

**T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**KADINLARIN İŞ- AİLE YAŞAM ÇATIŞMALARININ
ÖRGÜTSEL SİNİZM İLE İLİŞKİSİ: BANKACILIK
SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA**

DOKTORA TEZİ

Yavuz Kağan YASIM

Enstitü Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Adem UĞUR

KASIM – 2016

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

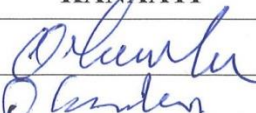
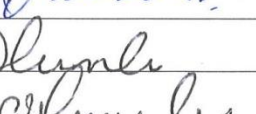
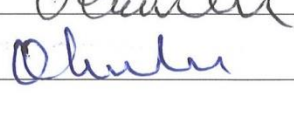
**KADINLARIN İŞ- AİLE YAŞAM ÇATIŞMALARININ
ÖRGÜTSEL SİNİZM İLE İLİŞKİSİ: BANKACILIK
SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA**

DOKTORA TEZİ

Yavuz Kağan YASIM

Enstitü Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

“Bu tez 18/11/2016 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Oybirliği/Oyçokluğu ile kabul edilmiştir.”

JÜRİ ÜYESİ	KANAATİ	İMZA
Prof. Dr. Adem Uğur		
Prof. Dr. Cihangir AKIN		
Prof. Dr. Yılmaz ÖZKAN		
Doç Dr. Tuncay YILMAZ		
Doç Dr. Muharrem ES		

BEYAN

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

Yavuz Kağan YASIM

18/11/2016

ÖNSÖZ

Tüm tez sürecindeki katkı ve desteklerinden dolayı danışmanım Prof. Dr. Adem UĞUR' a teşekkür ve saygılarımı sunarım. Bu süreçte desteklerini esirgemeyen bölüm öğretim üyelerimizden Prof. Dr. Yılmaz ÖZKAN' a ve tüm bölüm öğretim üyelerine teşekkürü borç bilirim. Ayrıca akademisyenliğe girişimdeki teşviklerinden dolayı Prof. Dr. Turan KARADENİZ' e, her zaman kararlarımın yanında olan ve desteklerini esirgemeyen annem ve babama şükranlarımı sunarım. Bu uzun yolculukta daima yanımda olan sevgili eşim ve yoğun çalışma temposunda kendilerine gereken zamanı ayıramadığım sevgili çocuklarım, bu eserin ortaya çıkmasında herkesten daha fazla fedakarlıkta bulunmuşlardır. Onlara ne kadar teşekkür etsem azdır.

Yavuz Kağan YASIM

18/11/2016

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR.....	v
TABLO LİSTESİ	vi
ŞEKİL LİSTESİ	x
ÖZET	xi
SUMMARY	xii

GİRİŞ	1
BÖLÜM 1: KADIN İŞGÜCÜ	4
1.1. Tarihsel Süreç İçinde Kadın İşgücü	4
1.1.1. Sanayi Devrimi Öncesi	4
1.1.2. Sanayi Devrimi Sonrası	5
1.1.3. Küreselleşme ve Yeni Ekonomik Düzen	8
1.2. Kadın İşgücünün Genel Görünümü	13
1.2.1. Dünyada Kadın İşgücü	13
1.2.1.1. Cinsiyete Dayalı İşbölümü	17
1.2.1.2. İkincil İşgücü	19
1.2.1.3. Esnek Çalışma	20
1.2.2. Türkiye’ de Kadın İşgücü	25
1.2.2.1. Kadın İstihdamını Artırmaya Yönelik Politikalar	34
1.3. Çalışma Yaşamında Kadınların Karşılaştıkları Sorunlar	39
1.3.1. Cinsiyet Eşitsizliği ve Ayrımcılık	39
1.3.2. Eğitimde Fırsat Eşitsizliği	40
1.3.3. İşsizlik.....	42
1.3.4. Düşük İşgücüne Katılım Oranı	44
1.3.5. Enformel ve Kayıtdışı İstihdam.....	47
1.4. Kadınların Korunması.....	49
1.5. İş-Aile Dengesi	51
1.6. Bankacılık Sektöründe Kadın İşgücü.....	53
1.6.1. Sektörün Genel Görünümü.....	53
1.6.2. Sektörde Kadın İşgücü	56

BÖLÜM 2: İŞ-AİLE YAŞAM ÇATIŞMASI.....	60
2.1. İş-Aile Yaşam Çatışmasının Tanımı	60
2.2. İş-Aile Yaşam Çatışmasının Yönleri	63
2.2.1. İş-Aile Çatışması	64
2.2.2. Aile-İş Çatışması	65
2.3. İş-Aile Yaşamı ile İlgili Kuramlar	65
2.4. İş- Aile Yaşam Çatışmasının Çeşitleri	68
2.4.1. Zaman Tabanlı İş- Aile Yaşam Çatışması.....	68
2.4.2. Gerilme Tabanlı İş- Aile Yaşam Çatışması.....	69
2.4.3. Davranış Tabanlı İş- Aile Yaşam Çatışması	69
2.5. İş - Aile Yaşam Çatışmasının Sebepleri ve Sonuçları	70
2.5.1. İş-Aile Yaşam Çatışmalarını Ortaya Çıkaran Sebepler.....	70
2.5.1.1. Bireysel ve Ailevi Sebepler.....	71
2.5.1.2. İşle İlgili Sebepleri	76
2.5.1.3. Kültürel Sebepleri.....	78
2.5.2. İş- Aile Yaşam Çatışmasının Sonuçları.....	79
2.5.2.1. Stres	80
2.5.2.2. Tükenmişlik.....	81
2.5.2.3. Yaşam Tatminsizliği.....	82
2.5.2.4. Evlilik Hayatındaki Sorunlar	82
2.5.2.5. Sağlık Sorunları	82
2.5.2.6. İş Tatminsizliği.....	83
2.5.2.7. İş Performansında Azalma	83
2.5.2.8. Örgütsel Bağlılık ve Sadakatta Azalma.....	84
2.5.2.9. Örgütsel Destek	85
2.5.2.10.Kariyer İlerlemesi ve Cam Tavan Algısı.....	85
2.5.2.11.İşe Devamsızlık ve İşten Ayrılma Düşüncesi.....	87
2.5.2.12.Örgütsel Sinizm.....	88
2.5.2.13.Sosyo- Ekonomik Sonuçları	89
2.6. İş-Aile Yaşam Çatışmasının Çözümünde Taraflara Düşen Görevler	91
2.6.1. İşveren Tarafı.....	91
2.6.2. Sendikalar	93

2.6.3. Hükümet	93
2.6.4. Sosyal Destek	94
2.7. İş- Yaşam Dengesinin Sağlanması.....	95
BÖLÜM 3: ÖRGÜTSEL SİNİZM	97
3.1. Sinizm.....	97
3.2. Örgütsel Sinizm	100
3.2.1. Örgütsel Sinizmin Boyutları.....	104
3.2.1.1. Bilişsel (İnanç) Boyut	104
3.2.1.2. Duyuşsal (Duygu) Boyut	105
3.2.1.3. Davranışsal (Davranış) Boyut.....	105
3.2.2. Örgütsel Sinizmin Kuramsal Temelleri.....	106
3.2.2.1. Beklenti kuramı	106
3.2.2.2. Atfetme Kuramı	106
3.2.2.3. Tutum Kuramı	107
3.2.2.4. Sosyal Değişim Kuramı	107
3.2.2.5. Duygusal Olaylar Kuramı.....	107
3.2.2.6. Sosyal GÜdülenme Kuramı.....	107
3.2.3. Örgütsel Sinizmin Türleri.....	108
3.2.3.1. Kişilik Sinizmi	108
3.2.3.2. Toplumsal ya da Kurumsal Sinizm.....	109
3.2.3.3. İşgören Sinizmi	109
3.2.3.4. Örgütsel Değişim Sinizmi.....	110
3.2.3.5. Mesleki Sinizm	111
3.2.4. Örgütsel Sinizmi Oluşturan Temel Faktörler	112
3.2.4.1. Oluşturan Kişisel Faktörler	113
3.2.4.2. Örgütsel Sinizmi Oluşturan Örgütsel Faktörler	116
3.2.5. Örgütsel Sinizmin Sonuçları.....	119
3.2.5.1. Bireysel Sonuçları.....	120
3.2.5.2. Örgütsel Sonuçları	120

BÖLÜM 4: BANKACILIK SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA	126
4.1. Araştırmanın Kuramsal Altyapısı	126
4.2. Araştırmanın Hipotezleri	129
4.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemen Belirlenmesi	130
4.4. Veri Toplama Aracı	130
4.4.1. İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği:	131
4.4.2. Örgütsel Sinizm Ölçeği	133
4.5. Verilerin Analizi	135
4.5.1. Tanımlayıcı İstatistikler	136
4.5.2. Araştırma Bulguları	138
4.5.2.1. İş-Aile Yaşam Çatışması ve Alt Boyutlarının Demografik Faktörlere Göre İncelenmesi.....	138
4.5.2.2. Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarının Demografik Faktörlere Göre İncelenmesi.....	155
4.5.2.3. İş-Aile Yaşam Çatışması ve Alt Boyutları ile Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutları Arasındaki İlişki.....	176
SONUÇ VE ÖNERİLER	178
KAYNAKÇA.....	190
ÖZGEÇMİŞ	206

KISALTMALAR

İAYÇ	: İş-Aile Yaşam Çatışması
İAÇ	: İş-Aile Çatışması
AİÇ	: Aile-İş Çatışması
Ö.S.	: Örgütsel Sinizm
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
ASPB	: Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu
TUİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
OECD	: Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü

TABLO LİSTESİ

Tablo 1: Seçilmiş Bölgelerde Kadın İstihdam Oranları (15-64 yaş).....	14
Tablo 2: Kadınların Kısmi Süreli Çalışma ve Toplam İstihdam Oranları	22
Tablo 3: Cinsiyet Dağılımına Göre Banka Çalışanları.....	59
Tablo 4: İş ve Aile Yaşamını İlişkilendiren Başlıca Kuramlar	66
Tablo 5: İş- Aile Çatışmasının Çalışanlar Üzerinde Etkileri	80
Tablo 6: Örgütsel Sinizm Tanımları.....	102
Tablo 7: Sinizmin Alt Formları	108
Tablo 8: İAYÇ Ölçeği Güvenilirlik Analiz Sonuçları.....	132
Tablo 9: İAYÇ Ölçeği KMO ve Küresellik Testi Sonuçları.....	132
Tablo 10: İAYÇ Ölçeği Faktör Analizi.....	133
Tablo 11: Ö.S. Ölçeği Güvenilirlik Analiz Sonuçları	134
Tablo 12: Ö.S. Ölçeği KMO ve Küresellik Testi Sonuçları.....	134
Tablo 13: Ö.S. Ölçeği Faktör Analizi.....	135
Tablo 14: Katılımcıların Demografik Dağılımları	136
Tablo 15: Tanımlayıcı İstatistikler	138
Tablo 16: İş-Aile Yaşam Çatışması / Yaş Karşılaştırma Sonuçları	139
Tablo 17: İş-Aile Çatışması / Yaş Karşılaştırma Sonuçları	139
Tablo 18: Aile-İş Çatışması/ Yaş Karşılaştırma Sonuçları	140
Tablo 19: İş-Aile Yaşam Çatışması/ Eğitim Durumu Karşılaştırma Sonuçları	140
Tablo 20: İş-Aile Çatışması/ Eğitim Durumu Karşılaştırma Sonuçları	141
Tablo 21: Aile-İş Çatışması/ Eğitim Durumu Karşılaştırma Sonuçları	141
Tablo 22: İş-Aile Yaşam Çatışması/ Medeni Durum Karşılaştırma Sonuçları.....	142
Tablo 23: İş - Aile Çatışması/ Medeni Durum Karşılaştırma Sonuçları.....	142
Tablo 24: Aile-İş Çatışması/ Medeni Durum Karşılaştırma Sonuçları.....	142
Tablo 25: İş-Aile Yaşam Çatışması/ Evlilik Süresi Karşılaştırma.....	143
Tablo 26: İş - Aile Çatışması/ Evlilik Süresi Karşılaştırma.....	143
Tablo 27: Aile-İş Çatışması/ Evlilik Süresi Karşılaştırma.....	144
Tablo 28: İş-Aile Yaşam Çatışması/ Çocuk Sayısı Karşılaştırma Tablosu.....	144
Tablo 29: İş-Aile Çatışması/ Çocuk Sayısı Karşılaştırma Tablosu.....	145

Tablo 30: Aile-İş Çatışması/ Çocuk Sayısı Karşılaştırma Tablosu	145
Tablo 31: İş-Aile Yaşam Çatışması/ En Küçük Çocuk Yaşı Karşılaştırma Tablosu ...	146
Tablo 32: İş-Aile Çatışması/ En Küçük Çocuk Yaşı Karşılaştırma Tablosu	146
Tablo 33: Aile-İş Çatışması/ En Küçük Çocuk Yaşı Karşılaştırma Tablosu	146
Tablo 34: İş-Aile Yaşam Çatışması/ Çocuğun Bakımını Üstlenen Kişi	147
Tablo 35: İş-Aile Çatışması/ Çocuğun Bakımını Üstlenen Kişi	148
Tablo 36: Aile-İş Çatışması/ Çocuğun Bakımını Üstlenen Kişi	148
Tablo 37: İş-Aile Yaşam Çatışması/ İşyerindeki Pozisyona Karşılaştırma Tablosu ...	149
Tablo 38: İş - Aile Çatışması/ İşyerindeki Pozisyona Karşılaştırma Tablosu	149
Tablo 39: Aile-İş Çatışması/ İşyerindeki Pozisyona Karşılaştırma Tablosu	150
Tablo 40: İş-Aile Yaşam Çatışması/ Kıdem Süresi Karşılaştırma Tablosu	150
Tablo 41: İş - Aile Çatışması/ Kıdem Süresi Karşılaştırma Tablosu	151
Tablo 42: Aile-İş Çatışması/ Kıdem Süresi Karşılaştırma Tablosu	151
Tablo 43: İş-Aile Yaşam Çatışması/ Mevduat-Katılım Bankası Karşılaştırma Tablosu	152
Tablo 44: İş - Aile Çatışması/ Mevduat-Katılım Bankası Karşılaştırma Tablosu	152
Tablo 45: Aile-İş Çatışması/ Mevduat-Katılım Bankası Karşılaştırma Tablosu	153
Tablo 46: İş-Aile Yaşam Çatışması/ Kamu-Özel Banka Karşılaştırma Tablosu	153
Tablo 47: İş - Aile Çatışması/ Kamu-Özel Banka Karşılaştırma Tablosu	154
Tablo 48: Aile-İş Çatışması/ Kamu-Özel Banka Karşılaştırma Tablosu	154
Tablo 49: Örgütsel Sinizm/ Yaş Karşılaştırma Tablosu	155
Tablo 50: Bilişsel Boyut/ Yaş Karşılaştırma Tablosu	155
Tablo 51: Duyuşsal Boyut/ Yaş Karşılaştırma Tablosu	156
Tablo 52: Davranışsal Boyut/ Yaş Karşılaştırma Tablosu	156
Tablo 53: Örgütsel Sinizm/ Eğitim Durumu Karşılaştırma Tablosu	157
Tablo 54: Bilişsel Boyut/ Eğitim Durumu Karşılaştırma Tablosu	157
Tablo 55: Duyuşsal Boyut/ Eğitim Durumu Karşılaştırma Tablosu	158
Tablo 56: Davranışsal Boyut/ Eğitim Durumu Karşılaştırma Tablosu	158
Tablo 57: Örgütsel Sinizm/ Medeni Durum Karşılaştırma Sonuçları	159
Tablo 58: Bilişsel Boyut/ Medeni Durum Karşılaştırma Sonuçları	159
Tablo 59: Duyuşsal Boyut/ Medeni Durum Karşılaştırma Sonuçları	159
Tablo 60: Davranışsal Boyut/ Medeni Durum Karşılaştırma Sonuçları	160

Tablo 61: Örgütsel Sinizm/ Evlilik Süresi Karşılaştırma Sonuçları	160
Tablo 62: Bilişsel Boyut/ Evlilik Süresi Karşılaştırma Sonuçları.....	161
Tablo 63: Duyuşsal Boyut/ Evlilik Süresi Karşılaştırma Sonuçları.....	161
Tablo 64: Davranışsal Boyut/ Evlilik Süresi Karşılaştırma Sonuçları.....	162
Tablo 65: Örgütsel Sinizm/ Çocuk Sayısı Karşılaştırma Sonuçları	162
Tablo 66: Bilişsel Boyut/ Çocuk Sayısı Karşılaştırma Sonuçları	163
Tablo 67: Duyuşsal Boyut/ Çocuk Sayısı Karşılaştırma Sonuçları	163
Tablo 68: Davranışsal Boyut/ Çocuk Sayısı Karşılaştırma Sonuçları	164
Tablo 69: Örgütsel Sinizm/ En Küçük Çocuk Yaşı Karşılaştırma Sonuçları	164
Tablo 70: Bilişsel Boyut/ En Küçük Çocuk Yaşı Karşılaştırma Sonuçları.....	165
Tablo 71: Duyuşsal Boyut/ En Küçük Çocuk Yaşı Karşılaştırma Sonuçları.....	165
Tablo 72: Davranışsal Boyut/ En Küçük Çocuk Yaşı Karşılaştırma Sonuçları.....	166
Tablo 73: Örgütsel Sinizm/ Çocuk Bakımını Üstlenen Kişi Karşılaştırma Sonuçları .	167
Tablo 74: Bilişsel Boyut/ Çocuk Bakımını Üstlenen Kişi Karşılaştırma Sonuçları	167
Tablo 75: Duyuşsal Boyut/ Çocuk Bakımını Üstlenen Kişi Karşılaştırma Sonuçları .	168
Tablo 76: Davranışsal Boyut/ Çocuk Bakımını Üstlenen Kişi Karşılaştırma Sonuçları	168
Tablo 77: Örgütsel Sinizm/ İşyerindeki Pozisyon Karşılaştırma Sonuçları.....	169
Tablo 78: Bilişsel Boyut/ İşyerindeki Pozisyon Karşılaştırma Sonuçları.....	169
Tablo 79: Duyuşsal Boyut/ İşyerindeki Pozisyon Karşılaştırma Sonuçları	170
Tablo 80: Davranışsal Boyut/ İşyerindeki Pozisyon Karşılaştırma Sonuçları	170
Tablo 81: Örgütsel Sinizm/ Kıdem Süresi Karşılaştırma Sonuçları	171
Tablo 82: Bilişsel Boyutu/ Kıdem Süresi Karşılaştırma Sonuçları.....	171
Tablo 83: Duyuşsal Boyutu/ Kıdem Süresi Karşılaştırma Sonuçları.....	172
Tablo 84: Davranışsal Boyut/ Kıdem Süresi Karşılaştırma Sonuçları.....	172
Tablo 85: Örgütsel Sinizm/ Mevduat- Katılım Bankası Karşılaştırma Sonuçları.....	173
Tablo 86: Bilişsel Boyut/ Mevduat- Katılım Bankası Karşılaştırma Sonuçları.....	173
Tablo 87: Duyuşsal Boyut/ Mevduat- Katılım Bankası Karşılaştırma Sonuçları	174
Tablo 88: Davranışsal Boyut/ Mevduat- Katılım Bankası Karşılaştırma Sonuçları	174
Tablo 89: Örgütsel Sinizm/ Kamu-Özel Banka Karşılaştırma Sonuçları	175
Tablo 90: Bilişsel Boyut/ Kamu-Özel Banka Karşılaştırma Sonuçları.....	175
Tablo 91: Duyuşsal Boyut/ Kamu-Özel Banka Karşılaştırma Sonuçları.....	176

Tablo 92: Davranışsal Boyut/ Kamu-Özel Banka Karşılaştırma Sonuçları.....	176
Tablo 93: Ölçekler ve Alt Boyutları Arasındaki İlişki.....	177



GRAFİK LİSTESİ

Grafik 1. Kadın İstihdam Oranları, 2014	15
Grafik 2. Türkiye’de Tarım Dışı İşgücüne Katılıma Oranı	30
Grafik 3. Eğitim Durumuna Göre Kadınların İstihdam Edilme Oranları	41
Grafik 4. Banka Personel ve Şube Sayıları	58
Grafik 5. Bütünleştirici İş-Aile Çatışması Modeli	67



Tezin Başlığı : Kadınların İş-Aile Yaşam Çatışmalarının Örgütsel Sinizmle İlişkisi:
Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma

Tezin Yazarı : Yavuz Kağan YASIM **Danışman :** Prof. Dr. Adem UĞUR

Kabul Tarihi : 17.10.2016 **Sayfa Sayısı:** xii (ön kısım) + 203 (tez)

Anabilim Dalı: Çalışma Ek. ve End. İ. **Bilim Dalı :** Çalışma Ekonomisi ve End. İ

Kadın istihdamının niteliği ve niceliği tüm dünyada bir sorun olmaya devam etmektedir. Türkiye bu sorunu daha yoğun hissetmektedir. Türkiye’ de bankacılık sektörü kadın istihdamının yoğunluğu açısından önem taşımaktadır. Bu veriden yola çıkarak çalışma, bankacılık sektöründe gerçekleştirilmiştir. Kadınların çalışma hayatında yoğun bir şekilde karşılaştıkları sorunların başında, bir rol çatışması türü olan iş-aile yaşam çatışması yer almaktadır. Ayrıca Türkiye’ de özellikle son yıllarda örgütsel sinizm, üzerinde sıklıkla durulan bir konu haline gelmiştir. Bu çalışma ile iş-aile yaşam çatışması ile örgütsel sinizm ve alt boyutları arasındaki ilişkiler incelenmiştir.

Çalışma dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde Dünya’da ve Türkiye kadının çalışma hayatındaki yeri ve sorunları incelenmiştir. İkinci bölümde, iş-aile yaşam çatışması ve alt boyutları ile ilgili kuramsal bilgilere yer verilmiştir. Üçüncü bölümde ise Örgütsel Sinizm ve alt boyutlarına ait kuramsal bilgiler yer almaktadır.

Çalışmanın son bölümünde ise yerli ve yabancı yazında bu konularla ilgili yapılmış çalışmalara yer verdikten sonra hipotezleri test etmek için yapılmış anket çalışması ve sonuçları yer almaktadır. Ordu ilindeki 182 kadın banka çalışanından alınan veriler SPSS programı ile analiz edilmiştir. Bazı demografik değişkenlerin iş-aile yaşam çatışması ve örgütsel sinizm üzerinde anlamlı etkiye sahip oldukları görülmüştür. Ayrıca iki değişken arasında ise orta düzeyde pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kadın İşgücü, İş-aile Yaşam Çatışması, Örgütsel Sinizm

Title of Thesis : Relation Between Work- Family Life Conflict and Organizational Cynicism in Women: A Research in Banking Sector	
Author	: Yavuz Kağan YASIM Supervisor : Professor. Adem UĞUR
Date	: 17.10.2016 Nu. of pages : xii (front part) + 203 (thesis)
Department	: Labor Economy Subfield : Labour Eco. and Ind.Relations
The quantity and quality of women employment has long been a worldwide issue and has particular resonance in Turkey. In Turkey, the banking sector is of particular significance due to its high number of female employees. Thus, owing to this phenomenon, the main focus of the study is on the banking sector. One of the greatest problem facing working women in life is work-family conflict, kind of role conflict. Furthermore, in recent years, organizational cynicism has long been a central plank in many studies. This study thus examines women's conflict with work and family life along with organizational cynicism and its numerous lower dimensions. The study consists of four sections. The first section outlines the roles women fulfill and the problems they face in the workplace, both in Turkey and abroad. In the second section, theoretical frameworks concerning the analysis of the conflict between work and family life and its lower dimensions will be presented. In the third section, further theoretical frameworks of organizational cynicism and its lower dimensions will be explored. The final section presents of a review of the literature (Turkish and non-Turkish) on the subject followed by the results of a questionnaire that was prepared and distributed to test the hypothesis of the study. Data gathered from 182 female bankers was analyzed using SPSS (Statistical Program of Social Sciences) software. Analysis of the results would suggest that some demographic variables have a significant impact upon organizational cynicism and the conflict between work and family life conflict. Also, there is a pozitively significant correlation in medium level between the variables.	
Anahtar Kelimeler: Women laborforce, Work-Family Life Conflict, Organizational Cynicism	

GİRİŞ

Çalışmanın Önemi

20. yy.da kadın istihdamının niteliği ve niceliğinde önemli gelişmeler yaşanmıştır. Tüm dünyada kadının eğitim seviyesi yükselmiş, çalışma hayatında daha fazla yer almaya başlamıştır. Bu süreçte toplumsal bakış açısı ve kadına yüklenen geleneksel görevlerde bir değişme olmamıştır. Böylece kadın iki cephede savaşılmaya devam etmiş fakat yaşanan bir takım bireysel, örgütsel ve toplumsal sıkıntılara engel olamamıştır. Görünen odur ki, kadın mücadelesine iki cephede de devam etmek zorundadır. Bu süreçte omuzlarında iş hayatı ile aile hayatı arasında denge kurma gibi bir yükümlülük taşımakla beraber, kadının bunu tek başına başarması mümkün görünmemektedir.

Türkiye'nin Avrupa Birliğine uyum ve 2023 hedefleri arasında yer alan "kadın istihdamının artırılması" başlığı, üzerinde uzun soluklu ve tüm yönleriyle çalışılması gereken bir konudur.

Türkiye İstatistik Kurumunun 2015 yılı raporuna göre kadın istihdam oranı %26,7 'dir. Bu oran Avrupa Birliği ve OECD ülkelerin ortalamalarından oldukça azdır. Türkiye'nin 2023 hedeflerinin arasında kadın istihdam oranını %35' e çıkarmak yer almaktadır. 2023 yılında dünyanın en büyük 10. ekonomisi olma hedefi olan bir ülke için bu oran tartışmalıdır. Nitekim AB' nin 2020 yılındaki hedefi bu oranın %75 'e çıkarılmasıdır.

Türkiye'nin özellikle toplumsal yapısı, arzulanan hedeflere ulaşmak için bir handikap yaratmaktadır. Toplumca kadına yüklenen asli görevleri sektöre uğratmadan onları çalışma hayatında tutmak tüm kesimlere bir takım yükler getirmektedir. Bu yükün anlaşılması ve paylaşılması toplumun geleceği için bir zorunluluktur. Dolayısıyla önce özellikle kadınlar açısından ortaya çıkan rol çatışmalarını tespit ve çözüm yollarını belirlemek önemlidir. Kadınların yaşadıkları iş aile çatışması, bu anlamda incelenmesi ve çözüm bulunması gereken konuların başında gelmektedir.

Türkiye'de kadınların aile yaşamlarında erkeklere göre daha fazla sorumluluklarının (çocuk bakımı, ev işleri) olması, kadınların iş yaşamında karşılaştıkları zorlukları arttırabilmektedir. Bu zorluklar kadınların iş hayatına dahil olmalarına engel olabilir. İş hayatına dahil olsalar bile, kadınlar işte ve ailede kendilerine yüklenen sorumlulukların

her ikisini de yerine getirmekte zorlanabilirler. Bunun yanı sıra toplum, aile bireyleri, iş arkadaşları veya yöneticileri tarafından sorumluluklarını yerine getirmedikleri yönünde eleştirilebilirler. Bu engeller veya toplum ve aile tarafından kadına yüklenen bu sorumluluklar, kadının aile ve iş yaşam alanlarında çatışma yaşamasına neden olabilir (Morkoç, 2014:2).

Örgütlerde iş-aile çatışmasının birçok olumsuz sonuçlarının olduğu bilinmektedir. Örgütsel davranış alanında yapılan son yıllardaki çalışmalarda sıklıkla üzerinde durulan olumsuz sonuçlardan birisi de Örgütsel Sinizm olmuştur. Türkiye’ de ‘yapılan çalışmaların bazılarının (Özgener vd. 2008; Kutaniş ve Dikili, 2010) konunun Türkçe alan yazına tanıtılması bakımından kuramsal çerçeve ile sınırlı kaldığı görülmüştür. Kavramın psikolojik sözleşme ihlali ile ilgisini ele alan Tükeltürk vd. (2009) ile örgütsel adalet ile ilişkisini inceleyen Kutaniş ve Çetinel (2009) tarafından gerçekleştirilen çalışmalar örgütsel sinizmin öncülleri bağlamında yapılan ilk araştırmalar arasındadır (Karacaoğlu ve İnce, 2012: 81). Literatürde özellikle son yıllarda örgütsel sinizmi konu alan araştırmaların bankacılık sektöründe arttığı görülmektedir.

Kadın istihdamının artırılması hedefi olan bir ülkede, mevcut çalışma koşulları içinde istihdam edilen kadınların iş-aile çatışması ile örgütsel sinizm düzeyleri ve bunların birbiriyle ilişkisi önem kazanmaktadır. Bu anlamda Türkiye’ deki kadın-erkek oranına paralel bir dağılıma sahip olan bankacılık sektörü iyi bir gösterge olacaktır. Bu iki değişkenin birbiri ile olan ilişkisine yönelik Türkiye’de bankacılık sektöründe yapılmış bir çalışma bulunmamaktadır. Bu çalışmanın örgütsel politikaların oluşturulmasına katkı sağlaması beklenmektedir.

Çalışmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı kamu ve özel bankalarda görev yapan kadın personelin örgütsel sinizm ile iş-aile çatışması düzeylerini alt boyutlarına göre belirlemek, bu iki tutum arasındaki ilişkiyi ortaya koymak ve bunlara ait düzeylerin çeşitli demografik değişkenlere göre değişip değişmediğini incelemektir. Bu temel amaca bağlı olarak araştırmada aşağıdaki sorulara yanıt aranacaktır.

1. Bankacı kadınların yaşadıkları iş-aile yaşam çatışması ve alt boyutlarının düzeyi demografik özelliklerine göre farklılık göstermekte midir?

2. Bankacı kadınların yaşadıkları örgütsel sinizm ve alt boyutlarının düzeyi demografik özelliklerine göre farklılık göstermekte midir?
3. Bankacı kadınların iş-aile yaşam çatışması ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında pozitif yönlü bir ilişki var mıdır?

Çalışmanın Yöntemi

Bu çalışmada dünyadaki özellikle son yıllarda yapılan çalışmalar esas alınarak literatür taraması yapılmış ve kadın istihdamı, iş-aile yaşam çatışması ve örgütsel sinizm kavramlarının anlaşılmasına yönelik açıklayıcı bilgiler verilmiştir. Daha sonra literatürde daha önce yapılan çalışmalar incelenmiş, iş-aile yaşam çatışması ve örgütsel sinizm düzeylerinin ölçülmesinde kullanılan ölçekler araştırılmıştır. Yabancı orjinli bir takım ölçeklerin, Türkçeye çevrilerek geçerlilik ve güvenilirlik analizleri neticesinde Türkiye’de farklı sektörlerde kullanıldığı görülmüştür. Bu ölçekler alınarak hazırlanan anketler Ordu ilindeki tüm kamu ve özel banka şubelerine ulaştırılmış, yetkili kişilerin izni ile şubede bulunan kadın banka çalışanlarına bırakılmıştır. Daha sonra toplanan anketler SPSS programı ile analiz edilmiş ve hipotezler test edilmiştir.

BÖLÜM 1: KADIN İŞGÜCÜ

1.1. Tarihsel Süreç İçinde Kadın İşgücü

Kadının üretimdeki yeri insanoğlunun tarihi kadar eskidir. Bu uzun süreçte aldığı yer döneminin özelliklerine göre değişiklikler göstermektedir.

1.1.1. Sanayi Devrimi Öncesi

Toplum bilimciler; göçebe olarak yaşayan avcı-toplayıcı toplumlarda kadının aile içindeki iş payının daha çok ve önemli olduğunu belirtmektedirler. Bu toplumlarda, erkek avlanma, kadın ise toplama işini üstlenerek, biyolojik farklılaşma temeline dayanan ilk ekonomik iş bölümü yapılmıştır (Yorgun, 2010: 120).

İlkel toplumlarda kadın ve erkek arasında oluşan cinsiyete dayalı fiziksel nitelik farklılığından kaynaklanan iş bölümü son derece açık ve net bir şekilde yansıtılırken, kadın ile erkeğin aile ve toplumsal rol paylaşımının daha tarihin ilk çağlarında şekillendiği görülmektedir (Aydın, 2008: 13). İlkel toplumlarda kadın ve erkek arasındaki rol ve statü paylaşımı incelendiğinde, bu döneme ilişkin bulgular, kadınların her bakımdan üstün bir statü ve saygınlığa sahip olduklarını da göstermektedir (Yurdakul, 1994' den akt. İşler, 2004). Daha sonraki dönemlerde göçebe hayatın terkedilerek yerleşik düzene geçilmesiyle ekonomik, sosyal ve siyasi yapıda köklü değişiklikler meydana gelmiştir. Sosyo-kültürel değişiklikler, üretim tarzında ortaya çıkan gelişmeler cinsiyete dayalı ayrımcılığı derinleştirmiştir

Bu gelişmeler kadını, erkeğe oranla daha pasif ve ikincil plana itmiştir. Erkeğin bu dönemde toplumsal statüsünün giderek güçlendiği görülmektedir. Bu dönemde erkekler avcılık, madencilik, üretim araçlarının yapımı ve kullanımı, çobanlık, balıkçılık ve askerlik gibi fiziksel güç gerektiren işlerle uğraşmışlar, kadınlar ise yemek, temizlik, çocuk bakımı, dikiş-nakış gibi geleneksel ev ile ilgili işlerle uğraşarak, aktif üretim sürecinden hızla evlerine çekilmişlerdir. Böylece ataerkil aile düzeni ortaya çıkmıştır (TİSK, 2002' den akt. İşler, 2004: 77).

Sanayi öncesi toplumlarda insan nüfusunun büyük bir kısmı için üretim faaliyeti ile ev işlerinin yapıldığı yerler birbirinden ayrılmamıştı. Aile bireylerinin tümü tarla veya el sanatları işine katılırlardı. Kadınlar bu aşamada üretim faaliyetlerinin içinde yer

almalarına rağmen buradaki konumları “ücretsiz aile işçiliği” şeklinde idi (Karakoyun, 2007: 34). Tarım toplum düzeninde hâkim olan üretim ve yaşam tarzı, kadın ve erkek arasındaki eşitsizlikleri bünyesinde barındırmasına karşılık, çalışma hayatında var olan eşitsizlikler çok fazla ön plana çıkmamış, daha çok aile yaşamındaki eşitsizlikler gündeme gelmiştir. Kadının hem tarlada hem de evde çalışmasına duyulan tepkiler dile getirilmiş, kadının evde ve işteki sorumluluğunun fazla olduğu, ezildiği, bedenen çok ağır bir yükü karşı karşıya kaldığına yönelik eleştiriler yapılmıştır (Yorgun, 2010: 169).

10. ve 15. yüzyıllar arasında geçerli olan Feodal Düzen incelendiğinde özellikle kırsal bölgelerde, tarımsal faaliyetlerde yoğun bir şekilde kadın işgücünden yararlanıldığı görülmektedir. Buna ek olarak, kadın ve kız çocuklarının evlerde hizmetçi ve uşak olarak çalıştırıldığı bilinmektedir. 15. ve 18. Yüzyıllar arasında, kasaba ve kentlerde, küçük sanat kollarında meydana gelen önemli gelişmelerle birlikte, lonca üretim düzeninin giderek önem kazandığı görülmektedir. Bu dönemde bazı sanayi kollarında yaygın ve yoğun biçimde olmasa bile, kadın çalışanlara rastlanmış, hatta daha sonraki yıllarda yalnızca kadınların çalıştığı bazı iş kolları doğmuştur. Bu dönemde, kadınlar siyaset ve savaş gibi “erkek işleri”ne dahil edilmeseler de, çalışma hayatında da, ev içinde de etkin bir konuma sahiptiler (TİSK, 2002’ den akt. İşler, 2004).

Cinsel iş bölümünün en kesin biçimde kadınlara yüklediği görevler, çocuk yetiştirmek ve bunun ortaya çıkardığı sorumluluklar kadınları önce aile içinde, sonra toplumda ve çalışma hayatında etkileyerek, ikincil bir konuma sürüklemiştir. Sanayileşme hareketiyle birlikte üretim sürecinde makinelerin kullanılmasıyla kadınların sanayi üretimde yer alması ve sanayi toplum düzeni kadının yerini tekrar değiştirmiş, ücretli kadın işgücü bugünkü anlamda yaygın olarak kullanılmaya başlanmıştır (Yorgun, 2010:170).

1.1.2.Sanayi Devrimi Sonrası

18. yüzyılda buhar makinesinin bulunması ve bunun enerji kaynağı olarak kullanılmasıyla başlayan süreç, insanlık tarihinin en önemli değişim ve dönüşüm süreci olarak nitelendirilmektedir. Çünkü sanayi devrimi ile ortaya çıkan yeni teknolojiler, insanların yaşam biçiminin değişmesine, yeni sosyal yapıların doğmasına ve üretim alanlarının farklılaşmasına yol açmıştır. Meydana gelen yeni toplumsal yapı, sanayi

toplumu olarak adlandırılmaktadır (Çalık ve Çınar, 2009: 82). Sanayileşme, fabrikalarda, işyerlerinde ve atölyelerde o güne dek görülmemiş şekilde iş alanları ortaya çıkarmıştır. Kent işgücü bu alanları doldurmaya yetmemiş, kırsal yörelerde tarımla uğraşan köylüler hızla büyük kentlere, sanayi merkezlerine göçerek bu sektörlerde istihdam edilmişlerdir (Ökmen ve Parlak, 2008: 208).

Sanayi Devrimi kadının çalışma yaşamına katılması anlamında ayrı bir öneme sahiptir. Çünkü kadın ilk kez Sanayi Devrimi ile birlikte, ücret olarak adlandırılan ekonomik bir gelir karşılığı bir başkası hesabına çalışmaya başlamıştır. Sanayileşme süreci ile birlikte bir yandan kadının çalışma yaşamına katılma isteği ve gerekliliği, diğer yandan ekonominin istihdam ihtiyacı, kadınların istihdamını hızlandırmıştır (Cesim, vd., 2013: 1849). Ortaçağ Avrupa'sında terzilik, ayakkabıcılık ve fırıncılık kadınların erkekler ile birlikte en yoğun çalıştıkları işkollarının başında yer almış, sanayi devrimini izleyen yıllarda, dokuma sektöründeki gelişmelere paralel olarak kadın işgücünün sayısı hızla artmış, teknik gelişmelerin, üretim tekniğini basitleştiren makinelerin, iş bölümü ve uzmanlaşmanın kadın emeğinden yararlanmayı kolaylaştırması ve dokuma sektöründe kadın işgücünün, erkeklerden daha başarılı ve ucuz olması kadın işgücünün istihdamdaki önemini artırmıştır (Ertürk, 2008: 9). 19. yüzyılda başta İngiltere olmak üzere, birçok batılı ülkede sanayileşme dokuma imalatı ile başlarken, toplam işgücünün önemli bir bölümünü de kadınlar oluşturmuştur. İngiltere'deki pamuk fabrikaları, kadın işçiler için nispeten yüksek bir talep oluşturmuştur. O dönemde Lancashire pamuk fabrikalarında çalışan işgücünün %50' si, Leeds keten fabrikalarında %60' ı ve West Riding yün fabrikalarında ise %41'i kadındı. Zirai işçilerde ise bu oran %10' du. Bu sayılar bize tekstil fabrikalarında nispeten daha fazla kadının istihdam edildiğini göstermektedir (Burnette, 2004: 677).

Hızlı sanayileşme ve rekabet, daha ucuz işgücü arayışını ön plana çıkardığından, çocuklar ve kadınlar pazarlık güçlerinin zayıf olması münasebetiyle sanayi toplum düzeninde sermayenin ilgi odağı olmuştur. Sanayi üretiminin altın çağı diyebileceğimiz dönem ile birlikte istihdamda ortaya çıkan artış, kadın işgücüne olan talebi daha da artırmış, ucuz ve uysal işgücü olması nedeniyle de, kadın işgücü işverenler tarafından tercih edilmiştir (Yorgun, 2010: 169).

Bu dönemde özellikle büyük ölçekli tekstil fabrikalarında nitelikli işgücü gerektirmeyen üretimin hızla yaygınlaşmasıyla kadın evden, ücretsiz aile işçiliğinden ve tarımsal alandan dışarı çıkmıştır. Ancak, niteliksiz kadın işgücü yine bu dönemde uzun çalışma saatleri ve düşük ücretlerle erkek işgücünün ikamesi olarak görülmüştür (Yılmaz vd., 2008: 91). O dönemde hakim olan iktisat anlayışının katı bir liberal anlayışa dayalı olması, kadın işgücünün düşük ücretler ve çok ağır şartlar altında çalışmaları sonucunu doğurmuştur. Fakat 19. yüzyılın ortalarından itibaren özellikle sanayi devriminin yaşandığı batılı ülkeler başta olmak üzere katılımcı müdahaleci devlet anlayışına geçiş ile çalışma sürelerinin yasalarla sınırlandırılması, bazı işyeri ve işkollarında kadınların çalışmalarının yasaklanması gibi koruyucu sosyal politikalar uygulanmaya başlamıştır (Altan ve Ersöz, 1980’ den akt.İşler, 2004: 78).

1929 ekonomik bunalımıyla ortaya çıkan işsizlik sorunu nedeniyle evlerine gönderilen kadınlar, İkinci Dünya Savaşı sonunda genişleyen savaş sanayii ve erkek işgücünün savaş yüzünden azalmış olması nedeniyle tekrar çalışma yaşamına dönme fırsatı bulmuşlardır. Kadınların işgücüne katılımını sanayileşmeden daha fazla etkileyen olay II. Dünya savaşı olmuş, savaş esnasında kadınların işgücüne katılımının önemli ölçüde arttığı gözlenmiştir. Bu artışın hem emek arzı hem de emek talebi ile ilgili nedenleri vardır. Emek arzı açısından bakıldığında; bir kısım kadın işgücü için piyasaya girişteki temel güdü vatanseverlik olurken, diğerleri için erkeklerin savaşa gitmeleri ile ailelerin gelirinin düşmesi ve kadının evde yapacağı işlerin azalması etkili olmuştur. Emek talebi açısından ise; erkeklerin savaşa gitmeleri ekonomide işgücü talebini ve ücretleri yükseltmiş, bu ise kadınların emek piyasalarına girişlerini teşvik etmiştir (Özer ve Biçerli, 2003: 58).

Bu dönemde erkek işgücündeki azalma nedeniyle ihtiyaç duyulan kadın işgücü, toplumda kadın emeğinin “yedek” olma niteliğini somut bir şekilde ortaya koymuştur (Çitçi, 1982’ den akt.Yılmaz vd., 2008: 92).

1900’le 1940 arası hemen hemen dünyanın tüm sanayileşmiş ana ülkelerinde resmi eğitilmiş işçilerin istihdamında artış yaşanmıştır. Ücretli istihdamda kadın sayısı artmış, evdeki dayanıklı ürünlerde teknolojik değişiklikler yaşanmış, ofis ekipmanları ve imalat sürecinde, endüstriyel yapıda değişiklikler ve özel firmaların organizasyon yapılarında değişiklikler yaşanmıştır (Adshade ve Keay, 2010:151).

Bu dönemde kamu ve hizmet sektörlerinde yaşanan büyüme, kadınların toplam işgücü içerisindeki oranlarını da hızla arttırmıştır (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 198). 1950’li yıllarda, istatistiksel verilere göre, 15-64 yaş grubundaki kadın nüfusun, gelişmekte olan ülkelerde % 50’si, gelişmiş ülkelerde ise % 47’si ekonomik olarak aktif, yani çalışma yaşamı içinde yer almaktadır. Gelişmiş ülkelerde 1950 yılında aktif nüfus içinde kadınların oranı % 36.7 iken, 1975’te % 40.6, 1985 yılına gelindiğinde ise, % 41.4 olmuştur (Koray, 1992’ den akt. İşler, 2004).

Kadın istihdamındaki bu artış sadece batıda görülmemiştir. Asya kaplanlarının gelişmesinin arkasında da, görünmez kılınan ucuz kadın emeği yatmaktadır. Kadınlar yığınlar halinde tarlalardan fabrikalara çekilmiş ve böylece, örneğin, Güney Kore’de sanayi üretimine ‘sınırsız emek ordusu’ kazandırılmıştır (Öztürk, 2010:106). Bu dönemde, yoksulluk nedeniyle kadınların düşük ücretle çalıştırılabilmesi; üretimin emek yoğun niteliği; işin niteliğinin örgü, dikiş gibi ‘kadın işi’ olarak nitelenen ev işlerinin uzantısı olarak görülmesi; kadınların uysal olmalarını bekleyen toplumsal cinsiyet anlayışı; kadınlar için ‘elverişli’ olduğu düşünülen ev eksenli işlerin önemi kadın istihdamının yaygınlaşmasını açıklayan etkenler olarak özetlenebilir (Öztürk, 2010: 115).

1.1.3. Küreselleşme ve Yeni Ekonomik Düzen

Küresel sözcüğünün kökeni çok eskilere dayanmakla birlikte bugünkü anlamıyla 1960’larda tartışılmaya başlanmış ve 1980’lerle gündemdeki yerini almıştır. “1978-1980 yıllarında, Çin’de Deng Xiaoping tarafından piyasa reformlarının yapılması, İngiliz başbakanı Margaret Thatcher ve onun İngiliz planlı ekonomisine saldırısı ve ABD başkanı Ronald Reagan ve onun ekonomik deregülasyon programının seçilmesi ile bu süreç başlamıştır (Robert, 2010: 56).

Yirminci yüzyılın son çeyreğinden itibaren iktisadi, siyasi, kültürel yapı ve süreçlere damgasını vuran; temelde kapitalizmin gelişmesi, yayılması ve derinleşmesi anlamını taşıyan, Uluslararası Para Fonu ve Dünya Bankası gibi kuruluşlar ile çokuluslu şirketlerin teknolojik devrimleriyle beslenen bu süreç dünya ekonomisini bir bütün olmaya yöneltmekte, sermaye gibi üretim ve hizmet faaliyetleri de uluslararası bir nitelik kazanmaktadır. Sanayi döneminin sonu 1960’lı yılların ikinci yarısından sonra

Fordizmin bunalımı ile belirmeye başlamış, 1974 petrol bunalımı ise bir kırılma noktası olmuştur. Bu süreçte ekonomik daralmanın işsizliği yükseltmesi, sosyal güvenlik harcamalarındaki artış devlet harcamalarını görece olarak arttırmıştır. Artan devlet harcamaları sermaye tarafından bunalımın nedeni olarak gösterilmiştir. 1970’li yıllarda yeniden yapılanma başlamış, fordist birikim rejiminin yerini “postfordizm” olarak da adlandırılan esnek birikim ve küresel tekelleşen düzenlemeler almıştır (Önder, 2013:42-43). Küresel ekonomi içerisinde ülkelerin hızlı entegrasyonunun, eşit görülmemiş şekilde piyasanın genişlemesinin ve küresel ölçek üzerinde kapitalist ilişkilerin derinleşmesinin arkasında, neo-liberal ekonominin yeniden güçlenişini itici bir güç olmuştur (İşler, 2004: 53). Kapitalist küreselleşmeyle birlikte neoliberal politikalar kapsamında birçok ülke, ekonomilerini yeniden düzenlemek durumunda kalmıştır. Birçok firma iş yerlerini iş güvenliği yasalarının olmadığı (ya da zayıf olduğu), ucuz iş gücüne sahip yerlere kaydırırken ilk planda yine kadınların haklarının budanması hedeflenmiştir. Sonuçta küreselleşmenin etkisi halkın her katmanı için ayrı olsa da, kadının yaşamına biraz daha farklı yansımıştır (Değirmenci, 2003: 18- 20).

Uluslararası işbölümü ve çok uluslu şirketlerin gelişmekte olan ülkelere sanayi yatırımları yapması, özellikle 1960 sonrasında birçok çalışan kadını kendi ülkelerinde, gelişmiş ülkelerin işgücü piyasasının bir parçası haline getirmiştir. Sanayileşmenin gelişimi ile birlikte ücretli kadın işgücü kullanımı artmakla kalmamış, ayrıca kadın işgücü, işgücü piyasasında kalıcı olma özelliği de kazanmıştır. Kadınların çalıştıkları alanlarda da değişiklikler yaşanmıştır. Ev dışında tam zamanlı işlerde çalışmaya, yarı zamanlı çalışma eklenmiş, hizmet sektöründe çalışanların oranı sanayi sektöründe çalışanların üzerine çıkmıştır (Kaya, 2009: 29).

Bazı yazarlar küreselleşme süreciyle ortaya çıkan toplumsal yapıya bilgi toplumu ismini vermektedirler. Sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçiş sürecinin daha hızlı gerçekleşmesinin temel nedeni, yeni teknolojilerin gelişme hızı ve insanların buna uyum esnekliği ve sürekliliği olmuştur (Çalık ve Çınar, 2009: 82). Özellikle 1970 sonrası yaşanan teknolojik değişimler ve 1990’larda hız kazanan bilişim teknolojilerindeki gelişmeler çalışma ilişkilerinde birçok yeni konuyu gündeme getirmiştir. Teknolojinin çalışma yaşamının bugünkü görünümü üzerindeki etkileri küreselleşmenin ve neo-liberal ekonomi politikalarının etkileri ile eş zamanlı ve eşgüdümlü bir biçimde

olmaktadır. Yaşanan değişimin en belirgin yanı, istihdamın sanayi sektöründen hizmet sektörüne kayması ve fikir emeğinin belirginliğinin daha çok hissedildiği bir üretim yapısının oluşmasıdır. Beyaz yakalı işçilere olan ihtiyacın artması, insanları iş sahibi olmayla ilgili yalnızca para kazanmakla ilgili sınırlı bir algıya sahip olmaktan çıkararak, çalışma hayatında ve sonrasında güvence sağlayan, gelişme imkânı tanıyan, mesleki birikimi destekleyen çalışma ortamları aramaya sevk etmiştir (Aksoy, 2012: 401).

Bilgi odaklı yeni toplum yapısı, hızlı iletişim, sürekli değişim gösteren yeni teknolojiler bilginin tüm alanlarda temel güç ve kaynak kabul edilmesine ve hayatımızın olmazsa olmaz bir gereksinimi olmasına yol açmıştır. Sanayi toplumunun mekanik alt yapısı fiziksel emeği ön plana alırken, bilgi toplumunun bilişim alt yapısı ise zihinsel emeği ön planda tutmaktadır. Sanayi toplumu iş bölümünü ortaya çıkarmışken bilgi toplumunda paylaşım, kullanımla gerçekleşmektedir (Çalık ve Çınar, 2009: 82-83). Sanayi ötesi toplum yaklaşımında yeni teknoloji, sanayi-ötesi dönüşümün yegâne kaynağı ve motor gücüdür (Yorgun, 2010: 172). Bilginin en önemli unsur kabul edildiği günümüz bilgi toplumunun insanlığa getireceği değişim ve dönüşümün sanayi toplumundan çok daha derin ve köklü olacağını göstermektedir (Çalık ve Çınar, 2009: 83). Artık kadın işgücü, üretim tarzında ortaya çıkan ilerlemelerle birlikte talep edilen işgücü olmaktadır. Kas gücüne dayalı işgücü ihtiyacının azalması, kadınlar lehine yapılan ulusal ve uluslararası düzenlemeler, kadınların eğitim seviyelerinin yükselmesi, mesleki eğitim almaları, fordist üretim tarzının yayılması, yeni istihdam modelleri, otomasyonun çalışma hayatında daha çok yer alması gibi gelişmeler bu süreci beslemektedir. Özellikle yüksek teknolojik gelişmeler ve hizmetler sektörünün ön plana çıkmasıyla birlikte kadın işgücü geçmiş şartlarla karşılaştırıldığında çalışma hayatında avantajlı bir konuma yükselmektedir. Estetik ve duygusal zekânın ön plana çıktığı çalışma hayatında tercih edilen kadın işçiler yeni bir dönemle karşı karşıyadır (Yorgun, 2010: 169). Gelişmiş ekonomilerde sanayi sektöründe kadın istihdamı yarı yarıya azalmış, ağırlıklı olarak eğitim ve sağlık olmak üzere %85' den fazla hizmet sektöründe yoğunlaşmıştır (ILO, 2012: VIII). 1990 yılında, dünya genelinde tarım dışı sektörde çalışan kadın oranı %35 iken bu oran 2000 yılında %37' ye, 2010 yılında ise %40' a yükselmiştir (Cesim vd., 2013: 1850).

Sanayileşmekte olan bir toplumda kadının toplumdaki yeri eşitsizlikler ve kadınlar aleyhine olurken, gelişmiş sanayi toplumlarında kadının yeri erkeğin konumuna ya eşit ya da kadının lehine gelişmiştir. 20. Yüzyılda toplumsal yapılar ağırlıklı olarak erkek egemen yapılara sahip olmasına karşılık, yüzyılın sonuna doğru kadınlar özellikle gelişmiş ülkelerdeki çalışma hayatında önemli bir konuma yükselmiş, 21 yüzyılda kadın işgücü oranının geniş iş piyasalarında eşit veya egemen konuma gelmesi yüksek ihtimaldir (Yorgun, 2010: 174).

Gelişmiş toplumlarda kadının çalışması temel bir hak olarak kabul görmekte olup, ABD, İngiltere ve diğer gelişmiş ülkelerde kadınlar iş gören, uzman ve girişimci olarak bilgi toplumunu egemenlikleri altına almaya başlamışlardır. Kadınların beşeri kaynaklara, yaşam kalitesine, yakın ilişkilere, aile ve çalışma yaşamı arasındaki uyuma ve kuşaklar arası dayanışmaya olumlu katkıda bulundukları yadsınamaz bir olgudur (Kocaman, 1995'den akt. Bedük, 2005: 108). Çalışma hayatında kadınların yer almasını kolaylaştıran ekonomik, teknolojik, yasal gelişmelerin haricinde bu süreci besleyen bazı temel olumlu değişiklikler mevcuttur. Bu gelişmeleri ana başlıklarıyla şöyle sıralamak mümkündür (Yorgun, 2010: 183):

1. Kentleşme,
2. Kadınların eğitim düzeyinde ortaya çıkan değişim,
3. Kültürel değişim,
4. Çekirdek aile,
5. Doğum oranlarının düşmesi,
6. Evlenme yaşının yükselmesi,
7. Cinsiyete dayalı ayrıma ilişkin mücadeleler,
8. Kreş, anaokulu gibi hizmetlerin yaygınlaşması,
9. Aile içi rollerde ortaya çıkan değişim.

Tüm bu gelişmeler, günümüz literatürüne mavi ve beyaz yakalı işgücü kavramından sonra "pembe yakalı işgücü" kavramının da eklenmesine yol açmıştır. Bu kavram günümüzde kamu ve özel sektörde büro vb. işlerde çalışan ve sayıları gün geçtikçe artan kadın işgücünü nitelendirmektedir (Aydın, 2008: 18).

Tarım toplumundan bilgi toplumuna geçiş sürecinde tarlalarda ve fabrikalarda her zaman gereksinim duyulan kadın işgücü, bugün geline nokta, ülkelerin gelişmişlik düzeylerine göre, bazen bilgi toplumlarının ihtiyaç duyduğu nitelikli işlerde faaliyet gösterirken bazen de halen tarım ve sanayi toplumlarının özelliklerini taşıyan gelişmemiş ya da az gelişmiş ülkelerde tarımsal üretimde ve fabrikalarda niteliksiz işlerde faaliyet göstermektedir (Yılmaz vd.,2008: 91).

1980’li yıllarla birlikte hızlı bir değişim süreci içerisinde giren dünyamızda, işgücünün ve tüketicilerin demografik özelliklerinde meydana gelen değişmeler, kadının geleneksel statüsünü değiştirmekle kalmamış, bunun sonucunda kadınların sosyal ve ekonomik yaşamda aldıkları rol giderek artmaya başlamıştır. Bu doğrultuda kadınların işgücüne katılma ve kariyer geliştirme olanaklarında da önemli değişimler yaşanmıştır (Kaya, 2009: 31). Bu yeni dönem kadın işgücü için yeni fırsatlar doğurmakla beraber birtakım sıkıntıları da beraberinde getirmiştir. Bu sıkıntılardan birisi sektörel tercihlerdir. Çünkü kadınların istihdam edilebilecekleri sektör tercih imkanları çok kısıtlıdır. Bu sektörel ayırım, gelişmekte olan ekonomilerde tarım sektöründen çıkılması ve gelişmiş ekonomilerde endüstri sektörünün dışında kalıp hizmet sektöründe yer alınmasıyla artış göstermektedir (Global Employment Trends for Women, 2012: VIII). Hizmet sektörünün feminizasyonu (ve informelleşmesi) olarak anılan süreçte, yatay ve dikey katmanlaşma gittikçe katılaşmaktadır: yatay katmanlaşmayla, kadın işi kadın işi olarak kalmaya devam etmektedir: hemşire, öğretmen, diyetisyen, sekreter, satış elemanı, sosyal hizmetli, kamu hizmeti sunanların çok büyük çoğunluğu hala kadındır; yani ilişkisel/ müşteriyle yüz yüze nitelik taşıyan işler daha çok kadınlar tarafından yürütülmekte, öte yandan mühendislik, montaj hattı üretimi, bilim/teknoloji ile ilgili işler de erkek işleri olarak kalmaya devam etmektedir (Özkaplan, 2009). Sanayileşme, sanayi sektörünün küçülmesine, onun yerini hızla hizmetler sektörünün doldurmasına neden olmuştur. Bu büyüme trendi hizmetler sektörünü sıralamada birinci konuma yükseltirken, kadın işgücünü de olumlu yönde etkileyerek, çalışma hayatında kadınların ağırlıklı bir konuma yükselmelerine yol açmıştır (Yorgun, 2010:174).

1.2. Kadın İşgücünün Genel Görünümü

1.2.1. Dünyada Kadın İşgücü

Kadınların iş piyasasında etkin hale gelmesinde toplumsal gelişmelerden ekonomik gelişmeye, teknolojik ilerlemelerden üretim tarzlarında ortaya çıkan değişime kadar pek çok faktör etkili olmuştur. Tarihi seyir içinde, işgücüne katılımın tarım toplumlarında yüksek, buna karşılık sanayileşme ve kentleşmedeki gelişmeye paralel olarak önce azalan sonra da eğitim düzeyindeki artışa paralel olarak artan bir seyir izlediği görülür (Işığışık, 2005: 114).

Günümüzde kadın işgücü sayısının artmasında, hizmet sektöründeki gelişmelerin yanı sıra, birbiriyle ilişkili pek çok faktörün etkili olduğu bilinmektedir. Bu faktörlerin başlıcaları aşağıdaki şekilde sıralanmaktadır (Koray vd., 2000: 214-215):

- *Dünya genelinde çalışan kadınları koruyucu ve destekleyici yasaların ve uygulamaların artması,
 - *Demografik gelişmeler,
 - *Eğitim olanaklarının artması,
 - *Standart dışı (atipik) çalışma şekillerinin ortaya çıkması ve giderek yaygınlaşması,
 - *Evlenme oranlarında azalma, buna karşılık boşanma oranlarında artış,
 - *Toplumların, kadınların çalışmasına yönelik tutumlarında meydana gelen olumlu gelişmeler,
 - *Çocuk bakımı
- ve diğer hizmetlerdeki iyileşmeler (Cesim, vd.; 1849).

Yaşanan bu gelişmeler dünyanın birçok ülkesinde kadın istihdam oranlarında artışa neden olmuştur. Tablo 1’den görülmektedir ki AB bölgesinde kadın istihdam oranları 2014’ de 59,6’ ya çıkmıştır. Japonya %12’ ye yakın bir artışla %63,6 gibi bir orana ulaşmıştır. İstisnaen ABD’ de önemli bir değişim görülmemektedir. Türkiye açısından bakıldığında ise son yıllardaki artış trendine rağmen %29,5 oran ile hala Avrupa ortalamasının çok gerisindedir. İsviçre, Norveç, İsveç gibi ülkeler %70’in üzerinde kadın istihdam oranına sahiptir. İşgücü piyasasında yer alan İspanyol kadınların oranı son yirmi yılda yaklaşık %54 artmıştır. Benzer şekilde İspanyol kadın işçi sayısı iki kat artmış, 1987’ de % 23’ den 2007’ de %43,8’ e çıkmıştır (Fernandez, vd. 2010: 238). Bu

durum sadece Avrupa için geçerli değildir Son yıllarda Latin Amerika’da kadınlar için ortaya çıkan daha geniş fırsatlar, daha az kültürel baskı ve daha iyi çocuk bakımı hizmetleri, kadınların işgücüne katılımını artırmaya başlamıştır. Bu durum, bölgenin ekonomisine de katkılarda bulunmakta, özellikle istihdam olumlu yönde etkilenmektedir (Tunç, 2014:25).

Tablo 1: Seçilmiş Bölgelerde Kadın İstihdam Oranları (15-64 yaş)

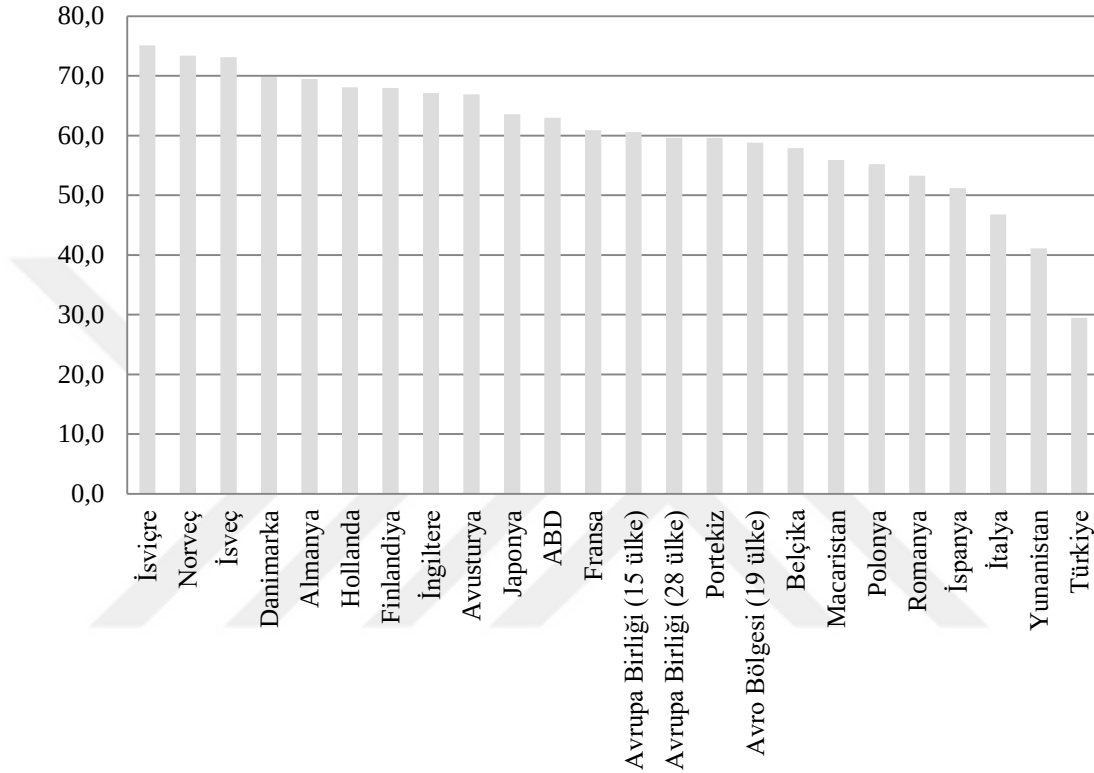
	1992	2000	2004	2005	2009	2010	2013	2014
İsviçre	:	69,3	70,3	70,4	73,6	72,5	74,4	75,1
Norveç	:	73,6	72,2	71,7	74,4	73,3	73,5	73,4
İsveç	73,1	70,9	70,5	70,4	70,2	69,7	72,5	73,1
Danimarka	69,7	71,6	71,6	71,9	72,7	71,1	70,0	69,8
Almanya	55,9	58,1	59,2	59,6	65,2	66,1	69,0	69,5
Hollanda	51,8	63,5	65,8	66,4	71,5	69,3	69,0	68,1
Finlandiya	63,7	64,2	65,6	66,5	67,9	66,9	67,8	68,0
İngiltere	60,8	64,7	65,6	65,8	64,9	64,5	65,8	67,1
Avusturya	:	59,6	59,7	61,1	65,2	65,7	66,9	66,9
Japonya	56,9	56,7	57,4	58,1	59,8	60,1	62,5	63,6
ABD	63,5	67,8	65,4	65,6	63,4	62,4	62,3	63,0
Fransa	51,4	55,2	58,3	58,4	59,9	59,8	60,4	60,9
Avrupa Birliği (28 ülke)	:	:	55,5	56,1	58,4	58,2	58,8	59,6
Portekiz	55,9	60,5	61,5	61,6	61,5	61,0	57,9	59,6
Belçika	44,3	51,5	52,6	53,8	56,0	56,5	57,2	57,9
Macaristan	:	49,7	50,7	51,0	49,6	50,2	52,6	55,9
Polonya	:	48,9	46,2	46,8	52,8	52,6	53,4	55,2
Romanya	:	57,5	52,1	51,5	52,0	52,5	52,6	53,3
İspanya	31,5	41,3	48,8	51,8	53,3	52,8	50,3	51,2
İtalya	:	39,6	45,5	45,4	46,4	46,1	46,5	46,8
Yunanistan	36,2	41,7	45,2	46,0	48,9	48,0	39,9	41,1
Türkiye	:	:	:	:	24,2	26,2	29,6	29,5

Kaynak: Eurostat (Erişim tar. 09.11.2015)

Yaşanan bu gelişmelerin temelinde kadınlara yönelik bakış açısındaki gelişmeler ve yapılan pozitif ayrıcalık düzenlemelerinin katkısı büyüktür. Buna karşın Türkiye planladığı hedeflere ulaşmaktan hala çok uzaktadır.

Grafik 1’ den de görülmektedir ki Türkiye oransal olarak Avrupa birliği ortalamasının ancak yarısına ulaşabilmiştir. Bu durum Türkiye için çözülmesi gereken bir sorun olarak varlığını devam ettirmektedir.

Grafik 1: Kadın İstihdam Oranları, 2014 (15-64 yaş)



Kaynak: Eurostat verileri kullanılarak hazırlanmıştır.

Kadın istihdam oranlarının düşüklüğü toplam istihdam oranını da aşağı çekmektedir. Kadın istihdam oranlarının düşüklüğü Türkiye’nin toplam istihdam oranlarının da Dünya ortalamasının oldukça gerisinde kalmasına yol açmaktadır.

Kadın istihdamı AB içinde her zaman dikkate alınan konulardan biri olmuştur. Avrupa Birliğinde kadın istihdamına yönelik direktifler, Avrupa Ekonomik Topluluğunun kuruluş anlaşması olan 25.07.1957 tarihli Roma Antlaşması ile başlamış, 1974 tarihli Paris Zirvesi, 1992 tarihli Maastricht Anlaşması ve 1997 tarihli Amsterdam Antlaşması ile devam etmiştir. Avrupa Komisyonu'nun Avrupa sosyal politikasına ilişkin 1994

tarihli Beyaz Kitap'ta, kadınların aile ve iş yaşamlarını kolaylaştırmayı amaçlayan öneriler sunulmuştur. Bunlardan biri 1996 yılından itibaren her yıl yayınlanmasına karar verilen Eşitlik Raporudur (Yorgun, 2010: 180). Avrupa Birliği, Lizbon Stratejisi ile nüfusun yaşlanmasının işgücü piyasalarına ve sosyal hayata etkileri ile mücadelede makro politika öncelikleri belirlemiş bulunmaktadır. Bu açıdan bakıldığında, daralan işgücü arzını genişletmek ve sosyal uyumu sağlamak için daha fazla kadının işgücü piyasasına dâhil edilmesi temel öncelikler arasında tanımlanmıştır (Tunç, 2014: 54). Avrupa Komisyonu'nun 1 Mart 2006'da kabul ettiği ve 2006–2010 dönemini kapsayan Yol Haritası da cinsiyet eşitliğini her alanda sağlamayı hedeflemektedir. Bu kapsamda, ekonomik ve sosyal hayatta fırsat eşitliğini desteklemek, kadınlar ve erkekler için aile hayatı ve meslek hayatı arasında uzlaştırma sağlamaya yönelik politikaları teşvik etmek, kadınların ve erkeklerin karar alma sürecine dengeli katılımını teşvik etmek, eşitlik hakkını kullanma şartlarını güçlendirmek amaçlanmaktadır (<http://www.euractiv.com.tr>)

Avrupa Birliği üzerine yapılmış bir çalışmada, kadın işgücüne duyulan ihtiyacın artmasıyla birlikte, devletlerin çocuklar ve yaşlılar için sağladığı kamu kolaylıklarının azlığı nedeniyle, göçmen kadınların istenen düzeyde formal olarak iş sektörüne giremediği görülmektedir. ABD’de göçmen kadınlar ev eksenli çalışmada en büyük işçi grubunu oluşturmaktadır. Benzer şekilde AB’de de yaklaşık 1 milyon ev eksenli çalışan kadın vardır. AB ülkeleri arasında yapılmış büyük bir araştırmanın sonuçları, ev eksenli çalışmaya olan ihtiyacın artmakta olduğunu altını çizmektedir. Yaşlanan nüfus, değişen aile yapıları ve yeni sosyal ve kültürel yaşam tarzlarının ortaya çıkışının ev eksenli çalışma için bir talep yarattığı ifade edilmektedir (Kofman, 1999’ dan akt. Buz :45). Birçok ülkede olduğu gibi Avustralya da iş ve aile yaşamını kaynaştırmayı isteyen insan sayısındaki artış nedeniyle işgücü piyasasında birçok değişiklik yaşamıştır. Mesela Avustralya’da artan bir oranda çift kariyerli eşler, çift gelirli aileler veya çocuklu ya da yaşlı bakım sorumlulukları olan bekar aileler vardır (Hayman, Rasmussen,2013: 45). Hollanda’da kadınların kısmi süreli istihdam oranı artarken, hane yapısı tek gelir getiren erkek modelinden erkeğin tam zamanlı kadının ise kısmi süreli çalıştığı modele doğru değişmektedir (Kapar, 2011: 130).

Avrupa Birliği ülkelerinde kadınlar işgücü piyasasında yer alsalar bile özellikle çocuk sahibi olma, yaşlı bakımı gibi alanlarda sıkıntı yaşamaktadır. “28 AB ülkesinde

hemşirelik, sekreterlik gibi feminine mesleklere yönelmesine yol açmıştır. Böylece erkeksi ve kadınsı meslek ayırımı ortaya çıkmıştır (Bedük, 2005).

Cinsiyet rolleri kadının işgücüne katılımında belirleyici olmakta, kadınlar kadınsı işler olarak nitelenen, hizmet ve bakımla ilgili hemşirelik, hosteslik, öğretmenlik, tezgâhtarlık gibi işlerde çalışmaktadırlar. Bu meslekler kadın meslekleri olduğu için söz konusu işler, ücret ve çalışma koşulları açısından toplumda sürekli değer kaybına uğrarlar (Koray vd., 1999'den aktaran Adak, 2007: 139). Bütün ülkelerde hemşirelik, öğretmenlik, sekreterlik, tezgâhtarlık gibi meslekler kadınların yoğunlaştığı mesleklerdir. Belli meslek ve işlerde kadın yoğunlaşması ABD ve İngiltere gibi birçok sanayileşmiş ülkede azalmakla beraber devam etmektedir. Ayrıca uzun yıllar birçok ülkede bazı işler kadınlara kapalı tutulmuştur. Örneğin Yunanistan'da kadınların baro'ya, noterlik mesleğine kabul edilmesi 1954 yılında çıkarılan yasa ile sağlanmıştır (Tokol, 1999 akt. İşler, 2004: 79). Bankacılık gibi kadın emeğinin yoğun olduğu sektörlerde bile işe alımlarda kadınlara evlilik ve çocuk sahibi olma niyetlerinin sorgulandığı bilinen bir gerçektir (Dedeoğlu, 2009: 41-55).

