

**İŞ YAŞAMINDA KADINLARIN KARŞILAŞTIKLARI SORUNLARIN BİREYSEL
PERFORMANSA ETKİLERİ: PERAKENDECİLİK SEKTÖRÜNDE BİR
UYGULAMA¹**

EFFECTS OF PROBLEMS THAT WOMEN MEET IN THE BUSINESS LIFE ON
PERSONAL PERFORMANCE: AN APPLICATION IN RETAIL SECTOR

Öğr. Gör. Ayşe YAVUZ

Selçuk Üniversitesi

Prof. Dr. Tahir AKGEMCİ

Selçuk Üniversitesi

Özet

Bilgi çağı olarak adlandırılan günümüzde teknolojik gelişmeler baş döndürücü bir hal almıştır. Yaşanan bu gelişmelere işletmelerde kayıtsız kalamamıştır. Beklentilerin giderek artması iş yapma şekillerinde de değişikliklere neden olmuştur. Yasal düzenlemeler, eğitim seviyesinin yükselmesi, toplumsal değişim gibi nedenlerle kadınların geleneksel statüsünde değişimler olmuş, sosyal ve ekonomik hayatta aldıkları rol giderek artmaya başlamıştır. Bununla birlikte kadın da kendine farklı roller yüklemeye başlayarak eğitim düzeyini yükseltip farklı sektörlerde çalışarak kendini ifade etmeye başlamıştır. Tüm bu olumlu gelişmelere rağmen basmakalıp düşüncelerden hala kurtulamayan toplumumuzda kadın iş yaşamına girişte, çalışma hayatında, terfilerde ve ailesinde birçok sorunla karşı karşıya kalmaktadır. Yaşanan tüm bu sorunlar kadının performansını ister istemez etkilemektedir. Bu aşamada işletmeler hiçbir ayırım yapmadan kadın erkek tüm çalışanlarına eşit şartları sunarak onların performanslarını arttırmalarına katkı sağlamalıdır. Çünkü tek tek bireylerin performansındaki artış örgütsel performansın artışını sağlayacaktır. Bu bilgiler ışığında araştırmamızın konusunu iş yaşamında kadınların karşılaştıkları sorunların bireysel performansa etkileri oluşturmaktadır. Araştırma Konya ilinde perakende sektöründe faaliyet gösteren kadın market çalışanları üzerinde gerçekleştirilmiştir. Veri toplama yöntemi olarak anket kullanılmıştır. Yapılan araştırma sonucu elde edilen veriler istatistiki yöntemler ile değerlendirilmiştir. Araştırmamız sonucunda kadın çalışanların perakende sektöründe birçok sorun ile karşılaştığı ve bu sorunların bireysel performanslarını olumsuz yönde etkilediği ortaya konulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Kadın çalışan, performans, perakende sektörü

Abstract

Today, which is called the information age, technological developments have become dizzying. Enterprises could not remain indifferent to these developments. Increasing expectations have also led to changes in the way of doing business. There have been changes in the traditional status of women due to legal regulations, increase in education level and social change, and their role in social and economic life has started to increase gradually. Along with

¹ Bu makale Prof. Dr. Tahir AKGEMCİ'nin danışmanlığında Ayşe YAVUZ'un S.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde hazırladığı, makale ile aynı başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

this, the woman also began to express herself by starting to take on different roles, increasing her level of education and working in different sectors. Despite all these positive developments, women in our society, who still cannot get rid of stereotypical thoughts, face many problems in the introduction to business life, working life, promotions and family. All these problems inevitably affect the performance of the woman. At this stage, businesses should provide equal conditions to all female and male employees without any discrimination and contribute to their performance. Because an increase in the performance of each individual will provide an increase in organizational performance. In the light of this information, the subject of our research is the effects of problems faced by women in business life on individual performance. The research is conducted on female market employees operating in the retail sector in Konya Province. Survey has been used as data collection method. The data obtained is evaluated by statistical methods. As a result of our research, it has been revealed that female employees faced many problems in the retail sector and these problems affect their individual performances negatively.

