

T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
İNSAN KAYNAKLARI PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

**İŞLETMELERDE KADIN ÇALIŞANLARA YÖNELİK AİLE DOSTU İNSAN
KAYNAKLARI POLİTİKALARI, İŞ-AİLE ÇATIŞMASI VE DESTEĞİNİN
İŞ DOYUMU İLE İLİŞKİSİ**

Burcu AVCI AKSU

Danışman
Prof. Dr. Sevda DEMİRBİLEK

2014

YÜKSEK LİSANS
TEZ/ PROJE ONAY SAYFASI

2007800266

Üniversite : Dokuz Eylül Üniversitesi
Enstitü : Sosyal Bilimler Enstitüsü
Adı ve Soyadı : Burcu AVCİ
Tez Başlığı : İşletmelerde Kadın Çalışanlara Yönelik Aile Dostu İnsan Kaynakları Politikaları, İş-Aile Çatışması ve Desteğinin İş Doyumu ile İlişkisi
Savunma Tarihi : 13.02.2015
Danışmanı : Prof.Dr.Sevda DEMİRBİLEK

JÜRI ÜYELERİ

<u>Ünvanı, Adı, Soyadı</u>	<u>Üniversitesi</u>	<u>İmza</u>
Prof.Dr.Sevda DEMİRBİLEK	DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ	
Prof.Dr.Coşkun SARAÇ	DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ	
Yrd.Doç.Dr.Yasemin YEĞİNBÖY	DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ	

Oybirliğı ☒

Oy Çokluğı ()

Burcu AVCİ tarafından hazırlanmış ve sunulmuş "İşletmelerde Kadın Çalışanlara Yönelik Aile Dostu İnsan Kaynakları Politikaları, İş-Aile Çatışması ve Desteğinin İş Doyumu ile İlişkisi " başlıklı Tezi () / Projesi () kabul edilmiştir.

Prof.Dr. Utku UTKULU
Enstitü Müdürü

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “**İşletmelerde Kadın Çalışanlara Yönelik Aile Dostu İnsan Kaynakları Politikaları, İş-Aile Çatışması Ve Desteğinin İş Doyumu İle İlişkisi**” adlı çalışmanın, tarafımdan, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

....../....../.....

Burcu AVCI AKSU

ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

İşletmelerde Kadın Çalışanlara Yönelik Aile Dostu İnsan Kaynakları Politikaları, İş-Aile Çatışması ve Desteğinin İş Doyumu İle İlişkisi Burcu AVCI AKSU

Dokuz Eylül Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı

İnsan Kaynakları Programı

Tarihsel süreç içinde kadınlar erkeklerle eşit koşullarda çalışma yaşamına katılmaya başlamışlardır. Ancak, çalışma yaşamındaki yükselen konumuna rağmen, kadın çalışanlar geçmişte olduğu gibi günümüzde de pek çok sorunla karşılaşmaktadır. Kadın çalışanlar, çalışma yaşamında ve aile yaşamında çoğu zaman; cinsiyete dayalı ayrımcılık, cinsel taciz, psikolojik taciz, kayıtdışı çalışma, sosyal güvenlik haklarından yararlanamama, iş sağlığı ve güvenliği açısından uygun olmayan koşullarda çalışma, iş doyumsuzluğu, rol çatışması, çocuk bakımı ve artan ev işleri gibi sorunlarla baş etmek zorunda kalmaktadır. Kadınların yaşadıkları bu sorunlara çözüm getirebilmek ve çalışma yaşamında kadını koruma altına almak amacıyla, ulusal ve uluslararası politikalar üretilmektedir. Ayrıca, kadın çalışanların yoğunlukta olduğu pek çok işletmede, yasal mevzuata ek olarak özel aile dostu insan kaynakları uygulamaları yürütülmektedir.

Bu çalışmanın amacı, çalışma yaşamında giderek daha fazla güç kazanan kadın çalışanların, iş ve/veya aile yaşamı kaynaklı olarak yaşadıkları çatışmaları azaltmaya yönelik iş arkadaşlarından ve aile bireylerinden aldıkları sosyal desteğin ve işletme bazında uygulanan politikaların iş doyumları üzerindeki etkilerini ele almaktır. Bunun için, tarihsel süreç içerisinde kadın çalışanların değişen konumuyla birlikte, çalışma yaşamında ve aile yaşamında yaşadıkları sorunlar incelenmiş ve bu sorunları çözmeye yönelik olarak

geliştirilmiş ulusal ve uluslararası politika ve işletme uygulamalarından örneklere yer verilmiştir. Kadın çalışanların yaşadıkları sorunlardan ise iş-aile çatışmasının iş doyumuna etkisi ele alınmış ve iş-aile çatışması ve iş doyumsuzluğunu önlemeye yönelik aile dostu uygulamalar irdelenmiştir.

Son bölümde, kadınlara yönelik politika ve uygulamaları olan çok uluslu bir işletmenin kadın çalışanları üzerinde; iş doyumunu, iş-aile çatışması, aile ve iş arkadaşlarının sosyal desteği ve kadınlara yönelik örgütsel destek politikaları ile ilgili ölçekler kullanılarak bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Bu araştırmaya yüz beş kadın çalışan katılmıştır. Araştırmadan elde edilen veriler istatistiksel teknikler kullanılarak analiz edilmiş ve elde edilen bulgular değerlendirilmiştir.

Araştırma sonuçlara göre, kadın çalışanların iş doyumunu düzeylerinde, iş arkadaşlarından alınan sosyal desteğin ve mevcut insan kaynakları uygulamalarının etkisi saptanamamıştır. Kadın çalışanlar üzerinde aile bireylerinden alınan sosyal desteğin daha etkili olduğu sonucu elde edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kadın Çalışan, Kadın Çalışanlara Yönelik Politikalar, Aile Dostu İşletme, İş-Aile Çatışması, İş Doyumu, Sosyal Destek, Örgütsel Destek.

ABSTRACT

Master's Thesis

**The Relationship of Job Satisfaction With Work-Family Conflict&Support and
Family-Friendly Human Resources Policies For Women Employees
In The Organizations
Burcu AVCI AKSU**

Dokuz Eylül University

Graduate School Of Social Sciences

Department of Labour Economics and Industrial Relations

Program of Human Resources

Women have begun to participate in working life on equal terms with men, in the historical process. However women employees are faced with many difficulties nowadays, as in the past, despite their rising position in working life. Women employees have to deal with the problems such as; gender-based discrimination, sexual harassment, psychological harassment, informal employment, being excluded from social security rights, working under unfavorable conditions of occupational health and safety, job dissatisfaction, role conflict, child care and increasing household chores in working and family life. Many national and international policies are adopted in order to take under protection to women in working life and to bring solutions to the difficulties with which they have faced. Furthermore specific family-friendly human resource practices are carried out in many companies in which women employees dominate in addition to legal legislation.

The purpose of this study is to examine the impacts of the policies applied in companies and social support which is taken from colleagues and family members in order to decrease business and / or family life related conflicts on job satisfaction of the women employees who are increasingly gaining power in working life. For this, the problems experienced in working and family life have been studied together with the changing status of women

employees in the historical process and also it has been given examples of national and international policies and company practices developed to solve these problems. The impact of work-family conflict on job out of the problems experienced by women employees was discussed and family friend practices to prevent work-family conflict and job dissatisfaction were analyzed.

In the last section, are search has been conducted by using relevant scales for job satisfaction, work-family conflict, social support of family and colleagues and organizational support policies for women on a multinational company which has policies and practices for women. One hundred and five women employees participated in this study, The data obtained from the study were analyzed using statistical techniques, and findings were evaluated.

According to our research results an impact of social support from colleagues and current human resource practices has not been established on the levels of job satisfaction of women employees. The conclusion is that social support from family members is more effective on women employees.

Keywords: Women Employee, Policies for Women Employees, Family Friendly Company, Work-Family Conflict, Job Satisfaction, Social Support, Organizational Support

İÇİNDEKİLER

YEMİN METNİ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	vi
KISALTMALAR	xv
TABLOLAR LİSTESİ	xvii
GRAFİKLER LİSTESİ	xix
EKLER LİSTESİ	xx

GİRİŞ	1
-------	---

BİRİNCİ BÖLÜM

KADINÇALIŞANLARIN İŞ -AİLE YAŞAMI BAĞLAMINDA SORUNLARI

1.1. KADINÇALIŞAN KAVRAMI VE TARİHSEL SÜREÇ İÇERİSİNDE DEĞİŞEN KONUMU	3
1.1.1. Kadın Çalışan Kavramı	3
1.1.2. Toplumsal Değişim Sürecinde Kadın	5
1.1.2.1. Geleneksel Toplumda Kadın Çalışanlar	7
1.1.2.2. Sanayi Toplumunda Kadın Çalışanlar	9
1.1.2.3. Bilgi Toplumunda Kadın Çalışanlar	13
1.1.3. Kadının İşgücüne Katılımını Etkileyen Faktörler ve Çalışma Biçimleri	15
1.1.3.1. Kadının İşgücüne Katılımını Etkileyen Faktörler	17
1.1.3.1.1. Geleneksel İşbölümü	18
1.1.3.1.2. Ücretsiz Aile İşçiliği	20
1.1.3.1.3. Eğitim	21
1.1.3.1.4. Yaş	24
1.1.3.1.5. Medeni Durum	25
1.1.3.1.6. Sektörel Dağılım	26
1.1.3.1.7. Dikey ve Yatay Bölünmeler	28
1.1.3.2. Çalışma Biçimleri	30
1.1.3.2.1. Kısmi Süreli Çalışma	31
1.1.3.2.2. İş Paylaşımı	32

1.1.3.2.3. Tele Çalışma	33
1.1.3.2.4. Evde Çalışma	35
1.2. KADIN ÇALIŞANLARINÇALIŞMA YAŞAMINDA KARŞILAŞTIKLARI	
SORUNLAR	37
1.2.1. Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık	39
1.2.1.1. İşe Alma ve Yerleştirmede Ayrımcılık	42
1.2.1.2 Kariyerde Yükselmeye Ayrımcılık	44
1.2.1.3. Eğitim ve Hizmet İçi Eğitimden Yararlanmada Ayrımcılık	46
1.2.1.4. Ücretlendirmede Ayrımcılık	49
1.2.1.5. Sendikal Haklardan Yararlanmada Ayrımcılık	51
1.2.2. Cinsel Taciz	53
1.2.3. Psikolojik Taciz	55
1.2.4. Kayıtdışı Çalışma	57
1.2.5. Sosyal Güvenlik Haklarından Yaralanamama	59
1.2.6. İş Güvencesizliği	61
1.2.7. İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Uygun Olmayan Koşullarda Çalışma	63
1.2.8. İş Doyumunda Azalma	64
1.2.8.1.Kişisel Faktörler	65
1.2.8.1.1. Yaş	65
1.2.8.1.2. Eğitim	66
1.2.8.1.3. Kişilik Özellikleri	66
1.2.8.2. Örgütsel Faktörler	66
1.2.8.2.1. İş ve Yaşam Dengesi	67
1.2.8.2.2. İşin Niteliği	67
1.2.8.2.3. Terfi	68
1.2.8.2.4. Ücret	68
1.2.8.2.5. Sağlanan Hizmetler ve Yan Haklar	68
1.2.8.2.6. Sosyal Güvence	69
1.2.8.2.7. Çalışma Arkadaşlarıyla ve Yöneticilerle İlişkiler	69
1.3. KADIN ÇALIŞANLARIN AİLE YAŞAMINDA KARŞILAŞTIKLARI	
SORUNLAR	70

1.3.1. Rol Çatışması	71
1.3.1.1. Rol Çatışmasının Nedenleri	73
1.3.1.1.1. Bireysel Özellikler	73
1.3.1.1.2. Aileyle İlgili Özellikler	74
1.3.1.1.3. İşle İlgili Özellikler	74
1.3.1.2. Rol Çatışmasının Türleri	74
1.3.1.2.1. Zaman Esaslı Rol Çatışması	75
1.3.1.2.2. Gerginliğe Dayalı Rol Çatışması	75
1.3.1.2.3. Davranışa Dayalı Rol Çatışması	76
1.3.2. Ev İşleri	76
1.3.3. Çocuk Bakımı	77
1.4. İŞ -AİLE ÇATIŞMASININ İŞ DOYUMUNA ETKİSİ	78
1.4.1. İş-Aile Çatışması	79
1.4.2. Aile-İş Çatışması	80
1.4.3. İş -Aile Çatışmasının Sonuçları	81
1.4.3.1. Stres	82
1.4.3.2. Tükenmişlik	83
1.4.3.3. Motivasyon ve Verimlilikte Azalma	84
1.4.3.4. Örgütsel Bağlılıkta Azalma ve İşten Ayrılma	85
1.4.4. İş-Aile Çatışması ve İş Doyumullilişkisi	85
1.4.5. İş-Aile Çatışmasını Önlenmesi	87
1.4.5.1. Sosyal Destek	87
1.4.5.1.1. Aile ve Eşin Desteği	89
1.4.5.1.2. Yöneticinin Sosyal Desteği	89
1.4.5.2. Örgütsel Destek	91

İKİNCİ BÖLÜM

KADIN ÇALIŞANLARA YÖNELİK POLİTİKA VE UYGULAMALAR

2.1. KADIN ÇALIŞANLARA YÖNELİK POLİTİKALARIN AMACI	94
2.1.1. Fizyolojik ve Genetik Farklılıkları Nedeniyle Koruma	95
2.1.2. Çalışma Yaşamında Cinsiyet Ayrımcılığını Önleme	97
2.1.3. İş-Yaşam Dengesini Sağlama	98
2.2. KADIN ÇALIŞANLARA YÖNELİK MAKRO DÜZEYDE POLİTİKALAR	100
2.2.1. Eğitim Politikaları	103
2.2.1.1. Temel Eğitimde Eşitliği Sağlamaya Yönelik Politikalar	103
2.2.1.2. Yaygın Mesleki Eğitim Politikaları	105
2.2.2. İstihdam Politikaları	107
2.2.2.1. Cinsiyet Eşitliğinin Geliştirilmesine Yönelik Politikalar	110
2.2.2.2. Kadın Girişimciliğinin Desteklenmesine Yönelik Politikalar	111
2.2.3. Gebelik ve Analık Halinde Kadınların Korunmasına Yönelik Politikalar	114
2.3 KADIN ÇALIŞANLARA YÖNELİK MİKRO DÜZEYDE POLİTİKALAR	117
2.3.1. Kadın İstihdamını Arttırmaya Yönelik Politika ve Uygulamalar	118
2.3.1.1. İşveren Destekli Meslek Edindirme Kursları	119
2.3.1.2. Mesleğe Dönüş Programları	120
2.3.1.3. Koçluk Hizmetleri	122
2.3.1.4. Kariyer Destek Politikaları	123
2.3.2. Aile Dostu Politikalar	124
2.3.2.1. Bakım Hizmetleri	130
2.3.2.1.1. İşletmeİçi/İşletmeDışı Çocuk Bakım Hizmeti	131
2.3.2.1.2. Bakım Yardımı	133
2.3.2.1.3. Yaşlı Bakımı	134
2.3.2.1.4. Ücretli/Ücretsiz İzinler	134
2.3.2.2. Esnek Çalışma Düzenleri	135
2.3.2.3. Sosyal Programlar	139

2.3.2.3.1. Stres Danışmanlık Programları	139
2.3.2.3.2. Aile İçi Şiddet Danışmanlık Programları	140
2.3.2.3.3. Kulüpler ve Sosyal Aktiviteler	141

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
KADIN ÇALIŞANLARA YÖNELİK POLİTİKALARI OLAN
İŞLETMEDEİŞ-AİLE ÇATIŞMASI/DESTEĞİNİN VE AİLE DOSTU
UYGULAMALARIN İŞ DOYUMU İLE İLİŞKİSİNİ İNCELEYEN BİR
ARAŞTIRMA

3.1. AMAÇ	144
3.2. YÖNTEM	144
3.2.1. Araştırmanın Modeli	144
3.2.2. Araştırmanın Kitlesi ve Örneklem Büyüklüğü	145
3.2.3. Araştırmanın Veri Toplama Araçları	145
3.2.3.1. İş Doyumu Ölçeği	147
3.2.3.2. İş-Aile/Aile-İş Çatışması Ölçeği (WFC/FWC)	148
3.2.3.3. İş-Aile Desteği Ölçeği (WFS/FWS)	148
3.2.3.4. Aile Dostu İş Programı Memnuniyet Ölçeği	149
3.2.4. Araştırmanın Hipotezleri	149
3.2.5. Araştırmanın Yöntemi	151
3.2.6. Araştırmanın Sınırlılıkları	152
3.3. BULGULAR	154
3.3.1. Güvenilirlik Analizi	154
3.3.2. Demografik Bulgular	155
3.3.3. İş Doyumu Ölçeğinin İstatistiksel Analizleri	158
3.3.4. Çatışma Ölçeğinin İstatistiksel Analizleri	162
3.3.5. Destek Ölçeği Bulguları	163
3.3.6. Aile Dostu İş Programları Memnuniyeti Ölçeği Bulguları	165
3.4. KORELASYON ANALİZLERİ	166
3.4.1. İş Doyumu ve İş/Aile Çatışması İlişkisi	166
3.4.2. İş Doyumu ve Aile İş Arkadaşlarından Alınan Sosyal Destek İlişkisi	168
3.4.3. İş Doyumu ve Aile Dostu İş Programları İlişkisi	170
3.4.4. Aile Dostu İş Programları ve Sosyal Destek Algısı İlişkisi	171

SONUÇ	173
KAYNAKÇA	177
EKLER	

KISALTMALAR

ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
OECD	Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü
İKO	Kadınların İşgücüne Katılım Oranı (İKO)
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
ICFTU	Dünya Özgür İşçi Sendikaları Konfederasyonu
EEOC	Eşit İstihdam Fırsatı Komitesi
BM	Birleşmiş Milletler
WHO	Dünya Sağlık Örgütü
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
CEDAW	Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi
AGİK	Avrupa Güvenlik ve İşbirliği Teşkilatı
İŞKUR	İş ve İşçi Bulma Kurumu
KOSGEB	Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi-i Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı
ÇATOM	Çok Amaçlı Toplum Merkezi
KAGİDER	Kadın Girişimciler Derneği
ATAD	Avrupa Toplulukları Adelet Divanı
KSGM	Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü
DPT	Devlet Planlama Teşkilatı
GİDEM	Girişimci Destekleme Merkezi
KEDV	Kadın Emeğini Değerlendirme Vakfı
KADAV	Kadın Dayanışma Vakfı
KA-MER	Kadın Merkezi
TKV	Türkiye Kalkınma Vakfı

TİSVA	Türkiye İsrarı Önleme Vakfı
TESK	Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu
ÇASGEM	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi
AÇEV	Anne Çocuk Eğitim Merkezi
s.	Sayfa No
ss.	Sayfa Aralığı

TABLÖLER LİSTESİ

Tablo 1: Türkiye’de Cinsiyet ve Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılım, 2012, (%)	s. 22
Tablo 2: Kadının Eğitim Durumuna Göre Kentsel ve Kırsal Alanlarda İşgücünün Dağılımı, 2012, (%)	s. 23
Tablo 3: Kadınların Sosyal Güvenlik Kurulularına Kayıtlılık Durumları, 2012	s. 60
Tablo 4: İş-Aile ve Aile-İş Çatışmasını Azaltma Politikaları	s. 126
Tablo 5: Çalışanların Yaşam Evrelerine Göre İşveren Destekli Politika ve Uygulamalar	s. 128
Tablo 6: İş Doyumu Ölçeğinde Yer Alan Çapraz Sorular	s. 148
Tablo 7: Anketteki Ölçeklerin Güvenilirlik Sonuçları	s. 154
Tablo 8: Yaş Dağılımı	s. 155
Tablo 9: Eğitim Dağılımı	s. 155
Tablo 10: Çalışılan Pozisyona Göre Dağılım	s. 156
Tablo 11: Çalışma Sürelerine Göre Dağılım	s. 156
Tablo 12: Demografik Değişkenler Arasındaki İlişki	s. 158
Tablo 13: İş Doyumu Ölçeğinden Elde Edilen Tanımlayıcı İstatistikler	s. 159
Tablo 14: İş Doyumu Ölçeği Puanlarının Demografik Özelliklere Göre Varyans Analizi	s. 160
Tablo 15: İş Doyumu Ölçeğinin Alt Ölçek Puanları	s. 161
Tablo 16: İş-Aile / Aile-İş Çatışması Ölçeklerinin Betimleyici İstatistiği	s. 163
Tablo 17: İş-Aile Çatışması Ölçeğinin Betimleyici İstatistiği	s. 163
Tablo 18: Aile Desteği / İş Arkadaşlarının Desteği Ölçeklerinin Betimleyici İstatistiği	s. 164
Tablo 19: İş/Aile Desteği Ölçeğinin Betimleyici İstatistiği	s. 164
Tablo 20: Esnek İş Programları Ölçeğinin Betimsel Analizi	s. 165
Tablo 21: İş Doyumu ve İş-Aile Çatışması Puanları Arasındaki Korelasyon	s. 167
Tablo 22: İş Doyumu ve Aile-İş Çatışması Puanları Arasındaki Korelasyon	s. 167
Tablo 23: İş Doyumu ve Genel Çatışma Puanları Arasındaki Korelasyon	s. 167
Tablo 24: İş Doyumu ve İş Arkadaşlarından Alınan Destek Puanları Arasındaki Korelasyon	s. 169

Tablo 25: İş Doyumu ve Aile Bireylerinden Alınan Destek Puanları Arasındaki Korelasyon	s. 169
Tablo 26: İş Doyumu ve Sosyal Destek Puanları Arasındaki Korelasyon	s. 169
Tablo 27: İş Doyumu ve Aile Dostu İnsan Kaynakları Politikaları Memnuniyet Algı Puanları Arasındaki Korelasyon	s. 171
Tablo 28: Aile Dostu İş Programları Memnuniyet ve Sosyal Destek Puanları Arasındaki Korelasyon	s. 171

GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik 1: Kadınların Yaş Grubuna Göre İşgücüne Katılım Oranları, 2012, (%)	s. 24
Grafik 2: Eğitim Durumuna Göre Ortalama İş Doyumu Puanları	s. 161
Grafik 3: Yaş Dağılımına Göre Ortalama Ücret Doyumu Puanları	s. 162

EKLER LİSTESİ

Ek 1: Anket Formu

ek s.1

GİRİŞ

Toplumsal yaşamınbaşlangıcından beri üretim ilişkilerinde önemli bir yere sahip olan kadının, çalışma yaşamına “işçi” statüsünde girmesi Dünya’da Sanayi Devrimi ile gerçekleşmiştir. Türkiye’de ise kadının çalışma yaşamına girmesi Dünya’daki gibi 1950’lerde sanayileşme ile birlikte kentlere olan yoğun göçle başlamış, fakat asıl gelişmeler cumhuriyet döneminden sonra yaşanmıştır.

1970’li yıllardan günümüze küreselleşmeyle birlikte, piyasalarda fiyat rekabetinin en önemli unsur haline gelmesiyle, işletmeler işgücü maliyetlerini düşürme yoluna gitmiş ve bu doğrultuda ucuz ve ikincil işgücü olarak nitelendirilen kadın işgücünün istihdamını artırmıştır. Günümüzde, geçmişe kıyasla eğitim imkanlarından daha fazla yararlanma fırsatı bulabilen kadınlar, artık işgücü piyasasında önemli bir aktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Kadınların çalışma yaşamına katılımındaki bu artışa karşın, işgücü piyasasında ikincil işgücü olarak nitelendirilmeye devam etmekte, dolayısıyla eski ve yeni pek çok sorunla başa çıkmak zorunda kalmaktadırlar. Kadın çalışanların yaşadıkları bu sorunların en temel nedeni, kadınların ailevi sorumluluklarının toplum tarafından temel sorumluluğu olarak görülmesidir.

Kadın çalışanlar, gerek çalışma yaşamında maruz kaldıkları eşitsizlikler, gerekse aile yaşamının gerektirdiği sorumlulukları nedeniyle; cinsiyete dayalı ayrımcılık, cinsel/psikolojik taciz, kayıtdışı çalışma, sosyal güvelik haklarından yararlanamama, iş doyumsuzluğu, rol çatışması ve çocuk bakımı gibi sorunlarla karşılaşmaktadır. İş ve aile yaşantısının sorumlulukları arasında yaşanan çatışmanın ise; stres, tükenmişlik, motivasyon ve verimlilikte azalma, örgütsel bağlılıkta azalma ve hatta işten ayrılmaya kadar uzanan sonuçları olabilmektedir.

Kadınların çalışma yaşamına girdiği dönemden bu yana, kadınları çalışma yaşamında güvence altına alma ve kadın istihdamını artırma düşüncesi temelinde uluslararası ve ulusal bazda pek çok politika yürürlüğe konulmaktadır. Fakat kadın çalışanların sorunlarının gün geçtikçe daha ciddi boyutlara ulaşması, günümüzde başta uluslararası örgütler olmak üzere, hükümetleri, sendikaları, sivil toplum kuruluşlarını ve işletmeleri harekete geçirmektedir. Bu bağlamda, kadın çalışan sayısı fazla olan pek çok işletme, iş-aile çatışmasına bağlı olarak yaşanan iş

doyumsuzluğunu önleyebilmek için çalışanlarına sosyal ve örgütsel destek hizmeti sunmaktadır.

Bu çalışmanın amacı, kadın çalışanların iş ve aile yaşantılarındaki sorumlulukları gereği yerine getirmek zorunda oldukları çoklu roller nedeniyle yaşadıkları çatışma durumlarının, yaşanan bu çatışmaları azaltmaya yönelik iş arkadaşlarından ve aile bireylerinden aldıkları sosyal desteğin ve işletme bazında uygulanan aile dostu insan kaynakları politikalarının iş doyumları üzerindeki etkisini ortaya koymaktır. Bu doğrultuda, kadınlara yönelik esnek insan kaynakları politikalarının ve iş arkadaşlarından ve/veya aileden alınan sosyal desteğin önemine vurgu yaparak bu alanda katkı sağlamak hedeflenmektedir.

Çalışma, üç bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın birinci bölümünde Dünya’da ve Türkiye’de kadın çalışan kavramı, sosyo-ekonomik yapıdaki değişimler temelindeirdelenecekve ardından günümüzde kadın çalışanların çalışma yaşamında ve aile yaşamında karşılaştıkları sorunlara ve bu sorunlardan iş-aile çatışmasının iş doyumuna etkisiincelenecektir.

İkinci bölümde, kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunların çözümüne yönelik makro ve mikro boyuttaki politikalara ve aile dostu insan kaynakları uygulama örnekleri verilecektir.

Üçüncü bölümde ise,aile dostu politika ve uygulamaları olan otomotiv sektöründeki bir işletmedeki kadın çalışanlar üzerine yapılan araştırma bulguları değerlendirilecektir.

BİRİNCİ BÖLÜM

KADINÇALIŞANLARIN İŞ -AİLE YAŞAMI BAĞLAMINDA SORUNLARI

1.1. KADINÇALIŞAN KAVRAMI VE TARİHSEL SÜREÇ İÇERİSİNDE DEĞİŞEN KONUMU

1.1.1. Kadın Çalışan Kavramı

Kadın çalışan kavramı, cinsiyet temelli feminist yaklaşımında ve ekonomik temelli işgücü piyasası kuramlarında farklı anlamlar kazanmaktadır. Feminist yaklaşımlar, evrensel bir yaklaşım olarak, kadın-erkek eşitsizliğinin üretim alanında yeniden üretildiğini, eşitsizliğin ortadan kaldırılması ile üretimde kadın emeğinin olumsuz yönlerinin ortadan kalkacağını öne sürmektedir¹. Ekonomik kökenli işgücü piyasası kuramlarında ise, kadının özneliliği üzerinde daha az durulmaktadır. Neo-klasik emek piyasası kuramı, işbölümünde uzmanlaşmayı ve rasyonelliği temel varsayım olarak kabul ederek, kadının hane içi ve hane dışı çalışması durumunda bunun rasyonel olmayacağını kabul etmektedir. Bu yaklaşıma göre kadın, işgücü beceri düzeyi ile elde ettiği marjinal verimliliğine bağımlı olarak istihdam edilmekte ve ücret almaktadır. Kadınların görece olarak elde ettikleri düşük ücretler de, becerilerinin niteliklerinden kaynaklanmaktadır. Marksist kuram ise, neo-klasik emek piyasası kuramına karşı çıkarken, emek piyasasını üretim alanı, evi de tüketim ve yeniden üretim mekanı olarak tanımlayarak kadınların evde yaptıkları işleri üretim çerçevesinden soyutlamaktadır². Bir başka ifadeyle, ev içi emeği görünmez kılıp kadın işgücünü ise ev içi ve ev dışı alanda ele almaktadır.

Çeşitli bakış açılarından kadın çalışankavramı farklı yorumlansa da, bütün bu yaklaşımların temelinde kadının ekonomik ve ekonomik olmayan faaliyetlerinin değerlendirildiği görülmektedir. Geçmişten günümüze kadın çalışanlara ilişkin tanımlamalar yaparken, kadın emeğinin hangi noktada “çalışma” olarak

¹ Başak Ergüder, **Türkiye’de Kadın Emeği’nin Değişen Yapısı: Enformel Kesimde Kadın Emeği ve Kadın Emeğine Talep**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2006, s. 62.

² Ayda Eraydın, Asuman Erendil ve Tuna Taşan, **Yeni Üretim Süreçleri ve Kadın Emeği: Dış Pazarlara Açılan Konfeksiyon Sanayinde Yeni Üretim Süreçleri ve Kadın İşgücünün Bu Sürece Katılım Biçimleri**, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Ankara, ss. 8,29.

adlandırılacağı konusunda bir tartışma söz konusu olmuştur. Bu tartışmanın temeli, “çalışma” kavramının niteliğinden kaynaklanmaktadır. Bunun nedeni, günümüze kadar “çalışma” kavramına farklı anlamlar yüklenmiş olmasıdır. Kimi zaman bu tanımlamalarda “emek”, “işgücü”, “iş” gibi kavramlarla “çalışma” kavramının iç içe geçmiş olmasına rağmen, özünde tüm tanımlamalar gelir getirici bir faaliyete vurgu yapmıştır.

Çalışma; insanların doğal dünyadan ürettikleri ve böylece, varlıklarını sürdürmelerini sağlayan etkinliklerdir³. Bir başka tanıma göre ise çalışma; gelir elde etme aracı olması yanında bireylerin statü, saygınlık ve kabul görme arzusu ve ihtiyaçlarını gideren temel tatmin alanlarından birisidir. Bu arzu ve ihtiyaçlar evrenseldir. Dolayısıyla, tüm insanlar bu arzularına ulaşma yönünde çalışma faaliyetlerinde bulunmaktadır. Tüm bunlar da çalışma olgusuna farklı bir boyut kazandırmaktadır. Ancak, çalışma olgusunun içermiş olduğu anlam ve içerik toplumsal işbölümünde cinsiyet rolleri açısından farklılık arz etmektedir. Eril ve dişi cinslere ilişkin alan belirleme sürecinde tarihsel ve sosyal tanımlama ve açıklamalar ile çalışma faaliyeti kadına pek yakıştırılmamıştır. Böylece, çalışma eylemi kadın açısından temel etkinlik alanı olarak kabul görmemiş ve bu olgu kadın tarafından da içselleştirilmiştir. Geleneksel tavır ve davranışlar setinin belirleyiciliğinde kadının birincil etkinlik alanı “ev” olarak anlam kazanmıştır⁴. Halen, kadınların ev içinde yaptıkları işlerin ve yaratılan değerlerin sadece kullanım açısından bir önem arz ettiği düşünüldüğünden ve ev içi üretimin piyasada belirli bir tazminat karşılığı olmadığı için; genellikle “çalışma” olarak kabul edilmediği bilinmektedir⁵.

Kadın ve erkeğin biyolojik özelliklerinin cinsiyete yansıtılması ve toplumsal cinsiyet rollerinin oluşması ile kamusal alanın erkeğe, özel alanın ise kadına ait olduğu anlayışı sosyal yaşamda yerini almıştır. Bu durum iş yaşamı ile paralel gelişme göstermiş, erkeklerin sosyal durumları, yaptıkları iş ile tayin edilmiş, buna karşılık kadının sosyal pozisyonu, istihdam içindeki yerleriyle değil, aile ve

³ Anthony Giddens, **Sosyoloji**, Ayraç Yayınları, İstanbul, 2005, s. 616.

⁴ Fatma Fidan ve Öznur İşçi,, “Çalışan Kadın Aslında Çalışmak İstemiyor Mu? Zorunluluk Mu? Gerekliklik Mi?” ,**Yeditepe Üniversitesi Kadın Çalışmalarında Disiplinlerarası Buluşma 1-4 Mart 2004 Sempozyum Bildiri Metinleri**, (Ed. Ayşegül Güçhan), 1. Baskı, Cilt: 1, İstanbul, 2004, s. 34.

⁵ Kuvvet Lordoğlu, Nurcan Özkaplan ve Mete Törüner; **Çalışma İktisadı**, 3. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 1999, s. 1.

sosyalcinsiyet rolleri ile tayin edilmiştir⁶. Çalışma, yüzyıllar boyu daha çok erkekler için düşünülen, kadınlara pek yakıştırılmayan bir faaliyet olarak nitelendirilmiştir. Oysa, çalışmanın farklı amaçları bulunmaktadır. Bireylerin öznel durumlarına göre farklılıklar göstermesine rağmen, temel amaç sadece yaşamın devamını sağlayacak bir gelir elde etmek değildir. Çalışma, mutlaka ücret karşılığı çalışma olarak düşünülmemelidir.

Sonuç olarak, kadın için ev dışında çalışma, eş ve anne rolüne üçüncü bir rolü kadın çalışan rolünü eklemekte, ancak bu üçüncü rol cinsiyete dayalı iş bölümünü pek fazla değiştirmemektedir. Kadının, çalışan, eş ve anne olarak üçlü rolü ve dolayısıyla cinsiyetçi iş bölümünün değişmemesi bir anlamda kadının çalışmasına bakış açısının değişmediğini de yansıtmaktadır. Birçok toplumda erkek, evin geçimini sağlayan “asıl kişi” olarak kabul edilmekte, kadın çalışsa bile bu çalışma ailenin geçimine katkı sağlayan “ikincil” bir nitelik taşımaktadır ve bu nedenle hem kadın, hem toplum için kadın çalışan rolü, cinsiyete dayalı işbölümünün getirdiği öteki iki rolün önüne geçememektedir⁷. Dolayısıyla, kadınların çalışma yaşamına girişinde bir artış yaşanmasına rağmen, toplumsal işbölümünde geleneksel cinsiyetçi roller ve görevler evrensel olarak değişmeden sürdürülmeye devam etmektedir.

1.1.2. Toplumsal Değişim Sürecinde Kadın

Her toplum tarihsel süreçte sürekli bir değişim dinamizmi içerisindedir ve toplumların tarihi aslında toplumsal değişim tarihidir. Toplumsal değişimle toplum yapısında insanla ilgili olan her alan farklılaşmakta, bunun sonucunda ise yeni tür aile düzenleri, değişik çalışma ve yaşam biçimleri, yeni bir ekonomi, yeni bir siyasal düzen ve de yeni sosyal ilişki ağları ortaya çıkmaktadır.

Tarih boyunca kadınlar, her toplum aşamasında çalışma yaşamında, üretim ilişkilerinde yer almıştır. Her toplumsal dönemin kendine özgü koşullarına bağlı olarak, kadının çalışma yaşamındaki konumu ve çalışma yaşamında sahip olduğu

⁶ İlkay Savcı, “Veri Girişi İşinde Kadın Çalışanlar: İş ve İş Dışı Deneyimleri”, Ankara Üniversitesi **SBF Dergisi**, 55-4, Ankara, Ekim-Aralık 2000, s. 145’den aktaran Seyhan Bilir Güler, **Örgüt Kültürü İçinde Cinsiyet Ayrımı ve Kadınların İşyerinde Karşılaştıkları Mesleki Baskılar: Trakya Bölgesi İmalat Sektöründe Kadın Çalışanlar Üzerine Araştırma**, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2005, s. 34.

⁷ Meryem Koray, Sevdâ Demirbilek ve Tunç Demirbilek, **Gıda İşkolunda Çalışan Kadınların Koşulları ve Geleceği**, Başbakanlık Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Ankara, 1999, ss. 32-33.

haklar da farklılık göstermiştir. Kuşkusuz, toplumsal değişme sürecinde kadının statüsü ve sosyal ilişkilerinde de farklılaşmalar olmaktadır. Kadının aile ve toplum içindeki rolü ve konumu en başta eşlik ve annelik görevleriyle bağlantılı olarak ele alınmaktadır. Dolayısıyla, kadın açısından toplumsal değişimin önemi, toplumun sosyo-ekonomik ve kültürel koşullarının kadına eşlik ve annelikten doğan geleneksel rol ve görevlerinin ötesindeki rolleri ne ölçüde yerine getirme olanağı tanıdığı konusunda ortaya çıkmaktadır. Kadın statüsünde görülen yetersizlik büyük ölçüde, aslında kadının varlık ve etkinliğinin aile ortamına dayalı ve sınırlı tutulmasına bağlıdır. Bu yüzden, kadının ev-içi alandan çıkabilme derecesi bir bakıma onun bağımsızlık ve statü kazanışının göstergesidir⁸.

Diğer taraftan, kadınların çalışma yaşamına katılımı aynı zamanda sosyal yaşamdaki bir değişimdir. Cinsiyetçi işbölümünde kadının sosyal cinsiyet kimlikleri ve rolleri, tarihsel ve kültürel olarak toplumsal değişim sürecinde belirlenmiştir. Yüzyıllar boyunca ekonomik olarak erkeğe bağımlı olarak yaşayan, evi ve özel yaşamı arasına hapsedilmiş kadının, Sanayi Devrimi ile ücretli çalışan olarak işgücü piyasasına katılması, ekonomik bağımsızlığını kazanma olanağı vermenin yanı sıra toplumdaki rolünü de değiştirmiştir. Kadın, ailedeki eşlik ve annelik rollerinin yanında çalışma yaşamında yeni roller edinmiştir.

Kadının ekonomik alandaki katkısı ekonomi tarihiyle başlamakla birlikte kadınlar, yüzyıllardan beri çalışma yaşamında işgücünün önemli bir kısmını oluşturmaktadır. İlkel toplum düzeninden günümüze kadınlar, her toplumsal dönemin kendine özgü koşullarına bağlı olarak bağımsız veya köle olarak, ücretli veya ücretsiz olarak farklı biçimlerde toplumsal iş bölümü ve iktisadi üretim faaliyetlerine katılmışlardır.

Dünyada önceki dönemlerde eve hapsedilen ve ücretsiz aile işçisi olarak nitelendirilen kadın işgücünün, erkeklerle birlikte ücretli işçi statüsünde çalışma yaşamına girmesi Sanayi Devrimi ile gerçekleşmiştir. Türkiye’de ise, bu tarihsel gelişimin başlangıcı Cumhuriyetin ilanından sonra gerçekleşmiştir.

⁸ Koray ve diğerleri, s. 10.

1.1.2.1. Geleneksel Toplumda Kadın Çalışanlar

Günümüzde sahip olduğu niteliklerle kadınların ücretli işçi statüsünde çalışma yaşamına girişi Sanayi Devrimi ile başlamış olsa da, bu durum kadınların önceki dönemlerde çalışma yaşamında yer almadıkları anlamına gelmemektedir. İlkel toplum düzeninden günümüze kadınlar, her toplumsal dönemin kendine özgü koşullarına bağlı olarak bağımsız veya köle, ücretli veya ücretsiz farklı biçimlerde toplumsal iş bölümü ve iktisadi üretim faaliyetlerine katılmışlardır.

İlkel toplum düzeninde, kadının aile içindeki yeri işbölümünde üstlendiği görevlerle geçinmeyi sağlaması açısından oldukça önemliydi. Erkekler avcılıkla uğraşırken, kadınlar bitki toplayıcılığı ve yetiştirmesiyle ilgilenmekteydi. Bu doğrultuda, kadının aile içinde besin sağlama, pişirme ve aile bireylerine bakım gibi görevleri bulunmaktaydı.

Zaman içerisinde insanoğlu, göçebe yaşam biçimini giderek terk etmek suretiyle yerleşik düzene geçmiştir. Fiziksel güç ve üstünlüğün ön plana çıktığı bu yeni düzende, kadın ve erkeğin önce aile daha sonrada toplumdaki statü ve rolleri derinden etkilenmiş ve kadın erkeğe oranla daha pasif ve ikincil plana itilmiştir. Erkekler avcılık, madencilik, üretim araçlarının yapımı ve kullanımı, çobanlık, balıkçılık ve askerlik gibi fiziksel güç gerektiren işlerle uğraşırken; kadınlar ise, yemek, temizlik, çocuk bakımı, dikiş-nakış gibi geleneksel ev ile ilgili işlerle uğraşarak, aktif üretim sürecinden hızla evlerine çekilmişlerdir. Böylece, kadın işgücü, erkek işgücünün tamamlayıcısı ve onun yardımcısı durumuna gelmiş ve anaerkil aile yapısının yerini ataerkil aile yapısı almıştır⁹.

Yerleşik düzene geçişten 10. yüzyıla kadar süren dönem, kölelik düzeni olarak nitelendirilmektedir. Bu dönemin en önemli özelliği, ilkel toplum yapısındaki topluluk mülkiyetinden bireysel mülkiyete geçişin yaşanması ve işgücünün aile bireyleri ve köleler tarafından karşılanmasıdır¹⁰. Ataerkil aile yapısının egemen olduğu bu düzende, toplumun işgücü gereksinimi erkek ve kadın kölelerin bir ayırım yapılmaksızın savaşımlardan elde edilen en önemli ganimetlerden biri olan (çoğunluğu kadınlardan oluşan) kölelerle sağlanmaktaydı. 10. yüzyıla kadar süren kölelik düzeni

⁹ Serpil Aytac ve Mustafa Sevüktekin, **Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği**, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Ankara, 2002, s. 18.

¹⁰ Lordoğlu ve diğerleri, s. 11.

daha sonra yerini, 15. yüzyıla kadar sürecek olan feodal düzene bırakmıştır¹¹. Feodal toplum düzeninde işledikleri toprak ve üretim araçları üzerinde mülkiyet hakları olmayan, sadece bunları kullanma hakkına sahip olan serfler, tüm aile üyeleriyle birlikte çalışmak zorunda kalmışlardır. Böylece, kadınlar da tarlalarda çalışarak üretim faaliyetine katılmışlardır¹². Bu dönemde özellikle kırsal kesimde, ev içi işlerde atölye ve madenlerde balıkhanelerde, tarlada, çiftlik atölyelerinde her türlü işte yoğun bir biçimde kadınlar kullanılmıştır. Ayrıca, buna ek olarak kadınlar ve kız çocukları evlerde hizmetçi olarak başlangıçta ücretsiz, daha sonra ücretli olarak çalıştırılmıştır.

15. ve 16. yüzyıllar arasında, kasaba ve kentlerde, küçük sanat kollarında meydana gelen önemli gelişmelerle birlikte, lonca düzeninin giderek önem kazandığı görülmektedir. Lonca düzeni içinde, lonca otoritesi ve denetimi altında bazı sanayi kollarında kadın çalışanlara rastlanmış, hatta daha sonraki yıllarda sadece kadınların çalıştığı bazı işkolları doğmuştur¹³. 15. yüzyılda sırf kadınlara ayrılan mesleklerin başında çamaşırcılık gelmekteydi. En aktif olarak çalıştıkları diğer işkolları arasında ise, terzilik, ayakkabıcılık ve fırıncılık yer almaktaydı. Ayrıca, fiziksel güç gerektiren metal işleme ve inşaatçılık gibi bugün tipik erkek işi sayılan işlerde de çalıştıkları belirtilmektedir¹⁴. Bu dönemde her ne işte çalışırsa çalışsınlar kadınların aldıkları ücret de oldukça azdı. 14. yüzyılda ücretleri erkeklerin aldığı ücretin 3/4'ü olan kadınlar, 15. yüzyılda erkeklerin 1/2'si kadar, 16. yüzyılda ise, daha da azı oranında ücret almaya başlamışlardır¹⁵. Dönemin koşullarında ücretlerin belirlenmesiyle ilgili genel ilkeye göre erkeklerin ücreti sadece kendi varlığını sürdürmesine değil, ailesini geçindirmeye yetecek kadar olmalıydı. Bir kadının ücreti ise, ek gelirdi, ya eksiği telafi ediyordu ya da temel ihtiyaçlar için gerekli olandan fazla para sağlıyordu ve bu ücret çocuklarına bakma zorunluluğu hesaba katılmak üzere, kendisini geçindirmeye

¹¹ Tülin Dalkıranoglu, **Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü ve Cinsiyet Ayrımcılığı: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir, 2006, s. 20.

¹² Süheyla Kadioğlu, **Bitmeyen Savaşım: Kadın Hareketleri Tarihi I**, Sel Yayıncılık, İstanbul 2001, ss. 26-27.

¹³ Dalkıranoglu, s. 10.

¹⁴ Claudia Opitz, "Geç Ortaçağ'da Yaşam", **Kadınların Tarihi**, çev. Ahmet Fethi, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, Cilt: 3, İstanbul, 2005, s. 285.

¹⁵ Dalkıranoglu, s. 11.

yetecek kadar olmalıydı¹⁶. Şüphesiz ev dışına taşınan kadın emeğinin, ücretlendirmede bu şekilde ikincil konuma düşmesinin en temel nedeni, toplumda erkeğin evlilikteki rolüne ilişkin var olan normlardır¹⁷.

Kadınların çalışma yaşamına çekilmeye başladığı bu dönemde, kadının çalışma yaşamındaki rolü, statüsü ne olursa olsun kadının öncelikli görevi üyesi olduğu aileye bakmaktır. Evli ve bekar kadınlar pazarlarda mal satar; küçük tüccar ve seyyar satıcı olarak para kazanır; geçici işçi, dadı ya da çamaşırcı olarak başkaları için çalışır; çömlek, ipek dantel, bez, metal ürünler ve hırdavat yapar; atölyelerde kumaş dokur ve basma yaparlardı. Çocuk sahibi olduklarında ise, işten vazgeçmek yerine eğer güçleri yetiyorsa bebeklerini sütannelerin ya da diğer bakıcıların yardımıyla büyütür, aksi halde ise, işten ayrılırdı. Orta Çağda kadın hangi işte çalışırsa çalışsın annelik ve ev içi yükümlülüklerinin her şeyden önce geldiği düşünülürdü¹⁸. Toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin söz konusu olan bu kanı, zor koşullar altında kadın çalışanın sorumluluklarını ve omuzlarındaki yükü daha ağır kılmaktaydı.

1.1.2.2. Sanayi Toplumunda Kadın Çalışanlar

Sanayi toplumu öncelikle üretimin ev tezgahlarından çıkıp, sermaye sahiplerinin tekelindeki fabrikalarda yapıldığı toplum biçimidir. 19. yüzyıla gelindiğinde buhar ve kömür enerjisinin yanı sıra elektriğin ve yeni makinelerin kullanılmaya başlamasıyla, bu buluşların insan emeğinin yerine geçebilme ve kaynağının sınırsız olduğunun farkına varılmıştır. İnsansızlaşan bu yeni üretim biçimi toplumsal yapıda pek çok değişimi de beraberinde getirmiştir. Bu dönemde insan ile işin arasına üçüncü faktör olarak makine girmiş ve önceki döneme ait toplumsal yapıyı yeniden şekillendirmiştir. Böylece, insan gücüyle çalışan aletlerin yerini makineler; küçük imalathanelerin yerini ise, fabrikalar almıştır. Fabrikaların artışıyla birlikte iş bulabilmek amacıyla kırsal yörelerden kentlere doğru göç başlamış, dolayısıyla da çalışanların sayısı artmıştır.

¹⁶ Joan W. Scott, “Kadın İşçi”, **Kadınların Tarihi/Devrimden Dünya Savaşına Feminizmin Ortaya Çıkışı**, Cilt: 4, çev: Ahmet Fethi, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, İstanbul, 2005, s. 383.

¹⁷ Nancy F. Cott, **The Bonds of Womanhood “Women Sphere” in New England 1780-1835**, New Haven and London Yale University, New Haven, 1977, s. 21.

¹⁸ Scott, s. 377.

Sanayi Devrimi'nden önce, ev dışında ücretli olarak kadın çalışan sayısı çok küçük bir oranı oluştururken, sanayileşme hareketi ile Avrupa'da pek çok kadın çalışma yaşamı içerisinde yer almıştır. Bu dönemde, kadınların çalışma yaşamına girmeleri daha çok ekonomik nedenlerle olmuştur. Eşlerinin aldığı sefalet ücreti olarak nitelendirilen ücretin yetersizliği, ailenin geçimine yardımcı olmak isteyen kadınları çeşitli sektörlerde çalışmaya yönlendirmiştir. Üretim tekniğinin basitleşmesi, işbölümü ve uzmanlaşmanın kadın ve çocuk emeğinden yararlanmayı kolaylaştırması ile uzun çıraklık devrelerine gereksinim duyulmaksızın eğitim görmeden fabrikalarda çalışabilme olanağının doğması, kadınların üretim sürecine katılmasında etkili olan diğer faktörlerdir¹⁹.

Ailece işçileşmenin yaşandığı bu dönemde kadınların çalışma yaşamına katılımının işveren açısından nedeni işverenlerin emek maliyetlerinde tasarruf yapmaya karar vermiş olmalarıydı. Kadınlar ve çocuklar erkeklerden daha az ücretle çalışmayı kabul ettikleri için makinelerin işletiminde kadınlarla çocuklara iş veriliyordu²⁰. Bu umutsuz tablo içinde, erkeklerin yanı sıra çok sayıda kadın ve çocuk fabrika yaşamına girmeye ve biraz olsun aile gelirini yükseltmeye çabalarken, işgücüne kadın ve çocukların girmesi ücretlerin daha da düşmesine yol açıyordu²¹.

Sanayi Devrimi ile birlikte, kadın işgücünün ücretsiz aile işçisi konumundan, düşük ücretli sanayi işçisi konumuna kayması aynı zamanda kadınlar açısından yarı-nitelikli ve beyaz yakalı işlere geçişin de başlangıcı olmuştur. Örneğin, Birleşik Devletler'de 1870'te ücretli kadın çalışanların %50'si hizmetçiydi; 1920'ye gelindiğinde kadın işçilerin %40'ına yakını büro çalışanı, öğretmen ya da tezgahardı. Fransa'da 1906'da beyaz yakalı işgücünün %40'ından fazlası kadındı²².

Kadınların çalıştırıldığı işler “kadın işi”, fiziksel yeteneklerine ve doğuştan üretkenlik düzeylerine biraz uygun işler olarak tanımlanmaktaydı. Bu söylem, kadınları bazı işlerde toplayıp mesleki hiyerarşinin her zaman en dibine yerleştirerek ve ücretlerini asgari geçiş düzeyin altında saptayarak emek pazarında “cinsel işbölümü”nü üretti. Kadın işçi “sorunu” tam da bu noktada, çeşitli çevreler bu tür

¹⁹ Ömer Zühtü Altan, **Kadın İşçiler ve Türkiye’de Kadın İşçilerin 1475 Sayılı İş Kanununa Göre Korunması**, Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları, No: 224-147, Eskişehir 1980, ss. 20-21.

²⁰ Leo Huberman, **Feodal Toplumdan Yirminci Yüzyıla**, çev. Murat Belge, İletişim Yayınları, 1995, s. 201.

²¹ Meryem Koray, **Sosyal Politika**, 3. Baskı, İmge Kitabevi, İstanbul, 2008, s. 61.

²² Scott, s. 381.

pratiklerin ekonomik uygulanabilirliğinin yanı sıra sosyal ve ahlaki sonuçlarını tartışırken ortaya çıktı. Çalışma koşulları, çeşitli sağlık sorunlarına yol açıyordu. Çalışma koşulları kadınlar için o kadar ağırdı ki, işlerini kaybetmekten korkan anneler doğumdan üç hafta sonra fabrikaya dönüyordu. Hatta, bazen bebekler fabrikalara getiriliyor, anne ancak mola verebildiğinde bebeğini emzirmek zorunda kalıyordu²³. Sanayi toplumundaki cinsel işbölümünün beraberinde getirdiği ağır ve sağlıksız çalışma koşulları sadece kadınları ve çocukları değil, tüm toplumu olumsuz etkilemiştir. Toplum yaygın bir sefaletle sürüklenirken, ahlaki bunalımlar ve çatışmalar yaşanmaya başlamıştır. 19. yüzyıl sonlarına gelindiğinde toplumsal bir sorun haline gelen tüm bu olumsuzluklar, gerek sendikal örgütlenme gerekse devletin müdahalesiyle, (kadın işçilerin olduğu kadar işçi sınıfı ailesinin de korunmasına ilişkin) çalışma yaşamını düzenleyici önlemlerin alınmasını zorunlu hale getirmiştir.

Sonuç olarak devlet, çalışma yaşamına ve iş ilişkilerine karışımçı ve katılımcı bir yaklaşımla bakmak zorunluluğunda kalmış, yani günümüz modern İş Hukuku sistemini oluşturan sosyal bir politika izlemeye başlamıştır. Böylece, çalışma yaşamını kadın işçiler yönünden özel olarak düzenleyen ilk hukuk kuralları önce İngiltere’de 19. yüzyıl ortalarında, daha sonra da Batı Avrupa ülkelerinde art arda yürürlüğe konuşmuştur²⁴.

Sanayi Devrimi’nden sonra çalışma yaşamında kadın çalışanlar ikinci dönüm noktası savaş yıllarıdır. Kadınların çalışma yaşamına katılması, yaşanan ekonomik buhranlardan ve savaşlardan önemli ölçüde etkilenmiştir. I. Dünya Savaşı ile birlikte kadınlar daha önce çalışmadıkları iş alanlarına girmiş ve de erkek iş gücü tarafından doldurulamayan daktiloculuk, sekreterlik, büro hizmetleri gibi kadın işi sayılacak yeni iş alanları gelişmiştir.

Diğer taraftan, genişleyen savaş sanayisinin işgücü gereksinimi ve erkek işgücünün kıtlığı kadının çalışma yaşamına katılmasını gerekli kılıyordu. Bu nedenle, 18 Aralık 1941’de kadınların zorunlu çalışmasına ilişkin yasa yürürlüğe girmiştir²⁵. Çalışma yaşamında kadın sayısındaki hızlı artışla yaşanan bu değişimler, kadınlara yönelik farklı uygulamaları da gerekli kılmıştır. Savaş yıllarında devlet, erkek işgücü

²³ Scott, ss. 382, 390.

²⁴ Ömer Zühtü Altan, **Sosyal Politika Dersleri**, Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları, No: 185, Eskişehir, 2004, (Politika), s. 223.

²⁵ Oya Çitçi, **Kadın Sorunu ve Türkiye’de Kamu Görevlisi Kadınlar**, TODAİE, No: 200, Ankara, 1982, s. 22.

açığını kapatabilmek amacıyla kadın çalışanlara bir takım sosyal olanaklar sağlamış, çocuk yuvaları ve kreşler açmış, okullarda çocukların beslenmesine çalışılmıştır. Böylece, oluşturulan sosyal olanaklar, kadınların iş alanlarından ayrılmamalarına ve kadınların sanayi alanlarına daha fazla katılmalarına yol açmıştır²⁶.

Ülkemizdeki duruma bakıldığında ise, Osmanlı Devleti'nin içinde bulunduğu ekonomik, siyasal ve sosyal koşullar nedeniyle, batıda gerçekleşen Sanayi Devrimi'nin ülkeyi etkilemesi biraz gecikmeli olmuştur.

Osmanlı Devleti'nin ekonomik yapısı, tarım ve hayvancılık, el ve ev sanatlarına dayanmıştır. Bu ekonomik düzen 19. yüzyıl başlarına kadar devam etmiştir. Osmanlı Devletinin ekonomik, sosyal ve siyasal koşulları, çok sayıda işçinin çalışmasını gerektiren, seri üretime dayalı sanayileşmenin başlamasını engellemiş ve bu nedenle sanayi özellikle tarıma, tezgah ve el sanatlarına dayalı olmuştur. Bununla birlikte, Osmanlı İmparatorluğunun dokuma, madeni yapı işleri, savaş donatım ve diğer bazı küçük sanayi gibi geleneksel sanayi kollarında daha önceli dönemlerde de, yaygın ve yoğun değilse bile ücretli çalışanlar olmuş ve bunlar arasında kadınlar da yer almıştır. Örneğin, dokumacılık kadın emeğinden en çok yararlanan sanayi kolu olmuştur. 19. yüzyılın başlarına gelindiğinde, İmparatorluğun ekonomik yaşamında bir hareketlilik ve gelişme gözlenmiştir. Batılılaşma akımı çerçevesinde girilen çabaların da etkisiyle atölyelerin yerlerini yavaş yavaş makinelerin kullanıldığı fabrikalar almıştır. Önceden küçük aile işletmesi şeklinde yürütülen tarım işlerinde erkeklerle birlikte kadın çalışanlar, sanayileşme hareketleriyle birlikte yoğun olarak halı, kilim, kumaş dokuma ve iplik bükme, altın ve gümüş işleme gibi el sanatlarında da ücretli olarak çalışmaya başlamışlardır²⁷. Ancak, dönemin sosyal ve kültürel yapısı nedeniyle Türk-Müslüman kökenli kadınların fabrikalarda fazla olduğu söylenemez. Dolayısıyla, kadın çalışanların çoğu gayrimüslim toplumlardan oluşmaktaydı. Yüzyılın ikinci yarısında ise, askeri dikimevlerinde, kundura fabrikalarında, halı, bez, iplik, kumaş, dokuma, deri işleme ve cam sanayinde Türk-Müslüman kadınları işçi olarak çalışma yaşamına girmiştir²⁸.

Tanzimat dönemine gelindiğinde ise, Osmanlı Devleti'nde kadın çalışanlar açısından önemli gelişmeler yaşanmıştır. Sanayileşme ve batılılaşma akımının

²⁶ Altan, s. 33.

²⁷ Altan, ss. 46-47.

²⁸ Altan, Politika, s. 46.

etkisiyle atölyelerin ve tezgâhların büyük bir kısmının yerini alan makinelerin kullanıldığı fabrikalar açılmaya başlamıştır. Zaman içerisinde farklı alanlarda kadın çalışan sayısında artış olmuş, diğer bir deyişle kadınlar sadece geleneksel işlerde değil, aynı zamanda artan sayıda fabrikalarda çalışmaya başlamışlardır²⁹. Bu dönemde imparatorluğun içerisinde bulunduğu sosyal ve ekonomik durumun düzeltilmesi amacıyla, bazı tedbirler alınmıştır. Dönemin çalışma yaşamını ve iş ilişkilerini düzenleyen kanunlarının başında Mecelle gelmektedir. Ancak, Mecelle’de kadınlara ilişkin ve onları korumaya yönelik herhangi bir hükme yer verilmemiştir.

BalkanSavaşı, I. Dünya Savaşı ve Kurtuluş Savaşı dönemlerinde erkeklerin savaşa katılmasıyla erkek nüfusunda meydana gelen azalma ve 1911-1923 yılları arasında ve ekonomik koşulların direktmesi ile aile ve toplum yaşamını sürdürebilmek için kadınların evin dışında çalışmasını zorunlu hale getirmiştir. Bu dönemde savaşa giden erkeklerden boşalan Devlet dairelerine özellikle kentli orta sınıf kadınları girmiştir. Postaneler, hastaneler ve ordu gibi resmi kurumlarda kadın işçiler çalışmıştır. Bu gelişimde kadınların öğrenim görmeleri önemli rol oynamıştır³⁰. Ancak, ücretli işgücüne katılanların sayısı diğer ülkelerdeki katılımın altındaydı. Bununla beraber savaşlar süresince ekonomik yaşamda kendilerine tampon bir işlev atfedilen kadınlar, savaş sonrasında geleneksel rollerine geri dönmüşlerdir. Sonuç itibariyle, her ne kadar Osmanlı Devletinde Tanzimat döneminden itibaren kadınlar çalışma yaşamında yer almaya başlamışlarsa da, kadın haklarına paralel olarak kadın işgücünün çalışma yaşamında erkeklerle birlikte yer almaları Cumhuriyet döneminde gelişim göstermiştir.

1.1.2.3. Bilgi Toplumunda Kadın Çalışanlar

19.yy sonlarından 20. yy. ortalarına kadar olan sanayi toplumunda, üretim araçlarını elinde bulunduran burjuva sınıfı ve kitle üretiminin yapıldığı temel sektörlerde görev alan (mavi yaka) çalışanlar ve zanaatkarlar toplumda baskın sosyal sınıflardı. Bilgi toplumunda ise, bilimin yükselişiyle bilim adamlarından ve bilim

²⁹ Çitçi, s. 86.

³⁰ Altan, Politika, ss.57-59.

işçilerinden oluşan yeni orta sınıf toplumda sosyal, ekonomik, ahlaki ve politik alanda liderliği ele almıştır³¹.

1950’li ve özellikle 1960’lı yıllarda, kentlerde sanayi işleri, itibar olarak hizmet işlerinden sonra gelen ve çok zorda kalınmadıkça kadınlar tarafından tercih edilmeyen işlerdi. Daha sonra bilgi toplumuna geçişle birlikte “bilgi” ve bilgiyi üretme gücüne sahip “insan” toplumsal yapının temel taşı haline gelmiştir. Dolayısıyla, bilgiyi elinde bulunduran bireyin merkezi konumda yer aldığı bu yeni toplum biçimi, üretim biçiminden eğitime kadar toplumsal yapının her alanında bireyselleşmenin ve eşitliklerin önem kazandığı, yeni bir sosyal sistemin doğmasına katkı sağlamıştır.

Farklı paradigmalara dayanan bilgi toplumunda, fabrika ve maddi üretim, toplumun temel özelliği olma niteliğini yitirmekte, yerine sembolik unsurların önem kazandığı, bilgi ve hizmet üretimi önem kazanmaktadır. Benzer şekilde, endüstri toplumunda stratejik faktör rolü oynayan sermaye, yerini bilgiye terk etmekte ve üretim faktörleri arasında önemli yeri olan hammadde ve işgücü önemini kaybetmektedir³².

Özellikle 80 sonrasında tüm dünyada uluslararası rekabetin artması ve yeni teknolojilere geçiş, üretim ve istihdam yapısını önemli ölçüde etkilemiş, kadının çalışma yaşamına katılımı dünyanın hemen her bölgesinde sürekli bir artış göstermiştir. Üretim sisteminde yaşanan bu değişimler neticesinde, bilgiye dayalı yeni üretim biçiminin ihtiyaç duyduğu yeni bir çalışan profili ortaya çıkmıştır. Bu dönemde, hizmet sektörü hızla genişlemiş ve kadınlar için tarım, sanayi sektörüne ek olarak hizmetler sektöründe yeni iş olanakları yaratmıştır. Böylece, kadınlar kamu ya da özel kesimde; ücretli, yevmiyeli, işveren, kendi hesabına veya ücretsiz aile işçisi olarak tam gün istihdam modellerinde çalışmanın yanı sıra esnek istihdam modellerinde de çalışmaya başlamışlardır. Bu istihdam biçimleri kadınlar için yeni istihdam kaynaklarının da yaratılmasına yardımcı olmuştur.

Günümüz bilgi toplumunda, her ülkede kadın istihdamının artışı bir gerçektir. Zaman içinde yükseköğrenim gören kadınların sayısının artışıyla birlikte kadınlar,

³¹Gerard Delanty, **Ideologies of the Knowledge Society and the Cultural Contradictions of Higher Education**, Policy Futures in Education, Volume: 1, Number: 1, 2003, <http://www.worlds.co.uk/rs/abstract.asp?j=pfie&aid=1790>, (05/02/2012).

³² Nusret Ekin, **Küreselleşme ve Gümrük Birliği**, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, İstanbul, 1996, ss. 36-37.

uzmanlık gerektiren işlerde de istihdam edilmeye başlamıştır. Bu bağlamda, günümüzde kadın çalışan profili geçmiştekine kıyasla olumlu biçimde yeniden şekillenmeye başlamıştır. Özellikle esnek üretim biçimi ve küreselleşme kadınların işgücüne katılımında önemli bir rol oynamıştır. Nitekim 1980’den Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü’ne (OECD) üye ülkelerde ücretli kadın işgücü sayısı yılda %2 artış göstermiştir. 1980 yılında endüstrileşmiş ülkelerde kadın nüfusunun %53’ü çalışırken, 1990 yılında bu oran %60 düzeyine yükselmiştir³³.

Ancak, kadının çalışma yaşamında karşılaştığı eşitsizlikler de varlığını büyük ölçüde korumaya devam etmiştir. İleri teknoloji kullanımı ve nitelikli işgücü istihdamı, kadın işgücü talebini daraltmakta ve kadın işsizliğinin artmasına yol açmaktadır. Öte yandan, ucuz ve esnek işgücü kullanımı ile rekabet gücünün artırma arayışı içindeki ülke ve sektörlerde ise, kadın, bu koşullara daha uygun bir işgücü olarak değerlendirilmektedir. Örneğin, gelişmekte olan ülkelerde aktif kadın nüfusunun yaklaşık yarısının enformel sektörde yer aldığı belirtilmektedir. Bu ülkelerde ekonomik sorunlar arttıkça, rekabet koşulları zorlaştıkça formel sektörde iş olanakları azalmakta, formel sektörde bile işler parçalara bölünerek enformel sektöre doğru bir kaçış yaşamaktadır. Gelişmiş ülkelerde ise, kadınların büyük çoğunluğu formel sektörde çalışıyor olsa da, bu ülkelerde de kadınların atipik ya da standart-dışı part-time işlerde yoğunlaştıkları görülmektedir³⁴.

1.1.3. Kadının İşgücüne Katılımını Etkileyen Faktörler ve Çalışma Biçimleri

Kadının işgücü piyasasındaki yerinin bilinmesinde en önemli gösterge işgücüne katılım oranıdır. Kadının İşgücüne Katılım Oranı (İKO); kadın işgücünün aktif nüfusa bölünmesi ile elde edilmektedir. Kadının işgücüne katılım nedenlerini genel olarak ekonomik ve sosyolojik olarak ele almak mümkündür. Kadın işgücünün iş yaşamına katılmasının ekonomik nedenleri arasında; gelir eksikliği, medeni durumdaki değişimler, çocuk sahibi olup olmama, eğitim düzeyi yer

³³ Mustafa Öztürk ve Başak Işıl Çetin, “Dünyada ve Türkiye’de Yoksulluk ve Kadınlar”, Journal of Yaşar University Volume: 4, No:19, Ekim 2009, http://www.joy.yasar.edu.tr/makale/no16_vol4/09-Ozturk-Cetin.pdf,(25.02.2010),s.2674.

³⁴ Koray ve diğerleri, s.28.

almaktadır. Sosyolojik açıdan ele alındığında ise, prestij sağlamak veya kendini gerçekleştirmek ön plana çıkmaktadır³⁵.

Kadının işgücüne katılım oranı, ekonomik büyümeye, emek piyasalarının yapısına, izlenen istihdam politikasına, eğitim düzeyine, sosyal ve kültürel yapıya, nüfus yapısına bağlı olarak da değişiklik göstermektedir. Her ne kadar kadınların işgücüne katılım oranı erkeklerden düşük oranda olsa da gelişmiş ülkelerde kadın erkek işgücü arasındaki fark giderek azalmaktadır³⁶.

Türkiye’de kadının işgücü piyasasına katılımı ve piyasadaki çalışma koşulları incelendiğinde, en dikkati çeken özellikler; yıllar itibariyle kadının işgücü piyasasına katılma oranlarındaki düşüş eğilimi, artan işsizlik oranları, istihdamın belli sektörlerde, belli mesleklerde yoğunlaşması, ücret düzeylerinin genellikle erkeklerden düşük olması, sigortasız çalışma oranlarının yüksekliğidir³⁷.

1950’li yıllardan günümüze Hanehalkı İşgücü Anketlerinden elde edilen veriler, kadının işgücü piyasasına katılımıyla ilgili bu değerlendirmeyi destekler nitelikte gözükmektedir. 1950’li yıllarda Türkiye’de kadın işgücünde yaşanan artış sonraki yıllarda azalma eğilimi göstermiştir. 1955 yılında toplam kadın istihdamının %72 olmasına rağmen, 1985 yılında bu oran %43’e, 1990 yılında %34’e, 2004’e %25,4’e ve 2005’te ise, %24,8’e kadar düşmüştür³⁸. 2010 yılında ise, kadınların işgücüne katılım oranı %26’ya yükselmiştir³⁹.

