

Araştırma Makalesi

Çalışan Kadınlarda İş Güvencesizliği Algısı ve Bakım Sorumluluğu

Sema Nur EŞİĞÜL YAGHMAEİ¹
ORCID ID: 0000-0002-9767-6554

Bahar TAYMAZ²
ORCID ID: 0000-0001-6098-9007

DOI:

Öz: Kadınların iş yaşamında birçok sorunla karşılaştığı bilinen bir gerçektir. İş güvencesizliği algısının ataerkil yapı nedeniyle kadınlar tarafından daha fazla bildirildiği literatürde yer almaktadır. Bakım sorumluluğunun da ağırlıklı olarak kadınlar tarafından karşılandığı düşünüldüğü için çalışan kadınların iş güvencesizliği algısını yordayan bir faktör olup olmadığı bu çalışma yoluyla incelenmiştir. Araştırma, İstanbul'un Zeytinburnu ilçesinde tekstil sektöründe çalışan ve en az bir çocuk sahibi olan 135 kadın ile yüz yüze anket uygulaması ile gerçekleştirilmiştir. Toplum tarafından kabul edilen yargılar sebebiyle bakım sorumluluğunu üstlenen kadınlar, iş yerleri ile evleri arasında ulaşım sorunu yaşamadıkları, izin alabildikleri işlerde çalıştığında iş güvencesizliği algısı düşük olarak saptanmıştır. Buna dayanarak kadınların istihdam edildiği işyerlerinin de bakım sorumluluğu sebebiyle kısıtlandığı, kadınların evlerine yakın işleri tercih ettiği bulunmuştur. Nitelikli bakım hizmeti sağlanamadığı durumlarda kadınların çalışma saatleri, iş yerinin konumu gibi nedenlerden çalışma yaşamına devam edemediği anlaşılmıştır. Bu çalışmada da toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümünün, kadınların iş güvencesizliği algısına etkisi olabileceği sonucuna varılmış ancak bu konuda daha fazla çalışma yapılması önerilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş güvencesizliği, bakım sorumluluğu, sosyal politika, toplumsal cinsiyet, sosyal hizmet

¹ Sosyal Hizmet Uzmanı-İstanbul Büyükşehir Belediyesi, Sema.yaghmaei@ibb.gov.tr

² Dr. Öğretim Üyesi-İstanbul Esenyurt Üniversitesi, bahartaymaz@esenyurt.edu.tr

EŞİĞÜL YAGHMAEİ, S.N., TAYMAZ, B., (2024) "Çalışan Kadınlarda İş Güvencesizliği Algısı ve Bakım Sorumluluğu", *Çalışma ve Toplum*, C.3, S.82. s. 993-1022

Makale Geliş Tarihi:15.02.2024 - Makale Kabul Tarihi: 26.06.2024

Perception of Job Insecurity and Care Responsibility Among Working Women

Abstract: Women face many problems in work life. According to the literature the perception of job insecurity is reported more by women due to the patriarchal structure. Considering that caregiving responsibilities are predominantly met by women, this study examined whether there is a factor predicting the perception of job insecurity of working women. The research was conducted with a face-to-face survey with 135 women who work in the textile sector in Zeytinburnu district of Istanbul and have at least one child. The perception of job insecurity was found to be low when women who undertake care responsibility due to socially accepted judgments work in jobs where they do not have transportation problems between their workplaces and their homes and can take leave. It was also found that the areas where women are employed are also restricted due to care responsibilities. In cases where qualified care services cannot be provided, it is understood that women cannot continue their working life due to reasons such as working hours and the location of the workplace. In this study, it was concluded that gender-based division of labor may have an impact on women's perception of job insecurity, but further studies on this issue are recommended.

Keywords: Job insecurity, caregiving responsibility, social policy, gender, social work

Giriş

İş güvencesizliği birçok anlamı barındıran çatı bir kavramdır. Bireyin riskli bir durumda olan işinin sona erip ermeyeceğini bilmeden, işi gerçekleştirmede karşı karşıya kaldığı güçsüzlük durumu ve belirsizlik duyguları, iş güvencesizliğinin bir parçasıdır. Bu durum, kişilerin umduğu iş güvencesi seviyesinin beklentinin üzerinde olması ve bireyin kişisel olarak algıladığı iş kaybı ihtimaliyle de ilişkilidir (Akt: Dereli, 2012:239, Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984; Jacobson ve Hartley, 1991; De Witte, 2005; Sverke ve Hellgren, 2002).

İş güvencesizliği algısı, artan rekabet koşulları içerisinde esnek kapitalizmin, bireylerin işlerini kaybetmesi başta olmak üzere işle ilgili duyduğu belirsizliğe karşı kaygı ve endişe olarak tanımlanmaktadır. Çalışan kadınlar için bu algı, örgütlerin yeniden yapılanma süreçleri, geçici sözleşmeler veya kariyer ilerleme fırsatlarının olmaması gibi çeşitli faktörlerden kaynaklanabilmektedir (Kim ve Kim, 2020: 2-4). Çalışan kadınlar için iş güvencesizliğinin önemi, genel refahları üzerindeki potansiyel sonuçlarında yatmaktadır.

Çocuk bakımı dâhil tüm bakım hizmetleri, toplumsal normlar gereği kadınların sorumluluğu olarak görülmektedir. Bu durum, cinsiyet rollerine dair kalıplaşmış düşünceleri pekiştirmekte ve kadınların iş gücüne katılımını sınırlamaktadır. Türkiye İstatistik Kurumu'nun yapmış olduğu Aile Yapısı Araştırması'nda 0-5 yaş aralığındaki çocukların gündüz bakımı %86 oranında anne tarafından üstlenilirken, sadece %2,8 oranında kreş ve anaokulları tarafından çocuklara bakım hizmeti sağlanmaktadır (Türkiye İstatistik Kurumu [TÜİK], 2019). TÜİK'in 2015 yılında yayınladığı Zaman Kullanım Araştırması'nda çalışan kadınların bakım sunmaya ayırdığı zaman günde ortalama 3 saat 31 dakika iken çalışan erkeklerin 46 dakika olarak saptanmıştır (TÜİK, 2015). Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü'ne göre Türkiyeli kadınlar bakım işleri için günde ortalama 5 saat harcarken, erkekler 1 saat 8 dakika harcamaktadır (Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü [OECD], 2020). Bu durum bakım sorumluluğu açısından kadının işten ayrılmasını meşru kılmaktadır. Ancak kadınların yeniden üretim emeği içerisinde yer alan bakım emeğinin bu denli katılması sosyal politika disiplini içinde ayrı bir tartışma yaratmaktadır.

Türkiye'de çocuk bakım alanında hizmet sınırlı olarak verilmekte ve bu hizmetin yaklaşık %80'i kamu tarafından karşılanmaktadır. 2014 yılı verilerine göre ülkemizde toplam 26.698 okul öncesi eğitim ve bakım merkezi faaliyet göstermektedir ve 3-5 yaş grubunda bulunan 3,8 milyon çocuğun sadece % 29,5'i okul öncesi eğitim hizmetlerine kayıtlıdır (Dünya Bankası, 2015). Hizmetin kamu tarafından verilemediği durumlarda Millî Eğitim Bakanlığı'nın (MEB) veya Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın (ASHB) denetimi altında özel çocuk bakım merkezleri açılmaktadır. ASHB tarafından yetkilendirilmiş özel çocuk bakım merkezleri 0-3 yaş için kreş, 3-6 yaş için gündüz bakım evi, 6-12 yaş için özel çocuk kulüpleri olarak adlandırılmaktadır. MEB'e bağlı kuruluşlar ise anaokulu veya anasınıfı adı altında sadece 3-6 yaş grubuna hizmet vermektedir. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun 191. Maddesi kapsamında, kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanların 0-6 yaş grubuna giren en az 50 çocuk olduğunda kuruma bağlı kreş açılabilmektedir. Ayrıca İş Kanunu'na bağlı olarak 150 üzerinde kadın çalıştıran işyerlerinin de kreş açma yükümlülükleri vardır (Pınarcıoğlu ve Soyseçkin, 2018: 11).

Türkiye'de kadınların büyük çoğunluğu çocuk sahibi olduktan sonra iş hayatından tamamen ayrılmakta veya çocuklarının 0-3 yaş dönemini geçirmesini beklemek zorunda kalmaktadır çünkü 3 yaş altı çocuklar için sunulan gündüz bakım hizmeti oldukça kısıtlıdır. Kamu hizmetleri, 5 yaşına girmiş çocuklar için mevcuttur (Dünya Bankası, 2015). Özellikle sendikaların üstünde sıklıkla durduğu iş yerlerinde çocuk bakım merkezleri sadece annelerin değil, babaların da faydalanacağı bir hizmet olacağından bireylerin çalışma süresi içinde bakım hizmetine dair endişelerini ortadan kaldırmaya yardımcı olacaktır. Dünya Bankası'nın yaptığı araştırmaya göre, Türkiye hane halkı anketi örnekleminde yer

alan çalışmayan çocuklu kadınların %45'i daha önce çalışırken çocuklarının bakım sorumluluğu nedeniyle işten ayrıldıklarını belirtmiştir (Dünya Bankası, 2015).

Çalışan Kadınlar ve Toplumsal Cinsiyet Rollerini

Hane dışında gelir getiren bir işte çalışan kadınlar, çalışma yaşamı içerisinde hem toplumca bilinen hem de dillendirilemeyen pek çok sorunla karşı karşıya kalmaktadır. Bunlardan bazıları; cam tavan sendromu, mobbing, cinsel şiddet, kayıt dışılık ve ekonomik şiddet olarak sayılabilir. Özellikle toplumsal cinsiyet eşitsizliğine bağlı olarak ortaya çıkan cinsiyet ayrımcılığı, sayılan sorunların temelinde yatmaktadır. Diğer taraftan kadınların doğurganlığı ve süt izni gibi hakları dahi işveren tarafından bir sorun olarak görülmekte ve kadınların işgücüne katılımı açısından engel oluşturmaktadır.

Kadınlığın bir zayıflık olarak görülmesi, kadınların psikolojik ve ekonomik olarak baskı altına alınması, kadının çalışmasının erkeğin zayıflığı olarak görülmesi ataerkil yapının içerisinde olağanlaştırılmaktadır. Ataerkil toplumlarda kadının ekonomik olarak özgürleşmesi, erkeğin kontrolünden çıkması demek olduğundan desteklenmez. Bu durum da kadının sürekli olarak kendisini baskı altında hissetmesine ve iş yaşamından uzaklaştırılmasına neden olmaktadır.