Keywords: Female employee, performance, retail sector

1. GİRİŞ

Günümüz dünyasının yarısını kadın nüfusunun oluşturduğu düşünüldüğünde kadınların iş gücüne katılım oranının çok düşük oranlarda kaldığı görülmektedir. Örf ve adetler, geçmişten gelen bir takım yargılar, toplumsal yapının farklılığı ve piyasa şartları yüzünden kadınlar çalışma hayatında çok fazla yer alamamıştır. Son dönemlerde yaşanan değişim ve gelişmeler kadınları da çalışmaya zorlamıştır. Bu yüzden kadınlar da öncelikle eğitim seviyelerini yükselterek farklı sektörlerde yer almaya başlamışlardır.

Kadının çalışma hayatında yer almasıyla birlikte hem ailenin gelir düzeyi hem de ülke üretiminde artışlar sağlanmıştır. Kadınların çalışması birçok açıdan olumlu değişikliklere neden olsa da toplumsal nedenlerden kaynaklanan bir takım sorunlar hâlâ varlığını devam ettirmektedir. Bazı kesimlerde çalışan kadınlara yaklaşımlar farklı olabilmektedir. Düşük ücret, fiziki taciz, kariyer ve terfide zorluklar, mobbing ve kötü niyetli teklifler kadınların karşılaştığı güçlükler arasında sayılabilir. Karşılaşılan bu güçlükler kadın çalışanları zor duruma sokmakta ve bireysel performanslarının düşmesine neden olabilmektedir. Yaşadığı sorunlarla başa çıkmaya çalışan kadın, işine konsantre olamamakta, yoğun stres yaşamakta, iş doyumunu düşmekte ve kendini mutsuz hissetmektedir. Çoğu zaman sadece mecbur olduğu için iş gitmekte hatta bazen durum işini bırakmasına kadar gidebilmektedir.

Küresel rekabet ortamında işletmelerin ayakta kalabilmesi için beşeri kaynaklarını en etkili şekilde kullanması gerekmektedir. Bunun içinde kadın- erkek farkı gözetmeksizin çalışanlarının iş ve beyin gücünü iyi kullanmalıdır. Özellikle kadın çalışanlarını sahiplenmeli onların motivasyon ve verimliliğini artırıcı çabalarda bulunmalıdır. Kadın çalışanlarına adil bir çalışma ortamı sağlamalı, yükselmelerinin önündeki engelleri ortadan kaldırmalı, özlük haklarında düzenlemeler yapmalıdır. Böylece kadınların işlerine adapte olmaları sağlanarak işlerini daha çok sahiplenmeleri ve daha hevesli çalışmalarını teşvik edilebilir.

Çalışmanın ilk bölümünde iş yaşamında kadınlar konusu ele alınmıştır. İkinci bölümde iş yaşamında kadınların karşılaştıkları sorunlar irdelenmeye çalışılmıştır. Üçüncü bölümde performans kavramından ve bunu etkileyen faktörlerden bahsedilmiştir. Çalışmanın son

bölümü olan dördüncü bölümde ise anket çalışması sonucu elde edilen verilerin analizi ve araştırma sonuçlarının değerlendirilmesi yer almaktadır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. İş Yaşamında Kadın

Ülkemizde kadınların iş yaşamına aktif bir şekilde katılmaları 1950’li yıllara kadar dayanmaktadır. Bu yıllarda sanayi işçiliği hizmet sektörüne göre daha az saygın olarak nitelendirilmekte ve zorunlu olmadıkça kadınlar tarafından fazla tercih edilmemekteydi. Yine bu dönemde hizmet sektöründe yaşanan gelişmeler erkeklerin yanında kadınlara da yeni imkanlar sunmaktaydı (Örücü vd., 2007: 124).

