2026, 10 (1), 463-488

Uluslararası Ekonomi, İşletme ve Politika Dergisi

International Journal of Economics, Business and Politics

https://dergipark.org.tr/tr/pub/ueip

Hizmet Sektöründe Kadın İstihdamının İnsana Yakışır İş Açısından Değerlendirilmesi

Evaluating Women's Employment in the Service Sector in Terms of Decent Work

Seçil Gürün Karatepe [a] **İrem Uyar** [b] **Akif Kemal Karatepe** [c*]

[a] Doç. Dr., İstanbul Arel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, İstanbul/Türkiye, secilgurun@arel.edu.tr, ORCID: 0000-0001-5355-6131

[b] Bağımsız Araştırmacı, Samsun Büyükşehir Belediyesi, Samsun/Türkiye, iremuyar@windowslive.com, ORCID: 0000-0001-8246-1772

[c] Öğr. Gör., Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi, Meslek Yüksekokulu, Tasarım Bölümü, İstanbul/Türkiye, akkaratepe@fsm.edu.tr, ORCID: 0000-0003-0500-7677

MAKALE BİLGİSİ

Makale Türü
Araştırma Makalesi

Anahtar Kelimeler
İnsana Yakışır İş
Çalışma Koşulları
Toplumsal Cinsiyet Eşitliği
Çalışma Yaşamı
Sosyal Koruma

Geliş Tarihi : 06 Ocak 2026
Kabul Tarihi: 05 Nisan 2026

ÖZ

İnsana yakışır iş kavramı; istihdam olanakları, işyerinde haklar, sosyal koruma ve sosyal diyalog olmak üzere dört temel boyuttan oluşur ve 1999 yılında ILO tarafından tanımlanmıştır. Kavram, çalışanların özgürlük, eşitlik, güvenlik ve insan haklarına uygun koşullarda çalışmasını amaçlar. Bu çalışmanın amacı, ekonomi, işletme ve politika bağlamında, Türkiye'de hizmet sektöründe kadınların insana yakışır iş göstergelerine ilişkin algılarını değerlendirmektir. Veriler, Haziran–Ağustos 2025 tarihleri arasında uygulanan anket aracılığıyla 234 kadın çalışandan toplanmış ve nicel yöntemle analiz edilmiştir. Bulgular, kadınların özellikle sosyal diyalog ve istihdam olanakları boyutlarında daha düşük algıya sahip olduğunu göstermektedir. Ayrıca medeni durum, çocuk sahibi olma, eğitim düzeyi ve çalışma süresi değişkenlerine göre anlamlı farklar saptanmıştır. Sonuçlar, Türkiye'de kadın istihdamında insana yakışır iş koşullarının tam olarak sağlanamadığını ortaya koymaktadır.

ARTICLE INFO

Article Type
Research Article

Keywords
Decent Work
Working Conditions
Gender Equality
Working Life
Social Protection

Received: Jan, 06, 2026
Accepted: Apr, 05, 2026

ABSTRACT

The concept of decent work consists of four fundamental dimensions: employment opportunities, rights at work, social protection, and social dialogue, and was defined by the ILO in 1999. The concept aims to ensure that workers are employed under conditions that respect their freedom, equality, security, and human rights. The aim of this study, within the context of economics, business, and policy, is to evaluate women's perceptions of decent work indicators in the service sector in Türkiye. Data were collected from 234 female workers through a survey conducted between June and August 2025 and analyzed using quantitative methods. The findings show that women have a lower perception, particularly in terms of social dialogue and employment opportunities. Furthermore, significant differences were found according to variables such as marital status, parenthood, education level, and length of employment. The results reveal that decent work conditions are not fully provided in women's employment in Türkiye.

Extended Abstract

Aim: The purpose of this study is to examine decent work, as defined by the International Labour Organization, comprising the dimensions of employment opportunities, rights in working life, social protection, and social dialogue, specifically for women working in Türkiye's service sector. The study examines how women in employment perceive the components of decent work, how they access these dimensions, or what deficiencies exist in these dimensions, and whether there is any variation based on socio-demographic variables. Furthermore, the study aims to contribute to the literature by testing, through a practical application, women's access to fair employment opportunities, their level of social protection, and their experiences of participation in the workplace from a gender-focused perspective.

* *Sorumlu Yazar / Corresponding Author*

Atıf/Cite as: Karatepe, S. G., Uyar, İ. ve Karatepe, A.K. (2026). Hizmet Sektöründe Kadın İstihdamının İnsana Yakışır İş Açısından Değerlendirilmesi. *Uluslararası Ekonomi, İşletme ve Politika Dergisi,* 10(1), 463-488. https://doi.org/10.29216/ueip.1857408

Bu makale, Creative Commons Atıf (CC BY) lisansının hüküm ve koşulları altında dağıtılan açık erişimli bir makaledir. / This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license.

Methods: The research was conducted using a quantitative research design, employing descriptive and comparative statistical approaches to analyze the data. The study population consisted of women employed in Türkiye's service sector, where female employment is most concentrated. Data were collected through a structured survey conducted between June–August 2025 from 234 female participants selected using the convenience sampling technique. A five-point Likert-type scale, developed in accordance with the ILO's 2013 Decent Work Indicators framework, served as the data collection tool. The scale comprises four main dimensions: employment opportunities, fundamental rights at work, social protection, and social dialogue.

The research data were analyzed using the SPSS 25.0 statistical package program. During the analysis phase, in addition to calculating descriptive statistics, the reliability of the scale was tested, and non-parametric test techniques were used where appropriate. Mann–Whitney U and Kruskal–Wallis H tests were applied to determine whether there were significant differences according to the demographic characteristics of female participants and to determine the effects of demographic variables on the perception of decent work. The Cronbach Alpha, which is the general reliability coefficient of the scale, was determined to be 0.72. The reliability coefficients for the subscale ranged from 0.77 to 0.86. Statistical analysis of these values indicates that the measurement reliability is high. Furthermore, the scale was found to have a high level of internal consistency.

Findings: The findings from the research indicate that the average perception of women employed in the service sector regarding the concept of decent work is at a moderate level ($\bar{x}$ = 3.00). The findings based on the sub-dimensions reveal that the highest average is in the "*Rights in Working Life"* and "*Social Protection*" dimensions ($\bar{x}$ = 3.00). However, the average scores for the other two dimensions, "*Employment Opportunities*" and "*Social Dialogue*," were relatively lower ($\bar{x}$ = 2.90). This finding reveals that women in employment have a relatively more positive perception of their rights in working life and issues related to social protection, in other words, they have a more positive assessment, but they are at a disadvantage due to inadequacies and limitations in terms of employment opportunities and participation in decision-making processes, i.e., participation in organizational decision-making mechanisms.

Within the framework of statistical analysis results, significant differences were found based on two variables: marital status and whether or not the respondent had children. It was found that married women had higher average scores and a more positive perception than single women in terms of "*rights in the workplace*" and "*social dialogue*" in their perception of decent work. Similarly, women with children were found to have more positive perceptions in the aforementioned dimensions. These findings indicate that women's awareness of their working rights and institutional participation mechanisms has increased within the scope of family responsibilities.

Conclusion: The results of the study show that there is a shortage of decent work among women employed in the service sector in Türkiye, or that decent work standards are not fully met. Despite developments in legislation and increasing initiatives towards gender equality, it reveals that women in employment face a number of structural obstacles in terms of job security, equal pay and justice, career opportunities, and participation in organizational decisions. The low average score obtained in the Social Dialogue dimension indicates that women's employment is less represented in union rights and collective bargaining mechanisms. When viewed within the scope of the literature, this finding is consistent with pointing to gender-based representation issues.

The low perception identified in the Employment Opportunities dimension reveals that structural effects such as gender-based wage differences, occupational segregation, and career advancement barriers in the labor market still persist. However, the proportionally high perception in the Rights and Social Protection in Working Life dimension can be attributed to greater awareness

and understanding of legislation in the institutional organizational structure of large cities, along with more effective oversight processes. This study provides important findings and recommendations to policymakers, decision-makers, employers, and social stakeholders in the context of developing employment policies that are sensitive to gender.

1. Giriş

Küresel ölçekte yaşanan ekonomik, teknolojik ve sosyal dönüşümler çalışma yaşamının yapısını derinden etkilemiş ve istihdamın niteliğine ilişkin tartışmaları güçlendirmiştir. Bu bağlamda Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), 1999 yılında "*İnsana Yakışır İş*" (Decent Work) kavramını ortaya koyarak, çalışma yaşamında temel hakların, güvenli ve üretken istihdam olanaklarının, sosyal koruma mekanizmalarının ve etkin sosyal diyalog süreçlerinin bütüncül biçimde ele alınması gerektiğini vurgulamıştır. İnsana yakışır iş yaklaşımı, yalnızca istihdamın niceliğine değil, aynı zamanda niteliğine odaklanan normatif bir çerçeve sunmakta; özgürlük, eşitlik, güvenlik ve insan onurunun çalışma yaşamının ayrılmaz bir bileşeni olduğunu kabul etmektedir (Ghai, 2003).

İnsana yakışır iş kurumlarda eşit ve adaletli bir çalışma sistemin sürdürülebilirliğinin sağlanması için önemli bir role sahiptir. İnsanın en temel hakları arasında "*çalışmak*" yer almaktadır. Bireylerin eşit ve adil bir şekilde bu haktan yararlanabilir olmasının yanında, çalışma şartlarının da insani koşulları içeriyor olması da gerekmektedir. Günümüzde, insan yakışır bir işe sahip olmak insanın en temel insan haklarının arasında sayılmaktadır.

Bu çerçeve özellikle kadınların işgücü piyasasındaki konumuna ilişkin yapısal eşitsizlikleri görünür kılması bakımından önem taşımaktadır. Nitekim küresel literatür, kadınların düşük ücretli ve güvencesiz işlerde yoğunlaştığını, terfi ve kariyer olanaklarında cinsiyete dayalı bariyerlerle karşılaştığını ve sosyal koruma ile sosyal diyalog mekanizmalarına erişiminde çeşitli sınırlılıkların bulunduğunu göstermektedir (Rubery & Grimshaw, 2015). Türkiye'de de kadınların işgücüne katılım oranlarının erkeklere kıyasla düşük seyretmesi, kayıt dışı çalışmanın kadınlar arasında daha yaygın olması, iş-aile yaşamı dengesine ilişkin yüklerin kadınlar üzerinde yoğunlaşması ve ücret eşitsizliği gibi sorunlar, insana yakışır iş anlayışının pratikte tam olarak karşılanamadığına işaret etmektedir.

Türkiye'de kadınların özellikle hizmet sektöründe yoğunlaşması, sektörel yapının bu araştırmalar açısından önemini artırmaktadır. Hizmet sektörü bir taraftan kadınlara işgücüne katılım için görece daha geniş imkânlar sunarken, diğer taraftan esnek çalışma biçimleri, vardiyalı çalışma, duygusal emek yükü, ücret eşitsizliği ve sınırlı yükselme olanakları gibi sorunlarla kadınların insana yakışır iş deneyimlerini olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Bu nedenle kadınların çalışma koşullarının, haklara erişim düzeylerinin, sosyal koruma mekanizmalarından yararlanma durumlarının ve sosyal diyalog kanallarına katılımlarının bütüncül biçimde değerlendirilmesi gerekmektedir.