Dünyadaki diğer ülkelerle karşılaştırıldığında ise, halen Türkiye’deki kadının işgücüne katılım oranlarının gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelere göre düşük düzeyde olduğu gözlenmektedir. 2012 yılı verileri itibari ile, Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü’ne (OECD) üye ülkeler arasında Türkiye, % 26,31 ile kadının toplam istihdam içindeki oranının en düşük olduğu ülkedir. Kadın istihdamının en

³⁵ Öztürk ve Çetin, s. 2673.

³⁶ Bedriye Tunçsiper, Dilek Sürekçi, “Çalışma Hayatında Kadın İşgücünün Ekonomik Bir Analizi”, **Yeditepe Üniversitesi Kadın Çalışmalarında Disiplinler Arası Buluşma 1-4 Mart 2004 Sempozyum Bildiri Metinleri**, 1. Baskı, Cilt: 1, Yeditepe Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi Yayınları, İstanbul, 2004, s. 96.

³⁷ Özlem Özçatal, “Kadınların İşgücü Piyasasına Katılımını ve Çalışma Koşullarını Etkileyen Sosyo-Demografik ve Kültürel Faktörler”, **Sakarya Üniversitesi Uluslararası-Disiplinlerarası Kadın Çalışmaları Kongresi Bildirileri**, Cilt: 1, Sakarya Üniversitesi Yayınları, 5-7 Mart 2009, Sakarya, s. 52.

³⁸ Aysun Sayın, “Toplumsal Cinsiyet ve Çalışma Hayatı”, **Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Tartışmaları**, çev: Metin Yeğenoğlu, Heinrich Böll Stiftung Derneği, 1. Baskı, İstanbul, 2007, s. 35.

³⁹ TÜİK, 1988-1999 Hanehalkı İşgücü Anket Sonuçları, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007, (27.09.2013).

yüksek olduğu ülke %78,5’lik oranla İzlanda iken, OECD ülkeleri ortalamasında %57,2, Amerika’da ise,%62,2’ye yükselmektedir⁴⁰.

Kadının işgücüne katılımının genel bir değerlendirmesi yapıldığında iki önemli ve belirgin özelliğin olduğu söylenebilir: Kadının işgücüne katılımı dünyanın hemen her bölgesinde sürekli bir artış göstermektedir; ancak kadının işgücü piyasasında karşılaştığı eşitsizlikler de varlığını büyük ölçüde korumaktadır⁴¹. Dünya’da ve Türkiye’de kadının işgücüne katılımını, bir kısmı birbiri ile bağlantılı, çok sayıda faktör doğrudan ya da dolaylı olarak etkilemektedir. Bu nedenle,“Kadının İşgücüne Katılımını Etkileyen Faktörler ve Çalışma Biçimleri”başlığı altında, kadın işgücü arzı üzerinde etkili olan bu faktörlerden en genel olanlarına değinilecektir.Ardından günümüz bilgi toplumunda yaşanan ekonomik ve sosyal değişimlere paralel olarak kadının değişen istihdam biçimleri incelenecektir.

1.1.3.1. Kadının İşgücüne Katılımını Etkileyen Faktörler

Kadının istihdam sorunları, ülkemizde ve dünyada en önemli genel istihdam sorunlarından birisidir. Kadının işgücüne katılım oranını artmasının her şeyden önce genel ekonomik gelişmeyle ilgili olması nedeniyle, dünyada ve Türkiye’de bu eşitsizliklerin ortaya çıkmasında etkili olan faktörler de farklılıklar göstermektedir.

Genel olarak dünyada kadının işgücü piyasalarına katılımında sosyal, kültürel, tarihsel ve ekonomik faktörler belirleyici rol oynamaktadır. Bu faktörler: sosyal normlar ve iş ve aile hayatında kadın ve erkek rollerine ilişkin kalıplaşmış algılar, eğitim ve mesleki eğitimden yararlanamama, sosyal güvenlik sistemi, sosyal yardım politikaları ve kurumları, vergi sistemleri, enformel ekonomiyi de içine alan işgücü piyasalarının yapısı ve işgücü piyasalarına ve çalışma yaşamına girişte cinsiyete dayalı ayrımcılık gibi alt faktörleri içermektedir⁴².

Türkiye’de ise,kadının işgücü piyasasına katılma oranı diğer ülkelerin gerisinde olmasında etkili olan faktörler: sermaye birikiminin yetersizliği, yüksek nüfus artışı, kadın işgücü arzının kısıtlayan ataerkil zihniyet ve yapıların etkinliği,

⁴⁰ OECD, 2012 İşgücü İstatistikleri, http://www.oecd-ilibrary.org/employment/employment-rate-of-women_20752342-table5, (29.09.2013).

⁴¹ Koray ve diğerleri, s. 24.

⁴² P. Bourdieu, **Time For Equality at Work**, Global Report Under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, 2003, International Labour Office Geneva, s.44.

kırdan kente göç, ortalama eğitim süresinin uzaması ve kadınların eğitim imkânlarından yeterince yararlanamamaları, kayıt dışı ve enformel ekonominin varlığı, sektörel dağılımlar, yatay ve dikey bölünmeler, düşük ücret düzeyleri ve de kadınlar için meslek ve aile yaşamını uyumlaştıracak destek programlarının yeterince geliştirilmemiş olması şeklinde sıralanabilir⁴³.

1.1.3.1.1. Geleneksel İşbölümü

Dünya nüfusunun önemli bir kısmını oluşturan kadının emek piyasalarındaki varlığı tarihsel süreç boyunca erkeklerin gerisinde, “ikincil işgücü” statüsü ile sınırlı kalmıştır. Bu durum, kadınların emek piyasaları dışında vazgeçilmez bir üretim unsuru olduğu geleneksel işbölümü ile ilgilidir.

Sosyo-kültürel faktörler, ataerkil kültürel değerler ve toplumsal cinsiyet temelli işbölümü, kadınların işgücü piyasasına katılımı ve konumunda belirleyicidir. Bu faktörler kadınların işgücü piyasasına katılımlarını sınırlamakta, piyasadaki çalışma koşullarını ve mesleki dağılımlarını genellikle olumsuz biçimde etkilemektedir. Ataerkil kültürel değerler ve bu değerlerin biçimlendirdiği toplumsal cinsiyet temelli işbölümünde kadına verilen roller, kadınların işgücü piyasasına katılma kararlarında ve hangi işleri yapabilecekleri, hangi işyerlerinde çalışabilecekleri, hangi meslekleri seçebilecekleri konularında etkilidir. Geleneksel iş bölümünde kadının öncelikle çocuk bakımı, ev işleri (yemek pişirme, temizlik yapma) gibi ev içi çalışmasıyla yükümlü tutulması; işgücü piyasasında düşük ücretli işlerde çalışması; kadınların belli sanayi sektörlerinde yoğunlaşması, belli mesleklerle yönlendirilmesi, kadınların vasıfsız işlerde ve hiyerarşi ve otorite bakımından düşük konumlarda bulunması sonucunu getirmektedir⁴⁴.

2012 yılı verileri itibarıyla işgücüne katılan kadınların meslek grupları incelendiğinde Grafik 1’de de izlendiği üzere %28,8 ile çoğunluğun nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık, su ürünlerinde çalışanlardan oluştuğu görülmektedir. Nitelik gerektirmeyen işlerde kadın çalışanların oranı %19, hizmet ve satış elemanlarında % 14,7, büro ve müşteri hizmetlerinde çalışanlarda %8,7,

⁴³ Serpil Aytaç, 2001 TİSK-Gelişen Sanayi Merkezlerinde İşgücü Paneli’nden aktaran Seda Çullu, **Türkiye’de Çalışan Kadınların İşgücü Piyasasındaki Konumları ve Karşılaştıkları Sorunlar**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir, 2009, s. 62.

⁴⁴ Özçatal, s. 52.

profesyonel meslek grubunda çalışanlar ise, %12,8 civarındadır. En düşük oran ise, %2,5 ile yöneticiler ve % 3,3'lik oran ile tesis ve makine operatörleridir. Görüldüğü üzere, günümüzde kadın çalışanların neredeyse üçte biri tarım sektöründe istihdam edilirken, üst düzey yönetici ve müdür olarak kadın çalışanların oranının oranı oldukça düşük seyretmektedir.

Üst düzey yönetici olarak istihdam edilen kadınların düşük oluşu, gerçekte sadece Türkiye'ye özgü bir durum değildir. Tüm dünyadaki kadın çalışanlar geçmişe oranla çok daha eğitilmiş bir profile sahip olmalarına rağmen, büyük çoğunluğu geleneksel olarak “pembe yaka” olarak kabul edilen işleri yapmaya devam etmektedir. Yükseköğrenim gören kadınların büyük çoğunluğu öğretmenlik ve hemşirelik alanında çalışmaktadır. Bunun yanı sıra, eğitilmiş kadınların en çok çalıştığı diğer alanlar sekreterlik, kitapçılık, satış danışmanlığı, veri girişi, garsonluk, resepsiyonistliktir⁴⁵. Buna karşılık, eğitilmiş kadınlar bilim, mühendislik ve yönetimle ilgili, bilimsel bilgi, sermaye ve teknolojinin kontrolünün gerektiği dallardan dışlanmaktadır.

Kadınların geleneksel işlerde yoğunlaşması bir takım olumsuzlukları da beraberinde getirmektedir. Bunlardan ilki, işlerin kadın ve erkek işleri olarak ayrışmasına bağlı olarak kadınların çalışma fırsatı bulduğu işlerin sınırlı hale gelmesidir. Kadın işi olarak tanımlanmış düşük statülü işler aynı zamanda düşük ücret, geçici iş ve iş güvensizliğini de beraberinde getirmektedir. Diğer taraftan, geleneksel işbölümü temelinde kadının işgücüne katılımını belirleyen sosyo-kültürel etkenlerden bir diğeri, erkeğin tutum ve tavırlarıdır. Çünkü erkeğin, kadının aile içi ve toplumdaki rolünün ve statüsünün önemini yeterince kavrayamaması, kadının günümüz toplumunda layık olduğu yeri almasında önemli bir engeldir.

Her ne kadar günümüz post-modern toplumunda erkeğin kadına ve ev işlerine bakışının değiştiği, hele karısı çalışan erkeklerin ev işlerine yardımcı oldukları yolundaki görüşler, bir parça gerçeklik taşırsalar da, tümüyle gerçeği yansıtmamaktadırlar. Dolayısıyla, kadın için ev dışında çalışma, eş ve anne rolüne üçüncü bir rolü, çalışan rolünü eklemekte ancak, bu üçüncü rol cinsiyete dayalı işbölümünü pek fazla değiştirmemektedir⁴⁶.

⁴⁵ Linda Lindsey, **Gender Roles: A Sociological Perspective**, 4th Edition, Pearson Prentice Hall, New Jersey, 2005, s. 282.

⁴⁶ Koray ve diğerleri, s.32.

1.1.3.1.2. Ücretsiz Aile İşçiliği

Çalışmak, ekonomik anlamda üretken olmak, ekonomi literatüründe, cinsiyet farkı dikkate alınmaksızın işgücüne katılma ve istihdam ile tanımlanır. Oysa kadının çalışmasını, kadının işgücüne katılması ve istihdamı ile sınırlı görmek, kadınların ekonomik etkinliklerini olduğundan küçük görmeye ve göstermeye yol açan bir sınırlılık taşımaktadır. Bunun nedeni, aile yaşantısı içerisindeki ekonomik faaliyet sayılmayan yükümlülük ve işlerin, kadınların işgücüne katılmalarını ve istihdamda bulunuş şekillerini etkilemesidir⁴⁷.

Kadınların ev hanımlığı kapsamındaki temizlik ve bakım hizmetleri; kışlık gıda üretimi, giyim eşyası üretimi gibi evde destek üretimi; çocuk yaşlı, sakat ve hasta bakımı hizmetleri gibi özel bakım hizmetleri kadının ücret karşılığı yapmadığı ancak hane harcama kalemlerini ve hane tasarruflarını etkileyen iş ve faaliyetlerdir. Bu iş ve faaliyetler piyasa kuralları içinde yapıldıklarında ekonomik faaliyet ve iş olarak kabul edilmekte, buna karşılık kadınlar tarafından, evde ve ücret karşılığı olmaksızın yapıldıklarında ekonomik faaliyet ve iş sayılmamaktadırlar⁴⁸.

Türkiye’de gerek kırsal kesimde, gerek kentsel yörelerde kadın işgücünün, ev kadını ve ücretsiz aile işçisi olarak karşılığı pek ödenmeyen bir emek olarak kullanımı oldukça yaygındır. Diğer taraftan, işgücüne katılan kadının statü dağılımına bakıldığında bu durum açıkça ortaya çıkmaktadır. Kırsal kesimde yoğunlaşan, kentlere geldikçe azalan kadının işgücündeki katkısı günümüz Türkiye’inde de büyük ölçüde ücretsiz aile işçisi biçimindedir⁴⁹. 2012 yılı işgücü verileri incelendiğinde ise, Türkiye’deki kadınların işgücüne katılım oranının bir önceki yıla göre 0,7 puanlık artışla %26,31 olarak gerçekleştiği görülmektedir. Kentte çalışabilir yaştaki kadınların %22’si istihdam edilebilirken, bu oran kırsalda %35,6’ya yükselmektedir⁵⁰.

⁴⁷ Aslı Karataş, **Türkiye’de Kadın İşgücünün Durumu: Denizli Tekstil Sektöründe Kadın İşgücü Örneği**, Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Muğla, 2006, s.79.

⁴⁸ Seyfettin Gürsel, Haluk Levent, Enver Taştı ve diğerleri, Türkiye’de İşgücü Piyasası ve İşsizlik, TUSİAD Yayınları, İstanbul, Aralık 2002, s.45.

⁴⁹ Koray ve diğerleri, s.39.

⁵⁰ TÜİK, 2012 Hanehalkı İşgücü Anket Sonuçları, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007, (27.09.2013).

İstihdam edilen kadın oranının kırsal kesimde kentlere göre daha yüksek olması, kırsalda kadın emeğinin büyük ölçüde ücretsiz aile işçiliği biçiminde kullanılmasından kaynaklanmaktadır. Çünkü kırsal kesimde kadınların %67,7'si ücretsiz aile işçisi olarak çalışırken, kentlerde bu oran %8,3'tür. Diğer taraftan, kentsel kesimde işgücüne dahil olmayan 14 milyon 68 bin kişinin %62,1'i ev hanımlarıdır. Bu oranı, çalışma çağındaki nüfusun yaklaşık dörtte birine denk gelmektedir. “Ev işleriyle meşgul” olarak nitelendirilen kadınların elbette tümü eğitimsiz ev hanımı değildir. Bu nedenle, çalışma çağındaki nüfus içinde çeyreklik bir dilime sahip olan bu genç nüfusun, çeşitli teşviklerle ve eğitimlerle istihdama dahil edilebilmesi sağlanabilmelidir.

1.1.3.1.3. Eğitim

Eğitim insanın bütün yaşamı boyunca etkili olan bir süreçtir. Bireyin niteliğini ve gelirini arttırmasının yanında üretimin kapasitesini, ülkenin sosyal getirisini ve endüstriyel kalkınmanın sağlanması gibi unsurları da yakından etkilemektedir. Aynı şekilde kadınların eğitilmesi de onların gelişimine, işgücü piyasasının etkinleşmesine ve en önemlisi de kadınların istihdamlaşmasına olanak sağlamaktadır.

Kadınların istihdam olanaklarından faydalanabilmesi, istihdam içindeki konumlarını yükseltebilmeleri ve gelirlerini arttırabilmeleri açısından, eğitimin rolü büyüktür. Ülkelerarası bir araştırma, eğitim düzeyindeki bir yıllık artışın kadınların istihdama katılımını üç yıl arttırdığını tahmin etmektedir⁵¹.

Türkiye’de ise, kadınların eğitim durumuna baktığımızda her ne kadar eğitim yasal ve anayasal güvence altına alınmış olsa da, en başta okumaz yazmaz olma sorununun halen bir kadın sorunu olduğunu görüyoruz. Türkiye İstatistik Kurumu’nun (TÜİK) 2012 yılı nüfus sayımı verilerine göre okuma yazma bilmeyenlerin %82’sini kadınlar, %17’sini ise, erkekler oluşturmaktadır. Cinsiyetler arası okuma yazma bilmeyenler arasındaki fark kırsal alanda kadınlar açısından daha da olumsuzdur. Çünkü kırsal alanda geleneksel kadın rollerinin daha ön plana çıkması nedeniyle kadınların okullaşma oranı erkeklere göre düşük seyretmektedir. Cinsiyet durumuna ve eğitim durumuna göre işgücüne katılım oranları Tablo 1’e

⁵¹ Karataş, ss.73-74.

göre incelendiğinde, kadın erkek arasındaki işgücüne katılma oranları arasındaki ilişki incelendiğinde ise, farkın eğitim düzeyine bağlı olarak azaldığı görülmektedir. Nitekim yükseköğretim mezunu kadınların işgücüne katılma oranı (%70,9) ile erkeklerin işgücüne katılma oranı (%85,1) arasındaki farkın diğer eğitim düzeyleri arasındaki farktan daha az olduğu görülmektedir.

Tablo 1:Türkiye’de Cinsiyet ve Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılım,2012,(%)

<u>EĞİTİM DURUMU</u>	<u>İŞGÜCÜNE KATILMA ORANI</u>		
	<u>Erkek (%)</u>	<u>Kadın (%)</u>	<u>Toplam</u>
Okur Yazar Olmayan	34,0	16,7	19,7
Lise Altı Eğitim	69,1	25,6	47,6
Lise	69,1	30,6	51,9
Mesleki ve Teknik Lise	80,5	38,1	64,6
Yüksek Öğretim	85,1	70,9	79,1
Toplam	73,6	26,3	50,0

Kaynak: TÜİK, 2012 Hane Halkı İşgücü İstatistikleri Veri Tabanı,
http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007, (27.09.2013).

Tablo 1’de izlendiği üzere, günümüzde kadının eğitim düzeyi yükseldikçe işgücüne katılma oranı artmaktadır. Özellikle tarım dışı kadın işgücü arzında eğitim dinamik bir öğedir ve kadın işgücü arzı içinde eğitimlilerin payı artarak devam etmektedir. Diğer taraftan, Türkiye’de kadınların lise altı, lise ve yükseköğrenim çerçevesinde ele alınan işgücüne katılım oranları arasında uçurum söz konusudur. Kadın, iki alternatif çalışma biçimiyle karşı karşıyadır. Bu alternatiflerden ilki, evde kalarak ev işlerini ve çocuk bakımını üstlenmektir. İkinci alternatif, ücretli olarak veya maddi bir karşılıkla bir işte çalışmak ve karşılığında ev işlerini ve çocuk bakımını ücret karşılığında yaptırmaktır. Kuşkusuz düşük eğitim düzeylerinde dışarıda kazanılacak ücret, ödenecek ücreti karşılamaya ya ancak yetecek ya da altında kalacaktır. Dolayısıyla, düşük eğitim düzeyine sahip kadınlarda işgücüne katılım oranının düşük olması doğaldır. Bu düzeyde kadınlar ancak, geniş aile çerçevesinde çocuklarını yaşlı ebeveynlere ya da başka akrabalarına

bırakabileceklerse işgücüne katılmaya olumlu bakabileceklerdir. Doğal olarak eğitim düzeyi yükseldikçe kazanılan gelir ile masraf arasındaki fark lehte gelişeceğinden, katılım oranı da artma eğiliminde olacaktır⁵².

Kırsal ve kentsel bölgeler açısından kadınların işgücüne katılım oranları incelendiğinde ise, kadının eğitimi yükseldikçe özellikle kentsel yörelerde işgücüne katılım oranı arttığı gözlenmektedir. 2012 yılında kırsal kesimdeki lise altı eğitim alan kadınların %40,5'i işgücüne katılabilirken, kentsel kesimde ise, bu oran %18,1 düşmektedir. Kente göre kırsal kesimde daha fazla oranda lise altı eğitilmiş kadının işgücüne dahil olmasında, kırsalda kadın işgücünün çoğunlukla niteliksiz işlerde ücretsiz aile işçisi olarak çalıştırılması etkilidir.

Tablo 2: Kadının Eğitim Durumuna Göre Kentsel ve Kırsal Alanlarda İşgücünün Dağılımı, 2012, (%)

<u>EĞİTİM DURUMU</u>	<u>İŞGÜCÜNE KATILMA</u>	
	<u>KENT</u>	<u>KIR</u>
Okur Yazar Olmayan	6,1	26,6
Lise altı Eğitim	18,1	40,5
Lise	30,1	33,7
Mesleki ve Teknik Lise	37,7	40,7
Yüksek Öğretim	71,1	68,2

Kaynak: TÜİK, 2012 Hane Halkı İşgücü İstatistikleri Veri Tabanı,
http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007, (27.09.2013).

Yükseköğretim mezunu kadınların kentsel ve kırsal kesimdeki oranlarına göre bir karşılaştırma yapıldığında ise, Tablo 2’de de izlendiği üzere kır ve kent arasında çok da fazla farkın olmadığı gözlenmektedir. Eğitim düzeyindeki artışa bağlı olarak, kadınların işgücüne katılım oranı kırsal ve kentsel kesimde yükselmektedir. Diğer taraftan, yıllara göre yükseköğretim mezunu kadınların işgücüne katılım oranları incelendiğinde ise, günümüzde 90’lı yıllara göre yükseköğretim mezunu kadınların işgücüne katılım oranını günümüzde daha düşük

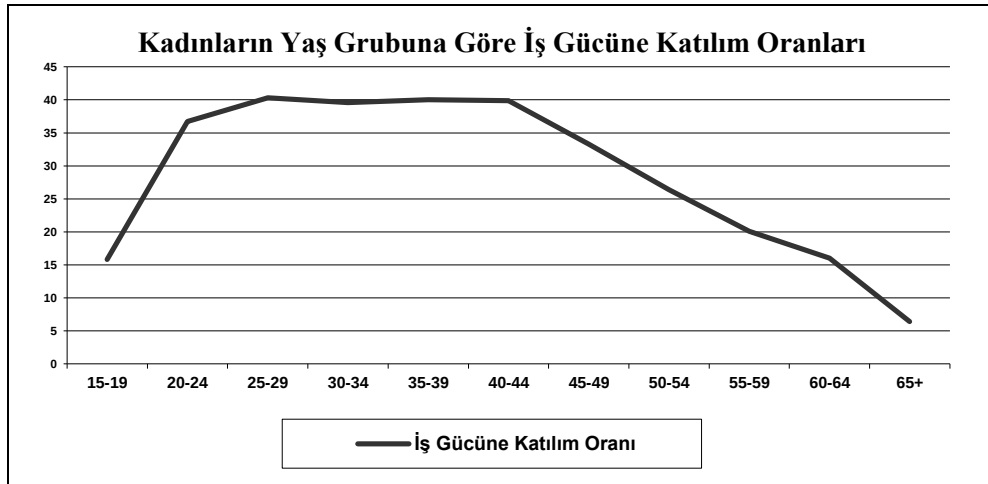
⁵² Gürsel ve diğerleri, s. 52.

olduğu sonucu elde edilmiştir. Bunun en önemli nedeni, kadınların aktif nüfusa katılımlarındaki artışa paralel olarak işgücüne katılımlarında da artışın sağlanamaması olarak nitelendirilebilir.

1.1.3.1.4. Yaş

Yaş, kadınların işgücü piyasasına katılımını etkileyen önemli faktörlerdendir. Kadınların işgücüne katılımı yaşlarına bağlı olarak önemli dalgalanmalar göstermektedir. Gelişmiş ülkelerde, kadınların yaşa göre işgücüne katılımı literatürde M modeli olarak adlandırılmaktadır. Bu katılım modelinde genç yaşta çok sayıda kadın işgücü piyasasına katılmakta, evlilik ve çocuk sahibi olmalarına bağlı olarak piyasadan çekilmekte, çocukların okul yaşına gelmesiyle birlikte daha ileri yaşlarda işgücü piyasasına tekrar dönmektedir⁵³.

Grafik 1: Kadınların Yaş Grubuna Göre İşgücüne Katılım Oranları, 2012, (%)



Kaynak: TÜİK, 2012 Hane Halkı İşgücü İstatistikleri Veri Tabanı,
http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007, (27.09.2013).

2012 yılı verilerine göre ise, istihdam edilen kadınların %17'si 15-24 yaş arasında iken, bu oran ilerleyen yaşlarda yükselmektedir. Grafik 1'de de izlendiği üzere, işgücüne katılım oranı 20-30 yaş grubunda maksimum seviyeye ulaşmış, 45'li yaşlardan itibaren ise, düşüş eğilimi göstermiştir. Bu açıdan yaş grupları itibarıyla kadın işgücüne katılımının çok belirgin olmasa da "M" tipinde olduğu söylenebilir.

⁵³ Özçatal, s. 51.

1.1.3.1.5. Medeni Durum

Kadınların çalışma yaşamına katılımını, birey olarak donanımlarına (eğitim, iş tecrübesi) ve güdülenmelerine (başarma arzusu, çalışma azmi) ya da iş gücü piyasasında aldıkları ücrete bakarak değerlendirmek kadının özellikle de evli kadının toplumda birey olarak aileden bağımsız bir statüsü olduğu takdirde geçerli olabilir. Ancak, özellikle kadının sosyal konumunun kocasının konumundan türetilmesi nedeniyle, evli kadının çalışma yaşamına katılımında kocanın sosyal statüsünün belirleyici etkenlerden biri olarak ele alınması gerekmektedir⁵⁴.

Kadınların evlenme ve çocuk sahibi olma oranının artmasıyla birlikte, çalışma yaşamına katılımları azalmaktadır. Bekar bir kadının çalışmaya daha az yük yüklerken, evlilik ve çocuk sahibi olmak kadın çalışanlar için gerçekten yoğun bir çalışma temposu anlamına gelmektedir. Bu bağlamda, kadınların işgücüne katılım oranlarında gözlenen dalgalanma kadınların medeni durumlarındaki değişikliklerle ilişkilidir. 20-24 yaş gruplarında artarak maksimuma ulaşan oran, 30'lu yaşların başından itibaren düşüp 40'lı yaşların başlarında tekrar artış sürecine girmekte, 40-54 yaşları arasında tekrar tavan yapmaktadır. 30'lu yaşlardaki işgücüne katılımda düşüşün temel nedeni, kadınların bu yaşta yakın ebeveyn kontrolü gerektiren 0-6 yaş grubu çocuklarını büyütmek amacıyla, piyasa dışına çıkmalarıdır. Çocuk bakımı hizmetlerini anne yerine gerçekleştirecek kreş, anaokulu gibi kurumların mevcut olmaları da sorunu çözmemektedir. Birçok araştırma çocuk bakım maliyetlerinin aile bütçesi içindeki payının yüksek olduğunu ve özellikle düşük gelir düzeyindeki ailelerin bu durumdan daha olumsuz etkilendiklerini saptamıştır. Bütün bu çalışmalar çocuk bakım maliyetlerinin evli kadınların işgücüne katılma kararlarında önemli bir değişken olduğunu göstermektedir.

Diğer taraftan,boşanma kadınların işgücüne katılımını etkileyen bir diğer etken olarak karşımıza çıkmaktadır. Çünkügenelde boşanmış kadınların işgücüne katılım oranlarının gerek Türkiye ortalamasından, gerekse; hiç evlenmemiş, evli ve eşi ölmüş kadınlar kategorilerinde yer alan kadınların oranındandaha yüksek olduğu görülmektedir. Boşanma, kadınlar üzerinde çoğu zaman ekonomik etkileri yıkıcı olan

⁵⁴AyşeEyüboğlu, Şemsa Özar ve Hülya Tufan, **Kentlerde Kadınların İş Yaşamına Katılım Sorunlarının Sosyo-Ekonomik ve Kültürel Boyutları**,TC. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Yayınları, Ankara, 2000, s. 210.

bir olaydır. Kadınların genelde eski eşlerinden yeterli nafakaalamamaları onları ekonomik bakımdan sıkıntı içine düşürebilmekte, bu durum işgücüne katılma kararlarını pozitif yönde etkilemektedir. Bu sıkıntının yaşam maliyetlerinin daha yüksek olduğu kentlerde daha fazla hissedilmesi, kentlerde boşanmış kadınların işgücüne katılımlarını daha fazla arttırmıştır⁵⁵.

İşten ayrılma eğilimlerine bakıldığında ise, evlilik ve çocuk sahibi olma durumlarında kadının işten ayrılma eğiliminin arttığı veya daha az zamanlı işleri tercih eder duruma geldikleri sonucu elde edilmektedir. Kadınların son çalıştıkları işyerlerinden ayrılmasının temel nedenlerinin evlenme ve nişanlanma olduğu söylenebilir. Eğitimsiz kesimdeki bekar kızlar arasında evliliğin kurtuluş olarak görülmesi işten ayrılmalara neden olabilmektedir⁵⁶.

Sonuç olarak, ülkemizde kreş ve yuvaların az sayıda olması, olanların belirli kurumlarla bağlantılı olması veya çok pahalı özel kurumlar olmaları kadınların çalışma yaşamına girmelerindeki önemli engellerden biridir. Birçok kadına sunulan ücretin çocuk bakım maliyetini karşılamada yetersiz kalması kadınların zorunlu olarak ev kadınlığı statüsünde kalmalarına neden olmaktadır⁵⁷.

1.1.3.1.6. Sektörel Dağılım

Ülkemizde cumhuriyetin ilanından sonra kalkınmanın tarıma yönelik politikalarla sağlanması hedeflenmiştir. Halkın beslenme ihtiyacının giderilmesi öncelikli olarak dikkate alınmış; toprak dağıtımı, teşvikler ve modern tarım makineleriyle tarımın geliştirilmesine çalışılmıştır. Bu nedenle, Türkiye Cumhuriyetinin ilk yıllarında, ekonominin yaklaşık %90'ı tarım sektörüne dayanmaktaydı. 60 yıllara gelindiğinde, kalkınmanın yolunun sanayileşmeyle sağlanacağı düşüncesinden hareketle sanayi ve hizmetler sektöründe çift haneli rakamlara ulaşılmış, tarım sektöründe istihdam oranı ise, %75'lere kadar düşmüştür. Bu yıllarda tarımdan sanayi ve hizmet sektörüne kayma yaşanmasına rağmen, işgücü açısından en büyük kesim tarım sektörü olmaya devam etmiştir. Diğer taraftan, 1980 sonrasındaki hizmetler sektöründeki artışa karşılık, sanayi sektöründeki istihdam oranı ağır kalmıştır. 2000'li yıllardan sonra ise, istihdamın sektörel dağılımında

⁵⁵ Karataş, s. 81.

⁵⁶ Koray ve diğerleri, s. 33.

⁵⁷ Karataş, s. 80.

hizmet sektörünün istihdam içindeki payının hızlı bir artış göstererek, tarım sektörünü geçmiş olduğu görülmektedir. Ancak, gelişmiş ülkelerle kıyasladığımızda, ülkemizde tarım sektöründe istihdam oranı hala oldukça yüksek görünmektedir. AB’de tarım sektörü içindeki istihdam toplam istihdamın ancak %5’leri civarlarında iken, 2012 verileri itibari ile Türkiye’de tarım kesiminin istihdam payı %24,5’tir⁵⁸.

Günümüzde hizmetler sektöründeki istihdam oranının %50’lere ulaşması işgücü piyasaları açısından olumlu bir durumdur. Ancak, gelişmiş ülkelerin hizmetler sektöründeki %70’lere varan istihdam payı düşünüldüğünde Türkiye’deki oranın hala düşük sayılabileceği söylenebilir. Diğer taraftan, aynı durum sanayi sektöründeki istihdam oranları için de geçerlidir. Sanayi sektöründe artan istihdamın önemli bir bölümünün kayıt dışı ve düşük verimlilikte olması da göz önüne alınırsa %20,6 olan sanayi sektörü payı, gelişmiş ülkelerdeki %40’lara ulaşan pay ile karşılaştırıldığında oldukça düşük kalmaktadır.

Türkiye’deki kadın istihdamının sektörel dağılımına bakıldığında ise, toplamda ülkenin sektörel dağılımındaki değişimlere benzer bir gelişme gösterdiği ancak, halen tarım sektörünün oranının yüksek olduğu görülmektedir. Toplam kadın çalışanlar içinde tarım sektöründe çalışanların oranı 1970 yılında % 90,3; 1980 yılında % 87,9; 1990 yılında % 82,3; 2000 yılında ise, % 75,7 olmuştur. Bu oran giderek düşme eğilimi gösterse de, diğer sektörlerle karşılaştırıldığında aradaki farkın çok büyük olduğu görülmektedir. 2000 yılı itibariyle kadın çalışanların % 6,7’si sanayi sektöründe, % 0,2’si inşaat sektöründe, % 17,4’ü hizmetler sektöründe çalışmaktadır. 2012 yılı verilerine göre ise, bu oranlar tarım sektöründe %39,2, hizmetler sektöründe %45,8, sanayi sektöründe %14,1 olarak hesaplanmıştır⁵⁹.

Yıllar içinde kadın istihdamında gelişim seyrinin hizmetler sektöründe olduğu görülmektedir. Zaman içerisinde tarım sektöründeki istihdamın düşmesine karşılık 2012 verileri itibariyle tarım sektörü ve hizmetler sektörünün oranlarının birbirine yakın düzeyde olduğu gözükmemektedir. Tarım sektöründeki kadın istihdamın fazla oluşunun en temel nedeni, kırsalda ücretsiz aile işçisi statüsünde çalışan ve

⁵⁸ TÜİK, 2012 Hanehalkı İşgücü Anket Sonuçları, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007, (01.10.2013).

⁵⁹ TÜİK, 2012 Hanehalkı İşgücü Anket Sonuçları, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007, (01.10.2013).

kadınların sayısının fazla oluşudur. Ataerkil ideoloji, çalışma yaşamında erkeğe ve kadına özgü olan işleri geleneksel olarak belirlemiştir. İşleri toplumsal cinsiyet açısından kategorilere ayıran bu anlayış, kadın için aile ve çocuğun her şeyden önce olduğunu kuşaktan kuşağa aktarır. Dolayısıyla, kadının toplumsal üretime dahil edilmesi, “ev kadınlığı” ve “anne” statüsünü koruyabildiği ya da kadın emeğini gerektiren zorunlu hallerde gerçekleşir. “Ev işleriyle meşgul olma” erkekler için işgücüne dahil olamamanın nedeni olamaz iken, istihdama katılan veya katılmayan her kadın için “ev işleri” temel sorumluluklar arasındadır.

Kadının ev dışı ekonomiye katılmasındaki sınırlamanın temel nedeni; muhafazakâr ve ataerkil niteliklere sahip “aile” kurumudur. Tarihten bu yana kadınların büyük bir çoğunluğu geleneksel, ataerkil düşüncelerle toplumsal üretimden uzak kalır ve kendilerine küçük yaşlardan itibaren öğretilip benimsetilen toplumsal cinsiyet, düşünce ve davranış kalıplarına göre beceriler edinir. Zaman zaman bu beceriler onlara evdeki işlerinin bir tür uzantısı olan mesleklerde ve çalışma alanlarında istihdam olanakları açar. Fakat kadınlar tüm toplumlarda hep ikinci dereceden emek kaynağı olmayı sürdürürler⁶⁰. 2012 verilerine göre 19 milyon 581 bin kişi iş gücüne dahil olamamaktadır ve bunların %61’i ev hanımlarıdır. Bu oranı, çalışma çağındaki nüfusun yarısından fazlasına denk gelmektedir. “Ev işleriyle meşgul” olarak nitelendirilen kadınların elbette tümü eğitimsiz ev hanımı değildir. Çalışma çağındaki nüfus içinde çeyreklik bir dilime sahip olan bu genç nüfusun, çeşitli teşviklerle ve eğitimlerle istihdama dahil edilebilmesi sağlanabilmelidir.

1.1.3.1.7. Dikey ve Yatay Bölünmeler

Çalışma yaşamındaki kadının işgücüne katılımını etkileyen önemli faktörlerden birisi istihdamda yatay ve dikey bölünmelerin var olmasıdır. **Yatay bölünme** olarak, hem endüstri ve hizmet sektörlerinde oluşan “kadın endüstrileri veya kadın işkolları” diyebileceğimiz sektörel bölünme hem de “kadın meslekleri” nin oluşumuyla mesleksi bölünme karşımıza çıkmaktadır⁶¹. İstihdam piyasalarında kadınların yoğun olarak çalıştığı iş kolları, hizmet sektörünün bazı alanları, sağlık, eğitim, doküman-giyim, gıda, ambalaj sanayi kadınların yoğun olarak çalıştırıldığı iş

⁶⁰ Necla Arat, **Türkiye’de Kadın Olmak**, Say Yayınları, İstanbul, 1996, s. 45.

⁶¹ Koray ve diğerleri, s. 26.

kollarıdır. Kadınların çalıştığı meslek dalları incelendiğinde; kamu yönetiminde, kadınların çoğunun, öncelikle daktilo, sekreter, büro görevlisi, santral memuru ve hemşire olarak çalıştığı görülmektedir. Sağlık alanında is kadın doktorlar, çoğunlukla çocuk hastalıkları ve kadın doğum dalında uzmanlaşırlar. Kalp ve beyin cerrahisi erkeklerin tekelindedir. Sanayide de durum pek farklı değildir. Toplumun önemli saydığı gemi, otomotiv, uçak sanayisinde değil de bisküvi, konserve, çorap üretimi gibi gıda ve tekstil dallarında kadın işçi yoğunluğu vardır. Ülkemizde teknik eleman, bilim kadını ve serbest meslek sahibi olarak kadın çalışanların oranı da son derece düşüktür. Yönetim kademelerinde yukarı çıkıldıkça kadınların sayısı azalmaktadır.⁶²

Öte yandan, çalışma yaşamında kadınların çeşitli mesleklerin çoğunlukla alt kademelerinde yer alması ve üst kademelere çıkıldıkça kadın sayısının azalması biçiminde bir de **dikey bölünme** yaşanmaktadır. Eğitim, sağlık hizmetleri, ticaret gibi sektörlerde yoğunlaşan kadınların bu sektörlerde profesyonel mesleklerde çalışıyor olsalar da üst düzey görevlere gelebilmeleri kolay olmamaktadır. Hatta gelişmiş ekonomilerde bile, istihdamda fırsat eşitliğine ilişkin yasa ve uygulamalara rağmen, hala kamu ve özel sektörlerdeki yöneticiler arasında çok az sayıda kadın bulunmaktadır⁶³.

2012 yılı verileri itibariyle işgücüne katılan kadınların meslek grupları incelendiğinde %28 ile çoğunluğun nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık, su ürünlerinde çalışanlardan oluştuğu görülmektedir. Nitelik gerektirmeyen işlerde kadın çalışanların oranı %19,9, hizmet ve satış elemanlarında, büro ve müşteri hizmetlerinde çalışanlarda ve profesyonel meslek grubunda çalışanlar ise, %11 dir. En düşük oran ise, %3 ile kanun yapıcı, üst düzey yönetici ve müdürler ve de % 3,4'lük oran ile tesis ve makine operatörleridir.

Görüldüğü üzere günümüzde kadın işgücünün neredeyse üçte biri tarım sektöründe istihdam edilirken, kanun koyucu, üst düzey yönetici ve müdür olarak kadın çalışanların oranının oranı oldukça düşük seyretmektedir. Üst düzey yönetici olarak istihdam edilen kadınların düşük oluşu sadece Türkiye'ye özgü bir durum değildir. Tüm dünyadaki kadın çalışanlar geçmişe oranla çok daha eğitilmiş bir profile sahip olmasına rağmen büyük çoğunluğu geleneksel olarak “pembe yaka” olarak

⁶² Esra Koç ve Ayşegül Kaya, **Kadının El Kitabı Yasalardaki Haklarımız**, Helsinki Yurttaşlar Derneği, Çağın Basım, İstanbul, 2006, ss. 44-45.

⁶³ Koray ve diğerleri, s. 27.

kabul edilen işleri yapmaya devam etmektedir⁶⁴. Buna karşılık eğitilmiş kadınlar bilim, mühendislik ve yönetimle ilgili, bilimsel bilgi, sermaye ve teknolojinin kontrolünün gerektiği dallardan dışlanmaktadır.

Kadınlar aleyhine ortaya çıkan bu dikey ve yatay bölünmede en önemli neden kuşkusuz kadının geleneksel iş bölümündeki değişmez annelik ve kadınlık rollerinin getirdiği kısıtlamalar olarak nitelendirilebilir. Ancak, kadının çalışma yaşamında karşılaştıkları tek sorun bunlar değildir. Kadının belli mesleklere hapis olma ve üst düzey görevlerde yer alamamanın dışında; ikinci bölümde daha ayrıntılı değineceğimiz üzere eğitimde, ücretlendirmede eşitsizlik, sosyal güvenlik haklarından yararlanamama, cinsel ve duygusal taciz gibi sorunlarla da baş etmek zorundadır.

1.1.3.2. Çalışma Biçimleri

1960'lı yıllardan itibaren hızla gelişen yeni teknolojilerin üretim sisteminde kullanılmasıyla Post-Fordizm olarak ifade edilen yeni üretim sistemi tüm ekonomik sistemi ve de çalışma yaşamını derinden etkilemiştir. Yeni üretim biçimiyle seri üretime ilgi azalmış, kişiye özel hatta sipariş niteliği taşıyan, kalite ve tasarım açısından yüksek standartlarda ürünler üretilmeye başlamıştır. Farklılaşan rekabet koşullarından işletmeler varlıklarını sürdürebilmek için yeni esnek örgütlenme biçimlerinde esnek çalışma biçimleriyle faaliyet göstermeye başlamıştır. Üretim sisteminde yaşanan tüm bu değişimler neticesinde ise, Post-Fordist üretimin ihtiyaç duyduğu belirli süreli ve kısmi süreli çalışma, uzaktan çalışma, evde çalışma gibi yeni çalışma biçimleri ortaya çıkmıştır.

Esnek istihdam şekilleri, çalışma saatlerinin en üst noktada tutulması, işyerlerinin kesintisiz çalıştırılması ve verim düşüklüklerinin giderilmesi konusunda etkin bir yol olduğundan genellikle işverenler tarafından benimsenmektedir. Bunun yanında, işçiye zamanı üzerinde egemenlik kurabilme olanağı tanıdığından, işçi kesimi de bu tarz çalışmaya sıcak bakmaktadır⁶⁵. Günümüzde kadınların istihdama

⁶⁴ Lindsey, s. 282.

⁶⁵ Sema Yıldız, **Kadınların İstihdamına Yönelik Mesleki Eğitim Uygulamaları: İzmir İli Örneğinde Bir Araştırma** (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 1995, s. 9.

katılma biçimleri arasında en yaygın olan esnek çalışma biçimleri; kısmi süreli çalışma, tele çalışma ve evde çalışmadır.

1.1.3.2.1. Kısmi Süreli Çalışma

İşyerinde normal çalışma saatlerinden daha kısa süre ile çalışmaya kısmi süreli çalışma denir. Kısmi süreli çalışmanın temel özelliği normal çalışma süresinden kısa olması, düzenli olması ve isteğe bağlı olmasıdır⁶⁶. Bu çalışma biçimi, uluslararası örgütlerin düzenlemelerinde ve ulusal düzenlemelerde yer almıştır.

Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü'nün (OECD) tanımına göre; kısmi süreli çalışma, “gönüllü olarak kabul edilen ve tam süreli çalışma biçiminin çalışma süresinden kısa olan bir çalışma biçimidir”. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ise, kısmi süreli çalışmayı işçi ve işveren arasında karşılıklı anlaşma ile oluşan ve normal iş süresinden daha az olan düzenli çalışma olarak tanımlamaktadır⁶⁷.

Günümüzde kısmi süreli çalışma, gelişmemiş ülkelerdeki sınırlı uygulama alanına rağmen, dünyanın pek çok ülkesinde artış göstermektedir. OECD verilerine göre 2012 itibariyle Hollanda %37,8 ile kısmi çalışmanın en yaygın olduğu ülke konumundadır. İstihdamda toplam kısmi süreli çalışan oranın en düşük olduğu ülke %3,8'ile Slovakya iken Türkiye'de bu oran %11,8'dir⁶⁸.

Kısmi süreli işlerde çalışanlar, cinsiyet ve medeni durum itibariyle, daha çok evli kadın işçilerden oluşmaktadır. OECD'nin işgücü raporuna göre; esnek çalışma biçimlerini, evli olmayan ve çocuğu olan kadınlar gelir elde etmek için; evli ve çocuğu olan kadınlar çocuğuna en iyi bakımı sağlamak için tercih ettiklerini belirtmişlerdir⁶⁹. Gebelik ve annelik nedeniyle evli kadınlar, ev işleri ve çocuk bakımı gibi aile sorumluluklarını tam gün süreli bir işle beraber götürmekte zorlanmaktadır. Bu nedenle, doğum veya çocuk bakımı yüzünden çalışmaya ara verip, yeniden çalışmaya başlayan kadın çalışanların büyük bir bölümünün kısmi çalışmayı tercih ettiği görülmektedir. Dolayısıyla, kısmi süreli çalışma, kadın işçilerin çalışma

⁶⁶ Canan Kaya, **Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü Sorunları ve Örgütlenme Eğilimleri**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2009, s. 44.

⁶⁷ Aysel Kuşaksız, “Kısmi Süreli Çalışan İşçilerin Avrupa Birliği'nde ve Türkiye'de Kısmi Süreli Çalışmayı Tercih Etme Gerekçeleri”, **Yönetim ve Ekonomi Dergisi**, Cilt: 13, Sayı: 2, 2006, s.20.

⁶⁸ OECD, 2012 İşgücü İstatistikleri, http://www.oecd-ilibrary.org/employment/part-time-employment_20752342-table7, (03.10.2013).

⁶⁹ Kuşaksız, s. 23.

yaşamı ile ailevi sorumlulukları arasında denge unsuru olmaktadır. Böylelikle, kadınlar hem ev işlerine ve çocuklarına zaman ayırabilmekte, hem de çalışma yaşamında bulunmaktadır⁷⁰.

1.1.3.2.2. İş Paylaşımı

İş paylaşımı, birden çok sayıda işçinin tam gün çalışılan bir işi, o yere ait süreyi dolduracak şekilde paylaşmaları anlamına gelmektedir. İş paylaşımının amacı, bir tam gün süreli çalışma yerinin avantajları ile kısmî süreli çalışmanın yararlarını birleştirmektir. Bu modelde, hizmet ediminin yerine getirilmesi, birden çok sayıdaki işçi tarafından paylaşılıp üstlenilmektedir. Dolayısıyla, “tam gün” niteliğindeki bir işin yapılması birkaç işçi tarafından günün belirli saatlerinde sırasıyla işe gelinerek gerçekleştirilmekte ve bu iş için öngörülen ücret ve diğer sosyal haklar işi paylaşan işçiler arasında paylaştırılmaktadır⁷¹.

İş paylaşımı, iki ya da daha fazla kişinin gönüllü olarak tek bir tam zamanlı işi, maaş ve diğer iş hakları da dahil olmak üzere paylaşmasıyla düzenlenen bir sözleşmedir⁷². Bu çalışma biçimi, her bir işçi için çalışma sürelerini kısmî süreli iş sözleşmesi haline getirmektedir. Bu çalışmayı kısmî çalışmadan ayıran en önemli özellik işin “tam gün” olmasıdır. İş paylaşımı, işçilere kendi çalışma sürelerini kendilerinin ayarlaması imkânını verdiği için çalışma sürelerine bir esneklik getirmiştir. İş paylaşımının işçiye sunduğu en büyük yarar, işçinin çalışmanın şekli ve zamanı konusunda işveren karşısında bağımsız olmasıdır. İş paylaşımı; kısmî süreli çalışmanın çalışanlar açısından getirdiği sakıncaları ortadan kaldırmakta, tam gün çalışanların sahip oldukları haklardan yararlanabilmektedirler. Tıpkı diğer kısmi süreli esnek çalışma biçimleri gibi, çalışana daha fazla boş vakit sağlayan bu düzenleme, diğer taraftan tam zamanlı bir işin avantajlarını sağlayabilmesidir dolayısıyla cazip bulunmuştur. Tam gün süreli çalışmaya oranla iş paylaşımında verimlilik daha yüksek olmaktadır. Çünkü iş paylaşımında bulunanlar kısa süreli çalıştıklarından bu

⁷⁰ Ahmet Kalpak, **Kadın İşçilerin İş Yasalarına Göre ve 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Yasası’na Göre Korunması**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 1998, s. 72.

⁷¹ Yücel Karakoyun, “Esnek Çalışma Yoluyla Kadınların İşgücüne Katılım Oranlarının ve İstihdamın Artırılması: İşkur’un Rolü”, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara, 2007, s. 11, http://statik.iskur.gov.tr/tr/rapor_bulten/uzmanlik_tezleri, (07.04.2010).

⁷² Karataş, s. 20.

süre içerisinde dahadynamik, daha az yorgun olmaktadır. İş paylaşan, çalışma süresi tam gün süreli çalışana göre daha az olması nedeniyle işine daha çok özen gösterip, daha çok enerji sarf edebilecektir. Bu durum özellikle sıkıcı, rutin ve fiziksel yorgunluğa neden olan işlerde önem kazanmaktadır. İş paylaşımıyla işin devamlılığı sağlanmaktadır. Çalışma koşullarının daha iyi ve kişinin özel işlerini yapacak yeterince boş zamanı olduğundan işe gelmeme veya işe geç gelme azalmaktadır. Örneğin, bir tamgün süreli iş iki kişi tarafından yapıldığından işçilerden biri hasta olup işe gelemediği veya izne ayrıldığı zaman diğeri onun yerine çalışabilecek, en azından işin yarısı aksamadan yapılmış olacaktır⁷³. Bu nitelikleri dolayısıyla iş paylaşımı daha çok kadınlar tarafından tercih edilen bir esnek çalışma biçimidir. Kadınlar tarafından benimsenen iş paylaşımına yönelik araştırmalar, bu çalışma biçimine yönelen kadın ya da erkeklerin çoğunlukla çalışan bir eşe sahip evli bireyler olduklarını ortaya koymaktadır⁷⁴.

1.1.3.2.3. Tele Çalışma

Son yıllarda kişinin işi ve ailesi arasındaki zamanlamasında yaşam kalitesini artırıcı esnek çalışma biçimlerinden bir diğeri tele çalışmadır. Tele çalışma günümüzdeki çalışma biçimlerinin en yenisi olmakla beraber esasen geçmişi eskilere kadar giden bir çalışma biçiminin yani evde çalışmanın değişmekte olan bir türünü oluşturmaktadır. Buna göre tele çalışma; merkez işyerinden veya üretimin yapıldığı yerden uzakta kurulu bulunan bir yerde yapılan, çalışanın merkez büroda veya üretim bölümünde çalışanlarla iş ortamında yüz yüze kişisel ilişki kurmadığı, salt yeni teknolojileri kullanarak iletişim kurabildiği bir istihdam biçimi olarak tanımlanabilir⁷⁵.

Tele çalışmada, hem zamanda hem de mekanda esneklik söz konusudur. Bu sistemde çalışanlar, işyerleriyle olan iletişimlerini, daha çok telefon, bilgisayar modemleri, elektronik ve sesli e-mailleri kullanarak sağlarlar. Bu nedenle, kişilerin evde çalışma zorunluluğu bulunmadığından seyahat esnasında da çalışabilmeleri mümkündür. Günümüzde bu çalışma türü, daha çok özel hayatlarına ve kendilerine

⁷³ Karakoyun, s. 12.

⁷⁴ Karataş, ss. 20-21.

⁷⁵ Tijen Erdut, **Yeni Teknolojilerin İş İlişkileri Üzerindeki Etkisi**, Tuhis Yayını, İzmir, 1998, s. 92'den aktaran Çakır, s. 5.

daha fazla boş zaman ayırmak isteyen vasıf ve eğitim düzeyi yüksek nitelikli işçiler tarafından tercih edilmektedir. Kadınların tele çalışmayı istemelerinin temel nedeni de, ev işlerinin tele çalışmayla daha uyumlu bir şekilde götürülmesidir⁷⁶.

Tele çalışmanın avantajlarını ve dezavantajlarını ortaya koyan bazı çalışmalar bulunmaktadır. Bu çalışmalara göre işverenler açısından olumlu yönleri; daha kolay vasıflı işçi temin etme, geniş bir emek piyasasından yararlanma, verimliliği artırma, işe devamsızlığı azaltma, artan müşteri memnuniyeti, işletme imajını yenileme, işyeri mekanlarından daha etkin biçimde yararlanma, kira, ulaşım giderleri gibi bazı giderlerin azalması sonucu maliyetlerde düşüş, esneklik, insan kaynaklarının verimliliğinin artması ve artan işçi mutluluğu olarak görülmektedir. Çalışanlar açısından bakıldığında tele çalışma; ulaşım ve giyim maliyetlerinde azalma, zaman tasarrufu, işle ilgili streste azalma, işyerinden uzakta bağımsız çalışabilme, iş ve aile sorumluluklarını dengeleyebilme olanağı olarak algılanmaktadır⁷⁷.

Ancak, söz konusu olumlu yönlerinin yanı sıra tele çalışmanın işletme yönetimi, işgücünün niteliği, kariyer fırsatları, ayrımcılık, iş yoğunluğu, teknolojiye erişimde artan maliyetler, yaşanan denetim güçlükleri, çalışanların kontrol ve güvenliğinin sağlanamaması, çalışanların işletmeye bağlılığının ve motivasyonunun azalması üzerine olumsuz etkileri olduğu yönünde görüşler de bulunmaktadır⁷⁸. İşçiler açısından bakıldığında tele çalışmanın; çalışma saatleri ile boş zaman arasındaki sınırı belirsizleştirmesi nedeniyle işçinin iş yükünü arttırdığı belirtilmektedir. İş yükünün artmasının etkisi bazı kişilerde işkolikliğe kadar gidebilmektedir. Geleneksel işyerinden uzaklaştırılan bu çalışma şeklinde, evde iş için ayrılan zamanın artması, verim düşüklüğünü ve sosyal izolasyonu getirmektedir.

Kadın çalışanlarise, evde tele çalışmanın; iş ve aile etkinliklerinin çalışma saatleriyle bütünleşmesi nedeniyle kadının yükünü arttırarak cinsiyet ayrımcılığını

⁷⁶ Bünyamin Bacak ve Levent Şahin, “İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Esnek Çalışma Biçimlerinin Değerlendirilmesi: Fırsatlar ve Tehditler”, **Toker Dereli'ye Armağan**, İstanbul Üniversitesi Yayını, 2006, s. 333, <http://iibf.kocaeli.edu.tr/ceko/armaganlar/tokerdereli/18.pdf>, (17.04.2010).

⁷⁷ Ayşe Tokol, “Tele Çalışma Geleceğin Çalışma Şekli Olabilir mi?”, **İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt:5, Sayı:1, Sıra:1, No:18, 2003, s. 3, <http://www.isguc.org/?p=article&id=18&cilt=5&sayi=1&yil=2003>, (07.04.2010).

⁷⁸ H. Filiz Alkan, “Geleceğin Çalışma Biçimi Tele Çalışmaya İlişkin Yaklaşımlar”, **Akademik Bilişim’07- IX. Akademik Bilişim Konferansı Bildirileri**, Dumlupınar Üniversitesi Yayınları, Kütahya, 2007, s. 267.

evde de güçlendirdiği, sosyal izolasyona yol açtığı ve diğer taraftan da kadının kariyer fırsatlarını yok ettiği ileri sürülmektedir⁷⁹.

Tele çalışmayla ilgili düzenlemelerin eksik olması nedeniyle günümüzde bu çalışma şeklini tercih edenler kanunlar tarafından yeterince korunamamaktadırlar. Böylece, aldıkları ücret, tam gün süreli çalışmaya göre daha düşük olmakta, sosyal güvenlik sisteminden ve sosyal yardımlardan yararlanabilmeleri güçleşmektedir. Ayrıca, tele çalışmanın özellikle sosyal izolasyona neden olması nedeniyle psikolojik temelli sağlık sakıncaları da vardır. Tüm bu olumsuzluklar özellikle gebe ve çocuklu anneler açısından daha önemli hale gelmektedir.

1.1.3.2.4. Evde Çalışma

Evde çalışma, tüm dünyada giderek yaygınlaşan, çoğunluğunu kadınların oluşturduğu bir çalışma şeklidir. Evde yapılan bir çalışmanın ev eksenli olabilmesi için, öncelikle bir gelir karşılığı yapılması ve üretimin çalışanın kendi evinde olması gereklidir. Evde çalışma, bağımlı ve bağımsız çalışma olarak kendi içinde ikiye ayrılır. Kendi ürünlerini, kendi karar verdiği şekilde tasarlama, fiyatlandırma ve satışını yapma, bağımsız çalışma alanına girer. Bağımlı çalışan ev eksenli kadın çalışanlar ise, ürün ve fiyat üzerinde ve malın kime satılacağı hakkında bir bilgiye sahip değildir. Tıpkı fabrikanın işçileri gibi; işverenin öngördüğü modeli, işverenin verdiği ya da istediği malzeme ile yine işverenin belirlediği süre içinde yapıp bitirmek zorundadır⁸⁰. Evde çalışmayı evde tele çalışmadan ayıran nokta, çalışmanın zaman esasına göre değil parça başına yapılması ve buna göre ücret alınmasıdır. Evde tele çalışmada, yeni iletişim teknolojilerini kullanmaya dayalı, yüksek nitelikler gerektiren ve profesyonelce yapılan işler söz konusuysen klasik evde çalışmada, fazla nitelik gerektirmeyen el becerisine dayanan işler yapılmaktadır.

2012 verileri itibariyle, Türkiye’de 434 bin kadın evde çalışmaktadır. Evde çalışmakta olan bu kadınların toplam istihdam içindeki oranı ise, %0,5’i kapsamaktadır⁸¹. Evde çalışanların çoğunluğu kentsel kesimdedir. Bu sayı giderek artmaktadır. Evde çalışma geleneksel kadın emeğinin ötesinde esnek çalışmanın bir

⁷⁹ Tokol, s. 2.

⁸⁰ Dalgakıranoglu, s.7.

⁸¹ TÜİK, 2012 Hanehalkı İşgücü Anket Sonuçları, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1068, (03.10.2013).

biçimi olarak gelişmektedir. Kentsel yerlerde evde çalışanların %92'si kadındır. Bu kadınlar sanayide, konfeksiyon, nakış işlemeciliği, halıcılık, deri, cam işlemeciliği, kalem montajı, çinicilik, seramik, konservecilik gibi emek yoğun işkollarında çalışmaktadırlar. Ayrıca, ayıklama, paketleme işlerinde, elektronik, elektrik dallarında da eve iş verme sistemi mevcuttur. Hizmet sektöründe ise, daktilo, faturalama, çeviri, çamaşır yıkama ve benzeri alanlarda ev işçiliği vardır⁸².

Literatürde cinsiyet ve medeni durum değişkenlerinin evde çalışma tercihi üzerinde etkili olduğu iddia edilmektedir. Konu ile ilgili olarak yapılan araştırmalarda kadınların ve evli olan çalışanların, erkek ve bekar olan çalışanlara oranla evde çalışmayı daha fazla tercih ettikleri görülmüştür. Bunun temel nedeni ise, kadın çalışanların iş ve ev sorumluluklarını dengeleme isteği veya kariyer ve aile sorumluluklarını bir arada yerine getirme zorunluluklarıdır. Kadınların iş ve aile yaşantısından kaynaklanan sorumlulukları işgücüne katılımına ve mobilitesine engel oluşturmaktadır. Kadınlar bu çalışma biçimi sayesinde, evden fiziki olarak ayrılmadan çalışma olanağına kavuşmanın yanı sıra, evde bulunan ve bakıma ihtiyacı olan bireylerin bakımını daha rahat gerçekleştirebilecek ve en verimli oldukları saatler esnasında çalışabilmektedir. Bunun yanı sıra bu tarz çalışmanın sağladığı; yetki ve özgürlükte artma, esneklik ve rahatlık gibi koşullar nedeniyle kadınlar evden çalışmaya karşı daha fazla istekli olacaktır⁸³. Ancak, evde çalışanlar istihdam güvencesinden ve sosyal güvenlik haklarından yoksundurlar. İşveren onlara iş verdiği sürece çalışabilirler ve çalışmadıkları zamanlarda ücret alamazlar. Ücretin düşüklüğü, alınan iş miktarının çok artmasına, bu da çalışma sürelerinin uzamasına, düzensizliğin ve iş teslim baskısının artmasına, bu da evdeki hemen herkesin evde çalışmaya katılmasına yol açar. İşi tamamlamaya en çok kız çocuklar yardım ederler. Kız çocuklar ayrıca annelerinin iş nedeniyle yerine getiremediği ev içi sorumlulukları da üstlenirler. Zaman içerisinde iş ve ev ortamının bu şekilde bir arada olması ev-içi stresi artırır, aile ilişkilerini yıpratır. Eve işveren

⁸² Kaya, s.48.

⁸³ Atılhan Naktiyok ve Ömer Faruk İşcan, "İşgörenlerin Evden Çalışmaya İlişkin Tutumları: Bireysel Özellikler ve İş Sürükleyicileri Açısından Bir Uygulama", **Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Sayı: 6, 2003, s. 58.

büyükletmelerise, sosyal dokuya yaptıkları etkiler ve yarattıkları sonuçlar bakımından hiçbir sorumluluk taşımazlar⁸⁴.

Evde çalışan kadınlar, işgücü piyasası istatistiklerinde genellikle “ev kadını” ya da “işsiz” olarak sayılırlar, çalışan insan olarak görülmez ve kabul edilmezler. Aynı zamanda evde çalışan kadınların hemen hemen hepsi kendisini “ev hanımı” olarak tarif etmekte ve kendilerini işçi olarak görmemektedirler. Bu işi de, aile-içi dayanışma olarak, kendilerinin ev içindeki görevlerinden biri olarak yaparlar. “İş yaptıklarını”, “çalıştıklarını” düşünmezler. Çünkü genellikle somut ve belirli süreli bir ihtiyacı gidermek için (mesela yeni alınan halının 3-4 taksitini ödemek, dikiş ya da nakış makinesinin taksitlerini ödemek için), kısa bir süre için bu işi yaparak ek bir gelir sağladıklarını, sonra bu işi bırakacaklarını düşünürler. Her işin bir diğerinden kopuk ve/veya farklı olması, hiçbir işin süreklilik göstermemesi, kadınların böyle düşünmelerini ve kendilerini “çalışan insan” olarak görmemelerini kolaylaştırır. Ev-eksenli çalışmada kadının evinde kalmaya devam etmesi, örneğin ev işlerini ve çocuklarının bakımını işyerinde çalışan kadınlardan farklı biçimde düzenlemesi, hem kendisinin, hem kocasının ve ailesinin, hem de çevresinin onu “ev kadını” olarak görmeye devam etmesini kolaylaştırır⁸⁵.

1.2. KADIN ÇALIŞANLARINÇALIŞMA YAŞAMINDA KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR

Yüzyıllar boyunca kadın ve erkek arasındaki cinsiyet ayrımının her toplumda bir rol ayrımına yol açtığı, bu rol bölüşümü nedeni ile kadının ev ve özel yaşamla sınırlandığı, erkeğin ise, toplumda evin ekmeğini kazanan, aile gelirini temin eden, kararlarda söz sahibi olan bir güç olarak etkin rol oynadığı görülmektedir. Kadının eğitim olanaklarından yararlanması ve çalışma yaşamına girmesi ile çalışmasının karşılığını alması hep “kadın” olduğu için engellenmiş ve sınırlanmıştır. Bir diğer ifade ile üretim işlevi erkeğe, üreme ve ev işleri kadına ait olarak kabul edilmiştir. Kadın çalışanın önceliği evi ve ailesidir. Çoğu kadın için evlilik hala en iyi gelecek

⁸⁴ DİSK Birleşik Metal İşçileri Sendikası, ss. 31-33, <http://www.disk.org.tr/category/diskten/kadin/>, (04.10.2013).

⁸⁵ DİSK Birleşik Metal İşçileri Sendikası, s. 20.

güvencesidir. Ekonomik nedenlerle çalışsa bile çoğunlukla yaptığı iş eve yardım, aileye katkı için yapılan iş niteliğindedir⁸⁶.

Kadınların, ekonomik ve sosyal alanda ikincil konumda olmalarının çeşitli nedenleri vardır. Bu nedenler, toplumların yapısal özellikleriyle yakından ilişkilidir. “Erkek egemen” kültüre dayalı (her alandaki) toplum ayrımcılığı, kadınların eğitim olanaklarından daha az yararlandırılması, kadının erkekten fizyolojik olarak farklılığı, yasal düzenlemelerdeki eksikler ve yanlışlıklar belirtilen nedenlere örnek verilebilir⁸⁷. Kadına atfedilen toplumsal görevler ve sorumluluklar kadının istihdamdaki yerini etkilemekte, işe alım sürecinden, ücretlendirme ve terfiye kadar pek çok alanda sorunlar yaşamasına neden olmaktadır.

İşveren açısından bakıldığında ise, ailevi sorumlulukları nedeniyle kadının çalışmasının erkek işçiler gibi devamlılık göstermemesi, analık ve hamilelik yüzünden kayıp zamanlarının bulunması, doğum sonrası ücretsiz izin talep edip işten uzaklaşmaları, evde ve işte sorumluluklarının özellikle mesleki hareketliliğini, fazla mesai yapmasını, vardiyalı çalışmasını engellemesi gibi olgular dolayısıyla kadın işçiler işveren nezdinde güvenilir işçi değildir ve işveren açısından ekonomik zarar oluşturabilir veya mali yük getirebilir⁸⁸. Bu bağlamda, sosyal rolleri nedeniyle kadının çalışma yaşamında en çok sorun yaşayan ve de en çok ihmal edilen sosyal grup olduğu söylenebilir.

Kadın çalışanlar; ister kırsal alanda ücretsiz aile işçisi, ister kentlerde emek-yoğun işlerde düşük ücretle çalışan veya yükseköğretimli orta ya da yüksek sınıf çalışan olsun her koşulda çalışma yaşamında sorunlarla karşılaşmaktadırlar. Kırsal ve kentsel kesimde çalışan kadınların, cinsiyete dayalı işbölümüne ve kadınların toplumdaki ikincil konumlarına bağlı olarak, çalışma yaşamında ayrımcılığa uğramalarına rağmen, sınıf farklılıklarına bağlı olarak karşılaştıkları sorunlar çeşitlidir. Kırsal alanda ağırlıklı olarak tarımda çalışan kadınlar, istihdam eksikliğinden çok ücretsiz çalışma, ağır çalışma koşulları, sosyal güvence eksikliği, ücretli çalışanların gelirlerinin ailenin erkek bireylerinin kontrolünde olması gibi sorunlarla karşılaşmaktadırlar. Kentlerdeki meslek sahibi, yükseköğretim sahibi

⁸⁶ Koray, ss. 343-344.

⁸⁷ Kocacık ve Gökkaya, s. 196.

⁸⁸ Melek Onaran Yüksel, **Karşılaştırmalı Hukuk Işığında Türk İş Hukukunda Kadın-Erkek Eşitliği**, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2000, s. 14.

kadınlar ise, çalışma koşullarının (fiziksel koşullar, sosyal güvence, ücretler) en iyi olduğu grup olmasına rağmen “cam tavan” olgusu olarak adlandırılan, erkek yöneticilerin kadın çalışanların kariyer tırmanışlarının önünü kesmesi ya da işyerinde cinsel taciz gibi sorunlara karşı mücadele vermektedirler⁸⁹.

Günümüzde hukuken eşit haklara sahip olan kadın, uygulamada (özellikle çalışma yaşamında) fırsat eşitliğine çok da uyulmadığı için mağdur duruma düşmektedir. Bunun yanı sıra kadınların fizyolojik ve anatomik özellikleri itibarıyla erkeklerden daha zayıf olmaları nedeniyle çalışma yaşamında iş kazalarına maruz kalma açısından daha büyük risk taşımaları, iş hukuku çerçevesinde özel çalışma kurallarına tabi olmalarını gerekli kılmaktadır. Gerek iş hukuku bağlamındaki ulusal ve uluslararası politikalar gerekse işletmelere özgü uygulamaların temel amacı, kadın çalışanı korumak ve güvence altına almak.