Kadının iş yaşamında giderek daha aktif olarak bulunmasının nedenleri olarak; hizmet sektöründe yaşanan gelişmelere bağlı olarak kadın işgücüne artan talep, sosyal yapıdaki değişimler ile birlikte kadının toplumdaki rolünün değişmeye başlaması, kadının eğitim düzeyinin artması, bilgiye dayalı sistemlerin gelişmesi ve aile içi tüketimin artması ile sadece erkeğin çalışması ile ihtiyaçların karşılanamaması sıralanabilir (Güldal, 2006: 30). Türkiye’de kadın istihdamını genel olarak üç ana grup altında toplamak mümkündür. Bunlardan birincisi özellikle tarım sektöründe çalışan kırsal alan kadınları, ikincisi kentlerde çalışan alt sosyo-ekonomik sınıflarda bulunan kadınlar ve üçüncü grup ise eğitilmiş, mesleği olan orta veya üst sınıf kadınlardır (Tüllük, 2006: 23).

Dokuz Eylül Üniversitesi tarafından gerçekleştirilen yönetici kadınların profili ile ilgili bir araştırmada; fazla ön plana çıkmama, kontrollü dış görünüm, sosyo-ekonomik geçmişin yüksek olması, feminist olmamak, evli olmak, çocuklu olmak, kuvvetli bir şahsiyete sahip olmak, başarı beklentilerinin aynı konumdaki erkeklere nazaran daha yüksek olması Türkiye’de üst düzey yönetici konumundaki kadınların ortak özellikleri olarak belirlenmiştir (Güldal, 2006: 33).

2.2. İş Yaşamında Kadınların Karşılaştıkları Sorunlar

Kadınlar uzun yıllar süren mücadeleleri sonucunda toplumda bazı haklar elde etmişlerdir. Önceleri eğitim alma hakkı, bir yerde çalışma hakkı, çalıştığı için karşılığını alabilme hakkı, sosyal etkinliklere katılabilme hakkı gibi bir takım hakları sadece kadın olduğu için engellenmiştir (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 206). Ayrıca kadınlara iş yerlerinde genellikle düşük ücretli ve geçici işler verilmiş, kriz zamanlarında da işten ilk çıkarılanlar kadınlar olmuştur. Bu da toplam istihdam içinde kadınların paylarının düşük olmasına neden olmuştur. Kadınların genellikle ev ekonomisine destek amacıyla çalıştığı düşüncesi ekonomik büyüme dönemlerinde ihtiyaç duyulan, sıkıntılı zamanlarda ise kenara atılan yedek işgücü olarak kullanılmasına neden olmuştur (Dalkıranoglu ve Çetinel, 2008: 280). Bu şartlarda kadının emeğinin teknolojik ve kalite açısından iyileşerek gelişen ve değişen iş koşullarında rekabet edebilmesi oldukça zor olarak görülmektedir (Özdamar, 2000: 16).

Kadınların iş yaşamında karşılaştıkları sorunlar genel olarak; eğitimde eşitsizlik, iş bulmada eşitsizlik, yükseltilmede eşitsizlik, ücret eşitsizliği, sosyal haklardan faydalanmada eşitsizlik, mobbing sorunu, sosyal sorunlar, cam tavan sendromu ve üst düzey yönetici konumuna kadınların yükseltilmelerindeki engeller şeklinde sıralanmaktadır (www.tisk.org.tr).

Ayrıca kadınların tepe noktalara gelmesini engelleyen nedenler arasında; çocuk büyütme amacıyla kadınların kariyerlerine ara vermeleri, kadınların mühendislik, liderlik gibi becerilerden yoksun olduklarını düşünmeleri, eş ve çocuklarından dolayı kendilerini tam olarak işe veremeyecekleri düşüncesi, gerekli iş tecrübesine ve otoriteye sahip olmamaları ve duygusal olmaları sayılabilir (Griffin, 1993: 579). Ayrıca eğitimde fırsat eşitliğinin olmaması da kadının işinde yükselmesini ve uzmanlaşmasını engellemektedir (Erkek ve Karagöz, 2009: 20).

