana unsur olarak liderlik kalitesini işaret etmektedir. Bu durum, yapılandırılmış, hedef odaklı ve denetlenebilir çalışma ortamlarının

erkek çalışanlar tarafından yüksek performansla ilişkilendirildiğini göstermektedir. Aynı zamanda, **Kartal (26)**, **Pendik (20)** ve **Kadıköy (11)** gibi ilçelerde ise “sürekli eğitim ve gelişim olanakları” tercih edilmiştir. Bu eğilim, erkeklerin kariyer gelişimi ve teknik yetkinlik kazanımı yönünde motive olduklarını yansıtırken, performansın bireysel ilerlemeyle doğrudan bağlantılı olduğunu da ortaya koymaktadır.

Kadın katılımcılar açısından ise yüksek performansı etkileyen faktörlerin dağılımı çok daha dengeli ve çeşitlidir. En dikkat çekici eğilim, “çalışanlar arası uyum” faktörüne verilen önemin yüksekliğidir. **Maltepe (58)**, **Ümraniye (36)**, **Başakşehir (22)** ve **Zeytinburnu (22)** gibi ilçelerde bu faktör ön plana çıkmaktadır. Kadın çalışanların performanslarını artıran sosyal ortamı ve ilişkisel güveni öncelikledikleri bu sonuçlarla net biçimde anlaşılmaktadır. Ayrıca, **Kadıköy (26)**, **Sarıyer (21)** ve **Tuzla (11)** gibi ilçelerde “sürekli eğitim ve gelişim” faktörünün yüksek puan alması, kadınların da öğrenme odaklı kariyer yaklaşımını benimsediklerini göstermektedir. Bu durum, kadınların hem sosyal destek hem de yetkinlik artışını birlikte gözettiği esnek performans modellerine daha yatkın olduklarını göstermektedir.

“Şirketin değerleri ve misyonu” faktörü ise kadınlarda özellikle **Eyüpsultan (11)**, **Sultanbeyli (11)**, **Zeytinburnu (17)** ve **Kağıthane (18)** gibi ilçelerde anlamlı düzeyde tercih edilmiştir. Bu tercihler, kadın çalışanların iş yerinde değer uyumu ve anlamlılık arayışının, performans düzeyleri üzerinde doğrudan etkili olduğunu göstermektedir. Erkek katılımcılar arasında bu faktör daha sınırlı düzeyde dile getirilmiştir; yalnızca **Bahçelievler (22)** ve **Kadıköy (11)** gibi bazı ilçelerde öne çıkmaktadır.

Genel olarak bu bulgular, erkek çalışanların bireysel yetkinlik geliştirme ve otorite yapıları üzerinden yüksek performansla ilişki kurduklarını; kadın çalışanların ise sosyal bütünlük, işyeri kültürü ve değer uyumu gibi faktörleri önceliklediklerini ortaya koymaktadır. Bu farklılaşma, performans yönetimi stratejilerinin cinsiyet duyarlı biçimde tasarlanması gerekliliğine işaret eder. Kurumsal eğitim politikaları, kapsayıcı liderlik modelleri ve kültürel uyum programları; iş yerinde bütüncül bir yüksek performans kültürü inşa edilmesinde kilit role sahiptir.

19.İlçelere ve Cinsiyete Göre "İş Yerinde Esnek Çalışma Olanaklarını Ne Kadar Önemsiyorsunuz? "

Yaşadığınız İlçe	Erkek Az önemli	Erkek Nötr	Erkek Çok önemli	Erkek Önemli	Kadın Az önemli	Kadın Nötr	Kadın Çok önemli	Kadın Önemli
Ataşehir	0	0	0	11	0	0	0	22
Avcılar	0	0	0	39	11	0	0	7
Bahçelievler	0	11	0	11	0	0	2	0
Bağcılar	0	0	0	0	0	0	0	19
Başakşehir	0	0	11	0	0	0	11	11
Beylikdüzü	0	0	23	0	0	0	0	0
Beyoğlu	0	0	0	0	0	0	0	11
Beşiktaş	0	0	0	0	0	12	0	0
Eyüpsultan	0	0	0	0	0	0	0	11
Fatih	0	0	0	8	0	0	0	22
Güngören	0	0	11	0	0	0	0	0
Kadıköy	0	0	0	11	0	0	56	11
Kartal	0	26	0	11	0	0	0	0
Kağıthane	0	0	0	0	0	0	18	8
K.Çekmece	0	0	11	0	0	10	0	0
Maltepe	0	0	11	47	0	11	0	0
Pendik	0	0	11	9	0	0	0	0
Sancaktepe	0	0	11	0	0	0	0	0
Sarıyer	0	11	0	12	0	21	21	0
Sultanbeyli	0	0	0	11	0	0	0	11
Sultangazi	8	0	0	17	0	0	10	0
Tuzla	0	8	0	0	0	0	11	11
Zeytinburnu	0	0	0	0	0	8	11	20
Çekmeköy	0	8	10	0	0	15	0	4
Ümraniye	11	0	4	22	0	0	1	50
Üsküdar	0	0	7	14	0	0	12	0
Şişli	0	0	11	0	0	0	7	11

Esnek çalışma olanakları, günümüz iş yaşamında sadece konforlu bir ayrıcalık değil; verimlilik, motivasyon, yaşam dengesi ve psikolojik iyi oluş açısından temel bir beklenti haline gelmiştir. İstanbul genelinde ilçelere ve cinsiyetlere göre yapılan bu değerlendirme, çalışanların esnek çalışma modellerine verdikleri önemin mekânsal ve toplumsal bağlamlarla nasıl çeşitlendiğini kapsamlı biçimde ortaya koymaktadır.

Erkek katılımcılar açısından bakıldığında, esnek çalışmayı “önemli” bulanların sayısı, veriye genel olarak yayılmıştır. Özellikle **Avcılar (39)**, **Maltepe (47)** ve **Ümraniye (22)** gibi ilçelerde yüksek oranlar bu eğilimi desteklemektedir. Bununla birlikte, **Beylikdüzü (23)** ve **Sancaktepe (11)** gibi ilçelerde doğrudan “çok önemli” tercihi öne çıkmaktadır. Bu sonuçlar, erkek çalışanların esnekliğe daha çok iş-yoğunluk dengesi, ulaşım kolaylığı ve iş sürekliliği

bağlamında yaklaştıklarını düşündürmektedir. İlginç şekilde, **Kartal (26)** gibi bazı ilçelerde “nötr” yanıtların yüksekliği, bu bölgelerde erkeklerin esneklikten ziyade daha sabit ve düzenli bir iş kültürüne alışkın olabileceğini ortaya koymaktadır.

Kadın katılımcılar ise esnek çalışma modeline **daha yüksek düzeyde ve tutarlı** bir önem atfetmektedir. Özellikle **Kadıköy (56)**, **Ümraniye (50)**, **Zeytinburnu (31)** ve **Sarıyer (21)** gibi ilçelerde “**çok önemli**” yanıtlarının yoğunlaşması, kadınların çalışma yaşamında esnekliğe duyduğu gereksinimin oldukça yapısal olduğunu göstermektedir. Bu gereksinim; toplumsal cinsiyet rolleri, bakım emeği sorumlulukları ve çoklu rol yüklenimi gibi faktörlerle doğrudan ilişkilendirilebilir. Kadın çalışanlar, yalnızca esneklik talep etmekle kalmayıp, bu talebi üretkenliklerini sürdürebilmenin vazgeçilmez koşulu olarak da değerlendirmektedir. Buna karşın, **Beşiktaş**, **Eyüpsultan** ve **Başakşehir** gibi ilçelerde kadınların daha çok “önemli” kategorisini seçmesi, bazı bölgelerde kurumsal iş yapısına dair farklı beklenti düzeylerinin oluştuğunu düşündürmektedir.

Veri seti ayrıca, **kadınların “nötr” ya da “az önemli”** seçeneklerine neredeyse hiç yönelmemesiyle dikkat çekerken, bu durum esneklik konusunun kadınlar için tartışmasız bir öncelik olduğunu kanıtlar niteliktedir. Öte yandan erkeklerde özellikle **Sultangazi (8)** ve **Ümraniye (11)** gibi ilçelerde “az önemli” yanıtlarının varlığı, esneklik anlayışının cinsiyet temelli farklı algılarla biçimlendiğini göstermektedir.

Sonuç olarak, esnek çalışmanın önemi cinsiyet ve mekânsal farklılıklarla birlikte incelendiğinde; kadınların bu modele yapısal bir ihtiyaç ve kariyer sürdürülebilirliği çerçevesinde yaklaştığı, erkeklerin ise performans ve operasyonel kolaylık perspektifiyle değerlendirdiği ortaya çıkmaktadır. İnsan kaynakları politikalarının bu veriye dayalı olarak geliştirilmesi; yalnızca iş verimini değil, toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyen daha adil çalışma ortamlarının oluşumunu da beraberinde getirecektir.

20.İlçelere ve Cinsiyete Göre "İşe Yerleştirme Sürecinde Hangi Aşamada En Fazla Zorlanıyorsunuz? "

Yaşadığınız İlçe	Erkek Başvuru yapma süreci	Erkek Mülakatlar	Erkek Referans kontrolü	Erkek İş teklifi değerlendirmesi	Kadın Başvuru yapma süreci	Kadın mülakatlar	Kadın Referans kontrolü	Kadın İş teklifi değerlendirmesi
Ataşehir	11	0	0	0	11	0	11	0
Avcılar	0	0	39	0	0	0	0	18
Bahçelievler	0	22	0	0	0	2	0	0
Bağcılar	0	0	0	0	19	0	0	0
Başakşehir	0	0	11	0	0	0	11	11
Beylikdüzü	0	0	23	0	0	0	0	0
Beyoğlu	0	0	0	0	11	0	0	0
Beşiktaş	0	0	0	0	0	0	0	12
Eyüpsultan	0	0	0	0	0	11	0	0
Fatih	0	8	0	0	11	11	0	0
Güngören	0	0	11	0	0	0	0	0
Kadıköy	0	0	11	0	37	11	8	11
Kartal	26	11	0	0	0	0	0	0
Kağıthane	0	0	0	0	18	8	0	0
K.Çekmece	0	0	0	11	0	10	0	0
Maltepe	34	13	0	11	0	0	0	11
Pendik	9	0	0	11	0	0	0	0
Sancaktepe	11	0	0	0	0	0	0	0
Sarıyer	0	22	0	1	21	10	11	0
Sultanbeyli	11	0	0	0	0	0	11	0
Sultangazi	8	0	0	17	0	0	10	0
Tuzla	0	0	0	8	11	0	11	0
Zeytinburnu	0	0	0	0	11	20	8	0
Çekmeköy	18	0	0	0	15	4	0	0
Ümraniye	37	0	0	0	1	4	25	21
Üsküdar	21	0	0	0	0	0	12	0
Şişli	0	0	11	0	0	0	11	7

İşe yerleştirme süreci, adayların yalnızca bilgi ve yetkinliklerini değil, aynı zamanda psikolojik dayanıklılıklarını ve stratejik adaptasyonlarını da test eden çok aşamalı bir yapıdır. İstanbul ilçelerine ve cinsiyete göre yapılan bu analiz, adayların en fazla zorlandıkları aşamaları ortaya koyarak, işe alım süreçlerinin hangi noktalarda daha fazla desteklenmesi gerektiğine dair somut göstergeler sunmaktadır.

Erkek katılımcılar açısından en dikkat çekici bulgu, **başvuru yapma sürecinde** yaşanan güçlüklerin yoğunluğudur. Özellikle **Ümraniye (37)**, **Maltepe (34)**, **Kartal (26)** ve **Çekmeköy (18)** gibi ilçelerde erkeklerin bu aşamada yoğun zorluk yaşadıklarını ifade etmeleri, başvuru stratejisi geliştirme, uygun pozisyon bulma ya da özgeçmiş hazırlama gibi

temel adımlarda yeterli desteğe ihtiyaç duyduklarını göstermektedir. Bu durum, erkek adayların sürecin ilk temas noktasında sistematik hazırlık eksikliği ya da yönlendirme yetersizliği yaşadıklarını düşündürmektedir. Buna karşın, **mülakat** aşamasında zorlandığını belirten erkek sayısı sınırlı olup, yalnızca **Bahçelievler (22)** ve **Sarıyer (22)** gibi birkaç ilçede bu zorluk öne çıkmaktadır. Bu, erkek adayların ifade ve ikna süreçlerinde kendilerini daha güçlü hissettiklerini gösterebilir.

Kadın katılımcılar için veriler çok daha dengeli ve çeşitli bir tablo sunmaktadır. En belirgin zorluk, **mülakat aşamasında** yaşanmaktadır. Özellikle **Zeytinburnu (20)**, **Kadıköy (11)**, **Fatih (11)** ve **Sarıyer (10)** gibi ilçelerde kadın adaylar mülakatlarda zorlandıklarını belirtmiştir. Bu durum, mülakatlarda karşılaşılan önyargılar, cinsiyete dayalı sorgulamalar ya da kadınların kendi yeterliliklerini dışa vurma konusunda karşılaştıkları sistemik engellerle açıklanabilir. Ayrıca **referans kontrolü** aşamasında da kadın adayların anlamlı ölçüde zorluk yaşadığı görülmektedir. **Ümraniye (25)**, **Tuzla (11)** ve **Sarıyer (11)** gibi ilçelerde kadınlar, sosyal sermaye eksikliği veya geçmiş iş deneyimlerinin sistematik olarak sorgulanması nedeniyle bu aşamada dezavantaj yaşadıklarını belirtmiştir.

Kadınların bir diğer zorluk yaşadığı alan ise **iş teklifi değerlendirmesidir**. Bu alanda özellikle **Ümraniye (21)**, **Kadıköy (11)** ve **Maltepe (11)** gibi ilçelerde öne çıkan veriler, kadınların sunulan iş koşullarını değerlendirirken maaş, esneklik, kariyer gelişimi ve iş-aile dengesi gibi parametreler açısından kararsızlık yaşadıklarını ya da yeterince şeffaf bilgilendirilmediklerini göstermektedir. Erkeklerde bu aşamada zorlanma çok daha sınırlı düzeydedir.

Toplamda değerlendirildiğinde, erkek adaylar sürecin başında yani başvuru adımı, kadınlar ise daha sonraki birebir etkileşim ve karar noktalarında yoğun zorlanma yaşamaktadır. Bu durum, işe yerleştirme sürecinde cinsiyet odaklı müdahale ve destek modellerine ihtiyaç duyulduğunu göstermektedir. Kadınlara yönelik mülakat simülasyonları, referans ağı geliştirme çalışmaları ve teklif değerlendirme rehberliği; erkekler için ise başvuru planlaması, özgeçmiş desteği ve kariyer platformlarında yönlendirme sağlayacak programlar, işe alım eşitliğini artırmada stratejik fayda sağlayacaktır.

21.İlçelere ve Cinsiyete Göre "İş Yerindeki Stres Seviyeniz Nedir? "

Yaşadığınız İlçe	Erkek Düşük	Erkek Orta	Erkek Yüksek	Erkek Çok düşük	Erkek Çok yüksek	Kadın Düşük	Kadın Orta	Kadın Yüksek	Kadın Çok düşük	Kadın Çok yüksek
Ataşehir	0	11	0	0	0	0	22	0	0	0
Avcılar	0	0	0	39	0	7	11	0	0	0
Bahçelievler	0	22	0	0	0	0	2	0	0	0
Bağcılar	0	0	0	0	0	0	19	0	0	0
Başakşehir	0	11	0	0	0	11	0	0	11	0
Beylikdüzü	0	17	6	0	0	0	0	0	0	0
Beyoğlu	0	0	0	0	0	0	11	0	0	0
Beşiktaş	0	0	0	0	0	12	0	0	0	0
Eyüpsultan	0	0	0	0	0	0	11	0	0	0
Fatih	0	8	0	0	0	0	11	11	0	0
Güngören	0	0	0	0	11	0	0	0	0	0
Kadıköy	0	0	11	0	0	11	56	0	0	0
Kartal	0	37	0	0	0	0	0	0	0	0
Kağıthane	0	0	0	0	0	18	8	0	0	0
K.Çekmece	0	0	11	0	0	0	10	0	0	0
Maltepe	24	34	0	0	0	0	11	0	0	0
Pendik	11	9	0	0	0	0	0	0	0	0
Sancaktepe	0	0	11	0	0	0	0	0	0	0
Sarıyer	1	22	0	0	0	0	32	10	0	0
Sultanbeyli	11	0	0	0	0	0	11	0	0	0
Sultangazi	0	25	0	0	0	0	0	0	0	10
Tuzla	0	8	0	0	0	0	11	11	0	0
Zeytinburnu	0	0	0	0	0	0	19	9	11	0
Çekmeköy	0	18	0	0	0	0	4	0	15	0
Ümraniye	0	15	11	0	11	11	40	0	0	0
Üsküdar	14	7	0	0	0	0	12	0	0	0
Şişli	0	0	11	0	0	0	18	0	0	0

İş yerinde stres seviyesi, çalışanların üretkenliğini, psikolojik iyilik halini ve örgütsel bağlılığını etkileyen en temel psikososyal faktörlerden biridir. İstanbul genelinde yapılan bu veri analizi, çalışanların stres düzeylerinin cinsiyet ve yerleşim bağlamında nasıl farklılaştığını göstermesi açısından kıymetli bir sosyal veri sunmaktadır. Sonuçlar, iş gücündeki stres algısının yalnızca bireysel değil, aynı zamanda toplumsal cinsiyet rolleri ve bölgesel iş yapısı bağlamında da şekillendiğini göstermektedir.

Erkek katılımcılar arasında en yoğun yanıt, **orta düzeyde stres** yaşadıkları yönündedir. Bu durum özellikle **Kartal (37)**, **Maltepe (34)**, **Sarıyer (22)** ve **Bahçelievler (22)** gibi ilçelerde belirginleşmiştir. Bu veriler, erkeklerin iş ortamında stresle başa çıkma kapasitesinin görece yüksek olduğunu ancak sürekli bir “yük altında olma” halinin sürdüğünü göstermektedir. Ayrıca, **Kadıköy (11)**, **Sancaktepe (11)** ve **Şişli (11)** gibi ilçelerde "yüksek stres" yanıtları

veren erkeklerin bulunması, bireysel farkındalık artışı ya da kurumsal taleplerin artışıyla açıklanabilir. Öte yandan “çok düşük” ya da “çok yüksek” stres düzeyleri erkekler için istatistiksel olarak marjinaldir, bu da erkeklerin stres düzeylerini daha ılımlı ve normatif aralıkta ifade etme eğiliminde olduklarını düşündürmektedir.

Kadın katılımcılar açısından ise tablo çok daha geniş bir dağılım göstermektedir. En yüksek yoğunluk, **orta düzey stres** yanıtlarında toplanmış olmakla birlikte, bu kategori aynı zamanda **Kadıköy (56), Ümraniye (40), Sarıyer (32) ve Zeytinburnu (19)** gibi ilçelerde oldukça çarpıcı biçimde öne çıkmaktadır. Bu ilçeler, aynı zamanda kadın iş gücünün eğitilmiş, rekabetçi ve çoklu sorumluluklarla karşı karşıya kaldığı bölgeler olarak öne çıkmaktadır. İlginç bir şekilde, kadınların “yüksek stres” seçeneğini de önemli ölçüde işaretlediği (**Fatih, Tuzla, Zeytinburnu**) görülmektedir; bu durum, kadınların işyerinde hem performans hem sosyal roller açısından daha yüksek baskı altında hissettiklerini ve bu durumu daha açık biçimde ifade ettiklerini göstermektedir.

Kadınlar arasında bazı ilçelerde “çok düşük stres” yanıtlarının verilmiş olması — örneğin **Çekmeköy (15) ve Zeytinburnu (11)** — dikkat çekicidir. Bu durum, bazı kadın çalışanların iş ortamında destekleyici koşullar deneyimlediğini veya stresle etkili baş etme stratejileri geliştirdiğini düşündürülebilir. Erkeklerde ise bu tür pozitif farkındalık neredeyse hiç rapor edilmemiştir. Buna karşın, **Ümraniye** gibi ilçelerde hem erkek hem kadınların “yüksek” ve “çok yüksek” stres yanıtlarının birlikte görülmesi, bu bölgedeki iş ortamlarının yüksek talep, düşük kaynak veya kurumsal baskılarla karakterize olabileceğine işaret etmektedir.

Sonuç olarak, kadınların stres düzeyleri daha geniş aralıkta dağılırken, erkeklerin daha çok orta yoğunlukta stres yaşadığını belirtmeleri, toplumsal cinsiyetin iş yeri deneyimini şekillendiren temel belirleyicilerden biri olduğunu ortaya koymaktadır. Kurumlar, cinsiyet duyarlı stres yönetimi stratejileri, esnek çalışma sistemleri ve psikolojik danışmanlık desteklerini bölgesel farklılıkları da göz önünde bulundurarak geliştirmelidir. Bu sadece çalışan sağlığını değil, uzun vadede kurumsal sürdürülebilirliği de doğrudan etkileyen kritik bir adımdır.

22.İlçelere ve Cinsiyete Göre " İş Yerindeki Kariyer Gelişim Olanakları Ve Terfi Politikaları Hakkındaki Görüşleriniz Nelerdir? "

Yaşadığınız İlçe	Erkek Hiç memnun değilim	Erkek Memnun değilim	Erkek Memnunum	Erkek Nötr	Erkek Çok memnunum	Kadın Hiç memnun değilim	Kadın Memnun değilim	Kadın Memnunum	Kadın Nötr	Kadın Çok memnunum
Ataşehir	0	11	0	0	0	0	11	0	11	0
Avcılar	0	0	0	39	0	0	11	0	7	0
Bahçelievler	0	11	0	11	0	0	0	2	0	0
Bağcılar	0	0	0	0	0	0	0	19	0	0
Başakşehir	0	0	0	0	11	0	0	0	11	11
Beylikdüzü	0	0	6	17	0	0	0	0	0	0
Beyoğlu	0	0	0	0	0	0	0	0	11	0
Beşiktaş	0	0	0	0	0	0	0	12	0	0
Eyüpsultan	0	0	0	0	0	0	0	11	0	0
Fatih	0	0	0	8	0	11	0	0	0	11
Güngören	11	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Kadıköy	0	0	0	0	11	0	11	26	30	0
Kartal	0	0	0	37	0	0	0	0	0	0
Kağıthane	0	0	0	0	0	0	0	0	8	18
K.Çekmece	0	11	0	0	0	0	0	0	10	0
Maltepe	0	13	0	45	0	0	0	0	11	0
Pendik	0	0	0	9	11	0	0	0	0	0
Sancaktepe	0	0	0	0	11	0	0	0	0	0
Sarıyer	0	0	1	22	0	0	11	21	0	10
Sultanbeyli	0	0	0	11	0	0	0	0	11	0
Sultangazi	0	25	0	0	0	10	0	0	0	0
Tuzla	0	0	0	8	0	0	11	0	11	0
Zeytinburnu	0	0	0	0	0	0	9	22	8	0
Çekmeköy	0	0	0	18	0	0	0	19	0	0
Ümraniye	0	11	11	15	0	0	12	25	14	0
Üsküdar	0	0	0	21	0	0	0	0	12	0
Şişli	0	11	0	0	0	0	0	0	18	0

Kariyer gelişim olanakları ve terfi politikaları, çalışan bağlılığı, kurumsal sadakat ve uzun vadeli motivasyon açısından örgütsel yapının en stratejik unsurları arasında yer almaktadır. İstanbul'un farklı ilçelerinde gerçekleştirilen bu analiz, cinsiyet temelli farklılıkların ve yerel iş gücü dinamiklerinin bu algıyı nasıl şekillendirdiğini ortaya koymaktadır.

Erkek katılımcılar arasında “nötr” tutumların dikkat çekici biçimde baskın olduğu görülmektedir. Özellikle **Kartal (37)**, **Maltepe (45)**, **Sarıyer (22)** ve **Üsküdar (21)** gibi ilçelerde erkekler ne memnuniyet ne de memnuniyetsizlik bildirmiştir. Bu durum, erkeklerin kurumsal kariyer süreçlerine dair beklentilerinin ya netleşmemiş olduğunu ya da belirsizlik

içinde değerlendirme yaptıklarını gösterebilir. Aynı zamanda **Ümraniye (11)** ve **Kadıköy (11)** gibi ilçelerde “memnunum” ifadesiyle temsil edilen pozitif görüşler dikkat çekmekte, bu da büyük ve kurumsal firmaların yoğun olduğu bölgelerde kariyer olanaklarının daha sistematik biçimde algılandığını düşündürmektedir. “Hiç memnun değilim” veya “çok memnunum” gibi uç yanıtların ise genel olarak az olması, erkeklerin kariyer gelişimine dair değerlendirmelerini daha dengeli veya temkinli ifade ettiklerini göstermektedir.