Türkiye'de işverenlerin büyük çoğunluğu erkek olduğundan, sermayenin de büyük kısmının erkeklerde olduğu söylenebilir (İlkkaracan, 2018). Bu sermaye dağılımının eşitsizliği, kadınların iş gücüne katılımını da etkilemektedir. Pek çok işveren kadın çalışanların bir iki yıllık sürelerde çalışıp sonrasında evlilik veya doğum gibi gerekçelerle işten ayrılacağını düşünerek kadın çalışanları işe almamaktadır (Demiral, 2011: 77). Bu söylem içerisinde, işveren tarafında ataerki yeniden kurulduğundan, kadınlar işgücü içerisinde daha az çalışan ve daha çok işten ayrılan bir konuma geçmektedir. Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM) Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu tarafından 2013 yılında hazırlanan rapor, kadınların durumunun yönetim kurumlarınca da kabulünü gösterir niteliktedir:

“Ülkemizde kadın istihdamının artmasının önündeki temel engellerin başında iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmaması sorununun geldiği söylenebilir. İş ve aile yaşamı arasındaki dengenin sağlanamayışı, kadınları ya iş yaşamına katılma ya da hane içinde kalma gibi tek bir tercihte bulunmaya zorlamaktadır. Ülkemizdeki toplumsal, ekonomik ve sosyal yapıdan kaynaklanan sorunlar göz önünde bulundurulduğunda kadınlar için işgücü piyasasına girmek yerine evde kalmak, bir tercihten öte bir zorunluluk haline gelmektedir.” (Türkiye Büyük Millet Meclisi [TBMM] Her Alandaki Kadın İstihdamının Artırılması ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu. 2013:36).

Kadınların asli görevinin ev işleri olduğu görüşü ev odaklı üretimin yerini Sanayi Devrimi sonrası sanayi tipi üretimin alması ile değişmiştir (İlter, 2019:187). Ancak bugünün şartlarında halen kadının çalışabileceği işlere bakıldığında temizlik, yemek yapma, çocuk/yaşlı/hasta bakımı çerçevesinden çıkmadığı anlaşılmaktadır. Fabrika tipi işçiliğin kadınlardan beklenen ev işlerini ve bakım sorumluluğunu aksatacağına dair inanç halen varlığını sürdürmektedir (Ak, 2019: 31).

Çalışma hayatında var olan toplumsal cinsiyet eşitsizliği, kadın ve erkeklerin fiziksel özelliklerinden değil, cinsiyetler arasında fırsat eşitliğinin olmamasından kaynaklanmaktadır. Kadınlara sunulan fırsatlar erkeklere sunulan fırsatlardan önemli ölçüde daha azdır. Bu eşitsizlik, işe alım uygulamaları, maaş seviyeleri, terfi olanakları ve mesleki gelişime erişim de dâhil olmak üzere istihdamın çeşitli yönlerinde kendini göstermektedir. Yapılan araştırmalarda halen birçok sektörde kadınların aldıkları ücretlerin, erkeklerinkinden daha az olduğu görülmektedir (Halaçlı ve Karaalp-Orhan, 2022; Kaya ve Selim, 2018; Etiler, 2017; Özkan ve Özkan, 2010). Eşit işe eşit ücret politikası pek çok işletme tarafından göz ardı edilmektedir. Kadınların ev içi yeniden üretim emeği ekonomik bir değer olarak kabul edilmediğinden, ev dışında istihdam edilseler bile genellikle hak ettiklerinden daha az ücretle ve güvencesiz çalışmaya zorlanmaktadır. Oysa kadınların yeniden üretim emeği, hem sonraki nesillerin yetiştirilmesini hem de hanedeki diğer çalışanların beslenme gibi ihtiyaçlarının giderilmesi de dahil pek çok üretimi içermektedir (İlkaracan, 2018).

Pandemi sürecinde yapılan araştırmalarda ücretsiz izne gönderilen çalışanların büyük çoğunluğunu kadınlar oluşturmaktadır (Savage, 2020). Burada altı çizilmesi gereken başka bir nokta da kadınların işverenler tarafından daha kolay gözden çıkarılması sorunudur. Kadınların büyük çoğunluğu mevcut durumda sosyal güvenceden yoksun şekilde çalışmakta olduğundan işverenler erkek çalışanların evin asli gelir getiricisi olduğunu düşünüp erkek çalışanların çalışmaya devam etmesinin daha önemli olduğunu göz önünde bulundurarak kadın çalışanların işten çıkarılmasını tercih etmektedir (Davutoğlu, 2015:158).

Türkiye’de yapılan pek çok araştırma kadınların yeniden üretim emeğinin göz ardı edildiğini göstermektedir. Ev içindeki bu yeniden üretim emeği, ücretsiz olmasının yanı sıra sadece fiziksel değil aynı zamanda duygusal emeğin sarf edilmesini de içerdiğinden ev içi ve dışı çalışma düzeni kadınlar açısından zorlayıcı olabilmektedir. Ancak 21. yüzyıl kapitalizminde haneye tek kişinin gelirinin girmesi halinde yaşam standartları doğrudan etkilenmektedir. Kadınların iş yaşamına katılması halinde ise bakım sorumluluğu ve ilişkili durumların, işverenlerin tercih ettiği şekilde verimli bir çalışma biçiminin ortaya konmasının önüne geçeceği düşünülmektedir.

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün, henüz Türkiye’nin imzacısı olmadığı 156 No’lu Çalışanların Aile Sorumlulukları Sözleşmesi’nde, tüm sektörlerde kadın ve erkek çalışanların kendilerine bağımlı olan çocuklarına ilişkin sorumluluklarını

gerçekleştirebilecekleri iş ortamları sunulması gerektiği aktarılmaktadır (Uluslararası Çalışma Örgütü [ILO], 1981). Bu anlamda hem işletmelere yönelik toplumsal cinsiyet eşitliğini gözeten işyeri politikalarının yaygınlaştırılması hem de toplumda var olan ön yargılara yönelik çabanın oluşturulması gerekmektedir. Yüzyıllardır sarf edilen çaba elbette bazı sorunların görünürlüğünü artırmış ancak bazı sorunlar halen toplumsal normlar çerçevesinde olağan kabul edildiğinden çözüme ulaşmamıştır.

Çalışan Kadınların İş Güvencesizliği Algısı ve Bakım Sorumluluğu

İş Güvencesizliği Algısı

İş güvencesizliği araştırmaları 1980'li ve 1990'lı yıllarda yaygınlık kazanmıştır. Günümüz dünyasında bireylerin çalıştıkları işlerden ekonomik krizler, iş rekabeti, işyerinin kapanması veya başka bir işyeri ile birleşmesi gibi pek çok nedenden işlerini kaybetmelerine dair duydukları güvencesizlik iş güvencesizliği olarak tanımlanmaktadır (Yüce-Selvi ve Sümer, 2018:2; Seçer, 2011:41; Dede, 2017: 11). Ancak belirtilen tanım oldukça geniş bir perspektiften ele alındığından doğrudan bireylerin bu durumu nasıl algıladıkları önem kazanmış ve bireylerin iş güvencesizliği algısı çalışmaları yoğunluk kazanmıştır.

Burada nesnel ve nitel iş güvencesizliğinin açıklanması faydalı olacaktır. Niteliksel iş güvencesizliği çalışma koşullarında kötüleşme, kariyer olanaklarından yoksunluk ve ücret artışının azalması gibi istihdam ilişkisinde kaliteyi zayıflatan, algılanan tehditlerdir (Akt: Şimşek İlkım ve Derin, 2018: 241, Seçer, 2009). Nesnel iş güvencesizliği ise ekonomik göstergelere bakılarak ortaya konabilir. Ekonomik krizin varlığı ve işi kaybetmeye yönelik bir tehdidin varlığı nesnel iş güvencesizliğini açıklamak için kullanılmaktadır. Tanımlara bakıldığında iş güvencesizliği konusunda çoğunlukla bireye odaklanıldığı anlaşılmaktadır:

- Bireyin işini kaybedeceğine dair tehdit algısı ve bununla ilgili endişeleri, (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984:440).
- Tehdit altındaki iş durumunda, iş ile ilgili beklenen sürekliliğin oluşmasındaki kontrol eksikliği, (Hui ve Lee, 2000: 216).
- Devam edilmekte olan işin devamlılığı konusunda hissedilen potansiyel tehdit algısı, (Heaney, Israel ve House, 1994: 1432).
- Gelecekte bireyin işinin var olup olmayacağı konusunda duyduğu kaygı, (Rosenblatt ve Ruvio,1996:589).
- İş kaybı ile ilgili önemli ve istem dışı bir olay hakkında bireysel yaşantıya dayalı süreç, (Sverke, Hellgren ve Näswall, 2002:243).
- Bireyin iş kaybı ile ilgili tehdit algısını ve tehdit altındayken duyduğu endişeleri, (De Witte, 2005: 2).

İş güvencesizliği algısı her çalışan için söz konusu değildir (Sverke ve Hellgren, 2002:24). Bazı bireyler yarı-zamanlı çalışmalardan, esnek çalışma modellerinden oldukça memnun da olabilirler. Bu durum elbette çeşitli değişkenlerin ortaya çıkmasında etkili olmuştur. Bireylerin iş güvencesizliğini algılamaları çalışanın ruh sağlığı, iş ortamındaki değişimler, maaş beklentisinin karşılanamaması, işin sürekliliği gibi bireysel ve sosyal nedenlerle oldukça ilişkilidir (Soelton, Amelia ve Prasetyo, 2020:167-168). Ayrıca yapılan araştırmalarda, iş tatminsizliği, iş güvencesizliği ve ebeveynlik davranışı arasında ilişki bulunmuştur (Akt: Gaunt ve Benjamin, 2007: 342, Stewart ve Barling, 1996). Diğer taraftan bireylerin görev süresi, yaş ve mesleki statü gibi bazı demografik değişkenlerin yanı sıra iyimserlik, kontrol ve istihdam edilebilirlik gibi diğer faktörlerin, iş güvencesizliğini nasıl ele aldıkları veya iş bağımlılık derecelerindeki farklılıkların iş güvencesizliği ve sonuçları arasındaki ilişkileri etkileyip etkilemeyeceği gibi bireysel düzeydeki faktörler hakkında daha fazla bilgiye ihtiyaç olduğu bildirilmektedir (Akt: Richter, 2011:5, Cheng ve Chan, 2008).

Bakım sorumluluğunu işten ayrılma niyeti ile ilişkilendiren araştırmalarda, kreş hizmetleri işyerlerinde bulunduğu; işte devamsızlık ve işten ayrılma oranlarında azalma, çalışan verimliliğinde artış, günlük çalışma süresinde artış, doğum sonrası işe dönüş oranlarında artış, yeni çalışan yetiştirme maliyetlerinde tasarruf, kadınların üst düzey pozisyonlara yükselmesi ve şirket performansına katkı sağladığı saptanmıştır (Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği [TÜSİAD], 2019: 16-17). Benzer şekilde kreş hizmetlerinin sağlanmasının, kadınlarda iş güvencesizliği algısı üzerinde de etkileri olabileceği düşünülmektedir.

Ancak hem Türkiye'de hem de yurtdışında uygulanan doğum izni ve kreş hizmetleri gibi aile dostu politikaların çoğunlukla kadın çalışanlara yönelik olması, kadınların erkeklere kıyasla daha yüksek oranda iş-aile çatışması yaşadığı sonucunu desteklemektedir. Bu hizmetlerin yalnızca kadınlara yönelik olması, çocuk bakımı ve aile sorumluluklarının öncelikli olarak kadınlara ait olduğu varsayımının da altını çizmektedir (Apperson, Schmidt, Moore, ve Grunberg, 2002, s. 13).