Tarihi süreç içinde toplum yaşantısındaki asıl yerinin ailesi ve evi olduğu görüşü nedeniyle kadınlar, bireysel kazanç elde etmeye yönelik iktisadi faaliyetlerin dışında, doğal bir iş bölümü algısı bağlamında ev odaklı işleri yapmak zorunda kalmıştır. Ancak yaşanan sosyal, siyasal ve ekonomik değişimler sürecinde, toplumsal ve ekonomik kalkınmada kadınların etkin biçimde yer alması, işsizlik ve yoksulluk sorununun çözümünde önemli bir rol oynayacağı kanaati hâsıl olmuştur (Karabıyık, 2012: 232). Dünya genelinde kadın işgücünde artış olmasına rağmen, gelişmiş ülkelerde dahi bu artış cinsiyete dayalı işbölümünü ortadan kaldırmaya yönelik biçimde gerçekleşmemektedir (Yılmaz vd.,2008: 92). Cinsiyete dayalı iş bölümü çerçevesinde 'ekmek kazanan' erkek ve ailedeki bireylerin bakımlarını sağlayan 'dişi kuş' kadın rolü ortadan kalkmamıştır (Adak, 2007: 139). Kadına yönelik "cinsiyet-dişil işler algısının" ev işlerinin kadın tarafından "uzmanlık" alanı görülmesi dışında, daha başat olan çocuk sahibi kadının işgücüne katılımının önündeki engel olarak görülen temel algı,"annelik" vasfı, da öne çıkmaktadır (Belet, 2013: 213). Türk toplumlarında erkeğin egemen olduğu ataerkil bir aile yapısı vardır. Bu nedenle aile kurumunun sürdürülmesinde erkek

ailede evin geçimini sağlama görevini üstlenirken kadına da ev işlerini yapma, çocuklara bakma ve büyütme gibi görevler bırakılmıştır (Doğan vd., 2011: 5).

Teknolojik ilerlemeler üretim alanındaki verimliliği artırırken, “kadın işi ve erkek işi” kavramındaki keskinlik giderek azalmaya başlamış ve cinsiyete dayalı iş bölümü geçmişle mukayese edildiğinde eski önemini yitirme sürecine girmiştir (Yorgun, 2010:172). Eagly, Wood ve Diekman’a (2000) göre günümüzde düşük doğum oranı, çocukların beslenmesi için emzirmeye daha az önem verilmesi ve çocuğun büyütülmesi işinin sadece kadına ait olmaması gibi nedenlerle kadınlar artık geleneksel işlerden farklı işlere yönelmekte ve erkek egemenliğindeki rollere kolayca uyum sağlamaktadırlar (Yorgun, 2010: 184). Çalışmayan kadın zaman ve enerjisinin neredeyse büyük çoğunluğunu ailesi için kullanırken, çalışan kadın iş ve aile yaşamı arasında denge kurmak durumundadır. Bu dengeyi sağlayabilmek özellikle işbölümünün geleneksel cinsiyet rolleri temeline göre ayrıldığı toplumlarda daha güç olmaktadır (Adak, 2007: 137).

1.2.1.2. İkincil İşgücü

Sanayi Devriminden itibaren kadın işgücü hep ucuz emek olarak görülmüştür. Bu nedenle ekonomik krizler kadının işgücüne katılımını arttırmış ancak çalışma koşulları üzerinde olumlu bir etkisi olmamıştır (Önder, 2013: 35). İşgücü piyasasında genel olarak kadınların yapısal kırılmalardan ve şoklardan daha çok etkilendiği görülmektedir (Özkan ve Altınsoy, 2015: 129). Kriz koşullarıyla başetmek ve hayatta kalmak için kadınların yüksek ücretlerden düşük ücrete, formelden enformel işlere kaydığı ve dolayısıyla daha güvencesiz işlerde çalışmak zorunda kaldıkları görülmektedir (Öztürk, 2010: 124).

Kadınların çalışma hayatına giriş nedenleri araştırılırken en çok gözlenen olgulardan birisi kadının ailede yedek işgücü oluşturmasıdır. Yani kadınların büyük çoğunluğu aileye ikinci bir gelir kaynağı sağlamak zorunluluğundan dolayı çalışma hayatına girmişlerdir (Demirhan ve Ekonomi, 2005: 2). Kadının emeği karşılığı aldığı ücretin aile bütçesine katkı olarak ya da ek gelir olarak tanımlanışı yani aileyi geçindirmesi gerekenin erkek olduğunun kabulü ve piyasanın kadını yedek işgücü olarak görmesi onların düşük ücret almalarına zemin hazırlamaktadır (Adak, 2007: 140). Kriz

dönemlerinde veya zorunluluk durumunda kadınların istihdama katılmaları, aile ve toplum içindeki yüklerini azaltmamakta, aksine pozisyonlarını değıştirmezen yüklerini arttırmaktadır (Önder, 2013: 43). Kadınların istihdama katılmaları, aile içinde ev işleri ve çocuk bakımındaki yükümlölüklerini azaltmamasına karşın özellikle yoksul hanelerde ekonomik krizin olumsuz etkileri değerdendirilirken kadının haneye sağladığı ekonomik katkı önemsenmemektedir (Ecevit,1998,s.67-72'den akt. Önder, 2013). Ekonomik kriz dönemlerinde her zamankinden daha fazla kadınların ev/aile içi düzeni sağlayıp toplumsal düzen için denge unsuru olmaları beklenir (Değirmenci, 2003: 20).

Kısacası kadın sosyal yaşamda doğrudan kendini temsil edip söz hakkına sahip olması gerekirken toplumsal ve bireysel yaşamında “bir açığı kapatan ya da bir deliğı tıkayan” konumundadır (Değirmenci, 2003: 21). Kriz dönemleri kadınlar için tarihsel olarak yüksek olan istihdam büyüme oranlarını tersine çevirmekte ve bu durumun 2017'den önce eski trendine dönmeyeceğı öngörülmektedir (ILO, 2012: vi).

1.2.1.3. Esnek Çalışma

1970'lerden sonra hızla gelişen küreselleşme süreci ve teknolojik gelişmeler üretimin şeklini ve yapısını değıştirmiş esnek üretim sistemleri Fordist üretim yapısının yerine geçerek esnek çalışma veya standart dışı çalışma olarak adlandırılan çalışma biçimlerini yaygınlaştırmıştır (Aksoy, 2012: 402).

Esneklik kavramının taraflarca farklı değerdendirmelere tabi tutulması, söz konusu kavramın herkes tarafından genel kabul gören bir tanımının yapılmasını zorlaştırmaktadır. Bazı yazar ve bilim adamlarına göre; esneklik, krizin temel nedenini oluşturan sosyal ilişkilerin yeniden düzenlenmesi için yeni bir yaklaşımın yasallaştırılmasını içeren ve geçmişteki ekonomik kuramların ve stratejilerin başarısızlığını dikkate alarak, en güçlü sosyal tarafların özgürlüklerini ve özerkliklerini kısıtlamak, sosyal kazanımları yok etmek ve zorunlu uyarlamaların maliyet yükünü en zayıflara yüklemek amacını üstlenen bir kavram iken; bazılarına göre ise, ekonomik durumun istikrarsız bir seyrinde takip etmesi durumunda, çalışma saatlerinin ve işgücünün bu duruma göre uyarlanması ya da ücretleri ekonomideki talebe göre uyarlamayı ve söz konusu bu süreç için ücretleri yeniden düzenlemeyi içeren ve bu çerçeve dahilinde gelişimini sürdüren bir kavramdır (Yasım, 2011).

Esnek çalışma; kısmî süreli çalışma, belirli süreli çalışma, geçici iş aracılığı sağlayan istihdam büroları işçisi olarak çalışma, evde çalışma, çağrı üzerine çalışma, alt işveren işçisi olarak çalışma, görünüşte kendi işveren (bağımsız çalışan) ancak pratikte sözleşme ile işverene bağımlı çalışma gibi tam süreli olamayan, süreklilik arz etmeyen istihdam şekillerinin geliştiği alanı belirtmektedir. Esnek çalışma biçimlerinde “iş”, işin yapıldığı mekan ve zaman bakımından farklılığa uğramaktadır. Sadece belli işyerlerinde değil, aynı zamanda birden fazla işyerinde daha kısa zamanda ve farklı saatlerde yapılan işler de esnek çalışma biçimleri ile sağlanmaktadır. Dolayısıyla iş hayatı ile uyum sorunu yaşayan ve normal çalışma biçimi ile çalışamayacak durumda olan kişilere alternatif bir çalışma biçimi sunulmuş olmaktadır (Karakoyun, 2007: 6-7).

Esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşması aynı zamanda “yeni ekonomi” olarak adlandırılan dönemin bir özelliği olarak ortaya çıkmaktadır. Yeni ekonomiye ait ürün ve hizmetler enformasyonun bilgiye dönüşmesi ve bilginin yönetimi, işlenmesi ve dağıtımı ile ilgili endüstrilerdir. Bilişim teknolojilerinin kullanımı aynı zamanda, iş süreçlerinde, örgüt yapısında, nitelikli işgücünde, ürün yeniliklerinde ve hizmetlerin ulaştırılmasında değişiklikler yapılmasını gerektirmektedir (Aksoy, 2012: 402). İş yaşamında teknolojinin yoğun kullanılması çalışma koşullarındaki esneklik uygulamalarını olanaklı hale getirmiştir. Buna bağlı olarak iş kavramı ve işgücünün nitelikleri de değişim göstermiştir. Tüm bu değişim farklı işgücü ve işletme yapılanmalarına neden olduğu gibi aile içerisinde de yeni rol dağılımlarını beraberinde getirmiştir. Erkeklerin çalıştığı tek kazanımlı aileler yerini ailede hem kadının hem de erkeğin çalıştığı çift kazanımlı ailelere bırakmıştır. Kadının ve erkeğin iş ve aile yaşamında sorumluluklarını eksiksiz gerçekleştirme arzusu denge kurulmasını da zorunlu hale getirmiştir (Doğrul, 2010: 12).

Küreselleşmenin işgücü piyasasına etkisi olarak öncelikle üretim sisteminde esneklik adı altında meydana gelen dönüşüm, kadın işgücü arzında, işgücüne katılım oranında ve ücret düzeyinde ciddi değişiklikler meydana getirmiştir. Özellikle çalışma saatlerindeki esneklik, evli ve çocuklu kadınların işgücüne katılım oranının artmasını sağlamıştır (Çolak ve Kılıç, 2001, 34-49).

Esnek istihdam modellerinde, artık bir hizmet akdine dayanarak, yasalarla sınırlanmış olan belirli gün ve haftalık çalışma sürelerine göre, günün belli bir saatinde işverene ait işyerine gelip çalışan ve belirli sürelerde izinlerini, tatilini kullanan standart bir işçi tipi

yoktur. Klasik ya da standart olarak nitelendirilen hizmet ilişkilerinin yanı sıra uygulanmaya başlanan bu yeni istihdam biçimleriyle, yarım gün ya da haftanın belirli günleri çalışan, geçici olarak istihdam edilen, çağrı üzerine çalışmaya gelen hatta işyerine gelmeden kendi evinde çalışan işçi tipi ortaya çıkmıştır (Kocabaş, www.sbe.dpu.edu.tr). Esnek çalışma modellerinden biri olan kısmi çalışma uygulaması ile çalışanlar işyerinde tam zamanlı çalışma yerine part-time (yarı zamanlı) çalışma yapabileceklerdir. İş yaşamı içerisinde yoğun olarak kullanılan diğer esnek çalışma modellerini de evde çalışma, tele çalışma, esnek vardiya uygulamaları ve ödünç iş ilişkisi vb. olarak sıralamak mümkündür. Bu esnek çalışma modelleri ile bireyler işyerinin dışında da olsa işyeri amaçlarına uygun olarak çalışma imkanı bulurken, sahip oldukları diğer rolleri de kolaylıkla yerine getirebilmektedirler (Doğrul, 2010: 14).

Dünyada kısmi süreli istihdamda bir artış yaşanmaktadır. Bu artış AB' nde son 8 yılda %1,7 oranındadır (Tablo 2). Kadınların kısmi süreli olarak yüksek çalışma oranlarına sahip olduğu ülkelerde toplam istihdam oranlarının da nispeten yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 2: Kadınların Kısmi Süreli Çalışma ve Toplam İstihdam Oranları

	2006	2014	Kadın İsth. Oranı(2014)
AB 28	30,5	32,2	59,6
İsveç	38,3	37,2	73,1
İsviçre		60,9	75,1
Norveç	44,8	38,7	73,4
Almanya	45,4	46,3	69,5
Danimarka	34,9	35	70,4
Finlandiya	18,7	19,3	68
Hollanda	74,5	76,7	68,1
Fransa		30,5	60,4
Portekiz	12,8	12,6	59,6
Belçika	41	41,2	57,9
İspanya	22,4	25,5	51,2
İtalya	26,3	32,1	46,8
Yunanistan	10	13	41,1
Türkiye	16,8	22	29,5

Kaynak: Eurostat verilerinden hazırlanmıştır.

Kısmi süreli istihdam edilenlerin büyük bir çoğunluğunu da kadınlar oluşturmaktadır. Gelişmiş ülke örnekleri de dikkate alındığında kısmi süreli istihdam, Türkiye’ de kadının istihdam oranlarının artırılmasında güçlü bir silah olarak değerlendirilmektedir. Nitekim son yıllarda yapılan düzenlemelerle kısmi süreli istihdam, iş-aile yaşam dengesinin temini için bir yöntem görülerek desteklenmektedir.

İstatistiklere bakıldığında kısmi süreli istihdam Avrupa’da, Hırvatistan, Polonya, Romanya ve Norveç gibi bazı istisnalar dışında son on yılda artış göstermeye devam etmiştir. Türkiye’de bu artış %54’ ler seviyesinde gerçekleşmiştir. Buna karşın kadın istihdam oranları sıralamasında Türkiye, Avrupa ülkeleri arasında son sırada olmaya devam etmektedir. Avrupa Birliğinde en yüksek kadın istihdam oranına sahip ülkelerin İsveç, İsviçre ve Norveç olduğu görülmektedir. Bu ülkelerde kadın istihdam oranı %77’ nin üzerindedir. Bu ülkelerde aynı zamanda kısmi süreli istihdam oranlarının da oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Bu tespitler Türkiye’de istihdam piyasasının esnekleşmesine de zemin hazırlamaktadır. Nitekim Avrupa’da Eurostat verilerine göre 2015 yılı itibariyle 32 milyona yakın kadın kısmi zamanlı çalışmakta ve bunun %27,2’ sinin nedeni çocuk ve yaşlı bakımıdır. Örneğin Hollanda’ da işgücü piyasasının temel özelliklerinden biri, esnekliğin yaygınlığı ve çeşitliliğidir. Gerçekten, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışma, kendi hesabına çalışma ve kısmi süreli çalışma istihdam içinde ağırlık taşımaktadır. Hollanda işgücü piyasasında kısmi süreli istihdam yapısal ve asli bir unsur olarak belirlemektedir. 2009 yılında ülkedeki 15–64 yaş arasındaki toplam istihdamın yüzde 48,3’ü kısmi süreli işlerden oluşmaktadır (Kapar, 2011: 131). İspanya’da kısmi süreli istihdam evli kadınlarda (%25,9), bekar kadınlara(%19,6) göre daha yaygındır (Fernandez, 2010: 239). Kadınların Almanya’da (%57) ve İngiltere’de (%45) büyük bir kısmı ‘‘çocuk bakımı veya aciz yetişkinleri’’ kısmi süreli çalışmanın nedeni olarak ifade etmiştir. Bu iki ülkede cinsiyet rol modellerinin muhafazakar tutumlara sahip olduğu bilinmektedir. Bu sonucun ilerici aile ve cinsiyet politikaları ile ünlü ülkeler için (Örn.İskandinav ülkeleri, Hollanda, Fransa) ya az önemi vardır, ya da hiç önemi yoktur. Bu ülkelerde birçok kadın sadece tam zamanlı olarak çalışmak istememektedir (Hollanda %74, Fransa %57, Danimarka %41) (Schmid, 2011: 195). Kumaş ve Çağlar (2011)’ ın TÜİK 2009 HİA Veri Seti’ndeki ham verileri kullanılarak yaptıkları çalışmaya göre ise Türkiye’ de istihdam edilen kadınların %14.8’i ‘‘çocuk, bakıma muhtaç yetişkinlere bakmak, ailevi ve kişisel nedenlerle’’ yarı zamanlı

çalışmaktadırlar. Erkekler için ise söz konusu oran %0.2'dir (Kumaş ve Çağlar, 2011: 265).

Çalışanların, esneklik uygulamalarıyla çalışma koşullarını rahatlıkla belirleyebildikleri bir ekonomide, çalışmayla geçirilen zaman ile sosyal aktivitelerle geçirilen zaman arasındaki sınırların ortadan kalkmaya başladığı gözlenmektedir. Ekonomide bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanımının yeni esnek çalışma uygulamalarını desteklemesi, çalışma koşullarının ve yaşamın kaliteli olmasını, aynı zamanda ikisi arasında denge kurulmasını olanaklı kılmaktadır (Doğrul, 2010: 12). Bu tür bir çalışma kadının eviyle ve çocuklarıyla ilgili geleneksel cinsiyet rollerini yerine getirmesinde kolaylık sağlamaktadır. Ancak bu durum, kadınları yeterli iş güvencesine sahip olmaktan, eğitim ve yükselme için çabalamaktan, seyahat ve düzensiz iş saatleri gerektiren işlere girmekten alıkoymaktadır. Sonuçta bu tür kısıtlamalar kadınların gelirlerini, iş seçimlerini ve kariyerlerini önemli ölçüde olumsuz etkilemektedir (Mardin, 2000: 13). Belki daha da önemlisi toplumda cinsiyete dayalı işbölümünün çözülmesini de engellemektedir (Adak, 2007: 148).

Günümüzde birçok insan iş ve iş dışı yaşamlarını dengelemeye yardımcı olacak işçi dostu esnekliği talep etmektedir (Hayman ve Rasmussen, 2013: 46). Özellikle yeni üretim yöntemleri ve süreçlerinin ortaya çıkması, standart dışı işlerin kabul görmesi ve giderek yaygınlaşması, işgücünün esnekleşmesi, aile içi sorumlulukları nedeniyle işgücü piyasasıyla ilişkileri zaten “esnek” bir yapı sergileyen kadınlar için yeni iş olanaklarının yaratılmasını sağlayacağı düşünülse bile, kadınların bu süreçten beklentilerin çok altında faydalandıkları görülmüştür (Belet, 2013: 205). Sonuç olarak kısmi süreli istihdam, hem kadınların kariyerlerine devam etmelerinde oynadığı rol açısından desteklenmekte, hem de başarılı kariyer önünde bir tuzak olduğu için eleştirilmektedir (Connolly ve Gregory, 2010: 926). Birçok kişi esnek işgücü piyasalarının bir nimeti olarak bu gelişmeleri hoş karşılasa da bazıları düşük veya geçici gelir, basamak taşlarının olmadığı çıkmaz sokak işler, yüksek iş güvencesizliği ve yaşlılıkta yoksulluk gibi kasıtlı veya kasıtsız ortaya çıkan yan etkileri gündeme getirmektedir. Avrupa komisyonu, Avrupa İstihdam Stratejisinin bir unsuru olarak esneklik ve güvenliği “dengelemeyi” amaçladığı “flexicurity” ‘yi kavramsallaştırarak bu iki ters görünüm arasında köprü kurmayı denemiştir (Schmid, 2011: 171).

Türkiye'nin 2013' de yayımlanan Ulusal İstihdam Stratejisinde de'' İş Piyasasında güvence ve esnekliğin sağlanması'' hedefi yer almaktadır.

1.2.2. Türkiye' de Kadın İşgücü

Kadınların işgücüne katılımı, Türkiye'de emek piyasasında yaşanan gelişmeler ya da ekonomi kaynaklı faktörlerden değil, tam aksine bir zorunluluk sonucu ortaya çıkmıştır. 1915 Balkan Savaşı sırasında erkeklerin çoğunun orduya katılması sonucu azalan işgücünü takviye etmek mecburiyetiyle başlamış, I. Dünya, İstiklal ve II. Dünya Savaşları sırasında artmıştır (Berber ve Eser, 2008: 3; Doğan, vd.,2011: 7; Çetin ve Sevüktekin, 2014: 55). Kadınların 1843 yılında ilk defa Tıbbiye mektebi bünyesinde ebelik eğitimi almasıyla başlayan tarım ve ev dışındaki çalışma hayatına girişleri, 20. Yüzyılın başlarında yaşanan savaflara erkek nüfusunun çoğunun katılması sonucu azalan işgücünü desteklemek zorunluluğuyla gelişme göstermiştir (Cesim vd., 2013: 1851).

Osmanlı'da kadınların kırsal alanda ücretsiz olarak üretime katılması haricinde çalışma yaşamına girmesi, kapitalizmin yerleşmesi ile eşzamanlı olarak ilerlemiştir. Tanzimat ile başlayan süreçte kadınlar, toplumsal hayata bir özne olarak katılmaya başlamışlardır. Ancak kadınların bu katılımı, kendi toplumsal-sınıfsal konumu ile doğrudan ilintili olmuştur. Osmanlı kentli ve ekonomik düzeyi iyi olan kadın gayrimüslim okullarda veya evde aldıkları eğitimle çalışma yaşamına katılırken, kentteki düşük gelirli kadınlar kentlerde kurulan atölye tipi sanayide günde 14–15 saat geçimlik ücretle çalışmak zorunda kalmıştır (Aslan, 2006: 120-121). İstanbul, İzmir gibi büyük Anadolu kentlerine ait rakamları yansıtan 1913–1915 Osmanlı sanayi istatistiklerine bakıldığında, imalat sektöründe kadınların 1913'te %32, 1915'te %29 oranlarında istihdam edildiği görülmektedir. Bu oranlar dokuma sanayinde özellikle pamuk ve ipek dokumacılığında %90'a yükselmektedir. Kadın katılımının %50 civarında olduğu diğer bir alan tütün sektörüdür. Osmanlı sanayisinde kadınların çalıştırılmasındaki temel belirleyici etmen, her yerde olduğu gibi kız çocuk ve kadınların erkeklere göre daha düşük ücret almalarıdır. Öte yandan, kadınların imalat sanayinde dokumacılık gibi belirli iş kollarında görülmesi, işlerin kadın- erkek arasındaki cinsiyete dayalı ayrıma dayanmasından kaynaklanmaktadır (İnan,1982'den akt. Önder, 2013: 38). 1927 sanayi

sayımı sonuçlarına göre dörtten fazla işçi çalıştıran sanayi kuruluşlarında çalışan her dört işçiden biri kadındır (Önder, 2013: 39).

Kadınların aktif nüfus içindeki oranı 1927 yılında % 35,10 iken, bu oran çok kısa bir sürede, 1935 yılında % 57,60'a çıkmıştır. Bu oranlar en yüksek düzeyine 1955 yılında % 72,01 oranı ile ulaşmıştır. Ancak bu değer 2008 yılı Temmuz ayında % 27,2 değerine gerilemiştir. 1927 yılı rakamlar ile 2008 yılı rakamları karşılaştırıldığında aktif nüfus içerisindeki kadın nüfus oranında düşüş yaşandığı gözlenmektedir. Bir de, ekonomik yönden çalışan kadınların büyük çoğunluğunun nitelik gerektirmeyen ücretsiz tarım işçisi olarak çalıştıkları göz önüne alındığında, durumun ciddiyeti daha açık bir şekilde ortaya çıkmaktadır (Doğan vd., 2011: 8).

Kadınlar, 1950'lerde kırdan kente göçün ivme kazanmasıyla 1970'lere kadar sanayinin ihtiyaç duyduğu işgücünün bir kısmına cevap vermiştir. Ancak, 1980'lere gelindiğinde sanayileşmenin yavaşlaması ve kentteki işgücünün, sektörlerdeki istihdam kapasitesinden daha fazla artması gibi sorunlarla karşı karşıya kalınmıştır (Yılmaz vd., 2008: 93).

Türkiye'de toplumun sosyo-ekonomik gelişimine bağlı olarak kadınların mesleklerinin çeşitlendiği görülmektedir. Bununla birlikte 1927'den 2006'ya kadar kadınların meslek kollarına dağılımlarının büyük oranlarda azalmakla birlikte, hala çoğunluğunu oluşturan sektörün % 48,5 ile tarım sektörü olduğu görülmektedir (Kaya, 2008: 34). 2015 yılı itibariyle kadın istihdamı içinde tarım sektörünün payı %28,2' ye gerilemiş, hizmetler sektörünün payı %54,2' ye (TÜİK, İşgücü İstatistikleri, Ocak 2015) çıkmıştır. Tarım istihdamındaki azalma sürecine paralel olarak sanayi ve özellikle hizmetler sektörü istihdamının payı önemli ölçüde artış göstermektedir. 1990 yılında sanayi ve hizmetler sektörlerinin sırasıyla yüzde 15,3 ve yüzde 37,8 olan istihdam içerisindeki payları, 2000 yılında yüzde 17,7 ve yüzde 40'a, 2012 yılında ise yüzde 19,1 ve yüzde 49,4 seviyelerine yükselmiştir. (Ulusal İstihdam Stratejisi, 2013) 2015 yılı itibariyle bu rakamlar %21,4 ve %52,1 (TÜİK, İşgücü İstatistikleri, Ocak 2015) dir. Kadınlar özellikle 1980'li yıllardan sonra, geleneksel olarak erkeğe özgü olarak nitelenen pek çok işte örneğin, girişimcilik, yöneticilik, turizmcilik, reklamcılık, bankacılık, sigortacılık vb. alanlarda daha yoğun olarak yer almaya başlamışlardır (Önder,2013: 41).

Nüfus yapısına çalışan kadınlar açısından bakıldığında ise, Türkiye’de kadın iş gücünün sanayileşmekte olan ülkelerin gösterdiği özelliklerin yanı sıra, az gelişmiş ülkelere ait bazı özelliklere de sahip olduğu görülmektedir (Bedük, 2005: 107). Kadınların işgücüne katılımı ve istihdamın cinsiyete göre dağılımı işgücü piyasasının arz ve talep koşulları ve makroekonomik politikalar dışında aile yapıları, kamusal alan ve devletin toplumsal cinsiyet eşitsizliğine yönelik perspektifi ve politikalarıyla yakın ilişkili olup, iç içe geçmişlik söz konusudur (Belet, 2013: 220).

Geç kapitalistleşen ülkelerin sermaye birikimi sürecinde 1980’ler bir dönüm noktasıdır. 1970’lerde içe dönük birikim uygulayan Türkiye gibi ülkeler dışa açılmış ve ihracata yönelik üretim başlamıştır (Öztürk, 2010: 108). Türkiye’de 1980’lerin sonrasında izlenen ihracata dayalı sanayileşme modeli, nispeten ucuz olan kadın işgücüne olan talebi diğer gelişmekte olan ülkelerde olduğu ölçüde arttırmamıştır. Bunun nedeni, ihracata dayalı büyüme modelinin temelini oluşturan imalat sanayi yatırımlarının çok sınırlı bir artış göstermesi, buna karşın inşaat sanayi yatırımlarının daha hızlı artmasıdır. İnşaat sektöründe kadın istihdamı çok sınırlı olduğundan, bu artıştan kadınlar faydalanamamaktadır. Günümüzde hizmetler sektöründe çalışan kadın sayısı 3.349.000’e çıkmıştır. Bu büyüme görece olarak yüksek olsa da, yeterli değildir, çünkü hizmet sektörünün baş işvereni konumundaki devlet küçülme politikaları çerçevesinde personel alımlarını azaltmıştır. Bunun tek istisnası öğretmen alımlarıdır (Önder, 2013: 47).

Türkiye’de kadının çalışma yaşamında karşı karşıya bulunduğu sorunların temelinde, toplumun ekonomik, sosyal ve kültürel yapısındaki bazı aksaklıklar yatmaktadır (Bedük, 2005: 106). Bir toplumun ilerlemesi ve ekonomik yönden kalkınması için kadınların toplumdaki üretkenliklerini ve etkinliklerini arttırması gerekliliği anlaşılmıştır. Kadın istihdamının artması kadınların toplumsal statülerini daha iyi konuma getirerek karşılaştıkları birçok problemle de baş edebilmelerini sağlayacaktır. Bunun yanında artan gelir ile yaşam standartları da yükselecektir (Korkmaz v.d., 2013: 1849).

Türkiye’de işgücüne katılma ve istihdam oranları gelişmiş ülkelerin oldukça gerisindedir. Kadınların işgücüne katılma oranı 2012 yılında Türkiye’de yüzde 31,8 iken, AB-27’de yüzde 65,6 olarak gerçekleşmiştir. Benzer bir durum kadınların istihdam

oranlarında da gözlenmektedir. 2012 yılında Türkiye'de yüzde 28,7 olan kadınların istihdam oranı AB-27'de yüzde 58,6 düzeyindedir. Bununla birlikte, son yıllarda yaşanan küresel ekonomik kriz dönemlerinde kadınların işgücüne daha fazla katıldığını göstermektedir (Ulusal İstihdam Stratejisi).

Türkiye'de 12 + yaş grubunda bulunan 24,3 milyon kadının ancak % 27,9'u işgücüne katılmaktadır. İşgücüne katılan kadınların % 72,3'ü tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi konumunda uğraş vermektedirler (Yılmaz vd., 2008: 94). Türkiye ve farklı ülkelerde yapılan araştırmalar, kadınların göç ve kentleşme sürecinde toplumsal cinsiyet rollerinin arttığını, bu artış doğrultusunda kadınları içerici politikaların azlığı nedeniyle kamusal alandan dışlandıklarını, görece özgürleşmekle birlikte rol ve sorumluluklarının artışının dezavantaja dönüştüğünü göstermektedir (Buz, 2009: 46). Hızlı bir kentleşmenin yaşandığı Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde kırdan kente taşınan geleneksel değer ve normların etkisi, eğitim düzeyinin yetersizliği, ev dışında çalışma deneyiminin olmaması kadının iş bulma olanaklarını daraltmakta, kentteki çalışma yaşamıyla bütünleşmesini engellemektedir (Adak, 2007: 141).

Kadınların daha aktif olarak işgücüne katılımları 1950'lere dayansa da, son yıllarda düşük oranlarda artış olmakla birlikte dünyadaki genel eğilimin tersine Türkiye'de 1950'lerin ortalarından başlayarak kadınların işgücüne katılım oranları sürekli düşmüştür. Bunun nedeni; Türkiye ekonomisinin 1950'lerin sonuna kadar tarımsal üretime dayalı bir ekonomi olması, ekonomik yapıda meydana gelen değişimler ve bunlara eşlik eden sosyal dönüşümlerdir. Türkiye'de son 10 yılda kadın istihdamı, 2010 yılında düşük oranda artış gösterse de genel anlamda sürekli azalmıştır (Karabıyık, 2012: 235-238).

Kadınların işgücüne katılım oranının düşmesinin temel sebebi, kırdan kente göç oranının yüksekliğidir. Kadınlar kırdan, tarım kesiminde üretken faaliyet içinde, ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edilmekteyken, kente göç ettikten sonra iş bulma olanaklarından yoksun olarak ev kadını statüsü ile işgücünün dışında kalmaktadır. Çünkü kentte işgücü piyasasının gerektirdiği niteliklerden yoksun durumdadırlar (Başargan, 2000: 87). Rakamlara yansıyan düşüşün nedenleri aslında bu verilen hesaplama biçimi ile de doğrudan ilgilidir. İşgücüne katılım oranları hesaplanırken kentlerde yaşayan ev kadınları işgücüne dahil edilmezken kırsal kesimde tarım

sektöründe ücretsiz ve sosyal güvencesiz olarak çalışan kadınlar işgücüne katılmış olarak değerlendirilmektedir. Köyden kente göç eden ailelere mensup kadınlar kente geldiklerinde ev kadını niteliği kazanarak işgücü kapsamından çıkmaktadır. 2004 yılından sonra ki artış eğilimi ise daha çok kentsel kadın işgücünün artışı olarak değerlendirilmektedir (Önder, 2013: 35).

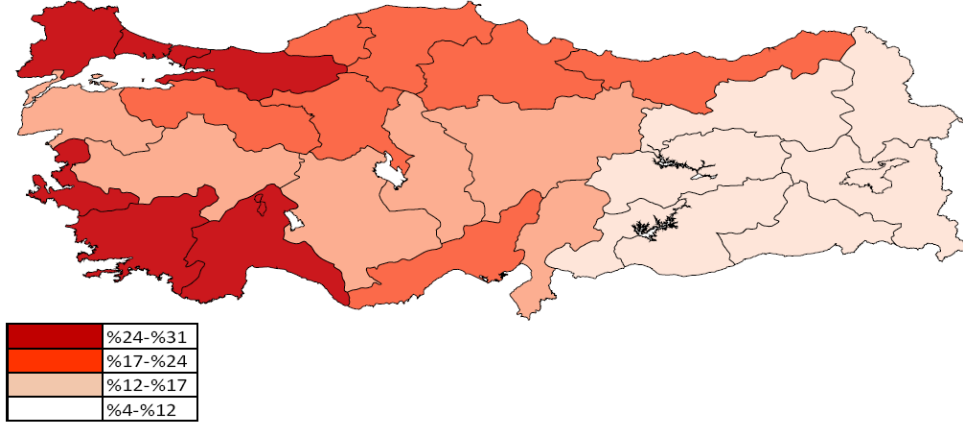
1988–2013 döneminde kadınların kırsal alanda işgücüne katılımları %50,7’den %36,7 ‘e düşerken, kentte %17.7’den %28’e yükselmiştir (TÜİK, İşgücü İstatistikleri). Türkiye genelinde kadınların işgücüne katılım oranları ise 1988 yılında %34,3 iken 2004 te %24, 2012 de %29,5 olmuştur (Önder,2013: 45). Bu oran aslında gerçek tablonun en iyimser halidir çünkü çalışan kadınların %49’u ücretsiz çalışan aile işçileridir (Çetin ve Sevüktekin, 2014: 60).

Esasen kırsal kesimde çalışarak işgücüne dahil edilen kadınlar, istatistiklerde işgücüne dahil çalışan nüfus olarak kabul edilmekle beraber, çalışma şekilleri ücret, sosyal güvenlik, çalışma isteğinin ifade edilip çalışma şartlarının düzenlendiği iş sözleşmesi gibi istihdamın zorunlu unsurlarını taşımamaktadır. Bu bağlamda ev kadını olarak nitelendirilen kadınlardan nitelik olarak farklı değildirler. Nasıl ki kırsal kesimde ücretsiz aile işçisi olarak çalıştığı kabul edilen kadın, açık kabulü olmaksızın, ücret almaksızın ve sosyal güvenlik haklarından yoksun bir şekilde ekonomik bir değer üretiyorsa, aynı şekilde ev kadını olarak tanımlananlar da, aynı bir iş sözleşmesine dayanmaksızın, ücret ve sosyal güvenlikli yoksun olarak ekonomik değer üretmektedir. Aralarındaki fark, kentsel alanda yaşayanların işgücü hesaplamalarına dahil edilmemesinden ibarettir. Aslında işgücünde oransal olarak kaydedilen bu azalışın, kadınların fiili durumundan değil, işgücüne katılımın hesaplanış biçiminden kaynaklandığı söylenebilir (Önder, 2013: 37).

İstihdamda en büyük paya sahip olan tarımın oranı Türkiye genelinde istikrarlı bir şekilde azalmaktadır. Ancak daha çok kentsel istihdamın göstergesi olan sanayi ve hizmetlerdeki oran kentsel nüfusun hızlı artışına rağmen çok yavaş bir gelişim seyri izlemektedir. Bu durum kentleşme eğiliminin kentlerdeki kadın istihdamını artırmadığı, hatta toplam kadın istihdamının ve katılımını azalttığı şeklinde yorumlanabilir. Kadınların istihdamı açısından en çok iş yaratan sektörün hizmet sektörü olduğu söylenebilir

(Önder, 2013: 47). Grafik 2’ de görülmektedir ki tarım dışı işgücüne katılım oranları batıda nispeten yüksek olmasına karşın doğuda oldukça düşüktür.

Grafik 2: Türkiye’ de Tarım Dışı İşgücüne Katılma Oranı (%)



Kaynak: Aşık, Güneş A. ; 2012: 4

Avrupa yaşama ve Çalışma Koşullarını iyileştirme Vakfınca 2007 yılında yapılan Birinci Avrupa Yaşam Kalitesi Anketi: Türkiye’de Yaşam Kalitesi adlı çalışmada belirtildiği üzere; aile işçisi, işsiz, emekli, eğitimde ve hasta malul durumda olanlar dışında çalışan kadın oranı % 12,0 ev kadını oranı %69,0 dır (Avrupa Yaşama ve Çalışma Koşullarını iyileştirme Vakfı, 2008: 5). Yine Türkiye işveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) araştırma servisinde yapılan araştırma da 15-29 yaş grubundaki genç kızlardan %66,0’nın ne öğrenim gördüğünü ne de çalıştığını ortaya koymaktadır. Yani yaklaşık 5,5 milyon “ Ev Kızı” 16 Avrupa ülkesinin nüfusundan fazladır (Bener, 2009: 415). Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması 2003 verilerine göre çalışan grubun özelliklerine bakıldığında; çok genç olmayan, evli olmayan, çocuk sahibi olmayan ve eğitim düzeyi yüksek olan kadınların çalışma oranı daha yüksek bulunmuştur (Yılmaz, 2008: 189).

Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranlarındaki düşüş eğiliminin nedenlerinden biri de genç nüfusun öğrenimde geçirdiği sürenin son zamanlarda uzamış olmasıdır. Gerçekten de hem geçmiş yıllara göre üniversitede hem de zorunlu eğitim süresinin 5 yıldan 8 yıla çıkarılması ile birlikte, kadınların işgücü piyasasına girişi gecikmektedir

(Çetin ve Sevüktekin, 2014: 60). 2012 yılındaki düzenleme ile de bu süre 12 yıla çıkarılmıştır.

Bilinen bir gerçek kadınların eğitim düzeyleri arttıkça işgücüne katılım ve katılım olanakları artmaktadır. Diğer yandan bir diğer gerçek kadın istihdamının en yüksek olduğu çevre, üst sosyo-ekonomik sınıflardır (Bener, 2009: 421). Eğitim seviyesi ülkemizde kadının işgücüne katılımını ciddi şekilde etkilediği görülmektedir. 2013 Mart ayı hane halkı işgücü anketi sonuçlarına göre yüksekokul mezunlarının işgücüne katılım oranı %80,7, lise ve dengi okullar için %52,5, lise seviyesinden düşük eğitim alanlar %47,2'dir (Önder, 2013: 49). Kentte yaşamını sürdüren kadının eğitim düzeyi yükseldikçe işgücüne katılım oranı yükselmekte, fakülte ve yüksekokul mezunu kadınlarda işgücüne katılım oranı % 72'ye kadar çıkmaktadır. Bu oran, ilkokul mezunu kadınlarda % 31 seviyelerine kadar düşmektedir (Pur, 2002). Eğitim sadece işgücünün üretkenliğini arttırarak ücret düzeylerinin yükselmesine imkan tanımamakta, ataerkil zihniyet yapılarını zayıflatarak kadınların işgücüne katılımına toplum nezdinde meşruiyet sağlamaktadır (Önder, 2013: 50).

Türkiye' de kadının çalışma hayatına girmesindeki güçlüklerin yanısıra, işgücü piyasasından çıkan kadın sayısı da oldukça fazladır. TÜİK hane işgücü anketlerinde, işsizlik ve aktif olmama başlığı altında yer alan "Referans haftası ile biten son 3 ayda iş aramama nedeniniz nedir?" sorusuna kadınlar tarafından verilen yanıtların dağılımı, %64,4'ü "Ev işleri ile meşgul"; %4,6'sı "Ailedeki çocuklara bakıyor"; %0,4'ü "Ailedeki bakıma muhtaç yetişkinlere bakıyor" ve %0,3'ü "Ailedeki çocuk ve bakıma muhtaç yetişkinlere bakıyor"; %1,3 "Kendi vasıflarına uygun bir iş bulabileceğine inanmıyor" biçimindedir (toplam 19 milyon 449 bin kadın)(Kumaş ve Çağlar, 2011: 260). Bener (2009: 420) 'in 2002 yılında çalışmayan 384 kadınla yaptığı anket çalışmasında daha önce bir işte çalışmış 70 kadının çalışma hayatından ayrılma nedenleri olarak %28,6 ile "evlenme", %17,1 ile "doğum yapma", %11,4 ile "ailenin istememesi", %10,0 ile de "yaş ve sağlık" gelmektedir. Araştırma kapsamına alınan ve daha önce çalıştığını belirten kadınlar "15-24" (%38,5), "25-34" (%36,8). "35-44" (%22,7) yaş gruplarında "evlenmeyi", "45-54" yaş grubunda "yaş ve sağlığı". "54+ " yaş grubunda eşit oranlarla (%25,0) "evlenmeyi", "doğum yapmayı" , "yaş ve sağlığı" ve "maaş azlığı ve sigorta olmamasını" çalışma yaşamından ayrılma nedenleri arasında

ilk sırada belirtmişlerdir. Çalışma yaşamından ayrılma nedenleri arasında "en fazla ilköğrenim" (%22,9) ve "ortaöğrenim" (%38,5) düzeyindeki kadınlar "evlenmeyi", "yükseköğrenim" düzeyindeki kadınlar ise "doğum yapmayı" (%33,3) en yüksek oranda belirtmişlerdir. Görülmektedir ki sosyo-kültürel nedenler çalışma hayatından ayrılma için önemli bir neden teşkil etmektedir.

Ülkemizde kadın işgücüne katılımında belirleyici olan etkenlerden biri de medeni durumdur. Evli kadının evli olmayan kadına nazaran istihdam edilmesi daha zordur. Her toplumun kendine özgü kültürüne, tarihsel oluşumuna göre farklılık gösteren kadın ve erkek arasında iş bölümü derecesi bulunmaktadır. Toplumlarda geniş kabul gören görüşe göre, cinsler arasında, kadını çocuk bakımı ve ev işleri gibi ev içi üretim faaliyetlerinin yapıldığı özel alana kapatan bir görev paylaşımı söz konusudur (Çetin ve Sevüktekin, 2014: 67). İşgücüne dahil olmayan kadınların % 69'unu evli kadınlar oluşturmaktadır. Bu durum, eş-anne olma gibi rollerin etkisiyle, evli kadınların evli olmayan kadınlardan ya da çocuk sahibi kadınların çocuk sahibi olmayan kadınlardan daha fazla oranda işgücü piyasasından uzaklaştığı gerçeğini ortaya koymaktadır (Belet, 2013: 219). Sevüktekin ve Çetin (2014), Türkiye' de kadın istihdamının geleceğine yönelik yaptıkları çalışmada; kadınların evli olup olmamaları ve eğitim düzeylerinin kadın istihdamını doğrudan etkilediğini tespit etmiştir. Özellikle kadının çocuk sahibi olması belirleyici faktörlerden birisidir. Bununla birlikte ülkemizde yapılan yasal düzenlemelerin kadın istihdam oranını olumlu yönde etkilediğini ve özellikle 0-5 yaş grubu çocuğa sahip olma durumunun kadının işgücüne katılma durumunu doğrudan etkilediğini tespit etmişlerdir. Çalışma evli kadınlarının bekar kadınlara göre ortalama %2,25 daha az istihdam edildiğini ortaya koymuştur (Çetin ve Sevüktekin, 2014: 70).

İşgücüne katılımın düşük olmasının nedenlerini aşağıdaki şekilde sıralamak mümkündür (Baş ve Kalça, 2002:70; Filiztekin, 2009: 1, Doğan vd, 2011: 8, Kızılgöz, 2012: 92):

- Medeni durum,
- Küçük çocukları olan kadınların onların bakımını tek başlarına üstlenmek zorunda kalmaları,
- kadınların erkeklerin altı katı süreyi günlük ev ve bakım işlerine harcıyor olması,

- Kadınların eğitim düzeyinin düşüklüğü,
- Yüksek nüfus artış hızı,
- Tarımsal istihdamın azalma eğiliminde olması,
- Çalışma çağındaki nüfusun dolayısıyla istihdama girenlerin yıllık artış hızının o yıl içinde yeni yaratılan işlerin yıllık artış hızından daha fazla olması,
- Ülkemizde ortalama eğitim süresinin uzaması,
- Erken emeklilik,
- Kayıt dışı ve enformel ekonominin varlığı,
- Sermaye birikiminin yetersizliği,
- İş bulma ümidini kaybeden bireylerin iş aramaktan vazgeçmesi,
- Piyasa koşullarının elverişli olmayışı,
- Kısmi çalışma olanaklarının yeterince sağlanamayışı,
- Ücretlerdeki düşüklük nedeniyle işgücüne katılmama,
- İş yaşamıyla ilgili yasal mevzuattaki eksiklikler,
- Köyden kente göç,
- Bazı bölgelerde kentleşmenin yeterince sağlanamamış olması,
- Gelenek ve göreneklerin değişim hızının kadının lehine yavaş olması sayılabilir

Kadınlar güç ve statü sembolü mesleki hiyerarşinin üst basamaklarına tırmanma konusunda da sorunlar yaşamaktadır. Türkiye’de (2003 yılında) idari ve yönetim görevlerini yerine getirenler arasında kadınların payı sadece %6’dır (Adak, 2007: 141).

Cesim vd., 2000 yılı 1. çeyrek ve 2013 yılı 1. çeyrek dönemleri arasındaki Türkiye’de gerçekleşen kadın istihdamı ve aynı döneme ait gayri safi yurtiçi hâsıla verilerini regresyon modeli ile belirlemiş ve Türkiye’de GSMH artışının, kadın istihdamı artışına, kadın istihdamı artışının da GSMH artışına neden olduğunu tespit etmişlerdir. Türkiye'nin ekonomik, sosyal ve siyasi alanlarda ilerlemesi, kadının sanayi ve hizmet sektörlerinde hak ettiği yere ulaşmasıyla doğru orantılıdır. Dolayısıyla küresel düzeyde rekabet edebilir bir ekonomi için, Türkiye'de nüfusun yarısını oluşturan kadınların iş hayatına katılması büyük önem taşımaktadır (Kızılgöz, 2012: 89).

Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranlarındaki düşüşe rağmen son yıllarda kadınların işgücü piyasasına girişini kolaylaştırabilecek sosyal ve yapısal değişimler yaşanmaktadır. Bunlar; toplumun kadınların çalışması ile ilgili tutumunun son yıllarda

değişmiş olması, kadınların eğitim alma oranlarının yükselmesi, daha geç evlenmeleri ve doğurganlık oranlarının düşmesidir (Dayıoğlu ve Kırdar, 2010: 1-2).

Kadının işgücüne katılım oranıyla Türkiye, OECD ülkeleri sıralamasında en alt sırada yer almaktadır. 2013 Türkiye İlerleme Raporuna göre Toplumsal cinsiyet eşitliği; eğitim ve iş piyasasına erişim, Türkiye için büyük bir zorluk olmaya devam etmiştir (Güner vd., 2014: 61). 2014-2018 dönemini kapsayan Onuncu Kalkınma Planı'na bakıldığında ise, başta gençler ve kadınlarda olmak üzere işgücüne katılımın ve istihdamın artırılması, işsizliğin azaltılması, iş kazalarının ve kayıt dışı istihdamın önlenmesi, işgücü niteliğinin yükseltilmesi ve kırılan istihdamın azaltılması hususlarının önemini korumakta olduğu ifade edilmektedir. Buradan yola çıkarak, kadınların karar alma mekanizmalarında daha fazla yer almaları, istihdamının artırılması, eğitim ve beceri düzeylerinin yükseltilmesi ile aile ve iş yaşamının uyumlaştırılmasına yönelik güvenceli esnek çalışma, kreş ve çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması ve erişilebilir kılınması ile ebeveyn izni gibi alternatif modellerin uygulanması da 10. Kalkınma planı hedef ve politikaları arasında yer almaktadır (Önder,2013: 41).

1.2.2.1. Kadın İstihdamını Artırmaya Yönelik Politikalar

Türkiye'de kadın istihdamı temel sorun alanlarından biri olarak varlığını sürdürmektedir (Kızılgöz, 2012: 89). Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranları erkeklere nazaran düşük olup, yıllara göre azalma eğilimi göstermektedir. Kadının niteliksel gelişimini ve işgücü piyasasına girişini sağlayacak gerekli mekanizmaların oluşamaması bu düşüşün önemli nedenlerinden biridir (Çetin ve Sevüktekin, 2014: 80). Türkiye' de kadınların istihdam düzeylerinin düşüklüğünün topluma özgü nedenleri arasında; toplumsal cinsiyet temelli işbölümü, kente yönelen göç hareketi, tarımsal yapıdaki çözülme, geleneksel aile yapısının zayıflaması, aile ve çalışma hayatının dengelenmesinde yaşanan sıkıntılar ve kadınların eğitim seviyelerinin düşüklüğü önemli unsurlar olarak sayılmıştır (Karabıyık, 2012: 232).

Türkiye'de genel olarak nüfusun yapısı ve çalışan kadınlarla ilgili temel veriler değerlendirildiğinde, mevcut ekonomik modelde ve sosyal politika uygulamalarında, ücretli çalışan kadın sayısının artmasının kolay olmadığı görülmektedir. İşgücü talebi, çalışma çağındaki nüfus artışının gerisinde kalmakta, hatta giderek daralmaktadır. Diğer

tarafından hizmetler ve sanayi sektörünün gerektirdiği vasıflardan yoksun olan kadınlar, ağırlıklı olarak ancak yasal olmayan (enformel) sektörlerde istihdam imkanı yada ev içi üretim imkanı bulmaktadırlar (Bedük, 2005: 107).

Türkiye’de düşük olan kadın istihdamını artırmak için, özellikle 1990’lı yıllardan itibaren, devlet tarafından politikalar üretilmesine ve özel sektör ile sivil toplum kuruluşları tarafından projeler uygulanmasına rağmen, kadınların işgücüne katılım oranları giderek düşmektedir (Özmen, 2012: 109). Türkiye’de sadece yüksek nitelikli ve en düşük nitelikli kadınların istihdamdaki payı artarken orta nitelikli kadınların istihdamdaki payı azalmaktadır (Aşık, 2012: 7).

Ataerki aile yapısına ve geleneksel anlayışa göre kadının temel ve birincil görevi annelik ve çocuk bakımıdır. Ülkemizde kreş veya gündüz bakımevi gibi sosyal destek kurumlarının yeterli olmaması, çocuklarını bırakabileceği bir yer olmaması gibi önemli birçok neden, çocuk sahibi olan kadınların çalışma yaşamından ayrılmasına yol açmakta ya da çalışmak isteyen kadınların iş aramasını engellemektedir. Birçok kadına sunulan ücretin çocuk bakım maliyetini karşılamaya yetmeyişi kadınların zorunlu olarak ev kadınlığı statüsünde kalmalarına sebep olmaktadır. Bunlardan dolayı, aile içerisinde "çocuk bakımı, yaşlı ve hasta bakımı" gibi yükümlülükleri sadece kadınların sorumluluğunda gören toplumsal bakış açısı yerine, bu sorumlulukların anne, baba, devlet veya işveren arasında paylaşılması yaklaşımının benimsenmesi gerekmektedir (Kızılgöz, 2012: 92). Yaşlı ve çocuk bakımı konusunda kadın işgücüne yapılacak destek iş arama kararında oldukça etkilidir (Peters, vd.,2004: 34). Bakım hizmetleri konusunda kadınlara destek sağlanması, işyerinde bakım veya bakım hizmetlerinin ücretsiz veya düşük olması kadınların daha fazla sürelerle çalışmasını sağlayabilecektir (Kumaş ve Çağlar,2011: 265).

Ekonomik güce kavuşan kadının özgüveni artmakta, hayatı üzerinde daha fazla kontrol duygusuna sahip olmaktadır. Ayrıca kadının ev içindeki statüsü değişime uğramakta, geleneksel cinsiyet rollerinde gevşeme gözlenmektedir...Ayrıca çalışma yaşamına atılan kadının sosyal çevresi genişlemekte, daha fazla sosyal ve psikolojik desteğe sahip olmaktadır (Adak, 2007: 142).

Türkiye'nin 2014-2023' ü kapsayan ulusal istihdam stratejisinde ilkeler başlığı altında “Tüm grupların istihdamda eşit fırsatlara sahip olabilmesi için bazı demografik grupların özel durumlarını dikkate alan politikaların geliştirilmesi esastır. İşgücü piyasasına daha zor erişen kadınlar, engelliler, yoksullar, gençler, kırsalda yaşayanlar gibi özel politika gerektiren kesimlere eğitimden başlayarak sağlanacak destekler ve ayrımcılığı önleyici uygulamalarda fırsat eşitliği ilkesi belirleyicidir” ifadesi yer almaktadır. Görülmektedir ki kadın istihdamı, Türkiye'nin 2023 hedeflerine ulaşmasında dikkate değer bir önem arz etmektedir. Türkiye bu amaçla bir takım istihdam politikaları yürütmektedir. Bunları pasif ve aktif politikalar olarak sınıflandırabilmek mümkündür.

1.2.2.1.1. Pasif İstihdam Politikaları

Pasif işgücü politikalarının temel amacı istihdamı artırarak işsizlik oranlarını azaltmak yerine işsizleri maddi açıdan destekleyerek işsizliğin neden olabileceği bireysel ve toplumsal zararları en aza indirmektir (Biçerli, 2011: 492). Türkiye’de İŞKUR tarafından yürütülmekte olan işsizlik sigortası, ücret garanti fonu ödeneği, kısa çalışma ödeneği ve işkaybı tazminatı gibi pasif politikalarda, kadın çalışanlara yönelik herhangi bir pozitif ayrımcılık bulunmamaktadır.

20. yüzyılın son çeyreğine gelindiğinde pasif istihdam politikalarının işsizliği önleyici tedbirler içermediği ve bütçe üzerine büyük yükler getirdiği görülmüş ve işsizliği önleyici ve sınırlayıcı çeşitli aktif istihdam politikalarına ağırlık verilmiştir. Fakat günümüzdeki pasif istihdam politikaları ile aktif istihdam politikalarının birlikte uygulanmasıyla işsizliğin olumsuz sonuçlarının önüne geçilebileceği ve istihdam sorununa başarılı çözümler getirilebileceği savunulmaktadır (Karaduman, 2006: 131). Pasif işgücü politikalarından aktif işgücü politikalarına yönelimin amacı; çalışmaksızın yardım almak yerine, bireylerin istihdam edilebilirliklerinin artırılmasıdır. Aktifleşme olarak tanımlanan bu eğilim birçok Avrupa ülkesinde görülmektedir (Küpel, 2014: 45).

1.2.2.1.2. Aktif İstihdam Politikaları

Pasif politikalar; işsizlere gelir destekleri ile koruma sağlamayı amaçlarken; aktif politikalar, işsizlerin istihdam edilebilirliklerini geliştirmeyi amaçlamaktadır (Kapar, 2011: 344).

İşgücü piyasalarında bütün işçilerin istihdam edilebilirlikleri aynı değildir. Bazı işçiler kolayca iş bulabilirken, bazılarının iş bulabilmeleri; işgücü piyasası koşulları, işverenlerin ön yargılı tutumları, kurumsal müdahaleler ve bilgi eksikliği gibi sebeplerden dolayı kolay değildir. Aktif istihdam politikalarının amaçlarından birisi de bu grupların istihdam imkânlarını arttırarak sosyal eşitliğe katkıda bulunmaktır (Biçerli 2005: 5). Genelde aktif istihdam politikaları, esnek çalışmanın yasallaştırılması ve yaygınlaştırılması, vasıf seviyesini yükseltici eğitim programları, bilgilendirme, işe aracılık ve işe yerleştirme hizmetleri, özellikle okuldan çalışma hayatına geçiş sürecinde büyük zorluklarla karşılaşan genç işsizlere iş deneyimi kazandıracak programlar, istihdam/iş yaratma programları, işsizliğin yoğun olarak yaşandığı bölgelerde işyerlerinin mali bakımdan ücret ve istihdam sübvansiyonları ile desteklenmesi ve girişimciliğin özendirilmesi gibi araçlarla hayata geçirilmeye çalışılmaktadır (Uşen, 2007: 67).

Türkiye’ de uygulanan aktif istihdam politikalarını aşağıdaki şekilde sınıflandırmak mümkündür (Karabulut: 2007):

- Ücret ve istihdam sübvansiyonları
- Kendi işini kuranlara yardım programları
- Doğrudan kamu istihdamı
- Mesleki eğitim programı
- Kamu eşleştirme ve danışmanlık hizmetleri

Türkiye’de isabetli bir kararla 2003 yılında İş ve İşçi Bulma Kurumunu kapatılarak, Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) kurulmuştur. İŞKUR; klasik iş ve işçi bulma hizmetlerinin yanı sıra, işgücü piyasasını sürekli izleyen, aktif ve pasif işgücü politikalarını etkin bir şekilde uygulayabilen bir yapıya dönüştürülmüştür (İŞKUR, 2013: 31). İŞKUR’un uyguladığı programlar ve uygulamalar beş ana başlıkta toplanmaktadır. Ancak, Avrupa’daki aktif tedbirler algısı, kamu istihdam kurumlarının yaptığı diğer çalışmaları da aktifleştirmeye yönelik işgücü piyasası programları olarak tanımlamaktadır. Bu açıdan ele alındığında, Mesleki Eğitim Kursları, İşbaşı Eğitim Programları, Girişimcilik Eğitim Programları ve Toplum Yararına Programlar olarak dört ana grupta değerlendirilen aktif işgücü piyasası programları ile birlikte eşleştirme süreçlerinin etkinleştirilmesine ve kişilerin işgücü piyasası için aktifleştirilmesine yönelik olarak

gerçekleştirilen faaliyetler ve bu faaliyetlere ilişkin İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri de aktif tedbirler içerisinde değerlendirilmelidir (Tunç, 2014: 159).

Ülkemizde aktif işgücü programlarının yaygın olarak uygulanması 2009 yılından itibaren başlamıştır. 5763 sayılı Kanun, kuruma kayıtlı işsizlere; iş bulma, danışmanlık hizmetleri, mesleki eğitim, işgücü uyum ve toplum yararına çalışma hizmetleri verilmesi ve işgücü piyasası araştırma ve planlama çalışmaları yapılması amacıyla İşsizlik sigortası Fonunun bir önceki yıl içinde aktarılan devlet payının yüzde otuzunu İŞKUR'un harcamasına izin vermiştir. 2009 yılında 15112 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile 2009 ve 2010 yılları için işsizlik sigortası primi olarak bir önceki yıl içinde İşsizlik Sigortası Fonuna aktarılan devlet payının %50'sine çıkarılmasına karar verilmiştir. 6111 sayılı Kanun ile Fondan aktif programlara aktarılan kaynak Fonun bir önceki yıl prim gelirlerinin %30'u olarak değiştirilmiştir (Küpel, 2014: 36).

İşkur, 2010-2012 yılları arasında Avrupa Birliği Mali Desteğiyle yürütmüş olduğu Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu'yla 131 Hibe Projesini desteklemiş, 24 milyon Avro tutarındaki bu projelerden toplam 9 bin 856 kadın faydalanmış ve bu kadınlardan 113'ü kendi işini kurmuş ve 631'i de ev eksenli çalışma modelini benimsemiş, projelerle birlikte toplam 914 kadının doğrudan istihdama kazandırılmıştır (<http://www.iskur.gov.tr/Haberler/TabId/495/ArtMID/1322/ArticleID/445>).

1.2.2.1.3. Son Yasal Düzenlemeler

29.01.2016 tarih ve 6663 sayılı Kanunla 657 sayılı kanunun 104. Md. ne eklenen f fıkrasıyla, doğum sonrası analık izni sonrasında kadın memura iki ila altı ay süreyle günlük çalışma süresinin yarısı kadar çalışabilme imkanı getirilmiştir. Ayrıca eşi doğum yapan memur da dahil olmak üzere, çocuğun mecburi ilköğretim çağına başladığı tarihe kadar ücret, kıdem gibi hakların da yarısından faydalanmak kaydıyla yarı zamanlı olarak çalışabilme imkanı sunulmuştur. Kadın işçiler de bu haktan faydalanabilmektedirler. 08.11.2016 tarihli Resmi Gazete'de yayınlanan yönetmelik ile doğum ya da evlat edinilme sonrası işçinin kısmi süreli çalışma yapabileceği işler ile ilgili düzenleme yapılmıştır. Kadınların eksik çalışma nedeniyle uğrayacağı ücret kaybının İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanması sağlanmıştır. Buna karşın çalışırken alınan maaş ne olursa olsun fondan ödenecek tutar brüt asgari ücretin yarısıyla sınırlı

olacaktır. Bu durum asgari ücretle çalışan kadınların yarı zamanlı çalıştıkları dönemde daha yüksek bir gelire sahip olmasına yol açarken, yüksek gelirli çalışanda ise bir gelir kaybına yol açacaktır.

Kamu personel rejiminde yapılacak planlama ile kısmi süreli çalışma taleplerinin karşılanması sırasında meydana gelecek olumsuzlukların önlenmesi mümkündür. Ortaya çıkacak personel açığının yine kadın istihdamı yoluyla kapatılması aynı zamanda kadın istihdam oranlarının da artmasına imkan sağlayacaktır.

Fakat özel sektörün yeni düzenlemelere göstereceği tepkilerle ilgili kafalarda soru işareti bulunmaktadır. Yarı zamanlı çalışmanın yaygınlaşmasının işgücü talebine etkisine dair kapsamlı bir çalışma mevcut olmamakla birlikte çeşitli sanayi odaları temsilcilerinin (tasarlanan) bu düzenlemeler karşısındaki tepkileri, kadınlar yerine erkekleri tercih etme ihtimallerinin yüksek olduğunu göstermektedir (Ulutaş, 2015: 745).

1.3. Çalışma Yaşamında Kadınların Karşılaştıkları Sorunlar

Gelişmekte olan ülkelerde kadın işgücüne yönelik yapılmaya başlayan çalışmalar sonucu ortaya çıkan sonuçlar, gelişmiş ülkelerde olduğu gibi kadın işgücünü etkileyen faktörler arasında gelir düzeyi, eğitim, kadının çocuklu olması ve çalışma saatleri gibi faktörlerin yattığını göstermektedir. Ancak, kadının iş yaşamındaki tutumunu anlayabilmek, işgücü pazarındaki dinamikleri anlamakla yakından ilgilidir. Örneğin çocuğu büyütmek ve bakımı ile ilgilenmekle birinci dereceden sorumluluk sahibi görülen kadınlar, iş ile iş dışındaki yaşantıları arasında geçişlerde erkeklerden daha fazla zorlanmaktadırlar (Glick ve Sahn, 2005: 24’ den akt. Yılmaz, vd., 2008: 95). Kadının çalışma yaşamında karşılaştığı sorunları aşağıdaki gibi sınıflandırmak mümkündür.

1.3.1. Cinsiyet Eşitsizliği ve Ayrımcılık

Birleşmiş Milletler ve Dünya Bankası tarafından yürütülen araştırmalar, özellikle gelişmekte olan ülkelerde yaşanan toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin ekonomik büyüme ve kalkınmaya engel teşkil ettiğini saptamıştır (Zihnioğlu, 2013: 2).

Ülkelerin gelişmişlik düzeyleri arttıkça cinsiyet ayrım oranının azalan seyir izlediği görülmektedir. 1960 yılında ABD’deki şirketlerde çalışan beyaz yakalı işçilerin ve

yöneticilerin neredeyse tümü erkeklerden oluşuyorken bugün yöneticilerin üçte biri kadındır (Yorgun, 2010: 186).

OECD ülkeleri arasında istihdamda cinsiyet ayrımında Türkiye yüksek bir orana sahip iken bu sırayı Meksika, Şili ve Yunanistan'ın takip ettiği görülmektedir. İstihdamda cinsiyet ayrımının oldukça az olduğu ülkeler arasında ise Finlandiya, Estonya ve İzlanda yer almaktadır (Çetin ve Sevüktekin, 2014: 64). Kadın istihdam oranlarındaki artışın, üst yönetici pozisyonlarına yansımadağı bilinen bir gerçektir.

Türkiye toplumsal cinsiyet eşitsizliği endeksinde 2013 yılı itibariyle 69. Sırada yer almaktadır (UNDP, 2014 İnsani Gelişme Raporu). Anayasa başta olmak üzere gerek ulusal mevzuatımız gerekse Türkiye'nin imzaladığı uluslararası sözleşmeler kadın erkek ayrımcılığını yasaklasa da, uygulamada cinsiyet tercihine yönelik uygulamalar halen devam etmektedir (Önder, 2013: 51).

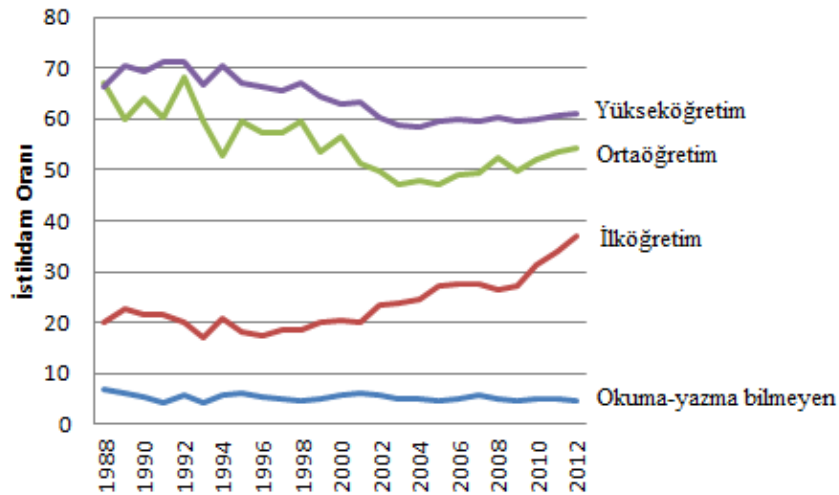
1.3.2. Eğitimde Fırsat Eşitsizliği

Ülkelerin ekonomik kalkınmışlığının ve gelişmişliğinin desteklenmesi yönünden kadın istihdamının artırılması ekonomide itici bir güç olmaktadır. Bu nedenle kadın istihdamını arttırıcı tedbirler hızla uygulamaya konulmaktadır. Bu tedbirler arasında ilk olarak eğitim göze çarpmaktadır. Kadın nüfusun okullaştırılmasının ve eğitilmesinin ekonomik verimliliği yüksektir (Çetin ve Sevüktekin, 2014: 61). Birleşmiş Milletler İnsani Gelişmişlik raporuna göre Türkiye' de kadınların eğitimde geçirdiği süre ortalama 6,4 yıl iken erkeklerde bu süre 8,7 dir. Türkiye'nin de içinde bulunduğu yüksek insani gelişmişliğe sahip ülkeler arasında bu oranlar 7,5 ve 8,5 dir (Human Development Report, 2014).

Eğitim ve öğretim üzerine daha fazla vakit harcamış olan yetişkinlerin ekonomik olarak daha aktif ve iş bulma olasılıklarının daha yüksek olduğu bilinmektedir (Tunç, 2014: 26). Doğan, Korkusuz ve Çelik' in Diyarbakır ilinde kadın istihdamına yönelik çalışmalarında işgücüne katılma oranının eğitim düzeyindeki artışa paralel olarak yükseldiğini ortaya koymaktadır (Doğan vd., 2011: 1). Günümüzde erkekler kadınlara oranla daha fazla eğitim almakta ve sonuçta da iş piyasasındaki rekabet ortamında kadınlara göre daha avantajlı konuma sahip olmaktadır (Adak, 2007: 140). Kadın yöneticilerin sayısının az olması büyük ölçüde geleneksel cinsiyet ayrımcılığına dayalı

tutumların eğitim alanına da yansması sonucu, eğitimde fırsat eşitliğinin tam anlamıyla gerçekleştirilememesi ve kadınların işlerinin gerektirdiği bilgi ve beceriyle yeterince donatılamamış olmalarına dayanmaktadır (Altan, 1994’ den akt. Aydın, 2008: 20). Bu durum gelirin cinsiyetler arasında farklılaşmasına da neden olabilmektedir. The Bureau of Labor Statistics ‘e göre kadınlar ile erkekler arasındaki ücret aralığı inşaat sektöründe %8’ den, finans sektöründe %30’ a kadar değişmektedir (Bang ve Basu, 2012: 829). Takdir eksikliği ve kadınların işlerinde kullandığı niteliklere düşük değer biçilmesinden dolayı, kadınların potansiyel niteliklerini işlerde kullanmaması ve kadın çalışmasının eksik fiyatlandırılması, mesleki ayrışma ve fazla eğitim problemleri ile ilgilidir (Fernandez, 2010: 239). Kadın nüfusunun eğitim düzeyinin yüksekliği, ücretli çalışanların istihdam payında görülen göreceli artışlar, toplumların gelişmişlik düzeyi göstergeleri arasında yer almaktadır. Kadının eğitim düzeyi yükseldikçe, ekonomik bağımsızlığı arttıkça, yetiştirdiği çocukların sağlık, beslenme, yaşam ve eğitim olanakları artmakta ve kadın ekonomik kalkınmaya daha aktif ve daha etkin olarak katılmaktadır (Bedük, 2005: 110). Türkiye’de kadınların eğitim durumuna göre istihdam edilme oranlarına bakıldığında en yüksek istihdam oranının yükseköğretime mezunlarında olduğu, onu ortaöğretim ve ilköğretim mezunlarının takip ettiği görülmektedir (Grafik 3).

Grafik 3: Eğitim Durumuna Göre Kadınların İstihdam Edilme Oranları



Kaynak: Çetin ve Sevüktekin, 2014: 66

Kadınlara daha fazla eğitim imkânı sağlanarak bir ülkede yoksulluk azaltılabilir, verimlilik arttırılabilir, ekonomik ve toplumsal kalkınmada hızlı nüfus artışının baskısı hafifletilebilir. Eğitim hem istihdamla direk ilişkili olup eğitim arttıkça istihdam edilebilirlik artmakta, hem de eğitimin ekonomik kalkınma-büyüme ve yarattığı pozitif dışsallık ekonomiyi olumlu etkilemektedir (Berber ve Eser, 2008). Kızılırmak tarafından 2003 Hanehalkı Bütçe Araştırmasından yararlanılarak yapılan araştırmada (2005:6), kentteki kadının işgücü piyasasına katılma kararının, eşinin gelirine bağlı olduğu bulgusuna ulaşılmıştır (Kumaş ve Çağlar, 2011: 272).

Eğitim sadece işgücünün üretkenliğini artırarak ücret düzeylerinin yükselmesine imkan tanımamakta, ataerkil zihniyet yapılarını zayıflatarak kadınların işgücüne katılmasının toplum tarafından kabul görmesini sağlamaktadır. Bütün bunlar kadınların eğitim seviyesinin yükseltilmesinin ne kadar önemli olduğunu ortaya koymaktadır (Belet, 2013: 216).

