

ÇALIŞAN KADINLARIN İŞYERİNDEKİ SORUNLARI: ERZURUM ALIŞVERİŞ MERKEZLERİNDE BİR ARAŞTIRMA*

**

ÖZET

İnsanlığın başlangıcından itibaren çalışma hayatına çeşitli şekillerde katılan kadınların, bugünkü anlamda çalışma yaşamına ücretli işgücü niteliğinde katılımları 18. yüzyılın sonlarında ortaya çıkan endüstri devrimi ile gerçekleşmiştir. Kadın ve erkek çalışanların işyeri problemleri açısından eşit konumda oldukları fakat kadın çalışanların erkek meslektaşlarına nazaran, toplumsal ve fizyolojik farklılıkları sebebiyle işyerindeki sorunlardan da farklı şekilde etkilenecekleri düşüncesi bu çalışmayı yapmaya sevk etmiştir.

Bu maksatla alışveriş merkezlerinde, yönetici ve işgören statüsünde çalışan kadınların işyerlerinde karşılaştıkları sorunlar ve bunların sosyal yaşantılarına olan etkileri incelenmiştir. Araştırma, Erzurum da ki alışveriş merkezlerindeki çalışan kadınlar ile sınırlandırılmıştır. Araştırmanın bulguları arasında; gerek işgören gerekse yönetici olarak çalışan kadınların iş eğitimi almadıkları, çok genç yaşta işe başladıkları, ancak evlendikten sonra işyerlerinde kreş v.b. gibi sosyal imkânların bulunmaması sebebiyle işten çok erken ayrıldıkları gözlemlenmiştir. Eğitim düzeyleri düşük olan çalışan kadınların yöneticileri ile iletişimlerinin de düşük olduğu ve aile içinde problem yaşadıkları tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Çalışan Kadınların Sorunları, Kadın Çalışanlar, Kadın Yöneticiler.

Workplace Problems of Women Workers: A Research in the Shopping Centers in Erzurum

ABSTRACT

Women, as paid labour, participated to work force with the emergence of industrial revolution at the end of the 18 th.century, although they have been part of work (labour) with the beginning of human being. It has been supposed (assumed) that man and women workers are inequal conditions, but women workers being different from their men colleques in social and physiological sense, will be affected by the workplace conditions has lead us to conduct this research.

In this aim, the problems that women, either manager or worker, face in the workplace and the reflections of these problems to their social life have been researched. The research has been limited to the shopping centres in Erzurum. It has been founded that women as manager or worker have not got enough work training, they start to work in early age, and also after mariage leave the job in early age because of the absence of social oppurtunities, nursery etc. in the workplace. It has been observed that the women, who have low education, have communication problems with their managers and domestic problems within family

Key Words: Problems of Working Woman, Working Woman, Woman Management.

* Yard. Doç. Dr. Ali Aksoy İnönü Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü Öğretim Üyesi

** Mustafa Şahin Bilim Uzmanı

I. ARAŞTIRMANIN AMACI VE KAPSAMI

Bu araştırmanın amacı, işgören ve yönetici olarak çalışan kadınların işyerindeki sorunları ve bu sorunların kadınlar üzerindeki iş ve sosyal hayatlarında meydana getirdiği etkilerini incelemektir. Bu amaçla, Erzurum'daki alışveriş merkezlerinde istihdam edilen kadın çalışanlar araştırma kapsamına alınmıştır.

A. KURAMSAL ÇERÇEVE

1. Çalışma Hayatında Kadınlar

Tarihsel gelişim süreci içerisinde kadın, insanlığın başlangıcından itibaren çalışma hayatına çeşitli şekillerde katılmıştır. Kadınların bugünkü anlamda çalışma yaşamına ücretli işgücü niteliğinde katılımları 18. yüzyılın sonlarında ortaya çıkan endüstri devrimi ile gerçekleşmiştir(Nurst, 1989: 31).

Kadın ve erkek arasında insan türünün yapısal özelliklerinden kaynaklanan farklılıklar toplumsal evrim içinde gözlenen iş bölümünü ortaya koymuştur. Bu farklılıkların tarihsel gelişim içinde giderek kadın-erkek eşitliğinin, toplumlarda geçerli üretim ve bölüşüm ilişkilerinin bir sonucu olarak belirlenmeye başladığı görülmektedir(Tatlıdil, 1992: 196).

Şu var ki kadının toplumsal bir varlık olarak erkekle eşit haklara sahip olmadığı, biçimsel olarak bazı yasal hakları olsa da bunları kullanamadığı konusunda tüm ülkelerde görüş birliğine varılmıştır(Tatlıdil, 1992: 195). Kadınların daha az kazanması ve organizasyonların daha alt kademelerinde görev aldığı gerçeği, değerler ve örgüt kültürü normlarının bir sembolü olarak görülebilir(Hood, 1994: 16). İşletmelerdeki çalışanların cinsiyet farklılığında, tartışma konusu yapılan erkek ve kadınların fizyolojik farklılığı değil, onların farklılıklarını insanların nasıl algıladığıdır(Hood, 1994: 181).

Spesifik değerlerin öğrenilebildiği ve değiştirilebildiği günümüzde, “Bütün kadınlar bu şekildedir” veya “Bütün erkekler şu şekildedir” türünden genellemelerde bulunmak doğru değildir. Çünkü erkeklerin ve kadınların sosyalleştiklerini kabullenmek gerekmektedir(Rothschild ve Davies, 1994: 584).

