



FORMEL ve ENFORMEL KADIN ÇALIŞANLARIN İSTİHDAM EDİLME BİÇİMLERİNİN İŞ DOYUM DÜZEYLERİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ



Öğr. Gör. Esra Aydın Göktepe*

ÖZET

Çalışma formel ve enformel olarak çalışan kadınların iş doyum düzeylerinin belirlenerek kadın işgücünün enformelleşmesine kadınların gözünden bakarak analizinin yapılmasını amaçlamaktadır. Elde edilen bulgularla çalışmada, hem ülke ekonomisine kayıt dışı olmanın getirdiği kayıpları önlemek hem de kadınların hak ettikleri şartlarda çalışmalarını için yasal düzenlemeler yapılması ve kadınların sosyal, ekonomik ve yasal haklarını elde etmelerini sağlamak için yurt dışındaki uygulamalar referans alınarak çözüm önerilerinde bulunmak amaçlanmaktadır. Çalışmanın yöntemi, İş doyum anketi yoluyla verilerin toplanması ve araştırmaya konu olan kadın çalışanların iş doyum düzeylerini ücret, ek gelirler, emeklilik, sendikal haklar, işin yapılış biçimi, çalışmanın getirdiği sosyal çevre ve çalışma koşullarına yönelik olarak neler beklediklerini belirleyecek şekilde modellenmiştir. Anket 7 farklı iş doyumunu alt faktörlerini içeren 42 önermeden oluşmaktadır. Araştırmanın iş doyumunu boyutları bazındaki bulguları ise şöyledir. araştırma kapsamına alınan yedi iş doyumunu boyutunda enformel olarak çalışan kadınlarda en az doyum sağlanan “ücret” “sosyal hak ve olanaklar” ve “ödülleri ve takdir edilme” boyutlarıdır. ‘çalışma koşulları’ ve ‘çalışma arkadaşları ile olan ilişkiler’ ve ‘işin yapılış şekli’ ile ilgili görüşler olumlu bulunurken “İşin Yapısı” boyutuna dair açık bir tablo ortaya çıkmamıştır. bununla birlikte, formel olarak çalışan kadınlarda ise en çok algılanan iş doyumunu boyutları ”ücret”, “ödülleri ve takdir edilme” “sosyal haklar ve olanaklar” ve “işin yapısı” boyutlarıdır. “çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkiler” ve “çalışma koşulları” ile ilgili görüşler ise negatif bulunmuştur. Çalışmanın sonunda enformel olarak çalışan kadınların formel olarak çalışan kadınlardan daha fazla iş doyumuna sahip oldukları belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Formel kadın işgücü, enformel kadın işgücü, iş doyumunu, İş doyumunun boyutları, İşgücü piyasasında kadınların sorunları

* İstanbul Arel Üniversitesi, Meslek Yüksek Okulu, İşletme Bölümü, esraaydin.goktepe@hotmail.com



The effect of formel female employees and enformel female employees' type of employment on job satisfaction

ABSTRACT

This study aims to determine the level of job satisfaction of formal and informal women employees by looking analysis of informalization of woman workforce from women eyes, by using the findings this study also aims to decrease the damage of unregistered employment for economy and offering solutions to make legal arrangement for women working in good conditions and to get social, economical and legal rights by taking up referance from foreign applications. The method of this study is structured according getting data from women employees job satisfaction level on their wage, additional income, pension, sendical rights, construction of working form, by Job Satisfaction Survey. The survey contains 42 sentences that is 7 different job satisfaction dimensions. Findings of the research concerning job satisfaction dimensions are as follows: Among the seven dimensions of job satisfaction within the scope of this research the ones in the in formel female employees are the least satisfied are 'wage', 'fringe benefits' and "awards and admiration" While the opinion concerning "working conditions", "operating procedures" and "relationship between employee" are positive no clear finding about 'type of work' emerged. on the other hand in the formel employees are at furthes satisfied are "wage", "awards and admiration", "type of work" and "fringe benefits" but other opinion concerning "working conditions", "relationship between employees", "operating procedures" are negative. At the result finding of research, there is difference between formel and informel female employees that formel female employees are significantly less satisfied than informel female employees.

Keys Words: Formel female labour force, Informel female labour force, Job Satisfaction , Facets of Job Satisfaction, Female's problems in labour market

1.GİRİŞ

Kadınların işgücüne katılımının yer, zaman ve koşullara göre değiştiği ve günümüzde de önemli değişim süreci içinde olduğu görülmektedir. Cinsiyet faktörüne bağlı olarak kadının toplumsal rolü nedeniyle iş ve aile yaşamı arasında denge kurmak zorunda kalması kadınların iş yaşamında eğitimde, iş bulma ve yükseltimede, ücretlendirmede ve sosyal haklardan yararlanmada eşitsizliklerle karşılaşmasına sebep olmaktadır. Gelir azlığı nedeniyle çalışmak zorunda olan kadın, sosyal güvencesiz, düşük statülü-gelirli işlerde çalışmak zorunda kalmıştır. Formel ekonomiden enformel ekonomiye geçiş son dönemlerde hızla yaygınlaşmaktadır. Günümüzde kadınlar eşlerinin çalışıyor ve evin geçimini sağlıyor olmalarına rağmen eve katkı sağlamak yada kendi kişisel giderlerini karşılamak için ev eksenli çalışmaya yönelerek enformel istihdama yöneldikleri görülmektedir. Bu durum kadın istihdamının enformelleşme gerekçelerine yönelik görüşlere yeni bir boyut kazandırarak, kadınların enformel istihdama yönelmelerinin kendi istekleri olduğu görüşünü getirmektedir. Enformel olarak istihdamda yer alma, çoğu zaman bir zorunluluk olsa da, son dönemlerde bazı kadınların enformel istihdamda yer almalarının kendi gönüllü tercihleri olduğunu yada olabileceğini vurgulanmaktadır. Bu çalışmada her iki istihdam türünde çalışan kadınların iş doyumları ölçülerek kadınların çalışma hayatına nasıl baktıklarını, beklentilerini, neler elde ettiklerini, karşılaştıkları sorunları ve hangi istihdam türünde beklentilerinin karşılandığını ve sorunlarına daha çok çözüm bulduklarını araştırmayı amaçlamaktadır. Çalışma amacına ulaşmak için iş doyumunu ölçümünü araç olarak kullanmaktadır. Araştırmada iş doyumunu anketinin kullanılmasının temel nedeni iş doyumunun işe yönelik beklentilerin ve işe yönelik



