

Kadın İş Görenlerin Karşılaştığı Sorunların İş Bırakma Eğilimlerine Etkisi: Gaziantep OSB Örneği

The Effects of the Problems Encountered by Female Workers on Their Intention to Quit: Example of Gaziantep OSB

*Mazlum Çelik**

*Gizem Gürtaş***

Öz

Dünya nüfusu, kadın ve erkek olarak dengeli bir dağılım içerisinde. Ancak istihdam ve iş gücü piyasası söz konusu olduğunda, kadınlar ve erkekler arasındaki farkın anlamlı bir şekilde açıldığı ve kadınların daha geri planda olduğu görülmektedir. Bu çalışma kadınların iş bırakma eğilimlerini etkileyen kişisel, fiziksel, psikolojik nedenlerin yanı sıra iş yerinde karşılaştıkları ve kadınlara özgü olabilecek sorunları tespit etmek amacıyla yapılmıştır. Bu kapsamda, Gaziantep ilinin organize sanayi bölgesinde çalışan 385 iş gören¹ kadından anket yöntemi ile veri toplanmıştır. Anketlerden elde edilen veriler SPSS programı aracılığı ile analiz edilmiştir. Yapılan korelasyon ve regresyon analizleri sonucunda kadınların iş bırakma eğilimine en yüksek oranda etkinin iş yerinde karşılaştıkları sorunlar olduğu, bu sorunlara en çok etki eden boyutun kişisel nedenleri bulunduğu, daha sonra sırası ile fiziksel nedenlerin ve psikolojik nedenlerin etki ettiği tespit edilmiştir.

.....

* Prof. Dr., Hasan Kalyoncu Üniversitesi, İİBS Fak. mazlum.celik@hku.edu.tr, orcid.org/0000-0001-5021-3256

** Y.L. Öğrc., Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sos. Bil. Ens., gizemgurtas1@hotmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-4809-5032>

1 Bir iş yerinde ücret karşılığında görev yapan kimse, personel.

■ **Başvuru:** 10.05.2020

■ **Kabul:** 01.08.2020

■ **DOI:** 10.21798/kadem.2021266731

This work is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Cite this article as: Çelik, M – Gürtaş, G. (2020). Kadın İş Görenlerin Karşılaştığı Sorunların İş Bırakma Eğilimlerine Etkisi: Gaziantep OSB Örneği, *Kadem Kadın Araştırmaları Dergisi*, Vol. 6, No. 2: 265-288.

Abstract

The world population is in a balanced distribution of men and women. However, when it comes to the business and labor market, it is evident that the gender gap increases significantly and that women remain in the background. This study was conducted to determine the personal, physical and psychological reasons affecting the tendency of women to quit their jobs and the problems they face in the workplace that may be specific to women. In this context, data were collected from 385 women working in the organized industrial zone of the Gaziantep province by using the survey method. The data obtained from the surveys were analyzed through the SPSS program. According to the correlation and regression analysis, the variable that has the most impact on women's tendency to quit is the problems encountered in the workplace. These problems were mostly due to personal issues, with physical and psychological problems playing a secondary role.

Extended Abstract

Although women make up about half of the population in Turkey, according to information published by Turkey's statistical agency (TUIK), their participation rate in the labor market is very low. It is evident that this situation stems from the fact that when it comes to the distribution of roles, housework and child care are regarded as the appropriate role for women. The increased need for mental abilities and manual skills, instead of muscle strength, in labor qualifications increases the need for women in the employment market.

Despite the increasing need for female workforce, there is no significant change in the problems women experience in the business environment. Problems such as low wages compared to men, unfair practices in promotions, problems due to family and motherhood roles, and disregard for their opinions are among the problems faced by women. These issues differ according to the cities and sectors in which women live, as well as their demographic characteristics.

The question this study aims to address is: Do the problems faced by female employees in the workplace have an effect on their tendency to quit? For this purpose, data were collected from 385 women working in industrial enterprises operating in the Gaziantep Organized Industrial Zone and determined by the random sampling method. In order to collect data, a three-dimensional (psychological, physical and personal problems) and 21-item measurement tool developed by Doğan (2012) was used to identify the problems faced by female employees in the work environment. A two-dimensional 24-item scale used by Çamlıbel (2010) was used to measure the tendency of female employees to quit.

As a result of the analysis, it was seen that both scales used in the study were at high reliability.

With the data collected from the sample, a frequency analysis was performed initially. Then, the problems experienced by female employees in the workplace and the answers they gave to the questions regarding their tendency to quit work were examined. At this stage, it was determined that female employees are mostly subject to unfair practices regarding wages. Apart from this, they reported problems such as barriers to promotion, not being taken seriously, excessive workload, and inability to participate in decisions. When the reasons that cause the tendency to quit among female employees are analyzed, unfair practices in wages and other issues come to the fore. Apart from this, it has been observed that excessive workload and insufficient career opportunities are effective on the tendency to stop work.

As a result of the correlation analysis, it was observed that there was a strong positive relationship between the general problems (psychological, physical and personal) women employees experience at the workplace and the problems that cause their tendency to quit. In addition, as a result of the regression analysis conducted to determine the effect of the problems on their tendency to quit work, it was determined that the problems experienced by female employees had an effect on their tendency to quit.

The findings obtained as a result of the research were compared with the studies conducted in different regions and sectors. It has been observed that the problems faced by female employees in the work environment are similar, and that unfairness in promotion and wages is the most common problem. Apart from this, it has been concluded that the burden of female employees is heavier due to their family roles, and that they therefore have a perception of excessive workload.

It is known that well-educated women also perform productive jobs at the same level as men in this period of the information age. In addition, other areas of the service sector are in need of skills stemming from women's upbringing. Under these conditions, it is unthinkable for women, who make up half of the society, to be excluded from the labor market. For this reason, it is recommended to make skill and efficiency-based evaluations instead of a sexist perspective in wages and promotions. It is believed that if policies are developed to alleviate or resolve the problems women experience due to their parental and family responsibilities, more women can enter the labor market and contribute to the development of the country.

In order to attract the attention of policy makers, it is important for researchers to frequently bring up the problems of women with different

lifestyles and personal characteristics in the work environment in different regions and business lines.

Anahtar Kelimeler: Kadın işgücü, kadın işgörenler, iş bırakma eğilimi, toplumsal cinsiyet, iş yerinde karşılaşılan sorunlar

Keywords: Female labor force, female employees, intention to quit, gender, problems encountered at work

1. Giriş

Kadın biyolojik ve toplumsal cinsiyet bağlamında bir cinsiyet grubunu oluşturmakta ve genel olarak toplumların yarısını teşkil etmektedir. Her ne kadar belli dönemlerde ihmal edilse de demokrasilerin gelişmesine bağlı olarak eğitim, seçme ve seçilme hakları başta olmak üzere kadınlara tanınan haklar, kadının nitelikli bir birey olmasına katkı sağlamıştır. Bunun dışında, güç gerektiren işler yerine, zihinsel ve bedensel beceri gerektiren sektörlerin gelişmesi kadınların istihdam piyasasında önemli aktörler olmasında etkili olmuştur. Örneğin; hizmet sektöründeki gelişmeler, yetiştirilme tarzı ve biyolojik özellikleri nedeniyle kadın iş görenlere daha fazla istihdam alanı yaratmıştır. Bilginin önemli bir yetkinlik olduğu günümüzde bilgi işçilerinin cinsiyeti pek sorulmaz olmuştur. Ayrıca, toplumların gelişmesine bağlı olarak kadının ev içi rollerini hafifletecek çözümlerin bulunması (makine teçhizat, kreş vb.), yapılan yasal düzenlemeler kadınların daha fazla iş gücü piyasasına girmelerinin önünü açmıştır (Kaya, 2009).

