



T.C.

ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

TÜRKİYE'DE ALIŞVERİŞ MERKEZLERİNDE KADIN
ÇALIŞANLARIN YAŞADIĞI SORUNLAR:
BURSA İLİ ÖRNEĞİ

Yüksek Lisans Tezi

Hazırlayan
Nazmiye GÜLAY

Tez Danışmanları
Prof. Dr.
Bünyamin BACAK
Dr. Öğr. Üyesi
Ebru KANYILMAZ
POLAT

Çanakkale-2019

TAAHHÜTNAME

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “**Türkiye’de Alışveriş Merkezlerinde Kadın Çalışanların Yaşadığı Sorunlar: Bursa İli Örneği**” adlı çalışmanın, tarafımdan, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını, özgünlüğünü ve bir başka mecraya sunulmadığını, yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu ve yararlandığım kaynak ve verilerde hiçbir bir çarpıtma yapmadığımı belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

18/11/2019

Nazmiye GÜLAY





Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne



Nazmiye GÜLAY'a ait "TÜRKİYE'DE ALIŞVERİŞ MERKEZLERİNDE KADIN ÇALIŞANLARIN YAŞADIĞI SORUNLAR: BURSA İLİ ÖRNEĞİ" adlı çalışma, jürimiz tarafından Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak oybirliği/oyçokluğu ile kabul edilmiştir.

Üyeler

İmza

Prof. Dr. Bünyamin BACAĞ

Doç. Dr. Abdurrahman BENLİ

Dr.Öğr. Üyesi Gonca GEZER
AYDIN

Tez No : 10313460
Tez Savunma Tarihi : 18/11/2019

ONAY

Prof. Dr. Şerif KORKMAZ
Enstitü Müdürü

24/12/2019

ÖZET

TÜRKİYE’DE ALIŞVERİŞ MERKEZLERİNDE KADIN ÇALIŞANLARIN SORUNLARI: BURSA İLİ ÖRNEĞİ

Toplumsal yapı nedeniyle kadınlara yüklenen geleneksel roller kadını iş hayatından uzaklaştırmaktadır. Kadın annelik, eş, çocuk bakımı ve ev işleri ile uğraşırken çalışma hayatında kalsa dahi ev ekonomisine destek olmaktadır. Gerekli eğitimi alamayan kadın çalışma hayatında genel olarak hizmet sektöründe yer almaktadır. Araştırmamızda kadınlar için iş imkanı yaratan alışveriş merkezlerinde (AVM) çalışma sürelerinin esnek olması, vardiyalı çalışma, haftalık izin süresi ve kadın çalışanın müşteri ya da yöneticileri ile yaşadığı sıkıntılar incelenmiştir.

Bu araştırmanın detaylandırılması adına kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunlar literatür taraması yapılmış ve AVM’lerde çalışan kadınların sorunları geliştirilerek araştırma soruları oluşturulmuştur. 5 sorun çerçevesinde oluşturulan sorular Bursa ilinde bulunan 4 AVM’de toplamda 15 kadın katılımcıya yöneltilmiştir. Araştırmamızın amacına yönelik 24 soru hazırlanarak Nitel Araştırma Yöntemi yapılandırılmış görüşme tekniği ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada Bursa İlindeki 4 AVM büyüklük, konum ve müşteri portföyleri göz önünde bulundurularak seçilmiştir. Araştırmanın gerçekleştirilmesi için seçilen katılımcılar kartopu örnekleme yöntemi ile araştırmaya dahil edilmiştir. 15 katılımcıdan 5 katılımcı ilkokul, 4 katılımcı lise, 4 katılımcı önlisans ve 2 katılımcı ise lisans mezunudur.

Yapılandırılmış görüşme tekniği ile oluşturulan sorular katılımcıların onayı alınarak ses kayıt cihazına kaydedilmiş ya da yazılı olarak kayıt altına alınmıştır. AVM’lerde çalışan kadın çalışanlarla yapılan görüşmeler tamamlandıktan sonra araştırmacı ses kayıtlarında herhangi bir değişiklik yapmadan görüşmelerin dökümünü gerçekleştirmiştir. Yazılı hale getirilen görüşmelerin tamamı okunarak değerlendirilmiştir. Yapılan değerlendirme sonucuna göre Maxqda 2018 Demo Sürümü programında temalar ve bu temaları kapsayan alt kodlar oluşturulmuştur. AVM’de çalışan kadınlar ile yapılan görüşmelerden rast gele üç görüşme seçilerek araştırmacı ve iki uzman tarafından birbirinden bağımsız olarak tema ve alt kodlamalar değerlendirilmiştir. Yapılan değerlendirmeler sonucunda araştırma sorularına

cevaplar alınmıştır. Aynı zamanda araştırma sorularının dışında AVM’de çalışmanın zorluklarının yanında memnun edici yönlerinin olduğu ortaya çıkmıştır.

AVM’de kadın çalışanlar ücret, çalışma süresi, çalışma ortamı, kişisel ilişkilerden kaynaklı sorunlar ve iş-aile-yaşam dengesi gibi konularda memnun olmazken bu sorunlara karşın araştırmaya katılan katılımcıların işlerini sevdiğini ortaya çıkmıştır. Araştırmanın birinci bölümünde kadınların çalışma yaşamına girişi, kadın çalışanların istihdama katılımının belirleyicileri ve kadın çalışma profili incelenirken ikinci bölümde AVM’lerin tarihsel gelişimi ve AVM çalışma ortamında yaşanan sorunlar incelenmiştir. Üçüncü bölümde ise AVM’lerde çalışan kadın çalışanların sorunları yapılandırılmış nitel araştırma yöntemi ile analiz edilerek araştırma sorularına cevaplar aranmıştır.

Anahtar Kelimeler: Alışveriş Merkezi, Satış Danışmanı, İstihdam, Kadın Çalışan.

ABSTRACT

PROBLEMS OF FEMALE EMPLOYEES IN TURKEY SHOPPING CENTERS: "BURSA EXAMPLE"

Traditional roles imposed on women due to social structure distract women from business life. The woman supports the home economy even if she stays in working life while dealing with motherhood, spouse, housewife, child care and household chores. Women who do not receive the necessary training are generally involved in the service sector in working life. In our study, the flexibility of working hours, shift work, weekly leave period and the problems experienced by the female employee with their customers or managers were examined in shopping centers that create job opportunities for women.

In order to elaborate this research, the problems that women face in working life are reviewed in the literature and research questions are constituted by developing the problems of women working in shopping malls. The questions created within the framework of 5 problems were produced and directed to a total of 15 women participants in 4 shopping malls in Bursa. For the purpose of our research, 24 questions were prepared and Qualitative Research Method was conducted with structured interview technique. In the research, 4 shopping malls in Bursa were selected considering their size, location and customer portfolios. Participants selected for carrying out the research were included in the research by snowball sampling method. 5 out of 15 participants are primary school, 4 are high school, 4 are associate degree and 2 are undergraduate.

The questions created by structured interview technique were recorded to the voice recorder or recorded in writing with the consent of the participants. After the interviews with the female employees working in shopping malls were completed, the researcher recorded the interviews without making any changes in the sound recordings. All written interviews were read and evaluated. According to the evaluation results, themes and subcodes covering these themes were created in Maxqda 2018 Demo Edition program. Three interviews were selected randomly from the interviews with women working in the shopping malls and the themes and subcoding were evaluated independently by the researcher and two experts. As

a result of the evaluations, answers to the research questions were obtained. At the same time, apart from the research questions, it was found out that besides the difficulties of working at the shopping center, there were satisfying aspects.

While the female employees at the shopping center were not satisfied with the issues such as wages, working hours, working environment, problems related to personal relations and work-family-life balance, it was revealed that the participants in the survey loved their work. In the first part of the study, the women's entry into the working life, the determinants of female employees' participation in employment and the profile of the women's work are examined, in the second part the historical development of shopping malls and the problems experienced in the shopping malls are examined. In the third part, the problems of the female employees working in shopping malls were analyzed by structured qualitative research method and the answers to the research questions were sought.

Keywords: Shopping Center, Sales Consultant, Employment, Woman Running.

ÖNSÖZ

Çalışmamın meydana gelmesinde tecrübesi ile bana yol gösteren sayın danışman hocam Prof. Dr. Bünyamin BACAĞ'a ve bu süreçte en büyük şansım olan, sorularıma büyük bir sabırla cevap veren, desteğini ve zamanını esirgemeyen kıymetli ikinci tez danışanım Dr. Öğr. Üyesi Ebru KANYILMAZ POLAT'a teşekkürlerimi sunarım.

Çalışmamı hazırladığım süreçte sürekli yanımda olarak desteğini esirgemeyen annem Nurcan GÜLAY'a, maddi manevi her daim arkamda olan babam Behçet GÜLAY'a ve bu zorlu süreçte başarıcağıma olan inancını kaybetmeyerek bana destek olan, yüzümü güldüren nişanlım Okan DERİCİ'ye bana gösterdikleri sabır ve hoşgörü için sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Nazmiye GÜLAY

Çanakkale, 2019

İÇİNDEKİLER

ÖZET	i
ABSTRACT	iii
ÖNSÖZ	v
İÇİNDEKİLER	vi
KISALTMALAR	ix
TABLolar	x
ŞEKİLLER	xii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADIN

1.1. Kadın Çalışma Yaşamına Girişinin Tarihsel Gelişimi	4
1.1.1. Sanayi Devrimi Öncesinde Çalışma Yaşamında Kadın	4
1.1.2. Sanayi Devriminden Sonra Çalışma Yaşamında Kadın	5
1.1.3. Cumhuriyet Öncesi Dönemde Türkiye’de Kadın	6
1.1.4. Cumhuriyet Döneminde Türkiye’de Kadın	7
1.2. Türkiye’de Kadın İstihdamının Belirleyicileri	9
1.2.1. Yaş	12
1.2.2. Eğitim	13
1.2.3. Medeni Durum	14
1.2.4. Ücretsiz Aile İşçiliği	16
1.2.5. Yasal Düzenlemeler	17
1.2.6. Kentleşme ve Kırdan Kente Göç	19
1.2.7. Kadına Yönelik Toplumsal Bakış Açısı	20

1.3. Türkiye’de Kadın İstihdamı ve İşsizlik	21
1.3.1. İstihdam Oranı	21
1.3.2. İşgücüne Katılma Oranı	26
1.3.3. İşsizlik	27
1.4. Türkiye’de Kadın Çalışan Profili	31
1.4.1. Sektörlere Göre Kadın Çalışan	31
1.4.2. Bölgelere Göre Kadın Çalışan	33
1.4.3. Yaş Gruplarına Göre Kadın Çalışan	34
1.4.4. Eğitim Durumuna Göre Kadın Çalışan	35

İKİNCİ BÖLÜM

AVM’LER VE AVM’LERDE ÇALIŞMA KOŞULLARI

2.1. AVM’lerin Tanımı	37
2.2. AVM’lerin Tarihçesi	39
2.3. AVM’lerde İstihdam	42
2.4. AVM’lerde Çalışma Sorunları	44
2.4.1. Çalışma Süresi	45
2.4.1.1. Vardiyalı Çalışma	45
2.4.1.2. Fazla Sürelerle Çalışma	47
2.4.1.3. Denkleştirme Uygulamaları	48
2.4.1.4. Dinlenme Süresi	49
2.4.1.5. Yıllık İzinler	50
2.4.2. Ücret	51
2.4.2.1. Genel Tatil Ücreti	51
2.4.2.2. Hafta Tatili Ücreti	51
2.4.2.3. Fazla Çalışma Ücreti	52

2.4.3. Çalışma Ortamı	52
2.4.4. Ayrımcılık	53
2.4.5. İş-Aile-Yaşam Dengesi	55
2.4.7. Kişisel İlişkilerden Kaynaklanan Sorunlar	57
2.4.7.1. Yönetici Kaynaklı Sorunlar	57
2.4.7.2. Müşteri Kaynaklı Sorunlar	58

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

AVM'LERDE KADIN ÇALIŞANLARIN SORUNLARI BURSA İLİ ÖRNEĞİ

3.1. Araştırmanın Konusu	61
3.2. Araştırmanın Amacı	61
3.3. Araştırmanın Kapsamı	62
3.4. Metodoloji Hakkında Genel Bilgiler	64
3.5. Bulgular	66
3.5.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri.....	66
3.5.2. Çalışma Süresi	68
3.5.3. Ücret	73
3.5.4. Çalışma Ortamı	74
3.5.5. İş-Aile-Yaşam Dengesi	78
3.5.6. Kişisel İlişkilerden Kaynaklanan Sorunlar	80
SONUÇ ve ÖNERİLER.....	87
KAYNAKÇA	92
EK 1. SORULAR	107
ÖZGEÇMİŞ	108

KISALTMALAR

YY	: Yüzyıl
M.Ö	: Milattan Önce
AVM	: Alışveriş Merkezi
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
BM	: Birleşik Milletler
CEDAW	: Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
OECD	: Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü

TABLOLAR

Tablo No	Tablo Adı	Sayfa
Tablo1.1.	Yıllara Göre Nüfus ve Artış Oranı	10
Tablo 1.2.	Aktif Nüfus	11
Tablo 1.3.	Yaş Gruplarına Göre İstihdam Edilenler	12
Tablo 1.4.	Kadın-Erkek Okuryazar Oranı	13
Tablo 1.5.	0-5 Yaş aralığındaki Çocukların Gündüz Bakımı	16
Tablo 1.6.	Yıllara Göre Aktif Nüfusun İstihdam Oranı	22
Tablo 1.7.	Kadın ve Erkeklerin medeni Duruma Göre İstihdam Oranı	23
Tablo 1.8.	Türkiye’de Yıllar İtibariyle Kadın ve Erkeklerin İstihdam Oranı	24
Tablo 1.9.	Sektörlere Göre Kayıt Dışı İstihdam	25
Tablo 1.10.	15-64 Yaş Aralığında Türkiye’de İşgücüne Katılan Kadın ve Erkek Oranı	26
Tablo 1.11.	Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım Oranı	31
Tablo 1.12.	İstihdam Edilenlerin yıllara Göre İktisadi Faaliyet Kolları	32
Tablo 1.13.	2018 Verilerine Göre Kadın İstihdamının Sektörel Dağılımı	33
Tablo 1.14.	Türkiye’de Kadınların Yaş Aralığına Göre İstihdam Oranı	34
Tablo 1.15.	Eğitim Kademesi ve Cinsiyete Göre İstihdam	36
Tablo 2.1.	Türkiye’de Kurulan İlk Alışveriş Merkezleri	41
Tablo 2.2.	Seçilmiş Ülke AVM’lerinde Yaratılan Doğrudan İstihdam	42

Tablo 2.3.	Seçilmiş Ülke AVM'lerinde Yaratılan Doğrudan İstihdam	43
Tablo 3.1.	Araştırma Yapılan AVM'lerin Özellikleri	62
Tablo 3.2.	Araştırmanın Temaları ve Alt Kodları	65
Tablo 3.3.	Katılımcıların Demografik Özellikleri	67
Tablo 3.4.	AVM'de Çalışmanın Avantajları ve Dezavantajları	89



ŞEKİLLER

Şekil No	Şekil Adı	Sayfa
Şekil 1.1.	Çalışma Süresi Sorunsalı ve Alt Kodları	69
Şekil 1.2.	Ücret ve Alt Kodları	73
Şekil 1.3.	Çalışma Ortamı ve Alt Kodları	75
Şekil 1.4.	İş-Aile Dengesi ve Alt Kodları	79
Şekil 1.5.	Kişisel İlişkilerden Kaynaklanan Sorunlar ve Alt Kodları	81

GİRİŞ

Küreselleşme, teknolojik gelişmeler ve ihtiyaçların çeşitlilik kazanmış olması, piyasalara yeni sektörlerin eklenmesini sağlamış ve iş hayatındaki iletişimin kalitesi, rekabet avantajını ele geçirmek isteyen işletmeler için önem kazanmıştır. Üretilen ürünler ve ürün kalitesi aynı kalırken müşteri tipleri çeşitlilik göstermiş ve kişilere özel üretim yapılmaya başlanmıştır. İnsanlığın varoluşundan bu yana üreticilerin belirli alanlarda toplanarak tüketicilere ürünlerini sunmasıyla yapılan alışveriş, zamanla değişime uğrayarak tüketim kültürünün yenilenmesi neden olmuştur. Aynı zamanda son yıllarda hızlı bir şekilde sosyal ve ekonomik değişiklik yaşanmaktadır. Ülkemizde yaşanan yoğun göçler ve ülke nüfusunun artış göstermesi kentlerde yeni yapılanmalara gidilmesine, bireylerin yeni mekanlara yönelmesine ve AVM'lerin hayatımıza girmesini sağlamıştır. Sayıları hergün artan ve hizmet ekonomisi ile paralellik gösteren AVM'ler yeni istihdam alanları yaratmıştır.

Bu araştırmada kayıtlı istihdam imkanı sağlayan AVM'lerin kadın çalışanlar üzerinde yarattığı olumsuz etkiler incelenerek analiz edilmektedir. AVM çalışanlarının işleri gereği uzun saatlerde ve fiziksel zorluklarla çalışması gelir açısından sanayi işçileri kadar yüksek maaş alamamaları ve buna ek olarak resmi tatiller ve dini bayram tatillerinde çalışmanın kadın çalışanlar üzerindeki etkisinden bahsedilmektedir.

Araştırmanın başlangıç noktası kayıtlı istihdam imkanı sağlayan AVM'lerin çalışma saatlerinin uzun olması ve AVM ziyaretçilerinin satış danışmanı, kasiyer ya da yöneticilere olumsuz davranışları oluşturmuştur. Türkiye'de AVM'lerin iç dizaynları, tüketici algıları, konumları ve gelişimi üzerine çalışmalar gerçekleştirilmiştir. Ancak AVM'lerin çalışma koşulları ile ilgili bir adet yüksek lisans ve bir adet doktora tezi bulunmaktadır. Literatürdeki eksikliğin giderilmesi ve AVM'lerdeki çalışma koşullarının kadınlar üzerindeki olumsuz etkisi araştırılarak yazın boşluğu doldurulması hedeflenmektedir.

Türkiye'de kadın çalışanların yaşadığı sorunlar literatür taraması yapılmış ve sonrasında AVM çalışma koşulları ile kıyaslanarak araştırmanın sorunları oluşturulmuştur. Bu sorunlar çalışma süresi, ücret, çalışma ortamı, kişisel ilişkilerden kaynaklı sorunlar ve iş-aile-yaşam dengesi sorunlarıdır. Bu sorunlar çerçevesinde araştırma soruları oluşturulmuştur.

Araştırma Sorusu 1: AVM'lerin uzun çalışma saatlerinden kadın satış danışmanları memnun mudur?

Araştırma Sorusu 2: AVM çalışma standartlarında ücretler kadın satış danışmanları için yeterli midir?

Araştırma Sorusu 3: Kadın satış danışmanları AVM çalışma ortamından memnunlar mı?

Araştırma Sorusu 4: AVM'lerde çalışan kadın satış danışmanları iş-aile-yaşam dengesini kurabilmektedirler mi?

Bu sorulara cevap alabilmek adına 24 soru oluşturulmuş ve Bursa İlinde bulunan 4 AVM'de 15 katılımcıya yapılandırılmış görüşme tekniği ile sorular yöneltmiştir. Katılımcılar ile yapılan görüşme sırasında katılımcının onayı alınarak görüşmeler ses kayıt cihazı ya da yazılarak kayıt altına alınmıştır. Araştırmanın ilk aşaması pilot olarak seçilen Kent Meydanı AVM'de 07 Mart 2019 tarihinde görüşmeye istekli 3 katılımcı ile gerçekleştirilmiştir. Yapılandırılmış soru formu ile yapılan görüşmeler AVM'lerin yoğun olmadığı saat ve günlerde gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler katılımcıların mola saatlerinde, vardiya sonlarında ya da katılımcıların izinli günlerinde AVM'nin kafeteryasında ya da AVM'lerin dinlenme alanlarında yapılmıştır. En uzun görüşme 40 dakika sürerken en kısa görüşme 20 dakika sürmüştür. Katılımcılar AVM'de çalışma anlamında iş saatleri içerisinde müşterilerle sürekli iletişim halinde olan kişilerden seçilmiştir.

Görüşmeler tamamlandıktan sonra araştırmacı ses kayıtlarında herhangi bir değişiklik yapmadan görüşmelerin dökümünü gerçekleştirmiştir. Yazılı hale getirilen görüşmelerin tamamı okunarak değerlendirilmiştir. Yapılan değerlendirme sonucuna göre Maxqda 2018 Demo Sürümü programında temalar ve bu temaları kapsayan alt kodlar oluşturulmuştur.

Araştırmanın temaları; çalışma süresi, ücret, çalışma ortamı, iş-aile-yaşam dengesi ve kişisel ilişkilerden kaynaklanan sorunlardır. Beş tema ve bu temalarında alt kodları oluşturulmuştur. Araştırmada katılımcılar çalışma süresi içerisinde en fazla dinlenme süresinin yetersizliğinden bahsetmiştir. Yüz yüze iletişimin fazla olduğu çalışma alanlarında katılımcıların genel olarak rahatsız olduğu diğer bir durum ise müşterilerin katılımcılara olan tutumlarıdır. Vardiyalı ve uzun çalışma saatleri katılımcıların aile ve sosyal yaşamlarına yeterli vakit ayıramamasına neden olmaktadır.

Araştırmanın sonucunda araştırma sorularına cevaplar bulunmuştur. Ancak katılımcılar zorlu çalışma şartlarına karşın işlerini sevmekte ve evlilik ya da çocuk sahibi

olduktan sonra işlerini bırakmayı düşünmektedirler. Bunun yanı sıra katılımcılar AVM'lerin kendilerine çalışma imkanı sunduğu için burada çalışmaktan memnundurlar.



BİRİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADIN

1.1. Kadının Çalışma Yaşamına Girişinin Tarihsel Gelişimi

1.1.1. Sanayi Devrimi Öncesi Çalışma Yaşamında Kadın

Sanayi devrimi öncesinde kadının çalışma hayatındaki yerini, “ilkel toplumlarda kadın çalışması” ve “doğal iş bölümü olarak kadın çalışması” şeklinde iki dönemde incelenebilir (Akalan, 2013: 7). İlkel Çağda M.Ö. 15000 – 8000 yıllarında başladığı varsayılan ve kültürel evrelerin en uzununu kabul edilen Paleolitik Çağ’da (Kapanoğlu, 2006: 6) anaerkil bir toplum yapısı söz konusudur. Bu dönemde erkek çoğunlukla, yaşanılan alandan uzakta avcılıkla uğraştığı (Kaya, 2009: 8), kadının ise çocuk bakımı ve ev işleriyle ilgilenecek sosyal hayatta önemli rol üstlendikleri görülmektedir (Ayoğlu, 2017: 8).

Bu dönem koşullarında, kadın ve erkek arasında fiziksel güce dayalı iş bölümü olmuştur, tarihin ilk çağlarından itibaren kadın ve erkek arasındaki iş bölümü şekillenmeye başlamıştır (Kaya, 2009: 8). Kadının el üstünde tutulduğu anaerkil dönem binlerce yıl sürmüştür ve bu hakimiyet insanoğlunun doğa olaylarını kavramaya başlamasıyla yavaş yavaş sona ermeye başlamıştır (Benazus, 2007: 277).

M.Ö. 8000 – 5000 yılları arasında başlayan çağ, insanlık tarihi açısından büyük bir öneme sahiptir. İnsanların avcılık ve toplayıcılıkla binlerce yıl geçimini sağladığı yaşam tarzı bu dönemde yerini tarım ve hayvancılığa bıraktığı görülmektedir (Kapanoğlu, 2006: 8). Yerleşik yaşama geçiş, madencilik, balıkçılık gibi yeni uğraş alanlarının açılması, toplumların ekonomik, sosyal ve siyasal yapılarında önemli değişmelere yol açmıştır (Kaya, 2009: 8).

Daha önce toplumun refahı için son derece etkin olan kadın, bu dönemde ikincil bir statüye düşmüştür. Erkeğin üretimdeki rolünün artması beraberinde genel refahı erkek egemenliğine bağlı kılmıştır (Karataş, 1989: 29).

İlkel toplumdan 10. yy a kadar olan dönem kölelik ve tutsaklık düzeninin hakim olduğu görülmektedir (Yankın, 1989: 11). Bu dönemlerde savaşlar sonucunda ele geçmiş köleler ihtiyaç duyulan işgücünün yerine kullanılmıştır. Kadın kölelerin çoğunlukta olduğu bu dönemde aile reisi olan kimseler erkek kölelerin de sahibi durumunda olmuşlardır (Akalan, 2013: 8).

10. yy'dan 15. yy'a kadar olan dönem feodal beylerin, senyörlerin ve derebeyliklerin hakimiyeti görülmektedir (Yankın, 1989: 11). Üretim ve çalışma ilişkileri; kırsal bölgelerde, senyörlerin egemenliği altındaki topraklarda tarımsal faaliyetler şeklinde, kentlerde ise; çeşitli zanaat mensuplarının aralarında örgütlenerek oluşturdukları loncalar tarafından gerçekleştirilmekteydi (Kaya, 2009: 13). Tarım dışında kadın emeği en yoğun olarak ‐uşak‐ ve ‐hizmetçi‐ olarak ücretsiz ev işlerinde kullanılmıştır. Daha sonraları bu emek ücret karşılığında yapılmaya başlanmıştır (Akalan, 2013: 7).

1.1.2. Sanayi Devriminden Sonra Çalışma Yaşamında Kadın

İnsanlığın başlangıcından itibaren kadınlar çalışma hayatında köle, çırak ya da yamak gibi rollerle var olmuşken günümüzde var olan anlamıyla çalışma hayatına girişleri 18.yüzyılın sonlarına doğru ivme kazanmıştır (Durmaz, 2016: 38). Üretim sürecinde değişikliklere gidilmesi 18. yüzyılın ikinci çeyreğinden sonra hızlanan teknolojik gelişmeler ile gerçekleşmiştir. Buna paralel olarak, sanayi çalışmalarına önem verilmesi evde çalışanları fabrikaya yönlendirmiştir. Teknoloji ve üretimde ki değişiklikler ülkeler açısından büyük bir öneme sahip olmuştur ve dünya ülkeleri bu değişimi ‐Sanayi Devrimi‐ olarak adlandırmıştır (Kaya, 2009: 16).

Sanayi devrimi ile birlikte değişen tarımsal üretim koşullarında kadınların, ekme-biçme dışındaki işlerde de istihdam edilmesiyle birlikte özellikle üretilen ürünleri satma gibi işleri gerçekleştirmek suretiyle hizmet sektöründe de yer almışlardır (Yılmaz vd., 2008: 91).

Birinci ve İkinci Dünya Savaşları'nda, erkeklerin savaş nedeniyle silahaltına girmesi kadınların çalışma hayatına girmelerine neden olmuştur. Buna bağlı olarak kadının ekonomik ve toplumlar alanları genişleyerek aile ve toplum içerisinde de yeni roller edinmişlerdir. Erkek işgücünün azalması ve üretim için işgücüne ihtiyaç duyulması kadının toplumda yedek işgücü olarak görüldüğünü gözler önüne sermiştir (Durmaz, 2016: 39).

Kadın istihdamının da 1980'li yıllarda artış olduğu görülmüştür. Görülen bu artış kadının farklı sektörlerdeki istihdamı değil çalıştıkları sektörde bir artış olduğunu göstermiştir. Kadın istihdamında dünya genelinde bir artış olmasına karşın gelişmekte olan ülkelerin yanı sıra gelişmiş ülkelerde dahi kadın istihdamında ki artış cinsiyete dayalı işbölümünü ortadan kaldırmaya yetmemektedir (Yılmaz, 2008: 92).

1.1.3. Cumhuriyet Öncesi Dönemde Türkiye’de Kadın Çalışanların Durumu

Orta Asya Türk Boyları ve Kavimlerinde kadın “han” olarak yer almakta, toplumsal hayatta ve hatta savaşta erkeklerle yan yana bulunmaktadır (Ertürk, 2008: 12). İslamiyet’in kabulünden sonra kadının toplumsal hayatta ki yerinde bir değişim söz konusu olmuştur. Özellikle Tanzimat Dönemi ile kadın ve kadın haklarına ilişkin bazı tartışmaların ortaya çıktığı görülmüştür (Benazus, 2007: 288).

İslamiyet’in kabulünden önce kadın toplumda hür ve önemli bir yere sahipti İslamiyet’in kabulü ve Osmanlı Devletinin kurulmasıyla kadın Tazminata kadar olan dönemde toplumdan soyutlanmıştır (Tekin, 2010: 85). Kentte yaşayan kadın ve kırdaki yaşayan kadın arasında belirli farklılıklar oluşmuştur. Şehirdeki Osmanlı kadını İslami şartlara göre genelde evde yaşamını sürdürürken kırsalda bu durum farklıdır. Taşra da yaşayan Osmanlı kadını toprağını işleyen ve kimi zaman ticaret yaparak sosyal hayatta daha fazla yer alırken (İlyas, 2017: 486), şehirde yaşayan kadın için ev, bir hapisane hâline gelmiştir (Avcı, 2016: 230).

Kadınların, 1610 yılında erkeklerle aynı sandala binmeleri, 1603’te kaymakçı dükkanlarına girmeleri, 1787’de mesire yerlerine gitmeleri yine 1828 yılında ince kumaştan ferace giymeleri yasaklanmıştı. Tanzimat Fermanına kadar kadınlar bunlara benzer fermanlar ile toplumsal hayattan uzak tutulmaya ve soyutlanmaya çalışılmıştır (Konan, 2011: 162).

Tanzimat ile birlikte yaşanan kadının eğitimi ve toplumda daha fazla yer almasını sağlamak amacıyla yapılan düzenlemelerden biri 1842 yılında mesleki eğitim veren ebelik kursları olmuştur. Aynı zamanda kadınlara çalışma imkanı sunmak amacıyla dokuma, nakış vb. sanat işlerinin öğretildiği 1869 yılında Mithat Paşa tarafından açılan Tophane-i Amire’nin idaresindeki Yedikule’deki fabrikalar ilk kız sanayi mektepleri olmuştur (Erdem, 2010: 95). Kadınların fabrikalarda çalışması Rumeli’de 1840’larda başlamasına rağmen müslüman kadınların fabrikalarda çalışmaya başlaması önce Bursa ipek fabrikaları olmak üzere 1860’ları bulmaktadır. 1876 Bursa’daki 75 ipek işleme fabrikasında çalışanların %84 kadındır ancak bunların büyük çoğunluğunu müslüman olmayan kadın çalışanlar oluşturmaktadır. Ancak bu durum birinci dünya savaşından sonra değişmiş Türk müslüman kadınlarda fabrikalarda çalışmaya başlamıştır (Makal, 2010: 18).

Kadının hukuki konumunda ki önemli gelişmelerde biri Arazi Kanunudur. 1858 Arazi Kanunu ile birlikte kız evlatlarında babalarından kalan topraklara erkek evlatlar gibi

hak sahibi olmaları öngörülmüştür. Tanzimat ile birlikte gerçekleşen önemli bir gelişme ise kölelik ve cariyeliğin kaldırılmasıdır. Kılık kıyafet ve sokağa çıkma konusunda daha hoşgörülü davranılmaya başlanmıştır (Kartal, 2005: 46). 1869 yılında kız çocuklarının eğitimine ilk kez yasal zorunluluk getiren Maarif-i Umumiye Nizamnamesi yayımlanmıştır (Benazus, 2007: 27). Bu nizamname doğrultusunda 26 Nisan 1870 yılında kadın öğretmen yetiştirmek amacıyla Darümuallimat adındaki okul Ayasofyada açılmıştır (Erdem, 2010: 93).

Osmanlı da Tanzimat'tan Birinci Dünya Savaşına kadar geçen süreçte kadınların büyük bir çoğunluğu köylerde tarım işlerinde çalıştırılırken, kentlerde az sayıda kadın eğitim imkanına sahip olmaktadır (Akalan, 2013: 11).

1.1.4. Cumhuriyet Döneminde Türkiye’de Kadın Çalışanların Durumu

Cumhuriyetin ilanı ile birlikte kadının toplumsal yaşamdaki yerinde yeniden bir yükselme söz konusu olmuştur. Kadının önemini çok iyi bilen Atatürk, milli mücadele döneminde sürekli olarak kadın cemiyetleri ile iletişim halinde olmuş, onları takdir ve teşvik etmiştir (Kurnaz, 1991: 125).

Kadınların erkeklerle eşit imkanlarda eğitim alması amacıyla TBMM ilanından sonra 20 Nisan 1924’te Teşkilat-ı Esasiye Kanunu’nun 87. Maddesi değiştirilerek “ilk öğretim zorunluluğa” dahil edilmiştir (Göksel, 1993: 160). 1926 yılında kabul edilen Medeni Kanun ile birden fazla kadınla evlilik kaldırılmış, resmi nikah şartı getirilmiş, boşanmalarda ise kadın ve erkeğin eşit olması adına kadın güvence altına alınmıştır (Uzun, 2017: 75).

Türk kadınına seçme ve seçilme hakkı ilk kez 3 Nisan 1930 da 1580 sayılı Belediye Kanunu ile verilmiştir (www.yukselbinici.com.tr, Erişim Tarihi, 25/12/2018). 5 Aralık 1934 yılında milletvekili seçme ve seçilme kanunlarıyla Türk kadını erkekle eşit bir duruma gelmiştir (İnan, 1968: 127).

Türk kadınına 1930’larda sağlanmış olan seçme ve seçilme hakları birçok ülkede çok daha sonraki yıllarda verilmiştir. Kadınlar siyasal haklarına, Fransa’da 1944, Belçika’da 1948, İsviçre’de 1971, İtalya’da 1945, Arjantin’de 1947, Çin’de 1947, Yunanistan’da 1952, Mısır 1956, Ürdün’de 1974’te kavuşmuşlardır (www.yukselbinici.com.tr, Erişim Tarihi: 25/12/2018).

1936 yılında 3008 sayılı İş Kanunu ile kadının çalışma hayatına yeni düzenlemeler getirilmiş devamında ki yılda ILO sözleşmesi ile yer altında ağır ve tehlikeli işlerde

çalıştırılması yasaklanmıştır (Ereş, 2006: 42). 1945 yılında 4772 sayılı kanun ile Analık Sigortası yasası düzenlenmiştir (4777 Sayılı Kanun, 1945, Sayı: 6051). Kadınların refahını ve statüsü yükseltmek için Birleşmiş Milletler çatısı altında oluşturulan Kadın Statüsü Komisyonu 1946 yılında resmîyet kazanmıştır. Komisyon tarafından 1975 te Mexico City’de yapılan toplantının sonucunda 1995 yılında Pekin’de IV. Dünya Kadın Konferansı oluşturulmuştur. 1979 yılında BM Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi (CEDAW), BM Genel Kurul tarafından kabul edilmiştir. Türkiye bu sözleşmeleri 1985 yılında imzalayarak Türkiye raporunu 2004 yılında sunmuştur (Ereş, 2006: 42). Sözleşme ile gerçekleştirilmek istenen düşünce “toplumsal eşitlik zihniyetidir” (Odyakmaz ve Keskin, 2017: 19)

1982 Anayasası’nın 10. maddesi “Herkes dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeple ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir” hükmü mevcuttur ve 2004 yılında 5170 sayılı yasanın 1. Maddesine “Kadın-erkek eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür” hükmü getirilmiştir. Eklenen madde ile birlikte Türkiye’nin uluslararası sözleşmeleri yerine getirmekteki hassasiyeti dikkat çekmektedir (Hukuk Gündemi, Mart2011).

Aynı zamanda Avrupa Birliği Temel Haklar Şartının 23. Maddesinde yer alan “Eşitlik ilkesi, yeterli şekilde temsil edilmeyen cinsin lehine belirli avantajlar sağlanmasını öngören önlemlerin sürdürülmesini veya benimsenmesini engellemez” (AB Temel Haklar Bildirisi, www.avrupa.info.tr, Erişim Tarihi: 26/12/2018). Bu maddenin ülkemiz yasalarıyla uyumlu olması adına 2010 yılında yeni yasa ile kapsamı genişletilen pozitif ayrımcılık olgusu şu şekilde ifade edilmiştir “Kadınlar, çocuklar, yaşlılar ve engelliler gibi özel surette korunmayı gerektiren kimseler için alınan tedbirler, eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz”. Anayasamızın “Eşitlik” ilkesinde yer alan bu hüküm AB hukuku ile uyumlu olması açısından önemlidir (Hukuk Gündemi, Mart 2011).

Çalışma alanı açısından bakıldığında Cumhuriyet’in İlanından sonrasında kadınların çalışma alanı öncelikle tarım olmuştur. Nedeni ise II. Dünya Savaşı başladıktan sonra silahaltına alınan erkekler ve sanayinin gelişmeye başlaması nedeniyle erkek emeğinin bu alana yönelmesiyle erkek işgünün yerini kadın işgücü almıştır (İnan, 1975: 156). 1950 ve 1960 yılları arasında da kadın çalışanların ağırlıklı olduğu sektör tarım sektörüdür (Makal, 2001: 7). İlerleyen zamanlarda kadınlar fazla emek gerektirmeyen işlerde yer almışlardır (Tiryaki, 2018: 38).

Kadın işgücünün belirli mesleklerde yoğunlaşmış ve bazı meslekler kadın mesleği olarak görülmüştür. Kadınlar genellikle tarımla ilgili olan işler, idareciler ve büro ile ilgili olan meslekler, satıcı ve satışla ilgili olan işlerde çalışmışlardır (Makal, 2001: 8). Bunun dışında öğretmenlik ve akademisyenlik alanında Türkiye nüfusunun nispeten %40 ı bu alanda ilerlemiştir (İnan, 1975: 156).