Bakım Sorumluluğunun İş Güvencesizliği Algısına Etkisi

Birçok araştırmada iş güvencesizliğiyle erkeklerin daha fazla karşılaştığı belirtilse de bu durum sosyal politika açısından cinsiyet körü bir sonucu doğurmaktadır. Çalışan erkeklerin evin esas kazanç getireni olduğu ve aile bütünlüğünü koruduğu perspektifi bile kadınların durumunu göz ardı etmektedir (Gaunt ve Benjamin, 2007:343). De Witte (1999)'nin araştırmasında iş güvencesizliği erkekler arasında ruh sağlığı bozukluğu ile ilişkilendirilirken Rosenblatt ve meslektaşlarının (1999) gibi diğer araştırmalar, iş güvencesizliğinin esas olarak kadınlar arasındaki iş tutumları ile ilgili olduğunu bulmuştur (Richter, 2011:5). İş güvencesizliği algısı aileye her anlamda etki etmektedir. Çalışanın iş ile ilgili yaşadığı belirsizlik sadece kendisini değil ailenin diğer fertlerinin de stres yaşamasına neden olmakta ve bu

durum Belirsizlik Teorisi ile açıklanmaktadır. Ayrıca bu belirsizliğin yarattığı stres ve kaygının kişilerin eş ve ebeveyn olarak sorumluluklarının yerine getirilmesinde sorun yarattığı, iş güvencesizliği algısı ve bunun yarattığı stresin aile içindeki rollerin gerçekleştirilmesinde negatif etki ettiği saptanmıştır (Larson, Wilson ve Beley, 1994: 138-141). İş güvencesizliğinin, kadınlar arasında iş tatmininin azalması ve artan işten ayrılma niyeti gibi bilinen sonuçlardan daha fazlası ile ilişkili olduğu bulunmuştur (Richter, 2011: 77). Mauno ve Kinnunen 1995'te ve 1996'da yaptıkları bir yıllık araştırmada süreç içinde kadınlar için algılanan iş güvencesizliğinin, ebeveynliklerine olumsuz olarak yansıtıldığını saptamıştır (Mauno ve Kinnunen, 1999: 147).

Mauno ve Kinnunen, eşlerin ikisinin de çalıştığı durumda kadınların eşlerine göre daha fazla iş belirsizliği yaşadığını saptamıştır. Bu duruma neden olan etmenler, kadınların istihdam edilme biçimleri ve iş deneyimleri olarak bildirilmektedir (Mauno ve Kinnunen, 2002: 309). Araştırmalarda kadınların kişilerarası ilişkiler, çalışma koşulları, uygun çalışma saatleri gibi başlıkları daha fazla önemsedikleri aktarılmaktadır (Rosenblatt, Talmud ve Ruvio, 1999: 198). De Witte kadınların işgücü piyasasında kendilerine çok zor yer bulduklarını, bu sebeple sahip oldukları işi kaybetme ihtimallerinin yaşanan stresi artırdığını bildirmektedir (De Witte, 1999: 161).

Kadınların işgücü piyasası içinde yer bulmalarının zorluklarına bakıldığında, en başta çocuk veya yaşlıların bakım sorumluluğunun kadında olduğu ataerkil yapı akla gelmektedir. Zira kadınlar bakım sorumluluklarını almazlarsa piyasa içerisinde bir bakım krizi oluşabilir ve bu da istenmeyen bir durumdur (İlkkaracan, 2018). Bakım sorumluluğu kadınlarda olduğunda, piyasa bakım hizmeti sunacak hizmet arzını üretmek durumunda kalmayacaktır. Kadınların işgücüne katılımının yüksek olduğu durumlarda ücretli bakım modellerinin sosyal politikaya dâhil edilmesi bir maliyet oluşturacağından hem işverenler hem de hükümetler, kadınların ev içi bakım sorumluluklarını destekleyici ve böylece piyasadaki bakım hizmeti almayacakları bir düzenin oluşmasını sağlamaktadır. Ücretli bakım hizmetleri yalnızca çocuklar özelinde düşünülmemelidir. Örneğin Türkiye'de engellilere yönelik evde bakım hizmeti içinde en fazla bakım veren olarak bildirilenlerin kadınlar olduğu görülmektedir (Taşdelen ve Ateş, 2012: 25).

Çalışan kadınlar açısından ücretli çocuk bakım hizmetinin yaygınlaşması bakım sorumluluğunun azalmasında elbette tek başına yeterli olmamaktadır. Bu açıdan İlkkaracan çalışan erkeklere yönelik de izinlerin veya çalışma saati ve ücret düzenlemelerinin ebeveynlerin ev içindeki bakım sorumluluğunun da paylaşılmasına destek olacağını bildirmektedir (İlkkaracan, 2018: 50).

Bakım sorumluluğunun çalışan kadınlar açısından bir iş güvencesizliği yaratması durumunun ortadan kaldırılması için başka bir öneri de esnek çalışma modelinin tartışılmasıdır. Günümüz piyasa koşullarında esneklik gelir kaybı gibi ele alınıyor olsa da İlkkaracan (2018) esnekliğin bakım sorumluluğunun paylaşılmasını

ve çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması hususunda bir adım olarak görmektedir. Benzer şekilde, TBMM tarafından yayınlanan araştırma raporu da kadınların esnek çalışmaya yönlendirilmesinin hem kadınların istihdamda yer almasını hem de bakım sorumluluğunu yerine getirebileceğini aktarmaktadır (TBMM, 2013). Her iki kaynak benzer ifadeler içerirse de raporda esnek çalışmanın kadınlar için yaygınlaştırılmasına dair öneri, kadınların bakım sorumluluğunu erkeklerle ve ücretli bakım hizmeti ile paylaşmadan sürdürmesine yöneliktir. Esneklik uygulamaları, iş güvencesizliğinin ortaya çıkmasında bir etken olarak değerlendirilebilirken diğer taraftan çözüm olarak aktarılması da elbette üzerinde tartışılması gereken bir durumu oluşturmaktadır.

Kadın çalışanlar için esnek çalışma modelleri önerilerine karşı iş güvencesizliği tartışmaları incelendiğinde esnek çalışma modeli içerisinde bir güvence oluşturulması üzerinde durulmaktadır. Tilev (2018), güvenceli esneklik adı verilen bu kavramla; işverenlerin esneklik arayışı ile çalışanların güvence ihtiyacını karşılamaya yönelik sosyal tarafların uzlaştığı, karşılıklı destek ve dengeyi sağladığı bir sistemi tanımlamaktadır (Tilev, 2018: 124). Kuzgun (2012)'un güvenceli esneklik ile üzerinde durduğu nokta ise taraflar açısından denge sağlanmasıdır. İşveren yönünden piyasa koşullarının getirdiği esnekliğin sağlanması, diğer yandan özellikle geçici süreli istihdam edilen işçilerin işten çıkarılmasının önüne geçen uygulamaları içermektedir (Kuzgun, 2012:39).

Ancak özellikle Türkiye gibi ataerkil bir ülkede kadınların sosyal taraf olan sendikalara üyelik oranları erkeklere göre daha düşük olduğundan; güvenceli esneklik konusunda çalışanlar adına bunu talep edecek ve kadın çalışanların haklarını koruyacak yapının oluşması zor olarak görülmektedir (Pala Kocalar, 2013: s. 13). Dolayısıyla bakım sorumluluğu ile esnek çalışma modelleri önerilerini tartışacak zemin henüz oluşmamıştır.

Sonuç olarak, toplumsal cinsiyet eşitsizliği kadınların işgücü piyasasında yeterince konumlanmasını engellemekte ve çalışan kadınların işlerini sürdürmelerine mani olmaktadır. Toplumda haneye gelir getirmede birincil sorumluluğun erkeklerde olduğu varsayımı, iş güvencesizliği algısına önemli ölçüde katkıda bulunmaktadır. Bununla birlikte, kadınların ekonomik bağımsızlığı için çok önemli bir faktör olan potansiyel istihdam kaybı da bu algıda önemli bir rol oynamaktadır. Kadınlar iş güvencesizliği ile karşı karşıya kaldıklarında, bu durum yalnızca finansal istikrarlarını etkilemekle kalmamakta, aynı zamanda geleneksel toplumsal cinsiyet rollerini pekiştirerek ekonomik eşitsizlikleri sürdürmektedir. Bu nedenle, işyerinde toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin ele alınması, kadınların istihdamı güvence altına alıp sürdürebilmeleri, ekonomik bağımsızlıklarını elde edebilmeleri ve ekonomiye tam olarak katkıda bulunabilmeleri için elzemdir. Ayrımcılık karşıtı yasaların uygulanması, aile dostu işyeri politikalarının teşvik edilmesi ve toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin toplumsal normlara meydan okunması gibi kapsamlı tedbirler, bu yaygın sorunla mücadele etmek için gereklidir.

Yine çalışan kadınlarda kayıt dışılık oldukça yaygın olduğundan, işverenler tarafından tazminat veya herhangi bir ödeme yapılmadan işten çıkarmalar da kadınların sıklıkla karşılaştığı bir durumdur. Birçok çalışan kadın izin hakkı olmadığı için yevmiyeden kesilme gibi cezalandırmalarla karşılaşmaktadır. İş akdi olmadığından işverence yapılan uygulamalara sessiz kalmak durumunda olup işten çıkarma tehditleri ile sürekli mücadele etmek zorunda kalmaktadır.

Araştırma tekstil sektöründe çalışan kadınlarla yürütülmüş olup tekstil sektörü Türkiye’de istihdamın esneklediği bir sektör olması yönüyle farklılık taşımaktadır. Önemli bir ihracat alanı olması ve fabrikalaşmanın yanı sıra fason üretimin yoğun olarak görüldüğü bir sektördür. Bu çalışmada çalışan kadınların bakım sorumluluğu ve yaşadıkları iş güvencesizliği algısı tekstil sektörü içinde incelenmiştir.

Yöntem

Bu araştırma, İstanbul’un Zeytinburnu ilçesinde tekstil sektöründe çalışan 135 kadın ile yüz yüze anket uygulaması ile onam formu imzalatıldıktan sonra gerçekleştirilmiştir. Zeytinburnu ilçesi İstanbul içinde yoğun olarak tekstil sektörü ile ilişkilendirildiğinden seçilmiştir.

Araştırmanın amacı, ataerkil anlayış nedeniyle kadına atfedilen hane içi bakım sorumluluğunun, kadınların iş güvencesizliği algısına yaptığı etkiyi belirleyerek bu konu ile ilgili feminist yaklaşıma dayalı bir değerlendirme yapmaktır. Bu amaç doğrultusunda tekstil sektöründe fason üretimde çalışan kadınların sosyo-demografik özellikleri, hane kompozisyonu, çocuk ve diğer bakıma muhtaç kişilerin varlığı, eş desteği sağlanıp sağlanmadığı gibi konuların çalışma yaşamında kadınların işten çıkarılmaya ve iş güvencesizliği üzerine algıları ortaya konmaya çalışılmıştır. Çalışma grubunun belirlenmesinde rastgele örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmaya, 15-65 yaş aralığında tekstil sektöründe fason üretimde çalışan, en az bir çocuk sahibi kadınlar dâhil edilmiştir.