“Erkeklerin bir işi vardır ve kadınlar ev işi yapar (ve işi vardır)” şeklindeki rasyonel aile stratejisi bakışı, ücret yapısındaki değişikliklerin sonucu olarak bir birim olan çiftler için kariyer stratejilerine odaklanmaya doğru değişmektedir. Çok muhtemeldir ki yakın gelecekte yüksek eğitim, cinsiyet farketmeksizin tüm eğitilmiş bireylerin daha yüksek sosyal statü elde etmelerine yardımcı olacaktır. Yüksek eğitilmiş kadınlar için eğitim seviyesinin statü şekillendirici ve statü belirleyici özelliklerinin kademeli olarak zayıfladığı görülmektedir (Shangbo, 2012: 45).

Çalışma nedeni en fazla eğitim düzeyinden etkilenmekle beraber, eğitim düzeyi yükseldikçe ekonomik neden dışında başka nedenler de etkili olabilmektedir. Bunların başında eğitimi değerlendirme, bir meslek edinme isteği, moral tatmin ve doyum, bağımsız bir kişiliğe kavuşma, yeni bir çevre edinme ve geleceğini güvence altına alma isteği gelmektedir (Demirhan ve Ekonomi, 2005: 3).

1.3.3. İşsizlik

Dünyanın birçok ülkesinde uygulanmakta olan neoliberal politikaların bir sonucu olarak ortaya çıkan yüksek işsizlik oranları, çözülmesi gereken önemli bir problem olarak varlığını sürdürmektedir. İstihdam yaratmayan büyüme zaten dezavantajlı konumda olan kadının istihdam içerisinde yer almasını daha da zorlaştırmaktadır. İşgücünün

kullanımında dünyanın bütün ülkelerinde cinsiyet açısından erkeklerin lehine dengesiz bir dağılım söz konusudur (Çetin ve Sevüktekin, 2014: 55). Dünyada tüm ülkelerde toplam istihdam içindeki kadın istihdam oranları erkek oranlarının altındadır. Bu oranlar, ülkelerin gelişmişlik seviyeleri, sosyo-kültürel yapıları, bölgesel farklılıklar, hukuki düzenlemeler gibi nedenlerle farklılık göstermektedir.

Düzenli-ücretli istihdamın sınırlı olduğu bir ortamda işverenler, kadın çalıştırmanın yasalardan kaynaklı doğum izni, doğum sonrası izin, kreş açma yükümlülüğü gibi maliyetlere yol açması, kadınların iş ve aile yaşamını dengelemede zorluk çekmesi gibi nedenlerle vasıflı işlere kadın işçi çalıştırmaktansa erkek işçi çalıştırmayı tercih etmektedirler. Kadınlara verilen işlerin genellikle geçici nitelikte ve düşük ücretli işler oluşu, istihdam alanında kadınların sayısının çok sınırlı kalmasına, işsizliğe geçiş hızının artmasına, kadın işgücü kalitesinin düşmesine ve kadınların uzun süreli istihdamının kısıtlanmasına yol açmaktadır (Kaya, 2009: 32).

Türkiye genelinde “resmi işsizlik”, “iş bulma ümidi olmadığı için iş aramayan” veya “iş aramayıp çalışmaya hazır olan” kadınların sayısının işgücü sayısına oranlandığında elde edilen veri, kadınlar arasında geniş kapsamlı işsizlik oranının bir hayli yüksek olduğunu gösteriyor. TÜİK verilerini esas alarak yapılan hesaplamalara göre, kentlerde 2009 yılında geniş kapsamlı işsizlik oranı erkekler arasında %18,8 iken kadınlar arasında %33,3 tür. Erkeklerin resmi işsizlik oranları ile geniş kapsamlı işsizlik oranları arasında %3'lük bir fark olmasına rağmen, kadınlar arasında bu fark %13'e yükselmektedir (Urhan, 2011: 321).

Ekonomik kriz dönemleri, kadınlar için daha trajik olmaktadır. Aileyi geçindirme yükümlülüğü atfedilmiş olan erkek işgücünden önce kadınlar gözden çıkarılabilecek ilk adaylar olarak görülmektedir. Bu yüzden, özellikle “1994 ve 2001 krizleri kadın istihdamının düşmesine neden olmuştur” (Çetin ve Sevüktekin, 2014: 80).

Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfının Aralık 2012’ de yayınladığı “Türkiye’ de Kadınların İşgücüne Katılımı” başlıklı değerlendirme notunda, TÜİK rakamlarını baz alarak yapmış oldukları çalışmada, bölgesel bazda tamamlanan yeni/ilave ofis yüzölçümü ile kadın istihdamı arasında pozitif bir ilişki hesaplamışlardır. “Sözkonusu oranlar nedenselliği göstermemekle birlikte, ekonomik büyüme ile kadın

istihdamı arasında görece daha güçlü bir gelişmenin olması sevindirici ve aslında şaşırtıcı değil, çünkü büyüme ve yapısal dönüşümle beraber kadınların daha kolay istihdam edilebildiği hizmet sektörünün önemi git gide artmakta ve artan ekonomik aktivite ile istihdam edilebilir erkek havuzu daraldıkça kadınların iş bulabilme ve dolayısıyla istihdam edilebilme olasılığı genişlemektedir'' (Aşık, 2012: 6).

Dünya'da da kadın istihdamını artırmaya yönelik hükümet politikaları çeşitlenmektedir. Şili'nin niteliksiz kadın aile reislerini hedef alan, Güney Afrika'da kamu çalışma programlarında kadın çalışma kotasını yükselten, Türkiye'de istihdam edilen kadınlara yönelik kamu desteği ve Hindistan'ın Ulusal Kırsal İstihdam Garanti Programında olduğu gibi ülkeler iş piyasasında işsiz kadınlara yönelik geniş ölçekte programları uygulamaya koymaktadır (ILO, 2012: viii).

1.3.4. Düşük İşgücüne Katılım Oranı

TÜİK, işgücüne katılma oranını, işgücünün kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus içindeki oranı olarak tanımlamıştır. İstihdam edilmiş ya da işsiz olarak, işgücü piyasasıyla bağlantısı olanlar işgücüne katılma kavramının kapsamına girer. Çünkü iş aramayanlar bu bağlantıyı koparmışlardır (Karakoyun, 2007: 28). Genellikle nüfusun yaş yapısı, okullaşma oranları, emeklilikle ilgili düzenlemeler ve diğer ekonomik ve toplumsal etmenler işgücüne katılma oranını belirlemektedir (Kepenek ve Yentürk, 2005: 377).

Erkeklerin işgücüne katılma oranı, kadınların işgücüne katılma oranından, yaş grupları fark etmeksizin, Dünya genelinde ve her bölgede daha yüksektir. Kadınlar için işgücüne katılma oranı, gençlerde ve yaşlılarda daha düşükken, orta yaş grubunda, erkeklere daha fazla yaklaşmaktadır. Dünyada kadınların işgücüne katılımı son 20 yılda ortalama %52 civarında sabitlenmiş bulunmaktadır. Bu durumun genel nedeni, sosyal ve kültürel engellerin yanı sıra kadınların iş ve aile yaşamını bütünleştirecek fırsatlara Dünya genelinde sahip olmamasıdır (Tunç, 2014: 25).

Kadın işgücünün arzı genel olarak üretim ve istihdam politikaları, ekonomik krizler, enformel sektörün büyüklüğü, nüfus artış hızı, kentleşme, toplumun insan kaynağının yetiştirilmesine verdiği önem, iletişim araçlarını kullanmanın yaygınlaşması, ulaşım

olanaklarındaki çeşitlilik, siyasi darbeler, toplumsal değer yargıları tarafından etkilenmektedir (Minibaş, 1998'den akt. Adak, 2007: 140).

Türkiye'de dünya çapında eğilimin tersine 1950'lerin ortalarından başlayarak 2004 yılına kadar kadınların işgücüne katılım oranları sürekli düşmüştür. Bu düşüşü etkileyen başlıca faktörlerden biri, kırdan kente yaşanan yoğun ve sürekli göç dalgalarıdır (Önder,2013: 45). Kentlerde kadınlar ev kadını statüsünde işgücü dışında tutulurken, kırsal kesimde kadınlar ücretsiz aile işçisi statüsünde işgücüne dâhil edilmektedir (Belet,2013: 219). Dolayısıyla kadın ve erkeğin işgücüne katılım oranları arasındaki farkın temelinde aynı zamanda cinsiyete dayalı işbölümü yatmaktadır.

Türkiye' de kadınların işgücüne katılımı ve istihdam oranlarına bakıldığında hem AB'ye hem de aynı gelir grubunda yer alan ülkelere (Meksika, Sırbistan) göre son derece düşük olduğu görülmektedir (TEPAV, 2011' den akt. Cesim vd.2013: 1852). Türkiye'de işgücüne katılma oranlarının son 20 yıldaki gelişimi incelendiğinde, kadın işgücünün dünyanın genelinde sergilediği artış sürecinin ülkemiz için geçerli olmadığı görülmektedir (Kızılgöz, 2012: 89). Türkiye' de kanunlardaki eşitlikçi yapıya rağmen, kadının niteliksel gelişimini ve işgücü piyasasına girişini sağlayacak gerekli mekanizmaların oluşamaması nedeniyle kadın istihdamı temel sorun alanlarından biri olarak varlığını sürdürmektedir (Stratejik Plan, 2008' den akt. Bener, 2009: 416).

Kadınların işgücüne katılımını etkileyen faktörleri “ekonomik” ve “sosyal” faktörler olarak sınıflandırabilmek mümkündür. Ekonomik faktörler düşük ücret, sosyal güvenlikten yoksun olma olarak sayılabilir. Sosyal faktörler ise düşük eğitim, toplumsal cinsiyet anlayışı, ataerkil zihniyet olarak özetlenebilir (Önder, 2013: 35). Kadınların işgücüne dahil olmama nedenlerine bakıldığında, “ev işleriyle meşgul” başlığının 1989'da olduğu gibi 2008'de de birinci sırada yer aldığı ancak toplam içindeki oranının yüzde 80,6'dan yüzde 62,4'e düştüğü görülmektedir (Belet, 2013: 211).

Yapılan çalışmalar eğitim ile katılım oranı arasında kuvvetli bir ilişki olduğunu göstermektedir. Türkiye'deki kadın katılım oranına ait ortalamanın, kadınların eğitim seviyesi artıkça yükseldiği dikkat çekmektedir (Ay, 2012: 324).

Düşük ücret, kadınları işgücüne katılmaktan alıkoyan önemli faktörlerden biri olarak göze çarpmaktadır. Kadının işgücüne katılabilmesi için elde edeceği ücret düzeyinin,

geleneksel aile sistemi içerisinde kadına yüklenen çocuk, yaşlı bakımı, ev işlerinde kadının yerine çalışacak kişiyi ya da kreş masraflarını karşılaması gerekmektedir. Ancak, eğitim düzeyinin düşüklüğü kadınların ancak niteliksiz ve düşük ücretlilerde istihdamını mümkün kılmaktadır. Kadının evde ürettiği hizmetlerin toplam değeri “rezervasyon ücreti” olarak adlandırılmaktadır (Ecevit, 2000: 157). Kadının işgücü piyasasına girmek istediğinde elde edeceği ücret geliri çalışmasından dolayı meydana gelen harcamalarla yani rezervasyon ücreti ile kıyaslanmaktadır. Kadının çalışması ile elde edeceği ücret rezervasyon ücretinden yüksek ise, yani elde edeceği ücret ev işleri, çocuk, yaşlı bakımında çalışacak kişileri ücretini veya kreş masraflarını karşılamayacaksa kadın işgücüne katılmaktan vazgeçmektedir (Önder, 2013: 48). Kreş, çocuk bakımı gibi hizmetlerin kentsel alanlarda pahalı olması, kadınların düşük ücretli bir işte çalışmaktansa, evde bu faaliyetleri yapmalarına neden olmakta, bu durum işgücüne katılım oranlarında negatif bir etki yaratmaktadır (Belet, 2013: 219). Dolayısıyla “ev işleri ile meşguliyet” hala kadınları işgücünün dışında tutan en önemli etken olarak görülmektedir (a.g.e.: 210).

Doğan vd.(2011) yaptıkları araştırmada, işgücüne katılma oranının eğitim düzeyindeki artışa paralel olarak yükseldiğini ortaya koymuştur. Kadınların eğitim imkânlarından yeterince yararlanamamaları sonucu eğitim düzeylerinin düşük olması, bir işte çalışmaları durumunda elde edebilecekleri ücretin düşük ve çalışmanın fırsat maliyetinin yüksek olmasına yol açmaktadır. Çocuk bakımı, yaşlı bakımı gibi konularda kamusal destek ve hizmetlerin azlığı ve bunların kadının bireysel düzeyde çözmesi gereken problemler olarak görülmesi, bu hizmetlerin piyasadan temin edilmesi ölçüsünde çalışmanın fırsat maliyetlerini yükseltmektedir (Önder, 2013: 49). Bang ve Basu’nun çalışmasındaki örneklerdeki çocuk sayısı ve yaşı istatistikleri, bazı kadınların çocuklarını büyütmek için işgücünden çekildiğini göstermektedir (Bang ve Basu, 2012: 832). Kadınların katılım oranlarının artması için yine yetersiz eğitim düzeyi engelinin aşılması gerekmektedir (Ay, 2012: 324).

Kızılgöl (2012) ‘ün Türkiye için 2002-2008 döneminde kentsel ve kırsal alanlarda yaşayan evli ve bekâr kadınların işgücüne katılımını etkileyen unsurları belirlemeye yönelik yaptığı çalışmada; evli ve bekâr kadınların işgücüne katılma kararları üzerinde eğitim düzeyinin, hane halkı gelirinin, bağımlılık oranının, oturulan konutun

mülkiyetinin ve kadının yaşının en önemli faktörler olduğunu sonucuna ulaşmıştır (Çetin ve Sevüktekin, 2014: 59).

Kadının çalışma hayatında yer almasını kolaylaştıran faktörleri dört başlık altında toplamak mümkündür. Bunlar; teknolojik gelişmeler, sektörel değişim, hukuki ve sosyo-kültürel değişikliklerdir (Yorgun, 2010: 171). Biyo-teknoloji, nano-teknoloji ve çevre teknolojilerinin gelişmesi ve kadın istihdamının bu alanlara yönelmesi, hizmetler sektörünün öneminin artması kadınların istihdamını olumlu etkilemektedir. (a.g.e.: 174) Çalışan kadınları destekleyen kanun ve uygulamalar, eğitim imkanlarının artması, demografik gelişme, aile boyutunun küçülmesi, evlenme oranında azalma, boşanma oranında artış, tek bireyli aileler, standart dışı çalışma şekilleri, kadının çalışmasına yönelik tutumunda sağlanan gelişmeler, çocuk bakımı ve diğer hizmetlerdeki iyileşmeler kadın işgücü sayısının artışında rol oynayan önemli gelişmelerdir (İşler, 2004: 75). Tüm bu gelişmelere karşın kadınların işgücüne katılımının önündeki en büyük engellerden birini ev içi çocuk ve yaşlı bakım hizmetleri teşkil etmektedir. Ancak bu engeli ortadan kaldırmaya yönelik herhangi bir etkin politika yoktur (Belet, 2013: 214).

1.3.5. Enformel ve Kayıtdışı İstihdam

Enformel istihdam, faaliyetlerin ya da çalışanların bildirilmemesi, rastlantısal ya da kısa süreli işler, belirli bir eşiğe ulaşmayan iş süreleri ya da ücretleri kapsayan işler, kayıtsız bir işletme ya da hane halkına bağlı olan bir kişi adına çalışma, işin görüldüğü yerin işverene ait olduğu mekanlar dışındaki işler, ya da iş mevzuatının uygulanmadığı veya çeşitli gerekçelerle tanınmadığı işler gerçekleştiğinde söz konusu olmaktadır (Erdut, 2007: 55). Kayıt dışılık enformel istihdamın unsurlarından birisidir.

Cinsiyetçi işbölümü formel ve enformel işlerin kadınlar ve erkekler arasında dağılımına da damgasını vurmakta, erkekler formel işlerde istihdam edilirken, kadınlar enformel işlerde çalışanların çoğunluğunu oluşturmaktadır. Kadınların, genel olarak, ücretler, izin, işten çıkmanın ulusal yasalara tabi olduğu ve sosyal güvencenin bulunduğu formel işlerde çalışmadığı görülmektedir (Öztürk, 2010: 116-118). Çalışma hayatında kadınlar erkeklere göre daha fazla kayıt dışı çalışmaktadırlar. Bu durum, kadınların geleceğe yönelik beklentilerini azaltarak işgücüne katılımı azaltan önemli bir nedendir (Önder,

2013: 48). Enformel işlerde çalışan kadınlar ve erkeklerin geliri formel işlerde çalışanlara göre düşük olduğu gibi, enformel işlerde çalışan kadınların geliri de erkeklerden düşüktür (Öztürk, 2010: 118).

Kadın işgücünün en fazla olduğu sektör %81 ile tarımdır ve tarım sektöründe kadınlar çoğunlukla bir sosyal güvenceden yoksun, ücretsiz aile işçisi statüsünde çalışmaktadırlar (Demirhan ve Ekonomi, 2005: 12). Enformel işlerde çalışan kadınların büyük çoğunluğu kendi hesabına çalışan üreticiler, gündelik işçiler, alt sözleşmeli çalışan işçilerden oluşmaktadır. Buna karşın son yıllarda sanayi sektöründe de hızlı bir enformelleşme görülmektedir. Sanayi sektörü için evde çalışma, birçok ülkede giderek yaygınlaşan bir iş türüdür. Evde çalışan kadınlar, iş güvenceleri olmayan, sigorta, sağlık yardımı gibi temel sosyal güvenlik imkanlarından yoksun gruplardır ve kullandıkları üretim araçları çoğu kez kendilerince sağlanır ve üretim maliyeti de kendilerince karşılanmaktadır (İşler, 2004: 86).

Kadınların işgücündeki yeri sadece sektörel değişimden etkilenmemekte, özellikle enformel sektörde ortaya çıkan büyümenin de kadın istihdamında etkili olduğu bir gerçektir. Geleneksel olarak kadınlarla ilişkilendirilen, güvencesiz, düşük ücretli, düzensiz istihdam türleri, geleneksel olarak erkeklerle ilişkilendirilen düzenli, sabit, manuel ya da vasıf temelli istihdam türlerine oranla yayılmaktadır (Yorgun, 2010: 175).

Türkiye’ de ücret dışı maliyetler, kayıt dışı istihdamın önemli nedenlerinden biridir. “Evli ve iki çocuklu çalışan için yapılan hesaplamalarda 2010 yılı itibarıyla ücret dışı maliyetlerin ücrete oran Türkiye’de yüzde 35,9 iken, OECD ülkeleri ortalaması yüzde 24,8’dir. Evli olmayan çalışanlar için ise bu oran Türkiye’de yüzde 37,4 iken, OECD’de yüzde 34,9 seviyesindedir (Ulusal İst. Str., 2013). Kayıt dışı istihdam düzeyinin yüksek olmasının önemli bir nedeni, işgücünün eğitim ve istihdam edilebilirlik düzeyinin yetersiz olmasıdır. Türkiye’ nin 2014-2023 yıllarını içeren Ulusal İstihdam Stratejisinde, uygulanacak aktif işgücü piyasası politikaları ile genel ve mesleki eğitim seviyesini artıracak tedbirlerin özellikle kayıt dışı istihdamın yaygın olduğu gençler ve kadınlar olmak üzere, tüm çalışanların kayıtlı hale gelmesini olumlu etkileyeceği ifade edilmektedir (Ulusal İstihdam St, 2013).

Küreselleşmenin sonuçları arasında değerlendirilebilecek olan enformel istihdam, güçsüzü güçlü ile rekabet etmeye zorlayan bir paradigmaya özendirmekten ileri gelmektedir. Bu tutum halklara ve topluluklara pahalıya mal olan ve sürdürülemez bir büyüme modeliyle kendini gösteren sosyal ve çevresel hedefleri göz ardı etmeye sürüklemektedir (Erdut, 2007: 79).

1.4. Kadınların Korunması

Çalışan kadınların korunması hem onların kadın olmaları dolayısıyla korunması hem de doğurganlığın ve analığın korunması olmak üzere iki çeşittir (Demirhan ve Ekonomi, 2005: 2).

Son yıllarda yaşanan teknolojik gelişmeler, işlerin görülmesinde fiziksel güç kullanımını azaltmıştır. Dolayısıyla fiziksel olarak güçsüz oldukları gerekçesiyle kadınlara özel koruma uygulamaları gereksiz görülmüş ve pek çok ülkede bu tarz koruma önlemleri kaldırılmıştır (Demirhan ve Ekonomi, 2005: 2). Günümüzde, kadın işgücünü korumaya yönelik düzenlemeler genel olarak değerlendirildiğinde kadınların istihdama katılımını desteklemeye ve istihdam edilenlerin korunmasına yönelik olmak üzere iki ana eksen üzerinde geliştiği bilinmektedir. Hiç kuşkusuz eşitliği esas alan düzenlemelerin yetersiz olduğu alanlarda pozitif ayrımcılığa yönelik düzenlemeler de yer almaktadır (Yorgun, 2010: 177). Kadınların analık durumlarında korunmasına ilişkin koruyucu yasa ve düzenlemeler hemen herkes tarafından kabul gören koruma biçimlerini oluşturmaktadır. Analığın korunması yönünde bu koruyucu düzenlemelerin yanında kadınların iş ve aile sorumluluklarını dengelemek amacıyla bu sorumlulukların paylaşılması yoluna gidilmiş ve bu amaçla kadın veya erkek olmasına bakılmaksızın aile sorumluluğuna sahip işçiler için de düzenlemeler getirilmiştir (Demirhan ve Ekonomi, 2005: 2).

Koruyucu yasaların kadınların işgücü pazarına katılımını etkileyen bir faktör olduğu kabul edilmekle beraber işgücüne katılımın düşük olmasının asıl nedenin genel olarak, kadının esas sorumluluğunun ev ve aile içinde olduğu fikrine sahip ataerkil yapı ve bunu destekleyen çeşitli yasa ve düzenlemeler olduğu ve gerçek katılımın sağlanması için her alanda cinsiyet ayrımcılığının önlenmesi ve kadın-erkek eşitliğinin sağlanması olduğu düşünülmektedir (Demirhan ve Ekonomi, 2005: 12). Ülkemiz Avrupa Birliği'ne

uyum sürecinde cinsiyete dayalı ayrımcılığı ortadan kaldırmak için kadınlar lehine çeşitli düzenlemeler yapmıştır. Bunların başında 2002 yılında yürürlüğe giren Medeni Kanun'da cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili maddeler kaldırılarak kadınlar lehine yapılan düzenlemeler gelir. Örneğin, aile reisliği kavramının kaldırılması, eşlerin eşit hak ve yükümlülüklerinin güvenceye alınması, evlilik birliği sırasında edinilmiş malların eşit paylaşılması gibi alanlarda kadınlar lehine düzenlemeler getirilmiştir (Çetin ve Sevüktekin, 2014: 70).

Kadın işgücünü korumaya yönelik düzenlemeler ulusal çapta olduğu gibi uluslararası düzeyde de yapılmış ve ulusal yasaları şekillendirmiştir . Gerek ulusal gerekse uluslar üstü düzeyde kadınlara yönelik hukuki düzenlemelerin ön plana çıkmasında 1970'lerde şekillenmeye başlayan kadınlara yönelik pozitif ayrımcılık kavramının önemli katkıları olmuştur. İstihdam piyasasına katılamayan kadınların, üretim ve tüketim güçlerini piyasaya aktarmayı esas alan bu düşünce zamanla kadınlar aleyhine var olan ekonomik, sosyal, siyasal ve kültürel alandaki eşitsizlikleri ortadan kaldırmayı da içerecek genişlikte yorumlanmaya başlanmıştır. Pozitif ayrımcılık ilkesinin hayata geçebilmesi için; kızların eğitilmesi, kadınlar lehine yasal düzenlemelerin yapılması, kadınların örgütlenmesi, siyasal alanda kadınlara yönelik kotaların konulması süreci olumlu etkilemiştir. 3 Eylül 1981 tarihinde yürürlüğe giren “Kadınlara Karşı Tüm Ayrımcılık Biçimlerinin Kaldırılması Sözleşmesi” kadın işgücünü korumaya yönelik yapılan düzenlemelerin en önemlilerindendir. Çünkü bu sözleşme yaşamın tüm alanlarını kapsayan bütünsel bir yaklaşımla, eşitliğe göndermede bulunarak eşitliği tanımlamıştır (Yorgun, 2010: 177-180).

Ailenin sosyal yapısı, millet hayatında oynadığı rol, ailenin korunması yolunda Anayasada düzenleme yapılmasını da zorunlu kılmıştır. Anayasanın 41. maddesinde vurgulandığı gibi “Devlet ailenin refah ve huzurunu koruyacaktır”... ailenin korunmasında, korunacak olan ilk kişi kadındır. Çalışan kadınlar koruyucu genel hükümler yanında, bazı özel düzenlemelerle de korunmaktadırlar (Kaya, 2009: 33). 2010/14 sayılı genelgede, kadınların sosyo-ekonomik konumlarının güçlendirilmesi, toplumsal yaşamda kadın erkek eşitliğinin sağlanması, sürdürülebilir ekonomik büyüme ve sosyal kalkınma amaçlarına ulaşılabilmesi için kadınların istihdamının artırılması ve eşit işe eşit ücret imkânının sağlanmasının şart olduğu ifade edilmiştir. Bu genelgede

koordinasyon görevi verilen Çalışma Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü'nde Dezavantajlı Gruplar Daire Başkanlığı kurulmuştur (Önder, 2013: 51). Kadın haklarının yasal çerçevesini ilk oluşturan ülkelerden olan Türkiye, ne yazık ki kadınlara yasal zeminde vermiş olduğu haklara, fiili durumda işlerlik kazandırmayı becerememiştir. Bunun temel nedeni de kadının iktisadi ve sosyal yaşama katılmasına yönelik toplumsal bakış açısının olumsuz izlerinin halen devam etmesidir (Çolak ve Kılıç, 2001'dan akt. Berber ve Eser, 2008: 3). Gerçekleştirilen tüm yapısal ve yasal reformlara karşın, hem iş sahası içinde, hem evde, kadın ve erkeklerin görev, sorumluluk ve fırsatları eşit değildir. Bu farklılıkların ise yasal, siyasi, sosyal ve ekonomik konjonktürün kapsamlı bir şekilde incelenmeden çözülmesi mümkün değildir (Cesim, vd., 2013: 1852).

1.5. İş-Aile Dengesi

Günümüzde çalışma koşullarındaki mevcut durum, iş ve aile sorumluluklarını bağdaştırmayı güçleştirmektedir. Bu yüzden son dönemde mevcut sorunlarla baş edebilmek üzere iş ve aile yaşamını uzlaştırma politikalarına başvurulmaya başlanmıştır. Bu politikalar hane ve hane halkı bakımına ilişkin ev içi iş yükü ile işyerindeki sorumlulukları bağdaştırmaya yönelik yasal, kurumsal ve sosyal destek mekanizmaları geliştirmeyi hedeflemektedir. Kıta Avrupasında daha çok İş ve Aile Yaşamının Uzlaştırılması/ İş-Aile Uyumu; Anglo-sakson yazında daha ziyade, İş-Aile Dengesi/ İş-Yaşam Dengesi kavramları yaygın olarak kabul görmektedir (Ulutaş, 2015: 725-726). İş-yaşam dengesi, iş ve aile yaşamının (ya da özel yaşamın) çatışma halinden uzak olması olarak tanımlanmaktadır (Friedman vd., 2001: 14).

Son birkaç onyılda kadın işgücü davranışları önemli değişiklikler geçirmektedir. Aynı zamanda kadının medeni durumunda da önemli değişiklik olarak evli kadınların oranı sürekli düşmektedir (Bishop, 2009: 146). Bu süreç özellikle gelişmiş ülkelerde düşük nüfus artışı ve bir takım sosyal problemleri de beraberinde getirmektedir. Evlilik ve tahminimizce küçük çocuğa sahip olmak, kadınların kariyerleri üzerinde iş seçiminin bir yansıması olarak, negatif etkiye sebep olacaktır. Küçük çocuklu bir kadın işgücü içinde kalmayı seçtiğinde ailevi sorumluluklarına daha iyi uyum sağlayarak bir iş tercih edecektir (Bang ve Basu, 2012: 833). Kadınların iş yaşamlarında evlilik, aile ve çocuğun yerinin kariyerden önce geldiği ve bu nedenle evlenene ve çocuk sahibi olana

kadar, esnek kariyer planları yaparak gerektiğinde kolayca bırakabilecekleri işleri tercih etmeleri öngörülmektedir.

Dünya’ da kadınların çalışma yaşamında yüzyüze olduğu problemleri azaltmak amacıyla birçok işveren, çalıştırdığı kadınların aile ve iş yükünü azaltarak özellikle tepe noktalara gelebilmeleri için çalışan annelere esnek programlar (mummy track) geliştirmişlerdir. Bu programlar dahilinde, çalışan kadınların hem aile sorumluluğunu ve hem de kariyer gelişimini sağlamak için kısmi süreli çalışma, esnek çalışma, iş paylaşımı, süt izni, kreş ve yuva hizmetleri, eğitim hizmetleri, evde çalışma gibi esneklikler, alternatif kariyer yolları sağlama gibi bazı imkanlar sağlamışlardır. Örneğin Japonya’da hamilelik veya çocuk doğurmaktan dolayı dezavantaj yaratan işlemler yasaklanmış ve firmaların cinsiyet kaynaklı rahatsızlıkları önleyici politikalar geliştirmeleri gerekmiştir (Shangbo, 2012: 38).

Yapılan hukuksal düzenlemelerin kadın işgücü üzerindeki olumlu etkilerine Japonya iyi bir örnektir. Japonya’ da 1980’ den sonra ulusal hükümet tarafından ‘’ Eşit Fırsatlar Kanunu’’ ve bir seri diğer kanunlar çıkarılmış ve istihdamda cinsiyet eşitliğini garantiye almak ve desteklemek için çocuk bakımı ve aile bakımına destek sağlamayı da içeren revizyonlar yapılmıştır. 1995’ te ‘’Çocuk Bakımı ve Aile Bakım İzni Yasası’’ düzenlenmiştir. Bu yasa 2009’ da revize edilmiş ve Haziran 2010’ da uygulamaya konulmuştur. Bu yasa, Uyuşmazlık Çözüm Destek Programının başlamasına ve babalar için çocuk bakım iznine imkan sağlamıştır. Eşit Fırsatlar Yasasının 25. Yıldönümünde, kadın çalışan sayısı ve diğer veriler Japonya’ da birşeylerin nasıl değiştiğini göstermektedir. Verilere göre kadın çalışan sayısı 1986 da 15,84 milyondan, 2010’da pik yaparak 23,29 milyona yükselmiştir. Aynı dönemde toplam istihdam içindeki kadın istihdam oranı 6,4 puan yükselmiş, kadınların ortalama hizmet süresi 7 yıldan 8,9 yıla çıkmış ve 100’ den fazla çalışanı olan şirketlerdeki kadın yönetici oranı %1,6’ dan 6,2’ ye yükselmiştir (Shangbo, 2012: 35-45).

İş-aile yaşam dengesi bireyin yaşam alanları arasında hissettiği sübjektif bir dengedir ancak bilinmesi önemlidir. Bu denge, kişiye göre değişebilmekte ve kimi için geçerli olan denge, diğeri için dengesizlik anlamına gelebilmektedir. Örneğin, merkezi yaşam ilgisi iş olan biri için ev rolü sorumluluklarının ikinci plana itilmesi, eve daha az zaman ayırıyor olması, onun için dengeden uzaklaşma anlamına gelmez; aksine, birey

yaşamında iş-aile dengesini, işini merkez alarak kurmuştur. Böyle biri için iş taleplerinin karşılanması önce gelmekte ve kendi tercihi ile ortaya çıkan bu durumu bir çatışma olarak algılamamaktadır. Aksine ailesine daha çok zaman ve enerji ayırmak isteyen birey için işten gelen yoğun talepler, bireyin denge anlayışına ters düşmekte ve bu yüzden iş-aile çatışmasından kaynaklanan rol gerginliği yaşamaktadır (Kapız, 2002: 140).

Bu dengenin toplum için öneminin anlaşılması dünyada bir takım düzenlemelerin yapılmasına fırsat yaratmıştır. Örneğin Japonya’da devlet ailelerin refah fonksiyonlarına odaklanmış ve ev hanımlarının konumunu güçlendirmek için politikalar oluşturmuştur. 1960’larda başlayan ve kökleşen Japon istihdam uygulamalarıyla yüksek ekonomik büyüme döneminin şekillendirdiği “Sonraki kuşakların liderlerinin yetiştirilmesi” ve “iş-yaşam dengesine ulaşmaya çalışmak” hedefleri zamanın koşullarına adapte edilmiştir (Shangbo, 2012:33).

Ülkemizde iş ve aile yaşamını uzlaştırma politikaları doğurganlığı artırma hedefi üzerinde kurgulanmakta; ilgili politika önerileri kamuoyuyla paylaşılırken annelik ve çocuk bakım vurgusu ön plana çıkmaktadır (Ulutaş, 2015: 732).

1.6. Bankacılık Sektöründe Kadın İşgücü

1.6.1. Sektörün Genel Görünümü

Son 20 yılda teknoloji ve iletişim imkanlarında meydana gelen gelişme, işgücünün niteliğinde de önemli değişimler meydana getirmiştir.

Yeni teknolojiler ile hizmet sektörünün önemi artmakta ve kapsamı değişerek zenginleşmektedir. Hizmet sektörü dağıtım hizmetleri (ulaşım, haberleşme, toptan ticaret, perakende ticaret), üretici hizmetler (bankacılık, sigortacılık, mühendislik v.b.), sosyal hizmetler (sağlık, eğitim v.b.) ve kişisel hizmetler (ev hizmetleri, spor, onarım, eğlence v.b.) olarak sınıflandırılmıştır (Uyanık, 2008: 218). Hizmetler sektörü ve özelde bankacılık sektörü kadın istihdamı açısından büyük bir önem arz etmektedir. MacDonald ve Sirianni, yakın temas gerektiren hizmetlerdeki işler için, “duygusal proleter” karakter yapısının belirli mesleklerde şart koşulduğunu ifade etmektedir (Munro, 2009: 51). Bu değişimin kadınları avantajlı bir konuma getireceği açıktır (Yorgun, 2010: 175). Netice itibarıyla kol ve beden gücüne dayalı işler ne kadar azalır

ve modern sanayi ne kadar gelişirse çalışma hayatındaki erkek egemenliği o kadar azalacaktır. Yeni üretim tarzları, mikro teknolojik gelişmeler “bu yüzyılda çalışma hayatında kadının adı var” düşüncesini öne çıkarırken, aynı zamanda kadın işgücü temel işgücü olmaya ve çalışma hayatında hem sayı itibarıyla hem de fonksiyonlarıyla etkili olacaktır (Yorgun, 2010: 173). Yeni enformasyon ve iletişim teknolojileri, istihdamdaki cinsiyet kaynaklı eşitsizlikleri azaltan ve kadının sosyal ve mesleki pozisyonunu geliştiren yeni fırsatların çıkmasını sağlayabilir. Yeni teknolojiler, kişisel nitelikler ve fiziki güce olan ihtiyacı, bilgi, takım çalışması ve iletişim yetenekleri lehine azaltmaktadır (Fernandez, 2010: 239).

Özellikle son 20 yılda sektörde önemli gelişmeler yaşanmıştır. Bu yüzden “1990’lar hem araştırmacılar hem de bankacılar tarafından “dönüm noktası” yıllar olarak algılanmaktadır. Bankalar, teknolojinin ve organizasyonun mekanik tarafından organik tarafına geçmiştir. Yeni model, teknokrat, performans ve satış odaklı, esnek ve ticaridir. Yeni stratejiler ve yapılar, yeni personel yetkinlikleri gerektirmiştir. Personelin daha fazla satış odaklı, dışarıya çıkan, adaptasyonu yüksek, eğitilmiş, rekabetçi ve vaatkar olmalarına ihtiyaç duyulmaktadır” (Sparrow, 1996: 75). Bankacılık sektörü teknolojinin yoğun olarak kullanıldığı, iletişimin son derece önemli olduğu, yeniliğe ve değişime son derece açık, görece iyi bir sosyal statü sağlayan, çalışanları mesleki açıdan sürekli kendini geliştirmeye sevk eden, bunun yanında, çoğu zaman stresli ve yoğun bir çalışma temposunun geçerli olduğu bir faaliyet alanıdır. Bu bakımdan çalışanların eğitim düzeyleri ve mesleki nitelikleri büyük önem arz etmektedir. Öyle ki, insan sermayesi olarak da adlandırılabilen işgücünün niteliği, bankaların faaliyet sonuçlarını önemli ölçüde etkileyebilmektedir. İşgücü yeteneklerinin ve birikimlerinin düzeyiyle, bankaların finansal performansları arasında güçlü bir ilişki söz konusudur (Ayan, 2012: 47).

Günümüz rekabetçi dünyasında, herhangi bir kurumun başarısı onun insan kaynaklarının başarısına bağlıdır. Bankalar bunun istisnası değildir. İşçinin işinden tatmin ve mutlu olması, zor işi başarması, bankalar da dahil olmak üzere tüm örgütlerin hedeflediği şeylerdir (Hassan vd., 2011: 85). Sektörün değişime ve yeniliklere son derece duyarlı yapısı, küresel rekabete son derece açık olması, teknoloji ile iç içe olması ve birçok iş dalında olduğu gibi iyi bir iletişim yeteneği gerektirmesi, çalışanların bu

açılardan yüksek nitelikli olmalarını zorunlu kılmaktadır (Ayan, 2012: 47). Buna karşın günümüzde bilgi teknolojilerinin merkezde olduğu bu yeni tür vasıfsız büro ya da bilgi işçileri, tıpkı sanayi işçilerinde olduğu gibi yoğun bir yabancılaşmaya maruz kalmıştır (Aksoy, 2012: 405).

Bankaların başarısı için, insan kaynaklarının etkili bir şekilde yönetilmesi ve çalışanların tatmin edilip edilmemesi oldukça önemlidir. Eğer çalışanlar tatmin edilirse, örgüte olan bağlılıkları artar, işgören devir hızı düşer, örgütten ayrılma niyetleri azalır, performans ve verimliliklerinde artışlar olur (Ryzin, 2011: 3). Reed, Srinivasan ve Doty (2009), insan sermayesi ve sosyal sermayenin banka performansını ne ölçüde etkilediğini bir model yardımıyla araştıran çalışmalarında, bu değerlerin bankaların performansını önemli ölçüde etkileyebildiğini ortaya koymaktadır. Bankacılık sektörünün sağlıklı bir biçimde büyüyüp gelişmesinin sadece bu sektördeki istihdamla sınırlı olmayan, ekonominin toplam istihdam düzeyini de doğrudan etkileyen bir önemi vardır (Ayan, 2012: 42).

Türk bankacılık sektörü, teknoloji kullanımı, ürün çeşitliliği ve risk yönetimi gibi sektör açısından hayati alanlarda, sonuçta istihdamın niteliğine de yansıyan çok önemli gelişmeler sağlamıştır.(a.g.e.: 42). Özellikle 2005 yılından itibaren yabancı sermaye payının artması, hem sektörün aktif büyüklüğüne hem de şube ve personel sayısına olumlu olarak yansımıştır...Yabancı bankalar satış sonrasında yoğun bir biçimde yeni şube açılışları gerçekleştirerek personel sayılarını arttırmışlardır (Bumin, 2007: 102). Bu gelişmelere karşın, gelişmiş ülke bankacılık sektörlerinin istihdam kapasitesiyle kıyaslandığında, Türk bankacılığında istihdam rakamlarının hala son derece düşük olduğu görülmektedir....Türkiye örneğinde, bankacılık sektöründeki toplam personel sayısının mevcut büyüklük potansiyelinin bile gerisinde kaldığı gözlemlenmektedir. Avrupa Birliği ve Amerika Birleşik Devletleri bankacılık sektörleriyle yapılan nisbi karşılaştırmalar bunu açıkça göstermektedir (Ayan, 2012: 41). Türkiye’de bankacılık sektörünün toplam parasal hacmi, henüz yeteri büyüklüklere ulaşmış değildir. Sektörün mekân, teknoloji ve uzman personel altyapısı, uluslararası düzeyde olsa da, aktif büyüklüğünün milli gelire oranı, Avrupa Birliği ortalamalarının yaklaşık dörtte biri düzeyindedir (Kılıç, 2009: 29). Aslında bu durum bankacılık sektörü açısından önemli bir büyüme potansiyeline de işaret etmektedir (Ayan, 2012: 43).

Bankacılık sektörü aktif büyüklüğü bakımından finans sektörünün %77,2'sini oluştururken, Merkez Bankası göz ardı edildiğinde bu oran %85'i aşmaktadır. Bu açıdan bankacılık kesimi, finansal piyasalarda ve bu piyasaların sağladığı doğrudan ve dolaylı istihdam olanakları konusunda belirleyici bir role sahiptir (Ayan, 2012: 44). Bankacılık sektöründe ara mal ihtiyacı fazla olmadığından doğal olarak katma değer oranı yüksektir. Türkiye’ de bankacılık sektöründe toplam elde edilen gelirin %50’ si katma değer olarak GSYH’ ye katkı vermektedir (Bilgi ve İletişim Teknolojileri Sektörü Raporu, 2010: 4).

Türkiye’de bankacılık sektöründeki istihdam hacminin toplam istihdam içerisindeki payının yaklaşık %1 olduğu görülmektedir (Ayan, 2012: 44). Bankacılık sektörü, yapısı gereği emek tasarrufu yüksek olan bir faaliyet alanıdır. Dolayısıyla, aktif büyüklüğü göz önüne alınarak diğer sektörlerle yapılacak bir kıyaslamada, sektörün kendi istihdam rakamları nispeten düşük görülebilir. Avrupa Birliği’nde bankacılık sektörünün toplam aktif büyüklüğü milli gelirin yaklaşık 3,4 katı iken, Türkiye’de bu katsayı sadece 0,77 düzeyindedir. Banka çalışanı başına düşen nüfus Avrupa Birliği’nde 149 kişi iken Türkiye’de bu sayının 389 kişi olması ve şube başına nüfus Avrupa Birliği’nde 2.092 kişi iken Türkiye’de bu rakamın 7.386 kişi olması, sektörün büyüme ve istihdam potansiyeli konusundaki önemli göstergelerdir. Yine bu tespiti doğrular nitelikte, Avrupa Birliği’nde işgücü içindeki her 1.000 kişiden 6,7’si bankacılık sektöründe çalışırken Türkiye’de bu sayı sadece 1,7’dir. Özellikle şube başına düşen nüfus ve banka çalışanı başına düşen nüfus verileri, bankacılık sektörleri arasındaki istihdam farkını nisbi olarak ortaya koymakta ve Türkiye’deki istihdam potansiyelinin yüksekliğini doğrulamaktadır. İstihdam açısından sektörün en önemli zayıflıklarından biri, son derece kırılgan olan yapısıdır. Herhangi bir finansal kuruluştaki ortaya çıkan kriz, sistemik risk etkisiyle çok kısa sürelerde tüm sektöre (ve ekonomiye) yayılabilmekte ve sektörde önemli ölçüde istihdam kaybına neden olabilmektedir (Ayan, 2012.: 44-49).

1.6.2. Sektörde Kadın İşgücü

Kadınlar bankacılık sektörünün vazgeçilmez unsurlarıdır. Dünyanın bir çok ülkesinde sektörde çalışanların cinsiyet dağılımında kadınların erkeklerden daha fazla oldukları görülmektedir. Örneğin “Royal Bank of Scotland Group’un dünya çapında 120.000 çalışanı bulunmaktadır. Bunların %22’ye yakını çeşitli esnek çalışma biçimlerinde iş

görmektedirler ve çalışanların %60'ını kadınlar oluşturmaktadır'' (Doğrul, 2010: 16). Bu duruma karşın bankaların yönetici kademesinde erkek egemenliği söz konusudur. Uzun zamandır bu sektörde çalışanların büyük bir kısmı kadın olarak hesaplanmasına rağmen kadınların düşük temsilini anlamak zordur. Cinsiyet eşitliğine yönelik ulusal ve bölgesel seviyedeki kanuni düzenlemeler, kamu ve özel bankalardaki yüksek karar verici yapılarda, kadınların ve erkeklerin eşit temsil edilmesi konusunda başarılı değildir (Holst ve Kirsch, 2014: 21-25). Örneğin Almanya' da birçok sektörde kadın istihdam oranı ortalamanın altında iken finans sektöründe bu oran %55 dir. Fakat üst yönetim kademesindeki kadın oranı sadece %11 ve yönetimin ikinci kademesinde %27' dir (a.g.e.: 18). Dünyanın birçok yerinde görünüm aynıdır. ''Sermayenin küreselleşmesiyle birlikte sigortacılık ve banka endüstrisi gibi hizmet sektöründe çalışan kadın daha az ücrete daha az beceri gerektiren işlere yoğunlaşmak zorunda kalmıştır. Örneğin, geçen yüzyılın yarısında Hindistan'da banka sektöründe çalışan kadınlar %70 ağırlıkta idi. Fakat onların sahip oldukları işlerin çoğu veri girme, sekreterlik ve bankada basit işleri yapmak gibi fazla nitelik gerektirmeyen işlerdi. Aynı dönemde elektronik verileri işleme ve onların işletimi konusunda çalışan kadınların sayısı ancak %12 kadardı (Değirmenci, 2003: 21).

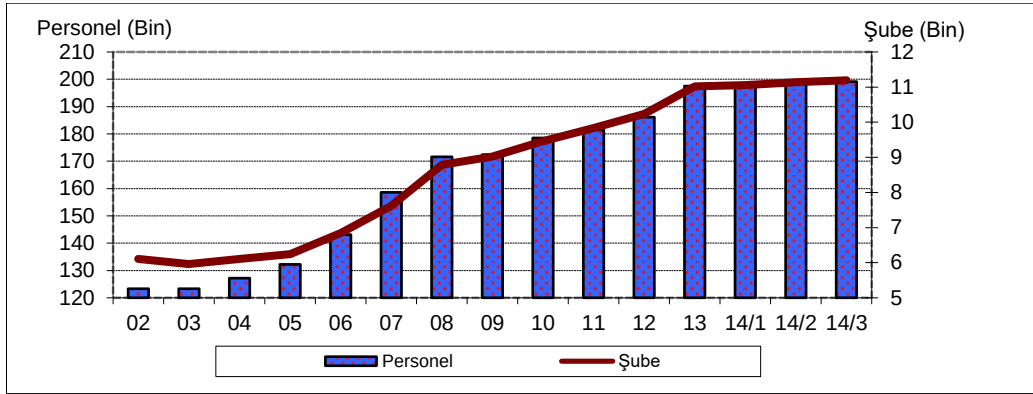
Almanya'da 2013' ün sonunda denetleme kurullarındaki kadın oranı %17, yönetim kurulundaki kadın oranı %6 dır. Bu oran bir önceki yıla göre hemen hemen %2' lik bir artışı ifade etmektedir. Finans sektöründeki çalışanların yarısından fazlası kadın olmasına rağmen, şirketlerin yüksek karar verici yapılarındaki ezici erkek çoğunluğunu tersine çevirmek için son yıllarda meydana gelen küçük artışlar yeterli değildir (Holst ve Kirsch, 2014: 17). 2013' te Avrupa Merkez Bankasının yanı sıra 28 AB ülkesinin merkez bankalarının yüksek seviyedeki yönetim pozisyonları ezici olarak erkekler tarafından işgal edilmeye devam etmektedir (Holst ve Kirsch, 2014: 23). Liff ve Ward (2001) tarafından bayan banka yöneticileri üzerinde yapılan araştırmada bayanların terfilerinde objektif olmayan bir değerlendirme yapıldığını bunda da bayanların önemli kısmının çocuk sahibi olmak konusunda istekli oldukları ve çocuklarını işin önüne koydukları yönündeki varsayımlardan kaynaklandığını tespit etmişlerdir (Turunç ve Çelik, 2010).

Yukarıdaki açıklamalar genel olarak bilgi ve iletişim sektöründe çalışan kadınların erkek meslektaşlarından daha az kazandığını, eğitime ulaşma ve üst düzey pozisyonlara ilerleme konusunda derin eşitsizliklerle karşılaştığını, annelik ümitlerinin suya düşmüş ve cezalandırılmış olduklarını düşündüklerini, direk ve dolaylı ayrımcılığa göğüs germek zorunda kaldıklarını ve tam zamanlı bir bilgi ve iletişim sektörü kariyeri ve aile inşa etme konusunda uyumsuzluk olduğunu göstermektedir (Fernandez, 2010: 239).

Sektörün yeniliğe, değişime ve teknolojik gelişmelere son derece açık olması, ihtiyaç duyduğu işgücünün niteliği konusunda da belirleyici olmaktadır. Sektör, yeniliğe ve kendini geliştirmeye açık, teknoloji becerisi yüksek ve teknolojik gelişime hızlı uyum sağlayabilen, iletişim becerisi yüksek, yüksek öğretim mezunu nitelikli elemanlara bundan sonra daha da yoğun bir biçimde ihtiyaç duyacaktır (Ayan, 2012: 49).

Türkiye’de Mart 2016 itibariyle toplam 47 banka faaliyet sürdürmektedir. (TBB, Mart 2016 istatistikleri) Türkiye’ de 2000’ li yıllarla beraber bankacılık sektöründe bir ivmelenme yaşanmıştır. Grafik 4 ‘te görüldüğü gibi bu ivmelenme şube sayılarında artışa ve buna paralel olarak çalışan sayısının 200.000 lere çıkmasına neden olmuştur.

Grafik 4: Personel ve Şube Sayıları



Kaynak: TBB, İstatistiki Rapor: Banka Şube ve Personel Sayıları bilgileri, 2014- Eylül

Mart 2016 itibariyle bankalarda çalışan sayısı toplam 200.623'dür. Bankacılık sektöründe çalışanların yüzde 1'i ilköğretim, yüzde 15'si orta öğretim, yüzde 78'si yükseköğretim kurumları mezunu, yüzde 6'sı ise yüksek lisans ve doktora yapmış olanlardan oluşmaktadır. Bankacılık sektöründe kadın çalışan oranı yüzde 51'dir. Bu oran kamusal sermayeli mevduat bankalarında yüzde 44, özel sermayeli mevduat

bankalarında yüzde 55, yabancı sermayeli mevduat bankalarında yüzde 54, fon, kalkınma ve yatırım bankalarında ise yüzde 35 düzeyindedir. Tablo 3’ de görülmektedir ki Mart 2016 itibariyle Türkiye’de bankacılık sektöründe çalışan kadın sayısı 102.792 iken erkek sayısı 97.831’ dir (TBB, Mart 2016 Raporu). Bu sayı, kadınların sektörde çalışanların %51’inden fazlasını oluşturduğunu göstermektedir. Önceki yıllarla karşılaştırıldığında bu oranın her geçen sene kadınların lehine arttığı görülmektedir.

Tablo 3: Cinsiyet Dağılımına Göre Banka Çalışanları

	Eylül 2013			Mart 2016		
	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
Mevduat bankaları	92.984	97.749	190.733	94.311	100.940	195.251
Kamu sermayeli b.	30.255	23.392	53.647	32.536	25.596	58.132
Özel sermayeli b.	42.452	50.617	93.069	33.898	40.790	74.688
Fondaki b.	144	80	224	141	77	218
Yabancı serm. b.	20.133	23.660	43.793	27.736	34.477	62.213
Kalkınma ve Yat. bank.	3.395	1.695	5.090	3.520	1.852	5.372
Toplam	96.379	99.444	195.823	97.831	102.792	200.623

Kaynak: TBB, İstatistiki Rapor: Banka Şube ve Personel Sayıları bilgileri, 2014- Eylül/2016- Mart

BÖLÜM 2: İŞ-AİLE YAŞAM ÇATIŞMASI

2.1. İş-Aile Yaşam Çatışmasının Tanımı

Çoğu zaman kadınların işgücüne katılması olumlu bir gelişme olarak değerlendirilerek kadının ekonomik olarak özgürleşmesine neden olduğu düşünülmektedir. Ancak kadının çalışması her zaman bu sonucu doğurmamaktadır (Adak, 2007: 142). Kadınların yüklendikleri sorumluluklar yaşamlarında bir takım çatışmalar yaşamalarına da neden olmaktadır. Bu çatışmalardan birisi iş-aile çatışmasıdır. ‘‘İş yükünün fazla olduğunu düşünen çalışanlar, iş yerlerinde üstlendikleri rollerden ötürü evdeki sorumluluklarını yerine getiremediklerini düşünmekte, işle özel yaşam arasında bir çatışma yaşamaktadırlar’’(Tayfur ve Arslan, 2012: 166).

Birçok toplumda kadınların çalışması kendi işgücü özellikleri ya da beceri ve yetenekleri dışındaki; aile içi konumları, eşlerinin statüsü karşısındaki tutumları, çocukların varlığı, uzak yakın çevrenin tutumları, aile içindeki güç dengeleri, ailenin sahip olduğu kaynakların kullanımı gibi birçok faktörün doğrudan veya dolaylı etkileri ile karşı karşıyadır. Kuşkusuz çalışma yaşamı kadına ekonomik bağımsızlık ve toplumsal değer artışı başta olmak üzere pek çok avantaj sağlamaktadır. Ancak diğer taraftan da geleneksel değer ve tutumların halen süregelmesi nedeniyle çeşitli sorunları da beraberinde getirmektedir. Nitekim günümüzde çalışma yaşamı ile aile yaşamı arasında kalan kadın, iki önemli rolünün gereklerini tam anlamıyla yerine getirmeye çalışırken, bir ikilemde kalmakta ve bu ikilemin kadına aşırı rol yüklenmesine yol açtığı görülmektedir (Kaya, 2009: 32). Aşırı rol yüklenmesi, rol çatışmalarına zemin hazırlamaktadır. Rol çatışması, iki veya daha çok sayıda rolden kaynaklanan beklentilerin çatışması veya bireylerin bir role ilişkin beklentiler konusunda uzlaşamaması durumunda yaşanmaktadır (McLanahan ve Adams, 1987: 252). Merton’a göre her toplumsal statü tek bir rolü değil, bir dizi rolü kapsamaktadır. Söz konusu rollerin hepsi birden ‘‘rol takımı’’ olarak adlandırılmakta ve statüye bağlı roller nedeni ile ‘‘rol gerilimi’’ ve ‘‘rol çatışması’’ gibi olgular ortaya çıkmaktadır. Bu olgular iş yaşamındaki kadınların birden fazla rol üstlendikleri durumlarda yaşamlarından duydukları tatmini olumsuz etkilemektedir (Anafarta vd: 2008).

Esas itibarıyla bir tür roller arası çatışma olan iş-aile yaşam çatışması, “iş ve aile alanlarından kaynaklanan rol taleplerinin bazı yönleriyle birbirleriyle uyumsuz olması durumu” olarak da tanımlanabilmektedir (Greenhaus vd., 2003: 512). Bir insanının yaşamı süresince yerine getirmek zorunda olduğu çok sayıda roller vardır. Aynı zamanda birden fazla rolün yerine getirilmesi gerekliliği ve bunlara harcanacak enerji ve zamanın aynı anda talep edilmesi iş-yaşam çatışmasını oluşturmaktadır (Doğrul, 2010: 14). İş-aile çatışması olarak adlandırılan bu olgu Greenhaus ve Beutell (1985: 76–88) tarafından “bir role katılımın diğer bir role katılımdan dolayı daha güç yapılı hale gelmesi” şeklinde tanımlanmıştır (Adak, 2007: 144). Poelmans’a göre iş-aile çatışması karşılıklı olarak birbirine bağımlı pek çok aktörü kapsayan bir karar alma sürecinin sonunda ortaya çıkmaktadır. Bu aktörlerle ilişki ve etkileşim içine giren birey, sürece soktuğu girdileri, katlandığı maliyetleri, elde edeceği ödülleri sürekli karşılaştırmakta, iş ve aile yaşam alanlarına aktaracağı girdileri düzenleme çabası içine girmektedir. Ancak bu sürece ilişkin tüm opsiyonlar hakkında bilgi sahibi olamadığı için bireyin iş-aile çatışması yaşaması kaçınılmaz hale gelmektedir (Açıkgöz, 2014: 11).

Greenhaus ve Beutell (1985), iş ve iş dışı alan entegrasyonunun, birçok çalışan tarafından zaman, davranış ve gerginliği içeren mesleki bir stres unsuru olduğunu ifade etmiştir. Benzer bir şekilde, Fisher- McAuley, Stanton, Jolton ve Gavin (2003)’ de iş-aile dengesini, zaman ve enerji kaybını, hedefleri başaramamayı ve iş ve kişisel rol talepleri arasındaki gerginliği içeren mesleki bir stres unsuru olarak tanımlamıştır (Hayman ve Rasmussen, 2013: 46).

İş-Aile çatışması kavramı önceki araştırmalarda, iş ve iş dışı iki bariz alan arasındaki pozitif ve negatif “yayılmanın” entegrasyonu olarak kavramsallaştırmıştır. Bu görüş Staines (1980) tarafından ortaya atılan “yayılma modelini” içerir. Bu modele göre işte olan herşey yayılma etkisi ile kişisel ve aile yaşamını etkileyebilir veya alternatif olarak kişisel yaşam yayılarak iş alanını etkileyebilir. Özellikle Fisher- Mc Auley (2003) araştırmasında iş/yaşam dengesinin üç boyutunu tanımlamıştır. Bunlar işin kişisel yaşama müdahalesi, kişisel yaşamın işe müdahalesi ve iş/kişisel yaşam pekişmesidir (Hayman ve Rasmussen, 2013: 47). İş ve aile yaşam alanları arasındaki bağlantıyı açıklamada genel kabul gören bir yaklaşım olan sınır teorisinde ise temel unsurlar: sınırlar, sınır aşıcılar ve sınır muhafızlarıdır. “Sınır aşıcılar, aile ve iş yaşam alanları

arasında sıklıkla geçiş yapan bireylerdir. Sınır muhafızları, yaşam alanının ve sınırlarının tanımlanmasında etkili olan kişilerdir. İşyerinde astlar, üstler, ev yaşamında ise eş ve (varsa) çocuklar genelde en sık muhatap olunan sınır muhafızlarıdır’’ (Açıkgöz, 2014: 26). Özen Kapız’ a (2002: 151) göre sınır muhafızlarının kendilerini sınır aşıcıların, sınırlar arasında geçişlerini ve uyumlarını kolaylaştıracak birer faktör olarak görmeleri çok önemlidir. Örneğın, sınır aşıcının ailevi sorumluluklarının farkında olan bir yönetici, yöneticinin iş ve aile sorumluluklarını dengelemesinde ve yaşanabilecek bir aile-iş çatışmasını hafifletmesinde çalışanına yardımcı olması sınır teorisinin önemini vurgulamaktadır.

Son zamanlarda iş ve aile alanları, modern çalışma şekilleri ve paylaşılan bilgi teknolojilerinden dolayı daha sınırsız hale gelmiştir. Yapılacak daha fazla işin olması, yapılan işte daha yetkili bir seviyede olmak, işi gerçekleştirirken coğrafi anlamda bir bağımsızlığın olması ve üniversite çalışanları gibi bilgi işçilerinin sayısının artması bu iki alan arasındaki sınırı daha görünmez hale getirmiştir (Pillay ve Abhayawansa, 2014).

Aile sosyologları, meslek sosyologları, ekonomistler, endüstri araştırmacıları, örgütsel psikologlar gibi birçok farklı disiplindeki araştırmacılar, iş-aile çatışmasının birey, örgüt ve toplum için önemini tanımlaya çalışmaktadır (Law, 2011: 591). Profesyonel meslek sahibi olan, yüksek gelir getiren işlerde çalışan kadının kariyerine bağılılığı, başlı başına işten aldığı doyum kadar, bu iş nedeniyle ev/aile yaşamını iyi bir biçimde organize edebilmesiyle de ilgili olmaktadır. Bu açıdan kadın için yapılan iş ve çalışma koşulları aile yaşamını etkilediğı gibi, aile yapısı ve sorumlulukları da kadını iş yaşamında erkekten daha fazla etkilemektedir (Kaya, 2009: 32). Günümüzde meslek sahibi kadınlar, meslek ve aile rolleri arasındaki çatışmaya, aile rollerinden bütün bütün çekilmek veya omuzlarına yüklenen aşırı sorumlulukları taşımaya çalışarak kişisel özümmler arayıp bulmak yoluna gitmektedir. Bu alternatiflerden birincisi, “evlenmeyi dışlamak” ki bu hiçbir toplumda yaygın olarak uygulanan bir seçenek olamaz. İkincisi, “süper kadın olmak” ise, yalnızca gerçekleştirilmesi güç bir seçenek olmakla kalmayıp, aynı zamanda kadınlar tarafından ödenen ciddi bir fiziki ve psikolojik bedeli içermektedir.

Dünyada 1980’ lerden sonra hız kazanan iş-aile çatışması kavramı ülkemizde özellikle son on yılda gündeme gelmiştir. Byron (2005) bu konunun son yıllarda sıklıkla

incelenmesini bir takım sosyal değişimlerle açıklamıştır. Çift kariyerli evliliklerin yapılması, ölüm ya da boşanmaların artması gibi nedenlerle tek ebeveynli ailelerin yaygınlaşması, bireylerin iş, ev işi ve çocuk bakımı sorumluluklarının bu tür ailelerde artan biçimde bireyler üzerinde baskıya neden olması bu sosyal değişimlerden sadece birkaçıdır.

Son yıllarda aile bireylerinin iş gücü piyasasına daha fazla katılması, aile yapılarının değişmesi, şehirlerde yaşamanın bedelinin ağırlaşması, hayattan beklentilerin artması gibi birçok sebepten dolayı aile içi rol gerekleri ile iş arasında çatışmalar yaşandığından aile iş çatışması (AİÇ) veya iş aile çatışması (İAÇ) konuları çok fazla gündeme gelmektedir (Turunç ve Çelik, 2010: 218).

Pleck'e göre iş ve aile yaşam alanlarının sınırlarındaki geçirgenliğin asimetrik olması – bir diğer anlatımla iş ve aile sınırlarındaki göreceli geçirgenlik özelliği– nedeniyle çalışanlarda iş-aile ve aile-iş çatışması yaşanma derecesi genellikle eşit dağılımlı değildir (Açıkgöz, 2014: 27). Aile ve iş yaşam alanlarının her ikisinin sınırlarının dirençli olması bireyi çatışmaya sürükleyeceği gibi, bir alanın sınırlarının dirençli, diğerinin zayıf olması da aynı sonuca yol açacaktır (Açıkgöz, 2014).

İş-aile çatışması süreci çok yönlü ve çok boyutludur. Bu süreci başlangıcında bireyin işine veya ailesine bağlılığının derecesi, işinde veya ailesinde yaşadığı sorunlar ve işinden veya ailesinden kaynaklanan talepler yer alırken; sonrasında bireyin iş veya aile yaşamından ve genel olarak yaşamdan aldığı tatminde önemli ölçüde azalmalar meydana gelebilmektedir (Çarıkçı, 2001: 2).

2.2. İş-Aile Yaşam Çatışmasının Yönleri

İş-aile çatışması 1980'lerdeki ilk çalışmalarda tek boyutlu olarak kavramsallaştırılmıştır. Daha sonraki çalışmalarda, bu çok genel yapının farklı bir yönü olarak, işin aile ile ve ailenin işle çatışması çalışılmıştır. Takip eden araştırmalar, iş aile çatışmasının belirleyicilerini, sonuçlarını anlamayı veya iş ve aile değişkenleri arasındaki çok daha kompleks ilişkileri tartışmaktadır (Eby vd. , 2005: 143).

Frone ve Cooper'a (1992) göre de iş ve aile yaşamları arasındaki ilişki iki yönlüdür. Buna göre, kişinin aile yaşamı iş yaşamını etkileyebileceği gibi, iş yaşamı da aile

yaşamını etkileyebilmektedir. İş-aile çatışmasında işten aileye yansıyan sorunlar nedeniyle oluşan bir çatışma hali mevcutken, aile-iş çatışmasında aileden işe yansıyan sorunlar nedeniyle ortaya çıkan çatışmalar oluşmaktadır (Frone vd., 1992'den akt. Turunç ve Çelik, 2010: 213). İş-aile yaşam çatışmasının birinci boyutunu oluşturan iş-aile çatışması (Work-family conflict), bireyin işi ile ilgili üstlendiği rolün, ailesi ile ilgili yükümlülüklerini yerine getirmesini engellemesinden dolayı meydana gelen çatışma ya da işten aileye yönelik olan çatışma türüdür (Frone ve Cooper, 1992). İkinci boyut olarak değerlendirilen aile-iş çatışması (Family-work conflict) ise, ailenin iş ile ilgili görevlerin yerine getirilmesini engellemesinden dolayı meydana gelen çatışma veya aileden işe yönelik olan çatışma durumlarını ifade etmektedir (Voydanoff, 2005). Kavram, alt boyutuyla karıştırılmaması için Türkçe yazında "İş-Aile Yaşam Çatışması" (İAYÇ) olarak geçmektedir.

İş ve aile yaşamlarının ilişkisinin iki yönlü olması iş-aile yaşam çatışmasının sonuçları açısından önem taşır. Bir başka ifadeyle çatışmanın kaynağı çatışmanın sonuçları üzerinde etki yaratır. Bundan dolayı, iş-aile yaşam çatışmasına esas olarak neden olan yaşam alanının, başka bir ifade ile, çatışmayı yaratan ilişkinin yönünün belirlenmesi önemlidir. İş-aile yaşam çatışmasının yönünü irdelerken gözönünde bulundurulması gereken önemli bir konu ise, iş-aile yaşam çatışmasının açığa çıktığı durumlarda iş-aile ya da aile-iş ilişkisinin çevrimsel bir nitelik kazanması olasılığının bulunmasıdır (Carlson, vd., 2000; Frone, vd., 1997, Efeoğlu, 2006:20).

2.2.1. İş-Aile Çatışması

Frone ve diğ., işle ilgili taleplerin en çok iş-aile çatışması ile ilişkili olduğunu, aileyle ilgili taleplerin ise aile-iş çatışması ile ilişkili olduğunu göstermiştir. Örneğin iş stresi kaynakları iş aile çatışmasının göstergesi iken aile kaynaklı stres unsurları ve aileye bağlılık, aile iş çatışmasının göstergesidir. Ayrıca iş-aile çatışması, aile-iş çatışmasından daha fazla ortaya çıkmaktadır (Mortazavi, vd., 2009: 253).

Literatürde yapılan araştırmalar incelendiğinde, iş- aile çatışması ile ilgili çalışmaların aile-iş çatışmasını konu alan çalışmalardan sayıca çok daha fazla olduğu görülmektedir. Bunun altında yatan neden ise iş-aile çatışmasının daha yoğun ve sık yaşanmasıdır (Açıkgöz, 2014:12). Law (2011) , Çin' de 50 kadın, 50 erkek otel çalışanı üzerinde

yaptığı çalışmada İAÇ' nı AİÇ den daha yüksek bulmuştur (Law, 2011: 596). Aynı şekilde Antalyalı ve Çarıkçı (2007) yöneticilere yönelik yaptığı çalışmada aynı sonuçlara ulaşmıştır (Antalyalı ve Çarıkçı, 2007). Byron (2005)'a göre erkek işgörenlerde daha çok İAÇ, kadın işgörenlerde ise AİÇ yaşanmaktadır.

2.2.2. Aile-İş Çatışması

Aile-iş çatışması (AİÇ), ailenin iş ile ilgili görevlerin yerine getirilmesini engellemesinden dolayı meydana gelen çatışma veya aileden işe yönelik çatışma şeklinde ifade edilmektedir (Voydanoff, 2005:708).

Aile ile iş rollerinin çatışması üç farklı yöntemle incelenmektedir. Birincisi; “Çatışma-gerilim” yaklaşımıdır. Buna göre AİÇ psikolojik gerilimin kaynağı olarak görülmekte ve işgörenlerin zihni kaynaklarını tehdit eden ve tüketen bir faktör olarak kabul edilmektedir. İkincisi, “gerilim-çatışma” yaklaşımıdır. Yüksek seviyeli gerilime AİÇ'nin sebep olduğu kabul edilmekte ve gerilim nedeniyle sıkıntı çeken işgörenlerin iş ve aile rollerini yürütecek yeterlilikte zihni gücünün kalmayabileceği ve AİÇ'nin yükseleceği kabul edilmektedir. Üçüncüsü ise, “karşılıklılık” yaklaşımıdır. Bu yaklaşım ise, iş stresini AİÇ'nin ardılı olarak kabul etmektedir. Yine aileden kaynaklanan stres AİÇ'nin sebebi olarak görülmektedir (Turunç ve Çelik, 2010: 225).

Çatışmanın iki yönünün nedenleri farklı olduğu kadar sonuçları da bireyleri farklı etkilemektedir. “İAÇ aile yaşamında yoğunlaşmayı, AİÇ ise iş yaşamına tamamen girişi engellemektedir” Her ne kadar çatışmayı tetikleyen faktörler farklılaşsa da İAÇ veya AİÇ, iş gerekleri ile aile içi rollerin gerekleri arasındaki çatışmadır ve aralarında yüksek seviyede bir ilişki bulunmaktadır (Turunç ve Çelik, 2010).

2.3. İş-Aile Yaşamı ile İlgili Kuramlar

İş ve aile yaşamlarının birbirleri üzerine etkisiyle ilgili farklı görüşler bulunmaktadır. “İnsanlar aile ve iş yaşamları da dâhil olmak üzere yaşamlarının çeşitli alanlarını diğer yaşam alanlarının etkilerini hissetmeden yaşarlar (Wilensky, 1960)” tezini savunan bölünme kuramı bulunmakla beraber yapılan birçok araştırma iki alan arasında etkileşim olduğunu ortaya koymaktadır.

Aile yaşamı ile ilgili konuların iş yaşamını, iş yaşamı ile ilgili konuların da aile yaşamını etkilemediği varsayımının aksine, her iki yaşam alanının etkileşim içerisinde bulunduğu varsayımına dayanan çeşitli araştırmalar incelendiğinde bu konuda beş farklı kuramın var olduğu görülmektedir (Efeoğlu, 2006: 11). İş ve aile yaşamlarının etkileşimi konusu üzerine geliştirilmiş bu kuramlar ve temel varsayımları tablo 4’ de görülmektedir.