2. Çalışan Kadınların Sorunları

Potansiyel kadın işgücünün, çalışma yaşamına girmesini engelleyen buna karşılık çalışmasını da gerektiren nedenler bulunmaktadır. Bunları şu şekilde izah edebiliriz(Eser, 1990: 457):

Kadın işgücünün çalışma yaşamına girmesini engelleyen nedenlerin başında; çocukların bakım problemi, eğitim, meslek, statü konularında uygun iş bulma güçlüğü, çalışma şartlarının uygun olmaması, geleneksel yapı içinde kadının çalışmasına yönelik eğilimin az olması gibi nedenler gelmektedir. Kadın işgücünün çalışmasını gerektiren nedenlerin başında ise, ailede tek kişinin geliri ile geçinebilme güçlüğü, kadınların eğitim düzeyindeki yükselmeye bağlı çalışma isteği, geleneksel yapıda meydana gelen değişiklikler, üretimde kadın işgücünden faydalanma eğilimi gibi konular yer almaktadır.

Burada dikkati çeken esas konu kadın çalışanların işyeri ile ilgili sorunlarıdır. Çalışma hayatı kadından üretim, verim ve disiplin istemektedir. Fakat bir eş ve anne olarak sorumlulukları bulunan, ilerleme şansları ve aldıkları ücret erkek meslektaşlarına göre daha az olan kadın çalışanlar, işlerinden ve işyerlerinden kaynaklanan çok sayıda sorunla karşı karşıyadır. Kadın ve erkek çalışanların işyeri problemleri açısından benzer konumda oldukları fakat kadın yöneticilerinin erkek meslektaşlarına nazaran, aile sorunları nedeniyle işyeri problemlerine biraz daha fazla açık oldukları belirtilmektedir(Patricia, Gwartney, Hoch, 1994: 612). Buna karşılık bazı araştırmalar, genellikle kadınların çok sık iş değiştirmelerinden, hizmet içi eğitimlerinden yararlanmadıklarından, bu sebeple az beceri gerektiren işlere girebildiklerinden ve devamsızlıklarından bahsetmektedirler(Çifçi, 1979: 259). Bahsedilen bu konu çok sık tartışılmaktadır. Çünkü kadınlar sorumluluklarını öncelikle aile sorunları için ayırmaktadırlar (Vondenhevel, 1995: 1309).

3. Çalışan Kadınların Sorunlarına Çözüm Arayışları

Çalışan kadınların sorunlarını çözmek ya da en aza indirmek için bu sorunların altında yatan nedenler tespit edilerek, bu nedenleri ortadan kaldırmaya yönelik çözüm arayışları üretilmektedir. Bu çözüm arayışları ile ilgili şu örnekleri verebiliriz:

ABD’de devletin vergi teşvikleriyle özendirilen bazı işverenler, işyerinde ya da işyerine yakın bir yerde çocuk bakım merkezleri oluşturmakta, mali kaynak desteği, danışma programları, esnek yardım planları ve çalışma destek sistemleri gibi çözüm getirici işyeri politika ve programları oluşturmaktadır(O’Farrell,1990). Bir başka örnek

olarak kısmi çalışma saati uygulamaları, çok yaygın bir çalışma türü olarak güncelliğini sürdürmektedir. Yapılan çalışmalar kadınların Part-Time çalıştıklarında erkeklere kıyasla daha fazla tatmin olduklarını ortaya koymaktadır(Hablemitoğlu, 1998; 136).

Bir başka açıdan, çalışma saatlerinin uzunluğu ve çalışmanın mesaiden sonra evde de devam etmesi kadını yormaktadır. Bu nedenle kadın yalnızca evde çalışmayı tercih edebilmektedir. Evde çalışma ve çocuk bakım merkezleri sayısının artırılarak kadının çalışma hayatına katılması teşvik edilmelidir(www.insankaynaklari.com Erişim Tarihi: 29.08.2004).

4. Global Ekonomilerde Kadınlar

Global ekonomilerdeki kadın çalışanları esas alan büyük ölçekli araştırmalarda bazı ülkeler için ortaya çıkan bir takım sorunlar bulunmaktadır. Örneğin “kadınların okuryazarlık oranının % 40’dan az olduğu ülkelerde (Tanzanya gibi) yönetimde kadının tartışılması ne kadar anlamlıdır?” Bir iş için kadının kocasının yazılı iznine muhtaç olduğu Güney Afrika ülkelerinde de bu sorunun anlamı tartışılır(Adler, İzraeli, 1995;106).

Bazı Asya ülkelerinde kadınların kişisel mülkiyet edinmeleri konusunda yasal sınırlamaların olması, bazı Afrika ülkelerinde fiziki güç ve dayanıklılık gerektiren işlerde kadınların çalıştırılması gibi kadınların çalışma hayatına girmelerinin önünde bariyerler de bulunmaktadır(Adler, İzraeli, 1995;107). Japonya’da sözü edilen yaşam boyu iş ve istihdam güvencesi sadece erkekler için geçerlidir(Özçelikel, 1994; 51). Buna karşılık çok az ülkede kadınlar için güçlü destekler söz konusudur. Finlandiya gibi desteğin söz konusu olduğu ülkelerde kadınlar gerçekten şanslıdır. Polonya’da ise ekonomik gereksinimler, kadınların ailesinin ve çocuklarının bütün sorumluluklarını üzerine alarak ev dışında çalışmayı zorunlu hale getirmiştir(Adler, İzraeli, 1995;107). Kadının değerinin bilincine varan toplumlar problemi çözmek için gayret sarf etmektedir(Hasdemir, 1991; 81).