Bu bağlamda, kadın çalışanların, çalışma biçimine ve statüsüne bağlı kalmaksızın genel olarak cinsiyet faktörüne bağlı olarak iş yaşamında karşılaştıkları sorunlaryedi başlık altında toplanmaktadır. Bunlar aşağıdaki gibidir;

1. Cinsiyete dayalı ayrımcılık
2. Cinsel taciz
3. Psikolojik taciz (mobbing)
4. Kayıtdışı çalıştırma (enformelleşme)
5. Sosyal güvenlik haklarından yararlanamama
6. İş güvencesizliği
7. İş sağlığı ve güvenliği açısından uygun olmayan koşullarda çalışma

1.2.1. Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık

Ayrımcılıkla günlük yaşantıda çeşitli şekillerde karşılaşmaktadır. Çalışma veya meslek yaşamında fırsat ve davranış eşitliğini etkisiz kılan ya da zayıflatan ırk, renk, cinsiyet, din, politik düşünce, ulusal köken veya sosyal merkez tabanlı herhangi

⁸⁹ İpek İlkaracan, “Kentli Kadınlar ve Çalışma Yaşamı”, **75 Yılda Kadınlar ve Erkekler, Bilanço 98 Yayın Dizisi**, Türkiye İş Bankası Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, İstanbul, 1998, s. 28.

bir dışlama ya da üstünlük tutumu ayrımcılıktır. Bunun yanında, ırk ayrımcılığı ve cinsiyet ayrımcılığı daha büyük önem teşkil eden ayrımcılık türleridir⁹⁰.

Cinsiyet ayrımcılığı, genel anlamda bireylere cinsiyetlerinden dolayı toplumda adaletsiz bir şekilde davranılmasıdır. Bu anlamda, cinsiyet ayrımcılığı bireyin insan haklarından tümüyle yararlanmasını engelleyen sosyal açıdan yapılandırılmış cinsiyet rolleri ve normlarına dayalı olarak herhangi bir ayırma, dışlanma ya da kısıtlamaya maruz kalmasıdır. Cinsiyet ayrımcılığı, kaynaklara ve fırsatlara ulaşmada eşitsizlik, şiddet, temel hizmetlerden yararlanmada yetersizlik, çalışma yaşamı ve siyasette kadının sınırlı olarak yer alması ve kadınlarla erkekler arasındaki kişisel ilişkilerdeki güç dengesizliği hususlarıyla yakından ilişkilidir. Dolayısıyla, cinsiyet ayrımcılığı toplumda kadınların temel hizmetlerden yoksun olması, fırsatlara ve kaynaklara sahip olmada erkeklere oranla eşit olmayan koşullar yaşaması, şiddete uğraması, siyasette ve çalışma yaşamında düşük oranlarda temsil edilmesi biçiminde tanımlanmaktadır⁹¹.

Çalışma yaşamı açısından cinsiyet esaslı ayrımcılık, işin yapılmasında etkisi olmamasına rağmen, kadınların cinsiyetlerinden dolayı çalışma yaşamında dışlanması ve bunun sonucunda örgütteki güç, tatmin düzeyi ve gelirin erkekler arasında paylaşılması olarak tanımlanabilir. Bu anlamda işyerinde cinsiyet esaslı ayrımcılık, eğitimde, iş bölümünde, ücretlendirmede kadın ve erkeğin yaptıkları işle değil, cinsiyet temeline dayanarak işleme tabi tutulması olarak ifade edilebilir⁹².

Çalışma yaşamında cinsiyet ayrımcılığı literatürde, açık cinsiyet ayrımcılığı ve örtülü cinsiyet ayrımcılığı olarak iki şekilde karşımıza çıkmaktadır. Açık cinsiyet ayrımcılığı, bir kişiye salt cinsiyetinden veya cinsiyetine özgü bir niteliğine (analık, hamilelik gibi) dayanılarak eşit konumdaki diğer cinsiyet grubuna mensup bir kişiye göre keyfi olarak eşit davranmamak ve mağdur etmek anlamına gelmektedir⁹³. Sözelimi bir işletme, personel gereksinimini karşılamak üzere yaptığı bir duyuruda, yalnızca erkek adayların başvurularının dikkate alınacağını belirtiyorsa, bu açık olarak yapılan ayrımcılığın bir örneği olarak gösterilebilir. Bunun dışında kadın ve

⁹⁰ Emel Irmak, **Cinsiyet Esaslı Ayrımcılığın İnsan Kaynakları Yönetimine Etkileri**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2007, s. 36.

⁹¹ Sevdâ Demirbilek, "Cinsiyet Ayrımcılığının Sosyolojik Açıdan İncelenmesi", **Finans Politik&Ekonomik Yorumlar Dergisi**, Cilt: 44, Sayı: 511, 2007, s. 14.

⁹² Irmak, s. 50.

⁹³ Güler, s. 35.

erkek işçilerin ücret çoğalışları arasında erkeklerin lehine bir farklılığın yaratılması, kadınların, hamilelikleri veya çocuk izni almak istemeleri nedeniyle işten çıkarılmaları açık ayrımcılığa diğer örneklerdir. Örtülü ayrımcılık ise, her zaman açık biçimde gözlenemez. Dolayısıyla, örtülü ayrımcılık iddialarında çalışanların, ayrımcılığa maruz kaldıklarını ispatlamak için, açık ayrımcılık uygulamalarında olduğundan daha fazla kanıtı ihtiyaç duydukları görülmektedir. Diğer taraftan örtülü ayrımcılığın, açık ayrımcılığa göre daha yaygın bir uygulama alanı bulunduğu kabul edilmektedir. Yeni işçi alımlarında küçük çocuğu olan annelerin tercih edilmemesi, çok fazla seyahat gerektiren işlerde, bekar kadınların tercih edilmesi gibi konular, örtülü ayrımcılık olarak değerlendirilmektedir⁹⁴.

Çalışma yaşamında cinsiyet ayrımının en önemli göstergesi, işlerin kadın-işi ve erkek-işi olarak ayrılmasıdır. Bu olguya; yönlendirici uygulamaların, geleneksel değer yargılarının ve kadınların tercihlerinin neden olduğu görülmektedir. Toplumsal yargılar nedeniyle kadınlar, daha çok büro, ev hizmetleri, tarım gibi alanlarda, vasıfsız ve düşük ücretli işlerde yoğun olarak çalışmaktadırlar. Çalışma yaşamında ayrımcılık uygulamalarına maruz kalan kadınlar ise, genellikle, işyerlerinde hiyerarşinin alt sıralarında yoğunlaşmakta, az beceri ve sorumluluk isteyen işlere tayin edilmekte, yükselmekte zorluk çekmekte ve düşük ücret almaktadırlar.⁹⁵

İşgücü piyasalarının toplumsal cinsiyet temelli işbölümü esasına dayalı olarak şekillenmesinin sonucu olarak kadınlar, eğitim aşamasından başlayarak işe alımdan terfiye çalışma yaşamının her aşamasında cinsiyet ayrımcılığı uygulamaları ile karşılaşmaktadır. Yasalardaki düzenlemelere rağmen bu ayrımcılık uygulamalarının sürmesi, çalışma yaşamında kadınlara yönelik ayrımcılık sorununun, yasalarla ilgili olmaktan çok uygulama sorunu olduğunu göstermektedir. Kadın çalışanların istihdamda karşılaştıkları ayrımcılık uygulamaları; işe alma ve yerleştirmede, kariyerde yükselmede, eğitimden yararlanmada, ücretlendirmede ve sendikal haklardan yararlanmada ayrımcılık olarak sıralanabilir.

⁹⁴ Dalkıranoglu, s. 43.

⁹⁵ Dalkıranoglu, s. 41.

1.2.1.1. İşe Alma ve Yerleştirmede Ayrımcılık

Adil olmayan istihdam uygulamaları, kadınların çalışma yaşamında güce ulaşmasının önündeki örgütsel engellerin en belirgin olanıdır⁹⁶. İşveren açısından bakıldığında ise, kadınlar annelik ve aile rollerinin çalışmalarına bir engel teşkil edeceği düşüncesiyle tüm çalışma yaşamı boyunca işverenler tarafından önyargı ve engellenmelerle karşılaşmaktadır.

İşe alma ve yerleştirmede cinsiyet esaslı ayrımcılık kavramı, kadınların işe alınmada cinsiyetleriyle birlikte değerlendirilmelerinde ortaya çıkmaktadır. Kadınların işe almada sıklıkla cinsiyet esaslı ayrımcılıkla karşılaşmaları, kamusal alana gecikmeli çıkmaları ve bu durumun genel kabul görmemesinden kaynaklanmaktadır⁹⁷. Genellikle işe alım sürecinde, kadının mesleğin teknik gereksinimleriyle ilgili yetenekleri karşılayıp karşılamadığından çok, işin onlar için uygun olup olmadığına göre değerlendirme yapılmaktadır.

İşe alma ve yerleştirmede cinsiyet esaslı ayrımcılık, çeşitli aşamalarda ortaya çıkabilmektedir. İşe alma ve yerleştirme aşamasında; iş ilanlarında, iş görüşmelerinde ve işe kabul edilmede, kadınlar cinsiyetleri nedeniyle ayrıma uğramaktadır.

İşe alma ve yerleştirmede cinsiyet esaslı ayrımcılığın görüldüğü ilk aşama iş ilanlarıdır. İş ilanlarında cinsiyet esaslı ayrımcılık, doğrudan ve dolaylı olmak üzere iki şekilde görünmektedir. Doğrudan cinsiyet esaslı ayrımcılığın olduğu iş ilanlarında, aranan nitelikler arasında “erkek olmak”, “bay”, “erkek” şeklinde ifadeler kullanılmaktadır. Bu ilanlar açıkça kadın adayları hiçbir niteliği dikkate alınmaksızın cinsiyet temeline dayanarak iş ilanından dışlamaktadır. Bu ifadelerin yer aldığı ilanlarda işletmelerin aradığı adayın kadın olmadığı ve kadın adayların başvurusunun istenmediği ilanda açıkça görülmektedir. Ülkemizde gazetelerde ve bilgisayar ortamında bu tür ilanlara sıklıkla yer verilmektedir. İş ilanlarında ortaya çıkan bir diğer cinsiyet esaslı ayrımcılık türü de dolaylı cinsiyet esaslı ayrımcılıktır. Dolaylı cinsiyet esaslı ayrımcılık, ilanlarda “askerlikle ilişkisi olmayan”, “askerliğinin

⁹⁶ Margaret Palmer ve Beverly Hyman, **Yönetimde Kadınlar**, Kişisel Gelişim ve Yönetim Dizisi, Rota Yayınları, 1. Baskı, İstanbul, 1993, s. 40.

⁹⁷ Feride Acar, Ayşe Güneş Ayata, Demet Varoğlu, **Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık: Türkiye’de Eğitim Sektörü Örneği**, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Cem Web Ofset, Ankara, 1999, s. 8.

yapmış” şeklinde yer almaktadır. Bu ilanlarda yer alan ifadelerde askerlik ifadesi ile erkek adaylar aranmaktadır. Kadınların askerlikle ilgili bir durumlarının olmaması nedeniyle, kadınlar bu iş ilanlarında örtülü bir şekilde açık iş pozisyonuyla buluşturulmak istenmemektedir. Özellikle kadın adayları tercih etmeyen ancak bu tercihin de imajlarını bu durumla zedelememesini isteyen işletmeler bu yöntemi kullanmaktadır. İşletmelerin, doğrudan ve dolaylı ayrımcılık içeren ilanlar vermeleri, çeşitli amaçlarla olabilmektedir. İşletme, politikası gereği kadınlarla çalışmayı tercih etmediği gibi, cinsiyetçi önyargılarla kadınların işe uygun olmadıkları düşünebilmektedir⁹⁸. Bu anlamda iş ilanlarında cinsiyet esaslı ayrımcılık yapmak, kadınların işe girebilmesi açısından en önemli engellerden biridir.

İşe eleman alımında yapılan cinsiyet esaslı ayrımcılık bir başka noktada da işe alma mülakatlarında ortaya çıkmaktadır. Örneğin, kadın ve erkekler adayların, işletmeler tarafından işe eleman almak için yapılan mülakatlarında farklı kriterlerle değerlendirilmeleri gündeme gelmektedir. Çeşitli uzmanlık pozisyonları için girdikleri mülakatlarda kadın adaylara özel yaşamları ile ilgili sorular sorulması ve çocuk sahibi olmalarının zamanlaması konusunda baskılar yapılması bu tür uygulamalara örnektir⁹⁹. Bu bağlamda, işe alım sürecinde fırsat eşitliğini sağlayabilmek adına işletmeler sübjektif mülakat tekniklerinin yerine önyargılı yaklaşımları engelleyebilecek yöntemler olan psikoteknik testler ve değerlendirme merkezlerinden yararlanmaları yerinde olacaktır.

Kadınların iş yaşamlarını etkileyen esas etkenlerden birisi de, kadın çalışanların çocuk sahibi olmayı, işe tercih ettiği şeklinde bir kanının olmasıdır. Yapılan araştırmalar bunu destekler niteliktedir. Koç ve Kaya’nın 2006 yılında, kamu yönetiminin kadına bakış açısını incelemeye yönelik olan araştırmalarının sonuçlarına göre; yöneticilerde –kadınlar da dahil- kadın çalışanlarla ilgili şu önyargılar hakimdir¹⁰⁰:

- Kadınların çalışma yaşamı evlilik, gebelik, çocuk bakımı, hasta bakımı nedeniyle sık sık kesilir,
- Göreve bağlılıkları erkeklerden azdır,
- Rekabetçi ve mücadeleci değildir,

⁹⁸ İrmak, s. 161.

⁹⁹ Acar, s. 9.

¹⁰⁰ Koç ve Kaya, s. 46.

- İşte erkekler kadar güvenilir değillerdir,
- Yolculuk gerektiren işlere uygun değillerdir.

Sonuç olarak, çalışma hakkı cinsiyet ayrımı gözetmeksizin herkesin sahip olduğu anayasal bir haktır. Ancak, tüm toplumlarda kadınların işe alım sürecinde maruz kaldıkları eşitsizlikler sosyal bir sorun niteliği taşımaktadır. İş sözleşmesinin kurulmasında hangi işçiye işi en verimli ve uyumlu bir biçimde yürütebileceğini belirleme yetkisi işverene aittir. Bu bağlamda, işverenin en uygun adayı seçme hakkına sahip olma hakkı, sırf cinsiyet farkını göze alarak işe almada ve kariyerde yükselmede cinsiyete dayalı ayrımcılık yapmasını haklı kılmamaktadır.

1.2.1.2 Kariyerde Yükselmede Ayrımcılık

Kariyerde yükselmede ayrımcılık, aynı zamanda cinsiyet ayrımcılığının bir sonucu niteliğindedir. Kadınların kariyerlerinde hedefledikleri konuma gelememelerinde, kültürel yapıdan kaynaklanan kadına yönelik ön yargılar ve toplumsal işbölümünde kadına biçilen rollerin büyük etkisi vardır. İşverenlerde egemen olan görüşe göre, “genellikle kadınların geçici olarak çalıştıkları, erkeklere oranla kendilerini daha az işlerine verdikleri, olası hamilelik ve ev işleri yüzünden terfi ettirilmemeleri, özellikle üst yönetim basamaklarına getirilmemeleri görüşü yaygındır¹⁰¹.

Cinsiyete dayalı ayrımcılığın en fazla vurgulandığı alan, terfilerdir. Genel olarak kadın çalışanların nitelik gerektirmeyen işlerdeki ağırlıklı istihdamı, eğitim düzeylerinin yeterli olmaması gibi nedenler kariyerlerinde yükselmelerini (terfilerini) zorlaştırmaktadır¹⁰². Çeşitli ülkelerde kadınların yönetim kademesindeki oranları incelendiğinde ise, gerçekten de üst yönetim basamaklarındaki kadınların oldukça az olduğu göze çarpmaktadır. Avrupa’da kadın çalışanların ancak % 10’unun orta ve alt kademe yönetici olmalarına karşılık % 5’den azı tepe yönetimde yer alabilmektedir. Türkiye’de ise, kamu sektöründe bu oran %4,2’ dir¹⁰³.

¹⁰¹Meryem Koray, **Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri**, Basisen Yayınları, İzmir, 1993,s.21.

¹⁰²G. Barry O’Mahony, James F. Sillitoe, “Identifying the Perceives Barriers to Pariticipation in Tertiary Education Among Hospitality Employees” , **International Journal of Contemporary Hospitality Management**, Cilt: 13, Sayı: 1, 2001, ss. 21, 29.

¹⁰³Serpil Aytaç, “Çalışma Yaşamında Kadının Kariyer Sorunu”, **Nusret Ekin’e Armağan**, s.906. <http://iibf.kocaeli.edu.tr/ceko/armaganlar/nusretekin/5/02.pdf>, (03.04.2010).

Genellikle kadınların kariyerlerinde yükselmede yaşadıkları bu olumsuzluk, çoğunlukla dış faktörlere bağlanmaktadır. Uzmanlar; kadınların karşılaştıkları engellerin nedenlerini, kadınların kendilerine koyduğu engeller, cinsiyet rollerine ilişkin tutumlar, toplumsal değerleri sorgulamadan içselleştirmek, iş-aile çatışması ve suçluluk duygusuyla başa çıkmamak, özgüven eksikliği, kararsızlık, ne istediğini bilememek, kendini geliştirme ve koşullarını değiştirme isteği, inancı veya imkânı olmamak, sistemin değiştirilemeyeceğine duyulan inanç, sistemi destekleme zorunluluğunu hissetmek, kariyerde yükselmeyi tercih etmemek, kariyer yönelimli olmamak, kariyerde yükselmenin zorluklarını göze almamak olarak sıralamaktadırlar. Yapılan araştırmalarda ortaya çıkan ilginç bir bulgu ise, kadınların, kadın yöneticilerle çalışmak istemedikleridir. “Kraliçe arı sendromu” olarak ifade edilen bu durum kadınların kariyerlerinde ilerlemelerinde önemli bir etkindir. Kraliçe arı sendromunun özellikleri, erkek tutumlarını benimseyerek kadınlara karşı kullanmak, diğer kadınların rekabetini gidermeye çalışmak, ayrımla ilgili belirtileri görmezlikten gelmek şeklinde belirtilmektedir¹⁰⁴.

Kadınların kariyer hayatlarında yükselemeyip, orta düzeyde takılıp kalmışlığı, literatürde cam tavan (glass ceiling) ve yapışkan taban (sticky floor) kavramlarıyla açıklanmaktadır. Yapışkan taban kavramı küçük yükselme fırsatlarıyla kadını düşük ücretli pozisyonlara hapsedmeyi ifade eder. Cam tavan kavramı ise, kalifiye çalışanların örgüt içinde üst düzey yönetim pozisyonlarına yükselmesindeki -kişisel veya örgütsel önyargılardan kaynaklanan- yapay engelleri belirtmektedir¹⁰⁵. Cam tavan kavramındaki bu yapay engeller, kadınlar ile üst yönetim arasında yer alan ve onların başarılarına ve niteliklerine bakmaksızın ilerlemelerini engelleyen, açıkça görülmeyen, aynı zamanda aşılamayan engellerdir ve sonuçta işletmenin karlılığına katkıda bulunabilecek yetenekteki bireylerden yararlanılamamasına neden olmaktadır.

Cam tavanlar, kadının kariyerinde dikey olduğu kadar yatay olarak ilerlemesini de engelleyebilmektedir. Özellikle terfide ortaya çıkarak belirgin bir hal alan ve bir o kadar da görünmez bir unsur olan cam tavan engeli, sonuç olarak

¹⁰⁴ Uğur Zel, “İş Arenasında Kadın Yöneticilerin Algılanması ve Kraliçe Arı Sendromu”, **Todai Amme İdaresi Dergisi**, Cilt: 35, Sayı:2, 2002, s. 43.

¹⁰⁵ Michael S. Kimmel, **The Gendered Society**, Second Edition, Oxford University Pres, New York, 2004, s. 195.

kadınların işten ayrılmasına ya da kariyer ilerlemelerine yönelik çabalardan vazgeçmelerine neden olmaktadır. Söz konusu engeller nedeniyle sonu olmayan kariyer yollarına yönlendirilen kadın çalışanlar genellikle kariyer platosuna girmekte ve kariyerlerini aynı pozisyonda sürdürmek zorunda kalmaktadırlar. Her ne kadar cam tavanlar kimi zaman görünmezliğini yitirip somut olarak ortaya çıkıyor olsa da, özünde psikolojik engellerdir ve toplumun kültürel önyargısında süreç içerisinde meydana gelecek değişmelerle bu engeller ortadan kaldırılabilir. Gerek bireysel çabalarla gerekse işletmelerde yürütülen politika ve uygulamalarla bunu aşan çok sayıda kadın yöneticinin olduğu da bir gerçektir.

1.2.1.3. Eğitim ve Hizmet İçi Eğitimden Yararlanmada Ayrımcılık

Tüm sosyalleşme sürecini ifade eden eğitim; bireyin günlük yaşamında gerekli olan becerilerin, tüm yaşantısına anlam veren düşüncelerinin gelişmesini sağlayan bilgi birikiminin kazanılmasında temel bir faktördür. Eğitimin temel fonksiyonu, insanların topluma uyumunu sağlamak için kapasitelerinin (beceri ve yeteneklerinin) son noktaya kadar gelişmesine yardım etmek ve onların olumlu yönde davranış değişikliklerine uğramalarını gerçekleştirmektedir¹⁰⁶. Diğer taraftan, bireyler toplumsal yapıdaki değişimleri ve bu değişim içinde kendi konumlarını da eğitim yoluyla öğrenirler. Dolayısıyla, eğitim çok yönlü, geniş kapsamlı ve insanların tüm yaşamında yer alan dinamik bir süreçtir. Eğitim yalnızca okul sistemiyle yani belli bir mekan ve süreyle sınırlandırılmaz. Eğitim okul öncesi dönemde ailede, çevrede, okul sonrasında da okula paralel olarak yaş guruplarında ve çalışma yaşamında süregelmektedir. Diğer bir deyişle eğitim yaşam boyu devam etmekte ve bu sayede kurumsallaşmış eğitim sisteminin eksiklikleri giderilebilmektedir.

Her toplumun, kendi yaşam felsefesi doğrultusunda belirlediği amaçlara yönelik olarak geliştirdiği eğitim planlaması da farklıdır. Günümüz toplumlarında (özellikle endüstriyel gelişimi tamamlamış toplumlarda) eğitim, insan kaynağının ya da işgücünün sosyal ihtiyaçlar çerçevesinde etkin olarak hazırlanması doğrultusunda planlanmaktadır¹⁰⁷. Benzer şekilde, işletmelerin de kendi amaçları ve felsefeleri doğrultusunda biçimlendirdikleri bir eğitim politikaları mevcuttur. İşletmelerdeki

¹⁰⁶ Salih Güney, **Yönetim ve Organizasyon El Kitabı**, Noel Yayıncılık, Ankara, 2000, s. 64.

¹⁰⁷ Ercan Tatlıdil, **Toplum, Eğitim ve Öğretmen: Öğretmen Adayları Üzerinde Yapılan Bir Araştırma**, Ege Üniversitesi Yayınları, No:71, 1993, s. 40.

eğitim faaliyetleri, organizasyon içinde ve dışında formel programlar yoluyla veya kendi kendine veyatecrübe kazanma yolu ile bir kişinin bilgi, yetenek ve becerilerinde değişiklik yapma amacı taşımaktadır¹⁰⁸.

Her ne kadar teoride eğitim cinsiyet farkı gözetmeksizin tüm insanların erişebileceği temel bir insan hakkı olarak evrensel ölçekte kabul görse de uygulamada kadın ve erkeğin eğitime ulaşabilme anlamında eşitsizliklerin olduğu bir gerçektir.

Eğitim sisteminde cinsiyet ayrımcılığı, bireylerin cinsiyetleri yüzünden eğitim olanaklarından yoksun kalması biçiminde ortaya çıkmaktadır. Geçmişte, geleneksel olarak sosyalleşme sürecinde erkek çocuklarının eğitim alıp, iş sahibi olmaları bir sosyal değer olarak aktarılmışken; kızların evde kalıp ev işleriyle ilgilenmesini teşvik eden eğitim sistemi oluşturulmuştur. Bu doğrultuda, erkekler kadınlardan daha iyi ve daha uzun süreli eğitim alabilmişlerdir¹⁰⁹.

1994 yılında İstanbul'da yapılan bir saha çalışmasında, kadınların erkeklere göre daha iyi eğitim alamamalarının en önemli nedenlerinin cinsiyete dayalı zihniyet kalıpları ve maddi olanaksızlıklar olduğu gözlenmiştir. Meslek seçimine gelindiğinde ise, özellikle alt sosyo-ekonomik sınıflarda, kızlar için belirli kalıpların dışına çıkılmadığı sonucu elde edilmiştir. Eğitim görmüş kesimlerde kız çocukların meslek seçiminde aile tarafından doğrudan bir yönlendirme olmamasına rağmen, dilek düzeyinde, aile içi rolüyle bağdaştırabileceği ya da rolün uzantısı meslekleri seçmesinin tercih edildiği gözlenmektedir¹¹⁰.

Eğitim süreci boyunca erkek egemen toplumun ideolojisi çeşitli şekillerde yeniden üretilirken kadınlar toplumsal işbölümünde daha sınırlı ekonomik olanaklar ve sosyal prestij sağlayan mesleklere yönlendirilmektedir. Bu da, kadınların yoğun olarak annelik ve kadınlık rollerinin üretim alanlarındaki meslekleri seçmesi anlamına gelmektedir¹¹¹. Kadın ve erkek arasında eşit dağılım göstermeyen eğitim göstergelerinde kız öğrencilerin yükseköğretimdeki tercihlerinde kadın meslekleri olarak nitelendirilen öğretmenlik ve hemşirelik gibi meslekler ön plana çıkmakta ve

¹⁰⁸ Güney, s. 64.

¹⁰⁹ James William Coleman ve Harold Kerbo, **Social Problems: A Brief Introduction**, Second Edition, Prentice Hall, New Jersey, 2003, s. 108'den aktaran Demirbilek, s. 21.

¹¹⁰ Eyüboğlu ve diğerleri, ss. 151-152.

¹¹¹ Fatma Gök, "Türkiye'de Eğitim ve Kadınlar", **1980'ler Türkiye'sinde Kadın Bakış Açısından Kadınlar**, 3. Baskı, Ed. Şirin Tekeli, İletişim Yayınları, İstanbul, 1995, s. 183.

bilgi teknolojisi, elektronik mühendisliği gibi teknik bölümler ise, daha az tercih edilmektedir¹¹². Böylece, erkeksi ve kadınsı meslek ayrımı ortaya çıkmaktadır.

Kadınların belirli bazı dallarda eğitim görmeye, sosyal ya da yasal itelerle yönetilmesi, hatta zorlanması, nedenleri ve sonuçları yönünden önemlidir. Nedenleri açısından, toplumun kadınları ne denli erkeklerle eşit gördüğünü saptayan bir göstergedir. Sonuçları açısından ise, erkeklere göre daha kısıtlı eğitim olanaklarına sahip olan bu kadınlar, genellikle daha az para kazanan, daha önemsiz mesleklerle yönelmeyeve çalışma yaşamları boyunca erkeklerin egemenliği altında olmaya devam edeceklerdir. Böylece, bir noktadan kırılması gereken bir kısır döngü karşısında olduğu ifade edilebilir¹¹³.

Kadınlara verilen mesleki eğitimler açısından da benzer bir durum söz konusudur. Mesleki eğitim, günümüzdeki örgütlenme biçimiyle işgücü piyasası içinde kadınların konumuna olumlu etki yapabilecek düzeyde değildir. Az sayıda olan meslek kursları, çağın gerisinde kalmış bir modele göre biçimlendirilmiştir. Ancak, yine de kızların annelerine göre geleneksel rollerden sıyrılma çabaları gidilen kursların niteliğine yansımaktadır. El becerilerine yönelik, ev kadınlığının tamamlayıcısı niteliğindeki meslek kurslarına devam edenlerin sayısında azalma gözlenmekte, bir önceki kuşağa göre biçki-dikiş gibi kurslardan, bilgisayar kursu gibi iş yaşamına yönelik kurslara kayma izlenmektedir. İşyerinde yaygın mesleki eğitim biçimi olarak ortaya çıkan “çalışarak öğrenme” ise, kadınların çalışma yaşamlarına verdikleri aralar nedeniyle sekteye uğramaktadır. Kadınların çalışma yaşamlarına verdikleri aralar, edinilen deneyimlerin gerekli biçimde güncelleşmesini engellediğinden, vasıfsızlık sorunu yoğun olarak yaşanmaktadır. Bu durumu telafi edecek yetişkinler için meslek eğitimi yok denecek kadar azdır¹¹⁴. Kadın çalışanların çeşitli nedenlerle (özellikle doğum nedeniyle) çalışma yaşamından kısa süreli uzaklaşmaları mesleklerine geri döndüklerinde bıraktıklarından daha kötü bir konuma mahkum etmekte ve bu durum kendi istekleriyle uzaklaşmalarına neden olabilmektedir. Dolayısıyla, gerek okullaşma sürecindeki eğitimin gerekse iş başında verilen mesleki eğitimlerin kadının çalışma yaşamına katılımın yanı sıra çalışma

¹¹² Demirbilek, s. 21.

¹¹³ Türker Alkan, **Kadın-Erkek Eşitsizliği Sorunu**, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, No: 475, Ankara, 1981, s. 47.

¹¹⁴ Eyüboğlu ve diğerleri, s. 153.

yaşamında tutunabilmesinde belirleyici faktörlerden biri olduğu söylenebilir. Bu bağlamda, kadınların aleyhine olan eğitim/mesleki eğitim eşitsizliklerinin ve eksikliklerinin ortadan kaldırılmasına yönelik uygun politikaların ve işletme uygulamalarının hayata geçirilmesi kadınlar açısından büyük önem arz etmektedir.

1.2.1.4. Ücretlendirmede Ayrımcılık

Küreselleşme sürecinden bu yana tüm dünyada kadın istihdamında büyük bir artış yaşanmasıyla beraber günümüzde kadınların aldıkları ücretler daha iyi düzeylere gelmiş, kadın ve erkek arasındaki ücret farkları eskiye göre azalmıştır. Ancak, her ne kadar kadın ve erkeğin farklı ücret almalarını engellemeye yönelik yasalar yürürlükte olsa da, halen kadına yapılan ödemeler erkeklere yapılan ödemelerin oldukça altında kalmaktadır.

Ücrette cinsiyet ayrımcılığı; işgücü piyasalarında çalışanların ücretleri iş verimliliğine ilişkin her bir özellikleri (eğitim, deneyim vb.) ve işgücü piyasasındaki değerlerine bağlılığın yerine ücretlerin çalışanların cinsiyetlerine bağlı olarak farklılaşması olarak ifade edilmektedir. Kadın ve erkek arasındaki ücret ayrımcılığı, aynı işi yapıp farklı ücretler kazanmanın sadece cinsiyete bağlı olduğu durumda gerçekleşmektedir¹¹⁵.

Cinsiyet ayrımcılığına dayalı olarak ücret eşitsizliğinin ortaya çıkmasında birtakım faktörler etkili olmaktadır. Bu faktörlerin başında ise, kadının annelik, çocuk ve yaşlı bakımı nedenleri ile aileye daha bağlı olması gelmektedir. İşgücü piyasasını çalışma yaşamının en önemli çağında terk etmektedirler. Coğrafi ve mesleki hareketliliğin kadınlarda daha az olduğu söz konusudur. Erkeklerin işleri temel sayıldığından, kadınların işleri eşlerinin işlerine bağlı olmaktadır. Bir diğer önemli faktör ise, kadın ve erkeklerin tercihleri arasındaki farklılıktır. Fiziki güç ve yetenek açısından kadınlar erkeklere oranla daha yetersiz olduklarından riski ve tehlikesi az işleri tercih etmektedir. Özellikle de işyerlerinde kadınlara sağlanan çocuk bakım birimleri gibi sosyal birimlerin varlığı ile daha düşük ücretlere çalışabilmektedirler¹¹⁶. Dolayısıyla, düşük ücretlerde çalışmanın nedenini

¹¹⁵ Özlem Çakır, **Ücret Adaletinin İş Davranışları Üzerindeki Etkileri**, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2005, s. 70.

¹¹⁶ Tuncer Bulutay, **Kadın İstihdamı, İstihdam ve Eğitim Projesi İşgücü Piyasası Bilgisi**, T.C. Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü, 2000, s. 32.'den aktaran Kaya, s. 53.

ayrımcılığa değil de tercihlere bağlayan bu yaklaşım, kadınsı işlerde mesleki katmanlaşma görüşünü, kadın işlerinin daha düşük ücretlendirilmesi yönünde destekler niteliktedir. Kadınlara verilen işlerin genellikle geçici nitelikte ve düşük ücretli işler oluşunun önemli bir sonucu da -önceki bölümlerde de üzerinde durulduğu üzere- istihdam alanında kadınların sayısının çok sınırlı kalması, kadınların uzun süreli istihdamının kısıtlanmasıdır.

Ayrıca, kadın çalışanların ücretle ilgili yaşadığı tek sorun erkeklere oranla daha düşük ücret alması değildir. Ekonomik bağımsızlığını kazanmış birçok kadın kazancını özgürce harcayamamaktadır. Kadının erkeğe olan bağımlılığı, kazancını harcama konusunda da bir engel olarak karşısına çıkmaktadır. Başka deyişle, kadın çalışma yaşamına katılmakla ekonomik özgürlüğüne kavuşmakta ancak, bu bağımsızlık ekonomik yönden pek çok kadının erkeğe olan bağımlılığını ortadan kaldıramamaktadır.

Diğer taraftan, kadın çalışanın ücretlendirmede yaşadığı bu eşitsizliğin kadının sosyo-ekonomik hayatını olduğu kadar toplumun iktisadi kalkınmasını da olumsuz etkileyecektir. Örneğin, İngiltere’de basit büro işlerinde çalışan kadınlar, aynı işte çalışan erkeklerin aldığı ücretin %60’ını, kadın satış elemanları aynı işte çalışan erkeklerin aldığı ücretin %57’sini almaktadır¹¹⁷. Dünya genelindeki istatistiklerde 2000 yılında tam zamanlı çalışanların yıllık ortalama ücret ortalamaları erkeklerde 39.020 dolar iken kadınlarda 28.823 dolar olarak hesaplanmıştır. Bu verilere göre kadınların erkeklerin kazandığı ücretin %74’ünü kazanabildikleri hesaplanmaktadır¹¹⁸. Ortalamada kadın çalışanın eline erkeklere oranla haftada 192 dolar daha az para geçmektedir. Ulusal Ücret Eşitliği Komitesi (The National Committee on Pay Equality) 1996’da kadın çalışanların ücret eşitsizliği nedeniyle 100 milyon dolar kaybettiklerini açıklamıştır. Bu kayıp bir kadının tüm çalışma yaşamı için hesaplandığında 420.000 dolarlık kaybın olduğu sonucu elde edilir¹¹⁹.

Tüm bu gerçekler göstermektedir ki, geçmişten bu yana çalışma yaşamında kadın ve erkek arasında yaşanan eşitsizliklerin ve kadının baş etmek zorunda kaldığı sorunların sosyal yapıdankaynaklanan birden fazla nedeni vardır ve sadece yasal

¹¹⁷ Giddens, s. 345.

¹¹⁸ Margaret L. Anderson, **Thinking About Women: Sociological Perspectives on Sex and Gender**, Sixth Edition, Pearson Education, New Jersey, 2003, s. 104.

¹¹⁹ Kimmel, s.193.

düzenlemeler bu eşitsizlikleri ortadan kaldırmakta tek başına yeterli değildir. Kültürel kısıtlamalar ve tutumlar kadına karşı ayrımcılığı daha da güçlendirmektedir. Bu nedenle, süreç içerisinde toplumun kültürel yapısında da bir takım değişmelerin gerçekleşmesi gereklidir. Yasal mevzuatta eşitliği sağlamaya yönelik gerek ulusal gerekse uluslararası pek çok politika olmasına rağmen uygulamada eşitsizliklerin hala yaşanıyor olması bunun bir göstergesidir.

1.2.1.5. Sendikal Haklardan Yararlanmada Ayrımcılık

Sendikal örgütlenme, grev hakları insan haklarının önemli bir boyutunu oluşturan sosyal haklardan birisidir. Dünya sendikal hareketinde kadınların sendikal faaliyete katılımı ülkelerin kültürel yapılarına ve sendikal örgütlenmeye ilişkin yasal sınırlamaların var olup olmamasına göre değişir. Her ne kadar gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde bu açıdan farklılıklar olsa da, genel olarak erkeklerle karşılaştırıldığında tüm ülkelerde kadınların sendikal faaliyetlere katılımları erkeklere göre daha düşük düzeydedir.

Dünya genelinde işgücünün üçte birini oluşturan kadınların sendikalaşma oranları %40 ile düşük düzeydedir. Türkiye'de ise, işçi sendikaları üye sayılarını yüksek gösterdikleri için resmi sendikalaşma istatistikleri gerçeği yansıtmamaktadır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 2009 Ocak ayı verilerine göre, işçilerin sendikalaşma oranı % 58,9'dur. Ancak, Sosyal-İş Sendikası'nın Türkiye'de toplu iş sözleşmeleri kapsamındaki işçi sayısı ve toplam ücret ya da yevmiye karşılığı çalışan nüfus esas alınarak yapılan bir çalışmaya göre, 2007 verileri itibariyle Türkiye'de sendikalaşma oranının %6,1'de kaldığı kaydedilmiştir¹²⁰. Sendika üyesi kadınların %33'ü kamu kesiminde çalışırken, %67'si ise, özel kesimde çalışmaktadır. Kadınların en fazla sendikalı oldukları sanayi kolu dokuma işkoludur. Ancak, burada yüzdenin fazla çıkması, dokuma işkolunda çoğunlukla kadınların çalışmasından kaynaklanmaktadır. Bunun dışında yine kadınların çalıştığı gıda sanayinde, deri işleme ve konfeksiyon atölyelerinde, bankacılık iş kolunda, metal sektöründe, ticaret,

¹²⁰ Yazarsız, <http://bianet.org/bianet/ekonomi/120841-kadinlar-sosyal-guvenceden-de-sendikal-haklardan-da-yoksun>, (09.04.2010).

büro ve eğitim alanındaki işlerde, hava taşımacılığı iş kolunda, sağlıkta ve gazetecilik alanında sendikalı kadın işçiler bulunmaktadır¹²¹.

Kadınların sendikal faaliyete katılımının önündeki engeller üzerine yapılmış birçok araştırma bulunmaktadır. Schur ve Kruse'un, ABD'de özel sektörde kadın çalışanların sendikalaşma sürecinde engellerle karşılaşp karşılaşmadığını, yani sorunun kadınlardan mı, yoksa başka nedenlerden mi kaynaklandığına yönelik yaptıkları araştırmanın sonuçlarına göre, özel sektörde çalışan sendika üyesi olmayan kadınlar, üye olmayan erkeklere göre sendikalara üyelik konusunda daha istekli bulunmuştur. Araştırmacılar, kadınların sendikalara yönelik olumlu tutumlarına rağmen, sendikalaşma açısından yeterli fırsatları olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Kadınların sendikalaşma oranlarındaki düşüklüğün iki nedeni vardır. İlk olarak, yönetimin sendika karşıtı olmasını, ikinci olarak ise, sendikacıların kadınları örgütlemeyi maliyetli bulabilmeleridir. Çünkü kadınların yüksek işten ayrılma oranları ve genellikle küçük işletmelerde istihdam edilmeleri, örgütlemeyi zorlaştırabilmektedir¹²².

Sendikaların kadınlara yönelik politika ve uygulamalarını şu şekildedir¹²³:

- Düzenli kadın kongreleri düzenlemek,
- Sendikalar içine kadın komiteleri veya eşitlik komiteleri oluşturmak,
- Kadın sorunları ve eşitlik konularında uzmanlar çalıştırmak,
- Yönetimde kadın temsilcilere yer vermek,
- Yönetim organlarının seçiminde kadınların belli oranda temsil edilmesini (kota uygulaması) sağlamak,
- Sendika üyelerine sürekli eğitim vermek.

Koray'ın 1991 yılında bankacılık, tekstil ve ticaret-büro işkollarında örgütlü kadınlarla yaptığı bir başka araştırmaya göre ise, diğer bir neden sendikaların kadın çalışanların sorunlarını çözmeye yönelik bir sendikacılık anlayışına sahip olmamalarından kaynaklanmaktadır. Toplu iş sözleşmelerde ücret artışlarının ötesine geçilerek, kadın çalışanların çıkarlarını gözetecek doğum izin sürelerinin uzatılması,

¹²¹ Günay Koca, "Sendikalarda Neden Daha Aktif Olmalıyız ?", **2000'e Girerken Çalışma Yaşamında Kadın**, DİSK Birleşik Metal İş Yayınları, İstanbul, 1999, s. 13.

¹²² Barış Seçer, "Kadınların Sendikalara Yönelik Tutumları ile Cinsiyet Ayrımcılığı Algılarının Sendika Üyesi Olma İsteğine Etkisi", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı: 23, 2009, s. 45.

¹²³ Koray ve diğerleri, s. 37.

çalışma saatlerinin azaltılması, kreş ve çocuk bakım yerlerinin açılması, fazla mesai yaptırılmaması vb. hükümlere yer verilmemesi, kadınların sendikaları kendi çıkarlarını gözetken kuruluşlar olarak benimsemelerini güçleştirmektedir¹²⁴. Bazı ülkelerde ve sendikalarda kadın konusundaki duyarlılık artmaktadır. Ancak, yine de, genel olarak sendikalarda kadınların temsili, eşit ücreti çocuk bakımı, cinsel taciz gibi kadınlara özgü sorunların önem kazanması açısından ciddi bir boşluk olduğu da bilinmektedir¹²⁵. Kadınların sendikalaşma sorunun çözümü için kadınları üyeliğe özendirici sendikal boyutta çalışmaların yapılması etkili çözüm yolu olabilir ancak, tek başına sadece yeterli değildir. Gerek işletme bazında gerekse ulusal bazda kadınları bilinçlendirmeye yönelik eğitim programları etkili olabilir.

1.2.2. Cinsel Taciz

İşyerinde cinsiyet esaslı ayrımcılığın diğer bir uygulaması da kadın çalışana yönelik cinsel tacizdir. İşletmelerdeki performans düşüklüğünün ve başarısızlığının en önemli nedenlerinden biri olan cinsel taciz dünyada ve Türkiye'deki birçok kamu ve özel kuruluştaki kadınların mağdur olduğu son derece yaygın ve ciddi bir sorundur.

Cinsel taciz hem fiziksel hem de psikolojik etkiler meydana getirebilmektedir. Cinsel tacizde cinsiyetin önemli olmadığı, ancak tacizin en çok erkekten kadına yönelik olarak ortaya çıktığı bilinmektedir. Kişinin giyimi, ailevi durumu, fiziksel özellikleri ile ilgili sataşmalar, kişinin onurunu kırıcı tutumlar, tehdit içersin ya da içermesin her türlü davet, sarkıntılık, çimdikleme, kişiyi rahatsız edici konuşmalar, kişinin rahatsız olmasına rağmen ona ısrarla ilgi gösterilmesi, karşı cins hakkında yapılan ulu orta dedikodular, uygunsuz şaka ve fıkralar, belden aşağı konuşmalar, yanlış anlaşılmaya açık sözler cinsel taciz kapsamına girmektedir¹²⁶.

Dünya Özgür İşçi Sendikaları Konfederasyonunun (ICFTU) Kadın Komitesi'nin tanımına göre "işyerindekiler tarafından, tekrar edilen ve istenmeyen, sözle, vücut hareketleriyle veya jestlerle gerçekleştirilen her yaklaşım, cinsel

¹²⁴ Gülay Toksöz ve Seyhan Erdoğan, **Sendikacı Kadın Kimliği**, İmge Kitabevi, İstanbul, 1998, s.71.

¹²⁵ Koray ve diğerleri, s. 37.

¹²⁶ Ömer Ekmekçi, "Yeni Türk Ceza Kanunu İnsan Kaynaklarına Ne Yenilikler Getiriyor", <http://www.ikademi.com/stratejik-insan-kaynaklari-yonetimi/1086-yeni-turk-ceza-kanunu-insan-kaynaklari-ne-yenilikler-getiriyor.html>, (05.04.2010).

bakımdan küçümseyici her beyan, cinsel ayrım güden her söz" cinsel tacizdir. Mağdurların psikolojik ve fiziksel sağlığı, sosyal ve ekonomik yaşamı, işteki verimliliği, yükselmesi üzerinde son derece yıkıcı etkileri olan cinsel taciz, hukuksal olarak da mağdurların kişilik haklarının, elverişli koşullarda/elverişli bir ortamda çalışma haklarının ihlalidir¹²⁷. Diğer taraftan iş yerinde cinsel taciz, bir otorite ve güç gösterisidir. Bu güç gösterisini de, özellikle taraflardan birinin yönetici (genellikle erkek) diğerinin de çalışan (genellikle kadın) pozisyonunda olduğu durumlarda, yöneticinin ödüllendirme ve cezalandırma yetkisine sahip olmasının getirdiği gücün bir ürünü olarak değerlendirmek mümkündür¹²⁸.

Eşit İstihdam Fırsatı Komisyonu'nun (EEOC) yaptığı bir araştırmaya göre, sadece Amerika'da yılda yaklaşık 5.000 cinsel taciz vakası bildirilmektedir¹²⁹. İş yerinde cinsel tacizin yaygınlığı açısından bakıldığında, kadın çalışanların %40 ile %70 arasında değişen bir oranının cinsel tacize maruz kaldıkları sonucu elde edilmiştir ve bu kadın çalışanların yalnızca %10'unun bu olayı yasal makamlara bildirdikleri görülmüştür. Kuşkusuz, bunun en önemli nedenleri, kadınların bu yaşantılarını dile getirdiklerinde sosyal açıdan dışlanabileceklerine, dile getirmenin "hiçbir şeyi değiştirmeyeceğine" hatta iş yerinde "yok yere huzursuzluk yarattıkları" gerekçesiyle işlerinden bile çıkarılabileceklerine olan inançlarıdır¹³⁰.

Avrupa Birliği Komisyonu'nun (European Commission Report,1998) 1998 yılı raporuna göre; işyerinde cinsel tacize maruz kalan kadın çalışanları, genellikle genç, evli olmayan, düşük eğitim düzeyine sahip, örgüt içersinde alt kademelerde yer alan ya da geçici bir süreyle işe alınan kadınlar oluşturmaktadır. Meslek grupları açısından bakıldığında da polislerin, otobüs-taksi şoförlerinin, garsonların, hemşirelerin ve tezgâhtarların en yoğun olarak cinsel tacize maruz kalan grupları oluşturdıkları belirlenmiştir¹³¹.

İşyerinde cinsel tacizin, kültürel yaklaşımlara ve hukuksal geleneklere bağlı olarak farklı hukuksal temellere oturtulduğu görülür. Örneğin, ABD, Avustralya, Kanada, Yeni Zelanda, Birleşik Krallık, İrlanda, İsviçre, Birleşmiş Milletler (BM),

¹²⁷ Başar Baypınar, "İşyerinde Cinsel Taciz", **İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt: 5, Sayı: 2, s. 1, [http://www.isguc.org/?p=article&id=137&cilt=5&sayi=2&yil=2003,\(05.05.2010\).](http://www.isguc.org/?p=article&id=137&cilt=5&sayi=2&yil=2003,(05.05.2010).)

¹²⁸ Solmuş, s.3.

¹²⁹ Kimmel, s.201.

¹³⁰ Solmuş, ss. 4-5.

¹³¹ Solmuş, s. 4.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Avrupa Birliği işyerinde cinsel tacizi "cinsiyet ayrımcılığı" olarak, Almanya, İtalya, İspanya ve Avrupa Konseyi "kişilik haklarının ihlali" olarak, Fransa, "cinsel çıkar sağlamak amacıyla yetkinin (otoritenin) kötüye kullanılması" olarak kabul etmektedir¹³².

Sonuç olarak, kapsamı hangi boyut içerisinde ele alınırsa alınsın, işyerinde cinsel taciz; işçinin kendisini tehdit edilmiş, aşağılanmış, korunmaya muhtaç duruma düşürülmüş veya tacize uğramış hissetmesine neden olan bir saldırdır. İşyerinde cinsel taciz olgusunu önemli bir sorunsal haline getiren de çalışanların üzerinde ortaya çıkan bu yıkıcı etkileridir. Cinsel taciz, mesleki performansı ve iş tatminini de etkiler. Eğer kurban, olayı bildirir veya teklifleri yerine getirmeyi reddederse; çoğu kez tacizci kadının çalışma koşullarını, mesleki eğitim ve terfi imkânlarını ve iş güvencesini etkileme gücünü kullanır. Bu durumda da kurban istifaya zorlanır veya hatta işten atılır. İş bırakıldıktan sonra bile, tacizci, kötü referans vermek suretiyle kurbanın iş imkânlarını bozabilir. Kadınların işgücü içindeki zarar görmeye açık durumlarına katkıda bulunan koşullar -işsizliğin yüksek, istihdam imkânlarının sınırlı oluşu- cinsel tacizden kaçınmak için işten ayrılmayı, pek çok kadının göze alamayacağı bir adım haline sokmaktadır¹³³. Fitzgerald'a (1993) göre de, 6 ay ya da daha uzun süreli olan, çalışanların yoğun bir biçimde stres yaşamalarına hatta işten ayrılmalarına yol açan cinsel taciz vakaları örgütsel kayıplara neden olmakta ve bu kayıpların bedeli yılda yaklaşık 100 milyon doları bulmaktadır¹³⁴.

İşletmelerde sağlıklı bir çalışma ortamının oluşturulması için, cinsel tacizin olmadığı ya da olduğu durumda da rahatça paylaşılabilecek bir ortamın yaratılması gereklidir. Ayrıca, iş yerinde cinsel tacize tolerans gösterilmemesi ve gerektiğinde cezai işlem yapılması da oldukça önemlidir. Bunun yanı sıra insan kaynakları birimince çalışanlar arasında, kişilerarası ilişki duyarlılığını, empatik iletişimi ve yakınlığı artırmaya yönelik eğitim programları geliştirilebilir.

1.2.3. Psikolojik Taciz

İşyerinde kadınlara yönelik cinsel taciz kadar önemli bir diğer olumsuz durumda psikolojik taciz bir diğer adıyla mobbing'dir. İşyerinde psikolojik taciz,

¹³² Baypınar, s. 1.

¹³³ Baypınar, ss. 1-2.

¹³⁴ Solmuş, s. 5.

bireyin işyerinde psikolojik sağlığını olumsuz bir biçimde etkileyen kendisini baskı ve tehdit altında hissetmesine neden olan tutum ve davranışlara maruz kalmasıdır. Diğer bir ifade ile işyerinde psikolojik taciz, herhangi bir çalışanın işini terk etmesinin sağlanması, saf dışı bırakılması amacıyla çalışma arkadaşları, yöneticileri veya işvereni tarafından psikolojik baskı uygulanmasıdır¹³⁵. Psikolojik taciz yaygın olarak yöneticilerden çalışanlara yönelik veya çalışanlar arasında görülen bir durumdur. Cinsel tacizde olduğu gibi psikolojik tacize en çok maruz kalan kesimi yine kadın çalışanlar oluşturmaktadır. Kadınların erkeklere oranla daha duygusal olmaları, onların bu tarz davranışlardan daha fazla etkilenmelerine neden olmaktadır.

İş ortamında psikolojik taciz davranışları çok çeşitli biçimlerde olabilmektedir. Bunlar; bireyin dışlanması, varlığının reddedilmesi ya da yok sayılması, işyerindeki uygulamalar açısından ayrımcılık yapılması, hakkında asılsız söylentilerin üretilmesi ve yaygınlaştırılarak itibarının zedelenmesi, sorumluluk alanındaki işlerin geri alınması, ya da sık sık değiştirilmesi, kapasitesinin altında iş verilmesi, çabalarının, başarılarının görmezden gelinmesi şeklindesıralanabilir. Günlük çalışma ortamı ve ilişkileri içinde arızı bir biçimde yaşanan ve belirli bir rasyoneli olan davranış ya da uygulamaların hepsini psikolojik taciz olarak tanımlamak doğru değildir. İşyerinde psikolojik tacizden söz edilebilmesi için bu tarz uygulamaların sistematik bir biçimde sergilenmesi ve süreklilik içeriyor olması gerekmektedir¹³⁶.

Birçok araştırmada, iş yerindeki psikolojik taciz, tüm stres kaynaklarından daha yoğun ve yıkıcı bir etki yaptığına dair bulgular elde edilmiştir. Olumsuz iş ortamı özelliklerinin, psikolojik tacize zemin hazırlamakla birlikte bu zorbalığın birer sonucu oldukları da söylenebilir. Psikolojik tacize maruz kalan çalışanların uykusuzluk, öfke, apati, konsantrasyon bozukluğu, depresyon, işe yabancılaşma, iş arkadaşlarıyla uyumun ve üretkenliliğin düşmesi, sürekli gerginlik, kaygı, çaresizlik duygusu, kendini suçlama, iş arkadaşlarına ya da yöneticilerine karşı güvensizlik, işten ayrılma eğilimi, sosyal olarak geri çekilme ve alkol kullanımı, örgütsel bağlılığın düşmesi, işten kaçmaların ve işten ayrılmaların artması, motivasyonun ve

¹³⁵ Sema Özçer, “İşyerinde Psikolojik Şiddet (Mobbing)”, TİSK İşveren Dergisi, Mayıs 2007, s. 1, http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=1730&id=87, (05.04.2010).

¹³⁶ Özçer, s.1.

üretimin düşmesi, iş doyumunun düşmesi gibi sorunlar yaşadıklarını göstermektedir¹³⁷.

1998 Uluslararası Çalışma Örgütü Raporuna göre, psikolojik tacizin boyutlarını ortaya koymak adına 1996 yılında Avrupa Birliğine üye 15 ülkede yapılan bir araştırmada, çalışanların %4'ünün (6 milyon çalışan) fiziksel şiddete, %2'sinin (3 milyon çalışan) cinsel tacize, %8'inin (12 milyon çalışan) psikolojik tacize maruz kaldığı sonucu elde edilmiştir¹³⁸. İngiltere'de yapılan bir araştırma sonuçlarına göre çalışanların %53'ü psikolojik tacize maruz kalmış ve %78'i de bu olaylara tanıklık etmiştir. İsveç'te yapılan istatistiksel bir araştırmanın bulgularına göre ise, bir yıl içinde gerçekleşen intiharların %10-%15'inin nedeni psikolojik tacizdir. Uluslararası arenada yapılan tüm araştırma sonuçlarının ortak noktası, psikolojik taciz mağdurlarının, diğer şiddet ve taciz mağdurlarından sayısının daha fazla oluşudur¹³⁹. Bu bağlamda, işletmelerde, iletişimin ve karar alma mekanizmalarının şeffaflaştırılması, çalışanları ilgilendiren konularda objektif kararların alınması, çalışanların ve yöneticilerin konuya ilişkin bilinç düzeylerinin geliştirilmesi ve de en önemlisi psikolojik tacize karşı yasal korumanın sağlanmasına yönelik uygulamaların hayata geçirilmesi kadın çalışanlara yönelik psikolojik şiddetin nedenlerinin ortadan kaldırılmasında etkili olabilecek önemli adımlardır.

1.2.4. Kayıtdışı Çalışma

Özellikle 80 sonrasında tüm dünyada ülkelerarası rekabetin artması ve yeni teknolojilere geçiş ya da yeniden yapılanma çabaları hep birlikte üretim ve istihdam yapısını önemli ölçüde etkilemiştir. Artan rekabet ve yeniden yapılanma, bazı ülkeler ve sektörlerde ileri teknoloji kullanımını, nitelikli işgücü istihdamını ve esnek üretim biçimlerini ve enformelleşmeyi büyötmektedir¹⁴⁰. Diğer taraftan gelişmiş ülkelerde; kurumsal işletmelerde kısmi süreli istihdam, geçici istihdam, kendi hesabına çalışma, işletmeler arasında taşeron çalışma, eve iş vermeyi de içeren, dışarıya iş verme

¹³⁷ Solmuş, ss. 9-10.

¹³⁸ Özlem Çakır, "Türkiye'de Kadının Çalışma Yaşamından Dışlanması", 2008, s. 6, iibf.erciyes.edu.tr/dergi/sayi31/003%20ozlem%20cakir.pdf, (05.04.2010).

¹³⁹ Pınar Tınaz, "İşyerinde Psikolojik Taciz", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı: 11, 2006/4, s. 15, <http://www.calismatoplum.org/sayi11/tinaz.pdf>, (05.04.2010).

¹⁴⁰ Koray ve diğerleri, s.28.

biçimlerinin varlığı ve boyutu enformel istihdamın genişlemesi ile yakından ilgilidir¹⁴¹.

Üretimden pazara sunuma kadar uzanan süreçte yasal düzenlemelerin dışında kalan ekonomik faaliyetlerin tümü kayıtdışı çalışma bir diğer ifade ile enformelleşme olarak tanımlanmaktadır. İşletmeler, devlet denetiminden kurtulmak için küçülmeyi tercih ederken devlet de hem işsizliği belli ölçüde emdiği hem de sendikalaşmayı ortadan kaldırdığı için enformel sektördeki istihdam koşullarını görmezden gelmiştir. Enformel ekonominin yaygınlaşmasıyla birlikte formel ekonomimin üretim organizasyonu da değişmektedir. Karların azalması geniş ölçüde işletmeleri üretim ve dağıtım kanallarını ana işletmeden ayırarak küçük işletmeler halinde düzenlemeye zorlarken ekonomik faaliyetlerin alt aşamalarında enformel ekonomi devreye girmektedir. Bu bağlamda, ucuz ve esnek işgücü kullanımı ile rekabet gücünü arttırma arayışı içindeki ülke ve sektörlerde ise, kadın, bu kayıtdışı çalışma koşullarında bir tercih nedeni haline gelmektedir¹⁴².

Gerek üretimde gerekse hizmete yönelik ekonomik faaliyetlerde kadınların enformel sektördeki işgücüne katılımları her geçen gün artmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü'ne göre gelişmekte olan ülkelerde kadın çalışanların %60'ından fazlası kentsel alanlarda enformel işlerde çalışmaktadır. Bunun yanı sıra kadınların ataerkil aile düzeni içindeki yeniden üretim ile ilgili sorumlulukları, onların formel eğitim olanaklarından yararlanmalarını önemli ölçüde engellemektedir. Bunun bir sonucu olarak kadınlar işgücü piyasasına vasıfsız olarak girmek zorunda kalmaktadırlar. Elbette kadınların enformel sektörde yoğunlaşmalarına yol açan tek faktör, düşük vasıflı olmaları değildir. İşgücü piyasalarındaki toplumsal cinsiyet temelli eşitsizlikler ve ayrışmalar kadınların enformel sektörde yoğunlaşmalarına yol açan önemli nedenler arasında yer almaktadır¹⁴³.

Sigortasız, güvencesiz, örgütsüz, düşük ücretli, çalışma zamanı çoğu zaman belirsiz ve uzun, çalışma koşulları kötü olan enformel sektörde kadınların yığıldığı alanlar; eve sanayiden iş alma, temizliğe gitme, çocuk ve hasta bakma,

¹⁴¹ Recep Kapar, "Esneklik, Eğretileşme, Enformelleşme", <http://www.sosyalkoruma.net/pdf/Enformelistihdam2.pdf> ,(21/03/2012), s.80.

¹⁴² Türkel Minibaş, "Enformel Ekonomi Kadın İşsizliğine Çözüm Mü?", (Ed. Necla Arat), **Türkiye'de Kadın Olmak**, Say Yayınları, İstanbul, 1996, s.107.

¹⁴³ Serap Suğur, "Ev Hizmetlerinde Kadın İşgücü İstihdamı ve Yoksulluk İlişkisi: Gündelikçi ve Bakıcı Kadınlar Üzerine Bir Araştırma", **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt: 42, 2009, s. 95.

konfeksiyonda çalışma, evde yemek, örgü, dantel, dikiş gibi kadının kadınlık rollerinin devamı niteliğinde kabul edilen işlerden oluşmaktadır¹⁴⁴. Enformel sektörde sosyal güvenlik haklarından yoksun olarak istihdam edilen kadın emeği, arz yönünden ele alındığında ev içinden ve ev dışında üretime katılanlar olmak üzere iki açıdan değerlendirmektedir. Ev içinden üretime katılma denilince genellikle akla “marjinal işler” olarak tanımlanan dikiş, nakış, örgü, dantel, çocuk bakımı gibi ev yaşamının uzantısı olan, bir iş yerinde gerçekleştirilmeyen işler gelmektedir. Bu işler, genellikle, kadının geleneksel rollerine de uygun işlerdir. Bu nedenle, gerek kadın çalışan, gerekse ailesi tarafından da uygun işler olarak görülmektedirler. Ev içinden üretime katılımın bir diğer şekli ise, işletmelerin eve iş vermesi sonucu gerçekleşmektedir¹⁴⁵. Bunun yanı sıra, imalat sanayii ya da hizmet sektöründe enformel faaliyet gösteren işyerlerinde de kadın çalışanların sayısı giderek artmaktadır.

Enformel sektörün tercih edilmesinin başlıca nedenleri olarak köylerden kentlere göç, eğitim yetersizliği ve evde çalışmanın getirdiği avantajlar sayılabilir. Kadınların erkeklere nazaran daha düşük eğitim almış olmaları da onların işgücü piyasalarında daha düşük vasıflı kalmalarına ve bu nedenle formel sektörde iş bulamamalarına neden olmaktadır. Formel sektörde iş bulamayan kadın, ekonomik mecburiyetten dolayı enformel sektöre yönelmektedir. Diğer taraftan, enformel sektörde faaliyet gösteren işletmelerin kadınları tercih etme nedenleri de kadınların erkeklere göre düşük ücretlerle çalışmayı kabul etmeleri ve krizdönemlerinde işlerine son vermenin ekonomik bir maliyetinin olmaması olarak nitelendirilebilir.

Enformel çalışma düzeni, kadın emeğinin ücretini düşürürken, sosyal güvencesiz çalışma koşulları nedeniyle sosyal güvenlik ve sağlık haklarını da engellemektedir. Diğer taraftan, işgücü piyasasındaki güvencesizliğin artan boyutları kayıtdışı istihdamı daha da derinleştirmektedir.

1.2.5. Sosyal Güvenlik Haklarından Yaralanamama

Kadınların çalışma yaşamında yer almaları geçmişten bu yana erkeklere kıyasla hep kesintili olmuştur. Kadınlar toplumsal cinsiyetleri nedeniyle, kadınlık

¹⁴⁴ Dalkıranoglu, s. 29.

¹⁴⁵ Minibaş, ss. 109-110.

rollerinin izin verdiği biçimde ve sürelerle çalışabilmişlerdir. Evlenince ve çocuk doğurunca çalışma yaşamına ara vermek ya da bu alanı tümüyle terk etmek zorunda kalmışlardır. Kadının toplumsal rolleri nedeniyle işgücü piyasalarındaki bu zayıflığı sosyal güvenceden yoksun kalmasına neden olmuştur.

İşgücü piyasaları emek talep ederken geleneksel rol ayırımından yana olup, diğer taraftan da ekonomik zorunluluklar nedeniyle kadınların çalışma yaşamına girmelerini talep etmektedir. Genellikle genç ve bekar olan bu kesim, evlendikten ya da doğumdan sonra çalışmak istemeyerek eve geri dönmek istemektedirler. Bu nedenle, iş güvenliği, sosyal yardım gibi kıstaslar yerine çalıştıkları sürede ellerine geçen ücret birincil önceliklerini oluşturmaktadır. Böylelikle işverenlerin ücret ve kıdem artışı, sosyal güvenlik, doğum izni gibi yükümlülüklerden kurtulma isteğiyle kadınların çeyiz hazırlamak, belli bir süre aile bütçesine katkıda bulunmak için çalışma istekleri örtüşmektedir¹⁴⁶. 2012 yılı verilerine göre Türkiye’de 9 bin 686 kişi herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı değildir ve bunların %40,8’i kadınlardır.

Tablo 3: Kadınların Sosyal Güvenlik Kurulularına Kayıtlılık Durumları, 2012

		Ücretli ve Yevmiyeli	İşveren	Kendi Hesabına Çalışan	Ücretsiz Aile İşçisi	TOPLAM
TOPLAM	Toplam İstihdam	3967	93	788	2460	7309
	Kayıt Dışı	917	18	706	2318	3959
TARIM	Toplam İstihdam	213	8	413	2238	2872
	Kayıt Dışı	193	7	399	2158	2757
TARIM DIŞI	Toplam İstihdam	3753	86	376	222	4437
	Kayıt Dışı	725	11	307	160	1202

Kaynak: TÜİK, 2012 Hane Halkı İşgücü İstatistikleri Veri Tabanı,
http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007, (27.09.2013).

Yukarıdaki tablodan da izlendiği üzere, Türkiye’de sosyal güvenlik haklarından yararlanamayan kadınların oranı, istihdam edilenleri % 54’ünü

¹⁴⁶ Arat, s. 109.

oluşturmaktadır. Ücret ya da yevmiye karşılığı çalışan dört kadından biri, ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların ise, neredeyse tamamına yakınıkadınherhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı değildir. Sosyal güvenlik haklarından yararlanamayan bu kadınların da %69'u tarım sektöründe çalışmaktadır. Tarım sektöründe neredeyse istihdam edilen kadınların oranı kadar sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olmayan kadın bulunmaktadır. Kayıtdışı çalışan bu kadınların %78'i ücretsiz aile işçisi, %14'ü kendi hesabına çalışan, %7'si ücretli ve yevmiyeli çalışan, %0,2'si ise, işverendir.

Kadınların bu sosyal güvenlik haklarından yoksun çalışma tarzları kısa vadede istenilen ve baştan koşulları kabul edilmiş çalışma biçimleridir. İşgücü piyasasının bu koşulları bağlamında, kadın çalışanların işgücü piyasasında insan onuruna yaraşır bir ücret ve güvenceli istihdama erişiminde fırsat eşitliğinin sağlanmasına yönelik olarak sosyal politikaların yeniden tasarlanması gerekmektedir.

Çalışanların çeşitli düzeylerde haklarını savunabilmeleri ve iş hukukundan yararlanabilmeleri için birincil koşul, işgücü piyasası içinde “görünür” olmalarını sağlayan sigortalılıktır¹⁴⁷. Bütün endüstrileşmiş ülkelerde annelik durumu, sosyal güvenlik içinde, yaşlılık, hastalık, sakatlık, işsizlik gibi sosyal risk olarak kabul edilmektedir. Kadının sosyal güvenliği, bu bağlamda gerek uluslararası belgelerde gerek ülkelerin kendi anayasal düzenlerinde tüm ülkelerde güvence altına alınmıştır. Devletler, annenin ve çocuğun sağlığının korunması için maddi yardım ve tıbbi bakım desteğini sağlamakta ve de uygun çalışma koşullarını düzenlemektedir.

1.2.6. İş Güvencesizliği

İş güvencesizliği kavramı sadece ekonomik ve sosyal değil, aynı zamanda işletmelere ve kişilere özgü olarak değişik düzeylerde hissedilebilen bir risk olması itibari ile algısal nitelikli bir olgudur. İşini kaybetme riskine ilişkin algılama, kişilik özelliklerinden, aile durumundan, geçmiş veşimdiki çalışma yaşamından ayrıca örgütsel koşullardan etkilenmektedir. İşgüvencesizliği farklı şekillerde tanımlanmıştır. Tehdit altındaki kişinin devamlılığını sağlamadaki güçsüzlük durumu (Greenhalg ve Rosenblatt, 1984); beklenen iş güvencesi düzeyi ile sahip olunan güvence düzeyi arasındaki fark (Jacobson ve Hartley,1991); bireyin işinin devam

¹⁴⁷ Eyüboğlu ve diğerleri, s. 154.

edip etmeyeceği konusundaki belirsizlik duyguları (Hartley,1991; De Witte, 1999); işin devamlılığına ilişkin potansiyel bir tehdit algısı (Heaney ve diğerleri,1994) ve kaygı düzeyi (Davy ve diğerleri, 1997) şeklindeki iş güvencesizliği tanımları, konunun çeşitli yönlerine dikkat çekici niteliktedir. Bu tanımlardan iş güvencesizliğinde bireyin etkisinden çok, birey dışındaki faktörlere ve özellikle işi tehdit eden uygulamaların etkisi görülmektedir¹⁴⁸.