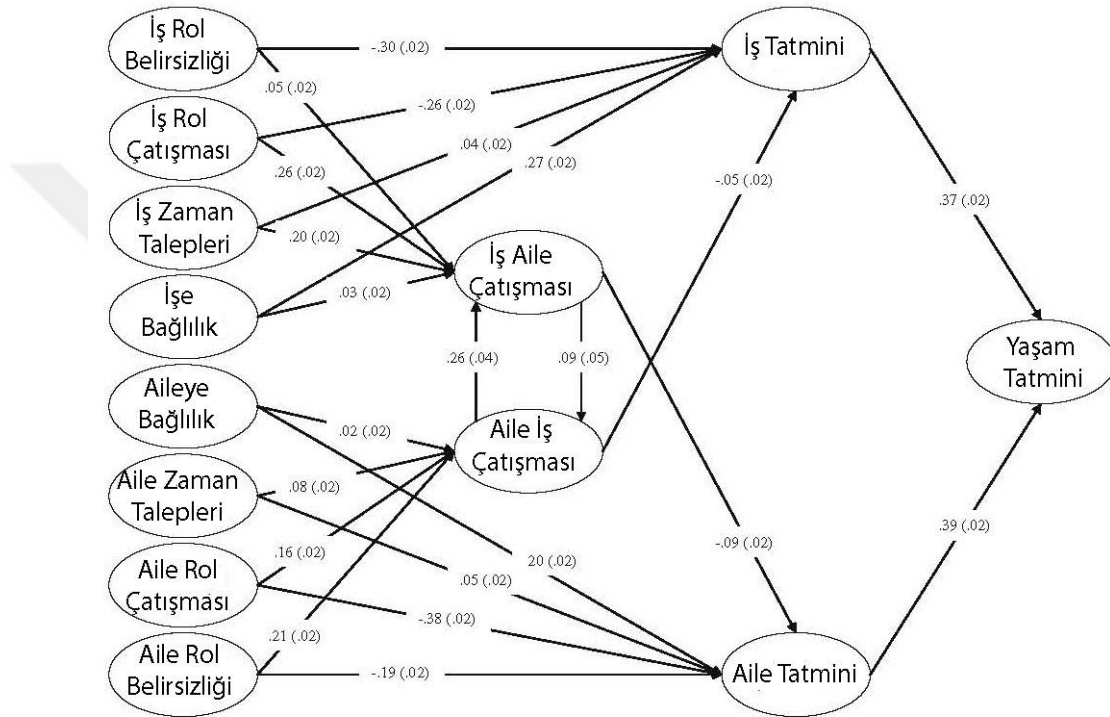
Tablo 4: İş ve Aile Yaşamını İlişkilendiren Başlıca Kuramlar

Kuram	Temel Varsayım	Başlıca Eserler
Akılci Bakış Açısı	İş ve aile yaşamlarının her birisi için ayrılması gereken zamanın artmasıyla birlikte iki yaşam alanı arasında çatışma yaşanması kaçınılmazdır.	(Duxbury, Higgins ve Lee, 1994; Greenhaus, Bedeian ve Mossholder, 1987)
Telafi Kuramı	Kişiler hayatlarını daha anlamlı ve tatmin edici bir şekilde yaşamak için her iki yaşamda bir diğerinde eksik olan şeyleri telafi etmek için kullanmak eğilimindedirler.	(Burke, 1986; Jones ve Butler, 1980; Lobel, 1991; Greenhaus ve Beutell, 1985; Zedeck ve Mosier, 1990)
Katkı Kuramı	Kişinin hem aile hayatından duyduğu doyum düzeyi hem de iş yaşamından duyduğu doyum düzeyi genel olarak kişinin yaşam doyumunu düzeyiyle ilişkilidir. Bunun sonucu olarak, kişisel ve örgütsel unsurlar birbirleri üzerinde etkili olarak kişinin genel yaşam doyumunu düzeyini, farklı bir deyişle iyi olma durumunu etkilemektedir.	(Cooke ve Rousseau, 1984; Duxbury ve Higgins, 1991)
Taşma Kuramı	İş ve aile yaşam alanlarından birisinde meydana gelen gelişmeler diğer yaşam alanınıda da etkiler. Yaşam alanlarının birinde meydana gelen olumlu ya da olumsuz gelişme diğer yaşam alanında da benzer etkiyi yaratır.	(Bartolome ve Evans, 1980; Burke, 1986; Evans ve Bartolome, 1984; Letter and Durup, 1996; Zedeck ve Mosier, 1990)
Çatışma Kuramı	Hiç kimsenin iş ya da aile yaşamında üstlendiği rol tek başına çatışmaya yol açmaz, çatışmaya yol açan bu rollerin gereği olarak bireyin üstlendiği sorumluluklar ve yükümlülüklerinin birey üzerinde birbirleriyle uyumsuz talepler yaratmasıdır.	(Bedeian, Burke ve Moffett, 1988; Cookeee ve Rousseau, 1984; Greenhaus ve Beutell, 1985; Greenhaus ve Parasuraman, 1986; Hesketh ve Shouksmith, 1986; Kopelman ve diğ., 1983; Paradine, Higgins, Szeglin, Beres, Kravitz ve Fotis, 1981; Thomas ve Ganster, 1995)

Kaynak: Efeoğlu, 2006:13

Michel vd. (2009), iş ve aile yaşamı arasındaki karışık etkileşimi daha iyi anlamak için, iş-aile çatışması modellerini inceleyerek bütünleştirici iş-aile çatışması modeli geliştirmiştir. İş-aile çatışmasını doğrudan etkileyen bağlantıların yanısıra dolaylı etkileyen bağlantıları da modele yerleştirmiştir. Modeli grafik 5'teki gibi şematize etmiştir.

Grafik 5: Bütünleştirici İş- Aile Çatışması Modeli



Kaynak: Michel ve diğerleri, 2009: 208

Modelde, iş rol belirsizliği, iş rol çatışması, iş zaman talepleri ve işe bağlılık iş-aile çatışması üzerinde, aileye bağlılık, aile zaman talepleri, aile rol çatışması ve aile rol belirsizliği aile iş çatışması üzerinde etken olmaktadır. Özellikle iş rol talepleri ve iş zaman taleplerinin iş-aile çatışması üzerinde etkili olduğu; aile rol çatışması ve aile rol belirsizliğinin ise aile-iş çatışmasını etkilediği görülmektedir. İAÇ' nin aile tatmini üzerinde, AİÇ' nin ise iş tatmini üzerinde negatif etkiye sahip olduğu, bu iki tatminin ise yaşam tatminini üzerinde pozitif yönlü etkisinin olduğu görülmektedir.

2.4. İş- Aile Yaşam Çatışmasının Çeşitleri

Günümüzde, ilgili literatür çalışmaları incelendiğinde, özellikle aile ve iş yaşamında yürütülen roller arası çatışmanın nedenlerine ilişkin en çok kabul gören sınıflandırmanın Greenhaus ve Beutell'e ait olduğunu söylemek mümkündür (Açıkgöz, 2014: 33). Greenhaus ve Beutell (1985) yaptıkları çalışmada, üç tür iş-aile yaşam çatışması belirlemektedirler. Bunlar, zaman tabanlı çatışma, gerilim tabanlı çatışma ve davranış tabanlı çatışma olarak adlandırılmaktadır.

2.4.1. Zaman Tabanlı İş- Aile Yaşam Çatışması

Zaman kaynaklı rol çatışması, A rolü ile ilgili faaliyetlere harcanan zaman nedeniyle B rolü ile ilgili faaliyetlere zaman ayrılamamasıdır. Bir başka anlatımla, iş yerinde daha fazla zaman harcayan çalışanın evine ayıracak zamanı daha az olacaktır (Haar vd., 2003' den akt Açıkgöz, 2014). Bir rol için harcanan zaman sıklıkla diğer role ilişkin kullanılacak zamanı engeller. Sonuçta bir rolü yerine getirmeye ilişkin zaman baskısını diğer rolün beklentileriyle uzlaştırmak güç olduğunda veya bir rol yerine getirilirken diğer role ilişkin endişe oluştuğunda bu çatışma türü ortaya çıkmaktadır.

Çalışanın çalıştığı iş için ayırması gereken zaman ile iş dışı yaşamı için ayırması gereken zaman arasında denge bulunmaması sonucunda ortaya çıkan bu çatışma türü, toplam çalışma saatleri, çalışma programının esnekliği, evli olma, çocuk sahibi olma, eşin bir işte çalışması gibi iş ya da aile kaynaklı zaman kısıtlarının etkileşimi sonucunda ortaya çıkmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985). Aşırı iş saatleri, iş-aile programlarının çakışması, esnek iş saatlerinin varlığı ve düzensizliği, fazla mesaiye kalma sıklığı, gerçekten çalışmaya adanmış haftalık çalışma saatleri, ailevi sorumlulukların ötelenebilir olduğunu düşünüp işle ilgili "vade" veya "işin teslim tarihi" gibi "acil" durumlara öncelik verilmesi, ev-iş arasındaki mesafenin uzun ve yorucu olması, hafta sonu ve tatillerde çalışma zorunluluğu, günlük dokuz saati aşan çalışma süreleri ve vardiyalı çalışma sistemi iş-aile çatışmasına yol açan başlıca zaman kaynaklı rol çatışması faktörleridir (Açıkgöz, 2014: 35).

2.4.2. Gerilme Tabanlı İş- Aile Yaşam Çatışması

Gerilme tabanlı çatışma ise, çalışanın iş ya da aile yaşantısının gereği olarak üstlendiği rollerden birisinin yarattığı gerilimin bireyin diğer rolünü etkilediği durumlarda ortaya çıkmaktadır. Çalışanın iş ya da aile yaşamında yaşadığı düş kırıklığı, üzüntü, sinirlilik vb. duyguların gerilim yaratarak diğer yaşamındaki rolünün gereklerini yerine getirmesini engellemesi durumunda ortaya çıkmaktadır (Greenhaus ve Parasuraman, 1986). Kişinin bir role ilişkin sıkıntıları bilinçli veya bilinçsiz olarak diğer alandaki görevlerini yerine getirmesini etkileyebilmekte, diğer alanda beklenen rollerini başarıyla yerine getirmesini engelleyebilmektedir.

İşyerindeki liderin/yöneticinin yetersiz desteği, iş hayatında üstlenilen rolün karmaşıklığı, işin yüksek derecede otonom davranmayı gerektirmesi, fiziksel ve psikolojik olarak çalışanı tüketen iş gerekleri, işyerindeki sürekli ve hızlı değişimler, iletişim güçlükleri ve yüksek konsantrasyon sarf etme, işin yoğunluğu, rutinliği ve içerdiği tehlikeler çalışanda aile yaşamına yansması olası gerginliklere neden olmaktadır. Ayrıca yeni bir işe başlama, çalışan-ış arasındaki zayıf uyum, çalışanın işyerinde kendisine ilişkin beklentileri karşılayamaması, mesleki tükenmişlik sendromunun aile hayatına yansması ve iş güvensizliği gibi unsurlar da iş-aile çatışmasını yaratan gerilim kaynaklı rol çatışması unsurlarıdır (Açıkgöz, 2014: 36).

2.4.3. Davranış Tabanlı İş- Aile Yaşam Çatışması

Davranış tabanlı çatışma, çalışanın iş ya da aile yaşantısının gereği olarak üstlendiği roller açısından uygun olan davranışların diğer yaşam alanında sergilediği davranışlarla uyum göstermemesi durumlarda ortaya çıkmaktadır.

Davranış kaynaklı rol çatışmalarında A rolüne özgü belirli davranış kalıpları B rolüyle ilgili olarak beklenen davranışlarla uyumsuz olduğundan bireyin çatışma yaşamasına neden olmaktadır. İşyeri kaynaklı A rolü bireyin kendine güvenli, duygusal açıdan dayanıklı, rekabetçi açıdan saldırgan ve nesnel davranmasını gerektirirken; aile kaynaklı B rolü ile ilgili beklentiler bireyin ılımlı, merhametli, duygusal ve hassas olmasıdır. Bu noktada birey, rol davranışları arasındaki geçiş ve uygun ayarlamaları yapamadığı takdirde, roller arası çatışma yaşayacaktır (Greenhaus ve Beutell, 1985: 82).

2.5. İş - Aile Yaşam Çatışmasının Sebepleri ve Sonuçları

2.5.1. İş-Aile Yaşam Çatışmalarını Ortaya Çıkaran Sebepler

İş-aile çatışması, çalışan bireyin yüklendiği çeşitli roller arasındaki çatışmanın bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Rol, ait olduğu gruplardaki pozisyon ve statüsü dolayısıyla hem başkalarının bireyden beklediği, hem de bireyin kendisinde görmeyi arzu ettiği eylem ve davranışları içermektedir. Bireyin yaşamında canlandırdığı (eş, anne/baba, ev hanımı, çocuk, torun, gelin/damat, ast, üst, meslektaş, arkadaş, öğrenci, komşu, müşteri, vatandaş gibi) pek çok rol arasında, ona rol yükleyen iki temel grup işyeri ve ailedir (Açıkgöz, 2014: 11).

İş-yaşam dengesinin sebep ve sonuçlarını araştıran önceki araştırmalar, mesleki stresin, çalışandan kaynaklanan faktörlerin sayısı ile ilişkili olduğunu bulmuştur. Örneğin Eaton (2003), efektif çalışma ve kişisel yaşam entegrasyonunun, demografik ve mesleki faktörler ile ilgili olduğunu ifade etmiştir. İş-yaşam literatüründe dikkat çeken bir tespit çalışanların iş yaşam dengesi ve iş karakterleri arasında önemli bir bağlantı bulunduğudur. Mesela kadın çalışanlar için iş yaşamı ve kişisel yaşamı dengeleme becerisi, erkek meslektaşlarına göre daha zordur. Ayrıca Adams ve Jex (1999), eğer çalışanın çocuk bakım sorumlulukları var ise, iş ve aile taahhütlerini dengelemenin, yöneticilerin başarısızlığıyla bağlantılı olarak, bir stres verici unsur olduğunu ifade etmiştir (Hayman ve Rasmussen, 2013: 47). Allen vd. (2000); iş aile çatışmasının işyeri bağlantılı (örn: İş tatmini), aile bağlantılı (örn.: yaşam tatmini) ve stres bağlantılı çıktılarla ilişkili olduğunu bulmuştur.

Spector vd. (2007), iş-aile çatışmasını etkileyen faktörler ile ilgili yapılan çalışmaların, birbirine benzer kültür yapılarına sahip ülkelerde yapılması sebebiyle benzer sonuçlar verdiğini ifade etmektedir. Mesela Cousins ve Tang (2004) Hollanda, İsveç, İngiltere de İAÇ' nın çalışma saatiyle ilişkili olduğunu göstermiştir. Janssen ve diğ. (2004) Hollanda ve ABD' de İAÇ ile iş talepleri arasında benzer ilişkiler bulmuştur. Fakat Asya gibi kültürlerin daha az benzer olduğu bölgelerde sonuçlar tutarlı değildir. Mesela Asya'daki çalışmalarda iş talepleri ile İAÇ arasında Hindistan ve Hong Kong da ilişki bulunurken, Japonya'da bulunmamıştır. Bu tutarsızlıkların ışığında, Anglo ve Batı Avrupa ülkelerinin sonuçları Asya, Doğu Avrupa veya Latin Amerika gibi çoğunlukla kültürün benzeşmediği bölgelere genelleştirilemez (Spector vd., 2007: 807-808).

Spector vd. (2007), Anglo ülkeleri, Asya, Doğu Avrupa ve Latin Amerika ülke gruplarına ayırdığı 20 ülkeden 5270 yönetici ile yaptığı çalışmada İAÇ ölçeğinde küçük farklılıklarla karşılaşmıştır. İş talepleri İAÇ ile anlamlı bir ilişki içinde olup korelasyonun büyüklüğü 0,13 ile 0,45 arasında oldukça değişken bulunmuştur. Aynı şekilde birçok durumda İAÇ, iş memnuniyeti ve ayrılma niyeti ile anlamlı şekilde ilişkili çıkmıştır. Fakat bu ilişki Asya ve Doğu Avrupalılar için Anglo ve Latinlere göre daha geniş olma eğilimindedir (Spector vd., 2007: 822).

2.5.1.1. Bireysel ve Ailevi Sebepler

2.5.1.1.1. Cinsiyet ve İş-Aile Çatışmaları

Yapılan birçok araştırma (Vaydanoff, 1998; Bailyn, 1993; Eaton, 2003; Hayman vd, 2013; Turunç ve Çelik, 2010) kadınların erkeklerden daha fazla iş-aile çatışmasından etkilendiklerini göstermektedir. Vaydanoff (1998), kadınların erkeklerden farklı stres unsurlarını maruz kaldığını ifade etmiştir (Hayman ve Rasmussen, 2013: 47). Öncelikle kadın çalışanlar iş/aile dengesi sağlama çabalarına, genel olarak yükselen aile sorumlulukları nedeniyle büyük bir önem vermektedirler (Hayman ve Rasmussen, 2013: 54). Gerçekten de kadınların geleneksel olarak kendilerine biçilen “kadınlık ve annelik” rollerinden sıyrılıp; ev kadınlığı dışında bir meslek edinme çabaları hem kadınlar için hem toplum için yeni ve ivedi olarak çözülmesi gereken sorunları gündeme getirmiştir. Kadınlar, meslek yaşamlarında erkek rakipleri ile yarışmalarının yanı sıra kadınlık rollerini de aksatmamaya çalışarak; iki misli sorumluluk üstlenerek “özgürleşmenin bedelini” ağır bir şekilde ödemek durumundadırlar (Bedük, 2005: 106). Bu durum örgütsel ve küresel politikalarda kadınların daha fazla yer almalarına neden olmaktadır. Tüm bu politikalar aracılığıyla işin, kişisel ve aile yaşamı ile entegrasyonunun kadın çalışanlar için çok zor olduğunun farkındalığı artırılmaya çalışılmaktadır.

Literatürde kadının İAYÇ ‘nı erkekten daha fazla yaşadığı tespitinin yapıldığı çalışmaların yanısıra farklı sonuçlar da elde edilmiştir. Bazı çalışmalar cinsiyetler arasında fark bulamazken, diğer çalışmalar kadınların daha yüksek İAÇ yaşadıklarını raporlamıştır. Bir çalışmada ise erkeklerin kadınlardan daha fazla İAÇ yaşadığı tespiti yapılmıştır (Eby vd., 2005: 162).

Antalyalı ve Çarıkçı (2007), yöneticilere yönelik çalışmalarında kadınların erkeklerden daha fazla iş aile çatışması yaşadıklarını tespit ederken, aile-iş çatışması açısından farklılık bulamamışlardır. Byron (2005)'a göre erkek işgörenler daha çok İAÇ yaşarken bayan işgörenler AİÇ yaşamaktadır (Turunç ve Çelik, 2010: 225). Hayman ve Rasmussen (2013) literatürdeki birçok çalışmadan farklı olarak erkeklerin (üniversitede çalışan) iş ve iş dışı yaşamlarını dengelerken kadınlardan daha fazla zorlandıklarını bulmuştur. Byron (2005) İAÇ 'yla ilgili daha önceki çalışmalarla yaptığı meta-analitik incelemede İAÇ nin cinsiyetle sifıra yakın ilişkili olduğunu ve AİÇ ile ise sadece zayıf bir ilişkisinin olduğunu ifade etmiştir. Ancak, cinsiyet ile İAÇ arasındaki ilişki farklı kültürlerde kadın ve erkekten beklenen rol davranışlarına bağlı olarak kültürel normlara ve ideolojilere bağlı olarak değişebilmektedir (Mortazavi vd., 2009: 254).

Ülkemizin gerek geleneksel değer ve tutumlar, gerekse sosyo-ekonomik yapısından kaynaklanan nedenlerle kadınlar dezavantajlı konumdadır (Bedük, 2005: 106). Özellikle aile içinde önemli roller yüklenen kadınların çalışma hayatına katılmaları ile aile içi roller erkeklerle kadınlar arasında paylaşılmakta ve çok sık çatışma konusu hâline gelmektedir (Turunç ve Çelik, 2010). Erkekler, evi, rahatlayabilecekleri ve 'pillerini şarj edebilecekleri' bir yer olarak görürken, kadınlar ise ev hayatını, onlardan artı bir şeyler bekleyen, özel zamanın kaybına yol açan stres verici bir yer olarak tanımlamaktadırlar (Adak, 2007: 145).

2.5.1.1.2. Çift Gelirli Aile

Son yıllarda kadınların işgücüne katılımlarındaki artış genellikle 20.yy'ın en önemli sosyal ve ekonomik gelişmesi olarak algılanmaktadır. Kadının çalıştığı ailelerden birden fazla gelirin paylaşılmaya başlanmasıyla erkeğin tek başına ailenin geçimini sağlayan birey konumu değişmiştir. Her iki eşin çalıştığı aileler genellikle daha genç, daha iyi eğitim görmüş, daha az sayıda çocuğu olan ve yalnızca erkeğin çalıştığı ailelere göre geliri daha yüksek olan ailelerdir (Bedük, 2005: 112). Eşlerin her ikisinin de istihdam edilme durumu "iki kariyerli aile" olarak tanımlanmaktadır (Acar, 1994: 21). İki kariyerli aile, ekonomik anlamda aile gelirinin artırılması maksadıyla her iki eşin de çalıştığı aile yapısıdır. Eşlerin her ikisinin de çalışması ev işlerinin ve aile sorumluluklarının hem erkekler hem de kadınlar tarafından paylaşılması gerektiği, her bir eş için ortak ve önemli bir sorumluluk olarak görülmeye başlanmıştır (Mert ve

Bekmezci, 2016: 47). Shangbo (2012: 33); Japonya’da, ev işlerinin paylaşımı ile ilgili 350 ev halkına 34 soru ile yaptığı anket çalışmasında elde ettiği sonuçlara göre: tam zamanlı bir işe sahip olan kadın ev işlerinin %82’ sini yaparken erkek %5’ den fazlasını yapmamaktadır. Kadın kısmi-zamanlı bir işe sahipse ev işlerinin %90’ ını, eşi % 4’ünü; kadın çalışmıyorsa ev işlerinin % 93’ ünü , eşi %2’ sini yapmaktadır. Bu araştırma kadınların ev işi ve profesyonel iş olmak üzere çift sorumluluk taşıdığını ortaya koymaktadır. Yaşanan bu çift sorumluluk kendini aşırı yük, devamında ise rol çatışması ile göstermektedir.

2.5.1.1.3. Evlilik ve Eşin Özellikleri

Türkiye geliştirmekte olan bir ülke olarak iş yaşamında geleneksel sayılabilecek birçok değer etkisi altındadır. Türk kadınının ücretli olarak çalışma yaşamında yer almasıyla birlikte aile yaşamlarında birtakım değişiklikler meydana gelmiştir. Geleneksel değerler toplum içindeki işbölümünde kadının rollerini “eş” ve “ana”lık olarak belirlemiştir (Kırkpınar, 2001: 4). İş yaşamına giren kadın bir yandan geleneksel ev kadını, eş, annelik ve evlat rollerini, diğer yandan işi ile ilgili rolleri yürütmek durumunda kalmaktadır. Erkek çalışma yaşamına yönelik olarak sosyalleşirken, kadının aileye yönelik sosyalleşmesi gerekmekte, çalışma yaşamı nedeniyle kadının ev sorumluluklarını aksatması eşler arasında sorunlara neden olabilmektedir. Bu sorunlarla başa çıkamayan kadın, aile ile ilgili rollerini öne çıkarabilmektedir. Kadınlar çalışma ve aile yaşamlarının gerektirdiği rolleri birlikte yürütebilmek için yoğun bir çaba harcamaktadır. İşin ve ailenin eş-zamanlı olarak ortaya çıkan istem ve gereksinimleri, çalışan kadın üzerinde birtakım baskılar oluşturabilmekte ve kişinin özellikleriyle ilgili olarak çelişkiler yaşamaya neden olabilmektedir. Bunun sonucunda kadınlar rol çatışması yaşamakta ve duygusal açıdan yıpranabilmekte, dolayısıyla yaşam tatmini azalabilmektedir (Anafarta vd., 2008: 116).

Bireylerin sahip olduğu çocuk sayısının fazla ve yaşlarının küçük olması, eşlerin her ikisinin de çalışması, eşlerin birbirlerine destek olmamaları, çocukların bakımı ve sorumluluklarının eşlerden biri tarafından üstlenilmiş olması gibi çeşitli aile özelliklerinin iş-aile yaşam çatışmalarına neden olduğu bilinmektedir (Turunç ve Çelik, 2010).

Türk toplum yapısı içinde kadın için “evlilik ve aile” vazgeçilmez bir öneme sahiptir (Bedük, 2005: 107). Kadınların işgücüne en yüksek oranla (% 61.2) ev işleriyle meşgul olması nedeniyle katılamadığı görülürken, erkekler için bu oran sıfır olmaktadır. TÜİK Aile Yapısı Araştırma (2006) verilerine göre, ülkemizde kadının toplumsal rolü ve işgücüne dahil olamama nedenleri; yerine getirdiği iş sürecinde farkına varılmayan, yapılmadığı zaman fark edilen, değer verilmeyen ve maddi bir karşılığı olmayan işler olarak nitelendirilen aile sorumluluklarıyla, yani “ev işleri” (yeniden üretim faaliyetleri) ve çocuk bakımı ile sınırlandırılmış olup; söz konusu roller de işgücüne katılımı doğrudan etkiler niteliktedir (Belet, 2013: 209-210). Çünkü, evdeki sorumluluklar ve çocuk bakımı halen kadının görevleri arasında iken kadının ev dışında iş sahibi olduğu durumlarda bile erkeklerin yardımlarını yalnızca göstermelik olarak artırdıkları ve kadınların ev, çocuk ve iş dünyası arasında sıkıştıkları görülmektedir (Adak, 2007: 148). İşgücünden ayrılmış iyi eğitilmiş profesyonel kadınlar arasında 2007 yılında yapılan bir araştırmada, kadınların %60’ı işinden ayrılmasındaki kritik unsurun kocası olduğunu ifade etmiştir (Mert ve Bekmezci, 2016: 49).

Yapılan araştırmalar kadının ücretli bir işte çalışması ile erkeğin ev işlerinde sorumluluk alması arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bazı çalışmalarda kadının çalışması ile erkeğin ev işlerinde katkısının arttığını, bazı çalışmalarda ise, kadının ev işlerine ayırdığı zamanda bir azalma olduğunu kabul etmekle birlikte bu boşluğu erkeğin değil geleneksel dayanışma örüntüleri içinde akrabaların yardımı ya da paralı hizmet alımı ile çözüldüğü görülmüştür (Ersöz, 1999’dan akt. Adak, 2007: 142).

Bang ve Basu (2012), CPS (Current Population Survey) verilerini kullanarak, eğitim ve diğer faktörleri dikkate alarak yaptıkları çalışmada, evli kadınların düşük beceri ağırlıklı ve düşük ücretli sektörlerde çalışma eğiliminde olduklarını bulmuştur. Çalışma, evliliğin 1979’dan sonraki tüm dönemlerde kadının yüksek nitelik isteyen endüstrilerde istihdam olasılığını azalttığını göstermektedir (Bang ve Basu, 2012: 832).

2.5.1.1.4. Çocukların Bakım Sorunu

Çalışan kadınlar iş ortamındaki sorunların yanında çocuk bakımı ve ev işleri gibi aileden kaynaklanan sorunlarla da karşı karşıyadırlar. Türk toplumunun geleneksel yapısında aile içinde baskın olan erkek ev dışı süreçler ve parasal konularda karar verici

durumundayken, kadın çocuk bakımı ve ev içi işleri tek başına üstlenmiş durumdadır (Yılmaz vd., 2008: 94). Bakım kelimesinin bir yandan bakımla ilgili faaliyetler, öte yandan bakımını üstlenilen kişiye (çocuk, anne, baba...) beslenen duygular olmak üzere iki anlamı olduğu söylenir. Bakım emeği ve duygusal emeğin iç içe geçmesi bakım emeğini piyasalaşmış emek kategorilerinden ayırır. Bu bağlamda ev işleri üçüncü bir kişiye kolaylıkla yaptırılabilir ancak ölçülmesi mümkün olmayan duygusal emeğin işin içine girdiği bakım hizmetlerinin yaptırılması ev işleri kadar kolay olmamaktadır. Ev işleri, çocuk ve muhtaç aile büyüklerinin bakımını kadının sorumluluk alanında gören zihniyet bu konuları bireysel olarak kadının çözmesini beklenmektedir. Bu durumun duygusal ağırlığını da yaşayan çalışan anneler çocuklarını bakıcı veya kreşlerde büyütürken vicdan azabı çekmektedirler (Özkaplan, 2009: 15-25).

Kadınlara geleneksel bakış açısı onları öncelikle eş ve anne olarak görmüş, sadece ekonomik zorunluluklar nedeniyle çalışmasını onaylamış bu durum ise onların ikincil işgücü olarak görülmesini desteklemiştir. Son yıllarda kadınların eğitim durumlarında ortaya çıkan gelişmeler, kadın-erkek eşitliği kavramının gelişmesi, kadınların geleneksel rollerinin dışında kendilerini kabul ettirme istekleri onların çalışma hayatına daha etkin bir şekilde katılmalarını sağlamıştır (Demirhan ve Ekonomi, 2005: 2). Fakat çalışan kadın çocuk sahibi olmaya karar vermeden önce çocuk bakımında kimin yardımcı olacağını düşünmek zorundadır (Kaya, 2009: 32). Çocuğun doğmasından sonra, devlet ve işyerlerinden bu hizmeti sağlayamayan ve düşük ücretli işlere erişim imkanı bulabilen kentli kadınlar için, çocuk bakım maliyeti elde edeceği kazancın önemli bir oranını oluşturacağından çalışmaktan vazgeçmektedirler. İşyerlerinde çocuk bakım olanakları olmadığı gibi, yerleşim yerleri ölçeğinde de kamu tarafından bu hizmetin verilmemesinin yanı sıra çalışan nüfusun büyük bölümü özel kreş veya anaokulu masraflarını karşılama olanağından yoksundur (Belet, 2013: 215). Çocuk bakım hizmetlerinin son derece yetersiz olması, çocuk sahibi kadınların işlerini bırakmalarına yol açmaktadır. Kreş ve bakım evlerinin yaygınlaşmaması, mevcutların ücretlerinin yüksek olması çalışabilecek kapasitede olan ve çalışmak isteyen pek çok kadının işgücü piyasasının dışına itilmesine neden olmaktadır. Eyüpoğlu vd. (2000) yaptıkları çalışmada çalışma yaşamına ara veren kadınların %55'inin çocukları veya ailesi nedeniyle ara verdiğini söylerken, çocuğu olduktan sonra ayrılan kadınların %77'si çocuğunu bırakacağı yer olmadığı için ayrılmak zorunda kaldıklarını belirtmişlerdir

(Önder,2013: 46). Kadınlar muhtemelen çift kariyerli rollerinden dolayı iş-aile çatışması yaşamaktadır. Law (2011) yapmış olduğu araştırmasında, kadın görüşmecilerin çocuk sahibi olmayı yaşadıkları İAÇ ‘ ye etki eden anahtar faktör olarak gördüklerini ifade etmiştir (Law, 2011: 598). Hayman ve Rasmussen (2013:54) ‘e göre çocuk bakım sorumlulukları olan çalışanlar, bu sorumluluğu olmayan çalışanlara göre daha düşük iş/yaşam dengesi gösterme eğilimindedir.

Çocuklu kadınların çalışma yaşamında en çok olduğu ülkeler (2005 yılı rakamları) Slovenya (%85), Danimarka (80) ve Litvanya (%79) dır. En az olduğu ülkeler ise Malta (%27), İtalya ve Macaristan (%50), İspanya (%51), Yunanistan ise (%53) tür (Adak, 2007: 147). Yerleşen küreselleşme eğilimleri ile sosyal hizmetlerin artan özelleşmesi, son 25 yıldır bakımla ilgili yükün sürekli olarak haneye ve hane içinde kadınlara kaymasına neden olmaktadır (Bakker, 2009’ dan akt. Belet, 2013: 215). 28 Avrupa birliği ülkesinde 2010 yılı itibariyle 32.354.000 kadın, çocuk bakım hizmetlerinden haftalık olarak faydalanmaktadır. 3.423.700 kadın, 8 yaşından küçük çocuklarının bakımı için 12 aydan fazla süreyle işinden izin almış, 3.421.500 kadın işinden ayrılmış; 6.936.800 kadın ise çalışma sürelerini azaltmıştır (<http://ec.europa.eu/eurostat>)

Çocuk sahibi olmanın yanısıra çocuk sayısı da önemli bir etken olarak görünmektedir. Koray ve arkadaşları (1999: 187) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada “çocuk sahibi kadın çalışmamalı” diyen kadınların oranı %12 dolayında kalırken, iki çocuğu olanların %37’si, dört ve daha fazla çocuğu olanların %33’ü “çocuk sahibi kadın çalışmamalı” yanıtı vermektedir (Adak, 2007: 147).

2.5.1.2. İşle İlgili Sebepleri

2.5.1.2.1. İşyükü ve Çalışma Saatleri

İşyükünün ve çalışma saatlerinin fazlalığı özellikle zaman tabanlı İAÇ’ nin en belirgin nedenlerinden biridir. Zamanın roller arasındaki paylaşımında işyeri beklentileri ve düzenlemeleri çalışanın taleplerinin üzerine çıkarsa çatışma kaçınılmaz olacaktır. Nitekim “İşte geçirilen uzun zaman İAÇ ‘nın yükselmesine neden olmaktadır” (Law, 2011: 596).

Spector vd. (2007), 20 ülkedeki 5270 yönetici ile yaptığı çalışmada, çalışma saatleri ile İAÇ nın tüm formları arasında anlamlı ilişki bulmuştur. Türkiye’de çalışma saatlerinin

uzunluğu, hafta sonları ve bayram tatillerinde de hizmet yürütülmesi konaklama işletmelerindeki evli ve çocuklu kadınlar için yaşamı daha da zorlaştırmakta, çalışan kadınların eşlerine ve çocuklarına yeterli zaman ayıramamasına neden olmaktadır (Anafarta vd., 2008: 117).

İşsiz kadınlar üzerine yapılan bir araştırmada (Eyüpoğlu, vd., 2000: 107), iş arayan kadınların temel iki talebinin sigortalı iş ve normal mesai saatleri olduğu ortaya konmaktadır. Buna göre sigortalı ve normal mesai saatleri olan bir iş arayan kadınlar işsiz kalmakta, iş bulma şansına sahip olanlar, ancak enformel sektörde, sigortasız ve güvencesiz olarak çalışmak zorunda kalmaktadırlar (Önder,2013: 46). Bu anlamda kamu sektörü kadın çalışanlar için bir kaçış yolu olmaktadır. Sektörde işgücü fazlalığının oluşu, ekonomik verimliliğin ötesinde sosyal faydaya önem verilmesi, kişi başına düşen iş yükünün azlığı dolayısıyla çalışma saatlerinin daha kısa süreleri kapsamı gibi faktörler ev ile çalışma yaşamındaki işler arasında sıkışıp kalan kadın işgörenler için kamu sektörü, bir yandan çalışma yaşamının rahatlığını diğer yandan evlerine daha fazla zaman ayırabilmeleri fırsatını sunmaktadır (Yılmaz vd., 2008: 96).

2.5.1.2.2. İşyeri Şartları

Küreselleşme ile ortaya çıkan çalışma biçimlerindeki değişim ve devamında ortaya çıkan teknolojik gelişmeler çalışanlara yönelik beklentilerin de artmasına yol açmıştır. İş hayatındaki hızlı değişim işin belirli bir mesai saatine bağlı olmaktan çıkmasına neden olmuştur. Mobil teknolojilerin yaygınlaşması ile de çalışanlardan her an her yerde işin başında olması beklenmeye başlanmıştır. Bu durum İAYÇ ‘nın artmasına neden olmaktadır. Literatürde işyerinden kaynaklı çatışma nedenleri olarak (Açıkgöz, 2014: 38);

- İş yaşam alanında üstlenilen rol içinde yaşanan çatışmalar ve rol belirsizliği,
- Aşırı iş yükü, iş saatlerinde meydana gelen artış veya sarkmaların olması, zaman baskısı ve işi gerçekleştirmeyi engelleyecek nitelikteki örgütsel engeller (yetersiz donanım, aydınlatma ve ısıtma) gibi işyeri kaynaklı stresörler,
- İşyerinde yeterli sayıda elemanın bulunmaması,
- İş arkadaşlarının ve amirlerin beklentileri,
- Çalışanın iş yüküne ilişkin algısı,

- Vardiyalı çalışma sistemi (peş peşe iki vardiya çalışmak zorunda kalmak veya vardiyaların değişikliği sonucu yaşanan uyum sorunları gibi), insan odaklı bir iş söz konusu ise çalışan başına düşen müşteri sayısı,
- Ek işte çalışma, işte harcanan entelektüel ve fiziksel çaba, işin kapsamında yer alan yüksek değişim hızı, işyerinde iletişimin stresli oluşu, yaşanan kalite ve rekabet baskıları, işin zorluğu ve çeşitliliği, iş zenginleştirilmesi,
- Şirket evlilikleri, birleşmeler, yeniden yapılanma veya küçülme gibi örgütsel yapıdaki değişiklikler,
- Amirin çatışma yaşayan çalışana karşı destekleyici davranış ve tutumlar sergilememesi,
- İşe başlama saatindeki sürekli değişiklikler, çalışanın fazla mesai yapmak zorunda kaldığı zamanları kontrol edememesi, iş programını değiştirme esnekliğine sahip olmaması, şahsi veya ailevi sorunlar için işyerinden izin almak zorunda kalması,
- İş güvensizliği,
- İşin aynı anda çalışana hem otonomi sağlamayan, hem rutin, hem de tehlikeli nitelikler taşıması' nı sıralamak mümkündür.

2.5.1.3. Kültürel Sebepleri

Kadınların işgücüne katılımının düşük olmasının veya çalışma yaşamına girebilen kadınların çalışma yaşamlarını kısa bir dönemde bitirmesinin ve/veya kariyerde yükselme doğrultusunda tüm potansiyelini ortaya koyamamasının altında yatan en önemli nedenin, kültürel bakış açısı olduğu gerçeğinin göz ardı edilmemesi gerekmektedir (Kızılgöz, 2012: 91).

Toplumsal yaşamda ağırlığını hissettiren geleneksel tavır ve düşünceler, kadının ev yaşamının dışında çalışmaya başlamasına sınırlandırmalar getirmiştir. Kadın haklarının yasal çerçevesini ilk oluşturan ülkelerden olan Türkiye, ne yazık ki kadınlara yasal zeminde vermiş olduğu hakları, fiili durumda işlerlik kazandırmayı becerememiştir. Bunun temel nedeni de kadının iktisadi ve sosyal yaşama katılmasına yönelik toplumsal bakış açısının olumsuz izlerinin halen devam etmesidir (Berber ve Eser, 2008: 3). Hala süregelen geleneksel düşünce sistemine göre “kadının yeri evidir” ve alışılmış görev

“kocasının eşi, çocuklarının annesi” olmaktır. Ancak kadının bu rolüne sanayileşme ve kentleşme olgusu içinde ve toplumsal değişme sürecine bağlı olarak yeni sosyal roller eklenmektedir. Bu kaçınılmaz değişim sonucu kadın ister kendi iradesiyle, isterse ekonomik zorunluluklar nedeniyle olsun, çalışma yaşamına girmek suretiyle ekonomik bağımsızlığını kazanarak daha özgür, güçlü ve bilinçli olma yolundadır (Bedük, 2005: 110). Kadın işgücünün çalışma hayatındaki rolünü etkileyen önemli gelişmelerden biri sosyo-kültürel alanda yaşanmakta ve bu gelişmeler kadınları hayatın her alanında daha aktif konuma getirmektedir. Ancak bu alanda yaşanan gelişmeler alışkanlıklar, gelenekler, yasaklar nedeniyle daha yavaş ortaya çıkmaktadır (Yorgun, 2010: 181). Kadına en uygun yer ev ve en uygun iş de çocuklarına bakmak ve kendi evinin işlerini yapmaktır düşüncesi, Türk toplumunda kültürel olarak ağırlıklı bir yer taşımaya devam etmektedir (Bedük, 2005: 107). Çalışan kadınların büyük bir çoğunluğunun, evlendikten ya da çocuk sahibi olduktan sonra işten ayrıldığı ülkemizde, kadın iş görenlerin işgücüne katılımları ile ilgili istatistiklere bakıldığında bu durum daha net biçimde anlaşılmaktadır (Yılmaz vd., 2008: 93).

2.5.2. İş- Aile Yaşam Çatışmasının Sonuçları

İş ve aile arasındaki dengenin bozulması her kadını aynı şekilde etkilemez. Bu etkilenme kadının kendi özelliklerine, olayları algılayışlarına, sorunu tanımlamasına ve çözümlemesine göre değişiklik göstermektedir (Şahin ve Yılmaz, 2008).

Allen vd. (2000), 1977 ile 2000 yılları arasında yayınlanan, iş-aile yaşam çatışmasının çalışanlar üzerindeki etkilerini inceleyen uygulamalı çalışmaları taramaları sonucunda belirledikleri 67 makalenin sonucunda iş-aile yaşam çatışmasının çalışanlar üzerindeki etkilerini işe yönelik etkiler, iş dışı etkiler ve stresle ilgili etkiler olarak sınıflandırmışlardır (Efeoğlu, 2006: 42). Bu etkiler tablo 5’ de görülmektedir. Son yıllarda yerli literatürde de bu konuların iş-aile yaşam çatışmasıyla beraber sıklıkla araştırma konusu olduğu görülmektedir.

Tablo 5: İş- Aile Çatışmasının Çalışanlar Üzerinde Etkileri

İşe Yönelik Etkiler	İş Dışı Etkiler	Stresle İlgili Etkiler
• İş doyumu • Örgütsel bağlılık • İşten ayrılma niyeti • Devamsızlık • Performans • Kariyer doyumu • Kariyer başarısı	• Yaşam doyumu • Evlilik Yaşamı doyumu • Aile Yaşamı doyumu • Aile performansı • Boş zaman doyumu	• Genel psikolojik sıkıntı • Somatik ve fiziksel semptomlar • İşten ayrılma niyeti • Depresyon • Madde kullanımı • Aile yaşamıyla ilgili stres • İş yaşamıyla ilgili stres

Kaynak: Allen, vd., 2000’ den akt. Efeoğlu, 2006

2.5.2.4. Stres

Çalışanların ailesi ile olan ilişkilerinde yaşadığı sorunlar, gerek sosyal yaşamlarında ve gerekse iş yaşamlarında strese girmelerine neden olabilmektedir. İş ve aile arasında dengesizlik olması önemli bir stres kaynağıdır. Stresin insanın fiziksel ve ruhsal sağlığını etkilediği ve hastalıklara karşı direnci azalttığı bilinen bir gerçektir. Stres, depresyon, bağımlılık davranışları, kan şekeri artışı, kan basıncı ve nabızda artış, ülser, kolesterol yüksekliği, kronik bel ağrısı, astım, dermatit, egzama, şeker hastalığı, migren ve peptik ülser, uyuşturucu, sigara, alkol kullanımı gibi sağlık sorunlarını tetikleyebilir. Aşırı stres apatiye, sinir bozukluğuna, doyumsuzluk, belirsizlik ve yetenekleri kullanamamaktan doğan ruhsal rahatsızlıklara, karamsarlık, alınganlık, huzursuzluk, konsantrasyon bozukluğu, devamlı sebepsiz korkular, endişe ve yetersizlik duygusunun artmasına neden olabilmektedir (Şahin ve Yılmaz, 2008: 190).

Çalışma yaşamını önemli derecede etkileyen ve pek çok örgütsel davranış değişkeninin öncülü olana iş stresi, işgörenlerin performanslarında önemli bir role sahiptir. İş stresi, kişiden kaynaklanan bireysel dayanma gücünü aşan, bireye göre kendisini tehdit eden, ilişkilerin toplamıdır. AİÇ, işgörenlerin iş ve aile ile ilgili rollerini dengeleyememesi ve aileden gelen taleplerin işin yapılmasına engel olması veya aksatması sonucu ortaya çıkmakta, dolayısıyla işten ve aileden gelen taleplerin kişinin dayanma gücünün üzerine çıkması nedeniyle stres seviyesi yükselmektedir. Stres belli bir eşik noktaya kadar

verimliliği yükseltmekte, belli bir aşamadan sonra ise yıkıcı ve performans düşürücü etkileri olabilmektedir (Turunç ve Çelik, 2010: 218).

İş-Aile çatışması ve stres konusunda literatürde yapılan çalışmaların birbirinden farklı sonuçlar verdiği görülmektedir. Steinmetz vd., 2008 ve Matthews vd., 2009 , iki değişken arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit ederken, Frone vd., 1997 ; Rantanen vd., 2008 ve Çelik ve Turunç, 2009 herhangi bir ilişki tespit edememiştir. Karatepe ve Baddar (2005)' ın bulguları çalışanların iş-aile çatışması düzeylerinin iş stresi düzeyleri üzerinde etkili olduğunu göstermekle birlikte, aile-iş çatışmasının iş stresi üzerinde anlamlı bir etkisine rastlanmamıştır. Netenmeyer vd. (2004), Amerika Birleşik Devletleri, Porto Riko ve Romanya'da yerleşik işletmelerde çalışan 684 satış elemanı üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmanın sonuçları da çalışanların, iş-aile ve aile-iş çatışması düzeylerinin iş stresi düzeyleri üzerinde belirleyici olduğunu göstermektedir (Efeoğlu, 2006: 47). Mesmer-Magnus ve Viswesvaran (2005) ve Steinmetz ve arkadaşları (2008) tarafından yapılan araştırmalarda, stres ile AİÇ arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Turunç ve Çelik, 2010).

2.5.2.5. Tükenmişlik

“Bireyde ruhsal ve fiziksel açıdan enerjinin tükenmesi” olarak ifade edilebilecek olan tükenmişlik örgütte strese neden olan gerek işe ilişkin gerekse örgütsel faktörlerin uzun dönemli etkisi sonucunda ortaya çıkmaktadır. İş-aile çatışması, bireylerin tükenmişlik düzeylerini etkileyebilen faktörler arasında yer almaktadır (Arı ve Bal,2008: 131-140). Yaşanan psikolojik sıkıntılar sonucunda kadın tükenmişlik yaşamakta, kendini yalnız ve huzursuz hissetmekte, rollerini tam anlamıyla yerine getiremediğini düşünerek suçluluk duymakta ve sonuçta da yaşam doyumunda azalma gözlenmektedir (Aycan vd., 2007). Yapılan araştırmalar (Farradinna ve Halim, 2016; Özdamlı, vd., 2014; Wang vd. 2012; Kossek ve Özeki, 1999; Jourdain ve Chenevert, 2010; Boles, Johnson ve Hair, 1997, Tayfur ve Aslan, 2012) İAYÇ ile tükenmişlik arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Tayfur ve Arslan (2012) bankacılar üzerine yaptığı araştırmasında, iş-aile çatışmasının duygusal tükenmeyi arttırdığı saptamıştır.

2.5.2.6. Yaşam Tatminsizliği

Toplumun temel unsuru olan kadının yaşamdan duyduğu tatmin, hem aile hayatının hem de örgütlerin huzuru için önemli bir kriterdir.

Aryee (1992) tarafından Singapur'da yapılan araştırmada AİÇ'nin yaşam memnuniyetini düşürdüğü sonucuna ulaşılmıştır (Turunç ve Çelik, 2010: 223). Bazı çalışmalar İAÇ'nin düşük aile tatmini ile ilişkili olduğunu ifade etmektedir. Bazı araştırmalar bu etkiyi hem kadın hem de erkek için tespit ederken bazı çalışmalar sadece kadının etkilendiğini ifade etmektedir (Eby vd., 2005: 145). Özdevcioğlu ve Doruk (2009), yapmış oldukları araştırmada iş-aile ve aile-iş çatışmalarının yaşam tatminlerini olumsuz etkilediği ve aralarındaki ilişkinin negatif yönlü olduğunu bulmuştur.

2.5.2.7. Evlilik Hayatındaki Sorunlar

Kadınları çalışma yaşamına iten en önemli faktörlerin başında, hiç kuşkusuz ekonomik sebepler gelmektedir. Öncelikle iyi bir eş ve anne olmaları beklenen kadınlar, çalışma yaşamına da katılmaları ile birlikte kendilerini bir rol çatışmasının ortasında bulmakta ve genellikle de hem ailesi hem de işvereni için elinden gelenin en iyisini yapmak durumunda olması nedeniyle de “Süper Kadın Sendromu”nu tecrübe etmektedirler (Doğan vd., 2011: 3). Her yere yetişen, bütün sorunları halleden, aileden ve toplumdan gelen beklentileri karşılamaya çalışan mükemmeliyetçi kadın, eş ve çocuğuna da baskıcı bir tutum sergilemektedir. Ancak uzmanların 'süper kadın' olarak da tabir ettikleri mükemmeliyetçi kadınlar, bu durumu fark etmemekte, zamanla sürekli bir şeyler yapmak için koşuşturan, hiçbir şeyi beğenmeyen, çocuğunu ve eşini eleştiren, katı kurallar koyan bir anne ve eş durumuna gelmektedir (<http://www.aktuelpsikoloji.com/super-kadin-sendromunun-belirti-ve-etkileri-8009h.htm>).

2.5.2.8. Sağlık Sorunları

Yapılan çalışmalar İAÇ ile fiziki sağlık sorunları arasında ilişki bulmuştur. Schmidt, Colligan, and Fitzgerald (1980) İAÇ ile ilişkili çok fazla fiziki sağlık problem bulmuştur. Birkaç başka çalışmada ise İAÇ ile ruhsal sağlık sorunları arasında ilişki bulunmuştur. Yapılan çalışmalar İAÇ'nin psikolojik sıkıntı, anksiyete bozuklukları,

duygu-durum bozuklukları ve kötü madde alışkanlıkları ile pozitif ilişkisi bulunmuştur. Dahası AİÇ ve anksiyete bozukluğu ilişkisini kadınlara oranla erkeklerde daha güçlüdür.(Eby vd., 2005: 145). Frone, Russell ve Cooper (1997), aile-iş çatışması ile depresyon, zayıf psikolojik sağlık ve hipertansiyon arasında, iş-aile çatışmasıyla ise yüksek alkol tüketimi arasında ilişki tespit etmiştir.

2.5.2.9. İş Tatminsizliği

Kadınlar, geçmişte ailelerinin geçimini sağlamada tek gelir kaynağının yetersizliği nedeniyle aileye ek gelir sağlamak için çalışma yaşamına girerken, son yıllarda ekonomik etmenlerin yanında, ekonomik özgürlüklerini kazanmak ve mesleki tatmin gibi nedenleri de göz önünde bulundurmaktadırlar (Yılmaz vd., 2008: 93).

İş-aile yaşam çatışması ve iş tatmini arasında herhangi bir ilişki bulunup bulunmadığını inceleyen araştırmacılar farklı meslek gruplarını kapsayan çalışmalar yapmışlardır Bu meslek grupları arasında muhasebe çalışanları, sağlık çalışanları, hemşireler ve mühendisler, gece okullarına kayıtlı olan çeşitli meslek sahipleri, polisler, yöneticiler, öğretmenler ve çift meslek sahibi profesyoneller bulunmaktadır. Yapılan bu araştırmaların çok büyük bir bölümü iş-aile yaşam çatışması ile iş tatminin arasında ilişki olduğunu ortaya koymaktadır (Efeoğlu, 2006: 50).

Çeşitli çalışmalar İAÇ' nı düşük iş tatmini ile ilişkili bulmuştur (Eby vd., 2005: 145). Özdevecioğlu ve Doruk (2009) ise iş-aile çatışmasının iş tatminini olumsuz etkilediği ancak aile-iş çatışmasının iş tatminini anlamlı bir şekilde etkilemediği sonucu elde edilmiştir. Çalışmada ayrıca, yaşam tatmini ile iş tatmini arasında da pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur.

2.5.2.10. İş Performansında Azalma

Evden çalışma yaşamına yansıyan olumsuz etkilerin genellikle performansı düşürebileceği öngörülebilen bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır (Turunç ve Çelik, 2010: 234). İş yaşamında organizasyonların verimlilik ve etkililiği sağlayabilmeleri için çalışanların iş performanslarını yüksek seviyede tutmaları önemli bir konudur. Bu nedenle, bugüne kadar yönetim alanında araştırmacılar tarafından, çalışanların performanslarını etkileyen değişkenlerin ortaya çıkarılmasına yönelik çok sayıda

araştırma yapılmış ve bu konu tüm insan kaynakları kararlarında önemli rol oynamıştır (Turunç ve Çelik, 2010: 222).

Yapılan çalışmalar aile-iş çatışması ile iş performansı arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır (Turunç ve Çelik, 2010: 223). Örneğin Rathı ve Barath (2013), Hindistan’ da 148 polisle yaptığı araştırmasında İAÇ ve AİÇ ‘nın iş başarısı ile arasında negatif ilişkisini bulmuştur (Rathı ve M, 2013: 438).

2.5.2.11.Örgütsel Bağlılık ve Sadakatta Azalma

Örgütsel bağlılık, çalışanın kimliğini örgütle ilişkilendiren tutum, örgütün amaçlarının çalışanın amaçlarıyla uyum gösterdiği süreç, örgütün amaçlarına bağlı kalmanın getireceği faydaların ve örgütten ayrılmanın maliyetlerinin algısal düzeyde karşılaştırılmasına bağlı olarak sergilenen davranış, örgüt amaçlarına bağlı kalma yönündeki normatif baskının yarattığı durum olarak tanımlanabilir (Efeoğlu, 2006: 53).

İş-aile yaşam çatışması ile örgütsel bağlılık arasında herhangi bir ilişkinin bulunup bulunmadığını irdeleyen araştırmaların bir bölümünde bu iki değişkenin istatistiksel olarak önemli derecede ilişkili olduğu, iş-aile yaşam çatışması arttıkça örgütsel bağlılığın azaldığı (Netenmeyer vd., 1996) ortaya koyulurken, her iki kavram arasında herhangi bir ilişkinin varlığına rastlanmayan ya da beklenenden farklı bulgular elde edilen çalışmalar da bulunmaktadır (Efeoğlu, 2006: 54).

Örgütsel bağlılığın bir ileri aşaması olarak da görülen örgütsel sadakat, örgütün hedef ve değerlerine yüksek seviyede inanmışlığı, örgüt yararına çalışma konusunda gönüllü olma ve örgüt üyeliği konusunda çok yüksek bir istek şeklinde kendisini göstermektedir (Turunç ve Çelik, 2010: 219).

Amason ve Sapienza, 1997 ve Day ve Chamberlain, 2006 yapmış oldukları çalışmada, çalışanların aile iş çatışma düzeyleri ile örgütsel sadakatleri arasında negatif yönlü ilişki tespit etmişlerdir. Buna karşın Çelik ve Turunç (2009) anlamlı bir ilişki olmadığı gibi anlamlı bir etkinin de olmadığını belirlemiştir. Bu bulgu benzer çalışmalarla uyumlu değildir.

Kadınların aile rollerini (Annelik, eşlik vb.) daha fazla önemsemeleri nedeniyle, örgütsel sadakat kapsamındaki rol dışı davranışların, kadınlarda erkeklere göre daha fazla AİÇ'ye sebep olduğuna yönelik bulgulara ulaşılmıştır. Kadınlarda söz konusu davranışlar ile AİÇ arasındaki pozitif yöndeki ilişkinin erkeklere göre daha fazla olduğu tespit edilmiştir (Byron, 2005).

2.5.2.12.Örgütsel Destek

Yapılan araştırmalar, çalışanların algıladıkları örgütsel desteğin iş-aile çatışma ve aile-iş çatışma düzeylerini anlamlı olarak etkilediği ve çatışma düzeylerini azalttığı belirlenmiştir (Erdwins vd., 2001; Grant- Vallone ve Ensher, 2001, Foley vd., 2005; Shaffer vd., 2001;Casper vd., 2002; Foley vd, 2005; Turunç ve Mazlum,2010).

2.5.2.13.Kariyer İlerlemesi ve Cam Tavan Algısı

Hızlı bir değişim sürecinde olan dünyamızda, işgücünün ve tüketicilerin demografik özelliklerinde de meydana gelen değişimler, kadının geleneksel statüsünü de değiştirmiş, bunun sonucunda kadınların sosyal ve ekonomik yaşamda aldıkları rol giderek artmaya başlamıştır. Bu doğrultuda, kadınların işgücüne katılma ve kariyer geliştirme oranlarında da önemli artışlar olmuştur. Ancak, uygun eğitim, yetiştirme ve deneyime sahip olan profesyonel kadınların dahi, üst yönetim kademelerine ulaşmada erkeklere nazaran aynı başarıyı gösteremedikleri saptanmıştır.

Sutherland (2001), bir aileye sahip olma kararının kariyer ilerlemesini etkileyen önemli bir dönüm noktası olduğuna işaret etmiştir. Aile yaşamının kadınların iş yaşamları ve kariyerleri üzerindeki etkisini konu alan birçok araştırmanın bulguları evlilik ve çocukların kadınların kariyerini aksattığını ortaya koymaktadır. Oysa aynı durum bir erkeğin kariyeri için sorun teşkil etmemektedir (Anafarta vd., 2008: 117). Çalışma ortamında yaşanan zorluklar ve ev işleri ile çocuk bakımının daha çok kadına kalması, kadının bu iki alanda farklı rolü üstlenmesi sonucunu doğurmaktadır. Ev işlerine yeterli zaman ayıramadığından çoğu kez iyi bir eş ve anne olamamakla suçlanan kadın, kendisi de dâhil olmak üzere birçok kişi tarafından suçlanmakta, işte ise yine bu ikilemden dolayı yeterince çalışkan ve özverili olamadığı için kariyer ilerlemesinde de sorunlar yaşamaktadır (Carlson, 2000' den akt. Yılmaz vd., 2008 :95).

Annelik ve iş çalışmasında kadın çalışanlar, kariyer hedeflerinin peşinden koşmak ile annelik sorumluluğu arasında kalırlar. Çocuklarına ve yuvasına karşı görevlerini tam olarak yapamamanın vermiş olduğu sıkıntı ve stres kadın çalışanların kariyerlerinde önemli bir sorun teşkil etmektedir (Uğur, 2008: 264). Bu yüzden kadının aile yaşamındaki rolü ve sorumlulukları, mesleğinde terfi ettirilme imkanını da kısıtlamaktadır. Bu eğilim bugün birçok örgütte kadınlara yönelik ayrımcılığın esası olan Şeffaf Tavan (glass ceiling) kavramını ortaya çıkarmıştır. Kadınların eğitim, başarı gibi tüm şartlara haiz olmalarına rağmen görünmeyen ve geçilemeyen engeller olarak tanımlanan bu kavram ilk olarak 1986 yılında “glass ceiling” olarak Wall Street Journal gazetesi tarafından kullanılmıştır (Alican ve Gül, 2008: 60).

Cam tavanla ilgili alan yazın incelendiğinde söz konusu algının oluşumunda etkili olan faktörlerin çoğunluğunun kadınların daha yüksek düzeylerdeki işleri elde etmek için yetenek eksikliğinden çok, basmakalıp yargılar, rol çatışması, şirket uygulamaları (iş alım, terfi ve ücretlendirmede ayrımcılık yapılması gibi), rehberlere sahip olamama ve iletişim ağı eksikliği gibi kariyer engellerinden kaynaklandığı anlaşılmaktadır. Kadın yöneticilerin büyük ölçüde, iş ve aile rolleri arasında mücadele etmek zorunda kalmaları ve bir rehberlere sahip olamamaları durumunda cam tavanı daha yoğun hissettikleri diğer bir bulgudur. Yaş ve kıdem cam tavan algısını etkilememekte, ancak evli olanlar cam tavanı daha yoğun olarak hissetmektedirler (Anafarta vd., 2008: 111-115).

Kadın çalışanların kariyerlerinin, iş yaşamlarına başladıkları andan itibaren “çıkılmaz” (dead end) kariyer yollarına yönlendirildikleri ve bu sebeple kadınların yöneticilik kademesine bile ulaşamadıkları, kariyerlerinin alt düzeyde plato halinde olduğu dikkati çekmektedir. Yatay ve dikey ilerleme olasılıklarının çok az olduğu durumlarda kadın çalışanlar genellikle kariyer platosuna girmekte ve kariyerlerini aynı pozisyonda sürdürmek zorunda kalmaktadırlar. Böyle bir yaklaşım bazı yerlerde kadınların lider olarak ortaya çıkmasında engellerin devam ettiğini göstermektedir (Northouse, 2014: 9). Sadece kadınların riskli ve başarılı olma şansı düşük projelerde üst kademelere çıkmasına imkan sağlandığı (cam uçurum) görülmektedir (Mizrahi ve Aracı, 2010, 150).

Günümüzde kadınlara karşı bariz bir ayrımcılık yapılmasa da bu eşitsizliği yok olduğu anlamına gelmemekte, sadece yer altına inmiş olarak kadınlara ilişkin ayrımcılık

önyargısız gibi görünen birçok iş uygulamasında ve kültürel normda gizlenmiş olarak varlığını sürdürmektedir. Yaygın olduğu ve olağan sayıldığı için birçok kişi bunları sorgulamak bir yana farkına bile varmaktadır (Önder, 2013: 52). Performans değerlendirme, iletişim ağları ve örgütsel yedekleme, kadınların yaşamlarını sınırlı düzeyde anlayan erkekler tarafından tasarılanmakta ve geliştirilmektedir. Bu nedenle erkekler kadınları harekete geçiren güdülerini yanlış yorumlayabilmekte ve kadınların yukarı doğru ilerlemesini dolaylı olarak engelleyebilmektedir (Anafarta vd., 2008: 118).

Anafarta vd. (2008), yapmış oldukları çalışmada demografik özelliklerin cam tavan algısı üzerine etkisini incelemiş, evli olanların cam tavanın varlığını daha yoğun algıladıkları görülmüştür. Bunun nedeni, Türk toplumunda evli kadınlardan aile içinde daha fazla sorumluluk yüklenmelerinin beklenmesi, ev ve çocuk bakımı konusunda birinci derece sorumlu görülmeleri, aile desteğine önem vermeleri, bu desteğin az olması ve sektördeki uzun, yoğun ve stresli çalışma temposuna bağlı olarak iş-aile çatışmaları yaşanabilmesidir (Anafarta vd., 2008: 130). Dolayısıyla yönetici pozisyonuna gelebilmek için kadınların aile hayatını dışlaması beklenmektedir. Nitekim İngiltere’de gerçekleştirilen bir araştırmaya katılan yönetici kadınların %29’u bekâr, %10’u boşanmış iken, yönetici erkeklerdeki bekâr ve boşanmışların oranı sadece %3 ‘tür (Adak, 2007: 145).

Cam tavanın varlığının iş tatminini azaltmak ve işgücü devrini arttırmak gibi olumsuz sonuçları da dikkate alındığında, birçok ülkede olduğu gibi ülkemizde de kadınların işgücüne katılımlarının giderek artması nedeniyle onların ilerlemelerini engelleyen faktörlere karşı duyarlı olunması işveren açısından da gerekli hale gelmiştir (Anafarta vd., 2008: 131). Bütün bu gelişmelere rağmen, ülkeden ülkeye değişen farklılıklar olsa bile kadının geleneksel rolünün ev, çocuk ve ailesi ile sınırlandırıldığı, iş yaşamında belli mevkilere ulaşmasında engellerle karşılaştığı, bir diğer ifade ile kariyer ilerlemesinden erkeklere oranla daha az yararlandıkları bir gerçektir.

2.5.2.14.İşe Devamsızlık ve İşten Ayrılma Düşüncesi

İşten ayrılma niyeti çalışanların istihdam koşullarından tatminsiz olmaları durumunda gösterdikleri negatif bir davranıştır (Rusbelt vd.,1988’den akt. Turunç ve Çelik, 2010: 215). İAÇ, yüksek oranda işten ayrılma niyeti ile de ilişkilidir (Eby vd., 2005:145).

Aby vd. (2005), 1980-2002 yılları arasında iş- aile çatışması ile ilgili çalışmaları incelemiş ve birkaçında ailevi faktörlerin, devamsızlık ve geç kalma ile ilişkisini tespit etmiştir. AİÇ yaşayan işgörenlerin, devamsızlık yapmaları ailevi rollerinden dolayı işlerinin sık sık kesilmesi ve işten ayrılma isteklerinin artması beklenen bir durum olarak görülmektedir (Turunç ve Çelik, 2010: 223).

Karatepe ve Kılıç (2007) tarafından turizm sektöründe yapılan bir araştırma sonucunda çalışanların iş-aile ve aile- iş çatışma düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri arasında pozitif ve anlamlı ilişki belirlenmiştir. Aynı araştırma sonucunda, iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyetini pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediği belirlenmesine rağmen aile- iş çatışmasının anlamlı bir etkisi tespit edilememiştir. Karatepe ve Baddar (2006) tarafından yapılan bir başka çalışmaya göre ise çalışanların iş-aile ve aile iş çatışma düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri arasında pozitif ve anlamlı ilişki belirlenmiş. Aynı çalışmada Karatepe ve Kılıç (2007)'ın bulgularının aksine iş- aile ve aile- iş çatışmasının işten ayrılma niyetini pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediği de tespit edilmiştir (Turunç ve Çelik, 2010: 216).

Turunç ve Çelik (2010) yapmış oldukları çalışmada İAÇ ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif ilişki tespit ederken, AİÇ ile arada ilişki tespit etmemiştir. (Turunç ve Çelik, 2010: 223). İAÇ ile demografik değişkenler (medeni durum, cinsiyet ve çocuk sahipliği) arasında ilişki tespit etmemiştir.

Yapılan araştırmalar, iş-aile çatışma düzeyinin çalışanların işten ayrılma niyetini anlamlı olarak etkilediği ve beklendik şekilde İAN' yi artırdığı belirlenmiştir (Karatepe ve Kılıç, 2007; Karatepe ve Baddar, 2006; Turunç ve Çelik, 2010; Çarıkçı ve Çelikkol, 2009, Çakınberk ve Öncül,2013). Bazı araştırmalarda ise çalışanların aile-iş çatışma düzeyinin işten ayrılma niyetini anlamlı olarak etkilemediği tespit edilmiştir (Karatepe ve Kılıç, 2007, Turunç ve Çelik, 2010). Bazı çalışmalarda ise tersi sonuçlar elde edilmiştir (Karatepe ve Baddar, 2006).

2.5.2.15.Örgütsel Sinizm

Tayfur ve Arslan (2012), iş-aile çatışmasının duygusal tükenme ve işe karşı duyarsızlaşma/sinik tutum ile ilişkisini tespit etmiştir. İş aile çatışması duygusal

tükenmenin yanı sıra, çalışanların işten kendilerini uzaklaştırmaları, yaptıkları işin yararlılığına dair şüphe duymaları ve işe karşı negatif tutumlar sergilemeleriyle ilişkili bulunmuştur (Tayfur ve Arslan, 2012: 165).

2.5.2.16.Sosyo- Ekonomik Sonuçları

2.5.2.16.1. Düşük İşgücüne Katılım

Özellikle gelişmekte olan ülkelerde kadınların işgücüne düşük katılım oranı dikkat çekmekte ve kalkınmanın sağlanmasındaki önemi gündeme gelmektedir. Kadınların ekonomik yaşama daha fazla katılmaları, kalkınma ve büyümeden daha fazla pay almaları ve aile içindeki konumlarının iyileşmesinin sağlanması kalkınmışlığın gereğidir. Sonuçta üretim faktörleri arasında yer alan kadın işgücünün yok sayılması ya da atıl kalması ekonomik bir kayıptır. Kadınların işgücüne dolayısıyla ekonomiye kazandırılması tüm ülke için bir kazanç, kalkınmanın hızlandırılması ve büyümenin dengeli bir yapıya kavuşmasında önemli bir etken olacaktır (Özdemir vd., 2012: 115). Belirsizlik içeren iş düzenlemeleri, düşük ücretler, uzun çalışma saatleri ve iş yoğunlaşması, iş ve aile yaşamı çatışmasını şiddetlendirmektedir. Bu durum kadınları çocuk sahibi olmakla istihdama katılmak arasında seçim yapmaya itmiş ve sonuç “yüksek istihdam-düşük doğum dengesi” ya da “düşük gelir- düşük istihdam dengesi” olarak karşımıza çıkmıştır (Ulutaş, 2015: 726).

Yapılan çalışmalar kadının işgücüne katılmamasında aile ve çocuğun önemli bir payı olduğunu göstermektedir. Toplumun kültürel yapısındaki değişimin yanısıra iş-aile uyumunu gerçekleştirecek politikalar, kadınların işgücüne katılımında etken olacaktır.

2.5.2.16.2. Nüfus Artış Hızında Azalma

20. y.y.’ın en belirgin özelliği dünyadaki hızlı nüfus artışıdır. Birleşmiş Milletler, nüfus artışını kontrol çabalarının başarısına bağlı olarak, 2050 yılına kadar dünya nüfusunun 7.5 milyardan 10.5 milyara kadar artmaya devam edeceğini öngörmektedir. Sıkıntı yaratabilecek durum, 2050 yılında dünya nüfusunun %85’inin gelişmemiş ve yoksul milletlerden oluşacağı öngörüsüdür. Gelişmiş ve zengin ülkelerdeki nüfus artış hızı düşmektedir. Türkiye’deki mevcut demografik değişim eğilimlerinin devam etmesi durumunda Türkiye nüfusunun da giderek yaşlanması beklenmektedir.

İlerleyen yıllar için Avrupa’da doğum oranlarında çok sınırlı toparlanmaların olacağı tahmin edilmektedir. Avrupa için daha önce 2010 yılında 1,59 olarak gerçekleşmiş olan toplam doğum oranının, 2030 yılında 1,64, 2060 yılında ise 1,71 olarak gerçekleşeceği tahmin edilmektedir. Burada görece bir artış yaşanacağı tahmin ediliyor olsa dahi bu oranlar doğal sürdürülebilirlik oranı olan 2,1 seviyesinin oldukça altında kalmaktadır (Tunç, 2014:42). 1980’lerde tüm OECD ülkelerinde kadın doğurganlığı ortalama 2,5 çocuk iken 2004’te bu rakam 1,8’ e düşmüştür. Doğum, kadının çalışma yaşamındaki kesintilerin ana nedenidir ve küçük çocuk bakımı kadını ya piyasadan uzak tutmakta ya da onları iş ve aile dengesi kurmasına imkan veren esnek kariyerlere yönlendirmektedir (Addison ve Ozturk, 2012: 790).

Kadın istihdamı ve doğurganlık oranları birbiriyle ilişkilidir. 1980’ li yılların ortalarına kadar, istihdamdaki kadın oranı arttıkça, doğurganlık oranlarının düşeceği varsayılmaktaydı. Ancak, Kuzey Avrupa ülkelerinde kadın istihdamındaki artışa rağmen artan doğurganlık oranlarına karşılık, Güney Avrupa’da hem kadın istihdamı hem de doğurganlık oranlarının fevkalade düşük seyretmesi bu varsayımı yıkmıştır. Bu yeni durum ücretli ve ücretsiz işlerin toplumsal cinsiyet bazında paylaşımının ve hane içi işbölümünün görece olarak eşitlikçi biçimde dağılmasının, kadın istihdamı ve doğurganlık oranlarını etkilediğini göstermiştir (Ulutaş, 2015: 731).

Yaşlanmanın Türkiye üzerinde de önemli etkiler yaratacağı bir gerçektir. ‘‘Bu sebeple, geleceğe dair makro planlamaların yapılmasında bu verilerin yol göstericiliği önem kazanmaktadır. Hem makro düzeydeki politika kararlarının alınmasında ve uygulanmasında hem de yerel politika kararlarının uyumunu sağlamak adına nüfusla ilgili çalışmalardan faydalanılması, doğru adımların atılarak erken ve yerinde uygulamaların hayata geçmesini sağlayacaktır’’(Tunç, 2014: 136). Hal böyleyken kadınlar için İAYÇ, bireysel ve örgütsel sorunların yanısıra toplumun idamesi için gerekli olan en temel kriterde, doğurganlıkta da sorunlara yol açmaktadır. İş-aile dengesinin kurulması çalışan kadınların aile olması yolundaki bir engeli ortadan kaldıracaktır.