Bu çalışmanın temel amacı, Türkiye'de hizmet sektöründe çalışan kadınların insana yakışır iş göstergelerine ilişkin algılarını ölçmek ve bu algıların demografik özelliklere göre nasıl farklılaştığını ortaya koymaktır. Araştırmada ILO'nun insana yakışır iş yaklaşımının dört temel boyutu-istihdam olanakları, işyerinde haklar, sosyal koruma ve sosyal diyalog-kavramsal çerçeve olarak benimsenmiştir.

Bu çalışma, Türkiye'de hizmet sektöründe kadın istihdamının niteliğine ilişkin güncel veriye dayalı bir analiz sunması, insana yakışır iş bileşenlerini doğrudan kadın çalışan perspektifinden değerlendirmesi ve demografik değişkenlerin etkilerini ortaya koyması bakımından literatüre katkı

sağlamaktadır. Ayrıca elde edilen bulgular, politika yapıcılar ve işverenler açısından kadınların çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik somut göstergeler sunmakta ve insana yakışır iş açığının giderilmesine yönelik politika önerileri geliştirilmesine zemin oluşturmaktadır.

2. İnsana Yakışır İş Kavramı ve Önemi

İnsana yakışır iş kavramı Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından 1999 yılında ilk kez Çalışma Konferansında ifade edilmiştir. Bu kavram ILO'nun gelecek zamandaki izlemek istediği yolun göstergesi olmuştur. ILO'nun bugün başlıca hedefi, kadın ve erkeklerin eşit haklara sahip olarak, insan onuru koşullarında çalışma şartlarına sahip olarak insana yakışır işler elde etme fırsatlarına sahip olmalarıdır (Peker, 2023).

İnsana yakışır iş kavramı; kapsayıcı ve adil bir biçimde, kadın ve erkeklerin çalışma koşulları ile haklarında eşitlik ve insan onurunun gözetildiği bir yapıyı ifade etmektedir. Bu anlayış, gerekli sosyal koruma mekanizmalarıyla birlikte, insan onuruna yakışır bir yaşam sürmeye yetecek ücretlerin ödendiği, erişimde eşit fırsatların sunulduğu, çalışanlar ve aileleri için sosyal güvenliğin sağlandığı, ayrıca çalışanların karar alma süreçlerine katılım imkânına sahip olduğu işleri kapsamaktadır (İçöz, 2023).

Bir başka ifadeyle bu kavram, çalışanların iş ile ilgili duyduğu endişe ve kaygı gibi durumları açıkça ifade edebilmeleri, çalışma koşullarında yapılabilecek iyileştirme kararlarında söz hakkı bulabilmeleri, üretken işlerde olabilmeleri, cinsiyet ayrımı olmaksızın, güven ortamı içerisinde huzur ve barışla çalışmaları olarak ifade edilmektedir (Işığıçok, 2010).

İnsana yakışır iş kavramı; çalışanların insan onuruna yakışır bir çalışma ortamında çalıştığı, yaptıkları iş karşılığında hak ettikleri ücretleri alabildikleri, sosyal güvencelerinin olduğu bir ortamda çalışmaları şeklinde de tanımlanmaktadır. Bununla birlikte kavramın temel hedefi, çalışanlara sadece iş yaratmak değil aynı zamanda yaratılan işlerin kabul edilebilir kalitede olmasını da sağlamaktır (Günaydın, 2015).

Günümüzde çalışma koşullarının uygun olması durumu herkesi eşit derecede kapsamaktadır. İnsana yakışır işin gerçekten uygulanabilir olması, çalışanların düşünce ve fikirlerini özgürce ifade edebilmeleri, yeri geldiğinde kendi haklarını savunabilmeleri ve kendi çıkarlarını ilgilendiren konularda ve karar durumlarda katılımcı bir anlayışla söz sahibi olmalarından geçmektedir. İnsana yakışır işin uygulanabilir olması, çalışma yaşamındaki eksiklerin iyileştirilebilmesi için ulusal ve uluslararası kurum ve kuruluşların, özel sektörün ve sivil toplum örgütlerinin toplumu, "*insana yakışır iş"* konusunda bilgilendirmesi ve doğru bir şekilde yönlendirmesi, çalışanların başarıya ulaşması için destek sağlaması ile sağlanabileceği düşünülmektedir (Kılıç, 2009).

İnsana yakışır iş kavramını en önemli kılan temel noktalardan biri ILO'nun 'insana yakışır iş'i "*evrensel amaç*" olarak nitelendirmiş olmasıdır. ILO, bu evrensel amacı tüm dünya ile paylaştığı andan itibaren dünyanın birçok yerinde bu konu artarak önemli olma niteliğini korumaya devam etmiştir. Bu evrensel amacın temel bileşen ve değerleri de evrensel olmakla birlikte, günümüzde "*küresel talep*" olma özelliğini korumaktadır. İnsana yakışır iş, küreselleşme kavramı ile gelecek dönemler için eşit ve adil bir yönetim anlayışı ile büyüme ve kalkınmayı amaçlayarak yol gösterici bir hedef belirlemiştir. Bu hedef ile kadın ve erkek çalışanların eşit, adil ve güvenli çalışma koşulları ile insana yakışır işlerde çalıştırılmalarına ışık tutulmuştur (Palaz, 2005).

İnsana yakışır iş kavramının genel amacı, çalışanların iş ve aile hayatlarında olumlu yönde değişiklikler yaratabilmektir. ILO düzenlemiş olduğu "*İnsana Yakışır İş Ülke Programları*" ile bu amaca hizmet etmektedir. Hazırlanan bu programlarda insana yakışır iş kavramı ulusal çerçevede ele alınmakta olup, stratejik öncelikleri kapsayan bu programlar ile insana yakışır iş ile ilgili

eksikliklerin giderilmesi amaçlamaktadır. Kavram, günümüzde sürdürülebilir kalkınma ve yoksulluğun azaltılması için de oldukça önemli bir konu olarak yerini korumaktadır. İnsana yakışır iş, çalışanların yaşam kalitesini önemli ölçüde etkileyen büyük bir faktör olarak görülmektedir. Bunun sebebi, çalışma hayatında emek edilen ve geçirilen zaman, bireylerin aynı zamanda toplumsallaşması ve kendilerine duyduğu saygı açısından insan yaşamının çoğunluğunu önemli ölçüde etkilemektedir. Bu kavram tüm dünyada işçi, işveren ilişkileri açısından incelenmeli ve ülkelerin yönetimleri tarafından hükümet tarafından önemsenerek, uygulanma aşamasında gerekli olan iyileştirmeler yapılması gerekmektedir (Bayram, 2022).

3. İnsana Yakışır İşin Boyutları

İnsana yakışır iş kavramı; 4 temel boyuttan oluşmaktadır. Bunlar "*çalışma hayatına ilişkin temel haklar*", "*istihdam*", "*sosyal güvenlik*" ve "*sosyal diyalog*"dur. Bu temel unsurlar insana yakışır işin, "göstergeleri" olarak da tanımlanmaktadır (Çetinkaya, Yıldırımalp, 2012) İnsana yakışır işi oluşturan bu 4 temel boyut, birbirleri ile etkileşim halinde ve bağlantılıdır. Bu boyutlardan veya bileşenlerden herhangi birinin sürdürülmemesi durumunda, insana yakışır işin hedefine ulaşılması noktasında sıkıntılar yaşanabilecek ve insana yakışır işlerin yaratılmasıyla ulaşılacak amaçların varlığını da zarar görebilecektir.

Başka bir ifade ile insana yakışır işi ayakta tutan 4 temel bileşenden birinin riske girmesi durumunda, insana yakışır iş çatısını ve diğer temel sütunları da tehlikeye sokması düşünülmektedir. Bu sebeple insana yakışır işlerin tesis edilebilmesi adına dört temel unsurun da birbirleri ile etkileşim içindeki varlığı gerekli olmaktadır. Aksi bir durumda "*insana yakışır iş açığı*" meydana gelmesi düşünülmektedir (Peker, 2023).

3.1. İstihdam

İstihdam, toplumsal açıdan da bireyler için en önemli bir konulardan biri olması sebebi ile insan onuruna yakışır iş kavramının en temel bileşenini oluşturmaktadır. İnsan onuruna yakışır iş kavramında istihdamın alt bileşenleri; fırsatlar, ücret ve çalışma koşullarından oluşmaktadır. Çalışma şartlarının iyi olabilmesi için, belirli şartlar yerine getirildiğinde; istihdam anlamında, iş arayan tüm vatandaşlar için yeterli istihdam olanaklarının sağlanması beklenmektedir (Aslan, 2022).

İstihdam boyutunun alt unsurları literatürde genel olarak işe erişim fırsatları, ücret düzeyi, iş güvencesi, çalışma koşullarının niteliği ve kariyer gelişim olanakları olarak tanımlanmaktadır (Ghai, 2003; ILO, 2013). Bu unsurlar yalnızca işgücüne katılım oranlarını değil, aynı zamanda işin niteliğini ve çalışanların yaşam kalitesini belirleyen yapısal faktörleri de içermektedir. Dolayısıyla istihdam, niceliksel büyümeyle sınırlı olmayıp, nitelikli iş yaratma kapasitesiyle değerlendirilmektedir (OECD, 2020).

İnsana yakışır iş kavramına göre; ülkelerin yönetimleri, çalışanların yaşam kalitelerini artırmak ve çalışma koşullarını iyileştirmek amacıyla çalışanlarını korumak için gerekli önemler almakla yükümlüdür. İstihdam, bireylere çalışma hakları ile birlikte gerekli olan farklı fırsatların da sunulması konusunda yardımcı olmaktadır. İstihdam konusu sadece iş olanaklarının artırılması ilgili olmayıp, aynı zamanda kişiler tarafından kabul edilebilir işlerin yaratılmasını da beraberinde getirmektedir. Ülke yönetimleri, insana yakışır iş kavramının gerekliliklerini yerine getirebilmek amacıyla, istihdam politikaları yaratmalı ve istihdamla ilgili sorunları çözmek için farklı stratejiler geliştirmelidir (Bayram, 2022).

Kadın istihdamı açısından bakıldığında, istihdam boyutunun daha farklı bir yapıya büründüğü görülmektedir. Kadınların çoğu zaman düşük ücretli, güvencesiz ve esnek çalışma biçimlerinde yoğunlaşması, istihdamın cinsiyete duyarlı bir perspektifle ele alınmasını gerekli kılmaktadır (Rubery & Grimshaw, 2015). Kadınların işgücü piyasasına erişim ve işte kalma

süreçlerinde karşı karşıya kaldıkları bakım yükü, cam tavan engelleri, ayrımcılık ve kayıt dışılık gibi sorunlar, insana yakışır iş göstergelerinin tamamını doğrudan etkilemektedir.

3.2. Sosyal Güvenlik

İnsana yakışır iş kavramının bir diğer en önemli temel bileşenlerinden birini de sosyal güvenlik oluşturmaktadır. Çalışma yaşamında bireylerin karşı karşıya kaldıkları yaşlanma, hastalık vb. sorunlarla çalışanların ve ailelerinin yaşamlarının kaliteli ve refah içinde devam ettirebilmeleri için sosyal güvenlik sistemleri önemli bir işlev görmektedir. Sosyal güvenlik kavramı, sosyal risklere karşı sağlanan koruma ifadesi anlamına da gelmektedir. Sigorta ile sağlanan ölüm, işsizlik, hastalık ve iş kazalarına karşı koruma sağlayan hizmete ilaveten devletin yaptığı eğitim, gıda yardımı gibi konuları da kapsamaktadır (Günaydın, 2015) Bu mekanizmaların temel amacı, bireylerin sosyal risklere karşı korunmasını sağlayarak gelir sürekliliğini, sosyal refahı ve yaşam kalitesini güvence altına almaktır (ILO, 2021). Sosyal güvenlik sisteminin güçlü olması, ülkelerde ekonomik sürdürülebilirliği, sosyal bütünleşmeyi ve toplumsal barışı da artırmaktadır (European Commission, 2022).