1970'lerden sonra şehirleşmenin artması ve geleneksel kültürün farklılaşması evde durmak istemeyen kadın sayısının artmasına neden olmuştur (Özçelik, 2017: 52). 1973 Krizinin meydana getirdiği esnek çalışma biçimleri kadınların küreselleşme sayesinde daha çok alanda istihdam edilmesini sağlasa da kadınların yaptığı işler düşük ücretli, iş güvenliği olmayan ve yasal koruma olmayan işler olmuştur (Kaya, 2009: 27).

Kadın istihdamı sadece ülkemizde değil Avrupa Birliği ülkelerinde de önemli bir sorundur. Kadınların istihdamını arttırmaya yönelik girişimler işverene de ek yükler getirmesi nedeniyle yapılan düzenleme ve politikalar yeterli seviyede olmamaktadır. Kamu politikaları genelde eşit ücret yasası, eşit istihdam olanakları yasası, olumlu eylem politikaları, kadınların istihdamını arttırmaya yönelik politikalar ve tercihlerin değişmesine yönelik politika çeşitlilikleri şeklinde olmaktadır (Durmaz, 2016: 41).

1.2. Türkiye'de Kadın İstihdamının Belirleyicileri

Ülkelerin gelişmesi ve saygınlık kazanmasında doğal zenginliklerinin yanı sıra en büyük etken nüfustur (Özgezerim, 1998: 1). Ülkelerin nüfusunun artış ya da azalış göstermesinin nedeni; doğumlar, ölümler, savaşlar ve göçlerdir (Dizbay, 2007: 4). İnsanlık tarihi boyunca 20.yy a kadar 1 milyona erişen Dünya nüfusu 1960 yılına gelindiğinde 3 milyona yükselmiştir(Yakar, 2012: 383). Türkiye de Cumhuriyetin ilk yıllarında Savaş nedeniyle nüfus artış hızı oldukça azdır (Kasarcı, 248, <http://tucaum.ankara.edu.tr>, Erişim Tarihi: 03.01.2019).

Tablo 1.1: Yıllara Göre Nüfus Artış Oranı

Yıllar	Nüfus Artış Hızı (%)
2009	1.38
2010	1.52
2011	1.47
2012	1.27
2013	1.28
2014	1.35
2015	1.33
2016	1.35
2017	1.30
2018	1.27
2019	1.27

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu, tuik.gov.tr (Erişim Tarihi: 27.09.2019).

1940 yılında %17.3 olan nüfus artış oranı 1950 yılında %16.3'e düşmüştür. 1940 yılından sonra nüfus artışının azalmasının nedeni II. Dünya Savaşının olması erkeklerin silah altına alınması, evlenmelerin olmaması nüfus artış oranını düşürmüştür (Özgezerim, 2012: 6).1960 yılında %12.2 oranında bir artış olurken 1970 yılında nüfus artış oranında bir önceki yıla göre yine bir düşüş yaşanmıştır. Bunun nedeni nüfus sayımlarının yetersiz olması ve doğurganlık oranında ki azalmadır (Özgezerim, 2012: 6). 1960'lı yıllarda doğurganlık oranının düşmesi ile nüfus artış oranında gelişmiş ülkeler ile aynı seviyeye gelmeye başlanmıştır (Yakar, 2012: 383). Tablo 1.1.'de 1980 yılından günümüze nüfus artış oranı azalmıştır. 1980 yılında % 23.6 olan nüfus artış hızı 2017 yılında % 11.44' e düşmüştür. Günümüzde ise TÜİK 2018 verilerine göre Türkiye'de nüfusun % 50.2'si erkekler, % 49.8'ini ise kadınlar oluşturmaktadır (TÜİK 2018). Türkiye nüfusu 31 Aralık 2018 itibari ile

seksen iki milyon üç bin sekiz yüz seksen iki kişi olmuştur (www.tuseb.gov.tr, Erişim Tarihi: 06/01/2019).

Bir ülkedeki emek faktörünün kaynağını, o ülkenin nüfusu oluşturduğu gibi çalışabilir durumda olan nüfusun oranı ne kadar büyükse ekonomik üretime katılımı o kadar yüksek olur (Erdoğan, 2010: 83). Aktif nüfus ülkenin çalışabilir yaştaki nüfusu gösterir. 15 yaş üstü toplam nüfustan okul, yurt, otel, huzurevi, hastane, hapisane, kırsalda ikamet edenler ve yabancılar gibi kendine ait hanelerde ikamet etmeyen nüfus çıkarılarak elde edilir (Mahiroğulları ve Korkmaz, 2012: 5)

Tablo 1.2: Aktif Nüfus

Aktif Nüfus			
İşgücü			
İstihdam Edilenler		İşsizler	İşgücüne Dahil Olmayanlar
Ücretli İşte Çalışanlar	Bağımlı Çalışanlar	<ul style="list-style-type: none"> • İşsizler • İş Olmayanlar • Çalışmaya Hazır Olanlar 	<ul style="list-style-type: none"> • Eğitim Kurumlarında Devam Edenler • Hastalık Sakatlık Gibi Nedenlerle Çalışamayanlar • Emekliler,
<ul style="list-style-type: none"> • Ücretli • Maaşlı 	<ul style="list-style-type: none"> • İşveren • Kendi Hesabına Çalışanlar • Ücretsiz Aile İşçileri 		

Kaynak: *TİSK Yayınları (1999) Türkiye’de Kadın İşgücü Seminerleri, Kitap No: 74*

Türkiye’de kadınların istihdama katılmamasının iki nedeni vardır. Bunlar ekonomik etkenler ve sosyal etkenlerdir. Ekonomik etkenler ücret ve kadınların kayıt dışı çalışması nedeniyle sosyal güvenlikten yoksun olması sayılabilir. Sosyal nedenler ise, eğitim, toplumsal cinsiyet ayrımcılığı ve ataerkil aile yapısı sayılabilir (Önder, 2013: 49-51).

1.2.1. Yaş

Türkiye uzun yıllar hızlı nüfus artışı nedeniyle genç bir nüfusa sahip olmuştur (Avcı, 2014: 300). Kadınların istihdama katıldıkları yaş grupları farklılıklar göstermektedir. Türkiye’de 15-64 yaş aralığı insanların bağımlı olmadan hayatlarını sürdürdüğü aktif yaş aralığıdır (Dizbay, 2007: 36).

Tablo 1.3: Yaş Gruplarına Göre İstihdam Edilenler (%)

Yaş	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
15-19	21.0	21.6	22.4	21.6	21.9	23.3	23.6	23.6	23.7	24.1
20-24	38.1	39.9	43.2	42.9	44.3	45.3	46.5	46	46.3	47.1
25-29	52.9	55.4	57.1	57.6	58.3	58.3	58.8	58.8	60	56.6
30-34	56.9	59.1	60.9	61.7	62.3	62.5	62.9	63.1	63.6	63.6
35-39	57.4	60.1	62.2	62.8	63.5	63.6	64.1	64.3	65.1	65.4
40-44	56.7	59.5	61.2	62.6	63.4	62.5	63.1	64.1	65	65.5
45-49	49.1	52.1	55.5	56.3	57.8	57.1	58.6	59.8	60.9	61.4
50-54	39.4	41.1	43.9	44.7	45.2	44.7	46.2	47.2	49.4	50.1
55-59	31	32.4	34.6	35.1	35.1	34.7	36.2	38	38.9	39.6
60-64	24.5	25.8	27.1	27.7	26.8	27.1	26.7	28.3	29.3	30.1
65+	11.7	11.8	12.6	12.3	12.3	11.2	11.6	11.5	11.9	12.1

Kaynak: TÜİK Merkezi Dağıtım Sistemi, <http://rapory.tuik.gov> Erişim Tarihi: 07.01.2019

Tablo1.3’e bakıldığında 2009 yılında 15-19 yaş aralığında istihdam edilenler % 21.0’iken 2018 yılında % 3.1’lik bir artış göstererek % 24.1’e yükselmiştir. Akif nüfus içerisinde en fazla istihdam edilen yaş aralığı genel olarak 25-49 yaş aralığıdır. 2009 yılında 25-29 yaş aralığında ki istihdam oranı % 52.9’dur ve bu oran 2018 yılında % 59.6’ya ulaşmıştır. 45-49 yaş aralığında istihdam oranı % 49.1’iken 2018 yılında % 61.4’e ulaşmıştır. 50 yaş ve üzeri yaşlarda yıllar içerisinde istihdam oranı düşmeye başlamıştır ancak 60-64 yaş aralığında 2009 yılında %24.5 olan istihdam oranı 2018 yılında % 30.1’e ulaşmıştır.

Genç kadın nüfusunun 12-64 yaş aralığında çoğunlukta olduğu Türkiye’de, genç kadın nüfusunun bir bölümü istihdamda yer alırken bir bölümü de iş arama süreci içindedir. Ancak çoğunlukta kalan bölümü ise, öğrencilik, hastalık, ev kadınlığı gibi nedenlerle ekonomik yaşamın dışında kalmaktadır(Kızılgöl, 2012: 91).

1.2.2. Eğitim

Eğitim, dünya genelinde yoksulluğun sona ermesi, ekonomik kalkınma ve sosyal refahın gelişmesinde en önemli etkidir (Atlama ve Özsoy, 2009: 63). Kişilerin toplumda etkin rol alarak yaşamlarını sürdürebilir kılmaları, yaşam haklarını bilmeleri ve kullanabilmeleri eğitim ile yakından ilişkilidir. Bireylerin eğitim haklarını toplumunda herkes ile eşit olarak kullanabilmesi, kişinin gelişiminde etkin rol oynamaktadır (Özaydınlık, 2014: 95).

İşgücüne katılımı etkileyen en önemli etkenlerin başında da eğitim gelmektedir. Günümüzde eğitim yalnızca örgün olarak eğitim kurumlarında geçen süreç olarak görülmemekte işgücünün yaşam boyu eğitimi şeklinde devam etmektedir (Aksoy, 2018: 106). Eğitim insan hakkıdır ve eşit şekilde bu hak kullanılarak toplumsal ve bireysel refaha ulaşmada bir araçtır. Eşit eğitim kadın ve erkek arasında eşit ilişkiler kurulmasına yardımcı olurken, eğitimin kazandırdığı niteliklerin kadınlar için ulaşılabilir olması şarttır (Atlama ve Özsoy, 2009: 64).

Tablo 1.4: Eğitim Durumua Göre İşgücüne Katılma Oranı (%)

Eğitim Seviyesi	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019 Haziran
Okur-Yazar	20.5	19.7	20.1	19.1	18.6	17.8	18.8	18.6	19.5
Lise Altı Eğitimli	47.8	47.6	48.0	47.8	48.1	48.4	48.9	49.1	48.6
Lise	52.1	51.9	53.1	53.5	54.1	54.4	54.8	55.3	55.4
Mesleki veya Teknik Lise	65.5	64.6	65.1	65.0	65.4	65.9	64.8	66.1	65.9
Yükseköğretim	79.3	79.1	80.1	79.2	79.6	80.1	79.5	79.5	78.8

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu, <http://www.tuik.gov.tr/>, Erişim Tarihi: 29.09.2019

Tablo 1.4' e göre eğitim alan bireylerin işgücüne katılma oranı daha yüksektir. 2011 yılında okur yazar olan bireylerin istihdama katılma oranı % 20.5'tir. Aynı yıl için lise altı eğitilmişler için işgücüne katılma oranı % 47.8 iken Lise eğitimi alan bireylerin işgücüne katılma oranı % 52.1'dir. Bu oran eğitim seviyesi yükseldikçe artış göstermiştir. Yine 2011 yılında Yükseköğretim alan bireylerin işgücüne katılma oranı % 79.3'tür. Yıllar içerisinde eğitim seviyesi yüksek olan bireylerin işgücüne katılımı sürekli artmış olsada 2017 yılından itibaren yükseköğretim alan bireylerin işgücüne katılma oranı önceki yıllara göre düşüş göstermiş ve 2019 yılının haziran ayından itibaren bu oran % 78.8'e düşmüştür. Ancak lise altı eğitilmişler, lise mezunları, mesleki lise veya teknik lise eğitimi alan bireylerin istihdam oranları önceki yıllara göre artış göstermiştir.

Eğitim seviyesi yüksek olan bireylerin işgücüne katılma olasılığı daha yüksek olmaktadır (Bozkaya, 2013: 76). Türkiye'de kadınların eğitim düzeyi çok yüksek değildir ve bu durum istihdama katılma konusunda erkeklere nazaran kadınları dezavantajlı duruma düşürmektedir (Dayıoğlu ve Kırdar, 2010: 27).

Geleneksel yapı gereği erkek egemen olan Türkiye'de erkeklerin ve kadınların okullaşma oranlarına bakıldığında kadınların erkeklere göre okullaşma oranı daha azdır. İç göçün zamanla artması, kısıtlı ekonomik imkanların erkeğin lehine kullanılması erkeklerin okullaşma oranını arttırmış kadın ise toplumun kendisine yüklediği rol nedeniyle eğitim hayatı bitirilerek küçük yaşta evlendirilmiştir (Aksoy, 2018: 107).

1.2.3. Medeni Durum

Kadınların evlenme ve çocuk sahibi olma oranlarında ki artış ile birlikte işgücüne katılmaları azalmış ayrıca bekar olan kadınların çalışmasına daha az yük yüklenirken evli ve çocuk sahibi olan kadınların çalışması daha fazla yoğun tempo gerektirmiştir (Aksu, 2014: 25). Evli olmayan kadının istihdama katılması daha kolay iken evli olan kadında durum değişmektedir. Evli kadının istihdama katılmasını engelleyen sebeplerin başında toplumun evli kadına yüklediği rol ve bu rolü eksiksiz yerine getirmesidir gelmektedir (Korkmaz ve Korkut, 2012: 49). Toplumlarda kabul edilen görüşe göre; cinsiyetler arasında kadına çocuk bakımı ve ev işlerini yapan, aynı zamanda ev içi faaliyetlerin kapalı bir alanda yapıldığı işler paylaştırılmıştır. Buda doğurganlık, çocuk bakımının eşler arasındaki dağılımı, yaşlı bakımı ev işleri ile kadının yoğunluğuna bağlı olarak işgücüne katılımın belirleyicisi olarak karşımıza çıkmaktadır (Korkmaz ve Korkut, 2012: 54).

Kadın çalışsa dahi toplumsal ve geleneksel işbölümün kendine yüklediği işlevler kadının yapması gereken zorunluluk haline gelmiştir. Ücret karşılığı çalışan kadınlar aile içi yükümlülükleri yerine getirmek zorunda bırakılmışlardır (Başak vd., 2013: 19). Ev ve çalışma yaşamını birlikte götürmekten doğan sorunlar şimdilik bireysel düzeyde kadına yüklenmiş olsa da toplumsal duyarlılığın artışıyla toplumsal bir sorun olmaya başlamıştır (Koray, 1992: 97).

Medeni duruma göre kadın istihdamına bakıldığında kentte çalışan evli kadın ile kırsal alanda ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadın arasında farklar olacaktır (Gündoğdu, 2018: 46). Kırsal alanda ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadın çocuğunu işe giderken yanında götürebilir ancak kentte çocuk sahibi olan kadın işe giderken çocuğunu işyerine götüremez bakıcıya bırakması gerekmektedir (Aksoy, 2018). Kadın çalıştığı işten elde ettiği gelir ile bakıcı maliyetini karşılaştırarak çalışma kararını verecektir. Elde ettiği gelir bakıcının maliyetinden az ise kararı çalışmama yönünde olacaktır (Korkmaz ve Korkut, 2012: 51).

Kadınların özgürleşmesi ve ücretli işler arasında kurulan denklemde kadının çocuk sahibi olması denklemi bozucu unsur olarak ortaya çıkmaktadır (Büyükcoşkun, 2017: 92). Kadınların çalışmasını sekteye uğratan nedenlerin başında gelen çocuk bakımı çalışan kadın için doğum öncesi ve doğum sonrası iş hayatını kesintiye uğratmaktadır. Bu nedenlerle işletmeler medeni durum ve çocuk sahibi olma durumu ile kadınların işe alımında kadın çalışan tercih etmemektedirler (Hüseyinli ve Hüseyinli, 2016: 119).

Tablo1.5: 0-5 Yaş Aralığında ki Çocukların Gündüz Bakımı

Bakımın kimin tarafından yapılacağı	%
Toplam	100
Annesi	86.0
Anneannesi veya babaannesi	7.4
Kreş veya anaokul	2.8
Bakıcısı	1.5
Diğer yakın akrabası veya komşusu	1.3
Birden fazla gündüz bakımı olan	1.0

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu 2016 Aile Yapısı Anketi, <https://pedagogijderneği.com>, (Erişim Tarihi: 10.01.2019)

Türkiye İstatistik Kurumu 2016 Aile Yapısı Araştırmasına göre 0-5 yaş aralığındaki çocukların gündüz bakımı % 86' sının anneleri tarafından % 7.4' ünün anneannesi veya babaannesi tarafından yapılmaktadır. % 2.8 oranında kreş veya anaokulunda bakımı yapılmaktadır.

1.2.4. Ücretsiz Aile İşçiliği

Aile fertlerinden birine ait olan işyerinde herhangi bir ücret almaksızın çalışan kişilere ücretsiz aile işçisi denilmektedir (Çelikkalp vd., 2013: 233). Sanayi ve ekonomik faaliyetlerin gelişmesi aile işletmelerinin de gelişmesine yol açmış, bu işletmeler ailede ki kadının işgücünden yararlanarak kadının ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edilmesini sağlamıştır (Karakoyun, 2007: 34).

Kadınlara yüklenmiş rol gereği evlerinde yaptıkları ev işleri, çocuk bakımı gibi işler parasal değeri olmayan işler kabul edilerek, ekonomik etkinlik sayılmamaktadır (Gündoğdu, 2018: 49). Ev işlerinin kadın tarafından yapılması kişinin işçi ve sigortalı sayılmamasına neden olmakta ve sosyal güvence haklarından faydalanmalarını engellemektedir (Çelikkalp vd.,2013: 235).

Türkiye’de tarımla uğraşan ailelerde geleneksel iş bölümü vardır ve erkekler genellikle tarımsal işlerin bir bölümünü yaparken (Candan, 2013: 95) ailenin ve toplumun beslenmesinden sorumlu olarak görülen kadınlar ve kız çocukları, tohumun saklanmasından ürünlerin yetiştirilmesine, hasattan, ürünün sofraya ulaşımına kadar farklı dönemlerde ve farklı coğrafyalarda en önemli rolü üstlenmektedir. Böylelikle ücretsiz aile işçiliği kırsal kesimde kente göre daha yaygındır (Gündoğdu, 2018: 49). Ancak kentlerde yaşayan kadınlarında önemli bir kısmı ev kadını adı altında işgücüne dahil edilmemektedir (Önder, 2013: 36).

1.2.5. Yasal Düzenlemeler

Türkiye’de kadınların işgücüne katılması erkeklere oranlara daha azdır. Kadınların işgücüne dahil olmaları sadece ekonomik açıdan özgür olmalarını değil, toplumda saygınlıklarını kazanmakta ve aile içindeki konumlarını iyileştirmektedir (Korkmaz ve Korkut, 2012: 45).

Türkiye’de mevcut ekonomi politikaları kadın çalışan oranının artmasını mümkün kılmamaktadır. Günümüzde işgücü talebi, çalışma çağındaki nüfusun gerisinde kalmakta hatta karşılanamamaktadır (Gündoğdu,2018: 39). Kadının işgücü piyasasında yasal bir ayrımcılığın olmaması adına, pozitif ayrımcılık yapılmasına karşın toplumun kadına yüklediği vazifeler nedeniyle sorumlulukları dahilinde çalışıp çalışmama tercihe bırakılmıştır (Korkmaz ve Korkut, 2012: 45).

Türkiye’de kadın ve erkeğin eşit haklara sahip olduğunun savunulmaya başlaması 1924 Cumhuriyetin ilanı ile başlamış olup, Medeni Kanun, Ceza Kanunu, Anayasa ve İş kanununda yapılan düzenlemeler ile hız kazanmaya başlamıştır (Topbaş, 2015: 44).

2002 yılında kadın-erkeğin ayrımcılığına dair Medeni Kanunda ki maddelerin kaldırılması ve kadının lehine yönelik hükümlerin konulması önemli gelişmelerdendir (Aksoy, 2018: 114). 2002 yılında yeni Medeni Kanunun yürürlüğe girmesi ile eşlere eşit haklar tanınırken aile reisi kavramı kaldırılmıştır. Yeni Medeni Kanuna göre eşler oturacakları evi birlikte seçerek evlilik birliğini beraber yönetirler (Bozkaya, 2013: 79).

2004 yılında Anayasamızın 10. maddesine değişiklik getirilmiş “Kadınlar ve Erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür” fıkrası eklenmiştir (Korkmaz ve Korkut, 2012: 60).

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesinde, “İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz. Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz” hükmü mevcuttur (Bozkaya, 2013: 79). Ayrıca iş sözleşmesinin feshinin de İş Kanununun 18. maddede “İrk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler” (4857 Sayılı İş Kanunu) haklı bir neden sayılmayarak koruma altına alınmıştır.

İş Kanununun 72. maddesinde her yaştaki kadının su altında ve yer altında çalıştırılması yasaklanmış, 73. maddesinde ise Çalışma Bakanlığınca hazırlanacak düzenlemelere bağlı kalınarak 18 yaşını tamamlamış kadınların gece postalarında çalıştırılabilmeleri sağlanmıştır (Aksoy, 2018: 115). Yine İş Kanununun 74. maddesinde kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmamaları belirtilmiştir. Hamilelik boyunca kadın çalışanın kontrollere gitmesi için ücretli izin verilip, iş yerinde çalıştığı bölüm ağır ise hafif işlerde çalıştırılır. Doğumdan sonra kadın çalışanın bir yaşından küçük çocuğunun gelişimi için iki saat süt izni verilmek zorundadır (Koç, 2014: 118).

5237 sayılı Türk Ceza Kanununa göre, “Dil, ırk, milliyet, renk, cinsiyet, engellilik, siyasi düşünce, felsefi inanç, din veya mezhep farklılığından kaynaklanan nefret nedeniyle;

– Bir kişiye kamuya arz edilmiş olan bir taşınır veya taşınmaz malın satılmasını, devrini veya kiraya verilmesini,

– Bir kişinin kamuya arz edilmiş belli bir hizmetten yararlanmasını,

– Bir kişinin işe alınmasını,

– Bir kişinin olağan bir ekonomik etkinlikte bulunmasını, engelleyen kimse, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır” (5237 sayılı Türk Ceza Kanunu) hükmü ile kadın koruma altına alınmıştır. Ayrıca Ceza Kanununun 105. maddesinde bir kimseyi cinsel amaçla taciz edenler hakkında, mağdurun şikayeti üzerine bir yıldan üç yıla kadar hapis ya da para cezası uygulanacağı hüküm altına alınmıştır (Koç, 2014: 117).

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 13. Maddesinde “emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda geçirdiği kaza iş kazası” sayılmaktadır. Aynı kanununun 15. maddesinde “sigortalı

kadının veya sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşinin, kendi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık alan kadının ya da gelir veya aylık alan erkeğin sigortalı olmayan eşinin gebeliğinin başladığı tarihten itibaren doğumdan sonraki ilk sekiz haftalık, çoğul gebelik halinde ise ilk on haftalık süreye kadar olan gebelik ve analık haliyle ilgili rahatsızlık ve engellilik halleri analık hali kabul edilir” maddeler ile kadınlar koruma altına alınmıştır.

Yine 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 41. maddenin a bendine göre “Kanunları gereği verilen ücretsiz doğum ya da analık izni süreleri” (5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu) çocuğun yaşaması şartı ile borçlanabilme hakkı getirilmiştir (Toptaş, 2014: 47).

1.2.6. Kentleşme ve Kırdan Kente Göç

İnsan hareketliliği olarak tanımlanan göç; yalnızca bireylerin fiziki olarak yer değiştirmesi değil, farklı kültür değerlerinin hareketliliği belli bir ekonomik yapıdan diğerine geçiştir (Çağlayan ve Kemik, 2018: 144). Göç alan veya göç veren yerleşim birimlerinin sosyal, kültürel ve ekonomik yapısını etkileyerek çok yönlü özelliklere sahip olan göç; iç göç ve dış göç olarak sınıflandırılmıştır. Ülke sınırları içinde yapılan göç hareketine iç göç ülke sınırları dışına yapılan göç hareketine dış göç denilmektedir (Gökkaya ve Ayan, 2016: 391-393).

Türkiye’de 1950 yılından sonra göçün artmasının sebebi; köylerin yoksul olması, kentlerde iş imkanlarının daha iyi ve sosyal imkanların ulaşılabilir olması, köyde yaşayan bireylerin iletişim araçlarından daha geç haberdar olması bununla birlikte 1948 ve 1952 yılları arasında Truman Doktrini ve Marshall Planı ile Türkiye’ye yardımların yapılması ülkenin kentleşmeye başlamasıyla birlikte göç artmaya başlamıştır (Güreşçi, 2011: 128). Ülkede ki bütün bu hareketlilik kentleşmeyi arttırmış her ne sebeple olursa olsun köyden şehre gelen birey artık kentli olmuştur (Sevin vd., 2018: 76).

Kentler göç ile birlikte köy yaşamından soyutlanmış olan yaşam olgusunu, kırdan kente göç eden kültürle birlikte köyden gelen insanları bu kültüre asimile etmeye başlamıştır (Kaymal, 2017: 1505). Köyden kente göç ile birlikte çarpık kentleşme, köylerin ıssızlaşması sorunu, göç eden köylülerin kente uyum sağlama gibi sorunlar ortaya çıkmıştır (Tosun Erkan: 2). Kentleşmeyle birlikte kadınlar köylerinde ücretsiz aile işçisi iken şehirde potansiyel vasıfsız işgücü haline gelmişlerdir (Çağlayan ve Kemik, 2018: 149).

Aileleriyle birlikte kente göç eden kadın, işgücü piyasasından çekilmek zorunda kalmıştır. Çünkü kente göç eden kadın için gelir getiren bir işte çalışmak ev dışında çalışmayı gerektirdiği için aileleri tarafından bu uygun görülmemiştir (İlkkaracan ve İlkkaracan, 1998: 3). Yeni göç etmiş kadının çalışmasını hoş karşılamayan ataerkil düzen, çalışma önceliğini erkekte belirlemiştir. Göçten sonra şehirde geçen süre uzadıkça kadının çalışmasına rıza gösterilmiş (Çağlayan ve Kemik, 2018: 149), okul/hastane gibi kamu kurumlarında çalıştırılmasına izin verilerek sınırlamalar getirmiştir (Buz, 2009: 43).

Göç ile birlikte, çekirdek aile yapısı benimsenmiş, kadınlar ücretli çalışan olarak istihdama katılmış, eğitim açısından kız ve erkek çocukların eşit fırsatlar verilmesi inancı artmış ve bu süreç kadının özgürleşmesine katkıda bulunmuştur (Gökkaya ve Ayan, 2016: 395). Kırdan kente göç eden kadın iş hayatına gündelikçilik, hizmetçilik, çocuk bakıcılığı ve fabrikalarda yetenek ve eğitim gerektirmeyen basit işçilik ile çalışma hayatına daha kolay girmiştir (Sevinç vd., 2018: 78). Bu durum kadının aile içindeki konumunu değiştirirken, aile içinde söz sahibi olmasını ve ataerkil ilişkilerde dönüşümlerin meydana gelmesini sağlamaktadır (Çağlayan ve Kemik, 2018: 150).

1.2.7. Kadına Yönelik Toplumsal Bakış Açısı

Kadın, toplumsal baskılar ve çalışma yaşamında karşılaştığı sorunlar ile bir çok sorunla karşı karşıya kalmaktadır. Bu baskıların ortaya çıktığı ilk alan aile ortamıdır. Çeşitli sebeplerle iş yaşamına dahil olan kadın, annelik, eş ve çalışan kadın rollerinden kaynaklanan nedenlerle yaşamında bir dizi zorluklarla yaşamaktadır. Bunun nedeni toplumsal cinsiyet algısının kadınların işgücüne katılımını etkilemesidir (Tatlı ve Koç, 2017: 148). Kadınları toplumsal yaşamda ve çalışma yaşamında zora sokan durumlardan biri de çalışan kadınlara yönelik geleneksel bakış açılarıdır. Kadın kendisine yüklenen geleneksel rol ile eve hapsolmesi dışında, çalışma yaşamının kadına sunduğu, yeni sosyal bir çevre, ekonomik özgürlük, kendine güven ve kişiliğinin gelişmesi, toplumsal statüsünün yükselmesi gibi etkenlerden kopmak istememesi, çalışma yaşamında olmak istemesine en büyük etkendir (Özağır, 2010: 66).

Kadına özgü ayrıcalıklı roller toplumumuzda oyun çağında başlayarak, sosyalleşme sürecinde işlenmekte ve kişiler bu yönde koşullandırılmaktadırlar. Kadınların duygulu, yetiştirici ve pasif olmaları beklenirken erkeklerden, başarılı olmaları, güçlü olmaları, atılgan ve yapıcı olmaları beklenir. Kadınların edinmiş olduğu cinsiyet rolü imajı kadının toplumsal rollerini ikinci plana atılmasına neden olmakta ve meslek seçiminde kısıtlanarak mesleki

ilerlemesini engellemektedir. Toplumumuzda kadının annelik ve eşlik rollerine ait olduğu ve profesyonel mesleklerin ise erkeklere ait olduğu düşünülmektedir (Özçelik, 2017: 54). Toplumda varolan kadının çalışmasıyla evini, eşini ve çocuklarını ihmal ettiği düşüncesi, kadının bağımsızlaştırılmaya çalışıldığı ve kadının doyumsuz olduğu ve çalışmanın kadının ahlakını bozduğu düşünceleri bir kısım tarafından kabul görmektedir. Ancak çalışan kadınlar alın teri ve emeği sayesinde kazandıkları para ile hem topluma fayda sağlarken hem de aile bütçelerine katkıda bulunmaktadır. Ortaya çıkan cinsiyet kalıplarını genişleyen sosyal çevreleri ve ekonomik açıdan kendi ayakları üzerinde durarak yıkmaya çalışmaktadır (<https://www.tengre.eu>, Erişim Tarihi: 23/04/2019).

1.3. Türkiye’de Kadın İstihdamı ve İşsizlik

Türkiye’de geleneksel olarak kadınların birincil vazifesi annelik ve çocuk bakımıdır. Aynı zamanda ataerkil yapı nedeniyle ev işlerinde kadına yükleniyor olması kadını iş gücü piyasasında yer almamasına neden olmaktadır. Bu bölümde kadınların istihdam oranı, işgücüne katılma oranı ve işsizlik oranlarına değinilecektir.

1.3.1. İstihdam Oranı

İstihdam; çalışma ve gelir elde etme amacıyla olan bireylerin hizmetlerinden faydalanmak üzere iradi ve ihtiyari olarak çalıştırılmalarıdır (Mahiroğlu ve Korkmaz, 2013: 7). İstihdam kavramı bütün üretim faktörlerini içeren bir yapı olmasına karşın daha çok işgücünün üretime katılması anlamında kullanılmaktadır (Gül vd., 2009: 8). Ülkede ki istihdam seviyesi, nüfus, çalışma mevzuatı, iş yaşamı, teknoloji, hukuksal yapı ve sosyal alışkanlıkların dışında, enflasyon, faiz, yatırım gibi parasal etkenlerde de değişiklik yaratmaktadır (Gül vd., 2009: 9).

Ülkelerin toprak, sermaye, girişim gibi diğer tüm üretim kaynakları da söz konusu olup; toplumda ki bütün kaynakların tam çalışır halde olması atıl kaynağın bulunmaması o ülkede tam istihdamın sağlandığını gösterir. Bir ülke ekonomisinde tam istihdamın sağlanmış olması demek mevcut çalışma koşullarında çalışma arzusunda olan her bireyin iş bulabileceği anlamına gelmektedir (Aksoy, 2018: 5).

Eksik istihdam, bir kişinin istihdamının belirlenmiş kurallara göre zaman, ücret ve verimlilik bakımından yetersizliğidir. Kişinin istihdamı belirlenmiş yasal çalışma saatinden az ve dolayısıyla düşük ücret aldığı, kişinin vasfına uyum olmayan verimsiz bir ortamda çalışması eksik istihdamı oluşturmaktadır (Mahiroğulları ve Korkmaz, 2013: 7).

Çalışanların kamu kurum ve kuruluşlarına bildirilmemesi nedeniyle vergi ve sosyal güvenlik primleri gibi yasal yükümlülüklerden kaçınılmasına kayıt dışı istihdam denir. Kayıt dışı çalışan bireyin sözleşmesi olmadığı için emeğinin karşılığında alması gereken ücreti alamaması öngörülebilir (Aksoy, 2018: 8).

İstihdam oranı; istihdam edilen nüfusun çalışabilir nüfusa oranıdır (Nar, 2017: 86). Çalışabilir nüfus ise 15-64 yaş aralığındaki bireylerden oluşan nüfustur (Tokol vd. 2011: 78). Çalışabilir nüfusun istihdama katılamama nedenleri yaşanan ekonomik krizler ve medeni durum gibi nedenlerdir.

Tablo 1.6: Yıllara Göre Aktif Nüfusun İstihdam Oranı

Yıllık	15 ve Üzeri Yaştaki Nüfus	İstihdam Oranı %
2008	50 982	40.4
2009	51 833	39.8
2010	52 908	41.3
2011	53 985	43.1
2012	54 961	43.6
2013	55 982	43.9
2014	56 986	45.5
2015	57 854	46.0
2016	58 720	46.3
2017	59 894	47.1
2018	60 654	47.4
2019 Temmuz	61 507	46.4

Kaynak: *Türkiye İstatistik Kurumu Merkezi Dağıtım Sistemi*, <https://biruni.tuik.gov.tr>, (Erişim Tarihi: 21.11.2019).

2007 yılında ABD’de başlayan Mortgage Krizi ABD’nin en büyük 4. Yatırım Bankası Lehman Brother’ın iflasını açıklaması ile bütün dünyaya yayılmaya başlamıştır. Türkiye’de ise asıl etkisini 2009 yılında gösteren kriz dış yatırımcı temininde sıkıntılar yaşanmasına ve sanayi üretiminde daralmalar yaşanmasına neden olmuştur (Ertuğrul vd., 2010: 63). Tablo 1.6 incelendiğinde çalışabilir nüfusun 2008’deki istihdam oranı % 40.4 iken 2009’da bu oran % 39.8’ e düşmüştür. İlerleyen dönemlerde çalışabilir nüfusun

istihdam oranı sürekli olarak artış göstermiş ve 2019 Temmuz ayın çalışabilir nüfusun istihdam oranı %46.4'e ulaşmıştır.

Tablo 1.7: Kadın ve Erkeklerin Medeni Durumuna Göre İstihdam Oranı (%)

	Hiç Evlenmedi		Evli		Boşandı		Eşi Öldü	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
2008	28.2	46.8	20.9	70.3	34.2	55.2	8.2	18.4
2009	27.2	44.8	22.1	68.7	34.2	53.1	8.4	18.6
2010	28.3	47.0	24.2	70.7	37.5	58.3	8.6	17.6
2011	29.1	50.4	26.1	72.8	39.8	58.4	9.5	20
2012	29.2	50.5	27.3	72.8	41.2	61.1	9.0	19.2
2013	30.2	51.7	28.0	72.6	41.3	62.1	8.5	18.5
2014	30.7	53.1	27.6	72.1	39.7	63.2	7.8	16.4
2015	32.1	53.6	28.6	72.1	39.5	63.2	7.4	15.9
2016	32.5	53.5	29.2	72.4	41.7	63.6	7.5	15.8

Kaynak: Aksoy, 2018, s.110

Çalışabilir yaştaki aktif nüfusun istihdam oranını kişilerin medeni durumuda etkilemektedir. 2008 ve 2016 yılları aralığında medeni duruma göre kadın ve erkeğin istihdam oranına baktığımızda hiç evlenmemiş ve boşanmış kadın istihdam oranı evli kadın istihdam oranından fazladır. 2008 yılında evli olan kadın istihdam oranı % 20.9 iken 2016 yılında bu oran % 29.2' ye yükselmiştir. Hiç evlenmemiş ve boşanmış kadın istihdamına baktığımızda boşanmış olan kadınların istihdamı yıllar aralığında sürekli yükselmiş ve hiç evlenmemiş kadın oranından fazladır. Erkeklerle baktığımızda ise hiç evlenmemiş, evli, boşanmış veya eşi ölmüş olsun erkek istihdam oranı kadın istihdam oranından sürekli fazladır. 2008 yılında boşanmış erkek istihdamı % 55,2 iken aynı yılda boşanmış kadın istihdam oranı % 34.2' dir. 2016 yılında boşanmış erkek istihdam oranı % 63,6 iken kadın

istihdam oranı % 41.7' dir. Medeni durum kadının istihdama katılmasında önemli bir rol oynamaktadır (Korkmaz ve Korkut, 2012: 51).

Tablo1.8: Türkiye’de Yıllar İtibariyle Kadın ve Erkek İstihdam Oranı (%)

Yıllar	Erkek	Kadın
2008	62.3	21.6
2009	60.4	22.3
2010	62.4	24
2011	64.7	25.5
2012	64.5	26.2
2013	64.8	27
2014	64.8	26.7
2015	65.1	27.5
2016	65.3	28
2017	65.1	28.9
2018	67.1	29.7
2019	64.1	29.1

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu Merkezi Dağıtım Sistemi, <https://biruni.tuik.gov.tr> (Erişim Tarihi: 22.11.2019). www.ilo.org, (Erişim Tarihi: 20.01.2019).

