



**T.C
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİYEL İLİŞKİLER
ANABİLİM DALI**

**KADIN ÇALIŞANLARIN SOSYO-PSİKOLOJİK SORUNLARI,
İŞÇİ DEVİR HIZI KAPSAMINDA ÖRGÜTSEL VE PSİKOLOJİK
SONUÇLARI VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HASAN YÜKSEL

**Tez Danışmanı
Doç. Dr. Kenan ÖREN**

Isparta, 2011

T.C
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
MÜDÜRLÜĞÜ

TEZ SAVUNMASI ve SÖZLÜ SINAV TUTANAĞI

Gönderen : Çalışma Ekonomisi ve Endüstriyel İlişkiler EABD Başkanlığı

Gönderilen : Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

Enstitü Anabilim Dalımız **YÜKSEK LİSANS** Programı öğrencisi "Kadın Çalışanların Sosyo-Psikolojik Sorunları, İşçi Devir Hızı Kapsamında Örgütsel ve Psikolojik Sonuçları ve Çözüm Önerileri" tez çalışmalarını sonuçlandırmış ve kurulan jüri önünde tezini savunmuştur. Sınav tutanağı aşağıdadır.

Tez Adı Değişikliği **YAPILDI / YAPILMADI**

30/09/2011
Tarih

Yrd. Doç. Dr.
Enstitü Anabilim Dalı Başkanı
Mustafa Öztürk

SINAV TUTANAĞI:

Jürimiz Lisansüstü Öğretim Yönetmeliği'nin 25./39. maddesi uyarınca 30/09/2011 Cuma günü saat 15:00 'de toplanmış ve yukarıda adı geçen Kadın Çalışanların Sosyo-Psikolojik Sorunları, İşçi Devir Hızı Kapsamında Örgütsel ve Psikolojik Sonuçları ve Çözüm Önerileri konulu tezini incelemiş ve yapılan sözlü sınav sonunda **OYBİRLİĞİ / OYÇOKLUĞU** ile aşağıdaki kararı almıştır.



KABUL

☐ RED

☐ DÜZELTME

Tez Sınavı Jürisi	Ünvanı, Adı Soyadı	İmza
Başkan	Doç. Dr. Kenan ÖREN	
Üye	Yard. Doç. Dr. Mustafa ÖZTÜRK	
Üye	Yard. Doç. Dr. Orhan ADIGÜZEL	
Üye		
Üye		

Yukarıda adı geçen öğrenci Sınav Tutanağı'nda belirtildiği üzere mezun olmaya **HAK KAZANMIŞTIR** /

~~KAZANMAMIŞTIR.~~

Gereğini rica ederim.

ENSTİTÜ YÖNETİM KURULU KARARI :

Tarih:

Karar No:

Enstitü Müdürü

MADDE-25 Tez Sınavının tamamlanmasından sonra Jüri tez hakkında salt çoğunlukla "KABUL", "RED", veya "DÜZELTME" kararı verir. Bu karar, Enstitü Anabilim Dalı Başkanlığınca tez sınavını izleyen üç gün içinde ilgili Enstitüye tutanakla bildirilir. Tezi reddedilen öğrencinin Enstitü ile ilişkisi kesilir. Tezi hakkında düzeltme kararı verilen öğrenci en geç üç ay içinde gereğini yaparak tezini aynı jüri önünde yeniden savunur. Bu savunma sonunda da tezi kabul edilmeyen öğrencinin Enstitü ile ilişkisi kesilir. Düzeltme alan öğrenci bir sonraki dönemde kayıt yaptırmak zorundadır.

Madde-39 Tez Sınavının tamamlanmasından sonra Jüri tez hakkında salt çoğunlukla "KABUL", "RET" veya "DÜZELTME" kararı verir. Bu karar, Anabilim Dalı Başkanlığınca tez sınavını izleyen üç gün içinde ilgili Enstitüye tutanakla bildirilir. Tezi reddedilen öğrencinin Yüksek Öğretim Kurumu ile ilişkisi kesilir. Tezi hakkında düzeltme kararı verilen öğrenci en geç altı ay içinde gereğini yaparak tezini aynı jüri önünde yeniden savunur. Bu savunma sonunda da tez kabul edilmeyen öğrencinin Enstitü ile ilişkisi kesilir.

YEMİN METNİ

Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitü Müdürlüğü'ne sunduğum **“Kadın Çalışanların Sosyo-Psikolojik Sorunları, İşçi Devir Hızı Kapsamında Örgütsel ve Psikolojik Sonuçları Ve Çözüm Önerileri”** adlı yüksek lisans tezinin tarafımdan bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Bibliyografya’da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul ettiğimi onurumla beyan ederim.

Hasan YÜKSEL



ÖNSÖZ

Aristoteles'e göre kadın, yaratılışı yarım kalmış, tekamülünü tamamlayamamış erkeğe karşılık gelmektedir. Dolayısıyla kadının varoluşsal eksikliği hayatın her alanını kapsamaktadır. Aradan geçen binlerce yıla rağmen bu düşünce hala varlığını devam ettirmektedir. Kadını hayatın dışına iten ve onu yaftalayan 'erkeklik' kendi tarihini ve dönemini inşa etmektedir. Erkek egemen toplumda yaşayan kadınlar son yıllarda erkeklere nazaran az da olsa iş hayatında kendini hissettirmiş ve bu durum kadın çalışan problemlerini de beraberinde getirmiştir.

Günümüz dünyası, sosyal, ekonomik ve teknolojik değişimlere de neden olmuş, bu değişimlere bağlı olarak çalışma kavramında ve kadın işgücünün tanımında, rolünde ve kadın işgücünün karşılaştığı sosyal ve psikolojik problemlerde de değişiklikler meydana gelmiştir.

Kadının sosyolojik, fizyolojik ve psikolojik problemleri yaşamının her kademesinde karşısına çıkmakta, kadını rahatsız etmekte ve hem örgütsel hem de bireysel temelde olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Kadın işgücünün sosyolojik problemlerini cinsiyet ayrımcılığı, rol çatışması, iş aile yaşam çatışması şeklinde; psikolojik problemlerini ise stres, psikolojik taciz (mobbing), motivasyon, iş tatmini, monotonluk şeklinde ele almak mümkündür.

Öncelikle çalışmamın her aşamasında bana destek olan ve teşviklerini esirgemeyen, Sayın Prof. Dr. Hüseyin AKYILDIZ, tez danışmanım Sayın Doç. Dr. Kenan ÖREN'e, fikir ve desteklerinden dolayı Sayın Yard. Doç. Dr. Orhan ADIGÜZEL'e, Yard. Doç. Dr. Mustafa ÖZTÜRK'e, Öğr. Gör. İbrahim ÇETİNTÜRK'e, çok sevgili anneme, babama, kardeşime ve eşime en içten dileklerle teşekkür ederim.

Güzel bir ürün ortaya çıkması için oldukça çaba harcadığım bu çalışmanın faydalı olması dileklerle ve saygılarımla.

Hasan YÜKSEL

Isparta, 2011

ÖZET

KADIN ÇALIŞANLARIN SOSYO-PSİKOLOJİK SORUNLARI, İŞÇİ DEVİR HIZI KAPSAMINDA ÖRGÜTSEL VE PSİKOLOJİK SONUÇLARI VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Hasan YÜKSEL

Süleyman Demirel Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstriyel İlişkiler
Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, 172 sayfa, Ekim 2011

Danışman: Doç. Dr. Kenan ÖREN

“Kadın Çalışanların Sosyo-Psikolojik Sorunları, İşçi Devir Hızı Kapsamında Örgütsel ve Psikolojik Sonuçları ve Çözüm Önerileri” isimli çalışmanın amacı öncelikle kadın çalışanların maruz kaldıkları sosyal ve psikolojik problemlerin tanımlanması, bu problemlerin örgütsel ve bireysel anlamda sonuçlarının ortaya konulması, bu problemlere yönelik çözüm önerilerinin geliştirilmesi ve bu problemlerin işçi devri bağlamında etkilerinin incelenmesidir. Bu amaca yönelik olarak öncelikle, çalışma kavramının tanımından başlanarak, kadın çalışma ve işgücü kavramları ayrıntılı olarak açıklanmıştır. Daha sonra tezin ikinci bölümünde kadın çalışanların sosyal problemleri olan cinsiyet ayrımcılığı, rol çatışması ve iş aile yaşam çatışması, psikolojik problemler olan stres, mobbing, motivasyon, iş tatmini, monotonluk gibi kavramlar sebep, sonuç ve çözüm önerileri bağlamında incelenmiştir. Ayrıca kadın çalışanların sosyal ve psikolojik problemlerinin işçi devir hızına olan yansımaları da değerlendirilmiştir.

Anahtar kelimeler: *Çalışma, İşgücü, Kadın İşgücü, Cinsiyet Ayrımcılığı, Rol Çatışması, İş Aile Yaşam Çatışması, Stres, Mobbing, Motivasyon, İş tatmini, Monotonluk, İşçi Devri*

ABSTRACT**THE SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL PROBLEMS OF WORKING WOMEN, ORGANIZATIONAL AND INDIVIDUAL RESULTS WITHIN THE FRAMEWORK OF EMPLOYEE TURNOVER, AND SOLUTIONS****Hasan YÜKSEL****Süleyman Demirel University, Department of Labour Economics and Industrial Relations, Master Thesis, 172 pages, October 2011****Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Kenan ÖREN**

The purpose of the study called “The Social And Psychological Problems of Working Women, Organizational And Individual Results Within The Framework of Employee Turnover, and Solutions” is firstly to recognize the social and psychological problems of working employees, to reveal the results of these problems both on an individual and organizational level, to find solutions to them and to analyze their impacts on the employee turnover. For this purpose, primarily, the definition of the problem is given, and the working women and women labour force are explained in detail. In the second part of the thesis, the social problems of the women such as gender discrimination, role conflict, work-family conflict, and after that the psychological problems like stres, mobbing, motivation, job satisfaction, and monotony are taken into account within the framework of reasons, results and ultimate solutions. Additionally, the reflections of these social and psychological problems of women employees on the employee turnover are focused.

Key Words: *Work, Labour, Women Labour Force, Gender Discrimination, Role Conflict, Work-Family Conflict, Stress, Mobbing, Motivation, Job Satisfaction, Monotony, Employee Turnover*

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	i
ÖZET	ii
ABSTRACT	iii
İÇİNDEKİLER	iv
KISALTMALAR DİZİNİ	vi
TABLolar DİZİNİ	x
ŞEKİLLER DİZİNİ	ix
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM ÇALIŞMA KAVRAMI VE KADIN İSTİHDAMI

1.1. Çalışma Kavramı ve Bireyle Olan İlişkisi	4
1.1.1. Sosyolojik Boyutlarıyla Çalışmanın Anlamı	5
1.1.2. Tarihsel Süreçte Çalışma	8
1.1.2.1. Endüstri Öncesi Çalışma	9
1.1.2.2. Endüstriyel Dönemde Çalışma	11
1.1.2.3. Endüstri Sonrası Dönemde Çalışma	14
1.2. İstihdam Kavramı ve Kadın İstihdamı	17
1.2.1. Tarihsel Süreç İçerisinde Kadın İşgücü	18
1.2.2. Türkiye’de Kadın İşgücünün Tarihçesi	25
1.2.2.1. Cumhuriyet Dönemi Öncesi Kadın İşgücü	25
1.2.2.2. Cumhuriyet Döneminde Kadın İşgücü	27

İKİNCİ BÖLÜM KADIN İŞGÜCÜNÜN KARŞILAŞTIĞI SOSYO-PSİKOLOJİK PROBLEMLER

2.1. Kadın İşgücünün Sosyal Problemleri	32
2.1.1. Cinsiyet Ayrımcılığı	32
2.1.1.1. Cinsiyet Ayrımcılığı Türleri	35
2.1.1.1.1. Pozitif Ayrımcılık	36
2.1.2. Rol Çatışması	39
2.1.3. İş-Aile Yaşam Çatışması	43
2.1.3.1. İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresiyle İlişkisi	49
2.1.3.1.1. İş Stresinin Tanımı ve İş Stresinin Kadın Sağlığına Olan Etkileri ..	50
2.1.3.2. Kadın Stresinin İşletmelere Olan Etkisi	53
2.1.3.4. Kadın İkilemi Olarak İş-Aile Yaşamı	54
2.2. Kadın İşgücünün Psikolojik Problemleri	57
2.2.1. Stres Kavramı	57
2.2.1.1. Stres Yapıcıların Tanımlanması	60
2.2.1.1.1. Örgütsel Yapı ya da İklim	61
2.2.1.1.2. Bireysel Stres Yapıcılar	61
2.2.1.1.3. Aile	61
2.2.1.1.4. Çevresel Stres Yapıcılar	61

2.2.1.1.5. İş Kaynaklı Stres Yapıcılar	61
2.2.1.1.6. Sosyal Kaynaklı Stres Yapıcılar	62
2.2.1.2. Örgütsel Stres Kavramı	63
2.2.1.2.1. Örgütsel Stres Kaynakları	64
2.2.2. Stresin Bireysel ve Örgütsel Sonuçları	65
2.2.2.1. Stresin Bireysel Sonuçları	66
2.2.2.1.1. Stresin Fizyolojik Sonuçları	66
2.2.2.1.2. Stresin Psikolojik Sonuçları	67
2.2.2.1.3. Stresin Davranışsal Sonuçları	67
2.2.2.2. Stresin Örgütsel Sonuçları	68
2.2.3. Psikolojik Taciz (Mobbing)	70
2.2.3.1. Teorik Altyapı	70
2.2.3.2. Psikolojik Taciz (Mobbing) Kavramı	71
2.2.3.3. Psikolojik Taciz (Mobbing) Uygulamalarının Nedenleri	75
2.2.3.4. Süreç Olarak Psikolojik Taciz	76
2.2.3.5. Psikolojik Taciz Türleri	77
2.2.3.6. Psikolojik Tacizin Tarafları	79
2.2.3.6.1. Tacize Maruz Kalan Taraf (Mağdur)	81
2.2.3.6.2. Tacizi Uygulayan Taraf (Tacizci)	83
2.2.3.6.3. Tacize Tanık Olan Taraf (Tanık)	83
2.2.3.7. Psikolojik Taciz (Mobbing) Vakasına Örnekler	84
2.2.4. Motivasyon Kavramı ve Teorik Altyapı	86
2.2.4.1. Örgütsel Motivasyon	88
2.2.4.2. İşgören Motivasyon Teorileri	91
2.2.4.3. Güdüler ve Gereksinimler	92
2.2.4.3.1. GÜDÜ Çeşitleri	94
2.2.4.4. Motivasyon Oluşum Süreci	94
2.2.5. İş Tatmini Kavramı ve Önemi	96
2.2.6. Monotonluk	105
2.2.6.1. Monotonluğun Nedenleri	106
2.2.6.1.1. İşin Özellikleri ve Monotonluk	106
2.2.6.1.2. İşçinin Monotonluğa Karşı Duyarlılığı	107
2.2.6.1.3. İşyerinin Psikolojik Ortamı	107
2.2.6.1.4. İşçinin Psikolojik Durumu	107

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KADIN İŞÇİ DEVİR HIZI VE ÇÖZÜM ALTERNATİFLERİ

3.1. İşçi Devir Hızı	108
3.2. İşçi Devrinin Kapsamı	111
3.2.1. İşe Alımlar	112
3.2.2. İşten Ayrılmalar	112
3.3. İşçi Devrinin Önemi	112
3.3.1. Ekonomik Açıdan Önemi	113
3.3.2. İşletmeler Açısından Önemi	114
3.3.3. Kadın İşgörenler Açısından Önemi	114
3.4. Kadın İşçi Devrini Etkileyen Faktörler	114

3.4.1. Dış Faktörler	116
3.4.2. İç Faktörler	116
3.4.3. Kişisel Faktörler	117
3.5. Kadın İşçi Devir Hızının Sonuçları	117
3.5.1. Bireysel Sonuçları	117
3.5.2. Örgütsel Sonuçları	118
3.6. Kadın İşçi Devir Hızına Çözüm Önerileri	118
3.6.1. Kadın İşçi Devir Hızına Neden Olan Sosyal Problemlere Yönelik Çözüm Önerileri	119
3.6.1.1. Kadın Cinsiyet Ayrımcılığına Yönelik Çözüm Önerileri	119
3.6.1.2. Kadın Rol Çatışmasına Yönelik Çözüm Önerileri	119
3.6.1.3. İş Yaşamında Kadın Çalışanların Yaşadıkları Stres Kaynaklı İş-Aile Yaşam Çatışmasına Sebep Olan Unsurları Azaltmanın Yolları	121
3.6.2. Kadın İşçi Devir Hızına Neden Olan Psikolojik Problemlere Yönelik Çözüm Önerileri	121
3.6.2.1. Kadın İşgörenlerin Karşılaştıkları Strese Yönelik Çözüm Önerileri ...	122
3.6.2.1.1. Bireysel Yöntemler	122
3.6.2.1.2. Örgütsel Yöntemler	125
3.6.2.2. Kadın İşgörelere Yönelik Psikolojik Taciz Davranışlarına Çözüm Önerileri	126
3.6.2.2.1. Psikolojik Tacizle Bireysel Mücadele Etme Yolları	128
3.6.2.2.2. Psikolojik Tacizle Kurumsal Mücadele Etme Yolları	130
3.6.2.3. Kadın İşgören Motivasyon Problemine Yönelik Çözüm Önerileri	131
3.6.2.3.1. Ekonomik Araçlar	133
3.6.2.3.2. Psiko-sosyal Araçlar	133
3.6.2.3.3. Örgütsel ve Yönetmel Araçlar	134
3.6.2.4. Kadın İşgören İş Tatminsizliği Problemine Yönelik Çözüm Önerileri	134
3.6.2.4.1. Ekonomik Faktörler	135
3.6.2.4.2. Psiko-sosyal Faktörler	136
3.6.2.4.3. Yönetmel ve Örgütsel Faktörler	136
3.6.2.5. Kadın İşgören Monotonluk Problemine Yönelik Çözüm Önerileri	137
SONUÇ VE DEĞERLENDİRME	138
KAYNAKÇA	141
ÖZGEÇMİŞ	170

KISALTMALAR DİZİNİ

AB	Avrupa Birliği
ATM	Automated Teller Machine
EUROSTAT	European Statistics
ILO	International Labour Organization
İKY	İnsan Kaynakları Yönetimi
MA	Master of Arts
OECD	Organization for Economic Cooperation and Development
STK	Sivil Toplum Örgütleri
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
UK	United Kingdom
USA	United States of America
a.g.e.	Adı geçen eser
s.	Sayfa
ss.	Sayfalar
S.	Sayı

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1.1.	Çalışma Kavramının Yaşadığı Tarihsel Değişim.....	16
Tablo 1.2.	2006 Yılında Dünyada Farklı Coğrafi Bölgeler İtibariyle Kadınların İşgücüne Katılım Oranları ve Kadınların Toplam İstihdam İçindeki Payları (%).....	20
Tablo 1.3.	Hanehalkı Nüfusunun Cinsiyete Göre İşgücü Durumu.....	21
Tablo 1.4.	Kadın Çalışması Hakkındaki Düşüncelerin Yüzdelik Oranları.....	22
Tablo 1.5.	Türkiye’de Cinsiyete ve Yıllara Göre İşgücü Katılım Oranı.....	29
Tablo 2.1.	Kamu ve Özel Sektörde Çalışanların İşe İlişkin Sorunları.....	30
Tablo 2.2.	AB Üyesi Ülkelerde Cinsiyete Göre İstihdam Oranları (2009 yılı ortalamaları % olarak).....	33
Tablo 2.3.	Ev İşlerinin Aile Fertlerince Paylaşılma Oranları.....	43
Tablo 2.4.	Eş ile Sorun Yaşanan Konular.....	45
Tablo 2.5.	İşyerinde Psikolojik Taciz Mağdurlarının Ve Uygulayıcılarının Cinsiyetine İlişkin Bilgiler (n=50).....	81
Tablo 2.6.	İşyerinde Psikolojik Taciz Davranışlarına Maruz Kalan Kişilerin, Bu Davranışlarına Maruz Kalma Süresi.....	82
Tablo 2.7.	Türkiye Geneline İşyeri İlişkilerinden Memnuniyet Oranları.....	98
Tablo 2.8.	Türkiye Geneline İş Memnuniyet Oranları.....	99
Tablo 2.9.	Türkiye Geneline Kazanç Memnuniyeti Oranları	102
Tablo 3.1.	2007 Yılı Personel İşe Giriş ve İşten Çıkış Oranları.....	110

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1.1.	Tarihsel Süreçte Çalışma Kavramı.....	9
Şekil 1.2.	İstihdam Kavramının Aşamaları.....	18
Şekil 1.3.	Kadın İşgücünün Tarihsel Tasnifi.....	25
Şekil 2.1.	Kadın Çalışanların Problemleri.....	31
Şekil 2.2.	İş-Aile Yaşam Çatışmasının Çalışanlar Kadın Üzerindeki Etkileri...47	
Şekil 2.3.	Salience Karşılaştırmalı İş-Aile Yaşam Çatışması ve Çözüm Modeli.....	48
Şekil 2.4.	Değer, Değere Ulaşma ve İş-Aile Yaşam Çatışması Modeli.....	49
Şekil 2.5.	İş Stresi ve Sağlık Arasındaki İlişki Modeli.....	51
Şekil 2.6.	Örgütsel ve Bireysel Stres Yapıcılar.....	52
Şekil 2.7.	Stres Yapıcıların Tanımlanması.....	60
Şekil 2.8.	Stresin Bireysel ve Örgütsel Sonuçları.....	66
Şekil 2.9.	Demografik Özelliklerine Göre İşyerinde Psikolojik Taciz Mağdurları (Ölçek Kullanılan Yöntem-%).....	80
Şekil 2.10.	Porter ve Lawler'in Dinamik Motivasyon Modeli.....	88
Şekil 2.11.	Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi.....	91
Şekil 2.12.	Motivasyon Oluşma Süreci.....	95
Şekil 2.13.	Hackman-Oldham İş Özellikleri Modeli.....	96
Şekil 2.14.	Monotonluğun Nedenleri.....	106
Şekil 3.1.	Balık Kılçığı Modeli.....	115
Şekil 3.2.	İnsan Sermayesi Değer Akış Modeli.....	116
Şekil 3.3.	Stresle Başa Çıkma Yöntemleri.....	122
Şekil 3.4.	İş Ortamında Mobbing Etkisizleştirici Önlemler.....	128
Şekil 3.5.	Motivasyon Arttırıcı Araçlar.....	132
Şekil 3.6.	İş Tatminini Arttırıcı Etmenler.....	135

GİRİŞ

Endüstrileşmiş toplumların vazgeçilmez kurumlarından olan işletmeler, günümüzde belirledikleri hedeflere ulaşmak için çeşitli etmenlere ihtiyaç duymaktadırlar. İnsan unsuru bu etmenler arasında en vazgeçilmez olanıdır. Diğer üretim faktörleriyle beraber değerlendirildiğinde insan emeği işletmenin amaçlarının gerçekleşmesine katkıda bulunmaktadır. Bu açıdan ele alındığında işletme içerisinde var olan insan unsuru sürekli araştırmaların konusu olmuştur.

Örgütsel hedef ve amaç bağlamında da değerlendirildiğinde örgüt ile çalışanlar arasında karşılıklı bir beklenti söz konusudur. Dolayısıyla böyle bir beklentinin var olduğu bu süreçte her iki unsur açısından çalışan ve örgüt arasındaki uyum oldukça önem kazanmıştır. Başka bir ifadeyle, var olan bu karşılıklı beklentinin karşılanmaması hem örgüt hem de çalışanlar arasında uyumsuzluk ortaya çıkma ihtimalini artırmaktadır.

Örgütlerin kuruluş nedenleri ile işgörenlerin örgütlerdeki çalışma amaçları birbirinden soyutlanamazken tarihsel gelişim sürecinde örgütler sürekli ekonomik ve sosyal kavgaların meydana geldiği yerler olmuşlardır. Yüzlerce yıldır devam eden bu kavga bir taraftan örgütlere dinamizm ve yenilik kazandırırken, diğer taraftan çözümü gün geçtikçe daha zor hale gelen ruhsal ve psikolojik bunalım gibi birtakım sorunları da beraberinde getirmiştir. Tüm bu gelişmeler ışığında değerlendirildiğinde ortaya çıkan ilginç sonuç, örgütler her geçen gün büyürken işgörenler ise hem sosyolojik hem de psikolojik olarak küçülmektedirler.

2009 yılı TÜİK verilerine göre Türkiye nüfusunun neredeyse yarısı kadınlardan oluşmaktadır. Ancak bu orana rağmen kadınlar emek piyasalarında yeterince yer almamakta ve erkeklere oranla genelde ikincil planda kalmaktadırlar. Cumhuriyetin kurulmasıyla beraber çalışma hayatına yönelik çoğu hakkı dünya genelinde birçok toplumdan önce elde eden Türk kadınları, varolan bazı sosyal ve ekonomik nedenlerden dolayı işgücüne yeterince dâhil değildir, dâhil olanlarda bazı psikolojik ve ruhsal problemler yaşamaktadır.

Ataerki toplumların tümünde varolan cinsiyetçi yaklaşım, kadını öncelikle ev işlerinden ve çocuk bakımından sorumlu tutmuştur. Bu yüzden kadınların birçoğu toplumsal üretimden ve emek piyasalarına katılımdan uzak kalmış ve küçük

yaşlardan itibaren kendilerine öğretilen düşünce kalıplarına göre roller edinmişlerdir. Kadınların sahip olduğu bu geleneksel beceriler zaman zaman onlara evdeki işlerinin bir nevi uzantısı olan mesleklerde çalışma ve istihdam olanağı tanımıştır. Ancak bu durum kadınların toplumda var olan ikinci rol anlayışını yıkmalarını sağlayamamıştır. Çünkü geleneksel ideolojiye göre kadının eşi ve çocuklarına bakmakla yükümlü olduğu anlayışı kuşaktan kuşağa aktarılmıştır. İşleri toplumsal cinsiyet kategorilerine ayıran bu anlayış, kadını eve hapsetmiş ve ancak kadın emeğinin ihtiyaç olduğu durumlarda kadına toplumda görev vermiştir. Erkek egemen zihniyet ya da ataerkil düşünce yapısının biçimlendirdiği toplumlarda yaşayan kadınlar, neredeyse her alanda bir engelleme ve dışlanma ile karşılaşmaktadır. Dolayısıyla kadınlara biçilen evlilik ve çocuk bakımı gibi rollerden dolayı kadınların işi bırakma olasılıkları oldukça yüksektir ve çalışmaya devam edenlerin çoğunluğunun da hem sosyal hem de psikolojik problemler yaşadıkları açıktır. Sosyolojik problemlerin başında ev-iş çatışması, rol karmaşası ve cinsiyet ayrımcılığı gelmekte iken psikolojik problemler ise genellikle stres, psikolojik taciz, motivasyon eksikliği, monotunluk ve iş tatminsizliği şeklinde sıralanabilir.

Çalışmanın temel hedefi Türkiye ekonomisi açısından oldukça önem arz eden çalışan Türk kadınlarının yaşadıkları temel sosyo-psikolojik problemlere değinmek ve bu durumun emek piyasalarına yansımalarını değerlendirmektir. Çalışma, üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde emek piyasasında var olan çalışma ve istihdam gibi temel kavramlara ve tanımlamalara yer verilmiştir. Yine bu bölümde çalışma kavramı sosyolojik boyutuyla beraber tarihsel bir perspektifle ele alınmış, kadın istihdamı, Türkiye’de kadın işgücü ve kadın işgücünün çalışma biçimleri bu bölümün temel odak noktalarını oluşturmuştur.

İkinci bölümde ise kadın işgücünün karşılaştığı sosyo-psikolojik problemler ele alınmıştır. Kadınların öncelikle cinsiyet ayrımcılığı, rol çatışması ve iş-aile yaşam çatışması gibi yaşadıkları sosyal sorunlar incelenmiş ve ardından kadın istihdamını olumsuz yönde etkileyen stres, motivasyon, monotunluk, psikolojik taciz gibi kadınların yaşadıkları psikolojik kavramlar neden ve sonuçlarıyla beraber etraflıca açıklanmıştır.

Kadınların işgücüne katılım ve katılım oranlarının yükseltilmesi konusu aslında cinsiyete yönelik eşitlik, çocukların daha iyi bakım görmeleri ve yoksulluk gibi birtakım kaygıların da merkezinde yer almaktadır. Küresel eğilimler göz önüne alındığında da kadın işgücünün tercih edilme nedeni genel itibariyle kadınların güvencesiz ve düşük ücretli işlerde çalışmayı kabul etmeleridir. Kapitalizmle şekillenen iş güvencesinden yoksun ve terfi imkânı olmayan bu anlayış, kadınları bir emek sömürsünün mağduru haline getirmiş ve geleneksel toplumun ataerkil anlayışının gelişmesine ve günümüze kadar gelmesine ortam hazırlamıştır. Bu bağlamda çalışmanın üçüncü ve son bölümünde de bu sömürünün kadınlar açısından neden olduğu sosyo-psikolojik sorunların işletmelerdeki uygulamasına, sonuçlarına, etkilerine ve çözüm önerilerine yer verilerek, mevcut veriler üzerinden bu sorunların işçi devir hızına etkileri değerlendirilmeye çalışılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM ÇALIŞMA KAVRAMI ve KADIN İSTİHDAMI

1.1. Çalışma Kavramı ve Bireyle Olan İlişkisi

Çalışma kavramı, tarihsel perspektif içerisinde değerlendirildiğinde bireylerin yaşamlarının tüm zamanlarında yer almış önemli bir faaliyet göstergesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Yapılan hangi işin “çalışma” olarak ele alınacağı, çalışmanın yapıldığı toplumsal koşullar, zaman ve mekana göre değişebilmektedir. Dolayısıyla var olan zaman, mekan ve kültürel koşullar yapılan işin çalışma olarak nitelenebilmesinin en önemli belirteçleridir.^{1 2}

Çalışma, doğada cereyan eden olaylar zinciri ve genellikle sosyal bir olgunun varlığında ortaya çıkar. Fakat herhangi bir sosyal olgunun iş ya da çalışma olarak ele alınabilmesi için öncelikle üstlenildiği şartların özel olması gerekmekte ve bu şartlar ve olguların diğerleri tarafından yorumlanma şekli oldukça önem kazanmaktadır. Herhangi bir olgunun iş, boş zaman aktivitesi ya da her ikisi veya hiçbiri şeklinde değerlendirilmeye tabi tutulması için o olgunun gerçekleştiği zaman, mekan ve sosyal şartların göz önüne alınması da gerekmektedir.³

Endüstriyel kapitalizmin İngiltere’de ortaya çıkışından 200 yıl önce çalışma, insanın sadece günlük ihtiyaçlarını karşılamak için gerçekleştirmiş olduğu eylem olarak nitelendirilirdi. İnsanoğlunun yaratılışından bu yana var olan süreç değerlendirildiğinde, özellikle 18 ve 19. yüzyıllarda sanayi devriminden sonra çalışma kavramı, düzenli olarak bir örgütte çalışma ve istihdam edilme ve bu emeğin karşılığı olarak da ücret ödeme olgusu olarak ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla şu anda varolan çalışma kavramı, endüstrileşme süreciyle ortaya çıkan ve endüstriyel kapitalizmin günümüze yansıyan bir tanımıdır. Bu tanıma göre öncelikle çalışma kavramı, belirli bir yerde makineler vasıtasıyla yapılan ve işgörenlerin her gün gidip geldiği, ev ve aile yaşamının kesin çizgilerle birbirinden ayrıldığı bir üretim süreci ve eylemi olarak ifade edilebilir. İkinci olarak ise çalışma, işgörenin emeğini pazarlamasına paralel olarak ve işgücü de dahil her şeyin bir fiyatı olduğu

¹ Keser Aşkın, **Çalışma Psikolojisi**, Ekin Basım Yayın Dağıtım, 2009, s. 2.

² Bozkurt Veysel, **Püritanizmden Hedonizme Yeni Çalışma Etiği**, Alesta Basım Yayın, Bursa, 2000, ss. 15-17.

³ Grint Keith, **The Sociology of Work**, Blackwell Publishing, USA, 1998, s. 6.

prensibinden hareketle aylık, haftalık, günlük ya da saatlik bir ödeme faaliyeti olarak ele alınabilir.⁴

Etimolojik olarak değerlendirildiğinde ise çalışma kavramı eski Yunanlılar ve Romalılarda “acı”, “yorgunluk” ve “zahmet” anlamlarına gelmektedir.⁵ Bu açıdan çalışma, sıkıntılı bir süreç ancak emeğin karşılığı olarak elde edilen ücret ve izin bağlamında düşünülecek olursa keyifli bir süreçtir ve hem kültürde hem de bireylerin davranışlarında meydana gelen doğal toplumdan planlı topluma geçiş şeklinde tanımlanan sosyal değişiminde en önemli göstergelerindendir.⁶ Diğer bir ifadeyle çalışma, bir şey yapmak, oluşturmak, ortaya koymak ve hem bedensel hem de zihinsel bir çaba ve emek süreci olarak ele alınabilir.⁷ Başka bir tanıma göre ise çalışmak için harcanan bu çabanın ve emeğin belli bir amaca yönelik ve planlı olması gerekmektedir.⁸

Çalışma, insan yaşamının büyük bir kısmını içermekte, kişisel değer sembolü olarak algılanmaktadır. İş, statü, ekonomik bağımsızlık ve dini özgürlük sağlamakta, kişinin var olan potansiyelini harekete geçirmesine yardımcı olmaktadır. Ancak diğer taraftan çalışma, hem zihinsel hem de bedensel olarak yorucu ve günahkarlık olarak değerlendirilebilecek olumsuz çağrışımları da beraberinde getirmektedir. Görüldüğü üzere hem hizmet hem de mal üretmek anlamına gelen çalışma hem olumlu hem de olumsuz yanlarıyla birlikte değerlendirilmelidir.⁹

1.1.1. Sosyolojik Boyutlarıyla Çalışmanın Anlamı

Endüstri öncesinde doğal bir yaşam süren ancak endüstrileşmeyle beraber ev yaşamı ve iş yaşamı arasına sıkışan insanoğlu, var olduğundan bu yana yaşayabilmek için sürekli çalışmıştır. Özellikle sanayi devriminden önce insanlar kendi tarlasında ekip biçmiş ve onu tüketmiş ancak insanoğlunun yaşamında bir dönüm noktası olan sanayi devriminden sonra ise insanlık makinelerin esaretine girmiş ve hayat bu

⁴ Edgell Stephen, **The Sociology of Work, Continuity and Change in Paid and Unpaid Work**, Sage Publications, 2006, s. 1.

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

⁶ Jain T. R., Khanna O.P., Grover M.L., Singla R.K., **Industrial Sociology, Economics and Management**, V.K. Publications, New Delhi, 2006, s. 3.

⁷ Püsküllüoğlu Ali **Türkçe Sözlük**, Yapı Kredi Yayınları, 1995, s. 349.

⁸ Soyer Serap, **Çalışma Sosyolojisi**, Saray Yayınları, 1996, s. 41.

⁹ Grint, a.g.e., s.1.

işleyişe göre planlanmıştır. Başka bir ifadeyle, insanlık sanayi devrimiyle beraber doğal bir hayattan suni ve yapay bir hayata geçiş yapmış ve “çalışma”nın tanımı da buna paralel olarak değişmiştir. Bu anlamda çalışma, insanların bulundukları bölgede, sosyal ve ekonomik düzen içerisinde yaşamlarını sürdürmelerine olanak sağlayan görevleri yerine getirme şeklinde ifade edilebilir.¹⁰

Bireyin yaşamına bakıldığında genel olarak üç bölümden oluştuğu söylenebilir. Birincisi, gün boyunca devam eden “çalışma zamanı”, ikincisi “çalışma haricindeki zaman” ve üçüncüsü ise “uyku zamanı”dır. Bu üç bölümün sırası aynı kalmakta ancak oranları kişiden kişiye değişmektedir. Mesela, kimileri için çalışma yaşamı daha uzunken kimileri için ise uyku süresi daha uzun olabilmektedir. Tüm bunlardan hareketle, bireyin yaşamını “çalışma yaşamı” ve “çalışma dışı yaşam” şeklinde iki başlık altında incelemek mümkündür.¹¹ Söz konusu “çalışma”yla şekillenen bireyin yaşamı olması, çalışmanın hem bireyin işteki yaşamını hem de iş dışındaki yaşamını etkilemesi ve insan yaşamı ve davranışlarının da sosyolojinin konusu olmasına paralel olarak “çalışma” ayrıca sosyolojik bir kavram olarak ele alınabilir.¹²

Sosyoloji, toplumu ve toplumsal etkileşimi inceleyen bir bilim dalıdır. İnsan davranışlarını, insan davranışlarını şekillendiren faktörleri, sosyal hayatın bireysel davranışı ve bireysel davranışın sosyal yaşamı nasıl etkilediğini konu edinir. Sosyoloji, kendimizi ve sosyal dünyayı daha iyi anlamamızı sağlar. Temel odak noktası insan yaşamı, bu yaşamın değişimi ve gelişimidir.¹³ Bu anlamda boş zaman aktivitelerinin yanında bireyin içinde yer aldığı yakın akrabalar, aile, sosyal etkinlikler, arkadaş grupları, kulüpler, dernekler gibi çalışma dışı yaşam unsurları, ve çalışma hayatında meydana gelen değişim ve gelişimde sosyolojinin ilgi alanına girmektedir.¹⁴

¹⁰ Watson Tony J., Sociology, **Work and Industry**, Routledge & Kegan Paul Publication, USA, 2004, s. 1.

¹¹ Keser, a.g.e., s. 4.

¹² Lambert Stephen, **Great Jobs for Sociology Majors**, The McGraw Hill Companies, USA, 2008.

¹³ Kendall Diana, **Sociology in Our Times The Essentials**, Cengage Learning Products, USA, 2008, s. 4.

¹⁴ Savcı İlkay, “Çalışma Yaşamı ile Çalışma Dışı Yaşam Alanlarının İlişkisi Üzerine Kuramsal Yaklaşımlar”, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, Sayı 54-4, 1999, s. 150.

Çalışmanın anlamı işgören açısından yüzyıllardır farklılaşsa da, 20. yüzyılın son çeyreğine kadar çalışma, bireyin tam hayatının merkezinde olagelmıştır. Ancak teknolojinin gelişmesiyle işgörenlerin beklentilerinde meydana gelen birtakım değişimlere paralel olarak çalışmanın anlamı da sorgulanmaya başlamıştır. Hele hele sınırlı olan kadın işgücünde bu teknolojik gelişmeler stres, monotonluk, tatmin olamama ve psikolojik taciz gibi ruhsal bunalımları da beraberinde getirmiş ve işgörenler hem işlerinden hem de yöneticilerden yakınmaya başlamışlardır.¹⁵

İşten beklentimiz ne olmalıdır sorusu genel itibarıyla işin birey açısından ne anlama geldiğiyle alakalıdır. Çalışma, ücret gibi amaçsal bir getisi olan değer şeklinde mi yorumlanmalıdır? Yoksa, çalışma kişiyi tatmin eden uğraşlar bütünü müdür? İşgörenlerin bu sorulara verecekleri cevaplar, onların tecrübe ve zevkleriyle ayrıca tatmin olmaktan ne anladıklarıyla ilişkilendirilebilir.¹⁶ Yapılışı, düzenlenişi ve ödüllendirilişi yaşamın diğer kısımlarını da etkileyen çalışma,¹⁷ genel hatlarıyla değerlendirildiğinde şu anlamlara gelmektedir:^{18 19}

- ✓ İşgörenin yaşamını devam ettirebilmesi için çalışma, ekonomik bir kaynak olma özelliğine sahiptir.
- ✓ Çalışma, bireye statü ve prestij sağlamaktadır. Bu açıdan ele alındığında çalışma, bazen kişiye çok para kazandıran değil, bireye toplumda statü ve prestij sağlayan aktivite olarak değerlendirilebilir.
- ✓ Bireyin toplumda kabul görmesini sağlayan çalışma, ona ait olma hissi de kazandırır.
- ✓ Canlı yaşamının devamı için çalışma sosyal ve toplumsal bir ödevdir.
- ✓ Bazen bireye haz bazen de acı veren çalışma, bireyin kendisini psikolojik olarak etkiler. Dolayısıyla çalışma bazen psikolojik tatmin aracı olurken bazen de acı kaynağı olabilmektedir.

¹⁵ Sabuncuoğlu Zeyyad, **Çalışma Psikolojisi**, Uludağ Üniversitesi Basımevi, 1987, s.2.

¹⁶ Muirhead Russell, **Just Work**, Harvard College Publication, USA, 2004, s. 3

¹⁷ Langton John, "Proletarianization in the Industrial Revolution: Regionalism and Kinship in the Labour Markets of the British Coal Industry from the Seventeenth to the Nineteenth Centuries", **Transactions of the Institute of British Geographers**, Blackwell Publishing, Vol 25, No 1, 2000, s. 32.

¹⁸ Keser, a.g.e., s. 6.

¹⁹ Sevil İdil Demren, "Zorlamadan ve Zorlanmadan Yaşamak: Sevdiğiniz İş Yapın", **Kaynak Dergisi**, Sayı 11: 2002.

✓ Çalışma, paylaşma, dayanışma ve işbirliği duygularını geliştirerek bireyde sosyal yeteneklerin gelişimine de katkıda bulunur.

✓ Zaman planlaması gerektiren ve kişiyi boşlukta kalma riskinden kurtaran çalışma, kişinin yaşamının da düzene girmesine olanak sağlar.

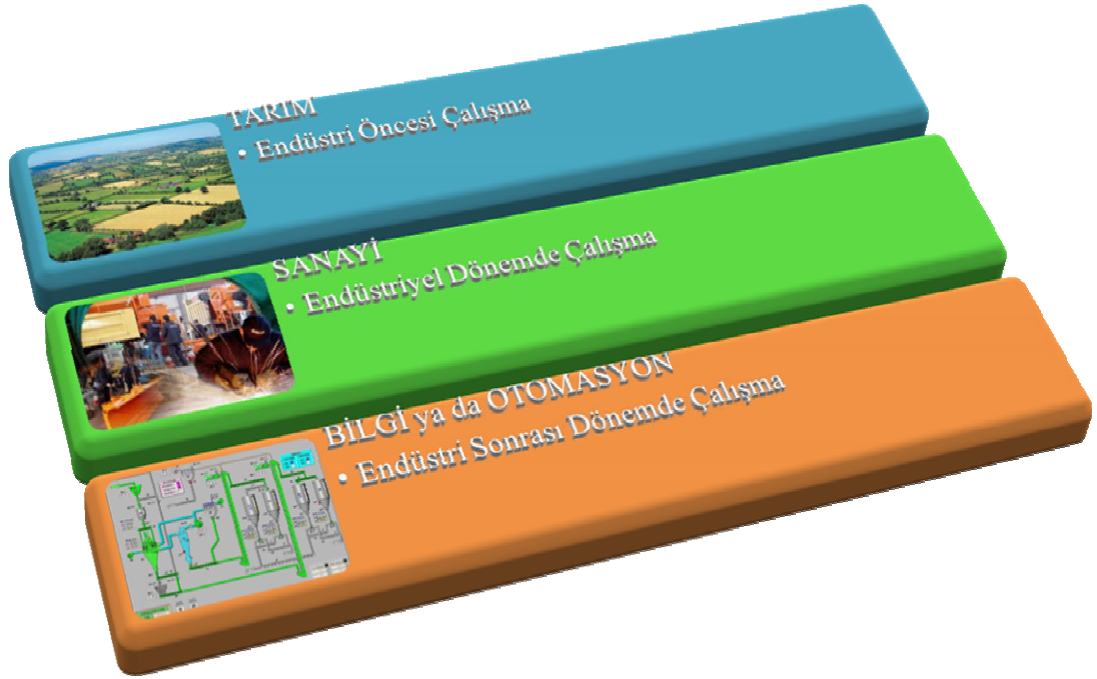
✓ Çalışma, bireyin yaratıcılığını geliştirerek bireyin yaşamına anlam katar ve bireyin hem kimliğini hem de kişiliğini geliştirmesine katkıda bulunur.

Çalışmanın anlamıyla alakalı sunulan bu kavramsal perspektif çalışmanın önemli ekonomik, siyasi ve sosyal değişim dönemlerinde ortaya çıkan sosyolojiyle olan ilişkisini de ortaya koymuştur. Çalışmanın anlamında ve işgücünde meydana gelecek temel kırılmanın nedeni de sanayi devrimi ve değişen yaşam tarzıdır.²⁰

1.1.2. Tarihsel Süreçte Çalışma

Tarihsel süreç içinde çalışma kavramı incelendiğinde bulguların dönemlere göre farklılaştığı ve bu farklılaşmanın pek çok değişkene bağlı olduğu gözlemlenmektedir. Dolayısıyla çalışmanın anlamının tam olarak kavranabilmesi için tarihsel dönem içinde çalışmanın ne tür bir seyir izlediğini incelemek faydalı olacaktır.

²⁰ Cornfield Daniel B. ve Hodson Randy, **Worlds of Work**, Building an International Sociology of Work, Plenum Publishers, 2002, s.3.



Şekil 1.1. Tarihsel Süreçte Çalışma Kavramı

Çalışma açısından Sanayi Devrimi'nin bir kırılma noktası olduğu düşünülürse çalışma kavramını da şekil 1.1.'de belirtildiği gibi “Endüstri Öncesi Çalışma”, “Endüstriyel Dönemde Çalışma” ve “Endüstri Sonrası Çalışma” şeklinde ele almak mümkündür.

1.1.2.1. Endüstri Öncesi Çalışma

Endüstri öncesi dönemde çalışma kavramıyla Sanayi İnkılabının başladığı 18.yüzyılın ikinci yarısına kadar olan süreci ifade etmek mümkündür. Endüstri öncesi dönemde günümüzdeki anlamıyla bir çalışma söz konusu değildir ve bu dönem insanı tamamen doğal bir insandır ve insanlar genelde tarım ve köy hayatı sürmektedirler. Yine bu dönem Avrupa açısından düşünülecek olursa tam anlamıyla bir çatışma dönemidir. Sanayi devriminden sonra 1800'lü yıllardan günümüze kişi başına düşen milli gelirin yaklaşık 15-20 kat arttığı, sanayi ve ticaretin yeni bir döneme girdiği²¹ yıllara kıyasla, ²² 18. yüzyılın son dönemleri, İngiltere'de tarımın ön planda olduğu, kırsal yerleşimlerde yaşayan insanlar arasında ciddi anlamda gelir dağılımı adaletsizliğinin var olduğu, yaşam standartlarının her geçen gün daha da

²¹ Veblen Thorstein, **Imperial Germany and the Industrial Revolution**, The Macmillan Company, USA, 2006, s. 175.

²² Zanden Jan Luiten Van, **The Long Road To the Industrial Revolution, The European Economy in a Global Perspective, 1000-1800**, Hotei Publishing, Netherlands, 2009, s. 1.

gerilediği, üretimdeki durgunluğa rağmen nüfusun artmaya devam ettiği, Napolyon savaşlarının Fransa'yı hezimete uğrattığı yıllar olarak değerlendirilebilir.²³

Endüstri öncesi toplumlarda tek kaygı günü kurtarma kaygısıdır ve ekonomik faaliyetler sadece var olmak için gerçekleştirilmektedir. Sosyolojik olarak yaşam köylerde devam etmekte, şehirlerde ise zanaatkarlar atadan kalma ve geleneksel usullerle topluma hizmet vermektedirler.²⁴ Bu dönem ev ve iş hayatının birbirinden kesin çizgilerle ayrılmadığı, iç içe olduğu, herkesin sadece kendi gereksinimini karşılayacak kadar mal ve hizmet ürettiği, kadınların çoğunun hizmetçilik ve çocuk bakıcılığı gibi ev işlerinde çalıştığı, yükselen yiyecek fiyatlarına rağmen işçilere ödenen ücretlerin düşük olduğu²⁵ dönemdir.²⁶

Endüstri öncesi dönemlerden özellikle 16., 17. ve 18. yüzyıl Avrupa'da var olan mesleklere bakıldığında kentlerde hangi tür mesleklerin yaygın olduğu çok rahat anlaşılacaktır. Bu dönem, 18. yüzyılın ikinci yarısına kadar devam edecek olan ekonomik gelişme ve modernleşme sancısının çekildiği, toplumsal ekonomide fabrika ya da firmadan ziyade bireyin rol oynadığı, bireylerin günlük işlerde çalıştığı, yarın kaygısının olmadığı, biracılık, ekmekçilik, kasapçılık ve meyhanecilik gibi günlük ihtiyaçları karşılamaya yönelik mesleklerin yaygın olduğu,²⁷ Avrupa'nın en zengin şehirlerinde bile yapılan çalışmalara rağmen²⁸ yoksulluk ve kıtlığın var olduğu, kıtlık yıllarında diğerlerine nazaran daha fazla hasat yapmış olan çiftçilerin zengin olarak kabul edildiği, diğerlerinin ise sefalet içerisinde yaşadığı, doğum sırasında ya da sonrasında meydana gelen çocuk ölümlerinin ve doğum kontrolünün fazla olduğu dönemdir.^{29 30 31}

²³ Tilly Louse A., "Rural England, Poverty, and the Institution of Service. A Review Article", **Comperative Studies in Society and History**, Cambridge University Press, Vol 28, No 2, 1986, s. 240.

²⁴ Keser, a.g.e., s.10.

²⁵ Grantham G.W., "Divisions of Labour: Agricultural Productivity and Occupational Specialization, in Pre-Industrial France", **The Economic History Review**, Vol 46, No 3, 1993, s. 478.

²⁶ Baiget Elizabeth, "Work, Family and Household, Women in Nineteenth Century Vadstena", Blackwell Publishing, **Swedish Society for Anthropology and Geography**, Vol 70, No 3, 1988, s. 337.

²⁷ Patten John, "Urban Occupations in Pre-Industrial England", Blackwell Publishing, **Transactions of the Institute of British Geographers**, 1977, ss. 296, 297.

²⁸ Solar Peter M., "Poor Relief and English Economic Development before the Industrial Revolution", **The Economic History Review**, Vol 48, No 1, 1995, ss. 1-10.

²⁹ Cohen Joel E., Childhood Mortality, Family Size and the Birth Order in Pre-Industrial Europe, **Demography**, Vol 12, No 1, 1975, ss. 35, 36.

Avrupa'nın endüstri öncesi dönemin sıkıntılarını daha fazla hissettiği söylenebilir. Örneğin, diğer tüketim maddelerinden ziyade yiyecek ve petrol gibi ürünlerin fiyatlarında meydana gelen aşırı artış insanların alım gücünü olumsuz yönde etkilemiş ve insanlar besin maddesi olarak sadece ekmek yemeğe mahkum edilmişlerdir.^{32 33 34} Yine bu dönemde ilkel toplumlarda var olan avcılık, atıcılık ve toplayıcılık kültüründen, Roma İmparatorluğu döneminde kişisel servet ve özgürlüklere ulaşmaları hemen hemen mümkün olmayan köle emeğine dayalı üretimin varlığından, feodal toplum düzeninde tarımla geçinen bir arazi üzerine yapılmış şatolarda yaşayan beyliklerden de bahsetmek mümkündür.^{35 36}

1.1.2.2. Endüstriyel Dönemde Çalışma

James Watt'ın 1768 yılında buhar makinesini icat etmesiyle sembolleşen endüstrileşme süreci, toplumsal, siyasi ve ekonomik gelişmeleri de beraberinde getirmiştir. El emeğinin makineleşmesi olarak da tanımlanabilecek endüstrileşme, beraberinde teknolojiyi de kullanıma sunmuş, teknoloji ve teknolojik yenilik, ekonomilerin rekabet gücünü belirleyen esas etmenler arasında yer almış ve sanayileşmiş ülkeler de teknolojiyi üretebilen ve kullanan ekonomiler olarak ele alınmaya başlanmıştır.³⁷

Bilim, teknoloji ve sanayi politikalarının, ülkelerin refah seviyesini doğrudan etkileyen politikalar olarak, ülkelerin sanayileşme sürecinde, ekonomik ve sosyal hedeflere ulaşmada oldukça önemli işlevleri olduğu söylenebilir.³⁸ Bu çerçevede ülkelerin küreselleşme bağlamında uygulayacakları politika tercihleri arasında sanayileşme stratejisinin nasıl uygulanacağını belirlenmesi oldukça önemlidir. Çünkü sanayileşme süreci, toplumların sosyal, ekonomik, siyasal ve hatta kültürel

³⁰ Knodel John, "Natural Fertility in Pre-Industrial Germany", **Population Studies**, Vol 32, No 3, 1978, s. 481.

³¹ Wrigley E. A., **Poverty, Progress and Population**, Campridge University Press, UK, 2004, s. 17

³² Woodward Donald, "Wage Rates and the Living Standarts in Pre-Industrial England", **Oxford University Press**, 1981, s. 29.

³³ Brown Phelps and Hopkins, "Seven Centuries of the Prices of Consumables", 1956, ss. 183-188.

³⁴ Hill C., **Reformation to the Industrial Revolution**, London, 1967, s. 64.

³⁵ Keser, a.g.e., ss. 11-14.

³⁶ Erkul İhsan, **Sosyal Politika Dersleri**, Birinci Cilt, Yörük Matbaası, İstanbul, 1983, s. 46.

³⁷ Çelik Neslihan, "Gelişmekte olan Ülkelerin Sanayileşme Süreçlerinde Teknolojik Öğrenme Deneyimleri: Güney Kore Örneği ve Çin'in Yetiştirme Çabaları", **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, 2009, s. 92.

³⁸ Çelik, a.g.e., s. 92.

yapılarında reform niteliğinde değişimler yaratan bir olgudur. Bu nedenle sanayileşme süreci, geçmişten günümüze kadar kalkınmanın temel unsuru olarak görülmüştür. Ancak sanayileşme süreci beraberinde bir takım sosyal sorunları da getirdiğinden bu süreci sadece ekonomik kalkınma olarak okumak doğru değildir. Yaşam standartlarında sağladığı artışla sanayileşme ve kalkınma birbirini tamamlamakta ve birbirinden etkilenmektedir.^{39 40} Adam Smith'in (1776) ifadesiyle yine sanayileşme sürecinde önemli olan sahip olunan insan kaynağını etkili bir şekilde kullanmaktır.⁴¹

“Yoksulluğun tolere edilebilir düzeye indirildiği tüm ülkelerde her kanaat önderi ve işletmeci çalıştırabileceği kadar insan kaynağını kullanır. Sahip olduğu fırsatlara rağmen bu kaynağı yeterince kullanmayanlar ise çılgın olmalıdırlar. Üstlerinin şiddetine maruz kalmaktan korkan talihsiz ülkelerde ise işletmeciler, insan kaynağının büyük bir çoğunluğunu toprak altına gömmektedir. Hindistan gibi birçok Asya ülkesinde durum böyledir.”⁴²

Tarih insan yaşamına şekil veren birçok olayla doludur. Batıda gerçekleşen Fransız ihtilali, Reform ve Rönesans süreçleri bunlardan bazılarıdır. Ekonomi tarihinde ise meydana gelen en önemli gelişme Sanayi Devrimidir. Sanayi İnkılabı'nın yansımaları yıllarca sadece Batı'da değil, dünyanın birçok yerinde hissedilmiş ve Sanayi İnkılabı endüstri öncesi toplumda var olan tarım toplumuna direniş olarak ortaya çıkmıştır.⁴³

Buhar gücünün insan gücünün yerini aldığı sanayi devrimiyle, küçük zanaat, tezgah ve atölye üretiminin yerini kitle ve seri üretimin yapıldığı fabrika üretimi almıştır.^{44 45} Buhar makinasının bulunmasıyla başlayan ve “I. Endüstri Devrimi” adı verilen bu süreçte insan ve kullandığı üretim araçları arasındaki ilişkilerde büyük bir

³⁹ İzgi Berna Balcı ve Özpolat Aslı, “Küreselleşen Devletin Değişen Rolü ve Sanayileşme Üzerine Tartışmalar”, **Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 2008, s. 230.

⁴⁰ Jones Charles I., “Was an Industrial Revolution Inevitable? Economic Growth Over the Very Long Run”, **Advances in Macroeconomics**, Volume 1, Number 2, 2001, s. 1.

⁴¹ Long J. Bradford De ve Shleifer Andrei, “Princes and Merchants: Europeand City Growth before the Industrial Revolution”, **Journal of Law and Economics**, Vol 36, No 2, 1993, s. 671.

⁴² Smith Adam, **An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations**, 1776.

⁴³ Vries Jan De, “The Industrial Revolution and the Industrious Revolution”, **The Journal of Economic History**, Vol 54, No 2, 1994, ss. 249-252.

⁴⁴ Keser, a.g.e., s. 15

⁴⁵ Talas Cahit, **Türkiye'nin Açıklamalı Sosyal Politika Tarihi**, Bilgi Yayınevi, İstanbul 1992, s. 36.

değişim meydana gelmiştir. Bu değişim esnasında yıkılan zanaat tipi üretiminin usta ve kalfaları kitle üretiminin vasıflı insan gücünü oluşturmuştur. Dolayısıyla endüstrileşmeyi ya da diğer bir ifadeyle sanayileşmeyi genellikle büyük işletmelerde hammaddeden mamül maddesi meydana getirmek için yapılan ve kullanılan araçlar olarak tanımlamak mümkündür. Maddelerin kullanımını yalnız, su, rüzgar ve hayvan gücü ile değil; otomasyon ve motor kuvveti sayesinde kalkınmayı ve gelişmeyi gerçekleştirmesi, sanayileşmeyle beraber hızlı bir fabrikasyon, ambalaj, rekabet ve serbest piyasa sistemini de ortaya çıkarmıştır.⁴⁶

Sanayi Devrimi'nin beraberinde getirmiş olduğu sanayileşme kavramı, dar anlamda mal üretiminde makine kullanılması ve milli gelir içerisindeki sanayi payının belirli bir seviyeye ulaşması; geniş anlamda ise üretim kalitesinin yükseltilmesi, yeni üretim tekniklerinin uygulamaya konulması, azalan maliyet sonucu üretimin toplumsal yaşamda ve çalışma yaşamında meydana getirdiği değişiklik olarak ele alınabilir.⁴⁷ Büyümenin ve kalkınmanın motoru olan⁴⁸ endüstri devrimi sonrasında değişen toplumsal ve sosyolojik şartlar çalışma yaşamında da değişiklikler meydana getirmiştir. Bu değişiklikler şöyle özetlenebilir:⁴⁹

- ✓ Fabrikasyon ve üretim süreciyle beraber ev ve iş hayatı köklü bir biçimde birbirinden ayrılmıştır.
- ✓ Sanayileşmeyle beraber teknoloji kavramı ortaya çıkmış ve teknolojik işbölümü zorunlu hale gelmiştir.
- ✓ Endüstri medeniyeti verimlilik, sermaye ve rekabet olgularını da gündeme getirmiştir.
- ✓ Yaşanan toplumsal değişimle beraber tarımsal toplumdan fabrika toplumuna geçiş yapılmış ve köylerden kentlere kitlesel göçler yaşanmış ve kentler cazibe merkezi haline gelmeye başlamıştır. Ancak bu göçler kentleşme, çevre kirliliği, eğitim, sağlık ve hizmet problemlerinin de ortaya çıkmasına neden olmuştur.

⁴⁶ Tunçkan Ergun, "Endüstrileşme Olgusu ve Endüstriyel Reklamcılık, **Selçuk İletişim Dergisi**, Sayı 5, No 2, 2008, ss. 113, 114.

⁴⁷ Arısoy İbrahim, "Türkiye'de Sanayileşme ve Temel Göstergeler Açısından Sanayinin Gelişimi", **Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi**, Cilt 14, Sayı 1, 2005, s. 45.

⁴⁸ Terzi Harun ve Oltulular Sabiha, "Türkiyede Sanayileşme ve Ekonomik Büyüme Arasındaki Nedensel İlişki", **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, Sayı 5, No 2, 2004, s. 219.

⁴⁹ Keser, a.g.e., ss. 14-21.

✓ İnsanlık hayatını artık makinaların işleyişi ve ritmine göre uydurmaya başlamış ve hayat daha düzenli ve planlı bir hal almıştır.⁵⁰

✓ Sanayileşmeyle ortaya çıkan fabrikalaşma olgusu haftalık çalışma saatleri ve izin gibi kavramların tartışılmasına ortam hazırlamıştır. Buna paralel olarak işçi haklarını savunmak için sendikalaşma süreci ivme kazanmıştır.

1.1.2.3. Endüstri Sonrası Dönemde Çalışma

Sanayileşme sürecinden çok sonra ortaya çıkan özellikle son yüzyılın ikinci yarısında ortaya atılan bir kavramdır. Bu dönemde ağır sanayi, fabrikasyon ve üretime dayalı ekonomiden üçüncü olarak hizmet ve bilgiye dayalı üretime geçilmiştir. Dolayısıyla endüstriyel üretimin yerini ulaşım ve hizmet sektörü ile bilgi üretimi almıştır.⁵¹ Endüstri sonrası meydana gelen ekonomik hareketlilik evrensel olmasından ziyade bölgeseldir. Yine bu dönemde nüfus artışı, tarımdan elde edilen gelirin düşüklüğünden dolayı durağanlaşmış fakat sanayileşmeyle bebaber oluşan üretim ve çalışma hayatı sebebiyle gerilemeye başlamıştır. Hizmet sektöründe meydana gelen gelişimle beraber bölgesel anlamda ekonomik hareketlilikler ve⁵² özellikle Avrupa’da bu sektörlerde çalışmak için güneyden kuzeye doğru ayrımcılıkla sonuçlanan göç dalgası da yaşanmıştır.⁵³

Endüstri sonrası meydana gelen bu dönemde toplumsal değişim hız kazanmış ve hayatın önemli bir aşaması olan günümüz “gençliği” bu dönemin toplumsal bir ürünü olarak ortaya çıkmıştır. Endüstri öncesi dönemde bilgi sadece tecrübeyle kazanılırken endüstri sonrası dönemde ise teknoloji ve otomasyonun gelişmesine paralel olarak bitmeyen bir yetişkinlik dönemi olarak algılanan gençlik döneminde, var olan kültürel değerlerin reddedilmesi, kimlik arayışı, taciz ve tecrübe etme duygusu ön plana çıkmaya başlamıştır. Böyle bir gençliğin ortaya çıkışı aileler

⁵⁰ Toffler Alvin, **Üçüncü Dalga**, Çev. Ali Seden, Altın Kitaplar Yayınevi, İstanbul, 1981, s. 307.

⁵¹ Bozkurt, a.g.e., ss.36-38.

⁵² Keinath William F., “The Spatial Component of Post Industrial Society”, **Economic Geography**, Vol 61, No 3, 1985, ss. 223, 224.

⁵³ Backlund Ann Katrin, “Post Industrial Division of Labour as A Systematic Barrier for Immigrant in the Swedish Labour Market”, **Human Geography**, Blackwell Publishing, Vol 85, No 1, 2003, s. 39.