Kadın katılımcılar açısından tablo daha çeşitlidir. En yüksek memnuniyet oranları, **Kadıköy (26 memnun, 30 nötr)**, **Ümraniye (25 memnun, 14 nötr)** ve **Zeytinburnu (22 memnun, 8 nötr)** gibi ilçelerde yoğunlaşmıştır. Bu ilçeler, kadın istihdamının eğitilmiş ve nitelikli kesiminde yoğunlaştığı bölgeler olup, kurumsal terfi politikalarının daha belirgin uygulandığı ortamlarda kadın çalışanların kendilerini daha görünür hissettiklerini düşündürmektedir. Ancak bu genel olumlu tabloya karşın, **Fatih, Sarıyer, Sultangazi, Tuzla** gibi ilçelerde kadınlar arasında “memnun değilim” ve “hiç memnun değilim” görüşleri de öne çıkmaktadır. Bu durum, belirli sektörlerde ya da kurumsal olmayan yapılarda terfi süreçlerinin şeffaf olmaması, liyakate dayalı ilerleme imkanlarının sınırlı kalması gibi yapısal sorunları işaret etmektedir.

Veri setinde kadınlar arasında uç görüşlerin erkeklere göre daha sık ifade edildiği görülmektedir. Bu, kadın çalışanların kariyer ilerlemesi konusundaki hassasiyetlerini daha belirgin şekilde dile getirdiklerini göstermektedir. Özellikle **Kadıköy, Ümraniye** ve **Kağıthane** gibi ilçelerde “çok memnun” veya “memnun” yanıtlarının yüksekliği, kadınların bu bölgelerdeki kariyer politikalarını daha içselleştirilmiş bir değerlendirmeye tabi tuttuklarını ortaya koymaktadır.

Genel olarak bu bulgular, erkeklerin daha çok sistemin parçası olarak kendilerini konumlandıklarını ve bu nedenle ortalama bir değerlendirmeye eğilimli olduklarını; kadınların ise daha net beklentiler ve eleştirilerle kurumsal süreçlere yaklaştıklarını göstermektedir. Bu farklılıklar, insan kaynakları politikalarının yalnızca cinsiyet eşitliği değil, aynı zamanda **algı yönetimi, şeffaflık ve performans bazlı terfi sistemlerinin geliştirilmesi** gerekliliğini ortaya koymaktadır. Kurumlar, terfi süreçlerinde cinsiyet duyarlı performans kriterlerini ve açık kariyer gelişim haritalarını hayata geçirdiğinde, çalışan memnuniyetinde ve kurumsal bağlılıkta anlamlı artışlar sağlayabilir.

23.İlçelere ve Cinsiyete Göre " İş Yerinde Takım Çalışması Ve İşbirliği Hakkındaki Memnuniyet Seviyeniz Nedir? "

Yaşadığınız İlçe	Erkek Hiç memnun değilim	Erkek Memnun değilim	Erkek Memnunum	Erkek Nötr	Erkek Çok memnunum	Kadın Hiç memnun değilim	Kadın Memnun değilim	Kadın Memnunum	Kadın Nötr	Kadın Çok memnunum
Ataşehir	0	0	0	11	0	0	0	11	11	0
Avcılar	0	19	20	0	0	0	11	0	7	0
Bahçelievler	0	11	11	0	0	0	0	2	0	0
Bağcılar	0	0	0	0	0	0	0	19	0	0
Başakşehir	0	0	11	0	0	0	0	22	0	0
Beylikdüzü	0	0	0	17	6	0	0	0	0	0
Beyoğlu	0	0	0	0	0	0	0	0	11	0
Beşiktaş	0	0	0	0	0	0	0	12	0	0
Eyüpsultan	0	0	0	0	0	0	0	11	0	0
Fatih	0	0	0	8	0	11	0	11	0	0
Güngören	11	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Kadıköy	0	0	11	0	0	0	0	48	19	0
Kartal	0	0	11	26	0	0	0	0	0	0
Kağıthane	0	0	0	0	0	0	0	8	0	18
K.Çekmece	0	0	0	11	0	0	0	10	0	0
Maltepe	0	0	13	45	0	0	0	11	0	0
Pendik	0	9	0	0	11	0	0	0	0	0
Sancaktepe	0	0	0	0	11	0	0	0	0	0
Sarıyer	0	0	1	22	0	0	11	11	0	20
Sultanbeyli	0	0	11	0	0	0	0	0	11	0
Sultangazi	0	25	0	0	0	10	0	0	0	0
Tuzla	0	0	0	8	0	0	11	0	11	0
Zeytinburnu	0	0	0	0	0	0	0	28	0	11
Çekmeköy	0	0	10	0	8	0	0	19	0	0
Ümraniye	0	11	0	26	0	0	11	11	29	0
Üsküdar	0	0	0	21	0	0	0	12	0	0
Şişli	0	0	11	0	0	0	0	0	18	0

Takım çalışması ve işbirliği, günümüz örgütsel yapılanmalarında yalnızca operasyonel bir gereklilik değil, aynı zamanda kurumsal kültürün sürekliliği ve çalışan memnuniyetinin temel belirleyicilerindendir. İstanbul'un farklı ilçelerinde gerçekleştirilen bu çalışmada, iş yerinde takım çalışmasına ilişkin memnuniyet düzeyleri cinsiyet ve mekânsal dağılım açısından detaylı biçimde analiz edilmiştir. Bulgular, bireylerin iş ortamlarındaki sosyal dinamikleri nasıl deneyimlediklerine dair önemli ipuçları sunmaktadır.

Erkek katılımcılar açısından değerlendirildiğinde, “memnunum” ve “nötr” yanıtlarının ağırlıkta olduğu görülmektedir. Özellikle **Kartal (11 memnun, 26 nötr)**, **Maltepe (13 memnun, 45 nötr)** ve **Sarıyer (1 memnun, 22 nötr)** gibi ilçelerde erkeklerin bu konudaki

tutumlarının belirgin şekilde istikrarlı ve temkinli olduğu göze çarpmaktadır. Bu durum, erkek çalışanların işbirliği süreçlerine katılım sağladıklarını ancak bu süreçlerde liderlik ya da bireysel öne çıkma imkanlarına daha fazla değeri verdiklerini düşündürmektedir. Öte yandan **Avcılar (20 memnun, 19 memnun değilim)** ve **Pendik (11 çok memnun)** gibi ilçelerde memnuniyetin daha kutuplaşmış bir dağılım göstermesi, kurumsal yapıların heterojenliğini ve liderlik kalitesine bağlı değişkenlikleri yansıtmaktadır.

Kadın katılımcılar arasında ise genel olarak memnuniyet düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Özellikle **Kadıköy (48 memnun, 19 nötr)**, **Zeytinburnu (28 memnun, 11 çok memnun)** ve **Kağıthane (8 memnun, 18 çok memnun)** gibi ilçelerde kadınların takım çalışmasına yönelik daha olumlu tutum sergiledikleri dikkat çekmektedir. Bu eğilim, kadınların kolektif uyuma, iletişim odaklı çalışmaya ve karşılıklı destek yapısına erkeklerden daha fazla değeri atfettiklerini göstermektedir. Takım ilişkileri kadınlar için yalnızca görevsel değil, aynı zamanda duygusal bağlılık ve iş doyumu bağlamında da kritik bir yer tutmaktadır.

Ancak dikkat çeken bir diğer unsur, bazı ilçelerde kadın katılımcıların da belirgin memnuniyetsizlik bildirmiş olmalarıdır. Örneğin **Fatih (11 hiç memnun değilim)**, **Sultangazi (10 hiç memnun değilim)** ve **Tuzla (11 memnun değilim)** gibi ilçelerde bu olumsuz tutumlar kurumsal iletişimdeki aksaklıklara, dışlayıcı grup yapıları ya da cinsiyet temelli dışlanmışlık hissine işaret edebilir. Ayrıca erkeklerde **Güngören (11 hiç memnun değilim)** ve **Sultangazi (25 memnun değilim)** gibi uç örnekler, takım yapılarının yer yer hiyerarşik çatışma veya bireysel rekabetle gölgelendiği ortamlara işaret etmektedir.

Genel değerlendirme, kadınların işbirliği ve takım ruhuna daha fazla duyarlılık gösterdiğini ve memnuniyet düzeylerinin daha tutarlı biçimde yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Erkeklerde ise daha fazla dağılım ve tereddüt gözlemlenmektedir. Bu sonuçlar, kurumların ekip yapılarında cinsiyet duyarlı organizasyon modelleri oluşturmasının gerekliliğini ortaya koymaktadır. Etkin takım çalışması, yalnızca görev paylaşımı değil; adil iletişim, kapsayıcı liderlik ve duygusal güven ortamıyla sürdürülebilir hale gelmektedir.

24.İlçelere ve Cinsiyete Göre "Şirketin - İşyerinizin Toplumsal Sorumluluk Projeleri ve Sürdürülebilirlik Konusundaki Performansını Nasıl Değerlendiriyorsunuz? "

Yaşadığımız İlçe	Erkek Kötü	Erkek Orta	Erkek Çok iyi	Erkek İyi	Kadın Kötü	Kadın Orta	Kadın Çok iyi	Kadın Çok kötü	Kadın İyi
Ataşehir	0	11	0	0	0	22	0	0	0
Avcılar	20	0	0	19	0	18	0	0	0
Bahçelievler	11	11	0	0	0	0	2	0	0
Bağcılar	0	0	0	0	0	0	0	0	19
Başakşehir	0	0	0	11	0	0	11	0	11
Beylikdüzü	6	17	0	0	0	0	0	0	0
Beyoğlu	0	0	0	0	0	11	0	0	0
Beşiktaş	0	0	0	0	0	0	0	0	12
Eyüpsultan	0	0	0	0	0	0	11	0	0
Fatih	0	8	0	0	0	11	0	0	11
Güngören	0	11	0	0	0	0	0	0	0
Kadıköy	0	0	11	0	0	30	0	11	26
Kartal	11	26	0	0	0	0	0	0	0
Kağıthane	0	0	0	0	0	8	18	0	0
Küçükçekmece	0	0	11	0	0	0	0	0	10
Maltepe	0	45	0	13	0	11	0	0	0
Pendik	0	20	0	0	0	0	0	0	0
Sancaktepe	0	0	11	0	0	0	0	0	0
Sarıyer	0	23	0	0	11	11	10	0	10
Sultanbeyli	0	0	11	0	0	0	0	0	11
Sultangazi	17	8	0	0	0	0	0	10	0
Tuzla	0	8	0	0	11	11	0	0	0
Zeytinburnu	0	0	0	0	0	17	0	0	22
Çekmeköy	0	0	0	18	0	4	0	0	15
Ümraniye	0	11	26	0	0	26	0	0	25
Üsküdar	3	7	0	11	0	1	0	0	11
Şişli	0	0	11	0	0	7	0	0	11

Günümüzde kurumsal sürdürülebilirlik yalnızca çevre dostu uygulamalarla sınırlı bir kavram olmaktan çıkarak, sosyal etki ve etik sorumlulukla harmanlanmış bir performans göstergesine dönüşmüştür. Bu bağlamda İstanbul'un çeşitli ilçelerinde gerçekleştirilen araştırma, katılımcıların çalıştıkları kurumların toplumsal sorumluluk ve sürdürülebilirlik performansına dair değerlendirmelerini cinsiyet ekseninde detaylandırmaktadır.

Erkek katılımcıların değerlendirmelerine bakıldığında, görece daha eleştirel bir tutum dikkat çekmektedir. Özellikle **Avcılar (20 kötü, 19 iyi)** ve **Kartal (11 kötü, 26 orta)** gibi ilçelerde olumsuz ve nötr değerlendirmelerin yoğunluğu, erkek çalışanların şirketlerin sosyal sorumluluk faaliyetlerini ya yetersiz bulduklarını ya da bu konuda kurum içi iletişimin zayıf kaldığını göstermektedir. Bununla birlikte **Kadıköy (11 çok iyi)** ve **Ümraniye (26 çok iyi)**

gibi pozitif uç örnekler, bazı bölgelerde bu tür politikaların çalışanlar tarafından somut olarak algılandığını ve olumlu değerlendirildiğini göstermektedir.

Kadın katılımcıların verileri, daha belirgin bir memnuniyet dağılımı ortaya koymaktadır. **Kadıköy (30 orta, 26 iyi)**, **Zeytinburnu (17 orta, 22 iyi)** ve **Ümraniye (26 orta, 25 iyi)** gibi ilçelerde kadınların şirketlerin sürdürülebilirlik politikalarına daha olumlu ve dengeli yaklaştıkları görülmektedir. Bu durum, kadın çalışanların sosyal etki ve etik uygulamalara karşı daha yüksek farkındalık taşıdıkları ve bu uygulamaların organizasyonel bağlılık üzerindeki etkisini daha çok önemsedikleri yönündeki literatürü desteklemektedir. Öte yandan **Kağıthane (18 çok iyi)** ve **Beşiktaş (12 iyi)** gibi ilçelerde yoğunlaşan olumlu geri bildirimler, toplumsal sorumluluğun kurum kültürüne entegrasyonu açısından da anlamlıdır.

Ancak veri setinde **toplumsal sorumlulukla ilgili farkındalık düzeyinin ilçelere göre ciddi farklılık gösterdiği** de dikkat çekicidir. Bazı ilçelerde katılımcıların “kötü” veya “çok kötü” gibi olumsuz yargılar bildirmesi, kurumsal uygulamaların henüz çalışan algısında yer bulamadığını ya da yetersiz iletişim stratejilerinden dolayı görünür olmadığını göstermektedir. Örneğin, **Sultangazi (17 kötü - erkek)** ve **Sarıyer (11 kötü - kadın)** gibi örneklerde bu kopukluk net olarak izlenmektedir.

Genel olarak bu bulgular, kurumsal sürdürülebilirlik uygulamalarının cinsiyet ve mekânsal farklılıklar gözetilerek yeniden yapılandırılması gerektiğine işaret etmektedir. Kadınlar daha olumlu bir algı taşıırken erkekler daha eleştirel bir yaklaşıma sahiptir. Kurumların sürdürülebilirlik stratejilerini oluştururken çalışanların algılarını dikkate almaları, sadece dışsal etkiyi değil, içsel memnuniyeti ve bağlılığı da artıracaktır. Bu bağlamda, bölgesel iletişim stratejileri ve toplumsal etki analizlerinin cinsiyet duyarlılığı içerecek şekilde tasarlanması önem arz etmektedir.

25.İlçelere ve Cinsiyete Göre "İş Değişikliği Yapmadan Önce İşyeri Politikaları ve Beklentileri Hakkında Yeterince Bilgilendirildiğinizi Düşünüyor Musunuz?"

Yaşadığınız İlçe	Erkek Evet	Erkek Hayır	Kadın Evet	Kadın Hayır
Ataşehir	0	11	0	22
Avcılar	0	39	0	18
Bahçelievler	11	11	2	0
Bağcılar	0	0	0	19
Başakşehir	11	0	0	22
Beylikdüzü	0	23	0	0
Beyoğlu	0	0	11	0
Beşiktaş	0	0	12	0
Eyüpsultan	0	0	11	0
Fatih	0	8	0	22
Güngören	0	11	0	0
Kadıköy	11	0	8	59
Kartal	0	37	0	0
Kağıthane	0	0	0	26
Küçükçekmece	11	0	10	0
Maltepe	45	13	11	0
Pendik	11	9	0	0
Sancaktepe	11	0	0	0
Sarıyer	12	11	31	11
Sultanbeyli	11	0	0	11
Sultangazi	0	25	0	10
Tuzla	0	8	0	22
Zeytinburnu	0	0	11	28
Çekmeköy	8	10	0	19
Ümraniye	11	26	18	33
Üsküdar	11	10	12	0
Şişli	0	11	7	11

Kurumsal şeffaflık, çalışan bağlılığı ve örgütsel güvenin temel yapıtaşları arasında yer almaktadır. Özellikle iş değişikliği gibi kritik kararların eşliğinde olan çalışanlar için, işyeri politikaları ve beklentileri hakkında sağlıklı bilgilendirme süreçlerinin varlığı, hem psikolojik güven hem de karar kalitesini doğrudan etkilemektedir. İstanbul'un farklı ilçelerinde yapılan bu nicel analiz, söz konusu bilgilendirme pratiklerinin cinsiyet ve mekânsal düzeyde ciddi farklılıklar gösterdiğini ortaya koymaktadır.

Veri setinde göze çarpan ilk bulgu, **kadın çalışanların büyük bir bölümünün iş değişikliği öncesinde yeterince bilgilendirilmediklerini ifade etmeleridir. Örneğin Kadıköy (59 hayır - 8 evet), Zeytinburnu (28 hayır - 11 evet) ve Ümraniye (33 hayır - 18 evet) ilçelerinde bu**

fark dikkat çekici boyutlardadır. Bu durum, kadın çalışanların kurumsal beklentiler konusunda sistematik olarak daha az bilgiye eriştiklerini ya da kurumsal bilgilendirme mekanizmalarının kadın çalışanların ihtiyaçlarına duyarlı kaldığını düşündürmektedir.

Erkek çalışanlar açısından da benzer bir tablo bazı ilçelerde öne çıkmaktadır. Örneğin Kartal (37 hayır - 0 evet), Avcılar (39 hayır - 0 evet) ve Beylikdüzü (23 hayır - 0 evet) gibi ilçelerde erkek çalışanlar da ciddi bir bilgi eksikliği yaşamaktadır. Bu bölgelerde örgütsel iletişim süreçlerinin hem yapılandırılmamış hem de sistematik geri bildirim mekanizmalarından yoksun olduğu varsayılabilir.

Buna karşın, **Maltepe (45 evet - 13 hayır), Başakşehir (11 evet - 0 hayır) ve Sarıyer (erkek: 12 evet - 11 hayır, kadın: 31 evet - 11 hayır)** gibi ilçelerde çalışanların bilgiye daha çok eriştiği ve kurumların bilgilendirme sorumluluğunu daha etkin yerine getirdiği gözlemlenmektedir. Bu durum, kurumsal yönetim yapılarının yerel düzeyde değişkenlik gösterebileceğini ve bilgilendirme pratiklerinin kurumsal kültürle yakından ilişkili olduğunu göstermektedir.

Özellikle **Beşiktaş, Eyüpsultan ve Beyoğlu** gibi merkez ilçelerde kadınların bilgiye erişiminin daha yüksek olması, bu bölgelerde yer alan işverenlerin toplumsal cinsiyet duyarlılığı açısından görece daha ileride olabileceğine işaret etmektedir.

Bu bağlamda çalışma, **kurumların işyeri politikaları konusunda sistematik, şeffaf ve kapsayıcı iletişim kanallarına yatırım yapmaları gerektiğini** göstermektedir. Cinsiyet temelli farklar, yalnızca iletişim sorununu değil aynı zamanda örgütsel adalet algısının da eşitsiz dağıldığını ortaya koymaktadır. Stratejik insan kaynakları yönetimi uygulamaları, bu tür algı boşluklarını minimize ederek, çalışanların kariyer kararlarında daha rasyonel ve özgüvenli hareket etmelerini sağlayabilir.

26.İlçelere ve Cinsiyete Göre "İş Yerindeki İş Yüğü ve Zaman Yönetimi Konusunda Memnun Musunuz? "

Yaşadığınız İlçe	Erkek Evet	Erkek Hayır	Kadın Evet	Kadın Hayır
Ataşehir	0	11	0	22
Avcılar	0	39	0	18
Bahçelievler	11	11	2	0
Bağcılar	0	0	0	19
Başakşehir	11	0	11	11
Beylikdüzü	0	23	0	0
Beyoğlu	0	0	11	0
Beşiktaş	0	0	12	0
Eyüpsultan	0	0	11	0
Fatih	0	8	0	22
Güngören	0	11	0	0
Kadıköy	0	11	34	33
Kartal	37	0	0	0
Kağıthane	0	0	18	8
Küçükçekmece	11	0	0	10
Maltepe	34	24	11	0
Pendik	11	9	0	0
Sancaktepe	11	0	0	0
Sarıyer	12	11	10	32
Sultanbeyli	11	0	0	11
Sultangazi	0	25	0	10
Tuzla	0	8	0	22
Zeytinburnu	0	0	39	0
Çekmeköy	8	10	4	15
Ümraniye	11	26	15	36
Üsküdar	11	10	12	0
Şişli	0	11	0	18

İş yüğü ve zaman yönetimi, günümüz örgütsel yapılarında çalışan memnuniyetinin ve sürdürülebilir performansın kritik belirleyicileri arasında yer almaktadır. İstanbul genelinde gerçekleştirilen bu mikro-bölgesel analiz, farklı ilçelerde ve cinsiyet gruplarında iş yüğü memnuniyeti üzerine çarpıcı bulgular sunmaktadır.

Veriler, özellikle kadın çalışanlar arasında memnuniyetsizlik oranlarının birçok ilçede belirgin biçimde yüksek olduğunu göstermektedir. Örneğin, Ataşehir (22 hayır), Tuzla (22 hayır), Fatih (22 hayır), Sarıyer (32 hayır), Ümraniye (36 hayır) gibi ilçelerde kadın çalışanların iş yüğü ve zaman yönetimi konusunda yoğun tatminsizlik yaşadığı anlaşılmaktadır. Bu durum, toplumsal cinsiyet rollerinden kaynaklanan ek sorumlulukların (örneğin bakım emeği) kadınların mesleki zaman yönetimi deneyimlerini daha karmaşık hale getirdiğini düşündürmektedir.

Öte yandan, **erkek çalışanlar arasında da belirgin memnuniyetsizlik örüntüleri** bulunmaktadır. Özellikle **Avcılar (39 hayır), Beylikdüzü (23 hayır), Sultangazi (25 hayır)** ve **Güngören (11 hayır)** gibi ilçelerde erkeklerin tamamı iş yükü ve zaman yönetimi süreçlerinden memnun olmadığını belirtmiştir. Bu tür homojen negatif geribildirimler, bu ilçelerdeki kurum kültürlerinde iş dağılımı, süre yönetimi veya hedef baskısının yoğun olabileceğine işaret etmektedir.

İlginç biçimde, **Kartal (37 evet)** ve **Sancaktepe (11 evet)** gibi bazı ilçelerde erkek çalışanların tamamı memnuniyet beyanında bulunmuştur. Benzer biçimde, **Beşiktaş, Eyüpsultan ve Beyoğlu** gibi bölgelerde kadın çalışanların tamamı olumlu görüş bildirmiştir. Bu farklılık, yerel örgütsel yapıların, yönetim tarzlarının ve sektör tiplerinin memnuniyet algısı üzerindeki belirleyici rolünü ortaya koymaktadır.

Kadıköy ilçesi ise verilerde dikkat çeken çok boyutlu bir profil çizmektedir. Kadınlar arasında memnuniyet (34 evet) ve memnuniyetsizlik (33 hayır) neredeyse eşit dağılmışken, erkeklerin tamamı memnuniyetsizlik beyan etmiştir. Bu çeşitlenme, iş yükü ve zaman yönetimi konularında bireysel, pozisyonel ve sektörel farklılıkların etkili olabileceğini göstermektedir.

Sonuç olarak bu veriler, sadece çalışma süreleriyle ilgili değil, aynı zamanda **iş tasarımı, görev tanımlarının belirsizliği, yönetici beklentileri ve destek mekanizmalarının etkinliği** gibi değişkenlerin bütüncül olarak değerlendirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Kurumların, çalışanların iş-yaşam dengesi ihtiyaçlarını gözeten ve toplumsal cinsiyet duyarlılığı içeren yaklaşımları benimsemeleri, çalışan bağlılığı ve verimliliği artırmada kritik rol oynayacaktır.