Sosyal güvenlik aynı zamanda kadınlar açısından özel bir önem taşımaktadır. Toplumsal cinsiyet rollerinin kadınlara yüklediği bakım sorumlulukları, işgücüne katılımda kesintilere yol açmakta ve kadınların sosyal güvenlik haklarına erişimini olumsuz etkilemektedir. Literatürde kadınların daha sık kayıt dışı çalıştığı, düşük ücretli işlerde yoğunlaştığı ve doğum–bakım süreçleri nedeniyle prim gün sayılarının erkeklere kıyasla daha düşük olduğu sıkça vurgulanmaktadır (Rubery & Tavora, 2020; Toksöz, 2019). Bu durum, kadınların hem aktif çalışma döneminde hem emeklilik döneminde daha kırılgan bir sosyal koruma düzeyine sahip olmaları sonucunu doğurmaktadır.

Sosyal güvenlik boyutu, İnsana Yakışır İş çerçevesinde çalışanların refahını, gelir güvenliğini ve yaşam kalitesini doğrudan etkileyen merkezi bir bileşendir. Sosyal güvenlik mekanizmalarının kapsayıcı, erişilebilir ve cinsiyete duyarlı bir biçimde güçlendirilmesi, insana yakışır işin sürdürülebilir şekilde sağlanabilmesi için zorunlu görülmektedir.

3.3. Sosyal Diyalog

Sosyal diyalog, çalışma ortamında çalışanın kendisini ilgilendiren konular ile ilgili karar verilmesi gereken durumlarda kendisine bilgi verilmesi ve kendisine bazı durumlarda danışılması anlamına gelmektedir. Sosyal diyalog, devlet, çalışan ve işveren arasındaki sistemlerin, temsilcilikleri arasında her konuda müzakere ve bilgi aktarımı yapabilmesi şeklinde tanımlamıştır.

Sosyal diyalog bireylerin aynı zamanda toplumda ve iş yaşamında söz hakkına sahip olmasını da amaçlamaktadır. Sosyal diyalog, işçi, işveren ve hükümet arasında gerçekleşebilmektedir. Günümüzde çalışan, işveren, devlet ve sivil toplum örgütlerinin temsilcilerinin yer aldığı çok taraflı sosyal diyaloglarında gerçekleştiği görülmektedir (Bayram, 2022)

Sosyal diyalog; toplu iş sözleşmeleri, çalışan temsilciliği, sendika faaliyetleri, üçlü danışma mekanizmaları ve kurum içi iletişim kanalları gibi çeşitli araçlarla yürütülmektedir. Bu süreçlerin etkin işlemesi hem çalışanların sesinin duyulması hem de işyerinde karşılıklı güvene dayalı bir çalışma kültürünün oluşturulması açısından kritiktir (Aidt & Tzannatos, 2008). Sosyal diyalogun güçlü olduğu ülkelerde hem çalışma barışının hem de ekonomik verimliliğin daha yüksek olduğu, iş uyuşmazlıklarının daha hızlı çözüldüğü ve çalışanların hak bilincinin güçlendiği literatürde geniş biçimde vurgulanmaktadır (OECD, 2020).

Toplumsal cinsiyet açısından bakıldığında sosyal diyalog mekanizmalarına katılım, kadınlar için özel bir önem taşımaktadır. Kadın çalışanların sendikal yapılarda, temsil mekanizmalarında ve karar alma süreçlerinde çoğu zaman düşük düzeyde yer aldığı bilinmektedir. Bu durum, kadınların

çalışma koşullarını iyileştirmeye yönelik pazarlık süreçlerine sınırlı katılım göstermesine ve seslerinin kurumsal düzeyde daha az duyulmasına yol açmaktadır (Yirmibeşoğlu, 2015). Sendikal temsilin cinsiyete duyarlı hâle getirilmesi, kadın komitelerinin güçlendirilmesi ve toplu pazarlık süreçlerinde eşit temsilin sağlanması, sosyal diyaloğun insana yakışır iş açısından dönüştürücü rolünü artırmaktadır (Rubery & Tavora, 2020).

3.4. Temel Haklar

Çalışma yaşamına ait temel haklar, bireylerin çalışma hayatı içerisinde karşılaştıkları ilişkileri açıklayan kurallar ve düzenlemeler olarak tanımlanabilmektedir. Aynı zamanda insana yakışır işin yasal ve etik çerçevesini oluşturmaktadır. Çalışma yaşamına ait temel haklar, bireylerin iyi çalışma koşulları altında çalışmasının sağlanması anlayışı ile gelişmeye başlayan bir kavram olarak yerini göstermiştir.

Bu konuda ILO tarafından kabul edilen "*Çalışma Yaşamının Temel Hakları ve Prensipleri Bildirgesi*" (International Labour Organization, 1998) şimdiye kadar yapılmış en kapsamlı bildiri niteliği taşımaktadır. Bu bildirge ile dört temel konuda düzenlemeler yapılmış olup bunlar; istihdam konusunda meslek ayrımcılığının ortadan kaldırılması, zorla çalışmanın yasaklanması, çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılması ve bireylere örgütlenebilme ve toplu pazarlık hakkının tanınması olarak belirtilmiştir (Günaydın, 2025).

Bu temel haklar, çalışanların fiziksel ve psikolojik bütünlüğünü, ekonomik bağımsızlığını ve sosyal katılımını korumayı amaçlamaktadır. Çalışma yaşamının tüm aktörleri için ortak bir değer sistemi oluşturan bu normlar, insana yakışır işin sağlanması açısından vazgeçilmez bir altyapı sunmaktadır (Ghai, 2003).

Temel hakların ihlali, çalışma koşullarının niteliğini doğrudan olumsuz etkilemekte; güvencesiz çalışma, kayıt dışılık, ayrımcılık, düşük ücret veya sendikal baskı gibi olguların yaygınlaşmasına neden olmaktadır. Uluslararası literatür, temel haklar güvence altına alınmadığında işyerinde eşitsizliklerin arttığını, üretkenliğin azaldığını ve çalışanların refah düzeyinin belirgin biçimde düştüğünü göstermektedir (OECD, 2020).

Kadın çalışanlar açısından temel haklar boyutu, çalışma yaşamındaki eşitsizliklerin giderilmesi ve fırsat eşitliğinin sağlanması bakımından özel bir önem taşımaktadır. Literatür, kadınların işe alım, terfi, ücretlendirme ve çalışma koşulları gibi alanlarda sistematik ayrımcılığa maruz kaldığını ve bu nedenle temel hakların kadınlar için çoğu zaman "*fiili olarak*" tam anlamıyla uygulanamadığını göstermektedir (Rubery & Tavora, 2020). Bunlara ek olarak, kadınların karşı karşıya kaldığı taciz, mobbing, cinsel şiddet ve güvenli olmayan çalışma ortamları gibi sorunlar, temel haklar boyutunun toplumsal cinsiyet perspektifiyle ele alınmasını zorunlu kılmaktadır.

4. İnsana Yakışır İşin Ölçülmesi

ILO insan onuruna yakışır işin koşullarının sağlanmasına yönelik bileşenler üzerinden çalışmalar yürütmüş olup, bu kapsamda kabul edilen bileşenler ve insan onuruna yakışır işlerin ölçülebilmesine yönelik birtakım modeller hazırlanmıştır.

4.1. Ghai Modeli

Dharam Ghai tarafından geliştirilmiş olan Ghai Modeli (Ghai, 2003), İnsana Yakışır İş'in nasıl ölçüleceği, göstergelerinin neler olması gerektiği konusuna ilişkin yapılmış olan ilk çalışmalar arasında yerini almaktadır. Ghai'e göre İnsana Yakışır İş, 2 farklı değişkenle ölçülmelidir. Bunlar: objektif ve sübjektif değişkenlerdir. İnsana yakışır işin bileşenlerini oluşturan 4 bileşenden ilki olan istihdam ile düzgün çalışma koşulları oluşturulmaktadır. Sosyal güvenlik bileşeni kamu harcamaları ve sigorta imkanları gibi ögeleri içermektedir. Çalışanların temel hakları bileşeni çocuk işçiliği, zorla çalıştırılma gibi öğeleri kapsamaktadır. Sonuncusu olan sosyal diyalog bileşeni ise toplu pazarlıklar ile demokrasi ve katılım öğelerini içermektedir (İçöz, 2023).

Ghai modelinde; insana yakışır işin dört esas bileşen incelenerek iş olanağı oluşturma hedefinin ölçümünde işgücüne katılım ve işsizlik oranı ile gelir veya tüketim Gini katsayıları dikkate alınmıştır. Sosyal koruma hedefinde sosyal güvenlik ve sosyal koruma adına yapılan devlet harcamalarının yüzdelik oranının önemini vurgu yapılmıştır. Çalışanların temel haklarının ölçümünde; kadınların işgücüne katılım oranı ile beyaz ve mavi yakalı kadın çalışan sayısı ve kadın işsizlik oranı dikkate alınmıştır. Sosyal diyalog hedefinde ise, sendikalaşma oranına bakılması gerektiği ifade edilmiştir.

Ghai Modeli'nin önemli katkılarından biri, insana yakışır işin yalnızca ekonomik büyüme göstergeleriyle ölçülemeyeceğini, toplumsal eşitlik, kurumsal yönetişim, insan hakları ve sosyal katılım gibi unsurların da değerlendirilmesi gerektiğini ortaya koymasıdır. Bu yaklaşım özellikle gelişmekte olan ülkelerde işgücünün niteliğine ilişkin daha gerçekçi çıkarımlar yapılmasını mümkün kılmaktadır (Ghai, 2003; ILO, 2013).

Söz konusu veriler, ülkeden ülkeye farklılık gösterebilmekle birlikte, ülkelerin ulusal istatistik veri tabanlarında bulunan veriler olarak yer almaktadır. İnsana Yakışır İş'in ölçümlenmesinde Ghai modeli 22 OECD ülkesinde uygulamıştır (Bayram, 2022).

4.2. Florence Bonnet, JoseFigueiredo ve GuyStanding Modeli

Bonnet, Figueiredo ve Standing tarafından geliştirilen model, İnsana Yakışır İş'in ölçülmesine yönelik çok katmanlı bir yaklaşım sunmakta ve kavramı makro, mezo ve mikro düzeylerde değerlendirmeyi önermektedir. Bu yönüyle model, yalnızca işgücü piyasası göstergelerine odaklanmak yerine, çalışma koşullarının kurumsal, toplumsal ve bireysel düzeyde nasıl şekillendiğini analiz eden bütüncül bir perspektif ortaya koymaktadır (Bonnet, Figueiredo & Standing, 2003).

Modelin makro düzeyi, ülkelerin ekonomik yapıları, sosyal politika sistemleri ve işgücü piyasalarını düzenleyen yasal çerçeveler üzerinde yoğunlaşmaktadır. Bu düzeyde insana yakışır iş; çalışanların baskı altında kalmadan beşerî sermayelerini geliştirebilecekleri, yeterli gelir elde edebilecekleri ve sosyal risklere karşı korunabilecekleri bir kurumsal yapı ile ilişkilendirilmektedir. Ulusal düzeyde makro göstergeler, gelir dağılımı, sosyal koruma kapsamı, işgücü piyasası düzenlemeleri ve ekonomik büyüme gibi verileri içermektedir.