algılamaların farkını belirtmesidir. Çalışma üç temel bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde çalışmanın kuramsal çerçevesi çizilerek, istihdam türleri, istihdamın enformelleşme gerekçeleri, tarihsel süreç içinde kadın istihdamında yaşanan değişimler, Türkiye’de kadın istihdamı, çalışma yaşamında kadınların karşılaştıkları sorunlar ve enformel istihdamı temsilen araştırmanın uygulama bölümüne dahil olan ev eksenli çalışmaya dair bilgiler, iş doyumu kavramı, iş doyumu teorileri ve iş doyumu ölçeklerinden bahsedilmiştir.

2. ARAŞTIRMANIN KURAMSAL ÇERÇEVESİ

İstihdam, bir ülkede, bir yıllık dönemde ekonomik faaliyetlere katılacak durumda olan insan gücünün kullanılma, çalışma ya da çalıştırılma derecesini göstermektedir. Tanımda görüldüğü gibi dar anlamda istihdam tanımı yapılırken üretim faktörlerinden sadece emek unsuru ele alınmakta ve onun üretimde kullanılma oranı bize istihdamı vermektedir (Özaydın, 2000:5). Bu çalışmada da istihdamın dar anlamdaki kullanımı yani; üretim faktörlerinden yalnızca insan gücünün kullanımı, çalışması ve çalıştırılması kullanılacaktır. İstihdam kavramının ardından formel ve enformel terimlerini tanımlayacak olursak; Latince kökenli “formel” terimi, ekonomik kavram olarak, “bilinen ve kabul gören, kurallara uygun ve resmi olan” anlamına gelmektedir (Komşu, 2005:2). Formel işgücü piyasası ise, kentsel alanda endüstri, ticaret ve hizmetler sektöründe sürekli veya geçici işlerde çalışanlar ile kamu kesiminde çalışanları kapsayacak biçimde tanımlanmaktadır (Lordoğlu, Özkaplan, 2003:81). Formel teriminin hemen hemen karşıtı olan “enformel” kelimesi ise, “bilinen ve kabul gören geleneklere ve kurallara uygun olmayan, resmi ve klasik gerekliliklerin dışında kalan özelliklere sahip olma” durumunu işaret etmektedir (Komşu, 2003:15). Formel işletmeler için, hane halkları için çalışan veya belirli bir işvereni olmayanların enformel işletmeler dışındaki enformel istihdamı; düzenli sözleşmesi olmaksızın evde çalışanları, belirli bir işvereni olmaksızın gündelikçi olarak rastlantısal çalışanları, özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici çalışanları, belirli bir işveren için kısmi süreli çalışanları, formel veya enformel işletmeler için endüstride işletme dışında çalışanları (ve aracılarını) ve kayıtsız veya bildirilmemiş çalışanları kapsamaktadır (Beneria, Floro:4).

Kadın, tarihsel süreç içinde, her dönemin koşul ve niteliklerine göre değişen biçim ve statülerde ekonomik faaliyetlere katılmıştır. Bununla birlikte kadınlar, gerçek anlamda, ilk kez sanayi devrimi ile birlikte, ücretli olarak ve işçi statüsü altında çalışma yaşamı içinde yer almışlardır. Bu nedenle, tarihsel süreç içinde kadın işgücü incelenirken, sanayi devriminin temel başlangıç noktası olarak alınması ve kadının sanayi devrimi öncesi ile sanayi devrimi sonrası çalışma yaşamına katılmalarının ayrı ayrı incelenmesi gerekmektedir. Sanayi Devrimi, ilk kez ve bugünkü anlamı ile ücretli kadın işgücü kavramının doğmasına yol açan en önemli tarihsel gelişme olarak değerlendirilmektedir (Altan, Ersöz, 1980:21). Bu dönemde kamu ve hizmet sektörlerinde yaşanan büyüme, kadınların toplam işgücü içindeki oranlarını hızla arttırmıştır (Tokol, 1999:19). Ayrıca, II. Dünya Savaşı'ndan sonra uluslararası sosyal politikanın gelişiminde de önemli adımlar atılması, kadın işgücünü koruyucu ve destekleyici hukuksal düzenlemelerin geliştirilmesine yol açmıştır.

Cinsiyet faktörüne bağlı olarak kadınların iş yaşamında karşılaştıkları sorunları belli başlı dört grupta toplamak mümkündür; (Koray,2000:211); eğitim ve mesleki eğitimde eşitsizlik, iş bulma ve yükseltimede eşitsizlik, ücretlendirmede eşitsizlik ve sosyal haklardan yararlanmada eşitsizlik.Kadının toplumsal rolü nedeniyle ev hayatı ve iş hayatı arasında denge kurmak zorunda olması, meslek seçimlerini de etkilemiş ve kadınların annelik, eşlik rolünün bir uzantısı gibi değerlendirilen öğretmenlik, hemşirelik, sekreterlik gibi feminine