27.İlçelere ve Cinsiyete Göre "Son İşinizde Ne Kadar Süreyle Çalıştınız? "

Yaşadığınız İlçe	Erkek 0-3 Ay	Erkek 1-2 Yıl	Erkek 3-6 Ay	Erkek 5-10 Yıl	Erkek 6-9 Ay	Erkek 9-12 Ay	Kadın 0-3 Ay	Kadın 1-2 Yıl	Kadın 2-5 Yıl	Kadın 3-6 Ay	Kadın 6-9 Ay	Kadın 9-12 Ay
Ataşehir	11	0	0	0	0	0	11	11	0	0	0	0
Avcılar	0	19	20	0	0	0	0	0	0	0	7	11
Bahçelievler	11	0	0	0	0	11	0	0	0	0	2	0
Bağcılar	0	0	0	0	0	0	19	0	0	0	0	0
Başakşehir	0	0	0	0	11	0	11	0	11	0	0	0
Beylikdüzü	0	6	17	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Beyoğlu	0	0	0	0	0	0	11	0	0	0	0	0
Beşiktaş	0	0	0	0	0	0	12	0	0	0	0	0
Eyüpsultan	0	0	0	0	0	0	11	0	0	0	0	0
Fatih	8	0	0	0	0	0	0	0	11	0	11	0
Güngören	0	11	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Kadıköy	0	0	0	0	11	0	22	11	0	26	8	0
Kartal	26	11	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Kağıthane	0	0	0	0	0	0	0	8	0	0	18	0
K.Çekmece	0	11	0	0	0	0	10	0	0	0	0	0
Maltepe	47	0	11	0	0	0	0	11	0	0	0	0
Pendik	0	0	0	0	0	20	0	0	0	0	0	0
Sancaktepe	0	0	11	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sarıyer	11	0	0	0	0	12	0	10	11	11	0	10
Sultanbeyli	0	0	0	11	0	0	11	0	0	0	0	0
Sultangazi	0	17	0	0	0	8	0	0	0	10	0	0
Tuzla	8	0	0	0	0	0	0	0	11	0	11	0
Zeytinburnu	0	0	0	0	0	0	28	11	0	0	0	0
Çekmeköy	0	0	10	0	8	0	15	0	0	0	4	0
Ümraniye	4	22	0	0	11	0	51	0	0	0	0	0
Üsküdar	21	0	0	0	0	0	0	0	0	12	0	0
Şişli	0	0	0	0	0	11	11	0	0	0	7	0

İş gücü devri ve çalışma süreleri, hem bireysel kariyer istikrarı hem de kurumsal sürdürülebilirlik açısından önemli göstergelerdir. İstanbul'daki ilçeler bazında gerçekleştirilen bu veri çalışması, çalışanların önceki işyerlerinde kalış sürelerini cinsiyet temelli olarak incelemekte ve iş sürekliliğine dair önemli nüanslar sunmaktadır.

Veri seti, erkek katılımcıların önemli bir kısmının **kısa süreli istihdam ilişkilerine sahip olduğunu**, özellikle “0–3 ay” ve “3–6 ay” aralığında ciddi bir yoğunlaşma yaşandığını göstermektedir. Örneğin, **Kartal (26 kişi), Maltepe (47 kişi), Ataşehir (11 kişi), Sarıyer (11 kişi)** gibi ilçelerde erkekler çoğunlukla en fazla 3 ay çalışmışlardır. Bu tür kısa vadeli istihdam, düşük iş memnuniyeti, güvencesizlik veya giriş seviyesindeki işlerin yoğunluğunu düşündürmektedir.

Kadın çalışanlar cephesinde ise örüntüler daha çeşitlidir. Kadıköy örneği dikkat çekicidir: Kadınların önemli bir bölümü burada “3–6 ay” (26 kişi) ve “1–2 yıl” (11 kişi) arasında çalıştığını ifade etmiştir. Bu, Kadıköy’de kadın istihdamının belirli bir sürekliliğe kavuştuğunu göstermektedir. Öte yandan, **Zeytinburnu, Eyüpsultan ve Beşiktaş** gibi ilçelerde kadınların büyük çoğunluğunun önceki işlerinde **sadece kısa sürelerle** çalışmış olması, bu bölgelerdeki iş yapılarının kadınlar açısından sürdürülebilir olmaktan uzak olabileceğini ima etmektedir.

Erkek çalışanlarda ise “1–2 yıl”lık çalışma sürelerinin **Ümraniye (22 kişi), Bahçelievler (11 kişi), Sultangazi (17 kişi)** gibi ilçelerde yoğunlaştığı gözlemlenmiştir. Bu ilçelerde istihdam ilişkileri görece daha istikrarlı olabilir; ancak bu sürenin bir “kariyer durağı” olarak mı görüldüğü yoksa sözleşme/süre kısıtlılığı nedeniyle mi bu sürede kalındığı daha derin analizlerle belirlenmelidir.

Kadınların uzun süreli (örneğin “2–5 yıl” veya “5–10 yıl”) çalıştığını ifade ettiği ilçeler arasında **Kadıköy, Sarıyer ve Fatih** öne çıkmaktadır. Bu bulgular, söz konusu ilçelerde kadınlara yönelik kurumsal yapıların daha kalıcı ve destekleyici olduğunu düşündürebilir. Ancak **Bağcılar, Beylikdüzü, Beşiktaş** gibi bölgelerde ise bu tür uzun vadeli istihdam verisine rastlanmamaktadır.

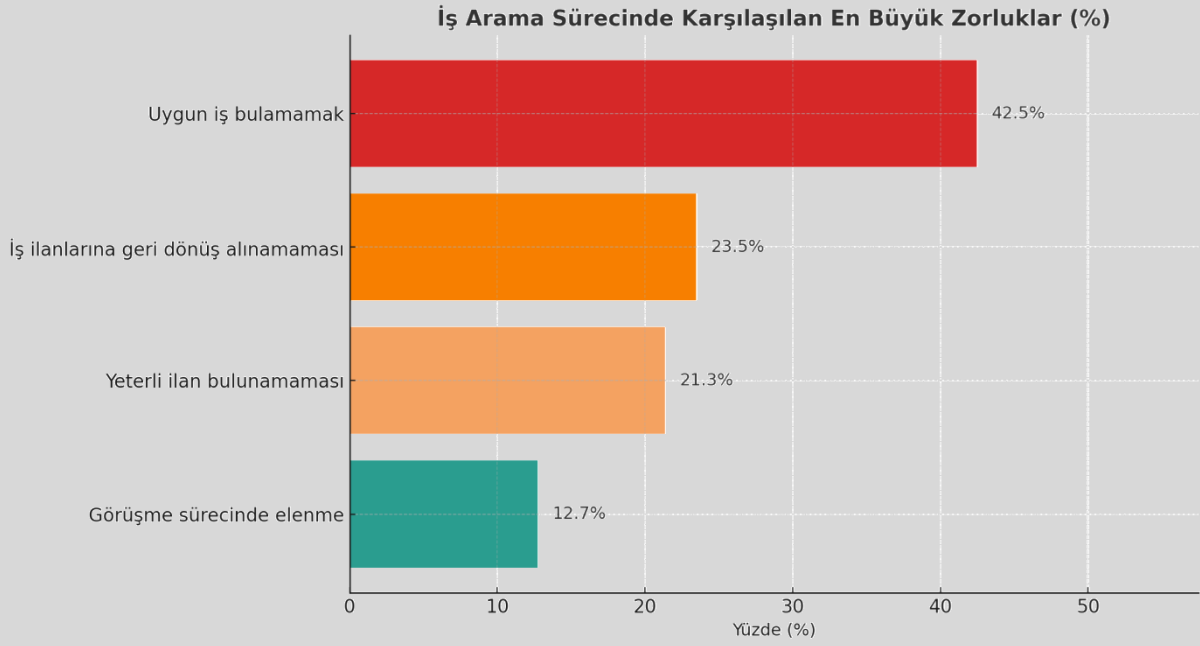
Genel olarak bakıldığında, **işe tutunma süresi konusunda cinsiyet farklılıklarının ve mekânsal bağlamların güçlü bir belirleyici olduğu** anlaşılmaktadır. Bu bağlamda, bölgesel istihdam politikaları, işverenlerin çalışan bağlılığı stratejileri ve toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının birlikte değerlendirilmesi, kalıcı istihdamın teşviki açısından elzem görünmektedir.

VIII. BEKLENTİLERİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

1. İş Arama Sürecinde Karşılaşılan En Büyük Zorluk

Frekans Tablosu

Zorluk Türü	Frekans (Kişi)	Yüzde (%)
Uygun iş bulamamak	384	42.5%
İş ilanlarına geri dönüş alınamaması	212	23.5%
Yeterli ilan bulunamaması	193	21.4%
Görüşme sürecinde elenme	115	12.7%
Toplam	904	100%



Katılımcıların %42.5'i uygun iş bulmakta zorluk yaşadığını belirtmiştir. Bu durum, iş piyasasıyla bireysel yeterlilikler arasında eşleşme sorunu olabileceğine işaret etmektedir.

%23.5 oranında katılımcı, başvurduğu ilanlardan geri dönüş alamamaktan şikâyetçidir. Bu durum işe alım süreçlerindeki şeffaflık eksikliği veya başvuru yoğunluğu ile açıklanabilir.

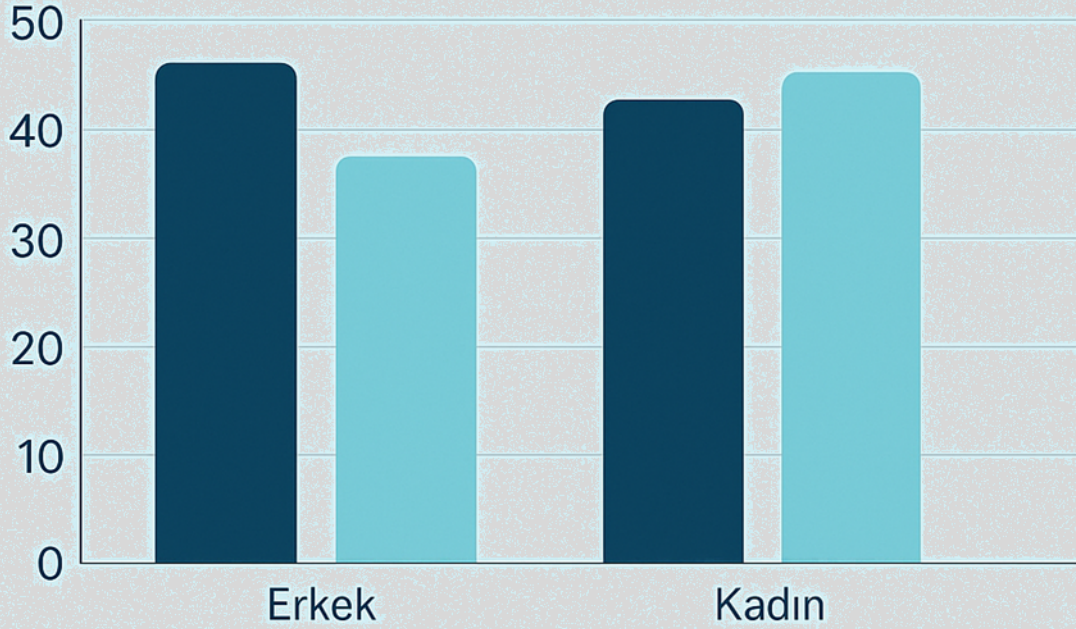
%21.4'lük kesim yeterli sayıda ilan bulunmadığını ifade ederek, sektörlerin genç istihdamına yeterince açık olmadığını göstermektedir.

Görüşme sürecinde elenme oranı %12.7 ile diğerlerinden daha düşüktür; bu, ön aşamaların geçilmesinin dahi zor olduğunu gösterebilir.

CİNSİYETE GÖRE İŞ ARAMA SÜRECİNDEKİ EN BÜYÜK ZORLUKAR

İş Arama Sürecinde
Karşılaşılan En Büyük Zorluk (%):

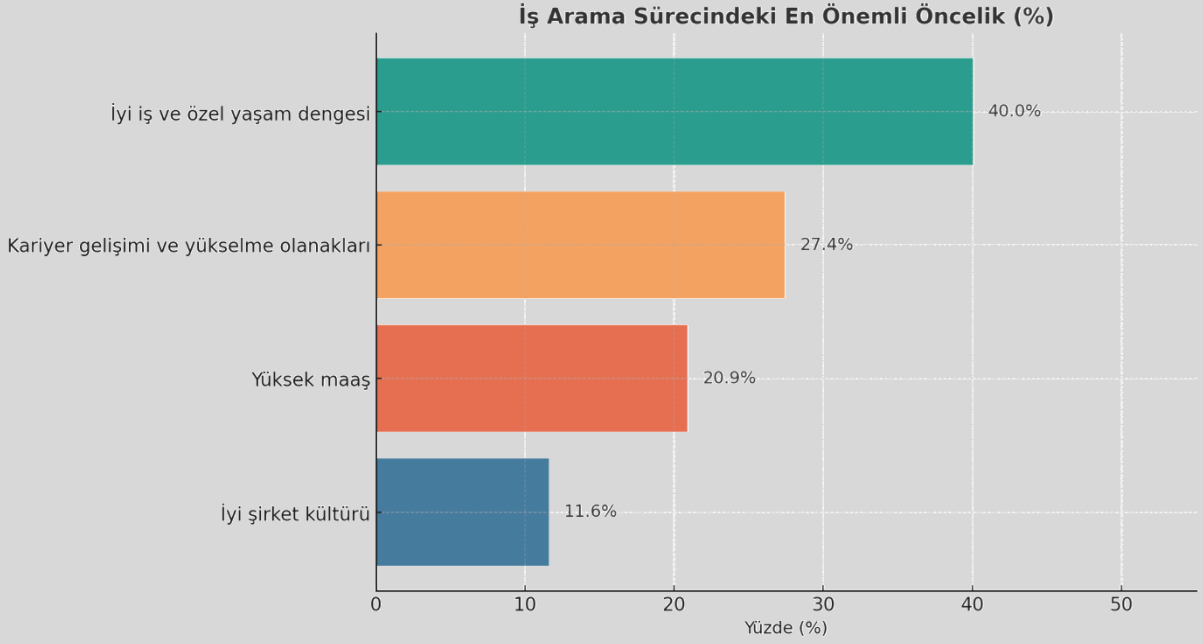
- Uygun iş bulamamak
- İş ilanlarına geri dönüş alınamaması
- Yeterli ilan bulunamaması
- Görüşme sürecinde elenme



2. İş Arama Sürecindeki En Önemli Öncelik

Frekans ve Yüzde Tablosu

Öncelik Türü	Frekans (Kişi)	Yüzde (%)
İyi iş ve özel yaşam dengesi	362	40.0%
Kariyer gelişimi ve yükselme olanakları	248	27.4%
Yüksek maaş	189	20.9%
İyi şirket kültürü	105	11.6%
Toplam	904	100%



İyi iş ve özel yaşam dengesi (%40.0): Gençlerin büyük kısmı iş seçiminde yaşam kalitesini ön plana koymaktadır. Bu, sadece yüksek gelir değil, aynı zamanda dinlenme ve kişisel gelişime de zaman ayırmak istediklerini göstermektedir.

Kariyer gelişimi (%27.4): İkinci sırada gelen bu öncelik, gençlerin uzun vadeli planlar yaparak sürdürülebilir kariyer yollarını arzuladığını göstermektedir.

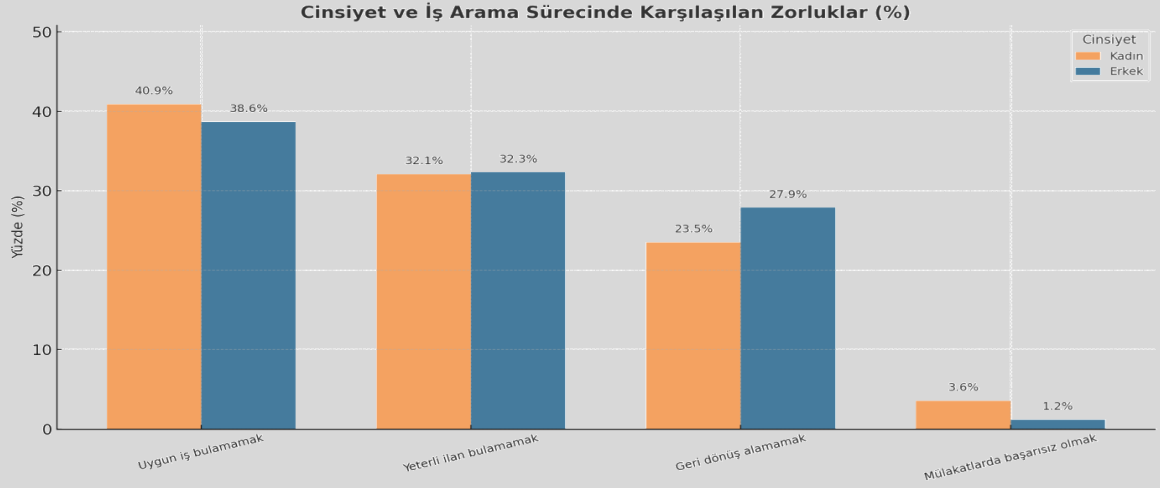
Yüksek maaş (%20.9): Önemli bir ekonomik beklenti olmakla birlikte, iş-yaşam dengesi ve kariyer gelişimi gibi daha yapısal unsurların gerisinde kalmıştır.

İyi şirket kültürü (%11.6): Görece az tercih edilmesi, gençlerin öncelikle somut koşullara odaklandığını, soyut kültürel yapının ikincil bir rol oynadığını ortaya koymaktadır.

3. Cinsiyet ve İş Arama Sürecinde Karşılaşılan Zorluklar

Frekans ve Yüzde Tablosu

Cinsiyet	Uygun İş Bulamamak	%	Yeterli İlan Bulamamak	%	Başvurduğu Halde Geri Dönüş Alamamak	%	Mülakatlarda Başarısız Olmak	%
Kadın	195	54.2%	153	52.6%	112	48.5%	17	77.3%
Erkek	165	45.8%	138	47.4%	119	51.5%	5	22.7%
Toplam	360	100%	291	100%	231	100%	22	



Uygun İş Bulamamak: Kadınların oranı (%54.2) erkeklerden (%45.8) daha yüksektir. Bu, kadınların istihdamda kendilerine uygun pozisyonları bulmakta daha çok zorlandığını göstermektedir.

Yeterli İlan Bulamamak: Kadınların %52.6'sı bu sorunla karşılaşırken, erkeklerde oran %47.4'tür. Fark az olmakla birlikte, yine kadınların daha fazla zorluk yaşadığı görülmektedir.

Başvurduğu Halde Geri Dönüş Alamamak: Erkeklerin oranı (%51.5), kadınlardan (%48.5) biraz daha yüksektir. Bu, erkeklerin başvuru süreçlerinde daha fazla sonuçsuzluk yaşadığını göstermektedir.

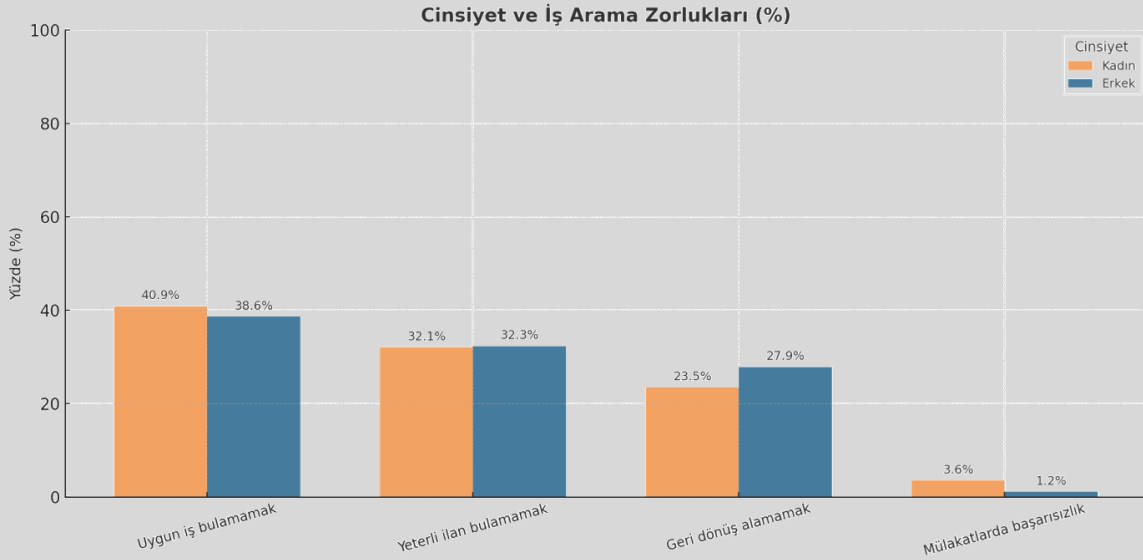
Mülakatlarda Başarısız Olmak: En çarpıcı fark bu kategoridedir. Kadınların %77.3'ü mülakatlarda başarısız olduğunu belirtmiştir; bu oran erkeklerde sadece %22.7'dir. Bu fark, mülakat süreçlerinin cinsiyet temelli önyargılar içerebileceğini ya da kadınların daha yüksek kaygı ve stres yaşadığını düşündürülebilir.

4. Uygun iş bulamamak: Kadınların %54.2'si, erkeklerin %45.8'i bu sorunu yaşamıştır.

Cinsiyet ve İş Arama Zorlukları

Frekans ve Yüzde Tablosu

Cinsiyet	Uygun İş Bulamamak	%	Yeterli İlan Bulamamak	%	Geri Dönüş Alamamak	%	Mülakatlarda Başarısızlık	%
Kadın	195	54.2%	153	52.6%	112	48.5%	17	77.3%
Erkek	165	45.8%	138	47.4%	119	51.5%	5	22.7%
Toplam	360	100%	291	100%	231	100%	22	



Uygun İş Bulamamak: Kadınların %54,2'si, erkeklerin %45.8'i uygun iş bulamamaktan şikâyetçidir. Kadınlar bu alanda daha fazla zorluk yaşamaktadır.

Yeterli İlan Bulamamak: Kadınların %52,6'sı, erkeklerin %47.4'ü yeterli ilan bulamamaktadır. Bu da kadınların iş piyasasına erişimde daha fazla engelle karşılaştığını gösterebilir.

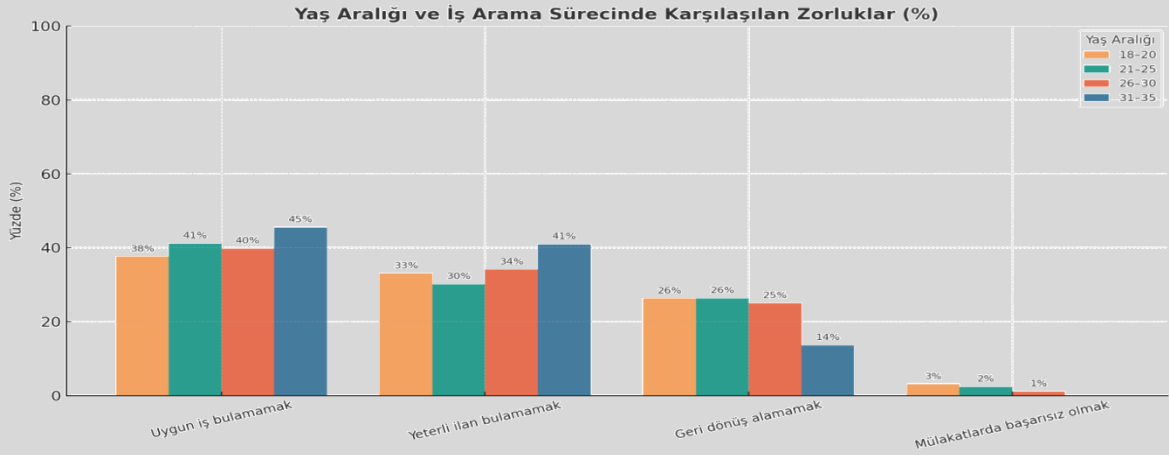
Geri Dönüş Alamamak: Erkekler (%51.5) kadınlara (%48.5) göre daha fazla geri dönüş alamadığını bildirmiştir. Bu fark düşük düzeydedir.

Mülakatlarda Başarısızlık: Kadınların %77.3'ü mülakatlarda başarısızlık yaşarken, erkeklerde bu oran yalnızca %22.7'dir. Bu fark çok belirgindir ve kadınların mülakat sürecinde sistematik dezavantaj yaşadığını düşündürmektedir.