Kadının iş yaşamında karşılaştığı en önemli sorunlardan biri cam tavan diğeri ise kraliçe arı sendromudur. Cam tavan kadınların üst yönetim düzeylerine ilerlemelerin önünde duran, aşılabilen, açıkça görülmeyen engellerdir (Aytaç, 1997: 908). Kraliçe arı sendromu ise üst yönetimde tek kadın olmanın bir ayrıcalık göstergesi olduğu düşüncesi ile diğer kadınlara zamanla erkek yöneticiler gibi davranmak şeklinde ifade edilebilir (Zel, 2002: 43).

2.3. Performans Kavramı

Bireysel performans, örgütlerin amacına ulaşabilmesi için bireyin işe yönelik ve işe yönelik olmayan görev ve davranışlarından oluşan yetkinlikler şeklinde tanımlanmaktadır. İşe yönelik olmayan yetkinlikler, takım çalışması, müşteri odaklılık, yardımseverlik, aidiyet, ekip ruhu, disiplin ve coşkulu olma vb. olarak sayılabilir (Barutçugil,2002: 47).

Örgütler açısından önemli olan performans bireysel performanstır. Çünkü örgütsel performans sistemin toplam performansıdır. Örgüt ancak bireyin gösterdiği performans derecesinde performansını arttırabilir (Çöl, 2008: 39). Performans yönetiminde örgüt üyelerine hiyerarşinin bir parçası olarak değil takım arkadaşları olarak bakılır. Performans yönetimi devamlı bir süreç olarak ele alınıp performansın iyileştirilmesi üzerine odaklanır (Helvacı, 2002: 156). İşletmelerde performansı etkileyen unsurlar olarak yönetsel unsurlar, birey kaynaklı unsurlar ve diğer unsurlar sıralanabilir.

3. MATERYAL VE METOT

Bu çalışmada öncelikle kadının iş yaşamındaki konumuna yer verilmiş ve iş yaşamında karşılaştığı sorunlar sıralanmaya çalışılmıştır. Daha sonra performans kavramı açıklanmıştır. Bu bağlamda araştırmanın temel amacını perakende sektöründe kadın çalışanların karşılaştıkları sorunları ve bunların bireysel performanslarına olan etkilerini ortaya koymak oluşturmaktadır. Bu amaçla birlikte araştırmamızın temel hipotezleri şu şekildedir:

H₁:Kadın çalışanların iş yaşamında karşılaştığı sorunlar bireysel performanslarını olumsuz yönde etkilemektedir

H₂.Kadın çalışanların iş yerinde performansını etkileyen en önemli unsur yöneticilerin olumlu veya olumsuz tutumlarıdır.

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Anket temel olarak 3 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde araştırmaya katılan iş görenlerin demografik özellikleri hakkında tanıtıcı bilgilere yönelik sorular bulunmaktadır. İkinci bölümde, kadın çalışanların karşılaştıkları sorunları ortaya koymaya yönelik sorular, üçüncü bölümü ise bunların bireysel performanslarına etkilerini anlamaya yönelik sorular oluşturmaktadır.

Araştırmanın kısıtları olarak bazı kişilerin ankete katılmak istememesi, ankete katılan çalışanların gerçek düşüncelerini ne derece yansıttıkları ve zaman kısıtı sıralanabilir. Araştırma

sadece bir ilde değil ülke genelindeki perakendeci işletmeler üzerinde uygulanarak daha genel bir sonuç ortaya konulabilirdi.

4. VERİLERİN ANALİZİ VE BULGULAR

Araştırma Konya ilinde perakende sektöründe faaliyette bulunan çeşitli market çalışanları üzerinde yapılmıştır. Anketler 18 yaşından büyük katılımcılar üzerinde uygulanmıştır. İş yoğunluklarından dolayı anket formları deneklere, çay ve yemek molasında doldurulmak üzere teslim edilip doldurulduktan sonra tek tek toplanmıştır. Anket sadece kadın çalışanlara doldurtulmuş ve erkek çalışanlar örnekleme dahil edilmemiştir. Toplam 185 anket dağıtılmış ve bu anketlerden 170 adet geri dönüşüm sağlanmıştır. Anketlerden toplanan verilerin istatistiksel analizlerin yapılması SPSS programı ile gerçekleştirilmiştir.