Tablo 1.8’ de kadın ve erkek istihdam oranı incelendiğinde erkek istihdam oranı kadın istihdam oranında sürekli olarak fazladır. 2008 yılında erkek istihdam oranı % 62.3 iken kadın istihdam oranı % 21.6’ dır. Kadın istihdamında yıllar itibari ile keskin bir artış olmasada kadın istihdamının en yüksek olduğu yıl 2018 yılıdır. Erkek istihdam oranının yine en yüksek olduğu yıl 2018 yılıdır. Ancak 2019 TÜİK Temmuz verilerine göre kadın ve erkek istihdam oranlarında düşüş meydana gelmiştir. kadın istihdamında % 0.06’lık bir düşüş yaşanırken erkek istihdam oranı %67.1’den %64.1’ e düşmüştür.

Türkiye’de istihdamın yapısı ve istihdam oranı Avrupa ülkeleri ve OECD ülkeleri arasından alt sıralarda yer almaktadır bunun en önemli sebebi ise kadın istihdamının yeterli oranda olmamasıdır (Şentürk, 2015: 127). OECD ülkelerinde II. Dünya Savaşından sonra kamu ve hizmet sektörlerinin büyümesi kadın işgücünü hızlandırmıştır. Aynı zamanda standart çalışma sisteminde değişmesi ile OECD ülkelerinde 1975 yılında kadınların işgücüne katılma oranı %46’ dan 1980’lerde %50’ lere çıkmıştır (Ekin, 1991: 27).

Türkiye’de kadın istihdamının düşük seviyelerde olması toplumsal baskı, medeni durum, ücretsiz aile işçiliği ve kadınların yeterli eğitim almamasıdır. Aynı zamanda Türkiye’in istihdam oranının düşük olmasının diğer bir nedeni kayıt dışı istihdamdır.

Tablo 1.9: Sektörlere Göre Kayıt Dışı İstihdam (%)

Yıllar	Tarım	Sanayi	Hizmet	Genel
2008	87.84	31.6	28.77	43.50
2009	85.84	33.43	28.4	43.84
2010	85.47	32.68	27.11	43.25
2011	83.85	31.5	25.71	42.05
2012	83.61	27.89	22.73	39.02
2013	83.28	25.23	20.9	36.75
2014	82.27	20.26	21.09	34.97
2015	81.16	19.13	20.05	33.57
2016	82.09	20.02	20.35	33.49
2017	83.33	20.03	20.95	33.97
2018	82.73	20.29	21.46	33.42

Kaynak: <http://www.sgk.gov.tr>, Erişim Tarihi: 10.11.2019

Tablo 1.9 incelendiğinde kayıt dışı istihdam tarım sektöründe 2008 yılında % 87.84 oranındadır bu oran son on yılda düşüş gösterse de %80’in altına düşmemiştir. Kayıt dışı istihdam sanayi ve hizmet sektöründe olmasına rağmen kayıt dışı istihdamın en fazla olduğu sektör tarım sektörüdür. Genel olarak bakıldığında ise 2008 yılında kayıt dışı istihdam oranı %43.50 iken 2018 yılında bu oran %33.42’ ye gerilemiştir.

1.3.2. İşgücüne Katılma Oranı

İşgücü; bir ülkede kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfusun içinde olup çalışanlar ile iş arayanların toplamına denir. İşgücüne katılma oranı ise; istihdam edilenler ile iş arayanların aktif nüfusa oranıdır ve işgücüne katılma oranı iş arayan ve istihdam edilen nüfusun aktif nüfusa bölünüp yüz ile çarpılmasıyla bulunur ((Mahiroğulları ve Korkmaz, 2013: 6). İşgücüne katılma oranı belirli yaş ve cinsiyetteki bireylerin işgücünde olma ihtimalini göstererek, iş gücünün tam istihdamını sağlamak için belirli politikaların oluşturulması ve uygulanmasında, toplumda kaç kişinin çalışmak isteğinde olduğunun bilinmesini sağlar (Karabıyık, 2012: 1286).

İşgücüne katılma oranını yaş, sorumlu olunan bağımlı çocuk sayısı ve eğitim belirlemektedir (Alcan, 2018: 7). Çok çocuklu kadınların işgücüne katılmaları zorlaşmaktadır (Er, 2013: 36). Sosyokültürel ve toplumsal cinsiyet rolleri çerçevesinde Türkiye’de kadın ev işleri ve çocuk bakımından sorumlu görülmekte ve bu durumda kadınların iş arama sürecine katılmalarını engellemektedir (Zeren vd., 2017:92).

Tablo 1.10: 15-64 Yaş Aralığında Türkiye’de İşgücüne Katılan Kadın ve Erkek Oranı (%)

Yıllar	Kadın	Erkek
2014	33.6	76.6
2015	35	77
2016	36.2	77.6
2017	37.6	78.2
2018	38.9	79.9
2019 (Temmuz)	39.3	79.5

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu Merkezi Dağıtım Sistemi, <https://biruni.tuik.gov.tr> (Erişim Tarihi: 21.01.2019), Türkiye İstatistik Kurumu, <http://www.tuik.gov.tr> (Erişim Tarihi: 13.11.2019).

2014 ve 2019 yılları arasında 15-64 yaş aralığında çalışabilir nüfusun 2014 yılında kadınlarda % 33.6'lık bir kısmı istihdama katılırken erkeklerde bu oran % 76.6'dır. Son beş yıl içinde kadın ve erkek işgücüne katılım oranı sürekli artış göstermiştir ancak erkeklerin işgücüne katılımı sürekli olarak artış göstermiştir. 2019 TÜİK Temmuz ayı verilerine göre kadınların işgücüne katılım oran % 39.3'iken erkeklerin işgücüne katılım oranı % 79.5'tir.

Gelişmiş ülkelerde ve gelişmekte olan ülkelerin kadınlarla ilgili işgücüne katılma oranlarına bakıldığında ortak sorunu, kadınların işgücüne katılımının erkeklerden düşük olmasıdır (Yenilmez ve Kılıç, 2018: 56). Türkiyede yıllar içerisinde kadın istihdamı artış göstermiştir ancak gelişmiş ülkeler ile Türkiye'yi ayıran en önemli fark, Türkiye'de kadın istihdamının yoğun olarak tarım sektöründe istihdam edilmesidir. Türkiye'deki emek piyasasında toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin olması ve ülkemizde kadın çalışanların gelişmiş ülkelerde ki kadınların işgücü piyasasında elde etmiş olduğu şartlara henüz ulaşmamış olması, Türkiye'de kadın işgücünün düşük olmasının bir diğer nedenidir (İktisadi Kalkınma Vakfı, 2019: 12). ILO'nun 2017 verilerine göre işgücüne katılma oranı dünya sıralamasında Türkiye 118 ülke arasında 163. Sıradadır ve bu oran %51.5 kadın işgücüne katılım oranı ise %32'dir ve bu sıralamada 165. Sıradır. OECD ülkeleri arasında ise kadın işgücüne katılım oranı % 51'dir (Yenilmez ve Kılınc, 2018: 58).

Kadınların işgücüne katılımının sürdürülebilir olması kalkınmanın en önemli unsuru olarak kabul edilir (Karabıyık, 2012: 233). Kadınların aktif olarak işgücüne katılmaları 1950'lerin başlarında olsa da Dünya üzerinde ki eğilimlerin tersine Türkiye'de kadın işgücü 1950'lerin ortalarından başlayarak düşüş yaşamıştır (Karabıyık, 2012: 235). Türkiye'de kadınların işgücüne katılımının düşük olmasının temel nedeni eğitim seviyesinin düşük olmasıdır. Kadınlar eğitim seviyesinin düşük olması nedeniyle katma deeri düşük işlerde çalışmaktadırlar (Bozkaya; 2013:71). Kentlerde ki ağır çalışma ortamları, düşük eğitim ve düşük ücret kadın işgücü oranının düşmesine neden olmaktadır (Alcan, 2018: 46).

1.3.3. İşsizlik

İşsizlik “referans dönemi içinde istihdam halinde olmayan kişilerden iş aramak için son 4 hafta içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve 2 hafta içinde işbaşı yapabilecek durumda olan 15 ve daha yukarı yaştaki fertlerdir”(Apaydın, 2018: 164) şeklinde tanımlanır. Başka bir tanımı ise, çalışma arzu ve iktidarında olup, piyasadaki cari ücret düzeyinde çalışmak isteyen, fakat makul ve uygun bir iş bulamayan kimseye işsiz, bu olguya işsizlik denir (Mahiroğulları ve Korkmaz, 2013: 23).

Uluslararası Çalışma Örgütü bir kişinin işsiz sayılması için üç unsurun aynı anda gerçekleşiyor olmasını vurgulamıştır. Bunlar (Sümer vd., 2013: 21);

- İş arıyor olmak
- İşsiz olmak
- İş başı yapabilecek durumda olmak

İşsizlik bireysel ve toplumsal birçok sorunu beraberinde getirmektedir(Sümer, Solak ve Harma, 2013: 20). Çalışma isteği ve arzusunda olup işsiz kalmak, insan yaşamı üzerinde yarattığı psikolojik etkilerin yanında aynı zamanda ekonomik ve toplumsal açıdan da ciddi sorunlar yaratmaktadır (Işığışık, www.datalink.com.tr, Erişim Tarihi: 10/02/2019). İşsizlik ülke ekonomisine üretim kaybı yaşatırken bireye toplumsal dışlanma, vasıf kaybı, mesleki çıkmaz ve istek kaybı, toplumsal ilişkilerde ve aile hayatında çözümlere ve bunun gibi psikolojik etkiler yaratmaktadır (Tokol vd, 2011: 86).

İşsizlik türlerine göre bakıldığında Açık İşsizlik, Gizli İşsizlik, Sürekli Durgunluk şeklinde sıralanır. Açık işsizlik kendi içerisinde beşe ayrılır ve bunlar yapısal işsizlik, teknolojik işsizlik, mevsim işsizliği, konjontürel işsizlik ve arizi işsizliktir (Mahiroğulları ve Korkmaz, 2013: 43).

Açık İşsizlik: kişinin çalışma arzusu ve gücü olduğu halde, cari ücret düzeyinde aktif olarak iş arayıp bulamayanların toplamını ifade eder (Tokol vd., 2011: 86).

Yapısal İşsizlik: Ekonomide ki yapısal değişimler, bir takım işgücü kategorilerinde, endüstri ve bölgelerde gerileme yaşanırken, diğer üretim alanları gelişmektedir. Daralan sektörlerdeki işgücü arz fazlası genişleyen sektörlerde işgücü talep ile dengesizlik oluşturur ve işgücü daralan sektörlerden genişleyen sektörlerle hareket etmektedir. Ancak bu zaman alır ya da hiç gerçekleşmeyebilir. İşgücünün hareketliliği bazı faktörler tarafından kısıtlanabilir de bu tür işsizliklere yapısal işsizlik denir (Bozdağlıoğlu, 2008: 49).

Teknolojik İşsizlik: Üretimde emek yerine makinelerin kullanıldığı işsizlik türüdür (Gül vd., 2009). Bu şekilde ortaya çıkan işsizlik süreklilik arz etmektedir. Teknolojik ilerleme sayesinde emek gerektiren işlerin yerini makinelerin alması bu nedenle emeğe duyulan ihtiyacı asgari düzeye indirmiştir (acikerisim.deu.edu.tr, Erişim Tarihi: 12/02/2019).

Mevsimlik İşsizlik: Mevsim koşulları ve değişimler sonucu bazı mal ve hizmetlerin üretiminin azalması ve mal ve hizmetlerin talebinde meydana gelen düşümler sonucu oluşan işsizlik türüdür (Tokol vd., 2011: 87). İklim koşulları bağlı olarak bazı mevsimlerde çalışma olanağı bulunabilirken bazı mevsimlerde çalışılmaması olarak bilinen mevsimlik işsizlik, sadece tarımda değil inşaat, turizm, gıda ve tekstil sektörlerinde de mevcuttur (Mahiroğulları ve Korkmaz, 2013: 47).

Konjonktürel İşsizlik: belirli bir dönemde ekonomide üretilen mal ve hizmetlere olan talebin azalmasına ve üretimin düşmesi, daha az işgücü kullanılması nedeniyle oluşan işsizlik türüdür (Mahiroğulları ve Korkmaz, 2013: 48). Ekonomide yaşanan dalgalanmalar nedeniyle büyük kitleler işsiz kalabilmektedirler. Mallarını satamayan girişimciler üretimlerini kısarlar ve bu yüzden işçi çıkarırlar ancak ekonomik dalgalanmalar sona erdiğinde işsizlik de yavaş yavaş azalmaya başlar bu işsizlik türü yapısal ve teknolojik işsizlikten daha az süreklidir (Gül vd., 2009: 21).

Arizi İşsizlik: yer ve işi değiştirmelerinden, işgücü ile çalışılmak istenilen işin aynı anda karşılaşamamasından oluşan işsizlik türüdür (Bozdağlıoğlu, 2008: 2). Arizi işsizlik sağlıklı bir ekonomide olması gereken aynı zamanda sıfırlanamayan bir işsizlik türüdür (Tokol vd.,2011: 91).

Gizli İşsizlik: “Çalışır görünen, fakat, elinde olan ya da olmayan nedenlerle çalışanların bir işyerindeki hasılaya katkısı olmadan ya da düşük verimle çalışmaları” (Mahiroğulları ve Korkmaz, 2013: 52) şeklinde tanımlanır. Diğer işsizlik türlerinde iş arayıp bulamama yani işsizlik açık bir şekilde ortadayken bu işsizlik türünde çalışan verimliliğinden fazla ücret alarak gizli işsizlik durumunu oluşturmaktadır (Bozdağlıoğlu, 2008: 49).

Sürekli Durgunluk: Belirli bir büyüme sonrasında bazı ekonomilerin bir süre durgunluk yaşaması üretim hacminde daralma ve buna bağlı olarak kronik işsizliğin oluşmasına sürekli durgunluk denmektedir (Tokol vd., 2011: 93). Sürekli durgunluk işsizliğine rakip ülkelerin bol, ölçülü kar ve ucuz üretimleri neden olabileceği gibi ekonomide meydana gelen darboğazlar ve tıkanmalar üretim hacminde daralmaya ve böylelikle işsizliğe sebep olabilir (Gül vd., 2009: 25).

Türkiye’de işsizlik Cumhuriyetin ilk yıllarından bugüne değin geçen sürede toplumsal ve ekonomik bir sorun olarak artış göstermiştir. 1950’lerde artan kırdan kente göç, 80’li ve 90’lı yıllarda meydana gelen teknoloji ve küreselleşme ile Türkiye yüksek işsizlik

oranlara ulaşmıştır. 2001 krizinden sonraki süreçte işsizlik ivme kazanmış, 2008 yılındaki küresel kriz işgücü piyasasını olumsuz etkilemiştir (Kılıç ve Yenilmez, 2018: 57). Türkiye’de işgücü piyasalarına bakıldığında; işgücünün çoğunluğunun genç oluşu, emek arzının fazla oluşu, tarımsal istihdamın orantısız büyüklüğü, emek piyasalarının kurumsallaşmaması, toplam istihdam içerisinde ücretlilerin az olması gibi temel sorunlarla karşılaşmaktadır (Erdoğan ve Biçerli, 2004: 209)

Diğer gelişmekte olan ülkeler gibi Türkiye’de de işsizlik büyük ölçüde tarımdan, sanayi ve hizmetler sektörüne ağırlıklı olarak geçildiği için yaşanmaktadır. Tarımda çalışanlar gelişmelere göre önce sanayi sektöründe sonrasında yine gelişmelere göre hizmet sektöründe çalıştırılmadılar. Ancak Türkiye’de bu durum tarımdan gelenlerin ağırlıklı olarak hizmet sektörüne yönelmesiyle hizmetler sektörünün talep ettiği vasıflara sahip olmadıkları için tarım sektörü daralırken hizmet sektöründe genişleyememektedir. Bu durum işsizliği ve bazı yapısal sorunları beraberinde getirmektedir (Güney, 2009: 140).

Türkiye’nin kalkınması için, var olan işgücü potansiyelini etkin kullanabilmesi eğitim ve istihdamda cinsiyet eşitliğini sağlayıcı politikalar uygulaması gerekmektedir (Yenilmez ve Kılınc, 2018: 58).

Tablo 1.11: Cinsiyete ve Eğitim Durumuna Göre İşsizlik Oranları (%)

Yıllar	Okuma Yazma Bilmeyen		İlköğretim		Genel Lise		Yüksekokul	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
2010	2.4	13.7	8.6	10.5	24.9	12.6	15.9	8.0
2011	2.0	10.7	6.9	8.1	21.3	9.5	15.2	7.6
2012	1.4	9.9	6.4	7.2	19.0	9.2	14.7	7.2
2013	2.3	11.6	7.5	7.5	20.1	9.0	15.1	7.4
2014	3.4	16.2	7.8	8.1	19	9.3	15.5	7.7
2015	3.4	13.4	8	8.7	20.3	9.5	16.3	7.6
2016	3.8	13.3	9.2	8.5	21.1	10.5	16.9	8.8
2017	4.3	13.7	8.9	8.1	21.3	10.2	18.1	8.7
2018	2.6	10.8	11.0	9.0	21.9	10.2	18.7	9.6
2019	4.4	12.6	13.1	13.3	24.0	13.6	19.3	10.8

Kaynak: *Türkiye İstatistik Kurumu Merkezi Dağıtım Sistemi*, <https://biruni.tuik.gov.tr/isgucuapp/isgucu.zul>, (Erişim Tarihi: 10.02.2019). TÜİK, <http://www.tuik.gov.tr>, Erişim Tarihi: 13.11.2019.

Okuma yazma bilmeyen kadın ve erkek işsizlik oranına bakıldığında okuma yazma bilmeyen erkek işsizlik oranı kadın işsizlik oranından fazla iken ilköğretim eğitimi almış kadın ve erkek işsizlik oranları hemen hemen aynıdır. Ancak lise ve yükseköğretim eğitimi alan kadınların seneler itibari ile işsizlik oranları erkek işsizlik oranlarından fazladır. Erkeklerin eğitim oranı arttıkça işsizlik oranı düşerken kadınların eğitim oranı artmış olsada işsizlik oranlarında sürekli bir artış yaşanmıştır. 2018 yılında yükseköğretim alan kadınların işsizlik oranı %18.7 iken 2019 yılı temmuz verilerine göre yükseköğretim alan kadın işsizlik oranı % 19.3' e yükselmiştir.

Kadınların istihdama katılamaması ve işsizlik oranlarının yüksek olması cinsiyete dayalı iş bölümü, medeni durum, eğitim ve becerilerdeki yetersizlik, yasal düzenlemeler, eşit işe eşit ücret anlayışının hakim olmaması gibi nedenler kadınların istihdama katılamamasına neden olmaktadır (Gökpınar, 2011: 87).

1.4. Türkiye’de Kadın Çalışan Profili

Dünyanın varoluşundan itibaren kadın ilkel çağlardan gelişim çağına kadar üretim faaliyetlerinde yer almıştır. Ancak kadın her ne kadar üretime katılsada toplumun üzerine yüklemiş olduğu vazifeler nedeniyle çocuk bakımı, ev işleri ya da ücretsiz aile işçisi olarak toplumda yer almıştır. Yeterli eğitim imkanına sahip olamayan kadın kayıtlı olarak istihdam edilse dahi genel olarak hizmet sektöründe yer almıştır. Çalışmanın bu bölümünde kadın çalışanlar sektörlere, bölgelere, yaş gruplarına ve eğitim düzeylerine göre incelenmiştir.

1.4.1. Sektörlere Göre Kadın Çalışan

İstihdamın sektörel dağılımı bir ülkenin kalkınmışlık düzeyini göstermektedir (Berber ve Eser, 2008: 5). Ülkemizde kadın işgücü yıllara göre artış göstermiştir ancak, piyasada sorunlara ve işgücünde standartları yakalamak açısından gerekli seviyelere ulaşamamıştır (Akalan, 2013: 13). İşgücü piyasasının cinsiyet temelli ayrışması sonucu kadınlar, “kadın işi” olarak görülen işlerin yanı sıra sanayi ve hizmet sektörlerinde belli işkollarında yer almışlardır (Tokol vd., 2011: 287).

Tablo 1.12: İstihdam Edilenlerin Yıllara Göre İktisadi Faaliyet Kolları(%)

Yıllar	Tarım	Sanayi	İnşaat	Hizmet
2008	22.4	22.0	6.0	49.5
2009	23.1	20.3	6.3	50.4
2010	23.3	21.1	6.6	49.1
2011	23.3	20.8	7.2	48.7
2012	22.1	20.5	7.2	50.2
2013	21.2	20.7	7.2	50.9
2014	21.1	20.5	7.4	51.0
2015	20.6	20.0	7.2	52.2
2016	19.5	19.5	7.3	53.7
2017	19.4	19.1	7.4	54.1
2018	18.5	19.7	6.7	55.0

Kaynak: *Türkiye İstatistik Kurumu,*
<http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=temelist>, Erişim Tarihi: 19.02.2019)

Türkiye’de 2008 ve 2018 yılları aralığında istihdamın sektörel dağılımı incelendiğinde (Tablo 1.15) 2008 yılında % 22.4 olan tarım istihdamı 2018 yılı Ekim ayında % 18.5’ e düşmüş aynı oranda 2018 yılı ekim ayında Hizmetler Sektörü % 55.0’ a yükselmiştir (www.tuik.gov.tr, Erişim Tarihi: 19/02/2019).

Zaman içerisinde kadın istihdamı tarım ve sanayi sektöründe düşerken hizmet sektöründe yoğunluk kazanmıştır (Emek Araştırma Raporu, 2017). TÜİK Mart 2018 verilerine göre kadın istihdamının yoğun olarak yer aldığı sektör hizmet sektörüdür (TÜİK 2018, www.tuik.gov.tr, Erişim Tarihi: 25/02/2019). Standart çalışma sisteminin esnekleşmesi kadınların genel olarak perakende sektöründe yer almasına neden olmuştur. Perakende sektörü diğer bir çok sektöre göre kadın çalışan sayısının yüksek olduğu bir sektör

olarak karşımıza çıkmaktadır (Özkaplan vd., 2017: 60). Kasım 2011’ de bir önceki yılın aynı dönemine göre sigortalı ücretli kadın istihdam oranının en fazla arttığı sektör %22 ile perakende ticaret sektörü gelmektedir (www.tepav.org, Erişim Tarihi: 21/02/2019). Çalışan kadınların yoğun olduğu kategori % 70 ile kişisel bakım, % 53 ile büyük mağazacılık firmaları gelmektedir (Özkaplan vd. 2017: 6).

Tablo 1.13: 2018 Verilerine Göre Kadın İstihdamının Sektörel Dağılımı (%)

	Kadın	Erkek	Toplam
Tarım	28.7	15.5	19.5
Sanayi	15.9	31.6	26.8
Hizmet	55.4	53	53.7

Kaynak: TÜİK 2018 <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=27594>, Erişim Tarihi: 02/03/2019.

Tarım sektöründe toplam oran % 19.5 ve bu oranın % 28.7sini kadın oluşturmaktadır. Sanayi sektörünün toplam oranı % 26.8, hizmet sektörü istihdam oranı ise % 53.7’dir. Sanayi sektöründe de kadın istihdamı %15.9 gibi az bir orana sahip iken hizmet sektöründe bu oran %55.4 tür. 2018 yılında toplamda % 53.7 olan hizmet sektörü istihdam oranının % 55.4’ünü kadın istihdamı oluşturmaktadır. Kadın istihdamı yoğun olarak hizmet sektöründe bulunmaktadır.

1.4.2. Bölgelere Göre Kadın Çalışan

Kadın istihdamına bölgesel olarak bakıldığında 2000-2003 yılları arasında yoğun olarak Karadeniz Bölgesinde istihdam edildiği görülmektedir. 2004-2005 yıllarında ise en yüksek kadın istihdamı Ege Bölgesinde bulunmaktadır (Berber ve Yılmaz, 2008: 8).

İşgücünün toplam nüfus içindeki oranlarında Ege ve Batı Karadeniz bölgeleri aynı orana sahiptir. Bu iki bölgenin ortak özelliği, yoğun tarım ve sanayi faaliyetlerinin gelişmişliğidir. Ayrıca batı Karadeniz bölgesinde madencilik faaliyetlerinin yoğun bir şekilde yapılması, işgücü istihdamını arttıran önemli bir etmendir. Ege Bölgesi’nin kıyı kesiminde tarım arazilerinin geniş yer kaplaması, iklimin elverişliliği gibi nedenler tarımsal faaliyetlerin yoğun yapılmasına neden olmaktadır. Bu durum işgücü miktarını olumlu

etkileyen bir durumdur. Bunun yanı sıra Ege Bölgesi'nde kadının iş gücüne katılımının da diğer bölgelerden yüksek oluşu, işgücü rakamlarının artmasına neden olmaktadır (Erdoğan ve Okudum, 2015: 55).

Güneydoğu Anadolu Bölgesin de hizmet ve sanayi sektörlerinin Marmara Bölgesi'ne göre yeterli düzeyde gelişmiş olmaması hem erkek hem de kadın işgücünün durumunu etkilemektedir. Özellikle Güneydoğu Anadolu'da kadınların gerek işgücüne katılım oranı gerekse istihdam oranları Marmara Bölgesi'ne göre düşüktür. Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde tarımda çalışan kadın işgücünün ücretsiz aile işçisi olma konumu düşünüldüğünde işsizlik oranı açısından da durum farklı değildir. Marmara bölgesinin göç alan bir bölge olmasına rağmen 2004-2015 döneminde kadın işgücünün işsizlik oranı genelde düşüş eğilimindedir. Buna rağmen Güneydoğu Anadolu'da kadınların işsizlik oranı yıllar itibariyle artış göstermektedir (At ve Sancar, 2016: 502).

1.4.3. Yaş Gruplarına Göre Kadın Çalışan

İşgücüne en önemli unsurlardan biri de kişinin yaş aralığıdır (Aksoy, 2018: 113). Genç nüfusun fazla olduğu Türkiye'de genç kadınların işgücüne katılımı fazla iken, çocuk doğurmuş ya da evlenerek istihdama katılan kadınların oranı azdır (Bektaş, 2015: 13). Kadınların işgücüne katılması sürdürülebilir kalkınmanın en önemli yapısıdır (Kızılgöz, 2012: 89).

Tablo 1.14: Türkiye'de Kadınların Yaş Aralığına Göre İstihdam Oranı %

Yaş	2014	2015	2016	2017	2018
15-19	14.3	15.1	15.6	14.8	14.2
20-24	30.3	32.1	31.5	31.8	33
25-29	36.1	36.5	37.4	39.1	39
30-34	36.9	37.4	38.2	39.2	39.6
35-39	37.7	39.4	40.2	41.6	42.4
40-44	37.4	39.2	40.6	41.6	42.5

45-49	31.5	33.3	35	37.4	38.9
50-54	24.5	25.8	26.1	28.3	29.5
55-59	19.6	20.3	20.5	20.9	21.9
60-64	14.9	14.6	15.4	16.1	16.9

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu, <https://biruni.tuik.gov>, Erişim Tarihi: 13.11.2019.

Aktif nüfus aralığında yer alan kadınların arasında istihdamda en çok yer alınan yaş aralığı 25 ve 45 yaş aralığıdır. Yıllar itibari ile kadınlar bağımlı nüfus yaşına yaklaşmalarına karşın işgücüne katılma oranları artmıştır. Tablo 1.14 incelendiğinde 20-24 yaş aralığında ki kadın istihdamı 2014 yılında % 30.3 2018 yılında bu oran % 33'e yükselmiştir. Aynı zamanda yaş oranı yükseldikçe istihdama katılma oranında artış göstermiştir. 50-54 yaş aralığında olan kadınların 2014 yılında istihdama katılma oranı % 24.5 iken 2018 yılında bu oran % 29.5'e yükselmiştir.

Gelişmiş ülkelerde kadın istihdamının yaş gruplarına göre baktığımızda iki tepeli bir eğri şeklindedir. Yani genç yaşta işgücüne katılım, evlenme ve çocuk doğumu ile düşmekte sonrasında yeniden yükselmektedir. 50 yaşından sonra yeniden düşmektedir (Topbaş, 2015: 81).

1.4.4. Eğitim Durumuna Göre Kadın Çalışan

Eğitim, yaşamı sürdürmek için gereken yeterliliği kazanma sürecidir (Yılmaz, 2013: 1). Ayrıca eğitim toplumsal ve ekonomik yapıların temel öğelerinden biridir. İşgücünün niceliğini nüfus miktarı ve nüfus artış hızı miktarı belirlerken eğitimde işgücünün niteliğini belirlemektedir. Nedeni ise bireysel ve toplumsal kalkınmada işgücünün ihtiyacı eğitim yoluyla gerçekleşmektedir. İşgücünün eğitilmiş olması; üretken, yenilikçi ve kaliteli bir yaşamın şartı olarak kabul edilmektedir (Topbaş, 2015: 79).

Bireylerin toplumda etkin bir rol alması, toplum içinde uyumla yaşayabilmesi, haklarını bilmesi ve kullanabilmesi eğitimle yakın ilişkilidir (Özaydınlık, 2014: 95). Kadınların eğitim seviyeleri yükseldikçe nitelikli işlerde çalışma oranında artmaktadır. Kadınların da erkekler kadar eğitim haklarından yararlanması şarttır (Küçük, 2015: 3).

Kadınların eğitim haklarının geliştirilmesi için Birleşmiş Milletler 1946'da "Kadın Hakları Komisyonu" kurmuş ve kadınların eşit eğitim imkanlarına sahip olmasında yararlı olmasını amaçlamıştır (Tunç, 1969: 90). Kadınlar için eğitim yüksek statülü işlerde çalışarak erkeklerle eşit anlama gelmektedir. Teknolojinin hızla gelişmesi uzmanlık ve beceri gerektiren meslekleri öğrenmede kolaylık sağlamaktadır (Tan, 1979: 20). Eğitim seviyesi düşük ve belirli işlerde uzmanlaşamayan kadınlar daha niteliksiz işlerde ve hizmet sektöründe yoğun olarak çalışmaktadır (İçin, 2012: 33).

Kadınların eğitim seviyeleri yükseldikçe istihdam edilme oranları artmaktadır. Eğitim düzeyinin artması kadınların kendilerine saygı duymalarını ve onlara rekabetçi beceriler edindirmeyi sağlamaktadır (Günsoy ve Özsoy, 2012: 26).

Tablo 1.15: Eğitim Kademesi ve Cinsiyete Göre İstihdam (%)

Eğitim Durumu	Kadın		Erkek	
	2018	2019	2018	2019
Okuma Yazma Bilmeyen	16.9	16.2	31.1	33.2
İlkokul ve Altı Eğitimli	29	28.6	70.9	69.8
Lise	35.5	34.8	74.4	72.9
Mesleki ve Teknik Lise	42.3	43.3	82.3	81.9
Yükseöğrenim	70.4	70.6	85.2	85.2

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu, <http://www.tuik.gov.tr>, Erişim Tarihi: 13.11.2019.

Tablo 1.15 eğitim kademesi ve cinsiyete göre istihdam oranına baktığımızda TÜİK 2019 Temmuz verilerine göre, 2018 yılında okuma yazmaya bilmeyen kadın istihdamı % 16.9 erkek istihdam oranı ise % 31.1'dir. yüksek öğrenim gören kadın istihdamı 2018 yılında % 70.4' iken 2019 yılında % 70.6'dır. Yükseköğrenim gören erkek istihdam oranı 2018 ve 2019 yıllarında % 85.2'dir. Kadın istihdamı eğitim seviyesi arttıkça yükselmiştir ancak erkek istihdamı eğitim seviyesi ne olursa olsun kadın istihdam oranından sürekli fazladır. Mesleki ve Teknik Lise eğitimi almış kadın istihdamı 2019 yılında %43.3 iken erkeklerde bu oran aynı yıl için %81.9' dur.

İKİNCİ BÖLÜM

AVM'LERDE ÇALIŞMA KOŞULLARI VE KADIN ÇALIŞANLAR

Tarih boyunca insanlar, bilgi akışı sağlamak, ürün değiş tokuşu yapabilmek amacıyla belirli alan ve zamanlarda toplanmışlardır. Ticaret ve ekonomik bir olgu olarak algılanan alışveriş kavramı aslında çok eski ve temel bir eylem olarak karşımıza çıkmıştır. Toplumsal hareketliliğin değişikliğe uğraması, teknolojinin de gelişmesi ile birlikte alışveriş olguda değişikliğe uğramıştır (Balaban ve İrdem, 2017: 3). İş hayatının yoğunlaşması, kadınların iş hayatına daha fazla katılması, insanların kısıtlı zamanlarının olması ailelerine ve arkadaşlarına yeterli vakit ayıramaması tüketim davranışlarının da değişmesine neden olmuştur. Tüketiciler çeşitli ihtiyaçlarını giderebilecekleri yerler tercih etmeye başlamışlar ve bu yerler de alışveriş merkezleri olmuştur (Güneş, 2015: 22).

Alışveriş Merkezleri (AVM) günümüzde insanların yemek yedikleri, rahatlıkla araçlarını park ettikleri, arkadaşlarıyla görüştikleri, korumalı, temiz ve güvenli yaşam merkezleri haline gelmiştir (AsilTürk, 2010: 9).

2.1. AVM'lerin Tanımı

AVM'ler tüketicilerin; her türlü ihtiyacını karşılamaya çalışan, dinamik ve çağdaş yaşam merkezleridir (Kaplan, 2013: 98). Modern kent yaşamının tüm ihtiyaçlarını aynı yerde kentlilere sunulduğu mekanlardır (Akıncı, 2013: 88).

Uluslararası AVM'ler Konseyi (ICSC) AVM'leri bir grup perakende ve diğer ticari kuruluşun planlanıp, geliştirilip tek elden yönetildiği, genelde kendilerine ait park alanları bulunan merkezler olarak tanımlamıştır (İpekçi, 2014: 3). Beddington'a göre AVM merkezi yönetim ya da yönetici tarafından yönetilen, büyük karmaşık bir yapı içerisine kurulan ve yapı içerisindeki mağazaları kiralamayı hedefleyen mekan olarak tanımlamıştır (Başol ve Saruhan, 2018: 132).

Lewis'e göre AVM, sadece alışveriş yapmak için faaliyet gerçekleştirmekten öte, kapalı, güvenli sosyal ortamı ve fiziksel ortamıyla birçok farklı etkinliğin gerçekleştirildiği mekanlar olarak tanımlanmıştır (Akıncı, 2013: 99). Diğer bir tanıma göre "iç ve dış mekanla ilgili özellikleri bir arada sunabilen, alışveriş yanında aile bireylerinin ortak ya da bireysel

olarak vakit geçirebildikleri uygun ortam ve seçenek sunan, otopark hizmeti de sunan kentsel çekim noktalarıdır” (İpekçi, 2014: 3).

Baudrillard AVM’leri “bolluğun ve tasarımın sentezi” olarak tanımlar (Özkaplan vd., 2017: 25). AVM’ler her aşamanın denetlediği yüksek teknolojik bir krallık olarak görülebilir. Gösteriler, ışıklandırma, sıcaklık ve mallar üzerinde bir denetim söz konusudur (Aytaç ve Kaplan, 2013: 106). Sundukları çeşitli sosyal olanaklar ile bir çeşit zaman geçirme mekanları haline gelmiştir (Barlas, 2010: 20). Alışveriş merkezleri doğal şartlardan uzak, teknoloji sayesinde hava koşullarının etkilemediği merkezlerdir (Kaplan, 2013: 108).

AVM’ler için birçok tanım mevcuttur. AVM için yapılan tanımların ortak noktalarından hareketle AVM, planlanmış bir mimari yapı içerisinde birden çok mağaza ile küçük ve büyük ölçekli perakendecilerin, restoran, kafeterya, eğlence merkezi, sinema, eczane ve banka gibi benzer işletmelerin yer aldığı 5.000 m’ den başlayıp 300.00 m2’ ye kadar değişebilen ve tek bir merkezden yönetilen yapılardır (Balaban ve İrdem, 2017: 3).

AVM’lerin tercih etme nedenleri arasında büyüklüğü, mağaza ve ürün çeşitliliği, otopark imkanları, güvenli olması, hijyen, satılan ürünlerin kalitesi, satış danışmanlarının hizmetleri, girişlerin ücrete tabi olmaması, ulaşılabilir konumda olması, boş zaman değerlendirmek için çeşitlilik sunarak, insanlarla kolaylıkla sosyal ilişkilerin kurulması sayılabilir (Köksal ve Aydın, 2015: 235). Alışveriş yaparken aynı zamanda yemek yiyebilme, eğlenme ve kişisel bakım hizmetleri sunan AVM’ler insanlar için cazibe merkezi haline gelmiştir (Köksal ve Aydın, 2015: 234). AVM’ler tüketim toplumunun mekansal ve fiziksel tasarımı ile tüketicinin satın alma duygusunu cezbetmekte (Duman, 2016: 811) ve toplu halde alışveriş yapma imkanı sunmaktadır (Aytaç ve Kaplan, 2013: 109).