mesleklere yönelmesine yol açmıştır (Koray, 1993:27-34). Endüstri sektöründe kadınların, kumanda pozisyonlara yerleştirilmelerinin risk olduğu kanısı mevcut olması nedeniyle, özel sektörde çalışan kadınların geleneksel olarak kadın fonksiyonel alanı diye adlandırılan ve tepe yönetim kademeleri için kariyer yolunda olmayan insan kaynakları, şirket iletişimi, halkla ilişkiler ve pazarlama alanlarında sadece uzman pozisyonlarda çalışmakta ve yetkisiz sorumluluklar üstlenmektedirler. (Giddens, 2000:340). Ayrıca, kadın çalışanlar ve yöneticiler, daha az para kazanılan, tekdüze mesleklerde yoğunlaşmakta ya da erkeklerle aynı kategoride ama daha düşük ücret aldıkları alanlarda daha fazla görev alabilmektedirler. Örneğin İngiltere'de basit büro işlerinde çalışan kadınlar, aynı işte çalışan erkeklerin aldığı ücretin % 60'ını, kadın satış elemanları aynı işte çalışan erkeklerin aldığı ücretin % 57'sini almaktadırlar (Giddens, 2000:345). Böylece erkeksi ve kadınsı meslek ayırımının yanı sıra cinsiyete dayalı ücretlendirme de ortaya çıkmaktadır (Betz, Fitzgerald, 1987:151-157). Meslek seçimi ve ücretlendirmede yaşanan eşitsizliklerle beraber eğitim ve kariyer alanında da kadınların ikinci planda kaldığı görülmektedir. 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 donatılmamış olmalarına dayanmaktadır (Altan, Ersöz, 1994:27). Kadınların karşılaştığı bu durumun kişisel özelliklerden kaynaklanmadığı, yapılan araştırma sonuçlarına göre, evlilik ve çocukların, kadının çalışması ve kariyeri konusunda en büyük engel olduğu ortaya konmaktadır (Palmer, Hyman, 1993:65).

Cinsiyetçi iş bölümünün değişmemesi ve ev işleri ile çocuk bakımının daha çok kadına kalması, kadının bu iki alan ve farklı rolü üstlenmesi sonucunu doğurmaktadır. Araştırmalar, iş ve aile çatışması arttıkça, iş ve aile doyumunun azaldığını göstermektedir (Carlson,2000). Bu durumu doğrulayan bir araştırmada kadınların, başlangıçta çok yüksek kariyer güdülleri olmasına ve aile içindeki toplumsallaşmalarının kendilerini bu yönde çok destekleyici olmasına karşın, zamanla aile rollerinin artan taleplerinden doğan baskıların mesleklerinde uyguladıkları standartları düşürmelerine neden olduğu belirlenmiştir (Acar,1990:4).

Türkiye'de kadınların yoğun olarak istihdam edildikleri alan tarım olmuştur. Fakat tarımda yaşanan makineleşme ve bunun sonucu olarak köyden kente göç, köyde işgücü içinde görülen kadının kente geldiğinde yeterli eğitim ve mesleki bilgi-beceriye sahip olmaması nedeniyle kent işgücü piyasasına girememesine neden olmuştur. 1985'te kentlerde, tarım dışı sektörde, çalışanlardan sadece yüzde 12'si kadındır. Aynı yılın verilerine göre sanayi kesiminde çalışanlardan sadece yüzde 14'ü; hizmet sektöründe çalışanlardan yüzde 11'i kadındır. Yani nüfusun büyük çoğunluğunun göç sonucu kentlere yerleştiği 1985'lerde kadınlar büyük oranda kentsel işgücüne dâhil olamamıştır. Köyden kente göç eden kadınlar ücretsiz aile işçiliğinin başka bir biçimi olan ev hanımlığı görevini üstlenmişlerdir (Sapançalı, 1995:125-132). Elde edilen verilerin de belirttiği gibi formel ekonomiden enformel ekonomiye geçiş son dönemlerde hızla yaygınlaşmaktadır. Çünkü üretim biçiminde yaşanan dönüşümler (üretim biçiminin ve emek piyasasının esnekleşmesi, taşeronlaşma ve eve iş vermenin yaygınlaşması) kadınlar için yeni bir istihdam alanı olarak ev eksenli üretimin yaygınlaşmasına zemin hazırlamıştır. Enformel olarak istihdamda yer alma, çoğu zaman bir zorunluluk olsa da, yapılan çalışmalar az sayıda da olsa, son dönemlerde bazı kadınların enformel istihdamda yer almalarının kendi gönüllü tercihleri olduğunu zaman göstermektedir (Macoş, 2004:12).

İş doyumu, işgörenin işi ile ilgili olan çeşitli tutumlarının bir sonucudur. Yani çalışma şartları, ücret, denetim, gelişme ve ilerleme imkanları, yeteneğini kullanması, işteki sosyal



ilişkilerin boyutu, işin çevresi ve benzeri değişkenlerle ilgili olan tutumların sonucunda ortaya çıkan iş tutumudur (Blum ve Naylor, 1986:36-49). Bir diğer tanımda ise, iş doyumunu, işte tecrübe edilen ile istenilen arasındaki farkın bir fonksiyonudur (Miner, 1992:116). Sabuncuoğlu ve Tüz (2001:118) yüksek ücret, yeterli yükselme olanakları, iş arkadaşları ile ilişki kurabilme olanağı, değişik görevler, çalışma yöntemi ve hızının sıkı biçimde denetiminin, doyum sağlamanın temel güdüleyici faktörleri olduğunu belirtmişlerdir. Erdoğan (1994:236) ise, işin genel görünüm ve zorluk derecesi, ücret, ilerleme olanağı, uygun ödüllendirme, işletmede geçerli olan beşeri ilişkiler, işletmenin sosyal görünümü, çalışma koşulları ve iş güvenliğinin, iş doyumunu oluşturan, iş ve iş ortamına bağlı nedenler olduğunu ifade etmiştir. İşgörenlerin gerçekleşmesini istedikleri arzuları ile işlerinden edindikleri izlenimler birbirine uyduğunda doyum süreci başlamaktadır. Günü, organizmayı davranışa yönelten iç veya dış uyarıcıdır. Çalışmaya motive etme ise, insanı iş yapmaya, çalışmaya yönelten faktörlere ve bu faktörlere göre çalışmayı arzulamaya denir. Motive etmenin temelinde ihtiyaçlar vardır. İşgörenlerin işlerinden elde ettikleri doyum, ihtiyaçların giderilmesi düzeyi ile yakından ilişkilidir. Buradan hareketle iş doyumunu konusunda ileri sürülen teorilerin aynı zamanda motivasyon teorileri olduğunu söyleyebiliriz (Coşkuner, 2001:79). Literatür incelendiğinde, iş doyumunu konusunda ileri sürülen teorilerin üç başlık altında toplandığı görülmektedir. Bunlar: kapsam, süreç ve yapı teorileridir.