Türkiye’de de tekstil sektöründe fason üretim, küreselleşme ve kapitalizm etkisiyle yıllar içerisinde iyice yerleşmiştir (Koç, 2001). Fason üretim, sendikasızsız işçi çalıştırmanın yüksek olduğu, ücretlerin düşük ve yarı zamanlı işçiliğin yoğun olduğu bir üretim biçimidir (Kaya, 2018: 1506). İş güvencesizliği ve sayılan nedenler sıklıkla birlikte anıldığından araştırmaya katılan işletmelerin fason üretimde olmalarına önem verilmiştir.

Araştırmanın temel hipotezi “Bakım sorumluluğu olan tekstil işçisi kadınlarda iş güvencesizliği algısı yüksektir.” olarak belirlenmiştir. Daha sonra literatürde iş güvencesizliği ile olan temalardan yola çıkılarak “Bakım sorumluluğu olan ve sigortasız olarak çalışan tekstil işçisi kadınlarda iş güvencesizliği algısı yüksektir” hipotezi oluşturulmuştur. Bakım sorumluluğu üzerine ataerkil yapı ve toplumsal cinsiyet rollerinin yansımalarının saptanabilmesi için ise “Bakım

sorumluluğunu paylaşan tekstil işçisi kadınlarda iş güvencesizliği algısı düşüktür.” hipotezi kurulmuştur. Ayrıca bakım sorumluluğunu kurumsal destek olarak paylaşılması konusunda “Kreş hizmeti sağlanmadığında iş güvencesizliği algısı yüksektir.” hipotezi oluşturulmuştur.

Veri toplama aracı olarak araştırmacılar tarafından hazırlanan anket formu, üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde demografik bilgiler, hane kompozisyonu, hanede bakıma muhtaç olan kişiler, katılımcının bu kişilerle olan sosyo-ekonomik ve duygusal bağı ile destek mekanizmalarını anlamaya yönelik toplam 28 soru bulunmaktadır. İkinci bölümde katılımcının çalışma hayatına dair toplam 27 soru yer almaktadır. Üçüncü bölümde ise katılımcının çalıştığı kurumla ilgili yaşadığı iş güvencesizliği algısını belirlemek amacıyla İş Güvencesi Algısı Ölçeği’nden yararlanılmıştır. İş Güvencesi Algısı Ölçeği’nin Türkçe güvenilirlik ve geçerlik çalışması Geçdoğan Yılmaz (2020) tarafından gerçekleştirilmiş beşli Likert tipi bir ölçektir. Katılımcılar her maddeyi beşli derecelendirme (Hiç katılmıyorum, Katılmıyorum, Kararsızım, Katılıyorum, Kesinlikle Katılıyorum) üzerinden yanıtlamaktadır. Ölçekte altı soru bulunmaktadır. Ölçek puanlamasında ters soru yer almamaktadır.

Veri Toplama Süreci

Araştırma izni, İstanbul Esenyurt Üniversitesi Etik Kurulu’nun E-12483425-299-10041 numaralı ve 12.11.2021 tarihli toplantı onayıyla alınmıştır. Saha çalışması, 6 Mart 2023-25 Mayıs 2023 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Verilerin istatistiki analizi, yorumlanması ve raporlaştırılması 1 Haziran 2023-25 Eylül 2023 tarihleri arasında yapılmıştır.

Veriler araştırmacıların koordinasyon ve kontrolü altında, 2022-2023 Eğitim Öğretim yılında İstanbul Esenyurt Üniversitesi dördüncü sınıf öğrencilerinin³ desteği ile toplanmış ve Microsoft Excel Programı’na işlenmiştir. Toplanan veriler Excel olarak SPSS’e yüklenmiş ve daha sonrasında veri analizi sağlanmıştır.

Veri Toplama İşlenme Süreci

Veri toplandıktan sonra Microsoft Excel dosyasına günlük olarak işlenmiş, daha sonra Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) programı ile ilişki ve anlamlılık testleri uygulanmıştır.

Bulgular

Çalışma kapsamında elde edilen bulgular; tekstil sektöründe çalışan kadınların sosyo-demografik özellikleriyle yaş ve hane kompozisyonu, çocuk bakım sorumluluğunun hane içindeki dağılımı, eşin çocuk bakımı ve hanedeki diğer

³ Verilerin toplanmasında İrem Hilal Yılmaz ve Selma Dinçer destek olmuştur.

sorumluluklara katkısı ve iş güvencesizliği algısı ile ilgili bulguların yanı sıra ilişki testleri olarak sınıflandırılmıştır.

Tablo-1: Katılımcılara İlişkin Sosyo-demografik Bulgular

	Sayı	Yüzde
Bölgelere Göre Katılımcıların Doğum Yeri		
Marmara Bölgesi	43	31,9
Ege Bölgesi	3	2,2
Akdeniz Bölgesi	4	3,0
İç Anadolu Bölgesi	14	10,4
Karadeniz Bölgesi	29	21,5
Doğu Anadolu Bölgesi	23	17,0
Güneydoğu Anadolu Bölgesi	19	14,1
Yaşamının Büyük Kısmının Geçtiği Yer		
İl ve İl Merkezi	107	79,3
İlçe	12	8,9
Köy	16	11,9
En Son Mezun Olduğu Okul		
Okur-yazar değil	3	2,2
Okur-yazar	6	4,4
İlkokul	57	42,2
Ortaokul	54	40,0
Lise	11	8,1
Ön Lisans	4	3,0
Sigorta Durumu		
Aktif Sigortalı	128	94,8
Sigortasız	6	4,4
Kısmi Sigortalı	1	0,8

Tablo 1’de katılımcıların demografik özellikleri yer almaktadır. Buna göre katılımcıların % 31,9’unun Marmara, % 21,5’inin Karadeniz, %17,0 sinin Doğu Anadolu, %14,1’inin Güney Doğu Anadolu, %10,4’ünün İç Anadolu, %3,0’ünün Akdeniz ve %2,2’sinin Ege Bölgesi’nde doğduğu görülmektedir. Katılımcıların %79,3’ünün yaşamının büyük bölümü il ve il merkezinde geçerken, %11,9’u köy, %8,9’u ise ilçede geçmiştir. Katılımcıların %42,2’si İlkokul, %40,0’i Ortaokul, %8,1’i Lise ve %3,0’ü Ön Lisans mezunudur. Okur-yazar olan katılımcıların oranı %4,4, okuyazar olmayanlar katılımcıların oranı ise %2,2’dir. Araştırmaya katılanların %94,8’inin aktif sigortalı olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo-2: Katılımcıların Yaş ve Hane Kompozisyonu

	Sayı	Yüzde
Katılımcıların Yaş Dağılımı		
20-29	8	5,9
30-39	57	42,2
40-49	56	41,5
50-59	13	9,6
60-69	1	0,7
Hanedeki Toplam Çocuk Sayısı		
1 Çocuk	51	37,8
2 Çocuk	53	39,3
3 Çocuk	23	17,0
4 Çocuk	6	4,4
5 Çocuk	2	1,5
Hanede Yaşayan Kişiler		
Eş ve Çocuklar	125	92,6
Eş, Çocuklar ve Kayınvalide	6	4,4
Eş, Çocuklar ve Kayınpeder	1	0,7
Eş, Çocuklar, Kayınvalide ve Kayınpeder	1	0,7
Eş, Çocuklar, Anne ve Kardeş	2	1,5

Tablo 2'ye göre katılımcıların %5,9'unun 20-29 yaş, %42,2'sinin 30-39 yaş, %41,5'inin 40-49 yaş, %9,6'sının 50-59 ve %0,7'sinin 60-69 yaş aralığında olduğu saptanmıştır.

Hanelerin %92,6'sı anne, baba ve çocuktan oluşan çekirdek aile, %7,4'ü ise anne, baba, çocuk ve kayınvalide, kayınpeder veya kardeşten oluşan geniş aile özelliği taşımaktadır. Hanedeki toplam çocuk sayısına bakıldığında, %37,8'inde bir çocuk, %39,3 ünde iki çocuk, %17,0 sinde 3 çocuk, %4,4'ünde 4 çocuk ve %1,5'inde 5 çocuk olduğu görülmektedir.

Tablo-3: Çalışma Yaşamının Çocuk Bakımı Üzerindeki Etkileri

	Sayı	Yüzde
Şu An Çalıştığı İşten Başka Bir İşte Çalıştı mı?		
Evet	64	47,4
Hayır	71	52,6
Önceki İşinden Ayrılma Nedeni		
Maaş	17	12,6
Taşınma	15	11,1
Evlilik	6	4,4
Hamilelik	4	3,0
Çocuk Bakımı	10	7,4
Diğer	12	8,9
Kazancının Hane Bütçesine Katkı Sağladığını Düşünüyor mu?		
Evet	131	97,0
Hayır	0	0
Kısmen	4	3,0

Tablo 3'te görüleceği gibi, katılımcıların %47,4'ü şu an çalıştığı işten başka bir işte çalıştığını belirtmiştir. Önceki işten ayrılma nedenleri arasında en yüksek iki nedenden birincisi %12,6 ile maaş, ikincisi %11,1 ile taşınmadır. Hamilelik ve ardından gelen çocuk bakımı birbirini takip eden süreçler olduğu düşünüldüğünde, ikisi birlikte %10,4'lük oranda önceki işten ayrılma nedenidir. Önceki işten ayrılma nedenleri arasında anlaşmazlık, rahatsızlık, ailevi sorunlar gibi çeşitli nedenler Diğer kategorisi altında %8,9 oranındadır.

Bunun dışında %4,4'lük oranda evlilik nedeniyle önceki işten ayrıldığını belirten 6 katılımcı olmuştur. Evlilik nedeniyle işten ayrılma, ataerkil toplumlarda sadece kadına özgü bir durumdur. Bu nedenle evliliği takiben evin ve dolayısıyla eşin bakım sorumluluğu, ardından hamilelik süreci ve çocukların bakım sorumluluğu beraber değerlendirildiğinde, sadece toplumsal cinsiyet ile uyumlu bir beklenti dolayısıyla %14,8 gibi bir oranda kadınlar çalışma hayatına ara vermek zorunda kalmaktadır. Tüm katılımcılar, kazançlarının hane bütçesine tamamen (%97,0) ya da kısmen (3,0) katkı sağladığını düşünmektedir. Bu nedenle şu an çalıştıkları iş yerinden ayrılmaları söz konusu olsa bile, yeni iş arayışlarının olacağı söylenebilir. Ancak kadınların bakım sorumlulukları sosyal politika eliyle düzenlenmeden kadınların iş hayatlarının devam etmesi zorlayıcı görünmektedir.