İş güvencesizliği geniş bir çalışan kesimini ilgilendiren bir olgudur. İş güvencesizliğinin en çok yaşandığı kesim ikincil işgücünü oluşturan kısmi süreli çalışanlar, geçici çalışanlar ve mevsimlik işçiler gibi sürekli iş sözleşmesine sahip olmayanlardır. İş güvencesizliği riski altındaki ikinci kesim, uzmanlık ve teknik bilgi gerektiren işlerde belirli sürelerle çalışanlar, tele çalışanlar gibi yaptığı işi farklı işletmelerde sürdüren kişilerdir¹⁴⁹. Dolayısıyla, iş güvencesizliği; yeni (esnek) çalışma biçimleri ve geçici süreli iş ilişkilerinde daha çok karşılaşılan bir durum olması itibarı ile kadın çalışanlar açısından önemli sorunlardan birisidir.

Kadınların düzensiz ve güvensiz işlerde istihdamı sadece eğitim, beceri düzeyi gibi faktörlere dayalı olmayıp, temelde evle iş arasındaki ilişkiden kaynaklanmaktadır. Kadının evdeki tüm sorumluluklarının devam etmesi ve işteki çalışma koşullarını ve saatlerini ailesine göre düzenlemeye çalışması, kadını işgücü piyasasında dezavantajlı konuma sokmaktadır. Aile açısından ise, kadınların geçiminden öncelikle erkek sorumlu olduğu için iş güvencesi önem kazanmamakta ve elde edilen gelir sadece bir artı olarak değerlendirilmektedir.

Tüm bunların neticesinde ücretli kadın emeği uzun dönemli güvenceden yoksun, vazgeçilmesi kolay, piyasa dışına atılma olasılığı yüksek emektir. İş yerlerinin kapandığı ya da ölçeklerini küçültmeye başladıkları kriz dönemlerinde ailenin geçiminden erkeklerin sorumlu olduğu düşüncesiyle öncelikle kadın işçiler işten çıkarılmaktadır¹⁵⁰. Bunun yanında özellikle kadınların ucuz ve kolay işgücü olarak görülerek evlerde ya da taşeron işletmelerde iş güvencesinden yoksun ve

¹⁴⁸ Özlem Çakır, “İşini Kaybetme Kaygısı: İş Güvencesizliği”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Sayı: 12, 2007, ss. 119-120.

¹⁴⁹ Çakır, s. 118.

¹⁵⁰ Minibaş, s. 102.

korunmasız şekilde çalıştırılması, bireylerin ilerideki yaşantılarına yönelik problemleri ortaya çıkarmaktadır¹⁵¹.

1.2.7. İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Uygun Olmayan Koşullarda Çalışma

Kadın çalışanların iş sağlığı ve güvenliği açısından korunma gereği iki temel nedene dayanır. Bunlardan birincisi, kadının çalışma yaşamında yer alması sonucu ortaya çıkacak bireysel ve toplumsal faydalarla, bireysel ve sosyal sakıncalar arasında bir denge kurulması zorunluluğudur. İkinci neden ise, kadın çalışanların çalışma yaşamında karşılaştıkları cinselliklerine özgü yani kadın olmalarından kaynaklanan sorunlarının ve engellerinin giderilmesi gereğidir¹⁵².

Ağır ve tehlikeli olarak nitelendirilen işler, daha çok bedensel güç ve üstünlüğe dayalıdır. İnsanın sağlığı ve güvenliği yönünden sakıncalar taşır. Bu tür işlerin, bu işler için uygun ve dayanıklı kişilerce sürdürülmesi gerekir ve kadınların fizyolojik ve genetik nitelikleri gereği söz konusu işlerde çalışmaları erkeklere göre daha risklidir. Örneğin, kurşun, sülfat, üstübeç, cıva gibi bazı toksik maddelere karşı kadınların genetik organları duyarlıdır. Yapılan bilimsel araştırmalar aradan uzun bir süre geçse de, bu işlerin etkilerinin doğum aşamasında bazı sakıncalara yol açabileceğini ortaya koymaktadır. Ağır yük taşınması, sürekli ayakta durulması, pedal çevrilmesi gibi eylemlerin de yine kadınların genetik yapıları üzerinde olumsuz etkiler oluşturabileceği konu ile ilgili araştırma bulgularıyla doğrulanmaktadır. Bu nedenle, ağır ve tehlikeli olarak nitelendirilen işlerde kadınların genetik özellikleri nedeniyle de çalıştırılmaları uygun değildir¹⁵³.

Diğer taraftan, olumsuz çalışma koşullarının vasıflı – vasıfsız işgücü ayrımı olmadan kadın çalışanların geneline etkilediği belirtilmelidir. Kadınların vasıfsız işgücü olarak çalıştıkları ortamların sağlık ve güvenlik bakımından olumsuz koşullara sahip olma ihtimali yüksek olmakla birlikte, vasıflı işgücü konumundaki kadınlar da sağlık ve güvenlik açısından uygun olmayan ortamlarda

¹⁵¹Kemal Poyraz ve Bülent Kama, “Algılanan İş Güvencesinin, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt:13, Sayı: 2, 2008, s.148.

¹⁵² Altan, ss. 75-85.

¹⁵³ Altan, Politika, s. 233.

çalışabilmektedir. Örneğin, özellikle hizmet sektöründe uzun saatler boyunca bilgisayar başında çalışmak, kişinin sağlığını olumsuz yönde etkileyen faktörlerden yalnızca biridir. Aynı olumsuzluk, vasıfsız işgücü için de vardiya sisteminde, uzun çalışma saatleri boyunca ayakta çalışma şeklinde kendini göstermektedir. Bu bağlamda, olumsuz çalışma koşullarının kadınları pek çok farklı çalışma biçimi içinde etkilediği ve kayıplara neden olduğu gözden kaçırılmamalıdır¹⁵⁴.

1.2.8. İş Doyumunda Azalma

İşletmelerde çalışanların davranışlarını belirleyen en önemli faktörlerden biri de çalışanların işlerinden memnun olup olmamalarıdır. Bu memnuniyet durumu genel olarak iş doyumunu kavramı ile açıklanmaya çalışılır. İş doyumuna yönelik literatürde çok sayıda tanım bulunmaktadır. Bütün tanımlamaların ortak vurguladıkları nokta iş doyumunun işe karşı olumlu, pozitif duygulardan oluşuyor olmasıdır.

İş doyumunu, iş koşullarının (işin kendisi, yönetimin tutumu) ya da işten elde edilen sonuçların (ücret, iş güvenliği) kişisel bir değerlendirmesidir. İş doyumunu, bireyin normlar, değerler, beklentiler sisteminden geçerek iş ve iş koşullarına ilişkin algılarına karşı geliştirdiği içsel tepkilerden oluşmaktadır. Bu anlamda iş doyumunu, çalışanların iş ve işin sağladıklarına ilişkin bir algısı ve bu algıya karşılık olarak verdiği duygusal cevaptır¹⁵⁵.

İş doyumunu, hem çalışanlar hem de işletmeler için oldukça fazla önem arz eden bir konudur. İnsan kaynakları yönetimi ve örgütsel davranış disiplininde de iş doyumunu kavramı önemli bir yer almaktadır. Çünkü iş doyumunu yeterli düzeyde bulunmayan çalışanların oluşturduğu bir işletmenin varlığını sürdürebilmesi olanaksızdır¹⁵⁶. İşlerinden doyum sağlayamayan çalışanların geliştirdiği istenmeyen davranışlar ve işinden doyum alamayan çalışanın yaşadığı psikolojik ve fizyolojik sağlık sorunları çalışanlar için olduğu kadar işletme için de olumsuzluklara yol

¹⁵⁴ Alper Alp, **Yeni Çalışma Biçimleri ve Değişen Aile Bağlamında Çalışan Kadınlar**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2007, s. 56.

¹⁵⁵ Hülya Gündüz Çekmecelioğlu, “Örgüt İkliminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma”, **Celal Bayar Üniversitesi. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt: 6, Sayı: 2, 2005, s.28.

¹⁵⁶ İhsan Yüksel, “İş-Aile Çatışmasının Kariyer Tatmini, İş Tatmini ve İş Davranışları İle İlişkisi”, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt: 19, Sayı: 2, 2005, s.306, <http://e-dergi.atauni.edu.tr/index.php/IIBD/article/viewFile/3657/3486>, (17/05/2011).

açmaktadır. İş ve çalışan uyumunun sağlanması iş doyumunun artmasına dolayısıyla çalışanın yaşam doyumu ve kalitesinin artmasına katkı sağlar. İş ve yaşam doyumu yüksek olan çalışanların işletmenin çıkarlarına ve dolayısıyla da ulusal çıkarlara daha iyi hizmet edebileceği gözardı edilmemelidir.

İş doyumuna etki eden pek çok faktör bulunmaktadır. Bu faktörler bireysel ve örgütsel olmak üzere iki ana başlık altında toplanabilir. Bireysel faktörler; çalışanın kişisel özellikleri, yetenek, bilgi düzeyleri, yaş, eğitim ve aile gibi faktörlerdir. Örgütsel faktörler ise, işin zorluk derecesi, ücret, ilerleme olanakları, ödüllendirme sistemi, beşeri ilişkilerin düzeyi vb. dışsal faktörlerdir. İki grupta toplanan bu değişkenler, iş doyumunun düzeyini iyi ya da kötü şekilde etkileyebilmektedir.

1.2.8.1. Kişisel Faktörler

İş doyumuna yönelik yapılan çalışmalarda aynı çalışma koşullarında çalışan farklı kişilik, yaş, cinsiyet, kıdem, statü ve eğitim düzeyindeki kişilerin farklı doyum düzeyine sahip olabildikleri saptanmıştır. Bu çalışmada ise, bu faktörlerden kadın çalışanların iş doyumunda en etkili olduğu düşünülen kişisel faktörlerden yaş, eğitim, kişilik özellikleri incelenecektir.

1.2.8.1.1. Yaş

Yaşın iş doyumuna etkisi hakkında farklı görüşler vardır. Davis'in, beş ayrı ülkede yaptığı araştırmada yaşlı çalışanların genç çalışanlara oranla işlerinden daha fazla doyum duydukları sonucunu elde etmiştir. Bu durumu ise, zaman geçtikçe ve deneyimleri attıkça işlerine uyumlarının artmasına bağlamaktadır. Genç yaşlardaki çalışanların ise, yükselme ve diğer iş koşullarına ilişkin aşırı beklentilere sahip olduklarından dolayı, işe ilk girdikleri yıllarda işlerinden doyumsuzluk duymaları muhtemeldir¹⁵⁷.

¹⁵⁷Keith Davis, **İşletmelerde İnsan Davranışı**, çev. Kemal Tosun ve diğerleri, İşletme Fakültesi Yayın No: 199, İşletme İktisadi Enstitüsü Yayın No: 98, Yön Ajans, İstanbul, 1988, s. 99'dan aktaran Figen Sevimli ve Ömer Faruk İşcan, "Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu", **Ege Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 5, Sayı: 2, İzmir, 2005, s. 57.

1.2.8.1.2. Eğitim

Eğitim düzeyi, iş doyumunun oluşumunda çalışanın doyum derecesini etkileyebilen önemli faktörlerden bir tanesidir. Ancak, çalışanların eğitim düzeyleri ve iş doyumları arasındaki ilişki karmaşıktır. Beklenen durum, eğitim düzeyi arttıkça daha iyi iş olanaklarına ve ücrete kavuşulacağı nedeniyle doyum düzeyinin artmasıdır. Ancak, bu durum her zaman böyle gerçekleşmez. Eğitim düzeyi, çalışana daha fazla doyum verecek iş olanaklarını açıyor ve işten beklentilerini gerçekleştiriyorsa doyum arttırıcı, aksi durumda ise, doyum azaltıcı bir rol oynar.

1.2.8.1.3. Kişilik Özellikleri

İş doyumuyla kişilik özellikleri arasında ilişki söz konusudur. Kendine güvenen, öz benlik duygusunu gerçekleştiren çalışanlar, bu özelliklerini daha aşağı düzeyde geliştirenlerden daha çok doyum sağlayabilmektedirler. İş doyumunu ile duygusal dengelilik arasındaki ilişki ise, açık olmakla beraber neden-sonuç ilişkisi çok net değildir. Duygusal dengesizlik yaşamın her alanında hoşnutsuzluk nedeni olabilir ve uzun süreli iş doyumsuzluğu duygusal uyumda yetersizliğe neden olabilir. Olumsuz duygusallık da iş doyumuyla ilişkili bulunan bir kişilik değişkenidir. Olumsuz duygusallığı yüksek olan bireylerin işlerine karşı da olumsuz bir yaklaşımları vardır ve iş doyumsuzluğu yaşamaları daha muhtemeldir¹⁵⁸.

1.2.8.2. Örgütsel Faktörler

Örgütsel faktörler ve işin nitelikleri iş doyumunda belirleyici rol oynamaktadır. İş doyumunu etkileyen pek çok örgütsel faktör bulunmaktadır. Bu çalışmada kadın çalışanların iş doyumunda en etkili olan faktörler olan iş ve yaşam dengesi, işin niteliği, terfi, ücret, sağlanan hizmetler ve yan haklar, iş güvencesi, yöneticilerle ve iş arkadaşlarıyla olan ilişkiler incelenecektir.

¹⁵⁸ Mehmet Menteşe, **İş Doyumu, Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği İle Çalışanların Tükenmişlik Düzeyi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya, 2007, ss. 15-16.

1.2.8.2.1. İş ve Yaşam Dengesi

İş-yaşam dengesi bireyin çalışma alanından ve ailesinin ihtiyaçlarından kaynaklanan taleplerin yanında kendi kişisel ihtiyaçlarının da uyumlu hale gelmesiyle sağlanmaktadır. Bu niteliği itibari ile iş-yaşam dengesi en çok kadın çalışanlar için önemli bir sorundur. İş-yaşam dengesinin sağlanamaması, kişinin kişisel hayatta olduğu kadar çalışma yaşamında iş doyumsuzluğu gibi bazı olumsuzluklar yaşamasına neden olmaktadır¹⁵⁹. İş-yaşam dengesinin sağlanamamasında en önemli neden kişilerin ev ve iş hayatındaki roller nedeniyle yaşanan rol çatışmasıdır. Wayne Bacharach ve diğerleri tarafından yapılan araştırmada yüksek düzeydeki iş- ev çatışmasının iş doyumunu azalttığı kanıtlanmıştır. Hemşireler ve mühendisler üzerinde yapılan bu çalışmada iş-aile çatışmasının her iki meslek grubu içinde iş doyumunu azaltan bir unsur olmasına rağmen bu negatif etki hemşirelerde daha fazla çıkmıştır. 2004 yılında yapılan bir başka çalışmada ise, hem iş-aile hem de aile-iş çatışması ile iş doyumunda negatif bir ilişki olduğunu kanıtlarken, aile-iş çatışmasının iş doyumundaki negatif etkisinin daha fazla olduğu belirtilmektedir¹⁶⁰. Diğer taraftan yapılan pek çok çalışma, iş-aile çatışmasının sadece iş doyumunu değil aynı zamanda yaşam doyumunu ile olan ilişkisinin de güçlü olduğunu ortaya koymaktadır. Özellikle iş-aile çatışmalarının yaşam doyumundaki negatif etkisi daha fazladır. Bu bağlamda, yaşam doyumunun artırılmasında iş doyumunun önemli bir faktör olduğu söylenebilir¹⁶¹.

1.2.8.2.2. İşin Niteliği

Çalışanın yaptığı işi sevmesi iş doyumunda etkilifaktörlerden biridir. Çalışanın işini sevebilmesi yaptığı işin niteliklerine bağlıdır. İşini çekici olması (çalışanın yeteneklerini kullanmaya elverişli olması), çalışana öğrenme fırsatı vermesi, çalışana yaratıcılığa, değişikliğe ve sorumluluk almaya yönlendirmesi iş doyumunu genellikle olumlu yönde etkileyen faktörlerdendir. Çalışanların başarıma arzuları, başarılarını görme ve gösterme eğilimleri vardır. Zihinsel olarak zor olan bir

¹⁵⁹ Burcu Şefika Doğrul ve Seda Tekeli, “İş-Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Esnek Çalışma”, **Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi**, Cilt: 2, Sayı: 2, 2010, s. 12.

¹⁶⁰ Özdevecioğlu ve Doruk, s. 80.

¹⁶¹ Özdevecioğlu ve Doruk, s. 81.

iş çalışan tarafından başarılyorsa ve çevre bu başarıyı fark ediyorsa çalışan üst düzeyde doyum bulacaktır. Diğer taraftan, yapılan işinfiziksel açıdan yorucu olması, monoton olması ve kişinin bireysel niteliklerinin üzerinde olması iş doyumsuzluğunu ortaya çıkaracak faktörlerdir¹⁶².

1.2.8.2.3. Terfi

Günümüzde kadın çalışanlar iktisadi ve sosyal hayatın hemen her yerinde daha etkin faaliyet göstermektedir. Ancak, kadın çalışanların yöneticilik kariyerleri, işe alım sürecinde ilerleme fırsatı olmayan işlere yönlendirilmeleri nedeniyle baştan ölü doğmaktadır. Kadın çalışanlar kimi zaman terfi olanaklarından yararlanmada erkeklere kıyasla daha fazla engellemeyle karşılaşabildikleri gibi kimi zaman da tepe yönetici aday havuzuna dahil bile olmamaktadır. Bu durumun temelinde toplumda kadın çalışmasına karşı geleneksel tutum etkili olmaktadır.

1.2.8.2.4. Ücret

İş doyumunun temel faktörlerinin birisi de ücrettir. Çalışan işe karşı tutumunu, aldığı ücretin alması gerekene oranla yeterliliği ve ihtiyaçlarını karşılama derecesi belirleyecektir. Alınan ücretin iş doyumunu açısından diğer kişilere göre dengeli olması yüksek olmasından daha önemlidir. Ücret işin kişiden istediklerine, bireyin yeteneğine ve toplumun ekonomik yapısına göre adil ise, çalışanın işine karşı tutumu olumlu olacaktır. Ücret ne kadar yüksekse iş doyumunu da o denli yüksektir. Bireyin maddi doyumsuzluğu ise, performansını düşürmekte, istifa ve devamsızlık ihtimalini artırmakta ve işin tümünden duyduğu doyumsuzluk düzeyini yükseltmektedir¹⁶³. Kadın çalışanlar açısından ücret faktörü, geleneksel değerlerin etkisiyle geçici nitelikte ve düşük ücretlerde çalışmaya mahkum edilmişlikleri nedeniyle iş doyumsuzluğu yaşamalarında oldukça etkili bir faktördür.

1.2.8.2.5. Sağlanan Hizmetler ve Yan Haklar

İşletmeler, çalışanların kişisel sorun ve gereksinimlerini de işlerine yansıtıklarını, bu durumun da performanslarını ve iş doyumlarını önemli ölçüde

¹⁶² Sevimli ve İşcan, ss. 57-58.

¹⁶³ Sevimli ve İşcan, s. 58.

etkilediğini fark etmişlerdir. Bu amaçla işletmeler çalışanların sorunlarla ilgilenmek ve çözümünde yardımcı olmak üzere; hobi kursları, sigarayı bırakma, kilo verme, alkol bağımlılığından kurtulma, stresle başa çıkma, psikolojik destek gibi pek çok yardım programları ve özel sağlık sigortası, hastalık ve hayat sigortası gibi hizmetler sunmaktadır. Bu program ve hizmetler, çalışanların kendi kişisel hayatlarının işlerini nasıl etkilediğini görmesine ve nasıl her alanda daha verimli hale gelebileceklerini anlamalarına yardımcı olarak iş doyumunun arttırmaktadır. İşletmelerde kadın çalışanlara yönelik bir diğer hizmet ise, çocuk bakım hizmetidir. Çalışan anne ve aile üzerindeki etkilerini hafifletmek için verilen bu bakım hizmeti kadın çalışanların iş ve aile yaşamındaki rolleri nedeniyle yaşadıkları çatışmaları azalttığı gibi iş doyumlarını da artırıcı rol oynamaktadır.

1.2.8.2.6. Sosyal Güvence

İş güvencesi kavramı çalışanın geleceğine güvenle bakması, çalışanlarla işverenler arasındaki çalışma barışının oluşması ve işletmelerde etkinlik ve verimlilik artışları sağlanması açısından son derece önemlidir. Özellikle kadın çalışanların yaşadığı bir sorun olan iş güvencesizliği çalışanın gelecek olayları kontrol etme yeteneğini ve değer yargılarını olumsuz yönde etkileyerek, iş doyumsuzluğuna yol açmaktadır. İş yeri ve iş güvencesi, çalışanların davranışlarını, ruhsal sağlıklarını ve işle ilgili beklentilerini büyük oranda etkilemesi nedeniyle çalışanların ve işverenlerin öncelikli sorunudur. Örgüt tarafından sağlanmaya çalışılan ve iş temelli destek olarak da nitelendirilebilen iş güvencesi, iş güvencesizliği, iş tatminsizliği ve uygunsuz iş davranışları ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri azaltmayı hedefler¹⁶⁴.

1.2.8.2.7. Çalışma Arkadaşlarıyla ve Yöneticilerle İlişkiler

Örgütsel yaşamda yönetsel açıdan önemli olduğu gibi çalışanın olumlu tutumlar edinmesinde de iletişimin rolü büyüktür. İletişimin yokluğu ya da eksikliği örgüt içinde belirsizliğe neden olmakta, belirsizlik ise, stres, iş doyumsuzluğu örgüte karşı güvensizlik, örgütsel bağlılık ve verimlilikte düşüş, devamsızlık ve işgücü

¹⁶⁴ Poyraz ve Kama, ss. 142, 149.

devrinde artışa yol açmaktadır¹⁶⁵. Her işletmede biçimsel olan ve biçimsel olmayan iletişim grupları bulunmaktadır. Çalışanın kendi hayat görüşüne uygun bir grup içinde yer alması onun iş doyumunu artırıcı bir etki yapacaktır. Bu bağlamda, kişinin çalışma arkadaşları ve yöneticileri ile olan olumlu ilişkileri, kişinin kendini çalıştığı gruba ait hissetmesini sağladığı gibi iş doyumunu düzeyini de etkilemektedir.

1.3. KADIN ÇALIŞANLARIN AİLE YAŞAMINDA KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR

Toplumsal yapıda meydana gelen değişim ve gelişmelerle kendine yeni ve farklı roller yükleyen kadın, eğitim almaya, hizmet sektörü ve diğer sektörlerde çalışmaya başlamıştır. Ancak, sosyal yaşamda ağırlığını hissettiren geleneksel tavır ve düşünceler, kadının ev yaşamının dışında çalışmaya başlamasına sınırlandırmalar getirmiştir. Kadının yeri evidir düşüncesinin ağır bastığı toplumda kadın, hem evde hem de ev dışında çalışmak istediğinde, çatışma içinde kalmaktadır. Kendisiyle çatışma içinde kalan kadın, bununla da kalmayıp, erkeklerle aynı işi paylaştığı halde ondan daha düşük ücret almakta, tercih olarak da ikinci plana itilmektedir¹⁶⁶. Kadın çalışan bir taraftan cinsiyet temelli ayrımlar nedeniyle iş yaşamında eşitsizlikle baş etmekte ve artan sorumlulukları nedeniyle aile yaşantısında sorunlar yaşamaktadır. Bir taraftan başarılı bir çalışan, diğer taraftan iyi bir anne ve eş olmaya çalışan kadın, ev ve çalışma yaşamındaki rolleri arasında sıkışıp kalmakta ve yaşadığı sorunlar daha da katlanarak artmaktadır.

Kadının çalışma yaşamındaki verimliliğini belirleyen en önemli faktör evdeki sosyal konumları ya da rolleridir. Cinsiyet rolleri sonucu; erkek çalışarak evin gelirini sağlama, kadın ise, eş ve anne olarak evin işlerini yerine getirme sorumluluğundadır. Kadının aile ve toplum içindeki rolü ve konumu en başta eşlik ve annelik görevleriyle bağlantılı olarak ele alınmaktadır. Kadın statüsünde görülen yetersizlik büyük ölçüde, aslında kadının varlık ve etkinliğinin aile ortamına dayalı ve sınırlı tutulmasına bağlıdır. Bu yüzden, kadının ev-içi alandan çıkabilme derecesi

¹⁶⁵Öznur Bozkurt ve İlhan Bozkurt, “İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması”, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, Cilt: 9, Sayı: 1, 2008, s. 3.

¹⁶⁶Kocacık ve Gökkaya, ss. 196-197.

bir bakıma onun bağımsızlık ve statü kazanışının göstergesidir. Ancak, kadının ev dışında çalışma yaşamına girmesi, ona özgürlük ve bağımsızlık kazanma ve statüsünü yükseltme olanağı vermekle birlikte, bu bağımsızlık hem her kadın çalışan için geçerli olamamakta hem de kadının çalışması nedeniyle birçok eşitsizlik ve sorunla karşılaşmasına yol açmaktadır¹⁶⁷. Bir kefesinde çalışma yaşamı sorumlulukları, öteki kefesinde aile hayatının getirdiği sorumluluklar olan bir büyük teraziye dengeleme çabası içerisinde olan kadın büyük bir savaş vermekte; aile hayatı kefesi lehine denge bozulduğunda, çalışma yaşamında ikinci sınıf çalışan durumunda kalırken, iş hayatı kefesine ağırlık verdiğinde ise, kendisinin de benimsediği geleneksel kutsal görevi olan "iyi anne" ve "iyi eş" olmaktan ödün vermekte ve bu durum kadını çöküntüye itmektedir. Ailedeki rollerin sabit kalması ve üstüne kadının iş rolünün eklenmesi kadının verimliliğini azaltmakta ve rol çatışmasına yol açmaktadır. Bunun dışında kadın çalışanların aile yaşamında karşılaştıkları diğer sorunlar ise, ev işleri ve çocuk bakımındır.

1.3.1. Rol Çatışması

Rol: "kişinin içinde bulunduğu statü sınırları içerisinde neyi yapabileceği veya neyi yapamayacağı şeklinde belirlenmiş davranışların toplamıdır"¹⁶⁸. Roller sosyalleşme süreci içinde öğrenilirler. Dolayısıyla, sosyal rollerin nasıl oynanması gerektiğine ilişkin beklentiler vardır¹⁶⁹.

Rol çatışması dört farklı nedenden kaynaklanmaktadır¹⁷⁰.

1. Rol çatışması bir kişinin örgütteki rollerin gerekleri ile kişinin kendi değerleri arasındaki çatışmadan kaynaklanabilir.

2. Rol çatışması kişinin işyerindeki çalışanların kendisinden beklediği davranışlar ve talepler ile iş dışındaki kişilerin beklentileriyle taleplerinin uyulmadığı dönemlerde görülebilir.

¹⁶⁷ Koray ve diğerleri, ss. 9-12.

¹⁶⁸ Ülkü Uzunçarşılı, Ayda Uzunçarşılı Soydaş, "Farklılıkların Yönetimi ve Ayrımcılığı: İş Dünyasında Kadın Olmak", **İşgücündeki Farklılıkların Yönetimi**, (Ed. Beliz Dereli), Beta Yayınları, İstanbul, 2007, s. 60.

¹⁶⁹ Müzeyyen Gönüllü ve Gönül İçli, "Çalışma Yaşamında Kadınlar: Aile ve İş İlişkileri", Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Mayıs 2001, Cilt: 25, No: 1, s. 85.

¹⁷⁰ M. Turan Çuhadar, "Örgütlerde Rol Çatışması", **Örgütsel Davranışta Seçme Konular: Organizasyonların Karanlık Yönleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar**, (Ed. Mahmut Özdevecioğlu ve Himmet Karadal), İlke Yayınevi, Ankara, 2008, s. 259.

3. Bir kişinin göstereceği kapasitenin üstünde birbiriyle uyulmayan ek işler istendiğinde ortaya çıkabilir.

4. Bir kişinin talep ve beklentilerinin aynı örgütte çalışan bir diğerinin taleplerine veya beklentilerine ters düşmesiyle oluşabilir.

Toplumda rol çatışması en çok kadın çalışanların yaşadığı bir sorundur. Rol çatışması “aynı anda birden fazla rolü gerçekleştirmek durumunda olan kişinin, rol gereklerinden birine diğerlerine oranla daha fazla uyması” durumu yani roller arası ilişki çatışması olarak tanımlanabilir¹⁷¹.

Kadınlar açısından, cinsiyet temel bir roldür ve dolayısıyla annelik rolü temel bir rol özelliğindedir. Eşlik rolü kadının kocasına karşı oynadığı roldür. Kadının mesleki rolleri ise, kadının ev dışında, aile grubu dışında, başka bir sosyal bağlamda oynadığı bir roldür. Davranış düzlemi içerisinde tek bir rol davranışı söz konusu olmadığından, bir rolün başarısı diğer rollerle iyi bütünleşmesine bağlıdır¹⁷². Kadın çalışanın çalışan, eş veya ebeveyn rolleri gibi birden çok role katılımı, hem zaman baskısı, hem de iki alandaki davranış kalıpları ve beklentilerin uyuşmaması zorunlu olarak birkaç düzeyde roller arası çatışmaya neden olmaktadır. Bir rolün genel talepleri, verilen rolle bütünleşen o rolün sorumlulukları, istekleri, beklentileri, görevleri ve bağlılıklarıdır. Böylece, rol çatışması, bir alana katılım taleplerinin diğer alandaki katılım talepleriyle rekabet edemediği durumlarda ortaya çıkmaktadır¹⁷³.

Kadın çalışanların kendi içinde rol çatışması yaşaması ve rollerini değiştirmekte zorlanması, bir anlamda rollerinin önceliğine temel rollerini koymasından kaynaklanmaktadır. Bugün kadın çalışanların birçoğu çocuklarına yeteri kadar vakit ayıramadıkları için “vicdan azabı” çektiklerini dile getirmekte ve kimi zaman bu duygu onların iş hayatından ayrılmaları ile sonuçlanmaktadır¹⁷⁴. Diğer taraftan, rollerinin gerektirdiği görevler arasında neredeyse hiç boş zamanı kalmayan kadının, sorumluluklarını zamanında yerine getirememesi aile yaşantısında ev işleri ve çocuk bakımıyla ilgili aksaklıklara ve sorunlara, çalışma yaşamında da

¹⁷¹ Uzunçarşılı ve Soydaş, s. 60.

¹⁷² Uzunçarşılı ve Soydaş, s. 60.

¹⁷³ Serap Özen ve Turgay Uzun, “İşyerinde Çalışanın Yaşadığı Çatışmanın Azaltılmasında Örgütün ve Ailenin Rolü: Polis Memurlarına Yönelik Bir Uygulama”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt: 7, Sayı: 3, 2005, s. 130.

¹⁷⁴ Uzunçarşılı ve Soydaş, s. 61

yükselme fırsatlarını kaçırmamasına neden olabilir¹⁷⁵. Her iki durumda da, kadının statüsü ve saygınlığı düşmektedir ve yaşanan bu gerilimler sonucunda kadının işten aldığı doyum azalmakta, evlilik hayatında sorunlar kendisini göstermekte ve de kadın fiziksel ve ruhsal sağlığı yitirme tehlikesiyle karşı karşıya kalmaktadır.

Evli ve anne olan kadınların birincil rolleriyle, bunlara ek olarak üstelendikleri iş rollerinin taleplerini aynı anda karşılamaya ve rolleri arasında bir denge kurmaya çalışmaları kadınlara fazladan stres, yük getirmekte ve bunun sonucunda da bir takım psikolojik sorunlar yaşamasına neden olabilmektedir¹⁷⁶. Kişinin işine ve ailesine bağlılığının derecesi, iş ve ailede yaşanan sorunlar, iş ve aileden kaynaklanan talepler, çatışmanın öncesini oluştururken, çatışmanın sonucunda genel olarak kişinin işinden veya yaşamdan aldığı doyuma azalma meydana gelmektedir¹⁷⁷. Diğer taraftan rol belirsizliği ve rol çatışması, kişilerde fizyolojik ve psikolojik stres belirtilerinin yanısıra düşük performans, motivasyon kaybı, örgütsel bağlılıkta azalma, işe geç gelme, devamsızlık ve de işten ayrılma sonuçlarına neden olabilmektedir.

1.3.1.1. Rol Çatışmasının Nedenleri

Rol çatışmasına nedenleri bireyin kendisiyle, ailesiyle ve işiyle ilgili özelliklere dayanabilmektedir.

1.3.1.1.1. Bireysel Özellikler

Çalışanlarda rol çatışmasına neden olan bireysel özellikler kişilik, medeni durum, cinsiyet, duygusallık, aileye bağlılık, işe bağlılık, işkoliklik, zamanı etkin kullanamamadır¹⁷⁸. Bireysel özellikler, çatışmanın nedenlerini ve sonuçlarını çok fazla etkilemektedir. Bireysel özellikler içerisinde en çok araştırılan faktör cinsiyettir. Cinsiyet farklarını inceleyen araştırmaların çoğu kadınların erkeklere göre daha çok çatışma içinde olduklarını belirtmektedir. Kişilerin medeni durumu, yaşı, ailede çocuk olup olmaması, çocukların sayısı, evlilik uyumu, aile içerisindeki

¹⁷⁵ Aytaç ve Sevüktekin, s. 36.

¹⁷⁶ Lindsey, s. 271.

¹⁷⁷ Aytaç ve Sevüktekin, s. 33.

¹⁷⁸ Yasemin Kaya, "İş-Aile ve Aile- İş Çatışması", **Örgütsel Davranışta Seçme Konular: Organizasyonların Karanlık Yönleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar**, (Ed. Mahmut Özdevecioğlu ve Himmet Karadal), 1. Basım, İlke Yayınevi, Ankara, 2008, s.277.

anlaşmazlıklar, gerginlikler, eşlerin birbirine destek olup olmaması gibi faktörler de rol çatışmasına neden olan faktörler arasındadır¹⁷⁹.

1.3.1.1.2. Aileyle İlgili Özellikler

Günümüzde geleneksel aile yapısındaki azalış, kadın çalışanların ve aynı zamanda çalışan annelerin sayısındaki artış, çift kariyerli eşlerin artışı, tek ebeveynli aile yapısı, çalışma sürelerindeki artış ve bunun getirdiği zaman baskısı roller arasında çatışmaya neden olmakta ve bu durumdaki çalışanlar iş ve aile arasında kendilerini daha çok mücadele eder bir şekilde bulmaktadırlar¹⁸⁰. Diğer taraftan eşin çalışması, eşten ayrılıp çocuklarla yaşama, çocuk sayısı ve yaşları, evde yaşlı veya bakıma muhtaç kişilerin varlığı rol çatışmasını etkileyen diğer ailevi faktörlerdir.

1.3.1.1.3. İşle İlgili Özellikler

Rol çatışmasına neden olan temel örgütsel faktörler örgüt içindeki iletişim tarzı, uzmanlaşma, çalışma uyumu, örgütün çalışanlara taahhütleri ve yönlendirmeleri, amaçlara ulaşma, amaç farklılıkları, kaynakların dağıtımı, yöneticinin tutumu, aşırı iş yükü, çalışma saatlerinin uzunluğu, esnek olmayan iş programları, insan kaynakları uygulamaları, işin özelliği, çalışanlar arasındaki görev, yetki ve sorumluluk belirsizliği şeklinde sıralanabilir¹⁸¹.

1.3.1.2. Rol Çatışmasının Türleri

Rol çatışması, zamana, zorlanmaya ve davranışa dayalı olmak üzere üç farklı boyutta yaşanmaktadır. Bu çatışma türlerinden sadece biri yaşanabileceği gibi, içinde bulunulan duruma bağlı olarak aynı anda bu çatışma türlerinin hepsi yaşanabilmektedir.

¹⁷⁹ İlker Çarıkçı ve Özlem Çelikkol, “İş – Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi”, **Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Yıl: 2009/1, Sayı: 9, s.157.

¹⁸⁰ Kaya, Y., s. 278.

¹⁸¹ Şirin Özkan, **Rol Çatışması ve Rol Belirsizliğinin Hekim ve Hemşirelerin Tükenmişlik Düzeyleri Üzerine Olan Etkileri**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2008, s. 13.

1.3.1.2.1. Zaman Esaslı Rol Çatışması

Zaman esaslı rol çatışması; bir rolün yerine getirilmesiyle ilgili zaman baskısının, diğer rolün taleplerini ve beklentilerini engellemesi durumunda oluşmaktadır. Zaman esaslı rol çatışmasında en temel ve belirleyici unsur kişinin sahip olduğu rollerin gereklerini gün içerisinde yerine getirebilmek için zamanının kısıtlı olmasıdır. Hafta sonu çocuğu ile sinemaya ya da maça gitmek için plan yapan bir babanın işyerinde gelişen ani bir durumla hafta sonu çalışmak zorunda kalması veya işi ile ilgili bir raporu evinde hazırlamayı düşünen kadın çalışanın, eve geldiğinde çocuğunun hastalığı gibi nedeniyle işini yapamaması yaşanabilecek zaman esaslı çatışma örnekleridir. Zaman esaslı rol çatışmasının örgütsel nedenleri ise; fazla mesai, düzensiz iş saatleri, günlük ya da haftalık çalışma saatleri, ailevi nedenleri ise; küçük çocuk sahibi olmak, büyük aileler ya da eşlerin ikisinin de çalışması olarak sıralanabilir. Bunların dışında terfi ederek daha üst kademedeki bir göreve atanmak, acil bir sipariş için fazla çalışmak, yeni bir işe başlamak da zaman esaslı çatışmanın iş ile ilgili olan nedenlerdir¹⁸².

1.3.1.2.2. Gerginliğe Dayalı Rol Çatışması

Gerginliğe dayalı rol çatışması; bir alanda strese maruz kalmanın yol açtığı gerilim, yorgunluk, sinirliliğin diğer bir alanda kişinin performans yeteneğini etkilemesi ve diğer rollerini gerçekleştirmesine engel olma durumudur¹⁸³. İşinde karşılaştığı olumsuzluklar nedeniyle yorgun, gergin veya sinirli olarak eve dönen kadının, yaşadığı bu gerginliğin ödevi için kendisinden yardım bekleyen çocuğuna yardım etmesini engellemesi durumunda gerginlik esaslı rol çatışması yaşanmış olmaktadır. Benzer şekilde kişinin yaşadığı ailevi bir sorunu işine, yöneticisine ya da iş arkadaşlarına yansıtması da aile rolünün iş rolüne engel olması anlamına gelmektedir. İki durumda da bir alanda meydana gelen olumsuzluk ve gerginlikler diğer alana taşınmakta ve diğer alanla ilgili rolün performansını da düşürmektedir.

¹⁸² Mahmut Özdevecioğlu, Nihal Çakmak Doruk, “Organizasyonlarda İş /Aile ve Aile/İş Çatışmalarının Çalışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerine Etkisi”, **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Sayı: 33, Temmuz-Aralık 2009, s. 72.

¹⁸³ Yüksel, s. 303.

Ancak, günlük yaşamda bu rol çatışmasının iş ile ilgili gerginliğin eve yansması şeklinde gerçekleşmesi daha sık rastlanır bir durumdur¹⁸⁴.

1.3.1.2.3. Davranışa Dayalı Rol Çatışması

Davranışa dayalı rol çatışması, bir rol için gerekli olan davranışların başka bir rol için uygun olmaması durumunda ortaya çıkar. İş yerinde çok sert davranışlar göstermesi gereken bir kişi evde de aynı davranışları sürdürme eğiliminde olabilir. Bu durum iş-aile çatışmasını beraberinde getirir¹⁸⁵. Bireyin sahip olduğu rolün gerektirdiği gibi davranışlar sergilemesi gereklidir. Kişi evinde işyerindeki gibi, işyerinde de evindeki gibi davranırsa sorun ve çatışma çıkabilecektir. Örneğin, evinde ailesine karşı son derece sıcak, hassas ve yumuşak davranan kişi işyerinde de emri altında çalışanlara da aynı şekilde muamele ederse sorun yaşaması kaçınılmaz olacaktır. Çünkü iş ve aile yapısal özellikleri gereği farklı davranış biçimlerini onaylamaktadır. Benzer şekilde, işinde son derece otoriter ve disiplinli olan bir baba evde de eşine ve çocuklarına karşı aynı davranışları sergilemeye çalıştığında ailesi ile sorun yaşama ihtimali artacaktır¹⁸⁶.

1.3.2. Ev İşleri

Günümüzde kadın emeğinin büyük oranlarda, ev içinde kullanıldığı bir gerçektir. Kadın çalışma yaşamı içinde hangi etkinlikte yer alırsa alsın ev kadınlığı sorumluluğunu sürdürmektedir. Kadın “ev kadınlığı” ortak paydasının yanında kırdaki ve kentte, ev içinde ve/veya dışında, tarımda, sanayide ve hizmetlerde üretimde bulunmakta: çalıştığı yere ve üretim alanına göre de farklı sorunlarla karşılaşmaktadır¹⁸⁷.

Kadın ve erkeğin aile içindeki rolleri geleneksel kalıplara göre devam etmektedir. Başta çocukların bakımı ve ev işleri olmakla beraber birçok görev kadın işi olarak tanımlanmaktadır. Erkeklerin ev içi işlere katılımı ise, alış-veriş, fatura ödeme gibi dışa dönük işlerle ve de kadının evde olmadığı ya da hasta olduğu zamanlardaki yardımlarıyla sınırlı görülmektedir. Kadın çalışanlar için ev/aile

¹⁸⁴ Özdevecioğlu ve Doruk, s. 73.

¹⁸⁵ Mahmut Akın, “Örgütsel Destek, Sosyal Destek ve İş/Aile Çatışmalarının Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkileri”, **Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Sayı: 25, Yıl: 2008/2, s.151.

¹⁸⁶ Özdevecioğlu ve Doruk, s. 74.

¹⁸⁷ Aytaç ve Seviltekin, s. 37.

sorumluluklarıda büyük ölçüde değişmemiştir. Kadın çalışsa da ev işlerinin çoğu yine kadın tarafından yapılmaktadır. Bu konuda zaman zaman kadının ev işlerini kolaylaştıran bazı teknolojik gelişmelerden söz edilse de, bugün bu kolaylıkların yanı sıra kadının aile içi sorumluluklarını arttıran gelişmeler de söz konusudur. Örneğin, bugün yemek pişirmeye ayrılan zamanın azaldığı doğrudur; ancak evin bakımı, çocukların eğitimine ayrılan zaman artmıştır; çamaşır yıkama kolaylaşmıştır, ancak şimdi eskisinden çok fazla giysi kullanılmakta ve bunlar çok daha sık yıkanıp ütülenmektedir. Bu nedenle, kadın için ev işlerine ayrılan zamanın azaldığını söylemek zordur¹⁸⁸.

Kadın işten sonra evde ikinci bir işgünü, iş zamanı yaşamaktadır. Günümüzde pek çok kadın çalışan, ev ve çocuk bakımı konusunda eşinden yardım alamamaktadır. Kadınların iş ve aile için harcadıkları zaman, erkeklerin harcadıkları zamandan daha fazladır. Ev işlerinin %75'inden fazlası hala kadınlar tarafından yapılmaktadır. Kadının eşi ile aynı eğitim düzeyinde olması da bu sonucu değiştirememektedir. Eğitimli erkekler bile, belirli rol değişimlerini kabul etmekle birlikte, evlerinde geleneksel davranış kalıplarını kendi ailelerinden gördükleri şekilde devam ettirmektedir. Bazı kadın çalışanlarise, eşi kendisine yardım etse bile, yetiştirilmeyle alakalı olarak geleneksel rollerinden vazgeçemeyerek bu rolleri devredememektedir¹⁸⁹. Bu bağlamda, geleneksel davranış kalıplarının, ev işlerinin sadece kadının sorumluluğu olarak nitelendirilmesinde önemli bir etmen olduğu görülmektedir.

1.3.3. Çocuk Bakımı

Kadın çalışanların evli ve çocuklu olduğu durumlarda kadının eve dönüşüyle, ev işleriyle ilgili ikinci vardiya görevlerine bir üçüncü olarak çocuk bakımı eklenmektedir. Doğum izinlerinin kısa olması nedeniyle, kadın çalışan çocuk sahibi olmaya karar vermeden önce kendisi çalışırken çocuk bakımında kimin yardımcı olacağını, yardım edecek kimsenin bulunmaması durumunda ise, nereden nasıl bir hizmet alacağını düşünmek zorundadır. Bu bağlamda, kadın çalışan için çocuk

¹⁸⁸ Koray ve diğerleri, ss. 31-32.

¹⁸⁹ Mine Gerni, **Yönetimde Kadınlar**, Beta Yayınları, İstanbul, 2001, s. 24'den aktaran Serap EFE, **Bankada Çalışan Kadın Yöneticilerin Yaşamış Oldukları Kariyer Sorunları**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya, 2006, s. 48.

bakımıyla ilgili sorun yaşanma durumu gerçekte dışarıdan gerekli yardımı, desteği sağlayamadığı durumda ortaya çıkmaktadır.

Kadın çalışanlar çocuk bakımı ve ev işleri ilgili olarak ya dışarıdan ya da aile içinden ve yakın çevresinden desteklenmediklerinde, hem iş yaşamında, hem de aile yaşamında ağır iş yükü altına girmektedirler¹⁹⁰. Ailenin gelirinin bu destek hizmetini karşılamaya yeterli olamaması durumunda çoğu zaman kadın işinden ayrılmak zorunda kalmaktadır. Bu sorunun ortadan kaldırılması için yapılabilecek en doğru uygulama, işletmelerde kadın çalışanların çocuklarının bakımını kolaylaştıracak kreş ve yuvaların sayılarının artırılması olacaktır.

İşten eve yorgun dönen kadının, ev işlerinden arta kalan zamanlarda çocuğuyla yeterince zaman geçiremeyeceği ve bunun da çocuğuyla sağlıklı bir iletişim kurulmamasına neden olacağı yönünde bir inanç söz konusudur. Çalışan anneler ve çocukları üzerinde yapılan araştırmaların arasında tam bir tutarlılık olmamakla birlikte, bulgular genellikle beklenilenin tersine, annenin çalışmasının çocuğu olumsuz yönde etkilemediği şeklindedir. Bu konuda yapılan çalışmalar, çalışan annelerin çocuklarının okul başarılarının ve sosyal gelişimlerinin çalışmayan annelerin çocuklarına göre daha üstün olduğu yönündedir. Ancak, annenin işinden tatmin olmaması, çocuğun bakımı ve emniyeti konusunda endişe duyması veya çalışma koşullarının çok ağır ve stresli olması gibi faktörler çalışan anne ve çocuğu arasındaki etkileşimi olumsuz olarak etkileyebilmektedir. Ancak, işinde mutlu olan ve çocuğunun bakımı konusunda hiçbir endişe duymadan çalışan anneler, çalışmayan annelere göre daha iyi bir ebeveyn rolüne sahiptirler¹⁹¹.

Bu bağlamda, annenin çalışmasının çocuk üzerinde yaratacağı etkinin, pek çok faktöre bağlı olarak geliştiği söylenebilir. Bu etkilerden bazıları; annenin eğitim düzeyi, çalışma koşulları, çalışma nedeni, aile ilişkileri, annenin yokluğunda çocuğa kimin baktığı, bakan kişinin sürekliliği ve kişisel özellikleri şeklinde sıralanabilir.

1.4. İŞ -AİLE ÇATIŞMASININ İŞ DOYUMUNA ETKİSİ

Kadın çalışanların iş ve aile yaşantısındaki rol ve sorumlulukları nedeniyle yaşadıkları iş ve aile çatışması iş doyumunu etkileyen faktörlerden biridir. İş ve aile

¹⁹⁰ Güler, ss. 75-76.

¹⁹¹ Yaşare Aktaş, “Çalışan Anne ve Çocuğu”, **Yaşadıkça Eğitim Dergisi**, Sayı:36, 1994, s. 8.

düzlemindeki çatışma iki yönlü gerçekleşmektedir. Kişinin iş ve aile rol gereklerinin dengelenmemesi durumunda iş-aile çatışması ya da aile-iş çatışması yaşanmaktadır. İş-aile çatışması, iş sorumluluklarından kaynaklanan ve aile sorumluluklarının yerine getirilmesine engel olan bir çatışmadır (Eve getirilen iş nedeniyle evdeki işleri aksatması). Aile-iş çatışması da aile sorumluluklarından kaynaklanan ve iş sorumluluklarının yerine getirilmesine engel olan bir çatışmadır (Çocuğun hastalığı nedeniyle önemli bir toplantının iptal edilmesi)¹⁹². Diğer taraftan, kişi iş-aile çatışmasıyla birlikte aile-iş çatışmasını da yaşayabilmektedir. Bir çatışma türündeki değişme diğer çatışma türüne yansıyabilmektedir. Çatışma türleri arasındaki bu ilişki, iş ve yaşam alanlarının birbirinden bağımsız olmadığını göstermektedir¹⁹³.

1.4.1. İş-Aile Çatışması

İş ve aile kadın çalışan için iki önemli alandır. İş; gelir, finansal güvence ve statü sağlarken, aile; diğer aile bireyleriyle kurulan yakın ilişkiler sayesinde kişiye duygusal destek sağlar¹⁹⁴. İş hayatı da aile hayatı da büyük miktarlarda zaman, enerji ve dikkat gerektirir. Ancak, yaşamın en temel alanlarından olan iş ve aile rolleri her zaman uyumlu olmamaktadır. Rollerden birinin gerektirdiği sorumluluğunun ve zamanın diğerine göre fazla olduğu durumda diğer rolün yerine getirilmesinde kişi sorun yaşamaya başlar¹⁹⁵.

İş-aile çatışmasına ilişkin farklı tanımlar bulunmaktadır. Netemeyer ve arkadaşları (1996:400) iş-aile çatışmasını, iş aktivitelerinin aile sorumlulukları ile karışması olarak tanımlamıştır. Grenhaus ve Beutell (1985:76) iş-aile çatışmasını, bir role katılımın diğer bir role katılımı güçleştirmesi biçiminde ifade etmiştir. Wayne ve arkadaşları (2004:108) ise, iş-aile çatışmasını, kişinin iş rolünden aile rolüne negatif karışma olarak değerlendirmiştir¹⁹⁶.

¹⁹² Mary B. Nuosce, **The Relationship Between Role Salience, Work-Family Conflict, And Women's Managerial Leadership Practices**, (Unpublished Doctorate Thesis), University Akron, 2007, s. 20.

¹⁹³ Yüksel, s. 304.

¹⁹⁴ Nelda Nix Mccray, **Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Among Senior Female Administrators in Mid-Atlantic Community Colleges**, (Unpublished Doctorate Thesis), Morgan State University, 2006, ss. 27-28.

¹⁹⁵ LaRoyce Morgan, **The Impact of Work-Life Balance and Family-Friendly Human Resource Policies on Employees's Job Satisfaction**, (Unpublished Doctorate Thesis), Nova Southeastern University, 2009, s. 1.

¹⁹⁶ Yüksel, s. 303.

İş-aile çatışması üzerine yapılan araştırmalar, özellikle iş yaşamında var olan iş stresi, zaman baskısı, örgütsel desteğin olmaması gibi çevresel baskıların önemine vurgu yapmaktadır. Diğer taraftan, çalışanların aile içindeki temel sorumlulukları olan ev işleri ve çocuk bakımı da iş-aile çatışmasında önemli bir etkiye sahip faktörlerdir¹⁹⁷. İş-aile çatışmasında kişi, çalışan kimliğinin gerektirdiği rollerin aile içindeki rol gereklilikleri ile çelişmesi nedeniyle, iş ve aile yaşamı arasında gelgitler yaşar. Çoğu zaman kadın çalışan ailesine yeteri kadar zaman ayıramadığı için iyi bir eş ve anne olmadığı suçlamalarıyla karşı karşıya kalmakta, hatta bu baskı ile esas rolünü yerine getirememenin verdiği suçluluk duygusunu yaşamaktadır¹⁹⁸.

1.4.2. Aile-İş Çatışması

Aile-iş çatışması genel olarak çatışma sürecinin daha az incelenen boyutunu temsil etmektedir. Ailenin işe ve gelire muhtaç olması nedeniyle her zaman işin önceliğe sahip olması, bireylerin aile-iş çatışmalarını daha az algılamalarına neden olmaktadır. Bu nedenle, kişinin sahip olduğu ailenin özelliklerinin ve ailevi durumlarının iş davranışlarını, motivasyonunu, işe bağlılığını, işe devamını, performansını etkilediğine dair görüşlere rağmen aile-iş çatışması, iş-aile çatışması kadar araştırılmamıştır. Aile çatışmaları daha ziyade aile danışmanlığı, psikoloji ve sosyoloji alanında inceleme konusu yapılmıştır. Bu nedenle, konunun iki yönlü incelenmesi yerine daha ziyade işin aile üzerindeki etkilerini ifade eden iş-aile çatışmaları üzerinde durulmuştur. Ancak, özellikle son yıllarda bu konunun Örgütsel Davranış ve İnsan Kaynakları Yönetimi literatürüne girmesi ile birlikte diğer boyutu olan aile-iş çatışmaları da incelenmeye başlamıştır¹⁹⁹.

İş-aile çatışmalarının sadece kadın değil bütün çalışanların sorunu olduğunun anlaşılması, aile-iş çatışmalarının araştırılmasının önemli bir nedenidir. Daha önceden bireyin işi ile ilgili verimsizliği ya da performansının düşük olmasının nedenleri yine iş ile ilgili faktörlerde aranırken, aile-iş çatışmalarının gündeme gelmesiyle birlikte bireyin sahip olduğu aile ile ilgili özelliklerin de iş performansını etkileyebileceği kabul edilir olmuştur. Kişinin aile rolü sorumluluklarının iş performansını engellemesi ile ortaya çıkan olumsuz durumu ifade eden aile-iş

¹⁹⁷ Mccray, s. 30.

¹⁹⁸ Güler, s. 77

¹⁹⁹ Özdevecioğlu ve Doruk, ss. 74-75.

çatışmasında ailenin iş üzerindeki etkileri önem kazanmaktadır. Örneğin, çocukların bakımı ya da hastalıkları işe yeterince bağlanmayı engellemesi durumunda aile-iş çatışması yaşanmaktadır. Ev taşıma, çocuğun hastalanması gibi nedenlerle işe gidemeyen bir çalışan da muhtemelen aile-iş çatışması yaşayacaktır²⁰⁰.

Aile-iş çatışması, aile aktivitelerinin iş sorumlulukları ile karışması durumunda ortaya çıkmaktadır²⁰¹. Aile-iş çatışmasını ortaya çıkaran temel neden ailenin özellikleridir. Buna göre kişinin evli, bekâr ya da dul olması, eşin desteğinin az olması, çocukların sayısı ve yaşları, okul öncesi çağıdaki çocukların varlığı, problemli çocuklar, bakımı üstlenilen yaşlıların varlığı, aile yapısı gibi faktörler aile-iş çatışmasına neden olmaktadır. Luk ve Shaffer tarafından yapılan araştırmada ailevi talepler, aileye bağlılık ve aile rolü beklentileri ile aile-iş çatışması arasında pozitif, eşin desteği, patronun desteği ile aile-iş çatışması arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Luk ve Shaffer, 2005: 492-498). Buna göre, bireyin ailesi ile ilgili üstlendiği rolün talepleri arttıkça hissedilen aile-iş çatışması düzeyi artarken, örgütsel destek alan bireyde bu çatışma düzeyi düşmektedir²⁰².

1.4.3. İş -Aile Çatışmasının Sonuçları

İş ve aile yaşamları arasındaki ilişki iki yönlüdür. Kişinin aile yaşamı iş yaşamını etkileyebileceği gibi, tam tersi şekilde iş yaşamı da aile yaşamını etkileyebilmektedir. İş ve aile yaşamları arasındaki bu çift yönlü ilişki çatışmanın sonuçları açısından önem taşımaktadır. Çünkü iş veya aile yaşantısından kaynaklı çatışmanın etkileri sadece kişinin iş ya da aile alanını içermez; dolaylı olarak organizasyona da etki etmektedir. Bu bağlamda, iş-aile ve aile-iş çatışmaları ile ilgili araştırmalar yaşanan çatışmanın bireyin duygusal ve fiziksel durumu üzerindeki olumsuz etkisi ve bunun iş yaşamı üzerine olan sonuçlarına ağırlık vermektedir.

Yoğun iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması nedeniyle yaşanan doyumsuzluk ve yoğun stres, tatminsizlik, mutsuzluk, hayal kırıklığı ve isteksizlik halleri, bireyin hayatına etki etmeye başlar ve hayat tatmininin azalmasına neden olur. Bu durum, bireyin çevresini, ailesini ve arkadaşlık ilişkilerini olumsuz etkileyerek fiziksel ve

²⁰⁰ Özdevecioğlu ve Doruk, s. 74.

²⁰¹ Yüksel, s. 304.

²⁰² Özdevecioğlu ve Doruk, s. 75.

psikolojik sağlığını bozmaktadır²⁰³. Çalışanın iř yaşamının aile yaşamını etkilemesi sonucu ortaya çıkan iř-aile atışması, genel yaşam doyumu, aile yaşamı doyumu, evlilik yaşamı doyumu, işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olmaktadır. Aile yaşamının iř yaşamını etkilemesi sonucu ortaya çıkan aile-iř atışması ise, kişinin iř performansını dūřürmekte, iře devamsızlığı artırmakta, yūysek iřgūcū devrine neden olmakta, iř tatminsizliğini artırmakta, iře ve organizasyona bağlılığı azaltarak verimliliğini dūřürmektedir²⁰⁴. Dolayısıyla, iř-aile ve aile-iř çatışmasından bu olumsuz sonuçlarını en az dūzeeye indirgenmesi, çalışanların sağlığı ve refahının yanı sıra örgūtsel etkinlik açısından da önem kazanmaktadır.

1.4.3.1. Stres

İř stresi, çalışan ve çevresi arasındaki etkileşim sonucunda ortaya çıkan gerilim durumu olarak tanımlanabilir. Bu tanıma göre, iř çevresinin çalışan üzerinde yarattığı baskı ile çalışanın kapasitesi arasında uyumsuzluk bulunması çalışanın iř stresi yaşamasına neden olur. Çalışanın işiyle ilgili psikolojik sorunlarından biri olan iř stresi, çalışanın işinin karmaşıklık dūzeyi ve kendisine sağlanan otonomi konusundaki algısal tutumuna bađlıdır²⁰⁵.

İř ve aile rolleri arasında çatışma yaşanması stres, endişe, gerilim, hoşnutsuzluk ve hayal kırıklığı gibi duygusal tepkilere de yol açmaktadır. Esasında stres konusu iř-aile çatışmasının hem nedeni hem de sonucu olabilir. Örgūt yapısı ve iklimi, yapılan iřin niteliği (iřin çok fazla olması gibi), zaman baskısı, vardiyalı çalışma dūzeni, rol belirsizliği, rol atışması, işletme içi ilişkiler, kariyer gelişimi ve işteki kişisel kontrol eksikliği gibi iř stresörleri açısından bakıldığında her birinin iř-aile çatışmasına kaynaklık edebileceği grūlmektedir. Diđer taraftan, bireyin yaşadığı iř-aile atışması kişinin stres dūzeyini artırabilmektedir²⁰⁶.

İş stresi konusunu inceleyen pek çok araştırmacı tarafından benimsenen yaklaşımlardan birisi sosyal rol kuramıdır. Bu kurama göre, rol belirsizliği ve rol atışması rol stresine yol açan temel stres kaynaklarıdır. Dolayısıyla, iş ve aile rolleri

²⁰³ arıkı ve elikkol, s. 156.

²⁰⁴ İbrahim Efe Efeđlu, **İř-Aile Yařam atışmasının İř Stresi, İř Doyumu ve Örgūtsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma**, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Çukurova Őniversitesi, Adana, 2006, s. 20.

²⁰⁵ Efeğlu, ss. 22-25.

²⁰⁶ Kaya, s. 281.

arasında uyumun sağlanıp sağlanamama durumu iş stresinin yaşanmasında önemli bir etkidir. Bu amaçla, kadınların iş dünyasında daha fazla yer almaya başladığı 1980'li yıllarınsonrasında yapılan çalışmalarda, çalışan tarafından algılanan iş stresi kaynaklarının ve stresin algılanan sonuçlarının sadece iş çevresiyle ilgili olup olmadığını sorgulanmıştır. Yapılan araştırmaların sonuçları, çalışan tarafından algılanan stres kaynaklarının çalışanın iş çevresinin parçası olduğunu ve de iş dışı yaşamın da iş stresi kaynaklarını barındırabildiğini göstermektedir.

1.4.3.2. Tükenmişlik

Hem iş-aile hem de aile-iş çatışmaları tükenmenin önemli öncülleridir. Stres ile ilgili literatür iş-aile çatışması ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi desteklemektedir. Çalışanların işe ilişkin tutum, davranış ve güdülenmelerinde, zaman içinde dikkate değer bir değişme olduğu yolundaki gözlemlerden yola çıkılarak ortaya atılmış bir kavram olan tükenmişlik kavramı, insanların aşırı çalışmaları sonucu, işlerinin gereklerini yerine getiremez bir duruma gelmeleri anlamını taşıyan, duygusal tükenme, durumu olarak tanımlanmaktadır. Tükenmişlik, geleneksel olarak insanlarla yoğun bir şekilde ilişki ve insanlara yardım etmeyi gerektiren, hizmet sektöründeki işlerle ilgilidir. Bir başka ifade ile tükenmişlik; işi gereği sürekli olarak diğer insanlarla yüz yüze çalışan kişilerde ortaya çıkan, fiziksel bitkinlik, uzun süren yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duygularının, yapılan işe, hayata ve diğer insanlara karşı olumsuz tutumlarla yansması ile oluşan 3 boyutlu (duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı) bir sendromdur²⁰⁷.

Tükenmişliğe neden olan pek çok faktör bulunmaktadır. İşin niteliği, aşırı iş yükü, çalışma sürelerinin düzensizliği, kurumsal yapı, çalışma ortamındaki ilişkiler, rol çatışması ve rol belirsizliği bu faktörlerden bazılarıdır. Bunların arasında tükenmişlik sendromunun oluşmasında oldukça önemli üç faktör ise, rol çatışması, rol belirsizliği ve aşırı rol yüklemesidir. Rol çatışmasında birbiriyle çatışan veya kaldırabileceğinden daha fazla sorumlulukları taşımak zorunda kalan kişi, bir süre sonra bu sorumluluklar arasında yorgun düşerek, yararlı olabilecek bir şeyleri başaramadığı duygusuna kapılıp tükenmişlik yaşayabilmektedir. Bu

²⁰⁷ Mehmet Menteşe, **İş Doyumu, Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği İle Çalışanların Tükenmişlik Düzeyi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya, 2007, s. 28.

bağlamda, tükenmişlik iş ve aile yaşantılarındaki çoklu sorumlulukları nedeniyle erkeklere oranla daha fazla rol çatışması yaşayan kadın çalışanların önemli bir sorunu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Tükenmişlik sendromu sonucu oluşan etkiler bireysel olduğu kadar örgütseldir. Bunlar fiziksel ve duygusal olarak; kişiler arası ilişkilerde, tutumlarda ve davranışsal alanlarda yaşanmaktadır. Tükenmişlik; bireysel, grupsal ve örgütsel performansı doğrudan etkilediği gibi bireylerin psikolojik ve fiziksel sağlık durumlarını da etkilemekte ve uzun vadede gerekli önlemlerin alınmaması durumunda ise, ciddi bir sosyal soruna dönüşmektedir.

1.4.3.3. Motivasyon ve Verimlilikte Azalma

En genel tanımı itibarı ile motivasyon; bir insanı belirli amaç için harekete geçiren güç anlamına gelmektedir. Kişilerin motivasyonunda bir sosyal gruba (aile, işletme vs.) ait olma ve sevgi gibi sosyal nitelikte ihtiyaçlar belirleyicidir. Çalışanın bağlılık ihtiyacının çok önemli bir kısmını ailesinde, akrabasında, üye olduğu birlik ve derneklerde olduğu kadar iş çevresi içinde de tatmin etmesi gerekmektedir. Dolayısıyla, kişilerin özel yaşamı, işletmedeki görevlerini ya da işlerini yerine getirmede önemli bir rol oynamaktadır²⁰⁸.

Bu bağlamda, kişilerin aile ve iş yaşantısındaki rolleri arasında yaşadığı iş-aile çatışması, çalışanların motivasyon ve verimliliğinde yakından ilişkili bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Çatışma iki yönden ele alındığında ise, aile-iş çatışmasının iş performansı ile; iş-aile çatışmasının da aile performansı ile negatif ilişkili olduğu belirtilmektedir. Kişinin yaşadığı motivasyon kaybı, kişilerin gerek rolleri gereği yapmaları gereken işleri, gerekse rolleri dışındaki işleri istenildiği şekilde yapmalarını engeller, uzun vadede bu durum kişinin verimliliğinde ve performansında düşüşe neden olur²⁰⁹. Bu noktada işletmelerde yürütülmekte olan örgütsel destek politika ve uygulamaları personelin performansını dolayısıyla da örgütün performansını arttırmada önemli bir araçtır.

²⁰⁸ Erol Eren, **Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi**, Beta Yayıncılık, 11. Baskı, İstanbul, 2008, ss. 493, 501.

²⁰⁹ Akın, s. 147.

1.4.3.4. Örgütsel Bağlılıkta Azalma ve İşten Ayrılma

Örgütsel bağlılık, çalışanın çalıştığı örgütle psikolojik olarak bütünleşmesi, örgütün amaç ve hedeflerini özümsemesi ve bu doğrultuda kişinin örgütte kalma yolunda duyduğu arzudur. İş-aile çatışması açısından bakıldığında, aralarında ters yönlü bir ilişki olduğu ifade edilmektedir. İş-ile çatışması ne kadar az ise, örgüte bağlılık da o kadar fazla olmaktadır.

Meyer ve Allen’a göre; bağlılık konusunda çok çeşitli tanımlar yapılmasına rağmen, bunlardan genel olarak üç boyut ortaya çıkmaktadır. Bunlardan birincisi; çalışanların örgütlerin değerlerini ve amaçlarını benimsedikleri oranda bağlılık hissettiklerini öngören “duygusal bağlılık boyutu”; ikincisi, bir çalışanın örgütte çalıştığı süre içerisinde sarf ettiği emek, zaman, çaba ve edindiği statü ve para gibi kazançları örgütten ayrılması sonucunda kaybedeceği düşüncesiyle oluşan “devam bağlılığı” ve üçüncüsü de çalışanların ahlaki görev duygusuyla ve örgütten ayrılamamanın gerekliliğine inandıkları “normatif bağlılık boyutu”dur²¹⁰.

1.4.4. İş-Aile Çatışması ve İş Doyumu İlişkisi

İş-aile çatışması ya da aile-iş çatışmasının olumsuz sonuçları yalnızca ailesel düzlemde kalmamaktadır. Çatışma, aynı zamanda bireyin iş tutum ve davranışlarını da olumsuz yönden etkileyebilmektedir. Bu süreçte stres düzeyinin artmasıyla birlikte iş doyumu ve kariyer doyum düzeyi azalmakta ve örgütsel verimliliği düşmektedir. Tüm bunların sonucunda ise, mesaiye geç gelme, devamsızlık ve işten ayrılma gibi istenmedik davranışlar ortaya çıkabilmektedir.

Geleneksel yaklaşım çerçevesinde çalışanların iş doyumu; çalıştıkları işe, çalışma koşulları ve iş güvenliğine, iş karşılığı ödenen ücrete, işte terfi olanaklarına, çalışılan örgütünün yapısal ve yönetsel özelliklerine, çalışanın çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerine yönelik olarak beklentilerinin karşılanmasına bağlıdır. Çalışanların söz konusu beklentileri ise, yaş, cinsiyet, eğitim durumu vb. demografik özelliklerine göre farklılık gösterebilir. Bir başka görüşe göre ise, çalışanların işle ilgili beklentilerinin çok daha geniş kapsamdaki sosyal ve ekonomik değişkenler tarafından

²¹⁰ Çarıkçı ve Çelikkol, s. 158.

etkilenebilmektedir²¹¹. Bu noktada çalışanların aile ve iş hayatlarındaki rol gerekliliklerinin yarattığı çatışma önemli bir etmen olarak karşımıza çıkmaktadır.