İş doyumunu teorileri, bireyleri anlamaya ve onların davranışlarını yorumlayarak içsel faktörleri belirleyip bu faktörler doğrultusunda insanları motive etmeyi amaçlamaktadırlar (Güney, 2000:480). Kapsam teorileri, ihtiyaçlar ve dürtülerin öncelik sırasının nasıl belirlendiğini araştıran teorilerdir (Yüksel, 2000:135). Kapsam teorilerinde temel hedef, işgörenlerde iş doyumunu sağlayan ihtiyaçları tek tek belirtmektir. Kapsam teorileri; Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi, Herzberg'in Çift Faktör Teorisi, Alderfer'in VİG (ERG) Teorisi ve McClelland'ın Başarma İhtiyacı Teorisidir. Süreç teorileri; iş doyumunu beklentiler, değerler ve ihtiyaçlar gibi değişkenlerin etkileşimiyle açıklamaktadır. Süreç teorileri, iş doyumunun hangi değişken ya da değişken gruplarının etkisiyle oluştuğunu ve bunların etkileşerek iş doyumunu nasıl meydana getirdiğini açıklamaktadır (Balci, 1985:42). Davranış Düzeltim ve Güçlendirme Teorisi, Vroom'un Beklenti Teorisi, Adams'ın Eşitlik Teorisi, Locke'un Değer Teorisi ve Katzell'in Fark Modeli başlıca süreç teorileridir. Yapı teorilerinin hareket noktaları, işgörenlerin işleri hakkında değerlendirme yaparken kullandıkları bilişsel süreçleri tanımlayarak motivasyon ve iş doyumunu açıklamaktır. Bu teorilerin bir varsayımı da, çalışanların, gözlemledikleri olaylara dayanarak inançlar ve tutumlar oluşturmalarıdır. Sosyal Öğrenme ve Atıfta Bulunma Doyum Teorileri süreç teorilerindedir.

3. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Araştırmanın konusu, İstanbul Alemdağ semtinde faaliyet gösteren 10 farklı hazır giyim atölyelerinde çalışan kadın çalışanların ve aynı sektörde benzer işleri evde gerçekleştiren kadın çalışanların iş doyum düzeylerinin kıyaslanması ve iş doyum düzeylerinin demografik değişkenlere göre incelenmesidir. Araştırmanın amacı, formel ve enformel kadın çalışanların iş doyum düzeylerinin belirlenmesi yoluyla, günümüzde hızla çeşitlenen ve genişleyen enformel istihdamın kadın çalışanlar tarafından tercih edilme nedenlerinin ya da başka bir söylemle kadınların enformel sektörlere ötelenme nedenlerinin belirlenmesidir. Bu amacın gerçekleştirilmesi için araştırmada aşağıdaki sorulara yanıt bulunmaya çalışılmıştır;

- a. Formel ve enformel kadın çalışanların iş doyum düzeyleri farklılaşmakta mıdır?



- b. Formel ve enformel kadın çalışanların iş doyum düzeyleri; medeni durum, istihdam edilme şekli (formel/enformel), yaş, öğrenim düzeyi, çocuk/kardeş sayısı, eş/baba çalışma durumu, çalışma yılı, sosyal güvence gibi demografik özelliklere göre farklılaşmakta mıdır?
- c. Formel ve enformel kadın çalışanların önem dereceleri ve algılama seviyeleri iş doyumunu belirleyen alt faktörlere göre farklılaşmakta mıdır?

Araştırmada elde edilen bulgular ile kadın istihdamının enformelleşme gerekçelerinin neler olduğu belirlenecektir. Aynı zamanda istihdama kadınların katılma/katılama nedenleri de dolaylı olarak belirleneceğinden, kadın çalışmalarına katkılar sağlanacak ve kayıdı dışı istihdam edilen kadınların hak ettikleri sosyal, ekonomik ve yasal haklara kavuşmalarını konu alacak bundan sonraki araştırmalara veri sağlayacaktır. Araştırmaya konu olan kadın çalışanların iş doyum düzeylerini çeşitli faktörlere göre incelemeyi ve karşılaştırmayı amaçlayan bu çalışma, ilişkisel tarama modelinde belirlenmiştir. Elde edilen veriler SPSS 12 Paket programı yardımı ile değerlendirilmiştir. İstatistiksel olarak veriler tanımlayıcı ve çıkarımsal istatistik açısından ele alınmıştır. Bu nedenle demografik soruların frekans dağılımları ele alınmıştır. Çalışmada elde edilen veriler ve puanlar normal dağılım varsayımına uymadığı için, iki gruplu karşılaştırmalarda Mann-Whitney U testi, 3 ve daha fazla gruplu karşılaştırmalarda Kruskal-Wallis H testi kullanılmıştır. İş doyum algı ve önem puanları arasındaki farklılığa Wilcoxon işaret testi ile bakılmıştır. İş doyum algı ve önem sıralamaları ağırlıklı toplamlar yardımı ile belirlenmiştir. Anlamlılık seviyesi olarak 0,05 ve 0,01 kullanılmış olup, $p < 0,05$; 0,01 olması durumunda anlamlı farklılığın olduğu, $p > 0,05$; 0,01 olması durumunda anlamlı farklılığın olmadığı belirtilmiştir. Ele alınan iş doyumunu değişkenleri, Şekil-1’de ortaya konan model çerçevesinde incelenmektedir;