Tablo-4: Çalışma Yaşamı ve Çocuk Bakım Sorumluluğu

	Sayı	Yüzde
Çocukların Bakım Sorumluluğunu Üstlenen Kişi/Kişiler		
Bende	115	85,2
Babasında	1	0,7
Ben ve Babasında	3	2,2
Bende ve Halasında, Bende ve Teyzesinde	3	2,2
Bende ve Anneanesi/Babaanesi/Dedesinde	5	3,7
Anneanne/Babaanne/Dedesinde	2	1,5
Ben ve Kendilerinde	4	3,0
Kendilerinde	2	1,5
İş Yerinde Kreş Hizmeti Almak İster mi?		
Evet	76	56,3
Hayır	59	43,7
Çocuk dışında bakmakla yükümlü olduğu başka bir kişi var mı?		
Evet	11	8,1
Hayır	124	91,9

Literatüre uygun olarak bu araştırma özelinde de ataerkil toplumlarda çocuk bakımında birincil sorumluluğun anneye yüklendiği görülmektedir. Tablo 4'te hanede çocukların bakım sorumluluğu %85,2 gibi büyük oranda tek başına katılımcılardadır. Bakım sorumluluğunu tek başına üstlenen baba sadece bir kişi iken (%0,7), %2,2 oranında anne-baba arasında ve yine %2,2 oranında anneye teyze veya anneye hala arasında paylaşıldığı görülmektedir. Geniş ailenin giderek azalması, rakamsal olarak çocukların bakım sorumluluğuna da yansımaktadır. Bakım sorumluluğunu anneanne, babaanne, dede gibi büyük ebeveynlerle paylaşan katılımcıların oranı %3,7 iken, %1,5 oranında sadece anneanne, babaanne ve dedenin sorumlu olduğu görülmektedir. Diğer taraftan büyük yaşta çocuğu olan katılımcılar, bakım sorumluluğunu %3,0 oranında çocuklarıyla paylaşırken, 2 hanede çocuklar kendi sorumluluklarını almışlardır (%1,5).

Katılımcıların tamamı çalıştıkları iş yerinde kreş hizmeti sağlanmadığını, eğer sağlanacak olsa %56,3 oranında iş yerinden kreş hizmeti almak istediğini belirtmiştir. Kreş hizmeti almak istemediğini belirten katılımcıların oranı %43,7'dir. Kreş hizmeti istemeyen katılımcıların çocuklarının yaşları incelendiğinde ortalama yaşın 6,9 olduğu dolayısıyla bu çocukların okul çağı çocuğu olması nedeniyle annelerin kreş hizmetine ihtiyaç duymadığı saptanmıştır.

Hanelerin %91,9'unda çocuk dışında bakmakla yükümlü olunan başka bir kişi bulunmamaktadır. Bu durum, kentleşmeyle birlikte geniş aileden çekirdek aileye geçişin hızlanması ve evde yaşlı ve bakıma muhtaç aile büyüklerinin azalması konusunu destekler durumdadır.

Tablo-5: Çocuk Bakımı ve Zaman Sorunu

	Sayı	Yüzde
Çocuklarına Yeterli Zaman Ayırdığını Düşünüyor mu?		
Evet ayırabiliyorum	63	46,7
Hayır, yeterli vaktim olmuyor	31	23,0
Sadece günlük ihtiyaçlarını karşılayabiliyorum	38	28,1
Diğer	3	2,2
İş yüzünden çocuğuna bakım veremediği oldu mu?		
Evet	31	23,0
Hayır	18	13,3
Kısmen/Bazen	86	63,7
Çocuğu hastalandığında bakımını kim karşılar?		
Ben	48	35,6
Ben ve Babası	63	46,7
Kendileri	5	3,7
Ben ve Kendileri	7	5,2
Ben, Babası, Kendisi	7	5,2
Ben, Babası, Anneanesi veya Babaanesi	3	2,2
Ben ve Babaanesi	1	0,7
Babası ve Kendisi	1	0,7
Çalışıyor olması çocuğunun sosyal gelişimini etkiledi mi?		
Bir değişiklik olmadı	101	74,8
Olumsuz Yönde Etkiledi	24	17,8
Olumlu Yönde Etkiledi	3	2,2
Sosyal Aktivitelerine Zaman Ayıramadım	6	4,5
Okul Süreçlerinde Yanında Olamadım	1	0,7
Çocukları okula gidiyor mu?		
Evet	117	86,7
Hayır	18	13,3
Ödevlerine yardımcı olabiliyor mu?		
Evet	10	8,6
Hayır	50	42,7
Kısmen	57	48,7

Tablo 5'te katılımcıların %46,7'si çocuklarına yeterli zaman ayırdığını, %23,0'ü yeterince zaman ayıramadığını, %28,1'i sadece günlük ihtiyaçları karşılayabildiğini, %2,2'si de farklı bakım stratejileri uyguladığını belirtmiştir.

Çocuklarına yeterli zaman ayırdığını belirten katılımcıların ortalama çocuk sayısı 1,6 iken, sadece günlük ihtiyaçlarını karşılayabilen katılımcıların ortalama çocuk sayısı 1,9, zaman ayıramadığını söyleyen katılımcıların ortalama çocuk sayısı ise 2,4'tür. Dolayısıyla 2 veya daha üzeri çocuğa sahip olan katılımcılar, daha az çocuğa sahip olan katılımcılara nazaran bakım sorumluluğunu karşılamakta daha fazla zorlanmaktadır.

Katılımcıların yaklaşık ¼'ü iş yaşamı yüzünden çocuğuna bakım veremediği durumların olduğunu belirtmektedir (%23,0). %63,7 gibi büyük bir oranda katılımcı iş nedeniyle bazen çocuklarına bakım veremediklerini, sadece %13,3'ü iş yaşamının çocukların bakım sorumluluğunu etkilemediğini belirtmiştir. Bu iki veri birlikte değerlendirildiğinde, katılımcıların mesai dışı zamanlarda örneğin hafta sonlarında çocuklarına zaman ayırmaya çalıştıkları, ancak çalışma saatlerinin bakım zamanını olumsuz etkilediği söylenebilir.

Çocuklar hastalandığında bakımı %35,6 gibi büyük oranda tek başına katılımcılardadır. Bakımın %46,7 oranında anne-baba arasında paylaşıldığı görülmekteyken, bu sorumluluğunu tek başına üstlenen baba bulunmamaktadır. Sadece bir katılımcı, hastalık durumunda yaşı büyük olan çocuğu ile eşinin bakım sorumluluğunu beraber paylaştıklarını belirtmiştir (%0,7). Ancak Tablo-4'te Çocukların Bakım Sorumluluğunu Üstlenen Kişi verileriyle karşılaştırıldığında, hastalandığında bakım sorumluluğunun anne-baba arasında yarı yarıya paylaşıldığı ve diğer akrabaların bu sorumluluktaki oranlarının azaldığı görülmektedir. Diğer taraftan büyük yaşta çocuğu olan katılımcılar, hastalık durumunda bakım sorumluluğunu %5,2 oranında çocuklarıyla paylaşıırken, 5 hanede çocuklar kendi sorumluluklarını almışlardır (%3,7). Çocukların sorumluluğunu annanne veya babaanne gibi büyük ebeveynlerle paylaşanların oranı %2,9'dur.

Katılımcılar %74,8 oranında çalışma hayatında olması nedeniyle çocukların sosyal gelişiminde bir değişiklik olmadığını düşünmektedir. Bu durumun çocukların yaşına, hanede çocukların sosyal gelişimine destek veren diğer ebeveyn, akraba ve özellikle okul eğitiminin sosyal gelişime katkı verdiği düşünüldüğünde yüksek olduğu söylenebilir. %17,8'i çocukların sosyal gelişiminin olumsuz yönde, %2,2'si ise olumlu yönde etkilendiğini belirtmiştir. Yedi katılımcı (%5,2) çocuklarının sosyal aktivitelerine ya da okul süreçlerine yeterince zaman ayıramadığını belirtmiştir.

Çocuklarının okul ödevlerine yardım edemediğini belirten katılımcılar ile (%42,7), kısmen yardım edebildiğini belirten katılımcıların (%48,7) oranı birbirine yakındır. 10 katılımcı (%8,6) çocuklarının ödevlerine destek verdiğini beyan etmiştir. Çocuğun yaşı, eğitimin hangi safhasında olduğu ve hanede ödev desteği veren başka kişilerin varlığı bu duruma etki edebilmektedir. Ancak veriler yine de annenin, çocuğun tüm ihtiyaçlarına aktif olarak destek veremediğinin bir kanıtıdır.

Tablo-6: Bakım Sorumluluğunun Paylaşımı

	Sayı	Yüzde
Eşi hanenin sorumluluklarını paylaşır mı?		
Evet	22	16,3
Hayır	42	31,1
Kısmen	71	52,6
Eşi bakmakla yükümlü olduğu kişilerin sorumluluğunu paylaşır mı?		
Evet	84	62,2
Hayır	29	21,5
Kısmen	22	16,3
Ev işlerine yeterince vakit ayırdığını düşünüyor mu?		
Evet	46	34,1
Hayır	17	12,6
Kısmen	72	53,3
Mesai dışında kendisine zaman ayırabiliyor mu?		
Evet	25	18,5
Hayır	23	17,0
Kısmen	87	64,5

Katılımcıların %31,1'inin eşleri, hanenin sorumluluklarını paylaşmamaktadır. Hane sorumluluğunu paylaşan eşlerin oranı %16,3 iken, kısmen paylaşanların oranı %52,6'dır. Şehirleşme ve hanelerin küçülmesi bakım sorumluluğunu kadın üzerinden tanımlamada önemli bir değişiklik yaratmıştır. Geniş ailelerde genç kadınlar çalışırken hanede varsa yaşlı kadınlar çocukların bakımını üstlenmekte idi. Ancak çekirdek aile yapılanmalarında çocuk bakım sorumluluğunun paylaşılması zorunluluğu doğmuştur. Yine de bakım sorumluluğu düşünüldüğünde, katılımcıların bakmakla yükümlü olduğu kişilerin sorumluluğunun %21,5 oranında eşler tarafından paylaşılmadığı görülmektedir. Hanedeki sorumluluk paylaşımına benzer oranda eşlerin katılımcının bakmakla yükümlü olduğu kişilerin sorumluluğunu %62,2 oranında tamamen, %16,3 oranında kısmen paylaşmaktadır. Hanenin bakım sorumluluğunu büyük oranda üstlenen katılımcılara, eşleri tarafından kısmen ya da hiç destek verilmemesi kadının üstündeki yükün ne kadar orantısız olduğunu göstermektedir. Ancak bakım sorumluluğuna verilen destek, Tablo-5'de de görüleceği gibi, babaların çocukları hastalandığında bakımı konusunda sorumluluğu paylaştığını göstermektedir.

Katılımcıların toplamda %87,4'ü ev işlerine yeterince ya da kısmen zaman ayırdığını düşünürken, %12,6'sı yeterince zaman ayıramadığını belirtmiştir. Hem iş yaşamı hem de hane içindeki sorumluluklarını bir arada yürütmeye çalışan katılımcıların %17,0'si mesai dışında kendisine zaman ayıramadığını, %18,5'i

ayırabildiğini, %64,5'i de kısmen ayırabildiğini beyan etmiştir.