2.6. İş-Aile Yaşam Çatışmasının Çözümünde Taraflara Düşen Görevler

Bireylerin kişisel ve çalışma hayatlarını derinden etkileyerek üstesinden gelmek zorunda oldukları sorunların çerçevesini genişleten koşullar nedeniyle iş ile yaşam arasında bir denge kurma sorununun çözümünde farklı arayışlara gidilmektedir. (Doğrul, 2010: 11). Her ne kadar aile içi rolleri hafifletecek şekilde kreşler, temizlik şirketleri, yemek servisleri gibi hizmet sektörüne yeni iş sahaları oluşsa da aile içi rollerin tamamının devredilmesi mümkün olamamaktadır. (Turunç ve Çelik, 2010: 218). Bu sorunun çözümünde farklı kesimlere önemli görevler düşmektedir.

2.6.1. İşveren Tarafına Düşen Görevler

İşverenlerde hakim olan görüşe göre, kadınların geçici olarak çalıştıkları, erkeklere oranla kendilerini daha az işe verdiği ve olası hamilelik ve ev işleri yüzünden terfi ettirilmemesi, özellikle yönetim basamaklarına getirilmemesi gibi görüşler yaygındır. Kadından, önce anne ve eş olarak toplumsal rolleri üstlenmesi beklenmekte, mesleki başarı ve kariyer ikinci planda kalmaktadır. Firmaların, çalışanların tercihlerinden haberdar olmasıyla, yüksek devir hızı ihtimalinin sinyali olan evlilik ve küçük çocuk sahibi olmak gibi gözle görünür nitelikleri, istatistiki olarak ayrı tutmaları kolaylaşmaktadır. Bang ve Basu, böyle bir durumda, evli ve çocuklu olmasına rağmen normal saatlerde çalışmak isteyen kadınların bile bir ücret cezasına katlanmak zorunda kaldıklarını ifade etmektedir (Bang ve Basu, 2012: 829). Hatta daha düşük ücrete razı olsa bile kadınlar, işveren tarafından işten çıkarılmaktadırlar. Türk-İş Kadın İşçiler Bürosu Uzmanı Şule Özkuzukıran'ın "Türk kadınının iş yaşamındaki yeri" konulu araştırmasına göre evlilik ve doğum, işverenin işten çıkarma nedenlerinin %20'sini oluşturmaktadır (İşler, 2004).

Erkek egemen iş hayatındaki bu anlayış, kadınların toplum ve ekonomi içindeki önemini anlaşılması ile değişime uğramaktadır. Bu anlamda şirketler aile dostu politikaları uygulamaya koymaktadırlar. Aile dostu politikalar, çalışanların iş-aile çatışması düzeylerini düşürmek için anlamlı etkiler oluşturmakta, çalışanlar bu programları kendileri ve yakın aileleri için kritik öneme sahip olarak algılamalıdır (Wang, vd., 2011: 509). Annelik, babalık izinlerinden esnek çalışma saatlerine; kreşlerden kısmi zamanlı çalışmaya kadar çok geniş bir perspektifte düşünülen çalışma

hayatıyla ilgili düzenleme ve politikalar; çalışanların iş dışı ve özellikle de aile rollerini daha etkili biçimde yerine getirmelerini hedeflediğinde ‘aile dostu’ biçiminde tanımlanmaktadırlar (Çarıkçı ve Avşar, 2005: 65).

Yöneticilerin, çalışanların hissettiği çatışmayı azaltmak, işleriyle özel yaşamları arasında denge kurmalarında yardımcı olmak için, iş yerindeki görev dağılımlarını yeniden düzenlemesi veya çalışanlara esnek çalışma olanağı sunmasının faydalı olacağı düşünülmektedir. Çalışanların iş yükünü ve dolayısıyla hissettikleri iş-aile çatışmasını azaltmaya yönelik yapılacak her düzenlemenin duygusal tükenmeyi azaltacağı, çalışanların işten uzaklaşmalarına ya da işe karşı olumsuz tutumlar geliştirmelerine engel olacağı dikkate değer bir çıkarımdır (Tayfur ve Arslan, 2012: 166).

Özellikle kadın çalışanlar için çocuk ve yetişkin bakımı gibi kişisel nedenlerden dolayı devamsızlık durumunda ücretlerden yapılacak kesintilerin belirli bir düzeyle tutulması, maddi kaybın en aza indirilmesi açısından önemlidir. Ayrıca çalışanların belirli dönemlerde tam zamanlı çalışmadan kısmi zamanlı çalışmaya geçişlerine izin verilmelidir (Doğrul, 2010: 14). Kısmi süreli istihdam, iş-yaşam dengesinin kurulmasında bir araç olabilmektedir. Tartışmasız çok daha fazla çalışan daha önce olmadığı kadar kısmi süreli veya kısa dönemli sözleşmeyle çalışmaktadır. Örneğin Avustralya’da yeni birçok iş tam zamanlıdan ziyade kısmi zamanlıdır (Hayman ve Rasmussen, 2013: 48).

Dünya’da iş yaşam dengesinin sağlanmasına yönelik bir takım politikalar ve çalışma biçimleri geliştiren ve bunları başarıyla uygulayan pek çok işletme bulunmaktadır. Bu şirketlerden biri, Unilever plc.’dir. Şirketin tüm çalışanlar için esnek çalışma seçenekleri bulunmaktadır. Bu kapsamda kısmi zamanlı çalışma, evden çalışma, iş paylaşımı, esnek saat uygulaması gibi politikalar; doğum, babalık ve yasal gerekliliklerin dışında evlat edinenlerin aldıkları izinler, kariyer geliştirme planları gibi esnek çalışma uygulamaları vardır. İşveren destek politikaları kapsamında, çocuk bakımı destekleri, iş yerinde jimnastik salonu, mesleki sağlık ve diş sağlığı hizmetleri, ticari katkılar da bulunmaktadır (Doğrul, 2010: 15).

Aile dostu politikalarla iş-aile çatışması arasındaki ilişki çok açıktır. Allen (2001)’ a göre tek başına aile dostu kazançların bulunması, hissedilen İAÇ nı düşürmektedir,

fakat bu küçük bir etkidir. Frye ve Breaugh (2004) yüksek iş ve aile memnuniyeti ile ilişkili olan aile dostu politikaların düşük iş-aile çatışmasını öngördüğünü bulmuştur (Wang vd., 2011: 211). Bu sonuçlara karşın aile dostu politikaların iş-aile çatışması üzerinde etkisinin olmadığını bulan (Thompson, vd., 2004; Judge ve Colquitt, 2004) çalışmalar da vardır.

2.6.2. Sendikalara Düşen Görevler

Kadın çalışanların sendikalaşma oranlarındaki düşüklük, sendikaların konuya bakış açılarında da zayıflıklara neden olmaktadır. Sendikalar, iş yaşam dengesi konusunda toplumun farkındalığını yükselten kampanyalara öncülük ederek bu konuda çalışanların savunucusu olmalıdır. Bu nedenle sendikalar, toplu pazarlık sürecine iş-yaşam dengesini sağlayıcı koşullara ilişkin düzenlemeleri de dahil etmelidirler. Bu konuda eğitimler düzenleyerek çalışanların bilgilerini arttırmalıdır (Doğrul, 2010: 14).

2.6.3. Hükümetlere Düşen Görevler

Evlilik, hamilelik, çocuk doğumu, çocuk bakımı ve bakım hizmetleri, kadınlar arasındaki kısa süreli istihdamın altında yatan neden olarak sık sık gösterilmektedir. Bu nedenle firmaların kadın istihdamını desteklemesi için farkındalık yaratılmalı ve kadınlar için hukuksal destek sağlanmalıdır (Shangbo, 2012: 34). Kadın istihdamının korunmasına ve daha fazla kadının işgücü piyasasına girmesine yönelik alınan tedbirlerin ASPB, ÇSGB, İŞKUR ve diğer ilgili kurumlar tarafından kararlılıkla desteklenmesi ve sürdürülmesi gerekmektedir. Böylece, yaşlanma ile birlikte azalan toplam işgücü arzının mümkün olduğunca dengelenmesinin sağlanacağı değerlendirilmektedir. Kadınlara pozitif ayrımcılık yapılmasının ve iş ve aile yaşamını dengeleyici uygulamaların daha fazla hayata geçmesinin işgücü piyasası açısından olumlu sonuçlar vermeye devam edeceği değerlendirilmektedir. Nasıl ki genç ve kadın olmak, işgücü piyasası için iki kere dezavantajlı konumda olmak anlamına geliyorsa, kadın olmakla birlikte evli ve çocuklu olmak veya yaşlı olmak da söz konusu çifte dezavantajlılığın hayat boyu devam ettiği anlamına gelmektedir. Dolayısıyla, öncelikle kadın olmaktan kaynaklı dezavantajların işgücü piyasasından silinmesinin, sonrasında da diğer dezavantajlara karşı önlem alınmasının, işgücü piyasasında kadınların güçlendirilmesini sağlayacağı değerlendirilmektedir (Tunç, 2014: 204).

Türkiye, 10. Kalkınma planında işgücüne ve istihdama katılımın artması amacıyla iş ve aile yaşamını uyumlulaştırma politikalarının hayata geçirilmesi hedefine yer vermiştir (Ulutaş, 2015: 725). İş ve aile yaşamının uzlaştırılması politikaları, doğum sonrası izin, çocuk bakım hizmetleri ve esnek istihdam uygulamalarını içermektedir.

Hükümetlerin özellikle esnek çalışmaya ilişkin düzenlemeleri yasal olarak yapması ve uygulamadaki aksaklıklara ilişkin cezai yaptırımlar belirlemesi iş-yaşam dengesi politikalarının gerektiği gibi uygulanmasını sağlayacaktır. Hükümetlerin, özellikle kadın çalışanlarda iş-yaşam çatışması nedeni olan çocuk ve yaşlı bakımında ulusal düzeyde programlar uygulayarak katkıda bulunmaları önemlidir (Doğrul, 2010: 14). Bu anlamda Türkiye’ de kadın çalışanlara yönelik yapılan son düzenlemelerle doğum sonrası yarım gün çalışma hakkı getirilmesi olumlu bir gelişme olarak görülmektedir.

Kadınların önemli bölümünün yarı zamanlı çalıştığı Hollanda gibi çok sayıda Avrupa ülkesi, yarı zamanlı, belirli süreli, geçici işleri yaygınlaştırarak, kadınların işgücü piyasasına girmesini kolaylaştırmıştır. Ne var ki çok sayıda ülkede kadın istihdamının artışı esnek ve güvencesiz istihdamın artışıyla gerçekleşmiştir. 1,5 kazananlı aile modelinde, kadınların ekonomik bağımsızlık elde etmeleri ya da kariyer olanaklarını geliştirmeleri mümkün olmamaktadır (Ulutaş, 2015: 742). Bu yönüyle de esnek çalışma, desteklendiği kadar eleştirilere de maruz kalmaktadır.

2.6.4. Sosyal Destek

Yaşanan bazı sıkıntıların temelinde toplumsal yapı ve kültürün olduğu aşıkardır. Dolayısıyla sosyal destek, çatışmaların aşılmasında önemli katkı sağlayacaktır.

Çalışmak isteyen kadınlar öncelikle eşlerini, kendi ailelerini ikna etmek zorunda kalmaktadırlar. Diğer bir deyişle, özellikle alt gelir gurubundaki kadınlar sosyal çevrelerinden de meşruiyet kazanmadan çalışma hayatına girmekte zorlanmaktadırlar. Çünkü kadınların kendileri de aynı toplumsal normlar, değer yargıları ve inançlar sisteminden etkilenmektedir (Bedük, 2005: 107).

Yapılan çalışmalar (Law, 2011: 598) sosyal destek ile İAYÇ arasında negatif ilişki olduğunu göstermektedir. Burke ve Greenglass’a (1999) göre de, eşin desteği, iş ve aile yaşamı dengesinde kadına kolaylık sağlamaktadır. Bir aileye sahip olma ve aile

tarafından desteklenme yaşamı anlamlı hale getirmek ve zorluklarla baş edebilmek açısından önemlidir. Çocuklar ve aile, yaşamın önemli bir parçasını oluşturmaktadır. Yakın sosyal ilişki bağları da, bireysel olarak sosyal koruma sağlayan önemli bir faktördür (Topgül, 2016). Rathi ve Barath (2013) ise polisler üzerine yaptığı araştırmasında, iş arkadaşlarının sosyal desteğinin iş-aile ve aile-iş çatışması ile aile başarısı arasındaki ilişkiyi önemli ölçüde ılımlılaştırdığını gözlemlemiştir.

2.7. İş- Yaşam Dengesinin Sağlanması

İş yaşam dengesi, bireyin iş ve iş dışındaki yaşamında üstlendiği roller arasındaki çatışmanın en alt düzeyde olmasıyla sağlanmaktadır. Bireyin çalışma alanından ve ailesinin ihtiyaçlarından kaynaklanan taleplerin yanında kendi kişisel ihtiyaçlarının da uyumlu hale gelmesiyle iş-yaşam dengesi sağlanır. Bu üç ayrı alandan (iş, aile, birey) birisi üzerinde sahip olunan amaç, hedef ve talepler diğerlerine ayrılan zamandan kısıntı yapmayı gerektirmedikçe “denge” oluşmaktadır. Bu durum “üç boyutlu denge” olarak da ifade edilmektedir (Aycan, 2008: 28).

İş ve aile yaşam alanlarının birbirine bağlı ve bağımlı olduğunu ileri süren modern teorilere göre bir yaşam alanında yaşanan duygular diğer alana taşabilmekte veya bir alanda yaşanan hayal kırıklıkları öteki alanda telafi edilmek üzere bireyi motive edebilmektedir. İş ve aile yaşam alanları arasında gidip gelen birey sürekli olarak söz konusu alanların sınırlarını aşarak birinden ötekine geçmektedir. Bu arada bir yandan alanları şekillendirip sınırlarını çizerken, öte yandan da bu alanlar tarafından şekillendirilmektedir. Hem şekil veren, hem de şekillendirilen olmak iş-aile çatışmasının çözüme ulaştırılmasını zorlaştırmaktadır (Açıkgöz, 2014: 21).

İş- Yaşam dengesine ilişkin araştırmalar, iş-aile çatışması yaşayan bireylerin işyerinde diğer çalışanlardan daha düşük performansa sahip olduklarını göstermektedir. Aynı zamanda birden fazla rolün yerine getirilme zorunluluğunun yarattığı stres bireylerde işe devamsızlık yüzdesini arttırmaktadır. Bu durum sadece çalışma yaşamını olumsuz biçimde etkilememekte; bireylerin aile yaşamlarında da mutsuz olmalarına neden olmaktadır. İş-yaşam dengesini sağlamanın bu derece önemli olması, sadece çalışanların değil işveren, sendika ve devletin de denge oluşturmayı sağlayan bazı önlemler almasını zorunlu kılmaktadır (Doğrul, 2010: 14). Hayman ve Rasmussen (2013), çalışanların iş-

aile dengesini etkileyen demografik ve iş ile ilgili dört faktör sıralamıştır: Bunlar, cinsiyet, çocuk ve yaşlı bakım hizmetleri, kısmi süreli istihdam ve kültürel farklılıklardır. Hayman ve Rasmussen çalışmalarında kısmi süreli istihdamın iş- aile dengesini önemli ölçüde yükselttiğini bulmuştur. Eğer piyasa şartları iş-aile dengesi sağlamasına izin veriyorsa, kadınlar, niteliklerinin altında işleri kabul etme fikrine erkeklerden daha yatkındırlar. (Fernandez, 2010: 240). Kadınlar çocuklarına baktıkları dönemde çalışamamalarına rağmen, düşük ücretli fakat esnek çalışma saatleriyle iş hayatına yönelebilirler (Bang ve Basu, 2012: 829).

Günümüzde Türkiye’de iş ve aile yaşamı dengesine dair temel gerilim, kadın istihdamını artırma hedefi ile muhafazakâr aile yapısını uyumlaştırma ve doğurganlığı artırma arasındadır. Bu noktada, esnek istihdam olanakları kadınların hem istihdam içinde hem evde olabilmesini sağlayan sihirli bir formül işlevi görmektedir. Esnek kadın istihdamı, aynı zamanda sermaye tarafından uzunca bir süredir “katı” olduğu öne sürülen işgücü piyasalarını esnekleştirme hedefine de hizmet etmektedir (Ulutaş, 2014: 86).

Son uluslararası düzenlemeler kadının sadece analığının korunması konusunda odaklanmıştır. Ayrıca onların ev ve iş sorumluluklarını dengeleyecek ve kadın- erkek eşitliğini pekiştirecek düzenlemelere de sıklıkla rastlanmaktadır (Demirhan ve Ekonomi, 2005:13). İş ve aile yaşamını uzlaştırma politikaları, iş ve aile sorumluluklarını bağdaştırarak çalışan bireylerin refah düzeylerini yükseltmek, kadın istihdamını artırmak, doğurganlık oranını yükseltmek, çocuk yoksulluğuyla mücadele etmek ve erken çocukluk eğitimi yoluyla insan sermayesini geliştirmek gibi farklı hedeflere erişmeye dönük olarak çok sayıda ülkede uygulanan bir politikalar bütünüdür (Ulutaş, 2015:746). İngiltere, Yeni Zelanda ve Avustralya gibi bazı ülkeler, işverenlerin gönüllü olarak işletmelerinde iş- yaşam dengesi pratiklerini geliştirmelerine odaklanan kampanyaları desteklemektedir. Hollanda, Danimarka ve İsveç gibi ülkeler ise daha çok çalışanların dengeyi sağlamalarını destekleyen yasal ölçütler geliştirmeye odaklanmaktadır. ABD’de iş-yaşam dengesi, uygulamada devletin çok fazla müdahil olmadığı, daha çok işletmelerin kararına bırakılan düzenlemelerdir (Joshi vd., 2002’ den akt. Doğrul, 2010: 15).

BÖLÜM 3: ÖRGÜTSEL SINİZM

3.1. Sinizm

Bir düşünce tarzı ve bir yaşam biçimi olarak M.Ö 500 yıllarında ortaya çıkan Antik Yunan felsefi düşüncesi olan “sinizm” (sinik, kinik) (Kalağan ve Güzeller, 2010: 83) bireye, gruplara, ideolojiye, sosyal topluluklara ve kurumlara yönelik güvensizlik ve bunlara karşı bir küçümseme, umutsuzluk ve hayal kırıklığını kapsayan genel veya özel bir tutumu ifade eder (Andersson, 1996: 1397-1398).

"Sinik" adının kökeninin Yunanca "köpek" anlamına gelen "kunikos"a dayandığı düşünülmektedir. Bir görüş, eski zamanlarda siniklerin "köpekler" diye çağrılmasını ilk sinik Antisthenes'in Atina'da ders verdiği Cynosarges'e dayanarak açıklamaktadır; Cynosarges kelimesi "beyaz köpeğin yeri" anlamına gelmektedir. İkinci bir görüşe göre ise kelimenin kökeni, Antisthenes'in muhtemelen yaşam biçimine atfen "saf ve gösterişsiz köpek" anlamına gelen lakabı "Haplokuon"dan gelmektedir. Kelimeyle ilgili son görüşe göre ise eğer sinik olarak adlandırılan ilk kişi Antisthenes değilse adlandırmanın kökeni muhtemelen köpeksi davranışlarıyla bilinen Sinoplu Diyojen'e dayanmaktadır. Bu görüşe göre terim Diyojen'in yaşam biçimini ifade etmek için kullanılmış olabilir. Özellikle Sinop'lu Diogenes'in ağzından hikâyeleştirilen gündüz el feneri ile sokakta dolaşırken, sokakta karşılaştığı insanlar tarafından kendisine merakla bunun nedeninin sorulmasına verdiği cevap olan “dürüst insan arıyorum” şeklindeki sözü, sinizm kavramının en kestirme anlatımı olarak değerlendirilmektedir. Bir rivayete göre Diagonos yaşamını bir fiçinin içinde devam ettirmiş ve böylece kendisini toplumsal gereksinimlerden tamamen arındırmıştır (Boyalı, 2011: 4). Bilinen en eski sinikler olarak kabul edilen Antisthenes ve Diogenes ve sinik okulunun felsefecileri, bireysel aklın en yüksek erdem olduğunu savunmuşlar, sık sık kanunlar ve geleneklerin yanı sıra çoğunluğun değerlerini acımasızca sorgulamışlar ve eleştirmişlerdir (Özgener vd., 2008: 53).

Günümüzde kullanılan anlamıyla sinizm; "diğerlerinden hoşlanmama ve diğerlerine güvenmeme" (Brandes vd., 2008: 235); "otorite ve kurumlara karşı olumsuz ve güvensiz tutumlar" (Bateman vd. 1992: 768); "engellenme, umutsuzluk ve hayal kırıklığıyla nitelenen genel ve spesifik bir tutum olduğu kadar bir kişi, grup, ideoloji,

toplumsal gelenek veya kurumlara karşı negatif duygular ve güvensizlik" (Anderson ,1996: 1398) olarak tanımlanmış, Oxford İngilizce sözlükte ise sinik "insanın niyet ve faaliyetlerinin iyilik ve samimiyetine inanmama eğilimi gösteren ve iğneli söz ve alaylarıyla bunu ifade etmeyi alışkanlık haline getirmiş kişi; küçümseyen, tenkitçi" şeklinde ifade edilmiştir (Arslan, 2012: 13). Türk Dil Kurumu ise sinizmi “ İnsanın erdem ve mutluluğa, hiçbir değere bağlı olmadan bütün gereksinimlerden sıyrılarak kendi kendine erişebileceğini savunan Antisthenes’in öğretisi, kinizm” olarak açıklamaktadır (www.tdk.gov.tr).

Kinik felsefesine göre bireyler, ahlaki değerleri ve sosyal kuralları reddetmekte ve doğanın kurallarına göre yaşamaktadırlar. Kinik felsefesinin temel görüşü, erdemdir. Bu görüşe göre birey, özgürlüğü ve iç bağımsızlığı ile yaşamını sürdürmektedir. Erdem kavramı, bilgi ile temellendirilmiş olup, birey ancak bilgilendiği sürece kendisini kuşatmış olan gereksinimlerden ayrılabilir. Bireyin kendi kendine dayanabilmesi önemli görülmekte ve bu doğrultuda bireyin, erdemli ve kendine yetebilen bir kişi olabileceği düşünülmektedir (Turan, 2011: 70). Sinizm, “kuşkuculuk”, “şüphecilik”, “güvensizlik”, “inançsızlık”, “kötümserlik”, “olumsuzluk” sözcükleriyle yakın anlamlara sahip olmakla beraber, modern yorumunda, işgörenlerin ya da bireylerin “kusur bulan, zor beğenen, eleştiren” anlamı daha baskındır (Erdost vd., 2007). Bu görüşe göre, bireyler yalnızca kendi çıkarlarını gözetmektedir ve herkesi çıkarıcı kabul eden kimse olarak tanımlanan ‘sinik’ ve bunu açıklamaya çalışan düşünceye ‘sinizm’ denilmektedir. Sinizme ilişkin temel inanç; adalet, dürüstlük ve içtenlik ilkelerinin kişisel çıkarlara feda edildiği yönündedir (Karacaoğlu ve İnce, 2013: 186).

Siniklerin bazı temel özellikleri şunlardır (Özgener vd., 2008: 54):

- Sinikler, yalan söyleme, yapmacık davranma ve başkalarını istismar etmeyi insanın temel karakteristikleri olarak görürler,
- Sinikler, insanın seçimlerini yaparken bencil davrandıklarını, insan davranışlarının tutarsız olduğunu ve insanın güvenilmez olduğunu düşünürler,
- Sinikler, genellikle eylemlerin arkasında saklı güdüler olduğuna inanırlar,
- Sinikler, psikolojik objeye (kişi, örgüt, grup, toplum gibi) ilişkin bir şey düşündüklerinde sıkıntı, tiksinti ve utanç hissedebilirler,

- Sinikler, psikolojik objede dürüstlük ve samimiyet olmadığına dair net ifadeler içeren eleştiriler yapabilirler,
- Sinikler, psikolojik objeyle ilgili deneyim yaşadıklarında genellikle kendi yorumlarıyla olayları anlatır ve alaycı bir mizah kullanırlar (Arslan, 2012: 13).

Tokgöz ve Yılmaz (2008) sinizmi; insanların özellikle gizli ve açığa vurulmamış amaçları hakkında kötümser, hayal kırıklığına dayalı olarak olayları açıklama tutumu ve kendi çıkarlarını korumak ve artırmak için sırf araç olarak başkalarıyla ilgilenme ve işleri idame etme eğilimi olarak tanımlamaktadır. Eski sinikler acımasız eleştirmenler olarak bilinirken, bugünkü sinizm kavramında yerini kötümserlik ve güvensizlik anlamı almıştır (Boyalı, 2011: 6). Scharmer (2007: 125) sinizmi, çalışanların kendi yaratıcılıklarından uzaklaştıran tüm duygusal eylemler olarak nitelendirmekte ve gelişmeyi engellediği için çalışanları etkisizleştirdiğini ileri sürmektedir (Arslan, 2012: 14).

Abraham (2000), sinizmin türlerini ortaya koyarak farklı türlerinin tanımlarını yapmıştır. Abraham'a göre sinizm beş değişik türe ayrılmaktadır ve bunlar; genel sinizm, toplumsal sinizm, çalışan sinizmi, örgütsel değişim sinizmi ve iş sinizmidir. Abraham (2000), farklı sinizm biçimleri ile duygusal çıktılarının ilişkilerini araştırarak süreci kuramsal olarak ortaya koymaya çalışmıştır. Bunlardan toplumsal, çalışan ve örgütsel değişim sinizminin, psikolojik sözleşme ihlalleri ile; işe yönelik sinizmin tükenmişlik ile; kişi-rol çatışması ve kişilik sinizminin, kişinin doğuştan muhalif olma özelliği ile ilişkili olabileceğini savunmuştur.

Sinizmi yanlış bilincin aydınlanması olarak tanımlayan Sloterdijk (1984) günümüz siniklerinin olumsuz davranışlarını ya da düşüncelerini kötülük olarak algılamadıklarını belirtmekte ve bunu mutluluk için bir gereklilik olarak kabul etmektedir. Çünkü, özellikle gelişmiş endüstriyel medeniyetler, kitleler halinde insanları daha da yalnızlaştırmakta ve bu yalnızlık insanların kendilerini korumaya dönük bilinçli davranışlarına sebep olmaktadır (Sezgin vd., 2016 :413).

3.2. Örgütsel Sinizm

Genel olarak sinizmle karşılaştırıldığında örgütsel sinizm çalışmaları, 1980' li yılların sonunda ve 1990'lı yılların başında gelişme göstermeye başlamıştır ve dolayısıyla sinizm kavramına göre kısmen daha yeni bir alandır (Kalağan, 2009).

Kanter ve Mirvis (1989) tarafından Amerikalı çalışanlar hakkında sinizmin örgütte neden yaygınlaştığını ortaya çıkarmak için yapılan bir çalışma ile birlikte örgütsel sinizm kavramı ortaya çıkmıştır (Yıldız, vd., 2013: 1261). Cook ve Medley (1954) "Minnesota Çok Yönlü Kişilik Envanteri" ile sinizmi bir kişilik özelliği ve başkalarına karşı olan güvensizlik olarak ele almıştır (Erbil, 2013: 10). Kanter ve Mirvis (1989) ise kavramı genel anlamda değerlendirmiş, sosyal ve örgütsel sorunlarla ilişkilendirmiştir. Siniklerin ofiste veya fabrikada, tüm mesleklerde, ve her renk yakada bulunabileceğini ifade etmiştir (Mirvis ve Kanter, 1989: 381). Dean, vd. (1998), çok sayıda işgörenin çalıştıkları örgütlerine karşı geliştirdikleri ve gitgide artarak görünür hale gelen aşırı negatif tutumlarını kapsamlı bir şekilde sorgulayarak, "örgütsel sinizm" kavramını ortaya atmışlardır. (Abraham, 2000: 269). İş hayatında sinizmle ilgili ilk çalışmaların pek çoğu polis yönetimi alanında yapılmıştır (Brandes vd.,1999: 6). O'Connell vd. (1986) çalışmalarında polis sinizmini iki temel boyutta tanımlamışlardır ve polis memurlarının sadece işlerine karşı değil çalıştıkları örgüte karşı da sinik olabileceklerini belirtmişlerdir. Bu çalışma sinizm konusunda örgütü hedef alan ve örgütsel sinizmi sinizmden farklılaştıran ilk referanstır (Brandes, vd., 1999: 6).

Bazı araştırmacılar örgütsel sinizmin temelini Sosyal Değişim Teorisi' nin oluşturduğunu ifade etmektedir. Zira yönetim konusundaki çalışmalar çalışanların sosyal değişim ilişkilerinin yapısına ve bunların da çalışanların davranış ve tutumlarına etkilerine yöneliktir. Sosyal değişimin, örgütsel bağlılık ve vatandaşlık davranışlarını açıklamak üzere kullanılmış olması bunun örneklerinden sayılabilir. Bu kapsamda örgütsel sinizm gibi olumsuz tutumlar düşük nitelikli sosyal değişim teorisinin birer sonucudur. Nitekim örgütsel sinizm, sosyal değişimin kurallarının ihlal edilmesinin farklı bir yansımasıdır (Erbil, 2013:4).

Literatürde en yaygın kullanılan örgütsel sinizm tanımlarından biri Dean vd.'e (1998) aittir (Delken, 2004: 8). Dean vd.'e (1998: 345) göre örgütsel sinizm, bir kişinin

istihdam edildiği organizasyona karşı (1) örgütün bütünlükten yoksun olduğuna yönelik inanç, (2) örgüte yönelik negatif duyguların ve (3) bu inanç ve duygularla tutarlı biçimde örgüte karşı aşağılayıcı ve eleştirel davranış eğilimlerinden oluşan olumsuz tutumdur. Bu negatif tutum örgütün bütününe karşı olabileceği gibi yalnızca bir bölümüne karşı da olabilir (Naus, 2007: 25). Değişik disiplinlerden beslenen bir kavram olarak örgütsel sinizm, örgüte yönelik olumsuz inançlar, etkiler ve davranışsal eğilimlerden oluşan bir tutumdur (Yıldız vd., 2013: 1262).

Naus vd. (2007: 685- 689) örgütsel sinizmi, örgüt ve örgüt yönetimi tarafından atılan adımlar hakkındaki kötü düşünceler ve hayal kırıklığı hisleriyle mücadele edebilmek için çalışılan örgüte karşı kendini savunma tutumu olarak tanımlamıştır ve örgütsel sinizmin iç çevresinde itibar kazanmak için alternatif bir yol olabileceğini belirtmiştir (Arslan, 2012: 14).

Wilkerson vd. (2008: 2274), örgütsel sinizmi genel olarak, bir kişinin çalıştığı örgüte ve onun prosedürlerine, süreçlerine ve yönetimine karşı, bu unsurların çalışanın çıkarlarına karşı olduğu fikrine dayanan negatif tutumu olarak tanımlanmıştır. Abraham (2000) örgütsel sinizmin, çalışanların kişisel değerleri ve örgütün değerleri arasında uyum olmadığı algısından kaynaklanabileceğini belirtmiştir. Kişisel ve örgütsel değerler farklı olduğunda çalışanların davranışı bu değerlerin herhangi birine uymayacaktır. Çünkü örgütsel değerler daha baskın olma eğilimindedir ve genellikle bu değerlere öncelik verilmektedir (Naus, 2007: 40). Bu noktada, kişinin değerleri ve örgütün değerleri arasında uyumsuzluk olması ve buna rağmen örgütün değerlerine öncelik verilerek kişinin örgütün değerleri doğrultusunda davranması sebebiyle kişinin kişi-rol çatışması yaşayabileceği, kişinin de bu içsel çelişkiden ötürü zamanla bu çelişkiye bir tepki olarak sinik tutuma sahip olabileceği belirtilebilir. Böyle bir yaklaşıma göre de örgüte karşı sinik tutumun esas itibarıyla bir psikolojik savunma mekanizması olduğu ileri sürülebilir. Nitekim, örgütsel davranış açısından örgütsel sinizmin sabit bir kişisel özellik değil öğrenilmiş bir tutum/inanç/davranış olduğu yönünde fikir birliği mevcuttur (Arslan, 2012: 14).

Naus (2007), literatürde yapılmış örgütsel sinizm tanımlarını aşağıdaki şekilde tabloştürmştür.

Tablo 6: Örgütsel Sinizm Tanımları

Yazar	Yıl	Örgütsel Sinizm Tanımı
Goldner, Ritti ve Ference	1977	Sinik bilgi, örgütsel faaliyetler, kararlar ve yöntemlerdeki özgecilik davranışındaki iyiliğin reddedilmesidir.
Kanter ve Mirvis	1989-1991	Sinizm, bencilliğin insanın doğasında olduğu inancını yansıtan bir kişilik özelliğidir.
Bateman, Sakano ve Fujita	1992	Sinizm, otoriteye ve örgütlere karşı olumsuz ve güvensiz bir tutumdur.
Guastello, Rieke, Guastello ve Billings	1992	Sinizm, sadece bir iş tutumu değil; bir bütün olarak yaşam üzerine bir bakış açısıdır.
Wanous, Reichers ve Austin	1994	Sinizm, gelecekte düzenlenecek örgütsel değişikliklere karşı başarılı olunamayacağı; değişikliği gerçekleştiren yöneticilerin ise yetersiz olduğu inancını kapsamaktadır.
Andersson	1996	Sinizm, bir kişiye, bir gruba, ideolojiye, sosyal geleneğe ya da örgütlere karşı hüsrana, hayal kırıklığı ve olumsuz duygularla ya da bütün bunların (kişinin, grubun...) güvensizliği ile şekillenen genel ve özel bir tutumdur.
Reichers, Wanous ve Austin	1997	Örgütsel değişim ile ilgili sinizm, değişikliği gerçekleştiren liderlere olan güven kaybı, onları tembel ve yetersiz olarak nitelendirme ve değişiklik çabaları ile ilgili başarı olasılığı hakkındaki kötümserlik kavramlarını kapsamaktadır.
Dean, Brandes ve Dharwadkar	1998	Örgütsel sinizm, örgütün bütünlükten yoksun olduğu inancını kapsayan bir tutumdur. Örgüte karşı olumsuz duygular ve küçük düşürücü, eleştirel davranışları kapsamaktadır.
Turner ve Valentine	2001	Sinizm, güvensizliğin güçlü düzeylerini, düşmanca bir şekilde kuşku duymayı ve başka insanların dürtülerini karalamayı kapsayan ahlaki karar vermenin hem genel hem de özel boyutu olarak tanımlanmaktadır.
O'Leary	2003	Sinizm, adaletsizlik kavramının bir anlatımıdır. Sinizm ile ilgili anlatımlarda, yönetimin uygulamalarına olan derin hayal kırıklığı mevcuttur.
Johnson ve O'Leary-Kelley	2003	Çalışanların, örgütlerinin bütünlükten yoksun olduğu inancını taşıdıkları zaman ortaya çıkan kavramdır.
O'Brien, Halsam, Jetten, Humphrey, O'Sullivan Postmes	2004	Sinizm, psikolojik kaçışın ve serbestliğin bir çeşididir.
Stanley, Meyer ve Topolnytsky	2005	Sinizm, bir karar ya da eylem için başkalarının belirtilen ya da işaret edilen güdülerine inanmama olarak tanımlanmaktadır.
Urbany	2005	Sinizm, olumlu şeyler hakkında olumsuz yorumları ve duyguları, özellikle de asıl karar verme aşamasında örgütün değerli ifadelerinin olumlu etkisinin reddedilmesini yansıtmaktadır.
Valentine ve Elias	2005	Sinizm, iş örgütlerinin ya da diğer toplumsal örgütlerin, ahlaki değerleri hiçe saydığına ve sadece kendilerine hizmet ettiklerine ilişkin inançtır.
Cole, Bruch ve Vogel	2006	Sinizm, işveren örgütün değerlerinin, eylemlerinin ve güdülerinin eleştirilmesinden kaynaklanan bir tutumdur.

Kaynak: Naus, 2007: 15-24.

Kanter ve Mirvis'e göre (1989), sinikler dar görüşlü ve hayal kırıklığına uğramış kişilerdir. İlişkide oldukları insanlara çamur atar ve insanların ben merkezci oldukları ve sadece kendi çıkarlarına hizmet ettikleri görüşündedirler. Örgütlerdeki sinik işgörenler, yöneticilerinin her zaman söylediklerinin doğruluğundan şüphe etmenin yanı sıra, çalıştıkları örgütün ellerine fırsat geçtiğinde kendilerini istismar edeceğine inanmaktadırlar (Tokgöz vd., 2008: 287).

Dean, Brandes ve Dahrwadkar (1998) örgütsel sinizmin bir kişinin çalıştığı örgütle ilgili üç boyutu içeren negatif tutumlar olduğunu ifade etmiştir. Bu boyutların ilki örgütte bütünlüğün ve dürüstlüğün eksik olduğuna ilişkin bir inançtır (çalıştığım örgütte söylenenlerle yapılanlar birbirini tutmaz). İkincisi, örgüte yönelik olumsuz duygudur (çalıştığım örgütü düşündüğümde kızgınlık duyarım, saygısızlık, öfke, sıkıntı, utanç duymak, sinirlenme, hiddetlenme, endişe duyma, gerilim yaşama gibi duygusal tepkiler). Sonuncusu ise, bu inanç ve duyguyla tutarlı olarak örgüte yönelik aşağılayıcı, kötüleyici ve eleştirel davranışlar gösterme eğilimidir (çalıştığım örgütte olup bitenler hakkında örgüt dışındaki arkadaşlarıma yakınırım, işgörenlerin örgütüne ilişkin şikâyetle bulunma, dalga geçme ve eleştirilerde bulunma gibi davranışlar sergilemeleri) (Kalağan ve Güzeller, 2010: 84). Yazarlar, geliştirdikleri sinizm tanımının çok boyutlu olduğunu ve "tutum teorisinde" karakterize edildiği üzere üç unsuru (inançlar, duygu ve davranışsal eğilimler) kapsadığını vurgulamışlardır (Sezgin vd., 2016: 419).

Birçok yazar tarafından örgütsel sinizm öğrenilmiş durum olarak ele alınırken bazı yazarlar tarafından örgütsel sinizmin bireylerin kişilik özellikleri ile bağlantılı olduğu ileri sürülmüştür. Kişilik temelli yaklaşımı kullanan araştırmacılar sinizmi insan doğası üzerinde genel bir bakış açısı etrafında tartışmışlardır. Örgütsel sinizm özellikle düşük liderlik potansiyeli, aşırı şüphecilik, yüksek endişe, içedönüklük ve Marksist istismarcı bir inanç sistemi ile pozitif bir ilişki içinde olduğu ifade edilmektedir. Ayrıca obsetif ve kompulsif bozukluklar, negatif duygusallık, Makyavelizm gibi kişilik özellikleri de örgütsel sinizmin ortaya çıkmasında etkili olabilmektedir (Özgener vd., 2008: 56).

3.2.1. Örgütsel Sinizmin Boyutları

Örgütsel sinizm, bir kişinin çalıştığı örgüte yönelik bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olarak üç boyutu kapsayan olumsuz bir tutum olarak tanımlanmıştır (Dean vd. 1998: 345).

3.2.1.1. Bilişsel (İnanç) Boyut

Örgütsel sinizmin ilk boyutu; öfke, hor görme ve kınama gibi olumsuz duygularla ortaya çıkan, örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair inançtır. (Özgener vd., 2008: 56; Kutanis ve Çetinel, 2010: 188). Sinizm kavramını psikolojik açıdan inceleyen çalışmalarda, bireylerin başkaları hakkında sahip oldukları inançlar üzerinde durulmuştur. Bireyin bu inançları ise başkalarının; yalancı, güvenilmez, tembel, samimiyetsiz, dengesiz, hilekâr ve bencil olduğu yönündedir (Karacaoğlu ve İnce, 2013: 187). Bilişsel boyutta, “kurumun ve burada çalışan bireylerin dürüstlükten yoksun olduğu inancı” vurgulanmaktadır. Bilişsel boyutun kapsamı incelendiğinde, çalıştıkları kurumda sinik tutuma sahip bireylerin aşağıdaki inançlara sahip oldukları görülmektedir (Karacaoğlu ve İnce, 2012:78-79):

- Örgütlerdeki uygulamalar ilkelere dayalı değildir.
- Örgütlerin hazırladığı resmi bildirgeler işgörenler tarafından ciddiye alınmaz.
- Örgütlerdeki insan davranışları istikrarsız ve güvenilmez niteliktedir.
- Örgütlerdeki bireyler; yalan, dolan ve hile gibi davranışlar sergileyebilirler.
- Örgüt içindeki ilişkiler kişisel çıkarlara bağlıdır. Böylece işgörenler çıkarları uğruna samimiyet, içtenlik, dürüstlük ve doğruluk gibi değerleri feda edebilecek; vicdana ve ahlaka uymayan davranışlarda bulunabileceklerdir.

Sinikler; örgütlerinde çıkarıcılık adına prensiplerin sık sık feda edildiğine ve vicdansız davranışların doğruluğuna inanırlar. Aynı zamanda örgütsel yönetim seçimlerinin kendi ilgilerine bağlı olduğuna ve insanların uyuşmaz ve güvenilmez olduğuna inanırlar. Sinikler sık sık hareketlerde art niyet olduğuna inanırlar; böylece açık kalplilik yerine hileyi görmeyi yeğlerler ve örgütsel kavramlar için ofis gerekçelerinin kıymetini kabul etmekte kuşkuludurlar (Boyalı, 2011: 15). Bütün bu kavramsallaştırmalar, sinizmin en iyi şekilde bilişsel yolla anlaşılacağını savunmaktadır (Brandes, 1997: 27).

3.2.1.2. Duyuşsal (Duygu) Boyut

Duygusal boyutta, sinik tutuma sahip bireyler, sadece çalıştıkları kuruma ilişkin inançları olan kişiler değil, aynı zamanda örgüte ilişkin duygular besleyen kişiler olarak da görülmektedir (Dean vd., 1998: 346). Andersson (1996), “çevredeki faktörlere maruz kalarak değişikliğe yatkın olan bir nesneye ya da birçok nesneye karşı küçümseme, hayal kırıklığı ve güvensizlik tutumu” olarak tanımladığı örgütsel sinizm kavramıyla, örgütsel sinizmin duyuşsal boyutundaki öğelere vurgu yapmıştır. Bu boyutta; saygısızlık, küçümseme, öfke, kızgınlık, sıkıntı, utanç, nefret, kendini beğenmişlik, ahlaki bozulma, hayal kırıklığı ve güvensizlik duygularının yer aldığı söylenebilir (Karacaoğlu ve İnce, 2013: 187).

Bu duygular, sinizmin bir düşünce olduğu kadar bir his olduğu anlamına da gelir. Dolayısıyla sinizm, algılama olduğu gibi duygusal bir deneyimdir. Sinizm, örgüt hakkında yersiz bir hüküm değildir ve güçlü duygusal reaksiyonlar içerebilir. Örgütsel sinizmin önemli boyutu bu duyguların genelini kapsar. Mesela sinikler, örgütlerine karşı saygısızlık ve öfke hissedebilirler. Örgütlerini düşündüklerinde sıkıntıyı, nefreti hatta utancı bile tecrübe edebilirler. Bu yüzden sinizm çeşitli olumsuz duygularla ortaktır (Boyalı, 2011: 15). İşgörenin karşı karşıya kaldığı bu duygular, çalışanın işi hakkındaki düşüncelerini şekillendirmektedir (Özkalp ve Kırel, 2005: 73).

3.2.1.3. Davranışsal (Davranış) Boyut

Davranış boyutunda ise işgörenler örgüte karşı olumsuz ve çoğunlukla küçümseyici bir tavır içindedirler. Bunların en yaygını, işgörenin örgütüne karşı güçlü eleştirilerde bulunmasıdır. Ayrıca işgörenin geleceğe yönelik kötümser düşünceler içerisine girerek örgütüne karşı ağır eleştiriler yöneltmesidir (Dean vd., 1998: 345- 346). Örgütlerde, sinik davranışlar sözlü olmayan davranışlarla örneğin; işgörenlerin birbirleriyle anlamlı bakışmaları, sırtıtmaları ve küçümser bir şekilde gülümsemeleri gibi de ortaya konulabilmektedir (Brandes ve Das, 2006: 240). İşgörenler sinik davranışları ifade edebilmek için mizahı, özellikle alaycı mizahı kullanmaktan büyük keyif alırlar (Dean vd., 1998: 346). Böylece sinik tutuma sahip işgörenler örgütlerinin amaçlarıyla alay edebilmekte, görev ifadelerini yeniden yazabilmekte ve alaycı yorumlarda bulunabilmektedirler (Brandes, 1997: 34-35 den akt. Karacaoğlu ve İnce, 2013: 188).

3.2.2. Örgütsel Sinizmin Kuramsal Temelleri

Örgütsel sinizm araştırmaları 1980’li yılların sonunda ve 1990’lı yılların başında gelişme göstermeye başlamıştır. Örgütsel sinizm konusunda araştırma yapan yazarlar, işgörenlerin örgütlerine karşı duydukları olumsuz tavır ve tutumların doğası nedir? sorusunun cevabını aramaya çalışmışlardır. Bu doğrultuda örgütsel sinizmin çeşitli tanımları yapılmış ve kuramsal temelleri ortaya çıkarılmıştır (Boyalı, 2011: 11).

3.2.2.1. Beklenti kuramı

İşgörenin bireysel beklentileri ile ilgilidir. Örgütün gelecek tutumuna ilişkin olumsuz beklentilerin sonucu olarak sinik tavırlar ortaya çıkmaktadır (Kalağan, 2009: 49-50). Kuramın temelini Victor Vroom (1964)’un beklenti kuramı oluşturur. Buna göre bireyin, eylemi karşılığında ulaşacağı sonuç ve bu sonucun kendisi açısından çekiciliğine dayalı olarak belirli davranışları gösterme eğilimine gireceğini belirtir. Beklenti kuramının kritik noktası, bireyin amacı ve çaba-performans, performans-ödül ve ödül-kişisel amaç tatmini ilişkisini anlayabilmektir. Bu anlamda psikolojik sözleşme ihlalleri literatürde önemli bir yer tutmaktadır. Psikolojik sözleşmenin ihlal edildiğini düşünen sinik çalışanlar, işverenleri hakkında hayal kırıklığına uğramış hissederler ve kurum ve işleri hakkında daha az olumlu duygu ifade ederler; fakat bu memnuniyetsizliklerini doğrudan kurumsal performansı etkileyen davranışlar olarak yansıtmayabilirler (Sezgin vd., 2016: 418-419).

3.2.2.2. Atfetme Kuramı

İnsanların davranışlarının altında yatan, nedenleri anlama isteğidir. Bir bireyin davranışı, ya o kişiye ait özelliklerden ya da bireyin içinde bulunduğu çevresel koşullardan kaynaklanmaktadır. Kişisel özellikler sonucu oluşan davranışlar kişisel özelliğe dayalı yükleme süreçlerini, çevre koşulları sonucu oluşan davranışlar ise çevresel koşullara dayalı yükleme süreçlerini ortaya çıkarmaktadır. Atfetme teorisi insanların diğer insanların davranışlarının sebeplerini nasıl değerlendirdiği ile bağlantılıdır (Andersson, 1996’ dan akt. Boyalı, 2011 18). Weiner (1986) ’a göre insanlar, olumsuz bir olaydan sonra, olayın algılanmasına dayalı nedensel atıflarda bulunurlar. Örneğin çok çalıştığı halde terfi alamayan birisinin daha az çalıştığını düşündüğü birisinin terfi alması halinde bunun nedenini onun dalkavukluğuna atfetmesi

gibi. Örgütün olumsuz olaydan sorumlu olduğuna ilişkin algılamaya yol açan bu yorumlar, örgütü suçlayan bireylerle sonuçlanmaktadır. Bu kuramda örgüt, olumsuz olaylarla suçlanmaktadır; eğer suçlanmazsa birey örgüte karşı sinik olmayacaktır (Kalağan, 2009: 51).

3.2.2.3. Tutum Kuramı

Örgütsel sinizmin özellikleri, tutumlar özellikle de davranışlar ile açıklanmaya çalışılmıştır. Tutumların duyuşsal, bilişsel ve davranışsal ilişkileri örgütsel sinizm hakkındaki araştırmalarda etkili olmuştur. Bu kavram örgütsel sinizmi anlamada kuramsal bir çerçeve kurmaya yardımcı olduğu için önemlidir (Kalağan, 2009: 51).

3.2.2.4. Sosyal Değişim Kuramı

Sosyal Değişim Kuramı (social exchange theory), 1964 yılında Blau tarafından geliştirilmiş olup, istihdam ilişkilerini anlamının temelini oluşturmakta ve sosyal bilimler disiplininde oldukça yaygın kullanılan temel kuramlardan biri olarak kabul edilmektedir. Blau (1964)'ya göre; bu kuramın temelinde hayatta kalmak için insan ilişkilerinin gerekli olduğu ve kişilerin gereksinimlerini karşılamak için sürekli olarak birbirleriyle iletişimde olmaları gerektiği vurgulanmaktadır (Mimaroğlu, 2008: 33). Bu kuramda bireylerin yapması gereken işleri doğru bir şekilde yerine getirmeleri için diğer bireylere güven duyması gerektiği savunulmaktadır. İşgören, örgütünde kendisine iyi davranıldığını algılayarsa, kendisini örgüte karşı iyi davranmak ve zarar verici hareketlerden kaçınmakla yükümlü hisseder. Böylece örgütsel sinizmin olumsuz etkileri örgüt üzerinde ortaya çıkmayacaktır (Kalağan, 2009: 52).

3.2.2.5. Duygusal Olaylar Kuramı

Bu kuram, işte yaşanan olayların iş tutumları üzerinde özellikle de duygusal durumlarda hayal kırıklığı, hüsrans vs. etkisinin olduğu ileri sürülmektedir (Boyalı, 2011: 19).

3.2.2.6. Sosyal Güdülenme Kuramı

Örgütsel sinizme neden olan örgütsel olayları tanımlamaya çalışmaktan ziyade, olayların işgörenler tarafından nasıl yorumlandığı ve bu yorumların örgütsel sinizmde oynadığı rolü incelemektedir. Sosyal güdülenme kuramı, 1985 yılında Weiner

tarafından geliştirilmiştir. Kuram, işgörenlerin neden sinik oldukları hakkında çeşitli denenceler üretmekte ve bu denencelerin test edildiği kuramsal bir temel sağlamaktadır. Örgütsel sinizm ortaya çıktığında, birey duygusal karşılık verdikten sonra olaydan sorumlu tutulan bireye (ya da örgüte) karşı ya toplum yanlısı davranışlara ya da antisosyal davranışlara neden olmaktadır (Eaton, 2000: 12).

3.2.3. Örgütsel Sinizmin Türleri

Dean vd. (1998) sinizmle ilgili yapılmış çalışmaları ele alarak sinizmin beş farklı formda kavramlaştırıldığını belirtmiş ve bunları kişilik sinizmi, toplumsal/kurumsal sinizm, meslek/iş sinizmi, çalışan sinizmi ve örgütsel değişim sinizmi olarak sınıflandırmıştır (Arslan, 2012: 16).

Tablo 7: Sinizmin Alt Formları

Sinizm Formu	Tanım
Kişilik sinizmi	Diğerlerine karşı olumsuz algılamalar ve muhalefet içeren sabit bir kişilik özelliğidir. Diğer insanlara karşı, dünyanın, sosyal etkileşimde cana yakın olma kabiliyeti bulunmayan, ikiyüzlü, düzenbaz, umursamaz ve bencil insanlarla dolu olduğuna yönelik geniş kapsamlı bir genellemeye dayalı, kökleşmiş bir güvensizlik vardır.
Sosyal/kurumsal sinizm	Kişi ve toplum arasındaki sosyal sözleşmenin ihlal edilmesinin bir sonucu olarak görülebilir.
Mesleki sinizm	Özellikle hizmet sektöründe görülen mesleki sinizm, kişinin becerilerinin engellenmesiyle başa çıkma stratejisidir ve tüketicilerden uzaklaşmaya ve tüketicileri insan olarak görmemeye neden olur. Mesleki sinizmin ikinci nedeni ise kişi-rol çatışmasıdır.
Çalışan sinizmi	Çalışan sinizmi dev şirketlere, tepe yönetime ve işyerindeki diğer oluşumlara yönelik aşağılama ve güvensizlik gibi güçlü hayal kırıklığı, umutsuzluk ve engellenme hisleriyle karakterize edilen tutumdur.
Örgütsel değişim sinizmi	Örgütsel değişim sinizmi başarısız olmuş değişim çabalarına karşı bir reaksiyondur ve gelecekteki çabaların başarısı konusunda kötümserlik ile değişim ajanlarının tembel ve yetersiz oldukları inancından oluşmaktadır.

Kaynak: Arslan, 2012: 15

3.2.3.1. Kişilik Sinizmi

Kişilik sinizmi, insan davranışının genel olarak negatif bir algısını (sezgisini) yansıtan, doğuştan gelen ve değişmez (sabit) bir özellik olan sinizm türlerinden biridir ve bu sinizme göre birey, kişileri küçümsemekte, onları aşağılamakta, saygısız bir şekilde davranmakta ve diğer bireylerle arasında zayıf bağlar oluşmaktadır. Dünyanın, sosyal

ilişkilerde tatminsizlik içinde olan, saygıdan yoksun olan, sahtekâr, ilgisiz ve bencil insanlarla dolu olduğu şeklinde bir genelleme yapılarak başkalarına karşı derin bir güvensizlik, kişilik sinizminin temelinde vardır. Bu tutum kişide dışa dönük bir saldırganlık içermese de ümitsizlik, kızgınlık, darılma, kaba davranışlar, sinir ve hile ile sonuçlanmaktadır (Boyalı, 2011: 20). Kişilik sinizmi ile örgütsel sinizm yapı olarak birbirinden ayrılmaktadır. Kişilik sinizmi bireyin kişiliğinden kaynaklanırken, örgütsel sinizm bireyde sinik tutumların oluşmasına neden olmaktadır (Tokgöz ve Yılmaz, 2008: 285).

3.2.3.2. Toplumsal ya da Kurumsal Sinizm

Bu sinizm türü, toplumun kendisi, kurumları ve diğer unsurları ile ilgili hayal kırıklığını kapsamına karşı genelde insanların başkalarıyla ilgili izlenimlerini ele almaktadır (Özgener, vd., 2008: 58). Toplumsal sinizm, birey ile toplum arasındaki sosyal sözleşmenin ihlalinin bir sonucu olarak kabul edilebilir. Toplumsal siniklerin ayırt edici özelliği, başlarına gelenlerin sorumlusu olarak gördükleri sosyal ve ekonomik kurumlara yabancılaşmalarıdır. Geleceğe dair umutsuzlukları, kısa dönemli çıkarlarını dikkate almalarına ve işleriyle ilgili her göreve ve fırsata “Benim çıkarım ne olacak?” şeklinde yaklaşımlarına yol açmaktadır. Bu yaklaşımları da işlerine karşı sınırlı bir ilgiye ve umutsuzluğa neden olmaktadır.

Toplumsal sinizm bireylerin işyerindeki durumlarına ilişkin beklentileri daha rasyonel ve gerçekçidir. Aşırı derecede beklentileri olmadığı için, iş yaşamında stresin sebep olduğu hayal kırıklığı daha az ızdıraba neden olmaktadır (Abraham, 2000: 287).

3.2.3.3. İşgören Sinizmi

Andersson (1996:1397) İşgören sinizmini, bir bireye, gruba, ideolojiye, sosyal geleneğe ve örgüte karşı küçümseme ve güvensizlik durumu ile birlikte hayal kırıklığı ve umutsuzluk ile şekillenen, hem genel hem de özel bir tutum olarak tanımlamıştır. Çalışan sinizmi olarak da ifade edilen kavram, büyük sermayeye, üst yönetime ve işyerindeki diğer kişi ya da birimlere yöneliktir. Gerçekçi olmayan yüksek beklentilerin oluşması ve bu beklentilerin karşılanmaması durumunda hayal kırıklığı yaşanması ve bu hayal kırıklığının devam etmesi sonucunda hüsrana uğranması neticesinde örgütsel sinizm oluşacaktır (Boyalı, 2011: 8).

İşgören sinizmi, uzun çalışma saatleri, iş yoğunluğu, etkili olmayan liderlik ve yönetim, işyerindeki yeni uğraşlar, sürekli yapılan küçülme ve kademe azaltma uygulamalarının ve işyerinde şiddet ve kişisel gelişme programlarının eksikliği gibi uygulamaların bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Örgütlerdeki yüksek düzeyde ödenen yönetici ücretleri, zayıf örgütsel performans ve ani ve acımasız şekilde yapılan işten çıkarmalar da işgören sinizmine neden olmaktadır. Ayrıca, Kamu örgütlerinin bürokratik yapısı da işgören sinizmine uygun koşulların oluşmasına neden olmaktadır (Özgener vd., 2008: 58).

3.2.3.4. Örgütsel Değişim Sinizmi

Örgütsel değişim sinizmi, başarısız olmuş değişim çabalarına karşı oluşan bir tepkidir ve bu sinizm gelecekteki değişim çabalarının başarısına ilişkin kötümser bir bakış açısı ve değişim aktörlerinin tembel ve yetersiz oldukları inancını içermektedir. Psikolojik sözleşme ihlalleri çerçevesinden bakıldığında, yönetimin kurumsal performansı geliştirmenin yollarını aramak açısından yükümlülüğünü yerine getirmemiş olarak algılandığı durumdan söz edilmektedir. Yapılan araştırmalar bireylerin değişime yönelik faaliyetler karşısındaki direncinin, sahip oldukları sinik tutumlardan kaynaklandığını göstermektedir (Sezgin vd., 2016: 412). Wanous ve arkadaşlarına göre, örgütsel değişim sinizmi değişim çabalarında başarılı olmaya ilişkin bir kötümser bakış açısını kapsayan, öğrenilmiş bir tutumdur. Değişimi gerçekleştirmekle sorumlu olanların isteksiz, yetkinliği olmayan kişiler olarak görülmeleri sebebiyle hem değişimin olası başarısına ilişkin kötümser bir bakış açısı, hem de başarılı değişimi yürütmekten sorumlu olanlara ilişkin istenmeyen atıflar söz konusudur (Wanous, vd., 2000). Örgütsel değişim sinizmi, işgörenlerin işte yaşadıkları durumlar üzerinde sahip oldukları kontrol eksikliğinden ve örgütlerdeki işleyiş bozukluğundan kaynaklanmaktadır (Abraham, 2000: 276).

Reichers vd. (1997: 49), örgütsel değişim sinizminin önemine değinmiştir. Buna göre, örgütsel değişim sinizminde, sinik bireylerin değişimi desteklememesi durumunda, kişiler kendi yargılarını oluşturabilmektedir. Bireylerin destek vermemesi, başarısızlık ya da çok az bir başarı ile sonuçlanabilmektedir. Örgütsel değişim sinizmi iş yaşamının diğer yönlerine de yansiyabilmekte ve bu kişiler işine karşı bağlılıklarını ya da motivasyonlarını kaybetmekte, işe devamsızlıklar ve işe karşı olan şikâyetleri artabilmektedir (Erbil, 2013: 18).

Sezgin, Tolay ve Sürgevil (2016), nitel araştırmalarına dayanarak örgütsel değişim sinizminin 3 boyutu olduğunu ileri sürmektedirler. Bunlar 1. Deneyimsel Değişim Sinizmi: Önceki başarısız değişim girişimlerinin yarattığı ve yeni değişimlerin de başarısız olacağına dair olumsuz görüşü ifade etmektedir. 2. Yönetimsel Değişim Sinizmi: Gerek değişimi yöneten değişim ajanının ve gerekse örgütün farklı kademelerindeki yöneticilerin yetkinliklerine, değişime olan inancına ve onlara duyulan güven düzeyine bağlı olarak değişime duyulan olumsuz bakış açısıdır. 3. Edinimsel Değişim Sinizmi: Bireyin değişim sonuçlarını düşünerek bir çıkarı olmaması ve/veya kaybettikleri doğrultusunda değişime yönelik olumsuz görüşünü yansıtmaktadır (Sezgin vd., 2016: 432). Watt ve Piotrowski (2008), yapmış oldukları çalışmada, organizasyonel değişim sinizminin çalışan bağlılığı ile negatif ilişkili olduğunu tespit etmiştir. Bu sonuçlar yüksek seviyede değişim sinizmi yaşayan çalışanların işyerlerinde daha düşük psikolojik, bilişsel ve duygusal seviyeleri olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlar organizasyonel değişim sinizminin devamsızlık, işgücü devri, yakınma ve düşük performans gibi olumsuz davranış çıktıları ile ilişkili olduğunu ifade eden Wanous ve arkadaşlarının (2000) bulguları ile de uyumludur. Organizasyonel değişim sinizmi organizasyonel değişimi planlamak için önemli bir engel olarak ele alınmalıdır (Watt ve Piotrowski, 2008: 26-27).

3.2.3.5. Mesleki Sinizm

Mesleki sinizmde işin bunaltıcı olduğu, ödüllendirici olmadığı ve çabaya değmediğine ilişkin bir tutum hâkimdir (Andersson, 1996: 1397) ve duygusuzluk, ayrılma, aldırış etmeme ve dikkat eksikliği gibi duygularla ifade edilmektedir (Abraham, 2000:273).

Mesleki sinizmin bir kaynağı kişi-rol çatışmasıdır. Kişi-rol çatışması, kişisel değerler ile örgüt arasında çıkan çatışmadır. Tahsildarlık, çocuk bakımı, sekreterlik gibi meslekleri yapanlardan gerçek duygularından farklı şekilde davranmaları beklenir. Birinci tepki, gerçekte tecrübe edilmeyen duyguları saklayarak verilen emirlerle başa çıkmaktır (Özgener vd., 2008: 59).

Meslek sinizminin ikinci kaynağı ise daha çok rol belirsizliği ve rol çatışması altındaki hizmet çalışanlarıyla ilişkilendirilmektedir. Mesleki sinizmde genellikle tüketiciye yönelik olumsuz davranış söz konusudur (Arslan, 2012: 16). Hizmet sektöründeki

işgörenler sürekli olarak müşterilerle stresli bir etkileşim içindedir. Müşterilerle stresli etkileşimler, duygusal olarak zorlanmış ve kendini fiziksel olarak tükenmiş hissedен çalışanların işi bırakmalarına neden olmaktadır (Abraham, 2000: 273).

3.2.4. Örgütsel Sinizmi Oluşturan Temel Faktörler

Örgüt içinde sinizme yol açan pek çok farklı unsurun olduğu görülmüştür. Yanlış yönetilen değişim çabaları, aşırı stres ve rol yükü, kişisel ve örgütsel beklentilerin karşılanmaması, moral ve motivasyon eksikliği, yetersiz sosyal destek, iletişimsizlik, psikolojik sözleşme ihlalleri, rekabet düzeyine kıyasla yetersiz düzeyde terfi, amaç çatışması artan örgütsel karmaşıklık, karar alımında etkili olma düzeyinin yetersizliği, işten çıkarma da sinizmin sebeplerinden bazılarıdır (Reichers vd., 1997' den akt. Kalağan, 2009). Örgütsel sinizm ile ilgili yabancı literatür incelendiğinde, liderlerin açgözlülüğü, kısa dönemli bakış açıları, yoğun rekabet ortamı, etik olmayan lider davranışları, olumsuz duygular, örgütün çevre, strateji, kapasite, liderlik yeteneklerindeki eşgüdüm eksikliği gibi değişkenlerin de örgütsel sinizmi artırdığı görülmektedir (Sezgin vd., 2016: 415). James ve Baker (2008:1); sosyal değişim ve örgütsel sinizm teorisi çerçevesinde bakıldığında karşılanmamış beklentiler, tutulmamış sözler ve uygun olmayan kurumsal eylemler, bireylerin, işverenlerinin tutarlılık içinde olduğuna dair inançlarının kaybolmasına ve örgütsel sinizmin gelişmesine neden olduğunu ileri sürmüştür. Örgütle ilgili samimiyetsiz veya adaletsiz davranış deneyimleri ya da algıları, doğruluk olmayışı, sahtekârlık veya samimiyetsizlik sebebiyle gelişen inançlar örgütsel sinizmin başlıca habercilerini oluşturmaktadır (Naus, 2007: 26).

Literatürde genel olarak kişisel özelliklerin, örgütsel sinizm üzerindeki etkilerinin zayıf olduğu belirtilmekle birlikte yapılan bazı çalışmalarda ise birtakım kişisel özelliklerin örgütsel sinizm üzerinde etkili olduğu vurgulanmaktadır. Bu bağlamda kişisel etkenlerin, örgütsel sinizm araştırmalarında kontrol ya da aracı değişken olarak kullanıldığı belirtilmektedir (Erbil, 2013: 20).

3.2.4.1. Oluşturan Kişisel Faktörler

Çeşitli araştırmalarda yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, gelir, hizmet süresi ve hiyerarşi değişkenleri çok güçlü olmamakla birlikte işgörenlerin örgütsel sinizm tutumlarını etkileyen faktörler olarak belirtilmiştir (Boyalı, 2011: 26).

3.2.4.1.1. Yaş

Yaş ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki konusunda net bir kanıya varmak mümkün değildir. Anderson ve Bateman (1997), Fero (2005) ve James (2005) gibi uluslararası çalışmalar ile Erdost vd. (2007), Efiltili vd. (2008), Güzeller ve Kalağan (2008), Tokgöz ve Yılmaz (2008) ve Korkmaz (2011) gibi yerli çalışmalarda yaş ile sinizm arasında bir etkileşimin olmadığı sonucuna varılmıştır. Mirvis ve Kanter (1991) tarafından yapılan araştırmada ise gençlerin yaşlılara göre daha sinik oldukları tespit edilmiştir. Mirvis ve Kanter'in (1991) çalışmasında 18-24 yaş arasındakilerin % 54, 25-34 yaş arasındakilerin % 48, 35-54 yaş arasındakilerin %45'inin sinik profiline uyduğunu ifade etmiştir. Tespitine göre yaş ile örgütsel sinizm arasında negatif bir ilişki vardır. Genç yaştaki bireylerin örgütsel sinizm düzeylerinin yüksek olmasının nedenini beklentilerinin yüksek olması ve bu beklentilerin özellikle para ve mali başarılarla dayalı olması olarak ifade etmiştir. 55 yaş ve üstü çalışanların sinizm yaşamlarının nedeni ise, bu yaştaki çalışanların daha az eğitim görmeleri, diğer yaş gruplarına göre daha az ücret almaları ve daha fazla endişe/kaygı yaşamları olarak ifade edilmiştir. Torun ve Çetin (2015), çalışmalarında benzer şekilde X ve Y kuşaklarının farklı sinizm düzeylerine sahip olduğunu, sinik tutumlarının hedefindeki örgütsel unsurların kuşaklar arasında farklılık gösterdiğini ve sinik duygu, düşünce ve davranışların da kuşaklara göre farklılık gösterdiğini tespit etmiştir (Torun ve Çetin, 2015: 137).

İnsanların içinde bulundukları yaş dönemleri, işlerine ilişkin tutumlarını, algılarını, istek ve beklentilerini etkilemektedir. Çalışanlar genellikle genç, orta yaşlı ve yaşlı olarak ele alınmaktadır. Gençler çalışma hayatının başlangıcında ilk defa işe yerleştirmenin sıkıntılarını yaşamaktadırlar. Ayrıca gençlerde eğitim ve özelliklerine uygun bir işte çalışma arzusu yüksektir. Bu nedenle gençler için kişisel yeteneklerini ve kapasitelerini kullanabilecekleri; iş ilişkilerinin ve iletişimin iyi olduğu iş ortamına sahip olması önemlidir. Eğer genç işgörenler beklentilerinin karşılanmadığı iş ortamında olurlarsa,

örgütüne karşı olumsuz tutum ve tavırlar göstereceklerdir ve bu da örgütsel sinizmin yaşanmasına neden olacaktır (Boyalı, 2011: 26).

3.2.4.1.2. Cinsiyet

Cinsiyet ve örgütsel sinizm arasındaki bağlantıya ilişkin değişik görüşler vardır. Mirvis ve Kanter (1991) erkek işgörenlerin kadın işgörelere göre sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğunu belirtmişlerdir. Lobnika ve Pagon (2004) ise kadın işgörenlerin örgütsel sinizm düzeylerini daha yüksek bulmuştur. Bunu da kadınların sömürölme derecesiyle açıklamışlardır (Kalağan, 2009: 68). Buna karşın yapılan araştırmaların büyük çoğunluğunda cinsiyet değişkeninin örgütsel sinizmi etkilemediği sonucuna varılmıştır (Anderson ve Bateman 1997; James 2005; Erdost vd. 2007; Efiltil vd. 2008; Güzeller ve Kalağan 2008; Tokgöz ve Yılmaz 2008; Ergen, 2015) (Karacaoğlu ve İnce, 2012: 80).

3.2.4.1.3. Eğitim Durumu

Yapılan araştırma sonuçlarına göre, eğitim durumunun örgütsel sinizm tutumunu etkileyen önemli değişkenlerden biri olduğu ortaya çıkmıştır ve aralarında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır. Eğitim düzeyi yükseldikçe örgütsel sinizm düzeyi de artmaktadır. Eğitim düzeyi yüksek olan işgörenlerin akademik anlamda daha donanımlı ve bireysel özellikler açısından daha sorgulayıcı bir yapıya sahip olmaları, mevcut durumu kabullenmelerinin zor olmasına, bu da örgütsel sinizme neden olmaktadır (Kalağan, 2009: 69).

Delken (2004: 21)'e göre herhangi bir örgütte çalışanlar benzer işleri yapsa da çalışanların eğitim düzeyi birbirinden farklı olmaktadır. Buna göre çalışanların eğitim düzeyi arttıkça örgütsel sinizm düzeyleri de artmaktadır. Çünkü eğitim seviyesi yüksek çalışanlar almış oldukları eğitimin yaptıkları iş için gerekli olmadığı düşüncesini taşımaktadır. Benzer şekilde Mirvis ve Kanter (1991: 58) daha az eğitim almış çalışanların şartları daha kolay kabullendikleri için örgütsel sinizm düzeylerinin düşük olduğunu buna karşın eğitim seviyesi yüksek çalışanların ise beklentilerinin daha fazla olması nedeniyle sinizm düzeylerinin yüksek olduğunu belirtmektedir. Tükeltürk vd. (2009) ise otel işletmeleri üzerine yaptığı çalışmada, eğitim düzeyi haricindeki hiçbir demografik değişkenin farklılık yaratmadığını tespit etmiştir.

Bu çalışmaların aksine literatürde örgütsel sinizm ile eğitim düzeyi arasında herhangi bir ilişki bulunamamış çalışmalar da mevcuttur (Anderson, 1997; James, 2005; Efilti vd. 2008; Karacaoğlu ve İnce, 2012: 80).

3.2.4.1.4. Medeni Durum

İşgörenlerin evli ya da bekâr olmaları örgütsel sinizmi etkileyecek bir faktör olarak görülmektedir. Kanter ve Mirvis (1989) ayrı ya da boşanmış işgörenlerin evli ya da bekâr işgörelere göre örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğunu ifade etmişlerdir (Kalağan, 2009: 69). Delken (2004) çalışanların bekâr ya da evli olmalarının örgütsel sinizmi etkileyebileceğini belirtmektedir. Buna göre bekâr çalışanların erkek çalışanlara göre sinizm düzeyleri daha yüksektir (Erbil, 2013: 21). Efilti vd. (2008) ile Erdost vd. (2007), Ergen (2015) ve Korkmaz (2011) ise medeni durum ile örgütsel sinizm arasında her hangi bir ilişkiye ulaşamamışlardır (Karacaoğlu ve İnce, 2012: 80).