İş ve çalışma hayatı söz konusu olduğunda kadınlar, erkeklerle benzer problemlere sahip olmakla beraber, yalnızca kadın olmalarından ötürü çeşitli problemlerle yüzleşmek ve bu problemlerle baş etmek zorunda bırakıldıkları söylenebilir. Bu problemler genel hatları ile annelik rolünden kaynaklanan görevlere bağlı yükler, aile hayatında kadının çalışmasının engelleniyor olması, çocuğu olan anneler için destek programlarının (kreş) eksik olması veya hiç olmaması, eşit işe eşit ücret ödenmemesi, cinsiyete dayalı ayrımcılık gibi faktörler etrafında şekillenmektedir (İlkkaracan, 1998: 286).

Toplumların gelişebilmeleri ve ilerleyebilmeleri için yaşamın her alanında olması gerektiği gibi iş yaşamında da kadınların ve erkeklerin eşit katılımı gerekmektedir (Maqsood vd., 2005:246). Toplumun yarısını oluşturan kadınların üretimin dışında kalması ve sadece erkeklerin ürettiği değer toplum tarafından paylaşılması toplumsal refahı düşürecektir. Nitelikleri itibarıyla bir çok alanda erkeklere göre daha başarılı olan kadınların istihdam piyasasına girmeleri, toplumsal refah ve ailelerinin yaşam şartlarını iyileştirdikleri gibi diğer insanlar için de istihdam yaratabilmektedirler (Abid, Jabbar, Abdul Sarwar, Naveed ve Iqbal, 2013: 492). Kadınların iş gücüne katılımı ne kadar fazla olursa, genel anlamda iş gücüne katılım oranı da artacağından milli gelir seviyesi ve üretim seviyesi artacaktır (Küçükkalay, 1998: 34).

Bu çalışmada kadın iş görenlerin iş yaşamında karşılaştıkları psikolojik, fiziksel ve kişisel sorunlar araştırılarak, bu sorunların kadın iş görenlerin iş bırakma eğilimleri üzerinde etkisinin olup olmadığı tespit edilmeye çalışılacaktır. Her ne kadar Pelit, Güçer ve Demirdağ (2016) tarafından otel işletmelerinde çalışan kadınların yaşadıkları sorunların iş bırakma eğilimleri üzerine etkisine yönelik bir çalışma yapılmış olsa da bu durumun sektöre ve bölgeye göre farklılaşacağı düşünülmektedir. Bu araştırmanın bulgularının, araştırma evreni olan Gaziantep OSB’de çalışan kadınlara yönelik politika belirleyicilere ve iş verenlere bir yol gösterici olacağına inanılmaktadır. Farklı bölgelerde ve sektörlerde yapılan araştırmaların çalışan kadınların ortak sorunlarının belirlenmesine de katkı sağlayacağı düşünüldüğünden bu araştırmanın sonuçları önemli görülmektedir.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Çalışma Hayatında Kadın İş gücü

Kadın ve erkek biyolojik olarak birbirlerine kısmen benzemekle birlikte birçok özellik itibarıyla ayrılmaktadır. Bu biyolojik farklılığa genel olarak cinsiyet adı verilmektedir. Kadın ve erkek olarak ayrılan bu iki gruba toplum tarafından verilen rol ve sorumlulukları

açıklamaya çalışan temel kavram da toplumsal cinsiyet kavramıdır (Yılmaz, 2018: 59; Dedeoğlu, 2009: 41).

Kültürel aktarımlar ve günlük yaşamdaki tecrübelerle dayanarak insanların zihninde oluşan şemalar, cinsiyet gruplarına yönelik algıyı ve dolayısıyla tutumları da etkileyebilmektedir. Bu algı, zamana ve mekâna göre farklılık göstermektedir. Zira algının oluşmasında etkili olan kültür de aynı şekilde zamana ve mekâna göre farklılaşmaktadır. Geleneksel dönemde kadın ve erkek rollerinde önemli bir ayrışma görülmemektedir. Bu dönemde kadın ve erkek beraberce günlük işlerini yürütmekte, tarlada birlikte çalışmakta ve iş birliği içerisinde yaşamlarını sürdürmekteydi. Sanayi devrimi ile birlikte fabrikaların bulunduğu şehir merkezlerine doğru göç hareketi ve aile üyelerinden birisinin ev dışında çalışma yükümlülüğünün ortaya çıkması, kadın erkek rollerinin bariz bir şekilde ayrışmasına sebep olmuştur. Bu dönemde toplum, kadına evde kalma, çocuk bakma, ev işlerini yürütme görevi verirken, erkeğe de dışarıda çalışma rolünü uygun görmüştür (Kuzgun ve Sevim, 2004: 14).

Bu dönemde her ne kadar sanayi tarzı üretime katılan kadınlar olsa da kadınların istihdamı daha çok onların emeğinin sömürülmesi gibi olumsuz gelişmeleri beraberinde getirmiştir (Ghose, Nomaan ve Christoph, 2010: 12). Ayrıca fabrikada istihdam edilen kadın dışarıda çalışmanın yanında aile yükümlülüklerini de bihakkın yürütmek zorunda kalmıştır. Tüm bunlara karşılık kadını evle eşleştiren bakış açısı, kadının sosyal yaşama ve doğrudan üretime katılmasının, eğitim alarak niteliklerinin yükseltilmesinin önünde önemli bir engel olduğu düşünülerek eleştirilmiştir. Dolayısıyla kadının bu dönemde çalışma şartlarının iyileştirilmesi ve ücret taleplerine yönelik hak arayışı olmuş ve alınan sert tedbirlerle bu hak arayışları durdurulmuştur. Nitekim bugün her yıl 8 Martta Dünya Kadınlar Günü olarak kutlanan gün, böyle bir hak arayışı sonrasında ortaya çıkan ve tekstil işçisi kadınların yanarak ölmelerine sebep olan elim olayın yıl dönümüdür.

Söz konusu durum Türkiye açısından değerlendirildiğinde, 1950'ler itibarıyla gerçekleşen kentleşme olgusu, Türkiye'nin

toplumsal yapısında önemli değişiklikler meydana getirmiştir. Bu değişiklikler toplumsal hayatta kadının konumunu da etkilemiştir. Geleneksel tarım toplumlarında ücretsiz işçi olarak konumlandırılan kadınlar, XX. yüzyılın ikinci yarısı itibariyle şehirlerde yaşayan, eğitim görme imkânına sahip olan ve ev dışında ücretli olarak çalışma olanağına sahip olan bireyler haline gelmiştir (Kuzgun ve Sevim, 2004:14-15; Berber ve Yılmaz Eser, 2008: 3).