Tablo 1. Araştırmaya Katılanlara İlişkin Demografik Özellikler

Değişken		Frekans	Yüzde
Yaş	18-25	128	75,3
	26-35	36	21,2
	36-45	4	2,4
	45 Üzeri	2	1,2
	Total	170	100
Medeni Durum	Bekar	133	78,2
	Evli-Çocuklu	20	11,8
	Evli-Çocuksuz	15	8,8
	Dul-Çocuklu	2	1,2
	Total	170	100
Çocuk durumu	Çocuksuz	16	9,4
	1 Çocuk	13	7,6
	2 Çocuk	6	3,5
	3 Çocuk ve üzeri	2	1,2
	Total	37	21,8
	Missing System	133	78,2
	Total	170	100
Kaç yıldır çalışma yaşamındasınız	1-3 yıl	76	44,7
	3-5 yıl	49	28,8
	5-10 yıl	28	16,5
	10 yıl ve üzeri	17	10
	Total	170	100
Bu iş yerinde kaç yıldır çalışıyorsunuz	1-3 yıl	110	64,7
	3-5 yıl	37	21,8
	5-10 yıl	14	8,2
	10 yıl ve üzeri	9	5,3
	Total	170	100
Eğitim Durumu	Ortaöğretim	9	5,3
	Lise	75	44,1
	Ön lisans	37	21,8
	Lisans	42	24,7
	Yüksek Lisans	7	4,1
	Total	170	100
Çalışanların işlerinden memnun olma durumları	Memnun değilim	11	6,5
	Az memnunum	30	17,6
	Memnunum	104	61,2
	Çok memnunum	25	14,7
	Total	170	100

Araştırmaya katılan kadın çalışanların %75,3'ü 18-25 yaş aralığındadır. Araştırmaya katılan kadın çalışanların büyük çoğunluğu 18-25 yaş aralığındadır. Buna göre, araştırmaya katılanların genç yaşta kadınlarından oluştuğu görülmektedir. Bekâr kadın çalışanların oranı %78,2 olduğu görülmüştür. Buna göre kadın çalışanların yüksek bir oranının bekâr olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır. Evli ve dul kadın çalışanların 43,2 si çocuk sahibi değildir. Yani evli ve dul kadın çalışanların yüksek bir oranının çocuksuz olduğu ortaya çıkmaktadır. Ankete katılan bayan çalışanlara kaç yıldır çalışma yaşamında oldukları sorulduğunda, 1-3 yıldır çalışma yaşamında olanlar 76 (%44,7) kişi, 10 yıl ve daha uzun süredir çalışma yaşamında olan bayanlar ise 17 (%10) kişidir. Sonucun bu şekilde çıkmasında etkili olan en önemli etken katılımcı bayanların %75,3'ünün genç yaşta olmasıdır. Çalışan bayanlardan 110 kişi (%64,7) 1-3 yıldır aynı işte çalışmaktadır. Diğer verilerle birleştirildiğinde bayanların büyük bir kısmının ilk iş deneyimine perakende sektöründe başladığı düşünülmektedir. Ankete katılan kadın çalışanların eğitim durumlarına bakıldığı zaman lise öğrenim durumuna sahip çalışanlar %44,1 oranla öğrenim durumu dağılımında en yüksek paya sahiptir. Memnuniyet sorusuna cevap veren bayan çalışanlardan işinden memnun olmayan 11 kişi, az memnun olan 30, memnun olan 104, çok memnun olan 25 kişi bulunmaktadır. Genel olarak bakıldığında az memnun olanları dahil etmezsek, ankete katılanların yaklaşık %76'sı işinden memnun görünmektedir.