üzerinde de etkili olmuş ve aileler kuşak farkının olumsuz etkilerini aza indirmek için sahip olunan toplumsal normları tekrar gözden geçirmeye başlamıştır.⁵⁴

İnsanlardan farklı olarak kullanıcısı tarafından kontrol edilebilen ve programlar sayesinde çalışan bilgisayar da yine endüstri sonrası dönemin bir ürünü olarak ele alınabilir. Dolayısıyla bu dönemin en büyük özelliği sanayi devrimiyle ortaya çıkan kas gücünden zihin gücüne geçilmesidir.⁵⁵ Bu anlamda endüstri sonrası dönemi başta bilgisayar, telefon, mikroişlemciler hatta genetik mühendisliği biliminin ortaya çıktığı bilgi teknolojileri çağı olarak nitelemek yanlış olmayacaktır.⁵⁶ Ayrıca paramızı aldığımız ATM makinası, ceptelefonu, televizyon, mikrodalga fırın, fotoğraf sanatı ve fotoğrafçılık⁵⁷ da bu teknoloji çağının diğer önemli ürünlerindendir.⁵⁸

Çalışma kavramı açısından değerlendirilecek olursa yeni toplumun merkezinin imalattan bilgiye kaymasına paralel olarak bilgi ve enformasyon sektörü ortaya çıkmış ve buna bağlı olarak da iş günü giderek kısaltmaya başlamıştır.⁵⁹ Enformasyon teknolojisinin en önemli çıktısı olan bilgisayarla beraber hem ulusal hem de uluslararası bağlantı kurabilecek olan insanoğlu, dünyayı küçük bir işyeri haline getirmiş ve üretimden ziyade boş zaman kullanımı ve tüketim bu dönemde toplumun odak noktası olagelmıştır.⁶⁰ Bu dönem yine sanayi öncesi dönemden farklı olarak çalışma yaşamına uyum amacıyla örgütlerde ve işletmelerde de değişimin yaşandığı bir dönemdir.⁶¹ Belirtilen tüm bu gelişmeler çalışmanın geleneksel anlamından uzaklaşarak yeni çalışma modellerinin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Tele çalışma ve evde çalışma kavramları geleneksel çalışma yaşamına alternatif olarak ortaya çıkmışlardır. Bu çalışma şekilleri piyasaya giremeyen kadınlar ve özürllüler

⁵⁴ Gunter B. G. ve Moore Harvey A., "Youth, Leisure, and Post-Industrial Society: Implications for the Family", **The Family Coordinator**, Vol 24, No 2, 1975, ss. 199, 200.

⁵⁵ Feenberg Andrew, "Post-Industrial Discourses", **Theory and Society**, Vol 19, No 6, 1990, ss. 709, 710.

⁵⁶ Aneesh A., "Skill Saturation: Rationalization and Post Industrial Work", **Theory and Society**, Vol 30, No 3, 2001, s. 363.

⁵⁷ Flusser Vilem, "The Photograph As Post Industrial Object: An Essay on the Ontological Standing of the Photographs", **Leonardo**, Vol 19, No 4, 1986, s. 329.

⁵⁸ Krohn Lisa ve McKoy Michael, "Beyond Beige: Interpretive Design for the Post-Industrial Age", **Design Issues**, Vol 5, No 2, 1989, s. 112.

⁵⁹ Keser, a.g.e., s. 23.

⁶⁰ Kumar Kristan, **Sanayi Sonrası Toplumdan Post-Modern Topluma Çağdaş Dünyanın Yeni Kuramları**, Çev. Mehmet Küçük, Dost Kitabevi, 1999, ss.187-189.

⁶¹ Huber Georher P., "The Nature and Design of Post-Industrial Organizations", **Management Science**, Vol 30, No 8, 1984, ss. 928, 929.

için önemli fırsatlar oluşturmuş, birey daha fazla boş zamana ve serbestliğe sahip olmuştur. Fabrika tarzı örgütlenmelerden ziyade işyerinde çalışma saati kavramını ortadan kaldıran daha esnek örgütlerin ortaya çıkışı da hatta ve hatta ev hayatının iş hayatına dönüştürülmesi de yine bu dönemde gerçekleşmiştir. ⁶² Çalışma hayatında ve ekonomide meydana gelen bu dönüşümü eğitim ve sağlık hizmetlerinin artışı takip etmiş ve bu artış çocuk ölümlerini de ciddi anlamda azaltarak hayat beklentisini yükseltmiştir. ⁶³ Çalışma kavramının yaşadığı bu tarihsel dönüşümü özetle aşağıdaki tabloda da ifade etmek mümkündür. ⁶⁴

Tablo 1.1. Çalışma Kavramının Yaşadığı Tarihsel Değişim

Endüstri Öncesi Çalışma Kavramı	Endüstriyel Dönemde Çalışma Kavramı	Endüstri Sonrası Çalışma Kavramı
Çalışma kavramı tarımla özdeşleştirilmiştir.	Çalışma kavramı sanayiyle ve fizik gücüyle özdeşleştirilmiştir.	Çalışma kavramı bilgi ve teknolojiyle özdeşleşmiştir.
Çalışma tarım arazilerinde yapıldığından iş ve çalışma hayatı birbirinden kesin çizgilerle ayrılmamıştır.	Çalışma endüstrileşmeyle beraber boyut değiştirmiş, fabrikaların kurulması ev ve iş hayatını kesin çizgilerle ayırmıştır.	Kas ve fizik gücünden zihin gücüne geçilmiştir.
Nüfusun büyük bir kısmı köylerde varlıklarını sürdürmektedirler.	Köyden kente kitlesel göçler olmuş ve kentlerde çeşitli alt ve üst yapı problemleri ortaya çıkmıştır.	Teknoloji ve otomasyon insan hayatına girmiştir.
Ücret, sendika, sosyal güvenlik, ücretsiz izin gibi kavramlar bilimsel literatüre girmemiştir.	Endüstrileşmeyle birlikte büyük bir işçi sınıfı ortaya çıkmış ve bu duruma paralel olarak ücret,	Bilgisayar, telefon, mikro işlemciler, ATM cihazları, dijital cihazlar, led teknolojisi günlük hayatta yaygın olarak kullanılmaya başlanmış ve genetik mühendisliği gibi bilim dallarının temelleri atılmıştır.
Bu dönem insanların tek kaygı günü kurtarma		Yeni toplumun merkezi

⁶² Keser, a.g.e., ss. 24-25.

⁶³ Victor R. Fuchs, "Economics, Health and Post-Industrial Society", **The Millban Memorial Fund Quarterly**, Health and Society, Blackwell Publishing, Vol 57, No 2, 1979, s. 154.

⁶⁴ Adıgüzel Orhan ve Yüksel Hasan, "Tarihsel Süreçte Çalışma Kavramı ve Bir Kırılma Noktası Olarak Sanayi Devrimi", **Finans Politik & Ekonomik Yorumlar Dergisi**, Cilt 48, Sayı 553, 2011, s.96.

kaygısıdır ve ekonomik faaliyetler sadece var olmak, yaşamı devam ettirmek için gerçekleştirilmelidir.	işçilerin işveren karşısında mağdur olmasını engellemek için sendika gibi kavramlar önem kazanmıştır.	imalattan bilgiye kaymış ve enformasyon sektörü ön plana çıkmıştır.
Yaşam genel itibariyle köylerde devam etmekte, şehirlerde ise zanaatkarlar varlıklarını devam ettirmektedirler.	İnsanların geleceklerini güvence altına almasını sağlayan sosyal güvenlik sistemleri önemli hale gelmiştir.	Tele çalışma ve alternatif çalışma kavramları insan hayatına girmiştir.
Herkes kendi gereksinimini karşılayacak kadar hizmet ve mal üretmektedir.	Hizmet ve mal üretimi kitlesel hale gelmiş ve kitle üretimi büyük bir gelişme kaydetmiştir.	Çalışma saati kavramı ortadan kaldırılarak daha esnek örgüt anlayışı gelişmiş ev hayatı bir nevi iş hayatına dönüşmüştür.
Bu dönem Avrupa’ında feodal beyliklere rastlamak mümkündür.	Beyliklerden ziyade işçi ve işveren kitleleri ortaya çıkmıştır.	Bilgi sağlık ve eğitime de yansımış çocuk ölümlerinde azalmalar meydana gelmiştir.

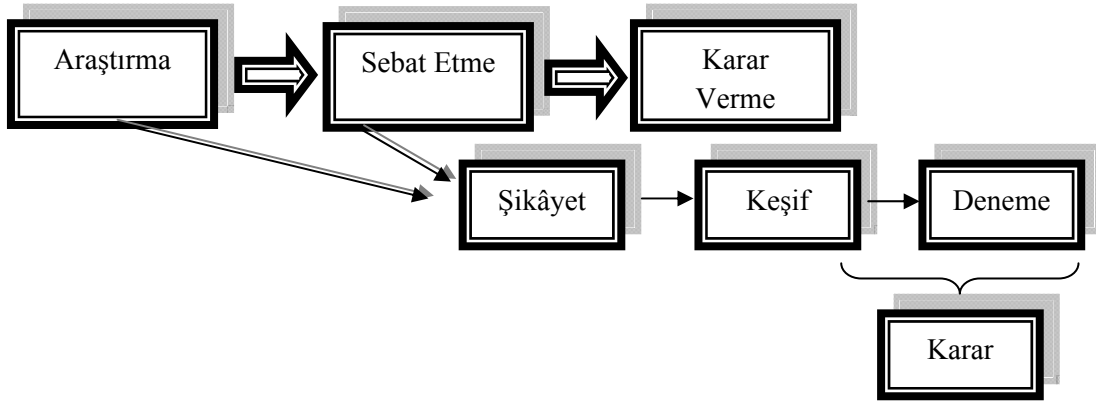
1.2. İstihdam Kavramı ve Kadın İstihdamı

Çalışma kavramı tarihsel perspektifte değerlendirildikten sonra şimdi de konunun daha rahat anlaşılması için istihdam kavramı, kadın istihdamı ve işgücüne katılma oranı gibi kavramlara sırasıyla değineceğiz.

Bir toplumda ya da ülkede fertlerin gelir temini sağlamak amacıyla arzulu olarak ve sürekli biçimde çalıştırılmaları haline "istihdam" denilmektedir.⁶⁵ En geniş ve genel anlamda ise istihdam, üretim faktörlerinin üretimde kullanılması ve çalıştırılmasıdır. Ancak, genel itibariyle ekonomistler pratikte istihdamı daha dar anlamda kullanmakta ve sadece işgücü faktörünün (emeğin) çalıştırılması olarak ifade etmektedirler. Çünkü emeğin çalıştırılabilmesi yani istihdam edilebilmesi için diğer üretim faktörlerinin de çalıştırılması gerekmektedir. Diğer bir ifadeyle işgücünü çalıştıracak bir işverenin, bir işyeri veya kullanacağı bir makine, bir alet veya ekipman olması gerekir. Bütün bunlar aynı zamanda diğer üretim faktörlerini de oluşturmaktadır. Analizlerin daha net ve kolaylıkla anlaşılabilmesi için istihdam

⁶⁵ <http://tr.wikipedia.org/wiki/%C4%B0stihdam>, Erişim Tarihi 31.10.2010

denildiğinde sadece işgücünün konu edilmesi bu nedenle gerçekçidir. ⁶⁶ Ayrıca istihdam, işsizliğin asgari düzeye düşürülmesini ifade eden tam istihdam ve işgücünün bir bölümünün işsiz olduğunu ifade eden eksik istihdam olarak da iki grupta incelenebilir. ⁶⁷ İstihdam kavramı ve istihdam süreci bir şekilde ifade edilecek olursa karşımıza şöyle bir tablo çıkmaktadır: ⁶⁸



Şekil 1.2. İstihdam Kavramının Aşamaları

Yetişkin nüfus göz önüne alındığında tüm bireyler işgücü kavramı içinde değildir. Kimi bireyler eğitim nedeniyle, kimi bireyler askerlik gibi zorunlu nedenlerle, kimi bireyler de mesela evde ya da geçici çalışma kavramlarının ortaya çıkmasına paralel olarak ⁶⁹ ev kadınlarında olduğu gibi çalışmayı, bazı nedenlerle tercih etmedikleri için işgücünün dışında kalmaktadırlar. ⁷⁰ Dolayısıyla kadın istihdamı gelir sağlamak amacıyla çalıştırılması gereken kadın işgücünü ifade ederken işgücüne katılma oranı da, işgücü ile işgücüne dâhil olmayanların oransal ağırlığını göstermektedir. ⁷¹

1.2.1. Tarihsel Süreç İçerisinde Kadın İşgücü

Birçok toplumda kadınların toplumsal statü kazanımı noktasında çok çetin mücadeleler verdikleri kaçınılmaz bir gerçeklik olarak karşımıza çıkmaktadır.

⁶⁶ <http://www.yenimakale.com/istihdam.html>, Erişim Tarihi 31.10.2010.

⁶⁷ <http://muhasabeturk.org/ecopedia/392-i/1618-istihdam-nedir-ne-demek-anlami-tanimi.html>, Erişim Tarihi 31.10.2010.

⁶⁸ Landy Frank J., **Employment, Discrimination, Litigation, Behavioral, Quantitative, and Legal Perspectives**, Jossey Boss Publication, 2005, USA, s. 4.

⁶⁹ Budig Micheller J., "Gender, Self-Employment, and Earnings: The Interlocking Structures of Family and Professional Status", **Gender and Society**, Vol 20, No 6, Aralık 2006, ss. 725, 726.

⁷⁰ Çullu Seda, Türkiye’de Çalışan Kadınların İşgücü Piyasasındaki Konumları ve Karşılaştıkları Sorunlar, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir, 2009, s. 4.

⁷¹ Çullu, a.g.e., s. 4.

Kadınların bir kısmı, mutlak bir kabullenmeyle ata erkil bir toplumsal yapıyı benimseyip uyum sağlarken; diğer bir kısmı ise ekonomik, sosyal ve siyasal haklar konusunda kazanımlar elde edebilmek için pozitif ayrımcılığı gerekli görmektedir. Pek çok alanda kadın erkek eşitliği, aslında ekonomik özgürlük konusuyla bağlantılı bulunmaktadır. Yasal olarak elde edilen hakların, ekonomik özgürlük olmadığı müddetçe yeterince kullanılamadıkları pek çok toplumda rahatlıkla gözlenebilmektedir. Oysa ekonomik özgürlük şöyle dursun, pek çok kadın daha eğitim aşamasında, bu en doğal ve önemli hakkından yoksun bırakılmaktadır. Böylece, bu bireylerin toplumsal statüleri önce ailelerine sonra da eşlerine endeksenerek, eğitim ve çalışma imkânları dolayısıyla da kendi statülerini oluşturabilme imkânları engellenmekte ve ücretli ya da ücretsiz kadın çalışan kavramı ortaya çıkmaktadır.^{72 73} Ancak bu durum daha çok sanayi devrimi öncesi kadın işgücü için geçerlidir ve sanayi devrimi sonrasında böyle bir durumun varlığından söz edilemez. Dolayısıyla sanayi devrimi kadın işgücünün tarihsel seyri açısından kırılma noktası olarak ele alınabilir. Sanayi devriminden önce geleneksel rollerinin dışına çıkamayan kadın, ücret karşılığı “işçi” statüsünü ancak sanayi devriminden sonra almıştır.⁷⁴ Bu kırılma noktaları da göz önüne alındığında dünyada genel itibariyle farklı bölgelerdeki kadınların istihdam oranları aşağıdaki tabloda şu şekilde gösterilebilir:

⁷² Sanal M. Engin, “Dünya Kadınlar Gününde Kadın İstihdamına Genek Bir Bakış”, ILO, **Global Employment Trends for Women Brief**, 2007, s. 1.

⁷³ Rosenfeld Rachel A., Trappe Heike ve Gornick Janet J., “Gerder and Work in Germany: Before and After Reunification”, **Annual Review of Sociology**, Vol 30, 2004, s. 104.

⁷⁴ Özer Mustafa ve Biçerli Kemal, “Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi”, **Sosyal Bilimler Dergisi**, 2003-2004, s. 55.

Tablo 1.2. 2006 Yılında Dünyada Farklı Coğrafi Bölgeler İtibariyle Kadınların İşgücüne Katılım Oranları ve Kadınların Toplam İstihdam İçindeki Payları (%)

BÖLGE	İşgücüne Katılım	Toplam İstihdam İçinde Kadınlar
Gelişmiş Ekonomiler ve A.B.	52,7	44,7
Batı Asya	66,8	44,5
Güneydoğu Asya ve Pasifik	58,9	42,1
Güney Asya	36,0	29,2
Latin Amerika ve Karayipler	52,4	39,9
Ortadoğu ve Kuzey Afrika	29,5	25,4
Sahra Altı Afrika	62,8	42,9

Kaynak: ILO, Global Employment Trends for Women Brief, March 2007, ss. 17-20.

Tablodan da görüldüğü üzere kadınların toplam istihdam içindeki paylarının özellikle, Güney Asya ve Ortadoğu ve Kuzey Afrika bölgelerinde düşük olduğu gözlemlenmektedir. Kadınların toplam istihdam içindeki payları incelenirken, bu istihdamın sektörel ve işteki statüleri itibariyle dağılımı da önem taşımaktadır. Bunun en güzel örneklerinden birini, Sahra Altı Afrika Bölgesi'dir. Ancak, tabloda da belirtildiği gibi kadınların sosyal ve ekonomik kalkınmadan yararlanmaları toplumların gelişmişlik derecesine göre farklılık göstermekte ⁷⁵ ve ekonomik aktivite yönünden kadınların erkeklerin oldukça gerisinde olduğu yadsınamaz bir gerçeklik olmaya devam etmektedir.⁷⁶ Kadınların işgücüne katılım oranlarının Türkiye'deki durumuna bakıldığında kadın işgücü ile erkek işgücü arasında 1988-2008 yılları arasında ciddi bir farklılık gözlemlenmektedir.

⁷⁵ Gönüllü Müzeyyen ve İçli Gönül, "Çalışma Hayatında Kadınlar: Aile ve Ev İlişkileri", **Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt 5, No 1, 2001, s. 81.

⁷⁶ Sanal, a.g.e., s. 3.

Tablo 1.3. Hanehalkı Nüfusunun Cinsiyete Göre İşgücü Durumu

Yıllar	TÜRKİYE		KENT		KIR	
	İşgücüne Katılma Oranı (%)		İşgücüne Katılma Oranı (%)		İşgücüne Katılma Oranı (%)	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
1988	34,3	81,2	17,7	78,1	50,7	84,7
1989	36,2	80,6	17,8	76,8	55,1	84,8
1990	34,2	79,7	17,1	76,8	52,0	83,0
1991	34,1	80,3	15,7	77,0	55,6	84,2
1992	32,7	79,7	17,0	76,8	52,0	83,1
1993	26,8	78,1	15,7	75,2	40,6	81,6
1994	31,3	78,5	17,4	75,4	49,0	82,6
1995	30,9	77,8	16,8	74,1	49,3	82,6
1996	30,6	77,3	16,0	73,2	49,8	82,9
1997	28,8	76,8	16,9	73,0	45,0	82,0
1998	29,3	76,7	16,8	72,8	46,9	82,5
1999	30,0	75,8	17,8	72,2	47,5	81,2
2000	26,6	73,7	17,2	70,9	40,2	77,9
2001	27,1	72,9	17,4	70,6	41,7	76,4
2002	27,9	71,6	19,1	69,8	41,4	74,5
2003	26,6	70,4	18,5	68,9	39,0	72,9
2004	23,3	70,3	17,9	69,1	36,7	73,3
2005	23,3	70,6	17,0	70,0	33,9	72,0
2006	23,6	69,9	16,4	69,3	33,1	71,3
2007	23,6	69,8	16,1	69,3	32,5	71,0
2008	24,5	70,1	16,6	69,5	32,9	71,6

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi

1988 ve 2008 yılları arasında genel itibariyle Türkiye'deki kır ve kent nüfusunun cinsiyete göre işgücüne katılma oranına bakıldığında hem Türkiye genelinde, hem kent hem de kır bazında cinsiyete göre işgücüne katılma oranı açısından 20 yıllık süre zarfında yüzdelik olarak erkeklerin kadınlardan daha fazla işgücüne katıldığı söylenebilir. Dolayısıyla tablodan da anlaşılacağı üzere Türkiye'de ekonomik hayata katılım noktasında kadınlar erkeklerin bir hayli gerisindedirler. Aslında bu durumun nedeni yine 2006 yılında TÜİK tarafından gerçekleştirilen aile yapısı araştırmasından çok açık bir şekilde anlaşılabilmektedir.

Tablo 1.4. Kadın Çalışması Hakkındaki Düşüncelerin Yüzdelik Oranları

Kadına Bîçilen Roller	Kadın (%)	Erkek (%)
Kadının asli görevi çocuk bakımı ve ev işleridir.	64,7	60,7
Gelenek göreneklerimize aykırıdır.	14,1	12,0
Çalışma ortamları kadın için güvenli değildir.	9,5	16,5
Çalışan kadının çocukları mağdur olur.	7,8	7,1
Ücretli bir işte çalışmak kadını yıpratır.	2,5	2,0
Diğer	1,4	1,8
Toplam	100,0	100,0

Kaynak: TÜİK, Aile Yapısı Araştırması

Görüldüğü gibi TÜİK tarafından gerçekleştirilen Aile Yapısı Araştırmasına göre kadının ekonomik faaliyetlerde halen erkeklerin gerisinde olmasının en önemli sebebi kadınlarca % 64, 7 erkeklerce % 60,7 oranında savunulan kadının asli görevinin çocuk bakımı ve ev işleri olduğu görüşüdür.

Sermaye, rekabet ve emek sömürsünün ön planda olduğu kapitalizm, bir yandan ücretli sayısını artırmaya çalışırken diğer yandan emek arasındaki ayrılıkları derinleştirerek işgücü piyasasının tabakalaşmasını sağlamak suretiyle emeğin değerini azaltmak için çabalamaktadır. Emeğin tabakalaştırılması, yüksek-düşük ve güvenceli-güvencesiz ücret, şeklinde görülürken, kapitalizm öncesi var olan ırkçılık, cinsiyetçilik ve bazen de ırksal temelde cinsiyet ayrımı ⁷⁷(siyah-beyaz) gibi ayrımlar da bu tabakalaştırmada kullanılmaktadır. ⁷⁸

Bu tabakalaşmanın fazlasıyla derinleştirildiği 1970 yılları sonrası ulusal ve uluslararası piyasaların yeniden yapılandırılması sürecinde, işin ve iş ilişkilerinin niteliğinde değişimler meydana gelmiş, şirketlerin ucuz ve güvenilir emek arayışıyla ve küreselleşme sonucu hem evde hem de ev dışında uzun süreler düşük ücretle çalışmak zorunda olan ⁷⁹ kadın işgücünün emeği ön plana çıkmaya başlamıştır. Cinsiyete dayalı iş bölümünün radikal biçimde yeniden tanımlanması anlamına gelen ve işgücünün kullanımında dünyanın tüm ülkelerinde cinsiyet açısından erkeklerin

⁷⁷ Crawford Kijana ve Smith Danielle, “The We and The Us: Mentoring African American Women”, **Journal of Black Studies**, Vol 36, No 1, Eylül 2005, ss. 52-53.

⁷⁸ Urhan Betül, “Görünmezlerin Görünür Olma Mücadeleleri”, **Çalışma ve Toplum**, 2009, s. 83.

⁷⁹ Schroeder Kathleen, “Spatial Constraints on Women’s Work in Tarija, Bolivia”, **Geographical Review**, Vol 9, No 2, 2000, s. 191.

lehine bir dağılımın varlığından söz edilen ⁸⁰ ⁸¹ bu süreçte, sermaye sahipleri, örgütlenmiş ve daha pahalı, kentli, erkek ve sanayi tabakasından kaçarak emeği daha savunmasız, yoksul, geleneksel anlayış ve otoriter disiplinle ucuzlaştırılmış olan kadın işgücüne erişmek için daha fazla çaba sarfetmeye başlamıştır. ⁸²

Günümüz dünyasında ise kadının yer almadığı ve üyesinin bulunmadığı hemen hemen hiçbir meslek ve faaliyet alanı kalmamış gibidir. Ancak yirminci yüzyıl öncesi birçok toplumda ataerkil, katı cinsiyet ayrımcılığı ⁸³ ve ev işleri ve çocuk bakımı gibi ⁸⁴ geleneksel anlayıştan kaynaklanan nedenlerden dolayı belli uğraş türleri yalnızca erkekler için söz konusu olurken kadın hem üretimden uzak kalmış hem de ekonomik olarak erkeğe bağımlı hale gelmiş ve kadınlara yönelik önyargılar ile ayrımcılık uygulamaları devam etmiştir. ⁸⁵ ⁸⁶ Emeğin bu tür bir ayrıma tabi tutulması sonucunda, erkek evin dışında hane halkının yaşamı için gerekli kazancı temin etme çabasını gösterirken, arka planda kalan kadın ise evin bakımı, yiyecek ve giyeceklerin hazırlanması ve çocukların yetiştirilmesi rolünü üstlenmiştir. ⁸⁷

Kariyer noktasında bazı engellemelere rağmen ⁸⁸ aslında erkeklere oranla işsiz kalma olasılığı daha düşük olan ⁸⁹ ve hem çalışarak hem de ailevi ihtiyaçlarını düzenli karşılayarak çocuk yetiştiren bir çalışan kadın profili de çizmek mümkündür. Bu açıdan değerlendirildiğinde çalışan kadınlar, evde çalışanlar ve bir yandan ev

⁸⁰ Özer Mustafa ve Biçerli Kemal, “Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Analizi”, **Sosyal Bilimler Dergisi**, 2004, s. 56.

⁸¹ Dalkıranoglu Tülin, Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü ve Cinsiyet Ayrımcılığı: Konaklama İşletmelerinde bir Uygulama, Eskişehir Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2006, s. 2.

⁸² Urhan, A.g.m., s. 83.

⁸³ Khan Rana Ejaz Ali ve Khan Tasnim, “Labour Force Participation of Married Women in Punjab (Pakistan)”, **Journal of Economic and Social Research**, Vol 11, No 2, 2009, ss. 77, 78.

⁸⁴ Duruoğlu Tuba, “Emek Piyasasında Cinsiyetçi Ücret Ayrımı, Bursa Organiza Sanayi Bölgesinde Bir Araştırma”, **İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi**, Sayı 24, 2007, s. 62.

⁸⁵ Koray Meryem, Demirbilek Sevda, Demirbilek Tunç, “Gıda İşkolunda Çalışan Kadınların Koşulları ve Geleceği”, **T.C Başbakanlık Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü**, 1999, s.10.

⁸⁶ Dalkıranoglu Tülin ve Çetinel Fatma Gül, “Konaklama İşletmelerinde Kadın ve Erkek Yöneticilerin Cinsiyet Ayrımcılığına Karşı Tutumlarının Karşılaştırılması”, **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Sayı 20, Nisan 2008, s. 278.

⁸⁷ Gürol M. Ali ve Marşap Akın, “Geçmişte ve Günümüz Yaşamında Ücretsiz ve Ücretli İşgücü Olarak Kadın”, **Bilgi**, Sayı 42, 2007, s. 95.

⁸⁸ İnandı Yusuf, Özkan Saynur, Peker Sevinç ve Atik Ümide, “Kadın Öğretmenlerin Kariyer Geliştirme Engelleri”, **Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, Cilt 5, Sayı 1, Haziran 2009, s.78.

⁸⁹ Taşçı H. Mehmet ve Darıcı Burak, Türkiye’de İşsizliğin Mikro Veri İle Farklı Tanımlar Altında, Cinsiyet Ayrımına Göre Analizi”, **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, Bahar 2009, s. 141.

içerisindeki annelik vazifelerini yapan ev dışında çalışan kadınlar şeklinde iki grupta ele alınabilir. Günlük yaşamın zor şartları ve artan ihtiyaçlar tüm engellemelere rağmen kadınları çalışmaya itmiştir. Bu açıdan geleneksel anlayıştan farklı olarak donanımlı bir kadın hem etkili bir kariyere sahip olabilir hem de ekonomik olarak bağımsız olabilir.⁹⁰ Bu da demektir ki kadınların işgücüne katılım oranlarının yükselmesi arzu edilen bir durumdur.

Kadın katılım oranlarının başta geleneksel anlayış, piyasa başarısızlıkları ve siyasi dalgalanmalar nedeniyle düşük kaldığı düşünülürse bu olumsuzlukların ortadan kalkması toplumda refah düzeyinin artışı sağlayacaktır. Bununla beraber, kadının işgücüne katılım konusu aynı zamanda cinsiyete dayalı eşitlik, çocukların daha iyi bakım görmeleri ve yoksulluk gibi toplumsal kaygıların da merkezinde yer almaktadır. Dolayısıyla birçok ülkede kadınların işgücüne katılım tercihlerinin oldukça yüksek olduğu⁹¹ göz önüne alınırsa öncelikle cinsiyete dayalı eşitlik ve yoksulluğun azalması kadının işgücüne katılımının arttırılmasını savunmak için yeterli bir neden teşkil etmektedir.⁹²

Tarihin her döneminde kadın işgücüne olan ihtiyaç sürekli önemini korumuş, günümüzün zorlu iş yaşamında önemi her geçen gün biraz daha artmıştır. Tarım toplumundan bilgi toplumuna geçiş sürecinde değişen toplumsal parametrelere uygun olarak tarlalarda ve fabrikalarda her zaman gereksinim duyulan kadın işgücü, bugün ise, ülkelerin gelişmişlik düzeylerine göre, bazen bilgi toplumlarının ihtiyaç duyduğu nitelikli işlerde faaliyet gösterirken bazen de hala tarım ve sanayi toplumlarının özelliklerini taşıyan gelişmemiş ya da az gelişmiş ülkelerde özellikle de tarımsal üretimde ve fabrikalarda niteliksiz işlerde faaliyet göstermektedirler.⁹³

⁹⁰ Poduval Jayita ve Poduval Murali, "Working Mothers: How Much Working, How Much Mothers, and Where is the Womanhood", Some Issues in Women's Studies and Other Essays, **Mens Sana Monographs**, Vol 7/1, 2009, s. 64.

⁹¹ Jaumotte Florence, "Labour Force Participation of Women: Empirical Evidence on the Role of Policy and Other Determinants in OECD Countries", **OECD Economic Studies**, No 37, 2003, s. 55.

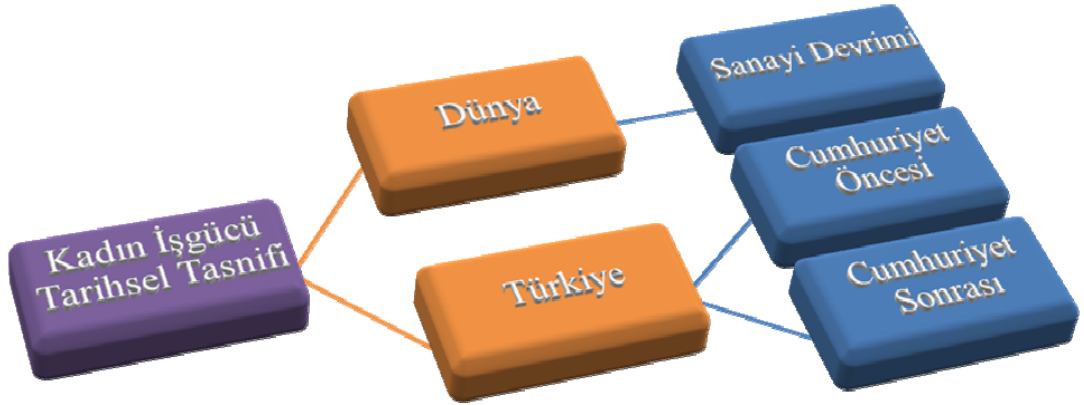
⁹² Doğrul Günsel, "2001 Krizi Sonrasında Türkiye'de Kentsel Alanlarda Kadınların İşgücüne Katılımının Belirleyicileri", **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Sayı 22, Aralık 2008, s. 2.

⁹³ Yılmaz Abdullah, Bozkurt Yavuz ve İzci Ferit, "Kamu Örgütlerinde Çalışan Kadın İşgörenlerin Çalışma Yaşamlarında Karşılaştıkları Sorunlar Üzerine bir Araştırma", **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 9/2, 2008, s. 91.

1.2.2. Türkiye’de Kadın İşgücünün Tarihçesi

Dünyada kadın işgücünün ekonomik olarak incelenmesi sanayi devriminden sonra ortaya çıkmış, ancak Türkiye’de kadınların ekonomik ve sosyal kazanımları daha çok Cumhuriyet sonrası dönemde meydana gelmiştir. ⁹⁴ Bu açıdan Cumhuriyet’in kuruluşu temel alınarak Türkiye’de kadın işgücünün tarihçesine bakıldığında kadın işgücünü “Cumhuriyet Öncesi” ve “Cumhuriyet Sonrası” şeklinde incelemek mümkündür. Dolayısıyla dünyadaki ve Türkiye’deki bu süreç, şu şekilde daha da somut hale getirilebilir.

Şekil 1.3. Kadın İşgücünün Tarihsel Tasnifi



1.2.2.1. Cumhuriyet Dönemi Öncesi Kadın İşgücü

Cumhuriyet öncesi kadın işgücüne bakıldığında özetle göçebelik döneminde Türk kadınının çalışma profili erkek tipine daha da yaklaşmakta ve kadın tıpkı erkek gibi ata binmekte, ok atmakta, kılıç kuşanmakta ve düşmanla savaşılmaktadır. Yerleşik düzene geçilmesiyle beraber Türk kadını ister istemez daha pasif bir role bürünmüştür. ^{95 96}

⁹⁴ Çullu, a.g.e., s. 50.

⁹⁵ Doğramacı Emel, *Türkiye’de Kadının Dünyası ve Bugünü*, Türkiye İş Bankası Yayınları, İstanbul, 1997, s. 3.

⁹⁶ Çullu, a.g.e., s.50.

Osmanlı Dönemi'nde kadına bakıldığında ise kadının toplumsal gelenek ve görenekler çerçevesinde tolumdaki yerinin korunduğu ve ataerkil toplumların tümünde var olan geleneksel ideolojinin cinsiyetçi yaklaşımının kadını eve hapsedtiği gözlemlenmektedir.⁹⁷ Sanayi Devrimi'nin gelişmelerine ayak uyduramayan Osmanlı Devleti'nde ekonomik hayat 19. yy'ın başlarına kadar tarım, hayvancılık, ticaret, dokuma ve el sanatları merkezli olmuştur ve bu geleneksel sanayi kollarında ücret karşılığı çalışan kadınlara da yer verilmiştir ancak bu durum kadını ikincil işgücü olmaktan kurtaramamıştır.^{98 99} Ayrıca kadını ikinci işgücü olarak ele alan anlayış 16. ve 17. yy'dan itibaren Osmanlı yöneticilerinin İslami açıdan değerlendirildiğinde kadının erkekle kıyaslandığında işgücü ve istihdam noktasında daha geri planda kalması gerektiği üzerinde de etkili olmuştur.¹⁰⁰ Zamana, teknolojiye ve şartlara göre değişen kadın işgücünün durumu¹⁰¹ Osmanlı Devleti döneminde meydana gelen kadınların kılık kıyafetlerinde meydana gelen düzenlemeler, sokağa çıkma yasakları ve ticari faaliyetlerden alıkonulmalarından dolayı minimum düzeyde kalmıştır.¹⁰²

Osmanlı Devleti'nde meydana gelen 1839 Tanzimat Fermanı ve 1909'da meydana gelen II. Meşrutiyetle beraber kadınların statüsünde olumlu addedilebilecek gelişmeler yaşanmıştır. Batılılaşma hareketlerine paralel olarak meydan gelen kölelik ve cariyeliğin kaldırılması (1847), veraset haklarında meydana gelen değişikliklerle beraber kız ve erkek çocukların haklarının eşitlenmesi (1857), ilk ebelik kursları (1842), ilk kız ortaokulları (1858), kız öğretmen okullarının açılması (1870) da Türk kadın işgücünün tarihsel perspektifte daha sağlıklı değerlendirilmesine olanak tanıyacaktır. Yine aynı şekilde II. Meşrutiyet döneminde kadının statüsünü

⁹⁷ Duruoğlu, a.g.e., s. 63.

⁹⁸ Ekmekçi Yeşim, Türkiye'de Kadın İşgücü'nün Gelişimi ve Karşılaştıkları Sorunlar, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir, 2007, s. 30.

⁹⁹ Demirhan Fatma Elif Adakale ve Ekonomi Münir, "Türkiye'de Kadın İşçilerle İlgili Koruyucu Yasal Düzenlemeler ve 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu İle Getirilen Yenilikler", **İstanbul Teknik Üniversitesi Dergisi**, Cilt 4, Sayı 5, 2005, s. 56.

¹⁰⁰ Çullu, a.g.e., s.50.

¹⁰¹ Fernandez Raquel, Fogli Alessandra, ve Olivetti Claudia, "Mothers and Sons: Preference Formation and Female Labour Force Dynamics", **The Quarterly Journal of Economics**, Vol 119, No, 4, 2004, s. 1249.

¹⁰² Çakmak Radiye, Kadın İşgücü ve Yönetim Kadrolarında Kadın İşgücü İstihdamı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2001, s. 41.

değiştirmek için Teali-i Nisvan, Müdafaa-i Huku-u Nisvan, Asri Kadınlar Cemiyeti gibi bugünkü manada feminist derneklerin kurulduğu da gözlemlenmektedir.^{103 104}

Birinci Dünya Savaşı'ndan sonra ise ülkemizde şehit düşen ve sayıca azalan erkek nüfusundan dolayı istihdam alanlarında boşluklar meydana gelmiş ve bu boşluklar çocuk yetiştirme sorumluluğuna ek olarak kariyer yapan ve bir meslekte çalışan bayan şeklinde tanımlanan kadın işgücünün evde¹⁰⁵ ve el tezgâhlarında istihdama sokulması sonucunda doldurulmuştur.^{106 107 108}

1.2.2.2. Cumhuriyet Döneminde Kadın İşgücü

Cumhuriyetin ilan edilmesiyle beraber Atatürk'ün önderliğinde kadın istihdamı ve işgücü ile ilgili pek çok alanda köklü değişiklikler yapılmıştır. Diğer bir ifadeyle Cumhuriyet dönemiyle beraber Türkiye'de kadınların, ekonomik, hukuki ve kültürel açıdan statülerini yükseltmeye yönelik pek çok tedbir alınmış ve kadın işgücünün durumu ciddi anlamda iyileştirilmiştir.¹⁰⁹ Bu dönemde kadınlara verilen haklar tarihi kronolojiye göre şu şekilde sıralanabilir:^{110 111}

- 29 Ekim 1923: Cumhuriyetin ilanıyla beraber kadınların kamusal alana girişlerini hızlandıran yasal altyapının oluşturulması,
- 3 Mart 1924: Tevhidi- Tedrisat (Öğretimde Birlik) Kanunu çıkarılarak eğitimin laikleştirilerek bütün eğitim kurumlarının Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlanması suretiyle kız ve erkek öğrencilerinin eşit şartlarda eğitim görme olanağının sağlanması,
- 17 Şubat 1926: Türk Medeni Kanunu'nun kabulü ile evlenme, boşanma, velayet hakkı, miras devri gibi konularda kadın erkek arasında eşitlik prensibinin var olması,

¹⁰³ Çullu, a.g.e., 51.

¹⁰⁴ Çakmak, a.g.e., s. 41.

¹⁰⁵ Jaumotte, a.g.e., s. 54.

¹⁰⁶ Yaprak Şenol, Kadın İşgücünün İstihdama Etkileri: Eskişehir Bölgesinde Bir Uygulama, Yayınlanmamış Doktora Tezi: İstanbul, 2003, s. 102.

¹⁰⁷ Mardin Nur Bekata, Sağlık Sektöründe Kadın, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Nisan 2000, Ankara, s. 6.

¹⁰⁸ Poduval ve Poduval, a.g.e., s. 63.

¹⁰⁹ Dalkıranoglu, a.g.e., s. 18.

¹¹⁰ <http://www.die.gov.tr>. Erişim tarihi 26.11.2010.

¹¹¹ Dalkıranoglu, a.g.e., s. 18.

- 1930: Kadınlara Belediye seçimlerine katılma hakkının verilmesi ve Cumhuriyet döneminde ilk defa kadının siyasi yaşama girişinin sağlanması,
- 10 Haziran 1933: Kız çocuklarına mesleki eğitim vermek amacıyla Kız Teknik Öğretim Müdürlüğünün kurulması,
- 26 Ekim 1933: Belediye seçimlerine ek olarak Köy Kanunu'nda değişiklik yapılmak suretiyle kadınlara köylerde muhtarlık seçimlerine girme olanağının da tanınması,
- 5 Aralık 1934: Anayasa değişikliğiyle beraber kadınlara seçme ve seçimle hakkının sağlanması şeklinde sıralanabilir.

Cumhuriyet döneminde meydana gelen ulusal sanayiye güçlendirme çabaları ve erkek nüfusunun savaş nedeniyle azalmasına paralel olarak kadınların iş yaşamına daha kolay girmelerinin önü açılmıştır. Yukarıda da bahsedildiği gibi kadın erkek eşitliği konusunda yapılan reformlar kadınların toplum içerisindeki sosyal statülerinde köklü değişiklikler meydana getirmiş ve yıllardır ücretsiz aile işçisi olarak tanımlanan ve ataerkil yapının şekillendirdiği kadın işgücü, kendilerine geleneksel olarak biçilen “kadınlık ve annelik” rollerinden sıyrılmış, ev kadınlığının yanında başka bir meslek edinme çabaları kadınları, erkek rakipleri ile yarışabilecek ve iki misli sorumluluk üstlenebilecek pozisyona itmiştir.^{112 113}

Özellikle, Beşinci Beş Yıllık Kalkınma planı (1985–1990) ile beraber ivme kazanan kadın istihdamı¹¹⁴ 1999 ve 2008 yılları arasında Türkiye’de cinsiyete ve yıllara göre işgücüne katılım tablosunda da belirtildiği gibi bu oran erkeklerle kıyaslandığında hemen hemen 3/1 civarındadır. Bu durum çalışma hayatında iş ile ev yaşamını bağdaştırma, evdeki ve ev dışındaki rolü arasında uyumu sağlamaya çalışan kadın¹¹⁵ ile erkek arasındaki işgücüne katılım oranındaki farkın halen büyük boyutlarda olduğunu göstermektedir.

¹¹² Bedük Aykut, “Türkiye’de Çalışan Kadın ve Kadın Girişimciliği”, **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, , C.3, Sayı 12, 2005, s. 106.

¹¹³ Altan Ömer Zühtü, **Sosyal Politika**. Eskişehir Anadolu Üniversitesi. Yayın No: 1592, 2004, s. 225.

¹¹⁴ Dalkıranoglu, a.g.e., s. 19.

¹¹⁵ Hıdıroğlu Seyhan, Sağlık İşkolundas Çalışan Kadınların Çalışma Yaşamı İle İlgili Sorunlarının Değerlendirilmesi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi, 2006, s. 4.

Tablo 1.5. Türkiye’de Cinsiyete ve Yıllara Göre İşgücü Katılım Oranı

Yıllar	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Erkek	15257	15780	15555	15232	15256	16023	16346	16520	15382	15598
Kadın	6157	5801	5969	6122	5891	5768	5700	5810	5356	5595
Toplam	21413	21581	21524	21354	21147	21791	22046	22330	20738	21194

Kaynak: International Labour Organization

Yukarıdaki tabloda da görüldüğü gibi ILO verilerine baz alınarak yapılan araştırmalara göre Türkiye’de cinsiyete ve yıllara göre işgücü katılım oranlarına bakıldığında kadın işgücüne katılım oranlarının erkeklerin oldukça gerisinde kaldığı görülecektir.

İKİNCİ BÖLÜM

KADIN İŞGÜCÜNÜN KARŞILAŞTIĞI SOSYO-PSİKOLOJİK PROBLEMLER

İşgücü piyasası kavramı işlevsel olarak hem çalışma ekonomisi hem de endüstriyel ilişkiler sistemi içinde önemli yapı taşlarından biridir. Piyasa kavramı genel olarak arz ve talep kanunlarının geçerli olduğu bir yeri ifade etmektedir. Emek arzı bir ülkenin nüfus yapısıyla, diğer bir ifadeyle insan unsuruyla ilgilidir. Emek talebi ise yeni yatırımlar, yeni iş sahaları, dolayısıyla ülkenin iktisadi yapısı ve iktisadi gücüne vurgu yapmaktadır.¹¹⁶ İşgücü piyasasıyla ilgili olarak önem arz eden diğer bir konu ise kadın işgücünün durumu ve istihdama katılımıdır. TÜİK tarafından gerçekleştirilmiş olan araştırmaya göre işe ilişkin sorunlar kamu ve özel sektörde çalışan kadın ve erkekler açısından değerlendirildiğinde ortaya şöyle bir tablo çıkmaktadır.

Tablo 2.1. Kamu ve Özel Sektörde Çalışanların İşe İlişkin Sorunları

	KAMU (%)			ÖZEL SEKTÖR (%)		
	2006	2007	2008	2006	2007	2008
Toplam						
İdari Konular	21,7	21,9	25,3	19,0	20,6	21,3
Ücret	59,0	62,2	62,8	54,9	59,6	59,0
Dengesizliği	59,9	63,0	60,5	61,4	63,7	62,8
Ücret Miktarı	30,8	32,1	34,1	43,1	41,0	40,1
Çalışma Koşulları						
Kadın						
İdari Konular	30,1	32,2	38,1	17,6	19,1	26,1
Ücret	65,1	60,5	65,4	56,2	58,2	58,1
Dengesizliği	71,5	67,5	64,8	61,7	58,4	63,7
Ücret Miktarı	40,7	41,4	41,9	47,0	31,1	42,0
Çalışma Koşulları						
Erkek						
İdari Konular	19,8	19,4	21,7	19,3	20,9	20,1
Ücret	57,6	62,6	62,1	54,7	59,9	50,4
Dengesizliği	57,3	61,9	59,3	61,3	64,9	62,6
Ücret Miktarı	28,7	29,8	32,0	42,3	43,2	39,5
Çalışma Koşulları						

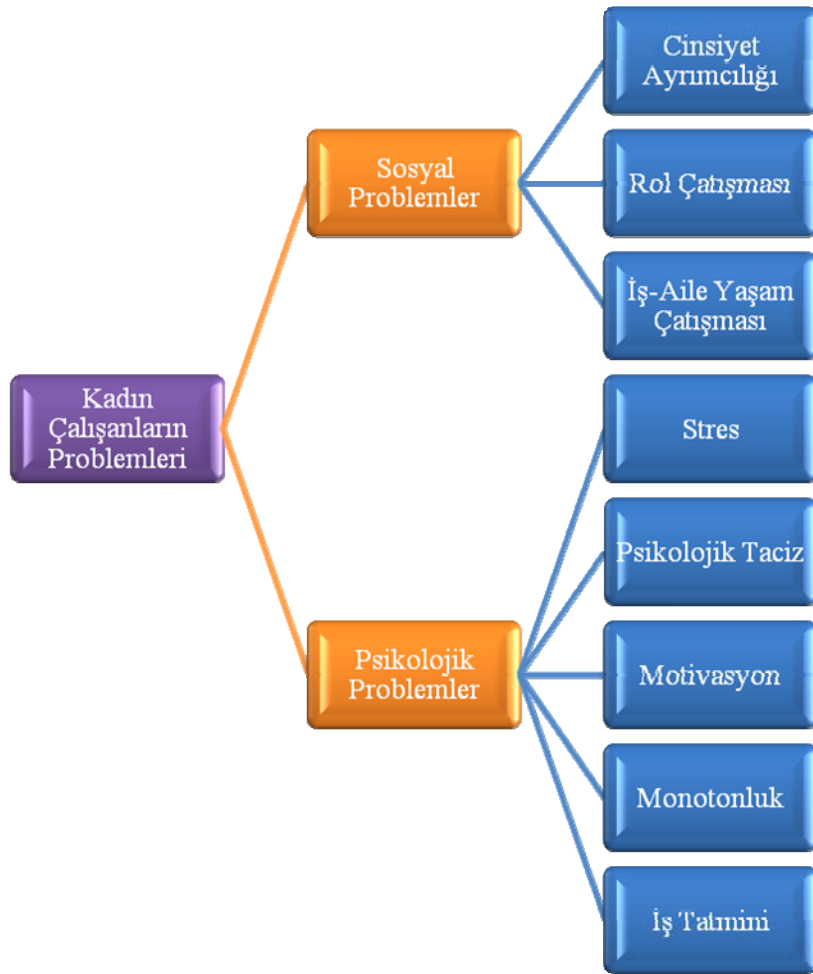
Kaynak: TÜİK, Yaşam Memnuniyeti Araştırması

¹¹⁶ Zaim Sabahattin, *Çalışma Ekonomisi*, İstanbul, Filiz Kitapevi, 1997, s. 9.

Tablo 2.1'e bakıldığında hem kamu hem de özel sektörde çalışan erkek ve bayanların işe ilişkin en önemli sorunları ücret dengesizliği ve ücret miktarıdır. Bu problemler her üç yılda da yüzde olarak en önemli problemlerdendir.

Her ne kadar kadın işgücünün Türkiye'deki oranı erkeklere nazaran daha az olsa da son yıllarda çalışan kadının rolü değişmiş ve buna paralel olarak kadın işgücünün istihdama katılımını etkileyen etmenler ve problemler de değişmiş ve önem kazanmıştır. Dolayısıyla kadının problemini sadece ücret dengesizliği ve ücret miktarına indirgemek yanlış olacaktır. Bu açıdan kadın işgücünün işe ilişkin karşılaştığı problemler yukarıdaki tablodan farklı olarak temelde sosyal ve psikolojik olmak üzere iki kategoride incelenebilir. Bu problemler alt başlıklarıyla incelendiğinde ortaya şöyle bir şekil çıkacaktır.

Şekil 2.1. Kadın Çalışanların Problemleri



2.1. Kadın İşgücünün Sosyal Problemleri

İşgücü piyasalarında, kadın işgücünün sıklıkla karşılaştığı sorunlar; emek yoğun işlerde kadınların düşük ücretle ve enformel sektörde istihdam edilmeleri ve sosyal güvenceden mahrum kalmalarıdır. Ayrıca, kadın işgücüsüyle alakalı olarak kadınların hem çalışma yaşamına girerken hem de girdikten sonra ücret, terfi, izin vb. durumlarda karşılaştığı cinsiyete dayalı ayrımcılık da önemli bir sorundur. Türkiye’de kadınların işgücüne katılımının, ekonomik kalkınma için önemli olduğu kabul edilmesine rağmen, işgücüne katılım oranları düşüktür. Ülkemizde halen kadınların çalışma hayatına istenilen düzeyde katılımı sağlanamamış; çağdaş anlamda ücretli çalışma kadınlar için yaygınlaşmamıştır. Bu oran günümüzde neredeyse üçte bir seviyesindedir. Kadının niteliksel gelişimini ve işgücü piyasasına girişini sağlayacak gerekli mekanizmaların oluşturulamaması bu olumsuz durumun en büyük nedenini oluşturmaktadır.¹¹⁷ Ayrıca kadın işgücünün karşılaştığı sosyal sorunlar olan cinsiyet ayrımcılığı, rol çatışması, iş-aile yaşam çatışması gibi problemlerde bu durumun diğer nedenleridir.

2.1.1. Cinsiyet Ayrımcılığı

Çalışma yaşamında cinsiyet ayrımcılığı, kadınların ücretlerini, amaçlarını, isteklerini ve düşüncelerini sınırlandırmaktadır. Bu açıdan cinsiyet ayrımcılığını, kadın çalışanların karşılaştıkları sosyolojik sorunlardan birisi olarak ele almak mümkündür. Sanayileşme sonrası ekonomilerde, çalışma yaşamında meydana gelen cinsiyet ayrımcılığının azaldığı ve bu anlamda eşitliğin geliştirilmeye çalışıldığı gözlemlenmektedir. Ancak cinsiyet ayrımcılığının tamamen ortadan kaldırılması halen söz konusu değildir. Bu anlamda bazı yasal düzenlemeler yapılmış ancak bu düzenlemelerin kadınlara yönelik cinsiyet ayrımcılığını, gerek Dünya’da gerekse Türkiye’de tam anlamıyla ortadan kaldırdığını söylemek mümkün değildir. Tam aksine, kadınların, çalışma yaşamına ciddi anlamda katkıda bulunduğu hatta çoğunluğu oluşturduğu alanlarda bile kadınlara yönelik geleneksel önyargılar korunmakta ve ayrımcılık devam etmektedir.¹¹⁸

¹¹⁷ Karataş Aslı, Türkiye’de Kadın İşgücünün Durumu: Denizli Tekstil Sektöründe Kadın İşgücü Örneği, Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2006, s. 42.

¹¹⁸ Dalkıranoglu ve Çetinel, a.g.e., s. 277

Türkiye’de istihdam oranlarına bakıldığında kadınlar, ortalama saat başına erkeklerin aldığından yüzde 16 daha az ücret almaktadır.¹¹⁹ Dolayısıyla görülen odur ki ücret noktasında kadınlar ciddi anlamda ayrımcılığa uğramaktadır.

Yine Avrupa Birliğine üye ülkelerde cinsiyete göre istihdam oranlarına bakıldığında tıpkı Türkiye’deki gibi kadın ve erkek işgücünün istihdama katılımı arasında ciddi anlamda bir farklılık söz konusudur ve bu durum da cinsiyet ayrımcılığı şeklinde yorumlanabilir.

Tablo 2.2. AB Üyesi Ülkelerde Cinsiyete Göre İstihdam Oranları (2009 yılı ortalamaları % olarak)

Ülkeler	Toplam İstihdam	Kadın	Erkek
Belçika	61.6	56.0	67.2
Bulgaristan	62.6	58.3	66.9
Çek Cumhuriyeti	65.4	56.7	73.8
Danimarka	75.7	73.1	78.3
Almanya	70.9	66.2	75.6
Estonya	63.5	63.0	64.1
Yunanistan	61.2	48.9	73.5
İspanya	59.8	52.8	66.6
Fransa	64.1	60.0	68.4
İrlanda	61.8	57.4	66.3
İtalya	57.5	46.4	68.6
Kıbrıs	69.9	62.5	77.6
Letonya	60.9	60.9	61.0
Litvanya	60.1	60.7	59.5

¹¹⁹ Kara Orhan, “Occupational Gender Wage Discrimination in Turkey”, **Journal of Economic Studies**, Vol 33, No 2, 2006, s. 130.

Lüksemburg	65.2	57.0	73.2
Macaristan	55.4	49.9	61.1
Malta	54.9	37.7	71.5
Hollanda	77.0	71.5	82.4
Avusturya	71.6	66.4	76.9
Polonya	59.3	52.8	66.1
Portekiz	66.3	61.6	71.1
Romanya	58.6	52.5	65.2
Slovenya	67.5	63.8	71.0
Slovakya	60.2	52.8	67.6
Finlandiya	68.7	67.9	69.5
İsveç	72.2	70.02	74.2
İngiltere	69.9	65.0	74.8

Kaynak: EUROSTAT 2009, Employment Rate By Gender

Tablo 2.6'ya göre 2009 yılındaki EUROSTAT verileri baz alındığında görülen odur ki Litvanya hariç olmak üzere tüm Avrupa Birliği üyesi ülkelerde kadın istihdamı erkek istihdamından çok daha düşüktür. Bu anlamda kadın ve erkek istihdamı noktasında bir cinsiyet ayrımcılığının var olduğu söylenebilir.

Çalışma hayatında kadınların karşılaştığı pek çok sorun vardır. Kırsal kesimde bu sorunlar; ataerkil aile ilişkiler içinde cinsiyet ayrımcılığı, kadının eğitim düzeyinin geri kalması, köydeki ağır çalışma şartları şeklinde teşekkül etmekte iken, kentte ise; cinsiyet ayrımcılığı, eşit olmayan ücret ve teknolojik değişim şeklindedir. Ayrıca bu durum profesyonel iş yaşamında da ücret politikalarındaki eşitsizlik, çalışma koşullarındaki farklılık, yükselme yolunda kadın çalışanların önlerine çıkan

engeller şeklinde varlığı göstermektedir.¹²⁰ Bu sadece Türkiye’deki olgu değil tam tersine dünyanın genelinde var olan bir olgudur. Örneğin Romanya’ya bakıldığında komünizm çatısı altında kadınları hem iş yeri hem de siyasi yaşamda erkeklerle eşit haklara sahip olması beklenirken erkek işgücünün siyasi ve ekonomik anlamda kadın işgücüne nazaran daha fazla etkili olduğu gözlemlenmektedir. Ayrıca toplumda var olan erkek egemen yapı kadınlara söz hakkı vermemekte ve kadın erkek eşitliği anlamında değerlendirildiğinde toplumda bütünleştirici değil ayrıştırıcı bir düzenden söz etmek mümkün hale gelmektedir.¹²¹

2.1.1.1. Cinsiyet Ayrımcılığı Türleri

İşverenlerin çalışan tercihlerinde ayrımcılık yapmasına dünyanın her yerinde ve neredeyse her işkolunda rastlanmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)’ne göre ayrımcılık; siyasi, ulusal, sosyal kökenli olarak ırk, renk, cinsiyet ve din temeline dayalı işgücünün meslek edinmesi ya da istihdamında eşitliği bozacak şekilde yapılan tercih sonucunda, istihdam noktasında davranış ve fırsat eşitliğini bozmak demektir. Ayrımcılık dolaylı ve doğrudan şeklinde ikiye ayrılabilir. Doğrudan ayrımcılıkta belirli grup içerisinde yer alan üyeler sadece belli işler için tercih edilmekte ve bu ayrımcılık yasal düzenlemelerle desteklenmektedir. Bu açıdan değerlendirildiğinde bir toplumda doğrudan ayrımcılığı belirlemek dolaylı ayrımcılıktan çok daha kolaydır denilebilir. Çünkü dolaylı ayrımcılıkta hem ayrıma ilişkin konuyu tam manasıyla belirlemek hem de ayrımcılığa maruz kalanların durumlarını ispatlaması ve belgelendirmesi oldukça zordur. Ülke içinde veya ülkeler arasında ayrımcılık ırk, cinsiyet veya din temelli ayrımcılık şeklinde işgücü piyasasında en yaygın dolaylı ayrımcılık şekilleridir ve zamana göre de farklılık göstermektedir. Başlıca ekonomi ve diğer sosyal bilimler alanlarının da odaklandığı ayrımcılık şekli de yine dolaylı ayrımcılıktır.^{122 123 124}

¹²⁰ Yüksel N. Aysun, “Gösteri Dünyasında Kadın Oyunculara Yönelik Cinsiyetçi Yaklaşım ve Bir Örnek Olay: Fat Actress”, **Selçuk İletişim Dergisi**, Sayı 4/3, 2006, s. 116.

¹²¹ Adriana Prodan ve Malolescu Irina, “Gender Discrimination in Romania”, **Journal of Organizational Change Management**, Vol 19, No 6, 2006, s. 766.

¹²² Tomei Manuela, “Discrimination and Equality At Work”, **International Labour Review**, Vol 142, No 4, 2003, ss. 401-403.

¹²³ Koyuncu Cüneyt ve Bakırtaş İbrahim, “İşveren ve İşletme Profili Açısından Perakendeci İşletmelerde Cinsiyet Ayrımcılığı”, **İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt 20, No 2, 2006, ss. 255, 256.

2.1.1.1.1. Pozitif Ayrımcılık

Pozitif ayrımcılık, ayrımcılığın diğer bir boyutu ancak ayrımcılıktan farklı olarak cinsiyetler arasında eşitliğin sağlanması için başvurulmuş çözüm yollarından biri olarak ifade edilebilir. Başka bir ifadeyle pozitif ayrımcılık, tarihsel açıdan eğitim, istihdam, hukuk ve siyaset gibi alanlardan dışlanmış grupların tekrar dâhil edilmelerini sağlama amaçlı izlenen politika ve uygulamalar şeklinde tanımlanmaktadır. Tanımdan hareketle konumuz açısından değerlendirilecek olursa pozitif ayrımcılık, istihdam imkânlarından dışlanmış olduğu kabul edilen ve bilinen kadınların tekrar istihdama müdahil olmalarını sağlamaya yönelik uygulamaların tamamını ifade etmektedir. Bu bağlamda pozitif ayrımcılık, istihdam imkânlarına ulaşım açısından cinsiyetler arasındaki eşitsizliği ortadan kaldıracığı kabul edilse bile, aynı cinsiyet içinde bulunan ve genellikle göz ardı edilen eşitsizlikleri ortadan kaldırmada etkisiz kalmaktadır.¹²⁵

Yabancı literatürde “*sexism*” olarak geçen cinsiyetçilik, genel olarak kişinin cinsiyetine dayalı olarak yapılan ayrımcılıktır ve bu kavram çoğunlukla kadınlara ilişkin olumsuz tutumlar ve davranışlar olarak ele alınmaktadır. Bilindiği gibi, insanları birbirinden ayıran önemli bir kategori olarak kullanılan toplumsal cinsiyet kavramı, sosyalleşme süreci içinde kişilerin “kadın” ya da “erkek” kimliklerini geliştirmelerine ve belirli sosyal rolleri ve kalıp yargıları öğrenmelerine neden olur ve bu manada cinsiyetçilik kavramı da ayrımcılığın temel dayanaklarından biridir.¹²⁶

Sosyal yapının vazgeçilmezi cinsiyet¹²⁷ ve cinsiyet ayrımcılığı¹²⁸ kavramı ücret,¹²⁹ terfi ve istihdam sahalarında ön plana çıkmasının yanında kadınların sendika üyeliği oranlarında da gözlemlenmektedir. Bu da demektir ki sendika üyeliği noktasında erkek oranı kadın oranına nazaran daha fazladır. Bu durumun nedenleri

¹²⁴ Akpınar Taner, “AB İşgücü Piyasasında Cinsiyet Ayrımcılığının Boyutları ve Ortadan Kaldırmaya Yönelik Çabalar”, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, 60/4, Aralık 2005, s. 3.

¹²⁵ Öztan Ece, “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Olumlu Ayrımcılık”, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, 59/1, 2004, s. 204.

¹²⁶ Uğurlu Nuray Sakallı, “Cinsiyetçilik: Kadınlara ve Erkeklerle İlişkin Tutumlar ve Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik Kuramı”, **Türk Psikoloji Yazıları**, Sayı 6, 2003, s. 2.

¹²⁷ Risman Barbara J., “Gender As A Social Structure: Theory Wrestling with Activitism”, **Gender and Society**, Vol 18, No 4, 2004, s. 430.

¹²⁸ Lincoln Anne E. ve Allen Michael Patrick, “Double Jeopardy in Hollywood: Age and Gender in the Careers of Film Actors 1926-1999”, **Sociological Forum**, Vol 19, No 4, 2004, s. 611.

¹²⁹ Jarrell Stephen B. ve Stanley T.D., “Declining Bias and Gender Wage Discrimination? A Meta-Regression Analysis”, **The Journal of Human Resources**, Vol 39, No 3, 2004, s. 828.

arasında kadınların işgücüne katılım oranlarındaki düşüklük, ücretli istihdamdaki düşüklük, ayrımcılık, aile sorumlulukları, sendikaların erkek egemen yapıları gibi faktörler gösterilebilmektedir.¹³⁰ Görüldüğü gibi sendikalarda da var olan cinsiyet ayrımcısını değerlendirmek, erkek ve kadın istihdamı noktasında eşitlik sağlamak amacıyla 1975'lerden günümüze kadar Birleşmiş Milletler'de dört tane Kadın Konferansı gerçekleştirilmiş ve kadınların durumu değerlendirilmiştir. Bu toplantıların ilki 1975 yılında Meksika'da, ikincisi Kopenhag'da, üçüncüsü 1985 yılında Nairobi'de ve dördüncüsü de 1995 yılında Pekin'de gerçekleştirilmiştir.¹³¹

Truman ve Baroudi'nin (1994) tasniflerine bakıldığında ise erkek işgücünün ön planda olduğu¹³² ve farklı algılamaları ve tanımlamaları bulunan¹³³ cinsiyet ayrımcılığı iki şekilde meydana gelmektedir: Bunlarda birincisi yapılacak işten bağımsız, ikincisi ise doğrudan yapılacak işle bağlantılı ayrımcılıktır. Birinci grup işten bağımsız olduğu için kişinin işe alımına ve işte terfisine engel olacak cinsiyet, ırk, yaş ve fiziksel görünümüne göre bir ayrımcılık söz konusu iken ikinci grupta ise iş merkezli ve bağlantılı ücret, iş seviyesi ve statüsü ayrımcılık konusu olmaktadır.