İş, insanın yaşamının önemli bir parçasıdır. Çalışanın işinden sağladığı doyum, yaşamını da etkiler. İnsan kendine göre önemli bulduğu bir alandaki duygularını başka alanlara da yansıtarak genelleştirir. Çalışanın, işindeki duygularını aile yaşamına, aile yaşamındaki duygularını da örgütteki işine yansıtarak genelleştirmesi olağandır²¹². İş doyumundaki yükseklik kadın çalışanın mutluluğuna katkı sağlayabileceği gibi evde ve işteki psikolojik durumlarına, iş arkadaşları ve yöneticileri ile etkileşimine etki etmektedir. Bazen de kadın çalışanın hayatındaki kötü evlilik, başarısız çocuk gibi diğer stres kaynakları iş doyumsuzluğu ile birleşerek kişiyi psikolojik ve fiziksel açıdan yıkmaktadır. Bunun sonunda da iş doyumundaki azalma bireyin yaşam doyumu üzerinde de olumsuz etki yaratabilmektedir.

İnsan kaynakları yönetimi ve örgütsel davranış disiplininde iş doyumu kavramı önemli bir yer almaktadır. Çünkü iş doyumu yeterli düzeyde bulunmayan çalışanların oluşturduğu bir örgütün varlığını sürdürebilmesi olanaksızdır. Literatürde yer alan araştırmalarda, iş doyumunun iş-aile çatışmasından olumsuz yönde etkilendiği belirlenmiştir. Kossek ve Ozzeki (1998:139) yapmış olduğu çalışmada, iş-aile çatışması ile iş doyumu arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğunu saptamıştır. Wayne ve arkadaşlarının araştırmasında iş-aile çatışması ile iş doyumu arasındaki ilişki negatif yönlü bulunmuştur. Aynı çalışmada, aile-iş çatışması ile iş doyumu arasındaki ilişki de negatif yönlü bulunmuştur. Arye ve arkadaşları tarafından yapılan bir başka araştırmada ise, iş doyumu ile iş-aile çatışması arasında ilişki bulunmadığı, aile-iş çatışması arasında ters yönlü bir ilişkinin bulunduğu saptanmıştır²¹³.

İş doyumunun çalışanlar ve dolayısıyla örgüt üzerinde bu denli büyük etkilerinin olması nedeniyle, günümüzde pek çok işletme çalışanların iş doyumunu arttırmaya yönelik uygulamalar geliştirmektedir. Bu uygulamalar sayesinde işletmeler çalışanların iş doyumunda artış sağlanmakla birlikte çalışanların

²¹¹ Efeoğlu, s. 50.

²¹² İbrahim Ethem Başaran, **Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü**, BRC Basım, Ankara, 2008, s. 269.

²¹³ Yüksel, s. 306.

verimliliği de artmakta, dolayısıyla uzun vadede bu uygulamalar işletme karlılığına katkıda bulunmaktadır. Çalışma ortamı ve fiziki koşulların en uygun koşullarda oluşması çalışanların, işletmeyle bütünleşmelerini ve moral düzeylerini olumlu yönde etkileyecektir. Çalışanların iş doyumlarıyla yapılan işin özelliklerinin uyumlandırılmasını hedefleyen başlıca çalışmalar, iş rotasyonu, iş genişletme ve iş zenginleştirmedir. Bunların dışında, çalışanların iş doyumunu arttıran diğer faktörler çalışanlara işe başlamadan önce eğitim verilmesi, çalışma saatleri ve dinlenme aralıklarının düzenli olması, iş yeri çalışma ortamının, gürültü, toz, nem, ısı, aydınlatma ve diğer fiziksel çalışma koşullarının uygun bir düzeye getirilmiş olması, çalışanın huzur ve güven içinde çalışması şeklinde sıralanabilir²¹⁴.

1.4.5. İş-Aile Çatışmasını Önlenmesi

Kadınların iş ve aile yaşantısında en az düzeyde çatışma yaşamasında öncelikli olarak ailesinden ve eşinden aldığı destek önemli bir unsurdur ancak, tek başına yeterli değildir. Kadınların, aile ve çalışma yaşamında karşılaştıkları çatışmanın neden olduğu sorunlar karşısında korunması sadece ailesinden veya arkadaşlarından gelen sosyal destek yoluyla mümkün olamamaktadır. Aynı zamanda çalışana gerekli örgütsel desteğin de sağlanması gerekmektedir. Bu amaçla pek çok işletmede, çalışanlarının iş-aile ve aile-iş çatışmalarının olumsuzluklarını engelleyip, çalışanların iş ve yaşam doyumlarını arttırabilmek amacıyla bir takım uygulamalar geliştirilmektedir. İşle ilgili destek, iş stresini ve aşırı iş yükünden kaynaklanan olumsuz duyguları azaltarak iş-aile çatışmasını azaltabilmektedir. Benzer şekilde, aileden gelen destek aileden kaynaklanan stresi ve aile ile ilgili aşırı sorumluluğun yaratacağı olumsuz duyguları azaltarak aile- iş çatışmasını azaltabilmektedir²¹⁵.

1.4.5.1. Sosyal Destek

Sosyal destek diğer kişiler tarafından sağlanan kaynak olarak tanımlanmaktadır. Sosyal destek, kişinin temel sosyal ihtiyaçlarının başka bireylerle etkileşim sonucunda tatmin edilmesidir. Bu temel ihtiyaçlar ise, sevgi, ait olma duygusu, kişiliği bulma, güvenlik ve onaylanmadır. Bu tür sosyal ihtiyaçların

²¹⁴Nursel Telman, ve Pınar Ünsal, **Çalışan Memnuniyeti**, Epsilon Yayınevi, İstanbul, 2004, s. 40.

²¹⁵ Kaya, s. 283.

giderilmesi çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlıklarını etkileyen olumlu bir faktördür²¹⁶.

Sosyal desteğin birkaç türü bulunmaktadır. Bunlar: araçsal sosyal destek, duygusal sosyal destek ve yapısal sosyal destektir. Araçsal sosyal destek, kişinin yaşadığı sorunun çözümüne yönelik somut yardım davranışlarını içerir. Duygusal sosyal destek, empati gösterme, ilgilenme, şefkat gösterme, dinleme, tavsiyede bulunma, güven verme şeklindeki davranışlarla ortaya çıkar. Yapısal sosyal desteğin oluşması için, etrafta, gerektiğinde yardım edebilecek insanların bulunması yeterlidir. Bilgi desteği, bilgi verme, önerilerde bulunma ve yönlendirme yardımlarıyla gerçekleşir²¹⁷.

Sosyal destekte yüz yüze iletişim ve birincil ilişkiler önemlidir. Sosyal desteğin kaynağı, ailede eş ve çocuklar olabildiği gibi, iş arkadaşları ve diğer arkadaş çevresi de olabilir. Kişinin özellikle ailesinden ve işten alacağı sosyal destek yaşanan çatışmanın azaltılmasında en önemli faktörlerden birisidir. Hangi kaynaktan gelen sosyal desteğin kişi üzerinde daha etkili olduğu, kişinin hangi kaynaktan ne ölçüde desteğe ihtiyacı olduğu ile ilişkilidir. Örneğin, kişinin aile rollerini yerine getirememesi nedeniyle aile-iş çatışması yaşamasında eşinin ev işlerinde yardımcı olmaması temel etken ise, eşinden göreceği yardım ve destek kadının yaşadığı çatışma düzeyini azaltacaktır.

Kişilik yapısının da kişinin elde edeceği sosyal destek üzerinde etkileri vardır. Dışadönüklük ve uyumluluk özelliklerinin algılanan sosyal desteği artırdığı görülmüştür. Diğer taraftan, kişinin sahip olduğu düşmanlık duyguları ve yaşamakta olduğu depresyon kendisine gösterilecek sosyal desteği azaltmaktadır. Fiziksel çekicilik ve espri yeteneği ise, beklenenin aksine elde edilen sosyal desteği arttırmaktadır. Sosyal desteğin verilmesinde ve alınmasında karşılıklılığın büyük rolü olduğu görülmüştür. Bu çerçevede başkalarına sosyal destek veren insanlar daha fazla sosyal destek alırlar²¹⁸.

Elde edilen sosyal desteğin kişi ve örgüt açısından, olumlu yönde önemli sonuçlar bulunmaktadır. Sosyal destek, her şeyden önce işe yeni başlayan insanların

²¹⁶ Serap Özen ve Turgay Uzun, “İşyerinde Çalışanın Yaşadığı Çatışmanın Azaltılmasında Örgütün ve Ailenin Rolü: Polis Memurlarına Yönelik Bir Uygulama”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt: 7, Sayı: 3, 2005, s.133.

²¹⁷ Akın, s. 147.

²¹⁸ Akın, s. 148.

çalıştıkları kurumla bütünleşmeleri, örgütsel bağlılığın, verimliliğin, iş tatmininin, motivasyonun ve performansın artması, iş-aile dengesinin oluşması ve iş-aile ve aile-iş çatışmalarının ve ayrıca tükenme probleminin azalmasına katkı sağlamaktadır.

1.4.5.1.1. Aile ve Eşin Desteği

Aile, en önemli sosyal destek sağlayıcı gruptur. Kabul, ilgi, teselli gibi duygusal sosyal desteğin önemli bir kısmı iş dışarısında ve genellikle eş tarafından sağlanır. Ancak, sosyal destek yalnızca eşlerden kaynaklanmaz. Çocuklar, diğer aile üyeleri ve arkadaş grupları ile yakın ilişkiler çalışan bireylerin streslerini azaltmada yardımcı olmaktadır. Sosyal destek gerilimin ortaya çıkmasını ve etkilerini çeşitli şekilde azaltabilmektedir: gerilimli olayların ortaya çıkma ihtimalini azaltır; bireyin aile içinde diğer üyelerle etkileşimi bireyin gerilim yaratan olayı algılama biçimini değiştirecek veya algılama şiddetini hafifletecektir²¹⁹.

Sosyal destek, kadın çalışanların iş veya aile yaşantılarından kaynaklanan rol çatışmalarının minimum düzeye düşürülmesine ve bu sayede gerilime, strese dayalı fiziksel ve ruhsal problemlerin ortadan kalkmasına da katkı sağlar. Ancak, eş ve aile bireyleri tarafından sağlanan sosyal destek tek başına kadın çalışanların fizyolojik ve sosyo-psikolojik sağlık halinin korunmasında yeterli değildir. Örgütsel desteğin de işletmelerde uygulanıyor olması çalışan sağlığı açısından önemlidir. Çünkü organizasyonlarda uygulanmakta olan sosyal destek programları çalışanların iş veya aile yaşantısından kaynaklanan stresin azalması, motivasyon, verimlilik iş tatmini ve örgütsel bağlılığın artmasında etkili olmaktadır.

1.4.5.1.2. Yöneticinin Sosyal Desteği

Bir örgütün yöneticisi, örgütün temsilcisi durumunda olduğundan, yönetici desteğinin sosyal destek üzerinde önemli etkileri bulunmaktadır. Yöneticilerin, personeli yönlendirme ve değerlendirme yetkileri bulunduğu için bu beklenen bir sonuçtur. Her ne kadar, yönetici desteğinin sosyal ve örgütsel desteğin oluşmasında rolü varsa da yönetici desteği ile örgütsel desteğin birbirinden farklı kavramlar olduğu gözden kaçırılmamalıdır. İşletmelerde yapılan araştırmalar, personelin yönetici desteği algılamaları ve örgütsel destek algılamalarının farklı düzeyde

²¹⁹ Özen ve Uzun, s. 133.

olabildiğini göstermektedir. Örgütsel desteği algılamaları düşük olduğu halde, yönetici desteği algılamaları yüksek olabilir. Bu farkın nedeni, işletme personelinin yöneticileriyle ilgili sorunlarını geçici olarak değerlendirmeleri ve gelecekte bu sorunların aşılabileceğini düşünmeleridir. Ayrıca, örgüt yöneticilerinin başka görevlere atanmalarının her zaman mümkün olması da bu farklılığın kaynağı olabilir²²⁰.

Literatürde iş-aile çatışmaları ile ilgili farklı yaklaşımlar bulunmaktadır. 1950’li yıllardan sonra ortaya atılan “bölünme yaklaşımı” na göre, iş ve aile yaşamları ayrı dünyalar olarak kabul edildiğinden, çalışanın iş dışı yaşamına dair talep ve beklentileri fabrikanın ya da ofisin kapısında bırakmaları gerekir. Bireyleri tutumlarını ve davranışlarını o anda bulundukları konumlarına göre ayarlarlar. Böylece, işverenler de çalışanın iş sorumluluklarıyla ilgilenir. Sonraki yıllarda ise, saçılma modeliyle, kişinin evinde ve iş yerinde yaşadığı bir huzursuzluğun içinde veya evinde göstereceği davranışlara yansıtacağı görüşü yaygın olmaya başlamıştır. İş ve ailenin birbirilerini etkileyen ilişkili dünyalar olduğu görüşünü savunan bu “bütünleşme yaklaşımı”nın öne çıkmaya başlamasıyla organizasyonlar, çalışanların iş dışındaki yaşamlarına karşı da sorumluluk duymaya başlamışlardır. Bütünleşme yaklaşımının örnekleri olarak, çocuk bakımı organizasyonların sponsor olduğu eğlence merkezleri, finansal ve hukuki hizmetler, boşanma ve diğer kişisel danışma merkezleri verilebilir²²¹.

Personelin yöneticisinden algıladığı “yönetici desteği” ve çalıştığı örgütten algıladığı destek olan “örgütsel destek” birbirinden farklı olan ancak, birbiriyle ilintili olan kavramlardır. Çünkü yönetici desteği örgütsel desteğin oluşmasından önemli bir role sahiptir. Yönetici desteği dışında yöneticilerle ve diğer çalışanlarla doğru iletişim, örgütsel adalet, örgütsel ödüller ve çalışma koşulları gibi unsurlar algılanan sosyal ve örgütsel destekte önemli role sahiptir.

Organizasyonlar “saygı yaklaşımı” çerçevesinde, çalışanlarının aile sorumluluklarını üzerine almak yerine, ailevi sorumluluklarını bilmeli ve değer vermeli, ancak desteklemek için söz vermemelidir. Yöneticiler çalışanlarının tüm ailevi sorumluluklarını kendi üzerine almak yerine, esnek çalışma uygulamaları gibi

²²⁰ Akın, ss. 143-144.

²²¹ Özen ve Uzun, ss. 134-135.

uygulamalarla çalışanlarının bireysel imkânları ile aile sorumluluklarını kendilerinin yerine getirmelerine olanak sağlamaları gerekmektedir.

1.4.5.2. Örgütsel Destek

Son yıllarda işletmelerde etkinliğin ve verimliliğin artırılmasına yönelik davranışlar literatürde geniş bir biçimde incelenmektedir. Özellikle, örgütsel destek konusu 21. yy iş dünyasında rekabetin, kaosun, belirsizliğin yarattığı ortamlardan dolayı büyük önem kazanan konularda biri olmuştur. Küreselleşmenin etkisi sonucunda işletmeler, değişen teknolojik koşullar, artan rekabet ortamı, ekonomik belirsizlikler gibi nedenlerden dolayı varlıklarını sürdürebilmek için çalışanlarında yüksek düzeyde örgütsel bağlılık yaratacak iş programları geliştirmek zorunda kalmışlardır²²².

Örgütsel destek kavramına yönelik literatürde farklı tanımlamalara rastlamak mümkündür. Genel olarak örgütsel destek, örgüt çalışanlarının kendilerini güvende hissetmeleri ve arkalarında örgütün varlığını bilmeleri olarak tanımlanabilir. Başka bir tanımla örgütsel destek; örgüt değerlerinin çalışanların esenliğini dikkate alması ve onların mutluluklarını artırıcı nitelik taşıması olarak nitelendirilir²²³.

Örgütsel destek anlık uygulamalara göre değişen bir durum değildir, sürekli ve de kurum kültürünün bir parçasıdır. Örgütsel destek kavramının etkinliğinden önce kurum kültüründe; işletme ve çalışanlar arası güven, çalışanın katkısına değer verme, çalışanın mutluluğunu önemseme gibi hassasiyetlerin ne ölçüde kalıplaşmış olduğu önem taşımaktadır. Dolayısıyla, örgütsel destek, ancak insan kaynaklarının öneminin bilincinde olan işletmelerde bulunabilecek bir anlayıştır.

İşletmelerde desteğin belli türleri bulunmaktadır. Örgütsel destek iş ve aile sorumlulukların dengeleme noktasında çalışanlar için anahtar bir rol üstlenmektedir. Örgütsel destek; gözetimci desteği, iş-aile çatışmasını azaltmaya yönelik örgütsel politika ve uygulamalar ve çalışanın işindeki zaman baskısı ve katılımı açısından ele alınabilir. Hem iş-aile hem de aile-iş çatışması ile ilişkili olan gözetimci desteği;

²²² Suna Köse ve Sevgi Gönüllüoğlu, “Örgütsel Desteğin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Sayı: 27, Ağustos 2010, s. 87.

²²³ Köse ve Gönüllüoğlu, s. 88.

yardımcı ve duygusal olmak üzere iki açıdan ele alınmaktadır. Yardımcı gözetimci desteği, bir çalışanın ailesi ile ilgili sorumluluklarını yerine getirmesi için ona yardımcı olma niyetiyle doğrudan yardım etmek ve tavsiyelerde bulunmakla ilgilidir. Duygusal destek ise, çalışanın ve ailesinin mutluluğuna gerçekten ilgi göstermek, iş-aile çatışması konularına duyarlı olmak, çalışanları dinlemeye ve anlamaya istekli olmak, bu anlamda empati kurabilmekle ilgili bir durumdur. İş-aile ve/veya aile-iş çatışmasını azaltmak için örgütün alabileceği önlemler ve sunabileceği olanaklar ise, iş ve aile ile ilgili sorumlulukları yerine getirebilmesi için çalışanlara yardımcı olacak düzenlemeler (özellikle çocuk bakımı konusunda), iş paylaşımı ve esnek zamanlar gibi kolaylıklar ve hizmetlerdir. Örgütsel destek açısından son boyut ise, iş saatlerinin süresi ve esnekliği ile ilgilidir²²⁴.

Örgütsel destek ile iş-aile ve aile-iş çatışması arasında anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Hem aile dostu politikalar hem de gözetimci desteği, iş-aile çatışmasının önlenmesi veya minimum düzeye indirilmesi açısından önemlidir. Yüksek örgütsel destek algısına sahip çalışanlarda iş-aile veya aile-iş çatışma düzeyi düşüktür. Örgütsel desteği sağlamaya yönelik politika ve uygulamalar çalışan kadar çalışanın ailesini de hedef almakta ve böylece, aile-iş çatışmasının neden olduğu olumsuzlukları hafifletmeye yardımcı olmaktadır.

²²⁴ Kaya, s. 283.

İKİNCİ BÖLÜM

KADIN ÇALIŞANLARA YÖNELİK POLİTİKA VE UYGULAMALAR

Çalışma yaşamında erkeklerle birlikte yer almalarına karşın kadın, gerek kendi biyolojisinden kaynaklanan, gerek geleneksel toplum ideolojisinin etkisi ile sürekli ciddi sorunlarla karşılaşmıştır. Bu sorunların bazıları çalışma yaşamında ayrımcılık, çocuk bakımı, sağlık ve çalışma koşullarından kaynaklanan diğer olumsuzluklar olarak sıralanabilir. Bugün sanayileşmiş ve sanayileşmekte olan ve farklı siyasal sistemlere, kültürel yapıya sahip ülkelerde ortak nokta, derece derece değişse de kadının erkeğe oranla daha olumsuz koşullara sahip olmasıdır. Bu durum kadın işgücünün özel olarak korunması yanında kadınlar için belli makro ve mikro boyutta hak mücadelelerini ve sosyal politika uygulamalarını ortaya çıkarmaktadır²²⁵.

Çalışma yaşamı aileye ve kadına yönelik bazı politikaları gerekli hale getirmektedir. Kadın-erkek eşitliğinin önem kazandığı her ülkede ve uluslararası sözleşmelerde bir yandan kadınların eğitim ve meslek seçmede (işgücü piyasasına hazırlanırken) ve işgücü piyasasında işe girme, ücretlendirme, çalışma koşulları ve yükselme olanakları açısından fırsat eşitliği sağlamaya çalışılmakta, öte yandan cinsiyete dayalı ayrımcılığın önlenmesi ve kadının sorumluluklarının paylaşılması doğrultusunda önlemlere gidilmektedir²²⁶. Buradan hareketle makro politikalara bağlamında, ülkemizde çalışma yaşamında kadınların karşılaştıkları sorunlara çözüm getirebilmek amacıyla Birleşmiş Milletler'in "Kadınlara Karşı Ayrımcılığı Önlemeye Yönelik Sözleşmesi", Uluslararası Çalışma Örgütü'nün "Ailevi Sorumlulukları Haiz Çalışanlar Sözleşmesi" gibi kadın işçileri korumaya yönelik daha birçok uluslararası sözleşmekabul edilmiştir. İmzalanan bu sözleşmelerle, kadın çalışanların ayrımcı uygulamalara maruz kalmaksızın çalışma yaşamına katılımını sağlama ve aile sorumlulukları ile çalışma yaşamını dengeleyebilme amacıyla ulusal politikaların uygulamaya konulacağı taahhüt edilmiştir. Bu bağlamda, İş Kanunu'nda "eşit işe eşit ücret" ilkesi gibi kadınları koruyucu hükümlere yer verilmiş olmasına rağmen istihdamda kadınlara fırsat ve davranış eşitliği sağlamaya yönelik ulusal ve örgütsel bazda daha ayrıntılı ve özendirici politika ve uygulamalara gereksinim duyulmaktadır.

²²⁵ Koray, Kadın Gerçekleri, s. 1.

²²⁶ Koray, Kadın Gerçekleri, s. 97.

İşletmelerde kadın çalışanlara yönelik uygulanmakta olan mikro politikalara bakıldığında genel durum itibari ile aile dostu politikalardan öteye geçilemediği görülmektedir. Bununla birlikte sayıları çok fazla olmasa da, bazı işletmelerde kadın çalışanlara yönelik daha detaylı insan kaynakları politikalarının da olduğu bir gerçektir. Bu nedenle, çalışmamızın bu bölümünde kadın çalışanlara yönelik mikro politikalarda aile dostu politikalara ağırlık verilmiştir.

2.1. KADIN ÇALIŞANLARA YÖNELİK POLİTİKALARIN AMACI

Çalışma yaşamında yer alan kadınlar, hem çalışarak toplumsal üretime katılmak, hem de eş ve anne olarak aile içi yükümlülüklerini yerine getirmek suretiyle, toplum açısından iki kez üretken durumdadırlar. Çalışmak ve anne olmak, kadının temel hakkı olmakla beraber, bu iki durum aynı anda söz konusu olduğu zaman, oldukça önemli sorunlar ortaya çıkmaktadır²²⁷. Bu nedene kadınlar, sahip olduğu sosyal rolleri nedeniyle çalışma yaşamında en çok sorun yaşayan ve de en çok ihmal edilen sosyal gruptur. Hukuken eşit haklara sahip olan kadın, uygulamada (özellikle çalışma yaşamında) fırsat eşitliğine uyulmadığı için mağdur duruma düşmektedir. Bunun yanı sıra kadının fizyolojik ve anatomik özellikleri itibariyle erkeklerden daha zayıf olmaları nedeniyle çalışma yaşamında iş kazalarına maruz kalma açısından daha büyük risk taşımaları, iş hukuku çerçevesinde özel çalışma kurallarına tabi olmalarını gerekli kılmaktadır. Gerek iş hukuku bağlamındaki ulusal ve uluslararası politikalar gerekse işletmelere özgü uygulamaların tek bir amacı vardır: kadın çalışanı korumak ve güvence altına almak.

Çalışma ve dinlenme süreleri ile gece çalıştırılmalarının sınırlandırılması ağır ve tehlikeli işlerde, tehlikeli makine, araç, gereç ve maddeler yanında, doğum öncesi ve sonrasında belirli bir süre ile çalıştırılmaması, analık ödenek ve yardımları, erken emeklilik olanaklarının verilmesi, kadın çalışanları işin sürdürülmesine ilişkin olarak koruyan özel hükümler ilk akla genel örneklerdir. İş yerine ilişkin özel hükümler olarak ise, ana ve çocuk sağlığının korunması için gerekli emzirme odası, kreş gibi

²²⁷ W. B. Creighton, **Working Women and The Law**, Mansell, 1979, s.37'den aktaran Binnur Sümer, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Gebe ve Anne İşçilerin Korunması, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Konya, 1997, s. 27.

özel sağlık tesislerinin kurulması ve geliştirilmesi, ayrı yıkama, temizlenme, giyinme yerlerinin bulunması gibi düzenlemeler gösterilebilir²²⁸.

Kadınların işçi statüsü altında çalışmalarının, birey, aile ve toplum açısından çeşitli yarar ve sakıncaları vardır. Kadın işçilerin çalışma yaşamında korunmasının amacı, bu yarar ve sakıncalar arasında bir dengenin kurulması, bireysel, ailesel ve toplumsal çıkarların birbiriyle uyumunun sağlanmasıdır²²⁹. Avrupa'daki ilk iş yasalarına bakıldığında da (çalışan çocukların ve kadınların korunmaları) bu amaçla çıkarıldığı görülmektedir.

Kadın işçilerin korunması gereği iki temel nedene dayanır. Bunlardan birincisi, kadın işçilerin çalışmaların bireysel ve ekonomik yararları ile kadınların “cinsel-fiziksel” nitelikleri ve toplumsal değerleri nedeniyle oluşabilecek sakıncalar arasında bir denge kurulması zorunluluğudur. İkinci neden ise, kadın işçilerin çalışma yaşamında karşılaştıkları cinselliklerine özgü yani kadın olmalarından kaynaklanan sorunlarının ve engellerinin giderilmesi gereğidir²³⁰.

Kadınların çalışma yaşamında korunabilmeleri öncelikle çalışma yaşamı dışında, toplumsal yaşamda korunabilmelerine bağlıdır. Çünkü kadın işçilerin karşılaştıkları sorunların büyük bölümü, çalışma yaşamı dışında çeşitli alanlarda yeterli ve gereği gibi korunamamalarından kaynaklanır. Çalışma yaşamı dışında korunması, toplumsal eşitliği, bir başka anlatımla hukuken eşit haklara sahip olması ve fiilen bu hakları tam anlamıyla kullanabilmesi anlamına gelecektir²³¹. Dolayısıyla, da kadınların toplumsal yaşamda hukuken fiilen korunuyor olmaları, çalışma yaşamı içerisinde korunabilmelerinin ön koşulu ve temeli olacaktır.

2.1.1.Fizyolojik ve Genetik Farklılıkları Nedeniyle Koruma

Kadın ve erkek arasında fizyolojik ve genetik farklılıklar bulunmaktadır. Kadınlar, fiziksel yapıları bakımından erkeklere göre daha dayanıksız ve güçsüzdürler. OECD tarafından yapılmış bir araştırmanın sonuçları bunu destekler niteliktedir. Söz konusu araştırma, kadının fiziksel iş görme kapasitesinin, erkeğe göre ortalama yaklaşık %30 oranında daha az olduğunu göstermektedir. Kadınların

²²⁸ Altan, (1980), s. 98.

²²⁹ N. Binnur Tulukçu, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Gebe ve Anne İşçilerin Korunması**, T.Haber-İş Sendikası Yayınları No:21, Ankara 2000, s. 20.'den aktaran Fettah, s. 25.

²³⁰ Altan, (1980), ss. 75,85.

²³¹ Fettah, s. 28.

genetik özellikleri gereği cinsiyete özgü dönemsel hastalıkları, gebelik, doğum ve emzirme evrelerini kapsayan analık durumunda çalışmaları güçleşir, verimlilikleri azalır, çalışma yaşamları kesintiye uğrar. Özellikle fiziksel güce dayalı işlerde veya tehlikeli, uzun süreli ve yorucu işlerde çalışmaları kendisi ve çocuğunun sağlığı yönünden sakıncalı olabilir. Örneğin, hamile bir kadının uygunsuz koşullar altında çalışması sonucu sakat dünyaya gelecek çocuk, toplumun sağlıklı nesillere sahip olmasına engel olacaktır. Kadının çalışma yaşamında yer alması sonucu ortaya çıkacak bireysel ve toplumsal faydalarla, bireysel ve toplumsal sakıncalar arasında bir denge kurulması zorunluluğu, kadın işçilerin çalışma yaşamında korunmasını gerektirmektedir²³².

Kadın işçileri genel olarak kadın oldukları için korumayı amaçlayan düzenlemeler son yıllarda tartışma konusu olmuştur. Bunlar özellikle kadınların fiziksel olarak erkeklerden güçsüz oldukları ve ataerkil aile düzeninde aile sorumlulukları taşımaları ve esas görevlerinin aile içinde olması temeline dayanır. Ancak, son yıllarda teknolojik gelişmeler işlerin görülmesinde fiziksel güç kullanımını azaltmıştır. Dolayısıyla, fiziksel olarak güçsüz oldukları gerekçesiyle kadınlara özel koruma uygulamaları gereksiz görülmüş ve pek çok ülkede bu tarz koruma önlemleri kaldırılmıştır²³³. Bugün sürekli ve hızlı teknolojik gelişmelerin etkisiyle üretim sürecinde fiziksel güce daha az ihtiyaç duyulduğu bir gerçektir. Her ne kadar salt fiziksel güce dayanan üretim biçimleri azalmış olsa da hala varlığını sürdürmektedir. Dolayısıyla, bu bağlamda kadınların özellikle üretim sektöründe belli iş kollarında fiziksel özellikleri nedeniyle özel olarak korunmaları bir gereklilik olmaya devam edecektir.

Bunun yanında, kadınların analık durumlarında korunmasına ilişkin koruyucu yasa ve düzenlemeler hemen herkes tarafından kabul gören koruma biçimlerini oluşturmaktadır. Analığın korunması yönünde bu koruyucu düzenlemelerin yanında kadınların iş ve aile sorumluluklarını dengelemek amacıyla bu sorumlulukların paylaşılması yoluna gidilmiş ve bu amaçla kadın veya erkek olmasına bakılmaksızın aile sorumluluğuna sahip işçiler için de düzenlemeler getirilmiştir²³⁴.

²³² Altan, 1980, ss. 82-85.

²³³ Demirhan ve Ekonomi, s. 56.

²³⁴ Demirhan ve Ekonomi, s. 56.

2.1.2.Çalışma Yaşamında Cinsiyet AyrımcılığınıÖnleme

Çalışma yaşamında cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılmasını engellemeye yönelik düzenlemeler eşit davranma ilkesine dayanarak, eşit haklara sahip olma ve bu haklardan yararlanabilmede kadın ve erkek arasında cinsiyetlerinden dolayı yapılan ayrımı önlemeyi amaçlamaktadır.

Bu bağlamda, kadın çalışanlar için “koruma” mı yoksa “fırsat ve muamele eşitliği” mi tartışması süregelen bir tartışmadır. Kadın çalışanlar için özel bir “koruma”nın gerekliliğini savunanlar, kadını cinsiyeti nedeniyle özel olarak korunmaları öngörülen çocuk ve genç çalışanlarla birlikte değerlendirmektedir. Bu görüşe göre, geleneksel rol dağılımının bozulmaması, kadının ailevi yükümlülüklerini layıkıyla sürdürebilmesi için çalışma yaşamında özel olarak korunması gerekir. Nüfusun yarısını oluşturan kadınların ekonomiye ve gelişme sürecine katkılarını yadsıyan bu görüşün karşısında “fırsat ve muamele eşitliği”ni savunan görüş vardır. Fırsat ve muamele eşitliği, işe alınmada ve çalışma sürecinde cinsiyete dayalı ayrımcılığın önlenmesi anlamındadır. Çalışma yaşamında kadın konusunda günümüz uluslararası düzenlemelerine baktığımızda artık “kadın çalışanın korunması” ifadesinin terk edildiğini, “fırsat ve muamele eşitliği”nden bahsedildiğini görmekteyiz. ILO genel olarak düzenlemelerinde “fırsat ve muamele eşitliği”nden hareket etmekte, ailevi yükümlülüklerin hem kadına hem erkeğe ait olduğunu belirtmekte, “koruma”ya yalnızca hamilelik ve doğum çerçevesinde yer vermektedir. Çalışma yaşamında kadın erkek eşitliğinin (fırsat ve muamele eşitliği) sağlanması gereğinin üç temel nedeni vardır:²³⁵

- Kadın ve erkeğin eşit olması, cinsiyet temelinde cinsler arasında ayrımcılık yapılmaması her şeyden önce bir insan hakları meselesidir. İnsan hakları konusunun önemli bir vechesi, cinsiyete dayalı ayrımcılığın yasaklanmasıdır. Bu husus aynı zamanda etkin bir demokrasinin sağlanmasının koşullarından biridir.

- Kadın-erkek eşitliği, sosyal adaletin bir gereğidir.

- Sosyal ve ekonomik gelişmenin sağlanması, hem kadının hem de erkeğin çalışma yaşamına katılımını gerektirir.

²³⁵ Nurhan Sürat, “Uluslararası Çalışma Örgütünün (ILO) Çalışan Kadınlara İlişkin Düzenlemeleri ve Türkiye”, **Prof. Dr. Nuri Çelik’e Armağan**, Cilt: 2, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, İstanbul, 2001, ss. 1289-1290.

Kadınlar hukuk, siyaset, örgütlenme, eğitim hizmetlerinden yararlanabilme gibi alanlarda olduğu gibi, bir işe girebilme, o işi ellerinde tutabilme, işlerinde ilerleyebilme doğrultusunda da ayrımcı davranışlarla karşılaşabilmektedir. Örneğin, kadınlar işverenlerce çoğu kez daha uysal görülerek düşük ücretlerle, uzun sürelerle çalıştırılmaktadır. Kolay yönetilir görülerek işverenlerce kayıt dışı çalıştırılıp, en küçük bunalımla karşılaşıldığında hemen gözden çıkarılabilmektedir. Bu bağlamda, erkek işçilere tanınan ayrıcalıkların giderilerek çalışma koşullarının kadın ve erkek işçileri için eşitlenmesi; bir işe girilmesi ile başlayıp, iş koşullarında, iş güvencesinde ve güvenliğine, işte yükselebilecek olanaklarının tanınmasına dek uzanan geniş bir iş ilişkisi alanında söz konusudur²³⁶.

Milletlerarası belgelerde ve Anayasamızın 49. ve 50. maddesinde, cinsiyet ayrımı yapılmaksızın herkesin çalışma hakkına sahip olduğu ve kadınların çalışma koşulları bakımından özel olarak korunmaları gerektiği düzenlenmiştir. Bu hükümlerin sonucu olarak, kadınların karşılaştıkları sorunların çözülmesi ve kadın işçilerin korunması gereği büyük önem taşımaktadır²³⁷. Bunun yanı sıra kadınların çalışma yaşamında daha fazla katılımlarını sağlanması açısından bazı özel hukuki haklara sahip olabilmeleri ve kadınların çalışma yaşamına katılmalarını engelleyici her türlü kanuni, sosyal, kültürel ve ekonomik etkenlerin ortadan kaldırılması büyük önem arz etmektedir.

2.1.3.İş-Yaşam Dengesini Sağlama

İş yaşam dengesi çalışan bireyin çalışma yaşamına ilişkin faaliyetleri ile özel yaşamı özellikle de aile yaşamı sorumluluklarının uyumlu bir şekilde, birlikte yürütülmesi anlamına gelir. Çalışan bireyin iş ve aile sorumluluklarının uyumsuz olması, işin gereklerinin aile sorumluluklarını, aile sorumluluklarının da işin eklenildiği gibi yapılmasını engellemesi çatışmaya neden olmaktadır²³⁸. Bu bağlamda, iş yaşam dengesi, bireyin iş ve iş dışındaki yaşamında üstlendiği roller arasındaki çatışmanın en alt düzeyde olmasını ifade etmektedir. Bireyin çalışma alanından ve ailesinin ihtiyaçlarından kaynaklanan taleplerin yanında kendi

²³⁶ Altan, s. 229.

²³⁷ Sümer, s. 21.

²³⁸ Faruk Sapancalı, **Toplumsal Açından Yaşam Kalitesi**, Altın Nokta Basım Yayın Dağıtım, İzmir, 2009, s. 186.

kişisel ihtiyaçlarının da uyumlu hale gelmesiyle iş yaşam dengesi sağlanmaktadır. Buna göre, çalışanlar işlerinde geçirdikleri zamanın yoğunluğu nedeniyle evlerindeki annelik ve babalık rollerini gerektiği gibi yerine getiremiyorlarsa ve işteki yoğunluk aile ve ev sorumluluklarını geciktiriyorsa iş yaşam dengesi tehlikeye girmektedir. Ayrıca, kadının ya da erkeğin ailede ya da işyerinde yaşadığı olumsuzluğun diğer alanları da doğrudan etkilemesi, yani bireylerin her iki yaşam alanının birbiriyle etkileşim içerisinde olması da denge kurulmasını gerektirmektedir²³⁹.

İş ve aile yaşamı sorumlulukları arasında kurulacak insani bir denge gerek istihdamın kalitesi gerekse de yaşam kalitesi açısından önem taşımaktadır. Diğer taraftan, çalışanların kişisel yaşam ve iş yaşamlarındaki memnuniyeti işletmeleri de olumlu yönde etkilemektedir. İş-yaşam dengesinin, verimliliği ve işe devamsızlığı azaltarak işletmeler için önemli kazançlar sağlarken, diğer taraftan yaşam kalitesi ve ruhsal sağlığı geliştirerek, bireyin toplumsal refaha ve huzura katkısını arttıracığı düşünülmektedir²⁴⁰. Çünkü işletmelerin öncelikli amacı, verimliliklerini maksimize edebilmek ve nitelikli çalışanların (kadın-erkek) elde tutabilmek için çalışanların iş ve iş dışındaki yaşamlarını daha iyi entegre edebilmelerini sağlamaktadır. Bu noktada hem çalışan hem de eş ve/veya anne rolleri nedeniyle iş yaşam çatışması yaşayan kadınlarda iş yaşam dengesini sağlamaya yönelik işletme politika ve uygulamaları, kişisel yaşamın devamlılığının desteklenmesi ve bu yolla çalışma yaşamında korunmanın sağlanması açısından büyük önem arz etmektedir.

Ancak, işyerinde iş ve yaşam dengesini sağlayıcı ortamın oluşturulması bu politikaların başarıya ulaşmasında tek başına yeterli değildir. Önemli olan esnek çalışma ortamında kadın çalışanları destekleyici politikaların uygulanmasıdır. Örneğin, kadın çalışanların belirli dönemlerde tam zamanlı çalışmadan part-time çalışmaya geçişlerine izin verilmelidir. Böylece, kadınlar çatışma yaşadıkları dönemlerde part-time çalışma olanağı bulduklarından devamsızlık ve verimlilik kaybı oluşmayacak, iş ve işletmeye bağlılıklarını artacaktır. Destekleyici politikalardan bir diğeri ise, ücret ve kesinti uygulamalarıdır. Özellikle çocuk ve yetişkin bakımı gibi kişisel nedenlerden dolayı devamsızlık durumunda ücretlerden yapılacak kesintilerin belirli bir düzeyle tutulması, maddi kaybın en aza indirilmesi açısından önemlidir. Son olarak çalışanlara yönelik stresle başa çıkma eğitimlerinin

²³⁹ Kurtul, s. 12.

²⁴⁰ Sapançalı, s. 186.

verilmesi iş-yaşam dengesini sağlamaya yönelik bir diğer işletme politika ve uygulamasıdır²⁴¹.

2.2. KADIN ÇALIŞANLARA YÖNELİK MAKRO DÜZEYDE POLİTİKALAR

Sosyal politika, ekonomik olaylardan doğan insanlar arası ilişkileri toplumsal bütün içinde inceleyen bir bilim dalıdır. Dolayısıyla, bu bilim dalının konusunu, ekonomik olayların insanlar ve toplum yaşamı üzerindeki etkileri ve doğurduğu sosyal sorunlar oluşturmaktadır²⁴². Tarihsel süreçte sosyal politikanın konu aldığı sosyal sorunlar, kapitalist düzende işçi sınıfı ve burjuva sınıfı arasındaki toplumsal sınıf çekişmelerini konu almaktayken, günümüzde sosyal politika topluma göre değişen farklı boyutlara sahip olmaya başlamıştır.

Dar anlamda sosyal politika, işçi sınıfına ve onun çok temel sorunlarına yönelik sınırlı amaçlı bir politikadır. Temel amacı da yükselen emek-sermaye çatışmasını azaltmaktır. Bu amaçla devletler, çalışma yaşamından kaynaklanan risklere karşı bazı güvenceler sağlamayı en akılcı yol olarak görmüşlerdir. Böylece, öncelikle iş kazası ve hastalıklara karşı getirilen sigorta uygulamaları, yaşlılık, işsizlik gibi konularda gündeme gelmiş ve çalışma yaşamında işverenin insafına terk edilen işçiler için az da olsa bir koruma ve güvence sistemi oluşturulmuştur. 1975’li yıllardan sonra ise, sosyal politika, temelde sosyal-ekonomik hak ve özgürlüklere dayalı bir politika haline gelmiş ve bu haklara herkes için hayata geçirmek üzere kapsam genişliğine uğramıştır²⁴³.

Günümüz sosyal politika anlayışında sosyal sorun, dar kapsamdaki anlayışın ötesinde, sağlık, eğitim, konut, çevre, yerleşim sorunları, personel sorunları ve demokratikleşmeyi de içerecek şekilde geniş bir çerçevede ve kapsamda anlam ve içerik kazanmaktadır²⁴⁴. Örneğin, bugün üçüncü kuşak diyebileceğimiz çocuk, kadın, çevre, tüketici hakları gibi birçok hak söz konusudur ve bunları gerçekleştirmek üzere de sosyal politikalara ihtiyaç duyulmaktadır. Kadın-erkek eşitliği, özürülülerin korunması gibi konularda bu hakları yasal olarak tanımak yetmemekte, bunların

²⁴¹ Kurtul, ss. 14-15.

²⁴² Sami Güven, **Sosyal Politikanın Temelleri**, Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa, 2001, s. 11.

²⁴³ Koray, ss. 33-34.

²⁴⁴ Güven, s. 14.

hayata geçmesi için koruyucu ve destekleyici önlemlerden, “pozitif ayrımcılık” denilen uygulamalara kadar birçok politikayı devreye sokmak gerekmektedir²⁴⁵.

Bu bağlamda, sosyal politikanın öne çıkan temel konuları; yoksulluğun önlenmesi, istihdam, sosyal güvenlik, çevre politikalarının, yaşlıların bakım ve gözetiminin, çocuk istihdamının engellenmesinin, genç işgücünün, kadınların, engellileri, tüketicileri, göçmenlerin korunmalarının, her türlü ayrımcılık ve ayrımcılıkla savaşımların, çalışma yaşamının bağımlı statülerle çalışanlar yönünden zaman, ücret ve kişiler bakımından özel olarak düzenlenmesi ve denetlenmesinin, örgütlenme özgürlüğünün güvence altına alınması olarak sıralanabilir²⁴⁶.

Kadınların sosyal politikadan beklentileri, bir yandan kadın-erkek eşitliğinin sağlanması, öte yandan çalışma saatlerinin düzenlenmesinden çocuk bakımına kadar pek çok ihtiyaca uzanmaktadır. Feminist hareketler birçok açıdan sosyal politikanın anlamını ve niteliğini sorguladığı gibi, bu politika içindeki eşitlik, dayanışma, sosyal uzlaşma, sosyal devlet gibi kavramlar üzerinde de yeniden düşünülmesini istemektedir. Onlara göre, sosyal politika eril bir karakter taşımakta ve geleneksel ataerkil yapı ve değerleri koruma üzerine biçimlenmektedir. Örneğin, kadınların ev içinde ne kadar çalışsalar da hiçbir koruyucu önlem ve güvencelerinin olmayışı ve çalışmanın hep ücretli emek olarak düşünülmesi eleştirilerinin başında gelmektedir. Bu nedenle, özellikle bakım kavramını tartışmalarının odak noktası yapmaktadırlar. Bu bağlamda, istihdamın yapı ve niteliğiyle değiştirmesinin de etkisiyle sosyal politika anlayışı kadın çalışanların ihtiyaçlarındaki değişime ayak uydurmaktadır. Örneğin, artık tam gün çalışma eksenli bir sosyal politika yerine esnek çalışmayı esas alan, eve ekmek getiren erkek yerine iki üyesi çalışan aileye yönelen, işsizlik artışı karşısında tam istihdamı amaçlamak yerine temel gelir hakkı üzerinde duran öneri ve uygulamalar söz konusudur²⁴⁷.

Kadınlara yönelik uygulanan eğitim, istihdam, ücretler, yükselme olanakları, siyaset ve siyaset dışı karar organlarına girebilmesi, sosyal güvenlik hakları vb. gibi hayatın her alanında fırsat eşitliği sağlamaya yönelik sosyal politikalar, kadın hareketlerinin “sonuçlarda eşitlik” kavramıyla yola çıkmaktadır²⁴⁸. Söz konusu

²⁴⁵ Koray, s. 38.

²⁴⁶ Altan, Politika, s. 9.

²⁴⁷ Koray, ss. 39-40.

²⁴⁸ Koray, s. 342.

politikaların sonuçlarda eşitliği sağlayıcı bir işlev görebilmeleri için, kadınlara toplumsal yaşamda eşit varoluş koşullarına sahip olana değin geçici önlem politikalar uygulanmalıdır. Ayrıca, doğurganlığın, kadınların çalışma yaşamında bir dezavantaja dönüşmesine neden olan tüm yasal düzenlemelerin de ortadan kaldırılması gerekmektedir²⁴⁹.

Kadın-erkek eşitliği aynı zamanda anayasa ve yasalarla da güvence altına almıştır. Türkiye; Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW) öncelikli olmak üzere, Avrupa Sosyal Şartı, Çocuk Hakları sözleşmesi, ILO, OECD, Avrupa Güvenlik ve İşbirliği Teşkilatı (AGİK) gibi kuruluşların sözleşme, karar ve tavsiyeleri, Kahire Dünya Nüfus ve Kalkınma Konferansı Eylem Planı, 4. Dünya Kadın Konferansı Eylem Planı ve Pekin Deklarasyonu ve Avrupa Birliği'ne uyum sürecinde ulusal mevzuatına aktarılması gereken kadın-erkek eşitliği ile ilgili AB direktifleri doğrultusunda politikalar geliştirmeyi, yasal düzenlemeler yapmayı ve bu yasaları uygulamaya geçirmeyi taahhüt etmiştir. Kadına yönelik politikalarda yaşanan değişimin en önemli yansımaları Anayasa'da yapılan değişiklikler oluşturmaktadır. 2004 yılında anayasanın 10. maddesine "kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür" hükmü eklenmiştir. Yapılan bu değişikliklerle devlet cinsiyete dayalı ayırım yapmamanın ötesinde, kadınla erkeğin her alanda eşit haklara, eşit olanaklara kavuşması için düzenlemeler yapmak, gerekli tedbirleri almakla yükümlü kılınmıştır²⁵⁰.

Kadınların çalışma yaşamına başlama sürecinde önlerine çıkartılan tüm engellerin kaldırılması ve çalışma yaşamındaki konumunun güçlendirilmesi için; eğitimden, toplumsal cinsiyet rollerine ve çalışma yaşamındaki yatay ve dikey ayrımcılıktan meslek yönlendirmelerine ve seçimine ve sosyal güvenlik sosyal bakım haklarına kadar pek çok alanda fırsat eşitliğini uygulanabilir kılan sosyal politikalar geliştirilmektedir²⁵¹. Çalışmada ise, kadınlara yönelik çok yönlü bu politikalardan; temel eğitim politikalarından bazı mesleklere girmesini özendirmeye kadar uzanan eğitim politikaları, Kadın girişimciliği, kadın istihdamının arttırılmasına

²⁴⁹ Sayın, s. 39.

²⁵⁰ T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008–2013, Ankara, 2008, ss. 13-18, http://www.kadininstatusu.gov.tr/upload/mce/eski_site/Pdf/TCEUlusaleylemplani.pdf, (22/05/2012).

²⁵¹ Sayın, s. 39.

yönelik politikalar ve de kadınların analık halinde sosyal güvenlik politikaları incelenecektir.

2.2.1. Eğitim Politikaları

Kadının eğitimi, genel eğitimin ayrılmaz bir parçası olarak gelişmiş ülkelerin eğitim sistemleri içinde önemli bir yer tutmasına rağmen, günümüzde halen kadınlar her alanda olduğu gibi eğitim olanaklarından faydalanmada da erkeklerle eşit haklara sahip olamamaktadır. Eğitim açısından kadınlara fırsat ve olanak eşitliğinin sağlanması, niteliklerinin ve verimliliklerinin artmasına ve bu sayede iş gücü piyasalarında daha fazla yer bulabilmelerine olanağı sağlamaktadır. Bu amaçla Türkiye'nin hemen her yerinde kız çocuklarının zorunlu eğitimlerini alabilmelerinin sağlanması ve yüksek eğitimli kız çocuklarının oranlarının artırılmasına yönelik devletin ve sivil toplum kuruluşlarının birlikte yürüttükleri sosyal eğitim politikaları bulunmaktadır.

Türkiye; Çocuk Hakları Sözleşmesi, Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi (CEDAW) gibi onayladığı sözleşmelerle eğitim hususunda politikalar geliştirmeyi, yasal düzenlemeler yapmayı, bu yasaları uygulamaya geçirmeyi ve kadın okuryazarlığını %100 olarak gerçekleştirmeyi taahhüt etmiştir²⁵².

2.2.1.1. Temel Eğitimde Eşitliği Sağlamaya Yönelik Politikalar

Eğitimde kadınların fırsat eşitliği yakalamalarındaki en önemli engel geleneksel toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin fikirlerdir. Kadın rollerine ilişkin geleneksel normlar ve değerler kadınları okuldan uzaklaştırmaktadır. Kızların çok erken yaşlarda evliliğe zorlandığı durumlarla halen karşılaşmaktadır. Bu durumun yaşanmasındaki en önemli etken de gelir düzeyinin düşük olmasıdır. Gelir düzeyi düşük aileler çocuklarını okula göndermekte zorluklarla karşılaşmakta ve bu konuyla ilgili olarak bir karar verilmesi gerektiğinde, kız çocuklarının ev işlerine yardım

²⁵² T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Türkiye'de Kadının Durumu Raporu Nisan 2012, Ankara, 2012, s. 11, http://www.kadininstatusu.gov.tr/upload/mce/2012/trde_kadinin_durumu_2012_nisan.pdf, (22/05/2012).

etmesi için eğitimden uzak tutulmakta ve eğitim konusundaki tercih erkek çocuktan yana kullanılmaktadır²⁵³.

Yıllar içinde Türkiye’de okuryazarlık oranlarının sürekli artması beklenirken, 2011 Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi verilerine göre; nüfusun %6’sının okuma-yazma bilmediği ve bu oranda kadınların büyük bir orana sahip olduğu sonucu elde edilmiştir. Bu bağlamda, 2013 yılına kadar kız ve erkek çocukları için okullaşma oranını %100’e ulaştırma hedefi doğrultusunda, gerek devlet destekli gerekse uluslararası ve özel kuruluşlar destekli pek çok proje ve politika yürütülmektedir. Bu eğitim politikalarının hayata geçirilmesinde etkin rol oynayan belli başlı kuruluşlar ise, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Devlet Planlama Teşkilatı, Milli Eğitim Bakanlığı, Sivil Toplum Kuruluşları, Meslek Odaları, Yerel Yönetimler ve Özel Sektörde faaliyet gösteren işletmelerdir.

2008-2013 dönemini kapsayan 9. Kalkınma Planında kadınlara yönelik temel eğitim politika hedefleri şu şekildedir²⁵⁴:

- Eğitimin her kademesinde kız çocuklarının okullaşma oranları (kayıt, devam ve tamamlama) arttırılacaktır.
- Eğitimin her kademesinde fiziki ve teknik kapasite arttırılacaktır.
- Yetişkinler arasında “Kadın Okuryazarlığı” arttırılacaktır.
- Eğitimciler, eğitim programları ve materyalleri “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği”ne duyarlı hale getirilecektir.

Söz konusu hedeflerin gerçekleştirilmesi amacıyla pek çok kurum ve kuruluş işbirliği halinde çalışarak çeşitli projeler ve politikalar yürütmektedirler. İlköğretimin sekizinci sınıfa kadar zorunlu olunmasını sağlayan yasal düzenleme, yatılı ilköğretim bölge okullarının kurulması, yakınlarında okul bulunmayan kırsal alanda yaşayan çocuklar için “Taşınabilir İlköğretim Uygulaması”na geçilmesi, fakir ailelerin çocukları için burs olanakları ve “Şartlı Nakil Transferi Uygulaması”, gibi projeler eğitimde cinsiyet eşitliğini sağlamaya ve kız çocuklarının okullaşma oranlarını arttırmaya yönelik yürütülmekte olan politikaların bazılarıdır.

²⁵³ T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, s. 30.

²⁵⁴ T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, s. 30.

Bunun dışında, eğitim sisteminin sorunlarının çözümünde devlet, özel sektör ve sivil toplum işbirliği ile pek çok proje yürütmektedir. Uluslararası kuruluşlar, özel sektör ve sivil toplum kuruluşları ile işbirliği ile yürütülen “Haydi Kızlar Okula”, “Baba Beni Okula Gönder”, “Kardelenler”, “Temel Eğitime Destek Projesi”, “Eğitime %100 Destek Projesi” gibi projeler ile kız öğrencilerin okuldan ayrılma oranlarının azaltılması ve okuldan ayrılmak zorunda kalan kız çocukları ve kadınlar için eğitim programları düzenlenmesi hedeflenmektedir.

2008 yılında kadın okumaz yazmalığının ortadan kaldırılması amacıyla “Ana Kız Okuldayız Okuma Yazma Kampanyası” başlatılmış olup, proje kapsamında okuma-yazma bilmeyen en az 3 milyon kadının okuryazar hale getirilmesi hedeflenmektedir. Kampanya kapsamında 8 Eylül 2008’den 1 Şubat 2012’ye kadar geçen sürede okuma yazma kurslarına 2.060.211 kişi katılmış olup bunlardan 1.408.990’ı okuryazarlık belgesi almıştır. Eğitimin niteliğini artırmak üzere planlanan bir diğer proje “Anne Baba Çocuk Eğitimi Projesi”dir. Bu proje ile öncelikle anne, baba ve çocukların eğitim ihtiyaçları tespit edilerek bu doğrultuda düzenlenen eğitim programları ile toplumun bilinç düzeyin geliştirilmesi ve statülerinin yükseltilmesi amaçlanmaktadır. Proje kapsamında; üreme sağlığı, ergen ilişkileri, aile içi ilişkiler, kadının toplumdaki yeri ve önemi, aile içi şiddet, kadına karşı şiddet, aile planlaması, töre namus cinayetleri, çocuk istismarı ve benzeri konularda konferans, panel, kurs, ev ve köy hizmetleri yoluyla ailelere ulaşmaktadır²⁵⁵.

2.2.1.2. Yaygın Mesleki Eğitim Politikaları

Hızla değişen küresel ekonomide rekabet edebilmek için her ülke, halkının eğitimi, öğretimi ve beceri kazanması ile ilgili birçok yatırım yapması gerekmektedir. Büyüme, küreselleşme, istihdamın artırılması ve rekabetin sağlanmasında eğitimin- bireysel refahın artırılması ve iyi vatandaş yetiştirilmesinin yanında özellikle mesleki eğitimin, önemli bir işlevi olduğu kabul görmektedir. Genel eğitimden, istihdam amaçlı mesleki eğitime kadar, eğitimden temelde; işletmelerin rekabet sorunlarına cevap vermesi, istihdam sorununa yardımcı olması, toplumsal bütünleşmeyi sağlaması, hızlı değişimler karşısında ortaya çıkan sorunlara

²⁵⁵ T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, ss. 17-19.

çözümler üretilmesinde yardımcı olacak programları yaygınlaştırması ve bunu etkili şekilde yapması beklenmektedir. Bu bağlamda, günümüzde tüm ülkelerde, işsizlikle mücadelede gençlerin mesleki eğitimi, kadınların istihdama katılımlarının artırılmasında, yaygın mesleki eğitim etkili bir araç olarak kullanılmaktadır²⁵⁶.

Yaygın eğitim, örgün eğitimi tamamlayan ve eğitime süreklilik kazandıran okul dışı eğitim programları, hizmet içi eğitim ve kamuoyu aydınlatma çalışmaları biçiminde yürütülür. Örgün eğitimi tamamlayıcı nitelikte yaygın eğitim çalışmaları Milli Eğitim Bakanlığı, Üniversiteler, Diyanet İşleri Bakanlığı Milli Savunma, Sağlık ve Sosyal Yardım, Tarım ve Orman, Adalet, Kültür, Turizm, Çalışma Bakanlığı gibi bazı bakanlıklarla, Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumuna bağlı Toplum Merkezleri gibi özel ve gönüllü kurum ve kuruluşlarca yapılmaktadır. Hizmet içi eğitim programları ise, daha kapsamlı olup, tüm merkezi yönetim, yerel yönetimler, akademik kurslar ve özel kuruluşlar tarafından yürütülmektedir²⁵⁷.

11 Ocak 1988 tarihinde yürürlüğe giren “İşgücü Yetiştirme Yönetmeliği” çerçevesinde ve İş ve İşçi Bulma Kurumu (İŞKUR)’nun inisiyatifinde; işgücü yetiştirme hizmetlerinin yaygınlaştırılması, istihdamın arttırılması, iş piyasasının nitelikli işgücü ihtiyaçlarının karşılanması hedef alınmıştır. Bu kurslar, “İstihdamı Geliştirme ve İşsizlikle Mücadele” projesinin önemli bir halkasını oluşturmaktadır. Kurslar, istihdamcı işyerlerinde veya istihdamı da üstlenmeleri koşuluyla hizmet satın alınması biçiminde, eğitim kurumlarıyla ortaklaşa yürütülmektedir. İşyerleriyle ortaklaşa düzenlenen kurslarda, ilke olarak işverenler kurs maliyetlerine katılmamakta, İŞKUR kursların maliyetini üstlenmektedir²⁵⁸.

2012 yılı içerisinde toplam 27.351 kurs açılmış olup, bu kurslardan 276901 kişisi erkek, 187.744 kişisi de kadın olmak üzere toplam 464.645 kişi yararlanmıştır. İstihdam garantili kurslara katılan 14.962 kişinin 9.329’u (% 62,3), kendi işini kuracaklara yönelik kurslara katılan 5.619 kişinin 2.748 (%48,9)’sı, özürllülere yönelik kurslara katılan 678 kişinin 257 (%37,9)’si kadındır. Kurslarda öğretilen meslekler de son derece cinsiyetlendirilmiş olup istihdam garantili kurslarda

²⁵⁶ İlhan Akhun, Yüksel Kavak ve Nuray Semenoğlu, **İşgücü Yetiştirme Kurslarının Kadın İstihdamına Katkısı**, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Ankara, 1999, s. 25.

²⁵⁷ Mehmet Yapıcı, “Yaygın Eğitim”, **Üniversite ve Toplum Dergisi**, Cilt: 3, Sayı: 1, Mart 2003, <http://www.universite-toplum.org/text.php?id=122>, (28/05/2012).

²⁵⁸ Akhun, s.46.

kadınların %63'ü dikiş makinesi operatörü olarak, kendi işinin kuracaklara yönelik kurslarda kadınların %46'sı halı, kilim, kumaş dokuma ve dikiş konularında eğitilmiştir. Ayrıca, istihdam garantili kurslardan yararlanmakta olan kadın sayısının erkeklere göre az olduğu gözlenmektedir²⁵⁹.

Günümüzde Türkiye'de kadınlara yönelik pek çok mesleki ve de hizmet içi eğitim programı yürütülmektedir. Bu eğitim programları; okullaşma sürecinde eğitime ara veren veya okuma yazma bilmeyen kadınlara temel eğitimin verilmesinin yanı sıra istihdam garantili mesleki beceriler kazandırmaya yönelik olmalı itibari ile kadının eğitim düzeyinin artırılması ve de kadın istihdamının artırılması açısından büyük önem arz etmektedir. Ancak, kısıtlı içerikteki eğitim programları çalışsın ya da çalışmasın kadınların günümüz koşullarındaki güncel ihtiyaçlarına tam anlamıyla cevap verememektedir. Özellikle çalışan veya çalışma yaşamına ara veren kadınların; çalışma yaşamındaki ayrımcı uygulamalardan ve de aile içinde yaşanan sıkıntılardan ve sorumluluklardan kaynaklanan sosyo-psikolojik pek çok sorunları mevcuttur. Aile içi iletişim sorunları, okul çağındaki çocukların bakım sorunu, iş ve aile yaşantısındaki sorunlar nedeniyle yaşanan psikolojik sorunlar, doğum izninden döndükten sonra işe yeniden uyum sağlama sorunu ve tüm bunların neticesinde iş ve yaşam doyumunda azalma yaşana sorunların bazılarıdır. Bu bağlamda, günlük iş ve aile yaşantılarındaki sorumlulukları nedeniyle kendine ve topluma yabancılaşan, aile içindeki ve çalışma ortamındaki ilişkileribozulan kadınların güncel sorunları da mesleki eğitim, hizmeti içi eğitim kapsamına alınmalıdır.

2.2.2.İstihdam Politikaları

Türkiye'de öncelikli olarak istihdam yapısı, ekonomik ve demografik yapılarıdaki değişmeler, kırsal alandan kente göç dolayısıyla işgücündeki yer değiştirme eğilimleri, kentlerdeki sanayi yapısının kaydedilen ekonomik büyümeye rağmen istihdam yaratma özelliği taşımayışı, küreselleşmenin emek-yoğun sektörlere yaptığı baskı, yasal düzenlemelerin kadın istihdamına etkisi, meslek içi eğitimler ve yeniden eğitim süreçlerinin sorgulanması gereklidir. Bu bağlamda, kadın istihdamı

²⁵⁹İşkur, "İşkur 2012 İstatistik Bülteni", <http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/istatistikler.aspx>, (03/11/2014).

ayrı bir politika alanı olarak istihdam politikalarına eklenmeli ve istihdam politikaları kadınların yoksulluk ve sosyal dışlanma ile mücadeleleri açısından ele alınmalıdır²⁶⁰.

Kadınlar için istihdamda ayrımcı uygulamaların önlenmesi, hem yasal ve kurumsal düzenlemeler, hem de sürekli izlenen politika ve önlemler gerektirmektedir ve kuşkusuz istihdamda eşitlik politikalarının genel olarak her alandaki kadın-erkek eşitliği politikalarıyla yakın bağlantısı vardır. Kadın-erkek eşitliği politikalarının önem kazandığı her ülkede bir yandan kadınların işgücü piyasasına hazırlanmaları (eğitim, meslek seçimi gibi) ve işgücü piyasasında karşılaştıkları koşullar (ücretlendirme, çalışma koşulları, yükselme olanakları gibi) açısından “fırsat eşitliği” sağlanmaya çalışırken, öte yandan da kadının geleneksel sorumluluklarının bir ölçü de olsa azaltılması ve iş yaşamıyla uyumlaştırılmasına çalışılmaktadır. Bu çabalarda bir yandan kadın işgücüne gereksinim duyan piyasanın gerekleri, öte yandan kadınların eşitlik istemleri karşılanmak istenmektedir. Ancak, atılan adımlar ya yavaş olmakta ya da uygulamada istenilen sonuçları vermekten henüz oldukça uzak bulunmaktadır. İstihdamda cinsiyete dayalı ayrımcılığı önlemek amacıyla Türkiye, BM’in Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Hakkında Sözleşme’sini, Uluslararası Çalışma Örgütü’nün kadın işçileri korumaya yönelik bazı sözleşmelerini onaylamıştır. Ayrıca, İş Kanunu’nda eşit işe eşit ücret ilkesi gibi kadınları koruyucu hükümlere de yer verilmiştir²⁶¹.

Türkiye’de istihdamdan sorumlu kuruluş olan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve bağlı kuruluşlar kadın istihdamından da sorumludur. Bunun yanına Başbakanlığa bağlı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü de istihdam dahil kadınlarla ilgili her konu üzerinde çalışmaktadır. Bunların dışında da kadın istihdamı konularıyla ilgilenen çeşitli İŞKUR, Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi-i Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB), Çok Amaçlı Toplum Merkezleri (ÇATOM) gibi kamu kurum ve kuruluşları, üniversiteler, sendikalar, meslek örgütleri ve Kadın Girişimciler Derneği (KAGİDER) gibi kadın örgütleri bulunmaktadır.

Aktif işgücü politikaları vasıtasıyla istihdamın artırılması 8. Beş Yıllık Kalkınma Plan döneminde önem kazanmıştır. İşgücünün beceri ve yeterliliğini geliştirerek istihdam edilebilirliğin artırılmasını amaçlayan aktif işgücü politikaları,

²⁶⁰ Sayın, s. 35.

²⁶¹ Koray, ss. 34-35.

işgücü yetiştirme (mesleki) eğitim ve işgücü uyum programlarını, mesleğe yönlendirme, mesleki danışmanlık ve rehberlik hizmetlerinin sunulmasını, iş arama stratejilerinin geliştirilmesini, işsizler, özürlüler, kadınlar ve gençler gibi dezavantajlı grupların iş bulmasını, girişimcilik eğitimlerini ve istihdam garantili eğitim programlarını kapsamaktadır²⁶².

AB ve İşkur'un işbirliği ile Temmuz 2010'da başlayan ve Aralık 2011 tarihinde tamamlanan Kadın İstihdamının Desteklenmesi Hibe Programı kapsamında kadın istihdamının arttırmaya yönelik olarak 131 hibe projesi desteklenmiştir. Toplam bin 58 başvurunun değerlendirilmesi sonucunda hibe desteği almaya hak kazanan 131 projenin 36'sında eğitim verilen konularda sürdürülebilirliği sağlayacak kooperatif, dernek, üretim merkezi ya da atölye gibi kurumsal yapılar oluşturulmuş; 46'sında kadınlar ev eksenli üretime başlamış; 52'sinde eğitim sonrasında istihdam sağlanmış; 27'sinde kadınlar girişimci olarak kendi işlerini kurmuşlardır. Bu projeler kapsamında tasarlanan meslek edindirme kurslarından toplam 9 bin 856 kadın yararlanmış; eğitimlerini tamamlayan kursiyerler arasından 914 kadın hedeflenen sektörlerde istihdam edilmiş, 113 kadın da kendi işini kurmuştur. Ayrıca, bin 940 kadın çocuk ve yaşlı bakımı eğitimi almış; 780 kadın girişimcilik kurslarına katılmış; 9 bin 557 kadın ise, hibe projeleri sonucunda sertifika almıştır²⁶³.

Yürütülmekte olan tüm bu projeler ve kadın istihdamı konusunda atılan olumlu adımlar elbette ki kadınların ekonomik anlamda güçlenmesine katkıda bulunmaktadır. Ancak, kadınların güçlenmesi yalnızca gelir artışı ile değerlendirilmemelidir; aynı zamanda kadınların sosyal açıdan güçlenmesine sunduğu katkılar üzerinden değerlendirilmelidir. Bu nedenle, kadınlar için yaratılacak istihdam olanakları insana yakışır iş çerçevesine uygun olduğu, kadınları sosyal açıdan güçlendirdiği ve toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlayacak bütüncül politikaları içerdiği ölçüde gerçek anlamda sosyal ve ekonomik kalkınmadan söz edilebilir²⁶⁴.

Bu bölümde incelenecek olan kadın istihdamına yönelik politika ve projeler; çalışma yaşamında cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesi, girişimciliğin artırılması ve mobing, iş stresi gibi sorunların çözümüne yönelik eğitim projelerini içermektedir.

²⁶² Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Türkiye'de Kadının Durumu Raporu Nisan 2012, ss. 17-19.

²⁶³ Faruk Şahin, "Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu", **İstihdamda 3 İşgücü İşveren, İşkur Dergisi**, Sayı: 5, Ocak-Şubat-Mart 2012, s. 71.

²⁶⁴ Ümit Efendioğlu, "ILO ve Kadın İstihdamı: İnsana Yakışır İş Perspektifinden Toplumsal Cinsiyet Eşitliği", **İstihdamda 3 İşgücü İşveren İşkur Dergisi**, Sayı: 5, Ocak-Şubat-Mart 2012, s. 57.