Bulgular bölümünün bu kısmında İş Güvencesi Algısı Ölçeği incelenecektir. Ölçek ortalama puanı 21 olarak saptanmıştır. Çalışma özelinde algılanan iş güvencesizliğinin düşük olduğu anlaşılmaktadır. Araştırmaya katılan ve %4 oranında sigortasız olarak çalıştığını belirten katılımcıların ortalama ölçek puanından daha yüksek ölçek puanı olduğu görülmüştür

Tablo-7 İş Güvencesi Algısı Ölçeği

	Hiç Katılmıyorum	%	Katılmıyorum	%	Kararsızım	%	Katılıyorum	%	Kesinlikle Katılıyorum	%
Yeterli iş güvencesine sahibim	1	0,7	6	4,4	15	11	107	79	6	4,4
Keyfi olarak işten çıkarılmam söz konusu		0	9	6,7	16	12	100	74	10	7,4
İşten çıkarılma korkusu yaşamıyorum	2	1,5	21	16	20	15	84	62	8	5,9
Bu örgütte ömür boyu iş garantimin olduğunu düşünüyorum	6	4,4	50	37	45	33	30	22	4	3
Kanunda belirtilen haller dışında işime son		0	9	6,7	22	16	95	70	9	6,7
Sahip olduğum hak ve yükümlülükler uygun çalıştığımda işten atılmam		0	1	0,7	19	14	107	79	8	5,9

	Hiç Katılmıyorum	%	Katılmıyorum	%	Kararsızım	%	Katılıyorum
Yeterli iş güvencesine sahibim	1	0,74	6	4,44	15	11,1	107
Keyfi olarak işten çıkarılmam söz konusu olmaz		0	9	6,67	16	11,9	100
İşten çıkarılma korkusu yaşamıyorum	2	1,48	21	15,6	20	14,8	84

Bu örgütte ömür boyu iş garantimin olduğunu düşünüyorum	6	4,44	50	37	45	33,3	30
Kanunda belirtilen haller dışında işime son verilmez		0	9	6,67	22	16,3	95
Sahip olduğum hak ve yükümlülüklere uygun çalıştığımda işten atılmam		0	1	0,74	19	14,1	107

Çalışmada İş Güvencesi Algısı Ölçeği yanı sıra destekleyici sorular da sorulmuştur. Araştırmaya katılanların %19,1'inin 10 yıl ve daha uzun süredir, yarısından fazlasının ise 5 yıldan az süredir çalışma hayatında olduğu bilgisi edinilmiştir. 10 yıl ve daha uzun süredir çalışanların neredeyse tamamı aynı iş yerinde çalıştığını bildirmiştir. Diğer yandan çalışma hayatında 5 yıl ve daha az bulunan katılımcıların %7'si başka işlerde çalıştıktan sonra mevcut işlerinde çalışmıştır. Ölçek özelinde bakıldığında güvencesizlik algısının düşük olmasının kadınların aynı iş yerinde uzun süredir çalışmasıyla açıklanabilir.

İzin alabilmek çalışma hakları bakımından oldukça önemlidir. Araştırmaya katılan kadınlar arasında %87,4 rahatlıkla izin alabildiğini söylerken %8,9'u bazen izin alabildiğini, %3'ü hiç izin alamadığını, %0,2'si ise çok nadir izin alabildiğini bildirmektedir. Bazen izin alabilen ve rahatlıkla izin alabilen katılımcılar incelendiğinde %1,8'inin izne bağlı uyarı aldığı olmuştur. Uyarıların tümü sözlü olarak yapılmıştır. Katılımcıların izin alabilmeleri ile ölçek puanlarının arasındaki ilişki incelendiğinde; iş güvencesizliğinin düşük olarak algılanması ile izin alabilmek arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

Araştırma sırasında bir başka soru da katılımcının kendisinin işyeri için vazgeçilmez eleman olduğunu düşünüp düşünmediğine dairdir. Araştırmaya katılanların %73,3'ü kendisini işyeri için vazgeçilmez bir eleman olarak görmemektedir. Araştırmaya katılanların yarısından fazlasının 5 yıldan az süredir çalışma yaşamında olması sonucu ile benzerlik göstermesi bakımından önemlidir. Burada anlamlı bir farklılık olduğunu gösteren bir sonuç olarak karşımıza çıkmaktadır. Ölçek puanları incelendiğinde algılanan iş güvencesizliği düşük görünse de katılımcıların yarısından fazlasının iş hayatına yeni başlamış olmaları nedeniyle kendilerini vazgeçilmez eleman olarak görmemeleri söz konusudur.

Araştırmaya katılanların %93'ü iş koşullarından memnun olduğunu bildirmiştir. Bu sonuç da sigortalılık durumuna dair verilen cevaplarla benzer olarak saptanmıştır. İş koşullarından memnun olmadığını belirten katılımcılar tarafından en çok bildirilen sorun uzun mesai saatleri, ikinci en çok bildirilen sorun işyerinin bodrum katta olmasına bağlı olarak ışık almaması ve havasız olmasıdır. Tekstil sektöründe çalışma mekânlarının özellikle fason üretim yapan firmalarda bodrum kat seçilmesi sahada sıklıkla karşılaşılan bir durumdur.

Araştırmanın hipotezlerini test etmek amacıyla yapılan anlamlılık testlerinde bakım sorumluluğunun yalnızca kendinde olduğunu söyleyen kadınların ölçekten aldığı puan arasında pozitif yönlü ilişki saptanmıştır. Bakım sorumluluğu yalnızca kendinde olan kadınların iş güvencesi algısı yükselmektedir.

Bakım sorumluluğu ile ilgili bir başka ilişki testinde ise çocuğuna düzenli bakım verilir vermediği üzerinde durulmuştur. Katılımcı kadınların cevapları ile ölçekten aldıkları puanlar arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu saptanmıştır. Bakım vermek için yeterli vakit ayırabilen kadınların ölçekten aldıkları puanlar yükselmektedir.

İşten duyulan memnuniyet ve ölçek puanlarına dair ilişki testine bakıldığında memnun olmamak ile iş güvencesizliği puanları arasında pozitif yönlü ilişki olduğu saptanmıştır.

Tablo-8 İşten Duyulan Memnuniyet ve İş Güvencesizliği Algısı İlişkisi

Memnun olma durumu Ölçek Puan Ortalaması	
Evet	21,6
Hayır	22,3
t;p	0,060

Her ne kadar sigorta giderlerini kimin ödediğine dair araştırma sorusu yer almasa da mevcut durumda sigortalı olma ve iş güvencesizliği algısı arasında negatif yönlü düşük düzeyde bir ilişki saptanmıştır. Ancak araştırmaya katılanların çoğunluğu sigortalı olarak çalıştığından sigortalı olmak iş güvencesizliği algısı üzerinde anlamlı bir sonuç vermemiştir.

İş yerinde vazgeçilmez bir eleman olma ile ölçek puanlarına dair ilişki testine bakıldığında iş yerinde kendini vazgeçilmez bir eleman olarak görmemek ile ölçek puanları arasında negatif yönlü düşük düzey bir ilişki vardır. İş yerinde kendisini vazgeçilmez bir eleman olarak görmeyen kadınların iş güvencesizliği algısının da düşük olduğu anlaşılmıştır.

İş değişikliği yapma ile ölçek puanları arasındaki ilişki incelendiğinde kadınların iş değişikliği yapmasının iş güvencesizliği algısı ile pozitif yönlü yüksek düzeyde bir ilişki saptanmıştır. Kadınlar iş değiştirdikçe ölçekten aldıkları puan yükselmektedir.

Araştırma katılımcılarının hiçbiri kreş hizmetinden faydalanmamaktadır. Ancak talep edildiği bildirilmektedir. Kreş hizmeti talebi olması ile iş güvencesizliği arasında ilişki testi yapılmış ve ancak ilişki saptanamamıştır.

Tartışma ve Sonuç

İş güvencesizliği algısı fiziksel, ruhsal ve ekonomik sonuçlar doğurmaktadır. Çeşitli araştırmalar iş güvencesizliği algısının, bireylerin kaynaklarını tükettiğini ve başa çıkma yeteneklerinin kaldıracabileceğinden fazlasını talep ettiğini ve bu durumun da bireylerin refahını, davranışlarını ve tutumlarını olumsuz yönde etkilediğini ileri sürmektedir (Richter, 2011: 21). Diğer taraftan iş tutumları ve davranışlarının da iş güvencesizliğini olumsuz etkilediği görülmektedir. Örneğin, iş güvencesizliği, kuruluşlara duyulan güvenin azalması, örgütsel sadakat ve algılanan örgütsel destekte azalma ile ilişkilendirilmiş; örgütsel bağlılığı, değişime karşı direnci ve işten ayrılma niyetini de etkilemiştir (Akt: Rosenblatt, Talmud ve Ruvio, 1999: 198).

İş güvencesizliği algısı konusunda gerçekleştirilen çalışmaların büyük çoğunluğunun iş tatmini, yaşam doyumu gibi çalışma yaşamı odaklı olduğu görülmektedir. Ülkemizde bakım sorumluluğu çerçevesinde, özellikle aile refahı alanında daha fazla araştırmaya ihtiyaç bulunmaktadır. Son zamanlarda Batı'da gerçekleştirilen araştırmalarda, iş güvencesizliği ile aile refahı arasındaki ilişkiler incelenmeye başlamış ve iş güvencesizliğinin aile refahına da sıçradığına dair kanıtlar bulunmuştur (Mauno ve Kinnunen, 1999: 150).

Çalışmak, ülkemizdeki sosyal politikanın baş aktörüdür. Ancak çalışma yaşamına dair yetersiz bilginin, iş güvencesizliği algısını da etkilemekte olduğu anlaşılmaktadır. Çalışma hakları konusunda kadınların bilgilendirilmeleri, bakım sorumluluğuna karşı işverenlerden hakların talep edilmesinin de yolunu açacaktır. Ancak bu araştırma göstermektedir ki kadınlar iş kaybetme korkusunu yaşamakta fakat haklarını bilmediklerinden, işverenden bakım sorumluluğuna dair talepte bulunmamaktadır. Araştırmaya katılan kadınların sigortalılık oranları yüksek olarak saptansa da sigorta primlerinin işveren tarafından mı yoksa kişilerin kendileri tarafından mı ödendiği bilinmemektedir. Araştırmanın sonuçları göz önünde bulundurulduğunda kadınların iş güvencesizliği çözümünü yalnızca sigortalı olmak ile birlikte gördükleri anlaşılmaktadır. Bu nedenle kadınların çalışma hakları konusunda farkındalıklarının geliştirilmesi için gerekli önlemler alınmalıdır.

Kadınların çalışma yaşamına katılımını desteklemek amacıyla mesleki eğitime erişimlerini kolaylaştırmak ve bu konuda sosyal yardımlarla desteklenerek sürecin yönetilmesini sağlamak önemli bir sosyal politika uygulaması olacaktır. Bu sosyal politikalar belirlenirken ailelerin küçüldüğü, kentleşmenin yoğun olarak yaşandığı günümüz koşullarında yoksulluk ile ilgili olarak verilen sosyal yardımların yetersiz kaldığı, ülkemizde çalışma odaklı bir sosyal politika düzeni bulunduğu göz önünde bulundurulmalıdır.