134

Daha öncede bahsedildiği gibi kadınlar, iş dünyasına girmeden önce ve girdikten sonra birçok konuda ayrımcılık yaşamaktadır. İş dünyasına girmeden önce sosyolojik, cinsiyete bağlı rol dağılımları, eğitim düzeyinde var olan eşitsizlik, kadınlara yönelik önyargı ve tutumların mevcudiyeti, ayrımcı uygulamalara neden olmakta ve kadın işgücünün istihdamını olumsuz anlamda etkilemektedir. Diğer taraftan iş dünyasına girdikten sonra ise kadın işgücü işverenlerinin ve çalışma arkadaşlarının ayrımcı tutumları ile birlikte, maruz kaldıkları, baskı ve engeller

¹³⁰ Seçer Barış, "Kadınların Sendikalara Yönelik Tutumları ile Cinsiyet Ayrımcılığı Algılarının Sendika Üyesi Olma İsteğine Etkisi", **Çalışma ve Toplum**, Sayı 4, 2009, s. 28.

¹³¹ Taşkın Lale, "Uluslar arası Sözleşmeler Işığında Kadının Durumu", **Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi**, Sayı 8/2, 2008, s. 17.

¹³² Huffman Matt L. ve Cohen Philip N., "Occupational Segregation and the Gender Gap in Workplace Authority: National versus Local Markets", **Sociological Forum**, Vol 19, No 1, 2004, s. 122.

¹³³ Kuran Timur ve McCaffery Edward J., "Sex Differences in the Acceptability of Discrimination", **Political Research Quarterly**, Vol 61, No,2, 2008, ss. 228, 229.

¹³⁴ Truman Gregory E. ve Baroudi Jack J., "Gender Differences in the Information Systems Managerial Ranks: An Assessment of Potential Discriminatory Practices", **MIS Quarterly**, Vol 18, No 2, 1994, s. 130.

artmaktadır.^{135 136} Görülen odur ki olumlu gelişmelere rağmen cinsiyet ayrımcılığı noktasında halen hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde kat edilmesi gereken mesafeler mevcuttur. Özellikle kadın işgücü yüksek mevkilere gelme noktasında zorluklar yaşamakta, daha öncede belirtildiği gibi terfiler ve ücret noktasında sıkıntı çekmekte ve bu bağlamda erkek işgücünün istihdam edilmesi kadın işgücüsüyle kıyaslandığında piyasa şartlarında daha güvenli bir seçenek olarak göze çarpmaktadır.¹³⁷ Ayrıca bu durum çıkarılan yasalara rağmen sadece bir ülke içerisinde değil ülkeler arasında mevcut genel geçer uluslararası bir durumdur.¹³⁸

Çalışma yaşamında cinsiyet ayrımının en önemli göstergesi, işlerin kadın ve erkek işi şeklinde ikiye ayrılmasıdır. Bu olguya, gerçekleştirilen yönlendirici uygulamaların, geleneksel anlamdaki değer yargılarının ve kadınların kendi tercihlerinin sebep olduğu görülmektedir. Ataerkil aile düzeni başta olmak üzere toplumsal yargılar nedeniyle kadınlar, daha çok büro, ev hizmetleri ve tarım gibi alanlarda, düşük ücretli ve vasıfsız işlerde yoğun bir şekilde çalışmaktadırlar ki bu durumda ırk¹³⁹ ve cinsiyet ayrımcılığını körüklemektedir.¹⁴⁰

Son olarak da Birleşmiş Milletlerin tanımına göre ise cinsiyet ayrımcılığı bağlamında “kadın ayrımcılığı” şu şekilde ifade edilmektedir: ^{141 142}

- Siyasal, sosyal, kültürel ekonomik, bireysel veya diğer alanlarda kadın ve erkek arasında eşitlik anlayışını temel ölçüt kabul ederek insan hakları ve temel özgürlüklerle de uygun olarak, medeni durumları ne olursa olsun kadınlara da tanınmasını

¹³⁵ Durmuş A. Eren, Kadın ve Erkek Yöneticilerin Liderlik Davranışları Arasındaki Farklar, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2001, s. 82.

¹³⁶ Kane Emily W., “Racial and Ethnic Variations in Gender Related Attitudes”, **Annual Review of Sociology**, Vol 26, 2000, s. 421.

¹³⁷ Livanos İlias, Yalkın Çağrı ve Nunez Imanol, “Gender Employment Discrimination: Greece and the United Kingdom”, **International Journal of Manpower**, Vol 30, No 8, 2009, s. 815.

¹³⁸ Blau Francine D. ve Kahn Lawrence M., “Understanding International Differences in the Gender Pay Gap”, **Journal of Labour Economics**, Vol 21, No 1, 2003, s. 107.

¹³⁹ Grün Carola, “Direct and Indirect Gender Discrimination in the South African Labour Market”, **International Journal of Manpower**, Vol 25, No 3/4, 2004, s. 321.

¹⁴⁰ Bahadır Osman, “Küreselleşme Cinsiyet Ayrımcılığını Körüklüyor”, **Disk- Ar**, 1997, s. 29.

¹⁴¹ <http://www.un.org/issues/m-women.asp> Erisim Tarihi 26.11.2010.

¹⁴² Dalkıranoglu, a.g.e., s. 40.

- Kadınların bu haklardan yararlanmalarını veya kullanmalarını engelleme amacını taşıyan veya bu sonucu doğuran cinsiyete dayalı her türlü ayrımı, dışlamayı veya kısıtlamayı nitelemektedir.

Tüm toplumlarda yaygın olan cinsiyet ayrımcılığına rağmen birçok bayan işgören yönetim ve karar alma mekanizmalarına katılmaya başlamaktadırlar.¹⁴³ Kadınların işgücüne katılım oranları artmasına rağmen halen özellikle ücret ve çalışma şartları konusunda problemler yaşamaktadırlar. Yine aynı şekilde kadınlar ekonomik yetkilendirme ve girişimcilik konusunda da problemlerle karşılaşmaktadır. Bunlar arasında eğitim, kredi alma, miras sahibi olma ve eşit çalışma alanlarında ayrımcılık gibi birçok problemler var olmaktadır. Bununlar beraber kadınlar ciddi anlamda düşük ücret almakta ve işte daha fazla sorumluluk üstlenmektedir.¹⁴⁴ Tüm bunlardan anlaşılmaktadır ki olumlu gelişmelere rağmen geleneksel cinsiyet rolleri ideolojisinin ve cinsiyetlerin kalıplaşmış yargılar çerçevesinde tanımlanmasıyla eş anlamlı olan¹⁴⁵ cinsiyet ayrımcılığı, kadının işgücüne katılım konusunda her yerde karşısına çıkmakta ve sosyolojik bir problem olarak halen varlığını sürdürmektedir.

2.1.2. Rol Çatışması

Kadın çalışanların sosyolojik olarak karşılaştıkları ikinci problem de rol çatışmasıdır. İşletmelerde çalışan kadınların, görevlerini tam ve etkin bir şekilde yapmaları onların işyerlerindeki iş rollerini iyi bilmelerine bağlıdır. Aksi takdirde iş rollerini bilmemeleri onların rol çatışması ve rol belirsizliği yaşamalarına sebep olacaktır. Rol çatışması veya rol belirsizliği yaşayan kadın işgören ise ne yapacağını bilemediği için mutsuz olacak ve buna bağlı olarak da iş verimliliği düşecektir. Bu nedenle işletmeler açısından rol çatışması, verimlilik ve iş tatmini arasında doğrudan bir bağ var denilebilir.¹⁴⁶ Dolayısıyla bu bağlamda rol çatışması da istihdam

¹⁴³ Imoukhuede Nogi, paper presented at the Womenseconomicrights-Conference: Women Economic Rights, Nigeria at the First Nigeria, InternetInteractiv, available at: <http://lists.kabissa.org/lists/archives/public/womenseconomicrights-conference/msg00003.html>, 2001, Erişim Tarihi 28.11.2010.

¹⁴⁴ Okpara John O., "Gender and the Relationship Between Perceived Fairness in Pay, Promotion, and Job Satisfaction in a Sub-Saharan African Economy", **Women in Management Review**, Vol 21, No 3. s. 225.

¹⁴⁵ Uğurlu, a.g.e., s. 2.

¹⁴⁶ Ünsar Sinan ve Oğuzhan Adil, "İmalat Sektöründe Çalışanların Bazı Değişkenler Arasından Rol Çatışması ve Rol Belirsizliğini Belirlemeye Yönelik Bir Alan Araştırması", **Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt 11, Sayı 2, 2009, s. 244.

noktasında sayıca erkeklere oranla daha az olan kadın işgörenlerin sık sık karşılaştığı ve üzerinde durulması gereken problemlerden bir diğeridir.

Örgütsel ilişkiler bağlamında düşünüldüğünde rol, tanımlanan sosyal sistem içinde kabul edilen kurallar ve kişi üzerinde etkili olan ilişkiler sistematiğidir. Günümüzde modern toplumda yaşayan kişiler, hayat boyu değişik roller ile karşılaşmaktadırlar. Sosyal roller sırasıyla çocuk, genç, üniversite öğrencisi, kız-erkek arkadaş, eş, ana-baba, büyük baba-anne şeklindedir. Bu roller kültür ile farklılık göstermekte ve çatışmaya neden olabilmektedir. Bu rollerin yanında, modern toplumdaki yetişkin kişinin başka rolleri de mevcuttur. Tüm bunlar ışığında rol çatışmasının örgütsel çatışmanın özel bir çeşidi olduğu söylenebilir. Dolayısıyla rol çatışmasının ortaya çıkması için öncelikle bir işletmenin ve bu işletme içinde de çalışanların önceden belirlenmiş bir iş tanımlarının olması gerekmektedir. Özetle, eğer kadın çalışan iş tanımıyla ters düşerse rol çatışması ortaya çıkmış olarak kabul edilebilir.¹⁴⁷ Ayrıca rol çatışması kadın işgücü açısından düşünülecek olursa ev ve iş yaşamı arasındaki çatışma türü olarak da ele alınabilir ve kadının ev hayatı ile iş hayatı arasında kurmaya çalıştığı denge için harcadığı çaba şeklinde düşünülebilir.¹⁴⁸

Kadın işgücünün karşılaştığı rol belirsizliği ve rol çatışması, bireyin iş stresi kaynaklarından biri olan rol stresinin iki temel bileşenidir.¹⁴⁹ Rol belirsizliği, çalışanın iş yerinde kendisine verilen görevde istenen performansı sergileyebilecek gerekli bilgidен yoksun olduğu zaman ortaya çıkar. Rol çatışması ise, çalışanın iş yerinde üstü ya da patronu tarafından birbirinin tam zıddı olan talep ve beklentilerle karşılaşması durumunda ortaya çıkmaktadır. Böyle bir durumda çalışan bir talebi karşılasa bile, diğer taleplerden en az birini karşılayamamakta veya karşılaması oldukça güçleşmektedir.¹⁵⁰

Rol çatışmasının diğer bir boyutu olan ve özellikle kadın işgücü arasında yaygın olan iş-aile yaşam çatışmasını konu alan çalışmaların geçmişi incelendiğinde

¹⁴⁷ Erdoğan İlhan, **İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış**, İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi Yayını, İstanbul, 1996, ss. 157, 158.

¹⁴⁸ Perrewe Pamela L. ve Hochwarter Wayne A., "Can We Really Have it All? The Attainment of Work and Family Values", **Current Directions in Psychological Science**, Vol 10, No 1, 2001, s. 29.

¹⁴⁹ Fisher Richard T., "Role Stress, the Type and Behavioral Pattern, and external auditor job satisfaction and performance", **Behavioral Research In accounting**, Vol 13/1, 2001, s. 143.

¹⁵⁰ Ceylan Adnan ve Ulutürk Yıldırım Hüseyin, "Rol Belirsizliği, Rol Çatışması, İş Tatmini ve Performans Arasındaki İlişkiler", **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, 7/1, 2006, s. 48.

bu çalışmaların rol kuramı üzerine yapılan çalışmalara kadar uzandığı ortaya çıkmaktadır. Rol çatışması, iki ya da daha fazla rolü üstlenmenin kişi üzerinde yarattığı baskı sonucu ortaya çıkan gerilim ve stres durumu şeklinde ifade edilebilir. Yani diğer bir ifadeyle kişinin iş yerinde bir rolü yerine getirmeyi üstlenirken aynı anda başka bir rolü de üstlenmesine bağlı olarak kişinin iki rolün arasında kalmasıdır. Bu durum kişi üzerinde baskı, stres ve gerilim unsuru olarak tezahür etmektedir. Bu baskının devam etmesi kişinin ya da işgörenin roller arası çatışma yaşamasına neden olmaktadır. Özellikle kadın işgörenlerde belirgin olan iş-aile yaşam çatışması da, iş ve aile alanlarından kaynaklanan rol taleplerinin bazı yönleriyle birbirleri ile karşılıklı uyumsuz olması ve bu taleplerin karşılanamaması sonucunda meydana gelen roller arası çatışmanın bir türü olarak kabul edilmektedir.¹⁵¹

Türkiye’de de kadınların çalışmasına yönelik yapılmış çalışmaların çoğu, çalışan kadınların ev ve iş yerlerinde yaşadıkları zorlukları saptamaya yöneliktir. Çalışan kadınların çoğu ücret kaygısı olmaması durumunda çalışmayacaklarını ifade etmektedirler. Diğer taraftan üst düzey yönetici olarak çalışan kadınlar ise iş hayatında ilerlemek istemelerine rağmen sorumluluklarının artmasına paralel olarak ev ve aile yaşamı arasında bocalama yaşamakta ve kadının evdeki performansı düşmektedir.¹⁵² Bundan dolayı kadınlar sürekli evlilikleri ve meslekleri arasında tercih yapma durumunda kalmaktadır. Bu durum ev içerisinde ayrıca “kadın işi, erkek işi” ayrımını ortaya çıkarmaktadır.

Profesyonel meslek sahibi kadınlar ise iş veya ev kadınlığının her ikisinin de önemli olduğunu ve her iki alandan yalnızca birisinde başarılı olmanın kendilerini mutsuz edeceğini ve her iki alanda başarılı olma isteklerini belirtmişlerdir. Bu nedenle kadınlar hem ev-iş hem de iş-ev¹⁵³ şeklinde yaşanan rol çatışmasını daha yoğun yaşamaktadırlar. Evdeki iş yükünün tamamen kadınının üzerinde olması kadının çalışma ve mesleğinde ilerleme isteğini olumsuz etkilemekte ve kadın açısından hem ev hem de iş yaşamı kadının rol çatışması yaşamasına sebep

¹⁵¹ Çarıkçı İlker H., Oksay Aygen, Çiftçi Münire ve Derya Seher, “Türk Yöneticilerinde İş Aile Yaşam Çatışması Türkiye’deki Kadın Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama” **Vizyoner Dergisi**, Cilt 2, Sayı 2, 2010, s. 55.

¹⁵² Barling Julian, Kelloway E. Kevin ve Frone Michael R., **Handbook of Work Stress**, Sage Publications, UK, 2005. s. 129.

¹⁵³ Catsouphe Marcie Pitt, Kossek Ellen Ernst ve Sweet Stephen, **The Work and Family Handbook Multidisciplinary Perspectives and Approaches**, Lawrence Elbail Associates Inc. Publishers, New Jersey, USA, 2006, s. 571.

olmaktadır. Sonuçta, toplumda hala geçerliliğini sürdüren ve ataerkil aile anlayışından kaynaklanan “kadının yerinin evi olduğu” değer yargısının kadının iş hayatına girmesini ve mesleğinde ilerlemesini olumsuz etkilediğini söylemek mümkünken aynı zamanda iş yaşamına girenlerin rol çatışmasına maruz kaldıkları da “endüstri uyumuna”¹⁵⁴ ters düşen bilinen gerçekler arasındadır.¹⁵⁵ Dolayısıyla kişinin birisiyle uyuşamaması şeklinde tanımlanan rol çatışması sadece iş yerinde olmamakta aynı zamanda evde, arkadaşlar arasında ve değişik gruplarda da meydana gelebilmektedir.¹⁵⁶

İşgörenin üstlendiği roller, birbirleriyle çelişen beklentiler söz konusu olduğunda rol çatışması ihtimalini ortaya çıkarır. Yani rol çatışması, işgörenden beklenen rollerin birbirinden tamamen değişik ve birbiriyle çelişkili olması yüzünden işgöreni kararsızlığa itmesi şeklinde tanımlanabilir. Diğer yandan, işgörenin rolü ne kadar belirsiz olursa, role ilişkin beklentiler de işgöreni o kadar ikilem ve çatışma içinde bırakır. İşgörenin işinde nelere yetkili olup nelere yetkili olmadığını bilmemesi; işiyle alakalı olarak açık, net ve planlı, programlı hedeflerinin ve ulaşması gereken standartların olmaması; işiyle alakalı sorumluluklarının neler olduğunu bilmemesi; işinde zamanını en uygun şekilde nasıl kullanacağından emin olmaması; işinde kendisinden beklenen şeylerin neler olduğunu tam ve kesin olarak bilmemesi; görevinin ne olduğuna dair açık ve net bir fikre sahip olmaması, rol belirsizliğini ve çatışmasını artıran unsurlardır.¹⁵⁷

Rol çatışması, işgörenin yapması için kendisine verilen işlerin birbirinden çok farklı ve ilgisiz olması, kendisine verilen görevin bitirilebilmesi için işyerinde yeterli sayıda personel bulunmaması, verilen bir görevi yerine getirebilmek için bazen kuralları bile çiğnemesi gerektiği, işyerinde birbirinden çok farklı çalışan gruplarla ilişki içerisinde olması, çalışırken birbirine uymayan ve birbirine zıt talepler alması durumunda artan bir durumdur.^{158 159}

¹⁵⁴ Matlay Harry, “Employee Relations in Small Firms, A Micro Business Perspective”, **Employee Relations**, Vol 21, No 3, 1999, s. 285.

¹⁵⁵ Kuzgun Yıldız ve Sevim Seher A., “Kadınların Çalışmasına Karşı Tutum ve Dini Yönelim Arasındaki İlişki”, **Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, Cilt 37, Sayı 1, 2004, s. 17.

¹⁵⁶ Knippen Jay T. ve Green Thad B., “Handling Conflicts”, **Journal of Workplace Learning**, Volume 11, Number 1, 1999, s. 27.

¹⁵⁷ Ceylan ve Ulutürk, a.g.e., s. 49.

¹⁵⁸ Ceylan ve Ulutürk, a.g.e., ss. 49-50.

¹⁵⁹ Robbins SP, **Organizational Behaviour**, International Edition, Eight Edition, 1998, s. 253.

2.1.3. İş-Aile Yaşam Çatışması

İş-aile yaşam çatışması aile içinde toplumsal anlamda aile üyeleri arasında meydana gelen değişiklikleri ifade etmektedir ve kadın çalışanların karşılaştığı sosyolojik problemlerden bir diğeri olarak ele almak mümkündür. İş-aile çatışmasının modern batı dünyasının yaşamında kaçınılmaz bir olgu olduğu bilinmektedir. İş yaşamındaki sürekli değişimler bu durumun önemli nedenleri arasındadır. İşletmelerin çoğu küreselleşme, gelişim ve etkinliğe duyulan sürekli ihtiyaçlarla karşı karşıyadırlar. İş ve aile yaşamındaki talepleri dengelemede artan sıkı ekonomik gerçekler çoğunlukla, işgörenlerin meşgul ve aşırı iş yüküne sahip olmalarını sağlamaktadır.¹⁶⁰ Özellikle TÜİK'in 2006 yılında ev işlerinin kim tarafından yapıldığının belirlenmesine yönelik gerçekleştirdiği çalışma, kadınların bu konuda daha sorumluluk sahibi olduklarını ortaya koymuştur.

Tablo 2.3. Ev İşlerinin Aile Fertlerince Paylaşılma Oranları

Ev İşleri	Erkek (%)	Kadın (%)	Aile Fertleri Beraber
Yemek yapma	2,0	87,1	9,5
Ütü	2,2	84,3	9,5
Sofranın kurulup kaldırılması	2,4	74,1	22,6
Günlük yiyecek içecek alışverişi	33,3	37,7	26,8
Aylık faturaların ödenmesi	69,1	17,0	10,2
Küçük bakım, onarım, tamir	68,4	6,7	6,4

Kaynak: TÜİK, Aile Yapısı Araştırması, 2006

Tablodan da görüldüğü üzere yemek yapma % 87,1, ütü %84,3, sofranın kurulup kaldırılması % 74,1 ve günlük yiyecek içecek alışverişi 37,7 gibi sorumluluklar kadınının sorumluluğu dâhilindedir. Dolayısıyla evde bu kadar iş yükü bulunan kadının ister istemez evdeki sorunlarını işe taşıma ihtimali yüksektir. Bu durum da kadınların iş ve aile yaşam çatışması yaşamalarına sebep olmaktadır. Yine tablodan hareketle orantısal olarak değerlendirildiğinde aile fertleriyle beraber yapılan ev işlerinin çok da fazla olmadığı kanısına varılabilir.

¹⁶⁰ Kaya Esmâ Ülkü, “ İş-Ev Etkileşiminin İş Koşulları İle İlişkisi: Postacılık Hizmetinde Bir Çalışma”, **Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt 18, Sayı 2, 2008, s. 255.

Toplumda birçok insan için hayatlarındaki en önemli iki şey, işleri ve aileleridir. Gerçekten de kişinin hem işi hem de ailesi günlük hayatının büyük bir bölümünü geçirdiği, uzun dönemde başarılı olmayı ve tatmin elde etmeyi istediği en önemli iki olgudur. Diğer taraftan hayatı aynı zamanda bir bütün olan kişinin başka bir ifadeyle, iş ve aile rolleri üstlenmiş olan birisi için birbirinden tamamen farklı iki ayrı hayattan bahsetmek mümkün değildir. Bu bağlamda kişinin hayatında önemli olan bu iki rol birbirlerini kaçınılmaz bir şekilde birbirlerini etkilemektedir ve birbirinden etkilenmektedir. Bütün bunlar göz önünde bulundurulduğunda iş ve aile içindeki roller arasındaki etkileşimin ve bu etkileşimde önemli olan etmenlerin bütün boyutlarıyla ele alınması gereği ortaya çıkmaktadır.¹⁶¹

Günümüz insanları, iş ve aileleri ile ilgili olarak büyük çelişkiler ve çatışmalar yaşamaktadırlar. Örneğin, çalışanlar, eşlerine ve çocuklarına daha fazla zaman ayırmak ve onlarla daha çok şeyi paylaşmak istemekte ancak bununla beraber örgütsel talepler de her geçen gün artmaktadır. TÜİK tarafından yine 2006 yılında gerçekleştirilen eş ile sorun yaşanan konular çalışmasına göre yaşanan sorunlar arasında iş ile ilgili sorunların eve taşınması büyük oranda reddedilmiştir. Dolayısıyla bazı çalışmalarda iş-ev ya da ev-iş çatışmasının yaşanmadığı noktasında çelişkiler bulunmaktadır.

¹⁶¹ Eken Hurigül, “Toplumsal Cinsiyet Olgusu Temelinde Mesleğe İlişkin Rol İle Aile İçi Rol Etkileşimi: Türk Silahlı Kuvvetlerindeki Kadın Subaylar”, **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Sayı 15, 2006, ss. 247, 248.

Tablo 2.4. Eş ile Sorun Yaşanan Konular

Eş İle Sorun Yaşanan Konular	Yaşamayız	Yaşarız
Kumar alışkanlığı	98,3	1,7
Alkol alışkanlığı	95,3	4,7
Sigara alışkanlığı	81,6	18,4
Ev ve çocuklar ile ilgili sorumluluklar	65,2	34,8
Gelirin yeterli olmaması	68,4	31,6
Harcamalar konusunda	68,8	31,2
Kıskançlık konusunda	78,1	21,9
İş ile ilgili sorunların eve taşınması nedeniyle	87,6	12,4
Giyim tarzı konusunda	87,3	12,7
Görüşülen kişiler konusunda	89,0	11,0
Kadının / erkeğin ailesi ile ilişkiler konusunda	89,2	10,8
Dini görüşlerin farklılığı nedeniyle	95,9	4,1

Kaynak: TÜİK, Aile Yapısı Araştırması, 2006

Tablo 2.4’te eş ile yaşanan sorunlar arasında işteki sorunların eve taşınması konusu % 87,6 gibi büyük bir oranla katılımcılar tarafından reddedilmiştir. Burada iş-aile yaşam çatışması noktasında bir çelişkinin varlığından bahsetmek mümkündür.

İş dünyasındaki sürekli artan rekabet ortamından ve geleneksel yönetim anlayışlarının etkisiyle örgütler, çalışanların birer aileye sahip oldukları gerçeğini ve ailenin de birçok örgütsel süreci etkileyebileceğini göz ardı etmektedirler. Dolayısıyla bireysel temelde çalışanların ve toplumsal temelde de örgütlerin, günümüzde zor da olsa uyum içerisinde olması arzu edilen iş ve aile arasındaki etkileşim ¹⁶² nedeniyle çeşitli olumsuzluklar yaşayabilmeleri ve bu olumsuzlukları ortadan kaldırmak için örgütlerin mevcut bu roller arasında denge kurmaya çalışmaları dikkate değerdir. ¹⁶³

Örgütlerde var olan ve günümüzde önemli bir sosyolojik olgu haline gelen iş ve aile yaşamının birbirine karışması ¹⁶⁴ şeklinde tanımlanan iş-aile yaşam çatışması

¹⁶² Grzywacz Joseph G., Almeida David M., ve McDonald Daniel A., “Work-Family Spillover and Daily Reports of Work and Family Stress in the Adult Labour Force”, **Family Relations**, Vol 51, No 1, 2002, s. 26.

¹⁶³ Eken, a.g.e., s. 248.

¹⁶⁴ MacDermid Shelley M., Williams Margaret, Marks Stephen, Heilbrun Gabriela, “Is Small Beautiful? Work Family Tension, Work Conditions, and Organizational Size”, **Family Relations**, Vol 43, No 2, 1994, s. 159.

genel itibariyle evli, küçük çocuğa sahip ¹⁶⁵ ve” ikili rol” olarak tarif edilen her iki eşin de çalıştığı ¹⁶⁶ aileler de daha sık ortaya çıkmaktadır. ¹⁶⁷ Artan kadın işgücüne ¹⁶⁸ paralel olarak kadınlar daha fazla tam zamanlı işlerde çalışmakta erkek ve kadınlar arasında yüksek düzeyli stresle sonuçlanan ev ve iş rolleri birbirleriyle rekabet eder düzeye gelmektedir. ¹⁶⁹

İş ve ev yaşamı dengesi sosyal ve ekonomik politika yapıcılarının, işgörenlerin ve sosyal araştırmacıların son yıllarda üzerinde odaklandıkları bir konudur. Düşük ücret politikası uygulayan ülkelerde, küreselleşme ve rekabet sonucunda istihdam stratejileri hızlı bir değişim sürecine girmekte ve bu anlamda sürekli çalışma gerektiren yeni teknolojiler işgücü piyasalarında varlığını hissettirmektedirler. Buna bağlı olarak iş-aile çatışmasıyla sonuçlanan işlerin doğası ve yoğunluğu da değişmekte geleneksel ve geçici çizgi yok olmaktadır. Ücretli ve küçük çocuğa sahip kadın işçilerin varlığı artmaktadır. Avrupa istatistiklerine göre 16 ile 64 yaş arasında kadın çalışan oranı yüzde 67 oranına ulaşmakta fakat halen bu rakam erkek işgücünün çok altındadır. ¹⁷⁰ İş ve aile yaşam çatışmasının kadın çalışanlar üzerindeki etkilerini bir şekil üzerinde göstermek mümkündür: ¹⁷¹ ¹⁷²

¹⁶⁵ Higgins Christopher, Duxbury Linda, Lee Catherine, “Impact of Life-Cycle Stage and Gender on the Ability to Balance Work and Family Responsibilities”, **Family Relations**, Vol 43, No 2, 1994, s. 144.

¹⁶⁶ Doherty Liz, “Work-Life Balance Initiatives: Implications for Women”, **Employee Relations**, Vol 26, No 4, 2004, s. 433.

¹⁶⁷ Schieman Scott, McBrier Debra Branch ve Gundy Karen Van, “Home-to-Work Conflict, Work Qualities, and Emotional Distress”, **Sociological Forum**, Vol 18, No 1, 2003, s. 137.

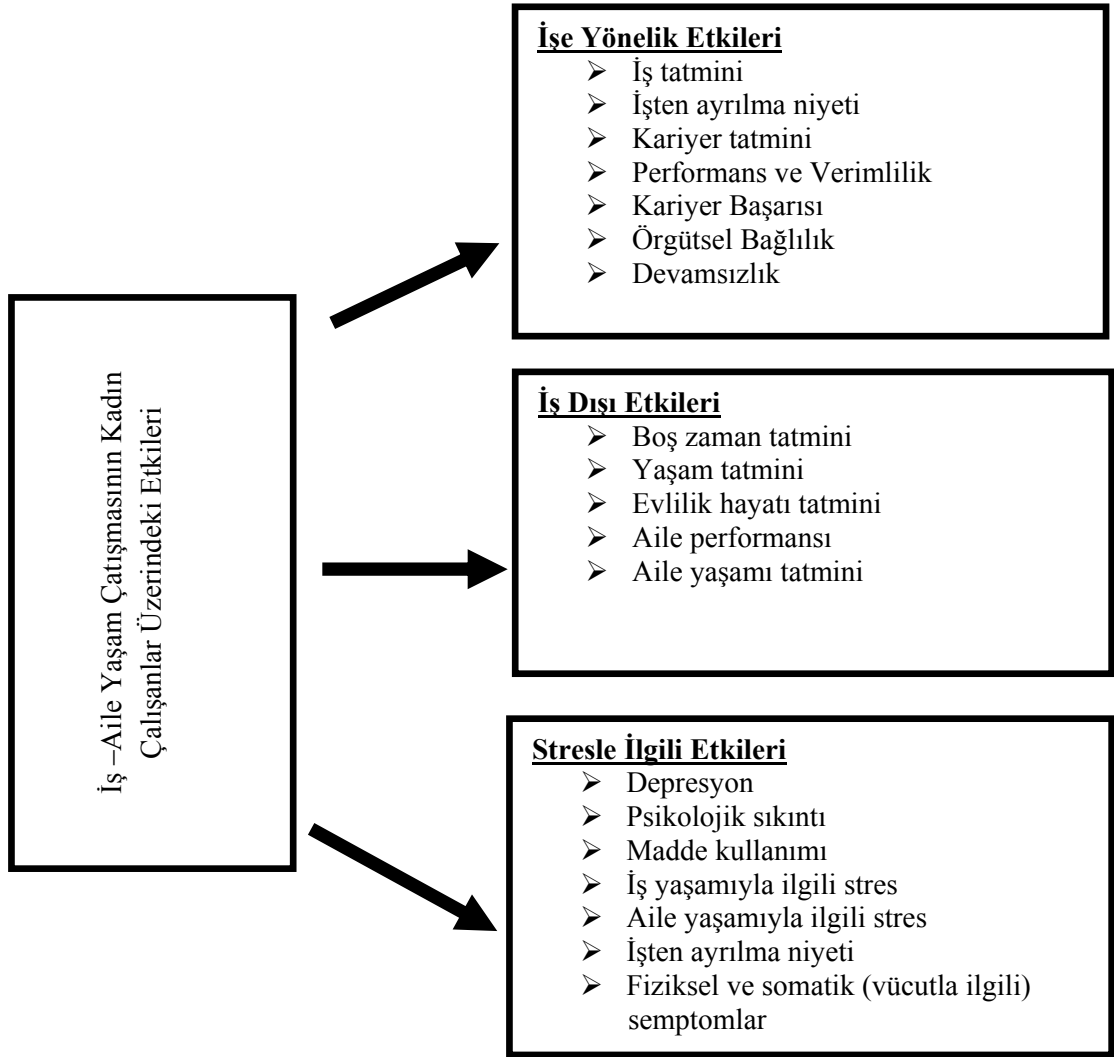
¹⁶⁸ Bielby D. D., “Commitment to Work and Family”, **Annual Review of Sociology**, Vol 18, 1992, s. 282.

¹⁶⁹ Silver Cynthia, “Being there: The time dual earner couples spend with their children”, **In Canadian Social Trends**, 2000, s. 26.

¹⁷⁰ Woodward Diana, “Work-Life Balancing Strategies used by Women Managers in British “Modern” Universities”, **Equal Opportunities International**, Vol 26, No 1, 2007, s. 7.

¹⁷¹ Allen Tammy D., E.L. Herst David., Bruck Carly.S. ve Sutton M., “Consequences Associated with Work to Family Conflict: A Review and Agenda for Future Research”, **Journal of Occupational Health Psychology**, 2000, s. 274.

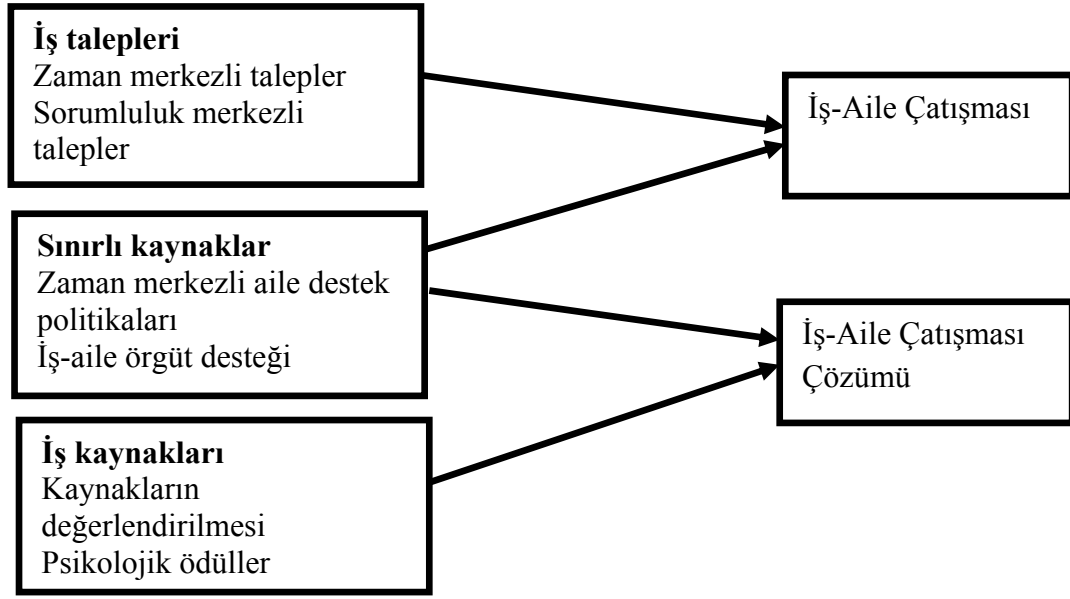
¹⁷² Efeoğlu İbrahim Efe, İş –Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe bir Araştırma, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yayınlanmamış Doktora Tezi, 2006, s. 42.



Şekil 2.2. İş-Aile Yaşam Çatışmasının Kadın Çalışanlar Üzerindeki Etkileri

Başka bir modele göre iş aile yaşam çatışması yükümlülükler ve kaynaklar açısından değerlendirilmiştir. Bu model aşağıda belirtildiği gibi iş talepleri ve kaynaklar noktasında iş-aile yaşam çatışmasını ele almıştır. Zaman ve sorumluluk merkezli talepler ve kısmen de sınırlı kaynaklar iş-aile yaşam çatışmasına neden olacaktır. Diğer taraftan yine aile destek politikaları, iş-aile ve örgüt desteği, kaynakların değerlendirilmesi ve psikolojik ödülleri iş-aile çatışmasının çözümüne olumlu anlamda katkı sağlayacaktır.¹⁷³

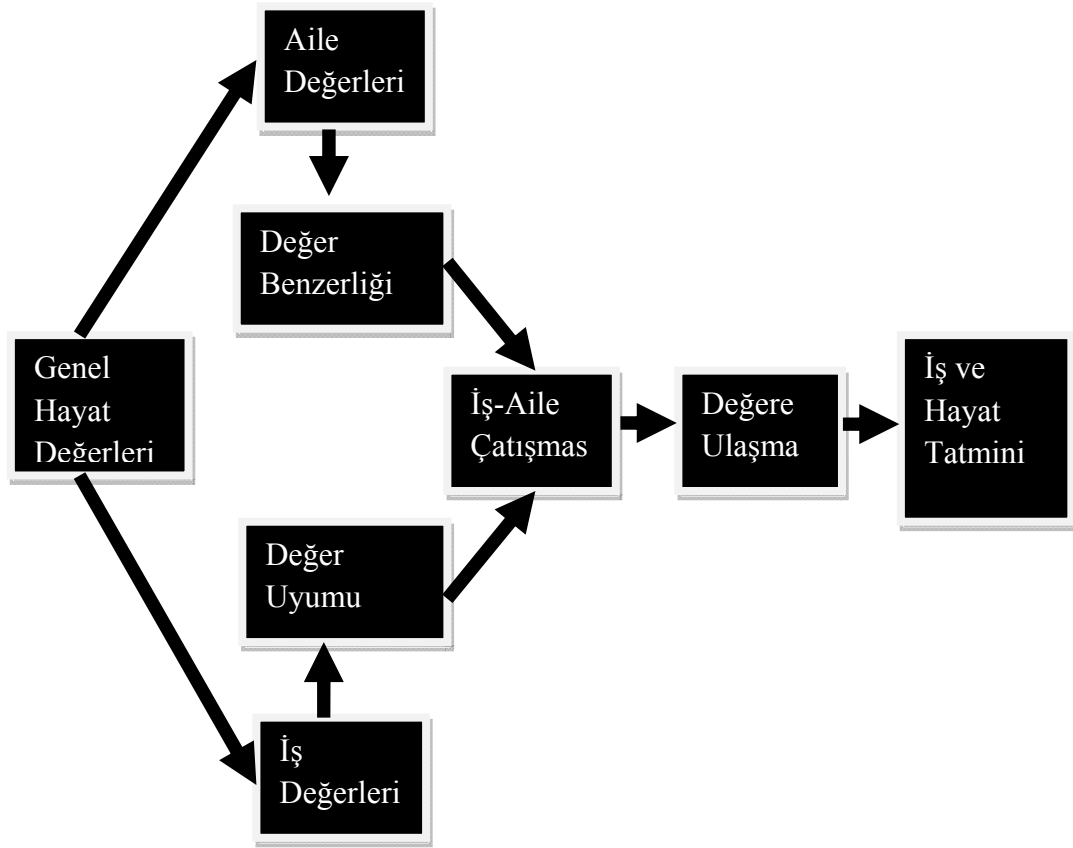
¹⁷³ Voydanoff Patricia, "The Effects of Work Demands and Resources on Work-to-Family Conflict and Facilitation", **Journal of Marriage and Family**, Vol 66, No 2, May 2004, s. 400.



Şekil 2.3. Salience Karşılaştırmalı İş-Aile Yaşam Çatışması ve Çözüm Modeli

Şekil 2.3'e bakıldığında iş-aile yaşam çatışması iki şekilde ortaya çıkabilmektedir. Bunlardan birincisi iş hayatının aile hayatını etkilemesi, ikincisi ise aile hayatının iş hayatını etkilemesidir. Dolayısıyla iş hayatı değerleri ile aile hayatı değerleri ya da aile hayatı değerleriyle iş hayatı değerleri birbirleriyle çakıştığında ortaya iş-aile yaşam çatışması çıkmaktadır. Bu anlamda bu değerler çatışmasını aşağıdaki gibi bir modelle ifade etmek mümkündür.¹⁷⁴

¹⁷⁴ Perrewe Pamela L. ve Hochwarter Wayne A., "Can We Really Have It All? The Attainment of Work And Family Values", **Current Directions in Psychological Science**, Vol 10, No 1, February 2001, s. 30.



Şekil 2.4. Değer, Değere Ulaşma ve İş-Aile Yaşam Çatışması Modeli

Şekil 2.4’te görüldüğü gibi aile ve iş değerleri genel hayat değerleri içerisinde değerlendirilmiştir. Aile ve iş değerlerinin uyumsuzlukları beraberinde iş-aile yaşam çatışmasını getirecek ve bu durum da iş-hayat tatmini ile sonuçlanan iş ve aile kurumunun ortak değerlere ulaşma çabasını artıracaktır.

2.1.3.1. İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresiyle İlişkisi

Güncelliğini yitirmeyen konulardan biri olan ve kadınların da sürekli karşı karşıya oldukları iş stresiyle alakalı yapılan çalışmalar her geçen gün artmaktadır. Ancak yapılan çalışmaların odak noktaları ise değişiklik göstermektedir. Çalışmaların bir kısmı stresin ve stres faktörlerinin doğası üzerine odaklanırken bir kısmı da çalışma ortamında var olan stres kavramı, kadın işgörenlerin yaşadıkları gerilim ve bu gerilimin sonuçlarına ağırlık vermektedirler. Daha öncede ifade edildiği gibi iş stresinin fazla iş yükü, rol çatışması ve belirsizliği, sıradanlaşma ve yanlış yönetim uygulamaları ile yakından bağlantısı vardır.¹⁷⁵

¹⁷⁵ Efeoğlu, a.g.e., s.22.

2.1.3.1.1. İş Stresinin Tanımı ve İş Stresinin Kadın Sağlığına Olan Etkileri

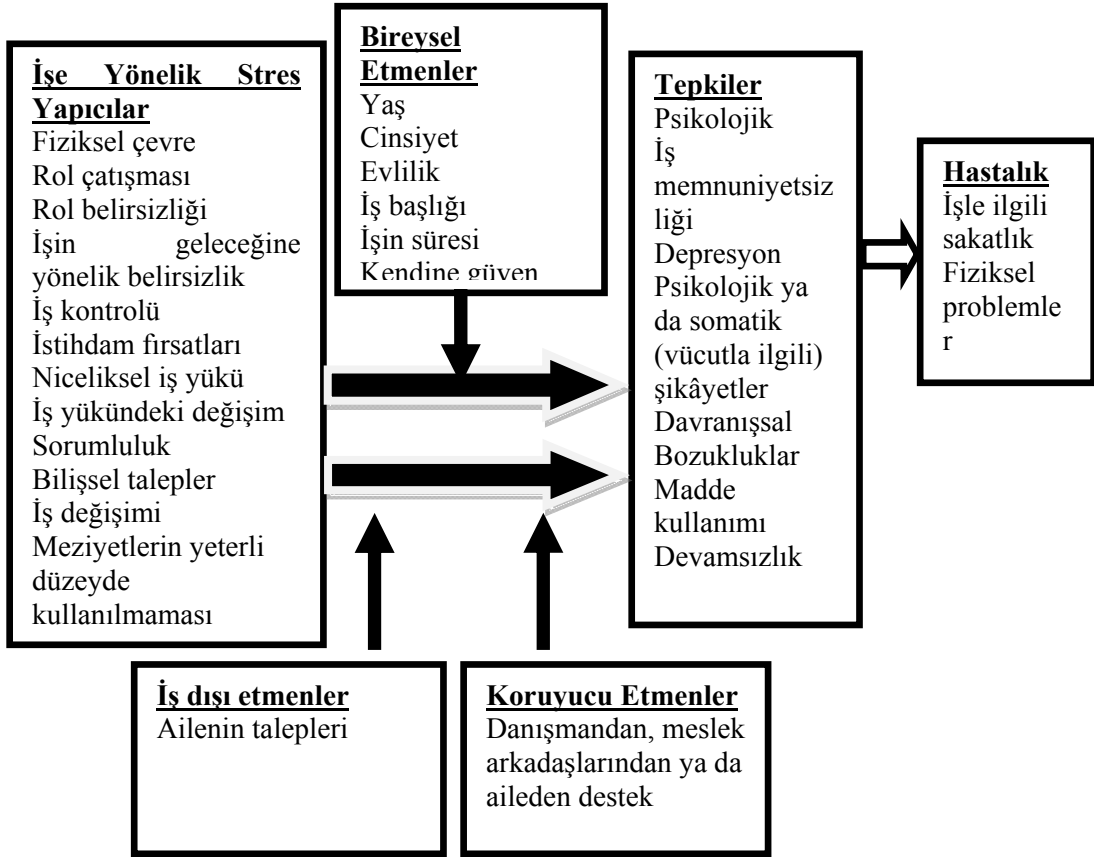
İş stresi, kadın işgörenin çevresiyle olan etkileşimi sonucunda ortaya çıkan gerilim durumu olarak tanımlanabilmektedir. Tanımdan hareketle iş çevresi, işveren ya da yönetim gibi çalışanın kendi kontrolü dışındaki etmenlerin çalışan üzerinde yarattığı baskı sonucu çalışanın kapasitesinin yetersiz bulunması değişken bir yapıda olan iş stresi yaşamasına sebep olmaktadır.¹⁷⁶

Fiziksel ve kimyasal zararlarından farklı olarak iş konusunda strese neden olan etmenler herhangi bir mesleki sınır ya da cinsiyet sınırı tanımamakta bu yüzden bu potansiyel sağlık riski sınıfına maruz kalmaya neden olmaktadır. Kadın çalışanların yaşadıkları iş stresi ve sağlık arasındaki ilişki Şekil 2.4'te gösterilmiştir. Bu şekil, iş stresi ve sağlık arasındaki ilişkinin açıklanması anlamında oldukça önemlidir.¹⁷⁷ Şekilde işe yönelik stres yapıcılar, strese neden olan iş dışı etmenler, koruyucu etmenler, bu etmenlere gösterilen tepkiler ve sonucunda ortaya çıkan hastalıklar ayrıntılarıyla gösterilmiştir.

¹⁷⁶ Lazarus R.S., "Psychological Stress in the Workplace", **Journal of Social Behaviour and Personality**, 1991, s. 6.

¹⁷⁷ Hurrell J. J. ve Murphy L.R., **Psychological Job Stress**, in Rom, W.N (Ed.) Environmental and Occupational Medicine, 2nd ed. Little Brown and Company, Boston, MA, 1992.

Şekil 2.5. İş Stresi ve Sağlık Arasındaki İlişki Modeli



Şekil 2.5'in temelinde iş ortamında strese neden olan etmenlerin kronik hastalıklarla sonuçlanacak rahatsızlıklara sebep olacağı belirtilmektedir. Ayrıca şekil 2.5 haricinde başka bir tasnife göre iş yerinde stres yapıcı etmenler tek bir grup olarak sıralanmasına rağmen genellikle bu stres yapıcılar birkaç gruba ayrılmaktadırlar. Bunlar: ¹⁷⁸

1. İşe özgü faktörler
2. Örgüt içerisindeki rol
3. İşteki ilişkiler
4. Kariyer gelişimi
5. Örgütsel yapı ya da iklim

¹⁷⁸ Murphy Lawrence R., "Managing Job Stress, An Employee Assistance/Human Resource Management Partnership", **Personnel Review**, Vol 24, No 1, 1995, s. 42.

Yine bu tasnife göre iş yerinde kadın çalışanlar üzerinde etkili olan stres yapıcı diğer etmenler ise şöyledir: ¹⁷⁹

1. Kişisel özellikler (kişilik özellikleri)
2. İş harici etmenler (ailevi sorunlar, ekonomik problemler ve sosyal ilişkiler)

Kadın çalışanları iş hayatında mağdur eden diğer örgütsel ve bireysel stres yapıcılar aşağıdaki gibidir: ¹⁸⁰

Şekil 2.6. Örgütsel ve Bireysel Stres Yapıcılar

Örgütsel Pratikler / Performans	Ödül Sistemi Denetleyici Pratikler Promosyon Fırsatları
İş/ Görev Özellikleri	İş yükü Çalışma Temposu Özerklik
Örgüt kültürü ve iklimi	İşgörenin değeri Kişisel Gelişim Bütünlük
Kişilerarası ilişkiler	Danışmanlar Meslektaşlar Müşteriler
İşgören Kişisel Özellikleri	Kişisel Özellikler Aile İlişkileri Mücadele Yeteneği

Şekil 2.6, kadın çalışanlar üzerinde etkili olan örgütsel ve bireysel stres yapıcıların açık bir şekilde belirlenmesine olanak sağlamıştır. Örgütsel ve bireysel stres yapıcıların bilinmesi ve bunların çözümüne yönelik adımlar kadın çalışanlar açısından da oldukça önemlidir. Örneğin, kadın çalışanlar açısından işlerin ve işgörenin, örgütün özelliklerinin ve kişilerarası ilişkilerin bilinmesi, bunların çözümü için önlemler alınması stres yapıcıların iş ortamındaki etkilerini azaltacaktır. Bu duruma paralel olarak da kadın çalışanların yaşadıkları iş-aile yaşam çatışmasının asgari düzeye indirilmesine olanak sağlanacaktır.

¹⁷⁹ Murphy, a.g.e., s. 42.

¹⁸⁰ Murphy, a.g.e., s. 46.

İnsanoğlu hayatın her aşamasında stresle karşı karşıya kalmaktadır. Stres, modern hayatın sonucunda ortaya çıkmış olan bir kavramdır ve kadın çalışanların en büyük problemlerinden bir tanesidir. Stres, iş ve evde birçok eylemde gerekli bir faktör olmasına rağmen günlük yaşama zarar verebilecek yoğunluğa ulaştığı zaman zararlı olabilmektedir. İşyerinde zararlı stres aşağıdaki ifadelerle özdeşleştirilir: ¹⁸¹

- İşin nasıl yapılmasıyla alakalı sınırlı bir kontrol imkânı tanıyan ancak işgörenlere fazla iş yükü veren işler,
- Güvensiz ya da rahat olmayan iş ortamları,
- İşgören katılımını ve girdisini hariç tutan örgütsel pratiklerdir.

2.1.3.2. Kadın Stresinin İşletmelere Olan Etkisi

İş-aile çatışması şeklinde varlık gösteren, yüzyılımızda sıklıkla rastlanan, hem olumlu hem de olumsuz etkileri olan, herkes için değişebilen, belirli bir dozda olması durumunda varoluşun bir özelliği olarak gerekli olan ¹⁸² stres, iş ve ailelere verdiği zararın yanında örgütsel anlamda da iş ortamına dolayısıyla da işletmelere zarar vermektedir. İş aktivitelerinden doğan ve kadının verimliliğini düşüren stres, işletmelerde düşük üretim ve verimlilik, meslek hastalıkları ve yaralanmalar, devamsızlık, düşük güven ve yüksek hastalık riskleri ve giderleri şeklinde varlık göstermektedir. Finansal maliyetle beraber aynı zamanda iş yerinde yaşanan ve endişeyle paralel olan ¹⁸³ stres olgusu işletmenin rekabet avantajını da azaltmaktadır.

¹⁸⁴

İş yerinde giderek artan oranda ortaya çıkan, ¹⁸⁵ psikolojik, çevresel ve davranışsal anlamda birçok sebebe bağlanılabilen stres faktörü, kadın işgörenin devamsızlığına, işgörenin işi bırakması ve işten ayrılması anlamına gelen “işgören

¹⁸¹ Pretrus Teodor ve Kleiner Brian H., “New Developments Concerning Workplace Safety Training: Managing Stress Arising from Work”, **Management Research News**, Volume 26, Number 6, 2003, s. 68.

¹⁸² Bayık Ayla, Özsoy Süheyla Altuğ ve Ardahan Melek, “Kadınların Stres Verici Yaşam Olaylarıyla Karşılaşma Durumları” **Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi**, Cilt 9, Sayı 2, 2006, s. 2.

¹⁸³ Hudson Mary Pelzer, “Conflict and Stres in Times of Change”, **Library Management**, Volume 20, Number 1, 1999, s. 36.

¹⁸⁴ Pretrus ve Kleiner, a.g.e., ss. 68-69.

¹⁸⁵ King Michelle ve Gardner Dianne, “Emotional Intelligence and occupational stres among Professional Staff in New Zealand”, **International Journal of Organizational Analysis**, Vol 14, No 3, 2006, s. 186.

devir hızına”, düşük orandaki verimliliğe ve işletme maliyetinin artmasına ¹⁸⁶ neden olmaktadır. Yine kadın çalışanların yaşadıkları stres, örgütsel gelişim ve ilerlemenin de önündeki en büyük engeldir. İş tatmini, iş yerindeki rahat çalışma ortamı, etkileşim, işbirliği ve takım ruhu ise stresi azaltıcı bir rol oynamaktadır. ¹⁸⁷

Stres ortamının ortadan kaldırılması ve bu bağlamda stratejiler geliştirilmesine ¹⁸⁸ bağlı olan kısa vadede hastalık, ruhsal durumda meydana gelen değişim, uyku bozukluğu; uzun vadede ise kalp rahatsızlıkları ve psikolojik problemlere ¹⁸⁹ neden olduğu bilinen iş stresi, bazen işkolik olma ile eş anlamlı hale gelmekte, ¹⁹⁰ iş-aile arasında meydana gelen çatışmada da önemli rol oynamaktadır. ^{191 192 193 194} Dolayısıyla bu çatışmanın önlenmesi için öncelikle stres yapıcıların ortadan kaldırılması gerekmektedir.

2.1.3.4. Kadın İkilemi Olarak İş-Aile Yaşamı

Kadının işgücüne katılımı, aile içi ilişkilerde bazı değişiklikleri de beraberinde getireceğinden aile ve iş yaşamı arasındaki ilişki kadınlar için bir ikilem konusudur. Başka bir ifadeyle çalışmayan kadın zamanının ve enerjisinin neredeyse büyük bir bölümünü ailesi için kullanırken, çalışan kadın ise iş ve aile yaşamı arasında denge kurmak zorundadır. Bu dengeyi sağlayabilmek özellikle işbölümünün

¹⁸⁶ Everton Wendi J., Jolton Jeffrey A. ve Mastrangelo Paul M., “Be Nice and Fair or Else: Understanding Reasons for Employees Deviant Behaviours”, **Journal of Management Development**, Vol 26, No 2, 2007, s. 118.

¹⁸⁷ Zeffane Rachid ve McLoughlin Dominic, “Cooperatin and Stress, Exploring the Differential Impact of Job Satisfaction, Communication and Culture”, **Management Research News**, Vol 29, No 1, 2006, s. 618.

¹⁸⁸ Gibbons R. Murray ve Gibbons C., “Occupational Stress in the Chef Profession”, **International Journal of Contemporary Hospitality Management**, Vol 19, No 1, 2007, s. 32.

¹⁸⁹ McCarty William P., Zaho Jihong “Solomon” ve Garland Brett E., “Occupational Stress and Burnout between Male and Female Police Officers Are There any Gender Differences?” **An International Journal of Police Strategies and Management**, Vol 30, No 4, 2007, s. 673.

¹⁹⁰ Aziz Shahnaz ve Cunningham Jamie, “Workaholism, Work Stress, Work Life Imbalance: exploring Gender’s Role”, **Gender in Management: An International Journal**, Vol 23, No 8, 2008, s. 553.

¹⁹¹ Pattie Marshall, “Professional Insights, Making A Difference in Workplace Future Directions in Diversity, IPV, and Occupational Stress”, **Equal Opportunities International**, Vol 25, No 3, s. 220.

¹⁹² Fairbrother Kerry ve Warn James, “Workplace Dimensions, Stress and Job Satisfaction”, **Journal of Managerial Psychology**, Vol 18, No 1, 2003, s. 8.

¹⁹³ Johnson Sheena, Cooper Cary, Cartwright Sue, Donald Ian, Taylor Paul ve Millet Clare, “Observations Piece The Experience of Work Related Stress Across Occupations”, **Journal of Managerial Psychology**, Vol 20, No 2, 2005, s. 178.

¹⁹⁴ Lu Luo, Cooper Carry L., Kao Shu Fang, Zhou Yun, “Work Stress, Control Beliefs and Well Being in Greater China An Exploration of Sub-culturel Differences between the PRC and Taiwan”, **Journal of Managerial Psychology**, Vol 18, No 6, 2003, s. 479.

geleneksel cinsiyet rolleri temeline göre ayrıldığı toplumlarda çok daha güç olmaktadır. Çalışma hayatında böyle bir ikilemin oluşmasının en büyük nedeni tarihte önemli bir kırılma noktası olan ve Batı toplumunu zenginleştiren, kapitalizm, sosyalizm ve liberalizm gibi akımları da beraberinde getiren endüstri devrimidir.

Buharın pamukla evlenmesi ¹⁹⁵olarak tanımlanan endüstri devriminden sonra çalışma kavramının tanımı da değişmiş ve iş ile aile hayatı kesin çizgilerle ayrılmış ve birbirinden soyutlanmıştır. Endüstri devrimi öncesinde aile hem üretim hem de tüketim birimiydi. Aile fertleri kendi tüketimleri için üretmekteydi. Ancak endüstri devrimi sonrasında ev ve iş farklı mekân ve zamanlara, farklı ilişki sistemlerine, farklı davranış kalıplarına taşındı. Bu köklü değişimle beraber artık aile fertleri sadece tüketmek için değil aynı zamanda pazar için de üretim yapmakta, iş yerleri evlerin dışına taşınmakta, ev ve işe ilişkin zaman dilimleri farklılaşmakta, aile fertleri arasındaki ilişkiler de işyerindekilerden ayrılmakta ve bunun sonucunda iş-aile yaşam çatışması ortaya çıkmaktadır. Çünkü endüstri devrimi sonrasında, aile ve iş mekânsal açıdan birbirinden ayrılmakta ve ev hayatındaki bazı sorunlar iş hayatına bazen de iş hayatındaki bazı sorunlar ev hayatına taşınmaya başlamaktadır. ¹⁹⁶

Başta sanayi devrimi olmak üzere hem iş hem de aile yaşamına ilişkin önemli sorumlulukları olan insan sayısını artıran toplumdaki değişimler, iş ve aile arasındaki bağımlılığı da araştırmayı gerekli kılmaktadır. ¹⁹⁷ Endüstrileşmeyle beraber değişen ve gelişen toplum yapısı, kadının görevleri üzerinde de etkili olmuştur. Daha önceleri görevleri sadece evle sınırlı olan kadın, sanayi ve hizmetler sektörünün ihtiyaç duyduğu iş gücünü sağlamada erkeğin yanı sıra ev dışında ücret karşılığı çalışmaya başlamış ancak kadın geleneksel ve ataerkil cinsiyet rolünden tamamen sıyrılamamıştır. Diğer bir ifadeyle özellikle II. Dünya Savaşı'ndan sonra giderek artan ¹⁹⁸ kadın işgücüne rağmen cinsiyete dayalı iş bölümü çerçevesinde 'ekmek, para kazanan' erkek ve ailedeki diğer bireylerin bakımlarını sağlayan 'dişi kuş' kadın rolü halen daha ortadan kalkmış değildir. Fakat bu geleneksel role rağmen kadınlar

¹⁹⁵ Ekin Nusret, **Endüstri İlişkileri**, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını, Beşinci Baskı, İstanbul, 1989, s. 8.

¹⁹⁶ Adak Nurşen, "Kadınların İkilemi: İş ve Aile Yaşamı", **Sosyoloji Dergisi**, 2007, ss. 137-139.

¹⁹⁷ Clark Sue Campell, "Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance", **Human Relations**, 2000, 53/6, s. 749.

¹⁹⁸ Semyonov Moshe, "The Social Context of Women's Labour Force Participation: A Comparative Analysis", **The American Journal of Sociology**, Vol 86, No 3, Kasım 1980, s. 534.

da erkekler gibi toplumsal yapı içerisinde daha iyi pozisyonlara gelmeye başlamışlardır.¹⁹⁹

İş ve aile ilişkisi çift yönlü yani dual bir ilişkidir. Dolayısıyla iş yaşamı aileyi etkilediği gibi aile yaşamı da iş yaşamını etkilemektedir. Kadınların ev içi ilişkileri, özellikle sanayi devriminden sonra ev dışında ücret karşılığı çalışmaya başlamalarına, çalıştıkları işin özelliklerine, işten elde edilen gelir bağlamında değerlendirildiğinde yeni düzenlemelere ihtiyaç duyulduğu açıktır. Bu yeni düzenlemelerden aile olumlu ya da olumsuz etkilenmektedir. Kadının çalışma yaşamına katılımının olumlu etkilerinden en önemlisi kadının ekonomik bağımsızlığını kazanmasıdır. Her ne kadar iş-aile yaşamı noktasında sıkıntılar ortaya çıksa da ekonomik güce kavuşan kadının özgüveni artmakta, hayatı üzerinde daha fazla kontrol duygusuna sahip olmakta ve kendi ayakları üzerinde durmaya başlamaktadır. Ayrıca kadının ev içindeki statüsü değişime uğramakta ve geleneksel cinsiyet rollerinde gevşeme gözlenmektedir. Ev içi işlerin kadın-erkek arasında paylaşımında demokratikleştiği, çalışma yaşamına atılan kadının sosyal çevresinin genişlemek suretiyle sosyalleştiği ve daha dışa dönük bir yapıya büründüğü görülmektedir.²⁰⁰

Çalışan kadın hem iş hem de aileye ilişkin sorumluluklarını yerine getirebilmek için üzerinde baskı hissettiği, iyi bir eş ve anne olmak için çabalarken, bazı statü ve yükselme fırsatlarını kaçırabileceği için kadının çalışması her zaman benzer sonucu doğurmamaktadır. Evde duygulu, hassas olan kadından çalışma ortamında işe odaklanması istenmekte, bazen de işin durumuna göre hırslı, aktif ve girişken olması beklenmektedir. Tüm bu beklentiler ve roller kadının çalışma ve aile hayatında ikilem yaşamasına neden olmaktadır. İş-aile çatışması olarak adlandırılan, sosyal desteğin önemli olduğu,²⁰¹ kadın istihdamında önemli rol oynayan²⁰² çalışma

¹⁹⁹ Powell Sarah, "Linda Wirth: Trends in Female Employment", **Human Resource Management International Digest**, Vol 14, No 3, 2006, ss. 37, 38.

²⁰⁰ Adak, a.g.e., 142.

²⁰¹ Marcinkus Wendy C., Berry Karen S. Whelan, Gordon Judith R., "The Relationship of Social Support to The Wok-Family Balance and Wok Outcomes of Midlife Women", **Women in Manageent Review**, Vol 22, No 2, 2007, ss. 86, 87.

²⁰² Bener Özgün, "Ev Kadınlarının Çalışma Yaşamına Katılım Konusunda Görüşlerinin STK'ların yürüttüğü Kadın İstihdamı Faaliyetleri Çerçevesinde Değerlendirilmesi", **Uluslararası İnsan Bilimler Dergisi**, Cilt 6, Sayı 1, 2009, s. 416.

hayatı temelinde cinsiyet farkı²⁰³ ve ayrımcılığı bulunan^{204 205 206 207 208} bu olgu “bir role katılımın diğer bir role katılımdan dolayı daha güç yapılı hale gelmesi ve rollerin birbirlerini bastırmak için çatışması” şeklinde tanımlanmıştır.^{209 210 211}

2.2. Kadın İşgücünün Psikolojik Problemleri

Kadın işgücünün sosyal problemlerinin yanında psikolojik problemleri de bulunmaktadır. Bunları genel itibariyle stres, mobbing (psikolojik taciz), iş tatmini ve monotonluk şeklinde gruplandırmak mümkündür.

2.2.1. Stres Kavramı

Modern hayatın kaçınılmaz bir parçası olan stres, insanlık tarihi kadar eski ve hayatın her noktasında var olan ve kadın çalışanlarında karşılaştıkları temel problemlerden biridir. Stresin bazıları tarafından olumsuz değerlendirilmesine rağmen insan hayatındaki zorlamaların insanı yenilikler arama, çalışma ve yaratma noktasında harekete geçirdiği ve teşvik ettiği bilinmektedir. Çalışma ortamındaki her bireyin rahat ve verimli çalışacağı olumlu bir stres düzeyi mevcuttur. Bu açıdan stresle başa çıkmanın en temel koşulu bireyin olumlu stres düzeyini temel alarak hangi durumlarda bu düzeyin üstüne çıktığının veya indiğinin farkında olarak kendisine optimum bir stres düzeyi belirlemesidir. Yine 18. yy’da Sanayi Devrimiyle beraber kadın işgücünün geleneksel rolünden sıyrılarak istihdama katılmasıyla

²⁰³ Littrell Romie F. Ve Nkomo Stella M., “Gender and Race Differences in Leader Behaviour Preferences in South Africa”, **Women in Management Review**, Vol 20, No 8, 2005, s. 563.