Kadınların iş gücüne katılımları daha aktif şekilde 1950'lerde başlasa da kadın istihdamı o zamanlardan günümüze kadar devam eden bir sorun niteliği taşımaktadır. Türkiye'de kadının iş gücüne olan katılımı uzun süre çok düşük oranlarda kalmış; birtakım açıklama ve kalkınma planları ile çok sık gündeme gelse bile bu oran yeteri kadar yükselmemiştir. Bu durumun sebepleri ise, ekonomide istihdam olanağının düşük olmasının yanı sıra bazı toplumsal değer yargıları, yaşlı, çocuk bakımı ve ev işleri gibi görevlerin kadınların üzerinde olması ve çalışma hayatında rol alan kadınların aile hayatı içerisindeki görevlerini yerine getiremeyeceği düşüncesi olarak açıklanabilir (Karabıyık, 2012: 235-241; Parlaktuna, 2010; Sayın, 2011).

2.2. Çalışma Hayatında Kadınların Karşılaştığı Sorunlar ve İş Bırakma Nedenleri

Çalışma hayatına başlama koşullarının yanı sıra, iş gücü piyasasındaki konumları açısından da erkeklerle eşit imkânlarla sahip olamayan kadınlar, hem iş/meslek hayatında hem de ev dışında çalışmaları nedeniyle özel yaşamlarında birden fazla sorunla karşı karşıya kalabilmektedirler (Kocacık ve Ayan, 2011: 469; Yılmaz vd., 2008: 91; Akın Acuner, 2019). Kadınların iş ve çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlar henüz iş arama sürecinde başlamakta ve çalışma hayatındaki zorluklarla katlanmaktadır (Alparslan vd., 2015). Bu zorluklar; çalışma hayatında iş görme kabiliyetini arttıracak olan eğitimden yoksun olma, cinsiyete dayalı ayrımcılık, mesai saatlerinin düzensiz olması, çalışma şartlarının olumsuzluğu, eşit işe eşit ücret alınmaması (Özkan ve Özkan, 2010; Parlaktuna,

2010), cinsel taciz gibi iş yaşamına yönelik sorunlar olarak tanımlanabilir. Bunlara ek olarak anneliğe dair rol yükü, ev içi işler ve aile yaşamında var olması muhtemel sorunlar olarak ifade edilebilmekte ve tüm bu faktörlerin bir arada bulunması, süreci kadınlar için zor hale getirmektedir (Demirkol ve Pelit, 2004: 77; Bilir Güler, 2005: 42 ve Bolcan, 2006: 18'den akt. Pelit vd., 2016: 46; Aksoy ve Şahin,2005).

Kadınların yaşadıkları sorunları; iş veren kaynaklı sorunlar, kişisel sebeplerden ortaya çıkan sorunlar ve toplumun bakış açısından kaynaklanan sorunlar olarak tasnif etmek mümkündür. İş veren kaynaklı sorunların içinde iş verenlerin kadına bakış açısı önemli yer tutmaktadır. Kadınların ucuz iş gücü olarak görülmesi, doğum ve aile sorumlulukları nedeniyle işlerini aksatabilecekleri düşüncesi, vardiyalı çalışma ve kadını cinsel bir meta olarak görme eğilimi kadınların karşılaştıkları iş veren kaynaklı sorunlar içerisinde sayılabilir (Küçük, 2015; Özkan ve Özkan, 2010; Parlaktuna, 2010).

Geleneksel toplum yapısından farklı olarak bugünün modern toplum yapısında erkeğe biçilen roller ev dışında çalışmak ve evin ihtiyaçlarını karşılamak iken kadına biçilen rol çocuk bakımı, ev işleri (temizlik, yemek vb.) olmuştur. Kadın, kendisine biçilen rollerin dışına çıktığında toplum tarafından yüklenen esas yükümlülükleri aksayabilmekte ve bunun için açıklama yapmak zorunda kalabilmektedir. Kadından en iyi ihtimalle toplumsal cinsiyetin kadına yüklediği her iki rolü uyumlulaştırması ve aile rollerini öncelikle beklenmektedir. (Yıldırım, 1996: 13; Erbay ve Tuncay, 2006: 25; Eyuboğlu, 1999: 20).

Kadının iş yaşamında kadın olmaktan kaynaklanan sorunları da vardır. Öncelikle kadının iş yaşamına katılmakla başkasına devredemediği yükümlülüklerini yerine getirmeye çalışması da kadınların fiziken yıpranmasına sebep olabilmektedir. Bazen toplumsal cinsiyet rolleri, iş yükümlülüklerinin de aksamasına sebep olabildiğinden üst düzey görevlere terfi imkânlarını kaçırabilmektedirler. Bunların dışında, yarışmacı olmayan ve şefkat telkiniyle

yetiştirilen kadın, bugünün rekabetçi iş ortamına ayak uydurmakta zorlanabilmektedir (Özmete ve Eker, 2012: 19; Yılmaz vd., 2008: 91; Akın Acuner, 2019). Ayrıca, kadının fiziki dayanıklılığının erkeklerle göre düşük olması nedeniyle iş yerinin uygun olmayan fiziksel ortamından daha fazla etkilenebilmektedir.

Kadının iş yerinde yaşadıkları sorunların tamamının iş bırakma eğilimlerine sebep olduğuna inanılmaktadır. Ancak farklı örneklerde yapılan çalışmalarda ücret ve terfide adil olmayan uygulamaların, cinsiyetçi bakış açılarının, aile rollerini aksatacak şekilde düzensiz çalışma saatlerinin kadınların iş bırakma eğilimleri üzerinde etkisinin olduğu görülmektedir (Eroğlu, 2000:335; Pelit vd., 2016: 57).

3. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın evrenini, Gaziantep ilindeki organize sanayi bölgesinde çalışan kadın iş görenler oluşturmaktadır. Söz konusu ildeki organize sanayi bölgesinde bulunan işletmeler, özellikle ulaşım olanakları bakımından nispeten daha uygun olması bakımından seçilmiş ve bizzat gidilerek anket yöntemi ile veri toplanmıştır. 2019 yılı Ekim ve Kasım aylarında Gaziantep organize sanayi bölgesindeki işletmelerde çalışan ve basit tesadüfi örneklem alma yöntemiyle belirlenen toplam 385 kadın çalışana anket uygulanmıştır. Dağıtılan tüm anket formları geri alınmış ve özensiz doldurma nedeniyle hiçbir anket formu analiz dışında tutulmamıştır.

3.1. Veri Toplama Araçları

Çalışmada veri toplama yöntemi olarak anket tekniğinden yararlanılmıştır. Söz konusu anket üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik 8 ifade (yaş, medeni durum, sahip olunan çocuk sayısı, organize sanayi bölgesinde ve şu an çalışılan işletmede çalışılan toplam süre, eğitim durumu, aylık gelir durumu ve çalışılan bölüm) yer almaktadır. Anketin ikinci bölümünde kadın iş görenlerin karşılaştığı sorunları belirlemeye yönelik Doğan'ın (2012) kullandığı ölçekten

yararlanılarak geliştirilen ifadeler yer verilmiştir. Bu soru formunun ilk 9 ifadesi psikolojik faktörleri, 7 ifadesi fiziksel faktörleri ve son 5 ifadesi kişisel faktörleri ölçmeye yöneliktir. Kadınların iş bırakma eğilimini ölçmeye yönelik olan anketin üçüncü bölümü ise, Çamlıbel'in (2010) kullanmış olduğu ölçeğin geliştirilmesiyle oluşturulmuştur. İş bırakma eğilimi ölçeğinin ilk 14 ifadesi işletmeden kaynaklanan nedenleri; son 10 ifadesi ise kişisel nedenleri ölçmeye yönelik hazırlanmıştır.