5. Yaş Aralığı ve İş Arama Sürecinde Karşılaşılan Zorluklar

Frekans ve Yüzde Tablosu

Yaş Aralığı	Uygun İş Bulamamak	%	Yeterli İlan Bulamamak	%	Geri Dönüş Alamamak	%	Mülakatlarda Başarısızlık	%
18-20	133	36.9%	117	40.2%	93	40.3%	11	50.0%
21-25	172	47.7%	126	43.2%	110	47.7%	10	45.5%
26-30	35	9.7%	30	10.3%	22	9.5%	1	4.5%
31-35	20	5.6%	18	6.3%	6	2.6%	0	0.0%
Toplam	360	100%	291	100%	231	100%	22	100%



Uygun İş Bulamamak: En çok 21-25 yaş grubunda (%47.7) yaşanmıştır. Bu grup, işgücü piyasasına yeni giriş yaptığı için daha yüksek beklentilere ve aynı zamanda daha az deneyime sahiptir.

Yeterli İlan Bulamamak: %43.2 ile yine 21-25 yaş grubu öne çıkmaktadır. 18-20 yaş grubunun oranı da oldukça yüksektir (%40.2), bu da genç bireylerin ilan erişiminde sınırlılıkla karşılaştığını göstermektedir.

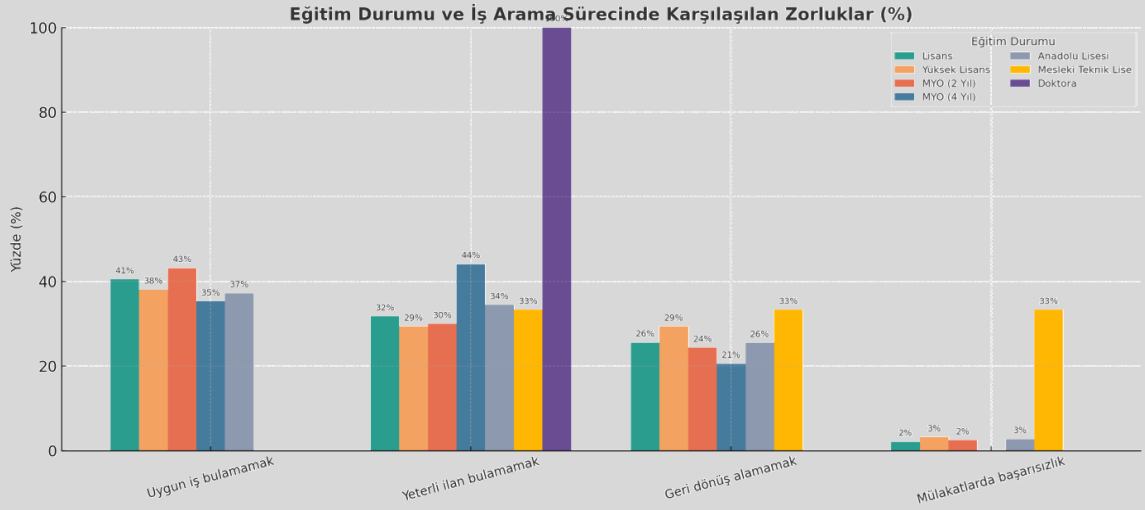
Geri Dönüş Alamamak: %47.7 ile 21-25 yaş grubu zirvededir. 18-20 yaş grubu da %40.3 ile bu sorunu sıklıkla yaşamaktadır. Bu, gençlerin başvurularına yeterli dönüş alamadığını ortaya koymaktadır.

Mülakatlarda Başarısızlık: Toplamda düşük sayıda olmasına rağmen, %95'ten fazlası 18-25 yaş grubuna aittir. Bu durum, deneyim eksikliği, özgüven sorunu veya mülakat pratiği eksikliği ile ilişkilendirilebilir.

6. Eğitim Durumu ve İş Arama Sürecinde Karşılaşılan Zorluklar

Frekans ve Yüzde Tablosu

Yaş Aralığı	Uygun İş Bulamamak	%	Yeterli İlan Bulamamak	%	Geri Dönüş Alamamak	%	Mülakatlarda Başarısızlık	%
18-20	133	36.9%	117	40.2%	93	40.3%	11	50.0%
21-25	172	47.7%	126	43.2%	110	47.7%	10	45.5%
26-30	35	9.7%	30	10.3%	22	9.5%	1	4.5%
31-35	20	5.6%	18	6.3%	6	2.6%	0	0.0%
Toplam	360	100%	291	100%	231	100%	22	



Lisans mezunları, her kategoride en yüksek zorluk yaşayan grup olarak öne çıkmaktadır. Bu, genç üniversite mezunlarının iş piyasasına geçişte ciddi güçlükler yaşadığını göstermektedir.

Meslek yüksek okulları mezunları da yüksek oranlarda “uygun iş bulamama” ve “geri dönüş alamama” sorunlarıyla karşılaşmaktadır.

Yüksek lisans mezunları, lisans mezunlarına göre daha az zorluk yaşasa da geri bildirim eksikliği hâlâ önemli bir sorundur.

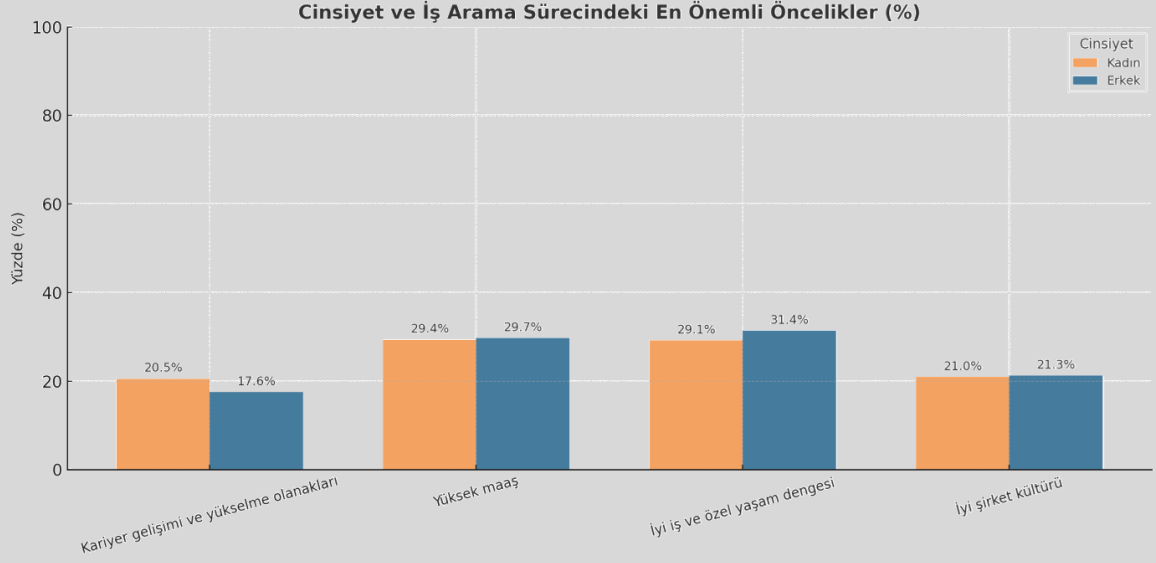
Doktora mezunlarında zorluk neredeyse hiç rapor edilmemiştir, ancak örneklem sayısı çok düşük olabilir.

Anadolu Lisesi mezunları, “yeterli ilan bulamama” ve “uygun iş bulamama” konularında dikkat çeken bir sıkıntı düzeyine sahiptir.

7. İş Arama Sürecindeki En Önemli Öncelik

Frekans ve Yüzde Tablosu (Cinsiyete Göre Dağılım)

Cinsiyet	Kariyer Gelişimi ve Yükselme	%	Yüksek Maaş	%	İyi İş ve Özel Yaşam Dengesi	%	İyi Şirket Kültürü	%
Kadın	98	39.5%	140	52.4%	139	50.9%	100	52.4%
Erkek	75	30.2%	127	47.6%	134	49.1%	91	47.6%
Toplam	173	100%	267	100%	273	100%	191	



Yüksek Maaş: Kadınların %52.4'ü, erkeklerin %47.6'sı bu kriteri öncelik olarak belirtmiştir. Bu, kadınların ekonomik güvence beklentisinin daha yüksek olduğunu gösterebilir.

İyi İş ve Özel Yaşam Dengesi: Kadınlar (%50.9), erkeklere (%49.1) kıyasla bu dengeye biraz daha fazla önem vermektedir. Bu farklılık, kadınların geleneksel rollerle iş yaşamını dengeleme ihtiyacını yansıtabilir.

Kariyer Gelişimi: Erkeklerin oranı %43.4 (75/173), kadınların ise %56.6 (98/173) olup fark belirgin değildir ancak kadınlarda biraz daha yüksektir.

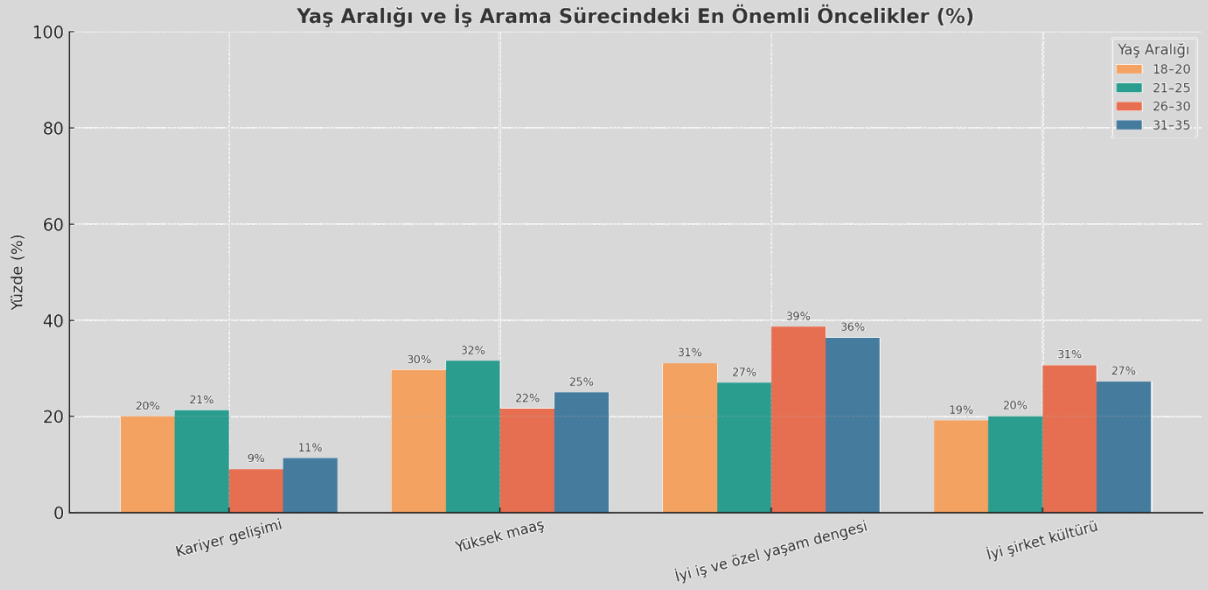
İyi Şirket Kültürü: Kadınlar %52.4, erkekler %47.6 oranında bu faktöre önem vermektedir. Kurumsal değerler ve kültürel uyum kadınlar açısından daha fazla tercih nedeni olabilir.

8. Yaş Aralığı ve İş Arama Sürecindeki En Önemli Öncelik

Frekans ve Yüzde Tablosu (Yaş Aralığına Göre Dağılım)

Yaş Aralığı	Kariyer Gelişimi	%	Yüksek Maaş	%	İyi İş ve Özel Yaşam Dengesi	%	İyi Şirket Kültürü	%
18-20	71	29.7%	105	38.4%	110	33.8%	68	35.6%
21-25	89	37.2%	132	48.3%	113	34.7%	84	43.9%
26-30	8	3.3%	19	7.0%	34	10.4%	27	14.1%
31-35	5	2.1%	11	4.0%	16	4.9%	12	6.3%
Toplam	173	100%	267	100%	273	100%	191	100%

Not: Her sütun kendi içinde %100'e tamamlanacak şekilde hesaplanmıştır.



18-20 yaş: Bu yaş grubunda en çok tercih edilen unsur “yüksek maaş” (%38.4), ardından “özel yaşam dengesi” gelmektedir. Bu durum, ekonomik bağımsızlık arzusunun öne çıktığını göstermektedir.

21-25 yaş: Tüm önceliklerde en yüksek frekansa sahip yaş grubudur. En çok önem verilen kriter “yüksek maaş” (%48.3), ikinci sırada “kariyer gelişimi” yer almaktadır. Bu grup, hem kısa vadeli maddi kazancı hem de uzun vadeli kariyeri birlikte önemsemektedir.

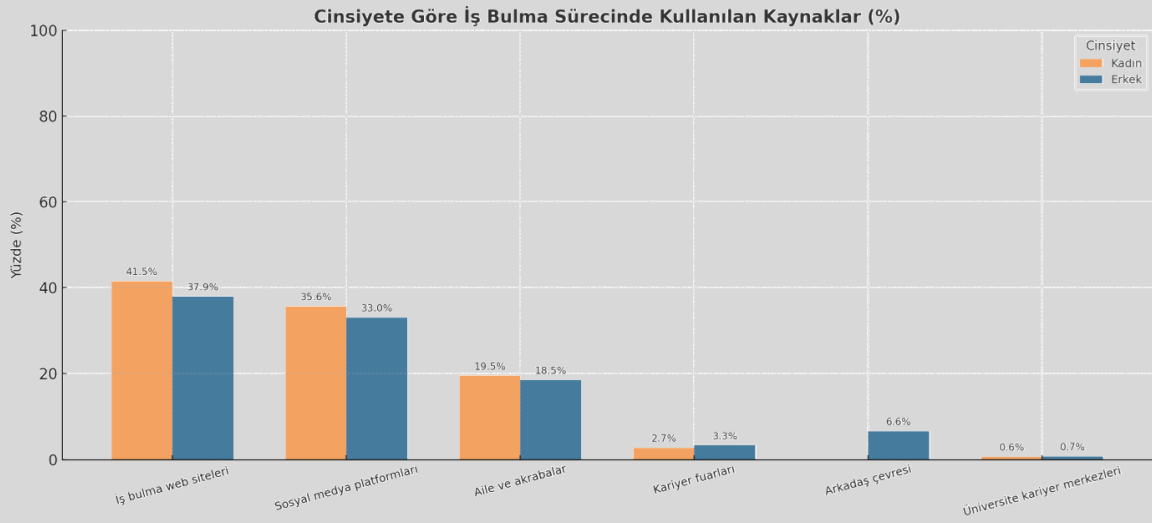
26-30 yaş: Bu yaş grubunda “özel yaşam dengesi” (%10.4) ön plana çıkmıştır. Artan yaşla birliktel yaşamın iş yaşamı üzerindeki önemi artmaktadır.

31-35 yaş: Daha olgun yaş grubundakilerde “iş-yaşam dengesi” ve “şirket kültürü” tercihlerinin belirginleştiği görülmektedir. Kariyer ve maaş faktörleri bu grupta öncelik sırasında daha geride kalmaktadır.

9. Cinsiyete Göre İş Bulma Sürecinde Kullanılan Kaynaklar

Frekans ve Yüzde Tablosu (Cinsiyete Göre Dağılım)

Kaynak	Kadın (f)	%	Erkek (f)	%	Toplam (f)	% (Genel)
İş bulma web siteleri	198	55.0%	162	45.0%	360	100%
Sosyal medya platformları	170	54.7%	141	45.3%	311	100%
Aile ve akrabalar	93	54.1%	79	45.9%	172	100%
Kariyer fuarları	13	48.1%	14	51.9%	27	100%
Arkadaş çevresi	0	0.0%	28	100%	28	100%
Üniversite kariyer merkezleri	3	50.0%	3	50.0%	6	100%



İş Bulma Web Siteleri ve Sosyal Medya: Kadınlar (%55 civarında) bu kaynakları erkeklere göre daha fazla kullanmaktadır. Bu, kadınların dijital platformlara erişiminin yaygın olduğunu göstermektedir.

Aile ve Akrabalar: Geleneksel bir yöntem olan bu kaynak da kadınlar tarafından biraz daha fazla kullanılmaktadır (%54.1).

Kariyer Fuarları: Kullanım oranı oldukça düşüktür ve cinsiyet farkı çok azdır. Kadın: %48.1, Erkek: %51.9.

Arkadaş Çevresi: Yalnızca erkekler tarafından tercih edilen bir kaynak olup, %100 erkek katılımcı tarafından belirtilmiştir. Bu fark, sosyal çevre dinamiklerinin cinsiyete göre farklı işleyebileceğini göstermektedir.

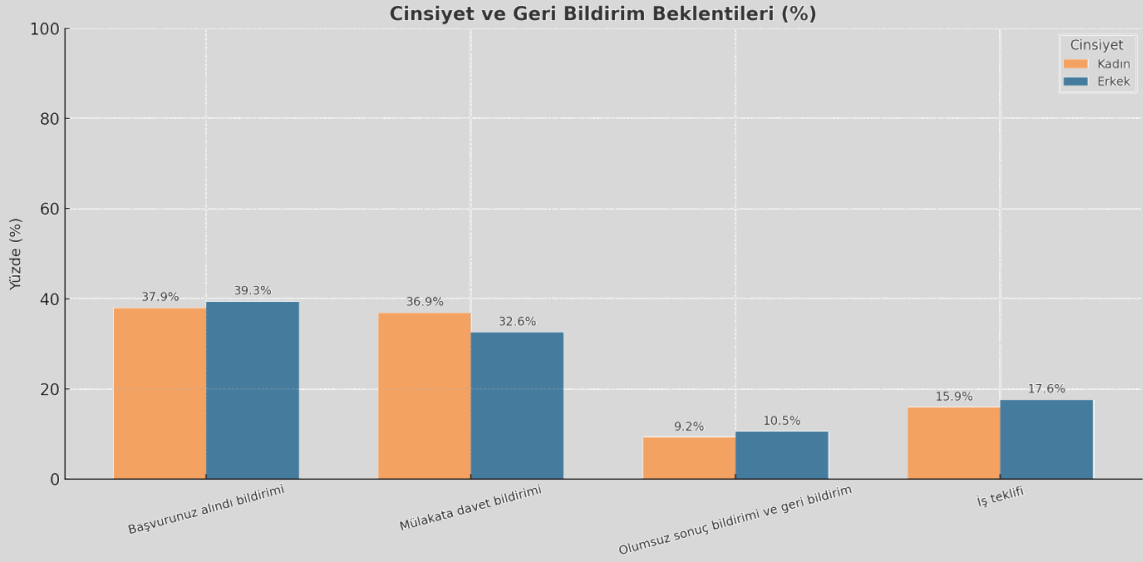
Üniversite Kariyer Merkezleri: Hem kadın hem erkek katılımcılar tarafından çok düşük oranda (%0.6'dan az) kullanılmaktadır.

10.Cinsiyet ve Geri Bildirim Beklentileri

Frekans ve Yüzde Tablosu (Cinsiyete Göre Dağılım)

Geri Bildirim Türü	Kadın (f)	%	Erkek (f)	%	Toplam (f)	% (Genel)
Başvurunun alındığına dair bildirim	181	51.9%	168	48.1%	349	100%
Mülakata davet bildirimi	176	55.9%	139	44.1%	315	100%
Olumsuz sonuç bildirimi ve geri bildirim	44	49.4%	45	50.6%	89	100%
İş teklifi	76	50.3%	75	49.7%	151	100%

Not: Her satırdaki yüzde dağılımı ilgili geri bildirim türü toplamı içinde hesaplanmıştır.



Başvurunun Alındığına Dair Bildirim: Kadınların %51.9’u bu bildirimi beklerken, erkeklerin oranı %48.1’dir. İki cinsiyet için de bu ilk adım önemli bir beklentidir.

Mülakata Davet Bildirimi: Kadınların %55.9 gibi yüksek bir oranı bu bildirimi beklemektedir. Erkeklerde bu oran daha düşüktür (%44.1). Kadınların işe alınma sürecine dair şeffaflık beklentisi daha fazladır.

Olumsuz Sonuç ve Geri Bildirim: Erkekler bu bildirimi az farkla (%50.6) daha fazla önemsemektedir. Bu durum, erkeklerin süreci geri bildirimle analiz etme eğilimini yansıtabilir.

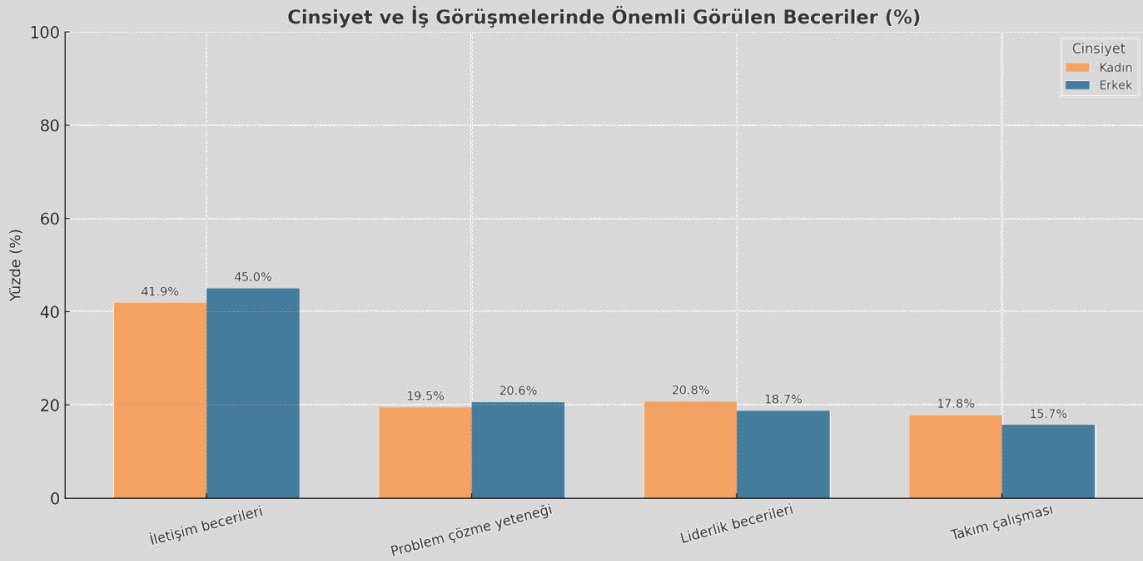
İş Teklifi: Her iki cinsiyetin de bu bildirime eşit oranda değer verdiği (%50 civarında) görülmektedir.

11.Cinsiyet ve İş Görüşmelerinde Önemli Görülen Beceriler

Frekans ve Yüzde Tablosu (Cinsiyete Göre Dağılım)

Beceri Türü	Kadın (f)	%	Erkek (f)	%	Toplam (f)	% (Genel)
İletişim becerileri	200	51.0%	192	49.0%	392	100%
Problem çözme yeteneği	93	51.4%	88	48.6%	181	100%
Liderlik becerileri	99	55.3%	80	44.7%	179	100%
Takım çalışması	85	55.9%	67	44.1%	152	100%

Not: Yüzdelere her beceri grubunun toplamı üzerinden hesaplanmıştır.



İletişim Becerileri: Tüm katılımcılar için en çok önem verilen beceridir. Kadınlarda %51.0, erkeklerde %49.0 oranında tercih edilmiştir. Bu durum, işe alım süreçlerinde etkili iletişimin cinsiyetten bağımsız bir öncelik olduğunu göstermektedir.

Problem Çözme Yeteneği: Kadınlar (%51.4) ve erkekler (%48.6) arasında oldukça dengeli bir dağılım gözlenmiştir.

Liderlik Becerileri: Kadınların bu beceriye verdiği önem daha yüksektir (%55.3). Bu, iş hayatında liderlik rolü üstlenme beklentisinin kadınlarda daha fazla hissedildiğini yansıtabilir.