3.2.4.1.5. Hiyerarşi

Örgütlerde var olan hiyerarşinin de örgütsel sinizmi etkilediği tespit edilmiştir. Kanter ve Mirvis (1989) hiyerarşik olarak üst düzeyde yer alan işgörenin, hiyerarşik olarak alt düzeyde yer alan işgörene göre daha az örgütsel sinizm yaşadığını belirtmişlerdir. Nedeni ise yüksek düzeydeki sorumluluk sahibi olmanın yüksek düzeydeki memnuniyetle bağlantılı olmasıdır. Kısacası fazla sorumluluk sahibi işgörenler daha az örgütsel sinizm yaşamaktadır (Kalağan, 2009: 70). Atwater vd. (2000), yöneticilerde daha düşük örgütsel sinizm olduğunu belirtmiştir (Arslan, 2012: 17).

3.2.4.1.6. Hizmet Süresi

Hizmet süresi, bir işte ne kadar çalışıldığını göstermektedir. Hizmet süresi ile örgütsel sinizm arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmuştur. James (2005) tarafından yapılan araştırmada örgütsel sinizm ile hizmet süresi arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüş, 10 yıldan daha fazla süre hizmeti olanların daha az sinik özellikler gösterdiği tespit edilmiştir. O'Connell vd. (1986) görev süresi ve örgütsel sinizm arasında eğrisel bir ilişki bulunduğunu saptamışlardır; dokuz yıldan daha az veya onbeş yıldan daha fazla süreyle görev yapanların örgütlerine karşı daha az sinik olduklarını tespit etmişlerdir (Arslan, 2012: 16). Bazı araştırmalarda ise (Efilti vd.

(2008) , Erdost vd. (2007) ve Korkmaz (2011)) anlamlı herhangi bir ilişkiye rastlanmamıştır (Karacaoğlu ve İnce, 2012: 80).

3.2.4.2. Örgütsel Sinizmi Oluşturan Örgütsel Faktörler

3.2.4.2.1. Örgütsel Adalet

Örgütsel adalet, Örgütsel sinizmi etkileyen faktörlerden birisi olarak literatürde yer almaktadır. Örgütsel adalet kavramı, çalışanların algıladıkları işyeri prosedürlerini, etkileşimlerini ve çıktılarının örgüt doğası içinde adil olmasını ifade etmektedir. Bu algılar çalışan performansı ve örgütün başarısı üzerinde olumlu ya da olumsuz etki yaratacak davranış ve tutumları iyi ve kötü olarak etkileyebilmektedir (Erbil, 2013: 24). Çeşitli araştırmalarda, işgörenlerin örgütlerine olan adalet algıları azaldıkça, örgütsel sinizm tutumlarının yükseldiği ortaya çıkarılmıştır (Boyalı, 2011: 29).

Çalışanlar, örgüt içerisinde kendilerine adil davranılmadığını algıladıklarında, iş tatminsizliği yaşayabilmekte, çalıştıkları örgüte karşı güvensizlik duyabilmekte, örgüte bağlılığın azalması gibi olumsuz tutum ve davranışlarda bulunabilmektedir. Bunun sonucunda sinizmin yaşanabileceği düşünülmektedir. Bu noktada Bernerth vd. (2007: 320-323) dağıtım ve etkileşim adaleti ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü ilişki saptamıştır (Erbil, 2013: 25). Diğer yandan, işlemsel adalet ve örgütsel sinizm arasında bir ilişki saptanamamıştır (Arslan, 2012: 17). Wu vd. (2007) çalışanların adalet algısının örgütsel değişime karşı sinizmi etkilediğini tespit etmişlerdir.

Kutanis ve Çetinel (2009) örgütsel adalet algısı ve sinizm ilişkisini incelediği araştırmasında literatürle paralel olarak, örgütsel adaletle ilişkin olumsuz algının sinik tutuma sahip olmayı etkilediğini saptamışlardır. Özcan (2014), öğretmenlerin; örgütsel sinizm ölçeğinin, bilişsel, duyuşsal ve davranışsal alt boyutlarından elde ettikleri puanlar ile örgütsel adalet ölçeğinin dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel alt boyutlarından elde ettikleri puanlar arasındaki ikili korelasyonlarını incelediğinde bu değişkenler arasında orta düzeyde, negatif yönde ve anlamlı bir ilişki tespit etmiştir.

3.2.4.2.2. Örgütsel Politika

Örgütsel politika, örgüt tarafından onaylanmayan, örgütlerde karar verme sürecini etkileyen, bireysel çıkarlara dayalı davranışlardır. Örgütlerde belirli bir hareketin yasak

olup olmadığına örgütsel politikalara bakılarak karar verilmektedir. Örgütsel politika çıkarıcılık, olumsuz duygular, endişe ve güven eksikliği gibi kavramlardan etkilenmektedir (Kalağan, 2009: 73). Önceki araştırmacılar örgütsel politika algılarının çalışanların farkındalık, duygu ve davranışlarında olumsuz etkilerinin olduğu sonucuna varmışlardır (Ferris vd., 2002).

Örgütsel sinizm ve örgütsel politikanın her ikisi de genellikle örgütsel yaşamda olumsuz olarak algılanmaktadır ve bireysel çıkar ve dürüstlükten yoksun olma kavramlarına dayanmaktadır. Bu iki kavram arasında bazı farklılıklar da vardır. Politik davranışı algılayan bir birey, her zaman kızgınlık ve hayal kırıklığı gibi olumsuz duygular yaşamaz. Bazı işgörenler politik bir ortamda bulunmaktan memnun olmakta ve olumsuzluk içermeyen örgütlerdeki gibi başarılı olabilmektedir. Politik algılar, bireyin politik davranışlarına ilişkin öznel duygular olarak belirtilirken, sinizm işe yönelik belirli bir tutum olarak tanımlanmıştır (James, 2005: 10-11). Stergiopoulou (2014:359) araştırmasında örgütsel politika algıları ile örgütsel sinizm arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulmuştur.

3.2.4.2.3. Psikolojik Sözleşmeye Aykırılık

Psikolojik sözleşmeye aykırılık, kişilerin psikolojik sözleşmelerindeki bir ya da birden fazla sorumluluğun örgüt tarafından yerine getirilmemesi durumu olup, daha çok örgüt tarafından verilen sözlerin yerine getirilmediği eğitim, gelişme, ücret ve terfi konularında ortaya çıkmaktadır (Mimaroglu, 2008: 66). Bu durum, işgörenin işine karşı olağandışı tavırlar sergilemesine ve örgütüne karşı olumsuz tutumlarda bulunmasına neden olmaktadır. İşgörenler, iş ilişkilerinden beklediklerini ya da hak ettiklerini almadıklarında psikolojik sözleşme algıları ihlal olmakta ve buna dayalı olarak örgütlerine karşı sinik tutumlar geliştirebilmektedirler (James, 2005'den akt. Boyalı, 2011). Psikolojik sözleşme ihlali, örgütsel sinizm ile ilişkili bir kavram olmakla birlikte, örgütsel sinizmin bir belirleyicisi ve örgütsel sinizm davranışına ilişkin duygusal bir tepkidir (Aslan ve Boylu, 2014: 38). Örgütler ile içinde yer alan bireyler arasındaki karşılıklı, oldukça gayri resmi, yorumlayıcı ve örtülü beklentiler, vaatler ve yükümlülükler olarak tanımlayabileceğimiz psikolojik sözleşmenin örgütlerce bozulduğuna ilişkin bireyde oluşan algılama, bir hayal kırıklığına yol açarak bu

deneyimi yaşıyan bireyde sinik tutum ve davranışların oluşmasına neden olmaktadır (Özgener vd., 2008).

Örgütsel sinizm ve psikolojik sözleşme ihlali ilişkisi açısından bakıldığında çalışan, algıladığı vaatlerin sürekli tekrarlandığını ve bunlar sonucunda gerçekleşen beklentilerinin karşılanmadığını gördüğünde psikolojik sözleşme ihlal edilmiş olacak ve kişi çalıştığı örgüte karşı kızgınlık ve güvensizlik duyacaktır (Erbil, 2013: 23).

Johnson ve O'Leary-Kelly (2003: 629), psikolojik sözleşme ihlalinin çalışan sinizminin temel belirleyicisi olduğunu belirtmişlerdir. Çalışmaları sonucunda çalışanın, işverenin psikolojik sözleşmeyi ihlal ettiği yönündeki algısı ile işverene yönelik sinizmi arasında pozitif ilişki bulunduğunu saptamışlardır. Psikolojik sözleşme ihlalinin çalışan tutumu (iş tatmini, örgütsel bağlılık gibi) üzerindeki etkisine örgütsel sinizmin kısmen vasıta olduğu ve psikolojik sözleşme ihlalinin çalışanın duygusal tükenmişliği üzerindeki etkisine örgütsel sinizmin tamamen aracı olduğu çalışmanın diğer önemli bulgularıdır (Arslan, 2012: 17). Pugh vd. (2003) psikolojik sözleşme ihlali ve sinizm arasında pozitif yönlü ilişki olduğunu saptamışlardır. Tükeltürk vd. (2009:691) ise iki değişken arasında orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişki tespit etmiştir..

Psikolojik sözleşme ihlali, sinizm için uygun bir göstergedir. İhlal durumunda, güvensizlik oluşmakta ve kolaylıkla geri sağlanamamaktadır. Ayrıca, psikolojik sözleşme ihlalinin duygusal sonuçlarının sinizmi arttırması sinizm ile arasında belirgin bir ilişki olduğunu göstermektedir. Nitekim sinik çalışanlara göre yönetim, çalışanları etkileyen kararlarında arkasında yatan gerçek nedenleri açıklamamaktadır (Aydın vd., 2009: 690). Verilen sözlerin tutulmadığı algısı daha çok bilişsel sinizme neden olurken, psikolojik sözleşmenin ihlal edildiği düşüncesi ise duygusal sinizme yol açmaktadır (Johnson ve O'Leary Kelly, 2003: 633' den akt. Erbil, 2013: 24). Erdoğan (2015) doktora çalışmasında, psikolojik sözleşme ihlali algısının sinizmin tüm boyutlarını anlamlı ve pozitif olarak etkilediği sonucuna varmıştır. Aynı şekilde Aslan ve Boylu (2014)' da iki değişken arasında kuvvetli ve doğru yönlü bir ilişki tespit etmiştir.

3.2.5. Örgütsel Sinizmin Sonuçları

Örgütsel sinizmi inceleyen çoğu araştırmada sinizmin bireysel ve örgütsel etkinlik üzerinde negatif yönlü, önemli ve sürekli bir etkisinin olduğu öne sürülmektedir (Yıldız vd., 2013: 1264).

Örgütsel sinizm, doğuştan gelen ve değişmez bir kişilik özelliği değil öğrenilen bir durumdur. Bu nedenle, örgütsel faaliyetler esnasında sinizme yol açan faktörlerin ortadan kaldırılması gerekmektedir. Aşırı seviyelere ulaşması durumunda örgütler açısından değişim çabalarında, çalışanlar açısından ise öğrenmenin ve harekete geçmenin önünde önemli bir engel olarak değerlendirilebilecek sinizm tutumu konusunda örgüt yöneticilerinin farkındalığı gerekir. Bu farkındalık, sinizmin aşırı seviyelere ulaşması durumunda ortaya çıkabilecek aşırı zararların önüne geçebilmede, çözüme yönelik stratejilerin geliştirilmesi açısından önemli bir ihtiyaçtır (Boyalı, 2011: 105).

Bir tutum olarak örgütsel sinizmin hem çalışanlar hem de bir bütün olarak örgüt için olumsuz sonuçlara yol açabileceği gibi olumlu sonuçlar da doğurabileceği (Davis ve Gardner, 2004) düşünülmektedir. Örneğin Dean vd (1998) sinik tutuma sahip çalışanların organizasyonel karar vericilerin etik dışı ve bencil davranışları karşısında ne düşündüklerini açıkça söylemelerinin muhtemel olduğunu düşünmektedir (Arslan, 2012: 15). Nitekim, Andersson ve Bateman (1997: 464) sinik tutuma sahip olanların etik dışı davranışlara yönelik taleplere uyma niyetlerinin daha az olduğunu belirtmektedir. Bu açıdan sinizmin yapıcı bir sonucu olduğu görülmektedir. (Erbil, 2013: 30). Örgütsel sinizmin davranış boyutunda sinik tutuma sahip çalışanların örgütlerine yaptıkları eleştirilerin doğru yönetilebilmesi halinde gelişme ve ilerleme için örgütler tarafından itici güç olarak kullanılabilir. Bu noktada örgütlerde sinizm seviyesinin belirlenmesinin ve sinik tutuma sahip çalışanların bu tutumunun nedenlerinin ve varsa ortaya koydukları çözüm önerilerinin dikkate alınmasının örgütler için faydalı olabileceği düşünülebilir (Arslan, 2012: 15).

Sinikler (alaycı) örgütün vicdanının sesi olarak davranmaktadırlar ve sinizm örgüt için ne iyi ne de tam kötüdür. Bu kişilerin örgütlerine özen göstermeleri nedeniyle örgütsel problemlerle ilgili sistematik tavsiyelerinin dikkate alınması gerekir. Dolayısıyla

örgütsel sinizm ilk bakışta negatif bir durum olarak değerlendirilse de sinikler aynı zamanda kurumlarının iyi olmasına önem göstermektedirler (Naus vd., 2007: 690-691).

3.2.5.1. Bireysel Sonuçları

Örgütlerde işgörenlerin beklentilerinin karşılanmaması sonucu örgütsel sinizm oluşmakta ve çeşitli psikolojik sonuçlar yaratmaktadır. Bu durum işgörenlerde sinirsel ve duygusal bozukluklara, depresyon, uykusuzluk, duygusal çöküntü ve hayal kırıklığı gibi rahatsızlıklara sebep olmaktadır. Sinizm sonucunda, bireylerde öfke, dargınlık, zulüm duyguları, savunmacı davranışlar, sinirlenme, hiddetlenme, gerilim, endişe yaşamaktadırlar ve bunlar psikolojik sonuçlarıdır. Ayrıca sinizm kalp ve damar rahatsızlıklarına yol açmakta ve yaşam uzunluğunu etkilemektedir. İşgörenin hastalanmasıyla işe gelmeme, işten ayrılma, performans düşüklüğü gibi nedenlerle örgüt açısından ciddi kayıplar olarak kabul edilebilecek sonuçlar da meydana gelebilmektedir. Davranışsal sonuçları ise, sinizm alkol alma, sigara kullanma ve ortalamanın üzerinde bir kiloya sahip olma gibi sağlıklı olumsuz yönde ilişkili davranışlarla bağlantılıdır (Kalağan, 2009: 79-80). Literatür incelendiğinde, amprik çalışmalar örgütsel sinizm ile umutsuzluk, hüsrana, hayal kırıklığı duyguları ve zayıf performans, düşük moral, yüksek devamsızlık ve işten ayrılma niyeti, güvensizlik, düşük vatandaşlık davranışı ile ilişkili olduğunu göstermiştir (Stergiopoulou, 2014: 120).

3.2.5.2. Örgütsel Sonuçları

Sinizmin örgütlerin etkinlik ve verimliliğini azaltan, önemli maddi ve manevi kayıplara neden olan etkileri vardır. Bu kapsamda işten doyumsuzluk, örgüte bağlılığın azalması, sabotaj, hırsızlık, dolandırıcılık, örgütsel küçülmelerin artması, işten ayrılma oranlarının artması, işten çıkarılma oranlarının artması, işe yabancılaşma yetersiz performans, moral bozukluğu, yüksek devamsızlık, işgücü devri, işten ayrılma niyetinde artış ve örgütsel performansın düşmesine kadar çok geniş bir alana yayılan örgütsel sinizm sonuçlarından bahsedebilmek mümkündür (Kutaniş ve Çetinel, 2010: 189; Yıldız vd., 2013: 1264; Yasım ve Uğur, 2016). Sonuç olarak sinizm, örgütlerin etkililik ve verimliliğini azaltmaktadır (Abraham, 2000: 274).

3.2.5.2.1. Örgütsel Bağlılıkta Azalma

Örgütsel bağlılık, işgörenin çalıştığı örgüte karşı hissettiği bağın gücünü ifade etmektedir. Örgütsel bağlılık duygusunun, örgütsel performansı pozitif yönde etkilediğine inanılmakta, bu çerçevede, örgütsel bağlılığın işe geç gelme, devamsızlık ve işten ayrılma gibi istenmeyen sonuçları azalttığı, ayrıca ürün veya hizmet kalitesine olumlu yönde katkıda bulunduğu ileri sürülmektedir (Bayram, 2005: 125).

Örgüte bağlılık özünde, bireyle örgüt arasındaki karşılıklı değişim sürecinde gerçekleşmektedir. Birey örgütten belli ödül ya da çıktılar sağlarsa, karşılığında kendini örgüte adamaktadır. Diğer bir anlatımla birey ve örgüt arasındaki değişimde, birey kendisini örgüte adaması karşılığında belli ödül ve/veya çıktılar beklemektedir (Balcı, 2003: 27–28). Örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm birbirleriyle karşılaştırıldığında her iki tanımın da tutumsal birer olgu olduğu ortaya çıkmaktadır. Örgütsel sinizmde, işgörenlere mesleki becerilerini kullanmaları esnasında yeterli imkânlar sağlanmamakta, onların örgütsel bağlılıklarını etkileyen beceri algıları azalmakta ve işgörenler örgütlerine güven duymakta zorlanmaktadırlar (Abraham, 2000: 276).

Örgütsel sinizm, örgütsel bağlılığı azaltan bir tutumdur. Kişilik siniklerinin örgüte bağlılıklarını azaltan iki etken bulunmaktadır. Birincisi; bu kişilerin ahlaki üstünlükleri, onları örgütsel emirleri sorgulamaya meyilli kılmaktadır. İkincisi ise; bu kişilerin doğuştan gelen güvensizlikleri kendilerini başkalarından uzaklaştırmaktadır (Abraham, 2000: 275). Ancak, Dean vd. (1998: 348)’e göre örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık unsurları arasında bazı farklılıklar vardır. Birincisi; bilişsel alan içinde, örgütsel olarak sinik bir çalışan örgütün bütünlükten yoksun olduğuna inanmakta; örgütsel bağlılıkta ise çalışan örgütün değerleri ve amaçları ile kendi değer ve amaçlarının uygunluğunu değerlendirmektedir. İkincisi; sinik çalışanlar örgütten ayrılıp ayrılmama düşüncesini değerlendirirken, bağlılığın davranışsal yansımasında çalışanın işveren ile kalma niyetini içerir. Üçüncüsü ise; sinik çalışanlar hayal kırıklığı ve küçümsenme gibi deneyimler yaşarken, örgüte bağlılık duymayan çalışan örgütüne karşı gurur ve ilgi eksikliği yaşar. İki değişken birbirleri ile olumsuz olarak ilişkili olmasına rağmen aslında örgütsel sinizm, bağlılıktan farklı ve daha aşırı bir durumdur (Erbil, 2013: 30).

Yücel ve Çetinkaya (2015), kamu ve özel sektörde çalışan 342 kişiyle yaptığı çalışmada örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında önemli ve negatif bir ilişki olduğunu tespit etmiştir (Yücel ve Çetinkaya, 2015: 247).

3.2.5.2.2. İş Tatminsizliği

Kişilik, toplumsal, örgütsel değişim, işgören ve mesleki sinizm biçimleri iş tatminsizliğine neden olmaktadır. Sinizm bir kişilik özelliği olduğunda işgörenler, işlerinin kişiler arası bölümünü belirgin bir şekilde stresli bulmaktadır. Bu kişilerin yöneticilerine, çalışma arkadaşlarına yönelik kötü niyetleri ve genelde olumsuz bir hayat görüşüne sahip olmaları, iş yaşamında mücadeleci ve saldırgan yaşam tarzını benimsemelerine neden olmaktadır. Toplumsal sinikler açısından bakıldığında, toplumdaki hayal kırıklıkları şüphe duygusuna neden olmaktadır ve bu da çalışanların işlerinin en olumsuz kısımlarına odaklanmalarına neden olmaktadır. İşgören sinizmi, örgütsel değişim sinizmi ve mesleki sinizmde gerçekleşen sonuçlar, beklenen ve arzulanan sonuçların gerisinde kaldığında, yanlış algılama, engellenme ve hayal kırıklığı nedeniyle iş tatminsizliği ortaya çıkmaktadır (Abraham, 2000: 274).

İş tatmininin boyutlarına bakarak iş tatmininin “iş” üzerine odaklandığını, örgütsel sinizmin ise “çalışılan örgüt” üzerine odaklandığını ortaya koymaktadır. Her iki kavram da tutumsal bir kavramdır ve bu açıdan benzerlik gösterir. Sinizm ve iş tatmini hüsrana kavramını oluşturan temel öğeleri paylaşmasına rağmen; sinizm buna ilaveten umutsuzluk, hayal kırıklığı, aşağılama ve güvensizlik kavramlarını da kapsamaktadır (Andersson, 1996: 1398).

Literatürdeki birçok çalışma (Hochwarter vd., 2004; Kâhya, 2013; Srivastava ve Adams, 2011) iş tatmini ile Ö.S. arasında negatif ilişki olduğunu göstermektedir. Khan (2014), Pakistan’da bankacılık sektöründe yaptığı çalışmada aynı şekilde Ö.S. ile iş tatmini arasında negatif ilişki tespit etmiştir.

3.2.5.2.3. Yabancılaşma

İşe yabancılaşma yöneticiler için önemli bir sorundur. Çünkü, işe yabancılaşma durumunda, çalışanlar yaptıkları işe çok az önem verirler, enerjilerinin çok azını yaptıkları işe yöneltirler ve öncelikli olarak dışsal ödüllere odaklanırlar (Agarwal,

1993'dan akt. Özbek, 2011: 232). Örgütsel sinizm düzeyi arttıkça işe yabancılaşma düzeyinde de artış olmaktadır (Abraham, 2000: 282). Yabancılaşma, örgütsel sinizmin bir kısım özelliklerini taşısa bile yabancılaşma daha çok bireyle ilgili iken, örgütsel sinizm daha çok örgütle ilişkilidir (Boyalı, 2011: 38). Yıldız vd. (2013), 202 öğretmen üzerinde yaptığı çalışmada işe yabancılaşma ile örgütsel sinizm arasında anlamlı ve pozitif yönde ilişki tespit etmiştir. İşe yabancılaşma, örgütsel sinizmin en önemli sonuçlarından birisi olarak değerlendirilmektedir. Aralarındaki ilişki incelendiğinde güçlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğu gözlenmiştir (Yıldız vd., 2013: 1275). Bankacılık sektöründe yaptıkları araştırmada (Yıldız ve Şaylıkay, 2014), örgütsel sinizmin alt boyutları ile yabancılaşma arasında literatürle uyumlu olarak pozitif yönlü anlamlı ilişki tespit etmiştir.

3.2.5.2.4. Örgütsel Vatandaşlığın Zayıflaması

Yönetim tarafından işgörenlere örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergilemesi için bir talep bulunmamaktadır. Buna bağlı olarak da sonunda bir ceza ya da yaptırım yoktur. Örgütün işgörenlerini bir araç olarak değil bir insan olarak görmesi, değer vermesi, saygı göstermesi, gereksinimlerini göz önüne alması aynı şekilde üstün işgörenine saygı göstermesi, astına ihtiyaç duyduğunda yardımcı olması, onu desteklemesi, çalışanın işinden beklentilerini alıyor olması gibi unsurlar örgütsel vatandaşlık davranışının ortaya çıkmasını sağlamaktadır (Kalağan, 2009: 86). Siniklerin gönüllü faaliyetlerde bulunması pek ihtimal dâhilinde değildir. Ayrıca siniklerin örgütün faaliyetlerini düzeltmek amacıyla birtakım talep edilmeyen eylemlerde bulunması ve örgüte yönelik dış tehditlere karşı örgütü koruması anlamında istekli olması da ihtimal dışıdır. Başarısız değişim çabalarıyla moralleri bozulan örgütsel değişim sinikleri, kendi uyumları için yönetimin yapıcı öneriler sunmada yetersiz kaldığını ileri sürmektedirler. Yani örgütsel sinizm, diğer örgütsel davranışlarda olduğu gibi örgütsel vatandaşlık davranışlarına katılma istekliliğini de olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Özgener vd., 2008: 63). Buna karşın literatürde (Wilkerson, vd., 2008) iki değişken arasında anlamlı ilişki bulunamamış araştırmalar da mevcuttur.

3.2.5.2.5. Tükenmişlik

Tükenmişlik, hiç bitmeyen mesleksel zorluklar, yüklenmeler gerektiren bir alanda çalışan bireylerde gelişen ve iş veriminin düşmesi, yorgunluk, uykusuzluk, depresyon, bedensel hastalıklara artan bir duyarlılık, alkol, diğer maddelere bağımlılık gibi belirtilerle ortaya çıkan bir yüklenme-zorlanma (stres) tepkisi olarak tanımlanabilir (Yıldırım, 2009: 3).

Tükenmişliğin ortaya çıkmasında hem işle ilgili faktörler (aşırı iş yükü, fiziksel koşullar, zaman baskısı, vardiyalı çalışma, işin türü vb.) hem de örgütsel faktörlerin (rol belirsizliği, rol çatışması, grup birliğinin olmaması, yöneticiler ve çalışma arkadaşları ile ilişkiler, statü uyumsuzluğu vb.) etkili olduğu ifade edilebilir. Yapılan araştırmalarda hemşirelik, polislik, itfaiyecilik ve hostesliğin tükenmişliğin en fazla görüldüğü meslekler olduğu tespit edilmiştir. Bu mesleklerde aynı zamanda sinik davranışlarda daha fazla görülmektedir (Özgener vd., 2008: 61).

Örgütsel sinizm ile tükenmişlik arasında çeşitli benzerlikler ve farklılıklar yer almaktadır. Sinizm kavramı, tükenmişlik kavramının duyarsızlaşma boyutu ile benzer görülmektedir. Tükenmişlik kavramında, işgörenin örgütüne ve müşterisine ilişkin olumsuz tutumu yer alırken; örgütsel sinizmde sadece işgörenin çalıştığı kuruma ilişkin olumsuz tutumu vurgulanmaktadır. Hem örgütsel sinizm hem de tükenmişlik kavramında hayal kırıklığı ve hüsrana gibi negatif duygular yer almaktadır. Tükenmişlikte negatif duygular meslektaşlara ve bireyin kendisine yönelik iken, örgütsel sinizmde daha çok örgüte ya da üst düzey yöneticilere yöneliktir. Tükenmişlik işgörenlerin örgütsel yaşamdan geri çekilme davranışını ifade etmektedir. Sinizm kavramında ise, sinik birey daha çok savunmacı bir tutum sergileyebilir. Savunmacı tutumunu ise, örgütsel eylemlere karşı sözlü olarak veya örgütsel girişimlere alaycı davranışlarda bulunarak gerçekleştirir. Bunlara karşılık her iki kavramda da bireyleri aşağılama ve küçümseme vardır (Kalağan, 2009: 87).

Örgütsel Sinizmin örgütlerde ortaya çıkardığı davranış, duygu ve tutum biçimleri bunlarla sınırlı değildir. Literatürde örgütsel sinizm ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü; örgütsel sinizm ve şikâyetlerin artması arasında pozitif yönlü (Reichers vd. ,1997); örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında negatif

yönlü (Anderson ve Bateman, 1997), örgütsel sinizm ve iş tatminsizliği ve yabancılaşma arasında pozitif yönlü (Abraham, 2000), kişi-örgüt uyumuyla örgütsel sinizm arasında negatif yönlü (Aksay ve Yasım, 2016), örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü ilişki (Yasım ve Uğur, 2016) olduğuna yönelik araştırmalar mevcuttur. Reichers vd. (1997), sinik çalışanların düşük iş tatmini, düşük örgütsel bağlılık ve daha fazla olumsuz duygulanım içinde olduğunu bulmuştur.(Arslan, 2012: 16-17). Karacaoğlu ve İnce (2013) ise imalat sektöründe yaptığı çalışmada, pozitif örgütsel davranışın özyeterlik, umut, dayanıklılık ve iyimserlik alt boyutlarının örgütsel sinizm ile negatif yönlü ilişki içerisinde olduğunu bulmuştur.



BÖLÜM 4: BANKACILIK SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

4.1.Araştırmanın Kuramsal Altyapısı

Çalışanların özellikle belirli yaşlarda ya da kariyer aşamalarında, bilinçli ya da bilinçli olmadan, iş yaşamlarına verdikleri öncelik düzeyi farklılaşabilir. Bu farklılaşma nedeniyle, taşma kuramı çerçevesinde, iş-aile yaşam çatışması ve/veya aile yaşamıyla ilgili olan diğer değişkenler farklı düzeylerde taşma yaratarak çalışanların çalışma yaşamlarıyla ilgili değişkenleri farklı düzeylerde etkileyebilir (Efeoğlu, 2006: 55).

Günümüzde işletmelerin iş-aile çatışması kavramına odaklanmasına ve söz konusu çatışmanın örgütsel davranış, örgütsel psikoloji disiplini tarafından derinlemesine incelenmesine yol açan başlıca demografik trendler arasında çalışan kadın ve annelerin toplam işgücü içerisindeki oranının artması, çift kazançlı ve çift kariyerli aile yapısının yaygınlaşması, yaşanan boşanma oranlarındaki ve tek ebeveynli ailelerin sayısındaki artış, çalışma yaşamındaki hareketliliğe bağlı olarak bireylerin çekirdek veya geniş ailelerinden, ailelerinin sağladığı sosyal destekten uzaklaşması, çalışanların beklentilerindeki değişimlerle birlikte iş dışı yaşamlarının kalitesini arttırma isteği, çalışan babaların evleriyle daha fazla ilgilenmesine verilen artan değer, çalışanların yaşadığı serbest zaman kısıtlılığı ve çocukları ile anne-babalarının ihtiyaçlarını karşılama zorunluluğu arasına sıkışıp kalmışlığı ifade eden sandviç nesil olgusu yer almaktadır (Açıkgöz, 2014: 16). Bu unsurlar işgücünü, özellikle de birçoğu kadın işgücünü önemli derecede etkilemekte, yıpratmakta, çatışma yaşamasına neden olmaktadır. Wang vd. (2011), gelişmekte olan dört ülkede, Çin, Hindistan, Kenya ve Tayland'ta bankacılık sektöründe yaptıkları çalışmada iş-aile çatışması ile çocuk bakımı ve esnekliğe verilen önem arasında anlamlı bir ilişki tespit etmiştir (Wang vd, 2011: 504). Bankacılık sektörü kadın istihdamının en yoğun olduğu sektörlerden birisidir. Bu yüzden politikaların belirlenmesine yön gösterecek araştırmalara ihtiyaç duyulmaktadır.

Kuşoğlu (2015), kamu ve özel sektördeki bankalarda yaptığı y.lisans çalışmasında örgütsel adalet ve boyutlarının bağımlı değişken olan iş-aile çatışması ile negatif yönde anlamlı bir ilişkiye sahip olduğunu tespit etmiştir. Çoban (2014), 307 banka çalışanından elde ettiği verileri değerlendirilerek, çalışanların orta düzeyde iş-aile çatışması ve tükenmişlik yaşadığını, iş-aile çatışması ile tükenmişlik arasında pozitif

korelasyon olduğu sonucuna ulaşmıştır. Mirvis ve Kanter (1991), bankacılık sektörünü sinizmin en yüksek olduğu sektörlerden biri olarak ifade etmiştir. Birçok banka artan çalışan sinizmi ile karşı karşıyadır (Sparrow, 1996). Türkiye’ de örgütsel sinizm ile ilgili çalışmalar son 10 yılda kendini göstermeye başlamış ve hızlanarak devam etmektedir. Yapılan ilk çalışmalar ölçek uyarlama çalışmaları iken (Erdost vd., 2007; Güzeller ve Kalağan, 2008; Tokgöz ve Yılmaz, 2008), son yıllarda farklı bölge ve sektörlerde, ilişki içinde olduğu diğer örgütsel davranış biçimleriyle ilgili saha çalışmaları ağırlık kazanmıştır.

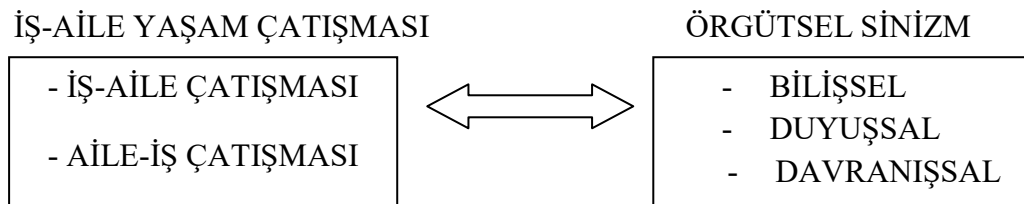
Örgütsel sinizm kişisel kaynaklı eğilimden ziyade öğrenilmiş bir tepkidir. Diğer bir ifadeyle, örgütsel sinizm olumsuz düşünceli insanların ortaya koyduğu basit düşüncelerden ibaret değildir fakat bu davranışlar çalışma ortamında edinilen tecrübelerden doğar (Brown ve Cregan, 2008: 668). Sinizm, erkeklerde, azınlıklarda, 18 – 24 yaş ve 55 yaş üzerinde, düşük eğitim ve gelir düzeyine sahip, mavi yakalılarda, işten çıkarmaların fazla olduğu örgütlerde ve özellikle otel, restoran ve bakım-onarım, bankacılık, eğlence ve reklam sektörlerinde daha fazladır (Boyalı, 2011: 104).

Türkiye’de banka çalışanlarının örgütsel davranışlarına yönelik özellikle iş tatmini (Tekeli ve Paşaoğlu, 2012; Örücü ve diğerleri, 2006, Soysal ve Tan,2013; Atabay, 2012), örgütsel bağlılık (Emhan ve Gök, 2011) , örgütsel stres (Çetinkaya, 2011) konularında bazı araştırmaların yapıldığı görülmektedir. Turunç vd. (2009), kontrol, güven ve örgütsel adaletin iş performansı ve işten ayrılma niyetine etkisini yine bankacılık sektörü üzerinde çalışmıştır.

Eby vd. (2005), Endüstriyel Örgüt ve Örgütsel Davranış Dergisinde 1980-2002 yılları arasındaki iş ve aile üzerine araştırmaları taramıştır. Bu literatürlerin birçoğu, işteki ve ailedeki rol baskılarının bazı açılardan uyumsuz olması kaynaklı bir rol çatışması olan iş-aile çatışmasına odaklanmıştır. Türkiye’ de ise bu konunun özellikle son 10 yıldır akademik platformlarda tartışıldığı görülmektedir. Bazı araştırmacılar bir bütün olarak İAÇ’ nın organizasyona etkilerine odaklanmıştır. Bazı araştırmacılar ise İAÇ’ nin çalışanlar üzerine etkisine odaklanmıştır. Daha önce ifade edildiği gibi, yaşanan bu rol çatışması bireysel ve örgütsel olarak bir çok olumsuz duruma yol açmaktadır. Son yıllarda sıklıkla gündeme gelen ve araştırılan olumsuz durumlardan birisi de örgütsel sinizm’ dir. İş-aile çatışması ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi ölçen araştırma

literatürde oldukça sınırlıdır. Örgütsel politikaların İAÇ' ye etkisinde örgütsel sinizm'in aracılık rolünü araştıran Zhu ve Li (2015), Çin' de tam zamanlı çalışan 542 kamu personeliyle yaptığı araştırmada iki değişken arasında anlamlı ve pozitif ilişki (β : .419, $p < .001$) tespit etmiştir. Topgül (2016) 'ün bankacılık sektöründeki kadınların iş-aile yaşamı dengesiyle ilgili yapmış olduğu nicel araştırmada, iş saatlerinin yoğun olması ve stresli bir iş olmasının çatışmayı artırdığını ve dengeyi zorlaştırdığını ifade etmektedir (Topgül, 2016: 226). İş-aile çatışmasının örgütsel sinizmle ilişkisini içeren bir araştırmaya bankacılık sektöründe rastlanmıştır. Buna karşın İAÇ 'nın örgütsel çıktılarına ilişkin çalışmalara rastlanmaktadır. Örneğin Bakar ve Salleh (2015), rol yükü, rol çatışması ve rol belirsizliğini içeren rol taleplerinin iş-aile çatışmasını ortaya çıkardığını ve bunun da iş motivasyonunu etkilediğini ortaya koymuştur (Bakar ve Salleh, 2015). Naus vd., (2007), yaptıkları çalışmada sinizm ile rol çatışması arasındaki ilişkiyi incelemiş ve aralarında pozitif yönlü anlamlı ilişki ($r=0,347$, $p < 0,001$) tespit etmiştir. Zhu ve Li' ye (2015) göre Ö.S. İAYÇ ile pozitif korelasyona sahiptir ve örgütsel politika algıları ile İAYÇ arasındaki ilişkiye tamamen aracılık etmektedir (Yanhan ve Diwan, 2015). Simha vd. (2014) yapmış oldukları çalışmada örgütsel sinizm ile İAYÇ arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki (β : 0,16*) tespit etmiş, yüksek seviyedeki İAYÇ' nin tükenmişlik ve sinizm arasındaki ilişkiyi yükseltme eğiliminde olduğunu bulmuştur (Simha vd, 2014).

Genel anlamda rol çatışması ile İAYÇ arasındaki bu tespit yapılmış olsa da iş-aile yaşam çatışması ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin tespiti bankacılık sektöründe ilk olacaktır. Ayrıca İAYÇ' nin bağımsız değişken olarak değerlendirilerek bağımlı değişken olan Örgütsel sinizmi ne oranda etkilediği de regresyon analiziyle ortaya konulacaktır. Dolayısıyla araştırmanın modeli aşağıdaki gibi oluşmaktadır.



Çocuk sayısı, yaş, gelir, çalışan performansı gibi çeşitli iş ve kişisel özellikler iş-aile veya aile iş çatışmasının en önemli nedenleri arasında sayılmaktadır (Turunç ve Çelik, 2010: 220). Çalışmada aynı zamanda bu değişkenlerin İAYÇ ve Ö.S. üzerindeki etkisi de araştırılacaktır.

4.2.Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın hipotezleri ve alt hipotezler aşağıdaki gibi belirlenmiştir.

H1: İş-aile yaşam çatışması ve alt boyutları, demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir.

H1a: Yaş arttıkça İAYÇ artar.

H1b: Eğitim durumu yükseldikçe İAYÇ artar.

H1c: Evlilik süresi arttıkça İAYÇ artar.

H1d: Çocuk sayısı arttıkça İAYÇ artar.

H1e: Sahip olunan çocuğun yaşı küçüldükçe İAYÇ artar.

H1f: Çocuğun bakımını üstlenen kişi ile İAYÇ arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1g: İşyerindeki pozisyon ile İAYÇ arasında ilişki vardır..

H1h: Kıdem süresi arttıkça İAYÇ azalır.

H1i: Bankanın mevduat veya katılım bankası olması ile İAYÇ arasında ilişki vardır.

H1i: Bankanın kamu veya özel banka olması ile İAYÇ arasında ilişki vardır.

H2: Örgütsel sinizm ve alt boyutları demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir.

H2a: Yaş arttıkça Ö.S. artar.

H2b: Eğitim durumu yükseldikçe Ö.S. artar.

H2c: Evlilik süresi arttıkça Ö.S. artar

H2d: Çocuk sayısı arttıkça Ö.S. artar.

H2e: Sahip olunan çocuğun yaşı küçüldükçe Ö.S. artar.

H2f: Çocuğun bakımını üstlenen kişi ile Ö.S. arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2g: İşyerindeki pozisyon ile Ö.S. arasında ilişki vardır.

H2h: Kıdem süresi arttıkça Ö.S. azalır.

H2i: Bankanın mevduat veya katılım bankası olması ile Ö.S. arasında ilişki vardır.

H2i: Bankanın kamu veya özel banka olması ile Ö.S. arasında ilişki vardır.

H3: İş-aile yaşam çatışması ve alt boyutları ile Örgütsel sinizm ve alt boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

4.3.Araştırmanın Evreni ve Örneklem Belirlenmesi

Ordu ilindeki tüm banka şubeleri gezilmiş ve burada çalışan tüm kadın banka çalışanlarına anket formu bırakılmıştır. Dağıtılan anket formlarından 185' i geri dönmüş, 3 tanesi değerlendirmeye uygun bulunmamıştır. Ordu ilindeki bankalarda toplam çalışan sayısı 703 olarak tespit edilmiştir. Bunun 325' i kadındır. Kadınlar toplam çalışan sayısının yaklaşık %46' sını oluşturmaktadır. Bu oran Türkiye genel ortalamasının yaklaşık 5 puan altındadır. Kadınların büyük şehirlerde daha yoğun olarak istihdam edilmeleri, bu durumun nedeni olarak değerlendirilmektedir. Buna karşın kadın istihdam oranı Türkiye genel ortalamasından oldukça yüksektir.

Ana kütleden alınan örneklerin, örnek hacminin yeterli büyüklükte olması ve ana kütleyi temsil etme gücünün bulunması açısından yapılan analizde, Anton (1996) tarafından belirtilen formül kullanılmıştır. N' in 325 olduğu analizde 0,05 anlamlılık düzeyi için t' nin teorik düzeyi 1,96 olarak alınmıştır.

$$n = 2500 * N * (1,96)^2 / [25 * (N-1)] + [2500 * (1,96)^2]$$

$$n = 2500 * 325 * (1,96)^2 / [(25 * 324) + 2500 * (1,96)^2]$$

formülünden yola çıkarak örneklem için yeterli büyüklük 176 olarak hesaplanmıştır. Dolayısıyla 182 adet veri, örneklem büyüklüğü için yeterli görülmektedir.

4.4.Veriler Toplama Aracı

Araştırmada veriler bir soru formu aracılığı ile toplanmıştır. Soru formu temel olarak 3 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde demografik özelliklere yönelik sorular bulunmaktadır. Bunlar, yaş, eğitim ve medeni durum, evlilik süresi, çocuk sayısı, en küçük çocuk yaşı, çocuğun bakımını üstlenen kişi, işyerindeki görev, işyerindeki çalışma süresi, çalıştığı kurumun sermaye yapısıdır. İkinci bölümde iş-aile çatışması üçüncü bölümde ise örgütsel sinizm düzeylerini ölçmeye yönelik sorular yer almaktadır. Ankete cevap veren kadın bankacıların iş-aile genel çatışması ve örgütsel sinizm

düzeylerini belirlemeye yönelik olarak hazırlanmış olan ölçeklerdeki herbir yargı cümlesine katılıp katılmadıklarını belirtmek amacıyla “kesinlikle katılmıyorum” biçiminde ifade edilen tercihleri için ölçekte “1” değerini, “katılmıyorum” biçiminde ifade edilen tercihleri için ölçekte “2” değerini, “ne katılıyor, ne katılmıyorum ” biçiminde ifade edilen tercihleri için ölçekte “3” değerini, “katılıyorum” biçiminde ifade edilen tercihleri için ölçekte “4” değerini, “tamamen katılıyorum” biçiminde ifade edilen tercihleri için ölçekte “5” değerini işaretlemişlerdir. Ankete cevap veren katılımcıların cevapları tüm ölçeklerde 1 ile 5 değerleri arasında farklı değerler almıştır.

4.4.1. İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği

Araştırmada çalışanların iş-aile yaşam çatışması düzeylerini ölçmek üzere Netemeyer ve arkadaşları (1996) tarafından geliştirilen iş-aile yaşam çatışması ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, çalışanların iş yaşamından kaynaklanan iş-aile çatışması ve aile yaşamından kaynaklanan aile-iş çatışması düzeylerini ölçmeyi amaçlayan iki alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte her iki boyuta ilişkin beşer madde bulunmaktadır. Cevaplar 5’li likert ölçeği ile alınmıştır (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum). Netemeyer vd. (1996) tarafından yapılan güvenilirlik analizleri sonucunda, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması boyutlarının Cronbach alfa güvenilirlik katsayıları sırasıyla .88 ve .89 olarak tespit edilmiştir. Ölçek Türkçe’ye Efeoğlu (2006) tarafından çevrilmiştir. Yapılan güvenilirlik analizleri sonucunda maddelerin Cronbach alfa güvenilirlik katsayıları sırasıyla .83 ile .88 arasında olduğu belirlenmiştir.

Turunç ve Çelik (2010) araştırmalarında aynı ölçeği kullanmış, ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek maksadıyla doğrulayıcı faktör analizi yapmış, faktör analizi sonucunda verilerin ölçeğin iki faktörlü yapısına uyum sağladığı ve faktör yüklerinin iş-aile çatışması boyutu için .65-.90, aile-iş çatışması boyutu için de .67-.86 arasında olduğu tespit edilmiştir. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin toplam Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .87, iş-aile çatışması boyutunun .91 ve aile iş çatışması boyutunun ise .88 olarak bulunmuştur (Turunç ve Çelik, 2010: 219). Bu araştırmada ise C. Alpha katsayıları tablo 8’ deki gibidir.

Tablo 8: İAYÇ Ölçeği Güvenilirlik Analiz Sonuçları

	Madde Sayısı	Cronbach Alpha Katsayısı
İş-Aile Yaşam Çatışması	10	0,882
İş- Aile Çatışması	5	0,900
Aile- İş Çatışması	5	0,829

Bu araştırmada İş-Aile Yaşam Çatışması ölçeğinin güvenilirliği cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı yardımıyla incelenmiştir İAÇ ölçeğinin C.Alpha katsayısı bu çalışmada 0,90 , AİÇ ölçeğinin ise 0,829 çıkmıştır. İAYÇ ölçeğinin genel analizinde ise C. Alpha katsayısı 0,882 çıkmıştır. Literatürde $0,81 < \alpha < 1$ ise ölçek güvenilirliği yüksek kabul edilmektedir.

Faktör analizine başlamadan önce Barlett Küresellik testi ile modelin geçerliliği test edilmiştir. Faktör analizinin uygulanabilmesi için bu testin sonucunun anlamlı çıkması($p<0,05$) çıkması istenir (İslamoğlu ve Alniaçık, 2013: 369).

Tablo 9: İAYÇ Ölçeği KMO ve Küresellik Testi Sonuçları

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,865
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	982,442
	df	45
	Sig.	,000

Bartlett küresellik testi sonucu tablo 9’ da görüldüğü gibi anlamlı ($p<0,05$) çıkmıştır. Ayrıca KMO örneklem yeterliliği ölçütü 0,865 çıkmıştır. Bu değerin 0,8-0,9 arasında çıkması literatürde “çok iyi” kabul edilmektedir (İslamoğlu ve Alniaçık, 2013: 375).

Değişkenlerdeki faktörlerin tespiti için SPSS programıyla faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizinde 10 değişken faktör analizine tabi tutulmuş, varimax ortogonal rotasyon sonucunda özdeğeri 1 ve üzerinde olan 2 faktör ortaya çıkmıştır. Bu sonuç, ölçeğimizin alt ölçekleri ile uyumlu çıkmıştır.

Tablo 10: İAYÇ Ölçeği Faktör Analizi

	Component	
	1	2
İşimin yüklediği ağır sorumluluklar nedeniyle evde yapmak istediğimi gerçekleştiremiyorum	,877	,154
İşyerimde harcadığım süre, ailevi sorumluluklarımı tam anlamıyla yerine getirmemi zorlaştırıyor	,857	,155
İşte yaşadığım gerginlikler ailevi görevlerimi tam olarak gerçekleştirmemi engelliyor	,822	,133
İşimdeki sorumluluklarım nedeniyle ailevi etkinliklere ilişkin planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum	,805	,105
İşime ilişkin sorumluluklarım, ev ve aile yaşamıma ilişkin sorumluluklarım ile çatışıyor	,758	,167
Aileme ya da eşime ilişkin sorumluluklarım, işimle ilgili aktivitelerle çatışıyor	,578	,472
Ev yaşamımdaki sorumluluklarımı yerine getirebilmek için işimi yarım bırakıp ertelemek zorunda kalıyorum		,862
Ailemin ya da eşimin isteklerini karşılayabilmek için iş hayatımda yapmak istediklerimi tam olarak yerine getiremiyorum	,153	,850
Aile hayatımdan kaynaklanan gerginlikler, işime ilişkin görevlerimi yerine getirmemi zorlaştırıyor		,833
Aile hayatım, işe zamanında gitmek, günlük işlerimi yerine getirmek ve fazla mesaiye kalmak gibi iş hayatımdaki sorumluluklarım ile çatışıyor	,388	,607
Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.		

4.4.2. Örgütsel Sinizm Ölçeği

Veriler, Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilmiş, Türkçeye uyarlaması ise Kalağan (2009) tarafından yapılmış olan üç boyutlu ‘‘Örgütsel Sinizm Ölçeği’’ ile toplanmıştır. Ölçeğin geçerlik ve güvenilirliği, Karacaoğlu ve İnce (2012) tarafından Kayseri Organize Sanayi Bölgesi örneği ile tekrar yapılmıştır. Literatürde örgütsel sinizmin üç boyutu tanımlanmıştır. Bunlar, bilişsel (5 madde), duyuşsal (4 madde) ve davranışsal (4 madde) olmak üzere ölçekte yer almaktadır. Brandes vd. (1999) bilişsel boyuttaki maddelerin faktör yüklerinin 0,63 ile 0,81; duyuşsal boyuttaki maddelerin faktör yüklerinin 0,75 ile 0,80 ve davranışsal boyuttaki maddelerin faktör yüklerinin 0,54 ile 0,80 arasında değiştiğini hesaplamışlardır. Ayrıca, boyutların Cronbach Alpha İç Tutarlılık Katsayıları sırasıyla 0,86, 0,80 ve 0,78 olarak hesaplanmıştır. Karacaoğlu ve İnce (2012) ise ölçeğin genel c.alpha katsayısını 0,91;

duyuşsal alt boyut için 0,94, bilişsel 0,87, davranışsal boyut için ise 0,82 olarak bulunmuştur.

Bu araştırmada örgütsel sinizm ölçeğinin güvenilirliği Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı yardımıyla incelenmiştir. Örneklemden elde edilen alfa katsayısı ölçeğin tümü için 0,93'dir. Alt boyutlardan bilişsel boyut için 0,878, duyuşsal boyut için 0,962 ve davranışsal boyut için ise 0,852 olarak bulunmuştur. İç tutarlılığı gösteren alfa katsayısının 0,70 ve üzeri olması istenilen değerdir.

Tablo 11: Ö.S. Ölçeği Güvenilirlik Analiz Sonuçları

	Madde Sayısı	Cronbach Alpha Katsayısı
Örgütsel Sinizm	13	0,930
Bilişsel Boyutu	5	0,878
Duyuşsal Boyutu	4	0,962
Davranışsal Boyutu	4	0,852

Faktör analizine başlamadan önce Barlett Küresellik testi ile modelin geçerliliği test edilmiştir.

Tablo 12: Ö.S. Ölçeği KMO ve Küresellik Testi Sonuçları

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,885
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2167,434
	df	78
	Sig.	,000

Bartlett küresellik testi sonucu anlamlı ($p<0,05$) çıkmıştır. Ayrıca KMO örneklem yeterliliği ölçütü 0,885 çıkmıştır. Bu değer 0,8-0,9 arasında çıkması literatürde “çok iyi” kabul edilmektedir (İslamoğlu ve Alınacak, 2013: 375).

Ölçeğe uygulanan faktör analizi ile ölçeğin alt boyutlarının taşıdığı yükler bulunmuştur.

Tablo 13: Ö.S. Ölçeği Faktör Analizi

	Component		
	1	2	3
Çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetlenirim	,901	,327	
Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirlenirim	,891	,318	
Çalıştığım kurumu düşündükçe gerilim yaşıyorum	,884	,315	
Çalıştığım kurumu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar	,800	,302	
Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum		,814	
Çalıştığım kurumda insanlardan birşey yapması beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir		,776	
Çalıştığım kurumda yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum	,363	,732	
Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım	,365	,722	
Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak bir yön vardır		,663	
Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm			,871
Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum			,858
Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma işte olup bitenler konusunda yakınırım	,319		,711
Çalıştığım kurumdan ve çalışanlardan bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırız		,556	,567
Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.			

Faktör yükleri literatürle uyumlu olarak 3 alt faktörde toplanmıştır.

4.5.Verilerin Analizi

Çalışmadan elde edilen verilere uygun istatistik yöntemlerin uygulanabilmesi için bazı varsayımların kontrolü yapılmıştır. Öncelikle varyansların homojenliği varsayımı için Levene's test, normallik varsayımı için ise Kolmogorov–Smirnov testi uygulanmıştır. Tüm ölçeklerin sig. değeri ,00 çıkmıştır. Anlamlılık düzeyinin (Sig.) 0,05' den daha küçük bir değerde olması, incelenen değişkenin dağılımının normal dağılımdan anlamlı bir şekilde farklı olduğunu gösterir (İslamoğlu ve Alınacak, 2013: 264). Bu varsayımlar sağlanmadığı için ($P < 0,05$) verilere parametrik olmayan testler uygulanmıştır.

Çalışmanın amacı doğrultusunda, iş-aile yaşam çatışması ve örgütsel sinizm ölçeği ile bu iki ölçeğin alt boyutları için alt boyutlar içi ve arası ilişki katsayılarını tahmin etmek için Spearman'ın sıra korelasyonu kullanılmıştır. Bunun yanısıra bu ölçeklerden alınan puanlar arasında demografik değişkenlere göre farklılık olup olmadığını belirlemek için Mann-Whitney U test (iki grup kıyaslamasında) ve Kruskal Wallis H test (3 ve daha fazla grup kıyaslamasında) kullanılmıştır. Kruskal–Wallis test sonuçlarına göre anlamlı bulunan demografik değişkenlerde gruplar arası farklılıkları belirlemek için Steel-Dwass çoklu karşılaştırma (<http://www.gen-info.osaka-u.ac.jp/MEPHAS/s-d-e.html>, Erişim Tarihi: 29.11.2015) testi uygulanmıştır. Araştırma bulguları frekans (n), yüzde (%), ortalama, medyan minimum and maksimum değerleri ile ifade edilmiştir. P- değerleri <0.05 olması durumunda gruplar arası farklılıklar istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmiştir. Verilerin analizleri için SPSS istatistik paket programı kullanılmıştır.

4.5.1. Tanımlayıcı İstatistikler

Tablo 14' de anket yapılan kişilerin bazı sosyo demografik özelliklerinin dağılımı yer almaktadır.

Tablo 14: Katılımcıların Demografik Dağılımları

Özellik	Sayı	Yüzde
Yaş		
25' den az	13	7,2
25-35	122	67,4
36-45	41	22,7
46-55	4	2,2
55' den fazla	1	0,6
Toplam	181	100
Eğitim Durumu		
İlköğretim	4	2,2
Lise	15	8,2
Y.okul	30	16,5
Üniversite	123	67,6
Lisans üstü	10	5,5
Toplam	182	100
Medeni Durum		
Bekar	58	32,4
Evli	121	67,6
Toplam	179	100
Evlilik Süre		
0-3	36	29,0
4-7	40	32,3

8-15	32	25,8
15 Üstü	16	12,9
Toplam	124	100
Çocuk Sayısı		
0	31	23,5
1	58	43,9
2	42	31,8
3 ve üstü	1	0,8
Toplam	132	100
En küçük çocuk yaşı		
0-6	72	69,9
7-14	22	21,4
15-18	5	4,9
19 ve üstü	4	3,9
Toplam	103	100
Çocuğun Bakımını Üstlenen Kişiler		
Eşim	1	1,0
Annem-Babam	37	37,0
Bakıcı	25	25,0
Kreş	19	19,0
Diğer Akraba	8	8,0
Diğer	10	10,0
Toplam	100	100
İşyerindeki Görev		
İşçi	22	12,2
Memur	95	52,5
Alt Kademe Yönetici (Şef, md. yrd.)	58	32,0
Yönetici (Müdür)	6	3,3
Toplam	181	100
Bankadaki Toplam Çalışma Süresi		
0-2 Yıl	40	22,1
2-5 Yıl	36	19,9
5-15 Yıl	82	45,3
16 yıl ve üstü	23	12,7
Toplam	181	100
Mevduat veya Katılım Bankası		
Banka	171	94,0
Katılım bankası	11	6,0
Toplam	182	100
Bankanın Kamu veya Özel Sermayeli		
Özel sektör	72	39,6
Kamu	110	60,4
Toplam	182	100

Tablo 14'den de anlaşıldığı gibi araştırmaya katılanların; % 7,2 si 25 yaş altı, % 67,4'ü 25-30 yaş arası, % 22,7' si 36-45 yaş arası, % 2,2' si 46-55 yaş arası, % 0,6' sı ise 55 ve üzeri yaş grubundadır. % 2,2'si ilk öğretim, % 8,8'si lise, % 16,5'i yüksekokul, % 67,6'sı üniversite ve % 5,5'si ise lisansüstü mezunudur. % 32,4'ü bekar, % 67,6'sı evlidir. % 29'u 0-3 yıl evli, %32,3' ü 4-7 yıl evli, %25,8'i 8-15 yıl evli, %12,9'u ise 15 yıl üstü evlidir.

Tablo 15: Tanımlayıcı İstatistikler

	N	Minimum	Maksimum	Toplam	Ortalama	Std. Sapma
İş-Aile Yaşam Çatışması	182	1,00	5,00	543,50	2,9863	1,01567
İş- Aile Çatışması	182	1,00	5,00	616,50	3,3874	1,12712
Aile-İş Çatışması	182	1,00	5,00	425,50	2,3379	,96189
Örgütsel Sinizm	181	1,00	5,00	419,00	2,3149	,96336
Ö.S. Davranışsal	181	1,00	5,00	422,50	2,3343	1,04490
Ö.S. Bilişsel	181	1,00	5,00	446,00	2,4641	,99168
Ö.S. Duyuşsal	181	1,00	5,00	391,00	2,1602	1,01476

Katılımcıların ölçek sorularına verdikleri cevaplar dikkate alındığında, İAÇ alt ölçeğinin hem ortalaması hem de standart sapması diğer ölçeklere göre daha yüksek çıkmıştır. Yapılan araştırmalar işin aile üzerindeki olumsuz etkilerinin, ailenin iş üzerindeki olumsuz etkilerinden çok daha fazla ve belirgin hissedildiğini ortaya koymaktadır (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009: 80). Bu anlamda sonuç literatürle de uyumludur. St. Sapmanın yüksek olması cevapların ortalamadan uzakta yayıldığına bir göstergesidir. Bankacı kadınların iş-aile yaşam çatışma düzeylerinin orta, örgütsel sinizm düzeylerinin ise düşük olduğu görülmektedir. Örgütsel sinizmin alt boyutları açısından bakıldığında ise en düşük değerin 2,16 ortalama ile duyuşsal boyutta olduğu görülmektedir.

4.5.2. Araştırma Bulguları

4.5.2.1. İş-Aile Yaşam Çatışması ve Alt Boyutlarının Demografik Faktörlere Göre İncelenmesi

H1' de İAYÇ ve alt boyutlarının demografik değişkenlere göre farklılaştığı hipotezi bulunmaktadır. Bu hipotezleri test etmek için Kruskal-Wallis H testi uygulanmıştır. Hipotezler ve sonuçları aşağıdaki gibidir.

H1a: Yaş arttıkça İAYÇ artar.

Banka personelinin iş-aile yaşam çatışması düzeylerinin yaş değişkenine göre Kruskal – Wallis H testi sonuçları Tablo 16’da verilmiştir.

Tablo 16: İş-Aile Yaşam Çatışması / Yaş Karşılaştırma Sonuçları

Yaş	n	Ortalama	Medyan	Min-Max	P
25' den az	13	2,83	2,6	(2-5)	0,194
25-35	122	2,95	3	(1-5)	
36-45	41	2,85	2,6	(1,7-5)	
46-55	4	2,23	2,1	(1,8-3)	
55' den fazla	1	2,3	2,3	(2,3-2,3)	

Tablo 16’da banka personellerinin iş-aile yaşam çatışması düzeylerinin personelin yaş gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için yapılan Kruskal – Wallis H testi sonuçları incelendiğinde, banka personellerinin yaş gruplarına göre genel iş-aile çatışması düzeyleri arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (P=0,194).

Banka personelinin iş-aile çatışması düzeylerinin yaş değişkenine göre Kruskal –Wallis H testi sonuçları Tablo 17’de verilmiştir.

Tablo 17: İş-Aile Çatışması / Yaş Karşılaştırma Sonuçları

Yaş	n	Ortalama	Medyan	Min-Max	P
25' den az	13	3,14	3,2	(2-5)	0,163
25-35	122	3,39	3,6	(1-5)	
36-45	41	3,34	3,2	(1,8-5)	
46-55	4	2,35	2,1	(1,6-3,6)	
55' den fazla	1	2,4	2,4	(2,4-2,4)	

Tablo 17’de banka personellerinin iş-aile çatışması düzeylerinin personelin yaş gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için yapılan Kruskal – Wallis H testi sonuçları incelendiğinde, banka personellerinin yaş gruplarına göre iş-aile çatışması düzeyleri arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (P=0,163).

Banka personelinin aile - iş çatışması düzeylerinin yaş değişkenine göre Kruskal – Wallis H testi sonuçları Tablo 18’de verilmiştir.

Tablo 18: Aile-İş Çatışması/ Yaş Karşılaştırma Sonuçları

Yaş	n	Ortalama	Medyan	Min-Max	P
25' den az	13	2,52	2,4	(1-5)	0,443
25-35	122	2,51	2,4	(1-5)	
36-45	41	2,36	2,2	(1-5)	
46-55	4	2,1	2	(2-2,4)	
55' den fazla	1	2,2	2,2	(2,2-2,2)	

Tablo 18’de banka personellerinin genel aile-iş çatışması düzeylerinin personelin yaş gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için yapılan Kruskal – Wallis H testi sonuçları incelendiğinde, banka personellerinin yaş gruplarına göre aile-iş çatışması düzeyleri arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($P=0,443$). Dolayısıyla yapılan testler H_1 a hipotezini doğrulamamıştır.

H1b: Eğitim durumu yükseldikçe İAYÇ artar.

Banka personelinin iş-aile yaşam çatışması düzeylerinin eğitim durumuna göre Kruskal –Wallis H testi sonuçları Tablo 19’da verilmiştir.

Tablo 19: İş-Aile Yaşam Çatışması/ Eğitim Durumu Karşılaştırma Sonuçları

Eğitim	n	Ortalama	Medyan	Min-Max	P
İlköğretim	4	2,8	2,7	(2,1-3,8)	0,386
Lise	15	2,79	2,7	(2-5)	
Y.okul	30	2,91	3,1	(1,1-5)	
Üniversite	123	2,88	2,9	(1-5)	
Lisans üstü	10	3,27	3,6	(1,8-4)	

Tablo 19’da banka personellerinin iş-aile yaşam çatışması düzeylerinin personelin eğitim durumu gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için yapılan Kruskal –Wallis H testi sonuçları incelendiğinde, banka personellerinin eğitim durumu gruplarına göre iş-aile yaşam çatışması düzeyleri arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($P=0,386$).

Banka personelinin iş-aile çatışması düzeylerinin eğitim durumuna göre Kruskal – Wallis H testi sonuçları Tablo 20’de verilmiştir.

Tablo 20: İş-Aile Çatışması/ Eğitim Durumu Karşılaştırma Sonuçları

Eğitim	n	Ortalama	Medyan	Min-Max	P
İlköğretim	4	3,2	3,3	(2,2-4)	0,182
Lise	15	3,29	3,2	(1,8-5)	
Y.okul	30	3,47	3,6	(1-5)	
Üniversite	123	3,25	3,2	(1-5)	
Lisans üstü	10	4	4,3	(2-5)	

Tablo 20’de banka personellerinin iş-aile çatışması düzeylerinin personelin eğitim durumu gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için yapılan Kruskal –Wallis H testi sonuçları incelendiğinde, banka personellerinin eğitim durumu gruplarına göre iş-aile çatışması düzeyleri arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (P=0,182).

Banka personelinin aile-iş çatışması düzeylerinin eğitim durumuna göre Kruskal –Wallis H testi sonuçları Tablo 21’de verilmiştir.

Tablo 21: Aile-İş Çatışması/ Eğitim Durumu Karşılaştırma Sonuçları

Eğitim	n	Ortalama	Medyan	Min-Max	P
İlköğretim	4	2,4	2,1	(1,6-3,8)	0,460
Lise	15	2,28	2,2	(1-5)	
Y.okul	30	2,35	2,2	(1,2-5)	
Üniversite	123	2,51	2,4	(1-5)	
Lisans üstü	10	2,54	2,5	(1,6-3,6)	

Tablo 21’de banka personellerinin aile-iş çatışması düzeylerinin personelin eğitim durumu gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için yapılan Kruskal –Wallis H testi sonuçları incelendiğinde, banka personellerinin eğitim durumu gruplarına göre aile-iş çatışması düzeyleri arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (P=0,460). Dolayısı ile H1b hipotezi doğrulanamamıştır.

H1c: Evli çalışanların İAYÇ düzeyleri bekar çalışanlardan yüksektir.

Banka personelinin iş-aile yaşam çatışması düzeylerinin medeni durum değişkenine göre Mann-Whitney U testi sonuçları Tablo 22’de verilmiştir.

Tablo 22: İş-Aile Yaşam Çatışması/ Medeni Durum Karşılaştırma Sonuçları

Medeni durum	n	Ortalama	Medyan	Min-Max	P
Bekâr	58	2,81	2,8	(1-5)	0,182
Evli	121	2,95	3	(1-5)	

Tablo 22’de banka personellerinin iş-aile yaşam çatışması düzeylerinin personelin medeni durum gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için yapılan Kruskal –Wallis H testi sonuçları incelendiğinde, banka personellerinin eğitim durumu gruplarına göre iş-aile yaşam çatışması düzeyleri arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (P=0,182).

Banka personelinin iş-aile çatışması düzeylerinin medeni durum değişkenine göre Mann-Whitney U testi sonuçları Tablo 23’de verilmiştir.

Tablo 23: İş - Aile Çatışması/ Medeni Durum Karşılaştırma Sonuçları

Medeni durum	n	Ortalama	Medyan	Min-Max	P
Bekâr	58	3,18	3,2	(1-5)	0,139
Evli	121	3,4	3,6	(1-5)	

Tablo 23’de banka personellerinin iş-aile çatışması düzeylerinin personelin medeni durum gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için yapılan Kruskal –Wallis H testi sonuçları incelendiğinde, banka personellerinin eğitim durumu gruplarına göre iş-aile çatışması düzeyleri arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (P=0,139).

Banka personelinin aile-iş çatışması düzeylerinin medeni durum değişkenine göre Mann-Whitney U testi sonuçları Tablo 24’de verilmiştir.

Tablo 24: Aile-İş Çatışması/ Medeni Durum Karşılaştırma Sonuçları

Medeni durum	n	Ortalama	Medyan	Min-Max	P
Bekâr	58	2,43	2,2	(1-5)	0,489
Evli	121	2,5	2,4	(1-5)	

Tablo 24’de banka personellerinin aile-iş çatışması düzeylerinin personelin medeni durum gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için yapılan Kruskal –Wallis H testi sonuçları incelendiğinde, banka personellerinin eğitim durumu

gruplarına göre iş-aile çatışması düzeyleri arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (P=0,489). Dolayısıyla H1c hipotezi doğrulanmamıştır.

H1d: Evlilik süresi arttıkça İAYÇ artar.

Banka personelinin iş-aile yaşam çatışması düzeylerinin evlilik süresine göre Kruskal – Wallis H testi sonuçları Tablo 25’de verilmiştir.

Tablo 25: İş-Aile Yaşam Çatışması/ Evlilik Süresi Karşılaştırma

Evlilik süresi	n	Ortalama	Medyan	Min-Max	IQR	P
0-3	36	2,88	3	(1,5-4,1)	1,15	0,287
4-7	40	3,04	3,1	(1-5)	0,83	
8-15	32	3,1	3	(1,7-5)	1,38	
15 Üstü	16	2,69	2,7	(1,8-3,8)	1,10	

Tablo 25’de banka personellerinin iş-aile yaşam çatışması düzeylerinin personelin evlilik süresi gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için yapılan Kruskal –Wallis H testi sonuçları incelendiğinde, banka personellerinin eğitim durumu gruplarına göre iş-aile yaşam çatışması düzeyleri arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (P=0,287).

Banka personelinin iş-aile çatışması düzeylerinin evlilik süresine göre Kruskal –Wallis H testi sonuçları Tablo 26’da verilmiştir

Tablo 26: İş - Aile Çatışması/ Evlilik Süresi Karşılaştırma

Evlilik süresi	n	Ortalama	Medyan	Min-Max	P
0-3	36	3,37	3,5	(1,4-5)	0,352
4-7	40	3,51	3,6	(1-5)	
8-15	32	3,48	3,4	(1,8-5)	
15 Üstü	16	3,1	3	(1,6-5)	

Tablo 26’da banka personellerinin iş-aile çatışması düzeylerinin personelin evlilik süresi gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için yapılan Kruskal –Wallis H testi sonuçları incelendiğinde, banka personellerinin eğitim durumu gruplarına göre iş-aile yaşam çatışması düzeyleri arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (P=0,352).

Banka personelinin aile-iş çatışması düzeylerinin evlilik süresine göre Kruskal –Wallis H testi sonuçları Tablo 27’de verilmiştir.

Tablo 27:Aile-İş Çatışması/ Evlilik Süresi Karşılaştırma

Evlilik süresi	n	Ortalama	Medyan	Min-Max	P
0-3	36	2,4	2,4	(1-4)	0,263
4-7	40	2,57	2,6	(1-5)	
8-15	32	2,71	2,4	(1,2-5)	
15 Üstü	16	2,28	2,2	(1,6-3,8)	

Tablo 27’de banka personellerinin aile-iş çatışması düzeylerinin personelin evlilik süresi gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için yapılan Kruskal –Wallis H testi sonuçları incelendiğinde, banka personellerinin evlilik süresi gruplarına göre iş-aile yaşam çatışması düzeyleri arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (P=0,263). Dolayısıyla H1d hipotezi doğrulanmamıştır.

H1e: Çocuk sayısı arttıkça İAYÇ artar.

Banka personelinin iş-aile yaşam çatışması düzeylerinin bireylerin çocuk sayısına göre Kruskal –Wallis H testi sonuçları Tablo 28’de verilmiştir.

Tablo 28: İş-Aile Yaşam Çatışması/ Çocuk Sayısı Karşılaştırma Tablosu

Çocuk sayısı	n	Ortalama	Medyan	Min-Max	P
0	31	2,84	2,9	(1-5)	0,516
1	58	3,01	3	(1,1-5)	
2	42	2,88	3	(1,6-5)	
3 ve üstü	1	3,1	3,1	(3,1-3,1)	

Tablo 28’de banka personellerinin iş-aile yaşam çatışması düzeylerinin personelin çocuk sayısı gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için yapılan Kruskal –Wallis H testi sonuçları incelendiğinde, banka personellerinin eğitim durumu gruplarına göre iş-aile yaşam çatışması düzeyleri arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (P=0,516).

Banka personelinin iş-aile çatışması düzeylerinin bireylerin çocuk sayısına göre Kruskal –Wallis H testi sonuçları Tablo 29’da verilmiştir.