Demografik özellikler

- Yaş
- Öğrenim durumu
- Medeni durum
- Çocuk/kardeş sayısı
- Çalışma yılı
- Eş/baba çalışma durumu
- Sosyal güvence durumu
- İstihdam edilme şekli (formel/enformel)

İş doyum faktörleri

- Ücret ve ekleri
- Sosyal hak ve olanaklar
- Ödüller ve takdir edilme
- İşin yapılış biçimi
- Çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler
- İşin yapısı
- Çalışma koşulları
- Toplam iş doyumunu



Şekil 1. Araştırma Modeli

Araştırmanın çalışma evrenini, İstanbul Alemdağ semtinde faaliyet gösteren 10 farklı hazır giyim atölyelerinde çalışanlar ve aynı semtte benzer işleri evlerinde yapan kadın çalışanlar oluşturmaktadır. Örnekleme ise, bu evren içinden rassal olarak belirlenen atölyede çalışan 150 kadın ve evde çalışan 150 kadın olmak üzere toplam 300 kadın çalışan oluşturmaktadır. Çalışmada kullanılan ankete dayanarak uyarlanan anketin de geçerlilik ve güvenilirlik analizi yapılmış ve Cronbach alpha testi 0.93 olarak belirlenmiştir. Bu sonucun kabul edilebilir sınırlar içinde kalması, anketin çalışmada kullanılmasını sağlamıştır.

4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

4.1. Demografik Özelliklere Göre İş Doyumu

İş doyumunu yaş ilişkisini ele alan birçok çalışmada iş doyumunu ve yaş arasında olumlu bir ilişkinin olduğu, yaş yükseldikçe iş doyumunun da arttığı gözlenmesine (Jewell, Siegall 1990) rağmen bu çalışmada yapılan analizler sonucunda aksine yaş azaldıkça iş doyumunun daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Bunun nedenleri ise çalışmaya konu olanların öğrenim düzeyi düşük olan, sosyal güvencesi olmayan, aileye az da olsa maddi katkıda bulunmayı sağlamak için uzmanlık gerektirmeyecek işlerde çalışan kadınların oluşturmasıdır. Formel ve enformel ayrımında ise evde çalışan kadınların ileri yaşlarda iken iş doyumları daha yüksek, atölyede çalışanların ise 15-25 yaş grubunda iş doyumlarının daha yüksek olduğu ve yaş ilerledikçe iş doyumlarının azaldığı gözlenmektedir.

Ankete katılan kadınlardan bekar olanların ücret ve eklerinden, ödüllerden ve işin yapısından, yapılış biçiminden daha çok memnun oldukları, çalışma arkadaşlarıyla iş haricinde de vakit geçirebildikleri ve diyalog kurabildikleri, çalışma koşullarından memnun oldukları anlaşılmaktadır. Formel enformel ayrımında ise evli olan ve evde çalışan kadınların çalışma koşullarından daha memnun oldukları ve beklentilerinin karşılandığı ücret konusunda eli olanların daha çok beklentileri olduğu ve bekar olanları ücret konusunda daha memnun oldukları görülmektedir. Formel olarak çalışanlarda ise atölyede çalışıyor olmaları nedeniyle çalışma koşullarından evli olanlar memnun olmazken bekar kadınların daha memnun oldukları belirlenmiştir. Genel olarak bakıldığında ise evli kadınların daha çok ücret, sosyal hak ve olanak, esnek çalışma saatleri gibi beklentileri olduğundan bekar kadınlarda, evli kadınlara göre iş doyumunun daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Enformel olarak çalışanlarda evli olanların formel olarak çalışmada ise bekar olanların iş doyumlarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Öğrenim durumu arttıkça kadınların ücret konusunda daha çok beklentilerinin olduğu, dolaysız olarak sosyal güvenceye sahip olmak istedikleri, daha sosyal bir yaşam istedikleri, iş arkadaşlarıyla iş haricinde de vakit geçirmek istedikleri ve yaptıkları işin beğenilmesine, maddi ve maddi olmayan ödüllere önem verdikleri söylenebilir. İşin yapısı, işin yapılış biçimi ve çalışma koşulları iş doyumunu alt faktörlerinde ise öğrenim durumuna göre paralellik gösterdiği sonucuna varılamamıştır. Enformel ve formel ayrımında ise evde çalışan kadınlarda öğrenim düzeyi azaldığında daha esnek çalışma saatlerine sahip olmak istedikleri belirlenmiştir. Formel kadın çalışanlarda ise öğrenim seviyesi yükseldikçe ücrete yönelik beklentilerin arttığı görülmüştür, öğrenim seviyesi düştüğünde ücret ve eklerine yönelik algının daha fazla olduğu görülmektedir.

Genel olarak bakıldığında eş ya da babası çalışan kadınların iş doyumlarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bunun nedenleri ise eş ya da babaları çalışanların ücret dair



beklentilerinin, eve eş ya da babalarının da gelir getiriyor olması nedeniyle daha çok karşılanması gösterilebilir. Bunun yanı sıra evde çalışan kadınların eş ya da babalarının çalışıyor olduğundan, eş ya da babaları çalışan kadınların çalışma koşullarına yönelik beklentileri diğerlerine göre daha çok karşılanmaktadır. Sosyal güvenceye sahip olmayan kadınların eş ya da babaları çalışıyor olduğundan dolayı olarak sosyal güvenceye sahip olmaları nedeniyle sosyal hak ve olanaklara yönelik algıları daha yüksek bulunmaktadır.

Genel olarak bakıldığında çok çocuk/kardeşe sahip olan evde çalışan kadınların iş doyumunun daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Atölyede çalışanlarda ise çocuk/kardeşe sahip olmayanlarda iş doyumunu daha yüksek görülmüştür.