²⁰⁴ Pines Ayala Malach, Lerner Miri, Schwartz Dafna, “Gender Differences in Entrepreneurship, Equality, Diversity, and Inclusion in the Times of Crisis”, **Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal**, Vol 29, No 2, 2010, ss. 186-191.

²⁰⁵ Burgess Cathy, “Gender and Salaries in Hotel Financial Management: It’s Still A Men’s World”, **Women in Management Review**, Volume 18, No 1/2, 2003, ss. 50, 51.

²⁰⁶ Pines Ayala Malach ve Schwartz Dafna, “Men and Women Small Business Owners in Israel”, **Equal Opportunities International**, Vol 25, No 4, 2006, ss. 311, 312.

²⁰⁷ Levent Tüzin Baycan, Masurel Enno ve Nijkamp Peter, “Diversity in Entrepreneurship: Ethnic and Female Roles in Urban Economic Life”, **International Journal of Social Economics**, Vol 30, No 11, 2003, ss. 1131, 1132.

²⁰⁸ Nagy Beata ve Vicsek Lilla, “The Evaluation of Male and Female Managers at a Local Municipality in Hungary”, **Gender in Management: An International Journal**, Vol 23, No 1, 2008, s. 37.

²⁰⁹ Yang Nini, Chen Chao C., Choi Jaepil, Zou Yimin, “Sources of Work-Family Conflict: A Sino-US Comparison of the Effects of Work and Family Demands”, **Academy of Management Journal**, Vol 43, No 1, 2000, s. 113.

²¹⁰ Greenhous Jeffrey H. ve Beutell Nicholas J., “Sources of Conflict Between Work and Family Roles”, **Academy of Management Review**, Vol 10, No1, 1985, s. 77.

²¹¹ Sastry Nalini ve Pandey Subrata, **Women Employees and Human Resource Management**, Universities Press Limited (India), India, 2000, s. 109.

beraber artan iş yükü, düşük ücret, iş ve aile yaşam çatışması gibi sorunlar kadınların stres ve baskı altında kalmalarına neden olmaktadır.²¹² Ayrıca Sanayi devrimiyle birlikte, bireyin kendini kanıtlama gerekliliğinin ortaya çıkması, kendi iş yerini kapatarak emeğinin denetimini başkalarına devretmesi ya da diğer bir ifadeyle emeğini başkalarına satması, bazen de yeteneklerinin çok altında işlerde çalıştırılıyor olması, yaptığı işten memnuniyet duymayan ve beklentisi karşılanmayarak hayal kırıklığına uğrayan insan topluluklarının ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Bu hayal kırıklıkları da iş yerinde verimliliği düşüren bu bağlamda hem kadın işgören hem de örgüt açısından zararlı olan ve özellikle mali işlerde²¹³ etkili olan stres faktörünü de beraberinde getirmiştir.²¹⁴

Stres kavramının kökenine bakıldığında Latince’de “Estrictia” kelimesinden türeyen 17. 18. ve 19. yüzyıllarda kavramsal olarak farklılık gösteren, kelime anlamı itibariyle elem, keder, üzüntü, ruhsal yapıya yönelik baskı, zorlama ve güç olarak tanımlanabilir.²¹⁵ Başka bir ifadeyle madde bağımlılığına, beslenme bozukluğuna, depresyona hatta hastalık ve maluliyete sebep olan^{216 217} stres, bilinçaltı tarafından tehdit edilen, zorlanılan olaylara karşı vücudun gösterdiği tepkiler şeklinde de ele alınabilir.^{218 219} Bu anlamda stres, insanda gerilime neden olan çevresel bir uyarıcı ya da bireyin kendine özgü dış uyarıcılara gösterdiği bir tepki olarak tanımlanabilir.

Stres konusunda önemli bilim adamlarından birisi olan Hans Selye’ye göre stres, “bedenin kendi üzerindeki baskılara verdiği genel bir tepkidir”²²⁰ Selye,

²¹² İlgar Özlem, Örgütsel Stresin Çalışan Kadınlar Üzerindeki Etkileri ve Stresle Başa Çıkma Yolları, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2001, s. 2.

²¹³ Montgomery Danie Cameron, Blodgett Jeffrey G. ve Barnes James H., A Model of Financial Securities Salespersons’ Job Stress”, **The Journal of Services Marketing**, Vol 10, No 3, 1996 s. 21.

²¹⁴ Ağma Fatma Şafak, İş Yaşamında Stresin Nedenleri ve Olumsuz Etkileri, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2007, s. 1

²¹⁵ İlgar, a.g.e., s. 4.

²¹⁶ Jogaratnam Giri ve Buchanan Polly, “Balancing the Demands of School and Work: Stress and Employed Hospitality Students”, **International Journal of Contemporary Hospitality Management**, Vol 16, Number 4, 2004, s. 237.

²¹⁷ Hudson, a.g.e., s. 35.

²¹⁸ İlgar, a.g.e., s. 4.

²¹⁹ Bradley Anne Clifford, “Under Pressure: Identifying and Coping with Stress”, American Fitness, Sayı 15, No 6, November- December 1997, s. 26.

²²⁰ Selye Hans, **History and the Present Status of the Stress Concept**. (Ed. Goldberger, L. & Breznitz, S.). Handbook of Stress. New York: The Free Press, 1986.

verilen bu tepkilere “genel uyum sendromu” adını vermiş ve bu anlamda stres, hem duygusal canlanma, çaba, ve acı hem de korku, konsantrasyon kaybı ve hatta beklenmedik büyük bir başarı gibi farklı durumlar yaratabilir. Stresi tanımlamak amacıyla hangi kavram kullanılırsa kullanılsın stres sürecinde strese neden olan etmenler, bu etmenlerin vücuda ve zihne etkileri, bu etmenlerle başa çıkma yolları kesinlikle göz ardı edilmemesi gereken olgulardır.²²¹

Tarihsel bir kavram olan stres belirli bir durumda meydana gelen baskı ve bu baskıyı yenmek için ortaya çıkan dengesizlik durumu olarak da tarif edilebilir. Aynı tanımlamalara rağmen bu konuda çalışma yapan bilim adamlarının görüşleri farklılaşmaktadır. Şemsiye bir kavram olan stres kavramının temel hedefi durumu ve talepleri değerlendiren kişiler ile bu talepleri karşılamaya çalışan kişilerin algılama düzeylerini belirlemektir. Hastalık ile stres arasındaki bağlantı tam manasıyla anlaşılamamasına rağmen bu ikisi arasında bağlantı olduğu genel bir kanıdır ve stres elementlerini “kişi, durum, stres yapıcılar, kişinin verdiği tepki ve alınması gereken önlemler” şeklinde ifade etmek mümkündür.²²²

Stres konusunda araştırma yapan Selye, stresin ne olduğunun yanı sıra ne olmadığını da tanımlamıştır. Bu tanımlamalara göre;²²³

1. Stres her zaman zarar verici değildir.
2. Stres yalnızca bir sinirsel gerginlik değildir.
3. Stres özellikle kaçınılması gereken bir durum değildir.
4. Hayatta sıfır stres ölümle eş değerdir.

Bireylerin strese uzun süre direniş göstermesi imkânsızdır ve vücut mutlaka dinlenme ihtiyacı hissetmektedir. Ayrıca sinirsel bozukluk, aşırı derecede alınganlık, depresyon ve çeşitli kronik hastalıklara neden olan stres bireyleri korkutmakta ve kaygılandırmaktadır. Bu anlamda uzun vadede bireylerin stresle başa çıkmayı

²²¹ Sıgır Ünsal, “Geçici ve Daimi Personelin Stres Faktörlerinin, Belirtilerinin, Yatkinliklerinin ve Stresle Baş Etme Tazrızlarının Mukayeseli Analizi”, **Öneri**, Cilt 7, Sayı 28, Haziran 2007, ss. 177, 178.

²²² Ward Jane Cranwell ve Abbey Alyssa, **Organizational Stress**, Palgrave Macmillan, New York, 2005, s. 27.

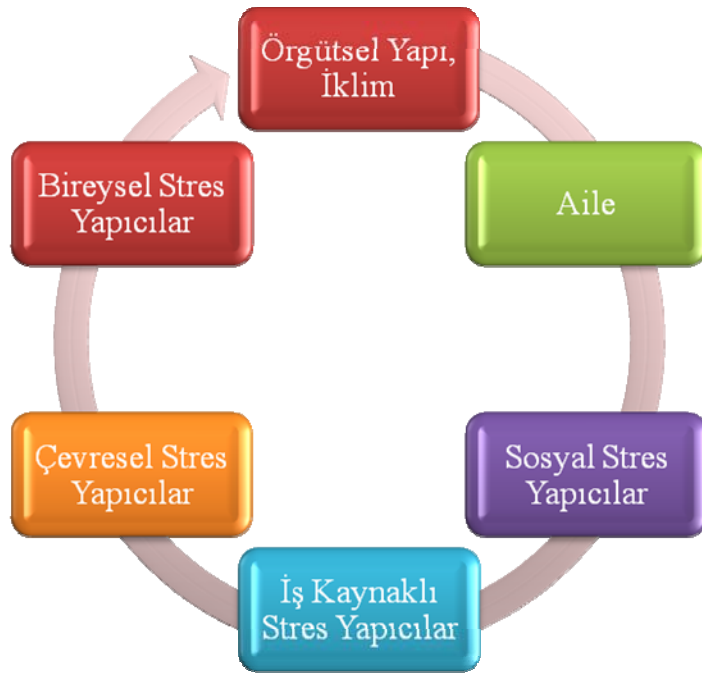
²²³ Selye, a.g.e., ss. 30-32.

öğrenmesi onların daha mutlu ve huzurlu işgören olmalarını sağlayacaktır.²²⁴ Madem stres hem kadın hem de erkek çalışanlar için kaçınılmazdır ve bu yüzden kişilerin mutlu olmalarını sağlamak için stresle yaşamayı, stres yapıcıların neler olduğunu ve stresi önlemek için ne tür önlemler alınması gerektiğini öğrenmeleri gerekmektedir.

2.2.1.1. Stres Yapıcıların Tanımlanması

Daha önce stres yapıcılar iş-aile yaşam çatışması bağlamında kısaca ele alınmıştı. Ancak konuya burada daha detaylı değinilecektir. İnsan organizmasını ve performansını stresle sonuçlanan birçok faktör etkilemektedir ve bunlar stres yapıcılar olarak ifade edilmektedir.²²⁵ Stres yapıcılar aşağıdaki şekilde de gösterilmiştir.

Şekil 2.7. Stres Yapıcıların Tanımlanması



²²⁴ Magnuson John, "Stress Management", **Journal of Property Management**, Sayı 55, No 3, May-June 1999, s. 24.

²²⁵ Ajgaonkar Samit, Techniques Used to Manage Stress and Its Impact On Middle Management's Performance in the Hospitality Industry in India, Unpublished Master Thesis, Auckland University of Technology, New Zealand, 2006, s. 13.

2.2.1.1.1. Örgütsel Yapı ya da İklim

Bireyin beklentileri ile örgütün beklentileri çatıştığında ortaya çıkan strestir. Özellikle rol çatışması ve belirsizlik yöneticiler için ciddi stres yapıcıları olarak ele alınabilir. Taleplerin karşılanamaması, işgörenlerle düşük iletişim düzeyi, uzun çalışma saatleri ve yüksek sorumluluklar yöneticiler ve kadın çalışanlar için stres kaynağı olabilmektedir.

2.2.1.1.2. Bireysel Stres Yapıcılar

Kadın çalışanlar bireysel olarak birçok stres kaynağı ile karşı karşıyadırlar ve bu çalışanların kişiliğine ve karakterine bağlı olarak da değişmektedir. Ayrıca bireysel stres kaynaklarını “kaygı düzeyi, belirsizliklere karşı gösterilen tolerans, heyecan düzeyi, iş hayatının anlamsız bulunması, hayal kırıklığı, işe karşı gösterilen ilgi, ailevi sorunlar, orta yaş bunalımı ve maddi sorunlar” şeklinde sıralamak mümkündür.²²⁶

2.2.1.1.3. Aile

Kadın işgörenler açısından değerlendirildiğinde stres kaynaklarının bir diğeri de ailedir ve stresten bağımsız tutulamaz. Daha öncede değinildiği gibi özellikle iş-aile yaşam çatışması şeklinde ortaya çıkmaktadır. Örgütün talepleri ile ailenin talepleri birbiriyle çatıştığı zaman ortaya çıkmaktadır ve bireyde endişeye neden olmaktadır.

2.2.1.1.4. Çevresel Stres Yapıcılar

Aşırı sıcaklık değişimleri, gürültü, toz gibi fiziksel çevre unsurları da kadın işgücünde strese neden olan diğer etmenlerdendir.

2.2.1.1.5. İş Kaynaklı Stres Yapıcılar

Aşırı iş yükü, uzun çalışma saatleri, uygun olmayan fiziksel çalışma koşulları, üstlerle, astlarla ve meslektaşlarla olan ilişkiler, uyum sorunu, bürokratik sorunlar, yetersiz ya da hızlı terfi, iş güvenliğinin eksikliği,²²⁷ iş ve aile taleplerinin

²²⁶ İlgar, a.g.e., s. 15.

²²⁷ Sabuncuoğlu Zeyyad, **Personel Yönetimi: Politika ve Yönetel Teknikler**, Ezgi Kitabevi, 8. Baskı, 1997, s. 45.

birbirlerine karışması şeklinde varlık gösteren iş ya da diğer bir ifadeyle örgütün neden olduğu stres kaynakları da dikkate alınmalıdır.

2.2.1.1.6. Sosyal Kaynaklı Stres Yapıcılar

Sosyal kaynaklı stres yapıcılar da kısaca evlilik ve aile problemleridir. Dolayısıyla bu etmenler de kadın çalışanlar açısından stres unsuru olarak değerlendirilebilir.

Bu sınıflandırmanın yanı sıra kadın çalışanların karşılaştıkları stres kaynaklarının bireyin kişiliğini de göz önüne alarak “organizmadan” kaynaklanan ya da “çevre” merkezli olmak üzere iki şekilde incelenmesi mümkündür. Organizmadan kaynaklanan stres kaynakları A Tipi Kişilik ve B Tipi Kişilik şeklinde ele alınabilir.

228

A tipi ve B tipi kişilik çalışmasını Amerikalı iki kalp uzmanı olan Majer Friedman ve Ray Hosenman adlı iki bilim adamı 1974 yılında yapmışlardır. A tipi davranış gösteren kadınlar, sürekli ve şiddetli rekabete giren, sabırsız, çabuk sinirlenen, kolayca hayal kırıklığı yaşayan bireylerdir. Bu tip kişilik özelliği gösteren kadınlar, ayrıca, sürekli acelecidirler ve adeta zamana karşı savaşılmaktadırlar. Dolayısıyla bu davranış özelliği gösteren kadınlar, zamanla yarıştıkları için en kısa zamanda yapabileceklerinden çok fazla iş yapma eğilimindedirler. Ancak bu kadınlar, kendi kafalarında belirledikleri zaman içerisinde işi bitiremezlerse o zaman kendilerine başka işler bularak ceza vermekte ve kendilerini cezalandırmaktadırlar. Bu anlamda gelişmiş ülkelerde yaşayan kadın çalışanların hemen hemen hepsinin A tipi davranış özelliği gösterdikleri söylenebilir. A tipi davranış gösteren kadınlar, başarılı olduklarından örgütlerde bu tip kadınlara ihtiyaç duyulmakta ve bu kadınlar, örgütler tarafından ödüllendirilmektedirler. A tipi davranış sergileyen kadınlar, elde ettiklerinden asla tatmin olamamakta zamana karşı hızlı olduklarından birçok hatalı davranış sergileyebilmekte ve her zaman ön planda olmak istemektedirler.²²⁹ Ayrıca A tipi kişilik özelliğine sahip olan kadınlar:²³⁰

²²⁸ Ajgaonkar, a.g.e., ss. 14, 15.

²²⁹ İlgar, a.g.e., s. 45.

²³⁰ Emre Işık, İşletmelerde Mobbing Uygulamaları İle İş Stresii İlişkisine Yönelik Bir Araştırma, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2007, s. 10

- Sürekli bir zaman kaygısıyla çalıştıklarından aşırı iş yükü altında ezilirler ve yıpranırlar.
- Yarım kalan işlerini eve götürürler ve hem hafta sonları hem de geceleri çalışmaya devam ederler.
- Tatillerini sık sık yarıda keser bazen de hiç tatil yapmayabilirler.
- Rekabet hayatlarının vazgeçilmez unsuru olduğundan hem kendileriyle hem de başkalarıyla rekabet halindedirler.
- Çalışma ortamında engellendiklerini düşünürler ve üstlerinin sürekli kendilerini anlamadığından yakınırlar.

Friedman ve Rosenman'ın B tipi kişilik olarak ifade ettikleri davranış tipine uyan kadınlar ise A tipi kişiliğe sahip olanların tam tersine olaylara karşı oldukça rahattırlar ve olaylara karşı oldukça soğukkanlı hareket etmektedirler. B tipi davranış gösteren kadınlar, hedeflerine ulaşmak için fazla çaba sarf etmeyen, sakin, zaman kavramını dikkate almayan, sorumluluk duygusu fazla gelişmemiş ve olayları olurlarına bırakan bireylerdir. B tipi davranış özelliğine sahip olan bu bireyler daha çok ailelerine, hobilerine, arkadaşlarına ve sevdiklerine zaman ayırmaktadırlar. Mükemmellecilik değil, affedici ve tolere edici bir yapıya sahip olduklarından stres düzeyleri oldukça düşüktür.²³¹ A tipi kişilik özelliğine sahip kadın çalışanlar aktif, hızlı, zamanı etkili kullanan kişilerken, B tipi kişilik özelliğine sahip kadın çalışanlar ise durağan hayatları ve işleri olurlarına bırakan yaklaşımlarıyla ön plana çıkmaktadırlar.

2.2.1.2. Örgütsel Stres Kavramı

Kadın çalışanlara yönelik stres algısı bireysel olabildiği gibi örgütsel de olabilmektedir. Toplumsal yaşamın hızla değişmesi, değerler ve tercihlerdeki değişimler, bireyden beklenen rollerin değişimi ve kişinin buna yönelik algısı gibi birçok alandaki değişim insan yaşamını giderek daha karmaşıktırmaktadır. Söz konusu değişimler bireyin hem sosyal ve günlük ilişkilerindeki yaşantısını hem de iş-meslek yaşamını etkilemektedir. Sonuç olarak bireyin baş etmesi ve çözümler

²³¹ Eren Erol, **Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi**, 5. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 1993, s. 236.

bulması gereken birçok olayla karşı karşıya kaldığı söylenebilir. Bu anlamda bireyler eğitim, iş, sağlık ve özel yaşam gibi günlük yaşamlarının farklı alanlarında çeşitli olayları stres kaynağı olarak algılayabilirler. İş stresi, bireyi normal fonksiyonlarından uzaklaştıran psikolojik ya da fiziksel davranışlarını değiştiren işle ilgili etmenlerin sonucunda oluşan psikolojik bir durum olarak tanımlanmaktadır.²³²

233

Kadın işgörenin örgüte ve işe uyumunda karşılaştığı sorunlar onun sağlığını etkilemektedir. Dolayısıyla kadın işgörenin iş ortamında yaşadığı stres de, onun çalışma ortamına uyumunu güçleştiren, bedensel ve ruhsal sağlığını tehdit eden ve verimini düşüren faktörlerden biridir. Çalışma ortamı dinamiktir, bir örgütte stres yaratan etkenler her zaman vardır ve uyum sürekli yaşanan bir süreçtir.²³⁴ İş ortamında belirli rolleri ve görevleri yerine getiren kadın işgören, örgüt ortamının sebep olduğu iş stresi ile karşı karşıya kalmakta ve iş stresi yaşaması kaçınılmaz hale gelmektedir. İş stresi, iş arkadaşları arasındaki çatışma, yönetici ile çatışma, iş doyumsuzluğu, işteki sorumlulukların fazla olması, sosyal desteğin yetersiz olması, iş beklentilerinin belirsizliği ya da zaman baskısından kaynaklanabilmektedir. Örgütsel diğer bir ifadeyle iş ortamındaki stres kaynaklarının bilinmesi ve gerekli önlemlerin alınması kadın işgücü açısından değerlendirildiğinde hem bireysel hem de örgütsel başarıyı da beraberinde getirecektir.²³⁵

2.2.1.2.1. Örgütsel Stres Kaynakları

Örgütsel stres kaynaklarını kısaca işin özelliğinden, örgütsel rolden, beşeri ilişkilerden, kariyer gelişiminden kaynaklanan faktörler olarak ele almak mümkündür. Sorumluluk ve risk, iş yoğunluğu, monotonluk ve iş tatminsizliği işin özelliklerinden kaynaklanan faktörler iken, daha öncede değinildiği gibi rol çatışması, rol belirsizliği ve aşırı yükleme ve zorlanma da örgütsel rolden

²³² Işıkhani Vedat, **Çalışma Hayatında Stres ve Başa Çıkma Yolları**, Sandal Yayınları, Ankara, 2004, s. 73.

²³³ Çam Sabahattin ve Çakır İsmail, "Polislerde İş Stresi Algısının Kişisel ve Göreve Bağlı Bazı Değişkenlere Göre Karşılaştırılması", **Polis Bilimleri Dergisi**, Cilt 10/3, 2008., ss. 22, 23.

²³⁴ Aydın İnyet Pehlivan, **Yönetimde Stres Kaynakları**, Pegem A Yayınları, Ankara, 2002, s. 20.

²³⁵ İlgar, a.g.e., s. 21.

kaynaklanan stres faktörleridir.²³⁶ Tüm bu kaynaklar kadın çalışanların verimini düşüren ve onlar açısından sıkıntı teşkil eden faktörlerdir.

Beşeri ilişkilerden kaynaklanan örgüt merkezli stres olguları ise kadın işgörenlerin üst, ast ve arkadaşlarıyla olan ilişkileri sonucu ortaya çıkmaktadır. İşletmede kişiler arasındaki ilişkilerin destekleyici, bütünleştirici ve yapıcı olması kadın işgören için iş tatmini işveren ve örgütler için ise verimliliğin artmasını sağlayacaktır. Diğer türlü kadın işgörenler için çalışma ortamı adeta çekilmez bir yer haline gelirken işletme için ise verimliliğin düşmesi kaçınılmaz olacaktır. Ayrıca çalışan ve çevresi arasındaki etkileşimin sebep olduğu iş stresi ve gerilim ortaya çıkacaktır.^{237 238 239}

Örgütsel stresin başka bir nedeni de kariyer gelişiminden kaynaklanan faktörlerdir. Bireyin ya da başka bir ifadeyle kadın işgörenin ilgi, yetenek ve değerlerini ön planda tutan kariyer gelişimi noktasında desteklenmemesi, işgörenin iş garantisinin olmaması, düşük ücret ve terfi problemleri, statü uyumsuzlukları kariyer gelişiminden kaynaklanan örgütsel stres kaynaklarıdır. Kadın işgörenin zamanının çoğunu meslek yaşamı içerisinde geçirdiği de dikkate alınırsa kariyer odaklı örgütsel stres faktörlerinin ne denli önemli olduğu anlaşılabacaktır.²⁴⁰

2.2.2. Stresin Bireysel ve Örgütsel Sonuçları

Kadın çalışanları olumsuz anlamda etkileyen stres yapıcıların ve stresin hem bireysel hem de örgütsel sonuçları bulunmaktadır. Bireysel ve örgütsel stres kaynakları kişiler üzerinde farklı düzeyde olsa da psikolojik, fizyolojik, davranışsal gibi çeşitli ciddi sonuçlara neden olmaktadır. Bu durum ileride açıklanacak olan işçi devir hızına, performans düşüklüğüne ve devamsızlığa da sebep olacaktır.²⁴¹ Stresin kadın çalışanlar üzerinde neden olduğu bireysel ve örgütsel sonuçlarına ayrıntılarıyla

²³⁶ Işık, a.g.e., ss. 15-19.

²³⁷ Efeoğlu İbrahim Efe ve Özgen Hüseyin, “İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma”, **Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt 16, Sayı 2, 2007, s. 239.

²³⁸ Yapraklı Şükrü ve Yılmaz Mustafa Kemal, “Çalışanların İş Stresi Algılarının İş Tahminleri Üzerindeki Etkisi: Erzurumda İlaç Müessilleri Üzerinde Bir Saha Araştırması”, **İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt 21, Sayı 1, Ocak 2007, ss. 157-159.

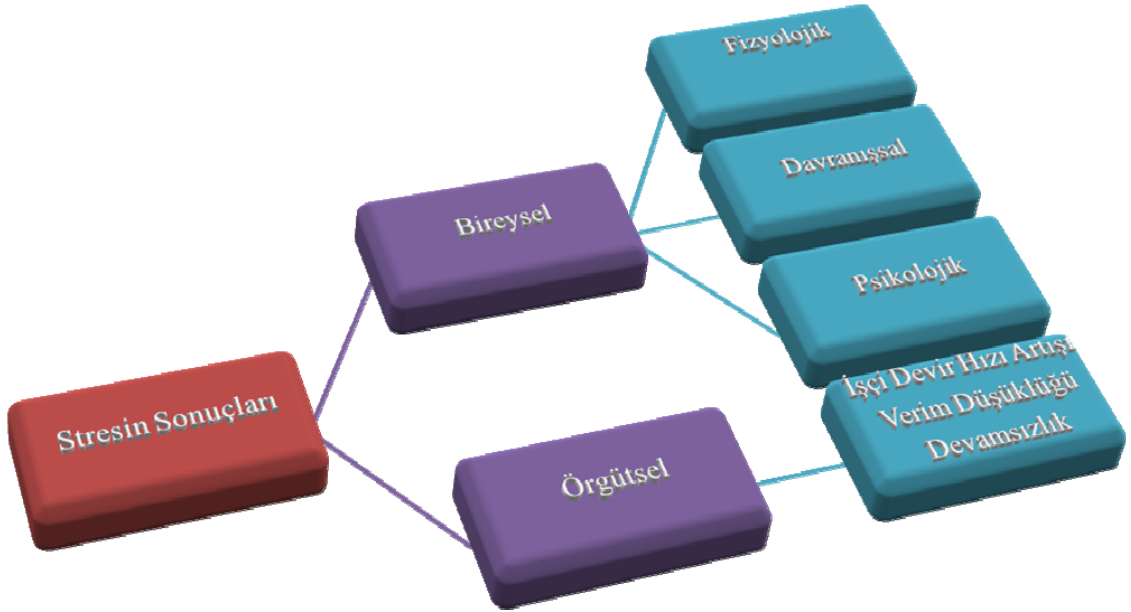
²³⁹ Işık, a.g.e., s. 20.

²⁴⁰ Işık, a.g.e., s. 21.

²⁴¹ İlgar, a.g.e., s. 33.

değinmeden önce konunun daha iyi anlaşılması açısından stresin neden olduğu bu sonuçları bir şekil üzerinde göstermek oldukça faydalı olacaktır.

Şekil 2.8. Stresin Bireysel ve Örgütsel Sonuçları



2.2.2.1. Stresin Bireysel Sonuçları

Yüzyılın en bulaşıcı hastalığı olarak nitelendirilebilen, modern hayatta gerilim ve sinir yaratan²⁴² stresin kadın çalışanlar üzerinde ortaya çıkardığı bireysel sonuçlarını fizyolojik, psikolojik ve davranışsal olmak üzere üç başlık altında incelemek mümkündür.

2.2.2.1.1. Stresin Fizyolojik Sonuçları

Fizyolojik kavramından da anlaşılacağı üzere fizyolojik sonuçlar insan vücuduyla alakalı sonuçlardır. İnsan vücudu kendisini stres yapıcılara ya da tehlikelere karşı koruyabilmek için tepki veya diğer bir ifadeyle savaş olarak adlandırılacak bir dizi davranışlar ortaya koymaktadır. Dolayısıyla bu tepkiler

²⁴² Yeşilorman Mehtap, "Stress on Police Officer's and Stress Management", **Polis Bilimleri Dergisi**, Cilt 5/1, 2003, s.92.

karşısında insan vücudu savunmaya geçmektedir. Gösterilen tepkiler aşağıdaki gibidir;^{243 244 245}

- Kalp atışlarında meydana gelen düzensizlik, çarpıntı, yüksek tansiyon gibi kalp, damar ve dolaşım sistemi rahatsızlıkları meydana gelir.
- Solunumun hızlanmasıyla beraber vücuda daha fazla oksijen pompalanır ve astım gibi solunum sistemi hastalıkları meydana gelebilir.
- Sindirimin yavaşlamasına paralel olarak iştah kesilir. Hazımsızlık, gastrit, ülser gibi sindirim sistemi rahatsızlıkları ortaya çıkar.
- Strese bağlı olarak üreme organlarında bazı rahatsızlıklar meydana gelebilir.
- Göz bebekleri büyür ve artan algılamalara paralel olarak vücutta duyum düzeyi artar.
- Migren, kronik baş ağrıları, kireçlenme gibi hareket sistemi hastalıkları da baş gösterebilir.
- Stres yorgunluğu da beraberinde getirmektedir.²⁴⁶

2.2.2.1.2. Stresin Psikolojik Sonuçları

Zihinsel hijyen ve yorgunluk kavramlarıyla da özdeşleştirilen stresin,²⁴⁷ can sıkıntısı, kaygı, memnuniyetsizlik, gerilim, depresyon, uykusuzluk ve tükenme belirtisi gibi fizyolojik sonuçlarına ilaveten kadın çalışanlar üzerinde psikolojik sonuçları da bulunmaktadır.

2.2.2.1.3. Stresin Davranışsal Sonuçları

Stresin kadın çalışanlar üzerinde neden olduğu fizyolojik ve psikolojik sonuçlarının yanısıra davranışsal sonuçları da bulunmaktadır. Stresin davranışsal sonuçları, genellikle dışarıdan gözlenebilen ve işgörenlerin davranışlarına doğrudan yansıyan belirtilerdir. Bu belirtileri uykusuzluk, sürekli uyuma isteği, bazen

²⁴³ Işık, a.g.e., s. 26.

²⁴⁴ İlgar, a.g.e., s. 34.

²⁴⁵ Tutar Hasan, “İş Yerinde Psikolojik Şiddet Süreci“, www.canaktan.org/yonetim/psikolojik-siddet/surec.htm. Erişim Tarihi 03.12.2010.

²⁴⁶ Bunch J.O ve Mitchell M.R., **Residual Stress Effects on Fatigue and Fracture Testing and Incorporation of Results into Design**, American Society for Testing Materials and International, UK, 2007, s. 58.

²⁴⁷ Cooper Carly L. ve Dewe Philip, **Stress A Brief History**, Blackwell Publishing, USA, 2004, s. 11

iştahsızlık veya aşırı yeme, bazen de sigara ve alkol kullanımı şeklinde sıralamak mümkündür. Fakat bireyin karşı karşıya bulunduğu yaşam güçlüklerini ve ne kadar stres altında olduğunu araştıran bütün test ve ölçeklerde uyku ile ilgili sorunlar büyük önem taşıdığından bu belirtilerden en önemlisi uyku ve uykusuzluktur. Bireyin genel sağlığındaki aksaklık öncelikle kendini uykuda hissettirdiğinden, uyku düzeninde meydana gelen en küçük aksama bile bireyin ya da işgörenin sağlığında ve günlük yaşamında doğrudan olumsuz etkilere neden olur. Stres altında bulunan kadın çalışanların büyük bölümü uykusuzluk çekerken bazıları ise tam aksine yaşadıkları kaygı, gerilim ve zorlanmadan uzaklaşmak için aşırı derecede uyuma isteği duymakta ve uyumaktadırlar. Stres altındaki kadın çalışanların bazıları da gerginliklerini bir süre azaltmak için sigara içme eğilimine girmektedirler. Sigara hem bireylerin büyük bir bölümünde görülen stres belirtisi olduğundan, hem de kullanılmadığında stres yaratan ve büyük sağlık sorunlarını tetiklediğinden sigaranın stresi azalttığı büyük bir yanılgıdır.²⁴⁸ Ayrıca stres, kadın işgörenlerin başarısını düşürmekte, alkol ve uyuşturucu madde kullanımına sevk etmekte, saldırganlık, işi bırakma ya da işe gelememe davranışlarına da neden olmaktadır.²⁴⁹

2.2.2.2. Stresin Örgütsel Sonuçları

Genelde tüm bireylerde özelde ise kadın işgücünde gerilime, üzüntüye ve çöküntüye yol açan bir olgu olan stres, kadın çalışanları tehdit eden ve zorlayan tehlikelere karşı gösterilen bedensel ve ruhsal bir tepkidir. Örgüt ortamında ya da diğer bir ifadeyle işletmelerde belirli rol ve görevleri yerine getiren kadın, örgüt ortamından ve işletmeden kaynaklanan örgütsel strese maruz kalmaktadır. İş stresi olarak da nitelendirilen örgütsel stres, kadınları normal işlevlerinden farklılaşmaya zorlayan değişmeler sistematığı olarak ele alınabilir.²⁵⁰ Strese neden olan stres kaynakları başka bir ifadeyle stres yapıcılar, çalışan kadınların üzerinde baskı ve zorlama yaratır. Baskı ve zorlamanın uzun sürmesi ise, kadın çalışanların sağlık sorunları yaşamasına sebep olur.²⁵¹

²⁴⁸ Işık, a.g.e., s. 27.

²⁴⁹ Özkalp Enver, “Örgütlerde Stres”, **Eskişehir Anadolu Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, C. 7, S. 1., Haziran 1989, s. 160.

²⁵⁰ Pehlivan, a.g.e. s. 12.

²⁵¹ Gümüştekin Gülten Eren ve Öztemiz Bircan, “Örgütlerde Stresin Verimlilik ve Performansla Etkileşimi”, **Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt 14, Sayı 1, 2005, s. 272.

İşletme içerisinde çalışanların büyük çoğunluğu stres altında ise bu durumda stresin etkileri örgütsel boyutlara ulaşmış demektir. Genel itibariyle eğer bir gruptaki çalışanların % 40'ı stres sebebiyle çeşitli sorunlar yaşıyorsa o organizasyonun tamamı adına sağlıklı bir durum söz konusu demektir. Stresin genelde örgüt içinde en çok görülen etkileri, kadın çalışanlar arasında yüksek işçi devir hızı, devamsızlık, işten kaçma, verimliliğin ve performansın düşüşü gibi sorunlardır.²⁵²

Stresle mücadele yöntemlerinde biri olan stres yönetiminin, hem bireysel hem de örgütsel hedeflere ulaşma payı bulunmaktadır. Örgütlerin gelecekteki başarıları ve verimlilikleri için, stres kaynaklarını bilmeleri ve bu yönde bireysel ve örgütsel stres yönetim tekniklerini uygulamaları büyük önem taşımaktadır. Bu açıdan, örgütlerin temel görevi, hem yöneticilerin hem de çalışanların stres düzeyini optimum düzeyde tutacak şekilde stresle mücadele etmek ve stres kaynaklarını minimum seviyeye indirmeye çalışmaktır. Stresin önemli bir bölümünün kaçınılabildiği göz önüne alınmak suretiyle ya da bireysel ve örgütsel yollarla stresin etkilerini azaltmak ve bu yolla iş birliği ve takım ruhu sağlayarak ortaya çıkarılacak olan sağlıklı ve mutlu insanın ortaya koyacağı hizmetlerden ve ürünlerden yararlanmak, huzurlu ve mutlu bir yaşam sürmeye olanak sağlayacaktır.²⁵³

Bir kurumda sürekli olarak stres altında çalışmak kadın çalışanların kurumla bütünleşmesini ve buna bağlı olarak da iş doyumunu engeller ve motivasyonu düşürerek verimliliğe olumsuz etki eder. İşçi devir hızının yüksek olmasına sebep olan stres yapıcılar çeşitlidir. Kadın işgörenlerin yeteneklerini kullanma ve kariyer gelişimi imkânı tanımayan örgütler başlı başına birer stres faktörüdür. Bu tip örgütlerde ya da işletmelerde çalışanlar stresle başa çıkabilmek için, bulundukları ortamdan işe gitmeyerek uzaklaşmaya çalışır ve devamsızlık yaparlar. Hatta böyle bir ortamdan uzaklaşabilmek için bazen hafif baş ağrısı veya baş dönmesini bile bahane olarak öne sürebilirler. Bu anlamda günlük çalışma yaşamının kaçınılmazlarından²⁵⁴ olan örgütsel stres ortamından kaynaklanan devamsızlık

²⁵² Research on Work Related Stress”, European Agency For Safety and Health At Work, Luxemburg, 2000, s. 99.

²⁵³ Gümüştekin ve Öztemiz, a.g.e., s. 285.

²⁵⁴ Davis Martha, Eshelman Elizabeth Robbins ve Kay Matthew M., **The Relaxation & Stress Reduction Workbook**, Accessible Publishing Systems PTY, USA, 2008, s. 3.

genelde, çalışanların çeşitli hastalıklar nedeni ile çalışamayacak durumda olmaları sonucunda görülür.

İşe devamsızlık ayrıca sorumsuzluk, isteksizlik, tembellik etkisiyle ortaya çıkabileceği gibi kalp krizi, hipertansiyon ve ülser gibi sağlık problemleri nedeniyle de olabilmektedir.²⁵⁵ Dolayısıyla endişe, korku, uyuyamama, zaman baskısı, migren, baş ağrısı, depresyon, aşırı çalışma, panik ve sinirlilikle özdeşleştirilen stres kavramı örgütlerde ve işletmelerde belirtildiği gibi verimliliğin düşmesine, devamsızlığa, tükenmişliğe sebep olmakta ve sonuç olarak hem işletmeler hem de kadın işgörenler zarar görmektedirler.²⁵⁶ Örgütsel stresin var olduğu ortamlarda gereksinim duyulan maddeler üretilmemekte, gereksinim duyulan ve elde edilen madde arasındaki bu ilişkisizlik örgütsel ve kadın temelli sorunları ortaya çıkaran örgütsel stres kavramını doğurmaktadır.²⁵⁷ Stres insanlar tarafından kurulan ve işletilen daha öce belirlenmiş hedeflere ve amaçlara ulaşmak için düzenlenen prosedürler bütünü olarak tanımlanabilecek örgütlerin işleyişini, ürünlerin kaliteli üretimini²⁵⁸ ve ortak bir amaç etrafında hareket etmesini de engellemektedir.²⁵⁹ Bu anlamda iş stresi kadın çalışanlarda da olumsuz etkiler uyandırmaktadır.

2.2.3. Psikolojik Taciz (Mobbing)

Kadın çalışanların işyerlerinde karşılaştıkları psikolojik sorunlardan bir diğeri de psikolojik taciz anlamına gelen ve son yıllarda sıklıkla kullanılan “mobbing” kavramıdır.

2.2.3.1. Teorik Altyapı

İş yaşamında yıldırma (mobbing) kavramı ilk kez 1984 yılında İsveç’li bir çalışma psikoloğu olan Heinz Leymann tarafından kullanılmıştır. Literatürde başta “mobbing” olmak üzere “işyerinde psikolojik taciz”, “işyeri zorbalığı”, “işyeri tacizi”, “psikolojik taciz”, “işyeri travması”, “işyeri saldırganlığı” gibi farklı tanımlamalar yer alsa da Leymann, mobbing kavramını “bir veya birkaç kişinin diğer

²⁵⁵ Işık, a.g.e., s. 28

²⁵⁶ Weinberg Ashley, Sutherland Valerie J. ve Cooper Cary, **Organizational Stress Management A Strategic Approach**, Palgrave Macmillan, UK, 2010, s. 54

²⁵⁷ White Tania Reneee, **Perceptions and Effects of Stress in K-12 Education A Large, South Central, Urban District Study**, Published by lulu.com, USA, 2008, s. 17

²⁵⁸ Dunham Jack, **Stress in the Workplace: Past, Present and Future**, Whurr Publishers, London, 2001.

²⁵⁹ Kaldırımcı Nurettin, “Örgütsel Davranış Açısından Stres”, **Erciyes Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Sayı 5, Aralık 1983, s. 65.

bir kişiye, düşünce ve fikir ayrılığından başlayarak kıskançlık ve cinsiyet ayrımına kadar çeşitli nedenlerle sistematik bir biçimde, düşmanca ve etik dışı olarak uyguladığı bir çeşit psikolojik terör” şeklinde tanımlamıştır.²⁶⁰ Sık ve uzun süre tekrarlanan bu tür davranışlara maruz kalan kadınlar, çoğunlukla savunmasız ve çaresiz kalmakta, giderek tükenmişlik belirtileri göstermeye başlamakta, işten ayrılma eğilimleri artmakta ve psikolojik sıkıntılar ortaya çıkmaktadır. Yıldırma, kadın çalışanlarda iş doyumunu ve performansını asgariye indiren, azaltan, kadın çalışanlar arasında çatışma doğuran ve örgüt iklimini olumsuz yönde etkileyen temel bir sorundur. Bu sorunun uzun süre çözülmemesi durumunda, işgörenler örgüt dışına itilebilmekte, hatta bu bireylerin çoğu yeni bir iş bulamaz veya çalışamaz hale gelmektedirler.²⁶¹

Bazen alenen bazen de gizli yapılan işyerlerinde sıklıkla karşılaşılan birçok çatışma türü vardır. Günümüzde özellikle gelişmiş ülkelerde çok sık rastlanan yeni bir çatışma türü ortaya çıkmıştır. Leyman’dan önce işyerlerinde uygulanan psikolojik tacizler konusunda yaptığı çalışmalarla ön plana çıkan Alman çalışma psikoloğu Harald Ege, bu çatışma türlerinden biri olan mobbing kavramını ilk defa yuvalarını korumak için saldırganın etrafında uçan kuşların davranışlarını betimlemek amacıyla 19.yy’da bir terim olarak kullanmıştır.²⁶² Bu terimin hedefi, bireyi bezdirerek işyerinden kaçırmadır. Bu şekilde örgütlerin izin vermeleri durumunda²⁶³ bireye psikolojik baskı yaparak onu yok etme, taciz etme olayına “mobbing” denir.²⁶⁴

2.2.3.2. Psikolojik Taciz (Mobbing) Kavramı

Kavramsal açıdan değerlendirildiğinde psikolojik taciz (mobbing) kavramının birçok tanımı bulunmaktadır. Tınaz’a göre mobbing kavramı, “son yıllarda yönetim ve çalışma psikolojisi alanında araştırma yapan bilim adamları, işyeri bağlantılı psikolojik bir sorundan kaynaklanan yeni bir işyerinden uzaklaşma olgusu

²⁶⁰ Leimann Heinz, “The Content and Development of Mobbing at Work”, **European Journal of Work and Organizational Psychology**, 5, 1996, s. 165.

²⁶¹ Şenturan Şermin ve Mankan Esra, “Ücretin İşyerindeki Yıldırma Olgusu Üzerindeki Etkisi”, **Bilgi**, Sayı 50, Yaz 2009, s. 154.

²⁶² Işık, a.g.e. s. 37.

²⁶³ Kemp Sid, **Perfect Solutions for Difficult Employee Situations**, The McGraw Hill Companies, USA, 2005, s. 70

²⁶⁴ Yılmaz Nur, Çalışma İlişkilerinde Psikolojik Şiddet (Mobbing) Özel Sektör Çalışanlarına Yönelik Bir Uygulama, Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yönetim ve Çalışma Sosyolojisi Bilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2009, s. 7.

saptamışlardır. Başlangıçta işyerinde var olan rekabetten kaynaklanan psikolojik baskılarla ortaya çıktığı düşünülen, ancak varlığı, boyutu ve önemi daha önce fark edilmeyen ve özellikle istifa ederek işyerlerinden ayrılan çalışanlar arasında sık görülen bir olgudur. Mobbing, kişinin saygısız ve zararlı bir davranışın hedefi olmasıyla başlayan bir süreçtir. Önceleri bir kişinin veya bazı kişilerin, bir kişiye düşmanlığı biçiminde gelişen örgütsel psikolojik şiddet sonucunda mağdur, önce kendisine ve daha sonra çevresine karşı yabancılaşmaya başlar. Süreç, işe karşı kayıtsızlık, bıkkınlık, yılgınlık, performans düşüklüğü ile devam eder ve istifayla sonuçlanır”.²⁶⁵

Kelime anlamı olarak mobbing kavramı ele alınacak olursa “Mob” sözcük olarak, “kanun dışı şiddet uygulayan düzensiz kalabalık” anlamına gelmektedir. Latince de ise “kararsız kalabalık” anlamına gelen “mobile vulgus” sözcüklerinden oluşmaktadır. Mob fiili “ortalıkta toplanmak, saldırmak veya rahatsız etmek” anlamındadır. “Mob” kökünden türetilen “Mobbing” olarak adlandırılan olgu ise İngilizce’de “çete, serseri grubu, aşırı şiddete yönelmiş kalabalık” anlamlarında kullanılmaktadır.²⁶⁶

İşyerinde psikolojik yıldırma veya İngilizce ifade ediliş şekliyle mobbing, çalışma yaşamının var oluşundan bu yana yaşanan, ancak insan doğasından dolayı açığa çıkarmaktan kaçınılan, karmaşık, çok boyutlu, kadın çalışanlar ağırlıkta olmak üzere her iki cinsiyeti de etkileyen çok disiplinli bir kavramdır. Mobbing kavramı son on yıldır akademik olarak birçok boyutuyla incelenen bir konu haline gelmiştir. Bu konuların en başında mobbing’in neden olduğu işçi devrinin artması ve işten kendi isteğiyle ayrılımlardır. Hemen hemen her örgüt ve her ülkede var olan mobbing kavramını önlemenin yolunu bulmak için mobbing’in kaynağının ve unsurlarının detaylı olarak incelenmesi gerekmektedir.²⁶⁷

²⁶⁵ Tınaz Pınar, **İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)**, Beta Yayınları, 2. Basım, İstanbul, 2008, ss. 7, 8.

²⁶⁶ Gündüz H. Basri ve Yılmaz Ömer, “Ortaöğretim Kurumlarında Mobbing (Yıldırma) Davranışlarına İlişkin Öğretmen ve Yönetici Görüşleri (Düzce İl Örneği)”, **Milli Eğitim**, Sayı 179, Yaz 2008, s. 269.

²⁶⁷ Acar Aslı Beyhan ve Dünder Gönen, “İşyerinde Psikolojik Yıldırma (Mobbing) Maruz Kalma Sıklığı ile Demografik Özellikler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, **İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi**, Cilt 37, Sayı 2, 2008, ss. 111, 112.

İşyerinde psikolojik şiddet anlamına gelen “mobbing” kavramı, çalışma psikolojisi alanında, çalışanların birbirlerini rahatsız ve huzursuz edici davranışlarla taciz etmeleri, birbirlerine kötü davranmaları, kişilerarası psikolojik şiddet uygulamaları anlamında kullanılmaktadır. İşyerinde psikolojik şiddet ya da diğer bir ifadeyle mobbing, örgüt iklimini olumsuz yönde etkileyen, örgüt içinde gerilimin ve çatışmacı bir iklimin oluşmasına neden olan tüm psikolojik faktörlerin bileşimi sonucunda ortaya çıkan, çalışanların iş doyumu ve çalışma barışını olumsuz yönde etkileyen, motivasyonu düşüren temel örgütsel bir sorundur. Bu olumsuz durumun uzun süre devam etmesi mobbing’e maruz kalan tarafın iş bırakmasıyla dahi sonuçlanabilmektedir.

Cinsiyete göre mobbing dağılımına bakıldığında her ne kadar bazı çalışmalarda aksi sonuçlar olsa da genel olarak kadınların erkeklerden daha fazla yıldırma davranışına maruz kaldığı söylenilebilir.²⁶⁸ Mobbing, kadın çalışanın saygısız ve zararlı bir davranışın hedefi olmasıyla başlayan bir süreçtir. Önceleri, örgütsel iklimin bozulmasına paralel olarak bir kişinin veya birkaç kişinin, bir kişiye veya birkaç kişiye düşmanlığı biçiminde başlayan bu süreç, bireyin kendisine ve daha sonra çevresine karşı yabancılaşmaya başlamasıyla devam eder. İlk başta biyolojide “av” ve “avcı” arasındaki ilişkiyi açıklayan süreç²⁶⁹ olarak kullanılan mobbing, işe karşı kayıtsızlık, bıkkınlık, yılgınlık, performans düşüklüğü ile başlar ve nihayetinde istifayla sonuçlanır.²⁷⁰

Avrupa’da son yirmi yıldır birçok çalışmaya konu olan mobbing kavramı, işgörenlerin işyerlerinde hem üstleri hem de altları tarafından veya eşitleri tarafından uygulanan ve bireyi iş yaşamından dışlamak için uzun süreli taciz, rahatsız etme ve yıldırma davranışlarıyla kasıtlı olarak yapılan, sürekli ve sistemli davranışlar bütünüdür. Mobbing, örgüt ortamında verimliliği düşürmekte, işgörenlerin iş doyumunu azaltmakta hatta işten ayrılmaya varıncaya kadar bir dizi olumsuz sonuç doğurmaktadır.

²⁶⁸ Yılmaz, a.g.e., s. 65.

²⁶⁹ Krams Indrikis ve Krama Tatjana, “Interspecific Reciprocity Explains Mobbing Behaviour of the Breeding Chaffinches, *Fringilla Coelebs*”, **Biological Sciences**, Vol 269, No. 1507, November, 2002, s. 2345.

²⁷⁰ Tınaz Pınar, “İşyerinde Psikolojik Taciz”, **Çalışma ve Toplum**, No 4, ss. 13, 14.

Yapılan araştırmalar, mobbing mağdurlarının çoğunun başarılı, uzman, yetenekli, idealist tipler olduğunu ve mobbing davranışına uzun süre tepki vermedikleri ancak tüm bunlara rağmen işten ayrılma konusunda niyetli olduklarını ortaya koymuştur. Bazen “zorbalık” anlamına gelen ve psikolojik problemlerle sonuçlanan ²⁷¹ “bullying” kelimesiyle de eş anlamlı olarak kullanılan ²⁷² mobbing sonucunda örgüt, başarılı ve yetenekli çalışanlarını kaybetmekte, işçi devir hızı yükselmekte, verimlilik düşmekte, yeni personel geliştirme masrafları artmakta ve örgüt imajı zedelenerek örgüt rekabet avantajını da kaybetmektedir. ²⁷³

İşgörenler arasında belirli kişileri hedef alan yıldırma davranışı, belirli amaçları gerçekleştirmek için bir araç olarak da kullanılmaktadır. Yıldırma, başka bir ifadeyle, psikolojik taciz, örgütte belirli kişileri hedef alan sistematik bir dizi duygusal saldırı ve yıpratma hareketidir. Yıldırma davranışını, haksız yere suçlama, ima, kinaye, dedikodu yoluyla kişinin itibarını sarsma, aşağılama ve taciz uygulayarak, kadın çalışanı, örgütün dışına çıkmaya zorlayan kötü niyetli girişim şeklinde de ele almak mümkündür. Dolayısıyla bu durum, örgüt içinde çalışanlar arasında ortaya çıkan yıldırma davranışının rastgele ve birdenbire oluşmadığı tam tersine bilinçli bir şekilde ve belli bir süreç içerisinde, yine belirli kişiler üzerinde stres yaratarak belirli amaçları gerçekleştirmek için kasıtlı olarak yapıldığı anlaşılmaktadır. ²⁷⁴

Modern hayatın en ciddi problemlerinden biri olan psikolojik taciz (mobbing) kavramı; sosyal izolasyon, mağdurun gayretlerinin boşa gitmesiyle, mağdurun psikolojik olarak tehdit edilmesine paralel olarak bireyin hayal kırıklığıyla sonlanan bir süreç olarak da ele alınabilir. ²⁷⁵ Dolayısıyla işyerinde meydana gelen psikolojik taciz davranışının mağduru olma, örgütsel hak ve adalet eksikliğinden kaynaklanan,

²⁷¹ Mishna Faye, Scarcello Iolanda, Pepler Debra ve Viener Judith, “Teachers’ Understanding of Bullying”, **Canadian Journal of Education**, Vol 28, No 4, 2005, s. 719.

²⁷² Ünal Ayşe ve Karaahmet Elif, Mobbing Among Employees in Bursa, Turkey: A Cross Sectional Survey Study”, **Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt 10, Sayı 2, Aralık 2008, s. 141.

²⁷³ Özler Derya Ergun, Atalay Ceren Giderler ve Şahin Meltem Dil, “Mobbing’in Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Sayı 22, Aralık 2008, ss. 37, 38.

²⁷⁴ Cemaloğlu Necati ve Ertürk Abbas, “Öğretmen ve Okul Müdürlerinin Maruz Kaldıkları Yıldırmanın Yönü”, **Bilgi**, Sayı 46, Yaz 2008, s. 68.

²⁷⁵ Kivimäki Mika, Elovainio Marko ve Vahtera Jussi, “Workplace Bullying and Sickness Absence in Hospital Staff”, **Occupational and Environmental Medicine**, Vol 57, No 10, October 2000, s. 656.

depresyon ve çeşitli kalp rahatsızlıklarını da beraberinde getiren hem sosyal hem de psikolojik bir stres olgusu olarak ele alınabilir.²⁷⁶

2.2.3.3. Psikolojik Taciz (Mobbing) Uygulamalarının Nedenleri

Psikolojik taciz bir kısır döngüdür ve bu döngünün kolaylıkla anlaşılabilmesi için bu döngüye etki eden faktörlerin kadın çalışanlar açısından iyi tanımlanması gerekecektir. Parça ve bütün arasındaki ilişkiyi inceleyen sistem yaklaşımına göre bireyler çevrenin bir parçasıdır ve herhangi bireyde meydana gelen değişim bütün çevreyi etkileyebilmektedir. Bu bağlamda düşünüldüğünde psikolojik taciz sürecine katkı sağlayan tüm unsurlarında birer birer gözden geçirilmesi gerekmektedir.²⁷⁷ Ancak tezde bu etmenler maddeler halinde kısa ve öz olarak verilecektir. Bu açıdan örgütsel ve yönetsel nedenlerin yanında psikolojik tacize neden olan şu etmenler de özetle belirtilmelidir:²⁷⁸

- Yetersiz liderlik anlayışı,
- Saldırganlık,
- İletişim kanallarının zayıflığı ve iletişim sorunları,
- Örgüt içi eğitime gerektiği kadar önemiyet verilmemesi,
- Kişilik bozuklukları,²⁷⁹
- Örgüt içinde var olan hiyerarşik yapı,
- Günah keçisi bulma alışkanlığı,
- Çatışma yönetimine verilen değerin azlığı,
- İnsan kaynakları masraflarının en düşük düzeyde olması,
- Kadın işgörenlere verilen ağır sorumluluklar,
- Yöneticilerin psikolojik taciz kavramına karşı sergilediği duruş.

²⁷⁶ Kivimäki M., Virtanen M., Vartiainen M., Elovainio M., Vahtera J., Keltikangas-Järvinen L., “Workplace Bullying and the Risk of Cardiovascular Disease and Depression”, **Occupational and Environmental Medicine**, Vol 60, No 10, October 2003, s. 779.

²⁷⁷ Minibaş-Poussard Jale ve İdiğ Çamuroğlu Meltem, **Psikolojik Taciz İşyerindeki Kâbus**, Nobel Yayın Dağıtım, 1. Basım, Ankara, Mart 2009, s. 21.

²⁷⁸ Işık, a.g.e., s. 39.

²⁷⁹ Minibaş-Poussard ve Çamuroğlu, a.g.e., ss. 28-43.

2.2.3.4. Süreç Olarak Psikolojik Taciz

Kadın işgörenler göz önünde bulundurularak değerlendirildiğinde işyerinde psikolojik taciz (mobbing), çeşitli aşamaları içeren bir süreç halinde devam eder. Mobbing oluşmasına paralel olarak çeşitli stres faktörleri de devreye girer ve kurbanın sağlığını olumsuz olarak etkiler. Leyman, yıldırma davranışını bir süreç olarak beş aşamada ele almıştır. Birinci aşama bir antlaşmazlık ile ifade edilir, ikinci aşama ise saldırgan davranışlarını ve psikolojik tepkileri de içine alır. Üçüncü aşamada ise bir örgütsel faaliyet unsuru olarak yönetim de işin içine girer. Dördüncü aşamada kurbanlar ya da mağdurlar akıl hastası şeklinde damgalanır. Beşinci aşama ise bireyin işine son verilmesi durumunda ortaya çıkan depresyon ve psikolojik travma aşamasıdır.²⁸⁰

Psikolojik şiddet sendromu, genel olarak kadın çalışanların doğruluğu, güvenilirliği ve mesleki yeterliğine saldırıyla ve buna bağlı olarak bir antlaşmazlıkla başlar. Mobbingde, genel itibarıyla insanların imajını, meslek ahlakını ve yeterliğini küçültücü davranışlar ve mağdur olgusu vardır.²⁸¹ Mesleki yeterlik sorgulandığı zaman, bu aynı zamanda, kurbanın mesleki kişiliğini çevresinde güvensizlikle sonuçlandıracak şekilde tartışmalı hale getirir. Mobbing uygulayan kişinin algılamasına göre, eğer ona güvenilmiyorsa, yaptığı iş değersizdir ve işleriyle beraber kendileri de, değersiz hale getirilmelidir.²⁸² Dolayısıyla ilk aşamada örgütte birey veya gruplara zarar vermek için sergilenen leke sürmek, rezil etmek, bireylerin ayağını kaydırmak, gücünü kötüye kullanmak, bireye hakaret etmek, gözdağı vermek, saldırmak biçiminde görülen davranışlar, mağdurların kendilerine olan güvenine, öz saygısına sürekli ve acımasız bir saldırı şeklinde devam eder.²⁸³

Örgütlerde “mobbing”, “bullying”, “violence” ya da “harrassment” kavramları ile ifade edilmeye çalışılan psikolojik şiddet olgusu, daha öncede belirtildiği gibi kadın çalışanların iş doyumunu olumsuz etkileyen, onları stres

²⁸⁰ Çalışkan Osman ve Tepeci Mustafa, “Otel İşletmelerinde Ortaya Çıkan Yıldırma Davranışlarının İş Tatmini ve İşte Kalma Niyetlerine Etkileri”, **Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi**, Cilt 19, Sayı 2, Güz 2008, s. 137.

²⁸¹ Farrington David P., “Understanding and Preventing Bullying”, **Crime and Justice**, Vol 17, 1993, s. 382.

²⁸² Işık, a.g.e., s. 40.

²⁸³ Kırıl Çiğdem, “Örgütlerde Mobbing Yönetiminde Destekleyici ve Risk Azaltıcı Öneriler”, **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt 7, No 2, 2007, s. 318.

altında çalışmaya zorlayan ve nihayetinde işçi devir hızını artıran bir etmen olarak değerlendirilebilir. Bu sürecin ikinci aşamasında psikolojik şiddet, haksız suçlamalar, küçük düşürmeler, tacizler, duygusal eziyetler ve/veya terör uygulamak yoluyla işgörenler işyerlerinden dışlanmaya çalışılmaktadır. Süreç, bu baskılar karşısında mağdurun ya da kurbanın şiddetli tepkiler vermesini de içerir. Bu tepkiler örgüt boyutunda olabileceği gibi bireysel boyutta da olabilmektedir. Psikolojik taciz sürecinin ikinci aşamasına örgütsel anlamda verilecek en önemli tepki örgütten ayrılmadır.²⁸⁴ Görüldüğü gibi ikinci aşama beraberinde artık örgütün de dâhil edildiği üçüncü aşamayı da getirmektedir. Sendikaların da önemli bir konusu olan²⁸⁵ psikolojik taciz sürecinin dördüncü aşamasında da ise birey “hasta” olarak damgalanır ve süreç beşinci ve en son aşama olan dışlanan, psikolojik tacize uğrayan bireyin depresyon, stres gibi hastalıklara maruz kalmasıyla sonlanır.

2.2.3.5. Psikolojik Taciz Türleri

Günümüz iş yaşamında ve işletmelerde çok sık karşılaşılan yıldırma davranışı tüm çalışanları ve örgütü olumsuz anlamda etkilemektedir. Çalışanlar, işletme faaliyetlerinin sürekliliği ve işletmenin devamı için hem bedensel hem düşünsel yeteneklerini işletmeye sunan ve bunun karşılığında işletmeden beklentileri olan işletme içi bir çıkar çevresidir. Dolayısıyla işgörenlerin çok iyi anlaşılması, tahlil edilmesi ve bu anlamda işgörenlerin beklentilerinin karşılanması gerekmektedir.²⁸⁶ İşletmelerde hem örgütleri hem de işgörenleri zor duruma düşüren psikolojik taciz olgusunun türleri kadın çalışanlar açısından şu şekilde olabilir:^{287 288 289}

- Kadın çalışan davranışlarından sorumlu tutulur.
- Kadın çalışana mantıksız görevler verilir.

²⁸⁴ Aydın Şule, Şahin Nilüfer, Uzun Dilek, “Örgütlerde Yaşanan Psikolojik Şiddet Sorunlarının Konaklama İşletmeleri Açısından Değerlendirilmesi”, **Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Cilt 16, Sayı 2, 2007, s. 61.

²⁸⁵ Quine Lyn, “Workplace Bullying in NHS Community Trust: Staff Questionnaire Survey”, **British Medical Journal**, Vol 318, No 7178, January 1999, s. 229.

²⁸⁶ Çoban Suzan ve Nakip Mahir, “Yıldırma Olgusunun İçsel Pazarlama ile İlişkisi: Nevşehir’de Bulunan Bankalar Örneği”, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt 21, Sayı 1, Ocak 2007, s. 307.

²⁸⁷ Işık, a.g.e., s. 46.

²⁸⁸ Cemaloğlu Necati, “Örgütlerin Kaçınılmaz Sorunu Yıldırma”, **Bilgi**, Sayı 42, Yaz 2007, s. 120.

²⁸⁹ Dawn Jennifer, Cowie Helen, Ananiadou Katherina, “Perception and Experience of Workplace Bullying in Five Different Working Populations”, **Aggressive Behaviour**, Vol 29, No 6, 2003, s. 493.

- Kadın çalışanın yeteri kadar çaba göstermediği öne sürülerek suçlanır.
- Kadın çalışanın yetenekleri sürekli olarak eleştirilir.
- Kadın çalışan işten atmakla tehdit edilir.
- Kadın çalışana aşırı iş yükü verilir.
- Kadın çalışanla alakalı dedikodu yapılır.
- Kadın çalışan, gerekirse işten çıkarılmakla tehdit edilir ve gerektiğinde boş yere işten çıkarılır (ayağı kaydırılır).
- Kadın çalışana hakaret edilir ve küçük düşürülür.
- Kadın çalışanın yaptığı olumlu ve iyi şeylere değinilmez. Tam tersine, hep olumsuzlukları ve hataları ön plana çıkarılır.
- Kadın çalışanın performans düzeyi hakkında ağır ithamlarda bulunulur.
- Kadın çalışanın örgütün sunduğu imkânlardan istifade etmesi engellenmek istenir.
- Tüm çabasına rağmen kadın çalışan, yeterince çaba göstermemekle suçlanır.
- Kadın çalışan, birbiriyle çelişen kurallara itaat ettirilmeye çalışılır.
- Kadın çalışana bazen yeteneklerinin çok altında son derece basit ve az sayıda görev verilir.
- Bazen kadın çalışanın psikolojik durumuyla alakalı üstü kapalı sözler sarf edilir.
- Kadın çalışanın işle ilgili olan görüşlerine ve düşüncelerine değer verilmez.
- Kadın çalışanın mesleki statüleri tehdit edilir, aşağılanır ve kadın çalışana kırıcı sözler söylenir.
- Kadın çalışan, sosyal ortamlardan dışlanır.
- Kadın çalışana fiziksel zarar verilmesi söz konusudur.