İstatistikler, kadın çalışanların en geç 32 yaşında işlerinden ayrılarak evlerine döndüklerini göstermektedir. Yine kadın çalışanların % 24’ü en geç bir yıl içinde işlerinden ayrılmaktadırlar(Graves, 1986; 625). Yapılan araştırmalar, bir çalışanın çalışmaya başlamasını takip eden ilk 6 ila 12 ay içinde işten ayrılmasıyla işletmeye yarattığı maliyetin, yıllık brüt maaşının iki katına kadar ulaşabildiğini göstermektedir. Bunun ötesinde, geride kalanların motivasyonuna, verimliliğine ve hatta müşteri bağlılığına olan etkilerini de düşünürsek, çalışanı kaybetmenin maliyetinin daha da

yükseleceğini göstermektedir(Öztuna, 2005; s 19). Bütün ülkelerde kadın, çalışma yaşamına girme isteği ile aile hayatı ve çocuk sahibi olma gibi talepleri arasında ikilemler yaşamaktadır(Adler, İzraeli, 1995;107).

5. Tarihsel Süreç İçerinde Türk Kadını

Türk kadınının tarihsel açıdan üç önemli dönem geçirdiği gözlenmektedir(Gökçe, 1990; 38): İlk olarak İslamiyet öncesi Türk toplumunda kadın-erkek eşit hak ve özgürlüklere sahip bir değer olarak kabul edilmiştir. Türk toplumunda kadın bazen aile reisi ve her zaman Türk evinin direğidir(Savcı, 1973; 11). İslamiyet'ten sonra Türk toplumunda kadının konumu değişmiş, geçmişe oranla sosyal hakları çok sınırlı kalmış ve ataları döneminde elde etmiş olduğu hakların önemli bir kısmı elinden alınmıştır(Doğramacı, 1997; 5).

Tanzimat ve II. Meşrutiyet dönemlerinde kadın hakları konusunda kıpırdanmalar başlamış(Tatlıldil, 1992; 197), Atatürk devrimleri ve cumhuriyetin kurulmasıyla Türk kadını tarihte hiçbir millete nasip olmayan bir biçimde hemen hemen tüm yasal haklarına kavuşmuştur(Doğramacı, 1997; 145).

6. Türkiye’de Kadın İstihdamı

Türkiye’de kadın işgücü açısından en önemli gelişme endüstri sektörü yerine hizmet sektöründe özellikle kamusal alanda göze çarpmaktadır(Tunaya, 1962; 482). 1938–1980 yılları arasındaki rakamlara bakıldığında kamu kesiminde çalışan kadın sayısının toplam çalışan sayısına oranının 1978 yılına kadar daha hızlı bir artış izlediği görülmekle beraber, 1978’den itibaren kamu kesiminde çalışan kadınların oranında hızlı bir azalma başlamıştır(Gökçe, 1990; 44).

Kadınların kamu kesiminde özellikle öğretmenlik, hemşirelik ve büro hizmetleri gibi alanlarda yoğunlaştıkları görülmektedir. Yapılan araştırmalar Türkiye’de kadınların akademik bilim çevresinin de dışında kalmadığını göstermektedir(Acar, 1990; 81).

Kadınların işgücüne katılmalarının önemi kalkınma planlarında ve çeşitli programlarda sıklıkla vurgulanmakla birlikte bu konuda halen istenilen düzeye ulaşılamamıştır. Kadınların işgücüne katılımları yıllara göre düşüş kaydetmektedir(www.tc.basbakanlik.com Erişim Tarihi: 29.08.2004).

Türkiye’de kadının işgücüne katılım oranı 1999 yılı itibariyle % 29,7’dir. Devlet İstatistik Enstitüsünün Hane Halkı İşgücü anketlerinin verilerine göre, 1989 yılında bu oran % 35,1’dir(www.insankaynaklari.com Erişim Tarihi: 29.08.2004). Türkiye’de kadınların işgücüne katılımının düşmesine yol açan nedenler arasında ekonomik yapıdaki değişmeler, yani küreselleşmenin gereği uygulanan özelleştirmeler, sosyal faktörler ve öncelikle köyden kente göç gelmektedir.

II. METODOLOJİ

A. Ana Kütle ve Örneklem

Araştırmanın ana kütesini Erzurum’daki alışveriş merkezlerinde çalışan kadınlar oluşturmaktadır. Alışveriş merkezleri: farklı perakende satışların yapıldığı birbirinden bağımsız, fakat ortak yönetim kurumları vasıtasıyla bir araya gelmiş ve bir merkez çatısı altında tüzel kişilikleri ayrı, perakendeciler ile ünlü mağazalar zincirlerinin de içerisinde yer aldığı merkezler şeklinde tanımlanmaktadır(Tek, 1994; 38).

Erzurum da bu tanıma uyan alışveriş merkezlerinde istihdam edilen 226 kadın çalışan bulunmaktadır. Bunlardan tesadüfî örnekleme yöntemi ile yönetici pozisyonunda 32, işgören pozisyonunda 68 olmak üzere toplam 100 kadın çalışana anket uygulanmıştır. Bu rakam ana kütleinin %44.24’ünü oluşturmaktadır.

B. Veri Toplama ve Analiz Yöntemi

Veri toplama yöntemi olarak anket kullanılmıştır. Anket formu, çalışan kadınlara ilişkin veri toplamak üzere iki bölüm ve 24 sorudan oluşturulmuştur. Birinci bölüm, çalışan kadınların genel ve sosyal durumunu belirleyen 6 sorudan, ikinci bölüm ise çalışan kadınların işyerindeki durumu ve karşılaştıkları sorunları tespit etmeyi amaçlayan 18 sorudan oluşmuştur. Ayrıca sorunlarını daha rahat ifade etmelerini sağlamak ve sınırlandırmamak amacıyla anket sonunda açık uçlu boşluklar bırakılmıştır. Uygulanan anket sonucu elde edilen veriler SPSS 11,5 istatistik analiz programında değerlendirilmiştir.