Ölçeklerin güvenilirliğine ilişkin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayıları hesaplanmış ve buna göre kadın iş görenlerin karşılaştığı sorunlar ölçeği; α : 0,918 ve iş bırakma eğilimi ölçeği α : 0,904 olarak hesaplanmıştır. Bu değerler dikkate alındığında, kullanılan ölçeklerin yüksek derecede güvenilir ($0,80 < \alpha < 1$) olduğunu belirtmek mümkündür (Ural ve Kılıç, 2013:286).

Elde edilen verilerin istatistiksel analizi için; katılımcı grubunun özelliklerinin belirlenmesi ve katılımcıların karşılaştıkları sorunlar ve iş bırakma eğilimlerine ilişkin görüşleri için frekans ve yüzde hesaplamaları, aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri verilerek yorumlanmıştır. Kadın iş görenlerin karşılaştıkları sorunlar ve iş bırakma eğilimleri ile bazı bireysel özelliklerine göre değişip değişmediğinin tespiti için Anova; kadınların karşılaştığı sorunlar ve bu sorunların iş bırakma eğilimleri ile ilişkisi/etkisinde korelasyon ve regresyon analizlerinden faydalanılmıştır.

4. Bulgular

4.1. Araştırmaya Katılan Kişilerin Bireysel Özelliklerine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan çalışan kadınların %59'unun evli olduğu görülmektedir. Yine ağırlıklı olarak grubun %41,6'sı 25-34 yaş aralığındadır. Çalışan kadınların eğitim düzeylerine bakıldığında %43'ünün lise mezunu olduğu ifade edilebilir. Burada dikkat çekici husus, üniversite mezunu olanların (%35,8) ve yüksek lisans/doktora mezunu olanların (6,5) oranıdır.

Elde edilen bulgular, toplumsal cinsiyet kavramı çerçevesinde değerlendirildiğinde, çalışan kadınların yalnızca %8,2'sinin yönetici pozisyonunda çalıştığı, dolayısıyla toplumsal yapıdaki hâkim kadınlık/erkeklik rolleri çerçevesinde yönetici konumunda ağırlıklı bir şekilde erkeklerin yer aldığı söylenebilir. Çalışan kadınların %43,7'sinin çocuk sahibi değilken kalan 56,3'ünün çocuğu bulunmaktadır.

4.2. Kadın İş Görenlerin İş Yerinde Karşılaştıkları Sorunlara İlişkin Bulgular

Çalışan kadınların iş yerinde yaşadıkları sorunları ve bu sorunların şiddetini belirlemek amacıyla yapılan betimsel analiz sonuçları Tablo 1'de sunulmuştur.

İş Yerinde Karşılaşılan Sorunlar	Dağılım	Hiç Katılmıyorum	Az Katılmıyorum	Orta Düzeyde Katılmıyorum	Çok Katılmıyorum	Tamamen Katılmıyorum	\bar{x}	S.s	Boyut	$\bar{x}/S.s$
Çalıştığım işletmede kendimi ifade etmekte zorluk çekiyorum.	f	143	42	52	29	27	2,16	1,37	Psikolojik Sorun	0,99/2,28
	%	48,81	14,33	17,75	9,90	9,22				
Kendimi ifade etmem konusunda çalışma arkadaşlarım ve/veya yöneticilerim tarafından engelleniyorum.	f	170	43	40	12	28	1,92	1,32		
	%	58,02	14,68	13,65	4,10	9,56				
İşletme içinde cinsiyet açısından bilinçli olarak aşağılandığımı düşünüyorum.	f	200	40	14	26	13	1,68	1,18		
	%	68,26	13,65	4,78	8,87	4,44				
Zaman zaman çalışma arkadaşlarımın benimle arkadaşlık kurmak istemediğini düşünüyorum	f	162	52	34	26	19	1,94	1,27		
	%	55,29	17,75	11,60	8,87	6,48				
İş yerinde birlikte çalıştığım arkadaşlar ve/veya yöneticilerim tarafından ciddiye alınmadığımı düşünüyorum.	f	101	72	73	27	20	2,29	1,22		
	%	34,47	24,57	24,91	9,22	6,83				
İş yerinde karşılaştığım sorunlar ruh sağlığımı olumsuz yönde etkilemektedir.	f	121	64	32	44	32	2,32	1,42		
	%	41,30	21,84	10,92	15,02	10,92				
İşletme içinde karşılaştığım sorunları yöneticime aktardığımda, geçirilmediğini düşünüyorum.	f	83	60	76	44	30	2,58	1,32		
	%	28,33	20,48	25,94	15,02	10,24				
İşimle ilgili olsa bile, işletme içinde fazla söz hakkına sahip olmadığımı düşünüyorum.	f	68	72	58	49	46	2,77	1,39		
	%	23,21	24,57	19,80	16,72	15,70				
Çalıştığım işletmede terfi ve yükselme olanakları kadınlar için daha zordur.	f	65	44	77	75	32	2,88	1,31		
	%	22,18	15,02	26,28	25,60	10,92				

İş Yerinde Karşılaşılan Sorunlar	Dağılım	Hiç katılmıyorum	Az katılıyorum	Orta düzeyde katılıyorum	Çok katılıyorum	Tamamen katılıyorum	x	S.s	Boyut	x̄ / S.s
Çalıştığım işletmede zaman zaman sözlü veya yazılı olarak tehditler alıyorum.	f	223	38	14	12	6	1,43	0,91	Fiziksel Sorun	0,87 2,14
	%	76,11	12,97	4,78	4,10	2,05				
Çalıştığım işletmede zaman zaman cinsel tacize maruz kalıyorum	f	239	28	17	4	5	1,32	0,79		
	%	81,57	9,56	5,80	1,37	1,71				
Bilinçli olarak yapabileceğimin üzerinde iş verildiğini düşünüyorum	f	105	79	37	48	24	2,34	1,33		
	%	35,84	26,96	12,63	16,38	8,19				
Zaman zaman bünyemin kaldıramayacağı işler yapmak zorunda kalıyorum.	f	85	81	53	43	31	2,50	1,33		
	%	29,01	27,65	18,09	14,68	10,58				
Dış görünüşüm ve kişisel bakımım, çoğu zaman çalışma arkadaşlarım ve/veya yöneticilerim tarafından eleştirilmektedir.	f	166	61	25	23	18	1,86	1,23		
	%	56,66	20,82	8,53	7,85	6,14				
Aldığım ücretin yaptığım işin karşılığı olmadığını düşünüyorum	f	42	51	80	64	56	3,14	1,31		
	%	14,33	17,41	27,30	21,84	19,11				
İşimi yerine getirirken, işin yapılması esnasındaki koşulların (ısıtma, havalandırma, aydınlatma, düzen vb.) uygun olmadığını düşünüyorum.	f	101	61	73	34	24	2,38	1,29		
	%	34,47	20,82	24,91	11,60	8,19				
İşletme dışında sahip olduğum özel hayatım sürekli eleştiriliyor.	f	175	70	26	10	12	1,68	1,05		
	%	59,73	23,89	8,87	3,41	4,10				
Çalıştığım işletmede ara ara haksız iftiralara maruz kalıyorum	f	172	63	26	26	6	1,74	1,07		
	%	58,70	21,50	8,87	8,87	2,05				
İşimi başarıyla yerine getirsem bile, her yaptığım iş eleştiriliyor.	f	108	97	41	35	12	2,13	1,16		
	%	36,86	33,11	13,99	11,95	4,10				
Yapılan işlerle ilgili alınan kararlara katılımım engellenmektedir.	f	115	65	58	37	18	2,24	1,26		
	%	39,25	22,18	19,80	12,63	6,14				
Çalışma arkadaşlarım tarafından hakkımda yersiz dedikodular yapıldığını düşünüyorum.	f	110	80	47	27	29	2,27	1,32		
	%	37,54	27,30	16,04	9,22	9,90				
									Kişisel Sorun	0,91 2,01