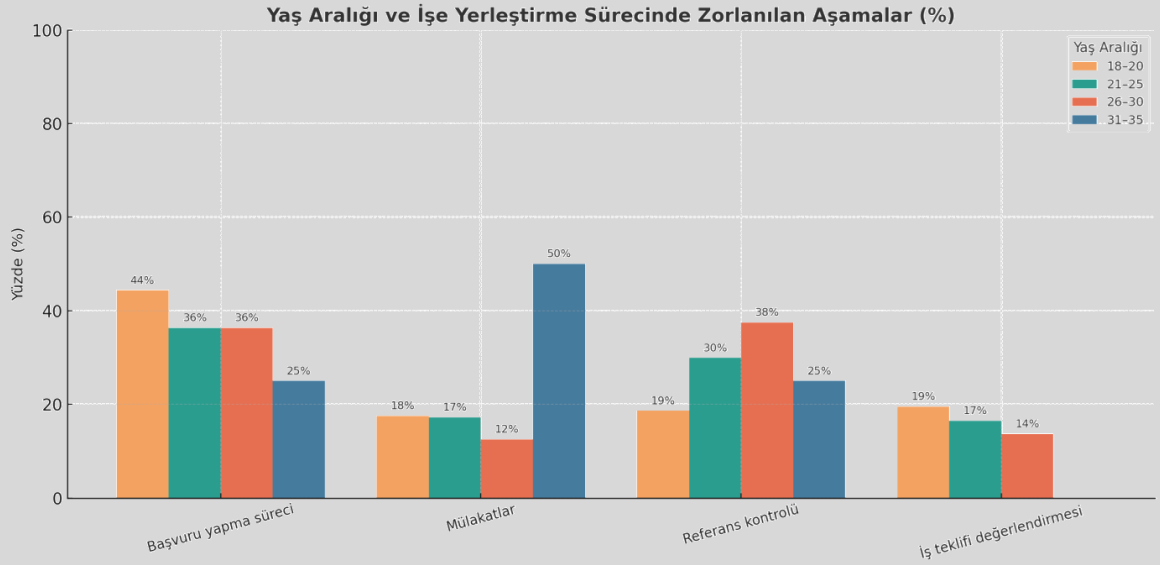
Takım Çalışması: Kadınlar %55.9 oranında takım çalışmasına önem verirken, erkeklerde bu oran %44.1'dir. Kadınlar arasında iş birliği ve uyum becerisi daha fazla vurgulanmaktadır.

12.Yaş Aralığı ve İşe Yerleştirme Sürecinde Zorlanılan Aşamalar

Frekans ve Yüzde Tablosu (Yaş Aralığına Göre Dağılım)

Yaş Aralığı	Başvuru Süreci	%	Mülakatlar	%	Referans Kontrolü	%	İş Teklifi Değerlendirmesi	%
18-20	157 kişi	41.8%	62 kişi	35.6%	66 kişi	27.4%	69 kişi	45.1%
21-25	152 kişi	40.5%	72 kişi	41.4%	125 kişi	51.9%	69 kişi	45.1%
26-30	32 kişi	8.5%	11 kişi	6.3%	33 kişi	13.7%	12 kişi	7.8%
31-35	11 kişi	2.9%	22 kişi	12.6%	11 kişi	4.6%	0 kişi	0.0%
Toplam	375 kişi	100%	167 kişi	100%	241 kişi	100%	153 kişi	100%

Not: Her sütunun yüzde dağılımı kendi içinde 100% olacak şekilde hesaplanmıştır.



Başvuru Yapma Süreci: 18-20 yaş grubundaki bireyler (%41.8), ilk adımda en fazla zorlanan grup olmuştur. Genç yaşta yeterli deneyim ve özgeçmiş oluşturma sorunları bu sonucu etkileyebilir.

Mülakatlar: En fazla zorlanma 21-25 yaş grubunda görülmektedir (%41.4). Bu yaş grubunun beklentileri ile işveren talepleri arasında denge kurmakta zorlandığı düşünülebilir.

Referans Kontrolü: %51.9 ile 21-25 yaş grubu bu aşamada en çok zorlanan gruptur. Bu durum, genç bireylerin yeterli profesyonel referansa sahip olmamasıyla ilişkilidir.

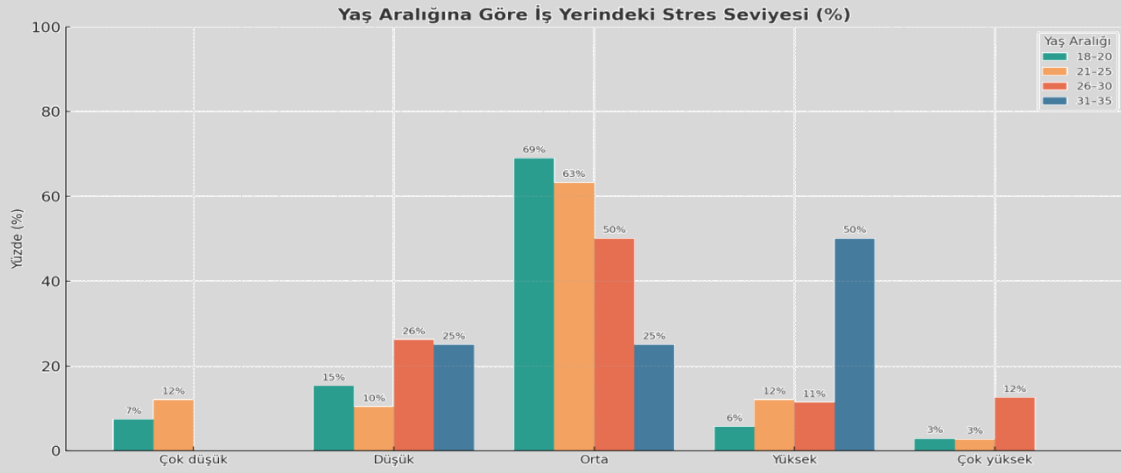
İş Teklifi Değerlendirmesi: Bu alanda da 18-25 yaş grubundaki bireyler (%45.1) en çok zorlananlar arasında yer almıştır. Bu, iş teklifi koşullarını değerlendirme, pazarlık yapma ve karar verme konularında deneyim eksikliği ile ilişkilendirilebilir.

13.Yaş Aralığına Göre İş Yerindeki Stres Seviyesi

Frekans ve Yüzde Tablosu (Yaş Aralığına Göre Dağılım)

Yaş Aralığı	Çok Düşük	%	Düşük	%	Orta	%	Yüksek	%	Çok Yüksek	%
18–20	26	7.7%	54	16.0%	244	72.3%	20	5.9%	10	3.0%
21–25	50	13.1%	43	11.3%	264	69.1%	50	13.1%	11	2.9%
26–30	0	0.0%	23	26.1%	44	50.0%	10	11.4%	11	12.5%
31–35	0	0.0%	11	25.0%	11	25.0%	22	50.0%	0	0.0%
Toplam	76		131		563		102		32	

Not: Yüzdelere her yaş grubunun kendi toplamı baz alınarak hesaplanmıştır.



18–20 yaş grubu: %72.3’ü “orta” stres seviyesi bildirmiştir. Bu yaş grubu için işin zorluğu henüz yönetilebilir düzeyde algılanmakta, ancak “çok düşük” ve “düşük” düzeyde stres bildirenler %23.7 ile sınırlı kalmaktadır.

21–25 yaş grubu: %69.1 oranla yine “orta” stres seviyesini yoğunlukla bildirmiştir. Fakat bu grupta “yüksek stres” (%13.1) dikkat çekmektedir.

26–30 yaş grubu: Stres dağılımı daha dengelidir. “Çok yüksek stres” oranı %12.5 ile en üst seviyededir. Bu durum, iş yükü ve sorumluluk artışı ile açıklanabilir.

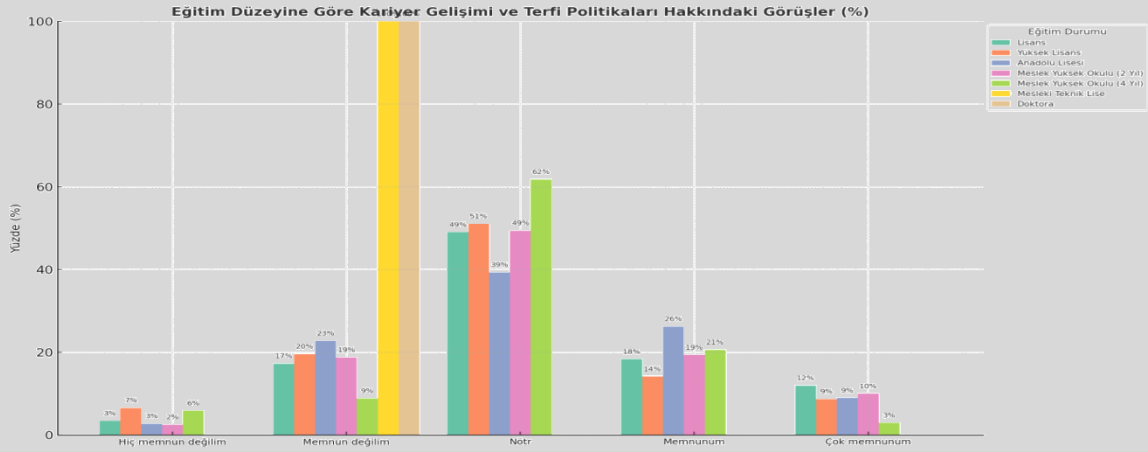
31–35 yaş grubu: %50’si “yüksek stres” düzeyinde bildirim yapmıştır. Bu yaş grubu, diğerlerinden farklı olarak düşük stres belirtmemiştir. Bu, kariyer sorumluluklarının zirvede olduğu dönemle ilişkilendirilebilir.

14.Eğitim Düzeyine Göre Kariyer Gelişimi ve Terfi Politikaları Hakkındaki Görüşler

Frekans ve Yüzde Tablosu (Eğitim Düzeyine Göre Dağılım)

Eğitim Durumu	Hiç Memnun Değilim	%	Memnun Değilim	%	Nötr	%	Memnunum	%	Çok Memnunum	%
Lisans	16	2.8	81	14.2	230	40.4	86	15.1	56	9.8
Yüksek Lisans	6	5.8	18	17.5	47	45.6	13	12.6	8	7.8
Anadolu Lisesi	4	3.0	33	24.4	57	42.2	38	28.1	13	9.6
MYO (2 Yıl)	4	2.7	30	20.1	79	53.0	31	20.8	16	10.7
MYO (4 Yıl)	2	5.1	3	7.7	21	53.8	7	17.9	1	2.6
Mesleki Teknik L	0	0.0	3	100	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Doktora	0	0.0	1	100	0	0.0	0	0.0	0	0.0

Yüzdelere her eğitim düzeyinin kendi toplamı baz alınarak hesaplanmıştır.



Lisans Mezunları: Katılımcıların %40.4’ü “nötr” görüş bildirmişti. “Memnun değilim” diyenlerin oranı da yüksektir (%14.2). Bu, kariyer gelişimi konusunda belirsizlik veya kararsızlık yaşandığını göstermektedir.

Yüksek Lisans Mezunları: %45.6’sı nötr görüş belirtmiştir. Ancak memnuniyetsizlik oranı da dikkat çekicidir (%17.5). Bu, beklentilerin daha yüksek olduğu bu grupta sistemin yetersiz kaldığını işaret edebilir.

Anadolu Lisesi ve MYO Mezunları: Nötr ve memnun olan bireylerin oranı daha yüksektir. Özellikle MYO (2 Yıl) mezunlarında %53 nötr, %20.8 memnuniyet ile dengeli bir dağılım görülmektedir.

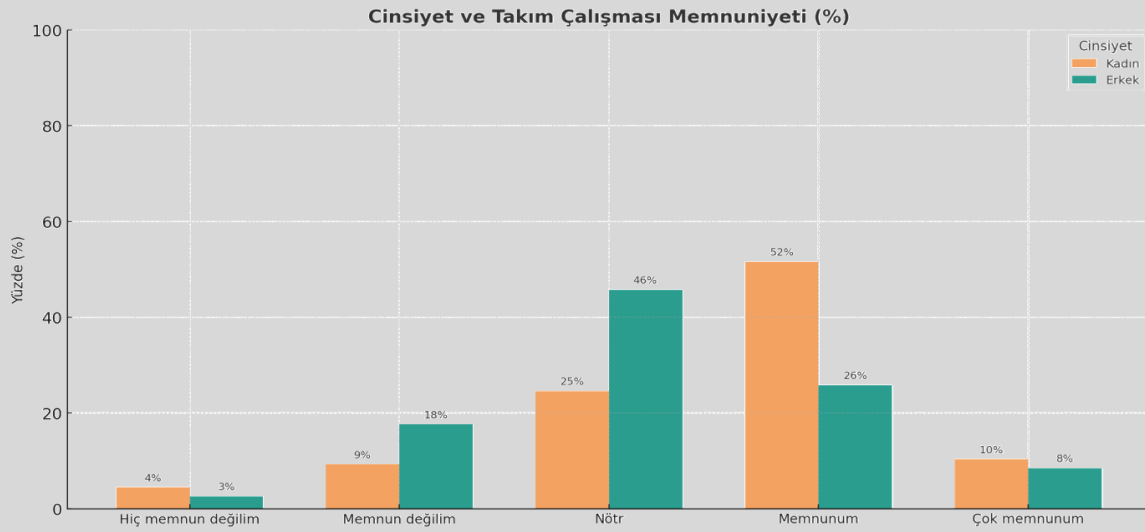
Mesleki Teknik Lise ve Doktora Mezunları: Her iki grupta da yalnızca “memnun değilim” görüşü yer almaktadır, ancak örneklem sayısı çok düşüktür; bu nedenle genellenebilirlik sınırlıdır.

15.Cinsiyet ve Takım Çalışması Memnuniyeti

Frekans ve Yüzde Tablosu (Cinsiyete Göre Dağılım)

Cinsiyet	Hiç Memnun Değilim	%	Memnun Değilim	%	Nötr	%	Memnunum	%	Çok Memnunum	%
Kadın	21	4.0%	44	8.3%	117	22.0%	246	46.2%	49	9.2%
Erkek	11	2.8%	75	19.1%	195	49.6%	110	28.0%	36	9.1%
Toplam	32		119		312		356		85	

Yüzde her cinsiyetin kendi toplamı üzerinden hesaplanmıştır.



Kadın Katılımcılar:

- %46.2'si “memnun” olduğunu belirtmiş ve %9.2'si “çok memnun”. Genel olarak memnuniyet düzeyi yüksektir (%55.4).
- Sadece %12.3'ü memnuniyetsizdir (“hiç memnun değilim” + “memnun değilim”).

Erkek Katılımcılar:

- %49.6'sı “nötr” kalırken, yalnızca %28'i “memnun” olduğunu belirtmiştir.
- %21.9'luk bir kesim memnuniyetsizlik bildirmiştir, bu oran kadınlara göre neredeyse iki kat fazladır.

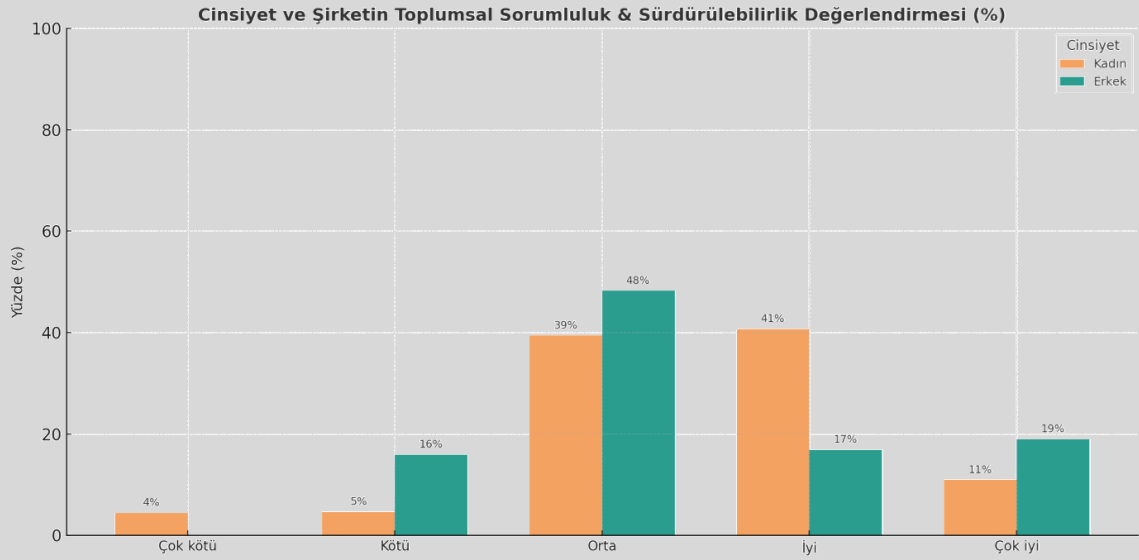
Erkeklerin daha yüksek oranda “nötr” veya “memnun değilim” yanıtı vermesi, takım çalışması ortamında uyum veya katılım sorunlarının erkek katılımcılar açısından daha belirgin olabileceğini düşündürmektedir.

16.Cinsiyet ve Şirketin Toplumsal Sorumluluk & Sürdürülebilirlik Performansı Değerlendirmesi

Frekans ve Yüzde Tablosu (Cinsiyete Göre Dağılım)

Cinsiyet	Çok Kötü	%	Kötü	%	Orta	%	İyi	%	Çok İyi	%
Kadın	21	4.0%	22	4.2%	188	35.9%	194	37.1%	52	10.0%
Erkek	0	0.0%	68	16.4%	206	49.6%	72	17.3%	81	19.5%
Toplam	21		90		394		266		133	

Yüzde her cinsiyetin kendi toplamı üzerinden hesaplanmıştır.



Kadın Katılımcılar:

- %37.1'i "iyi", %35.9'u "orta" değerlendirme yapmıştır. Olumlu ama temkinli bir yaklaşım görülmektedir.
- "Çok kötü" ve "kötü" yanıt oranları düşüktür (%8.2 toplamda), bu da kadınların şirketlerin sosyal sorumluluk çabalarını daha ılımlı değerlendirdiğini göstermektedir.

Erkek Katılımcılar:

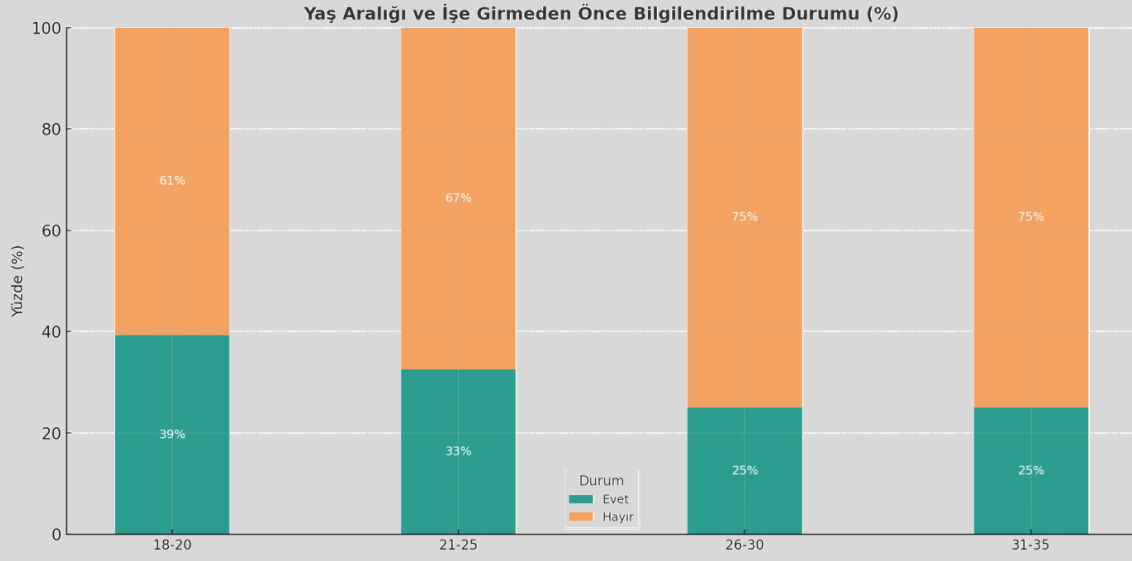
- %49.6'sı "orta", %19.5'i "çok iyi", %16.4'ü ise "kötü" değerlendirmesi yapmıştır. Kadınlara kıyasla erkeklerde uç değerlendirme (çok iyi/kötü) oranı daha yüksektir.
- "Çok kötü" değerlendirme yapılmamıştır, ancak "kötü" yanıt oranı kadınlara göre oldukça yüksektir.

17.Yaş Aralığı ve İşe Girmeden Önce Bilgilendirilme Durumu

Frekans ve Yüzde Tablosu (Yaş Aralığına Göre Dağılım)

Yaş Aralığı	Evet (f)	%	Hayır (f)	%	Toplam
18-20	139	39.3%	215	60.7%	354
21-25	136	32.5%	282	67.5%	418
26-30	22	25.0%	66	75.0%	88
31-35	11	25.0%	33	75.0%	44
Toplam	308		596		904

Yüzdelere her yaş grubunun kendi toplamı üzerinden hesaplanmıştır.



18-20 yaş grubu: %39.3'ü bilgilendirildiğini belirtmiştir. Bu oran en yüksek bilgilendirilme düzeyidir ancak hâlâ %60.7'si bilgilendirilmeden işe başlamıştır.

21-25 yaş grubu: Katılımcıların yalnızca %32.5'i işe başlamadan önce bilgilendirilmiştir. Bu grubun sektöre geçişte temel bilgileri edinememesi, işe adaptasyon sürecini zorlaştırabilir.

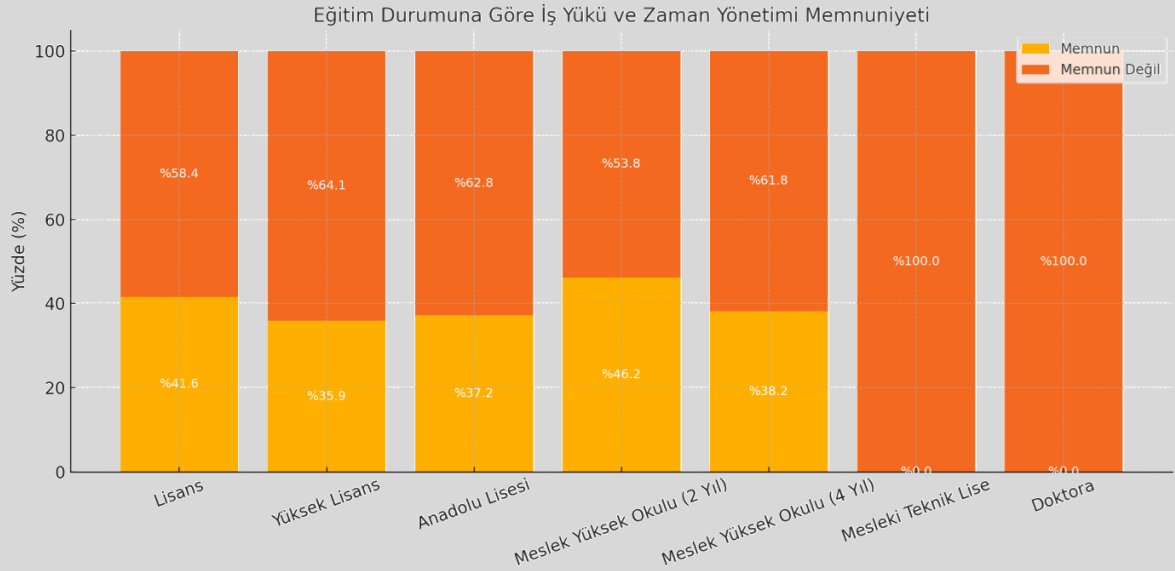
26-35 yaş grubu: Her iki alt grubun da yalnızca %25'i bilgilendirilmiştir. Bu, yaşla birlikte daha deneyimli olunmasına rağmen, işverenlerin bilgilendirme sorumluluğunu ihmal ettiğini göstermektedir.

18.Eğitim Durumuna Göre İş Yükü ve Zaman Yönetimi Memnuniyeti

Frekans ve Yüzde Tablosu (Eğitim Durumuna Göre Dağılım)

Eğitim Durumu	Memnun (f)	%	Memnun Değil (f)	%	Toplam
Lisans	195	41.6%	274	58.4%	469
Yüksek Lisans	33	35.9%	59	64.1%	92
Anadolu Lisesi	54	37.2%	91	62.8%	145
Meslek Yüksek Okulu (2 Yıl)	74	46.3%	86	53.7%	160
Meslek Yüksek Okulu (4 Yıl)	13	38.2%	21	61.8%	34
Mesleki Teknik Lise	0	0.0%	3	100%	3
Doktora	0	0.0%	1	100%	1
Toplam	369		535		904

Yüzde her eğitim düzeyinin kendi toplamı baz alınarak hesaplanmıştır.



Lisans Mezunları: %58.4'ü memnun değildir. Üniversite mezunlarının iş yükü beklentileriyle uygulamadaki durum arasında fark olduğu düşünülebilir.

Yüksek Lisans Mezunları: %64.1 oranında memnuniyetsizlik bildirmiştir. Beklentilerle kurumsal gerçeklik arasındaki uyumsuzluk daha keskin olabilir.

Meslek Yüksekokulu (2 Yıl) Mezunları: %46.3 memnuniyet oranı ile en olumlu gruptur. Daha pratik ve kontrollü iş kollarına erişim bu durumu açıklayabilir.