4.2. İş Doyumu Alt Boyutlarına Göre Formel ve Enformel Kadın Çalışanlarının İş Doyumu

Formel kadın çalışanlar, düzenli olarak ücret aldıklarını ve yaptıkları işin karşılığında hak ettikleri ücreti aldıklarını, sosyal haklar ve olanaklar boyutunda, sosyal güvenceye sahip olduklarını ve istediklerinde sendikaya üye olabileceklerini, ödüller ve takdir edilme boyutunda takdir edildiklerini, işin yapılış biçimi boyutuna ise kararlara katılabildiklerini, çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler alt faktöründe ise çalışma arkadaşlarıyla iş dışında vakit geçirebildiklerini ve iletişim kurabildiklerini, çalışma koşulları alt faktöründe çalışma koşullarının sağlıklarını olumsuz yönde etkilemediğini belirtmişlerdir.

Enformel kadın çalışanlar, “Ücret ve Ekleri” alt faktöründe hak ettikleri ücreti almadıklarını fakat eve katkı sağlamak için yeterli olduğunu, “Sosyal Haklar ve Olanaklar” alt faktöründe işi kaybetme kaygılarının olmadığını fakat sendikaya üye olma imkanlarının olmadığını, “İşin Yapılış Biçimi” alt faktöründe işin yapılış biçiminin fiziksel olarak onları zorlamadığını, işin yapılışında kendi kararlarını verebildiklerini, “Çalışma Arkadaşlarıyla Olan İlişkiler” alt faktöründe çalışma arkadaşlarıyla sosyal ilişkiler kurabildiklerini, “İşin Yapısı” alt faktöründe yaptıkları işlerin ustalık kazanmalarını ve kendi işlerini kurabilme becerisi sağladığını fakat yaptıkları işle toplumda statü sahibi olamadıklarını belirtmişlerdir. Aynı zamanda enformel kadın çalışanlar “Çalışma Koşulları” alt faktöründe yaptıkları işi istedikleri yere taşıyabildiklerini ve işe istedikleri zamanda başlayıp bırakabildiklerini belirtmişlerdir.

Formel kadın çalışanlar, “Ücret ve Ekleri” alt faktöründe hak ettikleri ücretin verilmesine, “Sosyal Haklar ve Olanaklar” alt faktöründe iş güvencesine sahip olmaya, “Ödüller ve Takdir Edilme” alt faktöründe yaptıkları işin beğenilmesi ve maddi ödüller almaya ve takdir edilmeye, “İşin Yapılış Biçimi” alt faktöründe fiziksel olarak zorlanmadan işi gerçekleştirmeye daha çok önem vermektedirler. “Çalışma Koşulları” alt faktöründe ise işe istedikleri zaman başlayıp, istedikleri zaman bırakmaya ve çalışma saatlerinin aile yaşamının gerekliliklerini yerine getirmelerine olanak sağlamasına önem vermektedirler.

Enformel kadın çalışanlar, “Ücret ve Ekleri” alt faktöründe hak ettikleri ücreti almaya, aldıkları ücretin eve katkı sağlamasına, “Sosyal Haklar ve Olanaklar” alt faktöründe iş güvencesine sahip olmaya, “Ödüller ve Takdir Edilme” alt faktöründe yaptıkları işin beğenilmesine ve maddi ödüller almaya, aile ve arkadaşları tarafından takdir edilmeye, “Çalışma Koşulları” alt faktöründe işi istedikleri zaman bırakma ve devam edebilmeye daha çok önem vermektedir.

Formel olarak istihdam edilen kadın çalışanlarda “Ücret ve Ekleri” alt faktör puanı ($p < 0,05$; Mann-Whitney U testi), “Sosyal Haklar ve Olanaklar” alt faktör puanı ($p < 0,05$;



Mann-Whitney U testi), “Çalışma Arkadaşlarıyla Olan İlişkiler” alt faktör puanı ($p < 0,05$; Mann-Whitney U testi) anlamlı derecede yüksek görülmektedir. Formel olarak istihdam edilen kadın çalışanlarda, “Ödüller ve Takdir Edilme” alt faktör puanı ($p < 0,05$; Mann-Whitney U testi), “İşin Yapılış Biçimi” alt faktör puanı ($p < 0,05$; Mann-Whitney U testi) ve “İşin Yapısı” alt faktör puanı ($p < 0,05$; Mann-Whitney U testi) anlamlı derecede düşük görülmektedir. “Çalışma Koşulları” alt faktör puanı açısından gruplar arasında anlamlı farklılık görülmektedir. ($p < 0,05$; Mann-Whitney U testi) Enformel grubun çalışma koşullarına yönelik algı puanları anlamlı derecede yüksek görülmektedir. “Toplam İş Doyumu Algı Puanı” formel olarak istihdam edilen kadın çalışanlarda, enformel olarak istihdam edilen kadın çalışanlara göre anlamlı derecede düşük görülmüştür. ($p < 0,05$ Mann-Whitney U testi) “Toplam İş Doyumu Puanı” formel olarak istihdam edilen kadın çalışanlarda, enformel olarak istihdam edilen kadın çalışanlara göre anlamlı derecede düşük görülmüştür. ($p < 0,05$ Mann-Whitney U testi)

6. SONUÇ ve ÖNERİLER

Günümüzde ekonomideki istihdam enformelleşme yönünde güçlenmekte ve enformelleşme yönündeki bağ giderek kuvvetlenmektedir. Enformel istihdamdaki artışın nedeni formel istihdamda daralma ve iş ilişkilerindeki enformelleşmedir. İstihdamda enformel yapının getirdiği ve çalışmada ayrıntılı olarak bahsedilen eşitsizlik, güvencesizlik ve yoksulluğu kadın işgücü erkek işgücüne kıyasla daha çok yaşamaktadır. Enformel istihdamda kadın işgücü yoğunluğu daha fazladır, özellikle enformel istihdam türlerinden olan ev eksenli çalışanların önemli bir bölümünü de kadınlar oluşturmaktadır ve bu durum sadece Türkiye’ye özgü değildir; başta gelişmekte olan ülkeler olmak üzere tüm dünyada ev eksenli çalışanların büyük bir bölümünü kadınlar oluşturmaktadır. Ülkemizde ve diğer gelişmekte olan ülkelerde ev eksenli çalışanların büyük çoğunluğunu kadınların oluşturmasının en belirgin nedenleri ise kadın işgücünün ucuzluğu, eğitim düzeyinin düşüklüğü, kadınların dışarıda çalışması önündeki toplumsal engellerdir.