Tablo 1. Kadın iş görenlerin iş yerinde karşılaştıkları sorunlara ilişkin betimsel analiz sonuçları

Kadın iş görenlerin iş yerinde karşılaştığı sorunlar, temel olarak üç kategoride ele alınmıştır. Bu kategorilere ilişkin bazı bulgular şu şekildedir:

Psikolojik Boyut: İş yerinde karşılaşılan sorunların psikolojik boyutuna bakıldığında kadınlar, iş yerinde terfi ve yükselme olanaklarının zor olduğunu düşünmektedir. Bu görüşe orta düzeyde katılan kadınların oranı %26,28, çok katılanların oranı %25,60 ve tamamen katılanların oranı %10,92'dir. Akademik literatürde genellikle “cam tavan” kavramı şeklinde karşılık bulan, kadınların tüm yetkinliklerine rağmen belirli bir düzeyden yukarı toplumsal cinsiyet anlayışı karşısında çıkamamaları görüşü, çalışan kadınlardan edinilen bu verilerle doğrulanmaktadır.

Fiziksel Boyut: Fiziksel boyut verilerine bakıldığında dikkat çekici husus, çalışan kadınların genel itibarıyla aldıkları ücretin, yaptıkları işin karşılığı olmadığı düşüncesi üzerinde yoğunlaşmaktadır. “Aldığım ücretin yaptığım işin karşılığı olmadığını düşünüyorum” ifadesine çalışan kadınların %27,30'u orta düzeyde katılırken, %21,84'ü çok katılmakta ve %19,11'i de tamamen katılmaktadır.

Kişisel Boyut: Kadınların kişisel boyut kapsamında beyan ettikleri en önemli sorun, iş yerinde kararlara katılım imkânı verilmemesidir. Örneklemin %19,80'i bu görüşe orta düzeyde katılırken %12,63'ü çok katıldığını, %6,14'ü de tamamen katıldığını bildirmiştir. Söz konusu durum, Karl Marx'ın yabancılaşma² kavramı ile henüz XIX. yüzyılda tartışılan birçok meseleyi anımsatmaktadır. Kadınların çalıştıkları iş üzerinde söz sahibi olmamaları, fikir beyan edememeleri ve işleyen bir çarkın parçası haline gelmeleri, ürettikleri ürüne, yarattıkları değere ve kendilerine yabancılaşmalarına sebep olabilmektedir.

4.3. Kadın İş Görenlerin İş Bırakma Eğilimlerine İlişkin Bulgular

Çalışan kadınların iş bırakma eğilimlerini ve bu eğilimlerin şiddetini belirlemek amacıyla yapılan betimsel analiz sonuçları Tablo 2'de sunulmuştur.

.....

2 Yabancılaşma: İş görenin kendi emeği ve ürettiği ürün arasındaki ilişkiyi veya davranışları ile kendi öz inanışları arasındaki ilişkiyi kaybetmesi, başkasının istediği şekilde davranmasıdır.

İş Bırakma Eğilimi	Dağılım	Hiç Katılmıyorum	Az Katılıyorum	Orta Düzeyde Katılıyorum	Çok Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum	x	S.s	Boyut	x'x'/S.s
Çalıştığım işletmede ilerleme şansı azdır.	f	52	75	75	60	31	2,81	1,25		
	%	17,75	25,60	25,60	20,48	10,58				
Çalıştığım işletmede çalışma koşulları ağır ve fazladır.	f	73	99	56	33	32	2,49	1,28		
	%	24,91	33,79	19,11	11,26	10,92				
Çalıştığım işletmede ücret ve ek ödemeler yeterli değildir.	f	45	60	83	60	45	3,00	1,28		
	%	15,36	20,48	28,33	20,48	15,36				
Yaptığım işin gerektirdiği çalışma saatleri (gece/gündüz) fazladır.	f	57	87	62	54	33	2,72	1,28		
	%	19,45	29,69	21,16	18,43	11,26				
Başka işletmelerde daha iyi şartlarda iş bulabileceğimi düşünüyorum.	f	88	54	53	66	32	2,66	1,39		
	%	30,03	18,43	18,09	22,53	10,92				
İşletmeye olan sadakatim eskiye oranla düşüktür.	f	105	83	57	35	13	2,21	1,18		
	%	35,84	28,33	19,45	11,95	4,44				
İşimden yeterince tatmin sağlayamıyorum.	f	98	73	82	30	10	2,25	1,13		
	%	33,45	24,91	27,99	10,24	3,41				
Yöneticilerimle çok fazla çatışıyoruz.	f	108	83	61	31	10	2,15	1,13		
	%	36,86	28,33	20,82	10,58	3,41				
Aşırı iş yüküm olduğunu düşünüyorum.	f	83	66	64	44	36	2,60	1,36		
	%	28,33	22,53	21,84	15,02	12,29				
Çalıştığım işletmede personel için eğitim imkânı fazla değildir.	f	62	52	73	65	41	2,90	1,34		
	%	21,16	17,75	24,91	22,18	13,99				
Çalışanlar arasında adaletsizlik yapıldığını düşünüyorum.	f	61	60	75	49	48	2,87	1,36		
	%	20,82	20,48	25,60	16,72	16,38				
Çalıştığım işletmenin, yeni işe alımlarda zayıf eleman işe alma zafiyeti vardır.	f	86	48	62	66	31	2,69	1,38		
	%	29,35	16,38	21,16	22,53	10,58				
Çalıştığım işletmede ekonomik belirsizlik söz konusudur.	f	96	83	63	33	18	2,30	1,21		
	%	32,76	28,33	21,50	11,26	6,14				
İşletme içinde kültürel çelişkiler olduğunu düşünüyorum.	f	135	57	66	20	15	2,05	1,19		
	%	46,08	19,45	22,53	6,83	5,12				