Mezo düzeyi, çalışma hayatının kurumsal boyutunu ifade etmekte olup işyerlerinin yönetim politikaları, iş örgütlenmesi biçimleri, ücretlendirme sistemleri, çalışma sağlığı ve güvenliği uygulamaları gibi unsurları kapsamaktadır. Bu düzey, kurumların insana yakışır iş standartlarını ne ölçüde karşıladığını ve çalışanlara güvenli, adil ve katılımcı bir çalışma ortamı sunup sunmadığını incelemektedir (Standing, 2002).

Mikro düzeyi ise bireysel çalışan deneyimlerine odaklanmaktadır. Çalışanların iş güvencesi, çalışma saatleri, ücret düzeyleri, yükselme fırsatları, iş–aile dengesi ve işyerindeki ilişkiler gibi unsurlar bu kapsama dâhildir. Bu düzey, çalışanların çalışma yaşamını doğrudan etkileyen koşulların insana yakışır iş standartlarıyla ne ölçüde uyumlu olduğunu değerlendirme imkânı sunmaktadır (Bonnet et al., 2003).

4.3. Bescond, Chataignier ve Mehran Modeli

Bescond, Chataignier ve Mehran modeli, açık ve net bir yaklaşıma sahip olup bu modelde değişkenler objektif, statik ve sonuç odaklıdır. Bescond, Chataignier ve Mehran modeli, İnsana Yakışır İş'in ölçülmesine yönelik geliştirilen en belirgin sonuç odaklı yaklaşımlardan biri olup, kavramı çok boyutlu göstergeler yerine daha somut, ölçülebilir ve karşılaştırılabilir istatistikler üzerinden değerlendirmeyi amaçlamaktadır. Model, insana yakışır işin değerlendirilmesinde

karmaşık teorik boyutları sadeleştirmeyi hedefleyerek, özellikle ülkeler arası karşılaştırmalar için kullanılabilir bir istatistiksel çerçeve sunmaktadır (Bescond, Chataignier & Mehran, 2003).

Modele ilişkin ölçüm sağlayan göstergeler: kayıt dışı istihdam oranı, çalışma saatleri, emekli olmayan yaşlı çalışanların oranı, düşük ücretlerle çalışanların oranı, istihdamdaki erkek-kadın oranlarının farkları, genç işsizlik oranı ve işsizlik oranı şeklindedir.

Bescond, Chataignier ve Mehran'ın modeline uyum sağlayan ülkeler İsveç, Danimarka ve İzlanda olmuştur. Bu model uygulanabilirlik açısında ülkeden ülkeye değişim gösterse de kapsayıcılık açısından insana yakışır işin tüm boyutlarını ele alınmadığı düşünülmektedir (Bayram, 2022).

4.4. Anker vd. Modeli

Anker, Chernyshev, Egger, Mehran ve Ritter tarafından geliştirilen model, İnsana Yakışır İş'in ölçülmesine yönelik en kapsamlı yaklaşımlardan biri olarak literatürde önemli bir yer edinmiştir. Model, kavramın çok boyutlu yapısını dikkate alarak geniş bir gösterge seti oluşturmakta ve hem nicel hem de nitel unsurları sistematik biçimde değerlendirmektedir (Anker et al., 2003). Bu yönüyle, İnsana Yakışır İş'in yalnızca ekonomik çıktılarla değil; sosyal, kurumsal ve hukuksal boyutlarla birlikte analiz edilmesi gerektiğini vurgulamaktadır.

Model kapsamında değerlendirilen göstergeler; istihdam fırsatları, sosyal koruma, sosyal diyalog, çalıştırılması yasaklanan kişiler ve işler, uygun çalışma saatleri, iş güvencesi, yeterli gelir sağlayan üretken işler, iş–aile yaşamı dengesi, istihdamda eşitlik, iş sağlığı ve güvenliği, işyeri ilişkileri ile ekonomik ve sosyal koşullardır (İçöz, 2023). Bu kapsamlı gösterge seti, modelin diğer ölçüm yaklaşımlarından ayrılmasını sağlamaktadır.

Anker ve arkadaşları (2003), İnsana Yakışır İş'in yalnızca ekonomik performansla sınırlı olmadığını; işyerinde katılım, haklara erişim, güvenlik, sosyal koruma ve cinsiyet eşitliği gibi unsurların da değerlendirilmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Bu nedenle model, hem makro hem mikro düzeyde çalışan deneyimini geniş bir perspektiften analiz etme olanağı sunmaktadır. Ancak gelişmekte olan ülkelerde güvenilir ve düzenli istatistiklerin eksikliği, modelin uygulama süreçlerinde belirli zorluklara neden olabilmektedir (Ghai, 2003).

5. Materyal ve Metot

Araştırmanın evrenini, Türkiye'nin ekonomik ve kültürel açıdan en yoğun illerinden biri olan İstanbul'da çeşitli sektörlerde istihdam edilen kadın çalışanlar oluşturmaktadır. Evren, kamu ve özel sektörde görev yapan; sağlık, eğitim, hizmet, üretim ve idari iş kollarında çalışan kadın bireyleri kapsamaktadır.

Araştırmanın örneklemini ise, kolayda örnekleme (convenience sampling) yöntemiyle belirlenen ve İstanbul ilinde kamu ile özel sektörde görev yapan toplam 234 kadın çalışan teşkil etmektedir. Katılımcılar; farklı yaş grupları, medeni durumlar, mesleki deneyim süreleri ve eğitim düzeyleri bakımından çeşitlilik göstermektedir. Bu çeşitlilik, araştırma bulgularının İstanbul'daki kadın çalışanların iş yaşamına ilişkin genel eğilimleri yansıtma gücünü artırmakta ve elde edilen verilerin daha geniş bir bağlamda yorumlanmasına olanak sağlamaktadır.

İstanbul Arel Üniversitesi Etik Kurulu'nun 23.06.2023 tarih ve 2023/14 sayılı kararı ile bilimsel etik uygunluk raporu alınmış, katılımcılara, çevrim içi ve basılı anket formu aracılığıyla ulaşılmış olup katılım gönüllülük esasına dayanmaktadır.

Araştırmada veri toplama aracı olarak, ILO'nun (2013) insana yakışır iş göstergeleri temelli Ghai modeli dikkate alınarak hazırlanan ve toplam 30 maddeden oluşan 5'li Likert tipi bir anket formu kullanılmıştır. Anket maddeleri, ILO tarafından tanımlanan dört temel boyutu yansıtmaktadır: İstihdam Olanakları, İşyerinde Haklar, Sosyal Koruma ve Sosyal Diyalog. Her bir

madde, ilgili alt boyutun temsili göstergelerine dayalı olarak sınıflandırılmıştır. Bu yapı, hem kuramsal tutarlılığı sağlamış hem de analiz sürecinde kavramsal bütünlük sunmuştur.

Katılımcılardan demografik bilgilerin yanı sıra, çalışma süresi, sektör, medeni durum ve eğitim düzeyine ilişkin veriler de toplanmıştır. Verilerin analizinde SPSS 25.0 paket programından yararlanılmış; tanımlayıcı istatistiklerin yanı sıra, gruplar arası farklılıkları belirlemek amacıyla Mann Whitney U ve Kruskal Wallis H testleri kullanılmıştır. Ölçeğin genel Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı 0.72 olarak bulunmuştur. Alt boyutlara ilişkin güvenirlik katsayıları ise 0.77 ile 0.86 arasında değişmektedir. Bu değerler, ölçeğin iyi düzeyde güvenilir olduğunu göstermektedir.

Elde edilen veriler ışığında, katılımcıların insana yakışır işe yönelik algılarının genel olarak orta düzeyde olduğu, özellikle işyerinde haklar ve sosyal koruma boyutlarında görece daha olumlu, sosyal diyalog boyutunda ise daha sınırlı değerlendirmelerde bulundukları tespit edilmiştir.

5.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Bu araştırmanın modeli, kadın çalışanların İnsana Yakışır İş Göstergelerine ilişkin algı düzeylerini ve bu algıların çeşitli demografik değişkenlere göre nasıl farklılaştığını ortaya koymayı amaçlamaktadır. Model, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 2013 yılında geliştirdiği İnsana Yakışır İş Göstergeleri Çerçevesi temel alınarak oluşturulmuştur. Bu çerçeve; istihdam olanakları, işyerinde haklar, sosyal koruma ve sosyal diyalog olmak üzere dört temel boyuttan oluşmaktadır.

Araştırmada, kadın çalışanların bu göstergelere ilişkin algılarının düzeyini belirlemenin yanı sıra; yaş, medeni durum, çocuk sahibi olma, eğitim düzeyi ve çalışma süresi gibi demografik değişkenlerin söz konusu göstergeler üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bu doğrultuda oluşturulan hipotezler, katılımcıların demografik özelliklerine göre İnsana Yakışır İş göstergelerinde anlamlı farklılıklar olup olmadığını test etmeye yöneliktir.

Tablo 1: Araştırmanın Hipotezleri

Sıra	Hipotez
H1:	Katılımcıların İnsana Yakışır İş Göstergeleri ne düzeydedir?
H2:	Katılımcıların İnsana Yakışır İş Göstergelerinde yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.
H3:	Katılımcıların İnsana Yakışır İş Göstergelerinde medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.
H4:	Katılımcıların İnsana Yakışır İş Göstergelerinde çocuk sahibi olma durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.
H5:	Katılımcıların İnsana Yakışır İş Göstergelerinde eğitim durumu düzeylerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.
H6:	Katılımcıların İnsana Yakışır İş Göstergelerinde çalışma süreleri düzeyleri durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

5.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Bu araştırmanın evrenini İstanbul il merkezinde yaşayan kadınlar oluşturmaktadır. Örneklemini ise bu kadınlardan seçilen örneklem grubu oluşturmaktadır. Örneklemin oluşturulmasında kolayda örnekleme metodu kullanılmıştır.

5.3. Veri Toplama Araçları ve Süreci

Bu araştırmada veri toplama aracı olarak, 5'li Likert tipi ölçme aracı kullanılmıştır. Likert tipi ölçekler, bireylerin belirli ifadelere katılım düzeylerini belirlemeye yönelik yaygın ve geçerli bir ölçme tekniğidir. Kullanılan ölçek, Ghai'nin Modeli (İnsana Yakışır İş Göstergeleri) çerçevesinde yapılandırılmış olup, ILO'nun insana yakışır iş tanımında yer alan tematik göstergeler esas alınarak oluşturulmuştur.

Bu doğrultuda çalışmada yer alan 30 adet Likert tipi anket sorusu, ILO'nun (2013) tanımladığı dört temel boyutu temel alan kavramsal çerçeveye göre aşağıdaki şekilde gruplanmıştır:

İstihdam Olanakları (Madde 1–10): Bu boyut; işe erişim, terfi fırsatları, iş güvencesi, yeni iş bulabilirlik ve ayrımcılıktan uzak işe alım süreçleri gibi göstergeleri içermektedir.

İşyerinde Haklar (Madde 11–19): Bu boyut; ücret eşitliği, ayrımcılığa karşı koruma, eşit terfi fırsatları, mobbing ve sendikal haklar gibi çalışma yaşamının temel haklarına odaklanmaktadır.

Sosyal Koruma (Madde 20–28): Sosyal koruma boyutu, ücret yeterliliği, fazla mesai, iş-aile dengesi, mola süreleri, iş güvenliği ve sosyal haklara ilişkin göstergeleri kapsamaktadır.