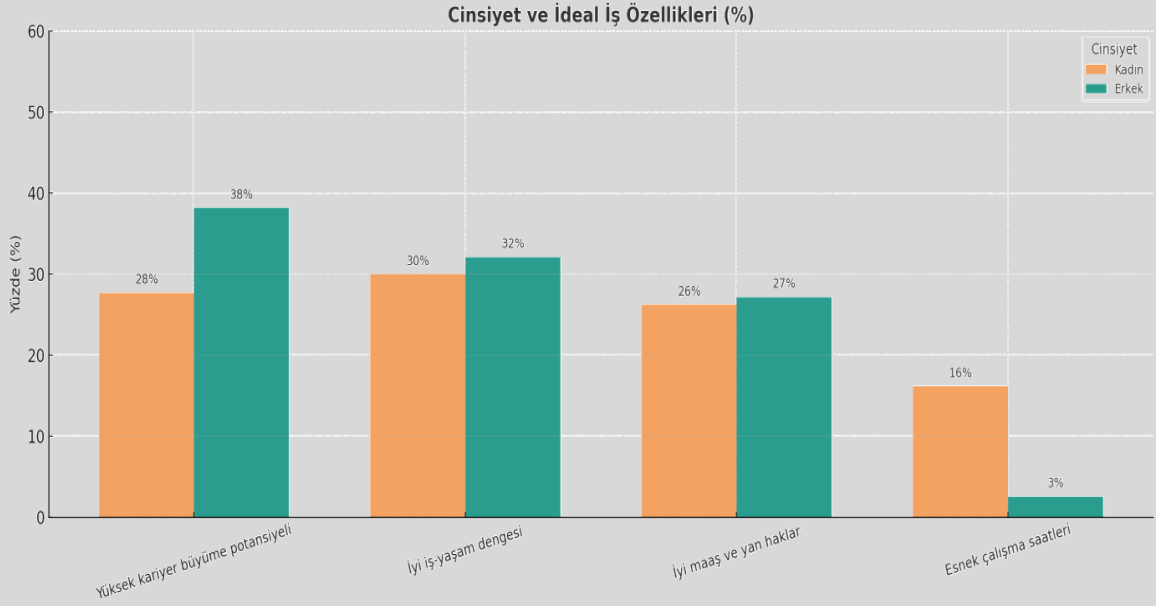
Doktora ve Mesleki Teknik Lise Mezunları: Tüm katılımcılar memnuniyetsizlik bildirmiştir ancak örneklem çok küçüktür, genelleme yapılmamalıdır.

19.Cinsiyet ve İdeal İş Özellikleri

Frekans ve Yüzde Tablosu (Cinsiyete Göre Dağılım)

İş Özelliği	Kadın (f)	%	Erkek (f)	%	Toplam (f)	% (Genel)
Yüksek kariyer büyüme potansiyeli	132	44.8%	163	55.2%	295	100%
İyi iş-yaşam dengesi	143	51.1%	137	48.9%	280	100%
İyi maaş ve yan haklar	125	51.9%	116	48.1%	241	100%
Esnek çalışma saatleri	77	87.5%	11	12.5%	88	100%

Yüzdelere her iş özelliği kategorisinin kendi içinde hesaplanmıştır.



Yüksek Kariyer Büyüme Potansiyeli: Erkeklerin bu özelliği tercih etme oranı daha yüksektir (%55.2). Bu, kariyer odaklılık eğiliminin erkeklerde daha baskın olabileceğini göstermektedir.

İyi İş-Yaşam Dengesi: Kadınlar (%51.1) ve erkekler (%48.9) arasında oldukça dengeli bir dağılım vardır. Bu, cinsiyetten bağımsız ortak bir öncelik olduğunu gösterir.

İyi Maaş ve Yan Haklar: Kadınlar bu özelliği %51.9 oranında daha fazla önemserken, erkeklerin oranı %48.1'dir. Ekonomik güvenlik beklentisi her iki cinsiyet için benzer düzeydedir.

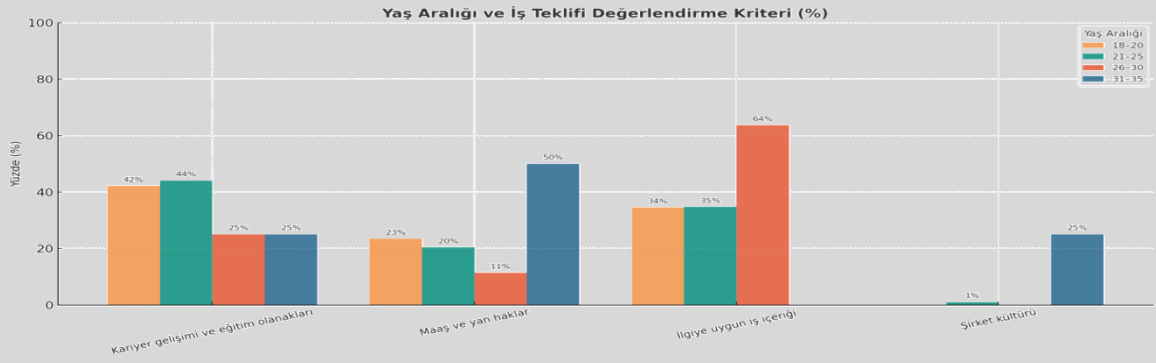
Esnek Çalışma Saatleri: Kadınlar tarafından çok daha yüksek oranda (%87.5) tercih edilmiştir. Bu, kadınların iş dışında sorumluluklar (ev, bakım vb.) nedeniyle daha esnek iş koşullarına ihtiyaç duyduğunu yansıtabilir.

20.Yaş Aralığı ve İş Teklifi Değerlendirme Kriteri

Frekans ve Yüzde Tablosu (Yaş Aralığına Göre Dağılım)

Yaş Aralığı	Kariyer Gelişimi ve Eğitim Olanakları	%	Maaş ve Yan Haklar	%	İlgiye Uygun İş İçeriği	%	Şirket Kültürü	%
18-20	149	39.7	83	41.5	122	41.2	0	0.0
21-25	184	49.0	85	42.5	145	48.9	4	36.4
26-30	22	5.9	10	5.0	56	18.9	0	0.0
31-35	11	2.9	22	11.0	0	0.0	11	63.6
Toplam	366		200		323		15	

Yüzdelere, her sütundaki toplam üzerinden hesaplanmıştır. Şirket kültürü seçeneği yalnızca 31-35 yaş grubundan anlamlı katkı almıştır.



18-25 Yaş Aralığı (Genç Katılımcılar):

- Bu yaş grubundaki bireyler için “kariyer gelişimi” (39.7-49.0), “maaş ve yan haklar” (41.5-42.5) ve “ilgiye uygun iş içeriği” (41.2-48.9) hemen hemen eşit düzeyde önemlidir.
- Şirket kültürü neredeyse hiç dikkate alınmamıştır; bu grup için somut kriterler ön plandadır.

26-30 Yaş Grubu:

- Açık farkla “ilgiye uygun iş içeriği” öne çıkmaktadır (18.9).
- Bu yaş grubunda anlamlı şekilde "kariyer" ve "maaş" ikinci plandadır.
- Şirket kültürü yine hiç vurgulanmamıştır.

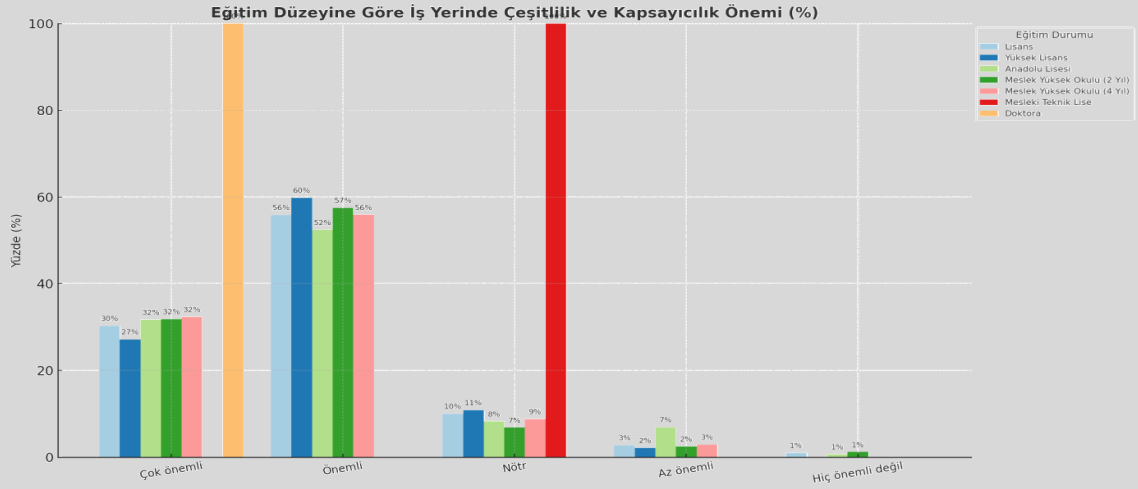
31-35 Yaş Grubu:

- Diğer yaş gruplarının aksine, şirket kültürü 63.6 ile açık farkla en önemli kriterdir.
- Bu grup, organizasyonel değerler, kültürel uyum ve iş yerinde uzun vadeli denge gibi soyut unsurlara daha fazla önem vermektedir.

21.Eğitim Düzeyine Göre İş Yerinde Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Önemi

Frekans ve Yüzde Tablosu (Eğitim Düzeyine Göre Dağılım)

Eğitim Düzeyi	Çok Önemli	%	Önemli	%	Nötr	%	Az Önemli	%	Hiç Önemli Değil	%	Toplam
Lisans	142	30.3	262	55.9	47	10.0	13	2.8	5	1.1	469
Yüksek Lisans	25	27.2	55	59.8	10	10.9	2	2.1	0	0.0	92
Anadolu Lisesi	46	31.7	76	52.4	12	8.3	10	6.9	1	0.7	145
Meslek Yüksekokulu (2 Yıl)	51	31.9	92	57.5	11	6.9	4	2.5	2	1.2	160
Meslek Yüksekokulu (4 Yıl)	11	32.4	19	55.9	3	8.8	1	2.9	0	0.0	34
Mesleki Teknik Lise	0	0.0	0	0.0	3	100	0	0.0	0	0.0	3
Doktora	1	100	0	0.0	0	0.0	0				



Lisans Mezunları: Katılımcıların %86.2’si çeşitlilik ve kapsayıcılığı “önemli” veya “çok önemli” bulmaktadır. Bu grupta kurumsal kültür ve sosyal değerlere duyarlılık belirgindir.

Yüksek Lisans Mezunları: %87 oranında “önemli” veya “çok önemli” görüş bildirilmiştir. Akademik düzeyi daha yüksek katılımcılar bu konularda daha bilinçlidir.

Meslek Yüksekokulu Mezunları (2–4 yıl): Her iki grupta da %89’un üzerinde bir oran “önemli” ve “çok önemli” görüş bildirmiştir. Bu gruplar, uygulamalı iş kollarında bile kapsayıcılığın farkında görünmektedir.

Mesleki Teknik Lise: Katılımcı sayısı düşük olmasına rağmen, tüm yanıtlar “nötr” kategorisindedir. Bu grup için kapsayıcılık konularının görünürlüğü düşük olabilir.

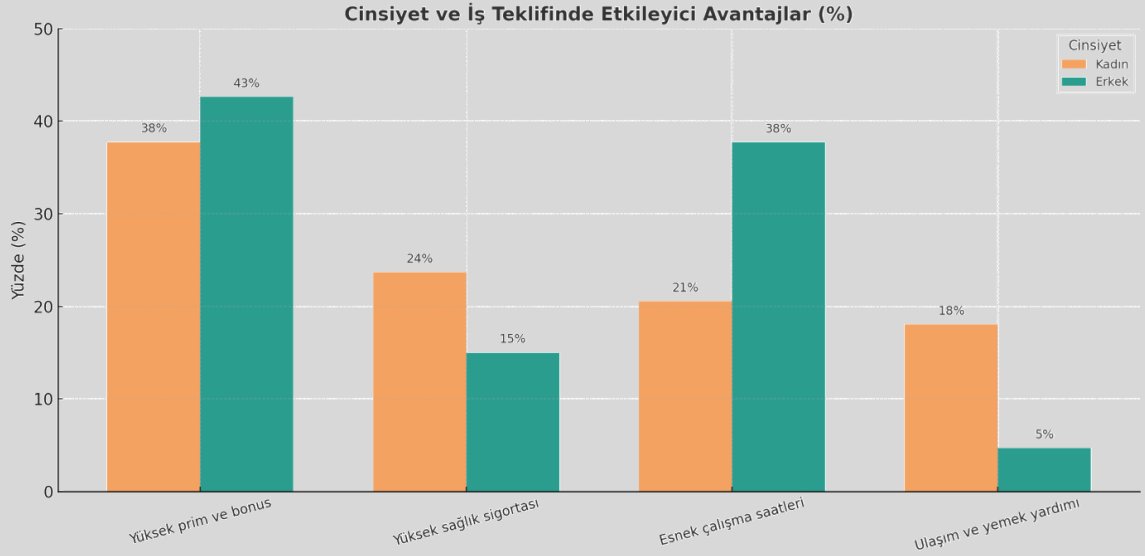
Doktora: Tek bir katılımcı “çok önemli” demiştir. Örneklem yetersiz olduğundan genelleme yapılmamalıdır.

22.Cinsiyet ve İş Teklifinde Etkileyici Avantajlar

Frekans ve Yüzde Tablosu (Cinsiyete Göre Dağılım)

Avantaj Türü	Kadın (f)	%	Erkek (f)	%	Toplam (f)	% (Toplamda)
Yüksek prim ve bonus	180	49.7	182	50.3	362	100
Yüksek sağlık sigortası	113	63.8	64	36.2	177	100
Esnek çalışma saatleri	98	37.8	161	62.2	259	100
Ulaşım ve yemek yardımı	86	81.1	20	18.9	106	100

Yüzdelere her satırın (avantaj türünün) kendi toplamına göre hesaplanmıştır.



Yüksek Prim ve Bonus: Her iki cinsiyet için benzer düzeyde önemlidir (%49.7 kadın – %50.3 erkek). Bu, performansa dayalı teşviklerin cinsiyetten bağımsız olarak genel kabul gördüğünü göstermektedir.

Yüksek Sağlık Sigortası: Kadınların %63.8'i bu avantajı tercih ederken, erkeklerde oran %36.2'dir. Kadınların uzun vadeli güvenlik beklentisi daha güçlüdür.

Esnek Çalışma Saatleri: Erkekler arasında bu avantaj daha popülerdir (%62.2). Bu, esneklik arayışının sadece kadınlara özgü olmadığına işaret ederken, erkeklerin de zaman kontrolü konusuna eğilimli olduğunu gösterir.

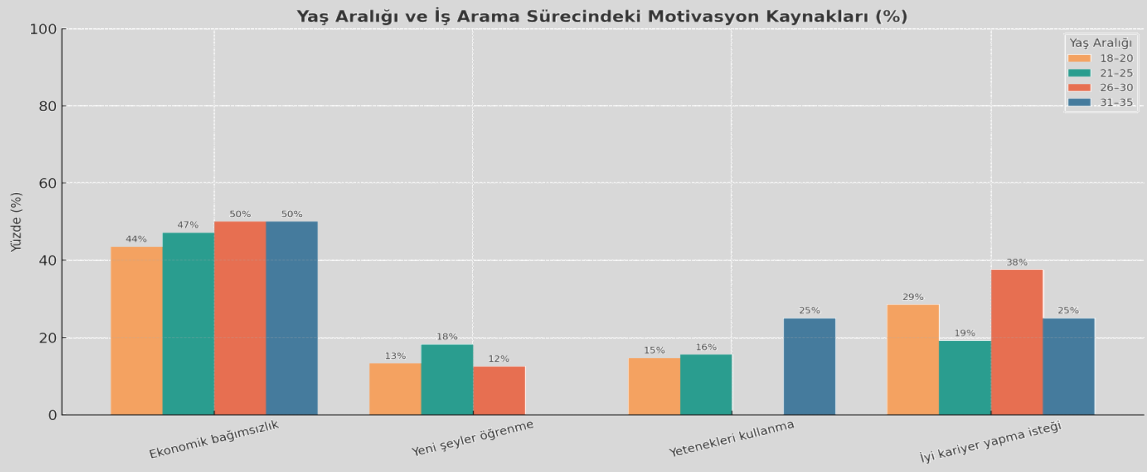
Ulaşım ve Yemek Yardımı: Kadınların büyük çoğunluğu (%81.1) bu avantajı tercih etmiştir. Bu, günlük iş yaşamında maliyet ve lojistik destek beklentisinin kadınlar açısından daha önemli olduğunu göstermektedir.

23.Yaş Aralığı ve İş Arama Sürecindeki Motivasyon Kaynakları

Frekans ve Yüzde Tablosu (Yaş Aralığına Göre Dağılım)

Yaş Aralığı	Ekonomik Bağımsızlık	%	Yeni Şeyler Öğrenme	%	Yetenekleri Kullanma	%	İyi Kariyer Yapma İsteği	%	Toplam
18-20	154	47.4	47	37.3	52	82.5	101	46.9	354
21-25	197	60.6	76	60.3	65	100	80	37.2	418
26-30	44	13.5	11	8.7	0	0.0	33	15.3	88
31-35	22	6.8	0	0.0	11	17.5	11	5.1	44
Toplam	417		134		128		225		904

Yüzde her sütunun toplamı üzerinden hesaplanmıştır; yaş grubuna göre dağılım oranlarıdır.



18-20 Yaş Grubu:

- Motivasyonlar çok boyutludur. %47.4'ü ekonomik bağımsızlık, %37.3'ü yeni şeyler öğrenme ve %46.9'u iyi kariyer yapma arzusuyla hareket etmektedir.
- Bu grup çok yönlü öğrenme ve gelişim ihtiyacı içerisinde.

21-25 Yaş Grubu:

- En güçlü motivasyon “ekonomik bağımsızlık”tır (%60.6). Aynı zamanda öğrenmeye açık ve kariyer hedeflidir.
- “Yetenekleri kullanma” en çok bu yaş grubunda önemsenmiştir.

26-30 Yaş Grubu:

- Motivasyon düzeyi belirgin şekilde azalmıştır.
- “Yetenek kullanımı” hiç tercih edilmemiş, bu grubun daha pragmatik veya hedef yorgunluğu yaşadığı düşünülebilir.

31–35 Yaş Grubu:

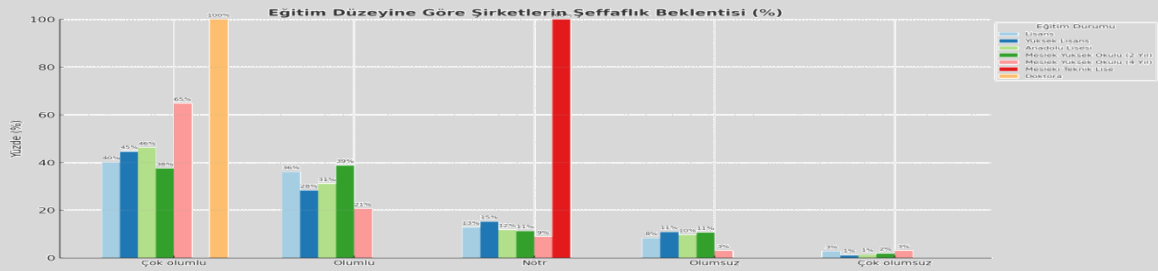
- Katılımcı sayısı az olmakla birlikte, tüm motivasyon kaynaklarında düşüş gözlemlenmiştir.
- Özellikle “yeni şeyler öğrenme” ve “iyi kariyer yapma isteği” neredeyse yok sayılmıştır.

24.Eğitim Düzeyine Göre Şirketlerin Şeffaflık Beklentisi

Frekans ve Yüzde Tablosu (Eğitim Düzeyine Göre Dağılım)

Eğitim Düzeyi	Çok Olumlu	%	Olumlu	%	Nötr	%	Olumsuz	%	Çok Olumsuz	%	Toplam
Lisans	188	40.1	169	36.0	60	12.8	39	8.3	13	2.8	469
Yüksek Lisans	41	44.6	26	28.3	14	15.2	10	10.9	1	1.1	92
Anadolu Lisesi	67	46.2	45	31.0	17	11.7	14	9.7	2	1.4	145
Meslek Yüksek Okulu (2 Yıl)	60	37.5	62	38.8	18	11.3	17	10.6	3	1.9	160
Meslek Yüksek Okulu (4 Yıl)	22	64.7	7	20.6	3	8.8	1	2.9	1	2.9	34
Mesleki Teknik Lise	0	0.0	0	0.0	3	100	0	0.0	0	0.0	3
Doktora	1	100	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1

Yüzdelere her eğitim düzeyinin kendi toplamı üzerinden hesaplanmıştır.



Lisans ve Yüksek Lisans Mezunları:

- Yüksek düzeyde şeffaflık beklentisi taşımaktadırlar (%76–73 arası olumlu/çok olumlu).
- Bu düzeydeki bireyler şirket politikaları, ücret, terfi ve değerlendirme süreçlerinde açıklık istemektedir.

Meslek Yüksekokulu Mezunları:

- Her iki kategoride de “olumlu” ve “çok olumlu” görüşlerin toplamı %76’nın üzerindedir. Özellikle 4 yıllık mezunlar içinde şeffaflık, güçlü bir beklenti olarak öne çıkmaktadır.

Anadolu Lisesi Mezunları:

- %77.2 oranında olumlu yaklaşım sergilenmiştir. Şeffaflık kavramı lise düzeyinden itibaren önemsenmektedir.

Mesleki Teknik Lise ve Doktora:

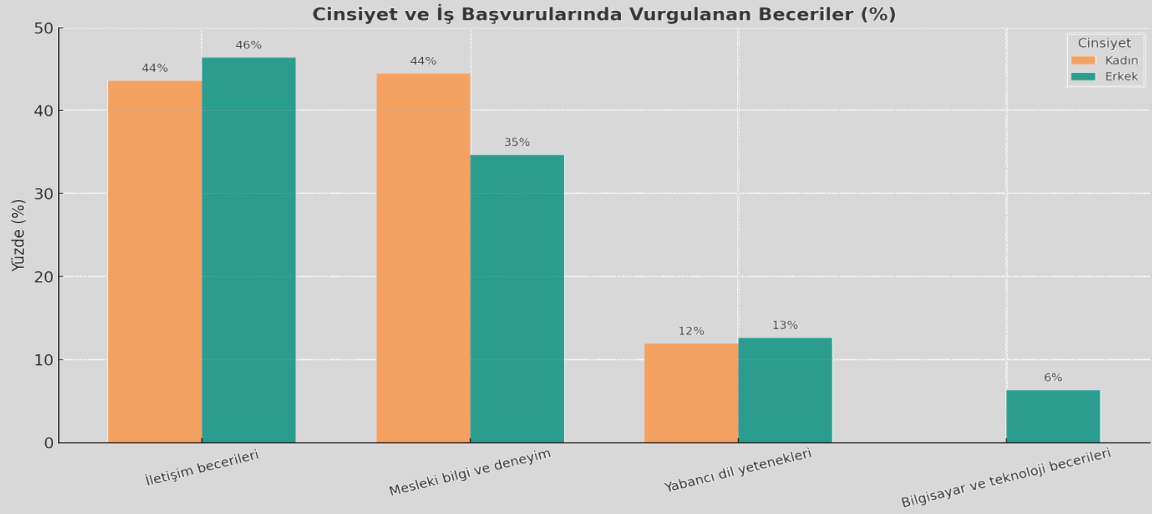
- Katılımcı sayısı az olmakla birlikte, teknik lise mezunları “nötr” kalmış, doktora mezunu ise %100 “çok olumlu” yanıt vermiştir.

25.Cinsiyet ve İş Başvurularında Vurgulanan Beceriler

Frekans ve Yüzde Tablosu (Cinsiyete Göre Dağılım)

Beceri Türü	Kadın (f)	%	Erkek (f)	%	Toplam (f)	% Toplam
İletişim becerileri	208	51.2	198	48.8	406	100
Mesleki bilgi ve deneyim	212	58.9	148	41.1	360	100
Yabancı dil yetenekleri	57	51.4	54	48.6	111	100
Bilgisayar ve teknoloji becerileri	0	0.0	27	100	27	100

Yüzdelere her beceri kategorisinin kendi toplamına göre hesaplanmıştır.