2.2.2.1. Cinsiyet Eşitliğinin Geliştirilmesine Yönelik Politikalar

Kadın istihdamını arttırıcı ve iyileştirici politika ve eylem programları, büyük kentlerde kadınların çalışma yaşamına katılımının önünde sosyo-ekonomik yapılanmadaki eksikliklerin ve toplumda cinsiyete dayalı rol ayrımı ve aile içi ataerkil üretim ilişkileri olmak üzere iki temel engel olduğu gerçeğini göz önünde bulundurması gerekmektedir. Bu bağlamda, kadınların karşılaştıkları sorunların bir bölümü, erkekler için de geçerli olan, işgücü piyasasının oluşumundaki çarpıklıklardan ve eksikliklerden kaynaklanmaktadır. Önemli bir diğer bölümünün arkasında ise, toplumun her kesimi ve kurumuna yerleşmiş olan cinsiyete dayalı zihniyet kalıpları yatmaktadır. Sorunların çeşitli olduğu gibi, politika önerilerinin de birbirleriyle etkileşim içinde olduğu varsayımından hareketle; kadınlara yönelik politika ve eylem programlarının da birbirini tamamlayıcı nitelikte olması gerekmektedir²⁶⁵.

Kadınlarla erkekler arasında cinsiyet eşitliğinin sağlanması için öncelikle kapsamlı bir Kadın Politikasının Ulusal İstihdam Stratejisi'ne dahil edilmesi gerekmektedir. Diğer taraftan, kadınların çalışma yaşamındaki konumlarının güçlendirilmesi için eğitimden, toplumsal cinsiyet rollerine, yatay ve dikey ayrımcılıktan meslek yönlendirmelerine ve seçimine kadar pek çok alanda ayrımcılık yapmama ilkesi çerçevesinde kadınların ve erkeklerin sorumluluklarının ve becerilerinin cinsiyet eşitliği perspektifinde yeniden ele alınması gerekmektedir. Dolayısıyla, söz konusu politikaların eşitliği sağlayıcı bir işlev görebilmeleri için, kadınlar toplumsal yaşamda eşit varoluş koşullarına sahip olana değin geçici özel önlem politikaları uygulanmalıdır. Bunun için de, yasaların aile yaşamıyla iş yaşamını uyumlaştırması ve bu alanlardaki görev dağılımının düzenlenmesinde kadınları güçlendirici bir rol üstlenmesi sağlanmalı ve kadınların cinsiyet önyargıları nedeniyle yaşadıkları, çoğu zaman dolaylı ayrımcılık olarak karşımıza çıkan hemen her türlü ayrımcılık biçimlerinin tanımlanarak yasaklanması gerekmektedir²⁶⁶.

İstihdamda eşitlik politikaları bir yandan işe alma, işe son verme, eğitim, yükselme olanakları gibi konularda herhangi bir cinsiyet ayrımcılığı yapılamayacağını getirirken, öte yandan da devletin işgücü piyasasına ve istihdam

²⁶⁵ Eyüboğlu ve diğerleri, s. 161.

²⁶⁶ Sayın, s. 39.

yapısına müdahale etmesi yolunu açmaktadır²⁶⁷. Bu doğrultuda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü tarafından Eylül 2010-Mart 2012 dönemini kapsayan “Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitliğinin Geliştirilmesi Projesi” yürütülmüştür. Proje kapsamında; çalışma yaşamında cinsiyet eşitliğine yönelik direktifler ve Avrupa Toplulukları Adalet Divanı (ATAD) kararları dikkate alınarak mevzuatımız eşleştirme uzmanları tarafından ayrıntılı olarak incelenmiştir. Bu kapsamda 4857 sayılı İş Kanunu, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık sigortası Kanunu ve bu kanunlara ilişkin ikincil düzenlemeler ile AB mevzuatı arasında uyumsuzluklar belirlenmiştir²⁶⁸.

Kuşkusuz kadının ücretli çalışmaya katılmasıyla ortaya çıkan tüm bu sorunlara ve çelişkilere yalnızca istihdam da eşitlik yasaları ve politikalarıyla yanıt bulmak olanaksızdır. Sorunların daha derin kökleri olduğu açıktır ve daha temelden değişimler gerekmektedir. Dolayısıyla, cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik politikalarında öncelikle göz önünde bulundurulması gereken husus, kadınların üretici ve yeniden üretici faaliyetlerinin, yani iş ve aile yaşamının uzlaştırılması gereğidir. Bu uzlaştırma kadınların üzerindeki bakım yükümlülüklerinin azaltılması, toplum ve erkekler tarafından adil bir şekilde paylaşılması yoluyla olmalıdır. Eğer bu uzlaştırma kadınların hane içindeki karşılıksız emeklerini sürdürerek işgücüne katılmalarını öngören girişimcilik ve esnek çalışma biçimleri gibi politikalar aracılığıyla gerçekleştirilmeye çalışılırsa, işgücü piyasasında kadın-erkek eşitliği sağlanamaz²⁶⁹.

2.2.2.2. Kadın Girişimciliğinin Desteklenmesine Yönelik Politikalar

Son yıllarda, kadınların, çalışma yaşamına büyük oranda katılması ve daha aktif rol alarak girişimcilik faaliyetlerinde bulunmaları, gelişen ekonomiler için “stratejik” bir öneme sahiptir. Çünkü iş dünyasındazengin olmanın, kullanılmayan potansiyeli etkin hale getirmenin ve yeni iş sahaları oluşturma

²⁶⁷ Koray, s. 36.

²⁶⁸ Yazarsız, T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, s. 28.

²⁶⁹ Gülay Toksöz, “Türkiye’de Kadın İstihdamı Neden Düşük? Nasıl Artırılır? İnsan Odaklı Kalkınma Perspektifinden Bir Bakış”, *İstihdamda 3 İ İşgücü İşveren İşkur Dergisi*, Sayı: 5, Ocak-Şubat-Mart 2012, s. 60.

yolunun, kadınların girişimciliğinin teşvik edilmesinden geçmektedir²⁷⁰. Bu programlar sadece ekonomiyi desteklemekle kalmamakta, aynı zamanda kadınlar için gelişme olanakları sunarak toplumdaki rollerini güçlendirmektedir. Dolayısıyla, siyasi, sosyal, ekonomik ve kültürel anlamda gelişimi ve dönüşümü sağlayacak önemli noktalardan biri kadınları girişim yapmaları konusunda desteklemek ve bunu hayatın her alanına cinsiyet eşitliği olarak yaymaktır. Bu amaçla son yıllarda Türkiye’de kamu kurumları, vakıflar, bankalar tarafından kadın girişimcileri desteklemeye yönelik olarak gerçekleştirilen politika, program ve etkinlikler hızla yaygınlaşmakta dolayısıyla kadın girişimcilerin sayısı artmaktadır.

Kadınların iş kurma nedenlerine bakıldığında “itme ve çekme” faktörlerinin önemli rol oynadığı söylenebilir. Buna göre kadınları iş kurmaya iten faktörler arasında; ülkenin ekonomik koşullarından kaynaklanan işsizlik sorunları, kadınlara uygun olmayan iş koşulları ve kadınların özellikle ücretli işlerde cinsiyet ayrımcılığına uğramaları sayılabilmektedir. Bağımsızlık isteği, kendini gerçekleştirme isteği, kendi işinin patronu olma, aile ve iş sorumluluğu arasındaki dengeyi kurma isteği gibi çekme faktörleri de kadınları iş kurmaya yönelten faktörler arasında sayılabilmektedir. Kadın girişimcilerin meslek ve sektör tercihleri incelendiğinde ise, cinsiyet rolleri nedeniyle kadına özgü ve erkeğe özgü olarak tanımlanabilecek işler konusunda yaşanan ayrımlaşmaların belirleyici olduğu söylenebilir. Buna göre sektöre giriş kolaylığı ve daha az sermaye ve donanım gerektirmesi gibi nedenlerle, girişimci kadınların genellikle gıda, hazır giyim, turizm, sigortacılık, sağlık ve temizlik sektörlerinde yoğunlaşmaktadırlar. İmalat sektöründeki kadın girişimci oranları ise, oldukça sınırlı kalmaktadır. Diğer taraftan, bu sektörlerde yürütülen faaliyetlerin, kadına iş ve aile yaşamını dengeleme olanağı sunabildiği de ifade edilebilir²⁷¹.

Gerek ev içi üretim amaçlı yatırım yapmak, gerekse ev dışında işyeri açmak isteyen kadın girişimcilere destek sağlamak ve mevcut desteklerin işlerliğini ve kullanılabilirliğini artırmayı amaçlayan bu politikalar; teşvik, kredi gibi desteklerin

²⁷⁰ Abdullah Soysal, “Türkiye’de Kadın Girişimciler: Engeller ve Fırsatlar Bağlamında Bir Değerlendirme”, <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/42/1346/15596.pdf>, (12/06/2012), s.83.

²⁷¹ Soysal, ss. 90-93.

yanı sıra vergi indirimi, ödeme kolaylıkları gibi önlemleri, girişimcilik konusunda eğitim ve danışmanlık hizmeti gibi uygulamaları da içermektedir²⁷².

Türkiye’de kadınları girişimci yapmaya yönelik çalışmaların oldukça çeşitli olduğu söylenebilir. Kadın girişimciliğini destekleme ve geliştirme kapsamında; Başbakanlık, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM), Devlet Planlama Teşkilatı (DPT), Bankalar (Vakıfbank, Ziraat Bankası, Halk Bankası), Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), KOSGEB İş Geliştirme Merkezleri, Çok Amaçlı Toplum Merkezleri (ÇATOM), Girişimci Destekleme Merkezleri (GİDEM), Kadın Emeğini Değerlendirme Vakfı (KEDV), Kadın Girişimciler Derneği (KAGİDER), Kadın Dayanışma Vakfı (KADAV), Kadın Merkezi (KA-MER), Türkiye Kalkınma Vakfı (TKV), Türkiye İsrafi Önleme Vakfı (TİSVA), TürkGrameen Mikrokredi Projesi, Sosyal Riski Azaltma Projesi gibi oluşum ve projeler sıralanabilir²⁷³.

Bu amaçla, Kadın girişimcileri desteklemek üzere hazırlanan projelerden bazıları şu şekildedir²⁷⁴.

• **Kadın İstihdamı Desteklemesi Operasyonu/ 2009–2011:** Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü tarafından yürütülen proje; kadınların istihdam edilebilirliklerini arttırmak, onların daha çok ve daha iyi işlere girişlerini kolaylaştırmak ve kadınların işgücüne katılımlarını önleyen engelleri azaltmak amacıyla, özellikle yerel düzeyde yürütülmektedir.

• **Kadın Girişimciliği Desteklenmesi Projesi/ 2007–2009:** Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı ve Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu (TESK) tarafından yürütülen proje, kadınlar arasında girişimciliğin teşvik edilmesini ve desteklenmesini amaçlamaktadır.

• **Kadın İstihdamını Artırılması Projesi /2009:** Kadın İstihdamını Artırılması Projesi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı koordinasyonunda yürütülen Katılım Öncesi Mali İnsan Kaynaklarının Güçlendirilmesi Operasyonel Programı kapsamında finanse edilmektedir. Proje ile öncelikli olarak belirlenen

²⁷² Eyüboğlu ve diğerleri, s. 169.

²⁷³ Gülay Toksöz, “İşgücü Piyasasının Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden Analizi ve Bölgeler Arası Dengesizlikler,” **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı: 4, 2007, ss. 75-76.

²⁷⁴ Yazarsız, <http://www.euractiv.com.tr/kobi-ve-ab/link-dosier/kadin-girisimciler-ve-turkiyede-kadin-girisimciligin-destekleme-calismalarina-bir-bakis-000168>, (12/06/2012).

bölgelerde kadın istihdamının artırılmasını teşvik edecek çalışmalara destek olması amaçlanmıştır.

• **Garanti Kadın Girişimcilere Destek Paketi:** Garanti Bankası, kadın girişimcilerin işlerini büyütebilmeleri için ihtiyaç duydukları cesaret, iletişim ağı, eğitim ve finansman desteğini, her sektör için hizmete sunduğu Kadın Girişimciye Destek Paketi'yle karşılamaktadır. Paketten, belirli bir yatırım projesine sahip olan veya mevcut işletmesini genişleterek yerel ve uluslararası piyasalarda rekabet etmek isteyen kadın girişimciler yararlanabilmektedir.

Sonuç olarak, kadınların çalışma yaşamı içine katılımını arttırmak için kadın girişimcileri destekleyen politika ve programların ön plana çıkması ve bu sayede kadınların, ekonomik ve sosyal yaşamdaki potansiyellerini harekete geçirecek gücü kendilerinde görmeleri gerekmektedir. Ancak, bu program ve düşüncelerin başarılı olabilmesi ve dolayısıyla örgütsel ve çevresel fırsatları değerlendirme potansiyellerini ortaya koyabilmeleri için öncelikle kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları engellerin ortadan kaldırılması ve çalışma koşullarının erkeklerle eşit konuma getirilmesi gerekmektedir.

2.2.3. Gebelik ve Analık Halinde Kadınların Korunmasına Yönelik Politikalar

Tarihsel süreç içerisinde kadın çalışan profiline bakıldığında değişmeyen tek şey; kadının doğanın kendisine verdiği doğurganlığın bir sonucu olarak öncelikle anne olarak düşünülmesi ve annelik görevinin getirdiği ailevi yükümlülüklerle ve çalışma yaşamının yükümlülüklerini bir arada götürmek zorunda olmasıdır. Bu nedenle, gebelik ve annelik sürecinde kadın çalışanın, çalışma yaşamında korunması ve çalışmalarına olanak sağlanması, milletlerarası düzeyde uygulanan sosyal politikalardan birisidir.

Sosyal politikalar kadınların iş ilişkileri ve yaşamında genetik özellikleri nedeniyle de özel olarak korunmalarını öngörür. Yalnızca analık durumu olan kadınlar için söz konusu olan bu alan birbirini izleyen üç ayrı evreden oluşur. Analık durumu nedeniyle kadınlar çalışma yaşamında doğum öncesinde korunmaya

başlanır. Koruma süreci doğum aşamasında devam eder ve doğan çocuğun okul öncesi eğitime başlaması ile birlikte sonlanır²⁷⁵.

Kadın işçilerin gebelik ve analık durumlarında çalışma yaşamında korunmaları için gerekli çalışma olanaklarının sağlanması amacıyla Birleşmiş Milletler Örgütü, Uluslararası Çalışma Örgütü, Avrupa Konseyi ve Avrupa Birliğince pek çok düzenlemeler yapılmıştır. Kadın işçileri korumaya yönelik hükümlerin bir kısmı, gebelik ve analık nedeniyle ayrımcılık yapılmasını önlemeye, çalışma koşullarını düzenlemeye; bir kısmı ise, gebelik ve analık durumuna bağlı olarak birtakım koruyucu hakların tanınmasına yöneliktir.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün analık halinde kadın çalışanların korunmasına yönelik başlıca sözleşmeler 103 ve 183 sayılı Analığın Korunması Sözleşmesi, 158 Sayılı İş (Hizmet) İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Sözleşmesi ve 171 Sayılı Gece Çalışması Sözleşmesi'dir. 103 sayılı sözleşmenin revizesi niteliğinde olan 183 sayılı Analığın Korunması Sözleşmesi hamile ve çocuklu kadın çalışanlara yönelik bir dizi düzenleme içermektedir. Bu sözleşme ile; doğum izni asgari süresini 14 haftaya çıkarılması, kadına, doğum izninin bitiminde aynı veya eşdeğerde bir pozisyonda işe dönme hakkı sağlanması, kadına çocuğunu emzirmesi için günde bir veya birden fazla emzirme izni verilerek veya günlük çalışma saatleri içinde bu amaçla indirime gidilmesi yönünde düzenlemeler yapılmıştır²⁷⁶.

158 sayılı hizmet akdine son verilmesine ilişkin olan sözleşme, hamile olan kadın çalışanların iş güvencesini sağlaması açısından, 171 sayılı Gece Çalışması Hakkındaki Sözleşme ise, doğumdan önce ve sonraki toplam 16 haftalık süre zarfında gece çalışmasına alternatif oluşturacak önlemler alınacağı ve bu süre zarfında işverenlerin kadın işçileri işten çıkaramayacakları hükmünü düzenliyor olması nedeniyle önemlidir. Gebelik, doğum ve doğum sonrası dönemlerde kadının korunmasına yönelik bu hükümler Avrupa Konseyi belgesi olan 1988 tarihli Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nda da yer almaktadır.

Avrupa Birliği belgelerine bakıldığında, 9.19.1992 tarihli 92/85 sayılı Hamile, Loğusa veya Emzikli Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirmeyi Teşkil Eden Önlemlerin Geliştirilmesine İlişkin Direktif'in pek çok bakımdan risk

²⁷⁵ Altan, Politika, s. 234.

²⁷⁶ Ertürk, ss. 62-63.

grubunu oluşturan hamile, yeni doğum yapmış veya emziren kadınların istihdamlarının yanı sıra sağlıklarını ve iş güvenliklerini korumayı amaçlaması nedeniyle önemli olduğu dikkat çekmektedir. Bu amaçla 92/85 sayılı direktifte kadın çalışanların sağlık ve güvenliği için tehlike sayılabilecek kimyevi, fiziki ve biyolojik madde ve iş yöntemlerini belirlenmekte ve hamile, yeni doğum yapmış veya emziren kadın çalışanların eşit muamele ilkesine aykırılık oluştursa dahi, bazı koruyucu ayrıcalıklar öngörmektedir. Bu hükümler, bir yandan çalışma koşullarını ilgilendirmeleri diğer yandan sosyal gelişimin sağlanmasına yönelik olmaları bakımından özel bir yer teşkil etmektedir²⁷⁷.

Türk İş Hukukunda ise, kadın çalışanların, hamilelik ve analık halinde korunmasına ilişkin hükümlerin anayasal dayanağını “kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanların çalışma koşulları bakımından özel olarak korunacağı” hükmünü içeren Anayasanın 50. maddesi teşkil etmektedir. Kadın çalışanların ne şekilde korunacağına ilişkin düzenlemeler “Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik”te yer almaktadır. Bu yönetmeliğe göre, belirtilen genel ve özel koruyucu önlemleri alabilmesi için öncelikle kadın çalışanın, gebelik durumunu bildirmesi gerekmektedir. İşveren bunun sonucunda gebe işçinin güvenlik veya sağlık riskini ortadan kaldıracı için ilgili işçinin çalışma koşulları ve/veya çalışma saatlerini geçici olarak değiştirilebilir ya da işçiyi başka bir işe aktarabilir (Yön. m.8/I,II). Ayrıca, yeni doğum yapmış işçinin doğumu izleyen sekiz haftalık süre sonunda, emziren işçinin ise, 6 aylık süreden sonra gece çalışması yapmasının güvenlik ve sağlık açısından sakıncalı olduğunun hekim raporu ile belirlendiği dönem boyunca, gece çalıştırılması yasaktır (m.9).

Kadınların analık durumunda korunmasına yönelik düzenleme ise, emzirme izinleridir. Bu izinler kadına, doğan çocuğunu belirli bir yaşa gelene kadar emzirebilmesine olanak sağlar. İş hukukunun 74. maddesinin son fıkrası ve Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmeliğin 12. maddesi emziren kadın çalışanın emzirme iznine yönelik düzenlemelerdir. Buna göre; kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Günlük çalışma

²⁷⁷ Bahar Konuk, **Avrupa Birliği Hukukunda Kadın Erkek Eşitliği İlkesi**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2008, s. 90.

süresinden sayılan bu sürenin hangi saatler arasında ve kaçta bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler.

2.3 KADIN ÇALIŞANLARA YÖNELİK MİKRO DÜZEYDE POLİTİKALAR

Bilginin ve bilgi teknolojilerinin toplumsal ve kurumsal yapıyı yeniden şekillendirdiği günümüz bilgi toplumunda çeşitlenen ihtiyaçlar işletmeler yapılarını, insan kaynağının niteliğini ve de tüm iş süreçlerini değiştirmeye zorlamıştır. Bilgiye yeni değerlerin yüklendiği bu organizasyonlarda bilginin üreticisi olan “insan kaynağı” organizasyonların temel sermayesi ve başarı kaynağı konumuna gelmiştir. Dolayısıyla, bilgi kaynaklarına (bilgi, bilgi teknolojileri ve destekleyici insan kaynakları) sahip olmak ve de bunları etkin olarak kullanmak işletmelerin başarılarını belirleyen temel güçtür. Teknoloji ve bilgi kullanımında giderek benzerleşen işletmeler, günümüzde diğerlerinin arasından sıyrılıp farklılaşmanın bir yolunu bulmak zorundadır. Bu farklılaşmanın en temel yolu ise, çalışanların işletmeyle bütünleşmesini sağlayacak, sosyal ilişkilere ve kişisel gelişimlerine katkı sağlamaya yönelik yürütülen özel uygulamalar ve sosyal sorumluluk projeleridir.

Çalışma yaşamında fizyolojik, ruhsal, sosyo-ekonomik nedenlerden dolayı, üretim sürecinde çeşitli risklerle karşılaşma olasılığı yüksek, özel önem gösterilmesi gerekli risk grupları bulunmaktadır. Bu risk grupları çocuklar, kadınlar, yaşlılar ve özürlüler olarak ele alınmaktadır. Çalışma yaşamında giderek artan oranlarda katılıma sahip olması nedeniyle kadın çalışanlar, çalışma yaşamında özel olarak koruma altına alınması gereken risk gruplarının en önemlisidir. Sosyal güvenlik sistemi kapsamında annelik durumu; yaşlılık, hastalık, sakatlık, işsizlik gibi bir sosyal risk olarak tanımlanmaktadır. Bunun yanı sıra, kadın çalışanlar için uygun çalışma koşulları iş hukuku bağlamında düzenlenmekte, annenin ve çocuğun sağlığının korunması için gerekli maddi yardım ve olanaklar ile tıbbi bakım sağlanmakta ve kadın çalışanın cinsiyete özgü (taciz ve psikolojik şiddet gibi) sorunlarla karşılaşmalarını en aza indirmek amacıyla çeşitli işletme uygulamaları yürütülmektedir. İşletmelerde kadın çalışanlara yönelik ulusal ve uluslararası politikalara ek olarak sosyal sorumluluk felsefesi temelinde birçok özel uygulama ve politikalar yürütülmektedir. İşletmelerde yürütülen bu politikalar, sosyal politika

konuları ile aynı ya da benzer olabildiği gibi, sadece uygulanan işletmeyle de sınırlı olabilmektedir.

Kadın çalışanların istihdam olanaklarının artırılmasında ulusal ve uluslararası politikalar kadar işletme bazında yürütülen politikalar da etkilidir. Günümüzde kadın çalışanların iş yaşamındaki başarılı kadın imajının önündeki engelleri işletmelerde kadınları koruyan ve de farklılıkları destekleyen İnsan Kaynakları politikaları ve uygulamalarortadan kaldırabilir.

Diğer taraftan, cinsiyet boyutu ile bakıldığında, İnsan Kaynakları uygulamalarının “eşitlik” sağlayacak politika ve prosedürlere dayanması gereklidir. 1980’lerde ortaya atılan bir kavram olan “Farklılıkların Yönetimi”nde “cinsiyet” farklılıkları ve eşitlik önemli bir konudur. İşyerinde “kadın” ve “erkek” eşitliği her ne kadar yasalar bazında sağlanmış olsa da, henüz uygulamada istenen sonuçlara ulaşılmadığı bilinmektedir. Bunun değişmesi ve kadının her anlamda erkek ile eşit olması, uygun İnsan Kaynakları uygulamalarının varlığı ile sağlanabilecektir. Her geçen gün iş yaşamında daha fazla yer alan kadınların özellikle yöneticilik gibi “erkekler kulübü” gibi görülen pozisyonlara gelebilmeleri için gerekli politika ve prosedürlerin oluşmasında ve işletme kültürünün buna uygun olarak değişmesinde farklılıkların yönetiminin etkisi büyüktür. Kadın çalışanlar ve İnsan Kaynakları uygulamalarını araştıran çalışmalarda, özelliklekadın çalışanların aynı zamanda eş-anne gibi temel rollerini yerine getirebilmek için, iş-yaşam dengesini kurabilme baskısı yaşadıklarını saptanmıştır. Bu dengenin var olan iş saatleri ve haklar ile sağlanması güçtür. Erkeklerle eşit koşullarda olmakla, erkekler düşünülerek hazırlanmış bir iş programında çalışmak arasında fark vardır. Gerçek eşitlikten bahsedilmesi ancak kadın çalışanlara yönelik “pozitif ayrımcılık” olarak adlandırılan ve dengenin sağlanması açısından büyük önemi olan, kadına yönelik uygulamaların gerçekleşmesi ile mümkün olacağı görüşü, her geçen gün daha fazla destek bulmaktadır²⁷⁸.

2.3.1. Kadın İstihdamını Arttırmaya Yönelik Politika ve Uygulamalar

İşletmelerde kadın çalışanlara yönelik çeşitli uygulamalar mevcuttur. Bu uygulamalardan bazıları; daha fazla kadın işgücünü işletmeye çekmek amacıyla

²⁷⁸ Uzunçarşılı ve Uzunçarşılı Soydaş, ss. 69-71.

başka kurum ve kuruluşlarca ortaklaşa yürütülen meslek garantili eğitim kursları; doğum veya evlilik nedeniyle çalışmaya ara veren kadınların işe ve işyerine yeniden ayak uydurmasına yönelik işe uyum programları, koçlukhizmetleri, kariyer destek programları ve çalışanların iş-hayat dengesini sağlamalarına yardımcı gelişim programları, kadın çalışanlara özel esnekleştirilmiş iş yapıları ve çalışma koşulları, iş yeri gündüz çocuk bakım evleri, motivasyon artırıcı sosyal etkinlikler gibi aile dostu politikalar şeklinde sıralanabilir.

2.3.1.1. İşveren Destekli Meslek Edindirme Kursları

Geçmişten bu yana kadınların büyük bir çoğunluğu eğitim/mesleki eğitimden yararlanmada erkeklere göre daha kısıtlı olanaklara sahiptir. Oysa kadınların aktif işgücü olarak çalışma yaşamında yer almaları için işgücü piyasasının ihtiyaçları ve talepleri doğrultusunda belli eğitim/mesleki eğitim sürecinden geçmeleri gerekmektedir. Bu amaçla Türkiye’de kadın istihdamını arttırmaya yönelik projeler yürüten birçok kamu kurumu ve kuruluşu vardır. Ayrıca, bazı kamu kurum ve kuruluşlarıyla ortaklaşa projeler yürütüp, düzenledikleri istihdam garantili meslek edindirme kurslarıyla işgücüne dahil olamamış kadınlara iş olanağı sunan işletmeler de bulunmaktadır.

İstihdama yönelik beceri kazandırma eğitimlerinde hedef kitle genelde yoksul kadınlar ve işsiz gençlerdir. Kısa süreli kurslarla kazandırılan teknik ve sosyal beceriler yoluyla bu kişilerin daha nitelikli iş bulmalarına katkı sağlanması amaçlanmaktadır. Eğitimlerde konu sınırlaması olmayıp, ahşap, taş, toprak, metal işleme, dokumacılık vb. el sanatları veya kentse alanlar için sekreterlik, ön muhasebe, tesisatçılık, bahçıvanlık, bakıcılık, aşçılık vb. hizmet sektöründe iş bulma güvencesi olan her türlü konu desteklenmektedir²⁷⁹.

Ülkemizde işveren destekli pek çok mesleki eğitim programı yürütülmektedir. İş-Kur’un belediyeler ve işletmelerle ortaklaşa yürüttükleri mesleki eğitim programlarından birine örnek İzmir’de Hugo Boss’un kadın çalışanlara yönelik yürüttüğü meslek garantili eğitim programıdır. 1999 yılından bu yana Ege Serbest

²⁷⁹ Gülay Toksöz, “ Kamu, Özel Sektör, Mesleki Örgütler, Sendikalar, Ulusal ve Uluslararası Sivil Toplum Kuruluşlarının Kadın Emeği ve İstihdamı Alanındaki Uygulamalarının Değerlendirilmesi”, **Kadın Emeği ve İstihdamı Toplantısı Raporu**,(Ed: Serap Güre), Matris Matbaacılık, İstanbul, 24 Şubat 2007, s.61.

Bölgesi’nde faaliyetlerini sürdüren Moda ve konfeksiyon (takım elbise, bayan giyim, spor giyim ve gömlek üretimi)alanında faaliyet gösteren Hugo Boss istihdam ettiği personelinin uygun eğitim programlarıyla geliştirme hedefiyle kadın çalışanlara yönelik bir takım özgün uygulamalar yürütmektedir. Bu amaçla yönelik olarak ihtiyacı olan işgücünü karşılamak için Gaziemir Halk Eğitim Merkezi Müdürlüğü ve İzmir İl Milli Eğitim Müdürlüğü ile işbirliği programları çerçevesinde Halk Eğitim ve Meslek Liselerinden istihdama yönelik operatör yetiştirme programları düzenlemektedir. Her dönemde yaklaşık 30 kadına eğitimin verildiği program üç ay sürmektedir. Eğitim süresince kursiyerlere uygulamalı dikimlerle makine ve temel mekanik eğitimlerin yanı sıra Hugo Boss kurum kültürü, yönetim felsefesi ve iyileştirme yaklaşımı da aktarılmaktadır. Ayrıca, eğitim boyunca kursiyerlere İş-Kur tarafından cep harçlığı verilmekte olup, ayrıca işletmenin servis ve yemek imkânlarından da faydalanabilmektedirler. Kursu başarıyla bitirenler ise, Hugo Boss’ta istihdam edilmektedirler. İş Kur, Gaziemir Belediyesi ve Hugo Boss’un işbirliği ile yürütülen bu meslek edindirme kursunda bu güne dek 410 kişi yetiştirilmiş ve bu kursiyer kadınların 350’si Hugo Boss’da işe başlamıştır²⁸⁰.

Bu uygulamaya benzer şekilde yine Türkiye İş Kurumunun Anadolu Turizm ve Aşçılar Derneği ve FN Mesleki Eğitim Danışmanlık İşletmesiyle ortaklaşa yürüttükleri bir çalışmada, her dönemde toplam 50 kadına “Aşçılık” ve “ Servis Elemanı” yetiştirme kursları verilmektedir. Dört ay süren eğitim boyunca kurslara devam ettikleri her gün boyunca kadınlara 15 lira harçlık ve bunun yanı sıra iş kazası ve meslek hastalığı primlerini de ödenmektedir²⁸¹.

2.3.1.2. Mesleğe Dönüş Programları

Günümüzde kadın çalışanların çoğu her ne kadar kariyerlerinde hızla ilerleme amacı taşıyor olsalar da büyük bir çoğunlukta toplumsal rolleri ve ailevi görevleri nedeniyle kariyer planlarını askıya almak zorunda kalmaktadır. Farklı yoğunluklarda olsa da kariyer ve aile sorumlulukları arasında yaşanan çatışma her kadın çalışanın belli dönemde yaşadığı bir durumdur. Kadınların bu iki alandan birini seçmek

²⁸⁰ Yazarsız, <http://www.kariyer.net/kariyerRehberi/kariyerRehberiDetay.kariyer?prt=81&kn=587>, (02.06.2010).

²⁸¹ Yazarsız, <http://www.gazeteyarin.com/h1083-bu-proje-isiz-kadinlari-meslek-sahibi-yapacak.html>, (02.06.2010).

zorunda kalmalarında en büyük neden, kadın çalışan için doğum sonrası çalışma koşulları, çalışma saatler ve işyerinde kreş gibi hizmetlerin yeterli ölçüde olmamasıdır.

Çocuk sahibi olduktan sonra ailevi sorumlulukları nedeniyle çoğu kadın çalışan, çalışma yaşamına ara vermekte hatta tamamen çekilmektedir. Verilen bu aralar bazen kısa bir zaman dilimini kapsayabileceği gibi bazen de mesleğe geri dönüşü zorlaştıracak kadar uzun sürebilmektedir. Bu noktada kadın çalışanlara yönelik politikalar açısından, çalışmaya ara vermiş yeniden çalışmak isteyen kadınların çalışma yaşamına geri dönmelerini ve mesleklerindeki bilgi ve teknoloji değişimine kolay adapte olmalarını sağlamaya yönelik politika ve uygulamalar büyük bir önem arz etmektedir.

Günümüzde evlilik veya çocuk bakımı gibi nedenlerle uzun süre çalışma yaşamına ara vermiş kadınları mesleğe geri dönmelerini sağlamak amacıyla gerek işveren destekli gerekse kamusal kurumlarca yürütülen pek çok proje yürütülmektedir. Diğer taraftan, çeşitli nedenlerle eğitimini yarım bırakmış veya eğitim alamamış kadınlara da, mesleki eğitimler vasıtasıyla sektörün ve işin gerektirdiği yeterlilikleri kazandırmak amacıyla düzenlenmiş buna benzer meslek garantili eğitim programları, kadın işgücüne ihtiyacın yoğun olduğu (tekstil gibi) belli sektörlerde kadın istihdamının artırılmasında önemli bir yere sahiptir.

Bugün gelişmiş ülkelerde mesleki eğitim %70'lere ulaşan yüksek oranlara sahipken, Türkiye'de bu oran oldukça düşüktür. İşkur'un internet sitesinden edinilen verilere göre ise, hali hazırda Türkiye genelinde 1788 Mesleki Eğitim kursu bulunmaktadır. İşletmelerin de kamu kurum ve kuruluşlarıyla ortaklaşa yürüttükleri bu projelere katılımı bu bağlamda büyük önem arz etmektedir. Bu işbirliği sayesinde kadınların mesleki eğitimle nitelik kazanmaları sağlanmakta diğer taraftan da doğum sonrası mesleğine ara vermiş kadınların işe geri dönmesi ve değişen koşullara uyum sağlama süreci hızlanmış olmaktadır.

Bazı işletmelerde kadınların doğum ve çocuk bakımı gibi nedenlerle iş yaşantısından uzun süre uzak kalması nedeniyle iş yaşantısında meydana gelen değişikliklere uyum sağlama noktasında yaşadıkları psikososyal ve mesleki sorunları aşmalarına yardımcı olmak amacıyla koçluk hizmetleri verilmektedir. Bu sorunları aşılmasında kadınlara koçluk boyutunda hizmet verilmesi oldukça önemlidir. Çünkü

Çalışma yaşamdan uzak kaldıkları sürede değişen teknoloji ve organizasyon biçimleri, çalışma yaşamına geri döndüklerinde kadınları mesleklerinde bıraktıkları noktadan daha kötü bir konuma mahkum edebilmektedir. Yaşanan bu olumsuzluklar ise, kadınların çalışmayı bırakmasına kadar ciddi sonuçlara neden olabilmektedir.

Kariyer.Net ve Koçluk Platformu Türkiye iş arayan kadınların iş hayatına daha hızlı geri dönmelerini sağlamak üzere “Kaldığımız Yerden” sloganı ile 2010 yılı sonuna kadar 500 kadına kariyer koçluğu desteği vermek üzere bir sosyal sorumluluk projesi başlatmıştır. Bu proje bir senelik bir program olup, bir süredir çalışmayan ve sadece Kariyer.net üzerinden iş arayan kadınlara yönelik olan bu projede adaylar öncelikle koçluğu ve projeyi anlatan bir seminere davet ediliyor ve sonrasında üçer seanslık koçluk hizmeti veriliyor. Bu koçluk hizmeti sayesinde doğum ve ocuk bakımı ya da evlilik nedeniyle işe ara vermiş kadınlara kişisel farkındalığı arttırmanın ötesinde motivasyonlarını ve özgüvenlerini arttırmalarına yardım edebilmek hedeflenmektedir.

2.3.1.3. Koçluk Hizmetleri

İşletmelerin en büyük rekabet avantajı olan, sahip olduğu insan kaynağının niteliğini arttırmaya yönelik uygulamalar işletmeler açısından hayati öneme sahiptir. nk örgütsel etkinliği sağlayabilmek için sahip olunan insan kaynağının en akılcı ve verimli şekilde kullanılması gerekmektedir. Bu amaçla çalışanların istenen performansa ulaşmasını sağlamak amaçıyla işletmelerde “koçluk” adı altında bazı bireysel performans güçlendirme sistemleri uygulanmaktadır.

Koçluk özünde yüz yüze ilişkileri içeren, başkalarına bilgi sağlama ve beceri transferi temeline dayalı bir geliştirme tekniğidir. İş hayatında koçluk kavramı ise, organizasyondaki kişilerin gelişimi için bir araç olarak ele alınmakta ve çalışanların daha etkin performans göstermesi, gerçek potansiyeline ulaşması amaçıyla kullanılmaktadır²⁸².

Koçluğun terfilerle, kariyer hareketleri ile ve iş doyumunu ile ilişkili olduğu çeşitli araştırmalarla ispatlanmıştır. Koçluk ilişkisi tüm organizasyon yeleri için önemlidir ancak, özellikle kadın çalışanlar için daha farklı bir önemi bulunmaktadır.

²⁸² Aykut Bedük, **Kariyer Yönetimi ve İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları**,(Ed. şerif şimşek, Adnan elik Tahir Akgemici ve diğerleri), Gazi Kitabevi, Ankara, 2007, ss. 214- 219.

Çünkü kadın çalışanın iş ve aile yaşantısındaki temel rolleri devamlı suretle birbiriyle çatışmakta ve bu durum işteki performansını ve iş-yaşam doyumunu olumsuz etkilemektedir. Bu nedenle, pek çok işletmede, kariyer koçluğunun yanı sıra, kadın çalışanların aile içi ilişkilerini iş yaşantılarıyla dengeli ve sağlıklı kurmalarını sağlamaya yönelik aile koçluğu hizmetleri sunulmaktadır. Bu sayede kadın çalışanların sağlıklı aile ilişkileri kurmaları, çalışma yaşamından ve aile yaşantısından aldıkları manevi doyumunu arttırmalarını sağlanabilmektedir.

2.3.1.4. Kariyer Destek Politikaları

Kökeni sosyo-kültürel etkilere dayanan ve değişimi kolay olmayan toplumsal değerler, günümüzde hala kadın çalışanların kariyer hedeflerinin ve yöneticilik olanaklarının önünde engel olarak durmaktadır. Kadınları “oldukları” gibi ama eşit algılayan, ihtiyaç duydukları alternatif çalışma programlarına uygun ve bunu destekleyecek İnsan Kaynakları politika ve prosedürlerine sahip bir işletme kültüründe, kadın çalışanların kariyer hedeflerine ulaşmaları kolay gerçekleşebilir. Yönetici kadınların sayılarının artması gerekli ve olumlu bir gelişme olmakla birlikte, camdan tavanın ortadan kalkması buna yönelik İnsan Kaynakları politika ve prosedürlerinin uygulanması ile başarılabilir²⁸³.

Kadın çalışanların kariyer hedeflerine ulaşabilmelerini sağlayabilmek için işletme bazında uygulanması gereken politikalar vardır. Başarılı bir kariyer destek programının yürütülebilmesi için öncelikle işletmenin kurum kültürü, kadın çalışanlara yönelik olarak adil ve kapsayıcı olmalı en önemlisi de cinsiyet ayrımcılığını önlemeye yönelik olmalıdır. Ayrıca, kadın çalışanlara sahip oldukları mevkileri korumaları ve geliştirmeleri konusunda rehberlik edecek rehberlik hizmetleri verilmeli, lider yetiştirme programları oluşturularak uygulanmalıdır.

Kadın çalışanların kariyer hedeflerine ulaşmalarındaki engelleri ortadan kaldırmaya yönelik politika ve uygulamalar yürütmekte olan işletmelere uluslararası Reebok işletmesi örnek verilebilir. İşletme, işe alım sürecinden başlayarak kadın çalışanlara yönelik her türlü ayrımcılığı önlemeye yönelik politikalar yürütmektedir. Bu politikalar sayesinde işletme ilk iki yılda kadın çalışanların sayısını %50'den fazla arttırmıştır. Bir diğer işletme örneği ise, uluslararası bir banka olan The Bank of

²⁸³ Uzunçarşılı ve Uzunçarşılı Soydaş, ss. 67-69.

Montreal'a aittir. Banka, politikayı uygulamaya koyduğu ilk 2 yılda yönetici konumunda kadın çalışanların oranını %29'dan % 54'e yükseltme hedefiyle, terfi ödüllendirme sistemi kurmuş ve yönetici adayı kadınlar için eğitim programları uygulamıştır²⁸⁴.

Diğer taraftan, çalışma yaşamı ve aile yaşamı arasındaki dengenin kurulmasına yönelik zorluklar kadın çalışanın iş hayatında yükselmelerini engelleyerek cam tavan olgusuna katkı sağlamaktadır. Birçok işveren, kadın çalışanların aile ve iş yükünü azaltarak tepe noktalara gelebilmelerini sağlayabilmek için esnek programlar geliştirmişlerdir. Bu programlar dahilinde, kadın çalışanların hem aile sorumluluğunu ve hem de kariyer gelişimini sağlama gibi bazı olanaklar sağlamışlardır. Ancak, yine de tüm faktörler içinde cinsellik, hala tam anlaşılmaz bir nedenle birçok kadının kariyer basamaklarında yükselip başarılı olmasını engellemektedir²⁸⁵.

2.3.2. Aile Dostu Politikalar

Aile dostu işletmeler çalışanların ailevi ihtiyaçlarına ve kişisel değerlerine duyarlı olmaları ile diğer işletme yapılarından ayrılmaktadırlar. Çalışanların kişisel ve ailevi sorunlarını iş dışında bırakabilmeleri, her durumda mümkün olamamaktadır. Aile dostu işletmeler; öncelikle çalışanlarının kişisel ve ailevi ihtiyaçlarının farkında olan işletmelerdir. Bu anlamda, çocuk bakımı gibi konularda çeşitli düzenlemelerle çalışanlarına yardımcı olmaya çalışırlar. Diğer taraftan aile dostu işletmeler; iş ve ev arasındaki sınırların farkındadırlar ve verdikleri kararların sadece işletmeyi ve çalışanlarını değil; çalışanların ailelerini de etkilediğini bilirler. Bu nedenle, bu işletmeler, çalışanlarının bireysel olarak gelişmek, iyi bir anne veya baba olmak, çocukları ile sağlıklı iletişim kurmak ve onlarla daha çok ilgilenmek ve çocuklarla ilgili etkinliklere katılmak noktasında teşvik ederler²⁸⁶.

Kadının ya da erkeğin ailede ya da işyerinde yaşadığı olumsuzluğun diğer alanları doğrudan etkiliyor oluşu, bireylerin her iki yaşam alanı arasında denge kurulmasını gerektirmektedir. Bu nedenle, çalışanların iş ve aile sorumluluklarının neden olduğu çatışmayı azaltmak ve iş yaşam dengesinin sağlanması amacıyla

²⁸⁴ Kimmel, s. 197.

²⁸⁵ Aytaç, Kariyer Sorunu, s. 911.

²⁸⁶ Çarıkçı, s. 131.

giderek çok sayıda organizasyon, aile dostu politikalar çerçevesinde çeşitli programlar ve uygulamalara yönelmektedir.

Temel olarak iş yaşam dengesinin sağlanması hem objektif hem de subjektif anlamda kaliteli yaşam oluşturulmasını amaçlamaktadır. Subjektif anlamda “iş yaşam dengesi”, iş ve kişisel alanında memnuniyet olarak ifade edilirken, objektif anlamda ise, sağlık, kariyer ve özel yaşamda başarı olarak nitelendirilmektedir²⁸⁷. Dolayısıyla, işletmeler çalışanlarının iş ve yaşam dengelerini sağlamalarına yönelik uyguladığı politikalarla, çalışanların verimliliğinin yanı sıra, örgütsel verimliliğini de arttırmaktadır. İşletmeler, uygulayacağı aile dostu politikalarla²⁸⁸;

- Çalışanlarının ailevi ihtiyaçlarını karşılamakta,
- İş eğitiminin devamını sağlamakta,
- Problem çözmede çalışanların katılımı artmakta,
- Sosyal sorumluluğu yerine getirmiş olmaktadır.

Esneklik içeren bu politika ve uygulamalar iş ve/veya aile yaşantısından kaynaklı çatışmaların azaltılmasında olduğu kadar örgütsel bağlılık ve iş doyumunun artmasında da etkili olmaktadır. Diğer taraftan, çalışanların işyerinden veya aile yaşantısından kaynaklanan stres ve çatışmayı azaltma için gerekli araçları sağlamaktadır. Yapılan araştırmalar da aile dostu politikaların iş ve aile yaşantısından kaynaklı çatışma üzerinde doğrudan etkisi olduğunu göstermiştir. İş-aile ve aile-iş çatışmasını azaltmak için önerilen bazı politikalar ve uygulamalar Tablo 4’de görülmektedir.

²⁸⁷ Doğrul ve Tekeli, s. 13

²⁸⁸ Özen ve Uzun, s. 135.

Tablo 4: İş-Aile ve Aile-İş Çatışmasını Azaltma Politikaları

<u>POLİTİKALAR</u>	<u>UYGULAMALAR</u>	<u>ÖRNEK</u>
BİLGİLENDİRİCİ	Intranet iş-yaşam websitesi uygulaması, yaşlıların bakımı için kaynak ayırma, iş ve yaşam ile ilgili materyaller, broşürler.	Ernst&Young esnek çalışma düzenlemeleri ile ilgili bilgi vermek ve önerileri almak için intranet siteye sahiptir.
ROL VE ZAMAN TALEPLERİ	Esnek çalışma saatleri, iş paylaşımı, sıkıştırılmış iş haftası, bilgisayar bağlantısı aracılığıyla evde çalışma, yeni doğan çocuk için izin verme.	Mentor Graphics’de çalışanların %97’si esnek çalışmanın avantajlarını yaşamaktadır. IBM doğumdan sonra 3 yıla kadar iş garantili izin vermektedir.
FİNANSAL KAYNAKLAR	Esnek harcama hesabı, çocuk bakımı için destek, ücretli izin, çocukların eğitimi için destek.	Lucent 52 hafta çalışmış olanlara yarım maaşlı 6 aylık doğum izni vermektedir.
KURUMSAL HİZMETLER	Yerinde çocuk bakımı, acil güvenlik desteği, akşam yemekleri, çalışanların özel hizmetleriyle ilgilenen görevli istihdamı (concierge services)	S.C. Johnson çalışanlarına araba bakımı gibi kişisel hizmetler vermektedir.
KÜLTÜREL DEĞİŞİMLER	Çalışanların iş-aile çatışmasıyla mücadele edebilmelerine yardımcı olma bakımından yöneticilere eğitim vermek; ofiste fiili olarak geçirilen zamanı değil, fiili performansı vurgulamak ve çalışanları tatmin eden yöneticilere ücret bağlamak.	Lucent, Marriot, Pfizer ve Prudential çalışanları tatmin etmeleri için yöneticilere ücret bağlamaktadır. Bristol-Myers Squibb Co., İş/yaşam ve esnek programlar konusunda yönetici eğitimine yatırım yapmaktadır.

Kaynak: Yasemin Kaya, “İş-Aile ve Aile- İş Çatışması”, **Örgütsel Davranışta Seçme Konular: Organizasyonların Karanlık Yönleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar**, (Ed. Mahmut Özdevecioğlu ve Himmet Karadal), 1. Basım, İlke Yayınevi, Ankara, 2008, s.284.

Aile dostu insan kaynakları politika ve uygulamaları sadece kadınların yararını amaçlamamasına rağmen, ağırlıklı olarak kadınların bu uygulamalardan yararlandığı bir gerçektir. Çünkü aile dostu politikaların ve uygulamaların sayısı, özellikle kadın çalışanların işgücü piyasasına girdiği dönemlerde artış göstermiş ve işletmelerini ve aile kaynaklı sorunlara yönelik insan kaynakları uygulamaları çeşitlenmiştir. İlk olarak 1970’li yıllarda çocuk bakım merkezleri kurulmuştur. 1970 ve 1980’lere gelindiğinde işletmeler, çocuk bakım merkezlerine ek olarak acil/hasta çocuk bakımı, ortak çocuk bakım merkezleri, çocuk bakım sevk servisi gibi alternatif, yeni bakım hizmetleri; 1980’lerin sonlarında yaşlı bakım hizmetleri, aile danışmanlığı hizmetleri

sunmaya başlamışlardır. 1990’larda ise, iş-aile ve aile-iş çatışmalarına neden olan problemlerin, gerçekte esnekleştirilmiş çalışma koşulları ile ortadan kalkacağı düşüncesi gelişmiş ve işletmeler bu doğrultuda esnek çalışma, tele çalışma, iş bölüşümü, yoğunlaştırılmış iş haftaları, azaltılmış iş haftaları gibi aile dostu insan kaynakları politikalarını uygulamaya başlamışlardır. Günümüzde işletmelerdeki aile dostu politikalar en yüksek düzeye ulaşmıştır. 1996 yılında bu konuda yapılan bir araştırmada (The Bureau of National Affairs) her on çalışandan üçü, çocuk bakım hizmetleri, danışmanlık hizmetleri ve de ebeveyn seminerlerinin en etkili aile dostu politikalar olduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca, çalışanların% 90’ı ise, işletme içi çocuk bakım merkezlerinin, %16’sı da yaşlı bakım merkezlerinin iş-aile ve aile-iş çatışmalarını ortadan kaldırmada etkili olduğunu belirtmişlerdir²⁸⁹.

Friedman ve Grey, çalışanların ihtiyaçlarını hayat döneminde ve çeşitli program türlerine göre değerlendirebilmek için bir çerçeve oluşturmuşlardır. Burada söz konusu olan dört tür işletme girişi vardır: mali yardım, programlar ve hizmetler, danışma ve bilgilenme ve zaman. Hayat döneminin ise, başlıca sekiz noktası vardır: işçiliğe yeni başlayış, evlenme, gebelik ve benimsenme, çocuk büyütme, boşanma, yaşlı bakımı, emeklilik ve ölüm. Bugün tüm ülkelerde bu hayat durumlarıyla ilgili işveren programları ve hükümet programları yürütülmektedir. İşgücünün, işkolunun, ekonomik etkenlerin, teknolojik yeniliklerin ve devlet desteğine bağlı olarak işverenler, çalışanlarının fiili ve muhtemel ihtiyaçlarını bu çerçeve içinde daha sistemli olarak değerlendirmekte ve buna göre plan yapmaktadırlar²⁹⁰.

İşletmelerde işveren destekli politika ve uygulamalar aşağıda yer alan tablodan da anlaşılacağı üzere çalışanların yaşam evrelerine göre farklılık göstermektedir.

²⁸⁹ Michelet Marie Arthur, **The Effects of Work-Family Human Resources Decisions on Shareholder Return**, (Unpublished Doctorate Thesis), University of Illinois, 2000, s. 4.

²⁹⁰ Brigid Farrell, “Çalışma ve Ailevi Görevlerin Kaynaştırılması: İşveren Girişimleri”, **Değişen Bir Toplumda Kadınların İstihdam İmkanlarının Geliştirilmesi**, 7-8 Kasım İstanbul Konferans Bildirileri, İş ve İşçi Bulma Kurumu, Ankara, 1990, s. 136.

Tablo 5: Çalışanların Yaşam Evrelerine Göre İşveren Destekli Politika ve Uygulamalar

Yaşam Evresi	Maddi Yardım	Program ve Hizmetler	Danışma ve Bilgi	Zaman
Yeni Çalışan	Sağlık ve diş sigortası, maluliyet sigortası, yaşam sigortası, emekli aylığı ve/veya diğer emeklilik programları, diğer yardımlar.	Zayıflama merkezi, çalışan yardım programları (EAPs), sağlık risk tahminleri	Huzur artırma ve sağlığı iyileştirme programları EAPs	Tatiller, bayram tatilleri, hastalık izni, maluliyet izni, yokluk izni (aileden ölen biri olduğunda)
Evlilik	Eş yardımı, esneklik yardımı, emekli aylığı planında eşin yıllık taksit alımına katılımı	Eşin yer değiştirmesi, eş için iş arama yardımı	EAPs	Evlilik izni
Hamilelik ve evlat edinme	Evlat edinme yardımı, doğum öncesi ve sonrası bakımda sağlık yardımı, doğum merkezi ya da hastaneye ulaşım yardımı		Doğum öncesi kurslar	Kişisel yokluk izni, annelik, maluliyet izni, birikmiş hastalık iznin kullanımı, alternatif çalışma saatleri ve iş düzenlemeleri
Çocuk yetiştirme	Bağımlılar için sağlık yardımı, bebek yardımı, bağımlı bakım yardım programı (DCAPs), kefillik, indirimler, bağımlılar için yaşam sigortası	İşyerinde çocuk bakımı, aile bakımı, okul yaşındaki çocukların bakımı, hasta bakımı, işyerinde emzirme	Seminerler, destek grupları, el kitapçıkları, broşürler, EAPs	Ebeveyn izni, esnek çalışma saatleri, birikmiş hastalık iznin kullanımı, aile bireylerinin hastalığı dolayısıyla izin
Boşanma	Ücretlerin haciz edilmesi, üvey çocukların sağlık yardımı kapsamına alınması, boşanmış ve bağımlıların sağlık yardımlarından bir süre daha yararlanmaları.	Ön ödemeli yasal doktor ücreti, EAPs	EAPs	Kişisel yokluk izni
Yaşlı bakımı	Bağımlılar için uzun dönemli bakım, geçici bakım	Yetişkinler için gündüz bakım evleri, EAPs	Seminerler, destek grupları, broşürler	Aile izni, esnek çalışma saatleri ve iş düzenlemeleri, biriken hastalık iznin kullanımı
Emeklilik	Emekli aylığı, emekli sağlık ve diş bakımı, yaşam sigortası		Emeklilik öncesi danışma, emekliler için gazete, direkt telefon hattı	Emekliler için part-time çalışma

Kaynak: Serap Özenve Turgay Uzun, “İşyerinde Çalışanın Yaşadığı Çatışmanın Azaltılmasında Örgütün ve Ailenin Rolü: Polis Memurlarına Yönelik Bir Uygulama”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt: 7, Sayı:3, 2005,s.136.

Bu bağlamda, günümüzde işletmelerde uygulanmakta olan aile dostu insan kaynakları uygulamaları; bakım programları, esnek çalışma düzenleri, stres programları şeklinde sınıflandırabilir. Bu politikalardan kadın çalışanlara yönelik olanları ayrıntılı olarak açıklanacaktır.

Bakım Hizmetleri

- Ebeveyn seminerleri,
- İşletme içi çocuk bakım olanakları,
- İşletme dışı çocuk bakım olanakları,
- Çocuk bakım sevk servisi,
- Acil/hasta çocuk bakımı,
- Evlat edindirme tazminatı,
- Emzirme politikası,
- Ücretsiz analık izni,
- Ücretli analık izni,
- Okul fon programları,
- Babalık izni,
- Hamilelik güvenliği,
- Ana çocuk sağlığı hizmetleri,
- Aile destek programları.

Esnek Çalışma Düzenleri

- İş bölüşümü,
- Azaltılmış iş haftaları,
- Yoğunlaştırılmış iş haftaları,
- Esnek çalışma,
- Tele çalışma,
- Maaşlı izinler,
- Değişken devamsızlık günleri,
- Kısmi süreli (part time) çalışma.

Sosyal Programları

- Stres danışmanlık programları,
- Aile içi şiddet danışmanlık programları,
- Kulüpler ve sosyal aktiviteler.

2.3.2.1. Bakım Hizmetleri

Sanayi Devrimi'nden sonra tüm dünyada işgücü giderek çeşitlenmiştir. Bu çeşitlenmede en dramatik değişikliklerden biri daha çok kadının, özellikle de çocuklu kadının işgücüne katılmış olmasıdır. Diğer taraftan, boşanma ve tek ebeveynli oranlarının yükselmesiyle çocuklarını tek başına büyütmekte olan iş sahibi kadınların sayısını artmış bulunmaktadır. Her bir ebeveynin çalıştığı çifte kazançlı ailelerle tek ebeveynli ailelerin sayısı artmıştır ve bu tür aileler evde ailevi ihtiyaçlara bakacak geleneksel bir destek sisteminden yoksundur. Kısmi veya tam süreli istihdamlarına rağmen kadınlar, çocukların ve yaşlıların asıl bakıcısı olarak kalmakta ve ayrı iki dünyanın çekişen talepleriyle boğuşmaktadırlar²⁹¹.

Personel Today'de yayınlanan, 6000 İngiliz çalışanı kapsayan araştırmaya göre, katılımcıların dörtte birinin ebeveynlik görevleri (çocuk bakımı) uğruna kariyerlerini ertelemektedir. Bugün bu konuda kazanımlar sağlayan iş yasasına rağmen, ebeveyn olan çalışanların işverenlerinden çocuk bakımı için esneklik isteme konusunda endişeleri halen kendisini göstermektedir. Ebeveyn olan çalışanların yoğun iş-aile çatışması yaşamaları, işverenlerinden bu konulardaki yasal haklarını dahi isteyemeyecek ölçüde ağır baskı hissetmeleri, çocuklarla ilgili sorunlar nedeniyle işe devamsızlık yapmaları, kimi zaman eşlerden birinin iş yaşamından ayrılmaya karar vermesine kadar uzanan bu gerçekler çalışma yaşamının önemli sorunlarından biri olarak ortaya çıkmaktadır²⁹².

Cinsiyet ve devamsızlık arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalarda, kadınların erkeklerden daha fazla devamsız oldukları sonucuna varılmıştır. Kadının devamsızlık oranının erkeklerden yüksek olmasının birincil nedeni, kadının evdeki

²⁹¹ Farrell, s. 12.

²⁹² Elif Sungur, "Kurumiçi İletişimde Yeni Bir Odak: Çalışanlar ve Çocukları", <http://www.prbu.com/pr-yorum/kurum-ici-iletisimde-yeni-bir-odak-calisanlar-ve-cocuklari/>, (08.06.2010).

sorumluluğunun erkeğe göre daha fazla olmasıdır²⁹³. A National Conference of State Legislatures’da sunulan bir araştırmanın sonuçlarına göre, çalışanların % 80’inin çocuk bakımı problemleri nedeniyle işe devamsızlık yaptıkları saptanmıştır. Ortalama olarak çalışan annelerin yılda 8,5 gün, çalışan babaların ise, 5 gün kaybettikleri saptanmıştır²⁹⁴.

Bu bağlamda, ev içindeki geleneksel kadın erkek rolleri ile istihdam alanında toplumsal cinsiyet rollerini uyumlaştırmak amacıyla daha çok kadınlara özel politikalar geliştirilmiştir. Cinsiyet eşitliğinde ikinci nesil politikalar olarak adlandırılan aile dostu politikalar, cinsler arasındaki farklılığa ve kadınların özel ihtiyaçlarına yönelik politikalar üretmeye yöneliktir. Bu alanda öne çıkan politika uygulaması, çocuk ve bağımlı bakımında kadınların yüklerini hafifletmek amacındadır. Aile ve iş yaşamının uyumlaştırılmasının önemini vurgulamak için geliştirilen politikalar kadın ve erkek arasında hem mesleki hem de aile içi sorumlulukların paylaşımını arttırmakta ve belli bir izin sürecinden sonra işe dönüşü sağlamaktadır²⁹⁵. Bakım sorumluluğunun kadın çalışanların ruhsal durumlarında ve dolayısıyla işyerinde neden olduğu stres, devamsızlık, işten ayrılma gibi sorunlar göz önüne alındığında bu politika ve uygulamaların zorunlu olduğu sonucu karşımıza çıkmaktadır.

İşveren kaynaklı işletme içi/işletme dışı çocuk bakım olanakları, bakım yardımı, ücretli/ücretsiz izin hakları kadın çalışanlara yönelik aile dostu politika ve uygulamalardan bazılarıdır.

2.3.2.1.1. İşletmeİçi/İşletmeDışı Çocuk Bakım Hizmeti

Çocuk bakıma yönelik aile dostu politikalar, ailenin yerini tutacak veya onun yerini alabilecek önlemler almayı ve aile bireylerinin ayrı ayrı ya da yarı zamanlı olarak yaptığı işleri devralacak hizmetler ve aile dışı kurumsal yapıların oluşturulmasını (kreşler, çocuk yuvaları, koruyucu aile hizmeti, yaşlı bakımı gibi) öngörmektedir.

²⁹³ Uzunçarşılı ve Uzunçarşılı Soydaş, s. 62.

²⁹⁴ Sungur, <http://www.prbu.com/pr-yorum/kurum-ici-iletisimde-yeni-bir-odak-calisanlar-ve-cocuklari/>, (08.06.2010).

²⁹⁵ Saniye Dedeoğlu, “Türkiye’de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı”, ss. 48-50, <http://calismatoplum.org/sayi21/atilgan.pdf>, (05/08/2012).

İşveren kaynaklı çocuk bakımının çeşitli modelleri vardır. Bunlardan ilki işverenin işyerinde bir merkez oluşturup işletmesidir. Bu merkezlerdeki personel, işletme çalışanıdır. Buna alternatif ise, işverenin, işyerinde veya işyerine yakın bir yerde çocuk bakım merkezi kurup işletmesi için bağımsız bir işletici ile anlaşma yoluna gitmesidir²⁹⁶.

İşletme içi veya işletme dışı olarak çalışanların çocuk bakım ihtiyaçlarını karşılamak üzere merkezler kurmak belirli koşulların sağlanması halinde işletmeler için yasal bir zorunluluktur. Bu bağlamda, Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmeliğin 13. maddesine göre; “yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun 150 den çok kadın işçi çalıştıran işyerlerinde ise, 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması ve bakılması, emziren işçilerin çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın bir emzirme odası veya yurdun kurulması zorunludur. Yurt açma yükümlülüğünde olan işverenler, yurt içinde anaokulu da açmak zorundadırlar. Yurt, işyerine 250 metreden daha uzaksa işveren taşıt sağlamakla yükümlüdür. Yurt açma yükümlülüğünün belirlenmesinde, işverenin belediye ve mücavir alan sınırları içinde bulunan tüm işyerlerindeki kadın işçilerin toplam sayısı dikkate alınacaktır²⁹⁷.

Bursa’da üretim yapan Yeşim Tekstil çalışanlarının faydalandığı 1000 çocuk kapasiteli ve halen 450 civarında çocuğun bakıldığı kreş ile çalışanlarına sosyal destek vermektedir. Kreşte 3 aylıktan 6 yaşa kadar çocukların bakımı ve eğitimi uzman bir kadro tarafından yapılmakta ve tüm çalışanlar kreşten ücretsiz olarak faydalanmaktadırlar. İşletmenin kreşinden 1989 yılından bu yana toplam 1577 çocuk mezun olmuştur. Ayrıca, Yeşim Tekstil’in Anne Çocuk Eğitim Merkezi (AÇEV) ile gerçekleştirdiği işbirliği kapsamında kreş çalışanlarına, öğretmenlere ve işletme çalışanı anne babalara çocuk eğitimi ve anne baba diyalogu ile ilgili eğitimler verilmektedir²⁹⁸.

²⁹⁶ Farrell, s. 123.

²⁹⁷ Yazarsız, Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik, http://www.yolis.org.tr/admin/belgelerim/dosyalar/7CA_47_ek.pdf, (18.05.2010).

²⁹⁸ Yazarsız, http://webdeyim.net/tr/e_faaliyet-raporu/yesim-tekstil/global-compact-raporu/2009/8/, (08.06.2010).

Diğer taraftan, işverenler çocuk bakımı dışında daha farklı ihtiyaçları da karşılayabilmektedir. Sayıları az olan bu işletmeler revir kurarak, mevcut merkezlerde hasta odaları yaptırarak yahut evde hasta bakımı hizmetini maddi olarak karşılayarak hasta çocuk bakımını karşılamaktadırlar.

2.3.2.1.2. Bakım Yardımı

Bakım temini ve bakım yardımı programları işverenlerin başvurabileceği en pahalı ve en az kullanılan seçeneklerdir. Bir bakım temini programında işveren, çalışanlarına indirimli bir ücretin sübvansiyonu için bir çocuk bakımı programı ile sözleşme yapar ve çocuk bakımı programında belirli bir yer olanağını garanti eder. Bu tür düzenlemeler, en yaygın şekilde Kinder Care gibi, kar amacı güden büyük merkez sistemleriyle yapılır. Çeşitli merkezlerden oluşan bu bakım merkezleri daha pahalı ve yüksek gelirli semtlerin yakınlarında ye alma eğiliminde olduğundan, bu yardım türü en çok yüksek gelirli çalışanlar için söz konusudur. Bakım yardımı programında ise, işverenler, ebeveynlerin seçtiği çocuk bakım masraflarının bir bölümünü karşılamayı kabul ederler. Bu karşılığı ya doğrudan doğruya, seçilen çocuk bakımı kuruluşuna öder ya da çocuk bakımında kullanılması için doğrudan doğruya çalışanlarına verirler²⁹⁹.

Polaroid ve Fortis Bank çalışanlarının çocuk bakım maliyetini karşılayan işletmelerden iki örnektir. Binden fazla annenin çalıştığı Fortis Bank'ta kreş yardımı uygulaması ile çalışanların 0 – 6 yaş arası çocuklarının bakım giderlerinin bir kısmını karşılanmaktadır. Ayrıca, her yeni doğan için tam altın hediye eden işletme, bebekleri sağlık güvencesi altına alınmaktadır. 72 kadının çalıştığı ve 34'ünün anne olduğu Microsoft Türkiye'de ise, yeni anne olan çalışanlarını veya çalışanların eşlerini kapsayan “Hoş geldin Bebek” uygulaması bulunmaktadır. Bu uygulama kapsamında Microsoft Türkiye, doğumdan sonraki ilk hafta hastaneye veya çalışanların evine yeni doğan hemşiresi göndermektedir. Böylece, bebeğin hem de annenin genel bakım ve kontrolünün yanı sıra anneye ve bakıcıya uygulamalı eğitim de yine hemşire tarafından verilmiş olmaktadır³⁰⁰.

²⁹⁹ Farrell, s. 126.

³⁰⁰ Yazarsız, <http://www.on5yirmi5.com/genc/haber.18162/sirketler-calisan-annelere-destek-oluyor-mu.html>, (08.06.2010).

Günümüzde pek çok işletme özellikle çalışan anneler için esnek iş saatleri ya da çocuk bakımı gibi uygulamalar ile ailelerin iş – aile yaşamı dengesini bulmalarına yardımcı olmaktadır. İşletmeler aile ve çocuğa yönelik bu tarz uygulamalarla, çalışanların hissettikleri psikolojik baskıdan kurtulmalarına ve de işletmeye olan duygusal bağlılıklarının artmasına katkı sağlamış olurlar.

2.3.2.1.3. Yaşlı Bakımı

Geçmişten bu yana ailedeki yaşlıların bakımı kadınların değişmeyen görevidir. Pek çok kadın çalışan evde çocuk bakımının yanı sıra yaşlı bakımının sorumluluğunu da taşımaktadır. Yetişkin bakımı çocuk bakımından daha komplikedir. Çünkü yaşlı bakımı hastaneye ulaşımın sağlanması, doktor bulunması, finansal ihtiyaçların giderilmesi gibi farklı sosyal hizmetlerin uyum içinde yürütülmesini gerektirir. Diğer taraftan, yaşlı bakımında sorumlu olan kişilerin psikolojik, sosyal ve maddi sorunlar yaşama ihtimali çok yüksektir. Bu nedenle, günümüzde pek çok işletme aile üyelerinin ya da yaşlı ebeveynlerin bakımı için çalışanlarına destek sağlamaktadır. Bu destek dışarıdan sağlanacak bakım hizmetinin maddi karşılığının çalışana ödenmesi veya bakım sürecinde tüm sosyal hizmetlerin işletme tarafından karşılanmasını içerebilir.

2.3.2.1.4. Ücretli/Ücretsiz İzinler

Bakım hizmetlerini gerçekleştirmeye yönelik izinler doğum öncesi muayene izni, ücretli/ücretsiz doğum izinleri ve emzirme izinleridir. Kadın çalışanlar doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık ücretli doğum izni ve kamu sektöründe bir yıl, özel sektörde ise, altı aylık ücretsiz izin kullanabilmektedirler.

Kadınların analık durumunda korunmasına yönelik bir başka düzenleme emzirme izinleridir. Bu izinler kadına, doğan çocuğunu belirli bir yaşa gelene kadar emzirebilmesine olanak sağlar. İş süresinden sayılan söz konusu izinlerin kullanım dönemleri ve sürelerine ilişkin hukuki düzenlemeler mevcuttur. Emzirme izinleri gerçekte işyerinde emzirme odasının ve kreşin bulunması veya yakın olması durumunda geçerli olabilmektedir. İşyerinde veya işyerinin yakınında emziren kadının çocuğunu bırakabileceği bir kreşin bulunmaması durumunda, kadınların bu

izinleri kullanabilmeleri pek mümkün olamayabilir. Dolayısıyla, emzirme izinlerinin kullanılabilmesi için emzirme odalarının ve kreşlerin işletme içinde veya yakının olması büyük önem taşımaktadır.