III. ARAŞTIRMA SONUÇLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

A. Çalışan Kadınların Genel Durumuna İlişkin Bulguların Değerlendirilmesi

Yönetici olarak görev yapan çalışan kadınların yönetim kademeleri itibarı ile dağılımları Tablo 1'deki gibidir.

Tablo 1. Yönetim Düzeylerine Göre Dağılım

YÖNETİM DÜZEYİ	SAYI	ORAN (%)
ALT DÜZEY	17	53,1
ORTA DÜZEY	10	31,3
ÜST DÜZEY	5	15,6
TOPLAM	32	100,0

Tablo 1de görüldüğü gibi yönetici olarak görev yapan çalışan kadınların büyük bir kısmının (% 53,1) alt düzey yönetim kademesinde buldukları, sadece (% 15,6) küçük bir bölümünün üst düzey yönetici pozisyonunda buldukları tespit edilmiştir.

İşgören olarak görev yapan çalışan kadınların hizmet süreleri, yaş ve medeni hallerini gösteren bilgiler Tablo 2, 3 ve 4 teki gibidir.

Tablo 2. Hizmet Sürelerine Göre Dağılım

HİZMET SÜRESİ	SAYI	ORAN (%)
1 yıldan az	38	55,9
1-5 yıl arası	25	36,8
5-10 yıl arası	5	7,4
TOPLAM	68	100,0

Tablo 3. Yaşa Göre Dağılım

YAŞ	SAYI	ORAN (%)
20'DEN AZ	12	17,6
20-30 YAŞ ARASI	52	76,5
30'DAN FAZLA	4	5,9
TOPLAM	68	100,0

Tablo 4. Medeni Hale Göre Dağılım

MEDENİ HAL	SAYI	ORAN (%)
Bekâr	62	91,2
Evli	6	8,8
TOPLAM	68	100,0

Araştırma kapsamındaki çalışan kadınların hizmet sürelerine baktığımızda, (% 55,9) büyük çoğunluğun 1 yıldan daha az süre çalıştığını, yaşlarının ise 20–30 yaş grubunda (% 76,5) yoğunlaştığını, medeni hollere göre dağılımı incelediğimizde ise çalışan kadınların çok büyük bir kısmının (% 91,2) bekâr olduğunu görmekteyiz.

İşgören olarak çalışan kadınların eğitim düzeyleri ve yaptıkları iş ile ilgili eğitim alma durumları Tablo 5 ve 6 da gösterilmiştir.

Tablo 5. Kadın İşgörenlerin Eğitim Düzeylerine Göre Dağılım

EĞİTİM DÜZEYİ	SAYI	ORAN (%)
İLKÖĞRETİM	7	10,3
LİSE	50	73,5
ÜNİVERSİTE	11	16,2
TOPLAM	68	100,0

Tablo 6. Kadın İşgörenlerin İş Eğitimi Alıp Alınmadığına İlişkin Dağılım

İŞ EĞİTİMİ	SAYI	ORAN (%)
EVET	16	23,5
HAYIR	52	76,5
TOPLAM	68	100,0

İşgören olarak çalışan kadınların büyük bir kısmının %73,5 lise mezunu oldukları, % 16,2 sinin ise üniversite mezunu oldukları, yaptıkları iş ile ilgili olarak eğitim almayanların oranının ise %76,5 olduğu görülmektedir.

Yönetici olarak çalışan kadınların eğitim ve yöneticilik eğitimi alma durumlarına ilişkin dağılımlar ise Tablo 7 ve 8’ de gösterilmiştir.

Tablo 7. Kadın Yöneticilerin Eğitim Düzeylerine Göre Dağılım

EĞİTİM DÜZEYİ	SAYI	ORAN (%)
İLKÖĞRETİM	2	6,3
LİSE	23	71,9
ÜNİVERSİTE	7	21,9
TOPLAM	32	100,0

Tablo 8. Kadın Yöneticilerin Yönetici Eğitimi Alıp Alınmadığına İlişkin Dağılım

YÖNETİCİ EĞİTİMİ	SAYI	ORAN (%)
EVET	2	6,3
HAYIR	30	93,8
TOPLAM	32	100,0

Yönetici olarak görev yapan çalışan kadınların büyük bir kısmının %71,9 lise, % 21,9 unun ise üniversite mezunu oldukları, yöneticilik eğitimi alanların % 6,3 gibi çok düşük, yöneticilik eğitim almayanların ise % 93,8 gibi çok yüksek bir oranda olduğu görülmektedir.

B. Çalışan Kadınların İşyerindeki Durumlarına İlişkin Bulgular

İşgören olarak Çalışan Kadınların işyerinde yöneticileri hakkındaki düşünceleri ve yöneticileriyle olan ilişkileri Tablo 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 ve 16' da gösterilmiştir.

Tablo 9. Kadın Çalışanların Kendilerine Yöneticiler Tarafından Duyulan Güven Konusundaki Düşünceleri

GÜVEN DÜZEYİ	SAYI	ORAN (%)
HİÇ	2	2,9
KİSMEN	22	32,4
TAMAMEN	44	64,7
TOPLAM	68	100,0

Kadın yöneticilerin, Kadın çalışanlarına güven düzeyi sorulmuş olup bu konudaki düşünceleri Tablo 10'da görülmektedir.

Tablo 10. Kadın Yöneticilerin, Kadın Çalışanlarına Olan Güven Düzeyi

GÜVEN DÜZEYİ	SAYI	ORAN (%)
HİÇ	1	3,1
KISMEN	18	56,3
TAMAMEN	13	40,6
TOPLAM	32	100,0

İşgören olarak çalışan kadınların, kadın yöneticilerinin kendilerine ne derece güvendiklerini sorduğumuzda, tablo 10 da görüldüğü gibi kendilerine güvenildiği (%64,7) kanaatindeler ancak yönetici olarak çalışan kadınlara, astlarına güvenleri sorulduğunda (Tablo10) güven dereceleri daha düşük (%40,6) çıkmaktadır.