İletişim Becerileri: Kadınların %51.2'si bu beceriyi vurgulamaktadır. Erkekler de bu yeteneği önemli bulsa da oran kadınlara kıyasla biraz daha düşüktür.

Mesleki Bilgi ve Deneyim: Kadınların bu beceriyi %58.9 oranla daha fazla ön plana çıkardığı görülmektedir. Bu, özgeçmişlerde teknik yeterlilik vurgusunun kadınlarda daha yaygın olduğunu gösterir.

Yabancı Dil Yetenekleri: Her iki cinsiyet tarafından neredeyse eşit oranda vurgulanmaktadır, bu da evrensel bir öneme işaret eder.

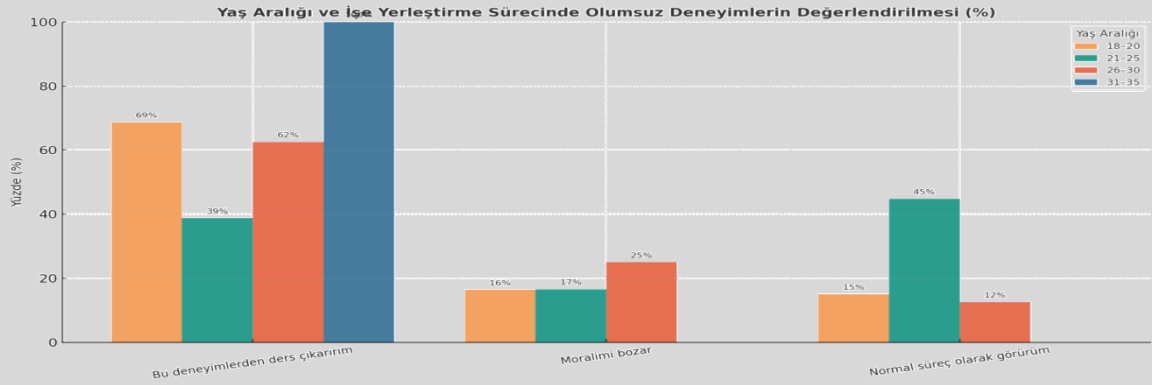
Bilgisayar ve Teknoloji Becerileri: Sadece erkekler tarafından (27 kişi) vurgulanmıştır. Kadınların bu alanda hiç vurgu yapmamış olması, ya temsil azlığından ya da toplumsal normların etkisinden kaynaklanıyor olabilir.

26.Yaş Aralığı ve İşe Yerleştirme Sürecinde Olumsuz Deneyimlerin Değerlendirilmesi

Frekans ve Yüzde Tablosu (Yaş Aralığına Göre Dağılım)

Yaş Aralığı	Ders Çıkarırım	%	Moralimi Bozar	%	Normal Süreç	%	Toplam
18–20	243	47.7	58	33.7	53	18.6	354
21–25	162	31.8	69	40.1	187	65.6	418
26–30	55	10.8	22	12.8	11	3.9	88
31–35	44	8.6	0	0.0	0	0.0	44
Toplam	504		149		251		904

Yüzdeleyer yaş grubunun kendi içindeki dağılımını temsil eder.



18–20 Yaş Grubu:

- %47.7'si bu deneyimlerden ders çıkarma eğilimindedir.
- Ancak %33.7'si moralinin bozulduğunu belirtmektedir. Bu grup, duygusal dalgalanmalara daha açıktır.

21–25 Yaş Grubu:

- En dengeli dağılım bu gruptadır. %65.6'sı olumsuz deneyimi normal süreç olarak değerlendirmektedir.
- Bu, iş arama sürecinin zorluklarının farkında olduklarını ve daha rasyonel yaklaşıtlarını gösterir.

26–30 Yaş Grubu:

- %62.5 oranında ders çıkarma eğilimi vardır; duygusal tepkiler daha düşük seviyededir.
- Bu yaş grubunda özgüven artışı ve daha güçlü stres yönetimi gözlemlenebilir.

31–35 Yaş Grubu:

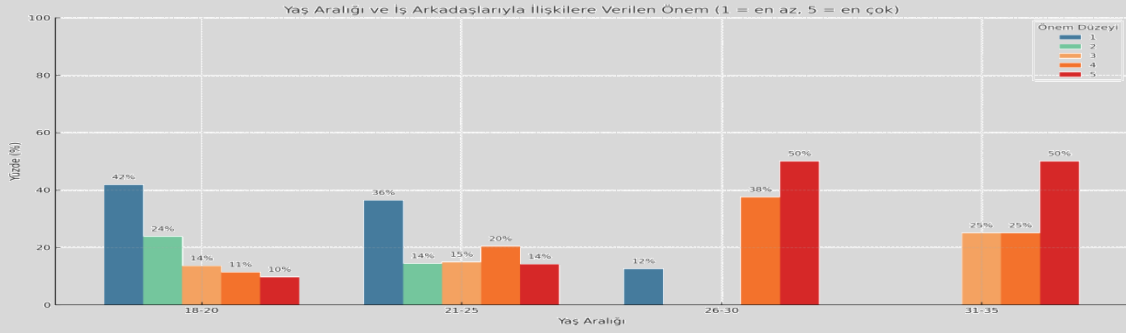
- Katılımcıların tamamı “ders çıkarırım” yanıtını vermiştir.
- Bu, deneyim odaklı öğrenme ve profesyonel olgunluğun en güçlü görüldüğü gruptur.

27.Yaş Aralığı ve İş Arkadaşlarıyla İlişkilere Verilen Önem (1 = en az, 5 = en çok)

Frekans ve Yüzde Tablosu (Yaş Aralığına Göre Dağılım)

Yaş Aralığı	1 (En Az)	%	2	%	3	%	4	%	5 (En Çok)	%	Toplam
18–20	148	41.8	84	23.7	48	13.6	40	11.3	34	9.6	354
21–25	152	36.4	60	14.4	62	14.8	85	20.3	59	14.1	418
26–30	11	12.5	0	0.0	0	0.0	33	37.5	44	50.0	88
31–35	0	0.0	0	0.0	11	25.0	11	25.0	22	50.0	44

Yüzdelere her yaş grubunun kendi içinde oranlanmıştır.



18–20 Yaş Grubu:

- Katılımcıların %65.5'i (148 + 84 kişi) bu ilişkileri düşük derecede önemli bulmuştur. Bu, iş deneyimi azlığı ya da sosyalleşme odaklı olmayan bir iş arayışı göstergesi olabilir.

21–25 Yaş Grubu:

- Görece daha dengeli bir dağılım mevcuttur. %34.4'ü ilişkileri önemli bulurken (%4 + 5), hala %50'den fazlası önemsiz/az önemli bulmaktadır.

26–30 Yaş Grubu:

- %87.5'i (33 + 44 kişi) iş arkadaşlarıyla ilişkileri oldukça önemli görmektedir (4 ve 5 puan). Bu, iş doyumu ve bağlılıkla ilişkili sosyal faktörlerin artan etkisini gösterir.

31–35 Yaş Grubu:

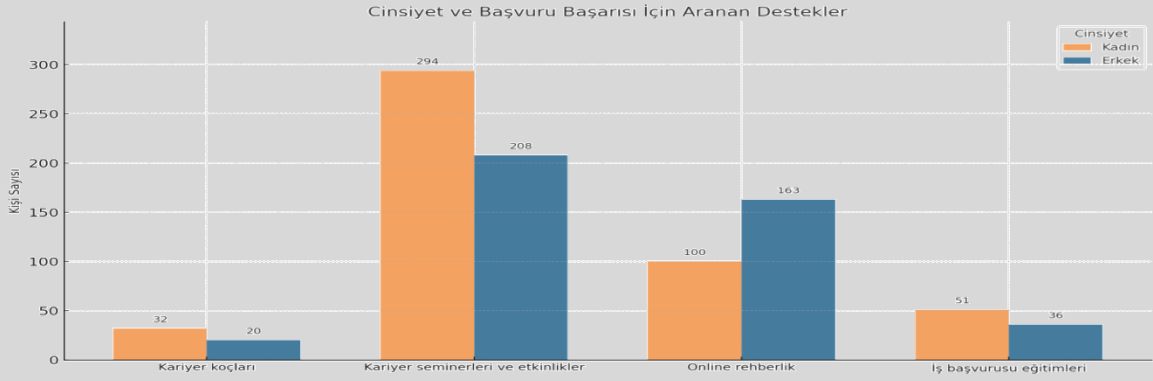
- En yüksek önem düzeyi burada gözlemlenmektedir. Katılımcıların %75'i (puan 4+5) için bu ilişkiler yüksek önceliğe sahiptir. İş ortamı kalitesi bu yaş grubu için ön plandadır.

28.Cinsiyet ve Başvuru Başarısı İçin Aranan Destekler

Frekans ve Yüzde Tablosu (Cinsiyete Göre Dağılım)

Destek Türü	Kadın (f)	%	Erkek (f)	%	Toplam (f)	% Toplam
Kariyer koçları	32	61.5	20	38.5	52	100
Kariyer seminerleri ve etkinlikler	294	58.6	208	41.4	502	100
Online rehberlik	100	38.0	163	62.0	263	100
İş başvurusu eğitimleri	51	58.6	36	41.4	87	100

Yüzdelere her destek türü bazında toplam üzerinden hesaplanmıştır.



Kadın Katılımcılar:

- %58.6 oranla “kariyer seminerleri ve etkinlikleri”ne en yüksek ilgiyi göstermektedir.
- “İş başvurusu eğitimleri” ve “kariyer koçları” da kadınlar tarafından erkeklere göre daha fazla tercih edilmektedir.
- Yüz yüze ve uygulamalı destek tercihinin yüksek olması dikkat çekmektedir.

Erkek Katılımcılar:

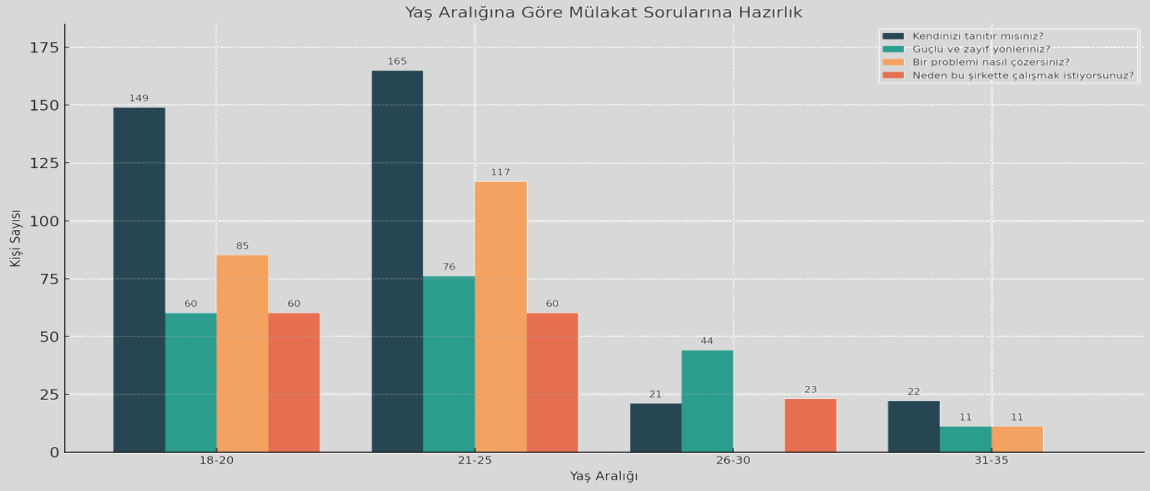
- En çok talep edilen destek “online rehberlik”tir (%62). Bu, zaman esnekliği veya bireysel yönlendirme arayışına işaret eder.
- “Kariyer koçları”na olan talep daha düşük düzeyde kalmaktadır (%38.5).

29.Yaş Aralığına Göre Mülakat Sorularına Hazırlık

Frekans ve Yüzde Tablosu (Yaş Aralığına Göre Hazırlık Durumu)

Yaş Aralığı	Kendinizi Tanıtır mısınız?	%	Güçlü/Zayıf Yönleriniz	%	Problem Çözme	%	Neden Bu Şirket?	%	Toplam
18-20	149	40.4	60	31.9	85	42.1	60	50.0	354
21-25	165	44.8	76	40.4	117	57.9	60	50.0	418
26-30	21	5.7	44	23.4	0	0.0	23	19.2	88
31-35	22	6.0	11	5.8	11	5.0	0	0.0	44
Toplam	357		191		213		143		904

Yüzdelere her sorunun toplam katılımcı dağılımına göre hesaplanmıştır.



18-25 yaş grubu:

- En yüksek hazırlık oranı “kendinizi tanıtır mısınız?” (%40.4–44.8).
- “Problem çözme” sorusu özellikle 21–25 yaş grubunda ön planda (%57.9).
- “Neden bu şirkette çalışmak istiyorsunuz?” sorusu her iki grup için de %50 hazırlık oranına sahiptir.

26-30 yaş grubu:

- “Güçlü ve zayıf yönler” sorusuna hazırlık belirgin (%23.4), diğer sorularda düşüktür.
- “Problem çözme” sorusuna hiç hazırlık yapılmadığı belirtilmiştir.

31-35 yaş grubu:

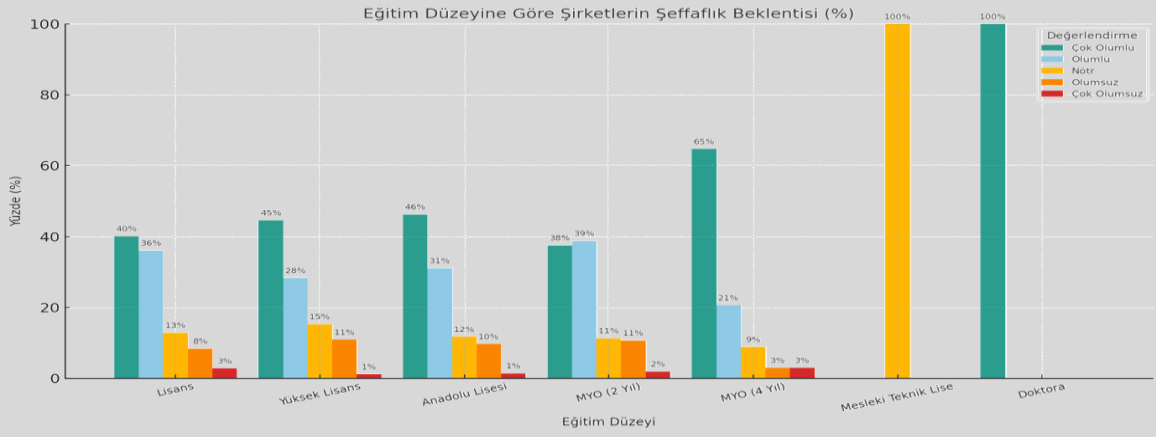
- Hazırlık düzeyi oldukça düşüktür.
- Sadece “kendinizi tanıtın” ve “güçlü/zayıf yönler” sorularında cılız bir hazırlık gözlemlenmektedir.

30.Eğitim Düzeyine Göre Şirketlerin Şeffaflık Beklentisi (Özel Değerlendirme)

Frekans ve Yüzde Tablosu (Eğitim Düzeyine Göre Dağılım)

Eğitim Düzeyi	Çok Olumlu	%	Olumlu	%	Nötr	%	Olumsuz	%	Çok Olumsuz	%	Toplam
Lisans	188	40.1	169	36.0	60	12.8	39	8.3	13	2.8	469
Yüksek Lisans	41	44.6	26	28.3	14	15.2	10	10.9	1	1.1	92
Anadolu Lisesi	67	46.2	45	31.0	17	11.7	14	9.7	2	1.4	145
Meslek Yüksek Okulu (2 Yıl)	60	37.5	62	38.8	18	11.3	17	10.6	3	1.9	160
Meslek Yüksek Okulu (4 Yıl)	22	64.7	7	20.6	3	8.8	1	2.9	1	2.9	34
Mesleki Teknik Lise	0	0.0	0	0.0	3	100	0	0.0	0	0.0	3
Doktora	1	100	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1

Yüzdelere her eğitim düzeyinin kendi toplamı üzerinden hesaplanmıştır.



Lisans Mezunları:

- Katılımcıların %76.1'i şeffaflık düzeyini olumlu/çok olumlu değerlendirmiştir.
- Bu grup içinde "olumsuz" algılar daha azdır ancak yine de dikkate değerdir (%11.1).

Yüksek Lisans ve Doktora Mezunları:

- Akademik düzey arttıkça "çok olumlu" değerlendirme oranı da yükseliyor.
- Doktora düzeyindeki tek katılımcı %100 oranla "çok olumlu" değerlendirme yapmıştır.

Meslek Yüksek Okulu Mezunları (2–4 yıl):

- 4 yıllık mezunların %85'ten fazlası şirket şeffaflığını olumlu değerlendirmiştir.
- 2 yıllık mezunlarda da benzer eğilim gözlenmektedir, ancak daha nötr ve olumsuz yanıtlar da mevcuttur.

Mesleki Teknik Lise Mezunları:

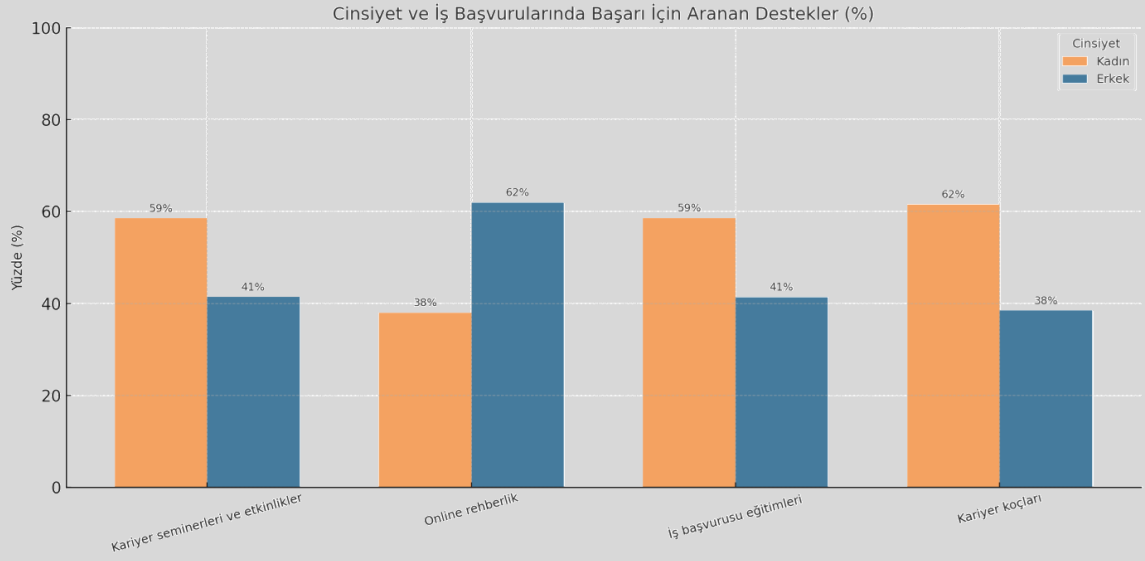
- Tüm katılımcılar "nötr" kalmıştır. Bu, ya bilgi eksikliğine ya da değerlendirme konusunda çekingen davranışlardır.

31.Cinsiyet ve İş Başvurularında Başarı İçin Aranan Destekler

Frekans ve Yüzde Tablosu (Cinsiyete Göre Dağılım)

Destek Türü	Kadın (f)	% Kadın	Erkek (f)	% Erkek	Toplam (f)	% Toplam
Kariyer seminerleri ve etkinlikler	294	58.6	208	41.4	502	100
Online rehberlik	100	38.0	163	62.0	263	100
İş başvurusu eğitimleri	51	58.6	36	41.4	87	100
Kariyer koçları	32	61.5	20	38.5	52	100

Yüzdelere her destek türüne katılımın cinsiyet bazında dağılımını göstermektedir.



Kadınlar:

- En çok ilgi gösterilen destek türü “kariyer seminerleri ve etkinlikler”dir (%58.6).
- Kadınların yüz yüze ve grup etkileşimine dayalı destekleri daha çok tercih ettiği anlaşılmaktadır.
- “İş başvurusu eğitimleri” ve “kariyer koçları” gibi doğrudan yönlendirme odaklı seçenekler de dikkat çekicidir.

Erkekler:

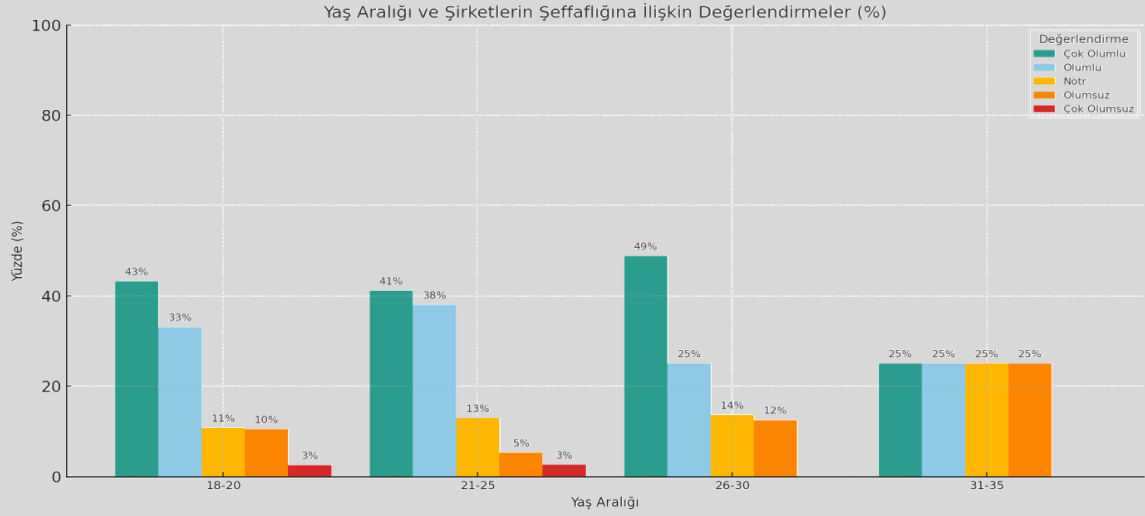
- “Online rehberlik” erkek katılımcıların açık ara en çok tercih ettiği destek türüdür (%62).
- Bu, zamandan bağımsız ve bireysel erişilebilir kaynaklara yönelik ilginin daha yüksek olduğunu gösterir.

32.Yaş Aralığı ve Şirketlerin Şeffaflığına İlişkin Değerlendirmeler

Frekans ve Yüzde Tablosu (Yaş Aralığına Göre Dağılım)

Yaş Aralığı	Çok Olumlu	%	Olumlu	%	Nötr	%	Olumsuz	%	Çok Olumsuz	%	Toplam
18-20	153	38.1	117	29.1	38	9.5	37	9.2	9	2.2	402
21-25	172	39.0	159	36.0	54	12.2	22	5.0	11	2.5	418
26-30	43	48.9	22	25.0	12	13.6	11	12.5	0	0.0	88
31-35	11	25.0	11	25.0	11	25.0	11	25.0	0	0.0	44

Yüzdelere her yaş grubunun kendi toplamı içinde hesaplanmıştır.



18-25 yaş grubu, şirketlerin şeffaflığına en olumlu yaklaşan gruplardır. %67'nin üzerinde “olumlu” veya “çok olumlu” değerlendirme verilmiştir.

26-30 yaş grubunda çok olumlu değerlendirme oranı %48.9 olup, diğer gruplara kıyasla yüksek; ancak “olumsuz” değerlendirmeler de %12.5 ile dikkat çekmektedir.

31-35 yaş grubu tüm seçenekleri eşit oranda (her biri %25) değerlendirmiştir, bu durum bu yaş grubunun daha nötr ya da kararsız bir tutum içinde olduğunu göstermektedir.