2.3.2.2. Esnek Çalışma Düzenleri

İşyerinde “kadın” ve “erkek” eşitliği her ne kadar yasalar bazında sağlanmış olsa da, henüz uygulamada istenen sonuçlara ulaşamadığı bilinmektedir. Bunun değişmesi ve kadının her anlamda erkek ile eşit olması, uygun İnsan Kaynakları uygulamalarının varlığı ile sağlanabilecektir. Kadın çalışanların ve İnsan Kaynakları uygulamalarını araştıran çalışmalarda, bilhassa kadın çalışanların aynı zamanda eş-anne gibi temel rollerini yerine getirebilmek için, iş-yaşam dengesini kurabilme baskısı altında kaldıkları saptanmıştır. Bu dengenin var olan iş saatleri ve haklar ile sağlanması güçtür. Erkeklerle eşit koşullarda olmakla, erkekler düşünülerek hazırlanmış bir iş programında çalışmak arasında fark vardır. Gerçek eşitlikten bahsedilmesi ancak kadın çalışanlara yönelik “pozitif ayrımcılık” olarak adlandırılan ve dengenin sağlanması açısından büyük önemi olan, kadına yönelik uygulamaların gerçekleşmesi ile mümkün olacağı görüşü her geçen gün daha fazla destek bulunmaktadır. Bu bağlamda, kadın çalışanlar iş-yaşam dengesini sağlamada alternatif çalışma programları olarak adlandırılan ve kadınlara daha esnek bir iş yapısı sağlayan uygulamalara ihtiyaç duymaktadırlar³⁰¹.

Esneklik, genel olarak çalışmanın programlanıp yürütülmesi tarzı konusunda işverence ve çalışanlarca giderek daha önemli görülmeye başlayan bir husustur. En dar anlamıyla esnek programlar, insanlar, işe başladıkları ve işi bitirdikleri vakti veya bir hafta içinde çalıştıkları gün ve saat sayısını değiştirebilme olanağı verir³⁰².

Esnek çalışma programlarının yaygınlaşması 70’li yılların sonunda başlamış ve son yıllarda iş dizaynı içinde incelenen bir konu halini almıştır. Geleneksel çalışma sürelerinde ve biçimlerinde önemli değişiklikleri içeren esnek çalışma programlar; esnek çalışma saatleri, kısmi süreli çalışma, iş bölüşümü, yoğunlaştırılmış iş haftaları, azaltılmış iş haftaları ve uzaktan çalışma olarak sınıflandırılabilir.

³⁰¹ Uzunçarşılı ve Soydaş, s. 73.

³⁰² Farrell, s. 129.

Esnek çalışma programlarının kabul görmelerinin ve yaygınlaştırılmalarının temelindeki sosyal, demografik ve ekonomik faktörler ve işletmelerin tercih nedenleri şu ana başlıklarla ele alınmaktadır³⁰³;

- Çalışanların iş-yaşam dengelerini sağlamak ve yaşam kalitelerini arttırarak, kendilerine ve ailelerine daha fazla zaman ayırmanın öneminin artması sonucu, kendilerine bu tür esnekliği sağlayacak işlere yönelmeleri,
- Genel işgücü yapısındaki alternatif çalışma programlarına istekli kadın, yaşlı ve genç çalışan oranının artması,
- Geleneksel olmayan çalışma modellerinin yaygın kullanıldığı hizmet endüstrisine geçişin artması,
- Çalışanların çalışmanın yanı sıra mesleki ve genel eğitim gereksinimlerini giderme eğilimlerinin artması,
- Çalışanları zamanlarını kullanmada söz sahibi kılmak,
- İşletmenin rekabet gücünü koruma ve arttırma gereksinimi,
- Teknolojik gelişmeler,
- İstihdamın teşvik edilmesi, işsizliğin azaltılması.

Esnek çalışma programlarının uygulama sonuçlarına bakıldığında, hem bireysel hem de örgütsel verimlilik üzerinde olumlu etkileri olduğu gözlenmektedir. Esnek çalışma uygulamalarına yönelik yapılan araştırmalar, esnek zamanlı çalışmaların verimlilik ve (iş-yaşam dengesini kurmaya yardımcı olarak) iş doyumu üzerinde olumlu bir etki yaratmakta olduğunu ve devamsızlık oranlarında azalmalara yardımcı olduğunu göstermiştir³⁰⁴.

Günümüzde çalışanların aile üyelerine daha fazla ilgilenmeyi sağlayarak çalışma ile aile görevleri arasında çatışmayı hafifletmekte önemli bir strateji olması nedeniyle, kendisine ve ailesine daha fazla zaman ayırmak isteyen pek çok kadın çalışan esnek çalışma düzenlerini tercih etmektedirler. Kadın çalışanların iş-aile nedeniyle yaşadıkları çatışmaların azalarak iş doyumunun artmasında katkısı olan esnek çalışma biçimleri kısmi süreli (part time) çalışma, iş bölüşümü, yoğunlaştırılmış iş haftaları, evden çalışmadır.

³⁰³ Uzunçarşılı ve Soydaş, s. 72.

³⁰⁴ Işıl Turhan, **Performans Değerlemenin İş Doyumu Üzerine Etkisi**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2010, s. 37.

Esnek programların en yaygın şekli, insanların çalışacağı standart ana süreyi belirlemek ancak, ne zaman başlayıp ne zaman bitirecekleri konusunu onlara bırakmaktır. Diğer seçenekler esnek tur, yoğunlaştırılmış iş haftaları, kayan iş süreleri gibi sistemlerdir. Örneğin, esnek tur, çalışanların belirli bir başlama ve bitirme vaktini seçmeleri ve belirli bir süreyle, seçilmiş program içinde kalarak günde sekiz saat çalışmalarındır. En esnek çalışma ise, çalışanların günlük çalışma sürelerini istedikleri gibi değiştirebilmeleri ve ana çalışma süresi içinde işbaşında bulunmalarının gerekmemesi demektir³⁰⁵.

Kısmi süreli çalışma kadın çalışanların en çok tercih ettiği esnek çalışma biçimidir. Kısmi çalışmanın temel özelliği iş süresinin olağandan kısa olmasıdır. Kısmi süreli çalışma, düzenli olarak yapılan bir çalışma biçimidir. Kısmi süreli çalışma bu unsuruyla “mevsimlik çalışma”, “kısa süreli çalışma” ve “geçici çalışmadan” ayrılmaktadır. Örneğin, tatil dönemlerinde çalışmak isteyen öğrenciler, kısa süreli çocuk bakımını üstlenmek isteyen kadınlar v.b gibi kısmi süreli çalışmanın kapsamı dışında kalmaktadırlar. Kısmi süreli çalışmanın tercih edilme nedenleri şu şekilde sıralanabilir³⁰⁶;

- tam süreli çalışmayı istememe,
- işçilerin aile ve çalışma yaşamının bağdaştırılması,
- işsiz kalmama,
- tam süreli iş bulamama,
- geçici iş düşünme

Kadın çalışanların iş-yaşam dengesini sağlayabilme noktasında tercih ettikleri bir diğer esnek çalışma biçimi iş bölüşümü ve tele çalışmadır. İki kısmi süreli (part time) çalışanın bir tam zamanlı pozisyonun gereklerini yerine getirecek şekilde çalışması olan iş bölüşümü sorumlulukların paylaşılması, ayrılması ve birbiriyle ilişkilmesine kolaylık getirir. Evde çalışma ise, aile içi sorumlulukları nedeniyle emek piyasalarına katılamayan kadınlara önemli bir imkân sağlayan bir diğer esnek çalışma biçimidir. Çoğu sanayi ülkesinde bazı işverenler, genellikle parça başı

³⁰⁵ Farrell, s. 130.

³⁰⁶ Aysel Kulaksız, “Kısmi Süreli Çalışan İşçilerin Avrupa Birliği’de ve Türkiye’de Kısmi Süreli Çalışmayı Tercih Etme Gerekçeleri”, **Yönetim ve Ekonomi Dergisi**, Cilt: 13, Sayı: 2, Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Yayınları, 2006, ss.21-22.
<http://www2.bayar.edu.tr/yonetimekonomi/dergi/pdf/C13S22006/AK.pdf>, (11/08/2012).

esasıyla ve giyim gibi imalat sanayilerinde kadınlar yoğunlukla olmak üzere evinde çalışan işçileri istihdam etmişlerdir. Evde çalışmanın kadın çalışanların iş ve yaşam dengelerini üzerine etkisini incelemek üzere Ammons ve Marthan tarafından yapılan araştırmalar, özellikle beyaz yaka çalışanların iş-aile çatışmasını azaltabilmek amacıyla evde çalışmayı tercih ettikleri sonucunu ortaya koymaktadır³⁰⁷.

İş yaşam dengesinin sağlanmasına yönelik bir takım politikalar ve çalışma biçimleri geliştiren ve bunları başarıyla uygulayan pek çok işletme bulunmaktadır. Bu işletmelerden biri, Unilever plc.'dir. İşletmenin tüm çalışanlar için esnek çalışma seçenekleri bulunmaktadır. Bukapsamda kısmi zamanlı çalışma, evden çalışma, iş paylaşımı, esnek saat uygulaması gibi politikalar; doğum, babalık ve yasal gerekliliklerin dışında evlat edinenlerin aldıkları izinler, kariyer geliştirme planları gibi esnek çalışma uygulamaları vardır. Bir diğer işletme, bilgi teknolojileri eğitimi alanında faaliyet gösteren Happy Computers Ltd.'dir. Happy, iş-yaşam dengesi modelini uygulayan Londra'daki ilk işletmedir ve 2003 yılı Aile Dostu İşveren ödülünü kazanmıştır. İngiltere'de taşımacılık ve iletişim alanında faaliyet gösteren British Telecom'da bir diğer işletme örneğidir. British Telecom'un 2005 yılı itibarıyla çalışan sayısı 87.325, kadınların oranı %22'dir. Doğum izni sonrası işe geri dönen kadın çalışanların oranı %93'tür. British Telecom iletişim teknolojisini kullanarak işletmeyi, daha statik ve mekana bağlı şekilde çalışan işgücünden, daha esnek ve/veya evden çalışabilen işgücüne dönüştürmüştür. British Telecom, 9.000'den fazla evden çalışan, yaklaşık 500 iş paylaşımı yapan ve 5.000'den fazla kısmi zamanlı çalışana sahiptir. British Telecom, esnekliği mümkün kılmak için tutumlarını ve süreçlerini değiştirmiştir. Esnek çalışma sayesinde devamsızlık oranı ise, İngiltere ortalamasının altına düşmüştür. Ev tabanlı çağrı merkezi operatörleri ofiste çalışan meslektaşlarından %20 daha fazla çağrıyı idare etmektedir. Bu şekilde müşteriler 7/24 hizmet almaktadır. Müşteri memnuniyetsizliğinde önceki yıla göre %22 azalma olduğu ve evden çalışanların ofisteki meslektaşlarına göre %7 daha mutlu oldukları bulgulanmıştır³⁰⁸.

Esnek çalışma programlarının tümü, yüksek ofis mekanı maliyetlerinin ve işyeri konut arasında gidip gelme sürelerinin düşürülmesinin yanı sıra çalışma ile aile ihtiyaçlarının kaynaşmasının sağlanması gibi bir dizi ortak ihtiyaçtan

³⁰⁷ Morgan, s. 44

³⁰⁸ Doğrul ve Tekeli, s. 16.

kaynaklanmıştır. Ancak, ülkelerin esnek çalışma programlarını doğrudan doğruya etkileyen kamu politikaları yoktur. Verim artışı ile bağlantısı zayıf olmakla birlikte bu programlar, işverenlere yüklediği masrafın azlığı dolayısıyla çalışanlar tarafından olumlu karşılanmakta ve iş ile aile programların arasında ayarlama yapılabilmesini mümkün kılmaktadır³⁰⁹.

2.3.2.3. Sosyal Programlar

İşletmelerin çalışanlarıyla kuracağı doğru iletişim, kurum için pek çok şeyi değiştirecek niteliktedir. Bilinçli bir yönetim anlayışıyla idare edilen kurumlar artık pek çok değişkene ek olarak çalışanın fiziksel ve ruhsal sağlığı ile verimlilik arasındaki bağlantının da farkındadırlar. Gerek bu bağlantı, gerekse kurumsal sosyal sorumluluk kavramının kazandığı popülerlik, kurumların çalışanın psiko-sosyal sağlığına ve bu doğrultuda çalışanların motivasyonunu arttırmaya yönelik uygulamalara yatırımların artmasına yol açmaktadır. Özel sektör ve kamu işletmeleri küresel pazarda başarının ancak sağlıklı, nitelikli ve motive bir işgücüyle elde edilebileceğini anladıkça, çalışanların sağlığına verilen önem artmakta, “sağlıklı yaşama özendiren iş yeri” kavramı daha da anlamlı hale gelmektedir. Fiziksel, ruhsal ve sosyal açıdan iyi olma halini içerek sağlık konusu, kurum içi iletişim için, çalışanları motive etmek açısından önemlidir³¹⁰.

İşletmelerde bu konuya ilginin artmasıyla birlikte çeşitli uygulamalar da yürürlüğe konmaya başlamıştır. İşletme içi sağlık merkezleri, mesai saatleri içinde verilen egzersiz ya da öğle uykusu araları, çeşitli sağlıklı yaşam eğitim programları, aile içi şiddet stres yönetim programları bu alandaki işletme uygulamalarından bazılarıdır.

2.3.2.3.1. Stres Danışmanlık Programları

Stresin kişinin üzerinde yarattığı çeşitli fizyolojik ve psikolojik etkilerin yanında kişinin çalıştığı işletmeye ve çevreye de bir takım olumsuz etkileri vardır.

³⁰⁹ Farrell, ss. 130-132.

³¹⁰ Burcu Baygöl ve Özgül İnam, “Kurumiçi İletişim: Çalışanların Sağlıklı İş Yaşamı Beklentilerinin Betimlenmesine Yönelik Bir Çalışma”, **II. Ulusal Halkla İlişkiler Sempozyumu Bildirileri**, Kocaeli Üniversitesi İletişim Fakültesi Yayınları, 27-28 Nisan 2006, s.92, http://if.kocaeli.edu.tr/hitsempozyum2006/kitap/09-baygul_inam.pdf, (09.06.2010).

Yaşanan aşırı stres, zamanla bireyin çalıştığı işletmeye de yansıyabilmektedir. Bu bağlamda, bir işletmenin başarısı ve performansı işletmeyi yönlendiren ve ona değer veren emek sayesinde olduğu için çalışanın yaşayacağı stres ve huzursuzluk işletmenin sağlık ve performansını da yakından etkilemektedir. Özellikle kadın çalışanların, sahip oldukları toplumsal cinsiyet rolleri ile iş yaşantısından kaynaklanan rolleri arasında yoğun strese maruz kalıyor olmaları nedeniyle işletmeler ve sivil toplum kuruluşları tarafından uygulanan kadın çalışanlara yönelik stres programları günümüzde oldukça yaygınlaşmıştır.

Kariyer yapmanın yanı sıra ekonomik bağımsızlığına sahip çıkmak isteyen kadınların, çocuk sahibi olduktan sonra yüklendikleri aşırı sorumluluklar nedeniyle yoğun strese maruz kalabilmektedir. Bu kapsamda kadın çalışanların stresle baş edebilmelerine yardımcı olmaya yönelik yürütülen projelerden biri; HAK-İŞ Konfederasyonu ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM) tarafından sürdürülen "Kadın Çalışanlara Yönelik İş Sağlığı Güvenliği ve İş Stresi" projesidir. Tüm Türkiye’de pek çok ilde gerçekleştirilen bu eğitimlerle kadın çalışanların iş kazalarına karşı bilinçlenmeleri sağlanmış ve işyerlerinde yaşanan stres, mobbing, şiddet kapsamında, kadın çalışanlara bilinçlendirmeye yönelik eğitimler verilmiştir³¹¹.

2.3.2.3.2. Aile İçi Şiddet Danışmanlık Programları

Kadına yönelik şiddet, kadının fiziksel, cinsel veya psikolojik zarar görmesiyle veya acı çekmesiyle sonuçlanan veya sonuçlanması muhtemel olan hareketlerdir. Ailevi sorunlar, stres veya yaşanan şiddetle başa çıkamama ve aynı zamanda sosyal destek kaynaklarından yararlanamama kadın çalışanların ruhsal durumlarını oldukça olumsuz etkilemektedir. Yapılan araştırmalar göstermiştir ki, kadın çalışanların aile için şiddete maruz kalma durumları ekonomik olarak kocalarına bağımlı olan kadınlara göre daha düşüktür. Diğer taraftan, kadın çalışan açısından fiziksel şiddet iki eşin de eşit gelir getirdikleri ortamda en düşük iken,

³¹¹ Yazarsız, <http://www.birincikuvvet.com/haber/spor/orman-bolgeden-kadin-calisanlara-egitim/452588.html>, (04/02/2012).

kadının eşinden daha yüksek gelire sahip olması halinde fiziksel şiddet sıklığı %60'ın üzerine çıkmaktadır³¹².

Bu doğrultuda pek çok işletme, iş yaşamında kadın çalışanların maruz kaldığı fiziksel ve sosyo-psikolojik sorunlarla başedebilmeye yönelik danışmanlık hizmetlerinin yanı sıra aile işi şiddet gibi sorunlara yönelik hukuki danışmanlık hizmetleri de vermektedir. Hugo Boss bu işletmelerden bir örnektir. İşletme içinde faaliyet gösteren Mor Çatı kulübü, sosyal sorumluluk çerçevesinde ayrıca Hugo Boss'un Mor Çatı Kadın Sığınağı Vakfı ile ortaklaşa bir çalışması niteliğindedir. Hugo Boss çalışanı kadınların aile içi şiddete uğramaları halinde, ilk adımda işletme bünyesindeki Mor Çatı kulübü mağdur durumdaki kadınlara işletmenin doktorları, psikologları ve avukatları ile gerekli tüm yardımları sağlamaktadır.

Benzer şekilde Mercedes Benz Türk de ailelere psikolojik destek vermek amacıyla, 1999 yılından bu yana Anne Çocuk Eğitim Vakfı'nın desteğiyle Anne/Baba Destek Programları düzenlemektedir. Bu programlarla zamanlarının çoğunu iş yerlerinde geçiren annelere ve babalara çocuk yetiştirme konularında destek sağlanması ve ailevi sorunlarının çözülmesi amaçlanmaktadır³¹³.

2.3.2.3.3. Kulüpler ve Sosyal Aktiviteler

İşletmelerin kurum içi iletişimi canlandırmada insan kaynakları yöneticileri günümüzde çalışma yaşamında önemli bir dinamiği oluşturan çalışan anne ve babaları ayrı ve özellikli bir hedef kitle olarak görmektedirler. Kurum içi iletişimin hem insan kaynakları yönetimi hem de kurumsal iletişim yönetimi sorumluluklarının ortak paydasında olduğu düşünüldüğünde, çalışan anne babalar için iş aile dengesinin sağlanmasına katkıda bulunacak programların yürütülmesinde her iki uzmanlık alanının da bilgi ve uzmanlıklarını ortaya koyacakları ve çalışanların katılımının sağlanacağı çalışmalar yapılması gerekli görülmektedir. Kurum içi iletişim programları, çalışanlarla olan tüm ilişki biçimleri ve servisleri kapsamaktadır. Bu bağlamda, işletmelerin aile dostu yapılanmalara, servis ve yaklaşımlara sahip olmalarının özellikle kadın çalışanlar açısından stresi azaltıcı ve performansı artırıcı

³¹² Fidan Korkut Owen ve Dean W. Owen, **Kadına Yönelik Aile İçi Şiddet**, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Yayınları, Ankara, 2008, ss. 12, 32.

³¹³ Sungur, <http://www.prbu.com/pr-yorum/kurum-ici-iletisimde-yeni-bir-odak-calisanlar-ve-cocuklari/>, (08.06.2010).

bir etki yapması söz konusu olabilecektir. Çalışan ebeveynler için üretilen iş-aile dengesine katkıda bulunabilecek politikalar mutlaka çalışanların beklentilerine yönelik ve onların katılımı sağlanarak üretilmelidir. Çalışma yaşamının günlük stresini azaltmaya yönelik pratik uygulamalar da bu politikaların parçası olmalıdır. Dünyada ve Türkiye’de çalışanların psiko-sosyal gelişimi özel bir hedef olarak üzerinde çalışılmaya değer bir konu olarak görülmeye başlanmıştır ve bu konuda çalışma yapan az sayıda işletme, çalışanlarının memnuniyetinin arttığını ifade etmektedirler³¹⁴.

İzmir’de Faaliyet gösteren Hugo Boss eğitime önem veren bir işletme olarak, teknik eğitimlerin yanı sıra, çalışanlarına özellikle günlük hayatlarını daha kaliteli kılmak adına kadınlara yönelik farklı eğitim programları da uygulamaktadır. İşletme bünyesinde faaliyet gösteren Sağlık Merkezinin düzenli olarak yaptığı bilinçlendirme eğitimleri (Osteoporoz, Aile Planlaması gibi), çalışma koşulları nedeniyle orta çıkabilecek bazı rahatsızlıkları ve riskleri önlemeye yönelik (Bel Boyun Okulu, İlk Yardım Eğitimi) eğitimler bulunmaktadır. Bu eğitimlerin gerçekleştirilmesinde işletme doktorları ve zaman zaman danışmanlık işletmelerinden yardım alınmaktadır. Fabrika bünyesindeki sosyal tesislerde, Cafe-Bar, sosyal kulüpler, kuaför salonu, fitness merkezi ve açık spor alanları bulunmaktadır. Üretimde çalışan operatör bayanlara vardiyalarda günde 2 defa olmak üzere bu fitness salonlarında spor yaptırılmaktadır. Çalışanların kurduğu Tiyatro, Gezi ve Doğa Sporları, Fotoğrafçılık, Şarap Dostları, Koro ve Müzik Enstrümanları, Dans ve Halk Oyunları, Dalış, Mor Çatı, El Sanatları, Sosyal Sorumluluk, Spor, Sinema, Taş Kulüp ve Emekliler Kulübü adındaki sosyal kulüpleri, aktif olarak faaliyet göstermektedir³¹⁵.

Benzer şekilde sosyal faaliyetler ve kulüplerle kadınlara destek olan daha bir çok işletme bulunmaktadır. Yeşim Tekstil kadın çalışanların bilinçlenmesi ve sosyalleşmesi için Yeşim Kadın Kulübü ve yine çalışan çocuklarına basketbolü sevdirmek için Yeşimspor Kulübü ile hizmet vermektedir. Bu kulüpler vasıtasıyla

³¹⁴Sungur, <http://www.prbu.com/pr-yorum/kurum-ici-iletisimde-yeni-bir-odak-calisanlar-ve-cocuklari/>, (08.06.2010).

³¹⁵ Yazarsız, <http://www.kariyer.net/kariyerRehberi/kariyerRehberiDetay.kariyer?prt=81&kn=587>, (08.06.2010).

Çalışanlar gün içerisinde yapılan etkinliklerde iş stresinden biraz olsun uzaklaşma olanağı bulabilmektedir³¹⁶.

Çalışma yaşamında giderek daha fazla yer almaya başlayan kadınlara yönelik insan kaynakları uygulamaları kadın istihdamının artması ve kadın çalışanların gerek psiko-sosyal gerekse mesleki açıdan güçlenmesi açısından büyük bir önem arz etmektedir. Kadın alışanlara yönelik söz konusu uygulamalar işletmeden işletmeye çeşitlilik arz etmektedir. Bazı işletmelerde regl dönemlerinde kadın çalışanlara izin verme, kreşten çocuklarını daha erken alabilmeleri için kadın çalışanların mesaisini erkeklere göre daha erken sonlandırmak gibi çalışma sürelerini esnekleştirmeye yönelik farklı uygulamalar da mevcuttur. Mevzuatın dışında kadın çalışanlara yönelik özel uygulamaların planlanması ve yürütülmesi, işletme politikasına olduğu kadar çalışanların ihtiyaçlarına duyarlı insan kaynakları yöneticilerin inisiyatiflerine bağlı bir etmendir. İşletmelerin sosyal sorumluluk projelerine ve çalışanlara yönelik özel uygulamalara yapılan yatırımların getirisi işletmelere yüksek motivasyonlu ve verimli işgücü olarak geri dönecektir. Dolayısıyla, sadece kadın çalışanlara yönelik tüm çalışanlara yönelik işletmeye özgü özel her tür uygulamaların çeşitliliğinin ve sayısının arttırılması, çalışanlara olduğu kadar işletmelere de büyük yararlar sağlayacaktır.

³¹⁶ Sungur, <http://www.prbu.com/pr-yorum/kurum-ici-iletisimde-yeni-bir-odak-calisanlar-ve-cocuklari/>, (08.06.2010).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KADIN ÇALIŞANLARA YÖNELİK POLİTİKALARI OLAN İŞLETMEDEİŞ-AİLE ÇATIŞMASI/DESTEĞİNİN VE AİLE DOSTU UYGULAMALARIN İŞ DOYUMU İLE İLİŞKİSİNİ İNCELEYEN BİR ARAŞTIRMA

Çalışmada, iş ve aile yaşamı kaynaklı çatışma yaşama durumları ve bu çatışmalara çözüm bulmaya yönelik politikaların, iş doyum düzeylerine etkisi arasındaki ilişkiler ve nedenler incelenmeye çalışılmıştır.

Bu bağlamda, kadın çalışanlara yönelik olarak işletme düzeyinde yürütülmekte olan politika ve uygulamalardan aile dostu politikalar araştırma konusu olarak tercih edilmiştir.

Kadın çalışanlara yönelik yürütülmekte olan aile dostu insan kaynakları politikalarından ise, esnek iş programlarının, iş ve aile yaşantısından kaynaklı çatışmalar yaşayan kadınların iş doyumları üzerinde etkisi olduğu düşünülmektedir.

3.1. AMAÇ

Bu çalışmada, çalışma yaşamında iş ve yaşam dengesini sağlayabilme noktasında erkeklere kıyasla daha fazla sorunla karşı karşıya kalan kadın çalışanların yaşadıkları çatışmalardan hareketle, kadınlara yönelik yürütülen politikaların ve sosyal uygulamaların iş doyumuna olan etkisi üzerinde durulmaktadır. Bu bağlamda, çalışmanın amacı, kadın çalışanların iş ve/veya aile kaynaklı olarak yaşadıkları çatışmaları azaltmaya yönelik iş arkadaşlarından ve aile bireylerinden aldıkları sosyal desteğin ve işletme bazında uygulanan politikaların iş doyumları üzerinde etkisini araştırmaktır.

3.2. YÖNTEM

3.2.1. Araştırmanın Modeli

Kadın çalışanların algılanan iş doyumlarına yönelik olan bu araştırma **tanımlayıcı ve çıkarsamalı araştırma modelleri** ile gerçekleştirilmiştir. Tanımlayıcı araştırma, bir problemle ilgili durumları, değişkenleri (faktörleri) ve

değişkenler arasındaki ilişkileri tanımlamaya yönelik olarak gerçekleştirilen bir araştırma modelidir. Çıkarsamalı araştırma modelinde bir problemle ilgili olan durumlar ve değişken kullanılarak o durum ve değişkenler için genelleme yapılır. Buna göre araştırmada otomotiv sektöründe faaliyet gösteren bir işletmedekadın çalışanların, iş ve aile yaşamı kaynaklı çatışma yaşama durumları ve bu çatışmalara çözüm bulmaya yönelik politikaların iş doyum düzeylerine etkisi arasındaki ilişkiler ve nedenler incelenmeye çalışılmıştır. Bu ilişki incelenirken deneysel olmayan çalışma yöntemlerinden survey'den yararlanılmıştır. Araştırmada zaman boyutu olarak ise, kesitsel tasarım kullanılmıştır. Kesitsel tasarımda bütün veriler belirli bir zamanda ve bir defada toplanmıştır.

3.2.2. Araştırmanın Kitlesi ve Örneklem Büyüklüğü

Kadın çalışanlara yönelik insan kaynakları politikaları ve sosyal uygulamaları olan bir işletmede görev alan çalışanlar bu çalışmanın kitesini oluşturmaktadır. İşletmede uygulanmakta olan politikalar; esnek çalışma (kısmi süreli çalışma, ofis dışı çalışma, alternatif çalışma programları) ve çocuk bakım(kreş) desteği gibi uygulamalardır. Araştırmada kitleyi temsil etmek için, otomotiv sektöründe dünyada 41 ülkede faaliyet gösteren ve İzmir'de yaklaşık 2000 çalışana sahip çok uluslu bir işletme çalışanları örneklem olarak belirlenmiştir. Çalışanlarının yarısından fazlasının kadın olan işletmenin, kurum politikaları gereği özel bilgilerine araştırmada yer verilememektedir.

Araştırmanın örneklemine bu kitle içinden anketi uygulamayı gönüllü olarak kabul etmiş üst ve orta düzey yönetici, mühendis, idari personel ve tekniker pozisyonunda çalışan 145 kadın oluşturmaktadır. Bu çalışanlarından 40'ı eksik ve yetersiz cevaplama durumu nedeniyle değerlendirmeye alınamaması nedeniyle araştırmanın örneklem sayısı 105'e düşmüştür.

3.2.3. Araştırmanın Veri Toplama Araçları

Araştırmada, kadın çalışanların iş doyumunu etkileyen değişkenlerin belirlenmesi için anket çalışmasından yararlanılmıştır. Anket formu; demografik özelliklere ilişkin 6 soru, uygulanan 4 ölçeğe ait 42 ifadeden oluşmaktadır.

Anket formunda kullanılacak ölçekler oluşturulmadan önce literatürde yer alan birçok iş doyumu ve iş-aile çatışması ölçekleri incelenmiştir. Yapılan incelemeler sonucunda araştırma için dört farklı çalışmadan yararlanılması uygun görülmüştür.

Bu çalışmalar şu şekildedir:

- LaRoyce MORGAN, The Impact of Work-Life Balance and Family-Friendly Human Resource Policies on Employees's Job Satisfaction, (Unpublished Doctorate Thesis), Nova Southeastern University, 2009.
- Nelda Nix McCray, Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Among Senior Female Administrators in Mid-Atlantic Community Colleges, (Unpublished Doctorate Thesis), Morgan State University, 2006.
- Debra K. Ruban, Well-Being of Mothers Employed Outside the Home: A Comparison of Hourly and Salaried Women, (Unpublished Doctorate Thesis), Smith College School for Social Work Northampton NA, 2006.
- Kelly D. Hennesy, Work-Family Balance: An Exploration of Conflict And Enrichment for Women in Traditional Occupation, (Unpublished Doctorate Thesis), University of Maryland, 2007.

Dört farklı çalışmadan derleme yapılmasının nedeni; kadın çalışanların iş doyumuna etki eden değişkenleri araştırmaya yönelik pek çok çalışma yapılmış olmasına rağmen, insan kaynakları politikalarının iş doyumu üzerine olan etkisini ölçmeye yönelik araştırmaların çok kısıtlı olması ve var olan araştırmalarda kullanılan ölçeklerin ise, teorik kısımda irdelenen değişkenlere uygun olmamasıdır.

Anket formunda kullanılan ölçekler; iş doyumu ölçeği (JDS), iş-aile ve aile-iş çatışması ölçeği (WFC/FWC), iş-aile desteği ölçeği (WFS/FWS) ve kadın çalışanlara yönelik aile dostu politikalarla ilgili olan ölçeğidir.

Anket formunda yer alan söz konusu ölçekler, asıllarından dilimize çevrilerek kullanılmıştır. Tüm ölçeklerde 5'li Likert tipi cevap bileşeni yer almaktadır. Ölçekte, Kesinlikle Katılmıyorum=1, Katılmıyorum=2, Karasızım=3, Katılıyorum =4, Kesinlikle Katılıyorum=5, olarak puanlanmıştır. Bu ölçeklere ilişkin bilgiler aşağıda yer almaktadır.

3.2.3.1.İş Doyumu Ölçeği

Anket formunda yer alan ilk 15 ifade, 1959 yılında Herzberg'in motivasyon teorisi (hijyen teorisi) için özel olarak geliştirilmiş, işinde mutlu olma başka bir deyişle iş doyum düzeyini geniş kapsamlı olarak ölçmeyi amaçlayan The Job Diagnostic Survey (JDS) ölçeğidir. Bu ölçeğin yüksek güvenilirlik ve geçerlilik oranları sunduğu birçok araştırmacı (Al-Ajimi, 2006; Luna-Arocas&Camps, 2008) tarafından belirlenmiştir.

İş doyumunu ölçeği (JDS) kendi içinde dört alt ölçeğe ayrılmaktadır. Bu alt ölçeklerin temsil ettiği maddeler ise, şu şekildedir;

- Genel tatmin (1-2-3-4-5. ifadeler),
- İçsel iş motivasyonu (6-7-8-9-10-11. ifadeler),
- Kişisel gelişim doyumunu (12-13. ifadeler),
- Ücret doyumunu (14-15. ifadeler).

Ölçeğin genel tatmin ve içsel iş motivasyonu alt ölçeklerinde aynı ifade içeriğini taşıyan ama olumlu ya da olumsuz yükleri nedeniyle farklılaşan sorular bulunmaktadır. Bu iki alt ölçekte yer alan soruların olumlu ve olumsuz yükleri şu şekildedir:

- + **İfade 1:** Genel anlamda işimde mutluyum.
- **İfade 2:** Çoğu zaman bu işi bırakmayı düşünüyorum.
- + **İfade 3:** Genellikle, mesleğimin gereği yaptığım işlerden memnunum.
- + **İfade 4:** Bu işi yapan çoğu kişi, işinden memnundur.
- **İfade 5:** Bu işteki insanlar sık sık işi bırakmayı düşünür.
- + **İfade 6:** İşimi iyi yaptığım zaman kendimle ilgili olumlu düşüncelerim artar.
- + **İfade 7:** Bir işi iyi yaptığım zaman büyük bir kişisel tatmin duygusu hissederim.
- **İfade 8:** İşimdeki performansımın düşük olduğunu fark ettiğim zaman kendimi üzgün ve mutsuz hissediyorum.
- + **İfade 9:** Duygusal durumum işimi nasıl yaptığımdan etkilenmez.

+ **İfade 10:** Bu işi yapan insanların çoğu, işlerini iyi yaptıkları zaman büyük bir kişisel tatmin duygusu hissederler.

- **İfade 11:** Bu işi yapan insanların çoğu, işlerindeki performanslarının düşük olduğunu fark ettiği zaman kendini üzgün ve mutsuz hisseder.

Buna göre aynı ifadeyi taşıyan ama olumlu ya da olumsuz yükleri nedeniyle farklılaşan çapraz ifadeler ise, Tablo 6’da izlendiği gibidir.

Tablo 6: İş Doyumu Ölçeğinde Yer Alan Çapraz Sorular

İfade 1 (+)	İfade 2 (-)
İfade 3 (+)	İfade 4 (-)
İfade 8 (-)	İfade 9 (+)
İfade 10 (+)	İfade 11 (-)

3.2.3.2. İş-Aile/Aile-İş Çatışması Ölçeği (WFC/FWC)

1996’da Netemeyer, Boles ve McMurrian tarafından geliştirilmiş bu ölçek, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasını ölçmeye yönelik ayrı iki alt ölçekten oluşmaktadır. 10 ifadeden oluşan bu ölçek, kadın çalışanların iş ve yaşam dengesini sağlama noktasında yaşadıkları rol çatışmasının işle ilgili sorumluluklardan mı yoksa aile ile ilgili sorumluluklardan mı kaynaklandığını belirleyebilmek amacıyla araştırmada kullanılmıştır. İfadelerin ölçekteki boyutlara dağılımı ise, şöyledir:

- İş-Aile Çatışması (24-25-26-27-28. İfadeler)
- Aile-İş Çatışması (29-30-31-32-33. ifadeler).

3.2.3.3. İş-Aile Desteği Ölçeği (WFS/FWS)

1978 yılında House ve Wells tarafından geliştirilen iş-aile desteği ölçeği, sosyal destek ölçeğinin yeniden düzenlenmiş halidir. İş desteği ve aile desteği olmak üzere toplam iki alt ölçekten oluşan bu ölçekle, çalışanların işle ilgili sorunların yanı sıra işle ilgili olmayan sorunlarında da aile bireyleri ve iş arkadaşlarından gelen

desteğin etkisi değerlendirilmektedir. Ölçek 10 ifadeden oluşmakta olup, ifadelerin ölçekteki boyutlara dağılımı ise, şöyledir:

- Ailenin Desteği (34-35-36-37-38. ifadeler)
- İş Arkadaşlarının Desteği (39-40-41-42-43. ifadeler).

3.2.3.4. Aile Dostu İş Programı Memnuniyet Ölçeği

2005 yılında Day tarafından geliştirilen “The Satisfaction With Work Schedule Flexibility” ölçeği aile dostu insan kaynakları politikalarına çalışanların katılım derecelerini ölçmektedir. Bu ölçekte, çalışanların kısmi zamanlı çalışma ya da esnek çalışma saatlerine ve de iş ve iş-yaşam dengesini sağlamaya yönelik işletme politikalarına katılımları değerlendirilmektedir. Ölçek 7 ifadeden oluşmakta olup, ifadelerin ölçekteki boyutlara dağılımı ise, şöyledir:

- Esnek çalışma programları (44. ifade)
- Yoğunlaştırılmış ve alternatif çalışma programları (45. ifade)
- İş bölüşüm programları (46. ifade)
- Çocuk bakım hizmetleri (47. ifade)
- Ofis dışı çalışma programları (48. ifade)
- Part time çalışma programları (49. ifade)
- Ücretsiz analık izni (50. ifade)

3.2.4. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmada, kadın çalışanların iş doyumunu etkileyen değişkenlere (faktörlere) dayalı olarak bazı hipotezler geliştirilmiştir. Kadın çalışanların iş doyumunu düzeylerinin farklı değişkenlerle ilişkili düşünülmektedir. Bu değişkenler; iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması, aile bireylerinden ve iş arkadaşlarından alınan sosyal destek ve de örgütsel insan kaynakları politikaları gibi sıralanabilir. Araştırmanın hipotezleri şu şekildedir;

Hipotez 1:

H₀: Çalışanların iş doyumunu düzeyleri ile iş-aile çatışma yaşama durumları arasında ilişki vardır.

H₁: Çalışanların iş doyumu düzeyleri ile iş-aile çatışma yaşama durumları arasında ilişki yoktur.

Hipotez 2:

H₀: Çalışanların iş doyumu düzeyleri ile aile-iş çatışma yaşama durumları arasında ilişki vardır.

H₁: Çalışanların iş doyumu düzeyleri ile aile-iş çatışma yaşama durumları arasında ilişki yoktur.

Hipotez 3:

H₀: Çalışanların iş doyumu düzeyleri ile genel çatışma yaşama durumları arasında ilişki vardır.

H₁: Çalışanların iş doyumu düzeyleri ile genel çatışma yaşama durumları arasında ilişki yoktur.

Hipotez 4:

H₀: Çalışanların iş doyumu düzeyleri ile iş arkadaşlarından aldıkları destek arasında ilişki vardır.

H₁: Çalışanların iş doyumu düzeyleri ile iş arkadaşlarından aldıkları destek arasında ilişki yoktur.

Hipotez 5:

H₀: Çalışanların iş doyumu düzeyleri ile aile bireylerinden aldıkları destek arasında ilişki vardır.

H₁: Çalışanların iş doyumu düzeyleri ile aile bireylerinden aldıkları destek arasında ilişki yoktur.

Hipotez 6:

H₀: Çalışanların iş doyumu düzeyleri ile genel olarak aldıkları sosyal destek arasında ilişki vardır.

H₁: Çalışanların iş doyumu düzeyleri ile genel olarak aldıkları sosyal destek arasında ilişki yoktur.

Hipotez 7:

H₀: Çalışanların iş doyumu düzeyleri ile kadın çalışanlara yönelik aile dostu iş programlarından duyulan memnuniyet arasında ilişki vardır.

H₁: Çalışanların iş doyumu düzeyleri ile kadın çalışanlara yönelik aile dostu iş programlarından duyulan memnuniyet arasında ilişki yoktur.

Hipotez 8:

H₀: Kadın çalışanlara yönelik aile dostu iş programlarından duyulan memnuniyet ile aldıkları sosyal destekten memnun olma durumları arasında ilişki vardır.

H₁: Kadın çalışanlara yönelik aile dostu iş programlarından duyulan memnuniyet ile aldıkları sosyal destekten memnun olma durumları arasında ilişki yoktur.

3.2.5. Araştırmanın Yöntemi

Kadın çalışanların iş doyumunu etkileyen değişkenlerin bulunması amacıyla yapılan bu araştırmanın anketinde kadın çalışanların demografik özellikleri (yaş, eğitim, pozisyon medeni durum, çalışılan süre, çocuk sahibi olma durumu) ve iş doyumunu, çatışma, destek ve insan kaynakları politikaları ölçekleri yer almaktadır. Anket içinde yer alan bu özellikler ve ölçekler araştırmanın veri kısmını oluşturmaktadır. Elde edilen verilerin değerlendirilmesinde de istatistiksel paket programlarından SPSS (Statistical Package for Social Sciences – V.13) kullanılmıştır.

Demografik özellikler ve ölçeklerden elde edilen bilgiler SPSS’de kodlanırken ters olarak yazılmış olan sorulara dikkat edilmiştir. Veri girişi buna bağlı olarak yapılmıştır. Daha sonra ölçeklerin oluşturduğu kısımdan anketin güvenilirliği bulunulmuştur. İş doyumunu, iş-aile ve aile-iş çatışması, iş ve aile desteği ve insan kaynakları politikaları başlığında verilen bu ölçeklerin güvenilirlik testi olan Cronbach-alpha katsayılarının hepsi 0,7’nin üzerinde bulunmuş, anket güvenilirliği için yeterli olduğu sonucuna varılmıştır.

Her bir ölçeğin alt ölçekleri de belirlenmiştir (İş doyumunu = genel iş doyumunu, motivasyon, kişisel gelişim ve ücret; Çatışma=iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması; Destek=iş arkadaşlarının desteği ve aile bireylerinin desteği). Ayrıca, her bir ölçeğin puan değerleri de kadın çalışanların her biri için hesaplanmıştır. Anket içersinde yer alan bu ölçeklerin güvenilirlik katsayıları ve puan hesapları bulunduktan sonra demografik verilerin betimleyici (tanımlayıcı) istatistikleri bulunmuştur.

Demografik özelliklerin kategorik olmasından dolayı betimleyici istatistiklerden frekans tabloları oluşturulmuştur. Ölçeklerden elde edilen puanların ortalama, standart sapma, min ve max değerleri gibi betimleyici değerleri bulunmuştur.

Demografik özelliklerin ve ölçeklerin birbiri ile ilişkilerini bulmak için ise, Spearman katsayısından yararlanılmıştır. Spearman ya da Pearson korelasyon katsayıları (r), değişkenler arasındaki doğrusal ilişkinin ölçüsüdür. Pearson korelasyon katsayısı parametrik korelasyon katsayısı olup, aralıklı ölçekteki iki değişken arasındaki ilişkinin yönünü ve boyutunu vermektedir. Ancak, Spearman korelasyon katsayısı parametrik olmayan korelasyon katsayısıdır ve farklı ölçeklerdeki iki değişken arasındaki ilişkinin yönünü ve boyutunu vermektedir.

Ölçek puanları ile demografik özelliklerde belirtilen değişken grupları arasında fark olup olmadığı ise, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile test edilmiştir. Tüm istatistik değerlendirmeleri %95 güvenle bir diğer anlatımla %5 hata ile sınıanmıştır. ANOVA testi, ikiden fazla seviyeye sahip bağımsız değişkenlere uygulanan ve bu değişkenlerin birbiri arasındaki etkileşimi ve bu etkileşimin bağımlı değişken üzerindeki tesirini açıklayan bir testtir. ANOVA testine geçilmeden önce gruplar arası varyansların eşitliğinin test edilmesi amacıyla Levene testi uygulanmaktadır. Levene testi sonuçlarında p değeri 0.05'den büyük olduğu zaman gruplar arası varyans eşitliğinin sağlandığı kabul edilir ve Levene testi sonuçları doğrultusunda ANOVA testi gerçekleştirilir.

3.2.6. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın öncelikle, İzmir Serbest Bölgede yer alan, çalışanlarının çoğunu kadınların oluşturduğu ve kadın çalışanlara yönelik pek çok uygulaması olduğu bilinen bir tekstil işletmesinde uygulanması düşünülmüştür. Bunun için işletmenin İnsan Kaynakları Müdürü ile yüz yüze görüşme yapılmış ve izinler alınmıştır. Anket formunun çalışanlara uygulanmasında yardım edecek İnsan Kaynakları bölümü çalışanına anket formları verilmiş ve bir hafta sonra anketler geri alınmıştır. Bir haftalık süre içinde yaklaşık 100 gönüllü kadın çalışanın uygulamada yer alacağı tasarlanırken, anketin tüm çalışanlara uygulanmasının işletme kültürüne zarar verebilecek yanlış yorumlamalara ve beklentilere neden olabileceği düşünülmüş ve yönetimce anket formu sadece İnsan Kaynakları çalışanı olan 16 kişiye uygulanmıştır. Sonuç olarak, anketin ilk uygulama girişimi veri sayısındaki azlık nedeniyle değerlendirmeye alınmamıştır.

Daha sonra anket, otomotiv sektöründe Dünya'nın en büyük yan sanayi tedarikçilerinden biri olarak faaliyet göstermekte olan çok uluslu bir işletmede uygulanmıştır. İzmir'de Gaziemir Serbest Bölgede iki fabrikası bulunan işletmenin, toplam çalışanı yaklaşık 2000 kişi olup, bu sayının yarısından fazlasını kadınlar oluşturmaktadır. İşletmenin, politikaları gereğince ismine ve çalışan sayılarına ilişkin net rakamlara araştırmada yer verilememektedir.

Anket formu çoğaltılarak İnsan Kaynakları bölümü yöneticisine teslim edilmiş ve uygulama gerçekleştirilmiştir. Bu çalışma süreci içerisinde karşılaşılan kısıtlar aşağıda sıralanmaktadır:

- Katılımcılara bizzat araştırmacı gözleminde ulaşılabilmiş olması araştırmayı sınırlandırmıştır. Uygulamaya gönüllü olarak katılmış 145 kadın çalışanın 45'i anket formunda yer alan soruları dikkatli okumayıp, yetersiz ve eksik cevaplar vermişlerdir.
- Araştırmada ele alınan iş doyumu, zaman içerisindeki koşullara ve yaşanan strese göre değişime uğrayabilen kavramdır. Bu nedenle, araştırmanın bulguları, kişilerin iş doyum algısının anketin uygulandığı zaman dilimindeki koşullara bağlı olarak farklılık gösterebilmesi nedeniyle, iş doyumuna ilişkin genel geçer bir sonuç vermemektedir.
- Araştırmada çalışanların yaşlarına yönelik olan soruda soru tipinin kategorik olması, yaş ile ilgili derinlemesine irdeleme yapılmasını sınırlamıştır.
- Araştırmada örneklem grubunda yer alan çalışanların, medeni durumları arasında çok büyük farklılığın olmaması her bir ölçekte medeni duruma göre karşılaştırma yapmayı sınırlandırmıştır.

Sonuç olarak, araştırmada ele alınan değişkenlerle ilgili bulgular, verilerin toplanmasında kullanılan örnekleme göre değişiklik gösterebilmektedir. Bu nedenle, araştırma verilerinden elde edilen bulgular söz konusu verilerin toplandığı örneklem ile sınırlıdır.

3.3. BULGULAR

3.3.1. Güvenilirlik Analizi

Araştırmanın bulgularının irdelemesine, anketi oluşturan 5 ölçeğin güvenilirlik analiziyle başlanmıştır. Güvenilirlik analizi yaparken, özellikle iş doyumu ölçeğinde yer alan çapraz sorulara ters kodlama yapılarak değerlendirme yapılmıştır.

Güvenilirlik; bir kavramın, özelliğin ya da nesnenin aynı yöntemi kullanmak suretiyle bağımsız ancak karşılaştırılabilir ölçümlerinin benzerliği anlamına gelmektedir. Bir anketin güvenilirliğini belirlemek için Cronbach-alpha katsayısından yararlanılır. Cronbach-alpha katsayısının 0,70'den büyük ve 1'e yakın oluşu ölçeğin o ölçüde güvenilir bir ölçek olduğunu bir başka deyişle ölçek ifadelerinin birlikteliğini göstermektedir ve literatürde cronbach alpha katsayısının 0,70'den sonraki bir değer alması makul olarak değerlendirilmektedir. Genellikle çalışmalarda cronbach-alpha katsayısının 0,85'in üstünde olması o ölçeğin güvenilirliğinin çok yüksek olması anlamına gelmektedir.

Bu araştırma kapsamında ölçeklerin güvenilirliğinin belirlenmesi amacıyla cronbach-alpha katsayıları bulunmuştur. Bulunan bu katsayı değerleri Tablo 7'de verilmektedir. Araştırma için elde edilen bu sonuçların hepsi 0,7 değerini aşmaktadır. Dolayısıyla, bu değerler, ölçeklerin güvenilir olduğunu göstermektedir.

Tablo 7: Anketteki Ölçeklerin Güvenilirlik Sonuçları

<u>Ölçekler</u>	<u>Cronbach-alpha</u> <u>Katsayısı</u>	<u>Soru</u> <u>Sayısı</u>
İş Doyumu	0,702	15
İş/Aile Çatışması	0,883	10
İş/Aile Desteği	0,827	10
Aile Dostu İş Programı Memnuniyeti	0,769	7

3.3.2. Demografik Bulgular

Kadın çalışanların iş doyumunu etkileyen değişkenlerin bulunması amacıyla yapılan araştırmanın anketine 105 kadın çalışan katılmıştır. Yapılan bu anket iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölüm demografik özelliklerin bulunduğu bölüm iken ikinci bölüm ölçeklerin bulunduğu bölümdür.

Araştırmaya dahil olan kadın çalışanların anketin ilk bölümünde yer alan demografik özellikleri “yaş”, “eğitim”, “pozisyon”, “çalıştığı süre”, “medeni durum” ve “çocuk” değişkenleri ile tanımlanmıştır. Medeni durum ile ilgili değişkenlerin hepsi kategorik değişkenler olup, araştırmaya katılan 105 kişiye (n=105) ait demografik değişkenlere ilişkin tanımlayıcı bilgiler bu bölümde irdelenmektedir.

Araştırma kapsamındaki kadın çalışanların yaş dağılımı Tablo 8’deki gibidir. Katılımcıların yarısından fazlasını %58,1 oranla 25-34 yaş grubu oluşturmaktadır. Örneklemin %25,7’sini 24 yaş altı , %16,2’sini ise, 35 yaş üstü kadın çalışanlar oluşturmaktadır.

Tablo 8: Yaş Dağılımı

Yaş	Frekans	Yüzde (%)
24 ve altı	27	25,7
25-34	61	58,1
35 ve üstü	17	16,2
Toplam	105	100,0

Kadınların eğitim durumlarının dağılımı Tablo 9’da yer almaktadır. Buna göre araştırmaya katılanların % 72,3’ünün üniversite ve üstü mezunu olduğu izlenmektedir. Bu oran içerisinde üniversite mezunlarının payı % 57,1, lisansüstü mezunların payı ise, %15,2’dir.

Tablo 9: Eğitim Dağılımı

Eğitim Düzeyi	Frekans	Yüzde (%)
Lise ve altı	29	27,6
Üniversite	60	57,1
Lisansüstü	16	15,2
Toplam	105	100,0

Araştırmaya katılan kadın çalışanların çalışmakta oldukları pozisyonlara göre dağılımlarına Tablo 10’da yer verilmiştir. Çalışılan pozisyona göre %73,5 ile çoğunluğun memur ve işçi kadrolarında % 26,7’sinin ise, yönetici konumunda çalışmakta olduğu izlenmiştir.

Tablo 10: Çalışılan Pozisyona Göre Dağılım

Pozisyonlar	Frekans	Yüzde (%)
Üst Düzey Yönetici	8	7,6
Orta Düzey Yönetici	20	19,0
Memur	68	64,8
İşçi	9	8,6
Toplam	105	100,0

Araştırmaya katılan kadın çalışanların işletmede çalıştıkları sürelerle göre dağılımları Tablo 11’de izlenmektedir. Buna göre çalışanların % 67’si 3 yıl ve daha kısa süredir bu işletmede çalışmaktadır.

Tablo 11: Çalışma Sürelerine Göre Dağılım

Çalışma Süresi	Frekans	Yüzde (%)
1 - 3 yıl arası	67	63,8
4 - 6 yıl arası	20	19,0
7 - 9 yıl arası	8	7,6
10 - 12 yıl arası	4	3,8
13 - 15 yıl arası	6	5,7
Toplam	105	100,0

Kadınların yaş dağılımlarına göre işletmede çalışma süreleri incelendiğinde ise, 1-3 yıl arası süredir işletmede çalışmakta olan kadınların %58,2 ile çoğunluğunun 25-34 yaş arasında olduğu, 35 yaş üstüne çıkıldığında ise, bu oranın %9’a düştüğü sonucu elde edilmiştir. Buna karşılık olarak 10 yıldan uzun süredir işletmede çalışmakta olan kişilerin yaş dağılımının ise, %75 ile en çok 35 yaş üstünde olduğu görülmektedir. Elde edilen sonuçlara göre 35 yaş altı yaş aralığında olan kadınların işte kalış süreleri bakımından en düşük orana sahip olması bireylerin

kariyer planlamalarında doğal bir süreçtir. Bunun nedeni, bireylerin 30 yaşından önce eğitimlerini tamamlayıp, 5 yıldan daha uzun süredir çalışma yaşamında olabilme şanslarının oldukça az olmasıdır.

Araştırmaya katılan kadınların medeni duruma bakıldığında ise, evli olanların sayısının bekar olanların sayısına oldukça yakın olduğu ve en yüksek oranın %57 ile bekarlar olduğu tespit edilmiştir. Medeni durumu bekar olan kadınların oranının yüksek çıkması, araştırmanın yapıldığı işletmede bireylerin yaş aralığının 35 yaş altında yoğunlaşmasından kaynaklanmaktadır. Bekar olan kadın çalışanların yaş dağılımları incelendiğinde ise, %87,7 ile çoğunluğun 35 yaş altında olduğu gözlemlenmektedir.

Demografik özelliklerin sonucunu oluşturan “çocuk” değişkenine bakıldığında 105 kadın çalışandan 83’ünün çocuğunun olmadığı görülmüştür. Çocuğu olan kadın çalışanlar arasında, okul çağında olmayan ve dolayısıyla da bakıma muhtaç durumda çocuğu olanların oranı ise, %85,7 olarak tespit edilmiştir.

Demografik değişkenler arasında her hangi bir anlamlı ilişkinin olup olmadığına tespit etmek için değişkenlerin Spearman korelasyon katsayı ve p değerleri hesaplanmıştır.

Değişkenler arası doğrusal ilişkinin ölçüsü olan Spearman korelasyon (r), katsayı değerleri -1 ile +1 arasında değerler almaktadır. İki değişken arasındaki doğrusal ilişki katsayısında; -1 mükemmel ters yönlü ilişkiyi (negatif ilişki), +1 ise, mükemmel aynı yönlü bir ilişkiyi (pozitif ilişki) ifade etmektedir. Buna göre; ilişkinin artı (+) olması, değişkenlerden birisinin artması durumunda, diğerinin de orantılı olarak artış göstereceğini, ilişkinin eksi (-) olması, değişkenlerden birisinin azalması durumunda, diğerinin de orantılı olarak artacağını ifade etmektedir. Korelasyon katsayısının -1 ve +1 değerinden uzaklaşması, iki değişken arasındaki doğrusal ilişkinin giderek zayıfladığını göstermektedir. İki değişken arasındaki korelasyon katsayısının 0 olması ise, bu değişkenler arasında herhangi bir ilişki olmadığını ve değişkenlerden birinde gerçekleşen artış ya da azalışın diğer değişkeni etkilemediğini ifade etmektedir.

Tablo 12’de verilen korelasyon analizinde, %95 güven düzeyinde Spearman korelasyon katsayısı anlamlı olan değişkenlerin korelasyon katsayı ve p değerleri verilmiştir.

Tablo 12: Demografik Değişkenler Arasındaki İlişki

Değişkenler	Spearman Korelasyon Katsayısı (r)	p-değeri
Yaş & Pozisyon	-0,292	0,002
Yaş & Çalıştığı Süre	0,295	0,002
Yaş & Medeni Durum	-0,261	0,007
Yaş & Çocuk	0,364	0,000
Eğitim & Pozisyon	-0,373	0,000
Pozisyon & Çocuk	-0,219	0,025
Çalıştığı Süre & Medeni Durum	-0,224	0,022
Çalıştığı Süre & Çocuk	0,245	0,012
α =0,05		

Buna göre;

- yaş değişkeninin çalışılan pozisyon ve medeni durum ile negatif yönlü,işletmede çalışma süresi ve çocuk sahibi olma durumu ile pozitif yönlü,
- çalışılan pozisyon değişkeninin eğitim durumu ve çocuk sahibi olma durumu ile negatif yönlü,
- çalışılan süre değişkeninin medeni durum ile negatif yönlü, çocuk sahibi olma durumuyla pozitif yönlü ilişkide olduğu tespit edilmiştir.

3.3.3. İş Doyumu Ölçeğinin İstatistiksel Analizleri

Kadın çalışanların iş doyum düzeyine etki eden, ev ve aile hayatından kaynaklı pek çok etken bulunmaktadır. Bu çalışmada, söz konusu etkenlerden hangisinin veya hangilerinin iş doyumunda ne kadar etkili olduğunu tespit etmek amaçlanmış ve bu doğrultuda 1959 yılında Herzberg'in motivasyon teorisi (hijyen teorisi) için özel olarak geliştirilmiş, The Job Diagnostic Survey (JDS) ölçeği kullanılmıştır. 15 ifadeden oluşan bu ölçek yoluyla, ankete katılan kadın çalışanların iş doyum puanları hesaplanmıştır. Likert ölçeği ile tanımlanmış bu ölçek sorularının her bir sorudan alacağı minimum puan 1, maksimum puan ise, 5'dir. Bu bilgiye dayanarak veri seti içersindeki iş doyum ölçeğinden bir kişi minimum 15, maksimum 75, ayrımcılık ölçeğinden minimum 8, maksimum 40, puan alabilir.

Araştırmaya katılan 105 kadın cevaplayıcıdan hesaplanan iş doyumu puan değerlerinin betimleyici istatistikleri Tablo 13’de verilmektedir.

Tablo 13: İş Doyumu Ölçeğinden Elde Edilen Tanımlayıcı İstatistikler

Ölçek	n	Soru Sayısı	Minimum	Maksimum	Ortalama	Standart Sapma
İş doyumu	105	15	34	69	54,75	6,19

Bu verilere göre; araştırmaya katılan 105 kadın cevaplayıcının iş doyumu ölçeğinden elde edilen puan ortalaması 54.75, standart sapması da 6.19’dur. Bu ölçekten alınan puanlara bakıldığında ise, minimum puanının 34, maksimum puanın ise, 36 olduğu ve de ortalamadan düşük puanı olan kadınların sayısı 46, yüksek puanı olanların sayısı ise, 59 olduğu sonucu elde edilmektedir.

İş doyumu çeşitli değişkenlere göre farklılık göstermektedir. Temel olarak iş doyumunu etkileyen faktörler bireysel ve çevresel faktörler olarak ikiye ayrılmaktadır. İş doyumunu etkileyen bireysel faktörler: kişilik, değer yargıları, beklentiler, sosyo-kültürel çevre, tecrübe, yaş ve aynı işte kalma süresi, cinsiyet, eğitim düzeyi ve zeka olarak sıralanabilir. Bu doğrultuda araştırmadan elde edilen veriler ışığında, bireysel faktörler olarak nitelendirilebilen demografik özelliklerin kadın çalışanların iş doyum algılarındaki etkisi araştırılmıştır.

Kadın çalışanların “iş doyumu” ölçeğinden alınan puanlar açısından “yaş”, “eğitim”, “pozisyon”, “çalıştığı süre”, “medeni durum” ve “çocuk” değişkenleri gibi demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Araştırma kapsamında kadınların “iş doyumu” ölçeğinden alınan puanların demografik özelliklere göre yapılmış ANOVA testinin sonuçları Tablo 14’de verilmektedir.

Tablo 14: İş Doyumu Ölçeği Puanlarının Demografik Özelliklere Göre Varyans Analizi

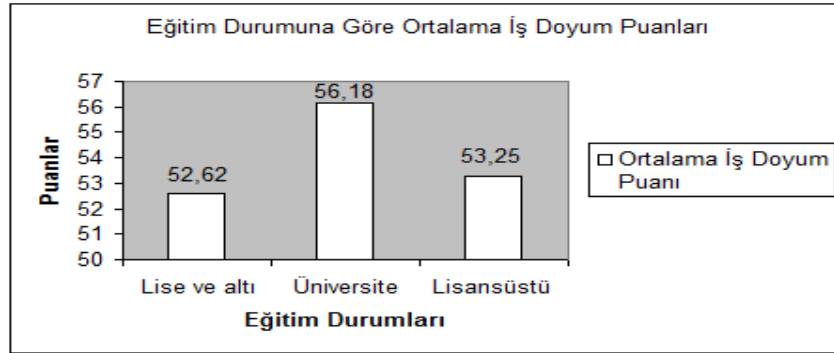
Değişkenler	Levene Testi p değeri	F testi p değeri
Medeni Durum	0,262	0,823
Yaş	0,975	0,372
Eğitim	0,332	0,021*
Pozisyon	0,136	0,752
Çalıştığı Süre	0,399	0,959
Çocuk	0,782	0,831
*<0,05		

Tablo 14’de yer alan verilere göre, Levene testi sonuçlarında p değeri 0.05’den büyük olduğu için gruplar arası varyans eşitliğinin sağlandığı görülmüştür. Yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda “iş doyumu” ölçeğinin puanlarının grup ortalamaları ile sadece “eğitim” değişkeni arasında istatistiksel olarak %95 güvenle anlamlı bir fark bulunmuştur ($p=0,021<0,05$).

Ayrıca, araştırmaya katılan kadın çalışanların, “eğitim” değişkeninde gösterdiği dağılıma göre “iş doyumu” ölçeğinden aldıkları puanların ortalamasına bakıldığında; Grafik 3’te de görüldüğü üzere “lise ve altı” kategorisinde yer alan kadın çalışanların ortalama puanlarının 52,62, “üniversite” kategorisinde yer alanların 56,18 ve “lisansüstü” kategorisinde yer alanların ise, 53,25 olarak bulunduğu tespit edilmiştir.

Elde edilen sonuçlar göstermektedir ki iş doyumu; eğitim düzeyi lise ve altı düzeyden üniversite düzeyine yükseldiğinde artarken, en üst düzey olan lisansüstü düzeyine çıktığında lise ve altı eğitim düzeyine yakınlıkta düşmektedir. Eğitim düzeyi en üst seviyeye geldiğinde beklentilerin daha da artması, kişinin beklentilerini karşılamayı zorlaştırmakta dolayısıyla iş doyumunu azaltmaktadır. İş doyumu ile ilgili yapılmış diğer araştırmalar da bu sonucu destekler niteliktedir.

Grafik 2: Eğitim Durumuna Göre Ortalama İş Doyumu Puanları



Kendi içinde dört alt ölçekten oluşan (JDS) İş Doyumu Ölçeğinin “genel tatmin”, “içsel iş motivasyonu”, “kişisel gelişim doyumu” ve “ücret doyumu” alt ölçeklerine ait puanların betimleyici istatistikleri Tablo 15’de verilmektedir.

Tablo 15: İş Doyumu Ölçeğinin Alt Ölçek Puanları

İş Doyumu Alt Ölçekleri	n	Soru Sayısı	Min.	Max.	Ortalama	Standart Sapma
Genel İş Doyumu	105	5	10	24	18,77	3,18
İçsel İş Motivasyonu	105	6	15	27	20,70	2,55
Kişisel Gelişim Doyumu	105	2	4	10	8,69	1,37
Ücret Doyumu	105	2	2	10	6,58	2,19

Tablo 15’de verilenlere göre ilk 5 sorudan (1-5) oluşan “genel iş doyumu” alt ölçeğine ait puanın ortalaması 18,77 ve standart sapması da 3,18’dir. İş doyumu ölçeğinde 6 sorudan (6-11) oluşan “içsel iş motivasyonu” alt ölçeğine ait puanın ortalaması ise, 20,70 iken standart sapması da 2,55’dir. İkişer soru ile kişisel gelişim (12-13) ölçeğinin ortalaması 8,69 standart sapması 1,37’dir. Son iki sorudan oluşan ücret doyumu (14-15) alt ölçeğinin ortalaması 6,58 ve standart sapması 2,19’dur.

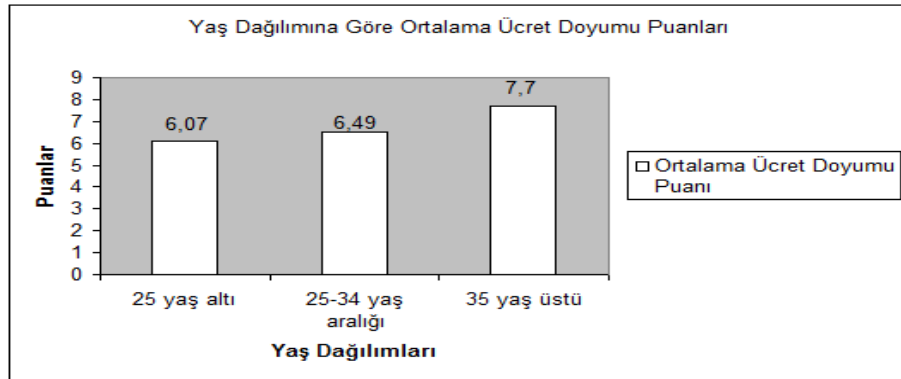
Aldıkları minimum ve maksimum değerlere göre alt ölçekler incelendiğinde; maksimum değeri en yüksek olan alt ölçeklerin 27 puanla içsel iş motivasyonu ve 24 puanla genel iş doyumu olduğu görülmektedir. Ücret doyumu ve kişisel gelişim doyumu alt ölçeklerinin maksimum puanları ise, 10’dur. Genel iş doyumu ve içsel iş doyumundaki standart sapma değerlerine bakıldığında ise, bu alt ölçeklerdeki

değişkenlerin kişisel gelişim doyumu ve ücret doyumuna göre yüksek olduğu görülmektedir. Bu veriler ışığında, kadın çalışanların iş doyumlarında çoğunlukla içsel iş motivasyonu genel iş doyumunun etkili olduğu sonucu elde edilmektedir.

Araştırmadaki kadın çalışanların “yaş”, “eğitim”, “pozisyon”, “çalıştığı süre”, “medeni durum” ve “çocuk” değişkenleri gibi demografik özelliklerine göre, iş doyumunu ölçeğinin bu alt ölçeklerinden aldıkları puanlar açısından farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. ANOVA testinin sonucuna göre sadece “ücret doyumunu” alt ölçeği ile “yaş” değişkeni arasında %95 güvenle istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ($p=0,048<0,05$)

Yaş değişkenindeki grup dağılımına göre ücret doyumunu ölçeğinden alınan puanların ortalamalarına ilişkin veriler Grafik 3’te yer almaktadır.

Grafik 3: Yaş Dağılımına Göre Ortalama Ücret Doyumu Puanları



Elde edilen bu veriler, kadın çalışanların yaşları yükseldikçe kazandıkları ücretin ve dolayısıyla da ücret doyumlarının arttığını göstermektedir. Yaş ve ücret doyumunu arasındaki bu pozitif ilişkinin temel nedeni, yaş arttıkça işteki deneyim süresinin de artması neticesinde deneyimle bağlantılı olarak alınan ücretin artması olarak nitelendirilebilir.