Çalışma formel ve enformel olarak çalışan kadınların iş doyum düzeylerinin belirlenmesini amaçlayarak kadın işgücünün enformelleşmesine kadınların gözünden bakarak analizinin yapılmasını amaçlamaktadır. Literatürde ev eksenli çalışmanın kadının çalışma hayatına getirdiği iki farklı bakış açısı bulunmaktadır. İlki ev eksenli çalışmayı enformel çalışma bağlamında kadının çalışma hayatında maruz kaldığı bir çeşit sömürü aracı olarak görmektedir. Diğer bakış açısı ise ilk bakış açısının tersine toplumun geçirmiş olduğu tüm toplumsal değişimlere rağmen hala kadının ataerki toplumdaki cinsiyetçi işbölümünde öncelikli görevlerinin çocuk ve aile bakımı olması ve istihdama katılamamasının önündeki engelleri aşması sağlayan bir fırsat olarak değerlendirmektedir. Çalışma kadınların çalışma hayatlarında beklentilerini, karşılaştığı sorunları ve iki istihdam türünde sorunların ne derece aşıldığını ele almaktadır. Çalışmada kullanılan anketin özelliği, kadınların işin kendilerine sağladığı ücret, ek gelirler, sağlık, emeklilik, sendikal haklar, işin yapısı, yapılış biçimi, çalışmanın getirdiği sosyal çevre ve çalışma koşullarına yönelik olarak neler bekledikleri ve neler elde ettiklerini belirleyecek şekilde hazırlanmış olmasıdır. Araştırmada kıyaslama yapılabilmesi için hem formel hem de enformel çalışan gruplara anket uygulanmıştır. Değerlemeler ise anketlerin hepsi kullanılarak öncelikle kadınların genel olarak çalışma hayatından neler beklediklerinin tespit edilmesi ardından enformel ve formel ayrımında bu beklentilerin nasıl değiştiği ve nelerin karşılandığı demografik faktörlere göre tek tek ele alınarak değerlendirilmiştir.



Yapılan değerlendirmeler sonucunda şu sonuca varılmaktadır; kadınların çalışma hayatlarında aldıkları öğrenime, yaşa, medeni durumlarına, sahip oldukları çocuk ya da kardeş sayısına, eşlerinin ya da babalarının çalışma durumuna, sahip oldukları sosyal güvenceye göre işten beklentileri değişmektedir. Enformel çalışmanın 25’li yaşlardan sonra evli ve çok çocukluysen, eşin ya da babanın sosyal güvencesi varsa daha çok tercih edildiği görülmüştür. Formel çalışma ise 25’li yaşlardan önce, bekar ya da çocuğu olmayan evli kadınlar ve eşleri ya da babaları çalışmayanlar tarafından tercih edildiği görülmüştür. Analizler kadınların en çok çalışma koşullarında ortak isteklere sahip olduğunu göstermektedir; ev işleri ve çocuk bakımı gibi nedenlerle kadınlar çalışma saatlerinin standart olmasını istememekte, çalışma saatlerini kendileri belirlemek istemektedirler. Evde çalışan kadınlar sosyal güvenceden doğrudan yararlanmalarına, ücret için pazarlık yapma şanslarının olmamasına, ekonomik ve sosyal haklarını korumak için örgütlenmemiş olmalarına rağmen atölyede sigortalı olarak çalışan ve daha fazla adil ve düzenli ücret alan, sosyal ve ekonomik haklarını koruyabilecek olan kadınlardan daha çok iş doyumuna sahip oldukları gözlenmiştir.

Ülkemizde kadınlar hangi statüde, hangi öğrenim düzeyinde olursa olsunlar çalışma hayatlarında eş/baba baskısı, evlilik, çocuk bakımı ve ev işleri önemli bir belirleyici olmaktadır. Bu açıdan bakıldığında ev eksenli çalışma kadının işgücü piyasasına girmesini sağlaması açısından olumlu değerlendirilebilir. Fakat iş güvencesinin olmaması, sağlık ve emeklilik güvencelerinden mahrum olunması ve örgütlenme imkanı olmaması nedeniyle kadın işgücüne olumsuz katkılarda bulunması da göz ardı edilmemelidir. Çalışmada sonuç olarak, ev eksenli çalışan kadınların atölyede çalışan kadınlardan daha fazla iş doyumuna sahip oldukları, bunda ise en önemli alt faktörün çalışma koşulları olduğu belirlenmiştir. Diğer yandan evde çalışan kadınların karşılaştığı en önemli haksızlık ise sosyal güvencelerinin olmaması, adil ücretlendirilmemeleri ve örgütlenememeleri olmaktadır. Çalışma sonucunda şu önerilerde bulunulabilir; ev eksenli üretimin kadınlara sağladığı kolaylıklar göz ardı edilemeyeceğinden kadınların kayıt dışı da olsa bu piyasada yer almaları engellenemeyecektir. Ülke ekonomisine kayıt dışı olmanın getirdiği kayıpları önlemek hem de kadınların hak ettikleri şartlarda çalışmalarını için yasal düzenlemeler yapılmalı ve kadınların sosyal, ekonomik ve yasal haklarını elde etmeleri sağlanmalıdır. Ev eksenli çalışmanın yaygın olduğu Hindistan’da “Serbest Çalışan Kadınlar Örgütü” (SEWA) ve Portekizde’ki “Nakış İşçileri Sendikası”nın evde çalışan kadınları örgütleyerek işsizlik sigortası, sağlık sigortası ve emeklilik hakkı gibi birçok hakkı elde etmelerini sağlamıştır. Yerel örgütlenmelerin haricinde uluslar arası örgütlenme de ise 1994 yılında kurulan Homenet Uluslar arası ev eksenli çalışanlar ağı” ve “Dünya Evde Çalışanlar Federasyonu” (HWW) kurulmuştur. Türkiye’de de ev eksenli çalışanların örgütlenmesi mevcuttur; 1995’den beri “Ev eksenli çalışan kadınlar grubu” ev eksenli çalışan kadınları örgütlenmektedir. Ev eksenli çalışmanın ve ev eksenli çalışmanın görünürlük kazanması için ve bu alanla ülke politikası oluşturulması için grubun ev eksenli çalışanların ortak taleplerini belirlemeleri ve duyurularını sağlamak, bilgi ve tecrübelerini paylaşmak için oluşturduğu yerel gruplar bulunmaktadır fakat bu çalışmalar henüz yeterli düzeyde değildir.