Tablo 29: İş-Aile Çatışması/ Çocuk Sayısı Karşılaştırma Tablosu

Çocuk sayısı	n	Ortalama	Medyan	Min-Max	P
0	31	3,13	3,2	(1-5)	0,311
1	58	3,5	3,6	(1-5)	
2	42	3,31	3,2	(1,6-5)	
3 ve üstü	1	3,6	3,6	(3,6-3,6)	

Tablo 29’da banka personellerinin iş-aile çatışması düzeylerinin personelin çocuk sayısı gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için yapılan Kruskal – Wallis H testi sonuçları incelendiğinde, banka personellerinin eğitim durumu gruplarına göre iş-aile yaşam çatışması düzeyleri arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (P=0,311).

Banka personelinin aile-iş çatışması düzeylerinin bireylerin çocuk sayısına göre Kruskal –Wallis H testi sonuçları Tablo 30’de verilmiştir.

Tablo 30: Aile-İş Çatışması/ Çocuk Sayısı Karşılaştırma Tablosu

Çocuk sayısı	n	Ortalama	Medyan	Min-Max	P
0	31	2,55	2,4	(1-5)	0,703
1	58	2,52	2,4	(1-5)	
2	42	2,44	2,3	(1-5)	
3 ve üstü	1	2,6	2,6	(2,6-2,6)	

Tablo 30’da banka personellerinin aile-iş çatışması düzeylerinin personelin çocuk sayısı gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için yapılan Kruskal – Wallis H testi sonuçları incelendiğinde, banka personellerinin çocuk sayısı değişkenine göre iş-aile yaşam çatışması düzeyleri arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (P=0,703). Dolayısıyla H1e hipotezi doğrulanmamıştır.

H1f: Sahip olunan çocuğun yaşı küçüldükçe İAYÇ artar.

Banka personelinin iş-aile yaşam çatışması düzeylerinin bireylerin en küçük çocuk yaşına göre Kruskal –Wallis H testi sonuçları Tablo 31’de verilmiştir. Banka personellerinin iş-aile yaşam çatışması düzeylerinin personelin en küçük çocuk yaşı gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için yapılan Kruskal – Wallis H testi sonuçları incelendiğinde, banka personellerinin en küçük çocuk yaşı gruplarına göre iş-aile yaşam çatışması düzeyleri arasındaki fark istatistiki olarak anlamlı bulunmuştur (P=0,007).

Tablo 31: İş-Aile Yaşam Çatışması/ En Küçük Çocuk Yaşı Karşılaştırma Tablosu

En küçük çocuk yaşı	n	Ortalama	Medyan	Min-Max	P
0-6	72	3,09	3a	(1,1-5)	0,007**
7-14	22	2,49	2,5b	(1,5-3,7)	
15-18	5	2,98	3,1ab	(2-3,8)	
19 ve üstü	4	2,7	2,8ab	(2-3,3)	

Banka personelinin iş-aile çatışması düzeylerinin bireylerin en küçük çocuk yaşına göre Kruskal –Wallis H testi sonuçları Tablo 32’de verilmiştir.

Tablo 32: İş-Aile Çatışması/ En Küçük Çocuk Yaşı Karşılaştırma Tablosu

En küçük çocuk yaşı	n	Ortalama	Medyan	Min-Max	P
0-6	72	3,56	3,6a	(1-5)	0,027*
7-14	22	2,9	2,9b	(1,4-5)	
15-18	5	3,52	3,8ab	(2-4,8)	
19 ve üstü	4	3,2	3,2ab	(2,4-4)	

Tablo 32’de banka personellerinin iş-aile çatışması düzeylerinin personelin en küçük çocuk yaşı gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için yapılan Kruskal –Wallis H testi sonuçları incelendiğinde, banka personellerinin en küçük çocuk yaşı gruplarına göre iş-aile yaşam çatışması düzeyleri arasındaki fark istatistiki olarak anlamlı bulunmuştur (P=0,027).

Banka personelinin aile-iş çatışması düzeylerinin bireylerin en küçük çocuk yaşına göre Kruskal –Wallis H testi sonuçları Tablo 33’de verilmiştir.

Tablo 33: Aile-İş Çatışması/ En Küçük Çocuk Yaşı Karşılaştırma Tablosu

En küçük çocuk yaşı	n	Ortalama	Medyan	Min-Max	P
0-6	72	2,63	2,6a	(1-5)	0,025*
7-14	22	2,08	2,1ab	(1,4-3,4)	
15-18	5	2,44	2,4ab	(1,4-3,8)	
19 ve üstü	4	2,2	2,3ab	(1,6-2,6)	

Tablo 33’de banka personellerinin aile-iş çatışması düzeylerinin personelin en küçük çocuk yaşı gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için yapılan Kruskal –Wallis H testi sonuçları incelendiğinde, banka personellerinin en küçük çocuk

yaşı gruplarına göre iş-aile yaşam çatışması düzeyleri arasındaki fark istatistiki olarak anlamlı bulunmuştur ($P=0,025$).

Dolayısı ile ‘Sahip olunan çocuğun yaşı küçüldükçe İAYÇ artar’ hipotezi iş-aile yaşam çatışması ve İAÇ ile AİÇ alt boyutları açısından doğrulanmıştır. İş-aile yaşam çatışması ve alt boyutlarındaki farklılığın ‘‘0-6’’ yaş grubunda çocuğu olan çalışanlardan kaynaklandığı anlaşılmaktadır. Küçük yaşta çocuğa sahip olanların İAYÇ düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Küçük çocukların bakımındaki zorluklar ve anneye duyulan ihtiyaç bu durumun nedeni olarak açıklanabilir. Ayrıca 15-18 yaş aralığında çocuğu olan çalışanların İAYÇ, İAÇ ve AİÇ düzeylerinin de yüksek olduğu görülmektedir. Ergenlik çağı veya üniversiteye hazırlık dönemi diyebileceğimiz bu yaş grubunun ebeveynler üzerinde daha fazla çatışmaya sebep olduğu görülmektedir. Dolayısıyla H1f hipotezi doğrulanmıştır.

H1g: Çocuğun bakımını üstlenen kişi ile İAYÇ arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 34: İş-Aile Yaşam Çatışması/ Çocuğun Bakımını Üstlenen Kişi

Çocuğun bakımı	n	Ortalama	Medyan	Min-Max	P
Eşim	1	3,4	3,4	(3,4-3,4)	0,309
Annem-Babam	37	2,88	3	(1,1-4,4)	
Bakıcı	25	3,02	2,9	(1,7-5)	
Kreş	19	2,91	3	(1,1-5)	
Diğer Akraba	8	3,26	3,5	(1,7-4)	
Diğer	10	2,62	2,5	(1,9-4,3)	

Banka personelinin iş-aile yaşam çatışması düzeylerinin çocuğun bakımı üstlenenler arasındaki farklılıklar Kruskal –Wallis H testi sonuçları Tablo 34’de verilmiştir. Banka personellerinin iş-aile yaşam çatışması düzeylerinin personelin çocuğun bakımını üstlenen gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için yapılan Kruskal –Wallis H testi sonuçları incelendiğinde, banka personellerinin en küçük çocuk yaşı gruplarına göre iş-aile yaşam çatışması düzeyleri arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($P=0,309$).

Banka personelinin iş-aile çatışması düzeylerinin çocuğun bakımı üstlenenler arasındaki farklılıklar Kruskal –Wallis H testi sonuçları Tablo 35’de verilmiştir.

Tablo 35: İş-Aile Çatışması/ Çocuğun Bakımını Üstlenen Kişi

Çocuğun bakımı	n	Ortalama	Medyan	Min-Max	P
Eşim	1	3,4	3,4	(3,4-3,4)	0,746
Annem-Babam	37	3,41	3,6	(1-5)	
Bakıcı	25	3,4	3,2	(1,6-5)	
Kreş	19	3,42	3,6	(1,2-5)	
Diğer Akraba	8	3,63	3,8	(1,4-4,6)	
Diğer	10	3,06	3	(2,2-4,4)	

Tablo 35’de banka personellerinin iş-aile çatışması düzeylerinin personelin çocuğun bakımını üstlenen gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için yapılan Kruskal –Wallis H testi sonuçları incelendiğinde, banka personellerinin en küçük çocuk yaşı gruplarına göre iş-aile çatışması düzeyleri arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (P=0,746).

Banka personelinin aile-iş çatışması düzeylerinin çocuğun bakımı üstlenenler arasındaki farklılıklar Kruskal –Wallis H testi sonuçları Tablo 36’da verilmiştir.

Tablo 36: Aile-İş Çatışması/ Çocuğun Bakımını Üstlenen Kişi

Çocuğun bakımı	n	Ortalama	Medyan	Min-Max	P
Eşim	1	3,4	3,4	(3,4-3,4)	0,107
Annem-Babam	37	2,36	2,4	(1-4,2)	
Bakıcı	25	2,65	2,4	(1-5)	
Kreş	19	2,38	2,2	(1-5)	
Diğer Akraba	8	2,9	2,9	(2-4)	
Diğer	10	2,18	2	(1,6-4,2)	

Tablo 36’da banka personellerinin aile-iş çatışması düzeylerinin personelin çocuğun bakımını üstlenen gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için yapılan Kruskal –Wallis H testi sonuçları incelendiğinde, banka personellerinin en küçük çocuk yaşı gruplarına göre aile-iş çatışması düzeyleri arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (P=0,107). Böylece H1g hipotezi doğrulanmamıştır.

H1h: İşyerindeki pozisyon ile İAYÇ arasında ilişki vardır.

Banka personelinin iş-aile yaşam çatışması düzeylerinin işyerindeki pozisyonuna göre farklılıklar Kruskal –Wallis H testi sonuçları Tablo 37’de verilmiştir.

Tablo 37: İş-Aile Yaşam Çatışması/ İşyerindeki Pozisyona Karşılaştırma Tablosu

İşyerindeki Görev	n	Ortalama	Medyan	Min-Max	P
İşçi	22	3,07	3	(1,1-5)	0,468
Memur	95	2,86	2,9	(1-4,4)	
Alt Kademe Yönetici (Şef, md. yrd.)	58	2,94	3	(1-5)	
Yönetici (Müdür)	6	2,52	2,6	(2,1-3,1)	

Tablo 37’de banka personellerinin iş-aile yaşam çatışması düzeylerinin personelin işyerindeki pozisyon gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için yapılan Kruskal –Wallis H testi sonuçları incelendiğinde, banka personellerinin işyerindeki pozisyon gruplarına göre iş-aile yaşam çatışması düzeyleri arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (P=0,468).

Banka personelinin iş-aile çatışması düzeylerinin işyerindeki pozisyonuna göre farklılıklar Kruskal –Wallis H testi sonuçları Tablo 38’de verilmiştir.

Tablo 38: İş - Aile Çatışması/ İşyerindeki Pozisyona Karşılaştırma Tablosu

İşyerindeki Görev	n	Ortalama	Medyan	Min-Max	P
İşçi	22	3,44	3,5	(1-5)	0,513
Memur	95	3,31	3,4	(1-5)	
Alt Kademe Yönetici (Şef, md. yrd.)	58	3,37	3,6	(1-5)	
Yönetici (Müdür)	6	2,83	2,7	(2,2-4)	

Tablo 38’de banka personellerinin iş-aile çatışması düzeylerinin personelin işyerindeki pozisyon gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için yapılan Kruskal –Wallis H testi sonuçları incelendiğinde, banka personellerinin işyerindeki pozisyon gruplarına göre iş-aile çatışması düzeyleri arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (P=0,513).

Banka personelinin aile-iş çatışması düzeylerinin işyerindeki pozisyonuna göre farklılıklar Kruskal –Wallis H testi sonuçları Tablo 39’da verilmiştir.

Tablo 39: Aile-İş Çatışması/ İşyerindeki Pozisyona Karşılaştırma Tablosu

İşyerindeki Görev	n	Ortalama	Medyan	Min-Max	P
İşçi	22	2,71	2,4	(1,2-5)	0,790
Memur	95	2,4	2,4	(1-4,2)	
Alt Kademe Yönetici (Şef, md. yrd.)	58	2,5	2,3	(1-5)	
Yönetici (Müdür)	6	2,2	2,2	(2-2,4)	

Tablo 39’da banka personellerinin aile-iş çatışması düzeylerinin personelin işyerindeki pozisyon gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için yapılan Kruskal –Wallis H testi sonuçları incelendiğinde, banka personellerinin işyerindeki pozisyon gruplarına göre aile-iş çatışması düzeyleri arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (P=0,790). Böylece H1h hipotezi doğrulanmamıştır.

H1i: Kıdem süresi arttıkça İAYÇ azalır.

Banka personelinin iş-aile yaşam çatışması düzeylerinin bireylerin kıdem süresine göre Kruskal –Wallis H testi sonuçları Tablo 40’da verilmiştir.

Tablo 40: İş-Aile Yaşam Çatışması/ Kıdem Süresi Karşılaştırma Tablosu

Bankadaki Çalışma Süresi	Toplam	n	Ortalama	Medyan	Min-Max	P
0-2 Yıl		40	2,76	2,7	(1,6-5)	0,093
2-5 Yıl		36	2,99	3,1	(1,5-4,3)	
5-15 Yıl		82	2,99	3	(1-5)	
16 yıl ve üstü		23	2,63	2,6	(1,6-4)	

Tablo 40’da banka personellerinin iş-aile yaşam çatışması düzeylerinin personelin kıdem süresi gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için yapılan Kruskal –Wallis H testi sonuçları incelendiğinde, banka personellerinin işyerindeki kıdem süresi gruplarına göre iş-aile yaşam çatışması düzeyleri arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (P=0,093).

Banka personelinin iş-aile çatışması düzeylerinin bireylerin kıdem süresine göre Kruskal –Wallis H testi sonuçları Tablo 41’de verilmiştir.

Tablo 41: İş - Aile Çatışması/ Kıdem Süresi Karşılaştırma Tablosu

Bankadaki Çalışma Süresi	Toplam	n	Ortalama	Medyan	Min-Max	P
0-2 Yıl		40	3,03	3b	(1,4-5)	0,048*
2-5 Yıl		36	3,47	3,8a	(1,4-5)	
5-15 Yıl		82	3,46	3,6a	(1-5)	
16 yıl ve üstü		23	3,16	3b	(1,8-5)	

Tablo 41’de banka personellerinin iş-aile çatışması düzeylerinin personelin kıdem süresi gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için yapılan Kruskal – Wallis H testi sonuçları incelendiğinde, banka personellerinin işyerindeki kıdem süresi gruplarına göre iş-aile çatışması düzeyleri arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (P=0,048). 0-2 yıl ve 16 yıl ve üstü grubu 2-5 yıl ve 5-15 yıl grubundan farklılaşmaktadır. 16 yıl ve üstü grubundan farklılaşmaktadır. 2-5 yıl ve 5-15 yıl kıdeme sahip çalışanların daha yüksek seviye iş-aile çatışması yaşadıkları görülmektedir.

Banka personelinin aile-iş çatışması düzeylerinin bireylerin kıdem süresine göre Kruskal –Wallis H testi sonuçları Tablo 42’de verilmiştir.

Tablo 42: Aile-İş Çatışması/ Kıdem Süresi Karşılaştırma Tablosu

Bankadaki Çalışma Süresi	Toplam	n	Ortalama	Medyan	Min-Max	P
0-2 Yıl		40	2,49	2,4	(1,4-5)	0,212
2-5 Yıl		36	2,52	2,3	(1-4,2)	
5-15 Yıl		82	2,52	2,4	(1-5)	
16 yıl ve üstü		23	2,11	2,2	(1-3,25)	

Tablo 42’de banka personellerinin aile-iş çatışması düzeylerinin personelin kıdem süresi gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için yapılan Kruskal – Wallis H testi sonuçları incelendiğinde, banka personellerinin işyerindeki kıdem süresi gruplarına göre aile-iş çatışması düzeyleri arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (P=0,212).

Dolayısı ile ‘Kıdem süresi arttıkça İAYÇ azalır’ H11 hipotezi sadece iş-aile çatışması alt boyutunda kısmen doğrulanmıştır. Çalışma hayatına yeni başlayanların ve 16 yılın üzerinde kıdeme sahip olanların daha düşük İAÇ yaşadıkları görülmektedir.

H1i: Bankanın mevduat veya katılım bankası olması ile İAYÇ arasında ilişki vardır.

Banka personelinin iş-aile yaşam çatışması düzeylerinin bireylerin çalıştığı yerlerin mevduat bankası veya katılım bankası olması durumuna göre Mann-Whitney U testi sonuçları Tablo 43’de verilmiştir.

Tablo 43: İş-Aile Yaşam Çatışması/ Mevduat-Katılım Bankası Karşılaştırma Tablosu

Banka veya Katılım Bankası	n	Ortalama	Medyan	Min-Max	P
Mevduat Bankası	171	2,91	2,9	(1-5)	0,660
Katılım Bankası	11	2,75	3	(1,5-3,8)	

Tablo 43’de banka personellerinin iş-aile yaşam çatışması düzeylerinin çalışılan kurumun mevduat bankası veya katılım bankası gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için yapılan Kruskal –Wallis H testi sonuçları incelendiğinde, çalışılan kurumun banka veya katılım bankası gruplarına göre iş-aile yaşam çatışması düzeyleri arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (P=0,660).

Banka personelinin iş-aile çatışması düzeylerinin bireylerin çalıştığı yerlerin mevduat bankası veya katılım bankası olması durumuna göre Mann-Whitney U testi sonuçları Tablo 44’de verilmiştir.

Tablo 44: İş - Aile Çatışması/ Mevduat-Katılım Bankası Karşılaştırma Tablosu

Banka veya Katılım Bankası	n	Ortalama	Medyan	Min-Max	P
Mevduat Bankası	171	3,35	3,6	(1-5)	0,212
Katılım Bankası	11	2,95	3	(1,4-4,2)	

Tablo 44’de banka personellerinin iş-aile çatışması düzeylerinin çalışılan kurumun mevduat bankası veya katılım bankası gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için yapılan Kruskal –Wallis H testi sonuçları incelendiğinde, çalışılan kurumun banka veya katılım bankası gruplarına göre iş-aile çatışması düzeyleri arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (P=0,212).

Banka personelinin aile-iş çatışması düzeylerinin bireylerin çalıştığı yerlerin mevduat bankası veya katılım bankası olması durumuna göre Mann-Whitney U testi sonuçları Tablo 45’de verilmiştir.

Tablo 45: Aile-İş Çatışması/ Mevduat-Katılım Bankası Karşılaştırma Tablosu

Banka veya Katılım Bankası	n	Ortalama	Medyan	Min-Max	P
Mevduat Bankası	171	2,46	2,4	(1-5)	0,678
Katılım Bankası	11	2,56	2,8	(1,6-3,6)	

Tablo 45’de banka personellerinin aile-iş çatışması düzeylerinin çalışılan kurumun mevduat bankası veya katılım bankası gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için yapılan Kruskal –Wallis H testi sonuçları incelendiğinde, çalışılan kurumun mevduat bankası veya katılım bankası gruplarına göre aile-iş çatışması düzeyleri arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($P=0,678$). Dolayısıyla H_1 i hipotezi doğrulanmamıştır.

H_{1j} : Bankanın kamu veya özel banka olması ile İAYÇ arasında ilişki vardır.

Banka personelinin iş-aile yaşam çatışması düzeylerinin bireylerin çalıştığı yerlerin kamu veya özel banka olması durumuna göre Mann-Whitney U testi sonuçları Tablo 46’da verilmiştir.

Tablo 46: İş-Aile Yaşam Çatışması/ Kamu-Özel Banka Karşılaştırma Tablosu

Bankanın Kamu veya Özel Kurum	n	Ortalama	Medyan	Min-Max	P
Özel sektör	72	2,85	2,9	(1-5)	0,436
Kamu	110	2,93	3	(1-5)	

Tablo 46’da banka personellerinin iş-aile yaşam çatışması düzeylerinin çalışılan kurumun kamu veya özel banka gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için yapılan Kruskal –Wallis H testi sonuçları incelendiğinde, çalışılan kurumun kamu veya özel banka gruplarına göre iş-aile yaşam çatışması düzeyleri arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($P=0,436$).

Banka personelinin iş-aile çatışması düzeylerinin bireylerin çalıştığı yerlerin kamu veya özel banka olması durumuna göre Mann-Whitney U testi sonuçları Tablo 47’de verilmiştir.

Tablo 47: İş - Aile Çatışması/ Kamu-Özel Banka Karşılaştırma Tablosu

Bankanın veya Özel Kurum	Kamu	n	Ortalama	Medyan	Min-Max	P
Özel sektör		72	3,34	3,6	(1-5)	0,829
Kamu		110	3,32	3,3	(1-5)	

Tablo 47’de banka personellerinin iş-aile çatışması düzeylerinin çalışılan kurumun kamu veya özel banka gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için yapılan Kruskal –Wallis H testi sonuçları incelendiğinde, çalışılan kurumun kamu veya özel banka gruplarına göre iş-aile yaşam çatışması düzeyleri arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (P=0,829).

Banka personelinin aile-iş çatışması düzeylerinin bireylerin çalıştığı yerlerin kamu veya özel banka olması durumuna göre Mann-Whitney U testi sonuçları Tablo 48’de verilmiştir.

Tablo 48: Aile-İş Çatışması/ Kamu-Özel Banka Karşılaştırma Tablosu

Bankanın veya Özel Kurum	Kamu	n	Ortalama	Medyan	Min-Max	P
Özel sektör		72	2,36	2,2	(1-5)	0,094
Kamu		110	2,54	2,4	(1-5)	

Tablo 48’de banka personellerinin aile-iş çatışması düzeylerinin çalışılan kurumun kamu veya özel banka gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için yapılan Kruskal –Wallis H testi sonuçları incelendiğinde, çalışılan kurumun kamu veya özel banka gruplarına göre aile-iş yaşam çatışması düzeyleri arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (P=0,094). Dolayısıyla H1j hipotezi doğrulanmamıştır.

Genel olarak H1 hipotezi, en küçük çocuk yaşı ve kıdem değişkenlerine göre doğrulanmış iken, diğer değişkenler açısından doğrulanmamıştır.

4.5.2.2. Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarının Demografik Faktörlere Göre İncelenmesi

H2a: Yaş arttıkça Ö.S. artar.

Banka personelinin örgütsel sinizm düzeylerinin yaş değişkenine göre Kruskal –Wallis H testi sonuçları Tablo 49’da verilmiştir.

Tablo 49: Örgütsel Sinizm/ Yaş Karşılaştırma Tablosu

Yaş	n	Ortalama	Medyan	Min-Max	P
25' den az	13	2,45	2,1	(1-5)	0,217
25-35	122	2,42	2,3	(1-5)	
36-45	40	2,29	2,2	(1-4,08)	
46-55	4	1,6	1,6	(1,15-2)	
55' den fazla	1	2,92	2,9	(2,92-2,92)	

Tablo 49’da banka personellerinin örgütsel sinizm düzeylerinin personelin yaş gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için yapılan Kruskal –Wallis H testi sonuçları incelendiğinde, banka personellerinin yaş gruplarına göre örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (P=0,217).

Banka personelinin örgütsel sinizmin bilişsel alt boyutuna ait düzeylerin yaş değişkenine göre Kruskal –Wallis H testi sonuçları Tablo 50’de verilmiştir.

Tablo 50: Bilişsel Boyut/ Yaş Karşılaştırma Tablosu

Yaş	n	Ortalama	Medyan	Min-Max	P
25' den az	13	2,54	2	(1-5)	0,414
25-35	122	2,52	2	(1-5)	
36-45	40	2,33	2	(1-4)	
46-55	4	1,75	2	(1-2)	
55' den fazla	1	3	3	(3-3)	

Tablo 50’de banka personellerinin örgütsel sinizmin bilişsel alt boyutuna ilişkin düzeylerinin personelin yaş gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için yapılan Kruskal –Wallis H testi sonuçları incelendiğinde, banka personellerinin yaş gruplarına göre bilişsel alt boyutuna ilişkin düzeyleri arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (P=0,414).

Banka personelinin örgütsel sinizmin duyuşsal alt boyutuna ait düzeylerin yaş değişkenine göre Kruskal –Wallis H testi sonuçları Tablo 51’de verilmiştir.

Tablo 51: Duyuşsal Boyut/ Yaş Karşılaştırma Tablosu

Yaş	n	Ortalama	Medyan	Min-Max	IQR	P
25' den az	13	2,08	2	(1-5)	2,00	0,454
25-35	122	2,16	2	(1-5)	2,00	
36-45	40	2,24	2	(1-5)	2,00	
46-55	4	1,5	1,5	(1-2)	1,00	
55' den fazla	1	3	3	(3-3)	-	

Tablo 51’de banka personellerinin örgütsel sinizmin duyuşsal alt boyutuna ilişkin düzeylerinin personelin yaş gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için yapılan Kruskal –Wallis H testi sonuçları incelendiğinde, banka personellerinin yaş gruplarına göre duyuşsal alt boyutuna ilişkin düzeyleri arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (P=0,454).

Banka personelinin örgütsel sinizmin davranışsal alt boyutuna ait düzeylerin yaş değişkenine göre Kruskal –Wallis H testi sonuçları Tablo 52’de verilmiştir.

Tablo 52: Davranışsal Boyut/ Yaş Karşılaştırma Tablosu

Yaş	n	Ortalama	Medyan	Min-Max	P
25' den az	13	2,58	2,5	(1-5)	0,125
25-35	122	2,42	2	(1-5)	
36-45	40	2,06	2	(1-4)	
46-55	4	1,5	1,5	(1-2)	
55' den fazla	1	3	3	(3-3)	

Tablo 52’de banka personellerinin örgütsel sinizmin davranışsal alt boyutuna ilişkin düzeylerinin personelin yaş gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için yapılan Kruskal –Wallis H testi sonuçları incelendiğinde, banka personellerinin yaş gruplarına göre davranışsal alt boyutuna ilişkin düzeyleri arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (P=0,125). Dolayısı ile H2a yaş değişkenine göre doğrulanamamıştır.

H2b: Eğitim durumu yükseldikçe Ö.S. artar.

Banka personelinin örgütsel sinizm düzeylerinin eğitim değişkenine göre Kruskal – Wallis H testi sonuçları Tablo 53’de verilmiştir.

Tablo 53: Örgütsel Sinizm/ Eğitim Durumu Karşılaştırma Tablosu

Eğitim	n	Ortalama	Medyan	Min-Max	P
İlköğretim	4	1,48	1,3	(1,15-2,08)	0,080
Lise	15	2,31	2,2	(1,15-3,85)	
Y.okul	30	2,22	2	(1-3,38)	
Üniversite	122	2,44	2,4	(1-5)	
Lisans üstü	10	2,62	2,8	(1,15-3,77)	

Tablo 53’de banka personellerinin örgütsel sinizm düzeylerinin personelin eğitim gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için yapılan Kruskal – Wallis H testi sonuçları incelendiğinde, banka personellerinin eğitim gruplarına göre örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($P=0,080$).

Banka personelinin örgütsel sinizmin bilişsel boyut düzeylerinin yaş değişkenine göre Kruskal –Wallis H testi sonuçları Tablo 54’de verilmiştir.

Tablo 54: Bilişsel Boyut/ Eğitim Durumu Karşılaştırma Tablosu

Eğitim	n	Ortalama	Medyan	Min-Max	P
İlköğretim	4	1,5	1,5	(1-2)	0,237
Lise	15	2,33	2	(1-4)	
Y.okul	30	2,33	2	(1-4)	
Üniversite	122	2,53	2	(1-5)	
Lisans üstü	10	2,6	3	(1-4)	

Tablo 54’de banka personellerinin örgütsel sinizmin bilişsel alt boyutuna ilişkin düzeylerinin personelin eğitim gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için yapılan Kruskal –Wallis H testi sonuçları incelendiğinde, banka personellerinin eğitim gruplarına göre bilişsel alt boyutuna ilişkin düzeyleri arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($P=0,237$).

Banka personelinin örgütsel sinizmin duyuşsal boyut düzeylerinin yaş değişkenine göre Kruskal –Wallis H testi sonuçları Tablo 55’de verilmiştir. Banka personellerinin örgütsel sinizmin duyuşsal alt boyutuna ilişkin düzeylerinin personelin eğitim gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için yapılan Kruskal –

Wallis H testi sonuçları incelendiğinde, banka personellerinin eğitim gruplarına göre duyuşsal alt boyutuna ilişkin düzeyleri arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (P=0,116).

Tablo 55: Duyuşsal Boyut/ Eğitim Durumu Karşılaştırma Tablosu

Eğitim	n	Ortalama	Medyan	Min-Max	P
İlköğretim	4	1	1	(1-1)	0,116
Lise	15	2,1	2	(1-4)	
Y.okul	30	2,12	2	(1-4)	
Üniversite	122	2,19	2	(1-5)	
Lisans üstü	10	2,5	2	(1-5)	

Banka personelinin örgütsel sinizmin davranışsal boyut düzeylerinin yaş değişkenine göre Kruskal –Wallis H testi sonuçları Tablo 56’ da verilmiştir.

Tablo 56: Davranışsal Boyut/ Eğitim Durumu Karşılaştırma Tablosu

Eğitim	n	Ortalama	Medyan	Min-Max	P
İlköğretim	4	1,38	1	(1-2,5)	0,080
Lise	15	2,1	2	(1-4)	
Y.okul	30	2,05	2	(1-4)	
Üniversite	122	2,44	2	(1-5)	
Lisans üstü	10	2,65	3	(1-4)	

Tablo 56’da banka personellerinin örgütsel sinizmin davranışsal alt boyutuna ilişkin düzeylerinin personelin eğitim gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için yapılan Kruskal –Wallis H testi sonuçları incelendiğinde, banka personellerinin eğitim gruplarına göre davranışsal alt boyutuna ilişkin düzeyleri arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (P=0,116).

Dolayısıyla H2b hipotezi doğrulanmamıştır.

H2c: Evli çalışanların Ö.S. düzeyleri bekar çalışanlardan yüksektir.

Banka personelinin örgütsel sinizm düzeylerinin medeni durum değişkenine göre Kruskal –Wallis H testi sonuçları Tablo 57’de verilmiştir.

Tablo 57: Örgütsel Sinizm/ Medeni Durum Karşılaştırma Sonuçları

Medeni durum	n	Ortalama	Medyan	Min-Max	P
Bekâr	58	2,43	2,2	(1-5)	0,858
Evli	120	2,38	2,3	(1-4,62)	

Tablo 57’de banka personellerinin örgütsel sinizm düzeylerinin personelin medeni durum gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için yapılan Kruskal –Wallis H testi sonuçları incelendiğinde, banka personellerinin medeni durum gruplarına göre örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (P=0,858).

Banka personelinin örgütsel sinizmin bilişsel boyut düzeylerinin medeni durum değişkenine göre Kruskal –Wallis H testi sonuçları Tablo 58’de verilmiştir.

Tablo 58: Bilişsel Boyut/ Medeni Durum Karşılaştırma Sonuçları

Medeni durum	n	Ortalama	Medyan	Min-Max	P
Bekâr	58	2,43	2	(1-5)	0,687
Evli	120	2,5	2	(1-5)	

Tablo 58’de banka personellerinin örgütsel sinizmin bilişsel alt boyutuna ilişkin düzeylerinin personelin medeni durum gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için yapılan Kruskal –Wallis H testi sonuçları incelendiğinde, banka personellerinin medeni durum gruplarına göre bilişsel alt boyutuna ilişkin düzeyleri arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (P=0,687).

Banka personelinin örgütsel sinizmin duyuşsal boyut düzeylerinin medeni durum değişkenine göre Kruskal –Wallis H testi sonuçları Tablo 59’da verilmiştir

Tablo 59: Duyuşsal Boyut/ Medeni Durum Karşılaştırma Sonuçları

Medeni durum	n	Ortalama	Medyan	Min-Max	P
Bekâr	58	2,16	2	(1-5)	0,760
Evli	120	2,19	2	(1-5)	

Tablo 59’da banka personellerinin örgütsel sinizmin duyuşsal alt boyutuna ilişkin düzeylerinin personelin medeni durum gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğini

ortaya koymak için yapılan Kruskal –Wallis H testi sonuçları incelendiğinde, banka personellerinin medeni durum gruplarına göre duyuşsal alt boyutuna ilişkin düzeyleri arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (P=0,760).

Banka personelinin örgütsel sinizmin davranışsal boyut düzeylerinin medeni durum değişkenine göre Kruskal –Wallis H testi sonuçları Tablo 60’da verilmiştir.

Tablo 60: Davranışsal Boyut/ Medeni Durum Karşılaştırma Sonuçları

Medeni durum	n	Ortalama	Medyan	Min-Max	P
Bekâr	58	2,48	2	(1-5)	0,234
Evli	120	2,28	2	(1-5)	

Tablo 60’da banka personellerinin örgütsel sinizmin davranışsal alt boyutuna ilişkin düzeylerinin personelin medeni durum gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için yapılan Kruskal –Wallis H testi sonuçları incelendiğinde, banka personellerinin medeni durum gruplarına göre davranışsal alt boyutuna ilişkin düzeyleri arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (P=0,234).

Dolayısıyla H2c hipotezi doğrulanmamıştır.

H2d: Evlilik süresi arttıkça Ö.S. artar.

Banka personelinin örgütsel sinizm düzeylerinin evlilik süresi değişkenine göre Kruskal –Wallis H testi sonuçları Tablo 61’de verilmiştir.

Tablo 61: Örgütsel Sinizm/ Evlilik Süresi Karşılaştırma Sonuçları

Evlilik süresi	n	Ortalama	Medyan	Min-Max	P
0-3	36	2,28	2,1ab	(1-3,92)	0,043*
4-7	40	2,59	2,7a	(1-4,08)	
8-15	31	2,5	2,3a	(1,46-4,62)	
15 Üstü	16	2,02	2b	(1-3,85)	

Tablo 61’de banka personellerinin örgütsel sinizm düzeylerinin personelin evlilik süresi gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için yapılan Kruskal –Wallis H testi sonuçları incelendiğinde, banka personellerinin evlilik süresi gruplarına göre örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (P=0,043). 0-3 yıl

ve 15 yıl üstü evlilik süresine sahip bankacıların daha düşük örgütsel sinizm düzeyine sahip oldukları görülmektedir.

Banka personelinin örgütsel sinizmin bilişsel boyut düzeylerinin evlilik süresi değişkenine göre Kruskal –Wallis H testi sonuçları Tablo 62’de verilmiştir.

Tablo 62: Bilişsel Boyut/ Evlilik Süresi Karşılaştırma Sonuçları

Evlilik süresi	n	Ortalama	Medyan	Min-Max	P
0-3	36	2,33	2	(1-4)	0,113
4-7	40	2,75	3	(1-5)	
8-15	31	2,65	2	(1-4)	
15 Üstü	16	2,13	2	(1-4)	

Tablo 62’de banka personellerinin örgütsel sinizmin bilişsel alt boyutuna ilişkin düzeylerinin personelin evlilik süresi gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için yapılan Kruskal –Wallis H testi sonuçları incelendiğinde, banka personellerinin medeni durum gruplarına göre bilişsel alt boyutuna ilişkin düzeyleri arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (P=0,113).

Banka personelinin örgütsel sinizmin duyuşsal boyut düzeylerinin evlilik süresi değişkenine göre Kruskal –Wallis H testi sonuçları Tablo 63’de verilmiştir.

Tablo 63: Duyuşsal Boyut/ Evlilik Süresi Karşılaştırma Sonuçları

Evlilik süresi	n	Ortalama	Medyan	Min-Max	P
0-3	36	2	2	(1-4)	0,356
4-7	40	2,31	2	(1-5)	
8-15	31	2,34	2	(1-5)	
15 Üstü	16	2	2	(1-4)	

Tablo 63’de banka personellerinin örgütsel sinizmin duyuşsal alt boyutuna ilişkin düzeylerinin personelin evlilik süresi gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için yapılan Kruskal –Wallis H testi sonuçları incelendiğinde, banka personellerinin medeni durum gruplarına göre duyuşsal alt boyutuna ilişkin düzeyleri arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (P=0,356).

Banka personelinin örgütsel sinizmin davranışsal boyut düzeylerinin evlilik süresi değişkenine göre Kruskal –Wallis H testi sonuçları Tablo 64’de verilmiştir. Banka

personellerinin örgütsel sinizmin davranışsal alt boyutuna ilişkin düzeylerinin personelin evlilik süresi gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için yapılan Kruskal –Wallis H testi sonuçları incelendiğinde, banka personellerinin evlilik süresi gruplarına göre davranışsal alt boyutuna ilişkin düzeyleri arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (P=0,005).

Tablo 64: Davranışsal Boyut/ Evlilik Süresi Karşılaştırma Sonuçları

Evlilik süresi	n	Ortalama	Medyan	Min-Max	P
0-3	36	2,31	2a	(1-4)	0,005**
4-7	40	2,68	2,5a	(1-5)	
8-15	31	2,31	2a	(1-5)	
15 Üstü	16	1,59	1b	(1-3)	

Dolayısı ile ‘‘ Evlilik süresi arttıkça Ö.S. artar’’ H2d hipotezi Örgütsel sinizm ve davranışsal alt boyutu açısından doğrulanmıştır. Örgütsel sinizm düzeylerinde evlilik süresine göre görülen farklılığın ise davranışsal alt boyutundan kaynaklandığı ortaya konulmuştur. 15 yıl üstü evliliği olan banka personelinin davranışsal alt boyutuna ait puanları diğer evlilik süresine sahip personelin puanından düşük olduğu belirlenmiştir (P=0,05).

H2e: Çocuk sayısı arttıkça Ö.S. artar.

Banka personelinin örgütsel sinizm düzeylerinin çocuk sayısı değişkenine göre Kruskal –Wallis H testi sonuçları Tablo 65’de verilmiştir.

Tablo 65: Örgütsel Sinizm/ Çocuk Sayısı Karşılaştırma Sonuçları

Çocuk sayısı	n	Ortalama	Medyan	Min-Max	P
0	31	2,30	2b	(1-5)	0,006**
1	58	2,59	2,7a	(1-4,08)	
2	41	2,14	2,2b	(1-3,85)	
3 ve üstü	1	3,08	3,1a	(3,08-3,08)	

Tablo 65’de banka personellerinin örgütsel sinizmin düzeylerinin personelin çocuk sayısı gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için yapılan Kruskal –Wallis H testi sonuçları incelendiğinde, banka personellerinin çocuk sayısı gruplarına göre örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki fark anlamlı bulunmuştur

(P=0,006). 1 çocuğa ve 3 ve üstü çocuğa sahip olan bankacıların hiç çocuğu olmayan veya 2 çocuğu olanlara göre daha yüksek seviyede örgütsel sinizm yaşadığı görülmektedir.

Banka personelinin örgütsel sinizmin bilişsel boyut düzeylerinin çocuk sayısı değişkenine göre Kruskal –Wallis H testi sonuçları Tablo 66’da verilmiştir.

Tablo 66: Bilişsel Boyut/ Çocuk Sayısı Karşılaştırma Sonuçları

Çocuk sayısı	n	Ortalama	Medyan	Min-Max	P
0	31	2,42	2ab	(1-5)	0,044**
1	58	2,71	3a	(1-5)	
2	41	2,24	2b	(1-5)	
3 ve üstü	1	4	4a	(4-4)	

Tablo 66’da banka personellerinin örgütsel sinizmin bilişsel alt boyutuna ilişkin düzeylerinin personelin çocuk sayısı gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için yapılan Kruskal –Wallis H testi sonuçları incelendiğinde, banka personellerinin çocuk sayısı gruplarına göre bilişsel alt boyutuna ilişkin düzeyleri arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (P=0,044). 1 çocuğa ve 3 ve üstü çocuğa sahip olan bankacıların hiç çocuğu olmayan veya 2 çocuğu olanlara göre bilişsel boyutta daha yüksek seviyede örgütsel sinizm yaşadığı görülmektedir.

Banka personelinin örgütsel sinizmin duyuşsal boyut düzeylerinin çocuk sayısı değişkenine göre Kruskal –Wallis H testi sonuçları Tablo 67’de verilmiştir.

Tablo 67: Duyuşsal Boyut/ Çocuk Sayısı Karşılaştırma Sonuçları

Çocuk sayısı	n	Ortalama	Medyan	Min-Max	P
0	31	2	2bc	(1-5)	0,007**
1	58	2,46	2ab	(1-5)	
2	41	1,88	2c	(1-4)	
3 ve üstü	1	4	4a	(4-4)	

Tablo 67’de banka personellerinin örgütsel sinizmin duyuşsal alt boyutuna ilişkin düzeylerinin personelin çocuk sayısı gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için yapılan Kruskal –Wallis H testi sonuçları incelendiğinde, banka personellerinin çocuk sayısı gruplarına göre duyuşsal alt boyutuna ilişkin düzeyleri arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (P=0,007). 1 çocuğa ve 3 ve üstü çocuğa sahip olan

bankacıların hiç çocuğu olmayan veya 2 çocuğu olanlara göre duyuşsal boyutta daha yüksek seviyede örgütsel sinizm yaşadığı görülmektedir.

Banka personelinin örgütsel sinizmin davranışsal boyut düzeylerinin çocuk sayısı değişkenine göre Kruskal –Wallis H testi sonuçları Tablo 68’de verilmiştir.

Tablo 68: Davranışsal Boyut/ Çocuk Sayısı Karşılaştırma Sonuçları

Çocuk sayısı	n	Ortalama	Medyan	Min-Max	P
0	31	2,32	2	(1-5)	0,165
1	58	2,47	2,3	(1-5)	
2	41	2,07	2	(1-4)	
3 ve üstü	1	1	1	(1-1)	

Tablo 68’de banka personellerinin örgütsel sinizmin davranışsal alt boyutuna ilişkin düzeylerinin personelin çocuk sayısı gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için yapılan Kruskal –Wallis H testi sonuçları incelendiğinde, banka personellerinin çocuk sayısı gruplarına göre davranışsal alt boyutuna ilişkin düzeyleri arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (P=0,165).

Dolayısıyla H2e hipotezi, örgütsel sinizm ve bilişsel ve duyuşsal alt boyutu açısından doğrulanmıştır. Örgütsel sinizm düzeylerinde bireylerin çocuk sayısına göre görülen farklılığın bilişsel ve duyuşsal alt boyutlarından kaynaklandığı ortaya konulmuştur. Davranışsal boyuta yansımaya bile 2 çocuğa ve 3 ve üstü çocuğa sahip çalışanların daha yüksek seviyede Ö.S. yaşadıkları görülmektedir.

H2f: Sahip olunan çocuğun yaşı küçüldükçe Ö.S. artar.

Banka personelinin örgütsel sinizm düzeylerinin en küçük çocuk yaşı değişkenine göre Kruskal –Wallis H testi sonuçları Tablo 69’da verilmiştir.

Tablo 69: Örgütsel Sinizm/ En Küçük Çocuk Yaşı Karşılaştırma Sonuçları

En küçük çocuk yaşı	n	Ortalama	Medyan	Min-Max	P
0-6	71	2,5	2,5a	(1-4,08)	0,030*
7-14	22	2,33	2,2a	(1-3,85)	
15-18	5	1,98	1,9ab	(1,08-3,15)	
19 ve üstü	4	1,46	1,4b	(1-2)	

Tablo 69’da banka personellerinin örgütsel sinizm düzeylerinin en küçük çocuk yaşı gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için yapılan Kruskal – Wallis H testi sonuçları incelendiğinde, banka personellerinin en küçük çocuk yaşı gruplarına göre örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($P=0,030$). En küçük çocuğunun yaşı 15’ den büyük olan bankacıların diğerlerine göre daha düşük örgütsel sinizm düzeylerinin olduğu görülmektedir. Dolayısıyla küçük çocuğa sahip olmayı bir örgütsel sinizm kaynağı olarak değerlendirebilmek mümkündür.

Banka personelinin örgütsel sinizmin bilişsel boyut düzeylerinin en küçük çocuk yaşı değişkenine göre Kruskal –Wallis H testi sonuçları Tablo 70’de verilmiştir.

Tablo 70: Bilişsel Boyut/ En Küçük Çocuk Yaşı Karşılaştırma Sonuçları

En küçük çocuk yaşı	n	Ortalama	Medyan	Min-Max	P
0-6	71	2,66	2a	(1-5)	0,023*
7-14	22	2,41	2a	(1-4)	
15-18	5	2	2ab	(1-3)	
19 ve üstü	4	1,25	1b	(1-2)	

Tablo 70’de banka personellerinin örgütsel sinizmin bilişsel alt boyutuna ilişkin düzeylerinin personelin en küçük çocuk yaşı gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için yapılan Kruskal –Wallis H testi sonuçları incelendiğinde, banka personellerinin en küçük çocuk yaşı gruplarına göre bilişsel alt boyutuna ilişkin düzeyleri arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($P=0,023$). Farkın kaynağını 19 ve üstü yaşa sahip çocukları olan ebeveynler oluşturmaktadır.

Banka personelinin örgütsel sinizmin duyuşsal boyut düzeylerinin evlilik süresi değişkenine göre Kruskal –Wallis H testi sonuçları Tablo 71’de verilmiştir.

Tablo 71: Duyuşsal Boyut/ En Küçük Çocuk Yaşı Karşılaştırma Sonuçları

En küçük çocuk yaşı	n	Ortalama	Medyan	Min-Max	P
0-6	71	2,27	2	(1-5)	0,067
7-14	22	2,34	2	(1-4)	
15-18	5	2	1	(1-5)	
19 ve üstü	4	1,25	1	(1-2)	

Tablo 71’de banka personellerinin örgütsel sinizmin duyuşsal alt boyutuna ilişkin düzeylerinin personelin en küçük çocuk yaşı gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için yapılan Kruskal –Wallis H testi sonuçları incelendiğinde, banka personellerinin en küçük çocuk yaşı gruplarına göre bilişsel alt boyutuna ilişkin düzeyleri arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($P=0,067$).

Banka personelinin örgütsel sinizmin davranışsal boyut düzeylerinin evlilik süresi değişkenine göre Kruskal –Wallis H testi sonuçları Tablo 72’de verilmiştir.

Tablo 72: Davranışsal Boyut/ En Küçük Çocuk Yaşı Karşılaştırma Sonuçları

En küçük çocuk yaşı	n	Ortalama	Medyan	Min-Max	P
0-6	71	2,49	2,5a	(1-5)	0,050*
7-14	22	2	2b	(1-4)	
15-18	5	1,6	1c	(1-3)	
19 ve üstü	4	1,75	1,5bc	(1-3)	

Tablo 72’de banka personellerinin örgütsel sinizmin davranışsal alt boyutuna ilişkin düzeylerinin personelin en küçük çocuk yaşı gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için yapılan Kruskal –Wallis H testi sonuçları incelendiğinde, banka personellerinin en küçük çocuk yaşı gruplarına göre davranışsal alt boyutuna ilişkin düzeyleri arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($P=0,050$).

Ortak harfi olmayan gruplar arasındaki fark istatistiki olarak önemlidir ($p<0,05$). Dolayısıyla fark 0-6 yaş grubundan kaynaklanmakta ve diğer gruplardan davranışsal boyutta daha yüksek sinizm bulunmaktadır. Dolayısıyla H2f hipotezi duyuşsal boyut dışında doğrulanmıştır. Küçük çocuğa sahip olmak örgütsel sinizmi artıran bir etken olarak görülmektedir.

H2g: Çocuğun bakımını üstlenen kişi ile Ö.S. arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Banka personelinin örgütsel sinizm düzeylerinin çocuk bakımını üstlenen değişkenine göre Kruskal –Wallis H testi sonuçları Tablo 73’de verilmiştir.

Tablo 73: Örgütsel Sinizm/ Çocuk Bakımını Üstlenen Kişi Karşılaştırma Sonuçları

Çocuğun bakımı	n	Ortalama	Medyan	Min-Max	P
Eşim	1	1,85	1,8	(1,85-1,85)	0,441
Annem-Babam	37	2,37	2,4	(1-3,46)	
Bakıcı	25	2,44	2,6	(1,15-4,08)	
Kreş	18	2,55	2,3	(1-4)	
Diğer Akraba	8	2,81	2,7	(2-3,85)	
Diğer	10	2,19	2,2	(1-3,85)	

Tablo 73’de banka personellerinin örgütsel sinizm düzeylerinin çocuğun bakımını üstlenen gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için yapılan Kruskal –Wallis H testi sonuçları incelendiğinde, banka personellerinin çocuğun bakımını üstlenen gruplarına göre örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki fark bulunmamıştır (P=0,441).

Banka personelinin örgütsel sinizmin bilişsel boyut düzeylerinin çocuk bakımını üstlenen değişkenine göre Kruskal –Wallis H testi sonuçları Tablo 74’de verilmiştir.

Tablo 74: Bilişsel Boyut/ Çocuk Bakımını Üstlenen Kişi Karşılaştırma Sonuçları

Çocuğun bakımı	n	Ortalama	Medyan	Min-Max	P
Eşim	1	3	3	(3-3)	0,169
Annem-Babam	37	2,46	2	(1-4)	
Bakıcı	25	2,36	2	(1-4)	
Kreş	18	2,89	3	(1-5)	
Diğer Akraba	8	3,25	4	(2-4)	
Diğer	10	2,4	2	(1-5)	

Tablo 74’de banka personellerinin örgütsel sinizmin bilişsel alt boyutuna ilişkin düzeylerinin personelin çocuğun bakımını üstlenen gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için yapılan Kruskal –Wallis H testi sonuçları incelendiğinde, banka personellerinin çocuğun bakımını üstlenen gruplarına göre bilişsel alt boyutuna ilişkin düzeyleri arasında fark bulunmamıştır (P=0,169).

Banka personelinin örgütsel sinizmin duyuşsal boyut düzeylerinin çocuk bakımını üstlenen değişkenine göre Kruskal –Wallis H testi sonuçları Tablo 75’de verilmiştir.

Tablo 75: Duyuşsal Boyut/ Çocuk Bakımını Üstlenen Kişi Karşılaştırma Sonuçları

Çocuğun Bakımı	n	Ortalama	Medyan	Min-Max	P
Eşim	1	1	1	(1-1)	0,624
Annem-Babam	37	2,24	2	(1-5)	
Bakıcı	25	2,22	2	(1-5)	
Kreş	18	2,39	2	(1-4)	
Diğer Akraba	8	2,5	2	(1-4)	
Diğer	10	2,1	2	(1-4)	

Tablo 75’de banka personellerinin örgütsel sinizmin duyuşsal alt boyutuna ilişkin düzeylerinin personelin çocuğun bakımını üstlenen gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için yapılan Kruskal –Wallis H testi sonuçları incelendiğinde, banka personellerinin çocuğun bakımını üstlenen gruplarına göre duyuşsal alt boyutuna ilişkin düzeyleri arasında fark bulunmamıştır (P=0,624).

Banka personelinin örgütsel sinizmin davranışsal boyut düzeylerinin çocuk bakımını üstlenen değişkenine göre Kruskal –Wallis H testi sonuçları Tablo 76’da verilmiştir.

Tablo 76: Davranışsal Boyut/ Çocuk Bakımını Üstlenen Kişi Karşılaştırma Sonuçları

Çocuğun Bakımı	n	Ortalama	Medyan	Min-Max	P
Eşim	1	2	2	(2-2)	0,517
Annem-Babam	37	2,19	2	(1-4)	
Bakıcı	25	2,54	2,5	(1-4)	
Kreş	18	2,44	2,3	(1-5)	
Diğer Akraba	8	2,5	2,5	(1-4)	
Diğer	10	1,95	2	(1-4)	

Tablo 76’da banka personellerinin örgütsel sinizmin davranışsal alt boyutuna ilişkin düzeylerinin personelin çocuğun bakımını üstlenen gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için yapılan Kruskal –Wallis H testi sonuçları incelendiğinde, banka personellerinin çocuğun bakımını üstlenen gruplarına göre davranışsal alt boyutuna ilişkin düzeyleri arasında fark bulunmamıştır (P=0,517). Dolayısıyla H2g hipotezi doğrulanmamıştır.

H2h: İşyerindeki pozisyon ile Ö.S. arasında ilişki vardır.

Banka personelinin örgütsel sinizm düzeylerinin bireylerin işyerindeki görevine göre Kruskal –Wallis H testi sonuçları Tablo 77’de verilmiştir.

Tablo 77: Örgütsel Sinizm/ İşyerindeki Pozisyon Karşılaştırma Sonuçları

İşyerindeki Görev	n	Ortalama	Medyan	Min-Max	P
İşçi	22	2,74	3	(1,15-5)	0,054
Memur	95	2,36	2,3	(1-4)	
Alt Kademe Yönetici (Şef, md. yrd.)	57	2,37	2,3	(1-5)	
Yönetici (Müdür)	6	1,72	1,7	(1,23-2,15)	

Tablo 77’de banka personellerinin örgütsel sinizm düzeylerinin bireylerin işyerindeki görevi gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için yapılan Kruskal –Wallis H testi sonuçları incelendiğinde, banka personellerinin işyerindeki görevi gruplarına göre örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki fark bulunmamıştır (P=0,054).

Banka personelinin örgütsel sinizmin bilişsel boyut düzeylerinin bireylerin işyerindeki görevine göre Kruskal –Wallis H testi sonuçları Tablo 78’de verilmiştir.

Tablo 78: Bilişsel Boyut/ İşyerindeki Pozisyon Karşılaştırma Sonuçları

İşyerindeki Görev	n	Ortalama	Medyan	Min-Max	P
İşçi	22	2,86	3	(1-5)	0,127
Memur	95	2,46	2	(1-4)	
Alt Kademe Yönetici (Şef, md. yrd.)	57	2,4	2	(1-5)	
Yönetici (Müdür)	6	1,83	2	(1-2)	

Tablo 78’de banka personellerinin örgütsel sinizmin bilişsel alt boyutuna ilişkin düzeylerinin işyerindeki görevi gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için yapılan Kruskal –Wallis H testi sonuçları incelendiğinde, banka personellerinin işyerindeki görevi gruplarına göre davranışsal alt boyutuna ilişkin düzeyleri arasında fark bulunmamıştır (P=0,127).

Banka personelinin örgütsel sinizmin duyuşsal boyut düzeylerinin bireylerin işyerindeki görevine göre Kruskal –Wallis H testi sonuçları Tablo 79’da verilmiştir.

Tablo 79: Duyuşsal Boyut/ İşyerindeki Pozisyon Karşılaştırma Sonuçları

İşyerindeki Görev	n	Ortalama	Medyan	Min-Max	P
İşçi	22	2,61	2,5	(1-5)	0,059
Memur	95	2,04	2	(1-4)	
Alt Kademe Yönetici (Şef, md. yrd.)	57	2,28	2	(1-5)	
Yönetici (Müdür)	6	1,5	1,5	(1-2)	

Tablo 79’da banka personellerinin örgütsel sinizmin duyuşsal alt boyutuna ilişkin düzeylerinin işyerindeki görevi gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için yapılan Kruskal –Wallis H testi sonuçları incelendiğinde, banka personellerinin işyerindeki görevi gruplarına göre duyuşsal alt boyutuna ilişkin düzeyleri arasında fark bulunmamıştır (P=0,059).

Banka personelinin örgütsel sinizmin davranışsal boyut düzeylerinin bireylerin işyerindeki görevine göre Kruskal –Wallis H testi sonuçları Tablo 80’de verilmiştir.

Tablo 80: Davranışsal Boyut/ İşyerindeki Pozisyon Karşılaştırma Sonuçları

İşyerindeki Görev	n	Ortalama	Medyan	Min-Max	P
İşçi	22	2,68	3	(1-5)	0,078
Memur	95	2,35	2	(1-4)	
Alt Kademe Yönetici (Şef, md. yrd.)	57	2,29	2	(1-5)	
Yönetici (Müdür)	6	1,5	1,5	(1-2)	

Tablo 80’de banka personellerinin örgütsel sinizmin davranışsal alt boyutuna ilişkin düzeylerinin işyerindeki görevi gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için yapılan Kruskal –Wallis H testi sonuçları incelendiğinde, banka personellerinin işyerindeki görevi gruplarına göre davranışsal alt boyutuna ilişkin düzeyleri arasında fark bulunmamıştır (P=0,078). Dolayısıyla H2h hipotezi doğrulanmamıştır.

H2i: Kıdem süresi arttıkça Ö.S. azalır.

Banka personelinin örgütsel sinizm düzeylerinin bireylerin kıdem süresine göre Kruskal –Wallis H testi sonuçları Tablo 81’de verilmiştir.

Tablo 81: Örgütsel Sinizm/ Kıdem Süresi Karşılaştırma Sonuçları

Bankadaki Toplam Çalışma Süresi	n	Ortalama	Medyan	Min-Max	P
0-2 Yıl	40	2,35	2,3	(1-5)	0,268
2-5 Yıl	36	2,6	2,5	(1,38-4,62)	
5-15 Yıl	81	2,34	2,2	(1-5)	
16 yıl ve üstü	23	2,22	2,2	(1-3,85)	

Tablo 81’de banka personellerinin örgütsel sinizm düzeylerinin bireylerin işyerindeki kıdem süresi gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için yapılan Kruskal –Wallis H testi sonuçları incelendiğinde, banka personellerinin işyerindeki kıdem süresi gruplarına göre örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki fark bulunmamıştır (P=0,268).

Banka personelinin örgütsel sinizmin bilişsel boyut düzeylerinin bireylerin kıdem süresine göre Kruskal –Wallis H testi sonuçları Tablo 82’de verilmiştir.

Tablo 82: Bilişsel Boyutu/ Kıdem Süresi Karşılaştırma Sonuçları

Bankadaki Toplam Çalışma Süresi	n	Ortalama	Medyan	Min-Max	P
0-2 Yıl	40	2,38	2	(1-5)	0,198
2-5 Yıl	36	2,75	3	(1-5)	
5-15 Yıl	81	2,41	2	(1-5)	
16 yıl ve üstü	23	2,3	2	(1-4)	

Tablo 82’de banka personellerinin örgütsel sinizmin bilişsel alt boyutuna ilişkin düzeylerinin işyerindeki kıdem süresi gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için yapılan Kruskal –Wallis H testi sonuçları incelendiğinde, banka personellerinin işyerindeki kıdem süresi gruplarına göre bilişsel alt boyutuna ilişkin düzeyleri arasında fark bulunmamıştır (P=0,198).

Banka personelinin örgütsel sinizmin duyuşsal boyut düzeylerinin bireylerin kıdem süresine göre Kruskal –Wallis H testi sonuçları Tablo 83’de verilmiştir.

Tablo 83: Duyuşsal Boyutu/ Kıdem Süresi Karşılaştırma Sonuçları

Bankadaki Çalışma Süresi	Toplam	n	Ortalama	Medyan	Min-Max	P
0-2 Yıl		40	2,06	2	(1-5)	0,908
2-5 Yıl		36	2,22	2	(1-5)	
5-15 Yıl		81	2,19	2	(1-5)	
16 yıl ve üstü		23	2,17	2	(1-5)	

Tablo 83’de banka personellerinin örgütsel sinizmin duyuşsal alt boyutuna ilişkin düzeylerinin işyerindeki kıdem süresi gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için yapılan Kruskal –Wallis H testi sonuçları incelendiğinde, banka personellerinin işyerindeki kıdem süresi gruplarına göre duyuşsal alt boyutuna ilişkin düzeyleri arasında fark bulunmamıştır (P=0,908).

Banka personelinin örgütsel sinizmin davranışsal boyut düzeylerinin bireylerin kıdem süresine göre Kruskal –Wallis H testi sonuçları Tablo 84’de verilmiştir.

Tablo 84: Davranışsal Boyut/ Kıdem Süresi Karşılaştırma Sonuçları

Bankadaki Çalışma Süresi	Toplam	n	Ortalama	Medyan	Min-Max	P
0-2 Yıl		40	2,46	2,3ab	(1-5)	0,003**
2-5 Yıl		36	2,72	2,8a	(1-5)	
5-15 Yıl		81	2,25	2b	(1-5)	
16 yıl ve üstü		23	1,78	1,5c	(1-4)	

Tablo 84’de banka personellerinin örgütsel sinizmin davranışsal alt boyutuna ilişkin düzeylerinin işyerindeki kıdem süresi gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için yapılan Kruskal –Wallis H testi sonuçları incelendiğinde, banka personellerinin işyerindeki kıdem süresi gruplarına göre davranışsal alt boyutuna ilişkin düzeyleri arasında istatistiki olarak anlamlı fark bulunmuştur (P=0,003). Farklılığın nedenini 16 yıl ve üstü kıdeme sahip olanlar oluşturmaktadır. Bu grup davranışsal alt boyutta en düşük sinizm düzeyine sahiptir. En yüksek sinizm düzeyine ise 2-5 yıl kıdeme sahip olanlarda görülmektedir. Dolayısıyla H2₁ hipotezi sadece davranışsal boyutta doğrulanmıştır.

H2i: Bankanın mevduat veya katılım bankası olması ile Ö.S. arasında ilişki vardır.

Banka personelinin örgütsel sinizm düzeylerinin bireylerin mevduat bankası veya katılım bankası değişkenine göre Kruskal –Wallis H testi sonuçları Tablo 85’de verilmiştir.

Tablo 85: Örgütsel Sinizm/ Mevduat- Katılım Bankası Karşılaştırma Sonuçları

Mevduat Bankası veya Katılım Bankası	n	Ortalama	Medyan	Min-Max	P
Mevduat Bankası	170	2,41	2,3	(1-5)	0,028*
Katılım Bankası	11	1,9	2	(1,15-2,54)	

Tablo 85’de banka personellerinin örgütsel sinizm düzeylerinin işyerinin mevduat bankası veya katılım bankası gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için yapılan Kruskal –Wallis H testi sonuçları incelendiğinde, banka personellerinin işyerinin banka veya katılım bankası gruplarına göre örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki istatistiki olarak anlamlı fark bulunmuştur. (P=0,028). Katılım bankasında çalışan bankacıların daha düşük örgütsel sinizm düzeylerinin olduğu anlaşılmaktadır.

Banka personelinin örgütsel sinizmin bilişsel boyut düzeylerinin bireylerin mevduat bankası veya katılım bankası değişkenine göre Kruskal –Wallis H testi sonuçları Tablo 86’da verilmiştir.

Tablo 86: Bilişsel Boyut/ Mevduat- Katılım Bankası Karşılaştırma Sonuçları

Mevduat Bankası veya Katılım Bankası	n	Ortalama	Medyan	Min-Max	P
Mevduat Bankası	170	2,51	2	(1-5)	0,017*
Katılım Bankası	11	1,82	2	(1-4)	

Tablo 86’da banka personellerinin örgütsel sinizmin bilişsel alt boyutuna ilişkin düzeylerinin işyerinin mevduat bankası veya katılım bankası gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için yapılan Kruskal –Wallis H testi sonuçları incelendiğinde, banka personellerinin işyerinin mevduat bankası veya katılım bankası gruplarına göre bilişsel alt boyutuna ilişkin düzeyleri arasında istatistiki olarak anlamlı fark bulunmuştur (P=0,017).

Banka personelinin örgütsel sinizmin duyuşsal boyut düzeylerinin bireylerin mevduat bankası veya katılım bankası değişkenine göre Kruskal –Wallis H testi sonuçları Tablo 87’de verilmiştir.

Tablo 87: Duyuşsal Boyut/ Mevduat- Katılım Bankası Karşılaştırma Sonuçları

Mevduat Bankası veya Katılım Bankası	n	Ortalama	Medyan	Min-Max	P
Mevduat Bankası	170	2,19	2	(1-5)	0,042*
Katılım Bankası	11	1,64	1	(1-4)	

Tablo 87’de banka personellerinin örgütsel sinizmin duyuşsal alt boyutuna ilişkin düzeylerinin işyerinin mevduat bankası veya katılım bankası gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için yapılan Kruskal –Wallis H testi sonuçları incelendiğinde, banka personellerinin işyerinin mevduat bankası veya katılım bankası gruplarına göre duyuşsal alt boyutuna ilişkin düzeyleri arasında istatistiki olarak anlamlı fark bulunmuştur (P=0,042).

Banka personelinin örgütsel sinizmin davranışsal boyut düzeylerinin bireylerin mevduat bankası veya katılım bankası değişkenine göre Kruskal –Wallis H testi sonuçları Tablo 88’de verilmiştir.

Tablo 88: Davranışsal Boyut/ Mevduat- Katılım Bankası Karşılaştırma Sonuçları

Mevduat Bankası veya Katılım Bankası	n	Ortalama	Medyan	Min-Max	P
Mevduat Bankası	170	2,36	2	(1-5)	0,278
Katılım bankası	11	1,95	2	(1-3)	

Tablo 88’de banka personellerinin örgütsel sinizmin davranışsal alt boyutuna ilişkin düzeylerinin işyerinin mevduat bankası veya katılım bankası gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için yapılan Kruskal –Wallis H testi sonuçları incelendiğinde, banka personellerinin işyerinin mevduat bankası veya katılım bankası gruplarına göre davranışsal alt boyutuna ilişkin düzeyleri arasında fark bulunmamıştır (P=0,278).

Duyuşsal ve bilişsel boyutta katılım bankası çalışanlarının daha düşük örgütsel sinizme sahip olmalarına karşın bu durum davranışsal boyuta yansımamıştır. Dolayısıyla H2i hipotezi kısmen doğrulanmıştır.

H2j: Bankanın kamu veya özel banka olması ile Ö.S. arasında ilişki vardır.

Banka personelinin örgütsel sinizm düzeylerinin bireylerin kamu veya özel banka değişkenine göre Kruskal –Wallis H testi sonuçları Tablo 89’da verilmiştir.

Tablo 89: Örgütsel Sinizm/ Kamu-Özel Banka Karşılaştırma Sonuçları

Bankanın Kamu veya Özel Kurum	n	Ortalama	Medyan	Min-Max	P
Özel sektör	71	2,38	2,3	(1-5)	0,984
Kamu	110	2,38	2,2	(1-5)	

Tablo 89’da banka personellerinin örgütsel sinizm düzeylerinin kamu veya özel banka gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için yapılan Kruskal –Wallis H testi sonuçları incelendiğinde, banka personellerinin kamu veya özel banka gruplarına göre örgütsel sinizm düzeyleri arasında fark bulunmamıştır (P=0,984).

Banka personelinin örgütsel sinizmin bilişsel boyut düzeylerinin bireylerin kamu veya özel banka değişkenine göre Kruskal –Wallis H testi sonuçları Tablo 90’da verilmiştir.

Tablo 90: Bilişsel Boyut/ Kamu-Özel Banka Karşılaştırma Sonuçları

Bankanın Kamu veya Özel Kurum	n	Ortalama	Medyan	Min-Max	P
Özel sektör	71	2,59	2	(1-5)	0,228
Kamu	110	2,38	2	(1-5)	

Tablo 90’da banka personellerinin örgütsel sinizmin bilişsel alt boyutuna ilişkin düzeylerinin işyerinin özel sektör veya kamu gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için yapılan Kruskal –Wallis H testi sonuçları incelendiğinde, banka personellerinin işyerinin özel sektör veya kamu gruplarına göre bilişsell alt boyutuna ilişkin düzeyleri arasında fark bulunmamıştır (P=0,228).

Banka personelinin örgütsel sinizmin duyuşsal boyut düzeylerinin bireylerin kamu veya özel banka değişkenine göre Kruskal –Wallis H testi sonuçları Tablo 91’de verilmiştir.

Tablo 91: Duyuşsal Boyut/ Kamu-Özel Banka Karşılaştırma Sonuçları

Bankanın Kamu veya Özel Kurum	n	Ortalama	Medyan	Min-Max	P
Özel sektör	71	2,13	2	(1-5)	0,689
Kamu	110	2,18	2	(1-5)	

Tablo 91’de banka personellerinin örgütsel sinizmin duyuşsal alt boyutuna ilişkin düzeylerinin işyerinin özel sektör veya kamu gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için yapılan Kruskal –Wallis H testi sonuçları incelendiğinde, banka personellerinin işyerinin özel sektör veya kamu gruplarına göre duyuşsal alt boyutuna ilişkin düzeyleri arasında fark bulunmamıştır (P=0,689).

Banka personelinin örgütsel sinizmin davranışsal boyut düzeylerinin bireylerin kamu veya özel banka değişkenine göre Kruskal –Wallis H testi sonuçları Tablo 92’de verilmiştir.

Tablo 92: Davranışsal Boyut/ Kamu-Özel Banka Karşılaştırma Sonuçları

Bankanın Kamu veya Özel Kurum	n	Ortalama	Medyan	Min-Max	P
Özel sektör	71	2,25	2	(1-5)	0,212
Kamu	110	2,39	2	(1-5)	

Tablo 92’de banka personellerinin örgütsel sinizmin davranışsal alt boyutuna ilişkin düzeylerinin işyerinin özel sektör veya kamu gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için yapılan Kruskal –Wallis H testi sonuçları incelendiğinde, banka personellerinin işyerinin özel sektör veya kamu gruplarına göre davranışsal alt boyutuna ilişkin düzeyleri arasında fark bulunmamıştır (P=0,212). Dolayısıyla H2j hipotezi doğrulanmamıştır.

4.5.2.3. İş-Aile Yaşam Çatışması ve Alt Boyutları ile Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutları Arasındaki İlişki

H3 hipotezinde İAYÇ ve alt boyutları ile Ö.S. ve alt boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunduğu, yani, bu iki ölçekten alınan puanların birlikte artıp birlikte azaldıkları şeklinde bir iddia bulunmaktadır. Çalışanın onu istihdam eden örgüte karşı geliştirdiği negatif tutumları arttıkça genel olarak bireyin iş-aileyi ihmal etme

durumunda da artış görülmektedir. Hipotezi test etmek üzere Spearman sıra korelasyon analizi uygulanmıştır. Analiz sonucu Tablo 93’ de gösterilmiştir.

Tablo 93: Ölçekler ve Alt Boyutları Arasındaki İlişki

	1	2	3	4	5	6
İş- Aile Yaşam Çatışması (1)	1,000					
İş-Aile Çatışması (2)	0,896**	1,000				
Aile-İş Çatışması (3)	0,698**	0,500**	1,000			
Örgütsel Sinizm (4)	0,434**	0,408**	0,355**	1,000		
Ö.S. Bilişsel (5)	0,327**	0,294**	0,286**	0,841**	1,000	
Ö.S. Duyuşsal (6)	0,340**	0,359**	0,236*	0,835**	0,610**	1,000
Ö.S. Davranışsal (7)	0,365**	0,319**	0,334**	0,742**	0,505**	0,502**

*Korelasyon 0,05 seviyesinde anlamlı

** Korelasyon 0,01 seviyesinde anlamlı

Analizin tüm korelasyon sonuçları hipotezi doğrular niteliktedir. İAYÇ, İAÇ ve AİÇ ile Ö.S. ve alt boyutları arasında pozitif yönde anlamlı ilişki vardır. Korelasyon katsayısı < 0.2 ise değişkenler arasında çok zayıf ilişki , 0.2-0.4 arasında ise zayıf korelasyon 0.4-0.6 arasında ise orta şiddette korelasyon 0.6-0.8 arasında ise yüksek korelasyon 0.8> ise çok yüksek korelasyon olduğu yorumu yapılır. Korelasyon analizi sonucunda İAYÇ ve Ö.S. ölçek türlerine ait puanlar arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir ($r=0,434$, $p<0,001$). Böylece H3 hipotezi doğrulanmıştır. Dolayısıyla çalışanın onu istihdam eden örgüte karşı geliştirdiği negatif tutumları arttıkça çalışanların İAYÇ düzeylerinin arttığı, İAYÇ düzeyleri arttıkça kurumlarına karşı geliştirdikleri olumsuz davranış biçimlerinden olan örgütsel sinizm düzeylerinin de arttığı görülmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışma hayatında insanlar çok sayıda sorunla karşı karşıya kalmaktadır. Bu sorunları azaltarak çalışan mutluluğunu artırmak amacıyla bugüne kadar sayısız araştırmalar yapılmış ve öneriler geliştirilmiştir.