3.3.4. Çatışma Ölçeğinin İstatistiksel Analizleri

İş hayatından ve/veya aile hayatındaki çoklu roller nedeniyle, iş yaşam dengesini sağlamada zorluk yaşayan kadınların yaşadıkları çatışmanın, iş hayatından mı yoksa aile hayatından mı kaynaklandığını ölçmeye yönelik geliştirilmiş bu ölçek

Netemeyer, Boles ve McMurrian tarafından geliştirilmiş olup iki alt ölçekten oluşmaktadır. Bu alt ölçekler; iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması'dır. Kadın çalışanların iş doyum algılarında etkili olduğu düşünülen çatışma durumunun kaynağını ölçebilmek amacıyla, bu çalışmada söz konusu alt ölçekler kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre araştırmaya katılan kadınların, iş-aile ve aile-iş çatışma puanlarının betimsel analiz sonuçları Tablo 16'da bulunmaktadır.

Tablo 16: İş-Aile / Aile-İş Çatışması Ölçeklerinin Betimleyici İstatistiği

Çatışma Alt Ölçekleri	n	Soru Sayısı	Minimum	Maksimum	Ortalama	Standart Sapma
İş-Aile Çatışması	105	5	5	23	13,20	4,71
Aile-İş Çatışması	105	5	5	25	10,26	3,95

Alt ölçekler bazında çatışma puanları hesaplandıktan sonra, her iki alt ölçeğin toplamını veren genel çatışma puanı hesaplanmıştır. Genel çatışma puanlarına ait betimleyici analiz sonuçları Tablo 17'de yer almaktadır.

Tablo 17: İş-Aile Çatışması Ölçeğinin Betimleyici İstatistiği

Ölçek	n	Soru Sayısı	Minimum	Maksimum	Ortalama	Standart Sapma
Genel Çatışma Puanı	105	10	10	43	23,48	7,54

Buna göre, genel çatışma ölçeğinin ortalaması 23,48 iken standart sapması da 7,54'dür. Bu ölçeğin minimum ve maksimum puanları sırasıyla 10 ve 43'dür. İki çatışma biçimi arasında çok belirgin bir farklılık bulunmamakla birlikte kadın çalışanların yaşadıkları çatışmanın kaynağının 13,20'lik ortalama ile çoğunlukla iş kaynaklı olduğu sonucu elde edilmektedir. Ortalamadan düşük puanı olan kadınların sayısı 58, yüksek puanı olanların sayısı ise, 47'dir.

3.3.5. Destek Ölçeği Bulguları

Kadın çalışanların her ne nedenle olursa olsun yaşadıkları çatışma ve iş doyumsuzluğunda aile bireylerinin ve iş ortamındaki arkadaşların sosyal desteği büyük önem arz etmektedir. Araştırmanın kuramsal kısmında sosyal desteğin

vurgulanan önemini istatistiksel olarak değerlendirmek için aile bireylerinin desteği, ve iş arkadaşlarının desteği şeklinde iki alt ölçekten oluşan 1978 yılında House ve Wells tarafından geliştirilmiş sosyal destek ölçeği kullanılmıştır. Söz konusu etkinin ne boyutta olduğunu ölçmek için, öncelikli olarak araştırmadan elde edilen sonuçlar, betimsel istatistiksel analize tabi tutulmuştur. Betimsel analizden her iki alt ölçeğe ilişkin elde edilen sonuçlar Tablo 18’de paylaşılmaktadır.

Tablo 18: Aile Desteği / İş Arkadaşlarının Desteği Ölçeklerinin Betimleyici İstatistiği

Sosyal Destek Alt Ölçekleri	n	Soru Sayısı	Minimum	Maksimum	Ortalama	Standart Sapma
Aile Desteği	105	5	5	25	21,00	3,50
İş Ark. Desteği	105	5	5	25	16,90	4,93

Elde edilen sonuçlar göstermektedir ki, iki destek biçimi arasında aile bireylerinden gelen destek 21,00 ortalama ile iş arkadaşlarından gelen destekten daha fazla tercih edilmektedir. Bu bağlamda, kadın çalışanların çalışma yaşamında yaşadıkları sorunların çözümünde en çok aile bireylerinin desteğine ihtiyaç duydukları sonucu elde edilmektedir.

Alt ölçekler bazında çatışma puanları hesaplandıktan sonra, her iki alt ölçeğin toplamını veren genel destek puanı hesaplanmıştır. Genel destek puanlarına ait betimleyici analiz sonuçları Tablo 19’da yer almaktadır.

Tablo 19: İş/Aile Desteği Ölçeğinin Betimleyici İstatistiği

Ölçek	N	Soru Sayısı	Minimum	Maximum	Ortalama	Standart Sapma
Genel Destek Puanı	105	10	18	50	37,91	6,38

Buna göre, genel destek ölçeğinin ortalaması 37,91 iken standart sapması da 6,38’dir. Bu ölçeğin minimum ve maksimum puanları sırasıyla 18 ve 50’dir. Ortalamadan düşük puanı olan kadınların sayısı 43, yüksek puanı olanların sayısı ise, 62’dir.

3.3.6. Aile Dostu İş Programları Memnuniyeti Ölçeği Bulguları

Birçok işletmede gerek hukuki zorunluluklar kapsamında gerekse kurum kültürünün gereği olarak kadın çalışanlara yönelik geliştirilen uygulamalar bulunmaktadır. Tüm işletmelerde kanunun getirdiği zorunluluklar olan ücretsiz doğum izni, süt izni gibi uygulamalar olmakla birlikte, çoğu işletme yasal zorunluluklarına ek olarak kurum kültürü ve işletme politikası gereği işyerinde çocuk bakım hizmetleri gibi uygulamalar geliştirmektedir. Söz konusu politika ve uygulamalar kadın çalışanların iş doyumlarını artırmakta ve iş ve aile hayatındaki rolleri nedeniyle yaşadığı rol çatışmasından kurtulabilmesinde yardımcı olmaktadır. Bu bağlamda, işletmenin insan kaynakları politikası olarak, kadın çalışanlara yönelik geliştirdiği esnek iş programlarının, iş doyumunu üzerindeki etkisini incelemek amacıyla 2005 yılında Day tarafından geliştirilen, 7 sorudan oluşan “The Satisfaction With Work Schedule Flexibility” ölçeğine anket formunda yer verilmiştir.

Elde edilen sonuçlara göre, araştırmaya katılan kadınların, aile dostu iş programları ölçeği puanlarının betimsel analiz sonuçları Tablo 20’de bulunmaktadır.

Tablo 20: Esnek İş Programları Ölçeğinin Betimsel Analizi

Ölçek	n	Soru Sayısı	Minimum	Maksimum	Ortalama	Standart Sapma
Aile Dostu İş Programları Ölçeği	105	10	7	35	16,10	5,96

Buna göre, aile dostu iş programları memnuniyeti ölçeğinin ortalaması 16,10 iken standart sapması da 5,96’dır. Bu ölçeğin minimum puanı 7 ve maksimum puanı ise, 35’dir. Ortalamadan düşük puanı olan kadınların sayısı 63, yüksek puanı olanların sayısı ise, 42’dir.

Betimleyici istatistiğin ardından, yedi ifadeden oluşan soruların frekans analizi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, ankete katılanların %69 “part time çalışıyorum” ifadesine, %56 ise, “İşyerimde çocuk bakım hizmetinden yararlanabiliyorum” ifadelerine kesinlikle katılmıyorum cevabı vermişlerdir. Bu sonuçlar işletmelerde özellikle evli kadınlara yönelik olarak işletme içi çocuk bakımı ve part time çalışma koşullarının sağlanması gibi uygulamaların eksik kaldığını göstermektedir.

3.4. KORELASYON ANALİZLERİ

Araştırmanın amacına yönelik olarak, kadın çalışanların iş doyumu ile ilişkili olduğu düşünülen “cinsiyet”, “iş-aile çatışması”, “iş-aile desteği” ve “esnek iş programı memnuniyeti” gibi değişkenlere bağlı olarak, sekiz hipotez geliştirilmiş ve elde edilen verilere göre hipotezler korelasyon analizine tabi tutulup test edilmiştir.

Korelasyon analizinde, bir kitleden seçilmiş en az iki veya daha fazla örnek değişken alınarak, bu değişkenler arasındaki etkileşime bir katsayı yardımıyla bakılır. Bu katsayı korelasyon katsayısıdır ve r ile gösterilir. Korelasyon analizinde kullanılan korelasyon katsayısı Spearman korelasyon katsayısıdır. Ölçek puanları aralıklı ölçekte iken değişkenlerin hepsi sıralayıcı (yaş, eğitim ve çalıştığı süre) ya da sınıflayıcı ölçekte dirler (pozisyon, medeni durum ve çocuk). Belirlenen bu amaç doğrultuda araştırmanın hipotezleri ve çözümlemeleri aşağıdaki bölümlerde verilmektedir.

3.4.1. İş Doyumu ve İş/Aile Çatışması İlişkisi

Kadın çalışanların, iş doyum algılarında iş veya aile kaynaklı çatışma durumlarının etkisinin olduğu varsayımından hareketle araştırmada hipotezler geliştirilmiştir. Geliştirilen bu hipotezler şu şekildedir:

Hipotez 1:

H_0 : Çalışanların iş doyumu düzeyleri ile iş-aile çatışma yaşama durumları arasında ilişki vardır.

H_1 : Çalışanların iş doyumu düzeyleri ile iş-aile çatışma yaşama durumları arasında ilişki yoktur.

Hipotez 2:

H_0 : Çalışanların iş doyumu düzeyleri ile aile-iş çatışma yaşama durumları arasında ilişki vardır.

H_1 : Çalışanların iş doyumu düzeyleri ile aile-iş çatışma yaşama durumları arasında ilişki yoktur.

Hipotez 3:

H_0 : Çalışanların iş doyumu düzeyleri ile genel çatışma yaşama durumları arasında ilişki vardır.

H₁: Çalışanların iş doyumu düzeyleri ile genel çatışma yaşama durumları arasında ilişki yoktur.

Tablo 21: İş Doyumu ve İş-Aile Çatışması Puanları Arasındaki Korelasyon

Değişkenler	Korelasyon Katsayısı (r)	p-değeri
iş doyumu * iş-aile çatışması	-0,349	0,000

Birinci hipotez korelasyon analizi ile test edilmiş ve analiz sonuçları Tablo 21’de verilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre kadın çalışanların iş doyumu puanları ile iş-aile çatışma puanları arasında negatif yönlü kuvvetli olmayan bir ilişki bulunmuştur ($r = -0,349$). Elde edilen sonuçlara göre yapılan korelasyon analizine göre %95 güven düzeyinde (%5 hata payı ile) birinci hipotez kabul edilmiştir ($p = 0,00 < 0,05$).

Tablo 22: İş Doyumu ve Aile-İş Çatışması Puanları Arasındaki Korelasyon

Değişkenler	Korelasyon Katsayısı (r)	p-değeri
iş doyumu * aile-iş çatışması	-0,482	0,000

İkinci hipotez korelasyon analizi ile test edilmiş ve elde edilen sonuçlar Tablo 22’de verilmiştir. Yapılan analiz sonuçlarında kadın çalışanların iş doyumu puanları ile aile-iş çatışma puanları arasında negatif yönlü kuvvetli olmayan bir ilişki bulunmuştur ($r = -0,482$). Buna göre ikinci hipotez %95 güven düzeyinde (%5 hata payı ile) kabul edilmiştir ($p = 0,00 < 0,05$).

Tablo 23: İş Doyumu ve Genel Çatışma Puanları Arasındaki Korelasyon

Değişkenler	Korelasyon Katsayısı (r)	p-değeri
iş doyumu * genel çatışma	-0,447	0,000

Üçüncü hipotezde, iş doyumu değişkeni ile aile-iş ve aile-iş çatışması puanlarının toplamından oluşan genel çatışma değişkenleri arasındaki ilişkiyi ölçmek için korelasyon analizinden yararlanılmıştır. Tablo 23’de izlendiği üzere elde edilen sonuçlara göre, kadın çalışanların iş doyumu puanları ile genel çatışma puanları arasında negatif yönlü kuvvetli olmayan bir ilişki bulunmuştur ($r = -0,447$).

Dolayısıyla, yapılan korelasyon analizine göre %95 güven düzeyinde (%5 hata payı ile) üçüncü hipotez kabul edilmiştir ($p=0,00<0,05$).

Elde edilen bu sonuçlara göre, kadın çalışanların iş doyumlarının düşmesinde hem aile hem iş hayatının getirdiği sorumlulukları yerine getirmede yaşanan çatışma etkilidir. Fakat bu iki çatışma türünden aile hayatı kaynaklı çatışma iş hayatı kaynaklı çatışmaya göre daha fazla etkili olmaktadır. Bu bağlamda, kadın çalışanın birinci önceliğinin toplumun kendisine yüklediği aile temelli rol ve sorumlulukları yerine getirmek olduğu elde edilen sonuçlarla desteklenmektedir.

3.4.2. İş Doyumu ve Aile İş Arkadaşlarından Alınan Sosyal Destek İlişkisi

Kadın çalışanların, iş doyum algılarında aile ve iş arkadaşlarından alınan sosyal desteğin etkisi olduğu düşünülmektedir. Bu doğrultuda araştırmada hipotezler geliştirilmiştir. Geliştirilen bu hipotezler şu şekildedir:

Hipotez 4:

H_0 : Çalışanların iş doyum düzeyleri ile iş arkadaşlarından aldıkları destek arasında ilişki vardır.

H_1 : Çalışanların iş doyum düzeyleri ile iş arkadaşlarından aldıkları destek arasında ilişki yoktur.

Hipotez 5:

H_0 : Çalışanların iş doyum düzeyleri ile aile bireylerinden aldıkları destek arasında ilişki vardır.

H_1 : Çalışanların iş doyum düzeyleri ile aile bireylerinden aldıkları destek arasında ilişki yoktur.

Hipotez 6:

H_0 : Çalışanların iş doyum düzeyleri ile genel olarak aldıkları sosyal destek arasında ilişki vardır.

H_1 : Çalışanların iş doyum düzeyleri ile genel olarak aldıkları sosyal destek arasında ilişki yoktur.

Tablo 24: İş Doyumu ve İş Arkadaşlarından Alınan Destek Puanları Arasındaki Korelasyon

Değişkenler	Korelasyon Katsayısı (r)	p-değeri
iş doyumu * iş ark. desteği	0,032	0,748

Dördüncü hipotezde kadın çalışanların iş doyumu ile iş arkadaşlarından alınan destek puanları arasındaki ilişkiyi ölçmek için korelasyon analizinden yararlanılmıştır. Tablo 24’de de izlendiği üzere, iki değişken arasındaki korelasyon sayısı 0,032 olarak ölçülmüştür ($r= 0,032$). Sonuç itibari ile yapılan korelasyon analizinde %95 güven düzeyinde (%5 hata payı ile) dördüncü hipotez reddedilmiştir ($0,748>0,05$).

Tablo 25: İş Doyumu ve Aile Bireylerinden Alınan Destek Puanları Arasındaki Korelasyon

Değişkenler	Korelasyon Katsayısı (r)	p-değeri
iş doyumu * aile desteği	0,203	0,038

Beşinci hipotezde, iş doyumu değişkeni ile aile destek puanları arasındaki ilişkiyi ölçmek için yapılan korelasyon analizinde, kadın çalışanların iş doyumu puanları ile aile desteği puanları arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur ($r= 0,203$). Bu sonuca göre %95 güven düzeyinde (%5 hata payı ile) beşinci hipotez kabul edilmiştir ($p=0,038<0,05$).

Tablo 26: İş Doyumu ve Sosyal Destek Puanları Arasındaki Korelasyon

Değişkenler	Korelasyon Katsayısı (r)	p-değeri
iş doyumu * sosyal destek	0,163	0,097

Altıncı hipotezde, iş doyumu değişkeni ile aile bireylerinin ve iş arkadaşlarının destek puanlarının toplamından oluşan sosyal destek puanları arasındaki ilişkiyi ölçmek için yapılan korelasyon analizinde, kadın çalışanların iş doyumu puanları ile genel sosyal destek puanları arasında ilişki bulunamamıştır. Dolayısıyla, %95 güven düzeyinde (%5 hata payı ile) altıncı hipotez reddedilmiştir ($p=0,097>0,05$).

Bu sonuçlar göstermiştir ki; kadın çalışanların iş doyumunda en etkili olan destek aile desteğidir. İş arkadaşlarından alınan sosyal destek kişilerin iş doyumlarında aile desteği kadar etkili olamamaktadır. Bu sonucun elde edilmesinde iş doyumsuzluğuna neden olan durumun iş veya aile kaynaklı olup olmaması etkilidir. Diğer taraftan, kendisine yüklenen toplumsal cinsiyet rollerini ve bununla ilişkili görevleri benimseyen kadın çalışanın çalışma yaşamında bile aile odaklı yaşıyor oluşunun daha büyük etkiye sahip olduğu düşünülebilir.

3.4.3. İş Doyumu ve Aile Dostu İş Programları İlişkisi

Hızla değişen sosyal yapı içerisinde, bir taraftan kadın çalışanların mevcut problemlerine çözümler aranırken, gerek aile içi, gerekse aile dışı yeni sorunlar ortaya çıktığından dinamik ve esnek politikalara ihtiyaç vardır. Günümüzde 1960'lı yıllarda ihmal edilen ailenin, sosyal politikanın ilgi alanına yeniden girmiş olması nedeniyle, kadın çalışanlara yönelik politikalar da aile politikaları çerçevesinde değerlendirilmektedir. Çocukların aile ortamında yetiştirilmesi için ailenin güçlendirilmesi amacı çerçevesinde, kadın çalışanların aileye dönüşümünü kolaylaştıran veya en azından iş ile aile yaşamında dengeyi sağlayan, yaşanan çatışmaları ortadan kaldırmaya katkı sağlayan makro düzeyde ve işletme bazında yürütülen politikalar önem kazanmaktadır. Bu bağlamda, çalışmada, kadın çalışanlara yönelik olarak işletme düzeyinde yürütülmekte olan politika ve uygulamalardan aile dostu politikalar araştırma konusu olarak tercih edilmiştir.

Kadın çalışanlara yönelik yürütülmekte olan aile dostu insan kaynakları politikalarından esnek iş programlarının, iş ve aile yaşantısından kaynaklı çatışmalar yaşayan kadınların iş doyumları üzerinde etkisi olduğu düşünülmektedir. Bu amaçla, aile dostu iş programlarını yürütmekte olan bir işletmede gerçekleştirilen araştırmadan elde edilen veriler, işletmede uygulanan aile dostu iş programlarından duyulan memnuniyet algısı ile kadın çalışanların iş doyumları arasındaki ilişki yönünden korelasyon analizine tabi tutularak incelenmiştir. Buna göre geliştirilen hipotezler şu şekildedir:

Hipotez 7:

H₀: Çalışanların iş doyumu düzeyleri ile kadın çalışanlara yönelik aile dostu iş programlarından duyulan memnuniyet arasında ilişki vardır.

H₁: Çalışanların iş doyumu düzeyleri ile kadın çalışanlara yönelik aile dostu iş programlarından duyulan memnuniyet arasında ilişki yoktur.

Tablo 27: İş Doyumu ve Aile Dostu İnsan Kaynakları Politikaları Memnuniyet Algı Puanları Arasındaki Korelasyon

Değişkenler	Korelasyon Katsayısı (r)	p-değeri
iş doyumu * aile dostu iş programları	-0,065	0,507

Yedinci hipotezde, kadın çalışanların iş doyumu puanları ile kadın çalışanlara yönelik aile dostu iş programları memnuniyet algı puanları arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla korelasyon analizi yapılmış ve Tablo 27’de izlendiği üzere bu iki değişken arasında ilişki bulunamamıştır. Sonuç itibari ile yapılan korelasyon analizine göre %95 güven düzeyinde (%5 hata payı ile) yedinci hipotez reddedilmiştir ($p=0,507>0,05$).

3.4.4. Aile Dostu İş Programları ve Sosyal Destek Algısı İlişkisi

Son olarak aile veya iş arkadaşlarından destek alan kadınların, işletmede uygulanmakta olan aile dostu iş programlarına ilişkin algılarını incelemek için bir hipotez geliştirilmiştir. Geliştirilen bu hipotez şu şekildedir:

Hipotez 8:

H₀: Kadın çalışanlara yönelik aile dostu iş programlarından duyulan memnuniyet ile aldıkları sosyal destekten memnun olma durumları arasında ilişki vardır.

H₁: Kadın çalışanlara yönelik aile dostu iş programlarından duyulan memnuniyet ile aldıkları sosyal destekten memnun olma durumları arasında ilişki yoktur.

Tablo 28: Aile Dostu İş Programları Memnuniyet ve Sosyal Destek Puanları Arasındaki Korelasyon

Değişkenler	Korelasyon Katsayısı (r)	p-değeri
aile dostu iş programları * destek	0,285	0,003

Sekizinci hipotezde insan kaynakları politikalarının algı puanları ile sosyal destek puanları arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla korelasyon analizi yapılmış ve Tablo 28’de izlendiği üzere bu puanlar arasında ilişki bulunmuştur ($r=0.285$). Dolayısıyla, yapılan korelasyon analizine göre %95 güven düzeyinde (%5 hata payı ile) sekizinci hipotez kabul edilmiştir ($p=0,003<0,05$).

Elde edilen bu sonuçlar, kadın çalışanların iş doyumu yaşamalarında insan kaynakları politikalarından memnun olup olmama durumları arasında bir ilişkinin olmadığını ortaya koymaktadır. Diğer taraftan, kadın çalışanların iş ve aile hayatlarını uyum içerisinde sürdürebilmelerinde önemli etkiye sahip olan aile dostu insan kaynakları politikalarından duydukları memnuniyet, yeterli sosyal desteği gördükleri yönünde memnuniyet algısının da gelişmesini sağlamaktadır.

Genel değerlendirme olarak, kadın çalışanların iş doyumlarının artmasında; iş ve aile sorumlulukları arasında çatışma yaşamadan, dengeyi sağlamayabilmek için aile bireylerinden alınan sosyal desteğin, iş kaynaklı sosyal destek ve buna yönelik insan kaynakları politikalarından daha etkili olduğu sonucu elde edilmiştir. Bu bağlamda, kadınların çalışıyor olsalar da olmasalar da sosyal hayatın kendilerine yükledikleri eş, anne ve ev hanımı rollerinin tüm hayatları boyunca etkili ve öncelikli olduğu söylenebilir.

SONUÇ

Dünyada sanayileşmeyle birlikte kadınlar erkeklerle eşit koşullarda çalışma yaşamına katılmaya başlamışlardır. Küreselleşme sürecine gelindiğinde ise ekonomik yapıda ortaya çıkan değişimlerle kadın işgücüne olan talep daha da artmış ve yeni çalışma biçimleriyle daha fazla kadının işgücü piyasalarında yer almaya başlamıştır. Bu durum, çalışma yaşamında yaşanan sorunlarda da artışı beraberinde getirmiştir. Çalışma yaşamındaki kadınlar, cinsiyete dayalı ayrımcılık temelinde iş hayatında pek çok sorunla karşılaşabildikleri gibi iş ve aile yaşantısındaki sorumlulukları nedeniyle sahip olduğu roller arasında çatışmalar yaşayabilmektedir. Yaşanan bu çatışmaların, çalışanlar üzerinde stres ve tükenme, iş doyumunda azalma, örgütsel bağlılıkta azalma ve işten ayrılma gibi pek çok olumsuz etkisi bulunmaktadır. Bu bağlamda, hem çalışma yaşamında kadınlara yönelik cinsiyete dayalı ayrımcılığı engellemek, hem de iş ve aile yaşantısının sorumlulukları arasında yaşanan çatışmanın neden olduğu olumsuzlukları ortadan kaldıracı politikalarla, pek çok ulusal ve uluslararası politika geliştirilmiştir. Diğer taraftan, işletmeler de değişen sosyo-ekonomik yapıda, kadın çalışanların iş ve aile yaşamının sorumlulukları arasında denge sağlama noktasında yaşadıkları sorunlara dinamik ve esnek politikalarla çözüm bulunabileceği fikri doğrultusunda politikalarını aile temelinde yeniden biçimlendirilmiştir. Her ne kadar kadın çalışanlara yönelik hukuki düzenlemeler bir zorunluluğun gereği olması itibarı ile genel geçer olsa da, bu alandaki işletme politikaları ve uygulamaları ülkemizde oldukça kısıtlıdır.

Bu çalışma ile amaçlanan, kadın çalışanların, iş-aile çatışması yaşama durumlarının, bu çatışmayı azaltmaya yönelik iş arkadaşlarından ve aile bireylerinden alınan sosyal desteğin ve işletme düzeyinde uygulanan aile dostu insan kaynakları politikalarından esnek iş programlarının iş doyumları üzerinde etkilerini incelemektir. Bu bağlamda, araştırmada kadın çalışanların iş doyum puanları çerçevesinde analizler gerçekleştirilmiştir.

İş doyumunu, kişinin çalışma yaşamına ve işe ilişkin sosyo-psikolojik değerlendirmelerini içeren bir kavramdır. Kişinin içinde bulunduğu çevre koşulları, kişinin fizyolojik ve psikolojik durumu iş doyumunu algısında belirleyici olmaktadır. Yapılan işin özelliği, iş yükü, çalışma saatleri, alınan ücret, çalışma arkadaşları ile

olan ilişkiler, işletme içi sosyal destek politikaları gibi iş ve iş ortamına bağlı faktörlerin yanısıra kişinin aile yaşantısı gibi bireysel faktörler de iş doyumunda etkili olabilmektedir.

Otomotiv sektöründe faaliyet gösteren, Dünya'nın en büyük yan sanayi tedarikçilerinden birinin İzmir fabrikasında araştırmanın anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. İş doyumunu, iş-aile çatışması, aile ve iş arkadaşlarının sosyal desteği ve kadınlara yönelik örgütsel destek politikaları ile ilgili dört ölçek içeren anket uygulaması, bu işletme çalışanlarından 105 gönüllü kadın çalışana ulaşılmıştır.

Araştırmaya katılan tüm kadın çalışanların her bir ölçeğe göre puanları hesaplanmıştır. Tüm ölçekler, Likert ölçeği ile tanımlanmış olup, her bir sorunun alacağı minimum puan 1, maksimum puan ise 5'dir. Çalışmada, öncelikli olarak iş doyumunu ölçeğinden alınan puanlar hesaplanmış, ardından iş doyumundan alınan puanların demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığı analiz edilmiştir. Ardından, kurulan hipotezler doğrultusunda, iş doyumunu puanları ile iş-aile çatışması, iş-aile desteği, esnek iş programlarının algı puanları; esnek iş programlarının algısı puanı ile de ve sosyal destek algısı puanları arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Yapılan korelasyon analizinde ise, iş doyum puanları ile iş-aile ve aile- iş çatışması yaşama durumları ve aileden alınan sosyal destek arasında anlamlı bir ilişki saptanmış, fakat iş arkadaşlarından alınan sosyal desteğin ve mevcut insan kaynakları uygulamalarının iş doyumunu üzerinde etkisi saptanamamıştır.

Maksimum puanı 75 olan iş doyumunu ölçeğinden alınan puanlar incelendiğinde, 59 kişi ile araştırmaya katılanların yarısından fazlasının, 54.75 olan iş doyum puanı ortalamasından yüksek puanlar aldığı sonucu elde edilmiştir. Kadın çalışanların iş doyum algılarında demografik değişkenlere göre anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçlarında ise, sadece "eğitim" değişkeni ile iş doyumunu arasında istatistiksel olarak %95 güvenle anlamlı bir fark bulunmuştur. Araştırmadan elde edilen veriler eğitim dağılımına göre irdelendiğinde; eğitim düzeyi lise ve altı düzeyden üniversite düzeyine yükseldiğinde iş doyumunun artış gösterdiği, fakat lisansüstü düzeyine çıktığında lise ve altı eğitim düzeyine yakınına düştüğü sonucu elde edilmiştir. Bu durum, eğitim düzeyi en üst seviyeye yükseldiğinde işle ilgili maddi ve manevi beklentilerin daha da arttığı ve işletmelerin bu beklentilerin tamamını

karşılama noktasında yetersiz kalması nedeniyle iş doyumunun azaldığını göstermektedir. İş doyumunu ölçeğinin alt ölçeği olan ücret doyumunu alt ölçeğinin analizinde ise, ücret doyumunu ile yaş değişkeni arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlar, çalışanların yaş seviyeleri 35 yaş üzerine yükseldikçe ücret beklentilerinin arttığını ortaya koymaktadır. Lisansüstü eğitim alan bir kişinin, eğitimi tamamladığında 30'lu yaşlarda olacağı göz önüne alınırsa, elde edilen bu iki sonucun birbirini destekler nitelikte olduğu söylenebilir.

Araştırmanın yapıldığı işletmedeki kadın çalışanların iş-aile ve aile- iş çatışma durumlarına ait betimleyici analiz puanlarına göre, iki çatışma biçimi arasında çok belirgin bir farklılık bulunmamakla birlikte, yaşanan en büyük çatışma kaynağının 13,20'lik ortalama ile iş odaklı olduğu görülmüştür. Yaşanan bu çatışmayı önlemek için hangi sosyal destek türünün tercih edildiği incelendiğinde ise, aile bireylerinden gelen desteğin 21,00 ortalama ile iş arkadaşlarından gelen destekten daha önde geldiği tespit edilmiştir. Bu bağlamda, kadın çalışanların çalışma yaşamında yaşadıkları sorunların çözümünde en çok aile bireylerinin desteğine ihtiyaç duydukları sonucu elde edilmiştir.

Araştırmada, aile dostu insan kaynakları politikalarından esnek iş programlarının, kadın çalışanların iş doyumları üzerinde etkili olduğu düşünülerek, esnek iş programları uygulanan söz konusu işletmedeki kadın çalışanların, bu aile dostu işprogramlarından duyulan memnuniyet algıları ile iş doyumları arasındaki ilişki korelasyon analizine tabi tutularak incelenmiştir. Bu bağlamda, araştırmanın ana hipotezi kabul edilmemiştir. Edinilen sonuca göre, kadın çalışanların iş doyumları ile esneklik temelli aile dostu iş programlarından memnun olma durumları arasında bir ilişki bulunmamaktadır. Diğer taraftan, kadın çalışanların iş ve aile hayatlarını uyum içerisinde sürdürebilmelerinde önemli etkiye sahip olan aile dostu insan kaynakları politikalarından duydukları memnuniyet, yeterli sosyal desteği gördükleri yönünde memnuniyet algısının gelişmesini sağlamaktadır.

Araştırmadan elde edilen bulgular göstermiştir ki, kadın çalışanların iş ve/veya aile yaşantısından kaynaklanan roller arası çatışma yaşamasının engellenmesinde, aile bireylerinden alınan sosyal destek iş arkadaşlarından alınan sosyal destekten ve işletmede uygulanmakta olan esnek iş programlarının çeşitliliğinden daha önemlidir. Kadın çalışanlar için, aile hayatının gereklilikleri olan

ve toplum tarafından dayatılan geleneksel rollerin öncelikli olması, çatışmanın ortadan kaldırılmasında aile bireylerinden alınan sosyal desteğin daha fazla önem arz etmesinin temel nedeni olarak nitelendirilebilir. Esnek insan kaynakları programlarına ilişkin algıların iş doyumu üzerindeki etkisini ölçmek amacıyla yapılan korelasyon analizinden elde edilen sonuçlar da bunu destekler niteliktedir.

KAYNAKÇA

Acar, Feride, Ayata, Ayşe Güneş, Varoğlu, Demet. **Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık: Türkiye’de Eğitim Sektörü Örneği**, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Cem Web Ofset, Ankara, 1999.

Akhun, İlhan, Kavak, Yüksel ve Semenoğlu, Nuray. **İşgücü Yetiştirme Kurslarının Kadın İstihdamına Katkısı**, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Ankara, 1999.

Akın, Mahmut. “Örgütsel Destek, Sosyal Destek ve İş/aile Çatışmalarının Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkileri”, **Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Sayı:25, Yıl:2008/2.

Aktaş, Yaşare. “Çalışan Anne ve Çocuğu”, **Yaşadıkça Eğitim Dergisi**, Sayı:36, 1994.

Alkan, H. Filiz. “Geleceğin Çalışma Biçimi Tele Çalışmaya İlişkin Yaklaşımlar”, **Akademik Bilişim’07- IX. Akademik Bilişim Konferansı Bildirileri**, Dumlupınar Üniversitesi Yayınları, Kütahya, 2007.

Alkan, Türker. **Kadın-Erkek Eşitsizliği Sorunu**, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, No:475, Ankara, 1981.

Alp, Alper. **Yeni Çalışma Biçimleri ve Değişen Aile Bağlamında Çalışan Kadınlar**,(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2007.

Altan, Ömer Zühtü. **Kadın İşçiler ve Türkiye’de Kadın İşçilerin 1475 Sayılı İş Kanununa Göre Korunması**, Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları, No:224-147, Eskişehir 1980.

Alkan, Türker. **Kadın-Erkek Eşitsizliği Sorunu**, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, No:475, Ankara, 1981.

Alp, Alper. **Yeni Çalışma Biçimleri ve Değişen Aile Bağlamında Çalışan Kadınlar**,(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2007.

Altan, Ömer Zühtü. **Kadın İşçiler ve Türkiye’de Kadın İşçilerin 1475 Sayılı İş Kanununa Göre Korunması**, Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları, No:224-147, Eskişehir 1980.

Altan, Ömer Zühtü. **Sosyal Politika Dersleri**, Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları, No: 185, Eskişehir, 2004,(Politika).

Anderson, Margaret L. **Thinking About Women: Sociological Perspectives on Sex and Gender**, Sixth Edition, Pearson Education, USA, 2003.

Arat, Necla. **Türkiye’de Kadın Olmak**, Say Yayınları, İstanbul, 1996.

Arthur, Michelet Marie. **The Effects of Work-Family Human Resources Decisions on Shareholder Return**, (Unpublished Doctorate Thesis), University of Illinois, 2000.

Aytaç, Serpil ve Sevüktekin, Mustafa. **Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği**, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Ankara, 2002.

Aytaç, Serpil. “Çalışma Yaşamında Kadının Kariyer Sorunu”, Nusret Ekin’e Armağan, <http://iibf.kocaeli.edu.tr/ceko/armaganlar/nusretekin/5/02.pdf>, (03.04.2010).

Bacak, Bünyamin ve Şahin, Levent. “İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Esnek Çalışma Biçimlerinin Değerlendirilmesi: Fırsatlar ve Tehditler”, Toker Dereli’ye Armağan, İstanbul Üniversitesi Yayınları, Cilt: 3, İstanbul, 2000. <http://iibf.kocaeli.edu.tr/ceko/armaganlar/tokerdereli/18.pdf>, (17.04.2010).

Başaran, İbrahim Ethem. **Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü**, BRC Basım, Ankara, 2008.

Baygül, Burcu ve İnam, Özgül. “Kurumiçi İletişim: Çalışanların Sağlıklı İş Yaşamı Beklentilerinin Betimlenmesine Yönelik Bir Çalışma”, II. Ulusal Halkla İlişkiler Sempozyumu Bildirileri, Kocaeli Üniversitesi İletişim Fakültesi Yayınları, 27-28 Nisan 2006, http://if.kocaeli.edu.tr/hitsempozyum2006/kitap/09-baygul_inam.pdf, (09.06.2010).

Baypınar, Başar. “İşyerinde Cinsel Taciz”, **İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt: 5, Sayı: 2, <http://www.isguc.org/?p=article&id=137&cilt=5&sayi=2&yil=2003>, (05.05.2010).

Bedük, Aykut. **Kariyer Yönetimi ve İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları**, Ed. Şerif Şimşek, Adnan Çelik Tahir Akgemici ve diğerleri, Gazi Kitabevi, Ankara, 2007.

Bourdieu, P. **Time For Equality at Work**, Global Report Under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, Geneva, 2003.

Bozkurt, Öznur ve Bozkurt, İlhan. “İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması”, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, Cilt:9, Sayı:1, 2008.

Bozkurt, Veysel. **Enformasyon Toplumu ve Türkiye**, Sistem Yayıncılık, İstanbul, 2000.

Büyüknalbant, Türkan. **İktisadi Açıdan Kadın İşgücü İstihdamı ve Sorunları: Kayseri Örneği**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri, 2009.

Cott, Nancy F. **The Bonds of Womanhood “Women Sphere” in New England 1780-1835**, New Haven and London Yale University Pres, USA, 1977.

Çakır, Özlem. “İşini Kaybetme Kaygısı: İş Güvencesizliği”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı:12, 2007.

Çakır, Özlem. “Türkiye’de Kadının Çalışma Yaşamından Dışlanması”, 2008, <http://iibf.erciyes.edu.tr/dergi/sayi31/003%20ozlem%20cakir.pdf>, (05.04.2010).

Çakır, Özlem. **Ücret Adaletinin İş Davranışları Üzerindeki Etkileri**, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2005.

Çarıkcı, İlker ve Çelikkol, Özlem. “İş – Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi”, **Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Sayı: 9, Yıl: 2009.

Çekmecelioğlu, Hülya Gündüz. “Örgüt İkliminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma”, **Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt 6, Sayı 2, 2005.

Çitçi, Oya. **Kadın Sorunu ve Türkiye’de Kamu Görevlisi Kadınlar**, TODAİE, No:200, Ankara, 1982.

Çuhadar, M. Turan. “Örgütlerde Rol Çatışması”, **Örgütsel Davranışta Seçme Konular: Organizasyonların Karanlık Yönleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar**, Ed. Mahmut Özdevecioğlu ve Himmet Karadal, İlke Yayınevi, Ankara, 2008.

Çullu, Seda. **Türkiye’de Çalışan Kadınların İşgücü Piyasasındaki Konumları ve Karşılaştıkları Sorunlar**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir, 2009.

Dalkıranoglu, Tülin. **Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü ve Cinsiyet Ayrımcılığı: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir, 2006.

Dedeoğlu, Saniye. “Türkiye’de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı”, <http://calismatoplum.org/sayi21/atilgan.pdf>, (05/08/2012).

Delanty, Gerard. **Ideologies of the Knowledge Society and the Cultural Contradictions of Higher Education, Policy Futures in Education**, Volume 1, Number 1, 2003, <http://www.worlds.co.uk/rss/abstract.asp?j=pfie&aid=1790>, (05/02/2012).

Demirbilek, Sevdâ. “Cinsiyet Ayrımcılığının Sosyolojik Açısından İncelenmesi”, **Finans Politik&Ekonomik Yorumlar**, Cilt: 44, Sayı: 511, 2007.

DİSK Birleşik Metal İşçileri Sendikası,
<http://www.disk.org.tr/category/diskten/kadin/>, (04.10.2013).

Doğrul, Burcu Şefika ve Tekeli, Seda. “İş-Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Esnek Çalışma”, **Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi**, Cilt: 2, Sayı: 2, 2010.

Efe, Serap. **Bankada Çalışan Kadın Yöneticilerin Yaşamış Oldukları Kariyer Sorunları**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006.

Efendioğlu, Ümit. “ILO ve Kadın İstihdamı: İnsana Yakışır İş Perspektifinden Toplumsal Cinsiyet Eşitliği”, **İstihdamda 3 İ İşgücü İşveren İşkur Dergisi**, Sayı: 5 Ocak-Şubat-Mart 2012.

Efeoglu, İbrahim Efe. **İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma**, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Çukurova Üniversitesi, Adana, 2006.

Ekin, Nusret. **Küreselleşme ve Gümrük Birliği**, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, İstanbul, 1996.

Ekmekçi, Ömer. “Yeni Türk Ceza Kanunu İnsan Kaynaklarına Ne Yenilikler Getiriyor”, <http://www.ikademi.com/stratejik-insan-kaynaklari-yonetimi/1086-yeni-turk-ceza-kanunu-insan-kaynaklari-ne-yenilikler-getiriyor.html>, (05.04.2010).

Eraydın, Ayda, Erendil, Asuman ve Taşan, Tuna. **Yeni Üretim Süreçleri ve Kadın Emeği: Dış Pazarlara Açılan Konfeksiyon Sanayinde Yeni Üretim Süreçleri ve Kadın İşgücünün Bu Sürece Katılım Biçimleri**, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Ankara, 1999.

Eren, Erol. **Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi**, Beta Yayıncılık, 11. Baskı, İstanbul, 2008.

Ergüder, Başak. **Türkiye’de Kadın Emeği’nin Değişen Yapısı: Enformel Kesimde Kadın Emeği ve Kadın Emeğine Talep**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2006.

Eyüboğlu, Ayşe, Özar, Şemsa, Tufan, Hülya. **Kentlerde Kadınların İş Yaşamına Katılım Sorunlarının Sosyo-Ekonomik ve Kültürel Boyutları**, TC. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Yayınları, Ankara, 2000.

Farrell, Brigid. “Çalışma ile Ailevi Görevlerin Kaynaştırılması: İşveren Girişimleri”, **Değişen Bir Toplumda Kadınların İstihdam İmkânlarının Geliştirilmesi**, 7-8 Kasım İstanbul Konferans Bildirileri, İş ve İşçi Bulma Kurumu, Ankara, 1990.

Fettah, Melek. **İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Kadın İşçilerin Korunması**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2006.

Fidan, Fatma ve İşçi Özgür. “Çalışan Kadın Aslında Çalışmak İstemiyor Mu? Zorunluluk Mu? Gerekliklik Mi?” ,**Yeditepe Üniversitesi Kadın Çalışmalarında Disiplinlerarası Buluşma 1-4 Mart 2004 Sempozyum Bildiri Metinleri**, Ed. Ayşegül Güçhan, 1. Baskı Cilt: 1, İstanbul, 2004.

Giddens, Anthony. **Sosyoloji**, Ayraç Yayınları, İstanbul, 2005.

Gök, Fatma. “Türkiye’de Eğitim ve Kadınlar”, **1980’ler Türkiye’sinde Kadın Bakış Açısından Kadınlar**,3. Baskı, Ed. Şirin Tekeli, İletişim Yayınları, İstanbul, 1995.

Gönüllü, Müzeyyen ve İçli, Gönül.“Çalışma Yaşamında Kadınlar: Aile ve İş İlişkileri”, **Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt:25, No:1, Mayıs 2001.

Güler, Seyhan Bilir. **Örgüt Kültürü İçinde Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadınların İşyerinde Karşılaştıkları Mesleki Baskılar: Trakya Bölgesi İmalat Sektöründe Kadın Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma**, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2005.

Güney, Salih. **Yönetim ve Organizasyon El Kitabı**, Noel Yayıncılık, Ankara, 2000.

Gürsel, Seyfettin, Levent, Haluk, Taştı, Enver ve diğerleri. **Türkiye’de İşgücü Piyasası ve İşsizlik**, TUSİAD Yayınları, İstanbul, Aralık 2002.

Güven, Sami. **Sosyal Politikanın Temelleri**, Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa, 2001.

Huberman, Leo. **Feodal Toplumdan Yirminci Yüzyıla**”, çev. Murat Belge, İletişim Yayınları, 1995.

Irmak, Emel. **Cinsiyet Esaslı Ayrımcılığın İnsan Kaynakları Yönetimine Etkileri**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2007.

İlkaracan, İpek. “Kentli Kadınlar ve Çalışma Yaşamı”, **75 Yılda Kadınlar ve Erkekler, Bilanço 98 Yayın Dizisi**, Türkiye İş Bankası Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, İstanbul, 1998.

Kadioğlu, Süheyla. **Bitmeyen Savaşım: Kadın Hareketleri Tarihi I**, Sel Yayıncılık, İstanbul 2001.

Kalpak, Ahmet. **Kadın İşçilerin İş Yasalarına Göre ve 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Yasası’na Göre Korunması**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 1998.

Kapar, Recep. “Esneklik, Eğretilişme, Enformelleşme”,
<http://www.sosyalkoruma.net/pdf/Enformelistihdam2.pdf> ,(21/03/2012).

Karakoyun, Yücel. “Esnek Çalışma Yoluyla Kadınların İşgücüne Katılım Oranlarının ve İstihdamın Artırılması: İşkur’un Rolü”, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara, 2007,
http://statik.iskur.gov.tr/tr/rapor_bulten/uzmanlik_tezleri, (07.04.2010).

Karataş, Aslı. **Türkiye’de Kadın İşgücünün Durumu: Denizli Tekstil Sektöründe Kadın İşgücü Örneği**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla, 2006.

Kaya, Canan. **Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü Sorunları ve Örgütlenme Eğilimleri**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2009.

Kaya, Yasemin. “İş-Aile ve Aile- İş Çatışması”, **Örgütsel Davranışta Seçme Konular: Organizasyonların Karanlık yönleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar**, Ed. Mahmut Özdevecioğlu ve Himmet Karadal, 1. Basım, İlke Yayınevi, Ankara, 2008.

Kimmel, Michael S. **The Gendered Society**, Second Edition, Oxford University Pres, New York, 2004.

Koca, Günay. “Sendikalarda Neden Daha Aktif Olmalıyız?”, **2000’e Girerken Çalışma Yaşamında Kadın**, DİSK Birleşik Metal İş Yayınları, İstanbul, 1999.

Kocacık, Faruk ve Gökkaya, Veda. “Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları”, **Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt: 6, Sayı:1, 2005.

Koç, Esra ve Kaya, Ayşegül. **Kadının El Kitabı Yasalardaki Haklarımız**, Helsinki Yurttaşlar Derneği, Çağın Basım, İstanbul, 2006.

Konuk, Bahar. **Avrupa Birliği Hukukunda Kadın Erkek Eşitliği İlkesi**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2008.

Koray, Meryem, Demirbilek, Sevda Ve Demirbilek, Tunç. **Gıda İşkolunda Çalışan Kadınların Koşulları ve Geleceği**, Başbakanlık Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Ankara, 1999.

Koray, Meryem. **Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri**, Basisen Yayınları, İzmir, 1993.

Koray, Meryem. **Sosyal Politika**, 3. Baskı, İmge Kitabevi, İstanbul, 2008.

Koç, Esra ve Kaya, Ayşegül. **Kadının El Kitabı Yasalardaki Haklarımız**, Helsinki Yurttaşlar Derneği, Çağın Basım, İstanbul, 2006.

Konuk, Bahar. **Avrupa Birliği Hukukunda Kadın Erkek Eşitliği İlkesi**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2008.

Koray, Meryem, Demirbilek, Sevda Ve Demirbilek, Tunç. **Gıda İşkolunda Çalışan Kadınların Koşulları ve Geleceği**, Başbakanlık Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Ankara, 1999.

Koray, Meryem. **Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri**, Basisen Yayınları, İzmir, 1993.

Koray, Meryem. **Sosyal Politika**, 3. Baskı, İmge Kitabevi, İstanbul, 2008.

Köse, Suna ve Gönüllüoğlu, Sevgi. “Örgütsel Desteğin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Sayı: 27, Ağustos 2010.

Kulaksız, Aysel. “Kısmi Süreli Çalışan İşçilerin Avrupa Birliği’de ve Türkiye’de Kısmi Süreli Çalışmayı Tercih Etme Gerekçeleri”, **Yönetim ve Ekonomi Dergisi**, Cilt:13, Sayı:2, Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Yayınları, 2006, <http://www2.bayar.edu.tr/yonetimekonomi/dergi/pdf/C13S22006/AK.pdf>, (11/08/2012).

Kuşaksız, Aysel. “Kısmi Süreli Çalışan İşçilerin Avrupa Birliği’nde ve Türkiye’de Kısmi Süreli Çalışmayı Tercih Etme Gerekçeleri”, **Yönetim ve Ekonomi Dergisi**, Cilt: 13, Sayı: 2, 2006.

Lindsey, Linda. **Gender Roles: A Sociological Perspective**, 4th Edition, Pearson Prentice Hall, New Jersey, 2005.

Lordoğlu, Kuvvet, Özkaplan, Nurcan ve Törüner, Mete. **Çalışma İktisadı**, 3. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 1999.

Mccray, Nelda Nix. **Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Among Senior Female Administrators in Mid-Atlantic Community Colleges**, (Unpublished Doctorate Thesis), Morgan State University, 2006.

Menteşe, Mehmet. **İş Doyumu, Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği İle Çalışanların Tükenmişlik Düzeyi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya, 2007.

Minibaş, Türkel. “Enformel Ekonomi Kadın İşsizliğine Çözüm Mü?”, Ed. Necla Arat, **Türkiye’de Kadın Olmak**, Say Yayınları, İstanbul, 1996.

Morgan, LaRoyce. **The Impact of Work-Life Balance and Family-Friendly Human Resource Policies on Employees's Job Satisfaction**, (Unpublished Doctorate Thesis), Nova Southeastern University, 2009.

Naktiyok, Atılhan ve İşcan, Ömer Faruk. "İşgörenlerin Even Çalışmaya İlişkin Tutumları: Bireysel Özellikler ve İş Sürükleyicileri Açısından Bir Uygulama", **Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Sayı: 6, 2003.

Nuosce, Mary B. **The Relationship Between Role Salience, Work-Family Conflict, And Women's Managerial Leadership Practices**, (Unpublished Doctorate Thesis), University Akron, 2007.

O'Mahony, G. Barry, Sillitoe, James F. "Identifying the Perceives Barriers to Pariticipation in Tertiary Education Among Hospitality Employees" **International Journal of Contemporary Hospitality Management**, Cilt: 13, Sayı:1, 2001.

OECD, 2012 İşgücü İstatistikleri, http://www.oecd-ilibrary.org/employment/employment-rate-of-women_20752342-table5, (29.09.2013).

OECD, 2012 İşgücü İstatistikleri, http://www.oecd-ilibrary.org/employment/part-time-employment_20752342-table7, (03.10.2013).

Opitz, Claudia. "Geç Ortaçağ'da Yaşam", **Kadınların Tarihi**, çev. Ahmet Fethi, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, Cilt: 3, İstanbul, 2005.

Owen, Fidan Korkut ve Owen, Dean W. **Kadına Yönelik Aile İçi Şiddet**, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Yayınları, Ankara, 2008.

Özçatal, Özlem. "Kadınların İşgücü Piyasasına Katılımını ve Çalışma Koşullarını Etkileyen Sosyo-Demografik ve Kültürel Faktörler", **Sakarya Üniversitesi Uluslararası- Disiplinlerarası Kadın Çalışmaları Kongresi Bildirileri**, Cilt: 1, Sakarya Üniversitesi Yayınları, Sakarya, 5-7 Mart 2009.

Özçer, Sema. "İşyerinde Psikolojik Şiddet (Mobbing)", **TİSK İşveren Dergisi**, Mayıs 2007, http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=1730&id=87, (05.04.2010).

Özdevecioğlu, Mahmut, Çakmak Doruk, Nihal. "Organizasyonlarda İş/Aile ve Aile/İş Çatışmalarının Çalışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerine Etkisi", **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Sayı: 33, Temmuz-Aralık 2009.

Özen, Serap ve Uzun, Turgay. "İşyerinde Çalışanın Yaşadığı Çatışmanın Azaltılmasında Örgütün ve Ailenin Rolü: Polis Memurlarına Yönelik Bir Uygulama" **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt: 7, Sayı:3, 2005.

Özkan, Şirin. **Rol Çatışması ve Rol Belirsizliğinin Hekim ve Hemşirelerin Tükenmişlik Düzeyleri Üzerine Olan Etkileri**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2008.

Öztürk, Mustafa, Çetin, Başak Işıl. “Dünyada ve Türkiye’de Yoksulluk ve Kadınlar”, Journal of Yaşar University Volume: 4, No:19, Ekim 2009, http://www.joy.yasar.edu.tr/makale/no16_vol4/09-Ozturk-Cetin.pdf, (25.02.2010).

Palmer, Margaret ve Hyman, Beverly. **Yönetimde Kadınlar**, Kişisel Gelişim ve Yönetim Dizisi, Rota Yayınları, 1. Baskı, İstanbul, 1993.

Poyraz, Kemal ve Kama, Bülent. “Algılanan İş Güvencesinin, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt:13, Sayı:2, 2008.

Sapançalı, Faruk. **Toplumsal Açından Yaşam Kalitesi**, Altın Nokta Basım Yayın Dağıtım, İzmir, 2009.

Sayın, Aysun. “Toplumsal Cinsiyet ve Çalışma Hayatı”, **Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Tartışmaları**, çev: Metin Yeğenoğlu, Heinrich Böll Stiftung Derneği, Birinci Baskı, İstanbul, 2007.

Scott, Joan W. “Kadın İşçi”, **Kadınların Tarihi/Devrimden Dünya Savaşına Feminizmin Ortaya Çıkışı**, Cilt: 4, çev: Ahmet Fethi, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, İstanbul, 2005.

Seçer, Barış. “Kadınların Sendikalara Yönelik Tutumları ile Cinsiyet Ayrımcılığı Algılarının Sendika Üyesi Olma İsteğine Etkisi”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı: 23, 2009.

Sevimli, Figen ve İşcan, Ömer Faruk. “Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu”, **Ege Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları**, Cilt:5, Sayı: 1-2, İzmir, 2005.

SGK, 2012 İstatistikleri, http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/istatistikler/sgk_istatistik_yilliklari, (09.10.2013).

Soysal, Abdullah. “Türkiye’de Kadın Girişimciler: Engeller ve Fırsatlar Bağlamında Bir Değerlendirme”, <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/42/1346/15596.pdf>, (12/06/2012).

Suğur, Serap. “Ev Hizmetlerinde Kadın İşgücü İstihdamı ve Yoksulluk İlişkisi: Gündelikçi ve Bakıcı Kadınlar Üzerine Bir Araştırma”, **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt:42, 2009.

Sungur, Elif. “Kurumiçi İletişimde Yeni Bir Odak: Çalışanlar ve Çocukları”, <http://www.prbu.com/pr-yorum/kurum-ici-iletisimde-yeni-bir-odak-calisanlar-ve-cocuklari/>, (08.06.2010).

Sümer, Binnur. **İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Gebe ve Anne İşçilerin Korunması**, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, 1997.

Süral, Nurhan. “Uluslararası Çalışma Örgütünün (ILO) Çalışan Kadınlara İlişkin Düzenlemeleri ve Türkiye”, **Prof. Dr. Nuri Çelik’e Armağan**, Cilt: 2, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, İstanbul, 2001.

Şahin, Faruk. “Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu”, **İstihdamda 3İ İşgücü İşveren, İşkur Dergisi**, Sayı: 5, Ocak-Şubat-Mart 2012.

T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Türkiye’de Kadının Durumu Raporu Nisan 2012, Ankara, 2012, http://www.kadininstatusu.gov.tr/upload/mce/2012/trde_kadinin_durumu_2012_nisan.pdf, (22/05/2012).

T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008–2013, Ankara, 2008, http://www.kadininstatusu.gov.tr/upload/mce/eski_site/Pdf/TCEUlusaleylemplani.pdf, (22/05/2012).

Tatlıldil, Ercan. **Toplum, Eğitim ve Öğretmen: Öğretmen Adayları Üzerinde Yapılan Bir Araştırma**, Ege Üniversitesi Yayınları, No:71, 1993.

Taymaz, Erol. “Esnek Üretime Dayalı Bir Rekabet Stratejisi Geliştirilebilir mi?”, **Türkiye’de Fason Üretim Petrol-İş 95-96 Yıllığı**, Petrol-İş Sendikası Yayını, Ankara, 1997.

Telman, Nursel ve Ünsal, Pınar. **Çalışan Memnuniyeti**, Epsilon Yayınevi, İstanbul, 2004.

Tınaz, Pınar. “İşyerinde Psikolojik Taciz”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı: 11, 2006/4, <http://www.calismatoplum.org/sayi11/tinaz.pdf>, (05.04.2010).

Tokol, Ayşe. “Tele Çalışma Geleceğin Çalışma Şekli Olabilir mi?”, **İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt:5, Sayı:1, Sıra:1, No:18, 2003, <http://www.isguc.org/?p=article&id=18&cilt=5&sayi=1&yil=2003>, (07.04.2010).

Toksöz, Gülay ve Erdoğan, Seyhan. **Sendikacı Kadın Kimliği**, İmge Kitabevi, İstanbul, 1998.

Toksöz, Gülay. “İşgücü Piyasasının Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden Analizi ve Bölgeler Arası Dengesizlikler,” **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı:4, 2007.

Toksöz, Gülay. “Kamu, Özel Sektör, Mesleki Örgütler, Sendikalar, Ulusal ve Uluslararası Sivil Toplum Kuruluşlarının Kadın Emeği ve İstihdamı Alanındaki Uygulamalarının Değerlendirilmesi”, **Kadın Emeği ve İstihdamı Toplantısı Raporu**, Der. Serap Güre, Matris Matbaacılık, İstanbul, 24 Şubat 2007.

Toksöz, Gülay. “Türkiye’de Kadın İstihdamı Neden Düşük? Nasıl Artırılır? İnsan Odaklı Kalkınma Perspektifinden Bir Bakış”, **İstihdamda 3 İ İşgücü İşveren İşkur Dergisi**, Sayı: 5, Ocak-Şubat-Mart 2012.

Tunçsiper, Bedriye, Sürekçi, Dilek. “Çalışma Hayatında Kadın İşgücünün Ekonomik Bir Analizi”, **Yeditepe Üniversitesi Kadın Çalışmalarında Disiplinler Arası Buluşma 1-4 Mart 2004 Sempozyum Bildiri Metinleri**, 1. Baskı, Cilt: 1, Yeditepe Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi Yayınları, İstanbul, 2004.

Turhan, Işıl. Performans Değerlemenin İş Doyumu Üzerine Etkisi,(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2010.

TÜİK, 1988-1999 Hanehalkı İşgücü Anket Sonuçları,
http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007, (27.09.2013).

TÜİK, 2012 Hanehalkı İşgücü Anket Sonuçları,
http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007, (27.09.2013).

Uzunçarşılı, Ülkü Ayda, Uzunçarşılı Soydaş. “Farklılıkların Yönetimi ve Ayrımcılığı: İş Dünyasında Kadın Olmak”, İşgücündeki Farklılıkların Yönetimi, Ed. Beliz Dereli, Beta Yayınları, İstanbul, 2007.

Yapıcı, Mehmet. “Yaygın Eğitim”, Üniversite ve Toplum Dergisi, Cilt:3, Sayı:1, Mart 2003. <http://www.universite-toplum.org/text.php?id=122>, (28/05/2012).

Yazarsız, <http://www.euractiv.com.tr/kobi-ve-ab/link-dossier/kadin-girisimciler-ve-turkiyede-kadin-girisimciligini-destekleme-calismalarina-bir-bakis-000168>, (12/06/2012).

Yazarsız. <http://www.on5yirmi5.com/genc/haber.18162/sirketler-calisan-annele-re-destek-oluyor-mu.html>, (08.06.2010).

Yazarsız. Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik,
http://www.yol-is.org.tr/admin/belgelerim/dosyalar/7CA_47_ek.pdf, (18.05.2010).

Yazarsız. http://webdeyim.net/tr/e_faaliyet-raporu/yesim-tekstil/global-compact-raporu/2009/8/, (08.06.2010).

Yazarsız. http://www.belgenet.com/arsiv/sozlesme/ilo_102.html, (25.05.2010).

Yazarsız. <http://www.gazeteyarin.com/h1083-bu-proje-issiz-kadinlari-meslek-sahibi-yapacak.html>, (02.06.2010).

Yazarsız.

<http://www.kariyer.net/kariyerRehberi/kariyerRehberiDetay.kariyer?prt=81&kn=587>, (02.06.2010).

Yazarsız. “İş Garantisiz Meslek Kurslarına Servet Harcandı”, <http://www.gozlemgazetesi.com.tr/haber/17918-is-garantisiz-meslek-kurslarina-35-milyar-tl-harca.html>, (03.06.2010).

Yıldız, Sema. **Kadınların İstihdamına Yönelik Mesleki Eğitim Uygulamaları: İzmir İli Örneğinde Bir Araştırma**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 1995.

Yüksel, İhsan. “İş-Aile Çatışmasının Kariyer Tatmini, İş Tatmini ve İş Davranışları İle İlişkisi”, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt:19, Sayı:2, 2005, s.304,
<http://e-dergi.atauni.edu.tr/index.php/IIBD/article/viewFile/3657/3486>, (17/05/2011).

Yüksel, Melek Onaran. **Karşılaştırmalı Hukuk Işığında Türk İş Hukukunda Kadın-Erkek Eşitliği**, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2000.

Zel, Uğur. “İş Arenasında Kadın Yöneticilerin Algılanması ve Kraliçe Arı Sendromu”, **Todai**, Cilt: 35, Sayı: 2, 2002.

EKLER

EK1: Anket Formu

Sayın katılımcı;

Bu anket Dokuz Eylül Üniversitesi'nde, "İşletmelerde Kadın Çalışanlara Yönelik Aile Dostu İnsan Kaynakları Politikaları, İş-Aile Çatışması ve Desteğinin İş Doyumu İle İlişkisi" konulu yüksek lisans tezinde kullanılmak üzere Prof. Dr. Sevda DEMİRBİLEK gözetiminde hazırlanmıştır. Çalışmanın amacı, kadın çalışanlara yönelik uygulanmakta olan aile dostu politika ve uygulamaların iş doyumuna üzerindeki etkisini araştırmaktır. Anketin değeri cevaplandırmada göstereceğiniz samimiyet ve dikkate bağlıdır. Amacımız çalışmadan genel bir sonuç elde etmek olduğu için şirket ve kimlik bilgilerine yer verilmemiştir. Cevaplarınız hiç kimse tarafından görülmeyecek ve hiçbir şekilde özel olarak kullanılmayacaktır. Anketler sadece araştırmayı yapan kişi tarafından değerlendirilecektir. Katılımınız, ayırdığınız zaman ve samimiyetiniz için teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Burcu Avcı

1) Yaşınız?

- ☐ 18 altı
- ☐ 18-24 yaş
- ☐ 25-34 yaş
- ☐ 35-44 yaş
- ☐ 45-54 yaş
- ☐ 55+

2) Eğitim durumunuz?

- ☐ İlkokul
- ☐ Ortaokul
- ☐ Lise- Meslek Lisesi
- ☐ Üniversite
- ☐ Lisansüstü

3) Çalışma biçiminiz?

- ☐ Part-time
- ☐ Tam zamanlı
- ☐ Evden çalışma

4) Pozisyonunuz?

5) Şuan ki pozisyonunuzda ne kadar süredir çalışıyorsunuz?

- ☐ 1-3 yıl arası
- ☐ 4-6 yıl arası
- ☐ 7-9 yıl arası
- ☐ 10-12 yıl arası
- ☐ 13-15 yıl arası
- ☐ 16 yıl üstü

6) Medeni durumunuz?

- ☐ Evli
- ☐ Bekar

7) Çocuk sayınız? (18 yaş üstü çocuklar hariç)

- ☐ 0-2
- ☐ 3-4
- ☐ 4'ten fazla

8) En küçük çocuğunuzun yaşı?

- ☐ 1 yaşından küçük
☐ 2-6 yaş arası
☐ 7-12 yaş arası
☐ 13-18 yaş arası

Aşağıda iş doyumunu ölçmeye yönelik ifadelere yer verilmiştir. Lütfen her bir ifadeye katılım durumunuza, 1'den 5'e kadar bir değer veriniz.

1 Kesinlikle Katılmıyorum 2 Katılmıyorum 3 Kararsızım 4 Katılıyorum 5 Kesinlikle Katılıyorum

Genel anlamda işimde mutluyum.	
Çoğu zaman bu işi bırakmayı düşünüyorum.	
Genellikle, mesleğimin gereği yaptığım işlerden (görevlerimden) memnunum.	
Bu işi yapan çoğu kişi, işinden memnundur.	
Bu işteki insanlar sık sık işi bırakmayı düşünür	
İşimi iyi yaptığım zaman kendimle ilgili olumlu düşüncelerim artar.	
Bir işi iyi yaptığım zaman büyük bir kişisel tatmin duygusu hissedirim.	
İşimdeki performansımın düşük olduğunu fark ettiğim zaman kendimi üzgün ve mutsuz hissediyorum.	
Duygusal durumum işimi nasıl yaptığımdan etkilenmez.	
Bu işi yapan insanların çoğu, işlerini iyi yaptıkları zaman büyük bir kişisel tatmin duygusu hissederek.	
Bu işi yapan insanların çoğu, işlerindeki performanslarının düşük olduğunu fark ettiği zaman kendini üzgün ve mutsuz hissederek.	
Yaptığım iş, kişisel gelişimimi arttırmama katkı sağladı.	
İşimi başarıyla gerçekleştirdiğimde kendimi daha değerli hissediyorum.	
Aldığım ücret ve yan haklardan memnunum.	
Şirkete sağladığım katkıya göre değerlendirdiğimde, aldığım ücretin adil olduğunu düşünüyorum.	

Aşağıda genel olarak kadın çalışanların iş ve aile yaşantısında dengeyi kurmada yaşadığınız çatışmayıölçmeye yönelik ifadelere yer verilmiştir. Lütfen her bir ifadeye katılım durumunuza, 1’den 5’e kadar bir değer veriniz.

1 2 3 4 5
Kesinlikle Katılmıyorum Katılmıyorum Kararsızım Katılıyorum Kesinlikle Katılıyorum

İşimin gereklilikleri ev ve aile hayatımla çatışır.	
İşime harcadığım süre, ailevi sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor.	
İşimin gereklilikleri özel hayatımda yapmak istediğim şeylerden beni alıkoyuyor.	
İşimin stresi ailevi sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor.	
İşteki görevlerim sebebi ile ailemle yaptığım planları değiştirmek zorunda kalıyorum.	
Ailevi yükümlülüklerim ve/veya eşimin talepleri işimle ilgili çalışmalarına engel oluyor.	
Aileme harcadığım süre, işle ilgili sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor.	
Aile hayatımın gereklilikleri, işte yapmak istediğim şeylerden beni alıkoyuyor.	
Ev hayatım; işe zamanında gitmek, işteki günlük görevlerimi yerine getirmek ve fazla mesai yapmak gibi işimle ilgili sorumluluklarımdan beni alıkoyuyor.	
Ailevi görevlerimin neden olduğu stres çalışma hayatımda performansımı olumsuz etkiliyor.	

Aşağıda iş ve/veya aile yaşantınızla ilgili sorunlarda ailenizin ve arkadaşlarınızın desteğini değerlendirmeye yönelik ifadelere yer verilmiştir. Lütfen her bir ifadeye katılım durumunuza, 1’den 5’e kadar bir değer veriniz.

1 2 3 4 5
Nadiren Ara sıra Sık Sık Genellikle Her zaman

Ailem/arkadaşlarım işimle alakalı problemlerimi dinler.	
Ailem/arkadaşlarım çalışma hayatımdaki zorlukların üstesinden gelmem için bana tavsiyelerde bulunur.	
Ailem/arkadaşlarım, işlerimdeki başarılarımı takdir eder ve beni kutlarlar.	
Ailem/arkadaşlarım çalışma hayatımdaki problemlerle yakından ilgilenir.	
Ailem/arkadaşlarım işimden kaynaklanan gerginliklerde benimle ilgilenerek destek olur	
İş arkadaşlarım ailevi problemlerimi dinler.	

İş arkadaşlarım ailem ile ilgili alacağım kararlarda bana yardım eder.	
İş arkadaşlarım ailem ile ilgili fikirlerimi uygulamada maddi destek verir.	
İş arkadaşlarım aile hayatımdaki problemler ile ilgili mantıklı tavsiyelerde bulunur.	
İş arkadaşlarım, ailevi başarılarımı takdir eder ve beni kutlarlar.	

Aşağıda işletmelerde kadın çalışanların iş ve aile yaşantısından kaynaklanan sorunlarını çözmelerinden katkısı İnsan Kaynakları Uygulamalarından bazılarına yer verilmiştir. Lütfen mevcut işyerinizde yürürlükte olan uygulamaları göz önüne alarak, her bir ifadeye katılım durumunuzu belirtiniz.

1	2	3
Evet	Hayır	Uygulama mevcut değil

İşyerimde esnek çalışma uygulamasından yararlanıyorum. (İşe başlama ve işten ayrılma saatlerimde esnek uygulama söz konusudur.)	
İşyerimde yoğunlaştırılmış iş haftaları (günde 4-10 saat arası çalışma) ve alternatif çalışma programından yararlanabiliyorum.	
İşyerimde iş bölüşüm programından yararlanabiliyorum. (İki kişinin bir pozisyonda dönüşümlü çalışması.)	
İşyerimde çocuk bakım hizmetinden yararlanabiliyorum.	
Ofis dışında olduğumda işimi evden takip edebiliyorum.	
Azaltılmış çalışma programında çalışıyorum. (Partime çalışıyorum.)	
Ücretsiz analık izninden yararlanabiliyorum.	