AVM’lerin gelişimi hızlı artmakta ve sadece ekonomik işlev olmaktan çıkarak yaşam biçimi olduğu görülmektedir. İnsan nüfusunun artışı sonucu olarak şehirlerin merkezden yayılmaya başlaması, araç kullanımının artması ve buna bağlı olarak bu merkezler otoyol ve çevre yollarının üzerine kurulmaya başlamış bu da alışveriş merkezlerine ulaşımı kolaylaştırmıştır. Ayrıca kadınların ekonomik hayatta daha fazla yer edinmesini alışverişe zaman ayıramaması nedeniyle alışveriş merkezleri daha cazip hala gelmiştir (Güneş, 2015: 29).

AVM’lerin tüketicilere olduğu kadar üreticilere de faydaları vardır. Perakendecilerin toplu halde bulunduğu bir alan olduğu için rekabet ortamı oluşmakta, yapılan ticaretin neredeyse tamamı kayıt altındadır. Böylelikle devletten vergi gelirini kayıt altına almaktadır.

Ayrıca Avm çalışanlarının büyük bir çoğunluğu Sosyal Güvenlik kurumlarına bağlı çalışmaktadır (Aytaç ve Kaplan, 2013: 109).

2.2. AVM'lerin Tarihçesi

AVM'lerin ilk örneklerine eski Yunan'da milattan önce 600 yıl önce Atina'da rastlanmaktadır. Agora olarak bilinen Pazar yerinde birden fazla perakendeci yer almaktadır (Güneş, 2015: 25). Ortaçağ Avrupa'sında ise katedrallerin çevresinde ki meydanlarda kurulan panayırlar ve Pazar yeri olarak bilinen yerlerdir. 12. yy' a gelindiğinde alışverişler, depolara, üstü kapalı dükkanlara dönüşmüştür (Duman, 2016: 810).

AVM'lerin günümüzdeki halini almaya başlaması ise 1907 yılında Baltimore civarında, kendilerine ait park yeriyle bir mağaza grubunun kurulmasıyla ve 1920 yılında Kaliforniya' da küçük marketlerin yerini süper marketlerin alması ile başlamıştır (Köksal ve Aydın, 2013: 233). AVM'nin ilk örneklerinden 1920'de ABD'nin Kansas City şehrinde yönetimi tek elden olan ve ilk kez cadde dışında otopark hizmeti sunan Country Clup Plazadır (Alkibay vd., 2007: 27). 1931 yılında Dallas'ta açılan "Highland Park Shopping Village" tek merkezden yönetilmesi ve merkezin yola bakmayan tarafında bir dizi dükkanların bulunması bugün ki alışveriş merkezlerinin örneklerindedir (Güneş, 2015: 26). AVM'lerin günümüzde ki halini alması 1950'leri bulmuştur. AVM'lerin gelişimi, öncesinde kasabalarda ki konut ihtiyaçlarına yönelik olurken, daha sonra kentlerdeki tüketim mekanlarının gelişmesi ve tüketim toplumunun ihtiyaçlarına yönelik gelir getiren yatırımlar olarak görülmeye başlanması AVM'lerin şehir merkezlerinde kurulmasına neden olmuştur (Özaydın ve Firidin, 2009).

1956 yılında Victor Gruen tarafından tasarlanan ilk AVM (Southdale Center), Amerikan kentlerinde ki çok merkezliliğin sebep olduğu trafik, otopark ve ulaşım sorununa çözüm olmanın yanında içerisinde yapılan ticari aktiviteye ek olarak eğitim tesislerinin bulunması, güvenli bir yaya ortamında sosyal dinlenme ve yaşam için gerekli olanakların sağlanması amacıyla kurulmuştur (Ceylan vd., 2017: 247).

1960'larda popüler olan tek katlı AVM'lerin yerini 1970'lerde çok katlı yapılara ve otoparkları olan süper alışveriş merkezlerine bırakmıştır (Alkibal, 2007: 28). Aynı yıl AVM'ler yapılanmaya gitmiş yalnızca giysi satan yerler olmaktan çıkarak, çeşitli ürün satan mağazaların yanında, spor, eğlence, sinema gibi aktivitelerin yapılabileceği mekanlar haline gelmiştir. 1980'li yıllarda alışveriş merkezi endüstrisi olgunluk dönemine gelmiş ve

Amerikan tarzı AVM'ler, fabrika satış noktalarındaki outlet mağazaları ile ucuz ve eski sezon ürünleri satmaya başlamışlardır (Bakır ve Aydoğan, 2016: 307).

Türkiye'de AVM diyebileceğimiz ilk yapıtlar kapalı çarşılar (Balaban ve İrdem) ve daha çok batılı yaşamın ürünü olan pasajlardır (Özkaplan vd., 2017: 33). 19. yy' da Osmanlı'nın kamusal alanı ekonomik ve sosyal etkileşim ile sembolik anlam ve tüketim normları anlam kaybetmeye başlamıştır. Osmanlı'nın son dönemlerinde Batılı tüketim ürünlerine özenen ve kullanan bir üst sınıf meydana gelmiş bu da tüketim kültürünün değişmesine neden olmuştur. Bu dönemde tüketim normları hızla Batılılaşmıştır (Kaplan ve Aytaç, 2013: 103). Batılı kültürün bir parçası olan pasajların ilk örneğine 19. yy ikinci yarısında İstanbul'da rastlanmaktadır (Özkaplan vd., 2017: 33). Osmanlı'nın üst sınıfı Berlin, Paris ve Viyana'nın modasını, alışkanlıklarını ve yeniliklerini İstanbul'a getirmiş bu markalar şubeler açmış ve hatta bazıları 1950'li yıllara kadar hizmet vermiştir (Kaplan ve Aytaç, 2013: 103).

Türkiye'de yoksulluk dönemi olarak adlandırılabilir olan iki savaş arasındaki zaman diliminde Batılılaşma ve modernleşme isteğini sınırlı bir kesim sağlayabilmiştir (Kaplan ve Aytaç, 2013: 104). Türkiye'nin ithal ettiği ürünlerin arzının azalmasıyla Devlet tüketime sınırlama getirmiştir (Arslan, 2016:3). Türkiye'de İkinci Dünya Savaşı sonuna kadar geçen dönemde ülkenin her an savaşa hazır olma durumu, temel gıdaların yokluğu ve hatta karneye bağlanması, devletin yeni vergiler koyması tüketimin ve tüketici kitlelerin oluşmasına engel oluşturmuştur (İpekçi, 2017: 35).

1950'li yıllarda gelişmiş ülkelerdeki perakende markalarından olan Migros Türkiye'ye girmiş ve 1956 yılında GİMA'nın girişiyle Osmanlı'da var olan alışveriş tipi düzen kısmen devam etmiştir (Bakır ve Aydoğan, 2016: 307). 1980'lerin ortalarından itibaren ekonomideki yapısal değişiklik, liberal, dışa dönük kalkınma stratejileri, Türk firmalar ile yabancı firmalarının ortak yatırım yapabilmesine olanak sağlamıştır. İstanbul ve Ankara gibi büyük şehirlerde kentleşmenin hızlanması, genç nüfusun çok olması, kişi başına düşen milli gelirin artması, eğitim seviyesinin yükselmesi, araçlar ya da toplu taşıma araçları ile şehirlerdeki hareketliliğin artması modern perakendeciliğe giden yolu açmıştır (Ceylan vd., 2017: 250).

Türkiye'de günümüzdeki anlamı ile kurulan ilk AVM İstanbul'da kurulmuş olan "Galleria" dır. 1988'de açılan Galleria AVM , 77.000 m2 kapalı alan üzerine kurulmuş olan eğlence ve AVM'dir. Galleria AVM içerisinde bulundurduğu eğlence ve spor merkezi, buz

pateni, sineması, otopark ve mağazaları ile ziyaretçilerine çeşitli mekanları bir arada sunmaktadır. Türkiye’de yeni açılmış ve sektörün ilk örneği olmasına karşın, 1989 yılında Las Vegas’ta yapılan 78 AVM’nin katıldığı alışveriş fuarı yarışmasında “ en iyi mimari, detaylı düşünülmüş proje, hızlı inşaat ve farklı özellikler taşıyan merkez ve en iyi mağaza karması” ödülünü almıştır (Güneş, 2015: 29).

Türkiye’ de AVM’lerin ilk kuruluş yerleri metropol şehirleri olmuş İstanbul’dan sonra Ankara AVM kurulması için tercih edilmiş ve Atakum ve Karum AVM’lerinin kurulmasıyla devam etmiştir (Barlas, 2010: 29). Türkiye’de AVM’lerin hızla yayılımı 1990’lı yıllarda olmuştur. Hızla yayılmış ve günlük hayatın birer parçası haline gelmiştir (Akıncı, 2013: 88). 1993 yılında İstanbul’da Capitol AVM açılmıştır ve Anadolu Yakasının ilk AVM’si olmuştur (Güneş, 2015: 29).

Tablo 2.1: Türkiye’de Kurulan İlk Alışveriş Merkezleri

1988	İstanbul	Galleria: Sektörde İlk Olma Özelliği Taşımaktadır.
1989	Ankara	Atakule: Ankara’nın İlk Modern Alışveriş Merkezi
1991	Ankara	Karum AVM: Ankara’nın İlk İş ve Alışveriş Merkezi
1991	İstanbul	Capitol: Anadolu Yakasının İlk Modern Alışveriş Merkezi
1993	İstanbul	Akmerkez: Karma Fonksiyonlu Kurulan İlk Alışveriş Merkezi

Kaynak: *Ceylan vd., Alışveriş Merkezlerinin Türkiye’deki Mevzuat Çerçevesinde Değerlendirilmesi, 2017, s.250*

2004 yılında Türkiye’deki AVM sayısı 79’a (Güneş, 2015: 30), 2009 yılında ise 208’e ulaşmıştır (Uzun vd., 2017: 3). AVM’lerin çok sayıda açılmış olması tasarımların değişmesine de neden olmuştur. 2005 yılında Sarıyer’de açılan İstinye Park’ın üstü tamamen açıktır (Güneş, 2015: 30). 2015 yılında yapımı tamamlanan Çanakkale 17 Burda AVM açık ve kapalı alanlarıyla meydanlarına önem veren bir tasarım olmuştur (<https://yapidergisi.com>, Erişim Tarihi: 18/03/2019). Önceden mağazaların yan yana sırlandığı ve birbirine bağlayan yürüyüş yollarından oluşan alışveriş merkezleri yaşam merkezi haline gelmeye başlamıştır (Güneş, 2015: 30).

2005 yılında Türkiye’de ki AVM sayısı 106 iken 2010 yılında 263’ e ulaşmıştır (Köksal ve Aydın, 2015: 232). 2015 yılında 361 olan AVM sayısı 2016 yılında 374’e yükselmiştir. Ancak 2016 yılında Türkiye ekonomisinde yaşanan durgunluklar, terör

olayları ve dolardaki yükseliş nedeniyle AVM sektörü %1'lik büyüme gerçekleştirmiştir (Özkaplan vd., 2017: 34).

AVM Araştırma Raporuna göre 2012 yılında Türkiye'de 48 şehirde, toplam 302 AVM hizmet vermekte, en fazla AVM bulunan 108 adet ile İstanbul iken bunu Ankara 36, İzmir 13, Bursa 11 ve Antalya 9 AVM ile izlemektedir. 2011 yılında alışveriş merkezlerinin toplam kiralanabilir alanı 7,5 milyon metrekareye ulaşmıştır (AVM piyasası Raporu). 2015 yılında 10.793.523 m², 2015 Mayıs ayı itibariyle 10.909.365 m²'ye yükselmiştir (www.evagyd.com, Erişim Tarihi: 18/03/2019).

2.3. AVM'ler de İstihdam

Emeğin üretim sürecinde girdi olarak kullanılmasına istihdam denir (Tokol vd., 2011: 80). Türkiye'de istihdam son elli yılda tarım ve sanayi sektöründen hizmet sektörüne kayarak büyük bir artış göstermiştir (Koru ve Dinçer, 2018: 5). Teknolojinin gelişmesi ve insan gücüne ihtiyacın azalması ile hizmet sektörü farklı hizmet türlerinin ortaya çıkmasına ve insan ağırlıklı istihdam hacminin artışına neden olmaktadır (Özsağır ve Akın, 2012: 313).

Tablo 2.2: Sektörlere Göre İstihdam Oranı (%)

Yıllar	Tarım	Sanayi	İnşaat	Hizmet
2017	19.4	19.1	7.4	54.1
2018	18.5	19.7	6.7	55.1
2019 Temmuz	19.8	19.6	5.5	55.1

Kaynak: *Türkiye İstatistik Kurumu*, <http://www.tuik.gov.tr>, Erişim Tarihi: 13.11.2019

Tablo 2.2 incelendiğinde son üç yılda tarım ve inşaat sektöründe istihdam oranı düşüş gösterirken sanayi ve hizmet sektöründe artış söz konusudur. Sektörler arasında istihdam oranı en yüksek olan sektör hizmet sektörüdür.

Gündelik yaşamın git gide AVM'de örgütlenmiş olması, sadece tüketim alışkanlıkları için değil, hizmet ve perakende sektörlerinin de AVM'ye yönelmesi, bu sektördeki işgücünün de büyük bir kısmının AVM'ye yönelmesine neden olmuştur (Bulut ve Hayatsever, 2018: 98).

Tablo 2.3: Seçilmiş Ülke AVM'lerinde Yaratılan Doğrudan İstihdam

Ülkeler	İstihdam Sayısı
ABD	12.364.583
Birleşik Krallık	862.726
Almanya	680.604
Fransa	515.938
İtalya	326.076
İspanya	318.835

Kaynak: Başol ve Saruhan, *Alışveriş Merkezi Çalışanlarının Çalışma Koşullarının İnsan Onuruna Yakışır İş Bağlamında Değerlendirilmesi: Nitel Bir İnceleme*, 2018, s.133.

AVM'lerde istihdam edilen kişi sayısına bakıldığında Amerika'da 12 milyon kişiden fazladır. Avrupa'da AVM'de en çok istihdam sağlayan ülke sırasıyla Birleşik Krallık, Almanya ve Fransadır. Avrupa'da iki milyondan fazla kişi AVM'de istihdam edilmektedir. Türkiye'de ise AVM Yöneticiler Derneğinin 2017 tahminlerine göre 480 bin kişi AVM'lerde istihdam edilmektedir (Başol ve Saruhan, 2018: 133).

Ülkemizdeki AVM'lerin ve buralardaki istihdamın artışı her geçen yıl yükselmektedir. Bu alandaki büyümenin yapılan yatırım ve yatırım planları ile devam edeceği görülmektedir. AVM'ler perakende sektörlerini içinde barındırmaktadır ve genel olarak hizmet sektörü yoğunluktadır. Bu durum da istihdamı olumlu yönde etkilemektedir (ÇSGB Teftiş Raporu, 2013: 1). İstihdam yaratmada diğer sektörler ile karşılaştırılmayacak seviyede olan perakende sektörü, orta büyüklükte ki bir AVM'de 1500-2000 kişiye iş imkanı sağlamaktadır (Varinli ve Oyman, 2013: 17).

Perakende sektörünün toplam işgücü hacmi 2.5 milyonu aşmış olabileceği tahmin edilmektedir. Ancak perakende sektöründeki satış hacminin % 70' ini geleneksel perakendecilik yani, esnaf, pazar, kasap gibi küçük ölçekli işletmeler oluşturmaktadır. % 30' luk hacmi ise organize perakende olarak adlandırılan AVM mağazacılığı oluşturmakta ve toplam istihdamı 1 milyonu aşmaktadır (Özkaplan vd., 2017: 35). Ortalama bir alışveriş

merkezinde 1000'den fazla kişi çalışmaktadır (Varinli vd., 2013: 1). AVM'ler hizmet emeğinin bir çok çeşidini içinde bulunduran mekanlardır (Bulut ve Hayatsever, 2018: 99).

Organize perakende sektörü çok geniş bir istihdam alanına sahip olmaktadır. Yarı zamanlı çalışma imkanları ile lise mezunları, ev kadınları, emeklilere ve üniversite öğrencilerine iş imkanı sağlamaktadır. Mağazacılığı meslek edinmek isteyen ve bu alanda uzmanlaşmak isteyen kişilere hızlı yükselme imkanıyla kariyer fırsatı sunmaktadır (Perakende Sektör Raporu). Organize perakende sektörünün %30' luk bir kısmını kadın istihdamı oluşturmaktadır (Özkaplan vd., 2016: 8). Bu açıdan bakıldığında organize alışveriş merkezleri kadın işgücü potansiyelini ortaya çıkarmaktadır (Şahin vd., 2012: 68). AVM'ler istihdam alanı yaratırken insanlar için tüketim merkezi haline gelmektedir. AVM'lerin görsel tasarımları tüketicinin satın alma duygusunu harekete geçirmektedir (Duman, 2016: 811). Toplumda değişen tüketim anlayışı ve şehirleşmenin artması organize perakende sektörünün gelişmesini arttırmıştır (Edt. Şahin, 2010:19).

2.4. AVM' lerde Çalışma Sorunları

Modern dünyanın vazgeçilmez bir unsuru ve global dünyanın bir parçası olan AVM'ler dünyada ve Türkiye'de hızla gelişmektedir. Son dönemlerde pek çok sektöre göre hizmet sektörü ve organize perakende sektörü içinde yer alan AVM'ler daha fazla istihdam olanağı yaratmaktadır (Saruhan, 2017: 33). Özellikle dünya ve Türkiye'de işsizlik oranlarının artması, üniversite mezunu gençleri ve AVM'lerde mezuniyet alanları dışında işler yapmaya itmektedir. Çalışanların büyük bir çoğunluğu asgari ücretle istihdam edilmektedir. Daha iyi bir iş bulana denk AVM' de çalışmayı planlayan üniversite mezunları ya da öğrenciler AVM'de çalışmanın sanıldığı gibi kısa süreli olmadığına farkına varmaktadırlar. Sosyal haklardan büyük oranda yararlanamayan, uzun çalışma saatleri boyunca ayakta çalışan, hafta sonları ve resmi tatillerde izin kullanamayan fiziki ve psikolojik olarak yıprandıkları işlerde uzun yıllar çalışmaktadırlar (Bektaş, 2017, Gzt. Haberi, <https://m.bianet.org>, Erişim Tarihi: 04.04.2019).

İş kanununda çalışma saatleri ile ilgili maddeler son derece açık olmasına karşın AVM çalışanları günde 9-10 saat, hafta sonları 12-13 saat, resmi tatil ve özel günlerde 14-15 saat çalışmaktadırlar, fazla çalışma-fazla sürelerle çalışma ücretlerini de genellikle alamamaktadırlar. Gün içerisinde birçok insanla karşılaşan AVM çalışanları, yöneticileri tarafından hep daha fazlasını yapmaları için zorlanmakta ve boş zaman geçirmemeleri için kameralar ile izlenmektedirler. AVM çalışanları; yönetici, depo personeli, satış danışmanı,

temizlik görevlisi, otopark personeli gibi farklı pozisyonlarda görev almaktadırlar. Çalışmaları süreleri boyunca çoğu yüksek müziğe maruz kalmakta ve müşterilerle birebir ilgilenmeleri gerekmektedir. Ancak tüm çalışanlar, gün boyunca yapay havayı soluyarak, güneş ışığından yararlanamamakta, doğa olaylarından haberdar olmayarak sürekli bir uğultuya maruz kalmaktadırlar (Bektaş, 2017,Gzt. Haberi, <https://m.bianet.org>, Erişim Tarihi: 05.04.2019).

2.4.1. Çalışma Süresi

Globalleşen dünyada, hızla değişen ekonomik ve sosyal şartlar, değişen teknoloji ve rekabet koşullarına işletmeler ayak uydurmak adına çalışma koşullarını istediklerine gibi değiştirebileceği esnek çalışma sistemine geçmişlerdir (Başdoğan, 2015: 18). Üretim sürecinde esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşması ile birlikte çalışanların isteği dışında gelişen, kısa süreli ve fazla süreli işler belirsizliklere neden olmuştur. Böylelikle insan onuruna yakışmayan işler ve çalışma süreleri çalışanlar üzerinde baskıya neden olmuştur (Saruhan, 2017: 35).

AVM’ler işgücü maliyetlerini azaltmak adına geçici süreli ya da kısmi süreli çalışma biçimlerini kullanmaktadırlar (Saruhan, 2017:35). Üniversite öğrencileri ya da yeni mezunları yarı zamanlı çalıştırma yoluna giden markalar, SGK primlerinin yarısını ödeyerek işçilik maliyetlerini azaltmaktadırlar (Başçı, 2017: 141). Özkaplan ve arkadaşlarının yaptığı çalışmada bir ayakkabı mağazasının müdürü ile yapılan görüşmede görüşmeci; daha önce yabancı firmalarda çalışmanın çalışan açısından avantajlı olduğunu, özel sağlık sigortasının olduğunu, altı aylık primlerine kadar her şeyin çok güzel olduğunu ancak Türk piyasasını öğrenen yabancı firmaların çalışanın üç hakkı var beş hakkı yok diyerek Türk piyasasına ayak uydurduğu dile getirmiştir (Özkaplan vd., 2017: 129).

2.4.1.1. Vardiyalı Çalışma Saatleri

Kesintisiz üretim yapma gerekliliği, teknolojik zorunluluk, üretim araç gereç ve donanımından daha fazla yararlanma ve daha çok kazanç elde etme isteği gibi sebepler vardiyalı¹ sistemin ortaya çıkmasına neden olmuştur (Bacak ve Kazancı, 2014: 135). Vardiyalı çalışma, “yapılan işin niteliği dolayısıyla sürekli iş görülen ve bu nedenle birbiri ardına postalar halinde işçi çalıştıran ya da nöbetleşe işçi postaları ile yürütülen işlerdir”

¹ üretim süreçlerinin farklı insan grupları tarafından farklı süre dilimlerinde devamlılık arz edecek şekilde devam etmesi (<https://kolayik.com>.)

(Yıldız vd., 2012: 5). Türkiye ve İngiltere’de yapılan araştırmalarda İngiltere’de işletmelerin %30’ unun dar boğazın önlenmesi diğer bir %30’ unun ise kapasitenin artırılması için vardiya sistemine geçildiği görülmektedir. Türkiye’de ise 50 işletmenin sadece %10’ unun kapasiteyi artırma, %8’ lik kısmının ise dar boğazı önlemek için vardiya sistemine geçtiği görülmüştür (Kimençe, 2012: 4).

AVM’ler sabah 10:00’da açılarak akşam 22:00’da kapanmakta ve vardiyalı çalışma sistemi uygulanmaktadır (Özkaplan vd., 2016: 18). Vardiya sabah ve akşam vardiyası olmak üzere iki vardiya olarak gerçekleşmektedir. Sabah çalışanlar AVM’ye, 09:30’ da gelmekte ve 18:00’a kadar çalışmaktadırlar. Akşam vardiyasında olanlar ise 13:30-14:00 gibi mağazalarına gelerek akşam 22:00’a kadar çalışmaktadırlar. Mağazadan mağazaya farklılık gösteren çalışma sürelerinde bazı mağaza çalışanları hafta da 1 ya da 3 gün “full” olarak adlandırılan sabah 10:00 akşam 22:00 saatleri arasında çalışmaktadırlar. Haftalık 48 saat olan çalışma süresi “full²” çalışılan gün sayısına göre 60 saati geçmektedir (Özkaplan, 2017: 126-127). Başçı’nın 2018 yılında yaptığı çalışmada 22:00’dan önce kapanmayan AVM’lerde çalışanların AVM’nin geç kapanması nedeniyle evlerine geç gitmeleri, günün geç saatlerinde başlayan çalışma saatleri nedeniyle günü verimli kullanılmadığı belirtilmiştir (Başçı, 2017: 134).

Çalışanlar haftanın altı günü çalışmakta ve haftalık izinlerini hafta içi kullanmaktadırlar (Yılmaz, 2016: 42). Sabah vardiyası ve akşam vardiyasına genellikle 1 saat yemek molası tanınmaktadır. Molaların süresi müşteri yoğunluğuna göre belirlenmektedir. Full çalışanlar 1 saat öğle, 1 saatte akşam mola kullanmaktadırlar (Özkaplan, 2017: 128). Saruhan’ın yaptığı çalışmada çalışanların mola süresi kullandığını ancak bu sürenin dinlenmeleri için yeterli olmadığını belirtmiştir (Saruhan, 2017: 57). Yine Başçı’nın çalışmasında görüşmecilerden biri “molalara üniformaları ile çıktıkları için müşterilerin mola sürelerinde bile mağazaların yerini sorduğunu dolayısıyla molada bile rahat olamadıklarını” belirtmiştir (Başçı, 2017: 141). Yılmaz’ın çalışmasında ise görüşmecilerden biri gün içinde çok sürekli ayakta olduklarını, molalarının sadece tuvalet ve yemek ihtiyaçlarını gidermek için yettiğini ve yetersiz olduğunu belirtmiştir (Yılmaz, 2016: 43).

² Tam gün çalışma

2.4.1.2. *Fazla Sürelerle Çalışma*

4857 sayılı İş Kanununda çalışma süreleri açısından yapılan düzenlemelerden bir diğeri de fazla çalışmadır. Fazla çalışma, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 41. Maddesinin ilk fıkrasında “ Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırk beş saati aşan çalışmalardır” şeklinde tanımlanmıştır (Badem, 2018: 2). Yine 4857 sayılı İş Kanunu ile İş Hukukumuzda giren fazla sürelerle çalışma ise “Yasal haftalık azami çalışma süresinin sözleşmelerle işçi yararına azaltıldığı hallerde, belirlenen normal çalışma süresinin üzerinde yapılan, fakat azami sınır olan 45 saati aşmayan çalışmalara fazla sürelerle çalışma” olarak tanımlanmıştır. Yani sözleşmelerde kırk beş saatin altında belirlenen haftalık çalışma süresinin aşılması ve kırk beş saate kadar yapılan çalışmalara fazla sürelerle çalışma denilmektedir (Yıldırım, 2012: 71).

Fazla çalışma, üretimin arttırılması, üretim faaliyetindeki aksaklıkların önlenmesi, toplumun ve işletmenin gerekli ihtiyaçlarının karşılanması amacı ile yapılan haftalık 45 saati aşan çalışmalardır (Badem, 2018: 20). İş kanununun 41. Maddesine göre fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma için işçinin rızası alınmalıdır (Köseoğlu ve Kabul, 2014: 239).

Fazla çalışma üç çeşittir. Bunlar zorunlu nedenlerle fazla çalışma, olağanüstü hallerde fazla çalışma, olağan hallerde fazla çalışmadır. Zorunlu nedenlerle fazla çalışma 4857 sayılı iş kanununun 42. md. “gerek bir arıza sırasında, gerek bir arızanın mümkün görülmesi halinde yahut makineler veya araç ve gereç için yapılması gerekli acele işlerde, yahut zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkmasında, iş yerinin normal çalışmasını sağlayacak dereceyi aşmamak koşulu ile işçilerinin hepsi veya bir kısmına fazla çalışma yaptırılabilir” hükme bağlanmıştır (Yıldırım, 2012: 119). Olağanüstü hallerde fazla çalışma ise, “seferberlik sırasında ve bu süreyi aşmamak şartıyla yurt savunmasının gereklerini karşılayan işyerlerinde fazla çalışmaya lüzum görülürse işlerin çeşidine ve ihtiyacın derecesine göre Bakanlar Kurulu günlük çalışma süresini, işçinin en çok çalışma gücüne çıkarabilir” (4857 Sayılı İş Kanunu 44. Md.).

Olağan fazla çalışma ise, işin niteliği ya da üretimin artırılması yahut ülkenin genel yararı gibi nedenlerle her zaman yapılabilen ve işçinin rızasına bağlı bulunan çalışmalardır (Badem, 2018: 24). Emek gücünü kullanarak yaşam mücadelesi veren AVM çalışanları, günlük çalışma sürelerinden fazla çalışmaya mecbur bırakılabilmektedir (Yılmaz R., 2016: 36). Saruhan ve Başol'un AVM çalışanları ile yaptığı görüşmede bir AVM çalışanı uzun

çalışma saatleri yüzünden ailesine vakit ayıramadığını, sosyal hayatının kesintiye uğradığını belirtmiştir (Saruhan, 2016: 62).

Özkaplan ve arkadaşlarının çalışmasında ise bir görüşmeci, firmanın hafta da 3 gün 12 saat çalıştırıldığında diğer günlerde 8 saat bile çalışsa haftalık çalışma süresinin 60 saate çıktığını ifade etmiştir. Bu koşullarda işçi çalıştıran firmanın insan odaklı olmadığına dair bir yorumda bulunmuştur (Özkaplan vd., 2017: 137). Yine Saruhan'ın çalışmasında görüşmeci fazla çalışmaya mecbur bırakıldığını, kalmazsa şube değişikliği ile tehdit edildiğini ya da savunma yazması gerektiğini belirtmiştir (Saruhan, 2016: 62). Başçı'nın çalışmasına göre AVM tüm çalışanları hafta da 49 saat çalışmakta ve haftada ortalama 2.5 saat mesai yapmaktadırlar (Başçı, 2018: 102).

Uzun çalışma saatleri ve yoğun iş temposu, hafta sonu ve resmi tatil günlerinde çalışmak, sürekli ayakta çalışmak, mağazalardaki mesailer, bekar ve çocuksuz olmanın yanında genç olmayı da gerektiren kural haline gelmiştir (Özkaplan vd., 2017: 138). Yine Özkaplan ve arkadaşlarının yaptığı çalışmada bir yönetici ile yapılan görüşmede görüşmeci, “istemeden de olsa satış elemanlarının çalışma süresini son anda değiştirdiğini, zamanında ona da aynısının yapıldığını, çalışana bunu yapma hakkının olmadığını ancak çok yoğun çalıştıkları anlarda sıkıştıklarını ve bunu yapmak zorunda kaldığını” belirtmiştir (Özkaplan, 2017: 229).

2.4.1.3. Denkleştirme Uygulamaları

İşletmelerin değişim ve gelişmelere ayak uydurarak rekabet güçlerini kaybetmemeleri ve kendilerini yenilemeleri için esnek yönetim sistemleri benimsemeleri gerekmiştir. Denkleştirme uygulamaları da bunlardan biridir. Denkleştirme usulüne göre çalışma her yeni çalışma biçimi gibi, teknoloji ve bilgi gelişimine paralel olarak işletmelerin ihtiyaçları neticesinde doğmuş bir çalışma biçimidir (Kamalioğlu, 2013: 54). Denkleştirme işçinin, işlerin yoğun olduğu zamanlarda fazla çalışma yapması, işlerin az olduğu zamanlarda daha az çalışmasını ifade etmektedir. İşin yoğun olduğu zamanlarda fazla çalışarak işin az olduğu durumlarda az çalışılarak haftalık çalışma süresini kırk beş saate denkleştirilmesidir (Yıldırım, 2012: 78).

Denkleştirme süresine ilişkin bir hakkın kullanılabilmesi tarafların anlaşmasına bağlıdır. İş kanununun 63. maddesinde denkleştirme süresi iki aylık bir dönem içerisinde bazı haftalarda, haftalık çalışma süresi 45 saati aşabilir. Ancak iki aylık denkleştirme süresi içerisinde toplamda çalışılması gereken 45 saati aşamamalıdır. Denkleştirme süresi toplu

sözleşmeler ile dört aya kadar çıkarılabilir (<http://isciplatformu.com>, Erişim Tarihi: 05/04/2019). Denkleştirme usulüne göre yapılan çalışmalarda işçi, fazla çalışma ya da fazla sürelerle çalışma ücreti almamaktadır. Çünkü yoğunlaştırılmış iş haftasından sonra işçi daha az çalıştırılarak toplam çalışma süresi çalışması gereken süreyi geçmeyecektir (Yıldırım, 2012: 79). AVM'de çalışanların büyük bir çoğunluğu fazla mesaiye kalmakta ve Özkaplan'ın çalışmasına göre fazla mesaiye kalan çalışanlara fazla mesai ücreti ödemesi yerine ekstra bir günlük izin verildiği belirtilmiştir (Özkaplan vd., 2017:94).

2.4.1.4. Dinlenme Süresi

Çalışanın dinlenme hakkı Anayasamızda güvence altına alınmıştır. Anayasal hak olmanın ve koruma altına alınmasının yanında, çalışanları yorgunluğun getireceği dikkatsizlikler ile iş kazalarından korumak, çalışanın ruhsal ve bedensel iyiliğini sağlamak vb. nedenlerle kişinin dinlenme hakkı tam olarak kullanılmalıdır (<https://birim.ailevecalisma.gov.tr>, Erişim Tarihi: 05/04/2019). Günlük iş süresi içerisinde işçiye verilen dinlenme süresidir. Tanım olarak ara dinlenme; işin gereğine ve günlük iş süresi içerisinde o yerin geleneklerine göre düzenlemek koşuluyla günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında verilen dinlenme süresidir (Ulusoy, 2005: 384).

Çalışma süresi 4 saat ve daha kısa olan işlerde çalışanların dinlenme süresi 15 dakika, çalışma süresi 4 saatten 7.5 saate kadar olan çalışmalarda 30 dakika, çalışma süresi 7.5 saatten fazla olan çalışmalarda ise 1 saat ara dinlenme yapılmaktadır (www.birlesikmetal.org, Erişim Tarihi: 05/04/2019). AVM çalışma saatleri sabah 10:00 ve akşam 22:00' dir. AVM çalışanları sabah vardiyası ve akşam vardiyası çalışmaktadır. Sabah vardiyasına 09:30'da gelen çalışanlar 14:00'te akşam vardiyasının gelmesi ile yemek molalarını kullanmaktadırlar. Akşam vardiyasında çalışanlar ise sabah vardiyasının mesaisi bitene kadar yemek molalarını kullanmaktadırlar (Özkaplan vd., 2017: 126). Sabah vardiyası genellikle öğlen bir saat akşam bir saat kullanılmaktadır. Mola süreleri müşteri yoğunluğuna göre şekillenmekte ve çoğunlukla ertelenmekte ya da kısa kullanılmaktadır (Özkaplan, 2017:127). Tam gün çalışanların gün içerisinde iki kez mola kullanma hakları vardır (Başçı, 2018:139). Yılmaz'ın yaptığı çalışmada çalışanların öğle aralarının kısa ve yetersiz olmasından şikayet ettiği belirtilmiştir (Yılmaz, 2016:43).

Yapılan araştırmalardan da görülmektedir ki, İş Kanununda sağlanan mola süreleri ile ilgili düzenlemeler çalışanlara uygun şekilde sağlanmamaktadır. Uzun sürelerle ve yoğun

çalışan AVM çalışanları için mola sürelerinin daha kaliteli olması için biraz daha sık verilmesi uygun olacaktır (Başol ve Saruhan, 2018: 144).

2.4.1.5. Yıllık İzinler

Çalışanın temel hakkı olarak görülen yıllık ücretli izin hakkı Anayasamızda da ekonomik ve sosyal haklar arasında sayılmıştır. Yıllık ücretli izin hakkı, kişiye sıkı sıkı bağlı olan, şartları kanunla düzenlenmiş ve bu şartların gerçekleşmesiyle kazanılan, yaşa ve kıdeme bağlı olarak değişebilen, ücretli ve yalnızca dinlenmek amacıyla kullanılabilen anayasal haktır (Özeni 2015: 58; Akyiğit, 2011: 73). Kişinin “işe başladığı günden itibaren deneme süresi de içinde olmak üzere en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir” (Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği 9. mad.).

İş Kanununa göre yıllık ücretli izin, vazgeçilemeyecek bir haktır (İş Kanunu 53. md.). Ücretli izin süreleri; çalışma süresi bir yıldan beş yıla kadar olan çalışanlara 14 gün, beş yıldan fazla on beş yıldan az olanlara 20 gün, on beş yıl ve daha fazla olanlara 26 gün verilir ve bu süreler iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilir (www.gsg hukuk.com, Erişim Tarihi: 06/04/2019). Çalışan on sekiz yaşından küçük veya elli yaşından büyük ise çalışana verilecek yıllık izin süresi en az üç haftadır (Akyiğit, 2011: 82). Yıllık ücretli izin hakkı bir bölümü on günden az olmamak koşulu ile bölünebilir (Yıllık ücretli İzin Yönetmeliği 6. mad.)

Saruhan’ın AVM çalışanları ile yaptığı nitel araştırmada çalışan “yıllık ücretli izin hakkını tek seferde kullanamadıklarını” ifade etmiştir. Katılımcı yıllık ücretli izin hakkını tek seferde en fazla 1 hafta kullanabildiğini, dört gün sonra çağırıp sonra tekrar 1 hafta kullanabildiğini ifade etmiştir (Saruhan, 2018: 58). Benzer şekilde Özkaplan ve arkadaşlarının çalışmasında görüşmecilerden biri “yıllık izinlerde on dört günün hepsini aynı anda kullanamadıklarını ve bir haftasını yazın bir haftasını kışın kullanabildiklerini belirtmiştir” (Özkaplan, 2017: 128).