Tablo 11. İşgören olarak Çalışan Kadınlarnın, Kadın Yöneticileri ile Aralarındaki İlişki Serbestliği

İLİŞKİ SERBESTLİĞİ	SAYI	ORAN (%)
HİÇ	0	0
KISMEN	36	52,9
TAMAMEN	32	47,1
TOPLAM	68	100,0

Tablo 12. Kadın Yöneticilerin, Kadın Çalışanları ile Aralarındaki İlişki Serbestliği Dağılımı

İLİŞKİ SERBESTLİĞİ	SAYI	ORAN (%)
HİÇ	1	3,1
KISMEN	10	31,3
TAMAMEN	21	65,6
TOPLAM	32	100,0

Tablo 11 de görüldüğü gibi İşgören olarak çalışan kadınların, kadın yöneticileri ile herhangi bir konudaki fikirlerini, görüşlerini rahatlıkla ifade edebildiklerin tam olarak söyleyemeyiz ancak kadın yöneticiler, kadın çalışanların kendileri ile rahatlıkla görüşebileceklerini (65,6) Tablo 12’ de belirtmektedirler.

Kadın çalışanların işyerindeki cinsiyet faktörüne ilişkin görüşleri Tablo 13,14, 15 ve 16’ da gösterilmiştir:

Tablo13. Kadın Çalışanların Yöneticilerinin Cinsiyetine Verdiği Önem

CİNSİYETE VERİLEN ÖNEM	SAYI	ORAN (%)
ÖNEMLİ DEĞİL	41	60,3
KISMEN ÖNEMLİ	18	26,5
ÇOK ÖNEMLİ	9	13,2
TOPLAM	68	100,0

İşgören olarak çalışan kadınların büyük çoğunluğu yöneticilerinin cinsiyetinin kendileri için çok fazla önemli olmadığını belirtmişlerdir.

Tablo 14. Kadın Çalışanların, Emrinde Olmayı Tercih Ettiği Cinsiyet

CİNSİYET TERCİHİ	SAYI	ORAN (%)
ERKEK	10	14,7
KADIN	9	13,2
FARK ETMEZ	49	72,1
TOPLAM	68	100,0

Tablo13 ve 14’de görüldüğü gibi araştırma kapsamındaki kadın çalışanların büyük kısmının gerek emrinde olmayı tercih ettiği cinsiyetin gerekse yöneticilerinin cinsiyetine verdiği önem açısından kadın-erkek arasında katı bir ayrım yapmadıkları görülmektedir.

Kadın çalışanların, iş hayatında bir kadın olarak çalışmanın sonuçlarına ilişkin veriler incelendiğinde Tablo 15 ve 16’ daki dağılım görülmektedir:

Tablo 15. Cinsiyetin Davranışları Etkileme Düzeyi

DAVRANIŞLARA CİNSİYETİN ETKİSİ	SAYI	ORAN (%)
OLUMLU	37	54,4
OLUMSUZ	3	4,4
ETKİSİ YOKTUR	28	41,2
TOPLAM	68	100,0

Kadın çalışanların çoğunluğu kadın olmanın, işyerinde kendileri ile ilgili davranışlarda olumlu bir faktör olarak etki ettiğini belirtmektedirler.

Tablo 16. Bir İşyerinde Çalışmanın, Kadın Çalışanları Memnun Etme Düzeyi

MEMNUNİYET DÜZEYİ	SAYI	ORAN (%)
MEMNUN DEĞİL	6	8,8
KISMEN MEMNUN	17	25,0
MEMNUN	45	66,2
TOPLAM	68	100,0

Araştırma kapsamındaki kadın çalışanların büyük bir çoğunluğunun kadın olmanın işyerinde kendilerine karşı olan tutum ve davranışları olumlu yönde etkilediğini (Tablo15) ve kadın olarak da çalışmaktan da memnun olduklarını belirtmişlerdir (Tablo16).

C. Çalışan Kadınların İşyerindeki Sorunlarına İlişkin Bulguların Değerlendirilmesi

Araştırma kapsamında düzenlenen anket formunda, çalışan kadınların sorunlarını tespit etmeye yönelik sorulan sorulara çalışan kadınların verdikleri cevaplar tablo 17 ve 18’de gösterilmiştir.

Tablo 17. Çalışmanın Aile İçi Problemlere Neden Olup Olmadığı

AİLE İÇİ PROBLEM	SAYI	ORAN (%)
Tamamen Neden Oluyor	9	13,2
Kısmen Neden Oluyor	15	22,1
Hiç Neden Olmuyor	44	64,7
TOPLAM	68	100,0

Tablo 17’ de görüldüğü gibi çalışan kadınların büyük bir kısmı (% 64,7) bir işyerinde çalışmalarının aile içi probleme sebep olmadığını ifade etmişlerdir. Bu değerlendirmede çalışan kadınların büyük bir çoğunluğunun aile içi problem yaşamaması, çalışan kadınların % 91,2 gibi bir oranının bekâr olması (tablo4), dolayısıyla henüz böyle bir sorumluluk yüklenmemiş olmaları etkili olmaktadır.

Araştırma kapsamındaki işyerlerinde çalışan kadınların çocuklarını bırakabilecekleri kreşlerin olup olmadığı sorulduğunda tablo 19’ daki sonuçlar elde edilmiştir.