Bu araştırma özelinde, kadınların eğitim seviyesinin düşük olduğu saptanmıştır. Araştırmanın yapıldığı Zeytinburnu bölgesinin yoğun tekstil sektörü etkisinde olduğu bilindiğinden bu sektörde istihdam edilmenin eğitim seviyesi ile ilişkisi olduğu düşünülmektedir. Literatürde kadınların eğitime erişmelerinin önünde pek çok engel bulunduğu, genellikle güvencesiz işlere yöneldiği bildirilmektedir (T.C. Kalkınma Bakanlığı, 2018; TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, 2013; Seven ve Engin, 2007). Bu çalışmada da benzer bir sonuca ulaşılmış olup kadınların eğitime erişimleri sınırlı olduğundan, güvencesizliğe dair bilgiye erişimleri de sınırlı olacağı anlaşılmaktadır.

Diğer yandan kadınların toplumsal cinsiyet rolleri üzerinden cinsiyetçi iş bölümü nedeniyle genellikle bakım emeği çerçevesinde yer alan işlerde istihdam edilmesine neden olan bir sistemin içerisinde esnekleşmenin tartışıldığı bir sosyal politika gündemi mevcuttur. Tekstil sektörü yaygınlık ve fason üretim biçimleri nedeniyle cinsiyetçi iş bölümünü destekleyici bir yapıdadır. Fason üretimde yarı zamanlı çalışma koşulları bir fırsat olarak değerlendirildiğinde, kadınların daha tercih edilebilir olduğu anlaşılmaktadır.

Araştırmaya katılan kadınların neredeyse tamamı ulaşılabilir bir sorun yaşamadığını bildirmektedir. Zira iş-yaşam dengesi ve bakım sorumluluğu ile alakalı olarak evlerine yakın iş yerlerini tercih etmek zorunda kalmaktadırlar. Kadınların fason üretime yönelmelerinin temeli de bu şekilde ele alındığında kadınların istihdam edildiği işler de sınırlandırılmaktadır.

Hane dışında gelir getiren bir işte çalışan kadınların bu sınırlandırılmış durum içerisinde, sahip oldukları işlerini kaybetmeleri halinde iş gücü piyasasında yeni bir yer edinmeleri oldukça zor olacaktır. Bu sebeple çalışan kadınların işlerini kaybetmeye yönelik korkularının olması oldukça olasıdır. Bu çalışmada ise işyerlerinin kadınların evlerine yakın olmasının yanı sıra akrabalık ilişkileri bağlamı içerisinde değerlendirildiğinde algılanan güvencesizliğinin düşük olarak saptanması, çalışma yaşamı ile bireysel düzeydeki faktörler gibi kişisel bazı değişkenlerin açıklanması ihtiyacını göstermektedir.

Özellikle ücretlerin erkeklere daha yüksek olarak ödendiği bilinmektedir. Ataerkil yapıyı da destekleyici olan bu ön kabul, toplumsal cinsiyet eşitsizliği açısından uçurumu derinleştiren bir durum teşkil etmektedir. Diğer taraftan çalışma motivasyonu olan kadınların istihdam edilme sürecinde dahi bakım sorumluluğu engel olarak durmaktadır. Pek çok işveren istihdamda erkeklerin tercih edilmesinde erkeklerin daha az izin kullanacağı ve uzun süreler işyerinde çalışabileceği önyargısı taşımaktadır çünkü erkek çalışanların bakım sorumluluğunu paylaşması gibi bir ihtimalin olmadığı düşünülmektedir. Araştırmaya katılan kadınların fason üretimde çalışmaları, konum olarak evlerine yakın işyerlerini tercih etmeleri gibi nedenler düşünüldüğünde toplumsal cinsiyet rolleri ile bağlantılı olduğu noktalarda iş güvencesizliği algısı konumlanmaktadır. Kadınların bu tarz işyerlerine yönelmeleri ve bu iş biçimlerini tercih etmelerinin temelinde de toplumsal cinsiyet rolleri yer

almaktadır. Özellikle bakıma vakit ayırdığını bildiren kadınlarda iş güvencesizliğini daha yüksek olması bu sonucu destekler niteliktedir. En başta kadınların istihdamı konusunda ortaya çıkan problemlerden başlanarak, bakım sorumluluğunun kurumlarla paylaşılmasına varan geniş çaplı olarak sosyal politika üretilmesi gerekmektedir.

Bu araştırmada kadınların evlilik, hamilelik, çocuk bakımı, taşınma ve maaş gibi sebeplerden iş değiştirdiği saptanmıştır. Mauno ve Kinnunen (1999)'in de dikkat çektiği üzere toplumsal cinsiyete dayalı iş güvencesizliği algısının kadınlarda, evlilik ve çocuk bakımı sebebiyle işten ayrılma düşüncelerinin olduğu ön kabulüne dayalı olan bulgular, ataerkil yapının kadınların çalışma hayatına dâhil olmasına engel teşkil ettiği ve işgücü piyasalarında kadınların olumsuz etkilenmelerine neden olduğu düşünülmektedir. Ancak burada sigortalılık durumu öne çıkmakta olup, araştırmada bu soru yer almadığından ilerleyen çalışmalarda eklenmesi gerekliliği anlaşılmıştır.

Çocuklarının hastalanması halinde izin alabilmek bile bir sorun olarak araştırma sonucunda görülmüştür. Çocukların bağışıklık sistemleri yeterince gelişmediğinden, çocukluk döneminde daha sık maruz kalınan hastalıklar artarken, çalışma yaşamında yer alan kadına verilen destek azalmakta, destek mekanizmasından baba çıkarken, kayınvalide, teyze veya hala gibi kadın akrabalar eklenmektedir. Bu durum, ülkemizde bakım sorumluluğunun halen ağırlıklı olarak kadınlara yüklendiğinin bu araştırma özelinde bir göstergesidir. Babadan önce ailedeki diğer kadınlar çocuğa bakım verme için öne çıktığını görmekteyiz.

Araştırmaya katılan katılımcıların bildirdiği sorunların başında mesai saatleri gelmektedir. Kadınların mesai saatleriyle ilgili sorun yaşamalarının temel nedenlerinden biri de bakım sorumluluğudur. Belirtilen mesai saatlerinden az çalışıldığında ücretler düşmekte, ancak mesai saatlerinin uzadığı durumlarda da bakım sorumluluğu devreye girmektedir. Özellikle cumartesi çalışmamak iş yerinde sorunlar yaşamaya neden olmaktadır.

Sosyal politika alanının toplumsal cinsiyet körü yaklaşımı, çalışan yoksul kadınların sayısının artmasına da neden olmaktadır (Canbulut, 2017). Kadınların iş güvencesizliği algısıyla ilgili yapılacak olan çalışmaların önemi, sosyal politikanın da önemli tartışma alanlarından olan çocuk bakım modellerine dair soruların ve sorunların araştırmalara dâhil edilmesini sağlayacaktır. Bakım sorumluluğunun iş güvencesizliği algısına etkilerinin görülebilmesi için kayıt dışı çalışma durumu, eğitim seviyesi, bakım emeği gibi konuların ele alınarak, kadınların istihdamı sürecindeki engellerin ortadan kaldırılması gerekmektedir.

Bakım sorumluluğuna dair feminist sosyal politikanın daha yürüyecek çok yolu olduğu aşikârdır. Toplumsal cinsiyet körü uygulamaların erkek egemen bir toplumda görülmesinin olağan karşılanmadığı ve kadınların haklarına erişemedikleri için sosyal sorunlarla karşılaşmaları ve sosyal sorunlarla karşılaştıklarında haklarını bilmemeleri döngüsünün kırılması için feminist sosyal politikaya ihtiyaç vardır.

Bakım sorumluluğu, çalışan kadınların sürekli olarak düşünmek durumunda kaldıkları bir etken olarak karşımızda durmaktadır. Ancak bu alanda daha fazla yayın olması, kadın çalışmaları alanına da ışık tutacaktır. Çalışan kadınlarda iş güvencesizliği algısının ortaya çıkmasında bakım sorumluluğunun da bir değişken olarak görmek için uzun dönem çalışmaların yapılması faydalı olacaktır.

Extended Summary

Women in the workforce face unique challenges when it comes to balancing their home life and navigating job insecurity. Despite significant strides towards gender equality in the workplace, disparities persist, affecting women's experiences and opportunities. According to the literature the perception of job insecurity is reported more by women due to the patriarchal structure. In many industries, women encounter higher levels of job insecurity compared to their male counterparts. This insecurity can stem from various factors, including gender discrimination and unequal pay. Also women often bear the brunt of caregiving responsibilities, which can further exacerbate job insecurity due to the need for flexible work arrangements or career interruptions.

Considering that caregiving responsibilities are predominantly met by women, this study examined whether there is a factor predicting the perception of job insecurity of working women. The research was conducted with a face-to-face survey with 135 women who work in the textile sector in Zeytinburnu district of Istanbul and have at least one child. Zeytinburnu district is an important region in terms of the textile industry in Istanbul. The field was completed in 2023. Field research was conducted both at the participants' workplaces and outside of work, depending on their availability. The data was first processed into Microsoft Excel and then examined with SPSS version 29. Independent and dependent variables were determined and relationship tests were applied accordingly.

The perception of job insecurity was found to be low when women who undertake care responsibility due to socially accepted judgments work in jobs where they do not have transportation problems between their workplaces and their homes and can take leave. Women's job changes, especially due to a basic element of work, such as wages, reveal their worries about business. Considering that wages are determined in a patriarchal system, women's income is both additional income to the household and the continuation of economic freedom independent of women's spouses. It was also found that the areas where women are employed are also restricted due to care responsibilities. In cases where qualified care services cannot be provided, it is understood that women cannot continue their working life due to reasons such as working hours and the location of the workplace.

It has been observed that the husbands of the women respect the opinions of the women in their work, and that the husbands' contributions to the household

income are positive. It was also understood that the participants did not have sufficient information about their labor rights. In this respect, the study not only shows that there are women who take on both working and caring responsibilities, but also reveals that because women do not know their working rights, they cannot create demands for the articles in the legislation regarding the support of caring responsibilities that workplaces must implement. In this sense, it has been understood that the public sector should make the necessary regulations and intensify its inspections of workplaces that do not comply with the regulations. In addition, it has been concluded that it has increased information and awareness activities about labor rights in sectors where women are known to work more.

Addressing women's job insecurity requires a multifaceted approach. This includes implementing policies that promote pay equity, providing support for affordable childcare and eldercare, and creating inclusive work environments that prioritize diversity and inclusion. Achieving gender parity in the workforce and reducing job insecurity for women requires concerted efforts from policymakers, employers, and society as a whole. By recognizing and addressing the systemic barriers that women encounter in the workplace, we can create more equitable and secure employment opportunities for all genders.