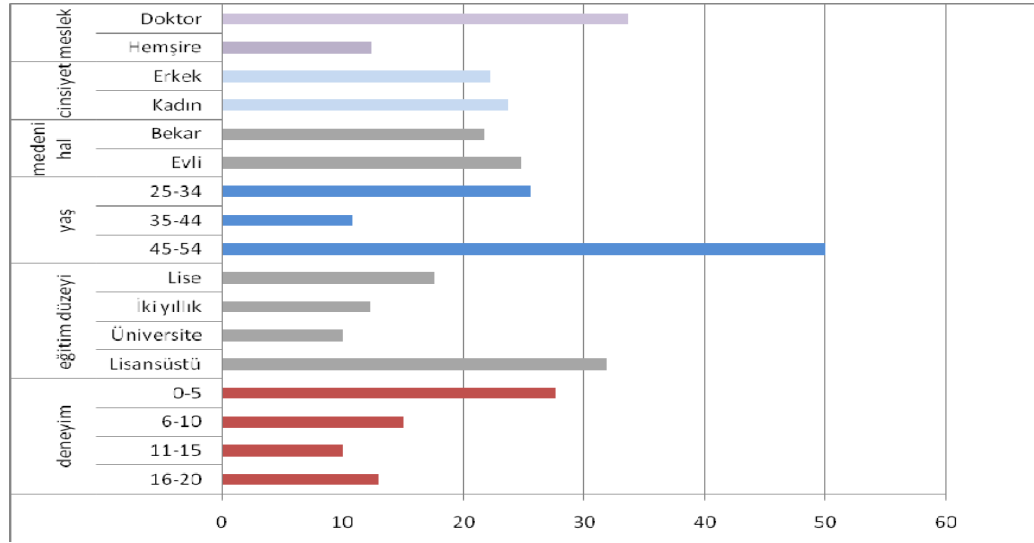
- Kadın çalışan, susturulur ve konuşması engellenir.
- Örgütte diğer bireylerin kadın çalışanla olan ilişkileri kesilir.
- Kadın çalışan, dini ve siyasi inançlarından ötürü baskı görmeye başlar.
- Kadın çalışanın kararları tartışmalı hale getirilir.
- Kadın çalışandan işin bitirilmesi mümkün olmayan tarihlerde bitirilmesi istenir.
- Kadın çalışana altından kalkamayacağı işler vermek suretiyle başarısızlığa ve yetersizliğe itilir.
- Kadın çalışan, aşırı baskıdan dolayı anlamsız kararlar vermeye başlar.
- Kadın çalışanın izole edilmek suretiyle diğer çalışanlarla olan iletişimi kesilir.

2.2.3.6. Psikolojik Tacizin Tarafları

İşyerinde psikolojik tacizin taraflarını, tacize maruz kalan kişi (kadın) ve tacizi uygulayan kişi (tacizci) şeklinde ifade etmek mümkündür. Bazı psikolojik taciz vakalarında ise söz konusu tarafların sayısı artabilmektedir. Şöyle ki, tacizi uygulayan (tacizci) ve tacize maruz kalan (mağdur) arasındaki süreç, bu süreç dışındakiler tarafından da gözlemlenebilmektedir. Bu gözlemciler de “tanıklar” olarak ifade edilebilir. Diğer bir ifadeyle gözlemciler taraf tutmayarak tanık pozisyonunda da olguya dâhil olabilmektedirler. Ayrıca, kurumun ya da örgütün kendisi de tacize göz yumarak tacize neden olduğundan bizzat tacizci pozisyonunu alabilmektedir. Dolayısıyla bu bölümde tacizi uygulayan (tacizci), tacize maruz kalan (mağdur), ve tanıkların kısaca açıklanması da faydalı olacaktır. ²⁹⁰ Birik tarafından 2009 yılında hastane çalışanları üzerinde yapılan bir araştırmaya göre doktorların % 30’undan fazlası hemşirelerin ise % 10’undan fazlası psikolojik taciz olayına maruz kalmaktadırlar. Ayrıca araştırmada dikkat edilmesi gereken en önemli husus, kadın

²⁹⁰ Birik Işıl, İşyerinde Psikolojik Taciz: Bir Tıp Fakültesi Hastanesinde Çalışan Asistan Doktor ve Hemşirelerin Algıları Üzerine Bir Çalışma”, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Çalışma Ekonomisi Bilim DalıYayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul 2009, s. 23.

çalışanların erkek çalışanlardan daha fazla psikolojik tacize maruz kaldıkları yönündedir. Bu veriler şekil 2.9’da gözlemlenebilmektedir.²⁹¹



Şekil 2.9. Demografik Özelliklerine Göre İşyerinde Psikolojik Taciz Mağdurları (Ölçek Kullanılan Yöntem-%)

Ayrıca Birik tarafından gerçekleştirilen çalışmada işyerinde psikolojik taciz mağdurlarının ve uygulayıcılarının cinsiyetine ilişkin bilgileri de elde etmek mümkündür. Bu bilgiler tablo halinde aşağıdaki şekliyle ifade edilebilmektedir.²⁹²

²⁹¹ Birik, 2009, s. 152.

²⁹² Birik, 2009, s. 156.

Tablo 2.5. İşyerinde Psikolojik Taciz Mağdurlarının Ve Uygulayıcılarının Cinsiyetine İlişkin Bilgiler (n=50)

	%	Sayı (n)		%	Sayı (n)
<i>Kadınlar tarafından taciz edilen kadınlar</i>	13,9	5	<i>Kadınlar tarafından taciz edilen erkekler</i>	7,1	1
<i>Erkekler tarafından taciz edilen kadınlar</i>	2,8	1	<i>Erkekler tarafından taciz edilen erkekler</i>	21,4	3
<i>Hem kadınlar, hem de erkekler tarafından taciz edilen kadınlar</i>	83,3	30	<i>Hem kadınlar, hem de erkekler tarafından taciz edilen erkekler</i>	71,4	10

Tabloya bakıldığında % 83,3 gibi yüksek bir yüzdeyle hem kadınlar, hem de erkekler tarafından taciz edilen kadınlar ile % 71,4'lük bir yüzdeyle hem kadınlar hem de erkekler tarafında taciz edilen erkekler kıyaslandığında, erkeklere oranla kadınların her iki cinsiyet tarafından daha fazla psikolojik tacize maruz kaldıkları görülmektedir. Ancak her iki tarafta da kadınlar ve erkekler tarafından taciz edilen kadınların oranı daha fazladır.

2.2.3.6.1. Tacize Maruz Kalan Taraf (Mağdur)

İşyerinde psikolojik tacize maruz kalan, bu süreci yaşayan taraf, mağdur taraftır. İşyerinde psikolojik tacize maruz kalanları belirlemek için herhangi bir tanım söz konusu olmadığından işyerinde çalışan tüm bireylerin psikolojik taciz olgusuyla karşılaşmaları muhtemeldir. Fakat çalışmalar bazı kişilik özelliklerine sahip

olanların, özellikle güç eşitsizliği durumunda ²⁹³ mağdur taraf olmaya daha yakın kişiler olduğunu göstermektedir. Örneğin, yalnız, acayip, başarılı, farklı ve dikkat çeken, parlak ve zeki, ²⁹⁴ savunmasız, sosyalleşme konusunda başarısız ya da yeni işe başlayan kadın çalışanların, işyerinde psikolojik taciz mağduru olma tehlikesinin daha yüksek olduğu kabul edilmektedir. Yine dalgın ama neşeli, dost canlısı, kimseye hayır diyemeyen, korkak, alıngan, kendini beğenmiş, paranoyak, kendine güvenen, içe dönük, hırslı, hastalık hastası kişilerin de mağdur taraf olmaya yakın oldukları ifade edilmiştir. ²⁹⁵ Mağdurların bu genel özellikleri, işyerinde olumsuzluklara neden olan psikolojik taciz kavramının sadece belli bölgelere has bir olgu olmadığını tam aksine dünyayı tehdit ettiğini göstermektedir. ²⁹⁶ Daha öncede değinildiği gibi Birik (2009) tarafından hastane çalışanları üzerinde gerçekleştirilen araştırmada işyerinde psikolojik taciz davranışlarına maruz kalan kişilerin (mağdurların) bu davranışlara maruz kalma süresiyle ilgili verilere ulaşmakta mümkündür. ²⁹⁷

Tablo 2.6. İşyerinde Psikolojik Taciz Davranışlarına Maruz Kalan Kişilerin, Bu Davranışlarına Maruz Kalma Süresi

Süre	N	%
6 aydan az	43	25
6-11 ay	14	8
12-23 ay	31	18
24 aydan fazla	84	49
Toplam	172	100

²⁹³ Yoneyama Shoko ve Naito Asao, “Problem with the Paradigm: The School As a Factor in Understanding Bullying (With Special Reference to Japan)”, **British Journal of Sociology of Education**, Vol 24, No 3, July 2003, s. 316.

²⁹⁴ Randall Peter, **Bullying in Adulthood: Assessing the Bullies and Their Victims**, Psychology Press, London, 2001, s. 117.

²⁹⁵ Birik, a.g.e.,ss, 24, 25, 26.

²⁹⁶ Godin I.M., “Bullying, Worker’s Health, and Labour Instability”, **Journal of Epidemiology and Community Health**, Vol 58, No 3, March 2004, s. 258.

²⁹⁷ Birik, 2009, s. 161.

Tabloya incelendiğinde işyerinde psikolojik taciz davranışlarına maruz kalan kişilerin bu davranışlara maruz kalma sürelerini 172 kişiden 84'ü psikolojik tacize *24 aydan daha fazla* maruz kaldıklarını beyan etmişlerdir. Bu durum orantısal olarak da % 49'a tekabül etmektedir.

2.2.3.6.2. Tacizi Uygulayan Taraf (Tacizci)

Başkalarına fiziksel ya da psikolojik olarak bilerek zarar verme niyetinden doğan ve saldırgan davranışlar olarak ele alınan ²⁹⁸ işyerinde psikolojik taciz olgusunu başlatan ve bu olguya neden olduğu kabul edilen taraf, tacizi uygulayan, başka bir ifadeyle tacizci taraftır. Tacizci taraf genellikle bir kişiyi ya da bir grubu temsil etmektedir. Tacizci kişi ile ilgili yapılan çalışmaların çoğu mağdurun görüşlerini yansıttığından tacizcinin özelliklerini tam anlamıyla tespit etmek zordur. Buna göre, mağdurların algılamaları ve ifadeleri doğrultusunda, tacizcilerin bazı kişilik özelliklerine sahip olabilecekleri belirlenmiştir. Dolayısıyla pasif, dedikoducu, fesat, hayal kırıklığına uğramış, ikiyüzlü, sadist, hiddetli, bağırıp çağıran, saldırgan, eleştirici, dalkavuk, saman altından su yürüten, zorba, korkak, kıskanç ve hırslı şeklinde tacizci özelliklerini saymak mümkündür. ²⁹⁹

2.2.3.6.3. Tacize Tanık Olan Taraf (Tanık)

Kadın çalışanların karşılaştıkları psikolojik problemlerden biri olan, aşamalar halinde gerçekleşen ve bazen nasıl kontrol edilemeyecek tam bilinmeyen ³⁰⁰ psikolojik taciz başlarda sadece tacizci ve mağdur arasında geçen bir süreç gibi görünse de zamanla olaya dâhil olanların sayısı artmakta ve tacizi gözlemleyenlerde sürecin bir parçası haline gelebilmektedir. Psikolojik taciz sürecine tanık olanlar taciz sürecinin neden olduğu stresli çalışma ortamından olumsuz etkilenebilmektedirler. Süreci gören tanıklar artan stres olgusuna, hayal kırıklığına ve endişeye maruz kalmaktan korkmakta ve mağdur ile aynı şeyleri yaşamaktan çekinmektedirler. İşyerinde yaşanan bu sıkıntılar göz önüne alındığında tanıklar da işe devamsızlık, hatta işten ayrılma, düşük performans ve verimlilik, hastalık süresinde artış gibi davranışlara

²⁹⁸ Hadikin Ruth ve O'Driscoll Muriel, **The Bullying Culture, Cause, Effect, Harm Reduction**, Biddles Limited Pub., Second Publication, 2002, s. 7.

²⁹⁹ Birlik, a.g.e., ss. 26-31.

³⁰⁰ Randall Peter, **A Community Approach To Bullying**, Trethan Books Limited, London, 1996, s. 21.

eğilimli hale gelebilmektedirler.³⁰¹ İşyerinde yaşadıkları sıkıntılar anlamında taciz sürecine dâhil olanları diplomatik izleyici, yordakçı izleyici, tacizciye sadık kalan izleyici, meraklı izleyici, başkalarının problemleriyle aşırı ilgilenen izleyici, duyarsız ve ilgisiz izleyici, hiçbir şeye karışmamasına rağmen süreci destekleyen izleyici şeklinde sınıflandırmaya tabi tutmak mümkündür.³⁰²

2.2.4.7. Psikolojik Taciz (Mobbing) Vakasına Örnekler

Tek bir mağdurdan ziyade genelde birçok mağdur içeren, kadın işgörenler açısından da oldukça önemli olan psikolojik taciz olayı, mobbing olarak ifade edilmektedir. Mobbing olgusuna teorik olarak bakıldığında kadın işgörenler açısından sosyal bir stres yapıcı olarak ele alınabilir. Ancak normal stres yapıcılardan farklı olan mobbing uzun zamanlı, mağdura sistematik olarak verilen zararlar ve çatışmayla özdeşleştirilmiştir. Dolayısıyla tacizcinin hedefinde belirli bir insan ya da insan topluluğu vardır.³⁰³ Kurbanlarda sinir, davranış ve psikolojik bozukluk olarak görülen mobbing vakalarına şu örnekler verilebilir.³⁰⁴

Vaka 1: *“Bir kamu kuruluşunda çalışıyorum. Bir dönem bana çok destek olan beraber çalıştığım müdür yardımcısı tam bir ikiyüzlü. İnsanların yüzüne gülerken arkalarından ne kadar yeteneksiz olduklarını söylüyor ve beni de bunlara ortak etmeye çalışıyordu. Ben diğer insanların olumlu yönlerini gösterdikçe bana dış bilemeye, nişanlımdan ayrıldığım için dengesiz davranışlar gösterdiğim şeklinde söylentiler yaymaya başladı. Ne yazık ki çevresinde etkilenen birileri hep oluyor.”*

Vaka 2: *“Bir arkadaşımın kendi iş yerime alınmasını sağladım. İşte her problem çıktığında veya biriyle çatışma yaşadığında cep telefonum çalıyor. Yüküm bununla sınırlı değil. İnternet üzerinden elektrik ve su parası yatırması veya bir bankacılık işi yapması gerektiğinde, çocuğu ya da eski eşiyle ilgili sorunlar yaşadığında her şeyi bırakıp onun yanında olmamı istiyor. Olmazsam da küsüyor ve beni suçlamaya başlıyor.”*

³⁰¹ Birlik, a.g.e., ss. 31, 32.

³⁰² Tınaz Pınar, Bayram Fuat, Ergin Hediye, **Çalışma Psikolojisi ve Kukuksal Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (mobbing)**, İstanbul: Beta Basım, 2008, ss. 50, 51.

³⁰³ Zapf Dieter, “Organizational, Work Group Related and Personal Causes of Mobbing/ Bullying At Work”, **International Journal of Manpower**, Vol 20, No 1/2, 1999, s 70.

³⁰⁴ Minibaş Poussard ve İdiğ Çamuroğlu, a.g.e., ss. 42-46, 93, 99, 102, 112, 113, 117.

Vaka 3: “Birlikte çalıştığım kadın tam bir bilmece. Onu hiç anlayamıyorum. Aslında kötü biri değil ama zavallı bir kedi yavrusu gibi sürekli göz ucuyla bana bakıyor, devamlı onay istiyor, yardım bekliyor. Bu da beni deli ediyor. Kendi işimi mi bitireyim yoksa ona yardım mı edeyim. Ama yemek ya da kahve aralarında son derece uzak davranıyor, başı önünde, masasından kalkıp bizim sohbetlerimize katıldığını hiç görmedim. Yakınlık ve arkadaşlık istemiyor gibi.”

Vaka 4: “Çalıştığım bölümde benden daha üst pozisyonda ama yöneticim olmayan biri sürekli benimle uğraşmakta. Yaşadığım olumlu ya da olumsuz bir şeyde beni kontrol altına almak istiyor. Sonunda oyunlarına dayanamadım ve ilişkiyi kestim. Bazen çok büyük korkulara kapılıyorum: Ya terfime engel olursa, ya insanlar benimle ilgili uyduracağı şeylere inanırsa, ya arkadaşlarımı benden uzaklaştırırsa... Bunları engellemek için ne yapabilirim? Onu birileriyle konuşurken gördüğümde ‘Benimle mi ilgili konuşuyor?’ diye düşünmekten kendimi alamıyorum. Şu aralar, benimle uğraşmıyor. Herhalde bir şeyler planlıyordur. Belki de buradan gitmem en iyisi. Ya bir gün bölümün başına getirilirse!”

Vaka 5: “Önceki işyerimde yöneticim tarafından psikolojik tacize maruz bırakıldım. Kendimi toparladıktan sonra yeni bir işe girdim. Oldukça hoş bir ortam. Bölüm yöneticimin yanı sıra bir proje yöneticisi ile çalışmak zorundayım. Proje yöneticisi ile tanışmam sıcak olmadı. Nedenini sonradan anladım: Proje yöneticisinin tipi, konuşması aynı eski yöneticime benziyor. Bir an onu karşımda görür gibi oldum. Aynı şeyin yaşanmasından korktuğum için herhalde ben de ters davrandım.”

Vaka 6: “Büyük ideallerle girdiğim işten ayrılmıştım. Başka bir çözüm bulamamıştım. Yönetici karşısında haklarımı savunduğum için suçlu duruma düşmüştüm. Diğer çalışanlar tarafından da fazla tepkisel olmakla suçlanmıştım. Yöneticinin tehditleri bana istifadan başka bir çare bırakmamıştı. Bundan sonra yaptığım iş görüşmeleri korkunç geçti: O kadar ezik hissediyordum ki kendimi. Durumu ben idare edememişim gibi geliyordu. Diğer işimden neden ayrıldığımı sorarlarsa diye gitmeden önce çeşitli yalan cevaplar hazırlıyordum. Bu, benim için bir başarısızlık ve utanç kaynağı idi.”

Vaka 7: “Üniversitede araştırma görevlisiydim. Doktoramı bitirdikten sonra uzun süre bir üst kadroya geçemedim. Çalıştığım bölümde birkaç öğretim görevlisinin bunu engellemeye çalıştığını öğrendim. Yaşları benden büyük olan bu öğretim görevlileri daha doktoraları bile olmamalarına rağmen kendilerini benim üstüm olarak görüyorlardı. Bana basit işler yaptırıyorlar ve yapmadığımda şikâyet ediyorlardı. Bölüm başkanı ile konuştuğumda, ‘Kadro yok.’ diye ağzında geveledi. Başka üniversitelerde olanaklar aramaya başladım. Sonunda bir başvuruda bulundum. Sınav öncesinde tüm birikmiş izinlerimi alarak o ortamdan uzaklaştım. Sınavımı aldım; bir başka üniversite de bir üst kadro için kabul edilmişim. Bölüm başkanı da dâhil olmak üzere pek çok kişi donup kaldı. Hiçbir şey olmamış gibi sevinçle oradan ayrıldım.”

Vaka 8: “Çalıştığım bölümdeliklerden biri, ilk gördüğü günden beri benden rahatsız olmuştu. Arkadaş olmaya çalıştığım ilk dönemde bunun pek farkında değildi ve bir hayli oyuna geldim. Müdürümüziñ beni istemediğini ima edip durdu, ben de bu nedenle hep müdürüme çatıp onu karşıma aldım. Ortak bir tanıdığımızı keşfedip zamanla müdürle aram düzelince, bu kişi bana açıkça cephe almaya başladı. Toplantılarda bana laf sokuşturuyor, imalı gülüşlerle bana bakıyordu. Artık durumun farkındaydım ve eski hatama düşmeyip tepki vermedim.”

Vaka 9: “Bir dönem üniversitede asistanlık yapmışım. Bölüme girdiğimde bölüm başkanının ününü biliyordum. Bu bölüme giren asistanlar iki ya da üç sene dayanabiliyor ve büyük çatışmalarla canlarından bezip ayrılıyorlardı. Baştan amacımı koymuştum: Yüksek lisansımı bitirene kadar asistanlık benim için en uygun işti. İki sene sonra durumun benim için istifa eden asistanlardan farklı olmayacağını anladım. Yüksek lisans diplomamı aldım, kendi işimi kurdum. İstifamı onaylattıktan sonra bölüm başkanına sakince neden onunla çalışmak istemediğimin nedenlerini tek tek anlattım. O, herkese bağırıp çağıran saldırgan adam tepki bile vermedi.”

2.2.4. Motivasyon Kavramı ve Teorik Altyapı

Motivasyon da kadın işgücünün verimini ve işe bağlılılığını etkileyen, kadın işgücünün işyerinde sıklıkla karşılaştığı psikolojik problemlerdendir.

Günümüzde hızla gelişen teknoloji ve iletişim ve tüm bunlara bağlı olarak insanların ekonomik refahı artmış ve yaşam düzeyleri iyileşmiştir. Dolayısıyla

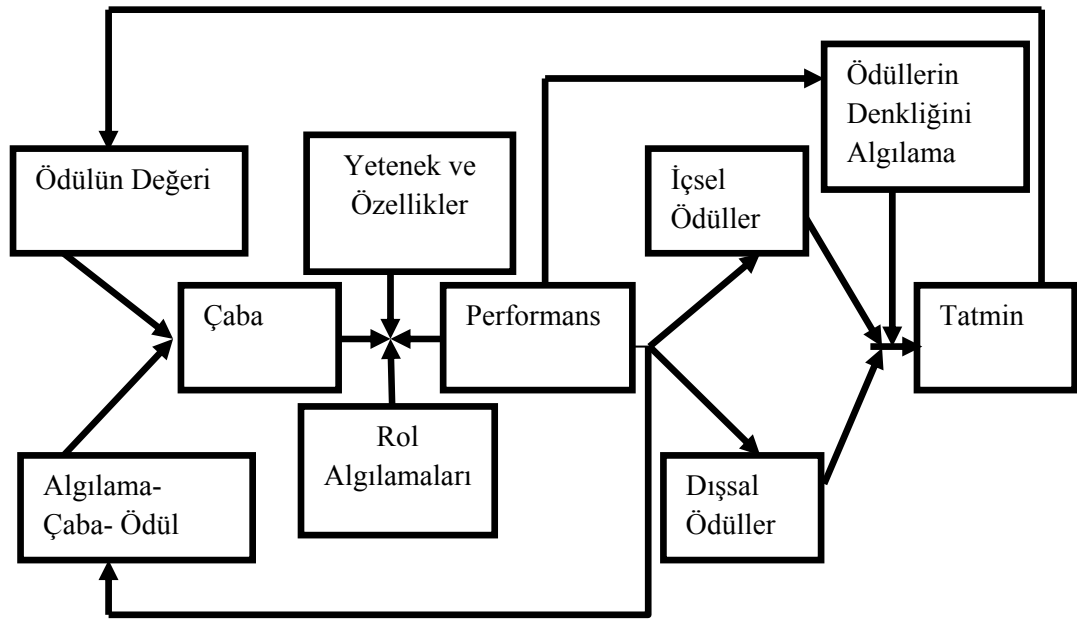
insanları önceleri motive eden sadece temel fizyolojik ihtiyaçlar iken, son yıllarda daha farklı ihtiyaç yapıları ortaya çıkmış ve işyerlerinde kadın işgören motivasyonunda ciddi anlamda düşmeler olmuştur. Bu nedenle, motivasyon son dönemlerde yönetim psikolojisinin en önemli konularından biri haline gelmiştir. Ayrıca organizasyon alanında meydana gelen sosyal karmaşıklıklar, birey ve örgüt ihtiyaçlarının fazlalaşması ve çeşitlenmesi, teknolojik gelişmeler, ağır rekabet koşulları, yeniden yapılanma gereksinimi, hem yönetim felsefesinde hem de ülkelerin mevzuatında meydana gelen gelişmelere bağlı olarak işletmelerinde yeniden yapılandırılma ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Bu gelişmeler aynı zamanda örgütlerin iç yapılarında da değişikliklere sebep olmuş ve motivasyon kavramı da daha önemli hale gelmiştir.³⁰⁵

Latince “hareket etmek” anlamına gelen motivasyon kavramı davranışı harekete geçirici olarak düşünülebilir. Dolayısıyla motivasyon, harekete geçirici, teşvik edici bir kavram olarak ele alınabilir. Motivasyonun kişiyi belli bir hedefe iten güdüleyici durum, hedefe ulaşmak için yapılan davranış ve hedefe ulaşmak şeklinde üç ayrı yönü vardır. Motivasyonun bu üç yönü bir döngü içerisinde oluşur. Motivasyon davranışa, davranış ise hedefe öncülük eder; hedefe ulaşıldığında güdü, geçici olarak giderilir.³⁰⁶ Kadın çalışanlar bağlamında değerlendirildiğinde de motivasyonun yüksek oluşu çalışan verimliliğini ve iş doyumunu artıracaktır. Bunu Porter ve Lawyer’ın Dinamik Motivasyon Modelinde de görmek mümkündür.³⁰⁷

³⁰⁵ Alkış Hüseyin ve Öztürk Yüksel, “Otel İşletmelerinde Motivasyon Faktörleri Üzerine Bir Araştırma”, **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt 8, Sayı 28, İlkbahar 2009, s. 213.

³⁰⁶ Deniz Metin, Avşaroğlu Salahattin ve Fidan Özgür, “İngilizce Öğretmenlerinin Öğrenciler, Motive Etme Düzeylerinin İncelenmesi”, **İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, Cilt 7, Sayı 11, Bahar 2006, s. 63.

³⁰⁷ Luthans Fred, *Organizational Behaviour*, McGraw Hill International Editions, New York, 1992, s. 166.



Şekil 2.10. Porter ve Lawler'in Dinamik Motivasyon Modeli

Şekil 2.10'a bakıldığında ödülün değeri, algılama, çaba ve ödül ihtimali kişiyi tekrar çabaya sevk edecektir. Kadın işgörenin çabası, yetenek ve özellikleri, rol algılamaları, performansı işgörenin içsel ve dışsal ödüllendirilmelerini sağlayacak ve kadın işgörenin iş tatminiyle sonuçlanacaktır.

2.2.4.1. Örgütsel Motivasyon

Bireysel motivasyonun yanında örgütlerde de dinamik, içsel, bağımsız, kişisel ve durumsal ³⁰⁸ olarak da nitelendirilebilecek motivasyon, kadın işgörenler için oldukça önemlidir. Örgütlerde işgörenlerin verimli bir biçimde çalışmalarını sağlamak için motive edilmeleri ve ücret, ödüllendirme gibi motive edici ³⁰⁹ unsurların devreye sokulması gerekmektedir. Bunun için hem kamu hem de özel sektör çalışanlarının ya maddi ya da manevi olarak motivasyonlarının artırılması için çalışılır ya da ödüllendirilirler. İçinde bulunduğumuz dönem insan kaynağına yapılan yatırımı önemli ve vazgeçilmez kılmaktadır. Dolayısıyla hem kamu, hem de özel sektör işletmeleri, çalışanlarını yüksek düzeyde verimlilik sağlayabilecek ve pozitif bir çalışma ortamı oluşturabilecek birer değer olarak görmeli ve motivasyon

³⁰⁸ Smith Louise, "An Evaluation of Programmes for Staff Motivation in NHS and Hotel Ancillary Staff", **Facilities**, Volume 17, Number 7/8, July August, 1999, s. 264.

³⁰⁹ Camilleri Emanuel, "Antecedents Affecting Public Service Motivation", **Personel Review**, Vol 36, No 3, 2007, s. 357.

olgusuna da ciddi değer vermelidir. Çalışma yaşamında motivasyon, örgütsel amaçlara ulaşmak ve bir çabayı sürdürmek için genelde tüm bireylerin özelde ise kadınların bireyin isteklilik derecesi şeklinde tanımlanabilir. Kadınların isteklilik derecesini belirleyen ve harekete geçirenler ise onların düşünceleri, hayata bakış tarzları, umutları, inançları, arzu, ihtiyaç ve korkularıdır.³¹⁰

İş motivasyonu, sosyal bilimlerin en temel konularındandır. Bu konuda birçok bilim adamı kavramın değişik özelliklerini barındıran teoriler ortaya atmaya çalışmışlardır. İnsan kaynakları yönetimi ve örgütsel davranış alanlarında motivasyon, içsel (intrinsic) ve dışsal (extrinsic) olarak iki grupta incelenmektedir. Eğer kadın işgörenler özellikle para ile ilgili olan ihtiyaçlarını doğrudan karşılayabiliyorlarsa dışsal motivasyon ortaya çıkmış olmaktadır. Diğer taraftan motivasyonun kaynağı kadının kendi güdülerini ve kendi psikolojisini tatmin etmek ise işte o zaman içsel motivasyon ortaya çıkmış olmaktadır. Dolayısıyla bu anlamda içsel motivasyon kadın işgöreni kendi isteği ile eyleme sevk eden içsel odaklı bir güdü iken dışsal motivasyon ise adından da anlaşılacağı üzere para, statü, prestij gibi dış faktörler odaklı bir kavramdır.³¹¹ Sabuncuoğlu işgören motivasyonunu şu şekilde ele almıştır:³¹²

“Motivasyonda en önemli konu, işgören davranışlarını ve bunların nedenlerini bilmektir. Motivasyon en kısa deyişle ‘iş konusunda bireyin davranışlarını tanımlar’. Her davranışın arkasında bir istek, önünde ise bir amaç vardır. Amaçlara varmak için birey isteklerinin doyurulması gerekir. Hiç kuşku yok ki, amaçları her zaman bireyin kendisi yaratmaz. Bazen çevre koşulları belirli amaçları yaratır ya da bireysel amaçların oluşmasını etkiler. Birey kendi dünyasına uygun ve kendine özgü nitelikte çizdiği amaçlarına ulaştığı ölçüde mutludur, tersi durumda ise mutsuz, huzursuz ve sürekli gerilim içindedir. Doyumsuzluktan kaynaklanan boşluk duygusu çoğu kez çalışma verimine doğrudan yansır ve işgöreni isteksiz kılar [...]”

Her bir yönetici emrindeki insanların veya işbirliği içinde çalıştığı kişilerin yeteneklerinin üstünde ve ötesinde bir başarı sağlayamaz. Öyleyse yönetici bireyin başarısını kurumun başarısı gibi algılamalı ve bireyin başarısını artıracak faktörleri

³¹⁰ Tuna Muharrem ve Türk Mehmet Sezai, “Kamu ve Özel Sektör Matbaa İşletmelerinde Çalışanların İçsel Motivasyon Düzeylerinin Karşılaştırılması”, **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Sayı 16, 2006, ss. 619, 620.

³¹¹ Manolopoulos Dimitris, “An Evaluation of Employee Motivation in the Extended Public Sector in Greece”, **Employee Relations**, Vol 30, No 1, 2008, s. 65.

³¹² Sabuncuoğlu ve Tüz, a.g.e., ss. 86, 87.

diğer bir ifadeyle motive edicileri devreye sokmalıdır. Dolayısıyla yönetici, kadın işgörenleri motive etmek için yerine ve zamanına göre onları inandırmalı, denetim ve gözetim altında bulundurmamalıdır, ödüllendirmeli ve cezalandırmalıdır. Bu anlamda işyerinde motivasyon kavramını kadın çalışanı tatmin eden, onun verimliliğini artıran, güdülenmesini sağlayan ve örgütün başarısını ve rekabet etme potansiyeline de olumlu etki yapan bir kavram şeklinde ifade etmek mümkündür.^{313 314} Motivasyon, örgüt kültürüne olumlu etki yapmakta, iş tatminini artırmakta ve bireyde yeterlilik duygusu oluşturmaktadır.^{315 316}

Örgütsel başarının sağlanması ve insan sermayesinin maksimum düzeyde kullanılabilmesinde iş motivasyonu kilit bir rol oynamaktadır. Motive edilmiş kadın işgörenler, işe daha fazla dahil olmakta, yaptıkları işi anlamlandırmakta, inisiyatif almakta ve örgütün belirlenen hedeflerine ulaşması için var gücüyle çalışmaktadırlar. Bu anlamda kadın işgörenin iş performansının artışı ve işyerindeki huzuru ancak onun tatmini ya da motivasyonu ile mümkündür. Motive olmuş kadın işgören, kendini işyerinde kabul görmüş hissetmekte ve örgüte olan bağlılığı artmaktadır.³¹⁷

Latince “movere” kelimesinden türemiş olan motivasyon kelimesi belirtildiği gibi hareket etmek anlamına gelmektedir. Motivasyon, bireyi sıkıntı verecek bir aktiviteden ona haz verecek bir aktiviteye yönlendirmek olarak da tanımlanabilir. Motivasyon, tıpkı eylemlerimizi yönlendiren gaz pedalı gibidir. Motivasyon, yönlendirme, teşvik ve hedef temelli istekle yapılan aktivitelere neden olan psikolojik süreçleri ifade etmektedir. Aynı zamanda motivasyon, davranışa enerji veren, davranışı yönlendiren, ve davranışa belirli bir eylem karşısında ısrar etme kabiliyeti kazandıran bir olgudur. Dolayısıyla bu tanımdan da anlaşılacağı üzere kadın çalışan, belirli hedeflere ulaşmak için yeterince istekli ve enerji dolu olmalı,

³¹³ Tosun Kemal, **Yönetim ve Organizasyon**, İstanbul Üniversitesi İktisak Fakültesi Ders Notları, 1989, s. 31.

³¹⁴ Kerman Evren, İş Motivasyonu ve Sonuçları: Bir Uygulama, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İnsan Kaynakları Yönetimi ve Kariyer Danışmanlığı Anabilim Dalı Dönem Projesi, Ankara 2007, s. 4.

³¹⁵ Tai Wei Tao, “Effects of Training Framing, General Self Efficacy and Training Motivation on Trainees’ Effectiveness”, **Personel Review**, Vol 35, No 1, 2006, s. 52.

³¹⁶ Emerald Group Publishing Limited, “Are Your Executives Committed to Achieving Your Learning Goals”, **Development and Learning in Organizations**, Vol 21, No 5, 2007, s. 33.

³¹⁷ Parfyonova Natalya, Employee Motivation, Performance and Well Being: The Role of Managerial Support For Autonomy, Competence and Relatedness Need, Degree of Doctor of Philosophy, School of Graduate and PostDoctoral Studies The University of Western Ontario, London, Ontario, Canada, 2009, s. 1.

neyi başaracağına tam anlamıyla karar vermeli ve hedefine ulaşmak için sahip olduğu bu enerjiyi uygun bir şekilde kullanılmalıdır. Diğer taraftan motivasyon, insan öğrenmesinin de en temel özelliklerinden bitanesidir. Eğer bir örgüt ya da işletme işgörenlerini motive etme kabiliyetine sahip değilse bu demektir ki örgüt içerisinde var olan bilgi yeterince kullanılmamaktadır. Bu açıdan değerlendirildiğinde her örgütün temel hedefi kadın işgörenlerini motive edecek ve onların verimlilik düzeylerini artıracak faktörler bulmaktır.³¹⁸

2.2.4.2. İşgören Motivasyon Teorileri

İşgören motivasyon teorilerinin bilinmesi kadın işgörenlerin motivasyonlarının düşmesine neden olan faktörleri saptamada ve bu bağlamda alınması gereken önlemlerle ilgili öngöründe bulunmada önemli rol oynayacaktır. İşgören motivasyon teorileri konusunda bilim adamları değişik görüşler öne sürmüşlerdir. Örneğin Bartol ve Martin (1998) temel işgören motivasyon teorilerini ihtiyaçlar teorisi, bilişsel teori ve destek verici teori olmak üzere üç grupta incelemişlerdir.³¹⁹ Diğer taraftan Abraham Maslow ise motivasyon teorisini ihtiyaçlar teorisi şeklinde ifade etmiş ve işgörenin temel beş ihtiyacını belirlemiş ve bunların sırası ile karşılanması gerektiğini öne sürmüştür. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi aşağıdaki şekil ile ifade edilebilir:³²⁰



Şekil 2.11. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi

Alderfer ise Maslow'un ihtiyaçlar teorisine ek olarak ERG adlı bir teori ortaya koymuştur. Alderfer bu teoride Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinden bulunan

³¹⁸ İslam Rafikul ve İsmail Ahmad Zaki Hj., "Employee Motivation: A Malaysian Perspective", **International Journal of Commerce and Management**, Vol 18, No 4, 2008, ss. 344, 345.

³¹⁹ Bartol Katryn M. ve Martin D.C, **Management**, 3rd ed., McGraw-Hill, New York, NY, 1998.

³²⁰ Dereli Toker, **Örgütsel Davranış**, Menteş Yayınevi, 3. Basım, İstanbul 1995, s. 154.

ve işgörenin motive edilmesi için karşılanması gereken beş temel olguyu üçe indirmiştir. Bunlar “varlık”, “ilgililik” ve “büyüme” şeklinde belirtilmiştir. Öncelikle “varlık” olgusu yemek, bakım, giysi, iyi çalışma koşulları, ücret, sığınma gibi bireyin karşılanması gereken temel ihtiyaçlarını içermektedir. “İlgililik” olgusu ise bireyin ailesiyle, arkadaşlarıyla ve iş çevresiyle olan ilişkilerini incelemektedir. Teorinin en son kısmı olan “büyüme” olgusu ise Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisinin son iki basamağına karşılık gelmektedir ve işgörenin ya da bireyin kendine olan güveni ve kendini gerçekleştirme düzeyine odaklanmaktadır.³²¹ Diğer taraftan motivasyonun destekleyici ve teşvik edici yönünü ortaya koyan McClelland “başarı”, “yakınlık”, ve “güç” olmak üzere üç çeşit işgören ihtiyacı tanımlamış ve bunların tatmin edilmesi halinde işgören motivasyonunun sağlanacağı ve verimliliğinin artacağını öne sürmüştür. Nitekim yine Herzberg’de Maslow gibi güdülenmenin özünde gereksinmelerin varlığını savunmuştur.³²²

2.2.4.3. Güdüler ve Gereksinmeler

Motivasyon, bir örgütte yer alan kadın davranışlarını önemli ölçüde etkileyen, yönlendiren ve davranışa neden olan bir faktör olarak örgütsel davranışta önemli yeri olan bir olgudur. Örgüt ikliminin, kadın çalışanlar arasında uyum, bütünlük ve verimliliğin sağlanabilmesi motivasyon kavramına verilen değerle paraleldir.³²³ Yine küreselleşen dünyada artan rekabet olgusu da işyerinde kadın işçilerin motive edilmesini gerekli kılmaktadır aksi takdirde bu durum işçi devir hızına zemin hazırlayacaktır.^{324 325} Kadını motive eden, güdüleyen, harekete geçiren ve hareketlerinin yönlerini belirleyen, onların düşünceleri, umutları, inançları, kısacası arzu, ihtiyaç ve korkularıdır. Bunlar ise, aktif ve güdüleyici kuvvetlerdir. Demek ki

³²¹ Alderfer Clayton P., **Existence, Relatedness, and Growth: Human Needs in Organizational Settings**, Free Press, New York, NY, 1972.

³²² Clelland David C. Mc., “How Motives, Skills, and Values Determine What People Do”, **American Psychologist**, Vol 40/7, July 1985, s. 812.

³²³ Özücü Edip ve Kanbur Aysun, “Örgütsel-Yönetimsel Motivasyon Faktörlerinin Çalışanların Performans ve Verimliliğine Etkilerini İncelemeye Yönelik Ampirik Bir Çalışma: Hizmet ve Endüstri İşletmesi Örneği”, **Celal Bayar Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi**, Cilt 15, Sayı 1, 2008, s. 85.

³²⁴ Edwards D.J., Yang J., Wright B.C ve Love P.E.D., “Establishing the Link Between Plant Operator Performance and Personal Motivation”, **Journal of Engineering, Design and Technology**, Vol 5, No 2, 2007, s. 175.

³²⁵ Dysvik Anders ve Kuvaas Bard, “Exploring the Relative and Combined Influence of Mastery Approach Goals and Work Intrinsic Motivation on Employee Turnover Intention”, **Personnel Review**, Vol 39, No 5, 2010 ss. 622, 623.

beşeri faaliyetler, bireylerin, arzu, inanç, ihtiyaç, hatta korkularına göre de yönetilmektedir. Bu saydığımız güç ve kuvvetler bileşkesi, kadının psikolojik çabalarını bir amaca ulaşmak üzere organize eder, onlara devamlılık ve dinamiklik kazandırır.³²⁶ Tüm bunlar motivasyon kavramının da özünü güdülerin oluşturduğunu teğit etmektedir. GÜDÜ, “bireyi, harekette bulunmaya ya da bir hareket yolunu diğerine tercih etmeye itecek şekilde etkileyen sürücü kuvvet ve faktörlere” denir.³²⁷ Başka bir ifadeyle güdü, “bireyi belli bir davranışa sevk eden,³²⁸ motive eden, harekete geçiren, hareketi devam ettiren çabaların toplamıdır”.³²⁹ GÜDÜ kavramını Sabuncuoğlu ve Tüz (1995) şu şekilde açıklamaktadırlar:³³⁰

“Güdüler insan davranışlarında çok etkili bir role sahiptirler. Çünkü davranışlarımız bunlar tarafından yönetilirler. İnsan davranışlarını etkileyen güdüler bazen açık fakat bazen de kökleri derinde, insanın fizyolojik yapısında ve bu yapının değişen koşullarından biri olabilir. Nedeni ister fizyolojik ister psikolojik olsun, güdülerin varlığı bireyleri çeşitli yönde davranışlara iter. Bu davranışlar belirli amaçlar yönünde gelişir ve doyum noktasına varıldığında, bir başka deyişle güdünün gereği yerine getirildiğinde ortadan kalkar. Ancak yeni doğacak gereksinmeler doyurulmuş güdülerini yeniden uyandırabilir. Bu durum güdülerin dinamik yapıya sahip olduğunu gösterir [...]. Gereksinmeler insan doğasının yapısal öğeleridir. Öyle ki insan yaşamı, gerek bedensel, gerek ruhsal yönüyle gereksinme kavramının doğurduğu çeşitli olay ve sorunlar içinde büyük bir uğraş vermektedir. Bu bakımdan gereksinmeyi: ‘giderildiğinde insanın yaşamını veya varlığını sürdürmesini sağlayan; giderilmediğinde onu, varolma güçlükleri, giderek yok olma tehlikesi içine iten olgu’ biçiminde tanımlamak daha tutarlı olabilir.”

Bu açıdan kadın işgören gereksinmelerini ruhsal, fiziksel, toplumsal gereksinmeler gibi insan gereksinmeleri ve örgütsel, yönetsel, ve işlevsel olmak üzere örgüt üyesi gereksinmeleri şeklinde ifade etmek mümkündür.³³¹

Fiziksel gereksinmeler, kadının fizyolojik ihtiyaçlarına yönelik gereksinmelerdir. Ruhsal gereksinmeler ise kadının iç dünyasından kısacası düşünce

³²⁶ Öztürk Zekai ve Dündar Hakan, “Örgütsel Motivasyon ve Kamu Çalışanlarını Motive Eden Faktörler”, **Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt 4, Sayı 2, 2003, s. 58.

³²⁷ Öztabağ Lütfi, **Psikolojide İlk Adım**, Remzi Kitabevi, İstanbul, 1970, s. 34.

³²⁸ D’Andrade Roy ve Strauss Claudia, **Human Motives and Cultural Models**, Cambridge University Press, 1992, ss. 1, 23, 24.

³²⁹ Eren Erol, **Yönetim Psikolojisi**, Beta Basım Yayın ve Dağıtım, 4. Baskı, İstanbul, 1993, s. 316

³³⁰ Sabuncuoğlu ve Tüz, a.g.e., ss. 86, 87.

³³¹ Aşkun İnal Cem, **İşgören**, E.İ.T.A. Yayını, Eskişehir, 1978, ss. 453-456.

ve duygu yapısından kaynaklanan gereksinimlerdir. Toplumsal içerikli gereksinimler ise kadının toplumun bir üyesi olarak orta çıkardığı gereksinimlerdir.

332

Kadının bir örgüt üyesi olarak gereksinimlerini ise üç bölümde incelemek mümkündür. Kadın işgörenin ya da bireyin bir örgütte çalışarak geçimini temin etmesi onun örgütsel anlamdaki gereksinmesini belirtir. Yönetmel gereksinme ise kadının yönetim basamaklarında ast ve üst olarak görevini yerine getirme gereksinmesini ifade etmektedir. İşlevsel gereksinim ise kadının kendini ifade edebilmesi için duyduğu istek ve arzularına karşılık gelmektedir. ³³³

2.2.4.3.1. GÜDÜ ÇEŞİTLERİ

Kadın çalışanların hayatında ve özellikle iş yaşamında önemli rol oynayan güdüler tıpkı gereksinimler gibi oluşma biçimleri, yönleri ve şiddetleri ölçütlere dayanarak sınıflandırmaya tabi tutulabilmektedirler. Bireysel davranışları etkilediği ölçüde önem taşıyan güdüler bilinçli ya da bilinçsiz olabilmekte, “içgüdüler”, “fizyolojik güdüler”, “sosyal güdüler”, ve “psikolojik güdüler” olmak üzere sınıflandırmaya tabi tutulabilmektedirler. ³³⁴

İçgüdüler, bireyi doğal gereksinimlerin karşılanmasına sevk eden bilinçsiz davranışlardır. Fizyolojik güdüler, adından da anlaşılacağı üzere beslenme, giyinme, ısınma ve barınma gibi güdülerdir. Sosyal güdüler ise toplumsallaşma ihtiyacından kaynaklanan güdüler olarak ele alınabilir. Son olarak da psikolojik güdüler ise bireyin doğuştan gelen kişilik ve davranış modellerini şekillendiren ruhsal haliyle ilgili olan güdü türüdür. ³³⁵

2.2.4.4. Motivasyon Oluşum Süreci

Motivasyon diğer bir ifadeyle güdülenme, temel bir psikolojik süreç olup istekleri, arzuları, ihtiyaçları ve ilgileri kapsayan geniş bir kavramdır. ³³⁶ Genel anlamda ise motivasyon, insan organizmasını davranışa iten ve yönlendiren, davranışa bir yön veren ve bunun devamını sağlayan, çeşitli iç ve dış sebeplerle

³³² Sabuncuoğlu ve Tüz, a.g.e., s. 88.

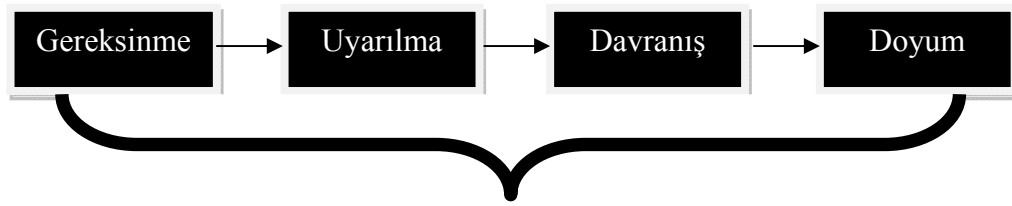
³³³ Sabuncuoğlu ve Tüz, a.g.e., s. 88.

³³⁴ Sabuncuoğlu ve Tüz, a.g.e., ss. 89-92.

³³⁵ Sabuncuoğlu ve Tüz, a.g.e., ss. 91, 92.

³³⁶ Cüceloğlu Doğan, **İnsan ve Davranışı**, 5. Basım Remzi Kitabevi, İstanbul, 1994, s. 230.

birlikte bunların işleyişini kapsayan hem biyolojik, fizyolojik hem de iş stresini azaltan³³⁷ kültür içerikli bir durum olarak ele alınabilir.³³⁸ Dolayısıyla motivasyon ve güdülenme tüm işgörenlerin doğasında var olan ödül beklentisine cevap veren olgulardır.³³⁹ Güdü, çeşitli gereksinmelerin karşılanması için bireyi ya da işgöreni belirli bir eyleme iterken motivasyon ise bu eylemin kendisini yaratmaktadır. Motivasyon, davranışın nedenselliğidir ve davranışın açıklanması şeklinde de yorumlanabilir. Motivasyon, sosyal ve kültürel bir ortam içinde ve öğrenme yaşantılarıyla ilişkili şekilde gelişir. Bu nedenle kültürel farklılıkların, hatta aynı kültür içindeki değişimlerin de motivasyon üzerinde belirli etkileri olmaktadır.³⁴⁰ Kısacası kadın çalışanlarda motivasyon, güdülerin etkisiyle harekete geçmekte ve çalışanı yönlendirmektedir. Bu sürecin oluşumunu dört aşamada ele almak mümkündür.³⁴¹



Şekil 2.12. Motivasyon Oluşma Süreci

Ayrıca yüksek düzeyli işsel motivasyon ile yüksek kaliteli iş performansının ve işten yüksek düzeyli tatmin olma duygusunun birbirleriyle bağlantılı olduğu görülecektir. Bu yaklaşımı bir model olarak ele almak gerekirse aşağıdaki gibi ifade edilebilir.³⁴²

³³⁷ Barney Chet E. ve Elias Steven M., “Flex-time As A Moderator of the Job Stress Work Motivation Relationship”, **Personnel Review**, Vol 39, No 4, 2010, s. 487.

³³⁸ Yavilioğlu Cengiz, “Ekonomik Kalkınma ve Motivasyon Arasındaki İlişki”, **Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt 2 Sayı 2, 2001, s. 112.

³³⁹ Hong Jon Chao, Yang Sung-De, Wang Li-Yung, Chiou En-fu, Sun Fan-Yin ve Huang Tsui Lan, “Impacts of Employee Benefits on Work Motivation and Productivity”, **The International Journal of Career Management**, Vol 7, No 6, 1995, s. 10.

³⁴⁰ Yazıcı Hikmet, “Öğretmenlik Mesleği, Motivasyon Kaynakları ve Temel Tutumlar: Kuramsal Bir Bakış”, **Kastamonu Eğitim Dergisi**, Cilt 17, No 1, Ocak 2009, s. 36.

³⁴¹ Sabuncuoğlu ve Tüz, a.g.e., s. 88.

³⁴² Garg Pooja ve Rastogi Renu, “New Model of Job Design: Motivating Employees Performance”, **Journal of Management Development**, Vol 25, No 6, 2006, s. 576.



Şekil 2.13. Hackman-Oldham İş Özellikleri Modeli

Hackman-Oldham iş özellikleri modeline bakıldığında temel iş özellikleri, kritik psikolojik durumlar ve çıktılar olmak üzere üç prensip üzerine kurulu olduğu görülecektir. Temel iş özelliklerinden beceri çeşitliliği, görev tanımı, ve görevin öneminin tespit edilmesi işin anlamlandırılmasına olanak sağlayacak ve anlam kazanan iş, kadın işgörenlerde yüksek düzeyde içsel motivasyon oluşturacaktır. Diğer taraftan otonomi ise kadın işgörenlerin yüklenecekleri sorumluluklar noktasında bağımsız hareket imkânı tanıyacak ve bu da yüksek kaliteli iş performansı ile sonuçlanacaktır. Son olarak da feedback iş aktiviteleri ile ilgili gerçek sonuca ulaşmayı sağlayacak ve gerçek sonucu gören kadın işgören, işten yüksek düzeyde tatmin olacaktır.

2.2.5. İş Tatmini Kavramı ve Önemi

Kadın çalışanların iş yaşamında karşılaştıkları önemli sorunlardan bir diğeri de işten tatmin olamama duygusudur. Soyut bir kavram olan iş tatmini kavramını anlamak için işi sevmek, işe bağlılık, istekli çalışma ifadeleri de kullanılır.³⁴³ Son yıllarda yapılan birçok araştırma, duyguların çalışma yaşamındaki rolüne odaklanmıştır. Bu anlamda yapılan bu tür araştırmalar, duyguların örgütsel yaşamla iç içe olduğunu ve örgüt yaşamının ayrılmaz bir parçası olduğunu, bu nedenle de kadın çalışanların duygusal durumlarına daha fazla önem verilmesi gerektiğini ortaya koymuşlardır. Dolayısıyla çalışanların iş tatmini doğrultusunda hayattaki başarısı ve

³⁹² Gürbüz Sait ve Yüksel Murat, "Çalışma Ortamında Duygusal Zekâ: İş Performansı, İş Tatmini, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Bazı Demografik Özelliklerle İlişkisi", **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, 9/2, 2008, s. 174.

mutluluklarının sağlanabilmesi için duygusal zekânın yanısıra belirli bir entellektüel zeka düzeyine sahip olmalarının gerekliliği ortaya atılmıştır.³⁹²

İş doyumu yönetim, işletme, verimlilik, kurum kültürü gibi konular bağlamında ele alınan ve hemen hemen her dönemde üzerinde bilimsel çalışmalar yapılan bir alandır. Çalışan personel açısından ya da diğer bir ifadeyle kadın işgörenler açısından değerlendirildiğinde iş tatmini kavramı geliştirilecek kurum politikalarında da dikkate alınmalıdır. Kurumların verdiği hizmetlerin nicelik, nitelik ve verimliliklerinde iş doyumu belirleyici öneme sahip bir yönetim unsurudur. İş doyumu kavramı, aynı zamanda, bir kurumdaki hizmet sürecinde yer alan birçok etkenin doğrudan ya da dolaylı sonucu olarak da görülebilir. Dolayısıyla bir kurumda verilen hizmet ile iş tatmini kavramı doğru orantılıdır denilebilir. Çünkü kadın personel, bir kurumdaki üretimin temel unsurudur ve personelin yetersizliği ya da tatmin edilememesi örgütsel yapıyı temelinden sarsacaktır.³⁴⁴

İş tatmini, kadın çalışanın işe karşı tutumunda da belirleyici rol oynamaktadır. İş tatmini diğer bir ifadeyle, kadın çalışanın işle ilgili beklentilerine ulaşması veya iş sonuçlarını iyi bir şekilde elde etmesidir. İş tatmini, kadın çalışanın işten beklentileri ile işin sonuçlarının birbiriyle uyuşmasıdır, daha doğrusu, kadının işe karşı kendini nasıl hissettiğidir. Kadın, işe karşı pozitif veya negatif bir tutum sergileyebilir. Pozitif tutum iş tatmini, negatif tutum ise iş tatminsizliği olarak ifade edilebilir.³⁴⁵

İş tatmini, işin kapsamına ve iş ortamına karşı bireyin pozitif tutumlarının tümüdür. Bir başka yaklaşıma göre iş tatmini, işin gerekleriyle kadın işgörenin beklentilerinin uyuşmasıdır. İşin özellikleri ile çalışanın istekleri birbirine uyduğu zaman iş tatmini sağlanmış olur. Bazı araştırmacılar iş tatminini, çalışanların bedensel ve zihinsel sağlıkları yanısıra, bireysel, fizyolojik ve ruhsal duygularının bir belirtisi olarak da ele almaktadırlar. İş tatmini, işten elde edilen maddi çıkarlarla birlikte, kadın işgörenlerin örgüt bireyleri ile çalışmaktan mutluluk duyması ve birlikte ortaya koydukları işten veya eserden haz almalarıdır.³⁴⁶ Ayrıca örgüt

³⁴⁴ Yılmaz Bülent, Korkut Şelale ve Köse Eda, “Ankara’daki Üniversite ve Halk Kütüphanelerinde Çalışan Kütüphanecilerin İş Doyumları Üzerine Bir Araştırma”, **Bilgi Dünyası**, 11/1, 2010, s. 50.

³⁴⁵ Vroom Victor H., **Work and Motivation**, Wiley Eastern, New Delhi, 1978, s. 99.

³⁴⁶ Demirel Yavuz ve Özçınar M. Faruk, “Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Tatmini Üzerine Etkisi: Farklı Sektörlere Yönelik Bir Araştırma”, **Atatürk Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi**, 2010, s. 132.

içerisinde var olan güven ile de doğru orantılı olan iş tatmini kavramı, sağlam bir örgüt ikliminin oluşturulması adına da oldukça önemlidir.³⁴⁷ İşyeri ilişkilerinde olumlu ya da olumsuz rol oynadığı iş memnuniyeti ve işyeri ilişkilerinden memnuniyetin cinsiyete göre Türkiye’deki istatistikî çerçevesi aşağıdaki gibidir.

Tablo 2.7. Türkiye Geneline İşyeri İlişkilerinden Memnuniyet Oranları

(%)	Yıllar					
	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Toplam						
Çok memnun	9,2	9,6	8,7	10,2	8,4	7,9
Memnun	73,3	74,2	75,4	77,5	77,0	75,9
Orta	13,1	11,4	11,8	9,5	12,0	12,5
Memnun değil	3,5	4,2	3,7	2,4	2,5	2,9
Hiç memnun değil	0,9	0,6	0,5	0,4	0,1	0,8
Kadın						
Çok memnun	11,7	8,3	10,7	13,1	11,0	9,1
Memnun	69,3	74,9	69,9	74,8	72,4	75,3
Orta	13,5	11,9	14,8	9,9	12,2	11,4
Memnun değil	4,3	3,8	4,1	1,9	4,1	3,3
Hiç memnun değil	1,1	1,1	0,6	0,4	0,3	0,9
Erkek						
Çok memnun	8,6	10,0	8,2	9,5	7,6	7,5
Memnun	74,3	74,0	76,7	78,1	78,3	76,2
Orta	13,0	11,2	11,0	9,4	12,0	12,8
Memnun değil	3,3	4,3	3,5	2,6	2,1	2,8
Hiç memnun değil	0,9	0,5	0,5	0,4	0,1	0,7

Kaynak: TÜİK, Yaşam Memnuniyeti Araştırması, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009

Tablo 2.7 dikkatlice incelendiğinde altı yıllık süre zarfında kadınların ve erkeklerin işyeri ilişkilerinden genel olarak “memnun” oldukları gözlemlenmektedir. “Memnun değil” ve “Hiç memnun değil” seçenekleri yüzdelik olarak “memnun” seçeneğine nazaran katılımcılar tarafından daha az tercih edilmiştir. Yine aynı şekilde 2004-2009 yılları arasında “çok memnun” seçeneği de “memnun” seçeneği ile kıyaslandığında oldukça azınlıkta kalmıştır. Bu da katılımcıların işyeri ilişkilerinden çok memnun olmadıklarını; orta düzeyde bir memnuniyet söz konusu

³⁴⁷ Callaway Phuong L., The Relationship between Organizational Trust and Job Satisfaction An Analysis in the U.S Federal Work Force, Dissertation, Florida, USA, 2007, s. 1.

olduğunu göstermektedir. İş memnuniyeti cinsiyet, kent, kır parametreleri göz önüne alınıp değerlendirildiğinde ise ortaya şöyle bir tablo çıkmaktadır.

Tablo 2.8. Türkiye Geneline İş Memnuniyet Oranları

	(%)	Yıllar					
Cinsiyet		2003	2004	2005	2006	2007	2008
	Türkiye						
Kadın	Çok memnun	8,5	8,9	6,0	9,9	10,3	10,0
	Memnun	38,1	60,8	61,5	50,5	63,6	55,1
	Orta	32,5	16,2	17,1	28,5	14,3	17,7
	Memnun değil	13,9	11,4	12,1	7,9	9,3	14,7
	Hiç memnun değil	7,0	2,7	3,4	3,4	2,5	2,6
Erkek	Çok memnun	9,3	7,0	8,9	7,6	7,4	7,0
	Memnun	35,4	57,8	54,6	47,6	60,9	58,4
	Orta	35,2	14,6	14,8	32,1	14,7	14,9
	Memnun değil	13,3	16,5	17,7	10,2	14,5	16,2
	Hiç memnun değil	6,8	4,1	4,0	2,5	2,6	3,5
	Kent						
Kadın	Çok memnun	14,0	13,3	9,7	9,5	11,7	12,9
	Memnun	41,8	61,0	57,6	57,6	63,4	57
	Orta	29,8	14,0	18,2	16,6	13,6	17,2
	Memnun değil	8,2	9,4	12,0	14,4	9,0	11,9
	Hiç memnun değil	6,2	2,3	2,5	2,0	2,3	1,1
Erkek	Çok memnun	10,7	7,2	9,8	8,2	7,3	7,3
	Memnun	37,7	57,6	55,4	57,6	61,0	61,3
	Orta	34,6	15,0	15,3	16,2	16,3	14,1
	Memnun değil	11,3	16,4	16,0	15,8	13,2	14,8
	Hiç memnun değil	5,7	3,8	3,6	2,2	2,1	2,5
	Kır						
Kadın	Çok memnun	4,1	3,3	2,58	8,0	8,1	4,8
	Memnun	35,1	60,5	64,89	50,6	64,1	51,8
	Orta	34,6	19,0	16,09	20,4	15,9	18,5
	Memnun değil	18,5	14,0	12,25	15,9	9,6	19,7
	Hiç memnun değil	7,7	3,2	4,19	5,1	2,9	5,3

Erkek	Çok memnun	7,2	6,6	7,34	5,7	7,5	5,2
	Memnun	31,6	58,3	53,36	56,6	60,6	52,1
	Orta	36,1	13,7	13,94	13,1	11,3	16,6
	Memnun değil	16,5	16,8	20,73	22,3	17,1	19,3
	Hiç memnun değil	8,6	4,7	4,63	2,3	3,6	5,8

Kaynak: TÜİK, Yaşam Memnuniyeti Araştırması

Tablo 2.8’e bakıldığında Türkiye’de kır, kent ve cinsiyet parametreleri göz önüne alınarak yine iş ilişkileri memnuniyet çalışmasında olduğu gibi her iki cinsiyette ve her iki yerleşim bölgesinde bazı istisnai durumlara rağmen “memnun” seçeneğinin katılımcılar tarafından daha fazla tercih edildiği eldeki bulgular ışığında sabittir. Tüm parametreler çerçevesinde tekrar bir değerlendirme yapılacak olursa katılımcıların çok azının “çok memnun” ve “hiç memnun değil” seçeneklerini tercih ettikleri görülecektir. Dolayısıyla bu anlamda işyeri ilişkilerinden memnuniyet çalışması ile iş memnuniyet çalışması arasında bir paralellik söz konusudur.

Yapılan araştırmalar iş tatminini etkileyen faktörlerden birinin de örgütsel destek olduğu ortaya çıkarmıştır fakat örgütsel desteğin birçok boyutu göz ardı edilmektedir.³⁴⁸ Örgütlerin kadın çalışanlara karşı gösterdiği tutum ve davranışların, çalışanların işlerine ve örgütlerine karşı tutumları üzerindeki olumlu etkisi dikkate alındığında, çalışanların örgütsel destek konusundaki algıları oldukça önemli bir araştırma konusu haline gelmektedir. Dolayısıyla örgütsel desteğin iş sonuçlarına olan önemli etkisinin hangi mekanizmalar aracılığıyla gerçekleştiği ve değişiklik gösterdiğini, iş tatminini ne derece etkilediğinin araştırılması gerekmektedir.³⁴⁹

İş tatmini kavramı, küreselleşen dünyada iş, işgören ve işveren olgularının değilmesine paralel olarak ihtiyaca binaen ortaya çıkan;³⁵⁰ temelinde çalışanlar, işyeri ve işyeri uygulamaları olan kavramsal ancak karmaşık bir kuramdır. Dolayısıyla kavramın çok boyutlu olması ve işyerinde uygulanan politikalarla ilgili

³⁴⁸ Armelie Stephen, Eisenberger Robert, Fasolo Peter ve Lynch Patrick, “Perceived Organizational Support and Police Performance: The Moderating Influence of Socioemotional Needs”, **Journal of Applied Psychology**, Vol 83, No 2, 1998, s. 288.

³⁴⁹ Çakar Nigar Demircan ve Yıldız Sibel, “Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: ‘Algılanan Örgütsel Destek Bir Ara Değişken mi?’”, **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, C. 8, S. 28, Bahar 2009, s. 69.