Tablo 18. Çalışanların Çocuklarının İşyerinde Barınma Durumu

İŞYERİNDE KREŞ DURUMU	SAYI	ORAN (%)
MEVCUT	3	3,0
MEVCUT DEĞİL	97	97,0
TOPLAM	100	100,0

Statülerine bakılmaksızın tüm çalışan kadınların işyerlerinde kreş bulunup bulunmadığı sorulduğunda, Tablo 18’de görüldüğü gibi işletmelerin sadece 3’ünde kreş bulunmakta olup, ancak bu kreşler sadece yönetici olarak çalışan kadınların çocuklarına hizmet vermektedir.

Sonuç itibariyle kadın çalışanlar belli bir yaş düzeyine gelip aile kurduklarında iş hayatından kopma noktasına gelmektedir. Böyle de olunca mevcut istihdam içerisinde çok az sayıda kadın çalışan iş hayatına devam edebilmektedir.

Çalışan kadınların eğitim düzeyleri ile aile içi problem yaşayıp yaşamadıkları arasındaki ilişki tablo 19’daki gibidir.

Tablo 19 Çalışan Kadınların Eğitim Düzeyleri İle Aile İçi Problem Yaşamaları Arasındaki İlişki

EĞİTİM DÜZEYİ		AİLE İÇİ PROBLEM DURUMU			TOPLAM
		EVET	KİSMEN	HAYIR	
İLKÖĞRETİM	SAYI	2	3	2	7
	YÜZDE (%)	28,6	42,9	28,6	100,0
LİSE	SAYI	5	9	36	50
	YÜZDE (%)	10,0	18,0	72,0	100,0
ÜNİVERSİTE	SAYI	2	3	6	11
	YÜZDE (%)	18,2	27,3	54,5	100,0
TOPLAM	SAYI	9	15	44	68
	YÜZDE (%)	13,2	22,1	64,7	100,0

Tablo 19’da görüldüğü gibi çalışan kadınların eğitim düzeyi ile aile içi problem yaşama durumu arasında doğrusal bir ilişki bulunmamaktadır. Ancak en çok aile içi problem yaşayanların ilkokul mezunu (%28,6) olması, az da olsa çalışan kadınların aile içi problemler yaşaması ile eğitim düzeyleri arasında bir ilişkinin var olduğunu göstermektedir.

Kadın çalışanların eğitim düzeyi ile bir işyerinde çalışmaktan duydukları memnuniyet düzeyi arasında ilişki düzeyi tablo 20'deki gibidir.

Tablo 20. Kadın Çalışanların Eğitim Düzeyi ile Memnuniyet Düzeyi Arasındaki İlişki

EĞİTİM DÜZEYİ		MEMNUNİYET DÜZEYİ			TOPLAM
		MEMNUN DEĞİL	KISMEN MEMNUN	MEMNUN	
İLKÖĞRETİM	SAYI	1	3	3	7
	ORAN(%)	14,3	42,9	42,9	100,0
LİSE	SAYI	5	11	34	50
	ORAN(%)	10,0	22,0	68,0	100,0
ÜNİVERSİTE	SAYI	0	3	8	11
	ORAN(%)	0	27,3	72,7	100,0
TOPLAM	SAYI	6	17	45	68
	ORAN(%)	8,8	25,0	66,2	100,0

Tablo 20 incelendiğinde üniversite mezunlarının bir işyerinde çalışmaktan daha fazla memnuniyet duydukları (%72,7) görülmektedir. Eğitim düzeyi arttıkça kadın olarak çalışmaktan duyulan memnuniyet düzeyi de artmaktadır.

Gerek çalışmaktan duyulan memnuniyet gerekse sorunları çözebilecek alternatifler geliştirme, eğitimle kazanılan bilgi ve becerilerin birer sonucudur. Eğitim, insana sorunların nedenlerini bulma, bu sorunlara çözüm önerileri geliştirme bilgi ve yeteneği kazandırmaktadır.

Çalışan kadınların eğitim düzeyi ile yöneticileriyle olan ilişki serbestliği arasında ki ilişki Tablo 21'deki gibidir.

Tablo 21. Kadın Çalışanların Eğitim Düzeyi İle Yöneticileriyle Olan İlişki Serbestliği

EĞİTİM DÜZEYİ		İLİŞKİ SERBESTLİĞİ			Toplam
		HİÇ	KISMEN	TAMAMEN	
İLKÖĞRETİM	SAYI	0	5	2	7
	ORAN (%)	0	71,4	28,6	100,0
LİSE	SAYI	0	28	22	50
	ORAN (%)	0	56,0	44,0	100,0
ÜNİVERSİTE	SAYI	0	3	8	11
	ORAN (%)	0	27,3	72,7	100,0
TOPLAM	SAYI	0	36	32	68
	ORAN (%)	0	52,9	47,1	100,0

Eğitim düzeyi arttıkça çalışanların kendilerine olan öz güvenleri artmakta, bu da iş ve görevleri ile ilgili konularda yöneticileri ile rahatlıkla görüşebilmelerini sağlamaktadır.

Farklı pozisyonda görev yapan çalışan kadınlara iş yerinde denetim ile ilgili görüşlerini sorduğumuzda Tablo 22’ deki bilgiler elde edilmiştir

Tablo 22. Yönetim Tutumunu Karşılaştırma Dağılımı

STATÜ		YÖNETİM TUTUMU		TOPLAM
		MC GREGOR (X)	MC GREGOR (Y)	
YÖNETİCİLER	SAYI	16	16	32
	ORAN (%)	50,0	50,0	100,0
ÇALIŞANLAR	SAYI	13	55	68
	ORAN (%)	19,1	80,9	100,0
TOPLAM	SAYI	29	71	100
	ORAN (%)	29,0	71,0	100,0

Tablo 22, işletmelerde alt düzey görevlerde çalışan kadınların % 80,9’u yöneticilerinin sıkı denetim yanlısı olmamaları (MC GREGOR (Y)) gerektiğini ifade ederlerken, yönetici olarak çalışan kadınların %50’si sıkı denetimde (MC GREGOR (X)) bulunulması gerektiğini ortaya koymuşlardır.