Tablo 2. Anketi Cevaplayan Kadınları Çalışmaya Yönelten En Önemli Nedenlerinin Dağılımı

	Frekans(%)	Yüzde
Ekonomik nedenler	97	57,1
Bağımsız olma isteği	23	13,5
Çalışmaktan Hoşlanmak	33	19,4
Çevre ve Saygınlık kazanmak	11	6,5
Eğitimi değerlendirmek	6	3,5
Toplam	170	100

Tablo 2'de görüldüğü üzere araştırmaya katılan kadınları çalışmaya yönelten en önemli neden %57,1 gibi bir oranla ekonomik nedenlerdir. Katılımcıların %19,4'ü çalışmaktan hoşlandığı için, %13,5'i bağımsız olma isteğinden dolayı çalışmaktadır. %6,5'lik bir oran çevre ve saygınlık kazanmak ve %3,5 gibi az bir kısımda eğitimi değerlendirmek için çalışmaktadır.

Tablo 3. Anketi Cevaplayan Kadınların İş Yerlerinde Performanslarını Etkileyen Unsurlara Göre Dağılımı

	Frekans(%)	Yüzde
Ekonomik yönden tatmin	18	10,6
Yöneticilerin olumlu veya olumsuz tutumları	62	36,5
Diğer çalışanların tutumları	12	7,1
Ödül ve terfi sistemi	30	17,6
Eşit davranılmaması	40	23,5
Çalışmama karşı ailemin göstermiş olduğu tutum	8	4,7
	170	100

Tablo 3'de görüldüğü üzere kadın çalışan olarak iş yerinizde performansınızı etkileyen en önemli unsurlar nelerdir sorusuna 170 kişiden 36,5'i yöneticilerin olumlu ve olumsuz tutumları cevabını vermiştir. Buradan hareketle en büyük performans unsurunun yöneticinin

tutumu olduğu kanısına varılabilir. %23,5'i eşit davranılmaması, 17,6'sı ödül ve terfi sistemi cevabını vermiştir.

Tablo 4. Anketi Cevaplayan Kadın Çalışanların İş yerlerinde Karşılaştıkları Sorunların Bireysel Performanslarına Etkilerine Göre Dağılımı

	Frekans(%)	Yüzde
İşe kendimi vererek verimli şekilde çalışmak istemiyorum	61	35,9
Geleceğe güvenle bakamıyorum	56	32,9
Sorunlarla başa çıkabilecek gücüm yok	3	1,8
İletişim kurmakta zorluk çekiyorum	12	7,1
Zamanımı etkin kullanamıyorum	38	22,4
	170	100

Araştırma sonucuna göre, iş yerinde karşılaşılan sorunların bireysel performansa en büyük etkisi; kadın çalışanların kendilerini işlerine vererek verimli bir şekilde çalışmalarını engellemek olmuştur. Ankete katılanlardan %35,9'u işe kendimi vererek verimli bir şekilde çalışmak istemiyorum cevabını vermiştir. Bu soruya cevap veren kadınların %32,9'u karşılaşılan sorunlar karşısında geleceğe güvenini yitirmektedir. Geriye kalan %22,4 zamanımı etkin kullanamıyorum derken, %7,1 iletişim kurmakta zorlandığımı dile getirmiştir. Sorunlarla başa çıkabilecek gücünün olmadığını düşünen kadın oranı ise yalnızca %1,8dir.

Tablo 5. Karşılaşılan Sorunların Birey Üzerindeki Etkilerinin Dağılımı

İfadelerin Olumlu Yüzde Dağılımı	Olumlu Toplam	Olumlu Yüzde
Karşılaştığım sorunlar iletişim sorunları yaşamama neden oluyor	68	40
Karşılaştığım sorunlar işe konsantre olmamı engelliyor	115	67,65
Karşılaştığım sorunlar zamanımı etkin kullanmamı engelliyor	105	61,76
Karşılaştığım sorunlar motivasyon eksikliği yaşamama neden oluyor	116	68,24
Karşılaştığım sorunlar sorun çözme becerimin azalmasına neden oluyor	70	41,18
Karşılaştığım sorunlar iş doyumsuzluğu yaşamama neden oluyor	71	41,76
Karşılaştığım sorunlar aşırı stres yaşamama neden oluyor	119	70
Karşılaştığım sorunlar vizyon eksikliğine yol açıyor	62	36,47