İşletmeden kaynaklı

0,89 2,55

İş Bırakma Eğilimi	Dağılım	Hiç katılmıyorum	Az katılmıyorum	Orta düzeyde katılmıyorum	Çok katılmıyorum	Tamamen katılmıyorum	İ x	S.s	Boyut	Kişisel Nedenler	0,86 2,04
İş hayatıyla özel hayatımın çelişki içerisinde olduğunu düşünüyorum	f	179	54	32	20	8	1,72	1,08			
	%	61,09	18,43	10,92	6,83	2,73					
Bilgi, beceri ve kabiliyetim yaptığım bu işle örtüşmemektedir.	f	166	67	32	17	11	1,77	1,09			
	%	56,66	22,87	10,92	5,80	3,75					
İşin gerektirdiği amaç ve öncelikler ile bireysel amaç ve önceliklerim çelişki içerisinde.	f	166	48	42	23	14	1,88	1,20			
	%	56,66	16,38	14,33	7,85	4,78					
Çalıştığım işletmede var olan şirket kurallarını benimseyemediğimi düşünüyorum.	f	171	61	33	20	8	1,75	1,07			
	%	58,36	20,82	11,26	6,83	2,73					
Çalıştığım işletmedeki iş verenden memnun olduğum söylenemez.	f	113	58	59	27	36	2,37	1,39			
	%	38,57	19,80	20,14	9,22	12,29					
İşletmenin sahip olduğu işletme kültürü ile uyumsuzluk içinde olduğumu düşünüyorum.	f	161	61	44	16	11	1,82	1,11			
	%	54,95	20,82	15,02	5,46	3,75					
İşin karakteristik özelliklerinin bana göre olmadığını düşünüyorum.	f	169	58	44	17	5	1,74	1,02			
	%	57,68	19,80	15,02	5,80	1,71					
Çalıştığım işletmede terfi olanakları yetersizdir ve/veya adaletli değildir.	f	57,00	43,00	85,00	62,00	46,00	2,99	1,33			
	%	19,45	14,68	29,01	21,16	15,70					
Zaman zaman etik dışı olarak algıladığım iş ve talimatları da yapmak zorunda kalıyorum	f	127,00	68,00	41,00	30,00	27,00	2,19	1,34			
	%	43,34	23,21	13,99	10,24	9,22					
Çalıştığım bölümden memnun değilim.	f	120,00	76,00	44,00	29,00	24,00	2,18	1,29			
	%	40,96	25,94	15,02	9,90	8,19					

Tablo 2. Kadın İş Görenlerin İş Bırakma Eğilimlerine İlişkin Betimsel Analiz Sonuçları

Kadın iş görenlerin iş bırakma eğilimlerine ilişkin değerler, iki değişken etrafında analiz edilmiştir. Söz konusu iki değişken, işletmeden kaynaklı nedenler ve kişisel nedenler olarak kavramsallaştırılmıştır.

İşletmeden Kaynaklanan Nedenler: Araştırmadan elde edilen bulgulara bakıldığında, “çalışanlar arasında adaletsizlik

yapıldığını düşünüyorum” önermesine tamamen katılanların oranının (%16,38), diğer önermelere tamamen katılanlar arasında en yüksek orana sahip olduğu söylenebilmektedir. Bu oranın ardından %15,36 tamamen katılıyorum oranı ile “çalıştığım işletmede ücret ve ek ödemeler yeterli değildir” önermesi gelmektedir. Aralarında her ne kadar oransal olarak ufak bir fark olsa da söz konusu araştırmanın evreninde geçerli olacak şekilde, çalışan kadınların iş yerlerinde adil bir davranış görmeleri, ücret ve ek ödemelerden daha kıymetli bir değer olarak karşılanmaktadır.

Kişisel Nedenler: Kadın iş görenlerin iş yerlerinde karşılaştıkları sorunlar ile iş bırakma eğilimleri arasında kişisel neden faktörüne bakıldığında “zaman zaman etik dışı olarak algıladığım iş ve talimatları da yapmak zorunda kalıyorum” ifadesine katılanların oranı (19,46) diğer ifadelere tamamen katılanların oranından bariz bir şekilde fazladır. Bu oranı takip eden en yüksek oranın, “çalıştığım bölümden memnun değilim” ifadesine katılanlar olduğunu söylemek mümkündür (%18,09).

4.4. Kadın İş Görenlerin Karşılaştığı Sorunların İş Bırakma Eğilimlerine Olan Etkisine İlişkin Bulgular

Değişkenler arasında önemli sayılabilecek ilişkilerin bulunması bağımsız değişken olan iş yerinde yaşanan sorunların iş bırakma eğilimi üzerine etkisinin olabileceği konusunda bir düşünce oluşturmuştur. Bu sebepten dolayı bağımsız değişken boyutlarının bağımlı değişken boyutları üzerine etkisini açıklamak amacıyla çoklu regresyon analizi yapılmıştır.

4.5. Ölçek Puanları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Araştırmada kullanılan, iş yerinde karşılaşılan sorunlar ölçeği puanları ve iş bırakma eğilimleri ölçeği puanları arasındaki ilişkiye korelasyon analizi ile bakılmıştır.

Korelasyon analizi, değişkenlerin bağımlı veya bağımsız olarak dikkate alınmaksızın, aralarındaki ilişkinin derecesini ve

yönünü belirlemek üzere kullanılan istatistiksel bir yöntemdir. Korelasyon kat sayısı (r), -1 ile +1 arasında değişen değerler alır ve bu değerler, ilişkinin yönünü ve kuvvetini gösterir. Korelasyon katsayısının (-) değer alması, değişkenler arasındaki ilişkinin ters orantılı olduğunu, (+) değer alması ise, doğru orantılı olduğunu gösterirken kat sayının değeri ± 1 'e yaklaştıkça ilişkinin kuvvetinin arttığı, 0'a yaklaştıkça da azaldığı görülmektedir (Durmuş vd., 2013:144).

Ölçek ve Alt Boyutları	Pearson Korelasyon Katsayısı	İş Bırakma Eğilimleri
Psikolojik Nedenler	r	0,74
	p	0,00
Fiziksel Nedenler	r	0,76
	p	0,00
Kişisel Nedenler	r	0,80
	p	0,00
Karşılaşılan Sorunlar	r	0,82
	p	0,00

Tablo 3. Ölçek puanları arasındaki korelasyona ilişkin değerler

Tablo 3 incelendiğinde iş yerinde karşılaşılan sorunlar ve alt boyut puanları ile iş bırakma eğilimi ölçek puanları arasında istatistiksel olarak pozitif yönde anlamlı ve yüksek düzeyde ilişki bulunmuştur ($p < 0,05$, $0,70 < r < 1,00$).

4.6. İş Yerinde Karşılaşılan Sorunlar ve Alt Boyutlarının İş Bırakma Eğilimleri Üzerine Etkisine İlişkin Çoklu Regresyon Analizi

İş yerinde karşılaşılan sorunlar ve alt boyutlarının, iş bırakma eğilimleri üzerine etkisini incelemek için çoklu regresyon analizi yapılmış ve analiz sonuçları Tablo 4'te sunulmuştur.