It was understood that the perceptions of occupational safety of the participating women should work with longer -term studies. In this study, it was concluded that gender-based division of labor may have an impact on women's perception of job insecurity, but further studies on this issue are recommended.

Araştırmaya İlişkin Etik Bilgiler

İstanbul Esenyurt Üniversitesi Etik Kurulu'nun 12.11.2021 tarihli ve 2021/10-2 No'lu toplantısıyla etik kurul onayı alınmıştır.

Araştırmacıların Katkı Oranı

Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

Çatışma Beyanı

Bu çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması bulunmamaktadır.

KAYNAKÇA

- Ak, A. (2019) “Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımında Engeller ve Çözüm Önerileri”, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Bursa Uludağ Üniversitesi.
- Apperson, M., Schmidt, H., Moore, S., ve Grunberg, L. (2002). “Woman Managers and the Experience of Work-Family Conflict”, **American Journal of Undergraduate Research**, 1(3), 9-15.
- Canbulut, T. (2017) “Yoksulluk ve Yoksullukla Mücadele Alanındaki Sosyal Politikaların Sosyal Hizmet Uzmanlarınca Değerlendirilmesi: Sürdürülebilir Yoksulluk”, **Toplum ve Sosyal Hizmet**, 28(1), 113-132.
- Cankurtaran, Ö., Akoğlu, G. ve Sakarya, H. (2020) “Güçlenmeyi Güç, Güçsüzlük, Baskı ve Güç İlişkileri Temelinde Anlamak”, **Toplum ve Sosyal Hizmet**, 31(4), 1913-1939.
- Davutoğlu, A. (2015) “Türkiye’de Refah Rejiminin Cinsiyeti: Feminist Eleştirel Bir Bakış”, Basılmamış Doktora Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dede, E. (2017) “İş Güvencesizliği Algısının ve Örgütsel Güven Düzeyinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkileri: Devlet Ortaokulu ve Özel Ortaokul Öğretmenleri Üzerine Bir Araştırma”, Basılmamış Doktora Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Demiral, Y. (2011) “İşyerinde Ayrımcılık: Kavramsal Bir İnceleme”, **Tisk Akademi**, 6(12), 67-87.
- Dereli, B. (2012) “İş Güvencesizliği Kavramı ve Banka Çalışanlarının İş Güvencesizliğine Yönelik Algılarının Demografik Özelliklerine Göre İncelenmesi”, **İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 21 (1), 237-256.
- De Witte, H. (1999) “Job Insecurity and Psychological Well-Being: Review Of The Literature And Exploration Of Some Unresolved Issues”, **European Journal of Work and Organizational Psychology**, 8(2), 155-177.
- De Witte, H. (2005) “Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences”, **Journal of Industrial Psychology**[1] [2] [3] , 31(4), 1-6.
- Dünya Bankası, (2015). Türkiye’de Çocuk Bakım Hizmetlerinde Arz ve Talep Durumu: Bir Karma Yöntem Çalışması. *Washington DC: The World Bank.*
- Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü, [OECD], (2020) “COVID-19: Protecting People and Societies”, <https://www.oecd.org/inclusive-growth/resources/COVID-19-Protecting-people-and-societies.pdf>. (09.02.2023).
- Etiler, N. (2017) “Kesişmeyen Kümeler: Kadın Emegi ve Ücret”, **Türk Tabipler Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi**, 19-27.

- Gaunt, R., ve Benjamin, O. (2007) “Job İnsecurity, Stress And Gender: The Moderating Role Of Gender İdeology”, **Community, Work and Family**, 10(3), 341-355.
- Geçdoğan Yılmaz, R., (2020) “Sınıf Öğretmenlerinin İş Güvencesi Algıları İle Mesleki Benlik Saygıları Arasındaki İlişkide Örgütsel Muhalefetin Aracılık Etkisi”, Basılmamış Doktora Tezi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi.
- Greenhalgh, L., ve Rosenblatt, Z. (1984) “Job İnsecurity: Toward Conceptual Clarity”, **Academy of Management Review**, 9(3), 438-448.
- Halaçlı, B., ve Karaalp-Orhan, H. (2022) “Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Ücret Eşitsizliği: İşveren Yönlü Bir Analiz”, **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, (61), 65-90.
- Heaney, C. A., Israel, B. A., ve House, J. S. (1994) “Chronic Job İnsecurity Among Automobile Workers: Effects On Job Satisfaction And Health”, **Social Science & Medicine**, 38(10), 1431-1437.
- Hui, C., ve Lee, C. (2000) “Moderating Effects Of Organization-Based Self-Esteem On Organizational Uncertainty: Employee Response Relationships”, **Journal of Management**, 26(2), 215-232.
- İlkkaracan, İ. (2018) “Toplumsal Cinsiyet Eşitlikçi, Sürdürülebilir Büyüme ve Kalkınma için Mor Ekonomi”, (Der. Çağla Ünlütürk Ulutaş). **Feminist Sosyal Politika**, 31-66, Notabene Yayınları, İstanbul.
- İlter, M. S. (2019) “Türkiye’de Refah Devleti Modeli’nin Yeniden Yapılandırılması ve Kadın İstihdamı Üzerine Etkileri”, **Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Dergisi (MAKUUBD)**, 3(2), 185-205.
- Kaya, G. (2018) “Azgelişmiş Bölgenin Tekstil Sektöründe Kadın İşçi Olmak (Adıyaman Örneği)”, **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, 17(68), 1502-1517.
- Kaya, G., ve Selim, R. (2018) “The Gender Wage Inequality İn Turkey”, **PressAcademia Procedia (PAP)**, 408-413.
- Kim, M.-J., ve Kim, B.-J. (2020) “Analysis of the Importance of Job İnsecurity, Psychological Safety and Job Satisfaction in the CSR-Performance Link”, **Sustainability**, 12(9), 3514, 1-16.
- Koç, Y. (2001) Taşeronluk ve Fason Üretim: Sorunlar, Çözümler, **Türk-İş Eğitim Yayınları**, İstanbul.
- Larson, J. H., Wilson, S. M., ve Beley, R. (1994) “The Impact Of Job İnsecurity On Marital And Family Relationships”, **Family Relations**, 138-143.
- Mauno, S., ve Kinnunen, U. (1999) “Job İnsecurity And Well-Being: A Longitudinal Study Among Male And Female Employees in Finland”, **Community, Work ve Family**, 2(2), 147-171.

- Mauno, S., ve Kinnunen, U. (2002) “Perceived Job Insecurity Among Dual-Earner Couples: Do Its Antecedents Vary According To Gender, Economic Sector And The Measure Used?”, **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 75(3), 295–314.
- Özkan, G., ve Özkan, B. (2010) “Kadın Çalışanlara Yönelik Ücret Ayrımcılığı ve Kadın Ücretlerinin Belirleyicilerine Yönelik Bir Araştırma”, **Çalışma ve Toplum**, 1(24), 91-104.
- Pala Kocalar, H. Z. (2013) Kadınların Sendikalaşmaya Bakış Açısı: Denizli İli Örneği, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi.
- Pınarcıoğlu, N. Ş. ve Soyseçkin, İ. D. (2018) “Erken Çocukluk Bakım ve Eğitim Hizmetleri Haritalandırma Çalışması”, **ILO Publications**.
- Richter, A. (2011) “**Job insecurity and its consequences: Investigating moderators, mediators and gender**”, (Doctoral dissertation), Department of Psychology, Stockholm University.
- Rosenblatt, Z., ve Ruvio, A. (1996) “A Test Of A Multidimensional Model Of Job Insecurity: The Case Of Israeli Teachers”, **Journal of organizational behavior**, 17(S1), 587-605.
- Rosenblatt, Z., Talmud, I., ve Ruvio, A. (1999) “A Gender-Based Framework Of The Experience Of Job Insecurity And Its Effects On Work Attitudes”, **European Journal of work and organizational psychology**, 8(2), 197-217.
- Savage, M. (2020) “How Covid-19 is Changing Women’s Lives” <https://www.bbc.com/worklife/article/20200630-how-covid-19-is-changing-womens-lives> (27.01.2024).
- Seçer, B. (2011) “İş Güvencesizliğinin İçsel İşten Ayrılma ve Yaşam Doyumuna Etkisi”, **İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, 13(4), 43-60.
- Seven, M., ve Engin, A. (2007) “Türkiye’de Kadının Eğitimi Alanındaki Eşitsizlikler”, **Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 9(1), 177-188.
- Soelton, M., Amaelia, P., ve Prasetyo, H. (2020) “Dealing with Job Insecurity, Work Stress, and Family Conflict of Employees”, **4th International Conference on Management, Economics and Business (ICMEB 2019)**, 167-174.
39. Sverke, M., ve Hellgren, J. (2002) “The Nature of Job Insecurity: Understanding Employment Uncertainty on the Brink of a New Millennium”, **Applied Psychology**, 51(1), 23-42.
- Sverke, M., Hellgren, J., ve Näswall, K. (2002) “No Security: A meta-analysis and Review of Job Insecurity and Its Consequences”, **Journal of Occupational Health Psychology**, 7(3), 242.

- Şimşek İlkın, N., ve Derin, N. (2018) “Algılanan İş Güvencesizliği, İş Tatmini ve Birey-Örgüt Uyumu Kavramları Arasındaki İlişkiler”, **Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, 18(36), 238-254.
- Taşdelen, P., ve Ateş, M. (2012) “Evde Bakım Gerektiren Hastaların Bakım Gereklerinin ile Bakım Verenlerin Yükünün Değerlendirilmesi”, **Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi**, 9(3), 22-29.
- T.C. Kalkınma Bakanlığı. (2018) “On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023): Kadının Kalkınmadaki Rolü”, **Özel İhtisas Komisyon Raporu**. T.C. Kalkınma Bakanlığı Yayınları, Ankara.
- Tilev, F. (2018) “Esnek Çalışma ve Kadın İstihdamı”, **Fırat Üniversitesi Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 2(2), 121-150.
- Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, (2013). Her Alandaki Kadın İstihdamının Artırılması ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu. **Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları No: 12**, Ankara.
46. Türkiye İstatistik Kurumu, (2015) <https://tuikweb.tuik.gov.tr/prehaberbultenleri.do?id=18627> (09.02.2023)
- Türkiye İstatistik Kurumu, (2019) Aile Yapısı Araştırması 2019 <http://www.tuik.gov.tr/prehaberbultenleri.do?id=21869> (09.02.2023).
48. Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği, [TÜSİAD], (2019) “İş ve Özel Yaşam Dengesi Yolunda Çocuk Bakım ve Eğitim Kurumlarının Yaygınlaştırılması”, **TÜSİAD Yayınları**, İstanbul.
49. Uluslararası Çalışma Örgütü, [ILO]. (1981) 156 Sayılı Sözleşme, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=normlexpub:12100:0::no:12100:p12100_instrument_id:312301:no (09.02.2023).
- Yüce-Selvi, Ü., ve Sümer, N. (2018) “İş Güvencesizliğinin Etkileri: Temel Yaklaşımlar ve Olumsuz Etkileri Düzenleyici Faktörler Üzerine Bir Derleme”, **İş ve İnsan Dergisi**, 5(1), 1-17.