Yukarıdaki sonuçlara bakıldığı zaman, kadın çalışanların iş yaşamında karşılaştıkları sorunlar, onların işe konsantre olmasını, zamanlarını etkin kullanmalarını olumsuz yönde etkilemekle birlikte, onların iş doyumsuzluğu yaşamalarına, vizyon eksikliğine, aşırı stres ve motivasyon eksikliği yaşamalarına neden olmaktadır. Diğer bir açıdan bakıldığında ise karşılaşılan sorunların kadın çalışanlarda; iletişim sorunları yaşanmasına ve sorun çözme becerilerinin eksilmesine yol açmadığı görülmüştür.

Tablo 6. Kadınların İşten Ayrılmasına Neden Olan Sebeplerin Dağılımı

	Frekans	Yüzde
Maddi tatminsizlik	41	24,1
Yükselme imkanlarının olmaması	53	31,2
Ailenize zaman ayıramamanız	43	25,3
Kadınlara yönelik tutumlar	8	4,7
İşini sevmeme	25	14,7
Toplam	170	100

Kadınlara yönelik tutumlar işimden ayrılmama neden olur görüşünde bulunan kişi sayısı 8 (% 4,7) olduğundan; bu nedeninin işten ayrılma nedeni olarak çok fazla yer tutmadığını söyleyebiliriz. Aileme zaman ayıramamak işimden ayrılmama neden olur görüşünde bulunan kişi sayısı 43 (% 25,3) olduğundan bu nedenin işten ayrılmak için önemli bir etken olduğunu söyleyebiliriz fakat en önemli neden değildir. Yükselme imkânının olmaması işten ayrılma

nedenidir şeklinde cevap veren kişi sayısı 53'tür (% 31,2). Bu nedenle işten ayrılma nedeni olarak en önemli etken yükselme imkânının olmamasıdır.

Yukarda verilmiş olan bilgiler ışığında hipotezlerimiz incelendiği zaman;

H1 hipotezimiz kabul edilmekte kadınların iş yaşamında karşılaştıkları sorunlar bireysel performanslarını olumsuz yönde etkilemektedir.

H2 hipotezimiz kabul edilmiştir. Kadın çalışanların iş yerinde performansını etkileyen en önemli unsur yöneticilerin olumlu veya olumsuz tutumlarıdır.

5. SONUÇ

Teknolojinin baş döndürücü bir şekilde geliştiği, sınırların ortadan kalktığı, beşeri sermayenin giderek önem kazandığı günümüz iş dünyasında hala böyle bir konunun varlığı maalesef çok acı görünmektedir. Değişen dünyaya ayak uydurabilmek için insana verilen değer her geçen gün artmaktadır. Böyle bir noktada insan kaynağını cinsiyet ayrımı yaparak ayırtırmak hiç de akıllıca bir davranış olarak görünmemektedir. Geçmişe oranla kadının daha fazla rol sahibi olduğu dikkatleri çekse de hala bazı sorunlar varlığını devam ettirmektedirler. Cinsiyet ayrımcılığı, ücret adaletsizliği, yükselmelerinin engellenmesi, mesleki eğitimde eşitsizlikler, çalışma saatlerindeki düzensizlikler, fiziki ve psikolojik şiddet kadınların karşılaştığı sorunlardan yalnızca bazılarıdır.