Bağımlı Değişken: İş Bırakma Eğilimi					
Bağımsız Değişkenler	B	Beta	t	p	VIF
Sabit	0,63		8,59	0,01	
Psikolojik Nedenler	0,15	0,18	2,98	0,01	3,40
Fiziksel Nedenler	0,25	0,26	4,17	0,01	3,60
Kişisel Nedenler	0,41	0,45	8,05	0,01	2,90
R:0,832	Durbin-Watson:1,74				
Düzeltilmiş R²:0,689	F:216, p<0,05				

Tablo 4. İş yerinde karşılaşılan sorunlar alt boyut puanlarının iş bırakma eğilimi üzerine etkisine yönelik çoklu regresyon analizi sonuçları

Çoklu regresyon analizi sonuçları incelendiğinde Durbin-Watson istatistiği ile gözlemlerin bağımsızlığına bakılmıştır. Test istatistiği 0-4 arasında değişmekte olup, 2 değeri artıkların ilişkisiz olduğu yani otokorelasyon olmadığı anlamına gelmektedir. 3'ten büyük bir değer bitişik artıklar arasında negatif bir korelasyonu gösterirken 1'in altındaki değer pozitif bir korelasyonu belirtmektedir (Field, 2013). Yapılan analizde 1,74 olarak bulunan Durbin-Watson değerleri hata terimleri arasında otokorelasyon olmadığı anlamına gelmektedir.

Varyans büyütme faktörü, (VIF) 2,9 ile 3,4 arasında değişmekte olup çoklu bağlantılılık sorunun olmadığı, Tablo 4 incelendiğinde modelin anlamlı olduğu görülmektedir (Düzeltilmiş R²: 0,689, R²: 0,689, p<0,05).

Tablo 4 incelendiğinde psikolojik nedenler, fiziksel nedenler ve kişisel nedenler alt boyut puanları iş bırakma eğilimi puanlarını istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde açıklamaktadır (p<0,05). İş yerinde karşılaşılan sorunlar alt boyut puanları iş bırakma eğilimi puanlarına ilişkin varyansın % 68'ini açıkladığı görülmektedir. Regresyon denklemi;

$\hat{I}\text{ş bırakma eğilimi} = 0,63 + \text{Psikolojik Nedenler} \times 0,014 + \text{Fiziksel Nedenler} \times 0,25 + \text{Kişisel Nedenler} \times 0,41$

İş yerinde karşılaşılan sorunların genel olarak iş bırakma eğilimleri üzerine etkisini incelemek için regresyon analizi yapılmış ve analiz sonuçları Tablo 5'te sunulmuştur.

Bağımlı Değişken: İş Bırakma Eğilimi					
Bağımsız Değişken	B	Beta	t	p	VIF
Sabit	0,64		8,52	0,01	
İş Yerinde Karşılaşılan Sorunlar	0,78	0,82	24,13	0,01	1,00
R:0,817 Durbin – Watson:1,78					
R ² :0,667 F:582 , p<0,05					

Tablo 5. İş yerinde karşılaşılan sorunlar toplam puanının iş bırakma eğilimi üzerine etkisine yönelik basit regresyon analizi sonuçları

Yapılan analizde Durbin-Watson değerleri 1,78 olarak bulunmuş bu değerler hata terimleri arasında otokorelasyon olmadığı anlamına gelmektedir. Tablo 5 incelendiğinde modelin anlamlı olduğu görülmektedir (p<0,05). İş yerinde karşılaşılan sorunlar toplam puanları iş bırakma eğilimi puanlarına ilişkin varyansın % 66'sını açıkladığı Tablo 5'ten anlaşılmaktadır. İş yerinde karşılaşılan sorunlar ölçeği puanları iş bırakma eğilimi puanlarını istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde açıklamaktadır (p<0,05).

$\hat{I}\text{ş Bırakma Eğilimi} = 0,64 + \hat{I}\text{ş Yerinde Karşılaşılan Sorunlar} \times 0,78$

Sonuç ve Tartışma

Bu çalışmanın esas olarak ilgilendiği konu, çalışan kadınların karşılaştıkları sorunlar karşısında iş bırakma eylemine yönelik yönelmediklerini tespit etmektir. Bu kapsamda, Gaziantep ilindeki Organize Sanayi Bölgesi'nde çalışan 385 kadın ile anket yapılmıştır. Anketlerden elde edilen ham veriler SPSS programında analize

tâbi tutulmuş ve bulgular tablolaştırılmıştır. Tablolaştırma işlemi, genel itibariyle araştırmacıların anketteki ifadeleri üzerinde yüzdelik dilimler şeklinde yorumlanmıştır.

Yapılan analizler sonucunda Gaziantep OSB'de çalışan kadınların çoğunlukla hak ettikleri ücreti alamadıkları ve ücretlendirme konusunda adaletsizliğe uğradıkları, işletmelerde söz haklarının olmaması, terfi imkânlarının sınırlı olması, iş ve aile sorumluluklarının yürütülmesinde yaşanan güçlükler gibi sorunlar yaşadıkları belirlenmiştir. Elde edilen bu netice yapılan birçok araştırma sonucu ile uyumludur (Eyuboğlu, 1999; Özkan ve Özkan, 2010; Pelit vd., 2016; Aksoy ve Şahin, 2005).

Kadınları iş bırak eylemine yönelten faktörler incelendiğinde en başta düşük ücret ve ücret, terfi ve eğitim imkânları konusunda kadınlara yapılan ayrımcılık başta gelmektedir. Elde edilen bu bulgular, kadının yaşadıkları sorunlara ilişkin bulgularla paralellik göstermektedir. Ayrıca Pelit vd. (2016) tarafından yapılan araştırma ile uyumludur. Yapılan korelasyon analizi bulguları da elde edilen bu sonuçları teyit etmekte, kadınların yaşadıkları sorunlarla birlikte psikolojik, fiziksel ve kişisel sorunlarla iş bırakma eylemi konusunda pozitif yönde bir ilişkiye işaret etmektedir.

Kadın iş görenlerin yaşadıkları sorunların iş bırakma eylemi üzerine etkisini ve ne oranda etkilediğini belirlemek amacıyla yapılan regresyon analizi sonucunda hem genel sorunların hem de psikolojik, fiziksel ve kişisel sorunların iş bırakma eylemini pozitif yönde etkilediği görülmüştür. Bu etkide en büyük payın kişisel nedenler olduğu belirlenmiştir. Elde edilen bulgular, Pelit vd. (2016) tarafından otel işletmelerinde çalışan kadınların yaşadıkları sorunlara yönelik çalışmanın sonuçları ile benzerlik göstermektedir.

Kadınların kadın olmaktan kaynaklanan sorunları yanında işletmelerde kendilerine yapılan haksız uygulamalardan mustarip oldukları araştırma sonucunda görülmektedir. Günümüzde insanın iş başarımında, fiziksel güçten ziyade zihin gücünün etkili olduğu düşünüldüğünde iş ortamında kadın iş gücü ile erkek iş gücü

arasında haklar açısından bir ayırım yapılmaması gerekmektedir. Özellikle kadının yetiştirilme tarzı nedeniyle daha verimli olduğu hizmet sektöründeki gelişmeler, kadın iş gücüne talebi her geçen gün arttırmaktadır. Bu araştırma sonucunda politika yapımcılar ile yöneticilerle çalışanlar arasında cinsiyet bazlı bir ayırımın önüne geçilmesi, performansın esas alınması önerilebilir. Bunun dışında kadının aile sorumluluklarını hafifletecek tedbirlerin alınması (kreş, bakıcı vb.) kadının iş hayatına katılmasına katkı sağlayabilecektir.