³⁵⁰ Gürbüz Sait, “The Effect of High Performance HR Practices on Employee’s Job Satisfaction”, **İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi**, Cilt 38, No 2, 2009, s. 110.

olması, ³⁵¹ çeşitli karışıklıklara ve bulguların yorumlanmasında zorluklara neden olmaktadır. ³⁵²

Çalışanların işlerine ilişkin duygularının bir reaksiyonu olarak tanımlanan iş doyumunu kavramı, ilk kez 1920’lerde ortaya atılmış ancak önemi 1930-40’lı yıllarda anlaşılmıştır. İş tatmini kavramının önemli olmasının iki boyutu bulunmaktadır. Bunlardan birincisi, kadın çalışanın psikolojik ve ruhsal durumuyla ilgiliyken, ikincisi ise örgütün verimliliği ile ilgilidir. İş tatmini ile verimlilik arasında doğrudan bir ilişki bulunmamasına rağmen iş tatminsizliğinin neden olduğu stres ve bunalım kadın işgörenin verimini düşürmektedir. Kadın çalışanların belirli bir yaştan itibaren günlük yaşantılarının büyük bir bölümünü işte geçirdikleri dikkate alınırsa yalnızca ekonomik durumunun değil, psikolojik durumunun da yakından etkilendiği işinden beklentilerini elde eden kadının daha mutlu olduğu söylenebilmektedir. Tüm bu söylenenler ışığında sosyal bir olgu olan, ³⁵³ işçi devir hızını etkileyen ³⁵⁴ ve örgütsel psikolojinin de önemli bir konusu olan ³⁵⁵ iş tatmininin kadının hem ekonomik hem de psikolojik yaşamında önemli bir yerinin olduğu söylenebilir. ³⁵⁶ Özellikle küçük işletmelerin ayakta kalmalarında etkili olan, ³⁵⁷ iş tatminini şekillendiren ise işletmelerin uyguladıkları ücret sistemleri, güvenlik algısı ve çalışma koşullarıdır. ³⁵⁸ Bu anlamda Türkiye’nin kazanç, diğer bir ifadeyle, ücret memnuniyetine bakıldığında ise karşılaşılan tablo şöyledir.

³⁵¹ Mapesela Mabokang ve Hay Driekie H. R., “The Effect of Change and Transformation on Academic Staff and Job Satisfaction: A Case of South African University”, **Higher Education**, Vol 52, No 4, December 2006, s. 713.

³⁵² Ehtiyar Rüya, Ote İşletmelerinde Çalışan Personelin İş Tatmini ve Verimliliğin Bir Göstergesi Olan İşgören Devir Hızı İle İlişkisinin Değerlendirilmesine Yönelik Antalya Yöresindeki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Araştırmalı Bir Uygulama, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 1995, s. 42.

³⁵³ Wharton Amy S., Rotolo Thomas, Bird Sharon R., “Social Context At Work: A Multilevel Analysis of Job Satisfaction”, **Sociological Forum**, Vol 15, No 1, March 2000, s. 66.

³⁵⁴ Foreman Wei Tian, “Job Satisfaction and Turnover in Chinese Retail Industry”, **Chinese Management Studies**, Vol 3, No 4, 2009, s. 356.

³⁵⁵ Dormann Christian ve Zapf Dieter, “Job Satisfaction: A Meta Analysis of Stabilities”, **Journal of Organizational Behaviour**, Vol 22, No 5, August 2001, s. 483.

³⁵⁶ Donuk Bilge, “Özel ve Kamu Sektöründe Görev Yapan Spor Yöneticilerinin İş Tatminlerinin Karşılaştırılması”, **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 21, 2009, s. 180.

³⁵⁷ Davis Grace, “Job Satisfaction Survey Among Employees in Small Businesses”, **Journal of Small Business and Enterprise Development**, Vol 11, No 4, 2004, s. 495.

³⁵⁸ Oshagbemi Titus, “Job Satisfaction and Dissatisfaction in Higher Education”, **Education Training**, Vol 39, No 9, 1997, s. 354.

Tablo 2.9. Türkiye Genelinde Kazanç Memnuniyeti Oranları

	(%)	Yıllar					
Cinsiyet		2003	2004	2005	2006	2007	2008
	Türkiye						
Kadın	Çok memnun	1,4	2,2	0,5	1,1	3,2	3
	Memnun	9,9	19,4	15,6	21,4	29,5	20,9
	Orta	21,0	16,6	15,6	19,5	19,9	21,8
	Memnun değil	15,2	25,4	21,0	21,0	20,7	22,1
	Hiç memnun değil	10,6	6,5	6,9	5,6	7,0	6,6
	Parasal kazancı yok	41,9	29,9	40,5	31,3	19,7	25,6
Erkek	Çok memnun	2,2	1,3	1,6	2,1	1,9	2,2
	Memnun	15,8	24,3	24,2	27,7	30,5	28,9
	Orta	37,7	26,6	25,0	24,0	24,1	23,7
	Memnun değil	24,4	32,3	32,2	33,9	31,3	33,4
	Hiç memnun değil	14,6	11,0	13,0	8,6	8,8	8,6
	Parasal kazancı yok	5,3	4,5	4,0	3,8	3,3	3,2
	Kent						
Kadın	Çok memnun	2,8	3,2	1,1	1,8	3,4	3,9
	Memnun	17,4	29,0	23,6	31,3	35,5	28
	Orta	34,7	22,5	24,8	23,2	24,5	27,2
	Memnun değil	21,1	32,3	33,2	28,3	25,4	28,2
	Hiç memnun değil	17,7	9,6	12,0	8,5	7,8	7,9
	Parasal kazancı yok	6,3	3,4	5,3	7,0	3,5	4,8
Erkek	Çok memnun	2,2	1,3	1,9	2,9	2,0	1,9
	Memnun	17,1	25,1	28,2	28,3	32,0	29,9
	Orta	39,1	28,2	26,2	25,5	25,0	26,6
	Memnun değil	23,9	32,9	29,9	32,7	30,0	33,1
	Hiç memnun değil	14,6	10,6	12,5	8,4	9,1	7,1
	Parasal kazancı yok	3,1	2,0	1,3	2,2	2,0	1,4
	Kır						
Kadın	Çok memnun	0,2	0,9	0,0	0,4	2,8	1,3
	Memnun	3,7	7,2	8,3	9,4	19,5	8,4
	Orta	9,7	9,0	7,3	15,0	12,0	12,4
	Memnun değil	10,4	16,4	10,0	12,2	12,9	11,5
	Hiç memnun değil	4,8	2,5	2,3	1,9	5,6	4,2
	Parasal kazancı yok	71,1	64,0	72,1	61,2	47,2	62,2
Erkek	Çok memnun	2,2	1,4	1,1	0,5	1,8	2,9
	Memnun	13,8	22,7	17,2	26,6	27,5	26,5
	Orta	35,5	23,2	22,8	21,1	22,4	17,4

Memnun değil	25,1	31,0	36,2	36,2	34,0	33,9
Hiç memnun değil	14,6	12,0	13,9	9,0	8,4	12
Parasal kazancı yok	8,9	9,8	8,8	6,6	5,9	7,3

Kaynak: TÜİK, Yaşam Memnuniyeti Araştırması

Tablo 2.9’da 2003-2008 yılları arasındaki verilere bakıldığında Türkiye genelinde kadınların büyük bir çoğunluğunun parasal kazancının olmadığı anlaşılmaktadır. Bu durum Türk toplumunda yıllardır devam eden ataerkil aile yapısının değişmediğini, bilakis halen varlığını koruduğunu göstermektedir. Yine Türkiye genelinde kadın çalışanlar arasında kazanç memnuniyetine bakıldığında “memnun”, “orta” ve “memnun değil” seçenekleri arasında yığıldığı görülecektir. Buna benzer durum Türkiye genelindeki erkeklerde de mevcuttur. Fakat “kazancımдан memnun değilim” diyen erkeklerin oranı kadınlarınkinden her yıl daha fazla olmuştur. Dolayısıyla eldeki veriler kadın çalışanların çalışma hayatına erkeklerden daha az katıldığını doğrular niteliktedir.

Kentte yaşayan kadınlardan “parasal kazancım yok” diyenler Türkiye genelindeki ve kırdaki kadınlara oranla çok daha azdır. Bu durum da kentte yaşayan kadınların çoğunluğunun iş hayatına katıldığını göstermektedir. Türkiye genelinde olduğu gibi kentte yaşayan kadınlarda kazançlarından ya “memnun”, ya “orta düzeyde memnun” ya da “memnun değildirler”. Dolayısıyla yine bu üç seçenek arasında bir yığılma söz konusudur. Ancak yine kentte yaşayan kadın çalışanların ücretinden memnun olanların sayısı da yadsınamayacak derecede fazladır. Erkeklerde de kadınlar da olduğu gibi “memnun”, “orta düzeyde memnun” ve “memnun değilim” seçenekleri arasında bir yığılma mevcuttur. Kadınlarla kıyaslandığında kentteki erkeklerin parasal kazancı olmayan hemen hemen yok gibidir. Bu durum da kent erkeklerinin çoğunun istihdama katıldığı şeklinde yorumlanabilir.

Kırdaki kadınların durumuna bakıldığında hemen hemen çoğunun parasal kazancı yoktur. Bu durum da kadının ücretsiz aile işçisi ya da tarım işçisi olduğunu doğrulamaktadır. Erkek çalışanlara bakıldığında ise çoğunun çalışma hayatına katıldığı gözlemlenmekte, çalışan erkeklerin büyük bir kısmı kazançlarından ya orta düzeyde memnundurlar ya da memnun değildirler. Bu anlamda Türkiye açısından bir

genelleme yapıldığında hem erkek hem de kadın işgörenlerin çoğunluğu ücretlerinden ya kısmen memnun, ya orta düzeyde memnun ya da memnun değildirler. Dolayısıyla bu gerçek iş tatmini anlamında değerlendirilecek olursa nötr bir durumu ifade etmektedir.

Yüksek performans ve etkili hizmetin temeli olan,³⁵⁹ ³⁶⁰ devamsızlığı engelleyen³⁶¹ iş tatmini konusunda yapılan araştırmalarda erkek ve kadın işgücü birbiriyle kıyaslandığında birçok değişkeni kontrol ettikten sonra kadınların erkeklerden daha fazla işlerinden tatmin olduklarını ortaya koymaktadır. Bu durum işlerinden memnun olmayan kadın işgücünün çalışıp çalışmama konusunda çok daha fazla seçme özgürlüğüne sahip olduğunu ve işlerinden ayrıldıkları iddiasını reddetmektedir. Tam tersine kadın işgücü erkek işgücüyle kıyaslandığında kadın işgücünün işlerinde daha mutlu oldukları araştırmalar tarafından da teğit edilmektedir.³⁶²

Örgütlerin başarılarındaki en önemli faktörlerden biri işgücüdür. Örgütler, beşeri sermayeleri olan çalışanlarının üstün performansları sayesinde kaliteli ürünler, yüksek satışlar, yüksek kâr, yatırım ve rekabet fırsatı yakalayabilirler. Bu nedenle bütün örgütler kurumsal hedeflere bağlı, örgütüne sadık, kendisini örgütün bir parçası olarak gören, örgütte çalışmaktan mutlu ve çalışmaya devam etmekte istekli olan, çalışma ortamında işinin gereklerini ve kendinden beklenenin ne olduğunu açıkça bilen, kendinden bekleneni verebilen roller üstlenen kadın çalışanlara sahip olmak isterler. İşte tam da burada çalışanın günlük yaşamının en aktif olan saatlerini dolduran iş sebebiyle içinde bulunduğu ruhsal ve psikolojik durumu ifade eden,³⁶³ iş tatmini ya da doyum kavramı devreye girmektedir.³⁶⁴

³⁵⁹ Günlü Ebru, Aksaraylı Mehmet ve Perçin Nilüfer Şahin, “Job Satisfaction and Organizational Commitment of Hotel Managers in Turkey”, **International Journal of Contemporary Hospitality Management**, Vol 22, No 5, 2010, s. 694.

³⁶⁰ Linz Susan J., “Job Satisfaction Among Russian Workers”, **International Journal of Manpower**, Vol 24, No 6, 2003, s. 627.

³⁶¹ Droussiotis Annabel ve Austin Jill, “Job Satisfaction of Managers in Cyprus”, **Euromed Journal of Business**, Vol 2, No 2, 2007, s. 208.

³⁶² Groot Wim ve Maassen van den Brink Henriette, “Job Satisfaction of Older Workers”, **International Journal of Manpower**, Vol 20, No 6, 1999 s. 344.

³⁶³ Türkel Asuman ve Telman Nursel, **Monotonluk ve Başa Çıkma Yöntemleri**, Mess Yayınları, 1990 Seminerleri, Eğitim Kitapları Dizisi-24, İstanbul 1991, s. 246.

³⁶⁴ Akar Cüneyt ve Yıldırım Y. Tansoy, “Yöneticilerin Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve Rol Stres Kaynakları Arasındaki İlişkiler: Yapısal Denklem Modeliyle Beyaz Et Sektöründe Bir Alan Uygulaması”, **Gazi Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 10/2, 2008, s. 98.

Günümüzde orta ve uzun vadede rekabet üstünlüğü yaratabilecek en önemli kaynağın, sahip oldukları “insan kaynağı” olduğunu kabul eden işletmeler, bu kaynağı meydana getiren çalışanlarının işlerine karşı duydukları olumlu tutumlarını ve organizasyona olan bağlılıklarını arttırıcı çabalar içerisine girmişlerdir. Kadın çalışanların işletme amaçları doğrultusunda yönlendirilebilmeleri ve optimum performans gösterebilmeleri, ancak işlerinden yeterli düzeyde tatmin olmalarına bağlıdır.³⁶⁵ İşgücü etkinliği ve verimliliğini sağlamanın temel şartının iş tatminine sahip, yüksek motivasyonlu, işine ve organizasyona bağlı kadın çalışanlar ile gerçekleştiği söylenebilir. Kadın çalışanın işinden gerekli tatmini alması durumunda işine ve iş ortamına karşı da olumlu bir tutuma sahip olacaktır.³⁶⁶ Kadın çalışanların işlerinden aldıkları tatmin düzeyi arttıkça işyerinde gösterdikleri performans da artmakta, işten ayrılma niyetleri, hayal kırıklıkları ve stres ise azalmaktadır. Dolayısıyla yoğun rekabet içerisinde hayatta kalma mücadelesi veren örgütler ve mesleğinde süreklilik kazanmak isteyen kadın işgörenler³⁶⁷ için bu durum elzemdir.

368

2.2.6. Monotonluk

Kadın çalışanların işyerlerinde karşılaştıkları diğer sorun da monotonluk problemidir. Monotonluk beraberinde yine iş tatminsizliğini, motivasyon problemini ve buna bağlı olarak da işçi devrinin ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

Bir işin aynı tempoda ve sürekli tekrarlanarak yapılmasının verdiği yorgunluk ve bıkkınlık durumlarına monotonluk denilmektedir. Yine monotonluk, sürekli aynı olan yaşam biçimi, sıradan yaşam şeklinde de tanımlanabilir. Dolayısıyla bu açıdan değerlendirildiğinde monotonluk, bir tatminsizlik, şikâyet kaynağı ve işten ayrılma nedenidir. Özellikle Sanayi Devriminden sonra gelişen fabrikasyon süreci ve

³⁶⁵ Toker Boran, “Konaklama İşletmelerinde İş Doyumu: Demografik Değişkenlerin İş Doyumu Faktörlerine Etkisi Üzerine Bir Çalışma”, **Journal of Yaşar University**, 2/6, Nisan 2007, s. 591.

³⁶⁶ Pınar İbrahim, Kamaşak Rıfat ve Bulutlar Füsun, “İş Tatmini Oluşturan Boyutların Toplam Tatmin Üzerindeki Etkilerinin Doğrulayıcı Faktör Analizi İle İncelenmesi Üzerine Türk İşletmelerinde Bir Araştırma”, **İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi**, Cilt 37, No 2, 2008 s. 152.

³⁶⁷ Yelboğa Atilla, “İnsan Kaynakları Bölümünde Çalışanların İş Doyumlarındaki Farklılıkların İncelenmesi”, **Yönetim**, Cil 19, Sayı 61, Ekim 2008, s. 126.

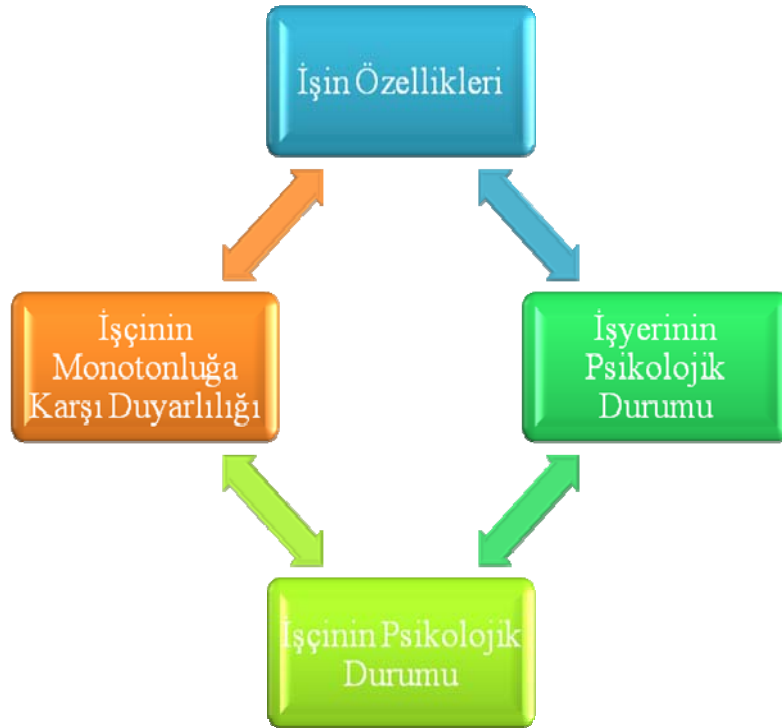
³⁶⁸ Eroğlu Erhan ve Sarıkamış Çiğdem, “Örgüt Kültürü ve Örgütsel İletişim Arasındaki İlişkinin Örgüte Bağlılık ve İş Tatminine Etkisi: Başarı Teknik Servis A.Ş’de Bir Uygulama”, **İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi**, 2008, s. 54.

düşünmeden sürekli yapılan aynı işler monotonluk kavramının da ortaya çıkmasına neden olmuştur.³⁶⁹

2.2.6.1. Monotonluğun Nedenleri

Öncelikle sanayileşmenin gelişmesiyle birlikte aşırı işbölümünün ortaya çıkmasına paralel olarak önem kazanan monotonluk kavramı, kadın işgörenler için bir şikâyet ve tatminsizlik kaynağıdır. Monotonluğun nedenlerini ise işin özellikleri, işçinin monotonluğa karşı duyarlılığı, işyerinin manevi ortamı ve işçinin psikolojik durumu şeklinde çeşitli yönlerden ele almak mümkündür.³⁷⁰ Monotonluğa neden olan faktörler aşağıdaki şekilde ifade edilmiştir.

Şekil 2.14. Monotonluğun Nedenleri



2.2.6.1.1. İşin Özellikleri ve Monotonluk

Otomatik, yarı otomatik ve otomatik olmayan işler şeklinde özelliklerine göre sıralanan işlerin bazıları daha çok dikkat gerektirdiği halde bazıları daha az dikkat gerektirmektedir. Örneğin, devamlı ve çok dikkat isteyen işler sıkıcı ve daha monotondur. Bu işler genellikle yarı otomatik ve tek tip hareketle yapılır. İşlerin

³⁶⁹ Eren, a.g.e., 1993, ss. 153, 154.

³⁷⁰ Örüçü Edip, "Otel İşletmelerinde Monotonluk Sorunu ve Alınabilecek Önlemler", **Mevzuat Dergisi**, Yıl 6, Sayı 70, Ekim 2003, s. 2.

karmaşıklığı ve güçlüğü ise monotonluğu azaltmaktadır. Bu tip işler de genel itibariyle otomatik olmayan işlerdir.³⁷¹

2.2.6.1.2. İşçinin Monotonluğa Karşı Duyarlılığı

Kadın işçilerin monotonluğa karşı duyarlılıkları da değişkenlik göstermektedir. Bazı işçilere oldukça monoton gelen bir iş bazılarına monoton gelmeyebilir. Az zeki ve çok zeki işçiler şeklinde ayrılan kadın işçiler açısından monotonluk kavramı, daha çok az zeki olanlara uygun düşmektedir.³⁷² Çünkü az zeki olan kadın çalışanların yapabilecekleri işler basit, sıkıcı ve monotondur.

2.2.6.1.3. İşyerinin Psikolojik Ortamı

Kadın çalışanlarda monotonluk duygusunun ortaya çıkmasına neden olan diğer bir etmen ise örgüt iklimi ya da işyerinin manevi ortamıdır. Kadın işçilerin amirini, iş arkadaşlarını sevmesi, işini neşe içinde yapmasına neden olacak ve bu işyerinde olumlu örgüt ikliminin gelişmesini sağlayacak ve bu durum da monotonluk düzeyini azaltacaktır.³⁷³

2.2.6.1.4. İşçinin Psikolojik Durumu

Monotonluk kavramının boyutu işin özelliklerine göre değişebileceği gibi aynı zamanda kadın çalışanın psikolojik problemlerine bağlı olarak da değişebilir. Dolayısıyla bir gün kadın işçiye çok sıkıcı gelen bir iş ertesi gün ona zevk verir hale dönüşebilmektedir. Bu anlamda monotonluk kavramının kişinin psikolojik durumuyla doğrudan ilişkisi bulunduğunu söylemek mümkündür.³⁷⁴

³⁷¹ Eren, a.g.e., 1993, ss. 157, 158.

³⁷² Özücü, a.g.e., ss. 2, 3.

³⁷³ Eren, a.g.e., 1993, s. 159.

³⁷⁴ Özücü, a.g.e., s. 3.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM KADIN İŞÇİ DEVİR HIZI VE ÇÖZÜM ALTERNATİFLERİ

3.1. İşçi Devir Hızı

Kadın çalışanların karşılaştığı psikolojik ve sosyolojik problemler işten çıkma ya da ayrılma anlamlarına da gelen işçi devir hızını beraberinde getirmektedir. Bu durum hem bireye hem de örgütlere zarar verebilmektedir.

Belirli bir dönemde işten ayrılan işgören sayısının o dönemde çalışan ortalama işgören sayısına oranı şeklinde ifade edilen işçi devir oranının temelinde bir dönem içerisinde örgütten değişik nedenlerle emeklilik, ölüm, iş kazası, evlilik ve annelik vb. ayrılmalar ile aynı dönem içerisinde çeşitli nedenlerle ayrılanların yerine işe girme, yeni yatırımlar nedeniyle işe alma vb. örgüte olan yeni katılımlar şeklinde iki olgu yatmaktadır.³⁷⁵ Sektörel anlamda işletmeler arasında karakteristik bir farklılık gösteren işçi devir hızı işletmelere canlılık kazandırmasına rağmen bu oranını düşük olması her işletme için arzu edilen bir durumdur.³⁷⁶

İşletmelerde yüksek orandaki kadın işçi devir hızının hem örgütsel ve hem de bireysel anlamda ortaya çıkardığı olumsuz etkiler söz konusudur. Yüksek işçi devir hızının zaman kaybının yanında eğitim, işçilik, tazminat giderlerindeki artış, uyum sorunları, iş kazası riskinde artış, kadın çalışanlarda güvensizlik ve moral bozukluğu, ürün kalitesinde yaşanan sorunlar şeklinde örgütlere yansıtacağı ileri sürülebilir.³⁷⁷

Ayrıca yüksek orandaki işçi devir hızı, bireysel anlamda yükselme şansının ortadan kalkması, yeni bir iş bulamama ve ekonomik sorunlar yaşanması ile kadının alıştığı ekonomik ve sosyal çevreden uzaklaşması gibi olumsuzlukları da beraberinde getirmektedir.³⁷⁸

İşletmenin başarısı geniş ölçüde elindeki kaynakların özellikle insan kaynağının etkili ve verimli kullanılmasına bağlıdır. İnsan kaynaklarının etkili ve verimli yönetimi ise üst yönetim ve insan kaynakları bölümü kadar aynı zamanda diğer yöneticilere de bağlıdır. İnsan kaynakları yönetiminin en önemli özelliği

³⁷⁵ Şimşek M. Şerif ve Öge H. Serdar, **Stratejik ve Uluslararası Boyutları İle İnsan Kaynakları Yönetimi**, Ankara, Gazi Kitabevi, 2007, s. 69.

³⁷⁶ Taslak Soner, “Firma ve Görüşmeci Özelliklerinin İşe Eleman Almada Dikkate Alınan Genel Kriter Tercihleri ve İşgören Devir Oranı Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma”, *Review of Social, Economic & Business Studies*, Vol 9/10, ss. 460, 461.

³⁷⁷ Bayraktaroğlu Serkan, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Sakarya Yayıncılık, Sakarya, 2006.

³⁷⁸ Taslak, a.g.e., s. 461.

işletmeye yeterli sayıda ve nitelikli eleman alınmasıdır. Dolayısıyla bu durum insan kaynağının planlanması ve kullanılması ile de ilgilidir. İşin niteliğinin göz önüne alınarak kadın işgörenin seçimi işletmenin üretim ve performansını olumlu anlamda etkilemektedir. Yine insan kaynakları yönetiminin temel hedeflerinden bir tanesi işletmede çalışan insan kaynağının nasıl uzun süreli muhafaza edileceği ve en faydalı dönemlerinde kadın işgörenin kaybedilmemesi gerektiğidir. Bu anlamda işletmede işgörenlerin işletmelerinde uzun yıllar çalışıp çalışmadığı, işten ayrılma ve yeni personel alma gibi konular işçi devir hızı bağlamında değerlendirilebilir³⁷⁹ ancak işçi devir hızının yüksekliği hem psikolojik hem de fizyolojik olarak ön plana çıkan birey ve örgüt açısından faydalı olan işe sadakat kavramıyla çelişmektedir.³⁸⁰

İşçi devri, kadın işgörenin işten ayrılması ile ortaya çıkmakta ve işten ayrılan işgörenin yerine yeni bir işgörenin bulunması zorunluluğunu ortaya çıkarmaktadır. Kadın işçi devir hızının yüksekliği işletme açısından yüksek maliyetler anlamına gelmektedir. İşletmede işgücü devir hızının yüksekliğine paralel olarak işletmenin verimliliği de olumsuz yönde etkilenmektedir. Ücret artışının da minimize ettiği³⁸¹ işçi devir hızının azaltılması işletme ve kadın işgörenler açısından büyük önem arz etmektedir. 2007 yılı içerisinde çeşitli nedenlerle işten ayrılan işgörenlerin iş kolları itibarıyla genel olarak ortalamaları aşağıdaki gibidir.³⁸²

³⁷⁹ Demir Halis, “Emir Komuta Yöneticilerinin İKY’ni Algılama Farklılıkları ve İşgücü Devir Hızı Üzerindeki Etkisi”, **Yönetim**, Yıl 15, Sayı 49, Ekim 2004, ss. 55, 57.

³⁸⁰ Romzek Barbara S., “Personal Consequences of Employee Commitment”, **The Academy of Management Journal**, Vol 32, No 3, September 1989, s. 649.

³⁸¹ Munasinghe Lalith, “Wage Growth and the Theory of Turnover”, **Journal of Labor Economics**, Vol 18, No 2, April 2000, s. 204.

³⁸² <http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=2934> Erişim Tarihi: 30.08.2011.

Tablo 3.1. 2007 Yılı Personel İşe Giriş ve İşten Çıkış Oranları

İşkolu	Ortalama Tüm Personel Sayısı	Yıl İçinde İşe Alınanlar Sayısı	Yıl İçerisinde İşten Ayrılanlar Sayısı	İşe Alınma Oranı	İşten Ayrılma Oranı
Ağaç	738	46	120	6.2	16.3
Cam	6350	622	451	9.8	7.1
Çimento	9151	1398	745	15.3	8.1
Deri	363	30	61	11.4	23.2
Gıda	2811	967	856	34.4	30.5
İlaç	8207	2046	2600	24.9	31.7
İnşaat	20809	18453	17355	88.7	83.4
Kağıt	1132	98	88	8.7	7.8
Kimya	5850	1415	1065	24.2	18.2
Metal	97779	22180	16331	22.7	16.7
Şeker	15604	11812	11282	75.7	72.3
Tekstil	21760	5124	5302	23.5	24.4
Toprak	2718	533	520	19.6	19.1
Yerel Yönetim	31607	1075	3457	3.4	10.9
Toplam	224779	65799	60233	29.3	26.8

Tablo 3.1. dikkatlice incelendiğinde işe alınma ve işten ayrılma oranının en fazla inşaat ve şeker iş kollarında olduğu görülecektir. Diğer taraftan işe alınma ve işten ayrılma yani işçi devir hızının düşük olduğu iş kolları ise yerel yönetimler ve kağıt sektörüdür. Aynı durum şekil olarak aşağıdaki gibi ifade edilmektedir.

Kadın işgören yetenekleri ile işin gerektirdiği özelliklerin birbirine uyumu oldukça önemlidir. Bu uyum anahtar ve kilit uyumuna benzemektedir. Ayrıca bu uyum, kadın işgörenin performans yüksekliğini ve verimliliğini de beraberinde getirecektir. Aksi takdirde işgören yetenekleri ve işin gerektirdiği özellikler uyum sağlamazsa, performans düşüklüğü ve neticesinde iş tatminsizliği meydana gelecektir. İş tatminsizliğinin sonucunda olası davranışlardan biri ise, işten ayrılmasıdır. Bu anlamda işten ayrılmalar ve işe girişler arasındaki ilişkiler “işçi devri” kavramı ile açıklanmaktadır. Bireyleri üstlerine, iş gruplarına, örgüte bağlayan ve çok boyutlu bir kavram olan “sadakatin” tam aksine işten ayrılmaların sıklığı işçi devrinin yüksekliğini göstermektedir.³⁸³

İnsan kaynağı bağlamında değerlendirildiğinde işçi devrinin içinde bulunan en önemli unsur kadın işgörenlerdir. İşgörenler, bir ülkede çalışanlarla iş arayanların bütününe ifade etmektedir. İşçi devri ise, genel anlamıyla bir işletmeye giren ve çıkan “işgören hareketliliğini” ifade etmektedir. İşten ayrılan kadın işgörenlerin yerine işe alınma ve eğitilme süreci de olayın başka bir boyutudur. İşte tam bu noktada işgücü devir hızı ortaya çıkmaktadır. İşçi devri literatürde “işgücü devri”, “işçi devri”, “personel devri”, “çalışan devir hızı”, “işgören hareketliliği”, “işgücü devir oranı”, “işgören değişim çabukluğu”, insan kaynakları değişim hızı” vb. birçok isimle anılmaktadır. Bu ifadelerin hepsi aynı şeyi ifade etmektedir.³⁸⁴

3.2. İşçi Devrinin Kapsamı

İngilizce kaynaklarda “turnover” veya “labour turnover” olarak, Türkçe kaynaklarda ise “personel devri”, “işçi devri”, “işgücü devri”, “işgören değişim hızı”, “iş değiştirme hızı”, “işgören değişim çabukluğu”, “işçi hareketliliği” geçen işçi devri, iş tatminsizliği, ücret, motivasyon, olumlu örgüt iklimi gibi birçok kavramı içeren çok kapsamlı bir konudur. Bu nedenle tüm bunları kapsayan geniş kapsamlı

³⁸³ Lee Seok Hwan ve Olshfski Dorothy, “Employee Commitment and Firefighters: It’s My Job”, **Public Administration Review**, Vol 62, September 2001, s. 108.

³⁸⁴ Bozkurt Hasan, Konaklama İşletmelerinde İnsan Kaynakları Yönetimi Kapsamında İşgören Devrinin ve İşgören Devir Maliyetlerinin Hesaplanması Antalya Yöresinde Beş Yıldızlı Otellerde Bir Araştırma, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Antalya 2010, s. 33.

bir tanım yapmak oldukça zordur.³⁸⁵ Kısaca işten ayrılan çalışanlar yerine yeni çalışanlar koymayı³⁸⁶ ya da çalışanların bir kuruluştaki çalıştıktan sonra ayrılımlarını ve yerlerine yenilerinin alınmalarını³⁸⁷ ifade eden işçi devri, işe alımlar ve işten ayrılımlar olmak üzere iki aşamada incelenebilir.^{388 389}

3.2.1. İşe Alımlar

- Yeni işe alımlar: Örgütte ilk defa çalışacak olanların işe alınması anlamına gelir.
- Eski İşgörenlerin (Önceki Dönem) İşe Çağırılması: Önceleri örgütte çalışmış ancak sonraları değişik nedenlerle örgütten ayrılmış olan işgörenlerin geri örgüte çağırılmasını ifade etmektedir.
- Transferler: Örgütün bir zincire bağlı olması durumunda diğer örgütlerden işgören geçişini ifade etmektedir.

3.2.2. İşten Ayrılımlar

- İş Bırakma: İşgörenin kendi isteği ile işi bırakmasıdır.
- İşten Çıkarma: İşgörenin işveren tarafından değişik nedenlerle işten çıkarılması olarak ifade edilir.
- Diğer Nedenler: İşgörenin emeklilik, ölüm, hamilelik, askerlik, iş kazası ya da malullük gibi nedenlerle işten ayrılmasını ifade etmektedir.

3.3. İşçi Devrinin Önemi

Birçok farklı nedenlerden dolayı işsizliğin yüksek boyutlarda olduğu ülkemizde iş ve işletme değiştirme oranı da bu duruma paralel olarak oldukça yüksektir. Kadın çalışanların iş ya da işletmeden ayrılma nedenleri birbirlerinden tamamen farklıdır. Öncelikle işe yeni başlayan kadın işgücü için iş hayatından beklentilerinin karşılanmaması iş değiştirmeleri için en öncelikli sebeptir. Daha önce

³⁸⁵ Türker Nuray, Konaklama İşletmelerinde İşgücü Devri, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 1995, s. 10.

³⁸⁶ Famularo Joseph, **Handbook of Modern Administration**, USA, 1972, s. 62.

³⁸⁷ Eren Erol, **Yönetim Psikolojisi**, İşletme İktisadi Enstitüsü, Yayın No: 5, İstanbul, 1989, s.6.

³⁸⁸ Bozkurt, a.g.e., ss. 35, 36.

³⁸⁹ Türker, a.g.e., s. 11.

iş tecrübesi olmayan kişilerin iş hayatına alışması uzun ve zorlu bir süreçtir. Kadın işçi devrinin altında yatan temel sebepler ise, memnuniyetsizlik, ekonomik nedenler, işletmenin çalışma ortamı, işletmenin işgören politikası, vb. olabilmektedir. Sürekli iş değiştirilmesi kadın işgörenler ve işverenler açısından ayrıca ciddi problem oluşturmaktadır.³⁹⁰ Bu durum kadın işgörenleri yeni iş arayışı ve yeni sıkıntılara itmekte; diğer taraftan işverenler sahip oldukları donanımlı, yetişmiş insan gücünü ve rekabet üstünlüğünü kaybetmektedirler.³⁹¹ Dolayısıyla bu anlamda işçi hareketliliği olarak ele alınabilen, işçiye³⁹² ve örgüte olumlu ya da olumsuz olarak yansıyan, kadın işgörenin davranışsal karar mekanizmasına bağlı olan ve insan kaynakları yöneticilerini zor durumda bırakan³⁹³ işçi devrinin önemini ekonomi, işletme ve işgörenler olmak üzere üç temel noktada ele almak mümkündür.^{394 395}

3.3.1. Ekonomik Açıdan Önemi

İşçi devrinin azaltılması için yapılan çalışmalar artmaktadır. İşletmeler kadın işgörelere yaptıkları her türlü yatırımı kendi gelecekleri için düşünmektedirler. Kadın işgörelerin işletmelere olan maliyetleri genel maliyetler kapsamında değerlendirildiğinde büyük yer tutmaktadır. Bu yüzden işletme kadın işgörelini uzun süre çalıştırmak istemekte ancak aynı sektörde farklı işletmelere geçişler söz konusu olabilmektedir. Bu durumun zararları arasında kadın işgörelerin deneyim kazanıncaya kadar geçecek süredeki mesleki eğitimleri, sosyal güvenlik sigortası başlangıçları, işgören hatalarından kaynaklanan zararlar sayılabilir. Aynı şekilde işletmelerde işçi devri sayesinde işgücü kaybı yaşanmakta ve işletmenin kadın işgörelere harcadığı para maddi kayıp olarak değerlendirilebilmektedir.³⁹⁶

³⁹⁰ Mohammad Emad ve Nathan Siva, "Antecedents and Consequences of Financial Analyst Turnover", **Review of Accounting and Finance**, Vol 7, No 4, 2008, s. 356.

³⁹¹ Joo Bayek Kyoo ve Park Sunyoung, "Career Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention, The Effects of Goal Orientation, Organizational Learning Culture, and Developmental Feedback", **Leadership & Organization Development Journal**, Vol 31, No 6, 2010, s. 483.

³⁹² Hurley Robert F. ve Estelami Hooman, "An Exploratory Study of Employee Turnover Indicators As Predictors of Customer Satisfaction", **Journal of Services Marketing**, 21/3, 2007, s. 187.

³⁹³ Negrin Rita Mano, "An Occupational Preference Model of Turnover Behaviour The Case of Israel's Medical Sector Employees", **Journal of Management in Medicine**, Vol 15, No 2, 2001, s. 106.

³⁹⁴ Şimşek M. Şerif, Akgemici Tahir, Çelik Adnan, **Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış**, Nobel Yayınları, Ankara, 2001, s. 316.

³⁹⁵ Bozkurt, a.g.e., s. 36.

³⁹⁶ Bozkurt, a.g.e., 37.

3.3.2. İşletmeler Açısından Önemi

İşletmelerde var olan işgücü devrini sıfıra indirmek olanaksızdır. İşçi devir hızının yüksekliği işletmelerde maliyeti artırmakta, işten ayrılan ya da işten çıkarılan kadın işgörenin yerine onunla aynı niteliklere sahip yetişkin bir işgören bulmak oldukça zor hale gelmektedir. Dolayısıyla ayrılan kadın işgören, hemen yenisiyle ikame edilememektedir. Bu durum da işin aksamasına, hizmetlerin kalitesinin düşmesine, müşteri memnuniyetinin azalmasına neden olmaktadır. İşletmelerdeki kadın işçi devir hızının yüksekliği aynı zamanda diğer kadın işgörenler açısından tedirginlik ortaya çıkarmakta ve işgörenler işçi devrinin yüksek olduğu bu işletmelerde çalışmak istememektedirler. Bu durum çalışma huzurunun bozulmasına da neden olmaktadır.³⁹⁷

3.3.3. Kadın İşgörenler Açısından Önemi

Kadın işgörenin işten çıkarılması ya da işten kendi isteğiyle ayrılması kendisi açısından da sigorta ödeneği kaybı, motivasyon düşüklüğü, alışma problemi, iş arama stresi, yeni iş bulduğunda o işe uyum sorunu gibi bir dizi problemi beraberinde getirmektedir. İşten ayrılmalar ister gönüllü nedenlerle ister gönüllü olmayan nedenlerle olsun, işletmenin işçi devir hızını doğrudan etkilemektedir. İşçi devrinin yüksek olması ise, maliyetleri artıracığından işletmenin verimini ve kârlılığını düşürecektir. Bunun yanında işgören açısından da örgütsel sadakatin ortadan kalkmasına tatminsizliğe ve düşük performansa, motivasyon eksikliğine yol açacak³⁹⁸ ve örgütlerin bu durumu telafi etmesi yani işçi devir hızını minimize etmesi gerekecektir.³⁹⁹

3.4. Kadın İşçi Devrini Etkileyen Faktörler

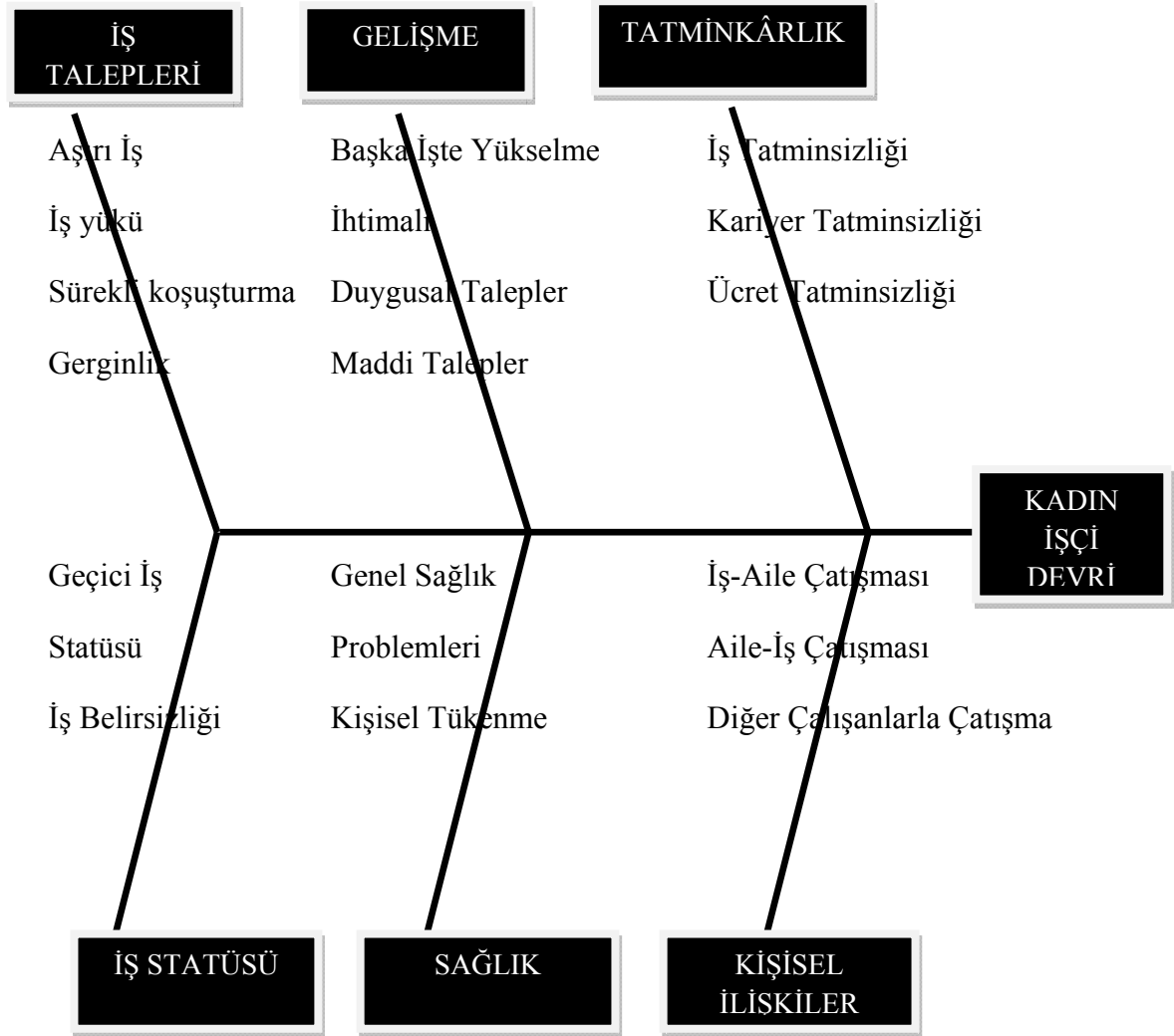
İşletmelerde kadın işçi devir hızı sıfır düzeyinde tutulamaz. Emeklilikler, ölümler, kazalar, olumsuz örgüt iklimi ve bu örgüt ikliminin işgörenlerde neden olduğu bazı sosyo-psikolojik problemler ve buna bağlı olarak meydana gelen iş bırakmalar işçi devir hızını olumsuz anlamda etkilemektedir. İşçi devir hızının belirli

³⁹⁷ Bozkurt, a.g.e., ss. 39, 40.

³⁹⁸ Deery Margaret, "Talent Management, Work-Life Balance and Retention Strategies", **International Journal of Contemporary Hospitality Management**, Vol 20, No 7, 2008, s. 793.

³⁹⁹ Zeffane Rachid M., "Understanding Employee Turnover: The Need for Contingency Approach", **International Journal of Manpower**, Vol 15, No 9/10, 1994, s. 22.

bir oranın altında tutulması da işletmenin verimliliğinin artırılması ve maliyetlerinin azaltılması açısından oldukça önemlidir. Kadın işçi devir hızının sebeplerini aşağıdaki araştırma modelinde görmek mümkündür.⁴⁰⁰



Şekil 3.1. Balık Kılçığı Modeli

Balık Kılçığı modeline bakıldığında kadın işçi devrine neden olan etmenler iş talepleri, gelişme, tatminkârlık, iş statüsü, sağlık ve kişisel ilişkiler olarak sıralanmıştır. İş talepleri başlığı altında aşırı iş ve aşırı iş yükü, sürekli koşuşturma, gerginlik ve stres; gelişme başlığı altında başka işte yükselme ihtimalinin varlığı, duygusal ve maddi talepler; tatminkârlık başlığı altında iş, ücret ve kariyer

⁴⁰⁰ Taner Mehmet Tolga ve Sezen Bülent, “An Application of Six Stigma Methodology To Turnover Intentions in Health Care”, *International Journal of Health Care Quality Assurance*, Vol 22, No 3, 2009, s. 258.

tatminsizliği; iş statüsü başlığında ise geçisi iş statüsü ve iş belirsizliği; sağlık başlığı altında ise genel sağlık problemleri, kişisel tükenme; kişisel ilişkiler başlığı altında iş-aile çatışması, aile iş çatışması ve diğer çalışanlarla yaşanan çatışmaların kadın işçi devrine neden olduğu ifade edilmiştir.

Ayrıca kadın işçi devri, insana verilen değer ve iş tatminiyle özdeşleştirilirse ortaya şöyle bir model çıkmaktadır.⁴⁰¹



Şekil 3.2. İnsan Sermayesi Değer Akış Modeli

İnsan sermayesi değer akış modelinde görüldüğü gibi işin cazibesine kapılan kadın işgören işe girer. İşle ve yönetimle bütünleştiği takdirde ve ödüllendirildiğinde gelişme gösterir. Aksi takdirde ödüllendirilmek suretiyle işten tatmin olamazsa, gelişme kaydedemez ve motive olmazsa işten ayrılarak işçi devir hızının artmasına neden olur.

Kadın işçi devri ile ilgili yapılan çalışmalar kadın işçi devrinin işletme dışı, işletme içi ve kişisel faktörler olarak üç şekilde incelenmesini mümkün kılmaktadır.

3.4.1. Dış Faktörler

Kadın işçi devrine etki eden işletme dışı faktörler, genel olarak işletmenin ve iş görenlerin dışında etki zamanı belirsiz olarak gelişen, işletme tarafından kontrol edilmesi oldukça güç olan etkenlerdir. Bu etkenlerin çıkış noktası ülkenin içinde bulunduğu genel ekonomik durum, teknolojik gelişmeler, ülkede oluşabilecek siyasal, ekonomik ve sosyal istikrarsızlık olarak sıralanmaktadır.⁴⁰²

3.4.2. İç Faktörler

İşletme içi etkenler ise dış faktörlere nazaran işletmenin kontrolü altında gelişen ve değişen faktörlerdir. Bunları işletme içerisinde var olan ve kadın

⁴⁰¹ Laureani Alessandro ve Antony Jiju, "Reflective Practice Reducing Employees' Turnover In Transactional Services: A Lean Six Sigma Case Study", **International Journal of Productivity and Performance Management**, Vol 59, No 7, 2010, s. 690.

⁴⁰² Tütüncü, Özkan ve Demir, Mahmut, "Konaklama İşletmelerinde İnsan Kaynakları Kapsamında İşgücü devir Hızının Analizi ve Muğla Bölgesi Örneği", **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Sayı: 2, İzmir, 2003, s. 149.

çalışanları da olumsuz anlamda etkileyen iletişim problemleri, yönetimle uyuşamama, terfi imkânlarının yetersizliği şeklinde sıralamak mümkündür.⁴⁰³

3.4.3. Kişisel Faktörler

Kadın çalışanların işten ayrılmasına sebep olan bir diğer faktör de işverenden ve işgörenden kaynaklanan ya da diğer bir ifadeyle kişisel faktörlerdir. Psikolojik taciz, günlük çalışma sürelerinin oldukça uzun olması, sosyal güvenlik imkânlarının yetersiz olması, çalışma arkadaşları ile ilgili sorunlar aynı zamanda kadın çalışanları da işten ayrılmaya sevk etmektedir.⁴⁰⁴

Kişisel faktörleri işverenlerin yanında kadın işgörenlerden kaynaklanan faktörler olarak da değerlendirmek gerekmektedir. Bunlar arasında kadın işgörenlerin yaşadıkları iş tatminsizlikleri, stres, motivasyon düşüklüğü gibi etmenler sayılabilmektedir.

3.5. Kadın İşçi Devir Hızının Sonuçları

Kadın çalışanlar açısından ele alındığında işçi devir hızının sonuçlarını hem bireysel hem de örgütsel anlamda incelemek mümkündür.⁴⁰⁵

3.5.1. Bireysel Sonuçları

İşçi devrinin bireysel sonuçlarına bakıldığında kadın çalışanların iş dışı yaşamlarına da etki ettiğine şahit olunmaktadır. Bir anlamda kadının işten ayrılmasına neden olan iş tatminsizliği onun iş dışındaki yaşamına da olumsuz etki etmektedir. Ayrıca iş tatminsizliği beraberinde kadının kariyerindeki ilerlemesinin de engellenmesine neden olmaktadır.⁴⁰⁶

⁴⁰³ Yılmaz Burcu ve Halıcı Ali, “İşgücü Devir Hızını Etkileyen Etmenler: Sekreterlik Mesleğinde Bir Araştırma”, *International Journal of Economic and Administrative Studies*, Year 2, Vol 2, Number 4, Winter 2010, ss. 95, 96.

⁴⁰⁴ Yılmaz ve Halıcı, a.g.e., s. 96.

⁴⁰⁵ Tambay Ahmet, İşgören Devrinin Yönetimine İlişkin Tekstil Sektöründe Yapılan Bir Araştırma, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eylül 2006, s. 56.

⁴⁰⁶ Romzek, a.g.e., ss. 650, 651, 652.

3.5.2. Örgütsel Sonuçları

İşçi devrinin örgütsel anlamdaki sonuçlarına bakıldığında ise en önemli sonucunun maliyetler noktasında olduğunu söylemek mümkündür. Bu maliyetleri ve diğer örgütsel sonuçları ise şu şekilde sıralamak mümkündür.⁴⁰⁷

- Yeni işe alınacak personele harcanacak zaman ve işlem maliyetleri.
- Yeni işe alınan kişinin işi öğrenme aşamasında performansına göre daha az iş yapması ve bu durumun yarattığı maliyet artışı.
- Yeni işe alınan kişinin alacağı hizmet içi eğitim maliyetleri.
- Yeni işe alınan kişinin işleri bilmemesi nedeniyle sebep olacağı kazalar ve hatalar ve bunların maliyeti artırıcı etkisi.
- İşten ayrılan personelin yerinin hemen ikame edilememesi ve bu zaman zarfında geçen üretim kaybı.
- İşten ayrılmalar işletmenin verimliliğini düşürmekte, yetişmiş elemanların kaybedilmesine, yönetimde huzursuzlukların artmasına kurum sistemlerinin işletilememesine, işletmenin sürekliliğinin sağlanamamasına ve itibar kaybına neden olmaktadır.

3.6. Kadın İşçi Devir Hızına Çözüm Önerileri

Kadın çalışanların yaşadıkları iş tatminsizliği, monotonluk, psikolojik taciz, stres, motivasyon düşüklüğü, gibi nedenlerden kaynaklanan işçi devrinin çözüm önerilerine bakıldığında ise kadın işgören boyutunda işe alımlarda daha seçici davranma, işgörenlerin eğitim imkânlarının artırılması ve işgörelere ek ücretler verilmesi, terfi olanaklarının sağlanması ve bu şekilde işletmeye olan bağlılıklarının artırılması gerekmektedir. İş ve çalışma koşulları bağlamında ele alındığında ise sorumluluğun tüm işgörelere yayılması suretiyle yetki devrinin artırılması, çalışma saatlerinde, ücret sistemlerinde düzenlemeye gidilmesi gerekmektedir. Örgüt bağlamında alınabilecek önlemlere bakıldığında ise işçi devir hızını azaltmada kullanılabilecek motivasyon araçlarının kullanılması, sağlam işgören bilgi sisteminin

⁴⁰⁷ Yılmaz ve Halıcı, a.g.e., ss. 96, 97.

kurulması, ihtiyaçlara göre işgören bulma politikasının izlenilmesi sağlanabilir.⁴⁰⁸ Hem kadın işgören, işveren hem de örgütsel anlamda alınabilecek bu önlemler kadın işgörenlerin bireysel ve örgütsel bağlamda yaşadıkları sorunlara çözüm getirecek ve kadın işçi devir hızını azaltacaktır. Kadın işçi devir hızının önlenmesi açısından kadın işgörenlerin işletmelerde karşılaştıkları sosyal ve psikolojik problemlerden her birine yönelik çözüm önerilerine de ayrıca somut olarak yer vermekte fayda vardır.

3.6.1. Kadın İşçi Devir Hızına Neden Olan Sosyal Problemlere Yönelik Çözüm Önerileri

Bu başlık altında kadın işgörenlerin organizasyonlarda kişiler arası ilişkiler noktasında karşılaştıkları sosyal problemlerden olan cinsiyet ayrımcılığı, rol çatışması, iş-aile yaşam çatışması gibi problemlerin örgütsel ve bireysel ölçekteki çözüm önerilerine değinilecektir.

3.6.1.1. Kadın Cinsiyet Ayrımcılığına Yönelik Çözüm Önerileri

Cinsiyet eşitsizliği, tarihsel süreç içerisinde neredeyse her toplumda var olan bir olgudur. Kadın ve erkekler arasındaki eşitsizliği ortadan kaldırmak amacıyla toplumlar, bu noktada kadınların politik, ekonomik ve sosyal haklarını geliştirmeye, çalışmalı, toplumsal rol ve statülerini yükseltmeli, üretim ve yönetime katılma imkânlarını geliştirmek için çaba sarf etmelidir. Ancak günümüzde halen kadınlar düşük ücret alan, terfi edilirken problem yaşayan ve hakları yeterince korunamayan çalışanlar arasında çoğunluğu oluşturmaktadır.^{409 410}

3.6.1.2. Kadın Rol Çatışmasına Yönelik Çözüm Önerileri

Kadın çalışanların sosyolojik anlamda karşılaştıkları problemlerden bir diğeri olan rol çatışmasını önlemek için ne yapılmalıdır? Öncelikle rol çatışmasının önlenmesi için iş yerinde iyi bir takım ruhu geliştirilmeli ve bu anlamda:⁴¹¹

- Takımın özel beklentileri belirlenmeli.

⁴⁰⁸Tambay, 2006, s.43.

⁴⁰⁹ Dikmetaş Elif, “Hastane Çalışanlarında Cinsiyet Farklılığının İncelenmesine Yönelik Bir Uygulama”, **KAMU İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Sayı 16, 2009, s. 149.

⁴¹⁰ Sarieroğlu Jale, **Çalışma Hayatı ve Kadın**, Çelik İş Sendikası, 2007, s. 31.

⁴¹¹ Knippen ve Green, a.g.e., s. 146.

- Takımın rolü keşfedilmeli.
- Takımın bir üyesi olarak kişinin beklentileri keşfedilmeli.
- Kişinin rolünün takımın başarısına etkisi belirlenmeli.
- Rol ilişkileri netleştirilmeli.
- Destekleyici olunmalı.
- Takım üyelerine yardımcı olunmalı.
- Patron dan ya da iş arkadaşından gelebilecek yardım tekliflerine açık olunmalı.
- Yardım istenmelidir.

Evli kadınların işgücüne katılımları rol çatışmasını artırabileceği gibi aynı zamanda ev ve iş hayatı arasındaki çatışmayı da körüklemekte ve evliliğin sürdürülmesinde ciddi anlamda olumsuz rol oynamaktadır. Bu durum bayanların hele hele uzun saatler iş yerlerinde zaman geçirmeleri ve yorulmaları ile sonuçlanır ise aile ve iş yaşamı arasındaki zıtlık artmakta ve evliliği tehlikeye düşürmektedir. Ayrıca ev işinin de bireyler arasında paylaşılmaması da ev ve iş yaşam çatışmasını ve ardından da rol çatışmasını beraberinde getirecektir. Kadınların uzun süre iş yerlerinde çalışmaları ve ev bütçelerine katkıda bulunmaya başlamaları da bu çatışmayı arttırıcı etmenler arasında sayılabilir. Kadının iş yerindeki artan rolü kocasını ev işlerinde daha fazla zaman harcamaya sevk etmekte ve rollerin değişmesi de kadın eşlerinin egolarına zarar vermekte ve bu durum da eşlerin kadınlara şiddetli bir tepki vermelerine neden olmaktadır. Ayrıca kadın ve erkek arasında aile içinde meydana gelen rollerin değişimi özellikle erkeklerin geleneksel cinsiyet rolü davranışlarını sürdürmelerin durumunda evlilikler arasında gerilim ve şiddeti artırmaktadır. Dolayısıyla, iş-aile yaşamı arasındaki çatışmayı aynı zamanda rol çatışmasının diğer bir türü şeklinde yorumlamak mümkündür.^{412 413}

⁴¹² Min Pyong Gap, "Changes in Korean Immigrants' Gender Role and Social Status, and Their Marital Conflicts", **Sociological Forum**, Vol 16, No 2, 2001, s. 302.

⁴¹³ Kluwer Esther, Heesink Jose, ve Vliert Evert van De, "Marital Conflict About the Division of Household Labor and Paid Work", **Journal of Marriage and Family**, 1996, s. 958.

3.6.1.3. İş Yaşamında Kadın Çalışanların Yaşadıkları Stres Kaynaklı İş-Aile Yaşam Çatışmasına Sebep Olan Unsurları Azaltmanın Yolları

İş ve aile çatışmasında etkili olan, kadın çalışanların iş yerindeki performanslarını düşüren stres kavramıyla başa çıkmak ve stresin neden olduğu olumsuzlukları asgariye indirmek, öncelikle stresin neden olduğu olumsuzlukları ortadan kaldırmak gerekmektedir. İşyerindeki stresin başarılı bir şekilde yönetimi, yönetimin isteyken işçilerin sağlığına verdiği değerle, yönetimin esnek olmasıyla ve son olarak yönetimin işgörenlerle iletişim kanallarını açık tutmasına bağlıdır. İşgörenlerle stres konusunda çift yönlü iletişimin desteklenmesi de iş yerinde hem stresi hem de konumuz olan kadın işgücünün karşılaştığı iş-aile yaşam çatışmasını azaltmada etkili olacaktır. Tüm anlatılanlar bağlamında denilebilir ki iş stresi ve aile ve iş arasında meydana gelen çatışmayı azaltmanın yolu etkili stres yönetiminden geçmektedir. ⁴¹⁴ Ayrıca işyerinde strese sebep olabilecek etmenlerin ortadan kaldırılması, iş stresini azaltmak için stres yönetimi stratejilerinin uygulanması ve uygulanan stratejilerin etkililiğini ölçmek amacıyla gelişmelerin gözlemlenmesi de bu konuda yapılabilecek diğer yöntemlerdendir. İnsan kaynakları yönetimi, işgören destek programları ve bunlar arasındaki işbirliği de iş yerinde bulunan stres faktörlerini azaltmada ve buna bağlı olarak kadın çalışanların motivasyonlarının artmasında etkili olmaktadır. ⁴¹⁵ Stres kavramın kadın çalışanların psikolojik sorunları başlığı altında daha detaylı ele alınacağından bu konuya şimdilik kısaca değinilmekle yetinilecektir.

3.6.2. Kadın İşçi Devir Hızına Neden Olan Psikolojik Problemlere Yönelik Çözüm Önerileri

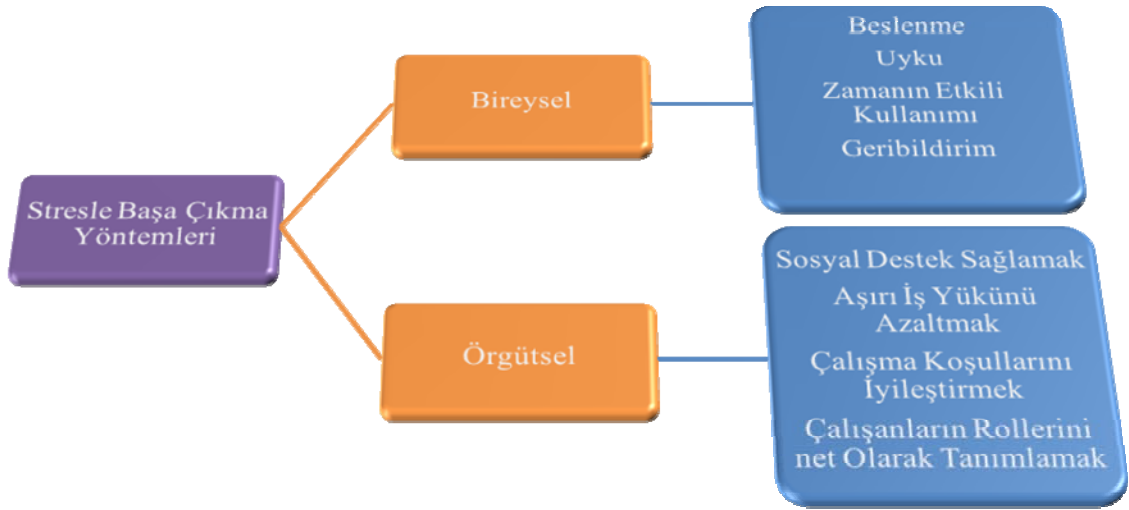
Bu başlık altında kadın işgörenlerin organizasyonlarda psikolojik olarak karşılaştıkları stres, psikolojik taciz, motivasyon, iş tatmini ve monotonluk gibi problemlerin örgütsel ve bireysel ölçekteki çözüm önerilerine değinilecektir.

⁴¹⁴ Pretrus ve Kleiner, a.g.e., s. 69-70.

⁴¹⁵ Murphy, a.g.e., ss. 43-45.

3.6.2.1. Kadın İşgörenlerin Karşılaştıkları Strese Yönelik Çözüm Önerileri

Kadın çalışanların yaşadıkları psikolojik sorunlardan birisi olan stresle başa çıkma yöntemleri hem bireysel temelde hem de örgütsel temelde olmaktadır.⁴¹⁶ Stresle başa çıkma yöntemleri özetle aşağıdaki gibi bir şekilde gösterilebilir.



Şekil 3.3. Stresle Başa Çıkma Yöntemleri

3.6.2.1.1. Bireysel Yöntemler

Çalışma ortamında karşılaşılan stresle başa çıkma yöntemlerinden olan bireysel anlamda yapılması gerekenleri beslenme, uyku, feedback (geribildirim), zaman yönetimi, etkili iletişim ortamının oluşturulması ve problem çözme becerilerinin geliştirilmesi şeklinde ifade etmek mümkündür.