Özkaplan ve arkadaşlarının çalışmasında ortaya konan diğer bir nokta kadın ve erkeklerin işgücü devir oranıdır. AVM’de çalışanlarının cinsiyete göre ve mevcut iş yerinde çalışma sürelerine bakıldığında kadınlar altı aydan kısa süredir aynı iş yerinde çalışmakta, erkekler ise beş yıldan uzun süredir aynı iş yerinde çalışmaktadır. Yine aynı çalışmada mağaza çalışanlarının yarısından fazlasının geçen yıl hiç yıllık izin kullanmadığını bunun en büyük nedenin AVM’de işgücü devrinin çok olduğundan ileri geldiğini belirtmişlerdir (Özkaplan, 2017: 92-94)

2.4.2. Ücret

Çalışanlar açısından önemle üzerinde durulması gereken konulardan bir diğeri de ücretti. İş Kanununun 32. maddesinde ücret, “bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar” olarak tanımlanmıştır. Ücret, üretim faktörlerinin temeli olan emeğin değeridir; diğeri bir ifadeyle işçinin gelirine ücret denir (Yıldırım ve Demirel, 2015: 135). AVM çalışanlarının büyük bir çoğunluğu asgari ücret düzeyinde gelir elde etmektedir. Ancak kurumsal firmalarda çalışanlar kendilerini diğeri mağaza çalışanlarına göre ücret, kariyer beklentisi gibi konularda daha şanslı hissettikleri görülmektedir (Yılmaz, 2016: 42).

2.4.2.1. Genel Tatil Ücreti

4857 sayılı İş Kanununun 47. Maddesinde genel tatil ücreti işçiler “ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde çalışmazlarsa, bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretleri tam olarak, tatil yapmayarak çalışırlarsa ayrıca çalışılan her gün için bir günlük ücreti ödenir” (İş Kanunu 47. md.) şeklinde tanımlanmıştır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının “AVM’lerde Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programında” 2013 yılında yaptıkları denetimde, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştırılan işçilerin bazen ücretlerinin ödenmediği, bazense iradeleri dışında genel tatil günlerinde çalıştırıldığı tespit edilmiştir (<https://birim.ailevecalisma.gov.tr>, Erişim Tarihi: 07/04/2019).

2.4.2.2. Hafta Tatili Ücreti

4857 sayılı İş Kanununun 46. maddesinde “çalışılmayan hafta tatili günü için işçiye, işveren tarafından, bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenir. İşçinin onayı alınmadan hafta tatili günü çalıştırılması yasaktır” hükmü yer almaktadır (İş Kanunu, Md. 46). Ancak işçinin hafta tatili hakkı kazanması şarta bağlanmıştır. İşçinin, tatil gününden önce haftalık 45 saat olan çalışma süresini tamamlamış olması gerekmektedir. İşçi eğer haftalık çalışma süresini tamamlamışsa yedinci gün ücretli hafta tatiline hak kazanabilmektedir. Ancak toplu iş sözleşmeleri ya da bireysel iş sözleşmesi ile haftalık çalışma süresi 45 saatin altında belirlenmiş ise kişinin belirlenmiş süre kadar çalışmış olması hafta tatili ve ücretine hak kazanmasına yeterli olmaktadır (<https://bianet.org>, Erişim Tarihi: 07/04/2019).

İşçi, hafta tatilinde çalışmış ve hafta tatili çalışması haftalık 45 saatin üzerinde ise fazla çalışma sayılır ve çalıştırıldığı hafta tatili ücretinin % 50 zamlı olarak almaktadır. Bunun yanında hafta tatili günü çalışan işçi, hafta tatili ücreti yanında çalışmasının karşılığı olan ücrete yani bir yevmiyeye hak kazanmaktadır. Buna göre işçiye hafta tatilinde yaptığı çalışma karşılığında iki buçuk yevmiye ödenmek zorundadır (Topçu, 2011: 315).

2.4.2.3. Fazla Çalışma Ücreti

Fazla çalışma, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 41. Maddesinin ilk fıkrasında “ kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık 45 saati aşan çalışmalardır” şeklinde tanımlanmıştır (Badem, 2018: 2). AVM’lerde mağazaların açılış ve kapanış saatleri arasında yapılan ürün teslimi, etiketleme, görsel yapımı gibi işler fazla mesai olarak tanımlanmamaktadır ve AVM’lerde bu durum normalleşmiştir (Özkaplan vd., 2017: 127). Hafta içinde ya da diğer haftalarda yapılan fazla mesailer standart çalışma süresinden düşülmektedir. Anneler günü, bayram, yılbaşı gibi alışveriş merkezlerinin yoğun olduğu günlerde fazla mesai yapılmakta ve bu fazla mesailer iş yükünün daha az olduğu günlerde mesailerden düşülmektedir (Başçı, 2018: 139).

AVM’lerde indirim günleri, yılbaşı öncesi yoğun zamanlar, bayram günleri yapılan fazla çalışmalarda ücret politikaları mağazaya göre farklılık göstermektedir. Kurumsallaşmış mağazalar fazla mesai ücretlerini öderken bazı işyerleri fazla mesai ücreti yerine fazladan izin hakkı vermektedir. Çünkü haftada bir gün izin hakkı olan çalışanların bu duruma itiraz etmeyeceklerini bilmektedirler (Özkaplan vd., 2018: 148). Başol ve Saruhan’ın çalışmasında da işçilerin fazla çalışma gerçekleştirmesine rağmen fazla mesai ücretlerini almadıkları belirtilmiştir (Başol ve Saruhan, 2017: 141). Özkaplan ve arkadaşlarının çalışmasında yapılan görüşmede katılımcı “yabancı bir firmada çalıştığımı her hafta beş saatlik fazla mesailerini olduğunu ve ödendiğini” belirtmiştir (Özkaplan vd., 2017: 149). Başçı’nın çalışmasında ise katılımcı “bayramda fazla mesaisi olduğunu ancak işletmenin böyle bir ödeme planının olmadığını belirterek fazla mesai ücretini ödemediğini” belirtmiştir (Başçı, 2018: 140).

2.4.3. Çalışma Ortamı

AVM’ler metrekarelerce kapalı mekanlardan oluşmaktadır. İç mekanda uzun saatler boyunca çalışanların gün içerisinde dünyayla ilişkileri kopmakta, hava durumundan bile haberdar olamamaktadırlar (Özkaplan vd., 2017: 140).

Özkaplan ve arkadaşlarının çalışmasında uzun yıllardır AVM’de çalışan katılımcı, AVM’de çalıştığı süre içerisinde “mevsimleri göremediğini küçük bir pencereye dahi hasret kaldığını ve çalışma ortamını bir hapis haneye benzediğini” belirtmiştir (Özkaplan vd., 2017: 140). Başol ve Saruhan’ın çalışmasında ise çalışanların istihdam koşullarının fiziki koşulların yorucu, sıcak, havasız ve kapalı olarak değerlendirildiği görülmüştür. Katılımcılardan biri “çalıştığı ortamın temiz, aydınlık ve sıcak olduğunu ancak sorunun gün ışığından yararlanamamak olduğunu ve zaman algısını kaybettiğini” belirtmiştir. Diğer bir katılımcı ise “200 derecelik fırında pizzayla birlikte kendisinin de piştiği” benzetmesini yaparak çalışma ortamının zorluğunu dile getirmiştir (Başol ve Saruhan, 2017: 139).

Satış temsilciliği genel olarak genç, eğitilmiş ve bekar kadınlardan oluşmaktadır. (Yılmaz, 2016: 41). Özkaplan ve arkadaşlarının yaptığı çalışmada yapılan görüşmelerde çalışanların mağazada müşteri olsun ya da olmasın sürekli ayakta olduklarını gözlenmiştir. Kas-iskelet sistemi gibi rahatsızlıkların bu tür işlerden kaynaklandığı ve uzun süre ayakta kalmanın varis, bel fıtığı, sırt ve ayak ağrıları gibi sorunlara yol açtığı bilinmektedir. Kadın görüşmecilerden biri; “oturmalarının yasak olduğunu, ayakta durmaktan ayağında 18 tane nasır çıktığını, tedavi olduğunu ve ayakkabılara çok para harcadığını” ifade ederek bütün gün ayakta olmaktan yaşadığı sorunları dile getirmiştir (Özkaplan vd., 2017: 132).

2.4.4. Ayrımcılık

Ayrımcılık genel olarak, bir kişi veya gruba özelliklerinden dolayı daha az özenli davranmak ya da daha farklı davranılmasıdır. Ayrımcı olmak, iki durum ya da iki kişi arasından farklılık olmamasına rağmen durumlara ya da kişilere farklı davranarak ayırım yapmaktır (Tokol vd., 2011: 229-230). Ayrımcılık, az gelişmiş ülkelerde yaşanan bir sorun olarak algılanmakla birlikte gelişmiş ülkelerde de karşılaşılan bir sorundur. Sosyal, ekonomik, demografik ve kültürel farklılıklarından dolayı yapılan ayrımcılık toplumsal yaşamın en önemli sorunlarından biridir. Geri kalmış toplumların sorunu olarak görülen ayrımcılık gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelere de görülmesi, ayrımcılığın nedeninin sadece ekonomik nedenlerle olmadığını göstermektedir. Ekonomik, sosyal ya da başka bir nedenle olan ayrımcılığın kişiye etkileri olduğu kadar topluma da etkileri bulunmaktadır (Demir, 2011: 761).

Ayrımcı uygulamalar önyargılara, peşin hükümlere dayanmakta ve kültürel niteliktedir. Toplumdan topluma da farklılıklar göstermektedir (Tokol vd., 2011: 237). Çalışma yaşamında yaşanan ayrımcılık, dünyada işgücü piyasasında hoş görülmemesine

karşın evrensel düzeyde varlığına devam etmektedir. Birçok yolla ve çeşitli şekillerde ortaya çıkan çalışma yaşamında ayrımcılık, bir kişiye kişisel özelliklerinden dolayı işin koşullarına uyup uymamasından bağımsız olarak farklı davranılması anlamına gelmektedir (Baybora, 2010: 35). Kadınlara karşı tutumun olumsuz olduğu erkek egemen toplumlarda, bu tutumların kadınlara karşı yansıması sosyal, kültürel, politik ve ekonomik alanlarda erkeğe göre daha düşük statüde tutulması cinsiyete dayalı ayrımcılık olarak görülmektedir (Acar, 2017: 5).

Kadınların iş hayatında daha etkin olduğu günümüzde kadınlar üzerine yoğunlaşan ayrımcılığın belli sektör ve alanlarda yoğunlaşarak cinsiyet ayrımcılığı yapıldığı görülmektedir (Öztürk, 2015: 10). Kadınların işgücü piyasasında karşılaştıkları ayrımcılık işe almada, terfide ve ücretlendirmede ayrımcılık olarak karşımıza çıkmaktadır (Özkan ve Özkan, 2010: 93). Ücretli doğum izni, süt izni, işyerinde kreş bulundurma zorunluluğu gibi kadınları korumaya yönelik yasal haklar işverenlerin gözlerini korkutarak kadın çalışan tercih etmemelerine neden olmaktadır (Öztürk, 2015: 12).

İşgücü piyasasında kadınların karşılaştıkları diğer bir ayrımcılık ise ücretlendirmede söz konusudur. Kadın çalışanların işin gerektirdiği niteliklere sahip olmasına karşın, sektörün erkek egemen olması kadınların erkeklerden daha düşük ücret almasına neden olmaktadır. Bunun bir diğer nedeni ise kadınlara geleneksel olarak düşük ücretli işler uygun görülmesidir (Özkan ve Özkan, 2010: 95-96). Bir çok toplumda kadınlar çalışsalar dahi evin geçimine destek olurken, erkekler evin geçimini sağlamaktadırlar (Acar, 2017: 69). Bu durum aile ve toplumda kadın ve erkek emeğinin cinsiyete dayalı olarak erkek lehinde farklılaşmasına yol açarak, oldukça karmaşık sosyal sorunları beraberinde getirerek kadın emeğini görünmez kılmaktadır (Tokol vd., 2011: 282). Böylelikle kadınlara ve erkeklere farklı görev, statü ve sorumluluklar yüklenerek erkeklerin egemenliğinde cinsiyete dayalı iş bölümü oluşmaktadır (Özkaplan vd., 2017: 45).

Kadınlar satış danışmanlığı, öğretmenlik, hemşirelik gibi tipik kadın işi olarak adlandırılan bakım ve duygu emeğinin yoğun olduğu işlerde çalışsalar da günümüzde kadın işi/erkek işi daha esnek bir boyut kazanmıştır. Kadınlar daha çok erkek işi olarak algılanan işlerde erkeklerde kadın işi sayılan işlere daha fazla girmeye başlamıştır (Özkaplan vd., 2017: 46-47). Ancak Özkaplan ve arkadaşlarının çalışmasında AVM’de ayakkabı mağazasında sadece kadın kasiyer olması ve satış danışmanlarının erkek olması dikkat çekmektedir. Yapılan görüşmede kadın bir mağaza müdürü, kadınların ayakkabı satışı

yaparken göğsü veya kalçasının açılabilceğini ve bu görüntünün hoş olmayacağını belirtirken “bari orda kadın eğilmesin” diyerek düşüncesini ifade etmiştir. Bir başka kadın mağaza müdürünün ise satış danışmanlarının cinsiyetinin mağazanın bulunduğu lokasyona göre önemli olduğunu belirtmiştir (Özkaplan vd., 2017: 216-218). Yine aynı çalışmada bir katılımcı “yükselmenin cinsiyete göre olduğunu erkeğin evine bakan ve ekmek götürmesi gereken kişi olarak görüldüğü için yükselmelerde erkeklere öncelik verildiğini” belirtmiştir (Özkaplan vd., 2017: 223).

2.4.5. İş-Aile-Yaşam Dengesi

Uzun çalışma saatleri ve vardiya usulü yoğun tempolarla çalışılan işyerlerinde çalışanların işleri nedeniyle ailelerine yeterli zaman ayıramadıkları bilinmektedir. İş yeri ve aile yaşamında rol ve görevlerini belirleyemeyen kadınların başka bir deyişle, iş-aile yaşamını dengeleyemeyen kadınlarda, mutsuzluk, depresyon, stres, kendine güvensizlik, verimsizlik ve memnuniyetsizlik gibi psikolojik sorunlar ortaya çıkmaktadır (Topgül, 2016: 218). Çift kariyerli eşlerin son yıllarda artmaya başlaması ve bireylerin iş ve aile yaşamlarında sosyal rollerini dengeleyebilmeleri, sosyal yaşamda bireysel mutluluk ve toplumsal huzurun sağlanabilmesi için iş-aile yaşamı dengesi önem arz etmektedir (Kapız, 2002: 141).

İş-aile dengesi, iş sorumluluklarının ve aileye olan sorumluluğun çalışan birey için uyumu olarak ifade edilebilir (Kapız, 2002: 140). Diğer bir tanım ise, iş-aile dengesinin kişinin iş ve iş dışındaki yaşamında üstlendiği roller arasındaki çatışmanın en alt düzeyde olmasıdır (Doğrul ve Tekeli, 2010: 12). Kadınlar için çalışma yaşamındaki sorunların başında gelen iş aile çatışması, kadını hem aile yaşamı hem de iş yaşamında sorunlara sürüklemektedir (Arslan, 2012: 100). Kişinin iş yaşamında edindiği roller ile aile yaşamında üstlendiği rollerin gereklerini yerine getirememesi, aile rolü ile iş yaşamında ki rolü çatışmaya girecek tersi bir durumda ise iş yaşamındaki rolü ile aile yaşamındaki rolü çatışmaya girecektir. Her iki durumda da birey rollerin getirdiği yükümlülükleri yerine getirmekte yetersiz kalarak mutsuzluğa düşerek, kendini yetersiz hissetmeye başlayacaktır (Temel, 2016: 23). Bireylerin bir rolü yerine getirmek için harcadıkları zamanın, diğer rollerin sorumluluklarını yerine getirmesin engel olmasında en temel belirleyici zamandır (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009: 156).

AVM çalışanlarında iş-aile yaşamında çatışmayı artıran en temel sorun uzun çalışma saatlerinden kaynaklanan iş temelli baskıdır. Tatil günleri, hafta sonu, gece, uzun saatler

çalışma, yorucu ve yoğun bir tempo ile gün boyu ayakta kalmak hem erkek hem de kadın çalışanların iş dışı yaşamını engelleyen bir çalışma rejimidir. Aynı zamanda satış danışmanlığının meslek olarak görülmemesi, geçici bir iş olarak görülmesi aile içerisinde cinsiyete dayalı iş bölümünün olması kadının işi bırakmasına neden olmaktadır. Satış danışmanlığının vardiyalı ve yoğun çalışma saatleri kişinin kendisi ve ailesine zaman ayıramamasında neden olmaktadır (Özkaplan vd., 2017: 242-243).

Başol ve Saruhan'ın çalışmasında bir katılımcı “pazar günlerinin çok yoğun olduğunu cumartesi günü ise geç saatlere kadar tek başına mal indirdiğini ve arkadaşlarının hafta sonları aileleriyle vakit geçirdiğini ancak kendisinin ailesiyle akşam yemeği bile yiyemediğini” belirtmiştir. Diğer bir katılımcı ise “çok çalıştığını bu yüzden aile hayatının etkilendiğini haftada bir gün izin kullandığını ve o günde 12 ye kadar uyduğunu, tatil gününün dinlenmeyle geçtiğini bu yüzden sosyal hayatının olmadığını” ifade ederek AVM’de çalışmanın aile ve sosyal hayatına etkisinden söz etmiştir (Saruhan ve Başol, 2018: 141).

İş-Aile dengesinin yanı sıra ülkemizde her alanda erkek egemen cinsiyet ayrımcılığının olması, kadınların eğitim olanaklarından daha az yararlanması, erkeklerin ev işlerini üstlenmemesi, kadının ise çocukların bakımı ile ilgilenmesi iş yaşamından uzak kalmasına neden olmaktadır (Kakıcı vd., 2007: 21). Bakım gereklerini tek başlarına karşılayamayan çocuk, yaşlı ve hastaların yanı sıra kadınlar, edindikleri geleneksel rolleri dolayısıyla eşlerinin de pek çok işini ve rolünü üstlenmektedirler (Küçük, 2015: 2). Kadın çalışma yaşamına katılsa dahi, erkeklerden farklı olarak ev işleri ve çocuk bakımı kadının sorumluluğunda olmaya devam etmektedir. Bu nedenle kadınlar daha az istihdam edilmekte ya da düşük ücretlerle ve düşük statülü işlerde çalışmakta, işte eğitim ve ilerleme imkanları kısıtlı olmaktadır. Böylelikle kadınlar işgücü piyasasında karşılıksız çalışma biçimleri ve işgücü nitelikleri nedeniyle ikinci sınıf işgücü olmaktadır (Özçatal, 2011: 22).

İş hayatına atılan kadınlar, hem anne hem de ev kadını olarak karşılaştıkları sorunların beraberinde, toplumsal baskıların ve iş koşullarının üzerlerinde bıraktığı olumsuz etkiler, çalışan kadınların çok yönlü sorunlar ve sorumlulukların altında kalmasına yol açmaktadır (Kakıcı vd., 2007: 21). Kadın aile hayatına önem verdiğinde iş hayatında ikinci sınıf bir çalışan olmakta, iş hayatına önem verdiğinde ise kutsal görevi olan iyi anne ve iyi eş olma rollerinden ödün vermekte ve bu durum kadını ruhsal bir çöküntüye sokmaktadır (Geçer ve Çelik, 2017: 9).

Teknolojik gelişmelerin artması, yeni iş alanları ve üretim süreçlerindeki gelişmeler, işlerin standart dışı yapılmaya başlaması ve giderek artması, iş gücünün esnekleşmesi ile kadının toplumda var olan anne ve eş rollerinin yanında emek piyasasında esnek düzen içinde yeni iş olanakları yaratılmıştır (Sağlık ve Çelik, 2018: 109). Ancak kadınların düşük ücretli işlerde çalışması kreş ve bakım hizmetlerini ücret karşılığı yaptıramayacak durumda olması ve “çocuğa en iyi anne bakar” düşüncesi kadınların çocuk sahibi olduktan sonra iş hayatına ara vermelerine neden olmaktadır (Sağlık ve Çelik, 2018: 112).

Özkaplan ve arkadaşlarının çalışmasında çocuk sahibi olan görüşmeciler çocuk sahibi olduktan sonra işe uzun bir ara vermişlerdir (Özkaplan vd., 2017: 234). Yine aynı çalışmada katılımcılardan biri “çocuğunu kırk günlükken bırakarak işe geri döndüğünü, güvendikleri bir bakıcı tuttıklarını ancak çocuğunun sürekli ağladığını, taksiye binerek bir saatlik yol gidip çocuğunu emzirdiğini sonrasında eşinin işi bırakmasını istediğini ve işi bıraktığını belirtmiştir”. Bir başka katılımcı ise “çocuğunun normal yemekler yemediğini ona özel yemekler hazırladığını, çocuğu ve eşini yatırdıktan sonra gece iki, iki buçuklara kadar ütü yaptığını, haftada iki gün evi süpürebildiğini ve ev konusunda dengelerin biraz zor olduğunu” belirtmiştir (Özkaplan vd., 2017: 234-235). Bu örnekler AVM’de çalışan kadınların vardiyalı çalışma ve AVM’lerin sürekli açık olmasından dolayı ev işleri ve çocuk bakımında zorlandıklarını göstermektedir.

2.4.6. Kişisel İlişkilerden Kaynaklı Sorunlar

2.4.6.1. Yönetici Kaynaklı Sorunlar

İnsan ilişkilerinin yönetimli olumlu tutulması için, sunulan hizmetin bir manevi tatmin sağlaması ve hizmetin etkili ve verimli bir şekilde sunulması, diğer taraftan çalışanların memnuniyeti sağlanmalıdır. Yönetimin sevgi, saygı ve hoşgörü gibi insani değerler hareket etmesi gerekmektedir. Karşılıklı iyi niyet ve insan haklarına saygı duyarak hizmet sunumu sağlanmalıdır (Yılmaz ve Çevik, 2011: 169).

Hizmet sektöründe, yüz yüze müşteri ilişkilerinin olduğu perakende sektöründe çalışan yöneticiler, işteki görevlerin zamanlanması ile işin yürütülüşündeki prosedürlerin tayin edilmesi, çalışana tanınan özgürlüğün ve bağımsızlık derecesiyle; çalışanı motive ederek işle ilgili sorumlulukları yerine getirmeye çalışmaktadır (Özkaplan vd., 2017: 169). Özkaplan ve arkadaşlarının çalışmasında satış işinde çalışanların sahip olması gereken özelliklerin başında “sosyal beceri” gelmektedir. Sosyal beceri teknik bilgi veya donanım gerektirmeyen, kişinin kişiliği, tutumu, uyum becerisi gibi sahip olunan özelliklerdir. Bunun

yanında satış işini yapan işverenlerin önem verdiği diğer bir konu ise fiziksel görünüştür. Satış danışmanlığı yapan kadın erkek fark etmez bir manken gibi beden kriterlerine uymalıdır (Özkaplan vd., 2017: 170-171).

Bilir'in Ankara'daki alışveriş merkezlerinde yaptığı bir araştırmada katılımcı, “çalışırken güler yüzlü, alttan alıcı ve sabır olmak gerektiğini” ifade etmiştir. Katılımcı “güler yüz ve tatlı dil ile her şeyin hallolduğunu, sürekli müşterilerle diyalog halinde olduğunu, bazı müşterilerin agresif olduğunu bu durumlarda alttan aldığını ve “deliyle deli olma” diyerek hareket ettiğini” söylemiştir. Fakat güler yüzlü olmanın bile bazen çözüm olmadığı, bazı durumlarda müşterilerin güler yüzlü satış danışmanını azarladığından bahsetmiştir. Yine aynı çalışmada bir katılımcı, “güler yüzlü davrandığını ancak bir çift geldiğinde kadınların kıskanç olabildiğini belirtmiş ve bir müşterisinin ona güldüğünü kadının beyefendi satış danışmanına güldüğü için sert tepki gösterdiğini” belirtmiştir (Bilir, 2018: 37).

Özkaplan ve arkadaşlarının çalışmasında bir katılımcı “satış danışmanlığı işinin çok nitelik gerektirmediğini” ifade etmiştir. Katılımcı “iyi karşılama, iyi uğurlama, satışı olumlu sonuçlandırma gibi basit şeyler dışında olağanüstü bir yeteneğe ihtiyaç olmadığını” belirterek satış danışmanlığı işinin beceri gerektirmediğini dile getirmiştir (Özkaplan vd. 2017: 176). Yine Bilir'in çalışmasında katılımcı, “işe alınırken fiziksel bazı standartlar arandığını, mesela 38-39 ayak numarası, 38 beden olmak gibi beklentilerin olduğunu ve işe alırlarken boydan fotoğraf çektiklerini” belirtmiştir (Bilir, 2018: 40).

AVM çalışanların işgünü içerisinde karşılaştıkları bir diğer sorun ise çalışma arkadaşları ile yaşadıkları sorunlardır. Başçı'nın çalışmasına göre çalışma ortamında karşılaşılan sorunlar ile çalışanlar rasyonel bir şekilde başa çıkmaktadırlar (Başçı, 2018: 175). İş yaşamında çalışanlar güç yarışı içine girebilmektedirler. Ancak esnek çalışma saatlerinin olduğu AVM'lerde işin gerilimli olmasına karşın çalışanların birbirleri ve yöneticilerle insani ilişkiler içinde olduğu görülmüştür (Özkaplan vd., 2017: 240).

2.4.6.2. Müşteri Kaynaklı Sorunlar

Hizmet sektöründe özellikle alışveriş merkezlerinde çalışanlar müşterilerle yakın ilişki içerisindeyler. Satış danışmanlığı işine başlayan kişiler eğitim aldıkları süreçlerde ilk olarak “müşteri haklıdır” prensibi ile eğitime başlamaktadırlar (Özkaplan vd., 2017: 187-200). Çalışanların duygularını biçimlendirme, tektipe alma işverenler tarafından eğitimlerle ve çalışanlar arasında tecrübe aktarımı ile sağlanır. Duyguları baskılayarak kontrol altına

almak, duyguları kontrol etme, standartlaşma eğitimlerde ve çalışma esnasında sık sık gündeme gelmektedir. Müşteriler ile iletişim halindeyken hangi üslup ve ses tonuyla konuşulacağı, mimikleri, müşteriye yaklaşım tarzı vb. durumlar, önceden belirlenmiş kurallardır (Bilir, 2018: 30-32).

“Müşteri daima haklıdır” anlayışı zaman zaman kural dışı talepler karşısında satış danışmanlarını zor duruma düşürmektedir (Başçı, 2018: 143). Özkaplan’ın çalışmasında mesleğe ilk başladığı yıllarda katılımcılardan birinin başından geçen olayda, “kredi kartlarının günümüzdeki gibi şifreli olmadığı, imzalı olduğu dönemde yüklü bir ödemeyi eşinin kredi kartından yapmak isteyen müşteriye “eşinin imzasının gerektiği” söylenmiş ve müşteri mağaza içinde bağırmağa başlamıştır. Sorunun üst yönetime gitmesi nedeniyle çalışanın o ayki primleri kesilmiştir” (Özkaplan vd., 2017: 187). Müşterinin sürekli memnun edilmesi zorunluluğu bazen işini kuralına göre ve sağlıklı biçimde yapmak isteyen personele sıkıntı doğurabilmektedir.

Diğer yandan çalışanlar satış işinin gerektiği gibi müşteri ilişkileri kurarken duygusal emek harcamaktadırlar. Bazı durumlarda saygısızca, kaba davranan müşterilere karşı bile sakin ve sabırlı davranmak satış danışmanını psikolojik olarak zorlamaktadır. Başçı’nın çalışmasında bir katılımcı, “dövmek istediği birçok müşteri olduğunu ancak onlara iyi günler yine bekleriz dediğini” ifade etmiştir. Diğer bir katılımcı ise müşterilerin gözünde çok değersiz olduklarını, “hiç rahatsızlanmamış gibi, eşinizle hiç tartışmamışsınız gibi davranmanızı bekliyorlar. Kaşınız da eğildi, çok zorladık galiba sizi” dediklerini belirtiyor (Başçı, 2017: 145). Diğer bir ifade ile bazen müşteriler çalışanların da duyguları olan insanlar olduklarını göz ardı ederek, sanki duygusuz makinelermiş gibi sürekli güler yüzlü çok sabırlı ve sınırsız toleranslı davranmalarını bekleyebilmektedirler.

AVM çalışanlarını zor durumda bırakan diğer bir konu ise cinsel tacizdir. Toplumsal cinsiyet temelli yaklaşımlar çalışma ortamında kimi zaman taciz formuna dönüşebilmektedir. Bu durumları kadınlar daha çok yaşarken, erkek çalışanlarda cinsel tacize uğramaktadır (Başçı, 2017: 165). Şahin ve arkadaşlarının yaptığı çalışmada katılımcılardan biri “mağazaya gelen erkek müşterinin kız arkadaşına hediye almak istediğini ve ürünü satış danışmanı arkadaşımızın denemesini istediğini belirtmiştir”. Müşterinin kıyafeti kontrol ederken satış danışmanına dokunduğunu aynı zamanda “sıcak tutuyor mu, teninde ne hissediyorsun, gıdıklıyor mu” şeklinde cümleler kurduğunu ifade etmiştir (Şahin vd., 2012: 72).

Diğer bir örnekte ise katılımcı sadece bayan iç çamaşırı satılan bir mağazaya gelen erkek müşteri ile yaşanan diğer bir taciz olayını gözler önüne sermektedir. Olayda mağazaya gelen erkek müşteri eşine hediye almak istemektedir. Satış danışmanı arkadaşın “eşinizin bedeni nedir?” sorusuna “bilmiyorum ama sizin ölçüleriniz ile bire bir aynı, hatta sizin üzerinizde hayal ediyorum da size daha çok yakışacağını düşündüm” ifadeleri ile karşılık verdiğini anlatmıştır. Müşteri tacizlerine “bunu size bir akşam yemeğinde hediye etmek isterim. Cep telefonunu ya da MSN’ni verirsen konuşup anlaşırız” şeklinde devam etmiştir (Şahin vd., 2012: 73). Yaşanan bu örnekler satış danışmanı personelin müşteriler karşısında korunmasız kaldığı, müşterilerin çalışanlara karşı “her şeyi yapabilirim” tavrının bu mesleği icra eden kişileri zor duruma düşürdüğüne bir göstergesidir. İşini kaybetme korkusu taşıyan personel bu tür olaylar karşısında sesini çıkaramamakta, ya da sesini çıkarsa bile yeterli desteği alamamaktadır.

Müşterilerin çalışanlara “her şeyi yapabilirim” düşüncesi satış danışmanlarının daha fazla cinsel tacize uğramasına neden olabilmektedir. İşyerinde satış danışmanları ya da kasiyerler yöneticilerden daha fazla müşteriler ile iletişim kurmaktadırlar. Bu durum yöneticilerin cinsel taciz olayı yaşamalarını en aza indirmektedir. Özkaplan ve arkadaşlarının yaptığı çalışmada kişinin işteki statüsünün tacize maruz kalma ya da bununla baş edebilmede önemli etken olduğu görülmektedir. Müdür-yönetici pozisyonu, kadınlara ve cinsel yönelimi farklı olan bireylere kalkan olabilmektedir. Çalışmada bir katılımcı, “yönetici olduğu için girdiği ortamlarda eşcinsel olmasına karşın diğer çalışanlardan daha fazla saygı gördüğünü belirtmiştir”. Yönetici pozisyonunda çalışıyor olmak kişilere saygınlık kazandırdığı gibi aynı görüşmeci “ eğer işyerinde yönetici olmasaydım fahişe olarak görülürdüm” diyerek düşüncelerini ifade etmiştir (Özkaplan vd., 2017: 223).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

AVM'LERDE KADIN ÇALIŞANLARIN SORUNLARI BURSA İLİ ÖRNEĞİ

3.1. Araştırmanın Konusu

AVM satış danışmanları, çeşitli müşteri portföyleri ve çalışma arkadaşlarıyla oldukça yoğun bir tempoda çalışmakta, esnek ve stresli çalışma saatleri içerisinde estetik ve duygusal emek kavramlarını deneyimlemektedirler. Çalışmamızda müşteriler ile birebir iletişim halinde olunan işlerde kadın çalışanların içinde buldukları çalışma koşulları ve bu çalışma koşullarının nasıl algılandığı konumuzu oluşturmaktadır. Yapılan nitel araştırma ile AVM'lerde çalışan kadın satış danışmanlarının yaşadığı sorunlar incelenmektedir.

3.2. Araştırmanın Amacı

Türkiye'de AVM'ler ile ilgili araştırmalar gerçekleştirilmiş ancak bu araştırmaların konusu AVM'lerin konumu, tüketici algıları ve ticari boyutu olarak ele alınmıştır. AVM'lerde çalışma sorunları ile ilgili daha önce bir adet yüksek lisans tezi bir adet doktora çalışması gerçekleştirilmiştir. Literatürde bu konuyla AVM ve AVM'de çalışan kadın çalışanların sorunları daha önce incelenmemiştir. AVM'de yaşanan çalışma sorunları ve bu sorunların kadın çalışanlar üzerindeki etkisi tespit edilerek yazında ki boşluk doldurulmayı hedeflenmektedir. Buna bağlı olarak daha önce AVM çalışma sorunları ve burada çalışan kadın çalışan sorunları incelenmediği için araştırmada hipotez oluşturmamızı zorlaştırmıştır. Buradan hareketle aşağıdaki araştırma soruları ileri sürülmüştür.

Araştırma Sorusu 1: AVM'lerin uzun çalışma saatlerinden kadın satış danışmanları memnun mudur?

Araştırma Sorusu 2: AVM çalışma standartlarında ücretler kadın satış danışmanları için yeterli midir?

Araştırma Sorusu 3: Kadın satış danışmanları AVM çalışma ortamından memnunlar mıdır?

Araştırma Sorusu 4: AVM'lerde çalışan kadın satış danışmanları iş-aile-yaşam dengesini kurabilmektedirler mi?

3.3. Araştırmanın Kapsamı

Araştırma farklı sektörlerde çalışan yönetici ve alt kadro kadın çalışanlar ile yapılmıştır. 17 AVM bulunan Bursa'da kullanım alanı ve büyüklüğü ile aktif olan dört büyük AVM de araştırmamız gerçekleştirilmiştir. Farklı lokasyon ve kullanım alanlarına sahip dört AVM, Suryapı Marka AVM, Korupak AVM, Kent Meydanı AVM ve Carrefour AVM araştırmamızı gerçekleştirdiğimiz alanlardır. Araştırmamızın amacına yönelik sorular hazırlayarak Nitel Araştırma Yöntemimizi yapılandırılmış görüşme tekniği ile gerçekleştirdik.

Araştırma Bursa'nın farklı semtlerinde yer alan iki büyük ilçede, farklı çalışan ve müşteri potansiyeli farklı olan dört AVM'de gerçekleştirildi. Bursa'nın yüksek nüfuslu olması ve sürekli göç alması (2017 Durum Raporu, 2018: 2), farklı kültürleri barındırması ve AVM çalışanlarının yaşadığı sorunları ele alan diğer çalışmaların sonuçları ile aynı sonuçları vermesi nedeniyle bulguların ülke sınırları içerisindeki diğer AVM'ler içinde genellenebilir olmasını mümkün hale getirmiştir.

Tablo 3.1. : Araştırma Yapılan AVM'lerin Özellikleri

No	AVM ismi	Lokasyon	Yaş	Fiziksel Özellikler	Müşteri Yoğunluğu	Baskın Müşteri Profili
1	Suryapı Marka AVM	Nilüfer	2	4 kat- 250 mağaza-kapalı	Orta-çok yoğun	Üst
2	Korupark AVM	Osmangazi	12	3 kat- 200 mağaza-kapalı	Çok yoğun	Orta-üst
3	Kent Meydanı AVM	Osmangazi	11	2 kat-96 mağaza-kapalı	Çok yoğun	Orta
4	Carrefour AVM	Nilüfer	18	2 kat- 146 mağaza	Orta yoğun	Orta- üst

Seçilen AVM'lerin tümü, merkezi bir yönetim tarafından idare edilmektedir ve oldukları alanları ulusal, kültürel ve yerel markalara kiralaayan organize alışveriş

merkezleridir. AVM'lerde farklı iş kollarında faaliyet gösteren mağazalar ziyaret edilerek, katılmak isteyenler ile derinlemesine görüşme yapılarak buna ek olarak görüşme yapılan katılımcıların aynı AVM'de farklı iş kollarında çalışan arkadaşlarıyla da katılımcıların referansı ile görüşmeler yapılmıştır. Katılımcıların tümü müşteriler ile doğrudan iletişim halinde olunun pozisyonlarda çalışmaktadır.

Araştırmamızın ilk aşaması pilot olarak seçilen AVM³'de 07 Mart 2019 tarihinde görüşmeye istekli 3 katılımcı ile gerçekleştirilmiştir. Pilot araştırmada görüşmeye iştirak eden katılımcılardan onay alınmış ve görüşme dijital ses kaydı ile ya da konuşmalar yazılarak kayıt altına alınmıştır. Araştırmada katılımcılar ile görüşmeler AVM'lerin dinlenme alanları ya da kafeteryalarında gerçekleşmiştir. Görüşmeler katılımcıların mola saatlerinde ve vardiya bitiş saatlerinde gerçekleşmiştir.

Araştırmada toplam 4 AVM'de 15 görüşmeci ile yapılmıştır. AVM'lerin genel özellikleri Tablo 3.1.' de verilmektedir. AVM'leri ziyaret eden müşterilerin yoğunluğu çalışanların söylemleri ve araştırmacı gözlemleri yoluyla; AVM'lerin bünyesinde bulunan markaların özelliklerine göre ise baskın müşteri profili tespit edilmiştir.