Yapmış olduğumuz araştırmada kadınların karşılaştıkları sorunların bireysel performansa etkilerine bakarsak başta çalışanlarda işe konsantre olmayı engellediği ve moral motivasyon eksikliği yaşanmasına neden olduğu görülmektedir. Karşılaşılan sorunlar neticesinde kadınlar işe kendini tam olarak verememekte, dikkati dağılmakta ve iş verimliliği azalmaktadır. İş başında geçirilen zaman artmakta bu yüzden öncelikler belirlenememektedir. Kadınların yaşadığı sorunların etkilerini azaltabilmek için öncelikle bu sorunların kaynaklarını yok etmek gerekmektedir. İşletmelerin kadın çalışanlarına sahip çıkması onlara diğer çalışanlarla eşit fırsatlar sunması gerekmektedir. Araştırmadan da görüldüğü üzere kadın çalışanların performanslarını etkileyen en önemli unsur yöneticilerin tutumlarıdır. Yaptıkları işlerin karşılığını almaları sağlanmalı, takdir edilmeli ve saygı gösterilmelidir.

Bu araştırma sadece Konya ili perakende sektöründe yapılmıştır. Araştırma farklı illerde ve farklı sektörlerde de yapılarak sonuçların karşılaştırılması yoluyla makro ölçüde çözümler aranabilir. Günümüzde iş dünyasına bakıldığı zaman kadın çalışanlar hemen hemen tüm sektörlerde karşımıza çıkmaktadır. Böyle bir durumda onların sorunlarını göz ardı etmek tüm insanlığın zararına olacaktır. Kadınlara daha iyi şartlarda çalışma hakları sunmak hem kadın çalışanların performans ve verimliliğinin artmasını sağlayacak hem de işletmelerin üretim ve karlılığına katkıda bulunacaktır. Çalışanlarına yeterince değer vermeyen işletmeler bunun zararına fazlasıyla katlanacaklardır. Daha güzel ve üretken bir dünya için herkesin adil ve insancıl bir tutum sergilemesi öncelikli olmalıdır.

KAYNAKÇA

Aytaç, S. (1997). *Çalışma Yaşamında Kadının Kariyer Sorunu*. TUHİS. 905-914.

Barutçugil, İ. (2002). *Performans Yönetimi* (1. Baskı). İstanbul: Kariyer Yayınları.

Çöl, G. (2008). *Algılanan Güçlendirmenin İşgören Performansı Üzerine Etkileri*. Doğuş Üniversitesi Dergisi, 9 (1) , 35-46

Dalkıranoglu, T. ve Cetinel, F. G. (2008). *Konaklama İşletmelerinde Kadın ve Erkek Yöneticilerin Cinsiyet Ayrımcılığına Karşı Tutumlarının Karşılaştırılması*. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı:20, 277–298.

Erkek, S. ve Karagöz, H. (2009). *Kadının İş Hayatındaki Yeri ve Karşılaştığı Sorunlar*. İpek Yolu. Ölçü Konya Ofset. 3, 14–21.

Güldal, D. (2008). *Kadın Yöneticileri Motive Ve Demotive Eden Faktörlerin Tespitine Yönelik Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Griffin, R. W. (1993). *Management*, 4th. Edt., Texas,

Helvacı, M. A. (2002). *Performans Yönetimi Sürecinde Performans Değerlendirmenin Önemi*. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 35(1–2), 155–169.

Kocacık, F. Ve Gökçaya V. B. (2005). *Türkiye’de Çalışan Kadınlar Ve Sorunları*. C.Ü. İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi, 6(1), 195–219.

Örücü E., Kılıç, R. ve Kılıç, T. (2007). *Cam Tavan Sendromu Ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği*. Yönetim Ve Ekonomi. 14(2), 117–135.

Özdamar, S. (2000). *Bankacılık Sektöründe Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık*. Ankara: Cem Web Ofset

Tüllük, M. S. (2006). *Türkiye’de Bankacılık Sektöründe Kadın Çalışanların Sorunları: Çanakkale Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.

Zel, U. (2002). *İş Arenasında Kadın Yöneticilerin Algılanması Ve “Kraliçe Arı Sendromu*. Türkiye Ve Ortadoğu Amme İdaresi (Todaie) Dergisi. 35(2), 39–48.

www.tisk.org.tr, Erişim Tarihi: 03.05.2009