Beslenme, sağlıklı yaşamla doğrudan ilişkilendirilebilen bir kavramdır. Kötü beslenme ise sempatik sinir sistemine bağlı stres tepkilerini doğrudan uyatarak yorgunluğu ve sinirsel duyarlılığı artırmak suretiyle stres oluşumunu

⁴¹⁶ Ertekin Yücel, **Stres ve Yönetim**, Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları, Ankara, No 253, 1993, s. 91.

tetikleyebilmektedir. Dolayısıyla kötü beslenme stres olgusunun ortaya çıkma ihtimalini artırmaktadır.⁴¹⁷

Uyku, günlük stresle başa çıkabilmek için en önemli unsurlardan bir tanesidir. Çünkü uykusuzluk kadın işgörenlerin enerjilerini ve performanslarını düşürmekte ve yeteri kadar uyuyamayan insanlarda sorunlarını çözebilecek kadar enerjiden dahi mahrum kalmaktadırlar. Hatta ciddi uykusuzluk problemleri yaşayan insanlar olayların kontrolünün tamamen kendi iradeleri dışında olduğunu düşünmeye başlar ve daha fazla stres altına girerler. Bu açıdan değerlendirildiğinde düzenli uykunun stres kontrolünü olumlu anlamda etkilediğini denilebilir.⁴¹⁸

Geribildirim olarak adlandırılan ve genellikle eğitim bilimlerinde kullanılan bir kavram olan feedback, yapılan işlem hakkında o işlemi yapan işgörene bilgi vermek ve eksik kalan yönlerin tamamlanması olarak tanımlanabilir. Feedback sadece yanlışları düzeltmekle kalmaz aynı zamanda da işlemin daha sağlıklı nasıl yapılacağı hakkında da bilgi verir.⁴¹⁹ Etkili bir feedback süreci işletme veya örgütsel anlamda düşünüldüğünde karşılaşılan zorluklar sonucunda ortaya çıkan stres düzeyini azaltmada etkili rol oynayabilir. Bu anlamda feedback de stres azaltıcı faktör olarak ele alınabilir.⁴²⁰

Kadın çalışanların stresle baş edebilmek için zamanlarını etkili bir şekilde kullanmaları da oldukça önemlidir. Her şeyin süratle değiştiği ve geliştiği günümüzde kişilerin ortak olarak yakındıkları bir kavram zaman darlığı ve zaman yetiştirememedir. Zaman yönetiminin etkili bir şekilde yapılamaması, işgörenlerin hayatında hiçbir şeyi kontrol edemediği duygusuna kapılmalarına yol açabilmektedir. Kişilerin yaşadıkları bu kaygı ise, onların olayları olduğundan daha tehdit edici olarak algılamalarına, fiziksel ve duygusal olarak yıpranmalarına neden olabilmektedir. Zamanın etkili kullanılması sonucu belirli bir zaman dilimi içinde pek çok şeyi başarmak mümkün olmakta ve yerine getirilmesi ve tamamlanması

⁴¹⁷ Girdano Daniel A. ve Everly George S., **Stresi Artıran Beslenme Alışkanlıkları**, **Stresle Başa Çıkma: Olumlu Bir Yaklaşım**, Ç. Nilgan Sezgin, Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları, 1994, s. 136.

⁴¹⁸ Weiss Donald H., **Stres Kontrolü**, Ç. Doğan Şahiner, İstanbul, Rota Yayın Yapım Tanıtım, 1993, s. 39.

⁴¹⁹ Harmer Jeremy, **The Practice of English Language Teaching**, Longman Publishing, 2001, s. 99.

⁴²⁰ Ley Kathryn, **Providing Feedback to Distant Students**, **Campus Wide Information Systems**, Volume 16, Number 2, 1999, s 63.

gereken işlerin birer stres olgusu haline gelmesi engellenebilmektedir. Yapılması gereken günlük faaliyetler içinden gerekli olmayanları belirleyip öncelikle yapılması gerektiren işlere odaklanmak kişilerin zaman darlığı nedeni ile yaşayabilecekleri stres olgusunu azaltabilmektedir.⁴²¹ Zaman her meslekten bireyler üzerine baskı yapan evrensel bir olgu olduğundan herkes zamanını akıllıca planlamak ve kullanmak zorundadır. Ayrıca zamanın tasarruf edilememesi, ödünç alınamaması, kiralanamaması, satın alınamaması ve çoğaltılamaması zamanın akıllıca kullanılması ve planlanmasının ne kadar önemli olduğunu açıkça belirtmektedir.^{422 423}

Etkili iletişim ortamının oluşturulamaması, iş yerindeki diğer kişilerle kurulan ilişkilerdeki sorunlar kadın çalışanların stres yaşamasının diğer nedenlerinden birisi olarak ele alınabilir. İlişkilerde yaşanan sorunların çözülebilmesi için sorunların tartışılabilmesi temel şarttır. Bu tartışmaların etkili olması ve sorunların çözüme kavuşturulabilmesi için ancak iyi ve yapıcı bir iletişim kurmakla mümkündür. İyi bir iletişim, düşüncelerin herhangi bir kaygı duymadan ve çekinmeden rahatlıkla ifade edilebilmesi demektir. Yine, sorunların tartışılması sırasında etkili iletişim becerilerinin kullanılması da karşıdaki kişiler üzerinde daha olumlu bir izlenim bırakmakta, iletişimin sorunun üzerinde odaklanmasına, yapıcı olunmasına yardımcı olmakta ve muhtemel gerginlikleri azaltabilmektedir.⁴²⁴

İşletmelerde karşılaşılan ve çözüme ulaştırılamayan problemler kadın işgörenlerin tedirginlik, gerginlik ve stres yaşamalarına neden olabilmektedir. Etkili problem çözme tekniklerinin kullanımı bu anlamda önem kazanmaktadır. İşgörenlerin bu becerileri edinmesi ve uygulaması problemlerin kısa süre içerisinde çözümüne olanak sağlamakta ve stres faktörü ortadan kaldırılmaktadır. Karşılaşılan problemlerin etkili olarak çözümlenmesinde kullanılabilecek sistematik yaklaşımın öncelikle problemin net olarak belirlenmesi, bireysel kriterlerin ortaya konması, çözüm seçeneklerinin gözden geçirilmesi, daha sonra tüm seçeneklerin

⁴²¹ Sezgin Nihan H., “Stresi Artıran Beslenme Alışkanlıkları”, N. H. Şahin (Ed.), Stresle Başa Çıkma: Olumlu Bir Yaklaşım, **Ankara Türk Psikologlar Derneği Yayınları**, 1998, s. 109.

⁴²² Eren Erol, **Yönetim ve Organizasyon**, Beta Basım Yayın, İstanbul, 1998, s. 101.

⁴²³ Şimşek M. Şerif, **Yönetim ve Organizasyon**, 7. Baskı, Günay Ofset, Konya, 2002, s. 105.

⁴²⁴ Aydoğan Oğuz, İş Stresinin Tükenmişlik ve Bağlılıkla İlişkisi: Kamu Sektöründe Bir Uygulama, Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü Savunma Yönetim Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2008, s. 25.

değerlendirilmesi, en uygun çözümün bulunması ve çözümün uygulamaya konulması unsurlarını içermektedir.^{425 426}

3.6.2.1.2. Örgütsel Yöntemler

Kadın çalışanların müzmin hastalıklarından biri olan stresle başa çıkmanın bireysel olduğu gibi örgütsel anlamda izlenilmesi gereken stratejileri de vardır. Örgütsel çerçeveden bakıldığında stresin rolü oldukça karmaşıktır. Olumlu düzeydeki stres kadın çalışanların sağlığını olumlu olarak etkilerken olumsuz düzeyde stres ise çalışanların sağlığına zarar vermekte ve örgütsel anlamda verimliliğin düşmesine neden olmaktadır. Bu anlamda yöneticilere düşen temel görev iş ortamında tükenmişliğe de⁴²⁷ neden olan stresle başa çıkma yollarının uygulanacağı programları tercih etmek, çalışanların rollerini net olarak tanımlamak, fiziksel çalışma koşullarını iyileştirmek, sosyal destek sağlamak ve aşırı iş yükünü azaltmaktır.^{428 429}

Kadın işgörenlere stresi kontrol etme ve stresle basa çıkabilme becerisi kazandıracak eğitimlerin verilmesi örgütlerin yapabilecekleri destek programları arasında yer almaktadır. Bunlar ayrıca stresle başa çıkma yollarının uygulanacağı programlardır. Böylelikle hem çalışanların yaşadıkları stresle daha etkin olarak mücadele etmesi sağlanabilmekte hem de örgütlerin stresten kaynaklanan verimlilikle doğrudan ilişkili olan maliyetleri azaltabilmesi mümkün olabilmektedir.⁴³⁰

Kişilerin yaşadıkları rol çatışmalarını ve rol belirsizliklerini azaltmak iş stresinin azaltılmasında veya önlenmesinde de oldukça önem kazanmaktadır. Çalışanlardan ne beklendiğinin açık olarak belirtilmesi, netleştirilmesi, örgütsel yapının ve görev tanımlamalarının net olarak ortaya konması daha doğrusu takım

⁴²⁵ Rowshan Arthur, **Stres Yönetimi** (2. Baskı), Çev. Şahin Cüceloğlu, İstanbul Sistem Yayıncılık, 2000, s. 159.

⁴²⁶ Aydoğan, a.g.e., s. 24.

⁴²⁷ Bhanugopan Ramudu, "An Emprical Investigation of Job Burnout Among Expatriates", **Personel Review**, Vol 35, No 4, 2006, s. 449.

⁴²⁸ İlgar, a.g.e., ss. 84-90

⁴²⁹ Aydoğan, a.g.e., 27-29.

⁴³⁰ Schultz Duane P. ve Schultz Sydney Ellen, **Psychology and Work Today: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology**, 2009, s. 423.

ruhunun oluşturulmaya çalışılması kadın çalışanların yaşadığı stresi azaltıcı bir rol oynamaktadır.⁴³¹

Örgütsel stres kaynaklarıyla başa çıkmak için ayrıca fiziksel çalışma koşullarının iyileştirilmesi, sesin izole edilerek gürültünün ortadan kaldırılması, hava sıcaklığı ve soğukluğunun optimum düzeyde olması, aydınlatmanın uygun olması, odanın dizaynı ve yerinin ayarlanması da iş yerinde karşılaşılan stres faktörlerinin azaltılmasında olumlu rol oynayacaktır.⁴³² Ayrıca örgüt üyelerinin birçoğu işyerinde yapılan değişikliklerle işlerinden zevk almalı üstler astların düşüncelerine ve görüşlerine değer vermelidirler.⁴³³

Örgütlerdeki kadın çalışanların iş arkadaşlarıyla, yöneticileriyle empati kuralları çerçevesinde ilişkiler kurması örgütlerdeki dayanışmayı artıracak ve bu da sosyal destek sağlamak olarak ele alınabilecektir. Çünkü sosyal destek yapıcı ve bütünleştirici ilişkiler ağıdır ve iş yükünün azaltılmasında da etkili olmaktadır.^{434 435}

3.6.2.2. Kadın İşgörenlere Yönelik Psikolojik Taciz Davranışlarına Çözüm Önerileri

Cinsiyeti, dini, dili, yası, rengi veya statüsü ne olursa olsun yıldırma ya da psikolojik taciz olgusuna kadın çalışanlarda dâhil olmak üzere herkes maruz kalabilir ve kurban olarak seçilebilir. Bir örgütte çalışan ve statü farkı olan kişiler arasında meydana gelen yıldırma eylemleri sınıflandırılmıştır. Bir örgüt içinde meydana gelen eylem, hangi statüye sahip çalışandan hangi statüye sahip çalışana doğru yöneldiğine göre belirli bir yön takip etmektedir. Vandekerckho ve Commers, eylemin takip ettiği yöne göre, yıldırmaı kendi içinde üç ayrı tipe ayırmışlardır.⁴³⁶ Bunlar; aşağı doğru yıldırma, bir çalışanın kendi emrinde çalışan birine karşı uyguladığı yıldırmaıdır. Bunlardan “yatay yıldırma”, aynı statüye sahip işgörenler arasında meydana gelen

⁴³¹ Knippen ve Green, a.g.e., s. 147.

⁴³² Sabuncuoğlu Zeyyad ve Tüz Melek, **Örgütsel Psikoloji**, Alfa Yayınları, Bursa, 1998, s. 201.

⁴³³ Sabuncuoğlu Zeyyad ve Tüz Melek, **Örgütsel Psikoloji**, Ezgi Kitabevi, Bursa, 1995, ss. 158, 159.

⁴³⁴ Aydoğan, a.g.e., s. 28.

⁴³⁵ İlgar, a.g.e., s. 86.

⁴³⁶ Vandekerckhove Wim ve Commers M.S., “Downward Workplace Mobbing: A Sign of the Times?”, **Journal of Business Ethics**, Vol 45, 2003, s. 41.

yıldırma iken “yukarı doğru yıldırma” eylemleri ise, alt statüde çalışanların üstlerine uyguladıkları yıldırma eylemleridir.⁴³⁷

Duygusal bir saldırı olarak ifade edilen mobbing, kişinin saygısız ve zararlı bir davranışın hedefi olmasıyla başlamakta, tacizcinin, diğer insanları kendi rızaları ile veya rızaları dışında başka bir kişiye karşı etrafında toplaması ile devam etmektedir. Söz konusu kişi ya da grup sürekli kötü niyetli hareketlerde bulunarak, ima, alay ve karşısındakinin toplumsal itibarını düşürme gibi yollara başvurmakta, saldırgan bir ortam yaratmakta ve hedeflenen kişiyi işten çıkmaya zorlamaktadır.⁴³⁸ Bu durumun sonucunda mağdur kabul edilemez ve dayanılmaz bir sıkıntı yaşamaktadır. Çeşitli psikolojik ve fizyolojik davranış bozukluklarıyla sonlanan sürece mağdur ya da kurban yeterince müdahale edememekte ve yenik düşmektedir.

Mobbing’in bireysel etkilerinin yanında örgütsel anlamda süreç en tepeden en aşağıya kadar örgütün tümünü etkilemekte ve birçok çatışmanın ve karışıklığın oluşmasına neden olmaktadır. Dolayısıyla mobbing, iş kalitesi ve miktarında azalmaya yol açmakta, verimlilik düşmekte ve işgücü kayıpları yüksek boyutlara ulaşmaktadır. Ayrıca, örgütsel düzeyde hedeflerin kaybedilmesine, iş grupları arasında uyumsuzluğa ve örgütsel imaj kaybına yol açan mobbing,⁴³⁹ örgütsel ortamda çalışma huzurunun bozulması ve birlikteliğin kaybolmasına neden olmakta ve hem bireyi hem de örgütü iş yapamaz duruma getirmektedir.⁴⁴⁰ Bu anlamda hem bireyleri hem de örgütü olumsuz olarak etkileyen mobbing süreciyle nasıl mücadele edileceğinin bilinmesi gerekmektedir. Aşağıdaki model mobbinge mücadele noktasında oldukça önemli ipuçları vermektedir.⁴⁴¹

⁴³⁷ Cemaloğlu Necati ve Ertürk Abbas, “Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Cinsiyet Yönünden İncelenmesi”, **Türk Eğitim Bilimleri Dergisi**, Bahar 2007, 5/2, s. 347.

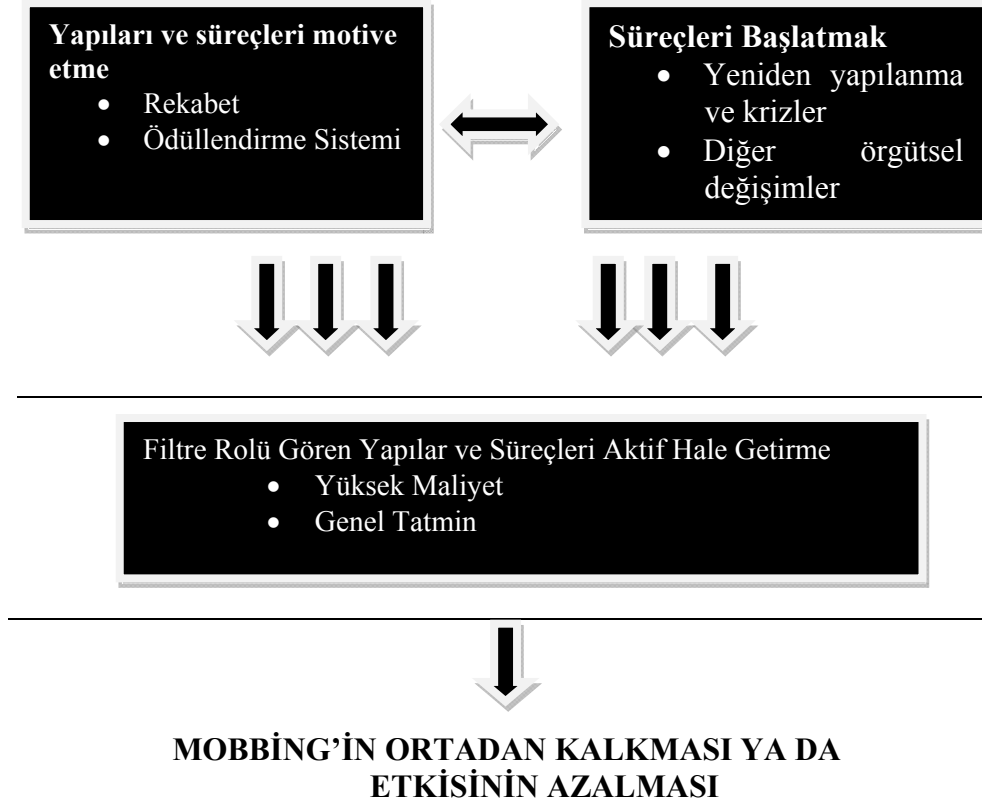
⁴³⁸ Davenport Noa, Schwartz Ruth ve Elliot Gail Pursell, **Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz**, Sistem Yayıncılık, İstanbul, 2003, s. 15.

⁴³⁹ Yücedürk Elif, “Örgütlerde Durdurulamayan Yıldırma Uygulamaları Düş mü Gerçek mi?”, 2005, http://www.bilgiyonetimi.org/cm/pages/mkl_gos.php?nt=226. Erişim Tarihi 11. 12. 2010

⁴⁴⁰ Asunakutlu Turcer ve Safran Barış, “Örgütlerde Yıldırma Uygulamaları (Mobbing) ve Çatışma Arasındaki İlişki”, **Sakarya Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, s.116.

⁴⁴¹ Salin Denise, Meddelanden Working Papers, Organizational Measures Taken Against Workplace Bullying: The Case of Finnish Municipalities, 2006, s. 5.

Şekil 3.4. İş Ortamında Mobbing Etkisizleştirici Önlemler



Şekil 2.11’de, rekabet ve ödüllendirme sistemleri gibi süreçlerin uygun zemine oturtulması, yeniden yapılanma ve örgütsel değişimlerin dikkate alınması, tüm bu alınan önlemler sayesinde yüksek maliyete rağmen iş tatmininin sağlanması ve mobbingin ortadan kalkması bir süreç olarak ele alınmıştır. Psikolojik taciz süreciyle ilgili düzenlemeler bunun yanı sıra hem bireysel hem de örgütsel boyutta yapılmalıdır.

3.6.2.2.1. Psikolojik Tacizle Bireysel Mücadele Etme Yolları

Psikolojik taciz, günümüzde, cinsiyet ve hiyerarşi farkı gözetmeksizin, tüm kültürlerde ve tüm işyerlerinde gerçekleşen bir olgudur. Dolayısıyla psikolojik tacize maruz kalma riski, herkes için geçerlidir. Araştırmacılar ve sendikalar, psikolojik tacizin işverenin tazminat ödemekten kurtulmak için kasıtlı ve bilinçli olarak işçiyi sözleşmesini feshetmeye zorlamak suretiyle yapıldığını ifade etmektedirler.⁴⁴²

⁴⁴² Bozbel Savaş ve Palaz Serap, “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Hukuki Sonuçları”, **Tisk Akademi**, Cilt 1, 2007, ss. 67, 68.

İşyerinde zorbalık ve duygusal taciz, ya da uluslararası ifadeyle mobbing (bullying), bir kişinin ya da bir grubun hedef seçilmiş kişiye karşı uyguladıkları ısrarlı, sistematik, aşağılayıcı, yıldırıcı, haksız söz ve davranışlardır şeklinde tanımlanabilir. Gücün kötüye kullanılması sonucu ortaya çıkan bu süreçte hedef seçilen kadın diğer bir ifadeyle “kurban”, kendini altüst olmuş, tehdit altında, dışlanmış, aşağılanmış, yaralanmış ve işe yaramaz biri olarak hisseder.⁴⁴³ Tüm bunların sonucunda kadının kendine olan güveni sarsılır, yeteneklerinden şüphe etmeye başlar ve hissettiği baskıya paralel olarak büyük stres altına girer. Aldığı bu yaralar mutlaka işten atılma ya da ayrılmayla sonuçlanan türlü psikolojik rahatsızlıklara ve bedensel hastalıklara yol açar.⁴⁴⁴ Dolayısıyla kadın da bu tür problemlere neden olan psikolojik taciz kavramının engellenebilmesi için öncelikle konunun bireysel boyutunun değerlendirilmeli ve cinsiyet farkı gözetmeksizin şu önlemler alınmalıdır.⁴⁴⁵

- Mağdur yaşadıklarına tanık olan iş arkadaşlarından sözlü destek istemelidir.
- Örgütteki her türlü olumsuzluk için not tutulmalı, tehdit edici davranışların tarihleri ve detayları not edilmelidir.
- Tüm yazışmalar ve raporların kopyası alınmalıdır.
- Yazılı kanıtlar göz önüne alınarak tacizciye işyerinde yaşattığı sıkıntı yazılı olarak bildirilmelidir.
- Resmi yollara başvurmadan önce tacizciye sözlü uyarı yapılma suretiyle de enformal yollar denenebilir. Eğer sorun enformal yollarla çözülemiyorsa durum sendika temsilcilerine veya insan kaynakları birimlerine de bildirilmelidir.
- Tacizciyle yalnız kalmaktan kaçınılmalı, mümkün mertebe tacizcinin yaptıklarını tanıklar da görmelidir.

⁴⁴³Einarsen Stale, "The Nature and Causes of Bullying At Work", **International Journal of Manpower**, Vol 20, No 1/2, 1999, s. 16.

⁴⁴⁴ Demir Yeter ve Çavuş Mustafa Fedai, "Mobbing'in Kişisel ve Örgütsel Etkileri Üzerine Bir Araştırma" **Niğde Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt 2 Sayı 1, Haziran 2009, s. 14.

⁴⁴⁵ Adams Andrea ve Crawford Neil, **Bullying at Work, How to Confront and Overcome It**, London: Virago Press, 1992, s. 133.

- Tacize tanık olanlarda bu sürece ilgisiz kalmamalı ve çözümü için çaba göstermelidir.
- Sakin olunmaya çalışılmalı ve kontrol kaybedilmemelidir. Gerekli görülen durumlarda rapor almak suretiyle ortamdan az da olsa uzaklaşılmalıdır. Bu durum sürecin uzunluğu ya da kısalığını ve verilen tepkileri de etkilemektedir.⁴⁴⁶
- Mağdur tacizciyle alakalı olarak üstlerine bilgi vermeli ve duyduğu rahatsızlığı dile getirmelidir.

3.6.2.2.2. Psikolojik Tacizle Kurumsal Mücadele Etme Yolları

Günümüzde giderek önem kazanan uygun çalışma ortamının nasıl oluşturulması düşüncesi, kurumları hem fiziksel hem de psikolojik ve sosyal koşulların nasıl iyileştirilebileceği arayışına itmiştir. Bu konuda yapılan birçok araştırmada, çalışanların motivasyonu ve üretkenliği üzerinde sadece maddi konuların tam bir belirleyici olmadığı bununla beraber insanların ruh halininin de dikkate alınması gerektiğinin önemli olduğu tespit edilmiştir. Psikolojik taciz, her türlü kurum ve kuruluşta farklı boyutta ve farklı şekillerde ortaya çıkan bir kavramdır. Bu bağlamda kavram, kurum içerisinde ve bireysel anlamda yapılan faaliyetlere ciddi anlamda zarar verdiğinden önemli olan bu gerçeğin sistematik olarak ele alınması ve çözülmesidir. Bu amacın gerçekleştirilebilmesi yönetici konumundaki insanların süreci gözlemlemeleri ve yakından takip etmeleriyle mümkündür.⁴⁴⁷ Kurum, kuruluş ve örgütlerde zaman zaman ortaya çıkan ve kadın çalışanların performansını ve davranışlarını olumsuz anlamda etkileyen psikolojik tacizin önlenmesinde aşağıdaki hususlar oldukça önemlidir.⁴⁴⁸

- Psikolojik tacizin kurumsal anlamda önlenbilmesinin ilk şartı iş yapısında meydana getirilecek değişimlerdir. Baskıdan ve dedikodudan uzak, takım çalışmasının ön planda olduğu bir kurumsal anlayış ve iş düzeni geliştirilmelidir.

⁴⁴⁶ Rayner Charlotte, Sheean Michael ve Barker Michelle, “Theoretical Approaches to the Study of Bullying At Work”, **International Journal of Manpower**, Vol 20, No 1/2, 1999, s. 12.

⁴⁴⁷ Demirel Yavuz, “Psikolojik Taciz Davranışının Kamu Kurumları Arasında Karşılaştırılması Üzerine Bir Araştırma”, **Tisk Akademi**, Cilt 1, 2009, ss. 119, 120.

⁴⁴⁸ Resch Michael ve Schubinski M., “Mobbing-Prevention Management in Organizations”, **European Journal of Work and Organizational Psychology**, Cilt 5, No 2, 1996, ss. 299- 302.

- Psikolojik tacize neden olan liderlik anlayışı terk edilmeli eğitilmiş, yetenekli ve becerikli lider tarzları ön plana çıkarılmalı ve yöneticilere psikolojik tacizle mücadele edebilmeleri için davranış ve tutumlara yönelik eğitime yer verilmelidir.
- Örgütlerde çalışan her bireyin cinsiyetine bakılmaksızın eksiklikleri giderilerek psikolojik taciz olgusunun ortaya çıkması engellenmelidir. Bu anlamda örgüt içerisinde iletişim imkânı geliştirilmeli, saygı, dostluk, paylaşım ve takım çalışması ön plana çıkarılmalıdır.
- Psikolojik taciz süreciyle ilgili olarak alınması gereken bir diğer önlem ise örgüt içinde adalet ve eşitliğin sağlanması, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, etkili ve objektif ödüllendirme sistemlerinin geliştirilmesi, hem bireysel hem de örgütsel motivasyon araçlarının iyileştirilmesi, eğitimin kurum içerisinde yaygınlaştırılması ve çalışanların kuruma olan duygusal bağlarının güçlendirilmesi suretiyle örgüt içinde moral standartların yükseltilmesi gerekmektedir.
- Ayrıca psikolojik taciz olgusunun önlenmesi için bu noktada hukuki altyapının elverişli bir düzeye getirilmesi, olayın hukuksal boyutu dikkate alınarak hak ihlallerinin yok edilmesi, örgütsel adaletin sağlanması, çalışanları aşağılayıcı ve küçük düşürücü hareketlerden kaçınılması aksi takdirde hukuki yaptırım uygulanması da psikolojik tacizin örgütsel düzeyde önlenmesi için yapılması gerekenler arasındadır.

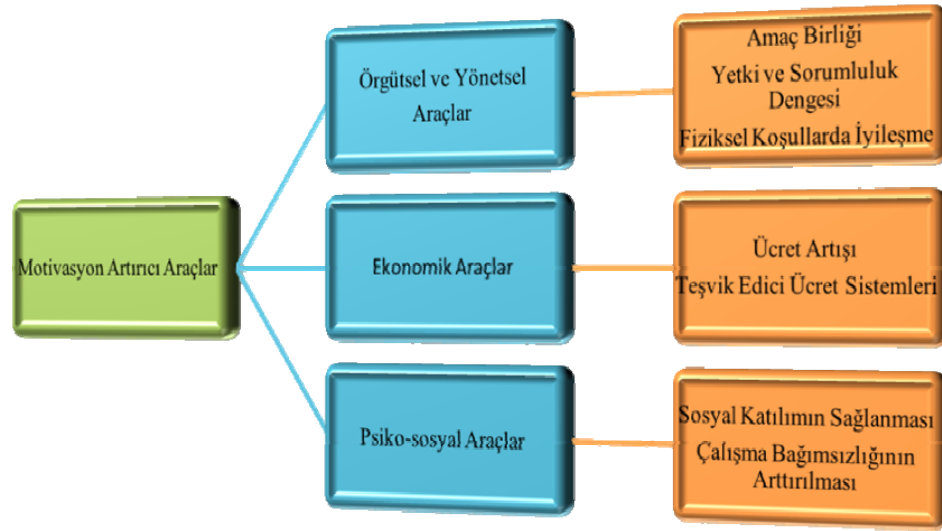
3.6.2.3. Kadın İşgören Motivasyon Problemine Yönelik Çözüm Önerileri

Günümüzün yoğun rekabet ortamında işletmelerin ayakta kalabilmeleri ve rekabet edebilmeleri, başta insan kaynağı olmak üzere sahip oldukları kaynakları en etkili ve verimli biçimde kullanmalarına bağlıdır. Tüm işletmeler içerisinde yer alan en değişken grup çalışanlardır. Bu anlamda çalışanların performansı ve verimliliği işletmelerin başarısını etkileyen faktörlerin başında gelmektedir. Kadın çalışanların yüksek performans gösterebilmeleri ve verimli bir şekilde çalışabilmeleri ise onların motivasyon düzeylerine ve işlerinden yeterince doyum elde etmelerine bağlıdır. Dolayısıyla burada esas olan insan emeğinin diğer üretim faktörleriyle birleşerek işletme amaçlarının gerçekleştirilmesine katkıda bulunmasıdır. Fakat buna rağmen,

üretim faktörleri içerisinde en önemli ve en zor kontrol edileni de yine emek faktörüdür. Emeği dinamik hale getirebilecek motivasyonu sağlayabilmek için özendirme araçlarının kullanımına ihtiyaç duyulmaktadır. Motivasyonda özendirme araçlarının kullanılması ile varılmak istenen en önemli amaç ise kadın çalışanlarda daha çok çalışma isteği yaratabilecek unsurları bularak, onların ihtiyaçlarını yüksek düzeyde karşılayabilmek ve her gün işe istekle gelip, istekle çalışmalarını sağlayabilmektir. Bu sayede hem bireysel tatmin sağlanacak hem de olumlu bir örgüt ikliminin oluşmasına katkıda bulunulacaktır.^{449 450}

İşyerinde kadın işgörenlerin motivasyon düzeylerini artırmak için kullanılabilen araçlar ekonomik, psikososyal, örgütsel ve yönetsel olmak üzere üç grupta ele alınabilir.⁴⁵¹

Şekil 3.5. Motivasyon Arttırıcı Araçlar



⁴⁴⁹ Toker Boran, "Motivasyonda Kullanılan Özendirme Araçlarının İş Doyumuna Etkileri: Beş ve Döş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama", **Ege Akademik Bakış Dergisi**, 8/1, 2008, s. 70.

⁴⁵⁰ Zeyyad Sabuncuoğlu ve Melek Tüz, **Örgütsel Psikoloji**, 4. Baskı, Bursa, Ezgi Kitabevi, 2001, s. 119.

⁴⁵¹ Sabuncuoğlu ve Tüz, a.g.e., 1995, ss. 107-130.

3.6.2.3.1. Ekonomik Araçlar

Yeni taleplerle ortaya çıkan günümüz pazarı her geçen gün daha karmaşık hale gelmektedir. ⁴⁵² İşletmelerin bu karmaşıklık içerisinde rekabet avantajlarını artırmaları gerekmektedir. Bu da ancak işletmelerde ve mesleki eğitimde ⁴⁵³ kaliteli ürün ve ürünü üreten işgörenin tatmini ile gerçekleşebilmektedir. Bu tatmin de ancak davranışlara yön veren ve davranışları şekillendiren motivasyon ile mümkündür. ⁴⁵⁴

İşletmelerin kuruluş nedenleri ve kadın çalışanların bir işletmede görev yapmalarının temeli ekonomik nedenlere dayanmaktadır. Dolayısıyla işletmelerde yapılan ücret artışı, işgörenleri daha fazla çalışmaya sevk eden primli ücret sistemi, yine kadın işgörenlerin kâra katılması ve ekonomik ödül gibi araçlar işgörenin işyerindeki performansını artırmaya yönelik ekonomik araçlardır. ⁴⁵⁵

3.6.2.3.2. Psiko-sosyal Araçlar

21. yy'da işletmeler arasındaki rekabet ve kadın işgören verimliliğinin nasıl artırılabilceği özellikle birçok disiplinde çalışma konusu haline gelmiştir. ⁴⁵⁶ Dolayısıyla sosyal bir varlık olan kadının işyerinde onu mutlu edecek, hem psikolojik hem de sosyal açıdan onu rahatlatacak stratejilere gereksinim duyulmaktadır. Psiko-sosyal araçlar, kadının işini kendisinin yapmasına fırsat verilmek suretiyle çalışma bağımsızlığının artırılması, sosyal katılımının sağlanması, işyerindeki rolü ve yerinin saptanması, kadın işgörenin gelişmesine ve başarılı olmasına olanak sağlanması, istek ve düşüncelerinin özgürce ortaya konulmasını sağlayacak öneri sisteminin geliştirilmesi, günümüz rekabet ortamı içinde ⁴⁵⁷ kadın işgörenin çalışma iklimine olan bağlılığının artırılması ve çeşitli sosyal etkinliklerinin düzenlenmesi şeklinde ele alınabilir. ⁴⁵⁸

⁴⁵² Eskildsen Jacop K., Kristensen Kai ve Westlund Anders H., "Work Motivation and Job Satisfaction in the Nordic Countries", **Employee Relations**, Vol 26, No 2, 2003, s. 122.

⁴⁵³ Wiley Carolyn, "What Motivates Employees According to Over 40 Years of Motivation Surveys", **International Journal of Manpower**, Vol 18, No 3, 1997, s. 263.

⁴⁵⁴ Analoui Farhad, "What Motivates Senior Managers, The Case of Romania", **Journal of Managerial Psychology**, Vol 15, No 4, 2000, s. 324.

⁴⁵⁵ Sabuncuoğlu ve Tüz, a.g.e., 1995, ss. 108-114.

⁴⁵⁶ Cheng Eddie W.L. ve Ho Danny C.K., "The Influence of Job and Career Attitudes on Learning Motivation and Transfer", **Career Development International**, 6/1, 2001, s. 20.

⁴⁵⁷ Bent Richard, Seaman Claire E.A. and Ingram Arthur, "Staff Motivation in Small Food Manufacturing Enterprises", **British Food Journal**, Vol 101, No 9, 1999, s. 654.

⁴⁵⁸ Sabuncuoğlu ve Tüz, a.g.e., 1995, ss. 115-123

3.6.2.3.3. Örgütsel ve Yönetmel Araçlar

İş motivasyonu, kadın işgöreni iş yapmaya sevk eden, işin ne kadar sürede ne kadarlık çalışmayla yapılabileceğini belirleyen ve örgütsel bağlılığı artıran ⁴⁵⁹ bir olgudur. ⁴⁶⁰ İşyerinde motivasyon sürecinde kadın işgörenin motivasyonunu artırabilecek son etmen amaç birliği, yetki ve sorumluluk dengesi, eğitim ve yükselme, kararlara katılma, iletişim, müzik eşliğinde çalışma ve fiziksel koşulların iyileştirilmesi gibi örgütsel ve yönetmel araçlardır. Bu araçların tam ve eksiksiz kullanılması kadın işgören performansını, verimliliğini ve motivasyonunu artıracak, iş aile yaşam çatışmasının yaşanmasına fırsat vermeyecek, ⁴⁶¹ örgüt iklimi olumlu etkilenecek ⁴⁶² ve işçi devir hızı düşecektir. ^{463 464}

3.6.2.4. Kadın İşgören İş Tatminsizliği Problemine Yönelik Çözüm Önerileri

20. yy insanlık hayatında öncelikle Sanayi Devrimiyle başlayan önemli değişikliklere neden olmuştur. Bu değişim sadece teknolojiyle sınırlı kalmamış aynı zamanda sosyal ve kültürel hayatta da devam etmiştir. Sanayi devrimiyle beraber artan bilgiye paralel olarak yeni meslek ve uzmanlık alanları ortaya çıkmış ve kadınlarda toplumun birçok kesiminde önemli görevler almaya başlamışlardır. Toplumun gereksinimlerinin karşılanabilmesi için örgüt, örgüt kültürü ve insan kaynağı gibi kavramlar temel odak noktası haline gelmiştir. Özellikle insan kaynağını etkili kullanmak zorunda kalan örgütler, sahip olduğu bu kaynağı muhafaza etmenin yollarını aramaya başlamışlardır. Bu çarelerin en başında

⁴⁵⁹ Lawrence Sandra ve Joradafn Peter, "Testing an Explicit and Implicit Measure of Motivation", **International Journal of Organizational Analysis**, Vol 17, No 2, 2009, s. 103.

⁴⁶⁰ Orebaugh Randy H., Lost in Translation: Work Motivation, Strategy, and Employee Alignment Within the Organization's Operating Core", Unpublished Dissertation Submitted to the Faculty of Graduate School of the University of Maryland University College, in Partial Fullfillment of the Requirements for The Degree of Doctor of Management, USA, 2010, s. 20.

⁴⁶¹ Karatepe Osman ve Tekinkuş Mehmet, "The Effects of Work-Family Conflict, Emotional Exhaustion, and Intrinsic Motivation on Job Outcomes of Front Line Employees", **International Journal of Bank Marketing**, Vol 24, No 3, 2006, s. 174.

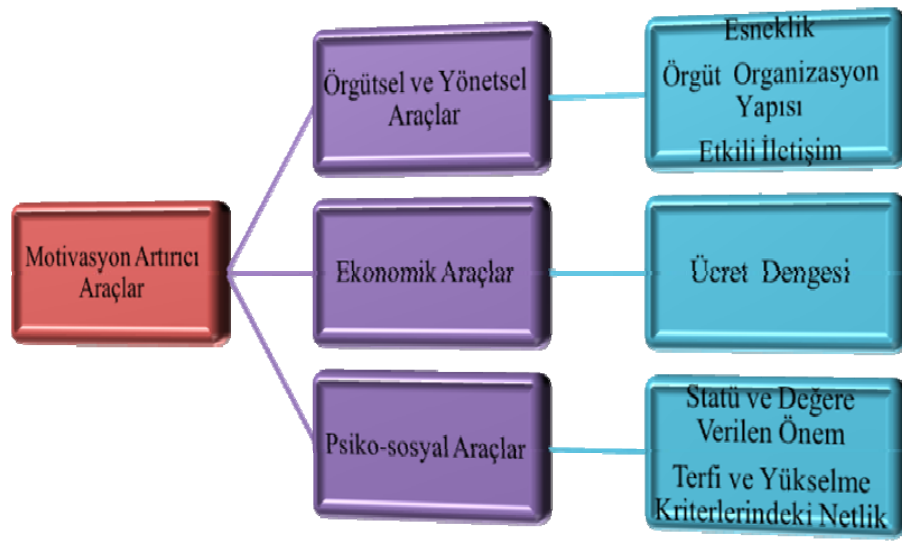
⁴⁶² Furnham Adrian ve Eracleous Andreas, "Personality: Motivation and Job Satisfaction: Herzberg Meets The Big Five", **Journal of Managerial Psychology**, Vol 24, No 8, 2009, s. 765.

⁴⁶³ Zimmerman Riyad D. ve Darnold Todd C., "The Impact of Job Performance on Employee Turnover Intentions and the Voluntary Turnover Process A Meta Analysis and Path Model", **Personnel Review**, Vol 38, No 2, 2009, s. 142.

⁴⁶⁴ Sabuncuoğlu ve Tüz, a.g.e., 1995, ss. 123-130.

üniversiteler ⁴⁶⁵ gibi kamu sektörü, özel sektör ve hizmet sektörü kurum ve kuruluşlarının örgüt çalışanlarına terfi, ücret, statü gibi değişik alternatifler sunarak onların iş tatmin düzeylerini artırmak gelmektedir. ⁴⁶⁶ Bu anlamda kadın çalışanların iş tatminini etkileyen faktörleri ekonomik, psiko-sosyal olmak, yönetsel ve örgütsel faktörler olmak üzere üçe ayırabiliriz. ⁴⁶⁷ Bu faktörlerin tamamının detaylandırılması tezin hacmini aşacağından her birine özetle değinilecektir.

Şekil 3.6. İş Tatminini Arttırıcı Etmenler



3.6.2.4.1. Ekonomik Faktörler

Kadın işgörenin iş performansına, işe devam durumuna ve örgüte olan bağlılığına doğrudan etki eden, iş ya da iş tecrübesinden olumlu anlamda etkilenme olarak da tanımlanan ⁴⁶⁸ iş tatminini, öncelikle ücret ve ekonomik ödüller gibi ekonomik faktörler etkilemektedir. Ücret konusu, uzun yıllardan bu yana bir ülkenin ekonomik kalkınmasının en önemli göstergelerinden bir tanesidir. Dolayısıyla

⁴⁶⁵ Ssesanga Karim ve Garrett Roger M., "Job Satisfaction of University Academics: Perspectives from Uganda", **Higher Education**, Vol 50, No 1, July 2005, s. 33.

⁴⁶⁶ Demirel Reyhan, Yaş, Cinsiyet ve Mesleki Deneyimin Üniversite Kütüphanelerinde Çalışan Kütüphanecilerin İş Tatminine Etkisi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 1989, ss. 1, 2

⁴⁶⁷ Ehtiyar, a.g.e., ss. 62-137.

⁴⁶⁸ Eskildsen Jacob ve Kristensen Kai, "The Relationship Between Job Satisfaction and National Culture", **The TQM Journal**, Vol 22, No 4, 2010, s. 370.

emeğini ortaya koyan kadın işgörene hak ettiği ücretin verilmesi onun iş doyumunu, verimliliğini artıracak ve daha verimli şekilde çalışmasına olanak sağlayacaktır. Yine aynı şekilde ekonomik anlamdaki teşvikli ücret sistemleri, yönetici primleri gibi ödüllendirme uygulamaları da bireyin iş doyumunu artırmada oldukça etkilidir.⁴⁶⁹

3.6.2.4.2. Psiko-sosyal Faktörler

Kadın işgörenin iş tatminini etkileyen diğer faktörler arasında psiko-sosyal faktörler yer almaktadır. Örgüt kültürü, örgüt sadakati, liderlik davranışı, işgören performansı ve iş tatmini arasında sıkı bir ilişki vardır. Küreselleşme ve artan rekabet süreciyle beraber örgütler verimliliğini ve iş tatmini artırmak için değişik stratejiler uygulamaktadırlar. Kadın iş tatminini doğrudan etkileyen diğer faktörler ise işyerindeki insan ilişkileri, terfi ve yükselme kriterlerinin netliği, çalışmada bağımsız oluş, statü ve değere verilen önem, örgütte işçi sağlığı ve işçi güvenliği ile ilgili alınan tedbirler, sosyal güvenlik uygulamaları, sendikal haklar, çalışma ortamında bağımsızlığın olması şeklinde belirtilen psikososyal faktörlerdir.^{470 471}

3.6.2.4.3. Yönetmel ve Örgütsel Faktörler

İşyerinde iletişim,⁴⁷² kadın çalışanın kendi ferdi özellikleri, örgüt iklimi, yaş^{473 474} ve cinsiyet⁴⁷⁵ gibi birçok parametreye bağlı olan işgören tatmini aynı zamanda örgüt yönetim biçimine, örgüt organizasyon yapısına, örgütte var olan iş bölümü, sorumluluk, amaç, esneklik, basitlik ve anlaşılabilirlik, iletişim ve eğitim gibi yönetmel ve örgütsel faktörlere de bağlıdır.⁴⁷⁶ Bu faktörlerin uygun ve etkili

⁴⁶⁹ Ehtiyar, a.g.e., s.62-72.

⁴⁷⁰ Yiing Lee Huey ve Zaman Bin Ahmad Kamarul, "The Moderating Effects of Organizational Culture on the Relationships Between Leadershipbehaviour and Organizational Commitment and Between Organizational Commitment and Job Satssfaction and Performance", **Leadership & Organization Development Journal**, Vol 30, No 1, 2009, s. 54.

⁴⁷¹ Ehtiyar, a.g.e., ss. 70-87.

⁴⁷² Carriere Jules ve Bourque Christopher, "The Effects of Organizational Communication on Job Satisfaction and Organizational Commitment in a Land Ambulance Service and the Mediating Role of Communication Satisfaction", **Career Development International**, Vol 14, No 1, 2009, s. 30.

⁴⁷³ Hickson Charles ve Oshagbemi Titus, "The Effect of Age on the Satisfaction of Academics with Teaching and Research", **International Journal of Social Economics**, Vol 26, No 4, 1999, s. 537.

⁴⁷⁴ Chileshe Nicholas ve Haupt Theodore C., "The Effect of Age on the Job Satisfaction of Construction Workers", **Journal of Engineering Design and Technology**, Vol 8, No 1, 2010 s. 108.

⁴⁷⁵ Moyes Glen D., Williams Patricia A. ve Koch Bruce, "The Effetes of Age and Gender Upon the Perceptions of Accounting Professionals Concerning Their Job Satisfaction and Work Related Attributes", **Managerial Auditing Journal**, Vol 21, No 5, 2006, s. 537.

⁴⁷⁶ Ehtiyar, a.g.e., ss. 99-136.

kullanımı mikro düzeyde kadın işgören performansını, makro düzeyde ise örgüt performansını olumlu etkilemekte ve hem bireysel hem de örgütsel başarıya zemin hazırlamaktadır. İş tatminin var olduğu örgütlerde kadın işçiler zihinsel olarak rahat çalışmakta ve zorlukların üstesinden gelmekte, işe kişisel ilgi duymakta, iş, fiziksel olarak bir yorgunluk faktörü olmaktan çıkmakta, kadın işgörenin istekleri ve arzuları karşılanmakta, yeni ödüllendirme sistemleri geliştirilmekte, çalışma şartları iyileştirilmekte, rol çatışması ve rol belirsizliği minimize edilmektedir.⁴⁷⁷

3.6.2.5. Kadın İşgören Monotonluk Problemine Yönelik Çözüm Önerileri

Monotonluğun giderilmesinde alınabilecek önlemlere bakıldığında kadın işgörenin tek bir iş üzerinde ihtisaslaşmasının yerine birçok değişik alanda ihtisaslaşmasına olanak tanınması şeklinde ele alınan iş genişletme stratejilerinin uygulanması, kadın çalışanı monotonluktan kurtarmak için bazen işinin değiştirilmesi, çalışma sürelerinin kısaltılması ve müzikten istifade edilmesi, dinlenme sürelerinin programlı bir şekilde ele alınması, kadın işgörene karar alma süreçlerine katılımının önünün açılması gibi bir dizi önlemin alınması gerekmektedir.

478

⁴⁷⁷ Lawson K Sawery., “The Congruence Between The Importance of Job Satisfaction and The Perceived Level of Achievement”, **Journal of Management Development**, Vol 15, No 6, 1996, ss. 18, 19.

⁴⁷⁸ Eren, a.g.e., ss. 160-168.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Tarihsel perspektif içerisinde ele alındığında çalışma kavramı, bireylerin yaşamlarının tüm zamanlarında yer almış bir faaliyet göstergesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Yapılan hangi işin çalışma olup olmadığı zaman, mekan ve kültüre göre değişiklik göstermektedir. Diğer bir ifadeyle çalışma, doğada cereyan eden olaylar zinciri ve genellikle sosyal bir olgunun varlığında ortaya çıkan bir kavramdır. Fakat herhangi bir sosyal olgunun iş ya da çalışma olarak değerlendirilebilmesi için öncelikle üstlenildiği şartların özel olması gerekmektedir. Bu anlamda çalışma, üretme, bir değer ortaya koyma şeklinde yorumlanabildiği gibi her şeyin bir fiyatı olduğu prensibinden hareketle aylık, haftalık, günlük ya da saatlik bir ödeme faaliyeti olarak da ele alınabilir. Ancak bilinmesi gereken Sanayi Devriminden sonra çalışma kavramının tanımında da bir değişiklik meydana gelmiştir. Sanayi Devrimi öncesi dönemde doğal yaşam ya da tarım hayatıyla özdeşleştirilen çalışma, Sanayi Devrimi sonrasında fabrika hayatı, düzenli ve senkronize olmuş hayatla özdeşleştirilmiştir. Son yıllarda ise bilgi teknolojisinin gelişimine paralel olarak çalışma otomasyon ve teknoloji ile bütünleşmiştir. Tüm bu açıklamalar ışığında Sanayi Devrimi'ni çalışma kavramının tanımının değişmesine öncelik etmesinden dolayı bir kırılma noktası olarak ele almak mümkündür.

Sanayi Devrimi sadece çalışma tanımını değiştirmemiş aynı zamanda kadın işgücünde ve istihdamında da ciddi anlamda değişiklikler meydana getirmiştir. Sanayi Devrimi öncesinde ataerkil aile yapısının içerisinde kendisine biçilen ücretsiz aile işçisi rolünü oynayan kadın, Sanayi Devriminden sonra da toplum içerisinde aradığı rolü gerçekleştirememiş ancak günümüz otomasyon ve bilgi teknolojisinin gelişimiyle daha az kas gücü gerektiren işlerin ve istihdam yapısının ortaya çıkması kadına toplum içerisinde yeni bir statü ve rol biçmiştir. Dolayısıyla bu dönemde kadın ev işlerine ve çocuklara bakan bir obje olmaktan kurtulmuş ve toplum içerisindeki yerini sağlamlaştırmıştır. Ancak bu durum beraberinde kadın çalışanların iş hayatında yaşadıkları sorunlar ve bu sorunların çözümünü de gerekli hale getirmiştir. Başka bir ifadeyle ortaya çıkan ilginç sonuç ise örgütler her geçen gün büyürken kadın işgörenler ise hem sosyolojik hem de psikolojik olarak küçülmeye başlamışlardır.

Başlangıçta ücret yetersizliği, ücret dengesizliği şeklinde ortaya çıkan kadın çalışan problemleri daha sonra boyut değiştirmiş, birer sosyal ve psikolojik olgu haline gelmeye başlamıştır. Bu anlamda kadın çalışanların karşı karşıya olduğu bu problemler, kadın işgörenlerin motivasyonunu düşürmüş ve performanslarına olumsuz etki etmiştir. Ayrıca işgörenlerden oluşan örgütlerin kuruluş nedenleri ile işgörenlerin örgütlerdeki çalışma amaçları birbirinden soyutlanamazken tarihsel gelişim sürecinde örgütler, sürekli ekonomik ve sosyal kavgaların meydana geldiği yerler haline gelmiştir. Yüzlerce yıldır devam eden bu kavga bir taraftan örgütlere dinamizm ve yenilik kazandırırken, diğer taraftan çözümü hergeçen gün daha zor hale gelen ruhsal ve psikolojik bunalım gibi birtakım sorunları da beraberinde getirmiştir. Kadınlar da bu psikolojik ve sosyal problemlerden etkilenmişlerdir.

Öncelikle kadın çalışanların karşılaştıkları cinsiyet ayrımcılığı, rol çatışması ve iş-aile yaşam çatışması gibi yaşadıkları sosyal sorunlar incelenmiş ve ardından kadın istihdamını olumsuz yönde etkileyen stres, motivasyon, monotonluk, psikolojik taciz gibi kadınların yaşadıkları psikolojik kavramlar neden ve sonuçlarıyla beraber etraflıca açıklanmıştır.

Mevcut istatistiklerden hareketle kadın çalışanların sosyal problemlerine bakıldığında öncelikle cinsiyet ayrımcılığı noktasında kadın ve erkek istihdam oranları arasında kadınlar aleyhine ciddi bir fark olduğu gözlemlenmiştir. Dolayısıyla kadınların ekonomik faaliyetler içerisinde erkekler kadar yer almadığı söylenilebilir. Rol çatışması ve iş aile yaşam çatışması bütüncül olarak düşünüldüğünde Türk kadını, sorun yaşanan alanlar arasında ev-iş problemlerinin birbirini etkilemediğini ifade etmiştir.

Kadın çalışanların yaşadıkları diğer bir problem alanı ise psikolojik kaynaklıdır. Bunlar da çalışmada stres, motivasyon, monotonluk ve psikolojik taciz olarak ele alınmıştır. Öncelikle stresin kadın çalışanlar üzerinde isteksizlik, işe gitmek istememe, performans düşüklüğü yarattığı ve işçi devrini de olumlu etkilediği tespit edilmiştir. Motivasyon ve monotonluk kavramı da bu çerçevede değerlendirilebilir. Psikolojik taciz ise kadın çalışanların yaşadıkları diğer psikolojik problem alanıdır. Çalışmada hastanede çalışanlar üzerinde gerçekleştirilen ampirik bulgulara yer verilmiş ve bu anlamda kadın çalışanların erkek çalışanlara oranla daha

fazla psikolojik taciz vakasıyla karşı karşıya oldukları kanıtlanmıştır. Ayrıca psikolojik tacizin işçi devir hızını tetikleyen bir olgu olduğu vurgulanmıştır. Tüm bu bilgiler ışığında kadın çalışanların karşılaştıkları sosyal ve psikolojik problemlere belirtilen önlemler alınmadığı takdirde kadın işçi devir hızı artışı sonucunu doğuracağı kanısına varılmıştır.

KAYNAKÇA

Acar Aslı Beyhan ve Dündar Gönen, “İşyerinde Psikolojik Yıldırıma (Mobbing) Maruz Kalma Sıklığı ile Demografik Özellikler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, **İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi**, Cilt 37, Sayı 2, 2008, ss. 111-120.

Adak Nurşen, “Kadınların İkilemi: İş ve Aile Yaşamı”, **Sosyoloji Dergisi**, 2007, ss. 137-152.

Adams Andrea ve Crawford Neil, **Bullying at Work, How to Confront and Overcome It**, London: Virago Press, 1992.

Adıgüzel Orhan ve Yüksel Hasan, “Tarihsel Süreçte Çalışma Kavramı ve Bir Kırılma Noktası Olarak Sanayi Devrimi”, **Finans Politik & Ekonomik Yorumlar Dergisi**, Cilt 48, Sayı 553, 2011, ss.87-100.

Adriana Prodan ve Malolescu Irina, “Gender Discrimination in Romania”, **Journal of Organizational Change Management**, Vol 19, No 6, 2006, ss. 766-771.

Ağma Fatma Şafak, İş Yaşamında Stresin Nedenleri ve Olumsuz Etkileri, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2007.

Ajgaonkar Samit, Techniques Used to Manage Stress and Its Impact On Middle Management’s Performance in the Hospitality Industry in India, Unpublished Master Thesis, Auckland University of Technology, New Zealand, 2006.

Akar Cüneyt ve Yıldırım Y. Tansoy, “Yöneticilerin Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve Rol Stres Kaynakları Arasındaki İlişkiler: Yapısal Denklem Modeliyle Beyaz Et Sektöründe Bir Alan Uygulaması”, **Gazi Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 10/2, 2008, ss. 97-113.

Akpınar Taner, “AB İşgücü Piyasasında Cinsiyet Ayrımcılığının Boyutları ve Ortadan Kaldırmaya Yönelik Çabalar”, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, 60/4, Aralık 2005.

Alderfer Clayton P., **Existence, Relatedness, and Growth: Human Needs in Organizational Settings**, Free Press, New York, NY, 1972.

Alkış Hüseyin ve Öztürk Yüksel, “Otel İşletmelerinde Motivasyon Faktörleri Üzerine Bir Araştırma”, **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt 8, Sayı 28, İlkbahar 2009, ss. 212-236.

Allen Tammy D., E.L. Herst David., Bruck Carly.S. ve Sutton M., “Consequences Associated with Work to Family Conflict: A Review and Agenda for Future Research”, **Journal of Occupational Health Psychology**, 2000, ss. 278-308.

Altan Ömer Zühtü, **Sosyal Politika**. Eskişehir Anadolu Üniversitesi. Yayın No: 1592, 2004.

Analoui Farhad, “What Motivates Senior Managers, The Case of Romania”, **Journal of Managerial Psychology**, Vol 15, No 4, 2000, ss. 324-340.

Aneesh A., “Skill Saturation: Rationalization and Post Industrial Work”, **Theory and Society**, Vol 30, No 3, 2001, ss. 363-396.

Arısoy İbrahim, “Türkiye’de Sanayileşme ve Temel Göstergeler Açısından Sanayinin Gelişimi”, **Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi**, Cilt 14, Sayı 1, 2005, ss. 45-68.

Armelle Stephen, Eisenberger Robert, Fasolo Peter ve Lynch Patrick, “Perceived Organizational Support and Police Performance: The Moderating Influence of Socioemotional Needs”, **Journal of Applied Psychology**, Vol 83, No 2, 1998, ss. 288-297.

Asunakutlu Turcer ve Safran Barış, “Örgütlerde Yıldırma Uygulamaları (Mobbing) ve Çatışma Arasındaki İlişki”, **Sakarya Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, ss. 111-129.

Aşkun İnal Cem, **İşgören**, E.İ.T.A. Yayını, Eskişehir, 1978.

Aydın İlayet Pehlivan, **Yönetimde Stres Kaynakları**, Pegem A Yayınları, Ankara, 2002.

Aydın Şule, Şahin Nilüfer, Uzun Dilek, “Örgütlerde Yaşanan Psikolojik Şiddet Sorunlarının Konaklama İşletmeleri Açısından Değerlendirilmesi”, **Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Cilt 16, Sayı 2, 2007, ss. 61-74.

Aydoğan Oğuz, İş Stresinin Tükenmişlik ve Bağlılıkla İlişkisi: Kamu Sektöründe Bir Uygulama, Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü Savunma Yönetim Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2008.

Aziz Shahnaz ve Cunningham Jamie, “Workaholism, Work Stress, Work Life Imbalance: exploring Gender’s Role”, **Gender in Management: An International Journal**, Vol 23, No 8, 2008, ss. 553-566.

Backlund Ann Katrin, “Post Industrial Division of Labour as A Systematic Barrier for Immigrant in the Swedish Labour Market”, **Human Geography**, Blackwell Publishing, Vol 85, No 1, 2003, ss. 39-50.

Bahadır Osman, “Küreselleşme Cinsiyet Ayrımcılığını Körükliyor”, **Disk- Ar**, 1997.

Baiget Elizabeth, “Work, Family and Household, Women in Nineteenth Century Vadstena”, Blackwell Publishing, **Swedish Society for Anthropology and Geography**, Vol 70, No 3, 1988, ss. 335-352.

Barling Julian, Kelloway E. Kevin ve Frone Michael R., **Handbook of Work Stress**, Sage Publications, UK, 2005.

Barney Chet E. ve Elias Steven M., “Flex-time As A Moderator of the Job Stress Work Motivation Relationship”, **Personnel Review**, Vol 39, No 4, 2010, ss. 487-502.

Bartol Katryn M. ve Martin D.C, **Management**, 3rd ed., McGraw-Hill, New York, NY, 1998.

Bayık Ayla, Özsoy Süheyla Altuğ ve Ardahan Melek, “Kadınların Stres Verici Yaşam Olaylarıyla Karşılaşma Durumları” **Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi**, Cilt 9, Sayı 2, 2006, ss. 1-12.

Bayraktaroğlu Serkan, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Sakarya Yayıncılık, Sakarya, 2006.

Bedük Aykut, “Türkiye’de Çalışan Kadın ve Kadın Girişimciliği”, **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, , C.3, Sayı 12, 2005, ss. 106-117.

Bener Özgün, “Ev Kadınlarının Çalışma Yaşamına Katılım Konusunda Görüşlerinin STK’ların yürüttüğü Kadın İstihdamı Faaliyetleri Çerçevesinde Değerlendirilmesi”, **Uluslararası İnsan Bilimler Dergisi**, Cilt 6, Sayı 1, 2009, ss. 412-428.

Bent Richard, Seaman Claire E.A. and Ingram Arthur, “Staff Motivation in Small Food Manufacturing Enterprises”, **British Food Journal**, Vol 101, No 9, 1999, ss. 654-667.

Bhanugopan Ramudu, “An Emprical Investigation of Job Burnout Among Expatriates”, **Personel Review**, Vol 35, No 4, 2006, ss. 449-468.

Bielby D. D., “Commitment to Work and Family”, **Annual Review of Sociology**, Vol 18, 1992, ss. 281-302.

Birik Işıl, İşyerinde Psikolojik Taciz: Bir Tıp Fakültesi Hastanesinde Çalışan Asistan Doktor ve Hemşirelerin Algıları Üzerine Bir Çalışma”, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Çalışma Ekonomisi Bilim DalıYayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul 2009.

Blau Francine D. ve Kahn Lawrence M., “Understanding International Differences in the Gender Pay Gap”, **Journal of Labour Economics** , Vol 21, No 1, 2003, ss. 106-144

Bozbel Savaş ve Palaz Serap, “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Hukuki Sonuçları”, **Tisk Akademi**, Cilt 1, 2007, ss. 66-81.

Bozkurt Hasan, Konaklama İşletmelerinde İnsan Kaynakları Yönetimi Kapsamında İşgören Devrinin ve İşgören Devir Maliyetlerinin Hesaplanması Antalya Yöresinde Beş Yıldızlı Otellerde Bir Araştırma, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Antalya 2010.

Bozkurt Veysel, **Püritanizmden Hedonizme Yeni Çalışma Etiği**, Alesta Basım Yayın, Bursa, 2000.

Bradley Anne Clifford, “Under Pressure: Identifying and Coping with Stress”, American Fitness, Sayı 15, No 6, November- December 1997.

Brown Phelps and Hopkins, “Seven Centuries of the Prices of Consumables”, 1956, ss. 183-188.

Budig Micheller J., “Gender, Self-Employment, and Earnings: The Interlocking Structures of Family and Professional Status”, **Gender and Society**, Vol 20, No 6, Aralık 2006, ss. 725-753.

Bunch J.O ve Mitchell M.R., **Residual Stress Effects on Fatigue and Fracture Testing and Incorporation of Results into Design**, American Society for Testing Materials and International, UK, 2007.

Burgess Cathy, “Gender and Salaries in Hotel Financial Management: It’s Still A Men’s World”, **Women in Management Review**, Volume 18, No 1/2, 2003, ss. 50-59.

Callaway Phuong L., The Relationship between Organizational Trust and Job Satisfaction An Analysis in the U.S Federal Work Force, Dissertation, Florida, USA, 2007.

Camilleri Emanuel, “Antecedents Affecting Public Service Motivation”, **Personel Review**, Vol 36, No 3, 2007, ss. 356-377.

Carriere Jules ve Bourque Christopher, “The Effects of Organizational Communication on Job Satisfaction and Organizational Commitment in a Land Ambulance Service and the Mediating Role of Communication Satisfaction”, **Career Development International**, Vol 14, No 1, 2009, ss. 29-49.

Catsouphe Marcie Pitt, Kossek Ellen Ernst ve Sweet Stephen, **The Work and Family Handbook Multidisciplinary Perspectives and Approaches**, Lawrence Elbail Associates Inc. Publishers, New Jersey, USA, 2006.

Cemaloğlu Necati ve Ertürk Abbas, “Öğretmen ve Okul Müdürlerinin Maruz Kaldıkları Yıldırmanın Yönü”, **Bilig**, Sayı 46, Yaz 2008, ss. 67-86.

Cemaloğlu Necati ve Ertürk Abbas, “Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Cinsiyet Yönünden İncelenmesi”, **Türk Eğitim Bilimleri Dergisi**, Bahar 2007, 5/2, ss. 345-362.

Cemaloğlu Necati, “Örgütlerin Kaçınılmaz Sorunu Yıldırma”, **Bilig**, Sayı 42, Yaz 2007, ss. 111-126.

Ceylan Adnan ve Ulutürk Yıldırım Hüseyin, “Rol Belirsizliği, Rol Çatışması, İş Tatmini ve Performans Arasındaki İlişkiler”, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, 7/1, 2006, ss. 48-58.

Cheng Eddie W.L. ve Ho Danny C.K., “The Influence of Job and Career Attitudes on Learning Motivation and Transfer”, **Career Development International**, 6/1, 2001, ss. 20-27.

Chileshe Nicholas ve Haupt Theodore C., “The Effect of Age on the Job Satisfaction of Construction Workers”, **Journal of Engineering Design and Technology**, Vol 8, No 1, 2010 ss. 107-118.

Clark Sue Campell, “Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance”, **Human Relations**, 2000, 53/6, ss. 747-770.