AVM'lerin yaş özelliklerine baktığımızda en yaşlı AVM 18 yaşındadır ve en genç AVM 2 yaşındadır. AVM'ler kapalı AVM olma özelliği taşımaktadır ve mağaza sayıları AVM'lerin mevcut web adreslerine bakılarak not edilmiştir. Araştırmacının gözlemleri, katılımcıların söylemleri, AVM'lerin bulunduğu lokasyon ve semtin sosyo ekonomik özelliklerine göre AVM'ler müşteri profilleri ve müşteri yoğunluğu değerlendirilmiştir. Müşteri yoğunluğuna göre en yoğun AVM'ler Korupark AVM ve Kent Meydanı AVM iken Sur Yapı Marka AVM orta-çoğun AVM, Carrefour AVM ise orta yoğun AVM'dir. Müşteri profilleri açısından ise Sur Yapı Marka AVM üst ekonomik güce sahip olan müşterilere hitap ederken, Korupark ve Kent Meydanı orta-üst ekonomik gelire sahip olan müşterilere, Carrefour AVM ise orta ekonomik seviyedeki müşterilere hitap etmektedir. Korupark AVM, Sur Yapı Marka AVM, Kent Meydanı AVM'lerde ultra lüks mağazaların olduğu gözlemlenmiştir.

³ Kent Meydanı AVM

3.4. Metodoloji Hakkında Genel Bilgiler

Kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunlar literatür taramasında yapılmıştır. Buradan hareketle AVM’de çalışan kadınların yaşadıkları sorunlar yapılandırılmış soru formu oluşturularak katılımcılar ile görüşmeler yapılmıştır. Nitel araştırma yöntemi ile yapılan araştırmanın analizi Maxqda 2018 Demo Sürümü ve Betimsel Analiz yöntemiyle analiz edilmiştir.

Yapılandırılmış görüşme tekniği ile toplanan sorular katılımcıların onayı alınarak ses kayıt cihazına kaydedilmiş ya da yazılı olarak kayıt altına alınmıştır. AVM’lerde çalışan kadın çalışanlarla yapılan görüşmeler tamamlandıktan sonra araştırmacı ses kayıtlarında herhangi bir değişiklik yapmadan görüşmelerin dökümünü gerçekleştirmiştir. Yazılı hale getirilen görüşmelerin tamamı okunarak değerlendirilmiştir. Yapılan değerlendirme sonucuna göre Maxqda 2018 Demo Sürümü programında temalar ve bu temaları kapsayan alt kodlar oluşturulmuştur. AVM’de çalışan kadınlar ile yapılan görüşmelerden rast gele üç görüşme seçilerek araştırmacı ve iki uzman tarafından birbirinden bağımsız olarak tema ve alt kodlamalar değerlendirilmiştir. Temaların ve alt kodlamaların tutarlılığı belirlenmesi amacıyla temalar ve katılımcı kodlamaları karşılaştırılmış, değişiklik yapılması gereken yerlerde değişiklikler yapılarak tema ve alt kodlamalara son şekli verilmiştir. Çalışmanın güvenilirliği için katılımcıların görüşlerinden doğrudan alıntılar yapılmıştır.

Araştırmada 24 soru AVM’de çalışan 15 kadın çalışana yöneltilmiştir. Araştırmanın analizinin yapılması için sorular gruplandırılarak tema ve kodlar oluşturulmuştur.

Tablo 3.2. : Araştırmanın Temaları ve Alt Kodları

No	Sorunlar
1	<p>Çalışma Süresi</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dinlenme Süresi • Vardiyalı Çalışma • Yıllık İzinler • Fazla Sürelerle Çalışma • Denkleştirme Uygulamaları
2	<p>Ücret</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fazla Çalışma Ücreti • Prime Dayalı Ücret
3	<p>Çalışma Ortamı</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fiziksel ve Psikolojik Olarak • İş Sağlığı ve Güvenliği
4	<p>İş-Aile Dengesi</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sosyal Yaşam • Ev İşleri ve Çocuk Bakımı
5	<p>Kişisel İlişkilerden Kaynaklanan Sorunlar</p> <ul style="list-style-type: none"> • Müşteri Kaynaklı Sorunlar • Yönetici Kaynaklı Sorunlar • İş Arkadaşları ile Yaşanan Sorunlar

Yapılandırılmış soru formu ile yapılan görüşmeler AVM'lerin yoğun olmadığı saat ve günlerde gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler katılımcıların mola saatlerinde, vardiya sonlarında ya da katılımcıların izinli günlerinde AVM'nin kafeteryasında ya da AVM'lerin

dinlenme alanlarında yapılmıştır. En uzun görüşme 40 dakika sürerken en kısa görüşme 20 dakika sürmüştür. Katılımcılar AVM’de çalışma anlamında iş saatleri içerisinde müşterilerle sürekli iletişim halinde olan kişilerden seçilmiştir. Araştırma sürecinde yapılan görüşmelerin yanı sıra gözlemler ile de bazı katılımcıların sorulara cevap verirken mola sürelerinin kısıtlı olmasından dolayı ve müdürlerinden çekinmeleri nedeniyle sorulara tedirgin cevaplar verdiği gözlenmiştir.

3.5. Bulgular

Bu bölümde katılımcıların eğitim durumu , yaş, statü, hangi sektörde çalıştıkları ve medeni durumları değerlendirilmiştir. Aynı zamanda Maxqda Analiz Programında yapılan temalar ve alt kodlamalar analiz edilecek ve bulgular katılımcıların görüşmelerinden doğrudan alıntılar yapılarak yorumlanacaktır. Araştırmada katılımcılara 24 farklı soru sorulmuştur. AVM’ de çalışma sisteminin düzensiz olması, vardiyalı çalışma, satış danışmanlığı, kasiyerlik ve benzeri AVM işlerinin meslek olarak görülmemesi ve AVM ziyaretçilerin burada çalışanlara gösterdikleri tutumlar çalışmamızın sorunlarını oluştururken sorularımız bu çerçevede hazırlanmıştır.

3.5.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Araştırma 15 kadın çalışan ile yapılmıştır. Katılımcıların 19-53 yaş aralığındadır. Mağazacılık işinde çalışanların 19-26 yaş aralığında olduğu yapılan görüşmelerde gözlenmiştir. 50 ve üzeri yaştaki üç çalışanın mağazacılıktan çıkmak istediği yapılan görüşmelerde ortaya çıkmıştır. Çalışma hayatına yeni başlayan genç katılımcıların, işe büyük bir hevesle başlayarak, markalara bağlı olarak kariyer imkanlarının kısıtlı olması ve AVM’de çalışmanın zorluklarıyla karşılaşmaları nedeniyle işyeri memnuniyetleri düşmektedir. Bu da AVM’de işgücü devrinin fazla olmasına neden olmaktadır. Belirli markalar 20 yaş ve üzerinde çalışanları tercih ederken bazı markalar ise genç ancak çalışma saatlerine ve yoğun emek gerektiren satış danışmanlığı işine müşterilere tahammül sınırı fazla olan deneyimli çalışanları tercih etmektedirler. İşgücü devrinin fazla olduğu organize perakende sektörü içerisinde AVM’lerde çalışanlar satış danışmanlığını bir meslek olarak görmemektedir.

Tablo 3.3. Katılımcıların Demografik Özellikleri

No	Rumuz	Cinsiyet	Yaş	Eğitim Seviyesi	Sektör	Meslek	Medeni Durum	Çocuk Sayısı
1	K1	Kadın	25	Lise	İletişim	Satış Danışmanı	Bekar	-
2	K2	Kadın	53	İlkokul	Gıda	Ekip Üyesi	Evli	2
3	K3	Kadın	26	Önlisans	Gıda	Müdür Yardımcısı	Bekar	-
4	K4	Kadın	53	Lise	Temizlik	Çaycı	Evli	2
5	K5	Kadın	52	İlkokul	Temizlik	Temizlik Görevlisi	Evli	2
6	K6	Kadın	35	Lise	Mağazacılık	Mağaza Müdürü	Bekar-Boşanmış	2
7	K7	Kadın	47	İlkokul	Mağazacılık	Temizlik Görevlisi	Evli	3
8	K8	Kadın	42	Lisans	Aksesuar/Takı	Satış Danışmanı	Evli	1
9	K9	Kadın	19	Lise	Mağazacılık	Satış Danışmanı	Bekar	-
10	K10	Kadın	26	Lisans	İletişim	Satış Danışmanı	Bekar	-
11	K11	Kadın	23	Önlisans	İletişim	Satış Danışmanı	Bekar	-
12	K12	Kadın	26	Önlisans	Mağazacılık Ayakkabı	Mağaza Müdürü	Bekar	-
13	K13	Kadın	31	İlkokul	Gıda	Supervizor	Evli	-
14	K14	Kadın	25	Önlisans	Mağazacılık	Satış Danışmanı	Bekar	-
15	K15	Kadın	39	İlkokul	Gıda	Ekip Üyesi	Evli	1

Katılımcıların eğitim seviyesine baktığımızda 5 katılımcı ilkokul mezunudur. 4 katılımcı lise, 4 katılımcı ise önlisans mezunudur. 2 katılımcı lisans mezunudur. İlkokul mezunu çalışanlar eşlerine yardımcı olmak ve emeklilik sürelerinin dolmasını bekleyen katılımcılardır. Lise mezunu çalışanlar ise üniversiteyi kazanamayarak çalışmaya başlayıp devam edenler ya da işsiz kalarak AVM iş ilanlarına başvurarak çalışmaya başlayan katılımcılardır. Mesleki açıdan uzmanlık gerektirmeyen AVM mağazalarında çalışmak üniversite mezunlarının kariyer hedefleri içerisinde yer almamaktadır. Önlisans ve lisans mezunları katılımcılar yeni mezun olduktan sonra hemen çalışma isteğinde olanlar ve borçlarını ödemek için geçici süre AVM’de çalışmaya başlayan katılımcılardır. AVM’de çalışmak Lisans ve önlisans mezunları için geçici bir iş olarak görülmekte ve katılımcılar ileride kendi mesleklerini yapabilecekleri alanlarda çalışmak istediklerini belirtmektedirler.

Katılımcıların 4’ü gıda sektöründe çalışmaktadır. 3’ü iletişim, 4’ü mağazacılık/tekstil, 1’i mağazacılık/ayakkabı, 2’si Temizlik ve 1’i de aksesuar/takı sektörlerinde çalışmaktadırlar.

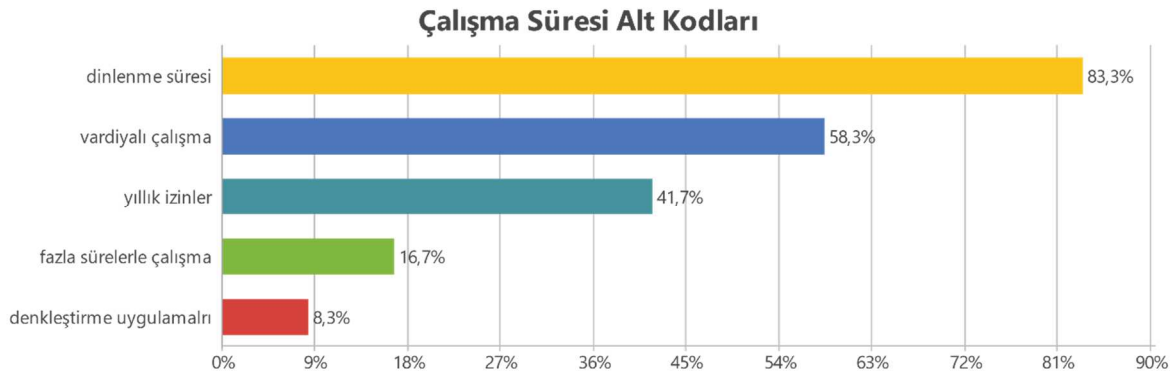
Katılımcıların işte ki pozisyonları ise 6 katılımcı Satış Danışmanı, 2 katılımcı Ekip Üyesi, 2 katılımcı temizlik görevlisi, 1 katılımcı çaycı, 1 katılımcı supervizör, 2 katılımcı mağaza müdürü ve 1 katılımcı mağaza müdür yardımcısıdır. Katılımcıların 7’si bekarken 7’si evlidir. 1 katılımcı boşanmıştır. 14 katılımcı tam zamanlı çalışırken 1 katılımcı parttime çalışmaktadır.

3.5.2. Çalışma Süresi

AVM’de kadın çalışan olmanın zorluklarından biride çalışma süreleridir. Esnek çalışma saatlerine sahip olan AVM’ler yılın 365 günü hizmet vermektedirler. Yoğun ve dinamik çalışma saatlerine sahip olan bu alanlarda çalışma süresi ile ilgili sorunsalın altında 6 adet alt kod oluşturulmuştur. Bunlar yıllık izinler, haftalık izinler, fazla sürelerle çalışma, vardiyalı çalışma, dinlenme süresi ve resmi tatillerdir.

Yapılan araştırmada sabah çalışanların bir molası akşam çalışanların bir molası olduğu görülmüştür. Mola süreleri çalışılan firmalara göre farklılık göstermektedir. “Full” çalışan AVM işçileri gün içerisinde fazladan mola yapmaktadırlar.

Şekil 1.1: Çalışma Süresi Tema ve Alt Kodlar



Araştırmamızda dinlenme süresi katılımcıların en çok bahsettiği konudur. Katılımcıların % 83.3'ü dinlenme süresinin yetersizliğinden bahsetmiştir. % 58.3'ü vardiyalı çalışmanın dezavantajlarından bahsederken % 41.7'lik kısım yıllık izinleri istediği tarih aralığında alamamaktan yakınmıştır. %83.3'lük bir kısım dinlenme süresini yetersiz bulurken bazı katılımcılar dinlenme süresini yeterli bulmuştur.

“Bizim iyi yani şöyle 9 saat toplamda çalışma gözüküyor 1.5 saat mola aslında 7.5 saat çalışıyorlar. Sabah geldiklerinde 15 dk isterlerse kahvaltı yapıyorlar kullanıyorlar. Öğlen 1 saat yemek molası yapıyorlar geri kalan 15 dk sonra kullanıyorlar bizde iyi yani. Daha fazla çalıştıklarında da ek mola koyuyorsun” Katılımcı 6 (Mağaza Müdürü, Tekstil, 35).

“Bizde bir saat yemek molası var 15 er dk da iki mola var yetiyor bence” Katılımcı 12 (Mağaza Müdürü, Ayakkabı, 26).

Ancak araştırmamıza katılan yöneticilerden biri için dinlenme süresinin yetersiz olduğu gözlenmiştir. Gıda sektöründe çalışan katılımcı sürekli olarak restoranda durması gerektiğini, herhangi bir sorun olduğunda yemek dahi yiyemediğini belirtmiştir.

“Mola yapamıyorsun ki personel evet çıkıyor molaya. Ama bizde durum farklı eğer iş o gün yoğunsa mola kullanmadan çalışıyorsun. Diyelim ki molaya çıktın hop bir müşteri geliyor sorun çıkarıyor sen müdahale etmek zorunda oluyorsun. Ya da kasa da bir sorun oluyor illa yemeğin tadı kaçıyor” Katılımcı 3 (Vardiya Müdürü, Gıda, 26).

Gıda sektörü çalışanlarının dinlenme süresi yarım saat iken diğer katılımcılar çalıştıkları firmaya bağlı olarak bir saat ya da bir buçuk saat mola kullanmaktadırlar.

Yöneticiler dışında dinlenme süresini yeterli bulan bir katılımcı varken diğer katılımcılar bu sürenin yetersiz olduğunu belirtmişlerdir.

“Yarım saat bizde ben mesela yettiğini düşünmüyorum çünkü restoranda müdür yoksa ben varsam tek vardiya tutuyorsam restoranda bir sorun varsa hemen kalkıp çözmek gerekiyor. E grup müdürü izliyor mesela kameralardan neredesin diye arıyor öyle arayınca da yemek yiyenin kalmıyor zaten. Dinlenemiyorum bile molada” Katılımcı 13 (Supervizör, Gıda, 31).

“yarım saat yemek molası var hafta içi burada yiyoruz yemek şirketi getiriyor ama hafta sonu mecbur yukarda yiyoruz yarım saat yetmiyor zaten hafta sonu çok kalabalık oluyor apar topar ye in çay kahve bile içemiyorsun” Katılımcı 10 (Satış danışmanı, İletişim, 26).

Çalışma saatleri içerisinde sürekli ayakta olan katılımcılar genel olarak dinlenme sürelerinin yetersiz olduğunu belirtirken yönetici pozisyonunda çalışan katılımcılar için bu süre yeterli bulunmuştur. Araştırmamızda AVM’de çalışan kadınlar için diğer bir sorunsal ise haftalık izinlerdir. Katılımcılar dinlenme süresinden sonra en fazla haftalık izinlerden bahsetmişlerdir.

Katılımcılar haftalık izinlerini hafta içi kullanmaktadırlar. Düğün, ölüm gibi durumlarda ekstra izinler çalışılan firmaya bağlı olarak değişmektedir. Çalışanlar hafta sonu, özel günler ve resmi tatillerde izin kullanamamakta ancak ramazan ve kurban bayramı gibi dini tatillerde bir gün izin kullanmaktadırlar. Aynı zamanda kurumsal olan firmalarda haftalık izin kullanımında kanuna göre hareket edilirken diğer firmalarda bu durum farklılık göstermektedir.

“Haftalık 6 günde bir izin kullanıyoruz sabit günlerde. Haftalık izni erken kullanabilirsin ama 6. Günden sonra kesinlikle kullanılması gerekiyor geç kullanamazsın” Katılımcı 6 (Mağaza Müdürü, Tekstil, 35).

“İzin alıyoruz zaten izin günümüz belli ama hafta sonu kullanamıyoruz. Düğündü cenazeydi bişey olunca veriyorlar tabi izin” Katılımcı 9 (Satış Danışmanı, Tekstil, 19).

Katılımcıların haftada bir gün izin kullanması dinlenmelerine yetmemektedir. Uzun çalışma saatleri ve yoğun tempoda çalışmak, kadın çalışanlar için haftalık iznin ev işleri ya da geleneksel rolü olan annelik görevi ile geçmektedir.

“izinli olduğu günde sadece evde temizlik ya da yemek yapıyorsun ayrı bir işi varsa onu görebiliyosunr” Katılımcı 15 (Ekip Üyesi, Gıda, 39).

“... çoluk çocuk işte ev durumu bizim için çifte mesai oluyor...” Katılımcı 8 (Satış Danışmanı, Aksesuar, 42).

AVM dışında çalışan özel sektör çalışanlarının resmi tatiller ve bayram tatillerinde çalışmaması, hafta sonu izin kullanması aynı zamanda AVM kadın çalışanlarının bu günlerde çalışarak hafta içi izin kullanması katılımcılar için genel olarak sorun oluşturan konudur. Aynı zamanda AVM’lerde çalışma sisteminin vardiyalı olması da AVM kadın çalışanlar için diğeri bir sorunsaldır.

Araştırmamıza konu olan AVM’ler sabah 10:00 akşam 22:00 saatleri arasında hizmet vermektedirler. AVM’lerde mağaza satış danışmanları standart olarak iki vardiyaya çalışırken, AVM’nin yemek katında çalışan ekip üyeleri üç vardiyaya çalışmaktadır. Satış danışmanlarının vardiyası sabah gelenler için 10:00-19:00, akşam vardiyasında olanlar için 14:00-22:00’ dır. Full olarak isimlendirilen çalışma sisteminde ise çalışan AVM’nin açıldığı saatte mesaiye başlayarak AVM kapanana kadar çalışmaktadır. Yemek katında çalışan gıda çalışanları ise 3 vardiyaya çalışmaktadırlar. Sabah vardiyasına gelenler 08:00-16:00 saatleri arasında çalışmaktadırlar. Ara vardiyası sistemi ise AVM’nin yoğun olduğu günlere bağlı olarak değişirken genel olarak 12:00-20:00 ya da 13:00-21:00 saatleri içerisinde olan vardiyası şeklindedir. Akşam vardiyasına gelenler ise 16:00-24:00 saatleri arasında çalışmaktadırlar.

AVM çalışma sürelerinin esnek olması ve vardiyalı çalışmak kadın çalışanların kendilerine zaman ayıramamasına neden olmaktadır. Katılımcılar çalışma süresini az bulsalar dahi günlük çalışma süresinin ara vardiyası şeklinde olması kadın katılımcıların aileleriyle ilgilenme süresini en aza indirgemektedir.

“Çok uzun ve çok saçma kendine zaman kalmıyor. Biz 10-19 bide 14-22 çalışıyoruz” Katılımcı 10 (Satış Danışmanı, İletişim, 26).

“Ya ben 8 saat çalışıyorum çok değil ama saatleri ters. 12 de gelip 8 de çıkınca bir şey yapamıyorsun. . Sabah 8 de gelip 4 te çıkmış olsan ailenle vakit geçirme şansın daha çok oluyor ama öbür türlü olmuyor” Katılımcı 15 (Ekip Üyesi, Gıda, 39).

Kadın katılımcılar genel olarak vardiyalı çalışma sisteminden memnun olmadıklarını dile getirmişlerdir. Standart çalışma saatlerinin olmaması, ara vardiyası ya da akşam vardiyası gibi çalışma süreleri kadın çalışanlar için sorun teşkil etmektedir.

Araştırmamıza katılan çalışanlar için diğer bir sorunsal ise yıllık izinlerdir. Katılımcıların bir çoğu yıllık izinlerini istedikleri günlerde kullanamadıklarını dile getirmiştir. Katılımcılar yöneticileri ile yıllık izin planlamaları yapılmaktadır. AVM'lerin yoğun olduğu tarihlerde izin kullanamamaktadırlar.

“Alamıyoruz yıllık izinlerimizi bile alamıyoruz” Katılımcı 13 (Supervizor, Gıda, 31).

“Yıllık izne çıkabiliyoruz ama firmanın şu şeyi var sıcak satış dönemleri yani işte bayram öncesi vesaire. Bu gibi durumlarda yıllık izin kullanamıyoruz tabi birazda mağazaya ve kişinin çıkarlarına bakarak çıkartıyorlar tabi. Hani genelde birebir istediğin zaman olmuyor tabi” Katılımcı 14 (Satış Danışmanı, Tekstil, 26).

Araştırmamızda yıllık izinlerini istedikleri tarihlerde kullanabilenler sadece yöneticilerdir bunun dışında satış danışmanları yıllık izinlerini istedikleri tarih aralıklarında kullanamamaktadır. Yöneticiler yıllık izin taleplerini önceden belirttiklerinde istedikleri tarihlerde kullanabildiklerini, satış danışmanları ise yıllık izinleri istedikleri tarihte kullansalar bile en fazla bir hafta izin kullandıklarını belirtmişlerdir.

“Yıllık iznimi istediğim gibi kullandım ama parça parça 9 gün var daha” Katılımcı 2 (Ekip Üyesi, Gıda, 52).

“daha önceden belirtilirse izin alma da sıkıntı olmuyor yıllık izin kullanmak istediğim tarihleri falan söyleyince o tarihleri alıyorum” Katılımcı 12 (Mağaza Müdürü, Ayakkabı, 26).

Araştırmamızda çalışma süresi içerisi sorunsallarından biri de fazla mesaidir. Esnek çalışma şekli altında her türlü görev ve sorumlulukları yerine getiren çalışanlar fazla mesainin zorunlu olmasından şikayet etmektedirler. Kurumsal olan şirketler fazla çalışmayı kanuna göre uygularken bazı firmalar çalışanları zorunlu mesailere bırakmaktadırlar.

“En düşük on saat ama mesaiye de kalabiliyorsun zorunlu mesailer var mesela” Katılımcı 3 (Vardiya Müdürü, Gıda, 26).

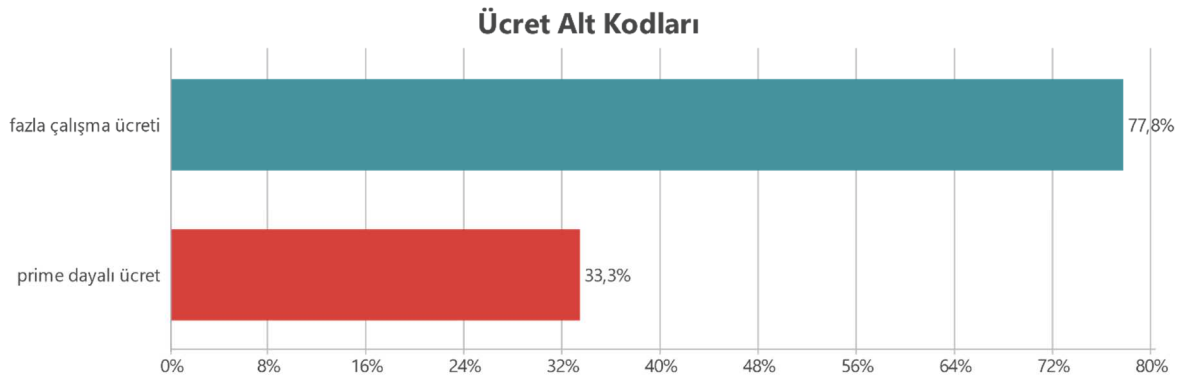
“Bizim şirkette 9 saat ama zaten öncesinde biz fazla mesai kabul eden sözleşmeleri imzalıyoruz fazla çalışmayı kabul ediyoruz diye. Ama tabi bunun da kuralı var 11 saati aşmıca, hani 11 saatin 1.5 saatini mola koyduğunda 12.5 saat yapar bu 12.5 saat boyunca aslında burda kalmayı kabul eden bir sözleşme imzalıyoruz” Katılımcı 6 (Mağaza Müdürü, Tekstil, 35).

Araştırmamızda kurumsal olan firmalar haftalık izin, dinlenme süresi ve fazla mesai gibi konularda kanuna uygun hareket ederken diğer firmalar bu konularda daha esnek davranabilmektedir.

3.5.3. Ücret

Çalışma sisteminin değişmesi, çalışma süresinin esnekleşmesi aynı zamanda ücret esnekliğini de beraberinde getirmiştir. Çalışanlar tarafından yapılan iş aynı olmasına karşın, alınan ücretler farklılaşmıştır. AVM’lerde ise çalışanlar genel olarak asgari ücret alırken uzun zamandır satış danışmanlığı yapanlar, yeni işe başlayan ve tecrübesi olmayan satış danışmanları ile aynı ücreti almaktadır. Bu da iş gücü sirkilasyonuna neden olmaktadır. Çalışılan firmaya göre prim usulü çalışma da AVM’lerde mevcuttur. Ancak genel olarak katılımcılar ücretleri yetersiz bulmaktadır.

Şekil 1.2: Ücret ve Alt Kodları



Araştırmamızda ücret konusu tema ve alt kodlar şeklinde ele alınmıştır.. AVM çalışanları her ne kadar asgari ücret alsalar dahi araştırmada prim ile çalışan markalarda mevcuttur. Prim usulü ile çalışan firmalar ay içerisinde her çalışana bir hedef belirleyerek çalışanların maaşlarını yükseltme imkanı sağlarken bazı çalışanlar prim sistemi ile çalışsalar dahi prim alamamaktadırlar. Araştırmamızda %33.3 katılımcı prim esaslı çalışma gerçekleştirmektedir.

“Biz prim usulü çalışıyoruz birde ama kırk yılda bir alıyoruz primde malum kriz zamanı. Prim falan gelince güzel oluyor maaş ama yine de bir aileyi geçindirmeye yetmez”
Katılımcı 1 (Satış Danışmanı, İletişim, 26).

“Yani az bence yetmiyor ki kırk yılda bir kota tutacakta prim alçaksın” Katılımcı 10 (Satış Danışmanı, İletişim, 26).

Prim sistemi ile çalışma katılımcıların maaşlarına yükseltmelerini sağlasa da yoğun tempoda çalışan kadın çalışanlar için yetersiz bulunmaktadır. Bütün gün ayakta çalışan ve esnek çalışma saatlerine sahip olan kadın çalışanlar fazla mesai yapsalar dahi yeterli ücret alamamaktadırlar.

“Fazla çalıştığımızda da ücretimizi alıyoruz tabi. Resmi tatil dini bayram falan hepsinde alıyoruz” Katılımcı 12 (Mağaza Müdürü, Ayakkabı, 26).

Araştırmamızda AVM kadın satış danışmanları kurumsal firma ya da şahıs firmasına bağlı olarak ücretlerin değiştiğini belirtmektedirler. Ancak genel olarak sarf edilen emeğe karşın alınan ücret AVM kadın satış danışmanlarını memnun etmemektedir.

“Ücretler tabi kurumsallarla değişiyor şahıs firmaları çok değişiyor. Ücretlerde saatlere ve çalışma koşullarına göre çok daha az.” Katılımcı 8 (Satış Danışmanı, Aksesuar, 42).

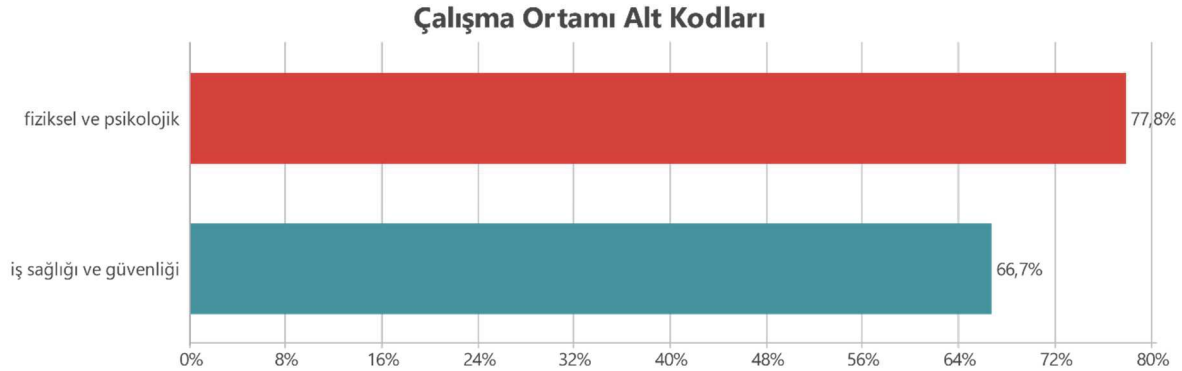
“Az bu kadar yoğun tempo çalışmaya yetersiz asgari ücret ama biraz daha yüksek olmalı” Katılımcı 13 (Supervizör, Gıda, 31).

Sonuç olarak AVM çalışanı kadınlar sigortalı çalışma imkanı bulsalar dahi AVM’de çalışmanın memnun edici olmayan yönlerinden birinin ücret olduğunu belirtmişlerdir. Vardiyalı çalışma sistemi, ücretlerin prim ya da fazla mesaiye bağlı olarak değişmesi, yoğun tempo ve tatil günlerinde çalışıyor olmak, yetersiz ücret düzeyi genel anlamda şikayet edilen durumlardandır.

3.5.4. Çalışma Ortamı

Ziyaretçi akınına sağlamak için ışıltı iç dizaynları ile dikkat çeken AVM’ler misafirlerinin rahatça gezmesi ve alışveriş yapabilmeleri için havalandırmaları, ışıklandırmaları, eğlence alanları ve ses dizaynları ile büyük ilgi toplamaktadır. Müşteri odaklı olan AVM’ler ve içerisinde barındırdığı çeşitli markalar maliyetlerden kısmak adına AVM açılmadan havalandırmaları açmamakta ya da ışıklandırmaları kullanmayarak çalışanların iş sağlığını tehlikeye atmaktadırlar. Teknik ekip maliyetini azaltmak adına bakım onarım gerektiren teçhizatların bakımını yaptırmamaktadır.

Şekil 1.3: Çalışma Ortamı ve Alt Kodları



Çalışmamızda çalışma ortamında yaşanan sorunları iki alt kod ile analiz edilmektedir. Sıcaklık, gürültü ve ışıklandırma gibi fiziki koşullar ve psikolojik sorunlar aynı zamanda iş sağlığı ve güvenliği alt kodlarımızı oluşturmaktadır. Fiziksel ve psikolojik sınıtı yaşayan katılımcı oranı %77.8 iken işsağlığı ve güvenliği tedbiri alınmadığı hususunda şikayetçi olan katılımcı oranı %66.7'dir.

Araştırmamıza konu olan AVM'ler kapalı AVM özelliği taşımaktadır. AVM çalışanları gün boyunca kapalı ve havasız bir ortamda kalmaktadır. Havasız ve kalabalık mekan çalışanları olan AVM personelleri genel olarak ışıklandırma, ses ve gürültüden şikayetçidirler. AVM'nin gürültülü olması nedeniyle baş ağrısı çeken çalışanlar sıkıntılarını şu şekilde dile getirmişlerdir:

“gürültü birincisi çünkü bangır bangır kendimiz müdahale edemiyoruz hep açık kalmak zorunda” katılımcı 12 (Mağaza Müdürü, Ayakkabı, 26).

“AVM kalabalık olduğu için sürekli bir uğultu var bu baş ağrısı yapıyor artık bende” katılımcı 13 (Supervizör, Gıda, 31).

Gün içerisinde sürekli sesli kalabalık ve gürültülü ortamda olan çalışanlar genel olarak baş ağrısından şikayetçidirler. Katılımcıların değindiği diğer bir sorun ışıklandırmalardır. Yılın 365 günü açık olan ve sürekli olarak ziyaret edilen AVM'ler ve AVM mağazaları ziyaretçi çekebilmek adına şık dizaynları ve ışıklandırmalara sahiptirler aynı zamanda ziyaretçilerin mağazalarda daha fazla kalması ve hava akışını sağlamak için AVM inşaatından başlayan havalandırma sistemlerine sahiptirler. Ancak burada çalışan AVM çalışanları ışıklandırmalar ve bazı nedenler ile çalışmayan havalandırmalar nedeniyle

sıkıntı yaşamakta çalışmaktan keyif alamamaktadırlar. Çalışmayan havalandırma sistemleri kalabalık olan AVM ortamında hastalıkların yayılmasına ve çalışanların motivasyonlarını ciddi anlamda etkilemektedir.

“sıcaklıktan rahatsız oluyorum. İçerde terliyorum dışarıya çıkınca üşüyorum” katılımcı 2 (Ekip Üyesi, Gıda, 53).

“ışıklar beni çok rahatsız ediyor. Sıcaklık bazen havalandırmalar çalışmıyor bun oluyoruz” katılımcı 1 (Satış Danışmanı, İletişim, 25).

“en çok rahatsız eden beni ışıklandırma artı bide kışın soğuktan burda donuyoruz. Klimalar yeterli değil, yeterli değil mi ya da çalışmıyor bir problem mi var onu bilemiyorum. Yazında bazen reyonda bazı klimalar sıcak üflüyorlar, kışında soğuk üflüyorlar orda bir problem yaşıyoruz” Katılımcı 7 (Mağaza Temizlik Görevlisi, Tekstil, 47).

Gün boyunca ziyaretçi akımına uğrayan AVM’ler sık dizaynları ve ışıklandırmaları ile dikkat çekseleler dahi burada çalışan satış danışmanları genel olarak AVM’lerin havalandırma sisteminin çalışmaması ve ışıklandırmadan rahatsız olmaktadır. Satılan ürünlerin görseelliği için yoğun ışık altında kalan çalışanlar AVM’lerin fiziksel koşullarının kişiyi yordugunu belirtmişlerdir.

Tüm gün ayakta ve müşteri odaklı çalışan AVM çalışanları için vardiya saatleri içerisinde oturmakta yasaktır. Katılımcılar genellikle gün içerisinde sürekli ayakta olduklarını belirterek bu nedenle ayakların varislerin çıktığını sağlık sorunu yaşadıklarını belirtmişlerdir.

“tüm gün ayaktasın zaten bu yaşta varis oldu...” Katılımcı 3 (Vardiya Müdürü, Gıda, 26).

İş sağlığı; tüm mesleklerde bedensel, ruhsal ve sosyal iyilik durumlarını sürdürmek, çalışma koşullarından kaynaklanan risklerden çalışanların korunmasını sağlamak, sağlık sorunu yaşanmasını engellemek, çalışanları kendilerine uygun işlere yerleştirmek ve uyumunu sağlamak olarak tanımlanmaktadır (Yılmaz, 2009: 7). İş güvenliği; işin yapılması sırasında kullanılan araç, gerek ve bu araçların kullanımından ve varlığından dolayı oluşabilecek tehlikelere ve sağlığa zarar verebilecek koşullara karşı işçinin korunması için alınacak önlemleri içerir (Tokol vd., 2011: 195).

İş sağlığı ve güvenliği “iş yerlerinde işin yürütülmesi sırasında, çeşitli nedenlerden kaynaklanan sağlığa zarar verebilecek koşullardan korunmak amacıyla yapılan sistemli ve

bilimsel çalışmalar” dır (Altay, 2015: 4). İş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının amacı ise; çalışanları korumak, rahat ve güvenli bir ortamda çalışmalarını sağlamak, işletme güvenliğini sağlayarak tehlikeli durumları ortadan kaldırmaktır (Yılmaz, 2009: 8). İş kazalarının %98’ i önlenilmektedir. Ancak bunun için iş kazası oluşturabilecek durumların kontrol altına alınması, risklerin asgari düzeye indirecek çalışma sisteminin oluşturulması, gerekli eğitimlerin verilmesi ve konunun üst yönetim tarafından sahiplenilmesi önem taşımaktadır (Tokol vd., 2011: 203).

Çalışan personellerin güvenliği açısından ve verilen hizmetin kaliteli olması açısından şirketler kullanılan ekipmanların bakımlarını yaptırmalı ve eğitimlerini vermelidirler. Yapılan araştırmada kurumsal olan iki şirket iş yerinde sürekli denetim yapıldığını belirtirken yalnızca bir şirket iş sağlığı ve güvenliği uzmanı ve mağazada denetim için uzman yardımcısının bulunduğunu belirtmiştir. Denetimlerin yapılmaması, ekipmanlar da oluşan arızalar çalışan personelleri birçok zorlukla karşı karşıya bırakabilmektedir.