Sonuç olarak, ev eksenli çalışan ve atölyede çalışan kadınları ele alan bu çalışma, ev eksenli çalışma biçiminin kadın işgücünün karşı karşıya olduğu vazgeçilemez bir gerçeklik olduğunu kabul etmek ve bu çalışma biçimini cinsiyetçi işbölümünü pekiştiren bir sömürü olduğu gerekçesiyle reddetmemek de gerekir. Ev eksenli üretim biçiminin çalışma yaşamında kadınlar açısından sonuçları olumlu olabilecek ve olan potansiyeller de barındırdığını görmek gerekir. Çalışma özü itibarıyla kadınların gözünden çalışma hayatına bakmayı, avantaj ve



dezavantajlarıyla enformel ve formel istihdamı kıyaslayarak çözüm önerilerinde bulunmaya gayret göstermiştir.

KAYNAKÇA

- ACAR, F. (1990). “Womens Participation in Academic Science Careers Turkey in 1989: Improving Employment Prospects for Women in Changing Society”, Turkish Employment Organization, November.
- ALTAN, Ş. ve ERSÖZ, A. (1994). “Kadının Çifte Yükümlülüğü,” Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Bülteni, Sayı 2, Mart.
- BENERIA L. ve FLORO M. (2003). “Labour market informalization and social policy: Distributional links and the case of homebased workers,” Vassar College Economics Working Paper, No. 60, ss.3-35.
- BETZ, N. ve FİTZGERALD, L. (1987). The Career Psychology of Women, Academic Press. Inc..
- BLUM, M. NAYLOR, J. (1986). Industrial Psychology Theoretical and Social Foundation, New York, Harper and Row.
- CARLSON, D. (2000). “Family Conflict in the Organization: Do Life Dole Values Make a Difference?”,
• Journal of Management, September.
- COŞKUNER, A. (2001). İşyerinde İletişim, Ankara, Türk Harb-İş Sendikası Eğitim Yayınları.
- ERDOĞAN, İ. (1994). İşletmelerde Davranış, İstanbul, Beta Basım Dağıtım.
- GIDDENS, A. (2000). Sosyoloji, Yay. Hazırlayan: Hüseyin Özel, Cemal Güzel, Ankara, Ayraç Yayınevi.
- GÜNEY, S. (2000). Davranış Bilimleri, Ankara, Nobel Yayınevi.
- JEWELL, L ve SİEGALI, M. (1990). Contemporary Industrial/Organizational Psychology. 2nd Edition, New York, West Publishing Company,
- KOMŞU, U. C. (2003). Ekonomik, Toplumsal ve Mekansal Açından Değişen ve Gelişen Çiftlikköy, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- KOMŞU, U. C. (2005) “İnformal Ekonomik Faaliyetler ve Türkiye’de Kent Yoksulluğu”, “İş,Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, cilt 7, sayı 2 , Haziran.
- KORAY, M. (1993).Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri, İzmir, BASİSEN Yayını, 1993.
- KORAY M. (2000). Sosyal Politika, Bursa, Ezgi Kitabevi.



AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 26 Eylül – Ekim 2011

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası
Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat – KIRGIZİSTAN
<http://www.akademikbakis.org>



- LORDOĞLU, K. ve ÖZKAPLAN N. (2003). Çalışma İktisadı, Der Yayınları, No. 358, İstanbul.
- MACOŞ, E. (2004). Gelenekselin Ev Eksenli Üretimin Yeniden Şekillenmesindeki Rolü: İstanbul, Pendik, Kavakpınar Örneği *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- ÖZAYDIN, M. M. (2000) Türkiye ve Avrupa Birliğinde İstihdam Politikalarının Genel Görünümü Karşılaşılan Problemler ve Çözüm Arayışlarının Mukayeseli Analizi, Ankara, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*.
- PALMER, M. ve HYMAN, B. (1993). Yönetimde Kadınlar, Çev. Vedat Üner, İstanbul, RotaYayınları.
- SAPANCALI, F. (1995). “Sosyal Politika Açısından Kentsel Enformel Sektörün Analizi,” Kamu-İş Dergisi, Cilt 4, Sayı 1, Ocak, ss. 125-132.
- TOKOL A. (1999). “Dünya’da Kadın İşgücü”, Türkiye’de Kadın İşgücü Seminerleri, TİSK I-II, Tisk Yayınları, no:192, Aralık.
- YÜKSEL, Ö. (2000). İnsan Kaynakları Yönetimi, Ankara, Gazi Yayınevi.
- SABUNCUOĞLU, Z. ve TÜZ M. (2001). Örgütsel Psikoloji, Bursa, Ezgi Kitabevi.