Clelland David C. Mc., “How Motives, Skills, and Values Determine What People Do”, **American Psychologist**, Vol 40/7, July 1985, ss. 812-825.

Cohen Joel E., Childhood Mortality, Family Size and the Birth Order in Pre-Industrial Europe, **Demography**, Vol 12, No 1, 1975, ss. 35-55.

Cooper Carly L. ve Dewe Philip, **Stress A Brief History**, Blackwell Publishing, USA, 2004.

Cornfield Daniel B. ve Hodson Randy, **Worlds of Work**, Building an International Sociology of Work, Plenum Publishers, 2002.

Crawford Kijana ve Smith Danielle, “The We and The Us: Mentoring African American Women”, **Journal of Black Studies**, Vol 36, No 1, Eylül 2005, ss. 52-67.

Cüceloğlu Doğan, **İnsan ve Davranışı**, 5. Basım Remzi Kitabevi, İstanbul, 1994.

Çakar Nigar Demircan ve Yıldız Sibel, “Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: ‘Algılanan Örgütsel Destek Bir Ara Değişken mi?’ ”, **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, C. 8, S. 28, Bahar 2009, ss. 69-90.

Çakmak Radiye, Kadın İşgücü ve Yönetim Kadrolarında Kadın İşgücü İstihdamı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2001.

Çalışkan Osman ve Tepeci Mustafa, “Otel İşletmelerinde Ortaya Çıkan Yıldırma Davranışlarının İş Tatmini ve İşte Kalma Niyetlerine Etkileri”, **Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi**, Cilt 19, Sayı 2, Güz 2008, ss. 135-148.

Çam Sabahattin ve Çakır İsmail, “Polislerde İş Stresi Algısının Kişisel ve Göreve Bağlı Bazı Değişkenlere Göre Karşılaştırılması”, **Polis Bilimleri Dergisi**, Cilt 10/3, 2008, ss. 21-40.

Çarıkcı İlker H., Oksay Aygen, Çiftçi Münire ve Derya Seher, “Türk Yöneticilerinde İş Aile Yaşam Çatışması Türkiye’deki Kadın Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama” **Vizyoner Dergisi**”, Cilt 2, Sayı 2, 2010, ss. 53-65.

Çelik Neslihan, “Gelişmekte olan Ülkelerin Sanayileşme Süreçlerinde Teknolojik Öğrenme Deneyimleri: Güney Kore Örneği ve Çin’in Yetiştirme Çabaları”, **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, 2009, ss. 91-109.

Çoban Suzan ve Nakip Mahir, “Yıldırma Olgusunun İçsel Pazarlama ile İlişkisi: Nevşehir’de Bulunan Bankalar Örneği”, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt 21, Sayı 1, Ocak 2007, ss. 307-320.

Çullu Seda, Türkiye’de Çalışan Kadınların İşgücü Piyasasındaki Konumları ve Karşılaştıkları Sorunlar, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir, 2009.

D’Andrade Roy ve Strauss Claudia, **Human Motives and Cultural Models**, Cambridge University Press, 1992.

Dalkıranoglu Tülin ve Çetinel Fatma Gül, “Konaklama İşletmelerinde Kadın ve Erkek Yöneticilerin Cinsiyet Ayrımcılığına Karşı Tutumlarının Karşılaştırılması”, **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Sayı 20, Nisan 2008, ss. 277-298.

Dalkıranoglu Tülin, Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü ve Cinsiyet Ayrımcılığı: Konaklama İşletmelerinde bir Uygulama, Eskişehir Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2006.

Davenport Noa, Schwartz Ruth ve Elliot Gail Pursell, **Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz**, Sistem Yayıncılık, İstanbul, 2003.

Davis Grace, “Job Satisfaction Survey Among Employees in Small Businesses”, **Journal of Small Business and Enterprise Development**, Vol 11, No 4, 2004, ss. 495-503.

Davis Martha, Eshelman Elizabeth Robbins ve Kay Matthew M., **The Relaxation & Stress Reduction Workbook**, Accessible Publishing Systems PTY, USA, 2008.

Dawn Jennifer, Cowie Helen, Ananiadou Katherina, "Perception and Experience of Workplace Bullying in Five Different Working Populations", **Aggressive Behaviour**, Vol 29, No 6, 2003, ss. 489-496.

Deery Margaret, "Talent Management, Work-Life Balance and Retention Strategies", **International Journal of Contemporary Hospitality Management**, Vol 20, No 7, 2008, ss. 792-806.

Demir Halis, "Emir Komuta Yöneticilerinin İKY'ni Algılama Farklılıkları ve İşgücü Devir Hızı Üzerindeki Etkisi", **Yönetim**, Yıl 15, Sayı 49, Ekim 2004, ss.54-66.

Demir Yeter ve Çavuş Mustafa Fedai, "Mobbing'in Kişisel ve Örgütsel Etkileri Üzerine Bir Araştırma" **Niğde Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt 2 Sayı 1, Haziran 2009, ss. 13-23.

Demirel Reyhan, Yaş, Cinsiyet ve Mesleki Deneyimin Üniversite Kütüphanelerinde Çalışan Kütüphanecilerin İş Tatminine Etkisi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 1989.

Demirel Yavuz ve Özçınar M. Faruk, "Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Tatmini Üzerine Etkisi: Farklı Sektörlere Yönelik Bir Araştırma", **Atatürk Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi**, 2010, ss. 129-145.

Demirel Yavuz, "Psikolojik Taciz Davranışının Kamu Kurumları Arasında Karşılaştırılması Üzerine Bir Araştırma", **Tisk Akademi**, Cilt 1, 2009, ss. 118-136.

Demirhan Fatma Elif Adakale ve Ekonomi Münir, "Türkiye'de Kadın İşçilerle İlgili Koruyucu Yasal Düzenlemeler ve 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu İle Getirilen Yenilikler", **İstanbul Teknik Üniversitesi Dergisi**, Cilt 4, Sayı 5, 2005, ss. 55-67.

Deniz Metin, Avşaroğlu Salahattin ve Fidan Özgür, "İngilizce Öğretmenlerinin Öğrenciler, Motive Etme Düzeylerinin İncelenmesi", **İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, Cilt 7, Sayı 11, Bahar 2006, ss. 61-73.

Dereli Toker, **Örgütsel Davranış**, Menteş Yayınevi, 3. Basım, İstanbul 1995.

Dikmetaş Elif, "Hastane Çalışanlarında Cinsiyet Farklılığının İncelenmesine Yönelik Bir Uygulama", **KAMU İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Sayı 16, 2009, ss. 148-161.

Doğramacı Emel, **Türkiye'de Kadının Dünyası ve Bugünü**, Türkiye İş Bankası Yayınları, İstanbul, 1997.

Doğrul Günsel, "2001 Krizi Sonrasında Türkiye'de Kentsel Alanlarda Kadınların İşgücüne Katılımının Belirleyicileri", **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Sayı 22, Aralık 2008.

Doherty Liz, “Work-Life Balance Initiatives: Implications for Women”, **Employee Relations**, Vol 26, No 4, 2004, ss. 433-452.

Donuk Bilge, “Özel ve Kamu Sektöründe Görev Yapan Spor Yöneticilerinin İş Tatminlerinin Karşılaştırılması”, **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 21, 2009, ss. 179-185.

Dormann Christian ve Zapf Dieter, “Job Satisfaction: A Meta Analysis of Stabilities”, **Journal of Organizational Behaviour**, Vol 22, No 5, August 2001, ss. 483-504.

Droussiotis Annabel ve Austin Jill, “Job Satisfaction of Managers in Cyprus”, **Euromed Journal of Business**, Vol 2, No 2, 2007, ss. 208-222.

Dunham Jack, *Stress in the Workplace: Past, Present and Future*, Whurr Publishers, London, 2001.

Durmuş A. Eren, *Kadın ve Erkek Yöneticilerin Liderlik Davranışları Arasındaki Farklar*, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2001.

Duruoğlu Tuba, “Emek Piyasasında Cinsiyetçi Ücret Ayrımı, Bursa Organiza Sanayi Bölgesinde Bir Araştırma”, **İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi**, Sayı 24, 2007, ss. 61-76.

Dysvik Anders ve Kuvaas Bard, “Exploring the Relative and Combined Influence of Mastery Approach Goals and Work Intrinsic Motivation on Employee Turnover Intention”, **Personnel Review**, Vol 39, No 5, 2010, ss. 622-638.

Edgell Stephen, **The Sociology of Work, Continuity and Change in Paid and Unpaid Work**, Sage Publications, 2006.

Edwards D.J., Yang J., Wright B.C ve Love P.E.D., “Establishing the Link Between Plant Operator Performance and Personal Motivation”, **Journal of Engineering, Design and Technology**, Vol 5, No 2, 2007, ss. 173-187.

Efeoğlu İbrahim Efe ve Özgen Hüseyin, “İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma”, **Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt 16, Sayı 2, 2007, ss. 237-254.

Efeoğlu İbrahim Efe, *İş –Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe bir Araştırma*, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yayınlanmamış Doktora Tezi, 2006.

Ehtiyar Rüya, *Ote İşletmelerinde Çalışan Personelin İş Tatmini ve Verimliliğin Bir Göstergesi Olan İşgören Devir Hızı İle İlişkisinin Değerlendirilmesine Yönelik*

Antalya Yöresindeki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Araştırmalı Bir Uygulama, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 1995.

Einarsen Stale, "The Nature and Causes of Bullying At Work", **International Journal of Manpower**, Vol 20, No 1/2, 1999, ss. 16-27.

Eken Hurigül, "Toplumsal Cinsiyet Olgusu Temelinde Mesleğe İlişkin Rol İle Aile İçi Rol Etkileşimi: Türk Silahlı Kuvvetlerindeki Kadın Subaylar", **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Sayı 15, 2006, s. 247-262.

Ekin Nusret, **Endüstri İlişkileri**, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını, Beşinci Baskı, İstanbul, 1989.

Ekmekçi Yeşim, Türkiye’de Kadın İşgücü’nün Gelişimi ve Karşılaştıkları Sorunlar, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir, 2007.

Emeral Group Publishing Limited, "Are Your Executives Committed to Achieving Your Learning Goals", **Development and Learning in Organizations**, Vol 21, No 5, 2007, ss. 33-34.

Emre Işık, İşletmelerde Mobbing Uygulamaları İle İş Stresii İlişkisine Yönelik Bir Araştırma, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2007.

Erdoğan İlhan, **İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış**, İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi Yayını, İstanbul, 1996.

Eren Erol, **Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi**, 5. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 1993.

Eren Erol, **Yönetim Psikolojisi**, Beta Basım Yayın ve Dağıtım, 4. Baskı, İstanbul, 1993.

Eren Erol, **Yönetim Psikolojisi**, İşletme İktisadi Enstitüsü, Yayın No: 5, İstanbul, 1989.

Eren Erol, **Yönetim ve Organizasyon**, Beta Basım Yayın, İstanbul, 1998.

Erkul İhsan, **Sosyal Politika Dersleri**, Birinci Cilt, Yörük Matbaası, İstanbul, 1983.

Eroğlu Erhan ve Sarıkamış Çiğdem, "Örgüt Kültürü ve Örgütsel İletişim Arasındaki İlişkinin Örgüte Bağlılık ve İş Tatminine Etkisi: Başarı Teknik Servis A.Ş’de Bir Uygulama", **İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi**, 2008.

Ertekin Yücel, **Stres ve Yönetim**, Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları, Ankara, No 253, 1993.

Eskildsen Jacob ve Kristensen Kai, "The Relationship Between Job Satisfaction and National Culture", **The TQM Journal**, Vol 22, No 4, 2010, ss. 369-378.

Eskildsen Jacop K., Kristensen Kai ve Westlund Anders H., "Work Motivation and Job Satisfaction in the Nordic Countries", **Employee Relations**, Vol 26, No 2, 2003, ss. 122-136.

Everton Wendi J., Jolton Jeffrey A. ve Mastrangelo Paul M., "Be Nice and Fair or Else: Understanding Reasons for Employees Deviant Behaviours", **Journal of Management Development**, Vol 26, No 2, 2007, ss. 117-131.

Fairbrother Kerry ve Warn James, "Workplace Dimensions, Stress and Job Satisfaction", **Journal of Managerial Psychology**, Vol 18, No 1, 2003, ss. 8-21.

Famularo Joseph, **Handbook of Modern Administration**, USA, 1972.

Farrington David P., "Understanding and Preventing Bullying", **Crime and Justice**, Vol 17, 1993, ss. 381-458.

Feenberg Andrew, "Post-Industrial Discourses", **Theory and Society**, Vol 19, No 6, 1990, ss. 709-737.

Fernandez Raquel, Fogli Alessandra, ve Olivetti Claudia, "Mothers and Sons: Preference Formation and Female Labour Force Dynamics", **The Quarterly Journal of Economics**, Vol 119, No, 4, 2004, ss. 1249-1299.

Fisher Richard T., "Role Stress, the Type and Behavioral Pattern, and external auditor job satisfaction and performance", **Behavioral Research In accounting**, Vol 13/1, 2001.

Flusser Vilem, "The Photograph As Post Industrial Object: An Essay on the Ontological Standing of the Photographs", **Leonardo**, Vol 19, No 4, 1986, ss. 329-332.

Foreman Wei Tian, "Job Satisfaction and Turnover in Chinese Retail Industry", **Chinese Management Studies**, Vol 3, No 4, 2009, ss. 356-378.

Furnham Adrian ve Eracleous Andreas, "Personality: Motivation and Job Satisfaction: Herzberg Meets The Big Five", **Journal of Managerial Psychology**, Vol 24, No 8, 2009, ss. 765-779.

Garg Pooja ve Rastogi Renu, "New Model of Job Design: Motivating Employees Performance", **Journal of Management Development**, Vol 25, No 6, 2006, ss. 572-587.

Gibbons R. Murray ve Gibbons C., "Occupational Stress in the Chef Profession", **International Journal of Contemporary Hospitality Management**, Vol 19, No 1, 2007, ss. 32-42.

Girdano Daniel A. ve Everly George S., **Stresi Artıran Beslenme Alışkanlıkları”, Stresle Başa Çıkma: Olumlu Bir Yaklaşım**, Ç. Nilgan Sezgin, Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları, 1994.

Godin I.M., “Bullying, Worker’s Health, and Labour Instability”, **Journal of Epidemology and Community Health**, Vol 58, No 3, March 2004, ss. 258-259.

Gönüllü Müzeyyen ve İçli Gönül, “Çalışma Hayatında Kadınlar: Aile ve Ev İlişkileri”, **Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt 5, No 1, 2001, ss. 81-100.

Grantham G.W., “Divisions of Labour: Agricultural Productivity and Occupational Specialization, in Pre-Industrial France”, **The Economic History Review**, Vol 46, No 3, 1993, ss. 478-502.

Greenhaus Jeffrey H. ve Beutell Nicholas J., “Sources of Conflict Between Work and Family Roles”, **Academy of Management Review**, Vol 10, No1, 1985, ss. 76-88.

Grint Keith, **The Sociology of Work**, Blackwell Publishing, USA, 1998.

Groot Wim ve Maassen van den Brink Henriette, “Job Satisfaction of Older Workers”, **International Journal of Manpower**, Vol 20, No 6, 1999 ss. 343-360.

Grün Carola, “Direct and Indirect Gender Discrimination in the South African Labour Market”, **International Journal of Manpower**, Vol 25, No 3/4, 2004, ss. 321-342.

Grzywacz Joseph G., Almeida David M., ve McDonald Daniel A., “Work-Family Spillover and Daily Reports of Work and Family Stress in the Adult Labour Force”, **Family Relations**, Vol 51, No 1, 2002, ss. 28-36.

Gunter B. G. ve Moore Harvey A., “Youth, Leisure, and Post-Industrial Society: Implications for the Family”, **The Family Coordinator**, Vol 24, No 2, 1975, ss. 199-207..

Gümüştekin Gülten Eren ve Öztemiz Bircan, “Örgütlerde Stresin Verimlilik ve Performansla Etkileşimi”, **Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt 14, Sayı 1, 2005, ss. 271-288.

Gündüz H. Basri ve Yılmaz Ömer, “Ortaöğretim Kurumlarında Mobbing (Yıldıрма) Davranışlarına İlişkin Öğretmen ve Yönetici Görüşleri (Düzce İl Örneği)”, **Milli Eğitim**, Sayı 179, Yaz 2008, ss. 269-282.

Günlü Ebru, Aksaraylı Mehmet ve Perçin Nilüfer Şahin, “Job Satisfaction and Organizational Commitment of Hotel Managers in Turkey”, **International Journal of Contemporary Hospitality Management**, Vol 22, No 5, 2010, ss. 693-717.

Gülbüz Sait ve Yüksel Murat, “Çalışma Ortamında Duygusal Zekâ: İş Performansı, İş Tatmini, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Bazı Demografik Özelliklerle İlişkisi”, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, 9/2, 2008, ss. 174-190.

Gülbüz Sait, “The Effect of High Performance HR Practices on Employee’s Job Satisfaction”, **İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi**, Cilt 38, No 2, 2009, ss. 110-123.

Gürol M. Ali ve Marşap Akın, “Geçmişte ve Günümüz Yaşamında Ücretsiz ve Ücretli İşgücü Olarak Kadın”, **Bilgi**, Sayı 42, 2007, ss. 95-109.

Hadikin Ruth ve O’Driscoll Muriel, **The Bullying Culture, Cause, Effect, Harm Reduction**, Biddles Limited Pub., Second Publication, 2002.

Harmer Jeremy, **The Practice of English Language Teaching**, Longman Publishing, 2001.

Hıdıroğlu Seyhan, Sağlık İşkolundas Çalışan Kadınların Çalışma Yaşamı İle İlgili Sorunlarının Değerlendirilmesi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi, 2006.

Hickson Charles ve Oshagbemi Titus, “The Effect of Age on the Satisfaction of Academics with Teaching and Research”, **International Journal of Social Economics**, Vol 26, No 4, 1999, ss. 537-544.

Higgins Christopher, Duxbury Linda, Lee Catherine, “Impact of Life-Cycle Stage and Gender on the Ability to Balance Work and Family Responsibilities”, **Family Relations**, Vol 43, No 2, 1994, ss. 144-150.

Hill C., **Reformation to the Industrial Revolution**, London, 1967.

Hong Jon Chao, Yang Sung-De, Wang Li-Yung, Chiou En-fu, Sun Fan-Yin ve Huang Tsui Lan, “Impacts of Employee Benefits on Work Motivation and Productivity”, **The International Journal of Career Management**, Vol 7, No 6, 1995, ss. 10-14.

<http://muhasibeturk.org/ecopedia/392-i/1618-istihdam-nedir-ne-demek-anlami-tanimi.html>, Erişim Tarihi 31.10.2010.

<http://tr.wikipedia.org/wiki/%C4%B0stihdam>, Erişim Tarihi 31.10.2010

<http://www.die.gov.tr>. Erişim tarihi 26.11.2010.

<http://www.un.org/issues/m-women.asp> Erişim Tarihi 26.11.2010.

<http://www.yenimakale.com/istihdam.html>, Erişim Tarihi 31.10.2010.

<http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=2934> Erişim Tarihi: 30.08.2011.

Huber Georher P., “The Nature and Design of Post-Industrial Organizations”, **Management Science**, Vol 30, No 8, 1984, ss. 928-951.

Hudson Mary Pelzer, “Conflict and Stres in Times of Change”, **Library Management**, Volume 20, Number 1, 1999, ss. 35-38.

Huffman Matt L. ve Cohen Philip N., “Occupational Segregation and the Gender Gap in Workplace Authority: National versus Local Markets”, **Sociological Forum**, Vol 19, No 1, 2004, ss. 121-147.

Hurley Robert F. ve Estelami Hooman, “An Exploratory Study of Employee Turnover Indicators As Predictors of Customer Satisfaction”, **Journal of Services Marketing**, 21/3, 2007, ss. 186-189.

Hurrell J. J. ve Murphy L.R., **Psychological Job Stress**, in Rom, W.N (Ed.) Environmental and Occupational Medicine, 2nd ed. Little Brown and Company, Boston, MA, 1992.

Imoukhuede Nogi, paper presented at the Womenseconomicrights-Conference: Women Economic Rights, Nigeria at the First Nigeria, InternetInteractiv, available at: <http://lists.kabissa.org/lists/archives/public/womenseconomicrights-conference/msg00003.html>, 2001, Erişim Tarihi 28.11.2010.

Işıkhvan Vedat, **Çalışma Hayatında Stres ve Başa Çıkma Yolları**, Sandal Yayınları, Ankara, 2004.

İlgar Özlem, Örgütsel Stresin Çalışan Kadınlar Üzerindeki Etkileri ve Stresle Başa Çıkma Yolları, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2001.

İnandı Yusuf, Özkan Saynur, Peker Sevinç ve Atik Ümide, “Kadın Öğretmenlerin Kariyer Geliştirme Engelleri”, **Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, Cilt 5, Sayı 1, Haziran 2009, ss. 77-96.

İslam Rafikul ve İsmail Ahmad Zaki Hj., “Employee Motivation: A Malaysian Perspective”, **International Journal of Commerce and Management**, Vol 18, No 4, 2008, ss. 344-362.

İzgi Berna Balcı ve Özpolat Aslı, “Küreselleşen Devletin Değişen Rolü ve Sanayileşme Üzerine Tartışmalar”, **Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 2008, ss. 229-240.

Jain T. R., Khanna O.P., Grover M.L., Singla R.K., **Industrial Sociology, Economics and Management**, V.K. Publications, New Delhi, 2006.

Jarrell Stephen B. ve Stanley T.D., “Declining Bias and Gender Wage Discrimination? A Meta-Regression Analysis”, **The Journal of Human Resources**, Vol 39, No 3, 2004, ss. 828-838.

Jaumotte Florence, “Labour Force Participation of Women: Emprical Evidence on the Role of Policy and Other Determinants in OECD Countries”, **OECD Economic Studies**, No 37, 2003.

Jogarathnam Giri ve Buchanan Polly, “Balancing the Demands of School and Work: Stress and Employed Hospitality Students”, **International Journal of Contemporary Hospitality Management**, Vol 16, Number 4, 2004, ss. 237-245.

Johnson Sheena, Cooper Cary, Cartwright Sue, Donald Ian, Taylor Paul ve Millet Clare, “Observations Piece The Experience of Work Related Stress Across Occupations”, **Journal of Managerial Psychology**, Vol 20, No 2, 2005, ss. 178-187.

Jones Charles I., “Was an Industrial Revolution Inevitable? Economic Growth Over the Very Long Run”, **Advances in Macroeconomics**, Volume 1, Number 2, 2001, s. 1.

Joo Bayek Kyoo ve Park Sunyoung, “Career Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention, The Effects of Goal Orientation, Organizational Learning Culture, and Developmental Feedback”, **Leadership & Organization Development Journal**, Vol 31, No 6, 2010, ss. 482-500.

Kaldırımcı Nurettin, “Örgütsel Davranış Açısından Stres”, **Erciyes Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Sayı 5, Aralık 1983, ss. 61-65.

Kane Emily W., “Racial and Ethnic Variations in Gender Related Attitudes”, **Annual Review of Sociology**, Vol 26, 2000, ss. 419-439.

Kara Orhan, “Occupational Gender Wage Discrimination in Turkey”, **Journal of Economic Studies**, Vol 33, No 2, 2006, ss. 130-143.

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

Karatepe Osman ve Tekinkuş Mehmet, “The Effects of Work-Family Conflict, Emotional Exhaustion, and Intrinsic Motivaton on Job Outcomes of Front Line Employees”, **International Journal of Bank Marketing**, Vol 24, No 3, 2006, ss. 173-193.

Kaya Esmâ Ülkü, “ İş-Ev Etkileşiminin İş Koşulları İle İlişkisi: Postacılık Hizmetinde Bir Çalışma”, **Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt 18, Sayı 2, 2008, ss. 253-275.

Keinath William F., “The Spatial Component of Post Industrial Society”, **Economic Geography**, Vol 61, No 3, 1985, ss. 223-240.

Kemp Sid, **Perfect Solutions for Difficult Employee Situations**, The McGraw Hill Companies, USA, 2005.

Kendall Diana, **Sociology in Our Times The Essentials**, Cengage Learning Products, USA, 2008.

Kerman Evren, İş Motivasyonu ve Sonuçları: Bir Uygulama, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İnsan Kaynakları Yönetimi ve Kariyer Danışmanlığı Anabilim Dalı Dönem Projesi, Ankara 2007.

Keser Aşkın, **Çalışma Psikolojisi**, Ekin Basım Yayın Dağıtım, 2009.

Khan Rana Ejaz Ali ve Khan Tasnim, “Labour Force Participation of Married Women in Punjab (Pakistan)”, **Journal of Economic and Social Research**, Vol 11, No 2, 2009, ss. 77-106.

Kıral Çiğdem, “Örgütlerde Mobbing Yönetiminde Destekleyici ve Risk Azaltıcı Öneriler”, **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt 7, No 2, 2007, s. 318 (317-334).

King Michelle ve Gardner Dianne, “Emotional Intelligence and occupational stres among Professional Staff in New Zealand”, **International Journal of Organizational Analysis**, Vol 14, No 3, 2006, ss. 186-203.

Kivimaki M., Virtanen M., Vartia M., Elovainio M, Vahtera J., Keltikangas-Jarvinen L., “Workplace Bullying and the Risk of Cardiovascular Disease and Depression”, **Occupational and Environmental Medicine**, Vol 60, No 10, October 2003, ss. 779-783.

Kivimaki Mika, Elovainio Marko ve Vahtera Jussi, “Workplace Bullying and Sickness Absence in Hospital Staff”, **Occupational and Environmental Medicine**, Vol 57, No 10, October 2000, ss. 656-660.

Kluwer Esther, Heesink Jose, ve Vliert Evert van De, “Marital Conflict About the Division of Household Labor and Paid Work”, **Journal of Marriage and Family**, 1996, ss. 958-969.

Knippen Jay T. ve Green Thad B., “Handling Conflicts”, **Journal of Workplace Learning**, Volume 11, Number 1, 1999, ss. 27-32.

Knodel John, “Natural Fertility in Pre-Industrial Germany”, **Population Studies**, Vol 32, No 3, 1978, ss. 481-510.

Koray Meryem, Demirbilek Sevdâ, Demirbilek Tunç, “Gıda İşkolunda Çalışan Kadınların Koşulları ve Geleceği”, **T.C Başbakanlık Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü**, 1999.

Koyuncu Cüneyt ve Bakırtaş İbrahim, “İşveren ve İşletme Profili Açısından Perakendeci İşletmelerde Cinsiyet Ayrımcılığı”, **İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt 20, No 2, 2006, ss. 255-272.

Krams Indrikis ve Krama Tatjana, “Interspecific Reciprocity Explains Mobbing Behaviour of the Breeding Chaffinches, *Fringilla Coelebs*”, **Biological Sciences**, Vol 269, No. 1507, November, 2002, ss. 2345-2350.

Krohn Lisa ve McKoy Michael, “Beyond Beige: Interpretive Design for the Post-Industrial Age”, **Design Issues**, Vol 5, No 2, 1989, ss. 112-123.

Kumar Kristan, **Sanayi Sonrası Toplumdan Post-Modern Topluma Çağdaş Dünyanın Yeni Kuramları**, Çev. Mehmet Küçük, Dost Kitabevi, 1999.

Kuran Timur ve McCaffery Edward J., “Sex Differences in the Acceptability of Discrimination”, **Political Research Quarterly**, Vol 61, No,2, 2008, ss. 228-238.

Kuzgun Yıldız ve Sevim Seher A., “Kadınların Çalışmasına Karşı Tutum ve Dini Yönelim Arasındaki İlişki”, **Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, Cilt 37, Sayı 1, 2004, ss. 14-27.

Lambert Stephen, **Great Jobs for Sociology Majors**, The McGraw Hill Companies, USA, 2008.

Landy Frank J., **Employment, Discrimination, Litigation, Behavioral, Quantitative, and Legal Perspectives**, Jossey Boss Publication, 2005, USA.

Langton John, “Proletarianization in the Industrial Revolution: Regionalism and Kinship in the Labour Markets of the British Coal Industry from the Seventeenth to the Nineteenth Centuries”, **Transactions of the Institute of British Geographers**, Blackwell Publishing, Vol 25, No 1, 2000, ss. 31-49.

Laureani Alessandro ve Antony Jiju, “Reflective Practice Reducing Employees’ Turnover In Transactional Services: A Lean Six Sigma Case Study”, **International Journal of Productivity and Performance Management**, Vol 59, No 7, 2010, ss. 688-700.

Lawrence Sandra ve Jordafn Peter, “Testing an Explicit and Implicit Measure of Motivation”, **International Journal of Organizational Analysis**, Vol 17, No 2, 2009, ss. 103-120.

Lawson K Sawery., “The Congruence Between The Importance of Job Satisfaction and The Perceived Level of Achievement”, **Journal of Management Development**, Vol 15, No 6, 1996, ss. 18-27.

Lazarus R.S., "Psychological Stress in the Workplace", **Journal of Social Behaviour and Personality**, 1991, ss. 1-13.

Lee Seok Hwan ve Olshfski Dorothy, "Employee Commitment and Firefighters: It's My Job", **Public Administration Review**, Vol 62, September 2001, ss. 108-114.

Leimann Heinz, "The Content and Development of Mobbing at Work", **European Journal of Work and Organizational Psychology**, 5, 1996, ss. 165-184.

Levent Tüzin Baycan, Masurel Enno ve Nijkamp Peter, "Diversity in Entrepreneurship: Ethnic and Female Roles in Urban Economic Life", **International Journal of Social Economics**, Vol 30, No 11, 2003, ss. 1131-1161.

Ley Kathryn, "Providing Feedback to Distant Students", **Campus Wide Information Systems**, Volume 16, Number 2, 1999, ss.63-69.

Lincoln Anne E. ve Allen Michael Patrick, "Double Jeopardy in Hollywood: Age and Gender in the Careers of Film Actors 1926-1999", **Sociological Forum**, Vol 19, No 4, 2004, ss. 611-631.

Linz Susan J., "Job Satisfaction Among Russian Workers", **International Journal of Manpower**, Vol 24, No 6, 2003, ss. 626-652.

Littrell Romie F. Ve Nkomo Stella M., "Gender and Race Differences in Leader Behaviour Preferences in South Africa", **Women in Management Review**, Vol 20, No 8, 2005, ss. 562-580.

Livanos İlias, Yalkın Çağrı ve Nunez Imanol, "Gender Employment Discrimination: Greece and the United Kingdom", **International Journal of Manpower**, Vol 30, No 8, 2009, ss. 815-834.

Long J. Bradford De ve Shleifer Andrei, "Princes and Merchants: Europeand City Growth before the Industrial Revolution", **Journal of Law and Economics**, Vol 36, No 2, 1993, ss. 671-702.

Lordoğlu Kuvvet, Özkaplan Nurcan, Törüner Mete, **Çalışma İktisadı**, Beta Yayınları 3. Baskı, İstanbul, 1999.

Lu Luo, Cooper Carry L., Kao Shu Fang, Zhou Yun, "Work Stress, Control Beliefs and Well Being in Greater China An Exploration of Sub-culturel Differences between the PRC and Taiwan", **Journal of Managerial Psychology**, Vol 18, No 6, 2003, ss. 479-510.

Luthans Fred, **Organizational Behaviour**, McGraw Hill International Editions, New York, 1992.

MacDermid Shelley M., Williams Margaret, Marks Stephen, Heilbrun Gabriela, "Is Small Beautiful? Work Family Tension, Work Conditions, and Organizational Size", **Family Relations**, Vol 43, No 2, 1994, ss. 159-167.

Magnuson John, "Stress Management", **Journal of Property Management**, Sayı 55, No 3, May-June 1999.

Manolopoulos Dimitris, "An Evaluation of Employee Motivation in the Extended Public Sector in Greece", **Employee Relations**, Vol 30, No 1, 2008, ss. 63-85.

Mapesela Mabokang ve Hay Driekie H. R., "The Effect of Change and Transformation on Academic Staff and Job Satisfaction: A Case of South African University", **Higher Education**, Vol 52, No 4, December 2006, ss. 711-747.

Marcinkus Wendy C., Berry Karen S. Whelan, Gordon Judith R., "The Relationship of Social Support to The Work-Family Balance and Work Outcomes of Midlife Women", **Women in Management Review**, Vol 22, No 2, 2007, ss. 86-111.

Mardin Nur Bekata, Sağlık Sektöründe Kadın, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Ankara, Nisan 2000.

Matlay Harry, "Employee Relations in Small Firms, A Micro Business Perspective", **Employee Relations**, Vol 21, No 3, 1999, ss. 285-295.

McCarty William P., Zaho Jihong "Solomon" ve Garland Brett E., "Occupational Stress and Burnout between Male and Female Police Officers Are There any Gender Differences?" **An International Journal of Police Strategies and Management**, Vol 30, No 4, 2007, ss. 672-691.

Min Pyong Gap, "Changes in Korean Immigrants' Gender Role and Social Status, and Their Marital Conflicts", **Sociological Forum**, Vol 16, No 2, 2001, ss. 301-320 .

Minibaş-Poussard Jale ve İdiğ Çamuroğlu Meltem, **Psikolojik Taciz İşyerindeki Kâbus**, Nobel Yayın Dağıtım, 1. Basım, Ankara, Mart 2009.

Mishna Faye, Scarcello Iolanda, Pepler Debra ve Viener Judith, "Teachers' Understanding of Bullying", **Canadian Journal of Education**, Vol 28, No 4, 2005, ss. 718-738.

Mohammad Emad ve Nathan Siva, "Antecedents and Consequences of Financial Analyst Turnover", **Review of Accounting and Finance**, Vol 7, No 4, 2008, ss. 355-371.

Montgomery Danie Cameron, Blodgett Jeffrey G. ve Barnes James H., "A Model of Financial Securities Salespersons' Job Stress", **The Journal of Services Marketing**, Vol 10, No 3, 1996, ss. 21-38.

Moyes Glen D., Williams Patricia A. ve Koch Bruce, “The Effects of Age and Gender Upon the Perceptions of Accounting Professionals Concerning Their Job Satisfaction and Work Related Attributes”, **Managerial Auditing Journal**, Vol 21, No 5, 2006, ss. 536-561.

Muirhead Russell, **Just Work**, Harvard College Publication, USA, 2004.

Munasinghe Lalith, “Wage Growth and the Theory of Turnover”, **Journal of Labor Economics**, Vol 18, No 2, April 2000, ss. 204-220.

Murphy Lawrence R., “Managing Job Stress, An Employee Assistance/Human Resource Management Partnership”, **Personnel Review**, Vol 24, No 1, 1995, ss. 41-50.

Nagy Beata ve Vicsek Lilla, “The Evaluation of Male and Female Managers at a Local Municipality in Hungary”, **Gender in Management: An International Journal**, Vol 23, No 1, 2008, ss. 36-50.

Negrin Rita Mano, “An Occupational Preference Model of Turnover Behaviour The Case of Israel’s Medical Sector Employees”, **Journal of Management in Medicine**, Vol 15, No 2, 2001, ss. 106-124.

Okpara John O., “Gender and the Relationship Between Perceived Fairness in Pay, Promotion, and Job Satisfaction in a Sub-Saharan African Economy”, **Women in Management Review**, Vol 21, No 3. ss. 224-240.

Orebaugh Randy H., Lost in Translation: Work Motivation, Strategy, and Employee Alignment Within the Organization’s Operating Core”, Unpublished Dissertation Submitted to the Faculty of Graduate School of the University of Maryland University College, in Partial Fulfillment of the Requirements for The Degree of Doctor of Management, USA, 2010.

Oshagbemi Titus, “Job Satisfaction and Dissatisfaction in Higher Education”, **Education Training**, Vol 39, No 9, 1997, ss. 354-359.

Örücü Edip ve Kanbur Aysun, “Örgütsel-Yönetmel Motivasyon Faktörlerinin Çalışanların Performans ve Verimliliğine Etkilerini İncelemeye Yönelik Ampirik Bir Çalışma: Hizmet ve Endüstri İşletmesi Örneği”, **Celal Bayar Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi**, Cilt 15, Sayı 1, 2008, ss. 85-97.

Örücü Edip, “Otel İşletmelerinde Monotonluk Sorunu ve Alınabilecek Önlemler”, **Mevzuat Dergisi**, Yıl 6, Sayı 70, Ekim 2003.

Özer Mustafa ve Biçerli Kemal, “Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi”, **Sosyal Bilimler Dergisi**, s. 55, 2003-2004 ss. 55-86.

Özer Mustafa ve Biçerli Kemal, “Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Analizi”, **Sosyal Bilimler Dergisi**, 2004, ss. 55-86.

Özkalp Enver, “Örgütlerde Stres”, **Eskişehir Anadolu Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, C. 7, S. 1., Haziran 1989.

Özler Derya Ergun, Atalay Ceren Giderler ve Şahin Meltem Dil, “Mobbing’in Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Sayı 22, Aralık 2008, ss. 37-60.

Öztabağ Lütfi, **Psikolojide İlk Adım**, Remzi Kitabevi, İstanbul, 1970.

Öztan Ece, “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Olumlu Ayrımcılık”, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, 59/1, 2004, ss. 203-235.

Öztürk Zekai ve Dündar Hakan, “Örgütsel Motivasyon ve Kamu Çalışanlarını Motive Eden Faktörler”, **Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt 4, Sayı 2, 2003, ss. 57-67.

Parfyonova Natalya, Employee Motivation, Performance and Well Being: The Role of Managerial Support For Autonomy, Competence and Relatedness Need, Degree of Doctor of Philosophy, School of Graduate and PostDoctoral Studies The University of Western Ontario, London, Ontario, Canada, 2009.

Patten John, “Urban Occupations in Pre-Industrial England”, Blackwell Publishing, **Transactions of the Institute of British Geographers**, 1977, ss. 296-313.

Pattie Marshall, “Professional Insights, Making A Difference in Workplace Future Directions in Diversity, IPV, and Occupational Stress”, **Equal Opportunities International**, Vol 25, No 3, ss. 219-223.

Perrewe Pamela L. ve Hochwarter Wayne A., “Can We Really Have It All? The Attainment of Work And Family Values”, **Current Directions in Psychological Science**, Vol 10, No 1, February 2001, ss. 29-33.

Perrewe Pamela L. ve Hochwarter Wayne A., “Can We Really Have it All? The Attainment of Work and Family Values”, **Current Directions in Psychological Science**, Vol 10, No 1, 2001, ss. 29-33.

Pınar İbrahim, Kamaşak Rıfat ve Bulutlar Füsün, “İş Tatmini Oluşturan Boyutların Toplam Tatmin Üzerindeki Etkilerinin Doğrulamalı Faktör Analizi İle İncelenmesi Üzerine Türk İşletmelerinde Bir Araştırma”, **İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi**, Cilt 37, No 2, 2008 ss. 151-166.

Pines Ayala Malach ve Schwartz Dafna, “Men and Women Small Business Owners in Israel”, **Equal Opportunities International**, Vol 25, No 4, 2006, ss. 311-326.

Pines Ayala Malach, Lerner Miri, Schwartz Dafna, "Gender Differences in Entrepreneurship, Equality, Diversity, and Inclusion in the Times of Crisis", **Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal**, Vol 29, No 2, 2010, ss. 186-198.

Poduval Jayita ve Poduval Murali, "Working Mothers: How Much Working, How Much Mothers, and Where is the Womanhood", Some Issues in Women's Studies and Other Essays, **Mens Sana Monographs**, Vol 7/1, 2009, ss. 63-79.

Powell Sarah, "Linda Wirth: Trends in Female Employment", **Human Resource Management International Digest**, Vol 14, No 3, 2006, ss. 36-39.

Pretrus Teodor ve Kleiner Brian H., "New Developments Concerning Workplace Safety Training: Managing Stress Arising from Work", **Management Research News**, Volume 26, Number 6, 2003, ss. 68-76.

Püsküllüoğlu Ali **Türkçe Sözlük**, Yapı Kredi Yayınları, 1995.

Quine Lyn, "Workplace Bullying in NHS Community Trust: Staff Questionnaire Survey", **British Medical Journal**, Vol 318, No 7178, January 1999, ss. 228-232.

Randall Peter, **A Community Approach To Bullying**, Trethan Books Limited, London, 1996.

Randall Peter, **Bullying in Adulthood: Assessing the Bullies and Their Victims**, Psychology Press, London, 2001.

Rayner Charlotte, Sheean Michael ve Barker Michelle, "Theoretical Approaches to the Study of Bullying At Work", **International Journal of Manpower**, Vol 20, No 1/2, 1999, ss. 11-15.

Resch Michael ve Schubinski M., "Mobbing-Prevention Management in Organizations", European **Journal of Work and Organizational Psychology**, Cilt 5, No 2, 1996, ss. 295-307.

Research on Work Related Stress", European Agency For Safety and Health At Work, Luxemburg, 2000.

Risman Barbara J., "Gender As A Social Structure: Theory Wrestling with Activism", **Gender and Society**, Vol 18, No 4, 2004, ss. 429-450.

Robbins SP, **Organizational Behaviour**, International Edition, Eight Edition, 1998.

Romzek Barbara S., "Personal Consequences of Employee Commitment", **The Academy of Management Journal**, Vol 32, No 3, September 1989, ss. 649-661.

Rosenfeld Rachel A., Trappe Heike ve Gornick Janet J., “Gerder and Work in Germany: Before and After Reunification”, **Annual Review of Sociology**, Vol 30, 2004, ss. 103-124.

Rowshan Arthur, **Stres Yönetimi** (2. Baskı), Çev. Şahin Cüceloğlu, İstanbul Sistem Yayıncılık, 2000.

Sabuncuoğlu Zeyyad ve Tüz Melek, **Örgütsel Psikoloji**, Alfa Yayınları, Bursa, 1998.

Sabuncuoğlu Zeyyad ve Tüz Melek, **Örgütsel Psikoloji**, Ezgi Kitabevi, Bursa, 1995.

Sabuncuoğlu Zeyyad, **Çalışma Psikolojisi**, Uludağ Üniversitesi Basımevi, 1987.

Sabuncuoğlu Zeyyad, **Personel Yönetimi: Politika ve Yönetmelikler**, Ezgi Kitabevi, 8. Baskı, 1997.

Salin Denise, Meddelanden Working Papers, Organizational Measures Taken Against Workplace Bullying: The Case of Finnish Municipalities, 2006.

Sanal M. Engin, “Dünya Kadınlar Gününde Kadın İstihdamına Genek Bir Bakış”, ILO, **Global Employment Trends for Women Brief**, 2007, ss. 1-9.

Sarıeroğlu Jale, **Çalışma Hayatı ve Kadın**, Çelik İş Sendikası, 2007.

Sastry Nalini ve Pandey Subrata, **Women Employees and Human Resource Management**, Universities Press Limited (India), India, 2000.

Savcı İlkay, “Çalışma Yaşamı ile Çalışma Dışı Yaşam Alanlarının İlişkisi Üzerine Kuramsal Yaklaşımlar”, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, Sayı 54-4, 1999, ss. 145-166.

Schieman Scott, McBrier Debra Branch ve Gundy Karen Van, “Home-toWork Conflict, Work Qualities, and Emotional Distress”, **Sociological Forum**, Vol 18, No 1, 2003, ss. 137-164.

Schroeder Kathleen, “Spatial Constraints on Women’s Work in Tarija, Bolivia”, **Geographical Review**, Vol 9, No 2, 2000, ss. 191-205.

Schultz Duane P. ve Schultz Sydney Ellen, **Psychology and Work Today: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology**, 2009.

Seçer Barış, “Kadınların Sendikalara Yönelik Tutumları ile Cinsiyet Ayrımcılığı Algılarının Sendika Üyesi Olma İsteğine Etkisi”, **Çalışma ve Toplum**, Sayı 4, 2009, ss. 27-60.

Selye Hans, **History and the Present Status of the Stress Concept**. (Ed. Goldberger, L. & Breznitz, S.). Handbook of Stress. New York: The Free Press, 1986.

Semyonov Moshe, "The Social Context of Women's Labour Force Participation: A Comparative Analysis", **The American Journal of Sociology**, Vol 86, No 3, Kasım 1980, ss. 534-550.

Sevil İdil Demren, "Zorlamadan ve Zorlanmadan Yaşamak: Sevdiğiniz İşi Yapın", **Kaynak Dergisi**, Sayı 11: 2002.

Sezgin Nihan H., "Stresi Artıran Beslenme Alışkanlıkları", N. H. Şahin (Ed.), Stresle Başa Çıkma: Olumlu Bir Yaklaşım, **Ankara Türk Psikologlar Derneği Yayınları**, 1998, ss. 132-139.

Sıgır Ünsal, "Geçici ve Daimi Personelin Stres Faktörlerinin, Belirtilerinin, Yatkinliklerinin ve Stresle Baş Etme Tazirlerinin Mukayeseli Analizi", **Öneri**, Cilt 7, Sayı 28, Haziran 2007, ss. 177-188.

Silver Cynthia, "Being there: The time dual earner couples spend with their children", **In Canadian Social Trends**, 2000.

Smith Adam, **An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations**, 1776.

Smith Louise, "An Evaluation of Programmes for Staff Motivation in NHS and Hotel Ancillary Staff", **Facilities**, Volume 17, Number 7/8, July August, 1999, ss. 264-271.

Solar Peter M., "Poor Relief and English Economic Development before the Industrial Revolution", **The Economic History Review**, Vol 48, No 1, 1995, ss. 1-22.

Soyer Serap, **Çalışma Sosyolojisi**, Saray Yayınları, 1996.

Ssesanga Karim ve Garrett Roger M., "Job Satisfaction of University Academics: Perspectives from Uganda", **Higher Education**, Vol 50, No 1, July 2005, ss. 33-56.

Şenturan Şermin ve Mankan Esra, "Ücretin İşyerindeki Yıldırma Olgusu Üzerindeki Etkisi", **Bilig**, Sayı 50, Yaz 2009, ss. 153-168.

Şimşek M. Şerif ve Öge H. Serdar, **Stratejik ve Uluslararası Boyutları İle İnsan Kaynakları Yönetimi**, Ankara, Gazi Kitabevi, 2007.

Şimşek M. Şerif, Akgemici Tahir, Çelik Adnan, **Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış**, Nobel Yayınları, Ankara, 2001.

Şimşek M. Şerif, **Yönetim ve Organizasyon**, 7. Baskı, Günay Ofset, Konya, 2002.

Tai Wei Tao, “Effects of Training Framing, General Self Efficacy and Training Motivation on Trainees’ Effectiveness”, **Personel Review**, Vol 35, No 1, 2006, ss. 51-65.

Talas Cahit, **Türkiye’nin Açıklamalı Sosyal Politika Tarihi**, Bilgi Yayınevi, İstanbul 1992.

Tambay Ahmet, İşgören Devrinin Yönetimine İlişkin Tekstil Sektöründe Yapılan Bir Araştırma, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eylül 2006.

Taner Mehmet Tolga ve Sezen Bülent, “An Application of Six Stigma Methodology To Turnover Intentions in Health Care”, **International Journal of Health Care Quality Assurance**, Vol 22, No 3, 2009, ss. 252-265.

Taslak Soner, “Firma ve Görüşmeci Özelliklerinin İşe Eleman Almada Dikkate Alınan Genel Kriter Tercihleri ve İşgören Devir Oranı Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma”, *Review of Social, Economic& Business Studies*, Vol 9/10, ss. 459-476.

Taşçı H. Mehmet ve Darıcı Burak, Türkiye’de İşsizliğin Mikro Veri İle Farklı Tanımlar Altında, Cinsiyet Ayrımına Göre Analizi”, **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, Bahar 2009, ss. 139-159.

Taşkın Lale, “Uluslar arası Sözleşmeler Işığında Kadının Durumu”, **Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi**, Sayı 8/2, 2008, ss. 16-22.

Terzi Harun ve Oltulular Sabiha, “Türkiyede Sanayileşme ve Ekonomik Büyüme Arasındaki Nedensel İlişki”, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, Sayı 5, No 2, 2004, ss. 219-226.

Tınaz Pınar, “İşyerinde Psikolojik Taciz”, **Çalışma ve Toplum**, No 4, ss. 13-28.

Tınaz Pınar, Bayram Fuat, Ergin Hediye, **Çalışma Psikolojisi ve Kukuksal Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (mobbing)**, İstanbul: Beta Basım, 2008.

Tınaz Pınar, **İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)**, Beta Yayınları, 2. Basım, İstanbul, 2008.

Tilly Louse A., “Rural England, Poverty, and the Institution of Service. A Review Article”, **Comperative Studies in Society and History**, Cambridge University Press, Vol 28, No 2, 1986, ss. 239-247.

Toffler Alvin, **Üçüncü Dalga**, Çev. Ali Seden, Altın Kitaplar Yayınevi, İstanbul, 1981.

Toker Boran, “Konaklama İşletmelerinde İş Doyumu: Demografik Değişkenlerin İş Doyumu Faktörlerine Etkisi Üzerine Bir Çalışma”, **Journal of Yaşar University**, 2/6, Nisan 2007, ss. 591-614.

Toker Boran, “Motivasyonda Kullanılan Özendirme Araçlarının İş Doyumuna Etkileri: Beş ve Döş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama”, **Ege Akademik Bakış Dergisi**, 8/1, 2008, ss. 69-91.

Tomei Manuela, “Discrimination and Equality At Work”, **International Labour Review**, Vol 142, No 4, 2003, ss. 401-418.

Tosun Kemal, **Yönetim ve Organizasyon**, İstanbul Üniversitesi İktisak Fakültesi Ders Notları, 1989.

Truman Gregory E. ve Baroudi Jack J., “Gender Differences in the Information Systems Managerial Ranks: An Assessment of Potential Discriminatory Practices”, **MIS Quarterly**, Vol 18, No 2, 1994, ss. 129-142.

Tuna Muharrem ve Türk Mehmet Sezai, “Kamu ve Özel Sektör Matbaa İşletmelerinde Çalışanların İçsel Motivasyon Düzeylerinin Karşılaştırılması”, **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Sayı 16, 2006., ss. (619-632)

Tunçkan Ergun, “Endüstrileşme Olgusu ve Endüstriyel Reklamcılık”, **Selçuk İletişim Dergisi**, Sayı 5, No 2, 2008, ss. 113-120.

Tutar Hasan, “İş Yerinde Psikolojik Şiddet Süreci “,
www.canaktan.org/yonetim/psikolojik-siddet/surec.htm. Erişim Tarihi 03.12.2010.

Türkel Asuman ve Telman Nursel, **Monotonluk ve Başa Çıkma Yöntemleri**, Mess Yayınları, 1990 Seminerleri, Eğitim Kitapları Dizisi-24, İstanbul 1991.

Türker Nuray, Konaklama İşletmelerinde İşgücü Devri, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 1995.

Tütüncü, Özkan ve Demir, Mahmut, “Konaklama İşletmelerinde İnsan Kaynakları Kapsamında İşgücü devir Hızının Analizi ve Muğla Bölgesi Örneği”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Sayı: 2, İzmir, 2003.

Uğurlu Nuray Sakallı, “Cinsiyetçilik: Kadınlara ve Erkeklerle İlişkin Tutumlar ve Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik Kuramı”, **Türk Psikoloji Yazıları**, Sayı 6, 2003, ss.1-20.

Urhan Betül, “Görünmezlerin Görünür Olma Mücadeleleri”, **Çalışma ve Toplum**, 2009, ss. 83-110.

Ünal Ayşe ve Karaahmet Elif, "Mobbing Among Employees in Bursa, Turkey: A Cross Sectional Survey Study", **Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt 10, Sayı 2, Aralık 2008, ss. 141-157.

Ünsar Sinan ve Oğuzhan Adil, "İmalat Sektöründe Çalışanların Bazı Değişkenler Arasından Rol Çatışması ve Rol Belirsizliğini Belirlemeye Yönelik Bir Alan Araştırması", **Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt 11, Sayı 2, 2009, ss. 243-262.

Vandekerckhove Wim ve Commers M.S., "Downward Workplace Mobbing: A Sign of the Times?", **Journal of Business Ethics**, Vol 45, 2003, ss. 41-50.

Veblen Thorstein, **Imperial Germany and the Industrial Revolution**, The Macmillan Company, USA, 2006.

Victor R. Fuchs, "Economics, Health and Post-Industrial Society", **The Millban Memorial Fund Quarterly**, Health and Society, Blackwell Publishing, Vol 57, No 2, 1979, ss. 153-182.

Voydanoff Patricia, "The Effects of Work Demands and Resources on Work-to-Family Conflict and Facilitation", **Journal of Marriage and Family**, Vol 66, No 2, May 2004, ss. 398-412.

Vries Jan De, "The Industrial Revolution and the Industrious Revolution", **The Journal of Economic History**, Vol 54, No 2, 1994, ss. 249-270.

Vroom Victor H., **Work and Motivation**, Wiley Eastern, New Delhi, 1978.

Ward Jane Cranwell ve Abbey Alyssa, **Organizational Stress**, Palgrave Macmillan, New York, 2005.

Watson Tony J., Sociology, **Work and Industry**, Routledge & Kegan Paul Publication, USA, 2004.

Weinberg Ashley, Sutherland Valerie J. ve Cooper Cary, **Organizational Stress Management A Strategic Approach**, Palgrave Macmillan, UK, 2010.

Weiss Donald H., **Stres Kontrolü**, Ç. Doğan Şahiner, İstanbul, Rota Yayın Yapım Tanıtım, 1993.

Wharton Amy S., Rotolo Thomas, Bird Sharon R., "Social Context At Work: A Multilevel Analysis of Job Satisfaction", **Sociological Forum**, Vol 15, No 1, March 2000, ss. 65-90.

White Tania Reneee, **Perceptions and Effects of Stress in K-12 Education A Large**, South Central, Urban District Study, Published by lulu.com, USA, 2008.

Wiley Carolyn, "What Motivates Employees According to Over 40 Years of Motivation Surveys", **International Journal of Manpower**, Vol 18, No 3, 1997, ss. 263-280.

Woodward Diana, "Work-Life Balancing Strategies used by Women Managers in British "Modern" Universities", **Equal Opportunities International**, Vol 26, No 1, 2007, ss. 6-17.

Woodward Donald, "Wage Rates and the Living Standarts in Pre-Industrial England", **Oxford University Press**, 1981, ss. 28-46.

Wrigley E. A., **Poverty, Progress and Population**, Campridge University Press, UK, 2004, s. 17

Yang Nini, Chen Chao C., Choi Jaepil, Zou Yimin, "Sources of Work-Family Conflict: A Sino-US Comparison of the Effects of Work and Family Demands", **Academy of Management Journal**, Vol 43, No 1, 2000, ss. 113-123.

Yaprak Şenol, Kadın İşgücünün İstihdama Etkileri: Eskişehir Bölgesinde Bir Uygulama, Yayınlanmamış Doktora Tezi: İstanbul, 2003.

Yapraklı Şükrü ve Yılmaz Mustafa Kemal, "Çalışanların İş Stresi Algılarının İş Tahminleri Üzerindeki Etkisi: Erzurumda İlaç Müessilleri Üzerinde Bir Saha Araştırması", **İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt 21, Sayı 1, Ocak 2007, ss. 155-183.

Yavilioğlu Cengiz, "Ekonomik Kalkınma ve Motivasyon Arasındaki İlişki", **Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt 2 Sayı 2, 2001, ss. 109-130.

Yazıcı Hikmet, "Öğretmenlik Mesleği, Motivasyon Kaynakları ve Temel Tutumlar: Kuramsal Bir Bakış", **Kastamonu Eğitim Dergisi**, Cilt 17, No 1, Ocak 2009, ss. 33-46.

Yelboğa Atilla, "İnsan Kaynakları Bölümünde Çalışanların İş Doyumlarındaki Farklılıkların İncelenmesi", **Yönetim**, Cil 19, Sayı 61, Ekim 2008, ss. 125-142.

Yeşilorman Mehtap, "Stress on Police Officer's and Stress Management", **Polis Bilimleri Dergisi**, Cilt 5/1, 2003., ss. 91-120.

Yılmaz Abdullah, Bozkurt Yavuz ve İzci Ferit, "Kamu Örgütlerinde Çalışan Kadın İşgören lerin Çalışma Yaşamlarında Karşılaştıkları Sorunlar Üzerine bir Araştırma", **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 9/2, 2008, ss. 89-114.

Yılmaz Burcu ve Halıcı Ali, "İşgücü Devir Hızını Etkileyen Etmenler: Sekreterlik Mesleğinde Bir Araştırma", **International Journal of Economic and Administrative Studies**, Year 2, Vol 2, Number 4, Winter 2010, ss. 93-108.

Yılmaz Bülent, Korkut Şelale ve Köse Eda, “Ankara’daki Üniversite ve Halk Kütüphanelerinde Çalışan Kütüphanecilerin İş Doyumları Üzerine Bir Araştırma”, **Bilgi Dünyası**, 11/1, 2010, ss. 49-80.

Yılmaz Nur, Çalışma İlişkilerinde Psikolojik Şiddet (Mobbing) Özel Sektör Çalışanlarına Yönelik Bir Uygulama, Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yönetim ve Çalışma Sosyolojisi Bilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2009.

Yiing Lee Huey ve Zaman Bin Ahmad Kamarul, “The Moderating Effects of Organizational Culture on the Relationships Between Leadershipbehaviour and Organizational Commitment and Between Organizational Commitment and Job Satşsfaction and Performance”, **Leadership & Organization Development Journal**, Vol 30, No 1, 2009, ss. 53-86.

Yoneyama Shoko ve Naito Asao, “Problem with the Paradigm: The School As a Factor in Understanding Bullying (With Special Reference to Japan)”, **British Journal of Sociology of Education**, Vol 24, No 3, July 2003, ss. 315-330.

Yücetürk Elif, “Örgütlerde Durdurulamayan Yıldırma Uygulamaları Düş mü Gerçek mi?”, 2005, http://www.bilgiyonetimi.org/cm/pages/mkl_gos.php?nt=226. Erişim Tarihi 11. 12. 2010

Yüksel N. Aysun, “Gösteri Dünyasında Kadın Oyunculara Yönelik Cinsiyetçi Yaklaşım ve Bir Örnek Olay: Fat Actress”, **Selçuk İletişim Dergisi**, Sayı 4/3, 2006, ss. 116-127.

Zaim Sabahattin, **Çalışma Ekonomisi**, İstanbul, Filiz Kitapevi, 1997.

Zanden Jan Luiten Van, **The Long Road To the Industrial Revolution, The European Economy in a Global Perspective, 1000-1800**, Hotei Publishing, Netherlands, 2009.

Zapf Dieter, “Organizational, Work Group Related and Personal Causes of Mobbing/ Bullying At Work”, **International Journal of Manpower**, Vol 20, No 1/2, 1999, s. 70-85.

Zeffane Rachid M., “Understanding Employee Turnover: The Need for Contingency Approach”, **International Journal of Manpower**, Vol 15, No 9/10, 1994, ss. 22-37.

Zeffane Rachid ve McLoughlin Dominic, “Cooperatin and Stress, Exploring the Differential Inmpact of Job Satisfaction, Communication and Culture”, **Management Research News**, Vol 29, No 1, 2006, ss. 618-31.

Zeyyad Sabuncuoğlu ve Melek Tüz, **Örgütsel Psikoloji**, 4. Baskı, Bursa, Ezgi Kitabevi, 2001.

Zimmerman Riyad D. ve Darnold Todd C., “The Impact of Job Performance on Employee Turnover Intentions and the Voluntary Turnover Process A Meta Analysis and Path Model”, **Personnel Review**, Vol 38, No 2, 2009, ss.142-159.

ÖZGEÇMİŞ

Adı ve Soyadı: Hasan YÜKSEL

Milliyet: T.C.

Doğum Yılı: 01. 03. 1987

Doğum Yeri: Tosya

Medeni Durum: Bekar

Askerlik: Tamamlamadı

Hedefler: Kısa vadede, almış olduğu eğitime uygun bir eğitim kurumunda eğitimcilik.

Uzun vadede, öncelikli olarak uluslararası ilişkiler, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, İngiliz edebiyatı ya da eğitim bilimlerinde akademik yükselme ve dışişlerinde diplomatlık.

Eğitim Durumu

Yüksek Lisans: Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstriyel İlişkiler Bölümü, 2011, ISPARTA.

Lisans: Karadeniz Teknik Üniversitesi, Batı Dilleri ve Edebiyatı, İngiliz Dili ve Edebiyatı Bölümü, 2009, TRABZON.

Lise: Tosya Anadolu Lisesi, Yabancı Dil Bölümü, 2004, Tosya, KASTAMONU.

Stajlar

2007- 2008: Kanuni Anadolu Lisesi, Stajyer Yabancı Dil Öğretmeni, TRABZON.

2005-2006: Mimar Sinan İlköğretim Okulu, Stajyer Yabancı Dil Öğretmeni, TRABZON.

Eğitim Programları, Seminerler ve Kazandığı Burslar

2008: Karadeniz Teknik Üniversitesi, Fatih Eğitim Fakültesi, İngilizce Öğretmenliği Sertifika Programı, TRABZON.

2008: Karadeniz Teknik Üniversitesi, Uluslararası İlişkiler Yönetim Becerileri Eğitim Semineri, TRABZON.

2007: Amerika Birleşik Devletleri, Dış İşleri Bakanlığı Öğrenci Liderliği Bursu, Washington DC, USA.

2007: Amerika Birleşik Devletleri, Nazareth College, Rochester Liderlik Eğitimi, Rochester, New York, USA.

2006: Erasmus Socrates Bursu, Chemnitz Teknik Üniversitesi, Leipzig, Chemnitz, ALMANYA.

Akademik Başarılar

2008-2009: Karadeniz Teknik Üniversitesi Batı Dilleri ve Edebiyatı Yüksek Onur Öğrenciliği, Dönem Derecesi, Bölüm Birincisi Olarak Mezuniyet, TRABZON.

2008-2006: Karadeniz Teknik Üniversitesi, Batı Dilleri ve Edebiyatı, Yüksek Onur Öğrenciliği, Dönem derecesi, TRABZON.

2004-2005: Karadeniz Teknik Üniversitesi, Batı Dilleri ve Edebiyatı, İngilizce Hazırlık Programı Dönem Birinciliği, TRABZON.

Akademik Çalışmalar

Sempozyumlar

2010: YÜKSEL H, HALICI, Y, Motivating Young EFL Learners Through Effective Classroom Management, Sustainable Development Symposium, Sarajevo, BOSNIA.

2010: YÜKSEL H., SARI GÖK H., HALICI Y., Destinasyon Markası Oluşturma Süreci: Yalvaç Örneği, Isparta'nın Değerleri Sempozyumu, ISPARTA.

2010: Kaya A, Erdem R, Adıgüzel O, Akçakanat T, Yüksel H, “Assessment of Healthy Life Style Behaviours of the Hospital Workers”, Sixt International Conference on Healthcare Systems, Gaziantep, October 20-22, 2010, pp. 65-73.

Kongreler

2010: ÖZTÜRK M, ADIGÜZEL O, YÜKSEL H, Sosyal Politika Ekseninde Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Yaşanan Değişim ve Mevcut Reform Kapsamında Özelleştirme Uygulaması, 12. Çalışma İlişkileri Kongresi, ANTALYA.

Makale

2010: ADIGÜZEL O, YÜKSEL H, TEKİN P, In Terms of Strategic Human Resources, The Importance of Individual Performance Related Pay System, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, ISPARTA.

Kitap

2010: Ören K, YÜKSEL H, ÜDS Sosyal Bilimler, 2. Baskı, Pelikan Yayınevi, ANKARA.

İş Deneyimi

2009-2010: Süleyman Demirel Üniversitesi, Yalvaç Meslek Yüksek Okulu, İngilizce Okutmanı

Bilgisayar Yetkinliği

Word, Excel, Power Point

Dil Becerileri

İngilizce: Okuma, Yazma, Konuşma, Dinleme; İleri Düzey

Almanca: Okuma, Yazma, Konuşma, Dinleme; Orta Düzey

Arapça: Okuma; İleri Düzey