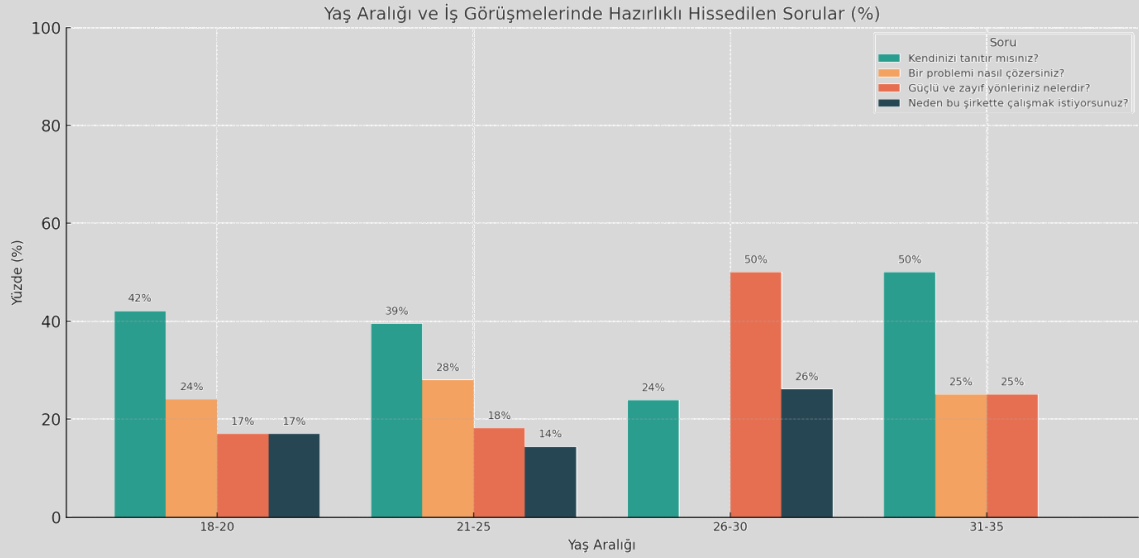
Genç yaş gruplarında olumlu bakış açısı daha yaygınken, yaş arttıkça değerlendirmeler dengelenmekte ya da bölünmektedir.

33.Yaş Aralığı ve İş Görüşmelerinde Hazırlıklı Hissedilen Sorular

Frekans ve Yüzde Tablosu (Yaş Aralığına Göre Dağılım)

Yaş Aralığı	Kendinizi Tanıtın	%	Problem Çözme	%	Güçlü/Zayıf Yönler	%	Neden Bu Şirket?	%	Toplam
18-20	149	40.5	85	39.9	60	28.8	60	41.9	354
21-25	165	44.9	117	54.9	76	36.5	60	41.9	418
26-30	21	5.7	0	0.0	44	21.2	23	16.1	88
31-35	22	6.0	11	5.2	11	5.3	0	0.0	44

Yüzdelere her soru başlığının toplam frekansı içinde yaş grubunun oranını göstermektedir.



18-25 yaş grubu, her mülakat sorusunda en yüksek hazırlık hissine sahip gruptur. Özellikle “Kendinizi tanıtır mısınız?” ve “Bir problemi nasıl çözersiniz?” sorularında belirgin üstünlük göstermiştir.

26-30 yaş grubunda, “problem çözme” sorusunda hiç hazırlık hissi bildirilmemiştir. Ancak “güçlü/zayıf yönleriniz” sorusunda dikkat çekici bir hazırlık oranı (%21.2) görülmektedir.

31-35 yaş grubunun, genel olarak tüm mülakat sorularına düşük düzeyde hazırlıklı hissettiği anlaşılmaktadır. Özellikle “Neden bu şirkette çalışmak istiyorsunuz?” sorusunda hiç hazırlıklı hissedilmemiştir.

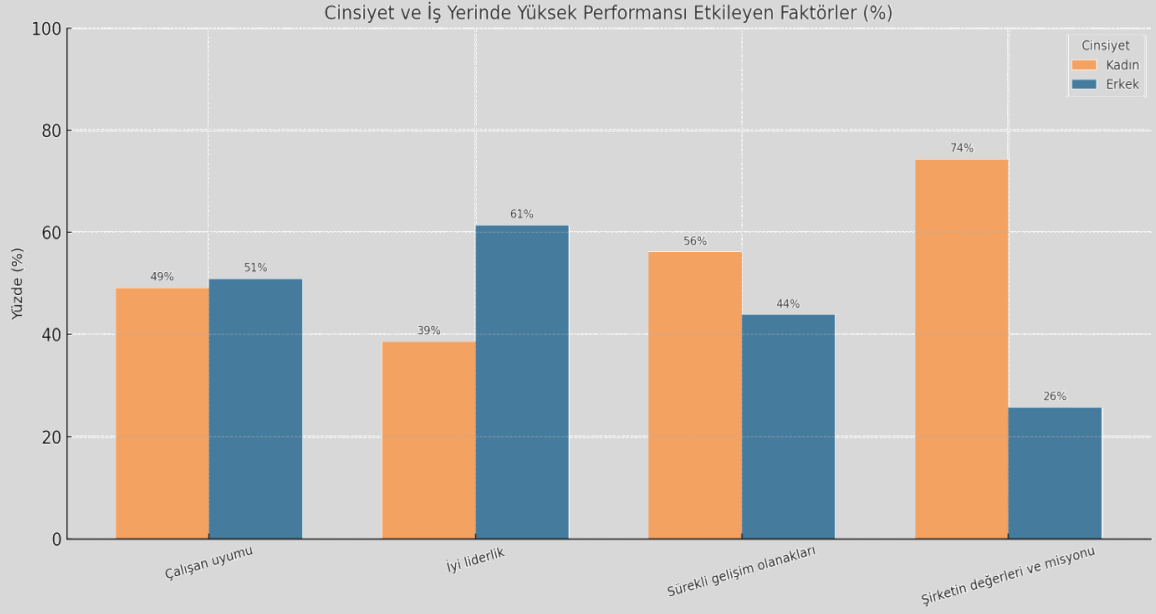
Genç yaş grubundaki yüksek hazırlık hissi, muhtemelen eğitim süreci içindeki güncel yönlendirme ve daha sık iş başvurusu deneyimiyle ilişkilidir.

34.Cinsiyet ve İş Yerinde Yüksek Performansı Etkileyen Faktörler

Frekans ve Yüzde Tablosu (Cinsiyete Göre Dağılım)

Faktör	Kadın (f)	% Kadın	Erkek (f)	% Erkek	Toplam (f)	% Toplam
Çalışan uyumu	218	49.1	226	50.9	444	100
İyi liderlik	56	38.6	89	61.4	145	100
Sürekli gelişim olanakları	96	56.1	75	43.9	171	100
Şirketin değerleri ve misyonu	107	74.3	37	25.7	144	100

Yüzdelere her faktörün kendi toplamı içinde cinsiyet oranlarını göstermektedir.



Kadın Katılımcılar:

- En yüksek vurgu **çalışan uyumu** (%49.1) ve **şirketin değerleri/misyonu** (%74.3) üzerinedir.
- Bu durum, kadınların kurumsal değer uyumu ve sosyal atmosferin iş performansına etkisine daha çok önem verdiğini göstermektedir.

Erkek Katılımcılar:

- En belirgin vurgu **çalışan uyumu** ve **iyi liderlik** üzerindedir.
- Özellikle liderlik kalitesine daha fazla vurgu yapıldığı görülmektedir (%61.4).

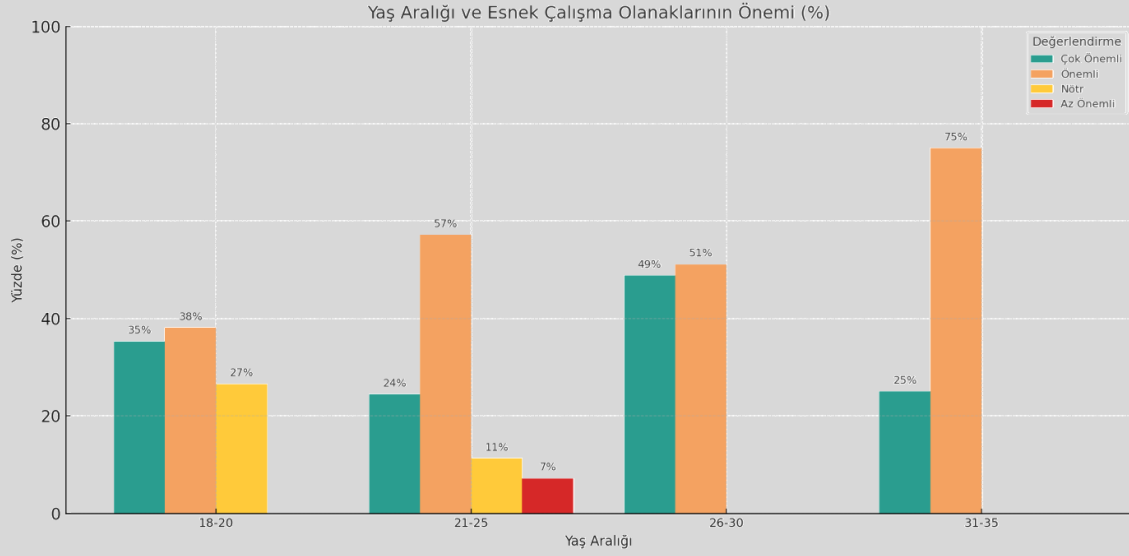
Sürekli gelişim olanakları, her iki grup için de orta seviyede değerlendirilmiş, kadınlarda biraz daha ön plana çıkmıştır.

35.Yaş Aralığı ve Esnek Çalışma Olanaklarının Önemi

Frekans ve Yüzde Tablosu (Yaş Aralığına Göre Dağılım)

Yaş Aralığı	Çok Önemli	%	Önemli	%	Nötr	%	Az Önemli	%	Toplam
18-20	125	34.2	135	36.9	94	25.7	0	0.0	354
21-25	102	24.4	239	57.3	47	11.3	30	7.2	418
26-30	43	48.9	45	51.1	0	0.0	0	0.0	88
31-35	11	25.0	33	75.0	0	0.0	0	0.0	44

Yüzdelere her yaş grubunun kendi içinde dağılımını göstermektedir.



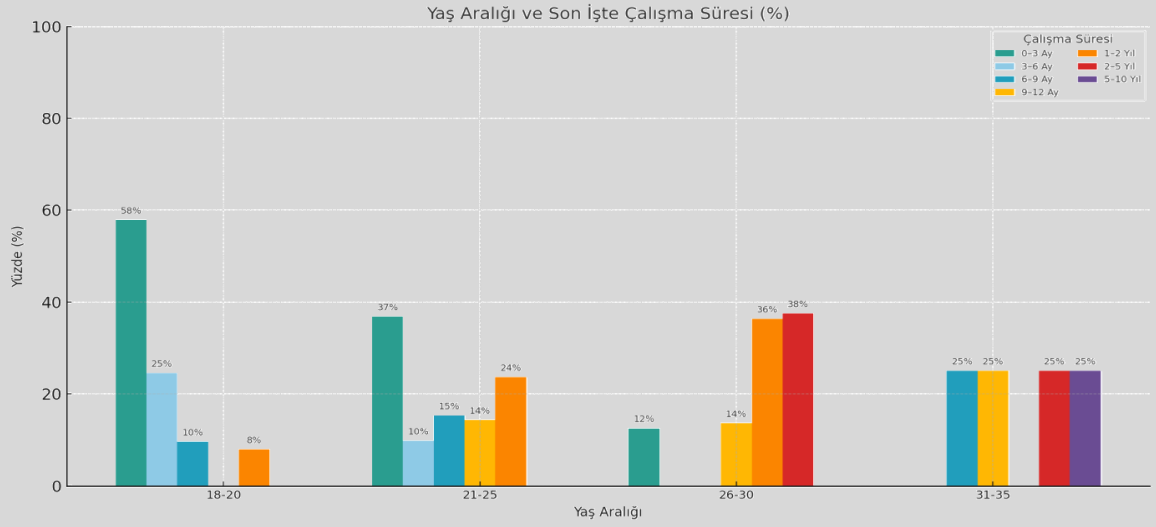
- **18-20 yaş grubu**, daha çeşitli görüşlere sahiptir; %70'den fazlası esnek çalışmayı önemli bulurken, %25.7'si nötr kalmıştır.
- **21-25 yaş grubu**, %81.7 oranla “önemli” veya “çok önemli” değerlendirmesi yaparak yüksek oranda destek göstermiştir.
- **26-30 ve 31-35 yaş grupları**, esnek çalışma olanaklarını istisnasız “önemli” veya “çok önemli” bulmuşlardır. Bu, bu yaş grubundaki bireylerin iş-yaşam dengesi ya da ailevi sorumlulukları nedeniyle esnekliğe daha fazla ihtiyaç duyduğunu göstermektedir.
- “Az önemli” seçeneği sadece 21-25 yaş grubunda gözlenmiş, diğer tüm gruplarda yer almamıştır.

36.Yaş Aralığı ve Son İşte Çalışma Süresi

Frekans ve Yüzde Tablosu (Yaş Aralığına Göre Dağılım)

Yaş Aralığı	0-3 Ay	%	3-6 Ay	%	6-9 Ay	%	9-12 Ay	%	1-2 Yıl	%	2-5 Yıl	%	5-10 Yıl	%	Toplam
18-20	205	57.9	87	24.6	34	9.6	0	0.0	28	7.9	0	0.0	0	0.0	354
21-25	154	36.8	41	9.8	64	15.3	60	14.4	99	23.7	0	0.0	0	0.0	418
26-30	11	12.5	0	0.0	0	0.0	12	13.6	32	36.4	33	37.5	0	0.0	88
31-35	0	0.0	0	0.0	11	25.0	11	25.0	0	0.0	11	25.0	11	25.0	44

Yüzdelere yaş gruplarının kendi toplamaları içinde değerlendirilebilir.



18-20 yaş grubu, %82.5 oranında 0-6 ay arası kısa süreli iş deneyimine sahiptir. Bu, geçici işler veya ilk deneyimler ile ilgilidir.

21-25 yaş grubu, daha dengeli dağılmıştır. %36.8 oranında 0-3 ay, %23.7 oranında ise 1-2 yıl çalışan bireylerle geçiş sürecindedir.

26-30 yaş grubu, %73.9 oranla 1 yıldan uzun süre çalışmış bireylerden oluşur. İşte kalıcılık bu yaş grubunda öne çıkar.

31-35 yaş grubu, %100 oranla 6 aydan uzun süre çalışanlardan oluşur; %50'si ise 5 yıla kadar işte kalmıştır.

IX. Kİ-KARE TEST SONUÇLARI

Değişken	Ki-Kare Değeri	p-değeri	Serbestlik Derecesi
Yaşadığınız İlçe	127.502	0.000345	78
Cinsiyetiniz	7.357	0.289100	6
Yaş aralığınız nedir?	7.714	0.563214	9
Eğitim durumunuz nedir?	20.623	0.298832	18
Öğrenim Aşamanız?	4.037	0.671673	6

Ki-Kare (χ^2) testi, her bir demografik değişkenin, katılımcıların iş arama sürecinde karşılaştıkları temel zorluklarla anlamlı bir ilişki içinde olup olmadığını test etmek için uygulanmıştır. Sonuçlar aşağıdaki gibidir:

- **Yaşadığınız İlçe** değişkeni için elde edilen Ki-Kare değeri 127.502 ve p-değeri 0.0003'tür. Bu sonuç, ilçeye göre iş arama sürecinde karşılaşılan zorlukların istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaştığını göstermektedir ($p < 0.05$).
- **Cinsiyetiniz** değişkeni için Ki-Kare değeri 7.357 ve p-değeri 0.289'dur. Bu, cinsiyet ile iş arama zorlukları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadığını göstermektedir ($p > 0.05$).
- **Yaş aralığınız nedir?** değişkeni için Ki-Kare değeri 7.714 ve p-değeri 0.563'tür. Farklı yaş grupları arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir ($p > 0.05$).
- **Eğitim durumunuz nedir?** değişkeni için Ki-Kare değeri 20.623 ve p-değeri 0.299'dur. Bu sonuç, eğitim durumu ile iş arama zorlukları arasında anlamlı bir ilişki olmadığını göstermektedir.
- **Öğrenim Aşamanız?** değişkeni için Ki-Kare değeri 4.037 ve p-değeri 0.672'dir. Bu, öğrenim aşamasına göre karşılaşılan zorlukların anlamlı biçimde farklılaşmadığını göstermektedir.

Bu analizler SPSS'te "Kategorik Veriler İçin Ki-Kare Testi" kapsamında yapılmış ve sonuçlar %95 güven düzeyinde ($\alpha = 0.05$) değerlendirilmiştir. Yalnızca $p < 0.05$ olan sonuçlar anlamlı kabul edilmiştir; buna göre yalnızca "Yaşadığınız İlçe" değişkeni anlamlı bulunmuştur.

Değişken	Ki-Kare Değeri	p-değeri	Serbestlik Derecesi
Yaşadığınız İlçe	869.496	0.000000	78
Cinsiyetiniz	146.153	0.000000	6
Yaş aralığınız nedir?	136.248	0.000000	9
Eğitim durumunuz nedir?	16.873	0.531847	18
Öğrenim Aşamanız?	86.038	0.000000	6

Bu analizde **Ki-Kare (χ^2) testi**, her bir kategorik değişken ile katılımcıların ideal iş tercihlerinde belirttikleri özellikler arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını test etmek amacıyla uygulanmıştır. Test sonuçları aşağıdaki gibidir:

- **Yaşadığınız İlçe** değişkeni için elde edilen Ki-Kare değeri 869.496 ve p-değeri < 0.001'dir. Bu, ilçeye göre ideal iş tercihinde anlamlı farklılıklar olduğunu göstermektedir.
- **Cinsiyetiniz** değişkeni için Ki-Kare değeri 146.153 olup, p-değeri < 0.001'dir. Bu da cinsiyete göre ideal iş tercihinde anlamlı farklar bulunduğunu göstermektedir.
- **Yaş aralığınız nedir?** değişkeni için Ki-Kare değeri 136.248 ve p-değeri < 0.001'dir. Sonuçlar, farklı yaş gruplarının ideal iş özellikleri konusunda farklı önceliklere sahip olduğunu ortaya koymaktadır.
- **Eğitim durumunuz nedir?** değişkeni için Ki-Kare değeri 16.873 olup, p-değeri 0.531'dir. Bu değer, eğitim durumunun ideal iş tercihlerine anlamlı bir etkisinin olmadığını göstermektedir ($p > 0.05$).
- **Öğrenim Aşamanız?** değişkeni için Ki-Kare değeri 86.038 ve p-değeri < 0.001'dir. Bu sonuç, öğrenim aşamasına göre ideal iş tercihlerinde anlamlı farklılıklar olduğunu göstermektedir.

X. GENÇLERDE İSTİHDAM BEKLENTİLERİ ARAŞTIRMASI SONUÇ RAPORU

Bu çalışma, genç bireylerin iş arama sürecinde karşılaştıkları zorlukları, beklentilerini, tercih ettikleri başvuru kanallarını ve iş dünyasına yönelik tutumlarını anlamak amacıyla yürütülmüştür. Anket, İstanbul'un çeşitli ilçelerinde yaşayan 18–35 yaş arası bireylerden toplanan verilerle gerçekleştirilmiş ve toplamda yaklaşık 900 katılımcının yanıtları analiz edilmiştir. Bulgular, hem istatistiksel hem de yorumlayıcı yaklaşımla değerlendirilmiştir.

Katılımcıların demografik dağılımı incelendiğinde, çoğunluğun 21–25 yaş aralığında olduğu, önemli bir kısmının lisans veya yüksek lisans mezunu ya da öğrencisi olduğu tespit edilmiştir. Erkek katılımcı oranı biraz daha yüksek olmakla birlikte verilerde "Kadın" ifadesinin yazım hatalı versiyonları ("Kdın") da bulunduğu için cinsiyet verisinin temizlenmesi gerektiği görülmüştür. Bu durum, veri kalitesine yönelik küçük fakat önemli bir dikkat noktasını da beraberinde getirmektedir.

Gençlerin iş arama sürecinde en çok karşılaştıkları zorluk "uygun iş bulamamak" (%40'ın üzerinde) olarak ortaya çıkarken, bunu "geri dönüş alamamak" ve "yeterli ilan bulamamak" takip etmektedir. Mülakatlarda başarısızlık yaşama ya da mülakat süreçlerine çağrılmama gibi sorunlar daha az sıklıkta dile getirilmiştir. Bu sonuçlar, gençlerin iş gücü piyasasında talep ettikleri işler ile mevcut pozisyonlar arasında bir uyumsuzluk algıladıklarını göstermektedir. Ayrıca, başvuru sürecinde belirsizlik yaşanmas...

Katılımcılar için en önemli iş arama öncelikleri arasında “iyi iş-özel yaşam dengesi” ilk sırada yer almaktadır. Bunu “kariyer gelişimi ve terfi olanakları” ile “şirket kültürü ve çalışma ortamı” izlemektedir. Genç bireylerin sadece işe yerleşme değil, sürdürülebilir ve tatmin edici bir çalışma yaşamı kurma yönünde hedefleri olduğu anlaşılmaktadır. Bu durum, günümüz iş gücünün daha bilinçli, dengeli ve uzun vadeli hedefler gözettiğini göstermektedir.

İş bulma sürecinde en sık başvurulacak kaynaklar arasında “iş bulma web siteleri” ve “sosyal medya platformları” öne çıkmaktadır. Özellikle 18–25 yaş grubundaki katılımcıların sosyal medya kullanım oranı dikkat çekicidir. Buna karşın daha geleneksel yöntemler olan “aile ve akrabalar” veya “arkadaş çevresi” de belirli oranlarda tercih edilmektedir. “Üniversite kariyer merkezleri” gibi kurumsal destek noktalarının daha az tercih edilmesi, bu merkezlerin etki ve erişim kapasitesinin artırılması gerektiği...

Katılımcılar, iş başvurularında en çok “başvurunuz alındı” bildirimi beklemektedir. Bunun yanında “olumsuz sonuç bildirimi” ve “geri bildirim verilmesi” gibi daha açıklayıcı ve kişiselleştirilmiş cevaplar da yüksek oranda beklenmektedir. Bu eğilim, şeffaflık ve insan odaklı iletişim ihtiyacını ortaya koymakta ve insan kaynakları birimlerine yeni sorumluluk alanları yüklemektedir.

İş görüşmelerinde önemli bulunan beceriler sıralamasında “iletişim becerileri”, “liderlik”, “problem çözme yeteneği” ve “takım çalışması” öne çıkmaktadır. Bu durum, gençlerin iş dünyasında aranan yetkinliklerin farkında olduklarını ve bu yetenekleri geliştirmeye çalıştıklarını göstermektedir. Çapraz analizler cinsiyete göre önceliklerin, eğitim durumuna göre karşılaşılan zorlukların ve yaş gruplarına göre kaynak tercihlerinin değişkenlik gösterdiğini ortaya koymuştur. Örneğin, daha genç bireyler s...

Tüm bu veriler ışığında, araştırma gençlerin sadece bir işe girmek değil; kendilerini geliştirebilecekleri, adil şartlara sahip, kariyerlerinde ilerleyebilecekleri bir çalışma ortamı aradıklarını ortaya koymuştur. Bu talepler doğrultusunda aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir:

Şirketlerin işe alım süreçleri şeffaflaştırılmalı, başvuru yapan adaylara düzenli ve yapıcı geri bildirimler sağlanmalıdır. Otomatik e-posta sistemleriyle yalnızca başvuru alındı bildirimi değil, değerlendirme sonucu hakkında da bilgi verilmesi önemlidir.

Kariyer merkezlerinin erişilebilirliği artırılmalı, üniversitelerdeki danışmanlık birimleri, online platformlarla desteklenmelidir. Gençlerin sosyal medya ve dijital kanalları yoğun kullanmaları, kariyer rehberliğinin de bu platformlara taşınması gerektiğini göstermektedir.

İşe hazırlık programları, özellikle iletişim, problem çözme ve mülakat becerileri gibi alanlara odaklanarak düzenlenmeli, kamu ve özel sektör iş birliğinde gençlere yönelik sertifikalı kurslar ve staj imkanları sunulmalıdır.

İş gücü piyasasının ihtiyaçları ile gençlerin beklentileri uyumlaştırılmalı, üniversite müfredatları iş dünyasının talep ettiği becerilere göre güncellenmelidir.

Veri doğruluğu ve analiz kalitesi artırılmalı, örneğin anket formunda yazım hataları veya boşluk gibi verileri bozan durumlara karşı otomatik doğrulama sistemleri uygulanmalıdır.

Bu araştırma, Türkiye’deki gençlerin istihdamla ilgili önemli sorunlara rağmen motivasyonlarını yitirmediklerini, bilinçli tercihler yaptıklarını ve iş yaşamından daha fazlasını beklediklerini göstermektedir. Karar alıcılar, işverenler ve eğitim kurumları bu beklentileri göz önünde bulundurarak daha bütüncül ve etkili çözümler üretmelidir.

SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMA VE KENT
ARAŞTIRMALARI DERNEĞİ