Sosyal Diyalog (Madde 29–30): Sendikal örgütlenme, temsil ve toplu pazarlık gibi temel sendikal haklar bu boyutta yer almaktadır.

Sınıflandırma yapılırken, her bir maddenin içeriği ILO'nun insana yakışır işe ilişkin gösterge tanımları ve bileşenleri temel alınarak değerlendirilmiş ve kavramsal bütünlük esas alınarak uygun kategoriye yerleştirilmiştir. Bu yaklaşım hem kuramsal çerçevenin tutarlılığını korumakta hem de verilerin anlamlı ve karşılaştırılabilir biçimde analiz edilmesine olanak sağlamaktadır (International Labour Office [ILO], 2013).

Araştırmada kullanılan ölçeğin güvenirlik katsayısı (Cronbach Alpha) genel olarak 0.72 olarak hesaplanmıştır. Alt boyutlara ilişkin güvenirlik değerleri ise şu şekildedir:

İstihdam Olanakları Alt Boyutu: $\alpha = 0.77$

İşyerinde Haklar Alt Boyutu: $\alpha = 0.83$

Sosyal Koruma Alt Boyutu: $\alpha = 0.77$

Sosyal Diyalog Alt Boyutu: $\alpha = 0.86$

5.4. Verilerin Analizi

Veriler Google Form ve basılı anket formları aracılığıyla katılımcılara ulaştırılmış ve toplam 234 katılımcı araştırmaya dâhil edilmiştir. Toplanan veriler SPSS 25 paket programına aktarılmış ve her bir alt problem için gerekli analizler yapılmıştır. Araştırmada bağımlı değişkene ilişkin normallik varsayımı çarpıklık ve basıklık değerleri ile Kolmogorov–Smirnov testi sonuçları dikkate alınarak incelenmiştir. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin ±1.96 sınırları içerisinde yer aldığı görülmekle birlikte Kolmogorov–Smirnov testi sonuçlarının anlamlı bulunması ($p < 0.05$), verilerin normal dağılım varsayımını karşılamadığını göstermiştir. Bu nedenle araştırmada parametrik olmayan testler kullanılmıştır.

Tablo 2. Altbaşlıklara Ait Analizler

Ölçek	Ort.	Standart Sapma	Çarpıklık Katsayısı	Çarpıklık Hata K.	Basıklık	Basıklık Hata K.
İstihdam Olanakları Alt Boyutu	2.9	0.66	-0.48	0.16	-0.63	0.32
İşyerinde Haklar Alt Boyutu	3	0.59	-0.41	0.16	-0.52	0.32
Sosyal Koruma Alt Boyutu	3	0.61	-0.29	0.16	-0.37	0.32
Sosyal Diyalog Alt Boyut	2.9	0.64	-0.34	0.16	-0.45	0.32

6. Bulgular

6.1. Demografik Dağılım

Örneklem 234 kadından oluşmaktadır. Örnekleme ilişkin demografik dağılım Tablo 3'de gösterilmiştir. Katılımcıların büyük çoğunluğu 30–39 yaş aralığındadır (%48,7). Bunu 20–29 yaş (%22.6) ve 40–49 yaş (%20.1) grupları izlemektedir. Bu sonuç, araştırmanın orta yaş grubundaki çalışanları yoğun olarak kapsadığını göstermektedir. Bu yaş grubundaki kadınlar genellikle iş yaşamında aktif üretken dönemde olup, terfi fırsatları ve iş güvencesi konularında daha bilinçli bir tutuma sahiptir. Dolayısıyla bu dağılım, "*istihdam olanakları*" ve "*iş güvencesi*" boyutlarının analizinde anlamlı bir temel sunmaktadır.

Katılımcıların %67.1'i evli, %32.9'u bekârdır. Evli kadınların oransal olarak fazla olması, aile yükümlülüklerinin iş yaşamına etkisi açısından önemli bir göstergedir. Bu durum, özellikle sosyal koruma ve iş-aile dengesi alt boyutlarının değerlendirilmesinde belirleyici bir değişken olarak dikkate alınmalıdır.

Tablo 3. Örnekleme İlişkin Demografik Dağılım

Değişkenler	Düzey	Frekans	Yüzde (%)
Yaş	20–29	53	22.6
	30–39	114	48.7
	40–49	47	20.1
	50 ve üzeri	20	8.5
Medeni Durum	Evli	157	67.1
	Bekar	77	32.9
Çocuk Durumu	Evet	179	76.5
	Hayır	55	23.5
Eğitim Durumu	İlköğretim	11	4.7
	Lise	62	26.5
	Ön Lisans	24	10.3
	Lisans	81	34.6
	Yüksek Lisans	50	21.4
	Doktora	6	2.6

Katılımcıların %76.5'i çocuk sahibidir. Bu bulgu, Türkiye'de kadın istihdamına ilişkin genel eğilimlerle paralellik göstermekte ve kadınların iş yaşamında çocuk sahibi olduktan sonra karşılaştıkları iş-aile uyumu, izin kullanımı ve sosyal destek konularına ışık tutmaktadır. Bu oran, "*sosyal koruma*" boyutundaki değerlendirmelerin merkezinde yer alabilecek güçlü bir bulgudur.

Kadın çalışanların eğitim düzeyine göre dağılımı, lisans mezunlarının %34.6, lise mezunlarının %26.5, yüksek lisans mezunlarının %21.4 oranında olduğunu göstermektedir. Katılımcıların önemli bir bölümünün yükseköğretim mezunu olması, örneklemin eğitim açısından nitelikli bir işgücü grubunu temsil ettiğini ortaya koymaktadır. Bu durum, hak farkındalığı, eşit muamele ve örgütlenme bilinci konularında olumlu bir etki yaratabilir.

Katılımcıların %35.5'i 6–10 yıl, %32.1'i 11–15 yıl, %18.4'ü 16 yıl ve üzeri, %14.1'i 1–5 yıl arası çalışma deneyimine sahiptir. Bu sonuç, örneklemin çoğunluğunun orta ve uzun kıdemli çalışanlardan oluştuğunu göstermektedir. Bu gruplar, işyerinde haklar, örgütlenme ve sosyal koruma farkındalığı açısından daha yüksek bir bilinç düzeyine sahip olma eğilimindedir.

6.2. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın birinci alt problemi olan "*Katılımcıların İnsana Yakışır İş Göstergeleri ne düzeydedir?*" şeklinde ifade edilmiştir. Bu probleme bağlı olarak elde edilen bulgular Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. İnsana Yakışır İş Göstergeleri ve Alt Boyutlarına İlişkin Betimsel İstatistikler

Boyut	N	$\bar{x}$	ss
İnsana Yakışır İş Göstergeleri	234	3	0.62
İstihdam Olanakları Alt Boyutu	234	2.9	0.66
İşyerinde Haklar Alt Boyutu	234	3	0.59
Sosyal Koruma Alt Boyutu	234	3	0.61
Sosyal Diyalog Alt Boyut	234	2.9	0.64

Tablo 4 incelendiğinde, katılımcıların İnsana Yakışır İş Göstergeleri toplam puan ortalamasının ($\bar{x}$ = 3.00) olduğu ve bu değerin "kısmen katılıyorum" aralığına karşılık geldiği görülmektedir. Bu durum, genel olarak katılımcıların insana yakışır işe yönelik algılarının orta düzeyde olduğunu göstermektedir.

Alt boyutlar incelendiğinde:

İstihdam Olanakları ($\bar{x}$ = 2.90) ve Sosyal Diyalog ($\bar{x}$ = 2.90) alt boyutlarında katılımcıların görüşlerinin yine "kısmen katılıyorum" düzeyinde olduğu anlaşılmaktadır.

İşyerinde Haklar ($\bar{x}$ = 3.00) ve Sosyal Koruma ($\bar{x}$ = 3.00) alt boyutlarının ortalama değerleri ise "*kısmen katılıyorum*" düzeyinde yer almakta ve katılımcıların bu konularda orta düzeyde bir memnuniyet veya algıya sahip olduklarını göstermektedir.

Tablo 4'te verilen bulgular, katılımcıların insana yakışır işe ilişkin genel algılarının orta düzeyde olduğunu göstermektedir ($\bar{x}$ = 3.00). Bu sonuç, ILO'nun (2013) insana yakışır iş yaklaşımında vurgulanan dört temel boyutun Türkiye'de kadın çalışanlar açısından tam olarak karşılanmadığını, ancak belirli ölçüde yerine getirildiğini ortaya koymaktadır. Literatürde de Türkiye'de özellikle hizmet ve bakım sektörlerinde çalışan kadınların çoğunlukla "*kısmen tatmin edici*" düzeyde çalışma koşullarına sahip oldukları, ücret adaleti, terfi fırsatları, iş–aile dengesi ve sosyal koruma alanlarında yapısal sorunlarla karşılaştıkları belirtilmektedir (Toksöz, 2019; İlkkaracan & Memiş, 2018). Bunun yanında, kadın çalışanların işyerinde haklar ve sosyal koruma mekanizmalarına ilişkin farkındalıklarının büyük şehirlerde nispeten daha yüksek olduğu ve bu

durumun değerlendirmelerine olumlu yansıdığı da çeşitli araştırmalarda ifade edilmektedir (Dedeoğlu, 2012; ILO, 2021).

Alt boyutlar incelendiğinde ise İstihdam Olanakları ($\bar{x}$ = 2.90) ve Sosyal Diyalog ($\bar{x}$ = 2.90) boyutlarının diğer alt boyutlara göre daha düşük ortalamalara sahip olması dikkat çekmektedir. Bu durum, literatürde kadınların terfi fırsatları, ücret eşitliği ve işte ilerleme süreçlerinde yapısal engellerle karşı karşıya olduklarını gösteren bulgularla paralellik göstermektedir. Özellikle Rubery ve Grimshaw'ın (2015) eşit işe eşit ücret ve terfi mekanizmalarındaki cinsiyet temelli ayrışmayı ele alan çalışması, kadınların istihdam olanaklarının sınırlı olmasının yapısal nedenlerine işaret etmektedir. Benzer şekilde Toksöz (2009), Türkiye'de kadın istihdamının farklı toplumsal cinsiyet rejimleri altında dezavantajlı konumda olduğunu ve ücret-terfi süreçlerinin çoğu zaman eşitlikçi işlemediğini vurgulamaktadır. Sendikal temsiliyet açısından değerlendirildiğinde, Yirmibeşoğlu'nun (2015) Türk sendikal hareketinde kadınların karar alma mekanizmalarında yetersiz temsil edildiğini ortaya koyan çalışması, bu araştırmada Sosyal Diyalog alt boyutunda elde edilen düşük ortalamayı destekler niteliktedir. Türkiye'de sendikal yapılarda kadınların görünürlüğünün az olması ve sosyal diyalog mekanizmalarına sınırlı katılımın sağlanması, literatürde de yaygın biçimde tartışılan bir konudur (Relation Between Trade Union and Women in Türkiye, n.d.). Bu nedenle Sosyal Diyalog boyutunda düşük ortalama değeri, mevcut yapısal sorunların örneklemdeki yansıması olarak değerlendirilebilir.