İş yerinde yönetici olarak çalışan kadınların çoğunlukta olmasının, kadın çalışanların problemlerini tepe yönetimine iletmelerinde bir avantaj teşkil edip etmediğine ilişkin bilgiler Tablo 23’te yer almaktadır.

Tablo 23. Kadın Yöneticilerin Çoğunlukta Olmasının Kadın Çalışanlara Avantajı

STATÜ		AVANTAJ DURUMU			TOPLAM
		EVET	HAYIR	FARK ETMEZ	
YÖNETİCİLER	SAYI	23	4	5	32
	ORAN (%)	71,9	12,5	15,6	100,0
ÇALIŞANLAR	SAYI	30	18	20	68
	ORAN (%)	44,1	26,5	29,4	100,0
TOPLAM	SAYI	53	22	25	100
	ORAN (%)	53,0	22,0	25,0	100,0

Yönetici olarak çalışan kadınların çoğunlukta olmasının, kadın çalışanların problemlerini üst yönetime iletmeye avantaj teşkil ettiğini düşünen kadın yöneticilerin oranı % 71,9 iken, kadın çalışanların bir avantaj olarak kabul edenlerin oranı ise % 44,1’dir. Bunun bir avantaj sağlamadığına inanan yöneticilerin oranı % 12,5’dir. Örneklemin % 26,5’ini oluşturan işgören statüsünde çalışanlar ise kadın yöneticilerin çoğunlukta olmalarının bir avantaj sağlamadığını düşünmektedir.

Çalışan kadınların yönetim tarzına ilişkin eğilimlerini gösteren bilgiler Tablo 24’te verilmiştir.

Tablo 24 Yönetim Tarzı Karşılaştırma Dağılımı

STATÜ		YÖNETİM TARZI (BLAKE & MOUTON)					TOPLAM
		1.1	1.9	5.5	9.1	9.9	
YÖNETİCİLER	SAYI	3	0	2	0	27	32
	ORAN (%)	9,4	0	6,3	0	84,4	100,0
ÇALIŞANLAR	SAYI	2	0	19	12	35	68
	ORAN (%)	2,9	0	27,9	17,6	51,5	100,0
TOPLAM	SAYI	5	0	21	12	62	100
	ORAN (%)	5,0	0	21,0	12,0	62,0	100,0

Yönetici olarak çalışan kadınların % 84,4’ ü hem iş verimini hem de insan ilişkilerini çok önemsemektedir(Blake & Mouton 9.9). İşgören olarak görev yapan kadınların ise hem iş verimini hem de insan ilişkilerini çok önemseyenlerin (9,9) oranı %51,5’ tir. Orta yol olarak kabul edilen (5,5) noktası ise işgören olarak çalışan kadınlarda % 27,9 gibi bir oranı teşkil etmektedir.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Yönetici olarak görev yapan çalışan kadınların sadece %15,6’ sının üst düzey yönetici pozisyonunda olması ilk bakışta düşük gibi görülse de, araştırmanın Doğu Anadolu Bölgesinde ve alışveriş merkezlerinde yapılması göz önüne alındığında olumlu bir sonuç olarak değerlendirilmelidir.

Hizmet sürelerine bakıldığında çoğunluğunun 1 yıldan az hizmet süresinde çalıştıklarını, yaşlarının 20-30 yaş arasında olduklarını, %91,2’ sinin ise bekar olmalarını ilişkilendirdiğimizde çalışan kadınların evlendikten sonra bir sebeple çalışmadıkları sonucunu çıkarabiliriz. Esnek çalışma saatleri uygulaması, işyerlerinde kreş v.b sosyal tesislerin oluşturulması gibi tedbirlerin alınması çalışan kadınların daha uzun süre istihdamlarını kolaylaştıracaktır.

Çalışan kadınların statüleri dikkate alınmadan yaptıkları iş ile ilgi eğitim alıp almadıklarına bakıldığında büyük çoğunluğunun böyle bir eğitim almadıkları, bu da iş başarımının sadece çalışanların kendi becerilerine bırakıldığını göstermektedir.

İşgören olarak çalışan kadınlar, yöneticilerinin kendilerine güvenlerinin tam olduğu kanaatindedirler. Ancak kadın yöneticiler, astlarına aynı derecede güven duyduklarını söyleyememektedirler. Yönetici statüsünde bulunanlar, astlarının rahatlıkla iş ile ilgili görüş ve düşüncelerin söyleyebildiklerini beyan ederken, kadın çalışanlar kadın yöneticileri ile aynı fikirde olmadıklarını ifade etmektedirler. Açık bir haberleşme ve sağlam bir güven ortamı işyerinde uyum ve verim için son derece önemlidir. Burada yöneticilerin, yönetici eğitimi almamış olmaları bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır.

Kadın çalışanların eğitim düzeyi arttıkça iş tatmini ve işten haz alma düzeyi artmakta, bununla birlikte aile içi problem yaşamalarında da azalma görülmektedir. Eğitim düzeyinin artırılması, işyerinden ayrılmaları en aza indireceği gibi verimliliği de artıracak bir gerçektir. Uzun süreli istihdam hem işletme hem de personel açısından olumlu sonuç verecektir. Çünkü “geride kalanların motivasyonuna, verimliliğine ve hatta müşteri bağlılığına olan etkilerini de düşünürsek, çalışanı kaybetmenin maliyetinin daha da yükseleceğini göstermektedir.”