Araştırmamızda yangın sisteminin bakımının yapılmaması nedeniyle gıda firmasında çalışan Katılımcı 3 yaşadığı sorunu şu şekilde dile getirmiştir :“ *Bizimde döner ocağının üstünde ansül varmış bir gün saat 10 gibi döner ocağının yanında bekliyorum tavuğun ısınmasını bekliyorum pat diye bir ses duydum ve kafamdan aşağıya siyah böyle pis pis suların aktığını hissettim böyle kaldım bir 10 15 saniye şokla bütün AVM başıma toplandı falan. Yani AVM’nin aşırı ısıdan dolayı bilmiyorum tamirsizlikten bakımsızlıktan dolayı*” diyerek yaşadığı travmayı dile getirmiştir.

Araştırmamız AVM içerisinde bulunan 6 farklı sektör ile yapılmıştır. İş Sağlığı ve Güvenliği tedbirlerinin Gıda sektöründe yeterince alınmadığı gözlenmiştir. Tekstil, ayakkabıcılık, iletişim, temizlik ve aksesuar firmaları belirli dönemler denetlenmektedir. Aynı şekilde gıda firmaları da denetlenmesine karşın iş sağlığı problemleri oldukça yaşanmaktadır. Gıda firmasında çalışan katılımcı 2 yaşadığı sorunu şu şekilde ifade etmiştir “...savaş var diğer çalışan bir çocuk sevkiyat alırken palet ayağına gelmiş bu ayağının arkası parçalanmış nasıl kanyor çocuk bembeyaz oldu müdüre söyledim yürüyemiyor çocuk diye ilgilenmediler bile girdi içeri ben ambulansı aradım da öyle ambulans geldi çocuk hastaneye gitti” Katılımcı 2 (Ekip Üyesi, Gıda, 52).

Bir diğer gıda çalışanı olan katılımcı belirli dönemlerde denetlendiklerini ancak iş kazası geçirdiklerinde durumun iş kazası olarak raporlanmadığını belirtmiştir: “*Yani kısmen alınıyor diyelim. Kontrol ediliyor evet tamam denetleniyoruz falanda ama mesela bizim ...*

bey var asistan müdür bizde önceden çay kazanları vardı onun fişini çekmeyi unutmuş bu çıkmadan, o da bankonun üstünde bankonun üstüne uzanarak çıkarmaya çalışmış ...bey fişi adamın komple bacağı yanmıştı ve bizim üstlerimiz sakın iş kazası deme söyleme demişlerdi. İş kazası tutanağı bile tutulmamıştı yani rapor almıştı ... bey neden rapor aldı diye de kızıdılar adama” Katılımcı 13 (Supervizor, Gıda, 31).

İşverenler iş yerinde ya da işin yapımı sırasında oluşan kazalarda iş kazası raporu tutmak zorundadırlar. İş güvenliği ve sağlığı için işverenin yükümlülükleri; önleyici tedbirler alma, eğitim verme, denetleme, sürekli olarak en az 50 kişi çalıştırıyor ise iş yeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı istihdam etme, işyeri sağlık ve güvenlik birimi kurma ve İSG kurulu oluşturmakla yükümlüdür (Tokol vd., 2011: 210-213). Araştırmamıza katılan diğer katılımcılar iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alındığını şu şekilde ifade etmişlerdir:

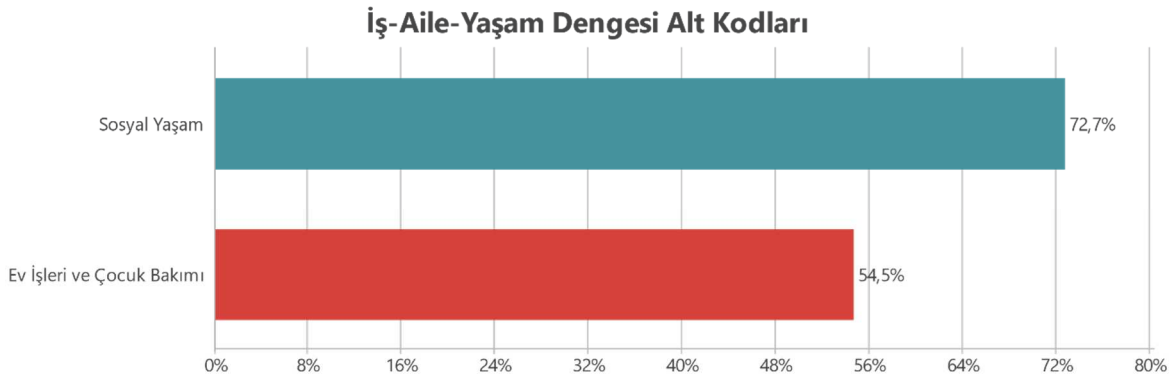
“Var var uzmanımızda var 15 günde bir geliyor kendi personellerimizde var uzmanla bağlantılı çalışan ne deniyordu onlara ya temsilci işte var her şeyi kontrol ediyorlar alınıyor yani” Katılımcı 6 (Mağaza Müdürü, Tekstil, 35).

Çalışılan firmaya göre farklılık gösteren iş sağlığı ve güvenliği kontrolleri kurumsal firmalarda daha dikkatli ele alınırken diğer firmalarda bu gözlenmemiştir. Kurumsal olan büyük firmalarda dahi iş sağlığı ve güvenliği konusu bazı durumlarda göz ardı edilmiştir.

3.5.5. İş-Aile-Yaşam Dengesi

Tüketim kültürünün değişmesi, işletmelerin hizmete hazır ürün buldurması çalışma saatlerinin esnekleşmesinde büyük etken olmuştur. AVM’ler sürekli hizmet veren ve vardiya sistemi ile çalışılan alanlardır. Vardiya sisteminin yanında AVM’ler yoğun çalışma saatlerine sahiptir. Çalışma saatlerinin esnek olması, haftada bir gün izin kullanılması çalışanların ailelerine, kendilerine ve sosyal çevrelerine yeterli zaman ayıramamasına neden olmaktadır.

Şekil 1.4. İş-Aile Dengesi ve Alt Kodları



Araştırmamızda haftada bir gün izin kullanılması çalışan kadınları ailelerine zaman ayırmasına yetmezken birçoğu aile bağlarının bu nedenle azaldığını ve aile bireylerini göremediklerini belirtmişlerdir.

“Aileni göremiyorsun ki sürekli çalışıyorsun. Haftasonu onlar pikniğe gidiyor sen yosun. Hep birlikte yemeğe gidiyorlar sen yine yoksun. Bayram da hep çalışıyorsun. Göremiyorum ailemi vakit ayıramıyorsun haliyle bir gün izin var onda da kendine vakit ayırmak istiyorsun” Katılımcı 1 (Satış Danışmanı, İletişim, 25).

“bir gün izin olduğu için e kendine zaman ayırmak istiyorsun dinlenmek istiyorsun bu sefer onların yanına gidemiyorsun e bayram izinleri yok resmi tatillerde izin yok. Bu zamanlarda gidemiyorsun özel zamanlarda ailenin yanında olamadığın için aile bağların azalıyor tabi AVM’de çalıştığın için” Katılımcı 3 (Vardiya Müdürü, Gıda, 26).

Resmi tatiller ve dini bayram tatillerinde çalışan kadınlar haftada bir gün izin kullandıkları için aileleriyle vakit geçirememektedirler. Ayrıca araştırmamızda çalışan kadının hem iş kadını olması annelik görevinin yanında ev işlerinin de kadından bekleniyor olması AVM’de çalışan kadının iş-aile dengesini kurmasını daha da zorlaştırmaktadır.

Araştırmamızda iş-aile dengesine kadın çalışanların zorlandıkları iki konu ev işleri ve çocuk bakımı alt kod olmuştur. Araştırmamıza katılan kadın çalışanlardan 7 katılımcı çocuk sahibi iken, 7 katılımcı evlidir. 1 katılımcı bekar ancak çocuk sahibidir. Katılımcılarımız iş-aile dengesi üzerine düşüncelerini şu şekilde ifade etmişlerdir:

“Çocuklar olduktan sonra daha da zor oluyor. İşte hep şey diyorlardı anne herkesin annesi okula geliyor sen niye gelmiyorsun işte hani hep sonuçta sabahçı olduğunda hani

onların şeyleri farklı oluyor ya saatleri uymuyor zaten her yıl bile değişiyor bişeylere katılamıyorsun doğru düzgün gidemiyorsun, ya buraya bir ziyaret gelecek oluyor izin alıp gidemiyorsun. Onun dışında gece çok geç saat uyduğun için sabah çocukları okula yetiştirmekte zorlanıyorsun” Katılımcı 6 (Mağaza Müdürü, Tekstil, 35).

“... oğlum ilgi istiyor üniversite sınavına girecek onu takip etmem lazım eşimde sıkıntı yok zaten o alışık olduğu için çalışmama oğlumda alışık ama tabi anne sevgisi istiyor” Katılımcı 8 (Satış danışmanı, aksesuar, 42).

Evli olan kadın katılımcılar çalışma süresinin esnek olması nedeniyle her ne kadar çocukları büyük olsa dahi çocukları ile ilgilenememektedirler. Aynı zamanda ev işleri ile de ilgilenmesi beklenen kadın katılımcılar bu durumda yaşadıkları zorlukları şu şekilde dile getirmiştir:

“11 de çıktığım da eve gittiğimde yemek olmuyor o sıkıntı oluyor vardiyalı çalıştığım için” Katılımcı 5 (Temizlik Görevlisi, Hizmet Sektörü, 52).

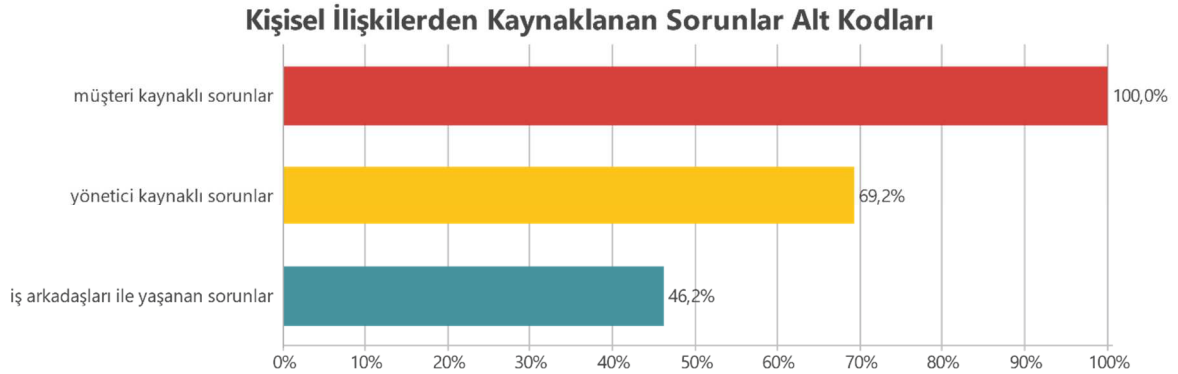
“hiçbir resmi tatilde ya da hafta sonu annemlerle bir pikniğe yemeğe gidemiyoruz iş çıkışı uğruyorum ya da izin günümde onda da temizlik yapıyorum gerçi” Katılımcı 13 (Supervizor, Gıda, 31).

Kadın katılımcılar sürekli çalıştıkları için ailelerine ayırmayı düşündükleri zamanları ev işleri ile geçirmektedirler. Yoğun çalışma saatleri kadının çocuğuna ve ailenin diğer fertlerine kısıtlı izin gününde yeterince vakit ayıramamasına neden olmaktadır. Çalıştıkları için çocuklarının karne günü gibi özel günlerinde yanlarında olamayan katılımcılar bu gibi konularda kendilerini yetersiz hissetmektedirler. Aynı zamanda resmi tatil, bayram tatilleri gibi aileler ile geçirilen zamanlarda çalışıyor olmak AVM kadın çalışanları için iş-aile dengesinin kurulmasında zorluklara neden olmaktadır.

3.5.6. Kişisel İlişkilerden Kaynaklanan Sorunlar

Çalışma ortamında sorunlarla karşılaşmak kaçınılmaz bir olaydır. AVM gibi sürekli dinamik yapıda çalışılan mekanlar, müşteri ziyaretlerinin çok olması çeşitli insanlarla iletişim halinde olmak demektir. Müşteri ziyaretlerinin olumlu sonuçlanması, iş akışının sistematik ve düzenli olması, çalışanların sürekli bir koşturma içerisinde olmasını gerektirmektedir. Yoğun tempoda çalışırken iş arkadaşları, yöneticiler ve müşteriler ile sorunlar yaşanabilir.

Şekil 1.5: Kişisel İlişkilerden Kaynaklanan Sorunlar ve Alt Kodları



Araştırmamızda kişisel ilişkilerden kaynaklanan sorunları incelerken üç alt kod oluşturulmuştur. Bunlar yönetici ile yaşanan sorunlar, müşteriler ile yaşanan sorunlar ve iş arkadaşları ile yaşanan sorunlardır. Katılımcılar hepsi müşteriler ile sorun yaşadığını belirtmiştir. Yöneticileri ile sorun yaşayan katılımcı oranı %69.2, iş arkadaşları ile sorun yaşayan katılımcı oranı %46.2'dir.

Bir işletmedeki çalışanların çalışma azimleri ve gönüllülüklerini arttırması konusunda çaba harcayan kişiye yönetici denir. Ayrıca yönetici çalışma ortamında tüm personellerin güvendiği ve saygı duyduğu kişidir (Taşçı ve Eroğlu, 2008: 26). Çalışma hayatında bir iş yerinde iş gücü devrinin az olması o yerin yöneticisi ve çalışma ortamına bağlıdır. Bir işletmenin verimliliğini o işletmede çalışanlar ile ne derece etkili yönetildiği belirler (Küçük ve Kocaman, 2015: 351). Çalışma ortamının güvenli ve huzurlu olması iş gücü devrini en aza indirirken bunu büyük oranda sağlamak yöneticiye bağlıdır. Yöneticinin bir lider olarak yeniliklere açık olması, çalıştığı yaş grubuna göre aksiyonlar alıp sorunlara yapıcı yaklaşması gerekmektedir. İş yeri huzurunu sağlarken çalışanların işe bağlılığını arttırmalıdır.

Araştırmamızda 6 farklı sektör ile yapılan görüşmeler sonucunda AVM'lerde mağaza yöneticilerin marka çalışanlarından yükseltildiği görülmüştür. Yöneticilerin kişisel tutumları, çalıştıkları markaya bağlılıkları, çalışılan sektör ve markaya bağlı olarak değişiklik göstermektedir. Aynı şekilde çalışan memnuniyeti açısından yöneticilerin tutum ve davranışları yapılan işin kalitesini ve işe bağlılığı aynı oranda etkilemektedir. Araştırmamızda katılımcılarımızın geneli yöneticileri ile sıkıntı yaşamadığını belirtirken bazı katılımcılarımız ise yöneticileri ile sıkıntılarını şu şekilde dile getirmişlerdir.

“restoran müdürüm bana vardiya programını atıyor örneğin ben açılışım hop gece bir mesaj sen ara vardiya gel akşama benim işim var açılış ben gelcem e benimde işim olabilir akşamına bana misafir geliyor olabilir benim işim olabileceğini hiç düşünmeden şöyle yap böyle yap” Katılımcı 13 (Supervizor, Gıda, 31).

“ilk mağaza müdürü olduğunda daha sakın mağaza da başlıyorsun. Ben orda süremi tamamladıktan sonra bulunduğum şehirdeki daha yüksek cirolu mağazayı verdiler ki bölge müdürümde o mağazadan bölge müdürü olan biriydi. Aksayan noktalarda bana işte eğer böyle şekilde devam edersen senin işin çok sürmez buradan şutlanırsın gibi cümleler kurdu mesela orda bir tartışma yaşamıştık. Böyle sorunlar oluyor” Katılımcı 12 (Mağaza Müdürü, Ayakkabı, 26).

Yönetici ile sıkıntı yaşayan çalışanlar genellikle marka içerisinde yönetici olarak çalışan katılımcılardır. Yöneticilerin kendilerini anlamadıklarını, özel hayatlarını işlerine yansıtarak çalışanlara birçok konuda kısıtlama getirerek onların kendilerini yetersiz hissetmesine neden oldukları gözlemlenmiştir. Ayrıca bu nedenler çalışanların sağlık sorunları yaşamalarına sebep olabilmektedirler.

“... bende nasıl olmuştu biliyor musun bir kere bir yıl tansiyon hastası zannettim kendimi meğerssem panik atak geçiriyordum bir tane bölge müdürü yüzünden bundan kaç sene önce beş altı yıl önce onun yüzünden şey yaşadım tansiyon tedavisi gördüm hap falan kullandım meğerssem panik atakmış...” Katılımcı 6 (Mağaza Müdürü, Tekstil, 35).

Yöneticiler çalışanlar arasında herhangi bir ayırım gözetmeksizin örgütsel adalet duygusu ile çalışma ilişkilerinin geliştirerek, çalışanların onuruna, kişiliği, hak ve sorumluluklarına saygılı davranmaktadırlar (Demirel, 2009: 137). Araştırmamızda bazı yöneticilerin örgütsel adalet dengesini sağlayamayarak iş yerinde huzursuz bir ortama neden oldukları görülmüştür.

“Fazla sıkmayınca ya da nasıl diyeyim çalışanlarla çok haşır neşir olunca kimse takmıyor sürekli lakayık bir ortam. Sorun var ortada görmezden geliyorlar kulak arkası yapıyorlar. Sorun çözüldü zannediyorlar bir de ama daha kötü oluyor” Katılımcı 1 (Satış Danışmanı, İletişim, 25).

Çalışanlar ile iletişim kuramayan yöneticiler mağazalarında kaosa neden olarak işletmenin sağlamış olacağı verimliliği bu gibi nedenlerle en aza indirmektedirler. İşletmede çalışan herkesin işini benimsemesi, kimin emrinde çalıştıkları ve yetki ve

sorumluluklarını bilmesi, hangi durumda nasıl hareket etmeleri gerektiğini bilmesi önceden organizasyonda herkes tarafından bilinmelidir (Küçük ve Kocaman, 2015: 353). AVM gibi çalışma temposunun yoğun, dinamik ve yorucu olduğu yerlerde yönetici ve çalışan arasında sorunların olması kimi zamanlarda kaçınılmaz olabilir. Yöneticilerin çalışanlar ile oluşabilecek kriz zamanlarında doğru aksiyonlar alması, liderlik vasfını iyi kullanması gerekmektedir. Yönetici ve çalışan arasında ki iletişimin güçlü olması mağaza işgücü sirkülasyonu doğrudan etkilemektedir.

Araştırmamızda kadın katılımcılar için diğer bir sorunsal ise müşteriler ile iletişimdir. Verilen ücret karşılığı kaliteli hizmet bekleyen AVM ziyaretçileri kimi zaman çalışan personele anlayışla yaklaşırken kimi zaman anlayış göstermemektedir. Yoğun tempoda çalışan AVM personeli şirketlerin “müşteri daime haklıdır” sloganı ile sürekli güler yüz göstermek zorun bırakılmaktadır. Mesai bitimine kadar ayakta çalışma, dinlenme sürelerinin yetersiz olması, sosyal yaşamında yaşadığı sıkıntılar, çalışanların motivasyonlarını etkilemektedir. Araştırmamızda gerek mülakat sırasında yapılan gözlemler gerekse katılımcıların ifadeleri müşterilerin genel olarak AVM çalışanına “her istediğimi söylerim”, “parasını veriyorum yapmak zorunda” düşüncesi içerisinde olduğunu göstermiştir.

Müşterinin satış danışmanını marka olarak düşünmesi nedeniyle, marka ile yaşadığı sorunları satış danışmanına yansıtarak sorununa çözüm aramaktadır. Araştırmamızda iletişim firmasında çalışan eski bir çalışan müşteri ile yaşadığı sorunu şu şekilde ifade etmiştir:

“Saygısızlar çok fazla saygısızlar. Telefonla konuşuyor konuşuyor paketini aşıyor bana gelip bağıyor. Niye bende kendini tatmin ediyorsun ki neden bana bağıyorsun şu kadar süre aşmışsınız diyorum adam ben konuşmadım diyor ben mi konuştum?” Katılımcı 10 (Satış Danışmanı, İletişim, 26).

Müşterilerin hizmet satın alırken takındıkları sabırsız tutumları, mağaza içerisinde satış danışmanlarına istedikleri her şeyi yaptırabilecekleri algısı kimi zaman satış danışmanlarının onurunu zedelemektedir.

“Bazen bizi insandan saymamaları sıkıntı yaratıyor sadece yani nasıl diyim kabalar biraz daha kibar olabilirler” Katılımcı 9 (Satış Danışmanı, Tekstil, 19).

“Temizlik sırasında beni engelliyorlar. Bana seni şikayet edeceğim işten attıracağım diyorlar. Ben gireceğim diyorlar temizlenmesini beklemiyorlar” Katılımcı 5 (Temizlik Görevlisi, Hizmet, 52).

Aldığı hizmetten memnun olmayan müşteriler sorunlarını marka görevlisine kabalaşarak gösterebilmekte ve çevreyi rahatsız ederek müşteri memnuniyetsizliğine neden olabilmektedirler. Aynı şekilde bazı durumlarda satış danışmanının iyi niyetini suiistimal edebilmektedirler.

“Üründen dolayı tartışma yaşıyoruz kullanılmış ürünü iade yapmak istiyor müşteri tüketici kanununda da bu belirtiliyor kullanılmamış ürünlerde bu yapılıyor. Küfür edenler oluyor istediği olmayınca, mağaza içerisinde bağırarak diğer müşterileri rahatsız edenler oluyor” Katılımcı 12 (Mağaza Müdürü, Ayakkabı, 26).

“İşte benim aksesuar olunca işin sıkıntılı tarafı ben sağlam veriyorum mesela ertesi gün ya da bir hafta sonra 6 ay sonra bile getiren oluyor. Taşı düştü değişim iade kesinlikle kabul etmiyorum ama bir türlü kabul etmiyor işte insanlar. Bir de suiistimal var küpe alıyor mesela abiye küpe alıyor onu kullanıyor gece ertesi gün ben bunu olmadı diyor.” Katılımcı 8 (Satış Danışmanı, Aksesuar, 42).

Müşterilerin kaba tutumları ve satış danışmanına saygısızca davranmaları satış danışmanlarının zor bir durumda kalmasına sebep olmaktadır. Katılımcılarımızdan biri müşterisi ile yaşadığı olayı şu şekilde dile getirmiştir.

“... Bir aile geldi görüncesi, kaynanası, eltisi çoluğu çocuğu kadın gelmiş çok et hatırlıyorum 10 tane tavuk tombik istedi pardon 10 tane tavuk dürüm istedi bir tanede tavuk tombik istedi. O sırada da buna tavuğun deri kısmı denk gelmiş deri kısmı denk geldiği için müşteri geldi siz dedi burda dedi içindeki ürünün deri olmadığını orda makinanın kenarına sıkışan tavuk parçaları olduğuna ikna etmeye çalıştım müşteriyi. Müşteri daha çok sinirlendi sonra müşteriye isterse parasını iade edebileceğimi söyledim kabul etmedi. Sonra isterseniz dedim ürünün yenisini yaptırayım dedim yine kabul etmedi sonra müşteri bir şekilde sinirini benden alamayınca benden karşılık bulamayınca tavuğu yüzüme fırlattı bildiğiniz yani dürümü yüzüme fırlattı” Katılımcı 3 (Vardiya Müdürü, Gıda, 26).

Müşterilerin kaliteli hizmet beklentisi, çalışanların gün boyu ayakta yoğun tempoda çalışıyor olması sorunların yaşanmasına sebep olurken genel olarak müşteriler AVM çalışanlarına saygısız tutumları ile dikkat çekmektedirler. Ayrıca AVM’de çalışan kadınların

karşılaştığı diğer bir tutum ise erkek müşterilerin tacizine maruz kalmalarıdır. Erkek müşterilerin kadın çalışanlara karşı tutumu bazı zamanlarda çok saygısızca olabilmektedir. Araştırmamızda katılımcılarımız ile yapılan görüşmelerde mağaza müdürü ve genç satış danışmanı olan kadın çalışanlar taciz olayı rahatlıkla dile getirebilirken, orta yaşta olan kadın katılımcılar taciz konusunda sessiz kalmıştır. Ayakkabı mağazasında müdür olan katılımcı 12, erkek müşteri ile arasında geçen diyalogu şu şekilde ifade etmiştir:

“Evli bir müşteriydi hem de. Eşi ve kızlarıyla geldiler bende ilgilendim tabi müşteri sonuçta sonra kızları ve eşi gitti adam tek başına geldi. Direkt yanıma geldi bişeyler sormaya başladı sonra numaramı istedi benimle görüşmek istediğini şok oldum benim evli ya da bekar olup olmadığını nereden biliyorsunuz da böyle yaklaşıyorsunuz bana dedim benim için fark etmez diyerek yine numaramı istedi kovmuştum adamı mağazadan” Katılımcı 12 (Mağaza Müdürü, Ayakkabı, 26). Benzer bir durumu katılımcı 6 yaşadığını ve olay karşısında yaşadığı şok nedeniyle hiçbir şey yapamadığını ifade etmiştir.

“Beni müşteri taciz etti ya kalçamı sıktı bir de böyle yanında karısı varken evet ve hiçbir şey yapamadım böyle duvarı düzeltiyordum arkam dönük kalçamı bir şey sıktı. Arkamı bir döndüm adam çocuğunun elini tutuyor karısı da çocuğun elini tutuyor yani hepsi el eleler adam nasıl başardıysa kalçamı sıktı” Katılımcı 6 (Mağaza Müdür, Tekstil, 35).

Kadına yönelik cinsel tacizin ekonomik, sosyal ve ruhsal anlamda birçok etkisi vardır (Şahin vd., 2012: 67). Mağaza içerisinde müşterilerin tacizine uğrayan kadın katılımcılar olay karşısında farklı tepki vermişlerdir. Ancak katılımcılarımızın bir çoğu bu gibi durumlarda şoka uğrayarak sessiz kalmaktadırlar. Bu gibi durumlar çalışanların motivasyonu etkilemekte ve performanslarını düşürmektedir. Araştırmamızda kişisel ilişkilerden kaynaklanan diğer bir sorun ise çalışma arkadaşları ile yaşanan sorunlardır.

İş yerinde çalışanların birbiriyle olumlu davranışlar sergilemesi, iş yeri başarımı arttıran en önemli unsurdur. Huzurlu ortamda çalışan bireyler işlerinde beklenen başarıyı daha etkin gösterebilirler (MEB, 2014: 30). Aynı şekilde çalışanlar arasında rekabetin olması iş yerinde huzursuzluk yaratabileceği gibi çalışanlar arasında da çatışmalara neden olabilmektedir.

Yapılan araştırmada AVM içerisinde mağaza çalışanları arasında iş yerinde prim usulü çalışma var ise çatışmaların yaşandığı görülmüştür. Aynı şekilde yöneticilerin bazı satış danışmanlarına ayrıcalıklı davranışları iş yerinde çalışanlar arasında çatışmaya neden olmaktadır.

“Çekememezlik oluyor. Hedef anlamında ne bileyim biz primle çalışıyoruz ya ben hedefimi tutturdum sen tutturamadın olabilir bir ay tutar bir ay tutmaz. Ama burada yöneticilerimizin de hatası var. Kendilerine yandaş arıyor gibiler...” Katılımcı 1 (Satış Danışmanı, İletişim, 25).

“Genelde müdürümle yaşıyorum bunu mesela birine kızdı herkese sert oluyor sen ne diyorsan seni duymuyor ya da duymamazlıktan geliyor. Bütün işi sen yapıyorsun gün içerisinde sen bir şey söyleyince seni kale almamaları üzüyor. Sürekli yapıyorsun ben yapıyorsam sözümün dinlenmesini isterim” Katılımcı 15 (Ekip üyesi, Gıda, 39).

Çalışma yaşamında iş yerinde örgütsel huzurun ve başarının kazanılması çalışanlar arasında ki iletişimin iyi olması ile sağlanabilmektedir. Bunun içinde yöneticilere birçok görev düşmektedir. Mağazada prim sistemi ile çalışan markalar rekabet ortamı yaratarak çalışanlar arası çekişmelere neden olmaktadır.

SONUÇ ve ÖNERİLER

AVM'ler kadın istihdamını arttıran aynı zamanda kayıt dışı çalışan bulundurma imkanını en aza indirgeyen bir sektördür. Mağaza satış danışmanı olmak işveren-çalışan ilişkileri ve çalışan müşteri ilişkileri açısından kişilere olumlu gelişmeler sağladığı gibi olumsuzlukları da beraberinde getirmektedir. Tüketim kültürünün değişmesi, alışveriş yapılmasa dahi AVM içerisinde vakit geçirilmesi AVM'lerin sürekli yoğun ve dinamik yapıda kalmasını sağlamaktadır.

Araştırmamızda Bursa ilinde bulunan en yoğun ve prestijli 4 AVM araştırmamızın alanını oluşturmaktadır. Bu AVM'ler bireylerin kolay ulaşım sağlayabileceği lokasyon açısından ulaşımın kolay gerçekleştiği alanlara konumlandırılmıştır. AVM'lere ulaşımın kolay olması ya da şehrin merkezi konumuna daha yakın yerlerde yer alması söz konusu AVM'ler için daha fazla ziyaretçi anlamına gelmektedir.

Ziyaretçi akışının fazla olması mağazalar için müşteri potansiyeli demektir. AVM içerisindeki mağazalar maliyetlerden kısmak ve karlılığı maksimum seviyede tutmak için az sayıda personelle çalışmayı daha avantajlı görmektedirler. Bu noktada kadınların yeterli eğitim alamaması, gerek toplumsal yapı gerekse annelik, ev kadınlığı gibi vazifeleri kadını iş yaşamından uzaklaştırmıştır. Bu şartlara karşın iş hayatına atılan kadın, genellikle hizmet sektöründe yer alarak kadın işi olarak görülen satış danışmanlığı gibi mesleklerde istihdam edilmektedirler. Yoğun müşteri akışı, tüm gün ayakta durmak, hafta sonu ve diğer özel ve resmi tatillerde çalışıyor olmak AVM'de çalışan kadınları zorlamakta bazı durumlarda iş hayatlarına son vermelerine neden olmaktadır.

AVM'de çalışan kadınların sorunlarını anlayabilmek adına yapılandırılmış 24 soru görüşme tekniği ile 15 katılımcıya iletilmiştir. Alınan cevaplar ses kayıt cihazı ile ya da yazı ile kayda alınmıştır ve veriler Maxqda Demo 2018 sürümü ile temalar ve alt kodlar oluşturularak analiz edilmiştir. Araştırmada AVM'de kadın çalışanların yaşadığı sorunları inceleyebilmek adına oluşturulan 4 araştırma soruna cevaplar alınmıştır.

Araştırma Sorusu 1: AVM'lerin uzun çalışma saatlerinden kadın satış danışmanları memnun mudur?

Araştırma Sorusu 2: AVM çalışma standartlarında ücretler kadın satış danışmanları için yeterli midir?

Araştırma Sorusu 3: Kadın satış danışmanları AVM çalışma ortamından memnun mudur?

Araştırma Sorusu 4: AVM’lerde çalışan kadın satış danışmanları iş-aile-yaşam dengesini kurabilmektedirler mi?

Araştırma sonucuna göre AVM kadın çalışanları uzun çalışma saatlerinden memnun değildir. Yoğun çalışma temposu ve gün boyu ayakta çalışmak, dinlenme süresinin az olması ve haftada bir gün izin kullanan katılımcılar esnek çalışma saatleri nedeniyle kendilerine vakit ayıramamaktan yakınmaktadır. AVM’lerin sürekli dinamik yapıda olması çalışma saatlerinin esnekliği nedeniyle fazla mesai yapmaları ve fazla mesai ücretlerini alamayan katılımcılar ücret düzeylerinden memnun değildir. Gün boyu bir çok insanla iletişim halinde olan katılımcılar çalışma arkadaşları ya da yöneticileri ile sıkıntılar yaşayabilmekte ve bu katılımcıların performansını olumsuz etkilemektedir. Yapılan işin karşılığında takdir görmeyen katılımcılar motivasyonlarının düştüğünü belirtmişlerdir. Katılımcılar esnek çalışma saatleri nedeniyle ailelerine ve sosyal çevrelerine vakit ayıramamakta ve sosyal hayatları kesintiye uğramaktadır. Haftada bir gün izinli olan katılımcılar izinli oldukları günde ev işleri ilgilenmektedirler.

Mağaza satış işlerinin emek sürecinin esnekleştirilmesi, AVM mağazalarının farklı çalışma rejimlerine sahip olması ve vardiya sistemi, dinlenme süresinin azlığı, hafta sonu ve tatillerde çalışıyor olmak aynı anda satış danışmanından birden çok işin yapılmasının beklenmesi, kadın çalışan için yorucu ve yıpratıcıdır.

Araştırma sorularına beklenen cevaplar alınsada farklı olarak emek yoğun bir sektör olan ve tipik olmayan çalışma saatlerine karşın araştırmamızda kadın çalışanların geneli işlerini sevmekte ve devam etmek istemektedirler.

Araştırmamıza katılan kadın satış danışmanlarının birçoğu işten ayrılmayı düşünmezken, 3 satış danışmanı emeklilik sürelerinin dolmasını beklemektedir. İşten ayrılmayı düşünen katılımcılar ise çalışma sürelerinin esnek olması, evlilik ya da çocuk sahibi olduktan sonra bu işi yapmak istemediklerini belirtmişlerdir. Aynı zamanda araştırmamıza katılan kadın katılımcılar AVM’de çalışmayı indirimlerden yararlanma ve güvenli alan olduğu için avantajlı bulmaktadırlar. Yoğun tempoda çalışan kadın çalışanlar AVM içerisinde herhangi bir markada gerçekleşen indirimden hemen faydalanabilmekte ve indirimleri takip edebilmektedirler

Kadın istihdamının yoğun olarak yer aldığı AVM'ler kadınlar için gerek alışveriş yapma gerekse iletişim becerilerini geliştirdikleri alanlar haline gelmiştir. Bu alanlarda daha fazla sosyalleşebilme imkanı yakalayan AVM kadın çalışanları AVM'de çalışmayı avantaj olarak görmektedirler. Güvenlik personellerinin olduğu alanda kadınlar rahat şekilde çalışabilirken araştırmamıza katılan kadın çalışanlar AVM'leri kendilerine iş imkanı yarattığı ve aile ekonomilerine katkı sağladıkları için avantajlı bulmaktadırlar.

Tablo 3.4: AVM'de Çalışmanın Avantajları ve Dezavantajları

Avantaj	Dezavantaj
İndirimlerden Haberdar Olmak	Esnek Çalışma Saatleri
AVM'lerin Kapalı Alan Olması	Ücret Düzeyi
Güvenlik Olması	Dinlenme Süresi
İstihdam Yaratması	İş-Aile-Yaşam Dengesi

AVM'lerin geç kapanması, gece çalışma gibi esnek saatlere sahip olması kadın çalışanlar için toplum baskısı nedeniyle de huzursuz olmalarına neden olmaktadır. Toplumsal baskı, çalışma süresinin esnek olması nedeniyle aileye ve kendine vakit ayıramamak katılımcılar için dezavantaj olarak görülmektedir. Araştırmamızda katılımcılar aynı zamanda sosyal çevresi ile görüşemedikleri içinde bunu dezavantaj olarak görmektedirler.

Araştırmamızda AVM'de kadın çalışan olmanın bir çok zorluğunu mülakatlarımız sırasında belirten kadın çalışanlar yine de AVM'de çalışıyor olmayı sevmektedirler. Araştırmamızda 15 kadın katılımcıya "İşinizi Seviyor Musunuz?" sorusunu yönelttiğimize 12 katılımcı *evet* cevabını verirken 1 katılımcı *hayır*, 2 katılımcı ise bu soruya net cevap vermemiştir.

Araştırmanın verilerine dayanılarak, çalışma koşulları nedeniyle mutsuz olan çalışanların mutsuzluklarının başlıca nedeninin yoğun piyasa rekabetidir. Çalışma saatlerinin yanı sıra AVM'lerde çalışan sirkülasyonun fazla olmasının diğer bir nedeni

yöneticinin çalışanlara karşı davranış ve tutumlarıdır. Satış danışmanlığının meslek olarak görülebilebilmesi için yöneticilere şu önerilerde bulunmak mümkün görünmektedir:

- Mola saatleri dışında mağazaların yoğun olmadığı saatlerde çalışanlara dinlenmeleri için ek süreler verilmedilir.
- Çalışanlar arasında ayrımcılık yapmayarak tüm çalışanlara eşit davranılmalıdır. Tüm çalışanlara aynı iş yükü gelecek şekilde görev dağılımı yapılmalıdır.
- Prim usulü ile çalışan mağazalarda yöneticilerin yüksek hedefler vermeyerek geçen yılın cirosu baz alınarak prim hedefi verilmelidir.
- Çalışanların onayı alınarak fazla mesai yaptırılmalıdır.
- Gün sonunda yapılan iş için satış danışmanlarına teşekkür edilmeli ve motivasyonlarını artırıcı etkinlikler yapılmalıdır.
- Vardiya programı oluşturulurken haftalık izinler, her hafta bir çalışana haftasonu izin verilerek oluşturulmalıdır.
- Çocuğu olan kadın çalışanlar için gerekirse haftada bir gün fazla izin verilmelidir.
- Çalışanlar sürekli eğitilerek marka içerisinde yükselme imkanları eşit şekilde sunulmalı kariyer yolu açık olmalıdır.