Buna karşın, İşyerinde Haklar ($\bar{x}$ = 3.00) ve Sosyal Koruma ($\bar{x}$ = 3.00) alt boyutlarında elde edilen "*kısmen katılıyorum*" düzeyindeki ortalamalar, kadın çalışanların iş sağlığı ve güvenliği, izin hakları ve yasal güvencelere ilişkin algılarının diğer boyutlara oranla daha olumlu olduğunu göstermektedir. Literatürde de özellikle büyükşehirlerde faaliyet gösteren kurumlarda iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının daha kurumsallaşmış olduğu, kadınların doğum ve izin haklarına erişiminin daha yüksek olduğu ve sosyal koruma mekanizmalarının daha etkin işlediği belirtilmektedir (Demirbilek & Acar, 2017; European Commission, 2022). Demirbilek ve Acar'ın (2017) Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği kültürüne ilişkin çalışması, çalışanların kurumsal yapılarda güvenlik önlemleri ve hak bilincine daha yüksek düzeyde sahip olduklarını göstermiştir. Avrupa Komisyonu'nun 2022 İstihdam ve Sosyal Gelişmeler Raporu da benzer şekilde büyük kentlerde çalışan kadınların hak farkındalığının ve sosyal koruma erişiminin daha güçlü olduğuna işaret etmektedir. Bu bağlamda, araştırmada İstanbul örnekleminde elde edilen sonuçların mevcut literatürle uyumlu olduğu ve çalışan kadınların özellikle haklar ve sosyal koruma mekanizmalarına dair farkındalıklarının görece daha gelişmiş olduğu söylenebilir.

6.3. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın dördüncü alt problemi olan *"Katılımcıların İnsana Yakışır İş Göstergelerinde yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermektedir."* şeklinde ifade edilmiştir. Bu probleme bağlı olarak elde edilen bulgular Tablo 5'te verilmiştir.

Kruskal Wallis testi sonuçlarına göre insana yakışır iş göstergeleri toplam puanına ilişkin temel istatistikler incelendiğinde; 20–29 yaş grubunun sıra ortalamasının 231.4, 30–39 yaş grubunun 210.3, 40–49 yaş grubunun 190.7 ve 50 yaş ve üzeri grubunun 163.8 olduğu belirlenmiştir. Bulgular, 20–29 yaş grubundaki katılımcıların sıra ortalamalarının diğer yaş gruplarına göre daha yüksek olduğunu göstermektedir. Bu durum genç bireylerin insana yakışır iş algılarının daha olumlu olduğuna işaret etmektedir. Yapılan analiz sonucunda yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir ($x^2(3) = 8.312$, $p < 0.05$). Anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla Dunn testi uygulanmış ve Bonferroni düzeltmesi yapılmıştır. Post-hoc karşılaştırmalar sonucunda anlamlı farkın 20–29 yaş grubu ile 50 yaş ve üzeri grup arasında olduğu belirlenmiştir.

İstihdam Olanakları alt boyutu açısından yapılan incelemede, 20–29 yaş grubunun sıra ortalamasının 225.2 olduğu belirlenmiştir. Bu grubun sıra ortalamasının diğer yaş gruplarına kıyasla daha yüksek olduğu görülmektedir (30–39: 211.4; 40–49: 189.1; 50 ve üzeri: 162.3). Bu durum, genç bireylerin istihdam olanaklarını daha olumlu değerlendirdiğine işaret etmektedir. Yapılan analiz sonucunda yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır ($x^2(3) = 7.905$, $p < 0.05$). Anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla Dunn testi uygulanmış ve Bonferroni düzeltmesi yapılmıştır. Post-hoc karşılaştırma sonuçlarına göre farkın 20–29 yaş grubu ile 50 yaş ve üzeri grup arasında olduğu belirlenmiştir.

Tablo 5. Yaş Değişkenine Göre İnsana Yakışır İş Göstergeleri ve Alt Boyutlarına İlişkin Ölçek Puanlarının Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Faktör	Yaş	N	Sıra Ortalaması	Ki-Kare	Sd	P	Grupların Karşılaştırılması
İnsana Yakışır İş Göstergeleri	20–29	53	231.4	8.312	3	0.040*	20–29 > 50 ve üzeri
	30–39	114	210.3				
	40–49	47	190.7				
	50 ve üzeri	20	163.8				
İstihdam Olanakları Alt Boyutu	20–29	53	225.2	7.905	3	0.048*	20–29 > 50 ve üzeri
	30–39	114	211.4				
	40–49	47	189.1				
	50 ve üzeri	20	162.3				
İşyerinde Haklar Alt Boyutu	20–29	53	198.6	3.218	3	0.359	Anlamlı fark yok
	30–39	114	215.7				
	40–49	47	244.3				
	50 ve üzeri	20	204.9				
Sosyal Koruma Alt Boyutu	20–29	53	199.4	2.11	3	0.549	Anlamlı fark yok
	30–39	114	226.1				
	40–49	47	233.5				
	50 ve üzeri	20	240.7				
Sosyal Diyalog Alt Boyut	20–29	53	213.6	0.684	3	0.877	Anlamlı fark yok
	30–39	114	221.9				
	40–49	47	218.2				
	50 ve üzeri	20	215.4				

Not: * $p<0.05$

İşyerinde Haklar Alt Boyutu değerlendirildiğinde, 40–49 yaş grubunun sıra ortalamasının (244.3) en yüksek olduğu görülmüştür. Diğer gruplar sırasıyla 30–39 yaş: 215.7; 50 yaş ve üzeri: 204.9; 20–29 yaş: 198.6 şeklindedir. Ancak, gruplar arası farklılık anlamlı bulunmamıştır ($X^2(3) = 3.218$; $p > 0.05$). Bu sonuç, yaşın işyerindeki haklara ilişkin algı üzerinde belirgin bir etkisinin olmadığını göstermektedir.

Sosyal Koruma Alt Boyutu açısından değerlendirildiğinde, en yüksek ortalama 50 yaş ve üzeri grubunda (240.7) bulunmuştur. Diğer yaş gruplarının ortalamaları sırasıyla; 40–49 yaş: 233.5; 30–39 yaş: 226.1 ve 20–29 yaş: 199.4'tür. Ancak gruplar arası fark istatistiksel olarak anlamlı değildir ($X^2(3) = 2.110$; $p > 0.05$).

Sosyal Diyalog Alt Boyutu için sıra ortalamaları birbirine oldukça yakın bulunmuştur: 30–39 yaş: 221.9; 40–49 yaş: 218.2; 50 yaş ve üzeri: 215.4; 20–29 yaş: 213.6. Bu nedenle, yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($X^2(3) = 0.684$; $p > 0.05$).

Tablo 5'te yer alan Kruskal Wallis H testi sonuçlarına göre, katılımcıların İnsana Yakışır İş Göstergelerine ilişkin toplam puanlarında yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunduğu görülmüştür ($X^2(3) = 8.312$, $p < 0.05$). Bulgular, 20–29 yaş grubunun insana yakışır iş algısının diğer yaş gruplarına kıyasla daha yüksek olduğunu göstermektedir. Özellikle 20–29 yaş grubu ile 50 yaş ve üzeri grup arasında anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Bu durum, genç çalışanların iş gücü

piyasasında beklentilerinin daha yüksek olması, işyerindeki yenilikçi uygulamalara daha açık olmaları ve çalışma koşullarını daha olumlu değerlendirme eğilimleriyle açıklanabilir. Avrupa Komisyonu'nun (2022) İşgücü ve Sosyal Gelişmeler raporunda da genç çalışanların, özellikle metropol alanlarında daha yüksek hak farkındalığına ve beklenti düzeyine sahip olduğu belirtilmektedir.

İstihdam Olanakları Alt Boyutunda da benzer bir biçimde, genç çalışan grubunun (20–29 yaş) diğer yaş gruplarına göre daha olumlu algı geliştirdiği görülmektedir ($X^2(3) = 7.905$, $p < 0.05$). Bu sonuç, literatürde genç bireylerin iş piyasasında dinamizm, beceri geliştirme isteği ve kariyer hareketliliğine daha yüksek önem atfetmeleriyle uyumludur (Acar, 2019). Özellikle 50 yaş üzeri çalışanların ise istihdam olanaklarını daha sınırlı algılama eğilimi, yaş ilerledikçe iş güvencesi, terfi olanakları ve beceri geliştirme fırsatlarının azaldığını ortaya koyan araştırmalarla paralellik göstermektedir (Eurofound, 2020).

Buna karşın, İşyerinde Haklar, Sosyal Koruma ve Sosyal Diyalog alt boyutlarında yaş grupları arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p > .05$). Her ne kadar 40–49 yaş grubunun İşyerinde Haklar boyutunda daha yüksek sıra ortalamasına, 50 yaş ve üzeri grubun ise Sosyal Koruma boyutunda daha yüksek ortalamalara sahip olduğu görülse de bu farklar istatistiksel açıdan anlamlı değildir. Bu sonuç, işyerindeki haklar, sosyal güvenlik uygulamaları ve sosyal diyalog mekanizmalarının yaşa bağlı bireysel algılardan çok kurumsal politikalar, iş sözleşmesi türü, sektör yapısı ve yasal çerçeve tarafından belirlendiğini gösteren literatürle uyumludur (Demirbilek & Acar, 2017). Ayrıca sendikal yapılara katılım veya işverenle iletişim gibi sosyal diyalog unsurlarının Türkiye'de genel düzeyde düşük olduğu yönündeki bulgular, yaş farklılıklarının belirgin olmamasını açıklamaktadır (Yirmibeşoğlu, 2015).

Genel olarak değerlendirildiğinde, araştırma sonuçları genç çalışanların istihdam olanakları ve genel insana yakışır iş algılarında daha olumlu bir değerlendirme yaptığını, ancak işyerindeki haklar, sosyal koruma ve sosyal diyalog mekanizmalarının yaş grupları arasında önemli farklılık yaratmadığını ortaya koymaktadır. Bu durum, Türkiye'de çalışma koşullarına ilişkin algının yaş faktöründen ziyade kurumsal yapı, sektör dinamikleri ve yasal düzenlemeler gibi daha geniş kapsamlı etkenler tarafından şekillendiğini göstermektedir.

6.4. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın üçüncü alt problemi olan *"Katılımcıların İnsana Yakışır İş Göstergelerinde medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir."* şeklinde ifade edilmiştir. Bu probleme bağlı olarak elde edilen bulgular Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6 incelendiğinde, katılımcıların İnsana Yakışır İş Göstergeleri toplam puanları medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($U=4592.5$, $p<.05$). Evli katılımcıların sıra ortalaması, bekar katılımcıların sıra ortalamasından daha yüksektir. Bu durum, evli bireylerin insana yakışır işe yönelik algılarının daha olumlu olduğunu göstermektedir.

Alt boyutlar incelendiğinde; İşyerinde Haklar alt boyutu açısından katılımcıların puanları medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($U=4087.0$, $p<0.05$). Yine Sosyal Diyalog alt boyutunda da anlamlı bir fark gözlenmiştir ($U=3506.0$, $p<0.05$); her iki boyutta da evli katılımcıların sıra ortalaması daha yüksektir. Bu bulgular, evli bireylerin işyerindeki haklar ve sosyal diyalog imkânlarına ilişkin değerlendirmelerinin daha olumlu olduğunu ortaya koymaktadır.