Kadın çalışanların eğitim düzeyi arttıkça, işleri ile ilgili konularda yöneticilerine daha rahat fikir beyan etme durumlarında da (ilişki serbestliği) artış görülmektedir. Bu bakımdan eğitim düzeyi yüksek olan personelin daha iyi bir görev anlayışına sahip olduğu, görev ve sorumlulukları hakkında gerektiğinde yöneticileriyle rahatça görüşebildiği bu sayede görevlerini en iyi şekilde yerine getirebilecekleri söylenebilir.

İşgören olarak çalışan kadınların yarıdan fazlası, yöneticilerinin hem iş verimini hem de insan ilişkilerini aynı derecede önemsemekte (Blake & Mouton 9.9) olduklarını belirtmekte ve yine kadın çalışanların büyük bir çoğunluğu yöneticilerinin personele karşı sıkı denetim yanlısı olmamaları gerektiğini (Mc Gregor Y Teoremi) düşünmektedirler. Yönetici statüsünde bulunan kadınların büyük bir çoğunluğu kadın yöneticilerin işletmelerde daha fazla olması gerektiğini ifade ederken, işgören statüsünde bulunanlar ise yöneticilerinin cinsiyetlerine çok fazla önem vermemektedirler.

Statülerine bakılmaksızın araştırma kapsamındaki çalışan kadınlara açık uçlu bırakılan ve sınırlandırılmayan, işyerinde karşılaştıkları sorunlarla ilgili olarak beyan ettikleri problemler arasında ise işyerlerinde çalışma saatlerine riayet edilmediği ortaya çıkmıştır. Ayrıca, sosyal hayata yeteri kadar zaman ayıramama, stres, uykusuzluk, unutkanlık, ruhen ve bedenen yorgunluk, dikkatsizlik, performans düşüklüğü ve aileleri ile yeteri kadar birlikte olamama gibi sorunlarının olduğunu belirtmişlerdir.

KAYNAKLAR

- ACAR Feride (1990) “Türkiye’de Kadınların Akademik Kariyere Katılımı”, Kadınların İstihdam İmkânlarının Geliştirilmesi Konferansı, İstanbul, Kasım.
- ADLER Nancy Z., İZRAELİ, Nafna N.,(1995) “Competitive Frontiers, Women Managers in a Global Economy”, *Jornal of Marketing*, October.
- ÇİTÇİ Oya (1979) “Kamu Yönetiminde Kadın Görevliler”, Türk Toplumunda Kadın Sempozyumu Ankara.
- DOĞRAMACI Emel, (1997) *Türkiye’de Kadının Dünyü ve Bugünü*, T.İş Bankası Kültür Yayınları, 3. Baskı.
- ESER Şenay (1990) “Kadının Çalışmasının Aileye Etkileri”, I. Aile Şurası Bildirileri Tanıtım Serisi No:3, Ankara.
- GÖKÇE Birsen (1990) “Türk Kadını ve Çağdaşlaşma”, Hacettepe Üniv. İ.İ.B.F. Dergisi C.8, S.2.
- GRAVES, William (1986) “Tokyo a Profile of Success”, *National Geographic*, November.
- HABLEMİTOĞLU Şengül (1998/4) “İş ve Aile Sisteminin Dengelenmesinde Kadınların Part-Time Çalışma Olanakları”, *Verimlilik Dergisi*, MPM Yayını.
- HASDEMİR Tuba A. (1991) ”Sovyetler Birliğinde Kadının Durumu”, *Amme İdaresi Dergisi*, C.24, S.3, Ekim.
- HOOD N. Jacqueline, KOBERG, S. Christine (1994) “Patterns of Assimilation and Acculturation for Women in Business Organizations”, *Human Relation*, Vol:47,Iss:2.
- NURST Shirley (1989) “Women in the World of Work”,*İntarnational Labour of Fice*, Geneva.
- O’FARRELL Brigid B. (1990) “Çalışma ile Ailevi Görevlerin Kaynaştırılması-İşveren Girişimleri”, *Değişen Bir Toplumda Kadınların İstihdam İmkânlarının Geliştirilmesi Konferansı*, İstanbul.
- ÖZÇELİKEL Hamdi, *Japon Yönetim Sistemleri* (1994) MESS Eğitim Vakfı Yayını, İstanbul.
- ÖZTUNA Ayşe (2005) *M.P.M Anahtar Dergisi Şubat*, Sayı 194.
- PATRICIA A., GWARTNEY, E., HOCH, D. (1994) “Gender Differences in Glarical Workers”, *disputes Over Tasks, Interpersonal Treatmant and Emotion*”, *Human Relation*, Vol:, Iss:6.
- ROTHSCHILD Joyce, DAVİES, Celia (1994) “Organizations Through The Lands of Gender İntroduction to the Special İssue”, *Human Relations*, Vol: 47, Iss: 6.
- SAVCI Kemal (1973) *Cumhuriyetin 50. yılında Kadın*, Cihan Matbaası.
- TATLİDİL Rezzan (1992) ”Türkiye’de Kadının Çalışma Yaşamındaki Yeri ve Sektör Dağılımı”, 3. İzmir İktisat Kongresi.
- TEK, Baybars (1984) *Perakende Pazarlama Yönetimi*, Üçel yay., İzmir.

TUNAYA Tarık Zafer (1962) *İslamcılık Cereyanı*, Baba Matbaası, İstanbul.

VONDENHEUVEL Audrey, WOODEN, Morg.(1995) “Do explanations of Absenteeism Differ for Men and Women?”, *Human Relation*, Vol:48, Iss:1.

www.insankaynaklari.com., “İş’te Kadın Olmak Araştırması”, 29.08.2004

www.tc.basbakanlik.kadın.statusu.ve.sorunlari.genel.mudurlugu, “İstihdama İlişkin Politika Önerileri” 29.08.2004