Bu önerilere ek olarak ilerleyen dönemlerde AVM kadın çalışanlarını konu alacak çalışmalar için ise şu önerilerde bulunmak mümkündür:

- AVM kadın satış danışmalarının yanı sıra diğer çalışanlarda konu edilmelidir. Akademisyenler, yöneticiler ve diğer araştırmacılar için AVM çalışma koşulları için daha fazla veri oluşturacaktır.
- Türkiye’de ki AVM satış danışmanlarının çalışma koşullarının incelenebilmesi adına farklı şehirlerde de bu çalışma yapılmalıdır. Çalışılma yapılacak şehirde tüm AVM’ler baz alınmalıdır. Böylelikle şehirdeki tüm AVM’lerde aynı ya da farklı çalışma koşullarında olduğu belirlenebilir.
- Kadın satış danışmanlarının müşteriler ile yaşadığı sorunlara daha fazla yer verilmeli ve kadın çalışanlara karşı toplumsal bakış açısı detaylandırılmalıdır. Bu sayede AVM kadın çalışanların yaşadığı sorunlar detaylandırılabilir.
- Mağazacılık araştırmalarına üst düzey yöneticiler ve işverenlerin dahil edilmesi çalışma ortamının detaylı analiz edilmesi için gerekli görülmektedir.

- Farklı ülkelerde AVM'lerde çalışanların çalışma koşulları incelenmemiştir. Satış danışmanlığının çalışma algısı ve ülkemiz AVM koşulları arasında karşılaştırma yapma ve iyileştirmeler sunmak adına önemli görülmektedir.

Yöneticiler ve araştırmacılar dışında AVM'lerin çalışma saatleri düzenlenmelidir. Bir çok Avrupa ülkesinde olduğu gibi Türkiye'de de AVM'ler Pazar günü kapalı olmalıdır. Kadın istihdamının fazla olduğu bu alanlarda kadınlar çocuğu olduğu için işten ayrılmamalı. Kadın çalışanlara çocuk sahibi oldukları andan itibaren tüm yasal hakları verilmeli ve kadın çalışanlar için kreş imkanı tüm AVM'lerde sağlanmalıdır.



KAYNAKÇA

- Akalan, Hülya (2013). Kadın Çalışanların Sorunları ve Çözüm Önerileri Sakarya'da Bir Uygulama. Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale.
- Akyiğit, Ercan (2011). Yıllık Ücretli İzin kurumunda Yeni Bir Durum: Yıllık İznin İşverence Kısıltımı (indirimi). Çalışma ve Toplum Dergisi, (3), 73-92.
- Arslan, Mahmut (2016). İkinci Dünya Savaşı ve Türkiye'de Savaş Ekonomisi. Aydın Toplum ve İnsan Dergisi, (2)2, 1-14.
- Arslan, Mustafa (2012). İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Kadın Çalışanların İş Doyumu Üzerindeki Etkisi. Birey ve Toplum Dergisi, (3)2, 99-113.
- Atay Polat, Melike; Sancar Canan (2016). Türkiye'de Kadın İşgücünün Görünümü: Marmara Bölgesi ve Güneydoğu Anadolu Bölgesi Karşılaştırması, Uluslararası Bölgesel Kalkınma Konferansı.
- Atlama, Sevilay; Özsoy, Ceyda (2009). Eğitimde Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Türkiye'nin Karşılaştırmalı Analizi. 7. Uluslararası Bilgi, Ekonomi Yönetim Kongresi, Yalova, 63-77
- Alcan, Deniz (2018). Türkiye'de İşgücüne Katılımın Belirleyicileri ve İşgücüne Katılım Oranı Öngörülleri. T.C Kalkınma Bakanlığı Ekonomik Modeller ve Stratejik Araştırmalar Genel Müdürlüğü Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi.
- Altay, Selin (2015). Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği: İş Sağlığı ve Güvenliğinin İş Tatminine Etkisi: Çimento Sektöründe Bir Uygulama. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi., Erzurum.
- Altınay, Meltem; Bİlgimöz, Sevcan (2015). Alışveriş Merkezlerinin Tercih Edilme Nedenleri ve Rekreasyon İlişkisi. Journal of Recreation and Tourism Research, (2)3, 37-47.

- Avcı Aksu ,Burcu (2014). İşletmelerde Kadın Çalışanlara Yönelik Aile Dostu İnsan Kaynakları Politikaları, İş-Aile Çatışması ve Desteğinin İş Doyumu İle İlişkisi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Programı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Avcı, Sedat (2014). Türkiye’de 65 Yaş ve Üzeri Yaştaki Nüfusun Gelişimi İle Mekansal Dağılışı, TÜCAUM VIII. Coğrafya Sempozyumu Bildiriler Kitabı, 299-308.
- Avcı, Müşerref (2016). Osmanlı Devleti’nde Kadın Hakları ve Kadın Haklarının Gelişimi İçin Mücadele Eden Öncü Kadınlar. Türkiye Araştırma Enstitüsü Dergisi, 225-254.
- Ayoğlu, Hande (2017). Kadın Çalışanların Kariyer Engelleri: Eskişehir’de Bir Araştırma. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir.
- Bacak, Bünyamin; Kazancı, Ecehan (2014). Türk Çalışma Hayatında Vardiyalı Gece Çalışan İşçilerin Karşılaştığı Fizyolojik, Psikolojik ve Sosyolojik Etkilerinin Değerlendirilmesi. Emek ve Toplum Dergisi, (1)6, 132-149.
- Badem, Mehmet Ali (2018). Fazla Çalışma Sürelerinin Çalışanın Yaşam Kalitesi ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerindeki Etkisi. Üsküdar Üniversitesi Sağlık Bilimler Enstitüsü İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Bakır, N. Ozan; Aydoğan, Sibel (2016). Türkiye’de Faaliyet Halindeki Alışveriş Merkezlerinin İncelenmesi. Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, (1)26S, 302-3026.
- Balaban, Y. Aslı; İrdem, İbrahim (2017). Türkiye’de Küreselleşmenin Kentler Üzerinde ki Etkisi: Alışveriş Merkezleri ve İstanbul. Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (1)2, 2017
- Barlas Erçetin, Emel (2010). Türkiye’de AVM’lerin İncelenmesi ve Van İlinde AVM Projesi Geliştirilmesi. İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul
- Başak, Suna; Kingır, Sevgi; Yaşar Şehnaz (2013). Kadının Görünmeyen Emeği: İkinci Vardiya, Anka Kadın Araştırma Merkezi, Anka Kadın Raporları no: 13-01.

- Başçı, Emre (2018). AVM’lerdeki Satış Görevlilerinin Çalışma Koşulları ve Deneyimleri: İzmir’de Sosyolojik Bir Saha Araştırması. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi, Eskişehir.
- Başdoğan, Tuğçe (2015). Esnek Çalışanlarda Esnek Çalışmaya Yönelik Tutumun İş Tatmini Üzerine Etkisi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Programı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Başol, Oğuz; Saruhan Onur (2018). Alışveriş Merkezi Çalışanlarının Çalışma Koşullarının İnsan Onuruna Yakışır İş Bağlamında Değerlendirilmesi: Nitel Bir İnceleme. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, (36), 127-147
- Baybora, Dilek (2010). Çalışma Yaşamında Yaş Ayrımcılığı ve Amerika Birleşik Devletleri’nde Yaş Ayrımcılığı Düzenlemesi Üzerine. Çalışma ve Toplum Dergisi, (1), 33-58.
- Bektaş, Aysun (2015). Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımının Belirleyicileri ve Kadınların İşgücüne Katılımı Üzerine Bir Alan Çalışması. Ege Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınlanmamış Proje Çalışması, İzmir.
- Berber, Metin; Yılmaz Eser, Burçin (2008). Türkiye’de Kadın İstihdamı Ülke ve Bölge Düzeyinde Sektör Analizi, “İş,Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, (2)10.
- Benazus, Hanri (2008). Geçmişten Günümüze Kadın ve Kadınlarımız. İstanbul, Bizim Kitap Yayınları.
- Bilir, Esra Zuhul (2018). Duyguların ve Bedenlerin Ticarileşmesi: Ankara’daki Alışveriş Merkezlerinde Çalışan Kadın Satış Danışmanları. Emek Araştırma Dergisi , (9)13, 19-48.
- Bozkaya, Gülferah (2013). Kadınları İşgücüne katılımını Belirleyen Faktörler: Türkiye Üzerine Bir Analiz. Sosyal Bilimler Dergisi, (3)5.
- Bulut, Gökhan; Hayatsever Kaya, Ezgi (2018). AVM’lerde Emek: Sınıf İçi İletişim Ekseninde Bir Değerlendirme. Emek Araştırma Dergisi (GEAD) , (9)13, 93-110.
- Buz, Sema (2009). Göç ve Kentleşme Sürecinde Kadınların Görünürlüğü, Aile ve Toplum Dergisi, (5)11, 40-50.

- Büyükcoşkun, Seyhan (2017). Kadın İstihdamının Ortaya Çıkardığı Anne Dışı Bakım Sorunu ve Türkiye’de Kadın İstihdamı Politikasının Muhtemel Sonuçları. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, (073), 85-105.
- Candan, Esin; Günal Özalp, Semiha (2013). Tarımda Kadın Emeği, Tarım Ekonomisi Dergisi, (1)19, 93-101.
- Ceylan, Rumeysa; Özbakır, Ayşegül Buket; Erol, Işıl (2015). Alışveriş Merkezlerinin Türkiye’deki Mevzuat Çerçevesinde Değerlendirilmesi. METu JFA, (2)34, 245-264.
- Çağlayan, Savaş; Kemik, Asiye (2018). Kırdan Kente İç Göç Süreciyle Kadınların İş Yaşamına Katılımları ve Sonuçları. Süleyman Demirel Üniversitesi Fen- Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi, (043), 143-157.
- Çarıkçı, İlker h.; Çelikkol, Özlem (2009). İş- Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (09), 153-170.
- Çelikkalp, Ulfiye; Saraçoğlu Varol, Gamze; Yorulmaz, Faruk (2014). Ücretsiz Aile İşçisi Olarak Kadınlar, Sağlık Riskleri ve Sorunlar (Derleme). TAF Preventive Medicine Bulletin, (13)3, 233-240.
- Çevlik, Tuğba (2017). Türkiye’de 2001-2015 Döneminde Kadın İşgücünün İstihdamı. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı İktisat Teorisi Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Dayıoğlu, Meltem; Kırdar, Murat G. (2010). Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımında Belirleyici Etkenler ve Eğilimler. Türkiye Cumhuriyeti Devlet Planlama Teşkilatı ve Dünya Bankası Refah ve Sosyal Politika Analitik Çalışma Programı Çalışma Raporu Sayı: 5, Ankara, 2010.
- Dedeoğlu, Saniye (2000). Toplumsal Cinsiyet Rollerini Açısından Türkiye’de Aile ve Kadın Emeği. Toplum ve Bilim Dergisi, (086), 139-170.
- Demir, Mahmut; İş Yaşamında Ayrımcılık: Turizm Sektörü Örneği. Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, (8)1, 761-784.
- Demir, Nazmiye (Mart 2018). Kadınların İşgücüne Dahil Olamama Nedenleri. Kalkınmada Anahtar Verimlilik Dergisi, (0351).

- Demirel, Yavuz (2009). Örgütsel Adaletin Yönetici-Çalışan İlişkileri Üzerine Etkisi: Farklı Sektör Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi, (9)7, 137-154.
- Dizbay, Bilal (2007). Türkiye Nüfusunun Yaş Yapısı; 1990-2000 Yılları Karşılaştırması. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Coğrafya (Bölgesel Coğrafya) Anabilim Dalı Tezsiz Yüksek Lisans, Ankara.
- Durmaz, Şerife (2016). İşgücü Piyasasında Kadınlar ve Karşılaştıkları Sorunlar. Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi Dergisi, 2(3), 37-60.
- Duman, M.Zeki (2016). Tüketim Kültürünün Değişmesinde Artan AVM'lerin Etkisi (Van İli Örneği). Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, (9)47, 806-815.
- Ekin, Nusret (1991). OECD Ülkelerinde Kadın İşgücü ve İstihdam Sorunları. Maliye Araştırma Merkezi Konferansları, (34), s. 26-42.
- Er, Şebnem (2013). Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılım Oranını Etkileyen Faktörlerin Bölgesel Analizi. Öneri Dergisi, (10)40, 35-44.
- Erdem Tümer, Yasemin; Yiğit, Halime (2010). Bacıyan-ı Rum'dan Günümüze Türk Kadınının İktisadi Hayattaki Yeri. İstanbul Ticaret Odası Dergisi, (69).
- Ereş, Figen (2006). Türkiye'de Kadının Statüsü ve Yansımaları. Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi, (19), 40-52
- Erdoğan, Rıdvan; Okudum, Ramazan (2015). Türkiye'de İşgücünün Bölgesel Analizi. Doğu Coğrafya Dergisi, (33)20, 49-62.
- Erkek, Seyida (Edt.); Karagöz, Hakan (edt.) (2009). Kadının İş Hayatındaki Yeri ve Karşılaştığı Sorunlar. Konya Ticaret Odası. http://www.kto.org.tr/d/file/kadin_is01_rapor.pdf, Erişim Tarihi: 05.05.2019
- Ertuğrul, Cemil; İpek, Evren; Çolak, Olcak (2010). Küresel Mali Krizin Türkiye Ekonomisine Etkileri. Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi,(8)13, 59-72.
- Ertürk, Şükran (2008). Çalışma Hayatımızda Kadın Erkek Eşitsizliği. Ankara: Belediye-İş Yayınları.

- Geçer, Harun; Çelik, Celalettin (2017). Kadının Çalışma Hayatına Girmesiyle Oluşan Aile İçi Roller (6)12, 1-30.
- Göksel, Burhan (1993). Çağlar Boyunca Türk Kadını ve Atatürk. Ankara, Kültür Bakanlığı Yayınları.
- Gökkaya Bilican, Veda; Ayan, Sezer (2016). İç Göç ve Kentleşme Sürecinde Kadının Ekonomik Yoksunluğu. Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, (9)46, 390-398.
- Gökpınar, Seher (2011). Türkiye’de Genç ve Kadın İşsizliği. Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi, Uşak.
- Güneş, Doğan (2015). Tüketicilerin AVM ve Outlet Tercih Etme Nedenlerinin Araştırılması ve Bir Uygulama. Muğla Sıtkı Kocaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Muğla.
- Günsel, Ayşe; Köroğlu, Seda; Demirci, Latife (2018). Çalışma Hayatında Kadınların Karşılaştıkları Sorunlar ve Cam Tavan Algıları: Kadın Öğretmen Üzerinde Bir Çalışma. Kadın Araştırmaları Dergisi, (1)4.
- Günsoy, Güler; Özsoy, Ceyda (2012). Türkiye’de Kadın İşgücü, Eğitim ve Büyüme ilişkisinin Var Analizi. Finans Politik & Ekonomik Yorumlar, (49)568, 21-40.
- Hüseyinli, Namık; Hüseyinli, Tahire (2016). Çocuk Bakımının Kadın İşgücü Üzerindeki Etkileri ve Hukuki Düzenlemeler. Akdeniz İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, (34), 108-137.
- İçin, Neslihan (2012). Çalışma Yaşamında Kadın İşgücünün Karşılaşabileceği Sorunlar Yalova Örneği. Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yalova.
- İlkkaracan, Pınar; İlkkaracan, İpek (1998). 1990’lar Türkiye’sinde Kadın ve Göç. İstanbul, Tarih Vakfı Yayınları.
- İlyas, Ahmet (2017). Osmanlı’dan Erken Cumhuriyet’e Kadın Siyasal Hareketi. Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi, (9)9, 465-476.
- İnan, Afet (1975). Tarih Boyunca Türk Kadınının Hak ve Görevleri. İstanbul, Milli Eğitim Basım Evi.

- Kakıcı, Hülya; Emeç, Hamdi; Üçdoğruk, Şenay (2007). Türkiye’de Çalışan Kadınların Çocuk Bakım Tercihi. İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Ekonometri ve İstatistik Dergisi, (05).
- Kapanoğlu, Sedef (2006). Çin’de Kadın İmgesi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doğu Dilleri ve Edebiyatları Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Karabıyık, İbrahim (2012). İşgücü piyasasının yapısal özellikleri ve Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılma Sorunu. International Journal of Human Sciences, (2)9, 1282-1310.
- Karakoyun, Yücel (2007). Esnek Çalışma Yoluyla Kadınların İşgücüne Katılım Oranının ve İstihdamının Artırılması; İşkur’un Rolü (Uzmanlık Tezi). Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Karataş, Hülya (1989). İktisadi Hayatta Kadın ve Sorunları. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Kartal, Cemile Burcu (2005). Türkiye’de Kadınların Siyasal Haklarını Kazanma Süreci ve 1930 Belediye Seçimleri. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Uluslararası İlişkiler Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Kamalıoğlu Çoruhlu, Kamile (2013). Denkleştirme ve Uygulamaları. ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi, (1)2, 52-65.
- Kapız Özen, Serap (2002). İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yaklaşım: Sınır Teorisi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (4)3, 139-153.
- Kaya, Canan (2009). Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü Sorunları ve Örgütlenme Eğilimleri. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Kaya, Sait (2009). Kadın İşgücünün Genel Profili ve Çalışma Yaşamında Karşılaştığı Sorunlar (II), AR-Ge Bülteni-Sektörel
- Kayadibi, Fahri (2003). Kadın Eğitiminin Önemi ve Kalkınmadaki Rolü. İstanbul Üniversitesi Sosyoloji Konferansları Dergisi, (0)28, 19-31.
- Kaymal, Cansu (2017). Kırdan Kente Göçün Kültürel sonuçları: Gecekondulaşma ve Arabesk. Ulakbilge Dergisi, (5)15, 1499-1519.

- Kılıç, Dilek; Öztürk, Selcen (2014).Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı Önündeki Engeller ve Çözüm Yolları: Bir Ampirik Uygulama. Amme İdaresi Dergisi, (1)47, 130-170
- Koç, Kübra (2014). Türkiye’de Kadın İstihdamını Arttırmaya Yönelik Çabalar: Avrupa Birliği ve Türkiye Karşılaştırması. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Avrupa Birliği Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Koru Tekin, Ayça; Dinçer, Nergiz Nazire (2018). Türkiye’de Sanayi ve Hizmet Sektörleri. İktisat ve Toplum Dergisi, (5)88, 5-11.
- Korkmaz, Adem; Korkut, Gülsüm (2012). Türkiye’de Kadının İşgücüne Katılımının Belirleyicileri. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, (17)2, 41-65.
- Konyalıoğlu, Selen (2014). Tüketicilerin Alışveriş Merkezi (AVM) Tercihlerinde AVM Yönetiminin Önemi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İşletme Yayınlanmamış Yüksek Lisans Programı, İstanbul.
- Konan, Belkıs (2011). Türk Kadınının Siyasi Hakları Kazanma Süreci. Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 1(60), 157-174.
- Köksal, Yüksel; Aydın, Elif Esra (2015). Tüketicilerin Alışveriş Merkezleri Algısı Üzerine Karşılaştırmalı Bir İnceleme: Göller Bölgesi Örneği, Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, Cilt 11, Sayı 24, 2015.
- Köseoğlu, Ali Cengiz; Kabul, Sibel (2014). 4857 Sayılı İş Kanununda Çalışma Süresinin Aşılması: Fazla Çalışma. İstanbul üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası Dergisi, (71)2, 233-268.
- Küçük, Müşerref (2015). Çalışma Hayatında Kadınlar ve Karşılaştıkları Sorunlar: Bir İşverene Bağlı Olarak Çalışan Emekçi Kadınlara İlişkin Bir Araştırma. Ekonomi Bilimleri Dergisi, (7)1, 1-17.
- Küçük, Orhan; Kocaman, Gülşen (2015). Yöneticilerin Emir veya Talimat Biçimiyle Çalışanların Görevlerini Gerçekleştirme Düzeyi İlişkisi: Bir Araştırma. İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi, (4)2, 349-366.

- Kurnaz, Şefika (1991). Cumhuriyet Öncesinde Türk Kadını. Ankara, T.C Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Yayınları.
- Makal, Ahmet (2001). Türkiye’de 1950 – 1965 Döneminde Ücretli Kadın Emegine İlişkin Gelişmeler (Tartışma Metni).
- Makal, Ahmet (2010). Türkiye’de Erken Cumhuriyet Döneminde Kadın Emegi. Çalışma ve Toplum Dergisi, (25)2, 13-40.
- Milli Eğitim Bakanlığı Halkla İlişkiler ve Organizasyon Hizmetler, İş Hayatında İletişim, 2014, Ankara.
- Mustafayeva, Lale; Bayraktaroğlu, Serkan (2014). İş-Aile Çatışmaları ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişki: Türkiye ve İngiltere’deki Akademisyenlerin Karşılaştırılması. İşletme Bilim Dergisi, (1)2.
- Odyakmaz, Zehra; Keskin Bayram (2017). Tarihimizde ve Günümüzde Türk Kadınının İnsan Hakları. TED Ankara Kolejliler Dergisi, ()128.
- Önder, Nurcan (2013). Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü. ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi, (1)1, 35-61.
- Özçatal, Elif Özlem (2011). Ataerkillik, Toplumsal Cinsiyet ve Kadının Çalışma Yaşamına Katılımı. Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, (1)1, 21-39.
- Özçelik Katkat, Münevver (2017). Çalışma Hayatında Kadının Yeri ve Kariyer Gelişim Engelleri. Akademik Sosyal Araştırma Dergisi, (5)52, 49-70.
- Özgezerim, Kasım (1998). Türkiye’de Nüfusun Yapısı ve Sorunları. Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Maliye ve Ekonomi Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Diyarbakır.
- Özağır, Ayşe (2010). İş Yaşamında Kadınların Karşılaştıkları Sorunların Bireysel Performansa Etkileri: Perakendecilik Sektöründe Bir Uygulama. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim Organizasyon Bilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya.
- Özağır, Arif; Akın, Aliye (2012). Hizmet Sektörü İçinde Hizmet Ticaretinin Yeri Karşılaştırmalı Bir Analiz. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, (11)41, 311-331.

- Özaydın, Gülşen; Firidin, Ö. Ebru (2009). Büyük Kentsel Projeler Olarak Alışveriş Merkezlerinin İstanbul Örneğinde Değerlendirilmesi. Mimarlık Dergisi, Mayıs-Haziran 2009, sayı 347.
- Özaydınlık, Kevser (2014). Toplumsal Cinsiyet Temelinde Türkiye’de Kadın ve Eğitim. Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi, ()33, 93-122
- Özer, Mustafa; Biçerli, Kemal (2003-2004). Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel ve Veri Analizi. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, (3)1, 55-86.
- Özen, Cüneyt; Yıllık Ücretli İzin Hakkının 4857 Sayılı İş Kanunda’ki Görünümü. ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi, (3)1, 55-77
- Özmete, Emine; Eker, Işıl (2012). İş-Aile Yaşamı Çatışması ve Roller: Kamu Sektörü Örneğinde Bir Değerlendirme. Çalışma İlişkileri Dergisi, (2)3, 1-23.
- Özpinar, Şansel; Demir, Öznur; Keskin, Sabiha (2011). Türkiye’de İstihdamın Yapısının Değerlendirilmesi. Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, (3)2, 133-142.
- Özkaplan, Nurcan; Ruben, Ester; Öztan, Ece (2016). Alışveriş Merkezlerinde Çalışan Kadın Satış Elemanlarının: Çalışma Yaşamları Mesleki Algıları ve Kariyer Beklentileri. The Word Bank, Türkçe Raporun Tamamlanması.
- Özkan Sayar, Gökçen; Özkan Bülent (2010). Kadın Çalışanlara Yönelik Ücret Ayrımcılığı ve Kadın Ücretlerinin Belirleyicilerine Yönelik Bir Araştırma. Çalışma ve Toplum Dergisi, ()1, 91-104.
- Öztürk, İrem (2015). İş Yaşamında Üretkenlik Karşıtı Davranışlar: Ayrımcılık ve Adaletsizlik Algıları İle Olumsuz Duyguların Etkileri. TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Sağlık, Büşra; Çelik, Hacer Yeliz (2018). Küreselleşen Çalışma Hayatında Kadının Rolü. Fırat Üniversitesi İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, (2)2, 95-120.
- Seval, Hale Nur (2017). Çalışan Kadınların En Büyük Sınava: İş-Aile Yaşamı Dengesi(zliği) ve Kadın Sağlığına Etkileri. Bilge Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, (1)2, 184-193.

- Sevinçi Gönül; Davran Kantar, Müge; Sevinç, Mehmet Reşit (2018). Türkiye’de Kırdan Kente Göç ve Göçün Aile Üzerindeki Etkileri. İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi, (3)6, 70-82.
- Şahin, Mustafa; Aydın, Betül; Sarı, Volkan Serkan (2012). Avm’lerde Çalışan Kadın Satış Danışmanlarının Cinsel Tacize İlişkin Görüşleri. Cumhuriyet International Journal of Education, (1)2, 67-81.
- Şentürk, Ferhat (2015). Türkiye’de İşgücü Piyasası ve İstihdam Yapısı. Sosyal Güvence Dergisi, (07), 113-143
- Gürun Aksel, Banu (2010). Türkiye’de Değişen Tüketim Mekanları ve Alışveriş Merkezleri. Dosya 22. Desen Ofset. Çankaya.
- Tan, Mine (1979). Kadın Ekonomik Yaşamı ve Eğitimi. Ankara, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Tatlı, Halim; Koç, Beşir (2017). Çalışan Kadın Bakış Açısıyla Kadınların İş ve Aile Yaşamında Karşılaştığı Sorunlar Hakkında Bir Uygulama. İktisadiyat Dergisi, (1)1, 145-170.
- Tekin, Saadet (2010). Osmanlı’da Kadın ve Kadın Hapishaneleri. Tarih Araştırma Dergisi, (29)47, 83-102.
- Temel, Gonca (2016). Çalışan Kanının Tükenmişlik ve Aile Yaşamı Çatışması Düzeyini Belirleyen Faktörler: Bankacılık Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Tiryaki, Dilek (2018). Türkiye’de Kadın İstihdamında Karşılaşılan Sorunları Gidermeye Yönelik Politikalar. Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırklareli.
- Tokol, Aysel; Alper, Yusuf; Aytaç, Serpil; Kılış İlknur; Işığışık Özlem vd. (2011). Sosyal Politika. Ankara: Dora Basım-Yayın.
- Topbaş, Sinem (2015). İktisadi Büyüme Sürecinde Kadın İstihdamının Rolü ve Türkiye’de Kadın İstihdamı. Bülent Ecevit Üniversite Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Zonguldak.

- Topçu, Umut (2011). İşçinin Hafta Tatilinde Çalıştırılması Halinde Ücretinin Hesaplanması ve İdari Para Cezası. Mali Çözümler Dergisi, (106), 315-322
- Topgül, Seda (2016). İş ve Aile Yaşamı Dengesi(zliği)nin Kadın Çalışanlar Üzerindeki Etkileri. Yönetim ve Ekonomi Dergisi, (23)1, 217-231.
- Taşçı, Deniz; Eroğlu, Erhan (2008). Kurumsal İletişim Becerisinin Oluşmasında Yöneticilerin Geribildirim Verme Becerilerinin Etkisi. Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi Akademik Dergisi, (5)2, 26-34.
- Tunç, Sevim (1969). Türkiye’de Eğitim Eşitliği. Ankara, Başnur Matbaası.
- Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (2002). Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu Bursa Örneği. Ankara, Yorum Yayınları.
- Ulusoy, Yasin (2005). 4857 sayılı Kanun Açısından Ara Dinlenmesi. Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, (7)Özel Sayı, 383-407.
- Uzun, İsmail (2017). Kadın Haklarının Kazanılmasında Bir Cumhuriyet Kadını: Afet İnan (1908-1985), Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (3)1, 73-85.
- Varinli, İnci; Oyman, Mine (2013).Perakendeciliğe Giriş. Anadolu Üniversitesi Yayın No: 2851, Açıköğretim Fakültesi Yayın No: 1808, Eskişehir.
- Yakar, Mustafa (2012). 21. Yüzyılın İlk Çeyreğinde Türkiye Nüfusunda Ne Değişti?. Uluslararası Sosyal Araştırma Dergisi, (5)21.
- Yankın, F. Bilal (1989). Çalışma Hayatında Kadınlar ve Kadın Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Yayın No Erdoğan, Naci; Biçerli, Kemal (2004). Çalışma Ekonomisi, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi,:1461, 2004.
- Yılmaz, Abdullah; Bozkurt, Yavuz; İzci Ferit (2008). Kamu Örgütlerinde Çalışan Kadın İşgörenlerin Çalışma Yaşamlarında Karşılaştıkları Sorunlar Üzerine Bir Araştırma. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 9(2), 89-114.
- Yenilmez, Füsün; Kılıç, Esin (2018). Türkiye’de İşgücüne Katılma Oranı-İşsizlik Oranı İlişkisi: Cinsiyet ve Eğitim Düzeyine Dayalı Bir Analiz. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi, (13)2, 55-76.

- Yıldırım, Abdulrahim; Demirel, Turan Erkan (2015). Ücret Tatminin Yaşam Tatminini Belirleyici Etkisi Var mı? Elazığ Banka Çalışanları Örneği. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, (25)2, 133-154.
- Yıldız, Ali Naci; Gedikli, Fatma Gülay; Küçükbiçer; Duygu (2012). Vardiyalı Çalışmalarda İş Sağlığı ve Güvenliği Konuları. Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Aydoğdu Ofset, Ankara.
- Yılmaz, R. Koray (2016). Değişen Mekân, Değişen Sınıfsallıklar: Samsun Kenti Örneğinde AVM'lerde Çalışan Kadın Satış Temsilcileri. Çalışma ve Toplum Dergisi, (1), 31-56.
- Yılmaz, Fatih (2009). Avrupa Birliği ve Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği: Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Yılmaz, Yüksel (2013). Eğitim Nedir? Öğretim Nedir?. Çocuk Sağlığı ve Gelişimi Dergisi, (6).
- Yılmazer, Aydın; Çevik, Hamdi (2011). Yöneticilerin İş Etiği Yaklaşımlarının İncelenmesi: Bir Organize Sanayi Bölgesinde Uygulama. Yönetim Bilimleri Dergisi, (2)9, 161-189.
- Zeren, Fatma; Savrul Kılınç, Burcu (2017). Kadınların İşgücüne Katılım Oranı, Ekonomik Büyüme, İşsizlik Oranı ve Kentleşme Oranı Arasındaki Saklı Koentegrasyon İlişkisinin Araştırılması. Yönetim Bilimleri Dergisi, (15)30, 87-103.

İnternet Kaynakları

- Binici, Yükel, Türk Kadınına Seçme ve Seçilme Hakkı Verilmesi, http://www.yukselbinici.com.tr/yazilar/yuksel_binici6.pdf, (Erişim Tarihi: 21.12.2018)
- Danone Çalışan Annelerin İşe Dönüşünü Araştırması, Türkiye Kadın Girişimciler Dergisi, 2017, <http://www.kagider.org/docs/default-source/kagider-raporlar/kagider-danone>, (Erişim Tarihi: 03.03.2018)

Mevsimlik İşçi Göçü İletişim Ağ (2012), Tarımda Mevsimlik İşçi Göçü Türkiye Durum Özet
<https://library.fes.de/pdf-files/bueros/tuerkei/12228.pdf> (Erişim Tarihi: 04.04.2019)

Avrupa Birliği Temel Haklar Bildirisi, <https://www.avrupa.info.tr/tr/avrupa-birligi-temel-haklar-bildirgesi-708>, (Erişim Tarihi: 26.12.2018)

Kasarcı Rüya, Türkiye’de Nüfus Gelişimi. http://tucaum.ankara.edu.tr/wp-content/uploads/sites/280/2015/08/tucaum5_11.pdf, (Erişim Tarihi: 03.01.2019)

Güreşçi Ertuğrul, Türkiye’de Köyden Kente Göç ve Düşündürdükleri, Sosyoekonomi Dergisi, Özel Sayı, 2011. <http://sosyoekonomi.dergipark.gov.tr/download/article-file/197704>, (Erişim Tarihi: 05.01.2019)

Aşık, A. Güneş (2013). Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı, Aralık 2013, <https://www.tepav.org.tr/upload>, (Erişim Tarihi: 14.01.2019)

Bektaş, Leyla. AVM Çalışanının Bir Haftası, 28 Ağustos 2017, Bia Haber Merkezi, <https://m.bianet.org/bianet/insan-haklari/189433-avm-calisaninin-bir-haftasi>, (Erişim Tarihi: 04.04.2019)

Şafak, Can. Çalışma Süreleri Kılavuzu. DİSK Birleşik Metal İş, http://www.birlesikmetal.org/kitap/kitap_07/sureler.pdf, (Erişim Tarihi: 05/04/2019)

TÜİK. Türkiye İstatistik Kurumu, <https://biruni.tuik.gov.tr/secilmisgostergeler/degiskenler#>, (Erişim Tarihi: 27.09.2019)

TÜİK. Türkiye İstatistik Kurumu 2017 Verileri, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=27594>, (Erişim Tarihi: 08.t-02.2019).

TÜİK. Türkiye İstatistik Kurumu, Toplumsal Cinsiyet Aile ve Yaşam İstatistikleri 2006, http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?stab_id =1114, (Erişim Tarihi: 20.01.2019)

TÜİK. Türkiye İstatistik Kurumu. 2019 Temmuz İşsizlik Verileri. <http://www.tuik.gov.tr/HbGetirHTML.do?id=30687>, (Erişim Tarihi: 13.11.2019).

TÜİK. Türkiye İstatistik Kurumu. <http://www.tuik.gov.tr/PreTabloArama.do>, Erişim Tarihi: 13.11.2019.

SGK. Sosyal Güvenlik Kurumu
http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi_istihdam/kayitdisi_istihdam_oranlari/kayitdisi_istihdam_orani, (Erişim Tarihi: 10.11.2019)

İktisadi Kalkınma Vakfı. AB Katılım Sürecindeki Türkiye'nin Kadın İstihdamı Karnesi. https://www.ikv.org.tr/images/files/%C4%B0KV_Degerlendirme_Notu, (Erişim Tarihi: 13.11.2019)

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği, <https://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspix>, Resmi Gazete 03.03.2004, Erişim Tarihi: 13.11.2019.

Diğer Kaynaklar

Emek Araştırma Raporu: Çalışma Hayatında Kadınlar: Daha Çok Kazanıyor Daha Az Kazanıyor, DİSK/Genel İş Sendikası, Mart 2017.

EK 1
SORU FORMU

1	AVM' de Çalışmaya Nasıl Karar Verdiniz?
2	AVM' de Çalışmanın Memnun Edici Yönleri Nelerdir?
3	AVM' lerde Çalışma Süreleri İle İlgili Düşünceleriniz Nelerdir?
4	AVM' lerde Ücretlerle İlgili Düşünceleriniz Nelerdir?
5	Dinlenme Süreleri İle İlgili Düşünceleriniz Nelerdir?
6	Çalışırken Sizi Rahatsız Eden Fiziki Konular Nelerdir?
7	Müşterilerle Yaşadığımız Sorunlar Nelerdir?
8	Çalışma Arkadaşlarımızla Yaşadığımız Sorunlar Nelerdir?
9	Yöneticiniz İle Yaşadığımız Sorunlar Nelerdir?
10	AVM' de Çalışmak Aile İlişkilerinizi Nasıl Etkiliyor?
11	AVM' de Çalışmak Çevreniz Tarafından Nasıl Karşılıyor?
12	İşinizi Seviyor Musunuz?
13	İşinizden Ayrılmayı Düşünüyor Musunuz?
14	AVM' de Kadın Çalışan Olmanın Avantajları ve Dezavantajları Nelerdir?
15	AVM' de Hiç Taciz Olayına Rastladınız Mı?
16	İşten Çıkarılma Endişesi Yaşıyor Musunuz?
17	Takdir Edilmeyle İlgili Sorun Yaşıyor Musunuz?
18	Çalışma Süresi İçinde Aşırı İş Yükü ve Stres Hakkında Ne Düşünüyorsunuz?
19	Aşırı İş Yükü ve Stresten Kaynaklanan Psikolojik ve Fiziksel Sağlık Sorunları Yaşadınız Mı?
20	İzin Alma İle İlgili Ne Düşünüyorsunuz?
21	İş Yerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerinin Alındığını Düşünüyor Musunuz?
22	Terfi Alma İle İlgili Ne Düşünüyorsunuz?
23	Bu İşte Çalışmıyor Olsaydınız Hangi İş Yapmak İsterdiniz?
24	Ekleme İstedığınız Bir Şey Var Mı?

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Soyadı, Adı : Nazmiye GÜLAY
Uyruğu : T:C
Doğum Tarihi ve Yeri : 09.03.1991 BURSA
Telefon : 0552 2080802
E-mail : n_gulay@hotmail.com

Eğitim

<i>Derece Eğitim Birimi</i>	<i>Mezuniyet Tarihi</i>
Lisans Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi/ Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Lisans	2014
Lise Malcılar Anadolu Lisesi	2010

İş Deneyimi

<i>Yıl</i>	<i>Yer</i>	<i>Görev</i>
2019-	Vakıf Emeklilik Hayat A.Ş	Müşteri Hizmetleri
2016-2018	Tab Gıda A.Ş Sbarro	Asistan Müdür
2015-2016	Tab Gıda A.Ş Burger King	Asistan Müdür

Yabancı Dil

İngilizce (beginning)