Tablo 6. Medeni Durum Değişkenine Göre İnsana Yakışır İş Göstergeleri ve Alt Boyutlarına İlişkin Ölçek Puanlarının Mann Whitney U Testi Sonuçları

Faktör	Medeni Durum	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
İnsana Yakışır İş Göstergeleri	Evli	157	125.80	19.747.6	4592.5	0.016*
	Bekar	77	101.45	7.805.7		
İstihdam Olanakları Alt Boyutu	Evli	157	122.30	19.201.1	5139.0	0.072
	Bekar	77	108.12	8.323.2		
İşyerinde Haklar Alt Boyutu	Evli	157	129.00	20.253.0	4087.0	0.005*
	Bekar	77	94.00	7,238.0		
Sosyal Koruma Alt Boyutu	Evli	157	118.60	18.620.2	5720.8	0.154
	Bekar	77	115.50	8.893.5		
Sosyal Diyalog Alt Boyut	Evli	157	132.70	20.834.0	3506.0	0.001*
	Bekar	77	86.20	6.637.4		

Not: * $p<0.05$

Diğer yandan, İstihdam Olanakları alt boyutu (U=5139.0, p>0.05) ve Sosyal Koruma alt boyutu (U=5720.8, p>.05) açısından medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu sonuçlar, söz konusu alt boyutlarda evli ve bekar bireylerin benzer değerlendirmelere sahip olduğunu göstermektedir.

Katılımcıların İnsana Yakışır İş Göstergeleri toplam puanlarının medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir (U = 4592.5, p < 0.05). Evli katılımcıların sıra ortalamasının bekâr katılımcılara göre daha yüksek olması, evli çalışanların genel çalışma koşullarına ve insana yakışır işe ilişkin algılarının daha olumlu yönde şekillendiğini göstermektedir. Bu bulgu, Türkiye'de evli kadınların iş güvencesine, çalışma haklarına ve sosyal ilişkiler ağlarına daha yüksek düzeyde önem verdiklerini ortaya koyan önceki çalışmalarla uyumludur (Gündüz Hoşgör & Smits, 2020). Literatürde evli kadınların işyerinde daha istikrarlı pozisyonlarda yer alma eğiliminde oldukları ve bu nedenle haklar ve sosyal destek mekanizmalarına ilişkin algılarının daha olumlu olabildiği ifade edilmektedir (European Commission, 2022).

Alt boyutlar incelendiğinde, İşyerinde Haklar (U = 4087.0, p < 0.05) ve Sosyal Diyalog (U = 3506.0, p < 0.05) boyutlarının medeni duruma göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir. Bu iki boyutta da evli kadınların sıra ortalamalarının daha yüksek olması, evli çalışanların işyerindeki haklara erişim, yönetime katılım, iletişim ve sendikal temaslar gibi unsurları daha olumlu değerlendirdiklerini göstermektedir. Türkiye'de evli çalışan kadınların işyerinde daha uzun süreli ilişkiler kurma eğiliminde olması, yöneticiler ve çalışma arkadaşlarıyla daha güçlü sosyal ağlara sahip olmaları ve kurum içi süreçlere daha fazla entegre olmaları literatürde vurgulanan bir durumdur (Yirmibeşoğlu, 2015). Bu nedenle sosyal diyalog boyutunda evli kadınların daha olumlu algıya sahip olması, önceki araştırmalarla da paralel niteliktedir.

Buna karşılık, İstihdam Olanakları (U = 5139.0, p > 0.05) ve Sosyal Koruma (U = 5720.8, p > 0.05) alt boyutlarında medeni duruma göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu sonuç, iş güvencesi, ücret, terfi imkânları, izin hakları ve sosyal güvence gibi kurumsal özelliklerin medeni durumdan bağımsız şekilde değerlendirildiğini göstermektedir. Özellikle büyükşehirlerde istihdam edilen kadınlarda, medeni durumdan ziyade eğitim düzeyi, sektör, kurumsal yapı ve iş deneyimi gibi değişkenlerin daha belirleyici olduğu belirtilmektedir (Demirbilek & Acar, 2017; Toksöz, 2009). Bu nedenle söz konusu alt boyutlarda evli ve bekâr kadınların benzer algılar bildirmesi, literatürdeki genel eğilimlerle tutarlıdır.

6.5. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın üçüncü alt problemi olan "*Katılımcıların İnsana Yakışır İş Göstergelerinde çocuk sahibi olma durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.*" şeklinde ifade edilmiştir. Bu probleme bağlı olarak elde edilen bulgular Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7 incelendiğinde, katılımcıların İnsana Yakışır İş Göstergeleri toplam puanları çocuk sahibi olma durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir (U=3715.0, p<0.05). Çocuk sahibi olan katılımcıların sıra ortalaması, çocuk sahibi olmayan katılımcılardan daha yüksektir. Bu bulgu, çocuk sahibi bireylerin insana yakışır iş algılarının daha olumlu olduğunu göstermektedir.

Alt boyutlar açısından incelendiğinde; İşyerinde Haklar (U=3003.3, p<0.05) ve Sosyal Diyalog (U=2650.2, p<0.05) alt boyutlarında çocuk sahibi olan bireylerin lehine anlamlı farklılıklar saptanmıştır. Bu durum, çocuk sahibi bireylerin işyerinde haklar ve katılıma yönelik olanakları daha olumlu değerlendirdiğini göstermektedir.

Tablo 7. Çocuk Durumu Değişkenine Göre İnsana Yakışır İş Göstergeleri ve Alt Boyutlarına İlişkin Ölçek Puanlarının Mann Whitney U Testi Sonuçları

Faktör	Çocuk Durum	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
İnsana Yakışır İş Göstergeleri	Evet	179	124.10	22 239.9	3715.0	0.012*
	Hayır	55	94.20	5 181.0		
İstihdam Olanakları Alt Boyutu	Evet	179	121.50	21 753.5	4201.5	0.061
	Hayır	55	101.10	5 560.5		
İşyerinde Haklar Alt Boyutu	Evet	179	128.30	22 951.7	3003.3	0.003*
	Hayır	55	85.60	4,708.3		
Sosyal Koruma Alt Boyutu	Evet	179	119.00	21,301.0	4654.0	0.098
	Hayır	55	108.50	5,967.5		
Sosyal Diyalog Alt Boyut	Evet	179	130.20	23,303.8	2650.2	0.001*
	Hayır	55	124.10	4,449.2		

**Not: *** p<0.05

Buna karşın, İstihdam Olanakları (U=4201.5, p>0.05) ve Sosyal Koruma (U=4654.0, p>.05) alt boyutlarında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu sonuç, çocuk sahibi olup olmamanın bu iki boyuttaki değerlendirmeleri etkilemediğini göstermektedir.

Tablo 7'de verilen Mann–Whitney U testi sonuçlarına göre, katılımcıların İnsana Yakışır İş Göstergeleri toplam puanlarının çocuk sahibi olma durumuna göre anlamlı biçimde farklılaştığı görülmektedir (U = 3715.0, p<0.05). Çocuk sahibi olan katılımcıların sıra ortalamalarının daha yüksek olması, bu grubun genel çalışma koşullarına, iş güvencesine ve insana yakışır iş bileşenlerine ilişkin algılarının daha olumlu olduğunu göstermektedir. Bu sonuç, literatürde çocuk sahibi kadınların çalışma yaşamında istikrar arayışının daha güçlü olması, kurumsal güvencelere daha fazla önem vermeleri ve aile sorumlulukları nedeniyle iş haklarına yönelik farkındalıklarının artması ile açıklanmaktadır (İlkkaracan & Memiş, 2018).

İşyerinde Haklar Alt Boyutu açısından çocuk sahibi kadınların algıları anlamlı biçimde daha yüksektir (U = 3003.3, p<0.05). Bu bulgu, çocuk bakım yükümlülüklerinin kadınlarda işyerindeki haklara-özellikle izin hakları, esnek çalışma uygulamaları, doğum ve süt izni gibi düzenlemelere-daha duyarlı bir tutum geliştirdiğini belirten araştırmalarla paraleldir (Dedeoğlu, 2012). Büyükşehirlerde çalışan kadınların iş sağlığı ve çalışma haklarına ilişkin farkındalıklarının daha yüksek olduğunu ortaya koyan Demirbilek ve Acar (2017) da bu durumu destekler niteliktedir.

Benzer biçimde, Sosyal Diyalog Alt Boyutunda da çocuk sahibi kadınların algılarının anlamlı biçimde daha olumlu olduğu belirlenmiştir (U = 2650.2, p<0.05). Çocuk sahibi kadınların işyerinde daha uzun süreli ilişkiler geliştirmeleri, çalışma arkadaşları ve yöneticilerle kurdukları iletişim ağlarının güçlenmesi ve sendikal/sosyal destek mekanizmalarına daha fazla önem atfetmeleri literatürde vurgulanan bulgular arasındadır (Yirmibeşoğlu, 2015). Dolayısıyla sosyal diyalog boyutunda ortaya çıkan fark, mevcut araştırmalarla tutarlı bir eğilim göstermektedir.

Buna karşın, İstihdam Olanakları (U = 4201.5, p>0.05) ve Sosyal Koruma (U = 4654.0, p>0.05) alt boyutlarında çocuk sahibi olma durumuna göre anlamlı farklılık bulunmamıştır. Bu sonuç, çocuk sahibi olup olmamanın kariyer ilerleme, ücret adaleti, fazla mesai uygulamaları veya sosyal güvenlik haklarına erişim gibi yapısal unsurları doğrudan etkilemediğini göstermektedir. Araştırmalar, bu alanlarda belirleyici olan faktörlerin sektör yapısı, işin niteliği, eğitim düzeyi ve kurumsal işleyiş olduğunu ortaya koymaktadır (European Commission, 2022; Toksöz, 2009). Bu nedenle söz konusu boyutlarda anlamlı bir fark oluşmaması, mevcut literatür ile uyumludur.

Genel olarak, bulgular çocuk sahibi kadınların işyerindeki haklar ve sosyal katılım alanlarına ilişkin daha olumlu algılara sahip olduğunu; ancak istihdam ve sosyal koruma değerlendirmelerinin çocuk sahibi olma durumundan bağımsız şekilde şekillendiğini göstermektedir. Bu sonuç, Türkiye'de kadın çalışanların iş yaşamındaki deneyimlerinin aile sorumluluklarıyla birlikte değiştiğini ve belirli boyutlarda daha yüksek farkındalık yarattığını ortaya koyan literatürle tutarlı bir yapı sergilemektedir.

6.6. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın beşinci alt problemi olan "*Katılımcıların İnsana Yakışır İş Göstergelerinde eğitim durumu düzeylerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.*" şeklinde ifade edilmiştir. Bu probleme bağlı olarak elde edilen bulgular Tablo 8'de verilmiştir.

Kruskal Wallis H testi sonuçlarına göre, İnsana Yakışır İş Göstergeleri toplam puanına ilişkin temel istatistikler incelendiğinde lisans mezunlarının sıra ortalamasının (167.3) diğer gruplara kıyasla daha yüksek olduğu, ilköğretim mezunlarının ise en düşük ortalamaya sahip olduğu (122.4) görülmüştür. Bu bulgu, eğitim düzeyi arttıkça insana yakışır işe yönelik algının daha olumlu hale geldiğine işaret etmektedir. Yapılan analiz sonucunda gruplar arası fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($x^2(5) = 13.628$, $p < .05$). Anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla Dunn testi uygulanmış ve Bonferroni düzeltmesi yapılmıştır. Post-hoc karşılaştırma sonuçlarına göre anlamlı farkın lisans mezunları ile ilköğretim mezunları arasında olduğu belirlenmiştir.

İstihdam Olanakları Alt Boyutu açısından değerlendirildiğinde, lisans mezunlarının (165.2) en yüksek ortalamaya sahip olduğu, ilköğretim mezunlarının ise (130.5) daha düşük ortalama aldığı görülmüştür. Ancak gruplar arası fark anlamlı bulunmamıştır ($X^2(5) = 10.584$; $p>0.05$).