Araştırma kapsamında elde ettiğimiz bulgular sadece Gaziantep OSB’de çalışan kadınlar için geçerlidir. Farklı iş kollarında ve yaşam tarzları ile farklı bölgelerde yapılacak araştırmaların mevcut bulguların genellenmesine ve ortak sorunların belirlenmesine katkı sağlayacağına inanılmaktadır. Bu nedenle toplumun yarısını oluşturan kadınların iş hayatına atılmasına engel olan hususlar ile alınması gereken tedbirlere yönelik araştırmalar yapılması önerilmektedir.

Kaynakça

- Abid, A. M., Jabbar, A., Abdul-Sarwar, A., Naveed A.& Iqbal, J. (2013). Problems faced by working women in banking sector of Bahawalpur. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 5(1), 490-503.
- Akın Acuner, Ş. (2019). Kadın çalışanların kariyer geliştirme sürecinde karşılaştıkları sorunlar. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (23) , 35-52
- Aksoy, A.& Şahin, M. (2005). Çalışan kadınların iş yerindeki sorunları: Erzurum alışveriş merkezlerinde bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 3 (4) , 282-300.
- Alparslan, A. M., Çetinkaya Bozkurt Ö. Ç. & Özgöz, A. (2015). İşletmelerde cinsiyet ayrımcılığı ve kadın çalışanların sorunları. *MAKÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(3), 66-81.
- Berber, M. & Yılmaz Eser, B. (2008). Türkiye’de kadın istihdamı: Ülke ve bölge düzeyinde sektörel analiz. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 10 (2), 3-16.
- Bilir Güler, G. S. (2005). *Örgüt kültürü içinde cinsiyet ayrımcılığı ve kadınların işyerinde karşılaştıkları mesleki baskılar: Trakya bölgesi imalat sektöründe kadın çalışanlar üzerine bir araştırma*. (Doktora Tezi,

- Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Bolcan, A. E. (2006). *Avrupa Birliği'ne uyum sürecinde Türkiye'de çalışma hayatında kadının yeri ve kadın işsizliği*. (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Çamlıbel, Z. (2010). *İş güclüğü ve iş değiştirme niyeti ilişkisi: konaklama işletmelerinde kadın çalışanlar üzerine bir araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Dedeoğlu, S. (2009). Eşitlik mi ayrımcılık mı? Türkiye'de sosyal devlet, cinsiyet eşitliği politikaları ve kadın istihdamı. *Çalışma ve Toplum*, 2(21), 41-54.
- Demirkol, Ş.F. & Pelit, E. (2004). Turizm sektöründeki bayan iş görenlerin karşılaştıkları sorunlar ve otel işletmelerinde bir uygulama. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(8), 71-88.
- Doğan, İ. (2012). *İş yerinde psikolojik taciz ve yıldırmanın işten ayrılma- lar üzerine etkisi: bankacılık sektöründe bir inceleme*. (Yüksek Lisans Tezi, Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Durmuş, B., Yurtkoru, S. E. & Çinko, M. (2013). *Sosyal bilimlerde SPSS'le veri analizi*, 5.Baskı. İstanbul: Beta Basım.
- Erbay, E. & Tuncay, T. (2006). Sosyal hizmet bakışıyla kadın istihdamı. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 17(2), 25-40.
- Eroğlu, F. (2000). *Davranış bilimleri*. İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım.
- Eyuboğlu, D. (1999). *Kadın iş gücünün değerlendirilmesinde yetersizlikler*. Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları.
- Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS Statistics (4th Ed.)*. Sage: London.
- Ghose, A.K., Nomaan M. & Christoph E.(2010). *Küresel istihdam sorunu*. (Çeviri Edit.: Ömer Faruk Çolak). Ankara: Efil Yayınevi.
- İlkkaracan, İ. (1998). Kentli kadınlar ve çalışma yaşamı. 75 yılda kadınlar ve erkekler. İstanbul: Tarih Vakfı Yayınları.
- Karabıyık, İ. (2012). Türkiye'de çalışma hayatında kadın istihdamı. *Marmara Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, XXXII (I), 231-260.
- Kaya, C. (2009). Çalışma yaşamında kadın iş gücü sorunları ve örgütlenme eğilimleri. (Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.

- Kocacık, F. & Ayan, S. (2011). Türkiye’de tekstil alanında çalışan kadınlar ve sorunları: (İstanbul-Adana-Denizli-Sivas ve Tekirdağ İli Örnekleri). *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 8 (1), 464-483.
- Kuzgun, Y. & Sevim, S. (2004). Kadınların çalışmasına karşı tutum ve dini yönelim arasındaki ilişki. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 37 (1), 14-27.
- Küçük, M. (2015). Çalışma hayatında kadınlar ve karşılaştıkları sorunlar: Bir İş verene bağlı olarak çalışan emekçi kadınlara ilişkin bir araştırma. *Ekonomi Bilimleri Dergisi*, 7(1), 1-17.
- Küçükkalay, A. M. (1998). Türkiye’de planlı dönemde kadın nüfusu ve kadın iş gücü istihdamındaki gelişmeler. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(3), 35-44.
- Maqsood, R., Bushra-Zia CH. & Asghar Q.C. (2005). Problems of employed women at Faisalabad-Pakistan. *Journal of Agriculture ve Social Sciences*, 1(3), 245- 247.
- Özkan, G.S. & Özkan B. (2010). Kadın Çalışanlara Yönelik Ücret Ayrımcılığı ve Kadın Ücretlerinin Belirleyicilerine Yönelik Bir Araştırma. *Çalışma ve Toplum*, 1, 91-104.
- Özmete, E. & Eker, I. (2013). İş-aile yaşamı çatışması ile başa çıkmada kullanılan bireysel ve kurumsal stratejilerin değerlendirilmesi. *SGD Sosyal Güvenlik Dergisi*, 3(1), 19- 49.
- Parlaktuna, İ. (2010). Türkiye’de cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığın analizi. *Ege Akademik Bakış*. 10 (4), 1217-1230.
- Pelit, E., Güçer, E. & Demirbağ, Ş. E. (2016). The effects of the problems faced by female workers on its’ intention to quit: A research on hotels. *Mehmet Akif Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(8), 44-50.
- Sayın, E. (2011). Kadın girişimcilerin sorunlarının betimleyici analizi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(1),23-32.
- Ural, A. & Kılıç, İ. (2013). *Bilimsel araştırma süreci ve SPSS ile Veri Analizi* Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yıldırım, F. (1996). *Banka çalışanlarında algılanan rol çatışması ve belirsizliği ve iş doyumunu ile tükenmişlik arasındaki ilişki*. (Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Yılmaz, S. (2018). Toplumsal cinsiyet rollerinin günlük hayattaki yansımaları: Çorum/Alaca örneği. *İmgelem Dergisi*, 2(2), 59-79.
- Yılmaz, A., Bozkurt, Y. & İzci, F. (2008). Kamu örgütlerinde çalışan kadın iş görenlerin çalışma yaşamlarında karşılaştıkları sorunlar üzerine bir araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9 (2), 90-114.