Bu tez çalışmasında söz konusu sorunlardan iş-aile yaşamı çatışması ve örgütsel sinizm üzerinde durulmuştur. Araştırmanın evrenini Ordu İlindeki bankalarda çalışan kadınlar oluşturmuştur. Özellikle iş-aile yaşamı çatışmasının örgütlerde yol açtığı sorunların yanısıra makro politikalar açısından da önem taşıdığı görülmektedir.

Tüm dünyada kadın istihdamı bir sorun olarak varlığını devam ettirmektedir. Türkiye için bu sorun, özellikle gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerle birlikte değerlendirildiğinde daha belirgin hale gelmektedir. AB ülkelerinin oldukça altında bulunan kadın istihdam oranlarımız, mevcut hükümetlerin çözüm aradığı konulardan biri olmuştur. Çünkü mevcut durum toplumsal ve ekonomik açıdan birçok sorunlara yol açmaktadır. Konulan istihdam hedeflerine ulaşmak Türkiye için hiç de kolay değildir. Üretilen birçok politikaya karşın istihdam oranlarında sadece birkaç puanlık artışlar sağlanabilmektedir. Çünkü Türkiye durumun çözümünde birçok olumsuz değişkene sahiptir. İşsizlik oranlarının yüksekliği, düşük büyüme oranları, bölgesel gelişmişlikteki farklılıklar, kayıt dışı istihdamın büyüklüğü, cinsiyet eşitsizlikleri, kadınların eğitim eksikliği, toplumdaki kadına bakış açısı, kadınlara yüklenen ailevi sorumluluklar, çocuk ve yaşlı bakım hizmetlerinin yetersizliği bu olumsuzların arasında ilk sayılabilecek olanlardandır.

Çoğu toplumda çocukların bakımı ve eğitimi konusunda kadına duyulan ihtiyaç ve anneliğe toplumda atfedilen değerler kadının çalışma yaşamına katılım kararı ve kariyerinde oldukça büyük öneme sahiptir. Çalışan çocuklu kadının davranışlarını ve sorunlarını inceleyen, birbirinden farklı yaklaşımlar vardır. Kimi yaklaşımlar, kadınların ücretli çalışma ve çocuk sahibi olmayı birleştirerek, ikisini birden yap stratejisine yönlendirildiklerini ve çocuk sahibi olup ona bakma isteğinin, çevrenin kadınlara annelik yapma baskısının bir içe yansıması olduğunu belirtmektedir. Bunun yanında, evde oturup çocuk yetiştirmeyi tercih eden kadınların gerçek dünyaya katılmayı

seçmediklerini vurgulayan görüşler de vardır. Ayrıca, bazı uzmanlar çalışan anneleri çocukların gelişim problemleri yüzünden suçlarken, diğerleri bütün enerjilerini çocuklarına harcayan annelerin onların gelişimlerini engellediklerini ifade etmişlerdir (Mardin, 2000: 13'den akt. Adak, 2007: 146).

Kadınların için temel sorun iş sahibi olmak gibi görünse de, iş sahibi kadınların çalıştıkları süre boyunca kendilerini ve örgütlerini etkileyen birçok problemle de karşı karşıyadır. Yapılan ampirik çalışmalar, İAYÇ ile iş tatminsizliği, iş performansında azalma, örgütsel bağlılığın azalması, motivasyon kaybı, işgücü devrinde artış gibi birçok olumsuz durum arasında ilişki olduğunu göstermektedir. Bu yüzden özellikle son yıllarda tüm dünyada kadınlar için iş ve aile yaşamını uzlaştırma politikaları, gündemi meşgul eden bir konu haline gelmiştir. Son dönemde iş ve aile yaşamını uzlaştırma politikaları, politika yapıcılar tarafından nüfusun yaşlanması sorununa bir çare olarak görülmeye ve pro-natalist (doğurganlığı artırıcı) nüfus politikalarının bir aracı olarak kullanılmaya başlanmıştır (Ulutaş, 2015: 731). Türkiye' de kadın çalışanların doğum sonrası kısmi zamanlı olarak çalışmasına yönelik yapılan son hukuki düzenlemeler de bu politikaların bir uzantısı olarak ortaya çıkmaktadır. Kısmi süreli çalışma fırsatları genel olarak çalışanların iş ve kişisel yaşam çatışmasını azaltarak iş/yaşam dengesi konusunda olumlu bir etkiye sahiptir. Düşük kariyerli ve düşük ücretli işler olarak karakterize edilen kısmi süreli çalışma trendi, daha fazla beyaz yakalı profesyonel işçinin kısmi süreli istihdam içinde yer almasıyla değişmektedir (Hayman ve Rasmussen, 2013: 49). Tek çözüm yolunu kısmi süreli çalışmaya bağlamak, doğru değildir. Mutluluğun iki temel kaynağı işten ve evlilikten duyulan tatmindir. Dolayısıyla çift kariyerli ailelerdeki eşlerin işlerinden ve yaşamlarından tatmin olması, öncelikle ev işleri ve aile sorumluluklarının eşler arasında eşit bir şekilde paylaşılması, eşlerin birbirlerinin ihtiyaçlarına karşı hassasiyet göstermesi ve birbirlerini desteklemesi ile gerçekleşecektir. Ailedeki bu bakış açısının topluma taşınarak, toplum tarafından kadınlara biçilen geleneksel kadın rolünün değişmesi; eşit işe eşit ücret verilmesi, liyakat sahibi kişilerin cinsiyetine bakılmaksızın terfi ettirilmesi gibi hususların da gerçekleşmesini sağlayacaktır (Mert ve Bekmezci, 2016: 51). Dolayısıyla kadınlara yönelik esnek çalışma imkanlarının çeşitlendirilmesi ve yaygınlaştırılmasının yanısıra aile ve toplum desteği, sorunların çözümüne katkı sağlayacaktır.

Türkiye’de aktif nüfusun yaklaşık % 43’ü, AB üyesi ülkelerde aktif nüfusun yaklaşık % 66’sı ve dünya genelinde ise aktif nüfusun yaklaşık % 61’i istihdam edilmektedir. Bu insanlar yaşamları boyunca ortalama 20 ile 30 yıllarını ve haftada ortalama 40 saatlerini işyerlerinde geçirmektedir. Bu kadar uzun süre çalışma hayatında olan bireylerin örgütsel davranışları çok önemlidir (Çakınberk, vd., 2011: 90). Bu alanda son yıllarda Türkiye’deki akademik çalışmalarda yoğun bir şekilde tartışılmaya başlayan konulardan birisinin örgütsel sinizm olduğu görülmektedir. Çalışanların ve dolayısıyla örgütlerin performanslarını etkileyen, olumsuz bir davranış biçimi olarak kendini gösteren sinizm, kadın istihdamını artırma hedefindeki bir ülke için daha da önemli hale gelmektedir. Çünkü sinizm örgütün hedeflerine ulaşmasında bir engel olduğu gibi çalışanların tatmin, bağlılık gibi örgüte karşı besledikleri duyguların da şekillendiricisi olmaktadır. Bu anlamda örgütsel sinizmin sebep ve sonuçlarını anlamak, politikaların oluşturulmasına katkı sağlayacaktır.

Türkiye’de bankacılık sektöründe iş-aile çatışmasını ve örgütsel sinizmi konu alan çalışmalar bulunmakla beraber bu iki değişkeni birlikte ele alan çalışma bulunmamaktadır. Bu anlamda çalışma ilk olması itibariyle önem taşımaktadır.

Araştırma sonuçlarına göre İAYÇ, bankacı kadınların orta düzeyde (Ort: 2,99) yaşadıkları bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır. Bu sonuç araştırmanın beklentilerin altındadır. Sektörde çalışma temposunun ağır olması, uzun çalışma saatleri ve stresli bir meslek olması itibariyle daha yüksek düzeyde çatışma beklenmektedir. Araştırmanın nispeten küçük bir ilde yapılmış olması, anketin çalışılan kurum içinde yapılmış olması, daha önceki yıllarda Çalışma Bakanlığı teftişleri neticesinde bankalara geçmiş yıllara yönelik önemli tutarlarda fazla çalışma ücreti ödettirilmesi neticesinde kurumların fazla mesai yaptırmaktan kaçınması gibi nedenlerin bu sonucun çıkmasında etkili olduğu değerlendirilmektedir. Ayrıca araştırma sonucunda İAÇ, AİÇ’ den daha yüksek bulunmuştur. Bu sonuç, Tayfur ve Arslan (2012)’ in aynı sektördeki çalışması ile ve literatürle de (Açıkgöz, 2014) uyumludur. Katılımcıların İAÇ algısının AİÇ algısından yüksek olduğu bulgusunu iş sorumluluklarının aile yaşam alanına müdahalesine izin vermekle veya bu müdahaleyi engellemekten kaçınmalarıyla açıklamak mümkündür. Çalışan annelerin iş yaşam alanından aile yaşam alanlarına yönelmiş işyeri kaynaklı çatışma nedenlerini sorunun kaynağına inerek veya kendi duygu dünyalarını

düzenleyerek elimine etme çabası göstermediklerini veya bundan vazgeçmiş olduklarını söylemek mümkündür. İAÇ ile ilişkili olarak tercih edilen var olan sorunu inkar etme, aklını başka şeylerle meşgul edip sorunu yok sayma, kendini suçlama ve kendini olayların akışına bırakma gibi fonksiyonel olmayan başa çıkma stratejileri aracılığıyla çatışmayı anlık olarak savuşturmanın gerek çalışanda, gerekse çalışanın işyerine karşı algı, tutum ve davranışlarında yabancılaşma ve uzaklaşmaya neden olabileceği dikkate alınmalıdır (Açıkgöz, 2014: 136).

Demografik faktörlerin iş- aile yaşam çatışması üzerindeki etkilerini tespit etmeye yönelik yapılan analizlerde sadece “en küçük çocuk yaşı” ve “kıdem” değişkenlerinin farklılık oluşturduğu görülmüştür. Küçük yaşta çocuğu olanların daha fazla çatışma yaşadıkları görülmektedir. Yaş büyüdükçe ailelerin ve özellikle annelerin üzerindeki sorumlulukların azalması çatışmanın da azalmasına neden olmaktadır. Bu durum beklenen bir sonuçtur. Ayrıca çalışanların kıdemi arttıkça da İAYÇ düzeyinde azalma yaşanmaktadır. İşyerindeki düzene alışılması, işyerinde söz sahibi olma imkanının artması, çocukların büyümüş olması gibi nedenler bu sonucun ortaya çıkmasına etki edebilmektedir. Literatüre bakıldığında yine bankacılık sektöründe çalışanların iş-aile çatışmasının iş yükü ve tükenmişlik üzerine aracılık etkisini ölçen Tayfur ve Arslan (2012: 162), çalışanların cinsiyet ve yaş faktörleri ile İAÇ arasında ilişki tespit edememiştir. Dolayısıyla araştırma literatürle uyumludur.

Araştırmanın bir diğer değişkeni olan Ö.S. değerlendirildiğinde ise katılanların Ö.S. düzeyi düşük (Ort: 2,31) bulunmuştur. Dolayısıyla bankacı kadınların kurumlarına karşı sinizm anlamında olumsuz görüş ve tavır beslemedikleri değerlendirilmektedir. Bu sonuç Begenirbaş ve Çalışkan (2014)’ ın aynı sektördeki sonuçları ile de uyumludur. Begenirbaş ve Turgut (2014) bankacılık sektöründe yaptıkları araştırmada çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin ortalamasını 2,57, bilişsel boyutunu 2,92, duyuşsal boyutu 2,35 ve davranışsal boyutunu 2,34 olarak bulmuşlardır. Bu araştırmada ise bankacı kadınların davranışsal alt boyuttaki ortalaması 2,33; duyuşsal boyutta 2,16; bilişsel boyutta ise 2,46 olarak tespit edilmiştir. Dolayısıyla sektörde çalışan kadınların, yoğun iş temposuna sahip, stresli bir iş yapmalarına karşın, kurumlarına karşın yüksek düzeyde sinizm beslemedikleri görülmektedir. Demografik değişkenlerin örgütsel sinizm düzeyi üzerindeki etkisine bakıldığında ise şu sonuçlara ulaşılmıştır:

Yaş artıkça örgütsel sinizmin davranışsal boyutunda azalma olduğu görülmüştür. Bilişsel ve duyuşsal boyutta bir farklılık olmamasına karşın bireylerin yaşı ilerledikçe sinik davranış gösterme eğilimlerinin azaldığı görülmektedir. Bunu yaşı getirdiği olgunluk ve hayat tecrübesine bağlamak mümkündür. Çalışanlar o duyguyu hissetse dahi yaş ilerledikçe bunu davranışa dökmekten kaçınmaktadırlar.

Bir diğer sonuç, eğitim seviyesi yükseldikçe Ö.S. de artış olduğudur. Bu sonuç Kalağan (2009)' ın sonuçlarıyla da uyumludur. Yüksek niteliklere sahip çalışanların daha sorgulayıcı oldukları değerlendirilmektedir.

Bankadaki toplam çalışma süresi artıkça örgütsel sinizmin davranışsal boyutunda azalma olduğu, çalışanın en küçük çocuğunun yaşı artıkça İAYÇ ve Ö.S. bilişsel ve davranışsal alt boyutlarında azalma olduğu çalışmanın diğer bulgularıdır. İşyerinde kazanılan kıdem, iş değişikliğini göze alma ihtimalini zayıflatmaktadır. Ayrıca işyerinde birşeylerin değişebileceğine yönelik beklentilerin azalması çalışanın bilişsel ve duyuşsal boyutta yaşadıklarını davranışa dökme eğilimini törpüleyebilmektedir. Çalışan kadınların sahip oldukları çocukların yaşı, örgütsel davranışı da etkilemektedir. Bu demografik durum, değişkenlerimiz arasında en belirgin etkiye sahiptir. İAYÇ ve tüm alt boyutları ile Ö.S.' nin duyuşsal boyutu haricinde tüm boyutlarında en küçük çocuğun yaşı farklılık oluşturmaktadır. Çocuğun yaşı ile değişkenler arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Çocuğun yaşı küçüldükçe kadına düşen sorumluluklar artmakta, çevre kadına daha fazla yük yüklemektedir. Buna bir de küçük çocukla annesi arasındaki psikolojik bağın noksanlığı eklendiğinde, kadın daha fazla İAYÇ ve Ö.S. yaşamaktadır.

Gülbayrak ve Açık'ın Elazığ ilinde çalışan 382 kadınla yaptıkları araştırmada, kadınların %76.4'ü iş ve ev yaşantısındaki sorumluluklar nedeniyle zaman zaman bir ikileme düştüğünü; evdeki ve/veya işteki rollerini yerine getirememekten dolayı roller arası çatışma yaşandığını ifade etmiştir. Kadınların yaşadıklarını ifade ettikleri rol çatışmasının yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, ekonomik statü ve eş eğitim düzeyi gibi demografik değişkenler ile arasında istatistiksel olarak farklılık saptamamıştır. Buna karşın çocuk sayısı artıkça kadınların rol çatışması yaşama oranlarının arttığını tespit etmiştir (Gülbayrak ve Açık 2004' den akt. Şahin ve Yılmaz, 2008: 189). Bu çalışmada ise bir rol çatışması türü olan İAYÇ' nin çocuk sayısından etkilenmediği görülmektedir.

Buna karşın örgütsel sinizm düzeyi üzerinde etki yaptığı, 1 ve 3 ve üzeri çocuğu olanların daha yüksek Ö.S. yaşadıkları bu araştırmanın sonuçlarındandır.

Boyalı (2011), Karaman’ da banka çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada cinsiyet, yaş grubu, öğrenim durumu, medeni durum ve kıdem süresi ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki bulamamıştır. Bu araştırmada ilgili çalışma ile uyumlu olarak yaş, eğitim durumu ve medeni durum değişkenleri açısından fark tespit edilmemiştir. Fakat kıdem süresi ile Ö.S. in davranışsal boyutu arasında bir ilişki bulunmuştur. Araştırmanın sonuçlarına göre, 16 yılın üzerinde kıdeme sahip olanların daha düşük sinik davranış gösterme eğilimde oldukları anlaşılmaktadır. Kanter ve Mirvis (1989) hiyerarşik olarak üst düzeyde yer alan işgörenin, hiyerarşik olarak alt düzeyde yer alan işgörene göre daha az örgütsel sinizm yaşadığını belirtmişlerdir. Nedenini ise yüksek düzeydeki sorumluluk sahibi olmanın yüksek düzeydeki memnuniyetle bağlantılı olması olarak açıklamıştır (Kalağan, 2009: 70). Bu araştırmada ise işyerindeki pozisyonun sinizm üzerinde etkisine rastlanmamıştır.

Begenirbaş ve Çalışkan (2014: 236), özel banka çalışanlarının kamu bankalarında çalışan meslektaşlarına göre daha sinik davranışlar sergilediğini ifade etmektedir. Bu durum araştırmanın sonuçları ile farklılaşmaktadır. Bu araştırmaya göre çalışanların kamu veya özel bankada çalışması arasında hem İAYÇ hem de Ö.S. açısından bir farklılık bulunmamaktadır. Buna karşın çalışanların Ö.S. ve bilişsel ve duyuşsal alt boyutlarının, mevduat veya katılım bankasında çalışmasına göre farklılaştıkları görülmektedir. Katılım bankasında çalışan kadınların daha düşük sinizm düzeyine sahip oldukları görülmektedir.

Araştırma sonuçları hipotezler bağlamında ele alındığında, İş-aile yaşam çatışması ve alt boyutları demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir (H1) hipotezi; en küçük çocuk yaşı değişkenine göre İAYÇ, İAÇ ve AİÇ açısından doğrulanmış, kıdem süresi ise sadece İAÇ açısından doğrulanmıştır. Diğer değişkenler açısından ise doğrulanmamıştır. Örgütsel sinizm ve alt boyutları demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir (H2) hipotezi ise; evlilik süresi Ö.S. ve Duyuşsal boyut açısından, çocuk sayısı, Ö.S., Bilişsel ve duyuşsal boyut açısından, en küçük çocuk yaşı, Ö.S., bilişsel ve davranışsal boyut açısından, kıdem süresi davranışsal boyut açısından, mevduat/katılım

bankası, Ö.S., bilişsel ve duyuşsal boyut açısından doğrulanmış, diğer değişkenler açısından ise doğrulanmamıştır.

“İş-aile yaşam çatışması ve alt boyutları ile örgütsel sinizm ve alt boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır” (H3) hipotezi ise tüm değişkenler açısından doğrulanmıştır. Tablo 93’ de görülmektedir ki; İAYÇ ile Ö.S. arasında orta, alt boyutları ile zayıf, Ö.S. ile İAÇ arasında orta, AİÇ arasında zayıf korelasyon bulunmaktadır. Dolayısıyla H1 hipotezi doğrulanmıştır. Bu anlamda literatürdeki kısıtlı çalışmalarla uyumludur. Örneğin Wang ve diğ. (2012), Çin’de kadın hemşirelerle yaptığı araştırmada, İAÇ ile sinizm arasında (β : 0,342) ve AİÇ ile sinizm arasında (β : 0,354) pozitif ve anlamlı ilişki bulmuştur. Dolayısıyla iş-aile yaşamında karşılaşılabilecek bir çatışmanın örgütsel sinizmi de artırması beklenmektedir. Örgütsel sinizm ile iş-aile çatışması arasındaki ilişkinin (β : 0,408), aile-iş çatışması ile arasındaki ilişkiden (β : 0,355) daha yüksek olduğu görülmektedir. İşin aile talepleri ile çatışması durumunda yaşanan olumsuzluğun sebebinin örgütte aranması ve suçun örgüte yüklenmesi söz konusu olabilmekte, bu durumun da örgüte karşı olumsuz davranış biçimlerinin oluşmasına neden olabileceği değerlendirilebilir.

Banka çalışanları yoğun mesai ile çalışmaları ve parasal konularla ilgilendikleri için dikkat düzeyinin tüm mesai boyunca yüksek olması nedeniyle hem bireysel hem de örgütsel olarak stres düzeyi yüksek olan bir alanda çalışmaktadırlar (Kılıç vd. 2013: 88). Bankacılık sektörü genellikle nitelikli, uzmanlaşmış, analitik düşünce gücüne sahip, yüksek eğitim almış bireyleri istihdam etmektedir. Çalışanlar arasında özellikle kadınların biyolojik ve estetik yapılarının avantajını kullanmak adına orta kademe işlerde yüksek oranda istihdam edildikleri görülmektedir (Karataş, 2013: 8). Kadınların sektörde işveren tarafından tercihlerinin yanısıra kadınlar da iş olanaklarının azlığı, mesleki saygınlık veya ücret gibi faktörlerin etkisiyle sektörde çalışmayı tercih etmektedirler. Sektörde kadınların çalışma pozisyonlarını geliştirme potansiyeli de yüksektir. Bunun için kadınların cinsiyet temelinde karşılaştığı sorunların ortadan kaldırılması temel koşuldur. Bunun yanısıra özellikle çocuk bakım yüklerinin başka omuzlarca paylaşılması sektördeki istihdam oranlarının da artmasına imkan sağlayacaktır. Yapılan son kanuni düzenlemelerle doğum yapan kadınlara kısmi süreli çalışma imkanı getirilmesi bu anlamda önemli bir gelişmedir. Fakat bu durumun

bankacılık sektörüne nasıl yansıtacağı kafalarda soru işareti uyandırmaktadır. Mevcut uygulamalara bakıldığında sektörde kısmi süreli çalışmanın var olmadığı görülmektedir. Sektörün böyle bir tercihte bulunmasının altında operasyonel nedenler mi, yoksa başka nedenler mi yatmaktadır, araştırılması gereken önemli bir konudur. Çünkü bu araştırmanın sonuçları yapılan düzenlemelerin sektördeki kadın istihdamını artırmak veya azaltmak yönünde izleyeceği yolu tespit etmeye katkı sağlayacaktır. Eğer, tam zamanlı çalışanın tercih edilmesi operasyonel nedenlerden kaynaklanıyorsa, yeni düzenlemelerden sonra kadın çalışanların sektörde tercihi konusunda önemli sıkıntılar yaşanması muhtemeldir.

Bu süreçte özellikle hükümetlere, örgütlere ve ailelere önemli görevler düşmektedir. Yapılan çalışmalar neticesinde ortaya çıkan tespitler ve devamında öneriler doğrultusunda kadının çalışma hayatının yeniden düzenlenmesi bir gereklilik olarak ortaya çıkmaktadır. Bu gerekliliği anlamış ülkeler yeni düzenlemelerle hem kadını çalışma hayatında daha görünür kılmakta, onların toplam istihdam içindeki payını artırmakta, hem de onları daha fazla mutlu kılacak düzenlemelerle, örgütsel anlamda ortaya çıkabilecek negatif tutum ve davranışların önüne geçmeye çalışmaktadırlar. Böylece verimlik artışı sağlanarak küresel yarışta öne geçmek temel amaçtır. Küreselleşme ile daha da önem kazanan verimlilik kavramı, son yıllarda örgütler için vazgeçilmez unsur olmuştur. Bu anlamda insan kaynakları politikaları verimliliğin asli unsurlarındandır. Son yıllarda özellikle hizmet sektöründe kadın işgücünün tercih edilmesi bu alanda yapılacak çalışmaların yol göstericiliğine ihtiyaç duymaktadır.

Bu çalışmada iş-aile yaşam çatışması ile örgütsel sinizm arasında orta şiddette pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir. Dolayısıyla yaşanan çatışma sadece çalışanlar üzerinde etki yapmamakta, aynı zamanda olumsuz bir davranış olarak örgüte yansımaktadır. Örgüt içinde yaşanan olumsuzlukların iş-aile yaşam çatışmasını artırması, işin diğer boyutunu oluşturmaktadır.

Bireyler ve örgütler için önemli etkiler yapan örgütsel sinizmi, azaltmak veya tamamen ortadan kaldırmak için yapılması gerekenler konusundaki öneriler şunlardır: (Boyalı, 2011:43):

- Kendilerini etkileyen kararlar konusunda çalışanların bu kararlara katılımının sağlanması
- Yöneticilerin ilişki yönelimli davranışlarının desteklenmesi ya da ödüllendirilmesi
- Çalışanları devam etmekte olan değişim çalışmalarıyla ilgili bilgilendirmek: Ne zaman, niçin ve nasıl?
- Zamanlama verimliliğini geliştirmek
- Sürpriz değişim faaliyetlerini minimum seviyede tutmak
- Sevilen ve güvenilen sözcükler kullanmak
- Mantıklı ve tutarlı pozitif mesajları kullanmak
- Çok yönlü kanallar ve tekrarlar kullanmak
- Geçmişten dersler çıkarmak
- Başarılı değişim çalışmalarını duyurmak
- İşgören perspektifinden değişimi görmek amacıyla iki yönlü bir iletişim kullanmak
- Duygularını ifade edebilmeleri için işgörelere fırsatlar sunmak
- İşgörelere danışmanlık yapmak
- Adaletli ve sürekli bir disiplin sistemi uygulamak
- Empatik bir yaklaşım benimseme
- Bütün başarılı değişikliklerin açıkça ilan edileceğinden emin olmalarını sağlamak
- Değişim eksikliği hakkında yapılan katkıları ya da onun yavaş adımlarını (ilerlemeleri) kontrol etmek ve yönetmek
- Direkt olarak (doğrudan) değişimin kendi sürecinde çalışanlarla ilgilenmek
- Değişiklikler önerildiğinde planlama sürecindeki çalışanlarla ilgilenmek
- Çalışanlara işlerini yaratma ve fırsat planlama konusunda karar vermede-almada daha fazla kontrol vermek
- Çalışanların da ilerdeki değişimlere olumlu etkilerini açıkça göstermek
- Faaliyet kurslarına seçilmiş üst yöneticinin sorumluluklarının önemini vurgulamak

Sonuç olarak, bankacı kadınların iş-aile yaşam çatışması ve örgütsel sinizm düzeyleri beklentilerin altında çıkmıştır. Her ne kadar literatürde benzer sonuçlar elde edilse de,

bu durumun gerçeği ne kadar yansıttığı şüphelidir. Bunun en büyük nedeni, bu tutumları ölçmedeki zorluklardır. Çalışanların anketlere bakış açısı, çalışılan kuruma karşı duyguların ifşa olabileceği korkusu, soruların içtenlikle cevaplanmasını engelleyebilmektedir. Nitekim kadın çalışanlarla birebir yapılan görüşmelerde şikayetçi olunan konuların fazlalığı, çalışmak zorunda olmasa veya daha rahat bir iş bulabilse bankacılığı bırakacağını ifade eden çalışanların sayısı azımsanmayacak derecededir.

Araştırmanın sonuçlarına göre evlilik ve çocuk, iş hayatında olumsuz davranışların ortaya çıkmasına neden olan iki önemli etkidir. Böyle bir durumda kadını, evde oturup eşi ve çocuklarına hizmet eden bir varlık olarak şekillendirmek sorunları çözecek midir? “Yorgan gitti, kavga bitti” deyiminde olduğu gibi, kadını çalışma hayatından çektiğimizde bu sorunlar da ortadan kalkacak mıdır? Görülmektedir ki, hayatın devamı için taşıdığı sorumluluğun yanısıra kadına yüklenen bazı görevler, bazen toplumsal ve örgütsel sıkıntılara neden olmaktadır. Ama bu sıkıntılar kadının çalışma hayatında olmamasından kaynaklanacak sıkıntılardan büyük değildir. Nitekim bu sıkıntıların uygulanacak bazı politikalarla hafifletilmesi hatta ortadan kaldırılması da mümkündür. Kuzey Avrupa ülke örnekleri bunun en güzel örneğidir. Bu ülkelerde, özellikle çocuk sahibi kadınlara verilen toplumsal ve örgütsel desteklerle yüksek kadın istihdam oranlarının yanısıra nispeten yüksek doğum oranlarına ulaşılabilmiştir. Aynı sonuçları Japon istihdam politikalarında da görebilmek mümkündür.

Türkiye’de kadın istihdam hedeflerinin yakalanabilmesi ancak kadının çalışma hayatındaki sorunlarını anlamak ve bunlara çözüm getirebilmek ile mümkündür. İş hayatı ile aile hayatlarını uyumlaştıracak politikaların benimsenmesi, örgütlerin cinsiyet eşitsizliklerini ortadan kaldıracak uygulamaları yerleştirmesi, esnek çalışma biçimlerinin güvenceli esneklik (flexicurity) sağlayan modellerde geliştirilmesi ve toplumun kadının yükünü paylaşma anlamında sağlayacağı destek, gelecekte daha zengin ve daha mutlu bir toplumun temellerini atacaktır. Son yıllarda bir takım düzenlemelerde kadın istihdamının önü açılmaya çalışılsa da istenen başarı sağlanamamaktadır. Çünkü önce toplumun, kadını çalışma hayatında asli bir unsur olarak görmesi gerekmektedir. Bunun için öncelikle yapılması gereken kadınların eğitim seviyesinin yükseltilmesidir. Kadınların işgücüne dahil olması sağlandıktan sonra en önemli sorun onları istihdam içinde tutmakta yaşanmaktadır. Çalışan

kadınların işten kendi istekleri ile ayrılmasına neden olan iki önemli etken evlilik ve çocuktur. Çalışan kadınların ev işlerindeki sorumlulukların erkek tarafından paylaşılması, üzerlerindeki yükün azalmasına neden olacaktır. Bunun yanısıra iş-ile yaşam çatışması ve örgütsel sinizmin öncüllerinden olan çocuk sahibi olma değişkeninin etkilerini zayıflatmak gerekmektedir. Görülmektedir ki özellikle küçük çocuk sahibi olmak İAYÇ ve Ö.S.' i artırmaktadır. Doğum sonrası esnek çalışma imkanlarının kısıtlı olması, çocuk bakım hizmetlerinin pahalı ve yetersiz olması, kısmi süreli çalışanların kalan sosyal güvenlik primlerini kendileri tamamlamak zorunda kalmaları, örgütlerin hamilelik ve küçük çocuk bakımı dönemlerinde kadın çalışanlara bakış açısı işleri daha da zorlaştırmaktadır. Bu şartlar altında, son dönemde yapılan kanuni düzenlemelerin sorunların çözümüne katkısı düşük olacaktır.

İş- aile yaşam çatışmasını ve örgütsel sinizmi azaltarak toplumsal ve örgütsel sorunların çözümüne yönelik şu öneriler getirilebilir:

-Yapılacak kanuni düzenlemelerle kısmi süreli çalışanların hak kaybına uğramaları engellenmeli, emeklilik için gerekli prim ödeme gün sayıları gözden geçirilmelidir.

-Çocuk bakım hizmetleri tamamen piyasa koşullarına bırakılmamalı, ya devlet eliyle küçük çocuklar için kreşler açılmalı ya da özel okul teşviğinde olduğu gibi çocuğunu kreşe gönderen kadınlara maddi destek olunmalıdır.

-Her ne kadar haftalık çalışma saatleri 45 saat olarak düzenlense ve ücreti karşılığında fazla çalışma yapılabilse de, uygulamada denetim yetersizliğinden dolayı bu sürelerin aşıldığı görülmektedir. Denetim ve ceza mekanizmasının daha işler hale getirilmesi ile istek dışı fazla çalışmanın önüne geçilmelidir.

-Örgütlerde kadınların önündeki görünmez engeller kaldırılmalı, onların üst yönetimde yer alması sağlanarak karar verici mekanizmalar içinde yer almaları sağlanmalıdır.

Erkek ve kadın yaratılışı gereği birbirinden farklı özellikler taşımaktadır. Bu birinin diğerinden üstün olduğu anlamına gelmemekte aksine ikisi arasında kurulmuş bir denge ve uyumu ifade etmektedir. Doğumdan ölüme kadar geçen süreç içerisinde ortak hayatı paylaşan kadın ve erkek, sadece toplumun en küçük yapı taşı olan aile içinde bir araya gelmemekte, aynı zamanda iş hayatında da birarada bulunmaktadır. Bu yüzden örgütler

içinde de kadın ve erkek birbirini anlamalı, gerektiğinde birbirinin açıklarını kapatmalıdır. Toplumların gelişmesi, huzuru ve refahı ancak bu temel kriterin temini ile mümkün olacaktır..



KAYNAKÇA

KİTAPLAR

- ANTON, J. (1996). Customer Relationship Management, New Jersey: Prentice-Hall Inc
- ARIKAN, R.(2004) Araştırma Teknikleri ve Rapor Hazırlama, Asil Yayın, Ankara
- AYCAN, Z., ESKİN, M., YAVUZ, S. (2007). Hayat Dengesi İş Aile ve Hayatı Dengeleme Sanatı. 1. baskı, Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- BALCI, A. (2003). Örgütsel Sosyalleşme Kuram Strateji ve Taktikler, Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- BİÇERLİ, M. K.:(2011) Çalışma Ekonomisi, Beta Yayınları, 6. Baskı, İstanbul
- ÇOLAK, Ö. F. ve KILIÇ, C., (2001) Yeni Sanayileşen Bölgelerde Kadın İşgücü Arzı:Şanlı Urfa Örneği, TİSK Yayını, No:214, Ankara
- İŞİĞİÇOK, Ö. (2005). XXI. Yüzyılda istihdam ve insana yakışır iş, Bursa, Ezgi Kitabevi, s.114.
- İSLAMOĞLU, A. H., ve ALNİAÇIK, Ü. (2013). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri (3 ed.). İstanbul: Beta Yayınları.
- KAYA, S. (2009). Kadın İşgücünün Genel Profili ve Çalışma Yaşamında Karşılaştığı Sorunlar (II). AR-GE Bülten İzmir Ticaret Odası.
- NORTHHOUSE, P.G. (2014). Liderlik Kuram ve Uygulamaları, Sürat Yayınları, İstanbul
- SANDBERG, S., (2014). Lean In, Çev.: Zeynep Koçak Yılmaz, 7.b., CEO Plus Yayınları, İstanbul
- UĞUR, A. (2008). İnsan Kaynakları Yönetimi, Sakarya Yayıncılık, Sakarya
- URHAN, B. (2011). Türkiye'de Kriz, Kadın Emeği, Hükümet Söylem ve Politikaları, Politik İktisat, Kriz ve Kalkınma, IJOPEC Publication, 315-331
- WEİNER, B., (1986). An Attributional Theory Of Motivation And Emotion. New York: Springer-Verlag.

SÜRELİ YAYINLAR

- ABRAHAM, R. (2000). Organizational Cynicism: Bases and Consequences. Genetic, Social and General Psychology Monographs, 126(39), 269-292.

AÇIKGÖZ, B. (2014). Çalışan Annelerde Başa Çıkma Stratejilerinin İş-Aile Çatışması Üzerindeki Etkileri: Zonguldak Örneği. T.C. Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yayınlanmamış Doktora Tezi.

ADAK, N. (2007). Kadınların İkilemi: İş Ve Aile Yaşamı. Sosyoloji Dergisi Ülgen Oskay’a Armağan Özel Sayısı.

ADDISON, J. T., ve OZTURK, O. D. (2012). Minimum Wages, Labor Market Institutions, And Female Employment: A Cross-Country Analysis. ILR Review, 65(4).

ADSHADE, M., ve KEAY, I. (2010). Technological and Organizational Change and the Employment of Women: Early Twentieth-Century Evidence from the Ohio Manufacturing Sector. Feminist Economics, 16(1), 129-157. doi:10.1080/13545700903382711

AKSOY, B. (2012). Bilgi Teknolojileri ve Yeni Çalışma İlişkileri. Ege Akademik Bakış, 12(3),401-414

ANAFARTA, N., SARVAN, F., ve YAPICI, N. (2008). Konaklama İşletmelerinde Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Algısı. Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi.

ANDERSSON, L., “Employee Cynicism: An Examination Using a Contract Violation Framework”, Human Relations, No. 49, 1996, 1395-1418.

ANTALYALI, Ö. L., ve ÇARIKÇI, İ. H. (2007). Gender effect on work family conflict among managers. Journal of Suleyman Demirel University Institute of Social Sciences Year, 2(6).

ARMSTRONG, D.J., C. K. RIEMENSCHNEIDER, M. W. ALLEN VE M. F. REID, (2007). “Advancement, Voluntary Turnover and Women in IT: A Cognitive Study of Work–Family Conflict”, Information & Management, 44: 142– 153.

ARI, G.S.; BAL, E.Ç. (2008) Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi, Yönetim ve Ekonomi 15/1, 131-148

ARSLAN, E. T. (2012). Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik Personelinin Genel Ve Örgütsel Sinizm Düzeyi. Doğu Üniversitesi Dergisi, 13(1), 12-27.

ASLAN, F. K. BOYLU, Y. (2014). Örgütsel Sinizm ve Psikolojik Sözleşme İhlali Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. Journal of Recreation and Tourism Research. 1(2):33-45.

ASLAN, F.K.; BOYLU, Y. (2014) Örgütsel Sinizm Ve Psikolojik Sözleşme İhlali Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma; Journal Of Recreation And Tourism Research (Jrtr), 1 (2)

- AŞIK, G. A. (2012). Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı. Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı.
- ATABAY, E. S. (2012). "İş-Aile Çatışması İle İş Tatmini İlişkisi: Banka Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama" Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Y.Lisans Tezi.
- AY, S. (2012). "Türkiye’de İşsizliğin Nedenleri: İstihdam Politikaları Üzerine Bir Değerlendirme" Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 19 (2).
- AYAN, E. (2012). "Türk Bankacılık Sektöründe İstihdam Analizi ve İstihdamın Arttırılması Olanakları" Business and Economics Research Journal, 3(1), 41-57.
- AYDIN, E. (2008). Formel ve İnfornel Kadın Çalışanların İstihdam Edilme Biçimlerinin İş Doyum Düzeyleri Üzerindeki Etkisi" Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Ens. İşletme Anabilimdalı Y.Lisans Tezi.
- AYTAÇ, S., (1999). “Çalışma Yaşamında Kadın ve Kariyer”, TİSK, Türkiye’de Kadın İşgücü Semineri, Bursa.
- BATEMAN, T.S., SAKANO, T., FUJITA, M. (1992). Roger, me, and my Attitude: Film Propaganda And Cynicism Toward Corporate Leadership. Journal of Applied Psychology, 77 (5), 768-771.
- BAKAR, Z. A., & SALLEH, R. (2015) "Role Demands, Work-Family Conflict and Motivation: A Proposed Framework" Global Business and Management Research, 7(2), 78.
- BAŞARGAN N. (2000). “2000’i Yıllarda Çalışan Kadın”, Mercek Dergisi, Mess Yayınları, Sayı:7, İstanbul.
- BANG, J. T., ve BASU, B. (2012). "Marriage, fertility and the selection of women into high-skill industries" Applied Economics Letters, 19(9), 829-834. doi:10.1080/13504851.2011.607108
- BAYRAM, L. (2005) "Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık" Sayıştay Dergisi, 59, 125-139. <http://dergi.sayistay.gov.tr/icerik/der59m6.pdf>
- BEDÜK, A. (2005) "Türkiye’de Çalışan Kadın Ve Kadın Girişimciliği" Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 3(12).
- BEGENİRBAŞ , M.; TURGUT, E.; (2014) İş Yaşamında Çalışanların Duygusal Emeklerinin Örgütsel Sinizme Etkileri: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma ; Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi Y.2014, Cilt 4, Sayı 2, ss.223-246

BEGENİRBAŞ, M., ve ÇALIŞKAN, A. (2014). Duygusal Emeğin İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Kişilerarası Çarpıklığın Aracılık Rolü. *Business and Economics Research Journal*, 5(2), 109-127.

BELET, N. H. (2013). "Kriz Olgusunun Kadına Yönelik Algıya Ve Kadın İşgücüne Etkisi" *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1).

BENER, Ö. (2009). "Ev kadınlarının çalışma yaşamına katılım konusunda görüşlerinin STK'ların yürüttüğü kadın istihdamı faaliyetleri çerçevesinde değerlendirilmesi" *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(1).

BERBER, M., ve ESER, B. Y. (2008). Türkiye' de Kadın İstihdamı: Ülke ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz. *İş,Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 10(2).

BİSHOP, K. H., BRADLEY; MİHALY, KATA. (2009). "Single Women's Labor Supply Elasticities: Trends And Policy Implications" *Industrial and Labor Relations Review*, 63(1).

BOYALI, H. (2011). Örgütsel Sinizm Ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Karaman'daki Bankalar Üzerinde Bir Uygulama. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Y.Lisans Tezi.

BRANDES, P., DHARWADKAR, R., ve DEAN, J. W. (1999). Does organizational cynicism matter? Employee and supervisor perspectives on work outcomes. Paper presented at the Eastern Academy of Management Proceedings.

BRANDES, P. ve D. DAS, (2006), Locating Behaviour Cynicism at Work: Construct Issues and Performance Implications, *Employee Health*. In Pamela L. Perrewe, Daniel C. Ganster (Ed.) *Coping and Methodologies Research in Occupational Stress and Well Being* (pp. 233-266), JAI Press, Vol: 5, New York.

BRANDES, P., CASTRO, S.L., JAMES, M.S.L., MARTINEZ, A.D., MATHERLY, T.A., FERRIS, G.R., HOCHWARTER, W.A. (2008). The Interactive Effects of Job Insecurity and Organizational Cynicism on Work Effort Following a Layoff. *Journal of Leadership& Organizational Studies*, 14 (3), 233-247.

BROWN, M., CREGAN, C. (2008). Organizational Change Cynicism: The Role Of Employee Involvement. *Human Resource Management*. Vol, 47, No, 4, ss: 667- 686.

BURNETTE, J. (2004). The wages and employment of female day-labourers in English agriculture, 1740–1850. *Economic History Review*, 4, 664–690.

BUZ, S. (2009). "Göç ve Kentleşme Sürecinde Kadınların Görünürlüğü" *Aile ve Toplum* 5, 40-50

BYRON, K., (2005). “A Meta-Analytic Review of Work-Family Conflict and its Antecedents”, *Journal of Vocational Behavior*, 67: 169-198.

CESİM, D. T., YÜCEL, A. S., KORKMAZ, M., ve ARAS, G. (2013). Türkiye’de Kadın İstihdamının Amerika Birleşik Devletlerindeki Kadın İstihdamı İle Karşılaştırılması. *TurkishStudies - International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 8(9), 1845-1863.

CONNOLLY, S. ve GREGORY, M. (2010). Dual Tracks: Part-time Work in Life-cycle Employment for British Women, *Journal of Population Economics*, Vol. 23, Num.3, June.

ÇALIK, D., ÇINAR, Ö. P. (2009). Geçmişten Günümüze Bilgi Yaklaşımları Bilgi Toplumu ve İnternet. XIV. Türkiye’de İnternet Konferansı Bildirileri.

ÇAKINBERK, A., DERİN, N., DEMİREL, E. T. (2011). Örgütsel Özdeşleşmenin Örgütsel Bağlılıkla Biçimlenmesi: Malatya ve Tunceli Özel Eğitim Kurumları Örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 89-121.

ÇARIKCI, İ.; AVŞAR, N. (2005) Kamu Kesimi Yöneticilerinde Cinsiyet Rolü Algılamalarının Aile Dostu Düzenleme ve Politikalara Etkisi; *Yönetim Bilimleri Dergisi* (3:1).

ÇARIKÇI İ.H., ÇELİKKOL, Ö.(2009) “İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi” Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,1(9), 153-170

ÇETİN, I., SEVÜKTEKİN, M. (2014). Türkiye’de Kadın İstihdamının Geleceği. *Paradoks Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 10.

ÇETİNKAYA, F. (2011). Örgütlerde Stres Kaynaklarının Çalışanların İş-Aile Çatışması Üzerindeki Etkisi Ve Afyon İl Merkezindeki Bayan Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Y.Lisans Tezi.

DEAN, J. W. JR., BRANDES, P. ve DHARWADKAR, E. (1998) “Organizational Cynicism”, *Academy of Management Review*, c.23, s.2, ss. 341-352

DEDEOĞLU,S., (2009)” Eşitlik mi Ayrımcılık mı? Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstidamı” *Çalışma ve Toplum*, 21, 41-55

DEĞİRMENCİ, E. (2003). Küreselleşme Kadına Ne Getirdi? *Toplumsal Ekoloji*, 32.

DEMİRHAN, F. E. A., ve EKONOMİ, M. (2005). Türkiye’de kadın işçilerle ilgili koruyucu yasal düzenlemeler ve 4857 sayılı yeni İş Kanunu ile getirilen yenilikler. *İTÜ Dergisi*, 4(5), 55-67.

DOĞAN, B. B., KORKUSUZ, M. R., ve ÇELİK, M. Y. (2011). Diyarbakır İlinde Özel Sektör Bünyesindeki Kadın İstihdamının Analizi. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi.

DOĞRUL, B. Ş. T., SEDA. (2010). İş-Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Esnek Çalışma. Sosyal Ve Beşeri Bilimler Dergisi, 2 (2).

EATON Judy A. (2000) “A Social Motivation Approach To Organizational Cynicism”. (Unpublished Doctoral Dissertation, Graduate Program in Psychology, York University, Toronto.

EBY, L. T., CASPER, W. J., LOCKWOOD, A., BORDEAUX, C., ve BRINLEY, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980–2002). Journal of Vocational Behavior, 66, 124–197. doi:10.1016/j.jvb.2003.11.003

EFEOĞLU, İ. E. (2006). İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi.

ERBİL, S. (2013). Otel İşletmelerinde Çalışanların Örgütsel Sinizm Algılarının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Y.Lisans Tezi.

ERDOST, H.E., KARACAOĞLU, K. ve REYHANOĞLU, M. (2007) Örgütsel Sinizm Kavramı ve İlgili Ölçeklerin Türkiye’deki Bir Firmada Test Edilmesi” 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kitabı, Sakarya Üniversitesi, Sakarya,513-523

ERDUT, Z. (2007). Enformel İstihdamın Ekonomik, Sosyal ve Siyasal Etkileri. Çalışma ve Toplum Dergisi(1), 53-82.

ERDOĞAN, M. (2015) “Psikolojik Sözleşme İhlali Algısının Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama” Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Anabilim Dalı, Doktora Tezi, Erzurum

ERGEN, S. (2015). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeyleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki. (Y.Lisans), Gazi Üniversitesi.

ERTÜRK, Ş. (2008), Uluslararası Belgeler ve Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Çalışma

FARRADİNNA, S., HALİM, F. W. (2016). The Consequences of Work-family Conflict, Burnout and Organizational Commitment among Women in Indonesia. Procedia - Social and Behavioral Sciences, 219, 241-247. doi:10.1016/j.sbspro.2016.05.012

FERNÁNDEZ, C. I. H., RAQUEL LLORENTE; FERNÁNDEZ; DÍEGO DUEÑAS. (2010). ICT employment, over-education and gender in Spain. Do information and communication technologies improve the female labour situation. *New Technology, Work and Employment*, 25(3).

FRIEDMAN, S.D. - CHRISTENSEN P. ve DEGROOT J., (2001) “İş ve Yaşam”, *Harvard Business Review: İş ve Yaşam Dengesi*, Mess Yayınları, İstanbul

FRONE, M. R. ve COOPER, M. L. (1992). “Prevalence of Work-Family Conflict: Are Work and Family Boundaries Asymmetrically Permeable?”. *Journal of Organizational Behavior*, 13(7).

FRONE, M. R., RUSSELL, M. AND COOPER, M. L. (1997), Relation of work-family conflict to health outcomes: A four-year longitudinal study of employed parents. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70: 325–335. doi: 10.1111/j.2044-8325.1997.tb00652.x

FERRİS, G. R., ADAMS, G., KOLODİNSKY, R. W., HOCHWARTER, W. A., & AMMETER, A. P. (2002). Perceptions of organizational politics: Theory and research directions The many faces of multi-level issues (pp. 179-254): Emerald.

GREENHAUS, J. H., COLLİNS, K. M. VE SHAW, J. D. (2003). “The Relation Between Work- Family Balance and Quality of Life”. *Journal of Vocational Behavior*, 63.

GREENHAUS, J. H., VE BEUTELL, N. J. (1985). “Sources of Conflict Between Work and Family Roles”. *Academy of Management Review*, 10, ss.76–88.

GÜNER, T., USLAN, Y. U., ve ÇİÇEK, Ö. (2014). Türkiye Ve Avrupa Birliği’nde Kadın İstihdamının Karşılaştırmalı İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 5(10), 55-75.

NETEMEYER, R.G., J.S. BOLES, R. MCMURRIAN, (1996) “Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales”, *Journal of Applied Psychology*, 81: 400-409.

HASSAN, Y., KASHİF-UD-DİN, Z. MİR, K. AHMAD, A. MATEEN, W. AHMAD, A.B. NASİR, (2011), “ Job Satisfaction in Private Banking Sector of Pakistan”, *Global Journal Of Management and Business Research*, Volume 11, Issue 12, December: 85-94

Hayatımızda Kadın Erkek Eşitliği, Belediye – İş sendikası AB’ye Sosyal Uyum Dizisi, Ankara.

HAYMAN, J., ve RASMUSSEN, E. (2013). Gender, Caring, Part Time Employment And Work/Life Balance. *Employment Relations Record*, 13(1).

HOCHWARTER, W. A., JAMES, M., JOHNSON, D., ve FERRÍS, G. R. (2004). The Interactive Effects of Politics Perceptions and Trait Cynicism on Work Outcomes. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 10(4), 44-57.

HOLST, E., ve KIRSCH, A. (2014). Financial Sector: Upward Trend in Share of Women on Corporate Boards Progressing Only in Small Steps. *DIW Economic Bulletin*.

İŞLER, R. (2004). İktisatta Feminizm Ve Türkiye Ekonomisinde Kadının Rolü. Süleyman Demirel Üniversitesi Yayınlanmamış Y.Lisans Tezi.

JAMES, M. S. L. ve BAKER, R. (2008) “Unionization As A Consequence Of Cynicism: The Relationship Between Social-Exchange, Cynicism And Unionization”, IABR & TLC Conference Proceedings, San Juan, Puerto Rico, ss. 1- 7.

JAMES, M.S.L. (2005). Antecedents and Consequences Of Cynicism In Organizations: An Examination Of The Potential Positive and Negative Effects On School Systems (Dissertation Of Doctor Of Philosophy), The Florida State University, Florida.

KÂHYA, C. (2013). Örgütsel Sinizm, İş Performansını Etkiler Mi? İş Tatminin Aracılık Etkisi. *Küresel İktisat ve İşletme Çalışmaları Dergisi*, 2(3).

KALAĞAN, G. (2009). Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Programı Yüksek Lisans Tezi.

KALAĞAN, G., ve GÜZELLER, C. O. (2010). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, 83-97.

KAPAR, R. (2006) “Aktif İşgücü Piyasası Politikaları”, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, Cilt 55, Sayı 1, İstanbul.

KAPAR, R. (2005) Sosyal Korumanın İşgücü Piyasasına Etkisi, Birleşik Metal İş Yayınları, İstanbul.

KAPAR, R. (2011). Hollanda’da Kadınların Kısmi Süreli İstihdamı ve Etkileri. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2.

KAPIZ, S.Ö., (2002) “İş-Aile Yaşam Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi” *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 4 (3) s. 139-153

KARATEPE, O.M. ve L. BADDAR (2005), “An Emprical Study of the Selected Consequences of Frontline Employees’ Work-Family Conflict and Family-Work Conflict”, *Tourism Management*, 27: 1017–1028.

KARABIYIK, İ. (2012). Türkiye'de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı. Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, 231-260.

KARACAOĞLU, K., ve İNCE, F. (2012). Brandes, Dharwadkar ve Dean'in (1999) Örgütsel Sinizm Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması: Kayseri Organize Sanayi Bölgesi Örneği. Business and Economics Research Journal, 3(3).

KARACAOĞLU, K., ve İNCE, F. (2013). Pozitif Örgütsel Davranışın Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkileri: Kayseri İlindeki İmalat Sanayi İşletmelerinde Bir Uygulama*. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 18(1), 181-202.

KARADUMAN, Ö. (2006). Avrupa Birliğinde Aktif İstihdam Politikaları ve Türkiye. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Programı Yüksek Lisans Tezi.

KARAKOYUN, Y. (2007). Esnek Çalışma Yoluyla Kadınların İşgücüne Katılım Oranının Ve İstihdamının Artırılması; İşkur'un Rolü. Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Uzmanlık Tezi.

KARATAŞ, A. (2013). Bankacılık Sektöründe Cinsiyete Dayalı Kariyer Farklılaşması: Muğla İli Örneği, Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi Cilt 5, Sayı 2, 2013 ISSN: 1309 -8039

KARABIYIK, G.,(2012) Türkiye'de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı, Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, 32(1), ss:231-260.

KAYA, Sait (2008), "Kadın İşgücünün Genel Profili ve Çalışma Yaşamında Karşılaştığı Sorunlar-I", İzmir Ticaret Odası AR&GE Bülteni (İzmir), s. 28-35.

KHAN, M. A. (2014). Organizational Cynicism and Employee Turnover Intention: Evidence from Banking Sector in Pakistan. Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences, 8(1), 30-41.

KIZILGÖZ, Ö.A. (2012), "Kadınların İşgücüne Katılımının Belirleyicileri: Ekonometrik Bir Analiz" Doğu Üniversitesi Dergisi, 13 (1), 88-101

KORKMAZ M., VE Alacahan D., N.,(2013) Türkiye'de Formel Piyasaya Yönelmede Kadın İşgücü Arzı Ve Gsyh Etkileri: Ampirik Bir Çalışma, Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Literature And History Of Turkish Or Turkic, 8(7) ss:887-900.

KORKMAZ, C. İ. (2011). Kişilik Sinizmi Ve Algılanan Üst Yönetim Desteğinin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisini İncelemeye Yönelik Bir Araştırma. Marmara Üniversitesi.

KUMAŞ, H., ve ÇAĞLAR, A. (2011). Türkiye’de Kadın Eksik İstihdamını Belirleyen Faktörler: Tük 2009 Hanehalkı İşgücü Anketi Ham Verileri İle Cinsiyete Dayalı Bir Karşılaştırma. Çalışma ve Toplum Dergisi, 2.

KUŞOĞLU, M. (2015); ‘‘Örgütsel Adalet, İş-aile Çatışması İlişkisi: Bankacılık sektöründe bir araştırma’’ Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı Y.Lisans Tezi

KUTANİS, R. Ö., ve ÇETİNEL, E. (2010). Adaletsizlik Algısı Sinisizmi Tetikler mi?: Bir Örnek Olay. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 26.

LAW, L. K. (2011). The Impact of Work–Family Conflict on Chinese Employees. Marriage & Family Review, 47(8), 590-604. doi:10.1080/01494929.2011.625104

MCLANAHAN, S.; JULIA ADAMS (1987); ‘‘Parenthood and Psychological WellBeing’’, Annual Review of Immunology, 5: 237-257.

MERT, İ. S., BEKMEZCİ, M. (2016). İki Kariyerli Aile Çalışanlarında İş ve Yaşam Tatmini = Job and Life Satisfactions Of Employees in Dualcareer Families. Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi = Journal of Turkish Social Sciences Research, 1(1), 47-57.

MİMAROĞLU, H., (2008). Psikolojik Sözleşmenin Personelin Tutum ve Davranışlarına Etkileri: Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerinde Bir Araştırma (Doktora Tezi), Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana, 38-55.

MİRVİS, P. H., & KANTER, D. L. (1989). Combatting Cynicism in the Workplace. National Productivity Review, 4(4), 377-394.

MİRVİS, P.H. ve KANTER, D.L. (1991) ‘‘Beyond Demography: A Psychographic Profile of The Workforce’’, Human Resource Management, c.30, s.1, ss. 45-68.

MİZRAHİ, R. ve ARACI, H. (2010). Kadın Yöneticiler ve Cam Tavan Sendromu Üzerine bir Araştırma, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, Cilt 2 Sayı 1, 149-156.

MORKOÇ, T. P. (2014). Otel Çalışanlarında Duygusal Emek ve İş-Aile Çatışması İlişkisi: İzmir Şehir Otelleri Örneği. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Programı Yayınlanmamış Doktora Tezi.

MORTAZAVİ, S., PEDHİWALA, N., SHAFİRO, M., & HAMMER, L. (2009). Work–family conflict related to culture and gender. Community, Work & Family, 12(2), 251-273. doi:10.1080/13668800902779023

MUNRO, A. (2009), Kadınlar, İş ve Sendikalar, Kadınlar ve Sendikalar, Hava-İş Kadınlar Kitaplığı, İstanbul, 11–58.

NAUS, F., VAN ITERSON, A., ve ROE, R. (2007). Organizational cynicism: Extending the exit, voice, loyalty, and neglect model of employees' responses to adverse conditions in the workplace. *Human Relations*, 60(5), 683-718. doi:10.1177/0018726707079198

NAUS, A.J.A.M. (2007) Organizational Cynicism on The Nature, Antecedents, and Consequences of Employee Cynicism Toward The Employing Organization, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Maastricht University, Maastricht, s.15-24.

NETEMEYER, R.G., J.S. BOLES, R. MCMURRIAN, (1996).“Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales”, *Journal of Applied Psychology*, 81: 400-409.

ÖKMEN, M., ve PARLAK, B. (2008). Modernleşmeden Küreselleşmeye Türk Kent Yönetimleri: Temel Nitelikler, Sorunlar Ve Projeksiyonlar. *KMU İİBF Dergisi*, 10(15).

ÖNDER, N. (2013). Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü. *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, 1(1), 35-61.

ÖZBEK, M.F. (2011) Örgüt İçerisindeki Güven Ve İşe Yabancılaşma İlişkisinde Örgüte Uyum Sağlamanın Aracı Rolü, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi Y. C.16, S.1 s.231-248

ÖZCAN, E. (2014). Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki. (Y.Lisans), Kocaeli Üniversitesi.

ÖZDAMLI, F., METE, M., ÜNAL, Ö. F., ve BİLEN, A. (2014). 3rd World Conference on Educational Technology Researches 2013, WCETR 2013, 7-9 November 2013, Antalya, Turkey Impact of Work-Family Conflict and Burnout on Performance of Accounting Professionals. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 131, 264-270. doi:http://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.04.115

ÖZGENER, Ş., ÖĞÜT, A., ve KAPLAN, M. (2008). İşgören-İşveren İlişkilerinde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Sinizm. In M. Özdevecioğlu & H. Karadal (Eds.), *Örgütsel Davranışta Seçme Konular: Organizasyonların Karanlık Yönleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar*. Ankara: İlke Yayınevi.

ÖZKALP, E. ve Ç. Kırel, (2005), Örgütsel Davranış, Anadolu Üniversitesi Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayın No: 149, Eskişehir.

ÖZMEN, F. (2012). Türkiye’de Kadın İstihdamı Ve Mikro Kredi. Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 3(6).

ÖZTÜRK, M. Y. (2010). Kapitalist Gelişme ve Kriz Sürecinde Kadın Emeği: Asya Deneyiminden Çıkarılacak Dersler. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 1.

ÖZDEMİR, Z.,YALMAN, NOYAN, Ğ., BAYRAKDAR, S. (2012). Kadın İstihdamı Ve Ekonomik Kalkınma: Geçiş Ekonomileri Örneği, International Conference on Eurasian Economies 11-13 October, Almaty- KAZAKHSTAN.

ÖZDEVECİOĞLU, M.; DORUK, N.Ç. (2009) Organizasyonlarda İş-Aile Ve Aile İş Çatışmalarının Çalışanların İş Ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı: 33, 69-99

ÖZER, M., ve BİÇERLİ K.(2003), Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi, Sosyal Bilimler Dergisi, s:55-86.

ÖZKAN, Y., ALTINSOY, A. (2005), İşsizlik ve İstihdamda Histeri Etkisi; Siyaset Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, 16. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Dergisi Özel Sayısı.

ÖZKAPLAN, N. (2009) “Duygusal Emek ve Kadın İş/Erkek İş” Çalışma ve Toplum Dergisi, 23, 15–23.

PETERS, MARJOLEİN vd. (2004); “Benefit Systems and Their Interaction with Active Labour Market Policies”, European Commission, Employment & Social Affairs DG.

PİLLAY, S., ABHAYAWANSA, S. (2014). Work–family balance: perspectives from higher education. High Education, 68, 669-690.

PUR N. (2002). “Kadın İşgücü, Erkek İşgücüne Göre Büyük Bir Ekonomik Kayıpla Karşı Karşıyadır”, Toprak İşveren Dergisi, Sayı: 53.

RATHİ, N., & M, B. (2013). Work-family conflict and job and family satisfaction: Moderating effect of social support among police personnel. Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal, 32(4), 438-454. doi:10.1108/edi-10-2012-0092

ROBERT, A. (2010). The Rise and Fall of Discipline: Economic Globalization, Administrative Reform and the Financial Crisis Public Administration Review.

RYZIN, G.G.V., (2011), “Did 9-11 Increase Public Sector Job Satisfaction in The US? A Difference In Differences Study”,11th National Public Management Research Conference, Maxwell School of Citizenship, Syracuse University, June 2-4

SCHMİD, G. (2011). Non-Standard Employment in Europe: Its Development and Consequences for the European Employment Strategy. German Policy Studies, 7(1), 171-210.

SEZGİN, O. B., TOLAY, E., ve SÜRGEVİL, O. (2016). Örgütsel Değişim Sinizmi: Çalışanların Değişime Karşı Tutumlarının İncelenmesine Yönelik Nitel Bir Araştırma. Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi, 12(45), 411-438. doi:10.14783/od.v12i45.1000020020

SHANGBO, L. (2012). Study on the Employment of Female College Graduates in an Age of Employment Equality. *Japanese Economy*, 39(3), 30-48. doi:10.2753/jes1097-203x390302

SİMHA, A., F. ELLOY, D., ve HUANG, H.-C. (2014). The moderated relationship between job burnout and organizational cynicism. *Management Decision*, 52(3), 482. doi:10.1177/0149206313484518.

SPARROW, P. R. (1996). Transitions in the Psychological Contract, Some Evidence From The Banking Sector. *Human Resource Management Journal*, 6(4).

SPECTOR, P. E., ALLEN, T. D., POELMANS, S. A. Y., LAPIERRE, L. M., COOPER, C. L., O'DRISCOLL, M., . . . PAGON, M. (2007). Cross-National Differences In Relationships Of Work Demands, Job Satisfaction, And Turnover Intentions With Work–Family Conflict. *Personnel Psychology*, 60.

SRIVASTAVA, A., ve ADAMS, J. W. (2011). Relationship Between Cynicism and Job Satisfaction: Exploration of Mechanisms. *Psychol Rep*, 108(1), 27-42. doi:10.2466/02.07.09.14.PR0.108.1.27-42

STERGIOPOULOU, E. (2014). Examining a Model Of Antecedents And Consequences Of Perceptions Of Organizational Politics (POPS): Durham University.

ŞAHİN, T., ve YILMAZ, N. (2008). İş-Aile Çatışması ve Kadın Yaşamı Üzerine Etkileri. *İ.Ü.F.N. Hem. Derg*, 16.

TAYFUR, Ö., ve ARSLAN, M. (2012). Algılanan İş Yükünün Tükenmişlik Üzerine Etkisi: İş Aile Çatışmasının Aracı Rolü H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 30 (1), 147-172.

TOKGÖZ, N., ve YILMAZ, H. (2008). Örgütsel Sinizm: Eskişehir ve Alanya'daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 283-305.

TOPGÜL, S. (2016). İş ve Aile Yaşamı Dengesi (zlığı) nin Kadın Çalışanlar Üzerindeki Etkileri/The Effects of The Work and Family Life (Im) Balance on Female Workers. *Yönetim Ve Ekonomi*, 23(1), 217.

TORUN, Y., VE ÇETİN, C. (2015). Evaluation of Organizational Cynicism on the Basis of Generations: According to Generations What is the Target of Cynicism?

TUNÇ, U. (2014). Demografik Yapıdaki Değişikliklerin İşgücü Piyasasına Etkileri Ve Aktif İstihdam Tedbirleri: Avrupa Ülkeleri Politika Ve Uygulamalarının Türkiye Açısından Değerlendirilmesi. *Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Uzmanlık Tezi*.

TURAN, Ş. (2011). Küreselleşme Sürecinde Örgütsel Değişimi Etkileyen Bir Unsur Olarak Örgütsel Sinizm Ve Karaman İli Kamu Kurumlarında Bir Çalışma. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Y.Lisans Tezi.

TURUNÇ, Ö., ve ÇELİK, M. (2010). Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanların İş-Aile, Aile-İş Çatışması, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Savunma Sektöründe Bir Araştırma. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 14(1), 209-232.

TURUNÇ, Ö., ve ÇELİK, M. (2010). Örgütsel Özdeşleşme Ve Kontrol Algılamalarının, Çalışanların İşten Ayrılma Niyeti Ve İş Performansına Etkileri. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 24(3).

TURUNÇ, Ö.; TÜRKYILMAZ, A.; KABAK, M. (2009) ‘‘Kontrol, Güven ve Örgütsel Adaletin Çalışanların İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyetine Etkilerinin Kısmi En Küçük Kareler Yöntemi İle Modellenmesi’’ 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi

TÜKELTÜRK, Ş. A., PERÇİN, N. Ş., ve GÜZEL, B. (2009). Örgütlerde Psikolojik Kontrat İhlalleri ve Sinizm İlişkisi: 4-5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma. Paper presented at the 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Eskişehir.

ULUTAŞ, Ç. Ü. (2014). Türkiye’de İş ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılması mı? Esnek Kadın İstihdamı mı? İstanbul.

ULUTAŞ, Ç.U. (2015). "İş ve Aile Politikalarını Uzlaştırma Politikaları: Türkiye’de Yeni Politika Arayışları" Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, Cilt 70, No 3, 723-750

UŞEN, Ş.,(2007). ‘‘Aktif Emek Piyasası Politikaları’’, Çalışma ve Toplum, 2007/2, 65 – 94.

UYANIK, Y. (2008). Neoliberal Küreselleşme Sürecinde İşgücü Piyasaları. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 10(2), 209-224.

VOYDANOFF, P. (2005). ‘‘Consequences of Boundary-Spanning Demands and Resources For Work-To-Family Conflict and Perceived Stress’’. Journal of Occupational Health Psychology, 10, 4.

WANG, P., LAWLER, J. J., ve SHİ, K. (2011). Implementing family-friendly employment practices in banking industry: Evidences from some African and Asian countries. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 84, 493–517. doi:10.1348/096317910X525363

- WANG, Y., CHANG, Y., FU, J., ve WANG, L. (2012). Work-family conflict and burnout among Chinese female nurses: the mediating effect of psychological capital. *BMC Public Health*, 12(915), (29 October 2012).
- WANOUS, J. P., REICHERS, A. E., & AUSTIN, J. T. (2000). Cynicism About Organizational Change. *Group&Organization Management*, 25(2), 132-153.
- WATT, J. D., ve PIOTROWSKI, C. (2008). Organizational Change Cynicism: A Review of the Literature and Intervention Strategies. *Organization Development Journal*, 26.
- WILKERSON, J. M., EVANS, W. R., & DAVIS, W. D. (2008). A Test of Coworkers' Influence on Organizational Cynicism, Badmouthing, and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Applied Social Psychology*(9),38, 2273-2292.
- YANHAN, Z. H. U., ve DIWAN, L. I. (2015). Negative Spillover Impact Of Perceptions Of Organizational Politics On Work--Family Conflict In China. *Social Behavior & Personality: an International Journal*, 43(5), 705-714. doi:10.2224/sbp.2015.43.5.705
- YASIM, Y. K. (2011). Küreselleşme Sürecinde İstihdamın Esnekleşmesi ve Kısmi Süreli İstihdam. *Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Ens. İktisat Bölümü Y.Lisans Tezi*.
- YASIM, Y.K. ve UĞUR, A., (2016). Bankacı Kadınların Örgütsel Sinizm Algılarının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Ordu İli Örneği, *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*
- YILMAZ, A, BOZKURT, Y ve İZCİ, F. (2008), “Kamu Örgütlerinde Çalışan Kadın İşgörenlerin Çalışma Yaşamlarında Karşılaştıkları Sorunlar Üzerine Bir Araştırma”, *Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9 (2), s. 89–114.
- YILDIZ, K., AKGÜN, N., & YILDIZ, S. (2013). İşe Yabancılaşma İle Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki. *International Journal of Social Science*, 6(6), 1253-1284.
- YILDIZ, S., & ŞAYLIKAY, M. (2014). The Effect of Organisational Cynicism on Alienation. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 109, 622-627. doi:10.1016/j.sbspro.2013.12.517
- YILMAZ, A., BOZKURT, Y., & İZCİ, F. (2008). Kamu Örgütlerinde Çalışan Kadın İşgörenlerin Çalışma Yaşamlarında Karşılaştıkları Sorunlar Üzerine Bir Araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2).
- YORGUN, S. (2010). Sömürü, Koruma ve Pozitif Ayrımcılıktan Çalışma Hayatının Egemen Gücü Olmaya Doğru Kadınlar: 21. Yüzyıl ve Pembeleşen Çalışma Hayatı. *Sosyoekonomi*, 1.

YÜCEL, İ.; ÇETİNKAYA, B.(2015) Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki ve Çalışanların Yaşının Bu İlişki Üzerindeki Etkisi- “Bazen Hoşlanmasak da Kalmak Zorunda Olabiliriz!” Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 19 (3): 247-271

ZİHNİOĞLU, Ö. (2013). Kadın güçlendirilmesi ve istihdam, İstanbul kültür üniversitesi, Küresel Eğilimler Serisi, Çalışma Kağıdı No.8, s.2.

İNTERNET KAYNAKLARI

Bilgi ve İletişim Teknolojileri Sektörü Raporu. (2010). (www.izka.org.tr)

Global Employment Trends for Women. (2012). International Labour Organization.

UNDP, 2014 İnsani Gelişme Raporu

ILO. (2012). Global Employment Trends for Women. International Labour Organization.

İŞKUR, 7. Genel Kurul Çalışma Raporu, 2013

TÜİK, İşgücü İstatistikleri, Ocak 2015

Türkiye Bankalar Birliği “İstatistiki Rapor: Banka, Şube ve Personel Bilgileri, 2014-Eylül”

ÖZGEÇMİŞ

1975 yılında Vakfıkebir/ Trabzon'da doğdu. İlk ve orta öğrenimi Trabzon'da, lise öğrenimini Ankara Atatürk Anadolu Lisesinde tamamladı. Lisans eğitimini Gazi Üniversitesi İ.İ.B.F. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri ilişkileri bölümünde, yüksek lisans eğitimini Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalında tamamladı. Lisans eğitimini takiben özel sektörde Coca-Cola A.Ş., Çukurova İth. Ve İhr. Türk A.Ş., Evyap Sabun Yağ Gliserin A.Ş. firmalarında farklı pozisyonlarda çalıştı. 2007 yılından beri Ordu Üniversitesi Fatsa Meslek Yüksekokulunda öğretim görevlisi olarak çalışmaktadır. Kurumda bölüm başkanlığı ve yüksekokul müdür yardımcılığı görevlerinde bulunmuştur.

Evli ve iki çocuk babasıdır. İyi derecede İngilizce bilmektedir.