İşyerinde Haklar alt boyutu incelendiğinde, lisans mezunlarının sıra ortalamasının (169.8) en yüksek düzeyde olduğu, ilköğretim mezunlarının ise (119.6) en düşük düzeyde olduğu görülmüştür. Yapılan analiz sonucunda gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($x^2(5) = 14.271$, $p < .05$). Anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla Dunn testi uygulanmış ve Bonferroni düzeltmesi yapılmıştır. Post-hoc karşılaştırma sonuçları, en belirgin farkın lisans mezunları ile ilköğretim mezunları arasında olduğunu göstermektedir. Bu bulgu, eğitim düzeyi arttıkça bireylerin işyerinde haklara yönelik algılarının daha yüksek olduğunu göstermektedir.

Tablo 8. Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre İnsana Yakışır İş Göstergeleri ve Alt Boyutlarına İlişkin Ölçek Puanlarının Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Faktör	Eğitim Düzeyi	N	Sıra Ortalaması	Ki-Kare	Sd	P	Grupların Karşılaştırılması
İnsana Yakışır İş Göstergeleri	İlköğretim	11	122.4	13.628	5	**0.018***	Lisans > İlköğretim
	Lise	62	141.6				
	Ön Lisans	24	139.8				
	Lisans	81	167.3				
	Yüksek Lisans	50	160.2				
	Doktora	6	145.1				
İstihdam Olanakları Alt Boyutu	İlköğretim	11	130.5	10.584	5	0.060	Anlamlı fark yok
	Lise	62	143.1				
	Ön Lisans	24	148.3				
	Lisans	81	165.2				
	Yüksek Lisans	50	158.9				
	Doktora	6	144.7				
İşyerinde Haklar Alt Boyutu	İlköğretim	11	119.6	14.271	5	**0.014***	Lisans > İlköğretim
	Lise	62	138.5				
	Ön Lisans	24	143.9				
	Lisans	81	169.8				
	Yüksek Lisans	50	162.4				
	Doktora	6	148.2				
Sosyal Koruma Alt Boyutu	İlköğretim	11	126.1	4913	5	0.425	Anlamlı fark yok
	Lise	62	149.7				
	Ön Lisans	24	150.5				
	Lisans	81	154.6				
	Yüksek Lisans	50	159.2				
	Doktora	6	143.3				
Sosyal Diyalog Alt Boyut	İlköğretim	11	124.8	6.237	5	0.285	Anlamlı fark yok
	Lise	62	152.6				
	Ön Lisans	24	149.3				
	Lisans	81	157.4				
	Yüksek Lisans	50	162.7				
	Doktora	6	146.9				

**Not: *** $p<0.05$

Sosyal Koruma Alt Boyutu incelendiğinde, tüm gruplar arasında sıra ortalamaları birbirine yakın olmakla birlikte anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($X^2(5) = 4.913$; $p>0.05$).

Sosyal Diyalog Alt Boyutu için yapılan analizlerde de benzer şekilde gruplar arası sıra ortalamaları birbirine yakın bulunmuş ve fark istatistiksel olarak anlamlı çıkmamıştır ($X^2(5) = 6.237$; $p>0.05$).

Tablo 8'de verilen Kruskal–Wallis H testi sonuçlarına göre, katılımcıların İnsana Yakışır İş Göstergeleri toplam puanlarının eğitim düzeyine göre anlamlı biçimde farklılaştığı görülmektedir ($X^2(5) = 13.628$, $p<0.05$). Sıra ortalamaları incelendiğinde lisans mezunlarının en yüksek algıya sahip olduğu (167.3), ilköğretim mezunlarının ise en düşük algıya sahip olduğu (122.4) belirlenmiştir. Bu bulgu, eğitim düzeyi yükseldikçe çalışma yaşamındaki haklar, fırsatlar ve sosyal

koşullara ilişkin farkındalığın arttığını ortaya koyan araştırmalarla uyumludur. Nitekim Toksöz (2009), Türkiye'de kadınların işgücü piyasasındaki konumunun büyük ölçüde eğitim düzeyine bağlı olduğunu ve eğitim seviyesi yükseldikçe hak bilinci ile iş koşullarına ilişkin değerlendirmelerin olumlu yönde arttığını belirtmektedir. Benzer şekilde İlkkaracan ve Memiş (2018), eğitim düzeyinin kadınların işgücü piyasasında kendilerini daha güvenceli hissetmelerine katkı sağladığını vurgulamaktadır.

İstihdam Olanakları Alt Boyutu değerlendirildiğinde, lisans mezunlarının sıra ortalamalarının en yüksek olduğu görülse de fark istatistiksel açıdan anlamlı değildir ($p > .05$). Bu durum, istihdam olanaklarının yalnızca eğitim düzeyiyle değil; sektör, kurum yapısı ve kariyer basamakları gibi farklı yapısal unsurlarla da şekillendiğini gösteren araştırmalarla tutarlıdır (European Commission, 2022). Özellikle büyükşehirlerde işgücü hareketliliği ve beceri talebi eğitim düzeyleri arasında farklılık gösterse de istihdam olanaklarının algılanmasında eğitim tek başına belirleyici bir değişken olmayabilmektedir.

İşyerinde Haklar Alt Boyutu incelendiğinde, lisans mezunlarının ortalamalarının en yüksek (169.8), ilköğretim mezunlarının ise en düşük düzeyde olduğu (119.6) saptanmış ve fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($X^2(5) = 14.271$, $p<0.05$). Bu bulgu, eğitim düzeyi arttıkça işyerindeki haklara yönelik farkındalığın ve erişimin daha güçlü olduğunu ortaya koyan literatürle örtüşmektedir. Dedeoğlu (2012) ve Demirbilek & Acar (2017), eğitimli çalışanların iş sağlığı, güvenlik önlemleri, izin hakları, eşit muamele ve hak arama süreçlerine dair daha yüksek bilgiye ve algıya sahip olduklarını belirtmektedir. Bu nedenle lisans mezunlarında daha yüksek hak algısı elde edilmesi beklenen bir sonuçtur.

Sosyal Koruma ve Sosyal Diyalog Alt Boyutları açısından eğitim grupları arasında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir ($p>0.05$). Gruplar arasındaki sıra ortalamalarının birbirine yakın olması, sosyal güvenlik uygulamaları, izin hakları veya sendikal katılım gibi unsurların eğitimden ziyade kurumsal politika, sektörel yapı ve yasal düzenlemeler tarafından belirlendiğini düşündürmektedir. Yirmibeşoğlu (2015), Türkiye'de sosyal diyalog ve sendikal temsiliyet yapılarının farklı eğitim düzeylerinden gelen kadın çalışanlar arasında benzer şekilde sınırlı olduğunu vurgulamakta; bu durum, araştırmada anlamlı fark çıkmamasını açıklayan unsurlar arasında yer almaktadır.

Genel olarak değerlendirildiğinde, eğitim düzeyinin özellikle işyerinde haklara ilişkin algıyı ve insana yakışır işin genel düzeydeki değerlendirmesini anlamlı biçimde etkilediği, ancak sosyal koruma ve sosyal diyalog mekanizmalarının eğitim düzeyinden bağımsız olarak benzer algılar yarattığı söylenebilir. Bu sonuç, Türkiye'de kadın çalışanların iş yaşamı deneyimlerinin hem bireysel nitelikler hem de yapısal çalışma koşulları tarafından şekillendiğini gösteren literatürle güçlü biçimde uyumludur.

6.7. Altıncı Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın altıncı alt problemi olan *"Katılımcıların İnsana Yakışır İş Göstergelerinde çalışma süresi düzeyleri durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir."* şeklinde ifade edilmiştir. Bu probleme bağlı olarak elde edilen bulgular Tablo 9'da verilmiştir.

Kruskal Wallis H testi sonuçlarına göre, İnsana Yakışır İş Göstergeleri toplam puanlarının katılımcıların çalışma sürelerine göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($x^2(3) = 9.384$, $p < .05$). Sıra ortalamaları incelendiğinde, 16 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip katılımcıların ortalamasının (158.3) en yüksek, 6–10 yıl çalışma süresine sahip katılımcıların ise en düşük ortalamaya sahip olduğu (124.6) görülmektedir. Bu bulgu, çalışma süresi arttıkça bireylerin insana yakışır iş algılarının daha olumlu hale geldiğine işaret etmektedir. Anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla Dunn testi uygulanmış ve Bonferroni düzeltmesi yapılmıştır. Post-hoc karşılaştırma sonuçlarına göre anlamlı farkın 16 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip katılımcılar ile 6–10 yıl çalışma süresine sahip katılımcılar arasında olduğu belirlenmiştir.

İstihdam Olanakları Alt Boyutu değerlendirildiğinde, 16 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip grubun ortalaması (155.1) diğer gruplardan daha yüksektir. Ancak elde edilen fark istatistiksel olarak anlamlı değildir ($X^2(3) = 7.222$; $p>0.05$).

Tablo 9. Çalışma Süresi Düzeyi Değişkenine Göre İnsana Yakışır İş Göstergeleri ve Alt Boyutlarına İlişkin Ölçek Puanlarının Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Faktör	Çalışma Süresi	N	Sıra Ortalaması	Ki-Kare	Sd	P	Grupların Karşılaştırılması
İnsana Yakışır İş Göstergeleri	1–5 yıl	33	143.2	9.384	3	**0.025***	16 yıl+ > 6–10 yıl
	6–10 yıl	83	124.6				
	11–15 yıl	75	138.1				
	16 yıl ve üzeri	43	158.3				
İstihdam Olanakları Alt Boyutu	1–5 yıl	33	139.7	7.222	3	0.065	Anlamlı fark yok
	6–10 yıl	83	126.5				
	11–15 yıl	75	140.4				
	16 yıl ve üzeri	43	155.1				
İşyerinde Haklar Alt Boyutu	1–5 yıl	33	132.6	10.317	3	**0.016***	16 yıl+ > 1–5 yıl
	6–10 yıl	83	128.8				
	11–15 yıl	75	141.2				
	16 yıl ve üzeri	43	161.3				
Sosyal Koruma Alt Boyutu	1–5 yıl	33	135.9	4.427	3	0.219	Anlamlı fark yok
	6–10 yıl	83	129.6				
	11–15 yıl	75	142.8				
	16 yıl ve üzeri	43	150.2				
Sosyal Diyalog Alt Boyut	1–5 yıl	33	133.4	6.761	3	0.080	Anlamlı fark yok
	6–10 yıl	83	127.3				
	11–15 yıl	75	145.7				
	16 yıl ve üzeri	43	152.9				

Not: * $p<0.05$

İşyerinde Haklar Alt Boyutu açısından anlamlı bir farklılık gözlenmiştir ($X^2(3) = 10.317$; $p<0.05$). En yüksek ortalamaya 16 yıl ve üzeri çalışan grup (161.3) sahipken, en düşük ortalama 1–5 yıl çalışan gruba (132.6) aittir. Bu bulgu, işyerindeki haklara yönelik algının çalışma süresi arttıkça olumlu yönde geliştiğini göstermektedir.

Sosyal Koruma Alt Boyutu ve Sosyal Diyalog Alt Boyutu incelendiğinde, gruplar arasında bazı sıra ortalaması farkları olmasına rağmen bu farklılıklar istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (Sosyal Koruma: $X^2(3) = 4.427$; $p>0.05$; Sosyal Diyalog: $X^2(3) = 6.761$; $p>0.05$). Bu durum, katılımcıların sosyal koruma ve diyalog algılarının çalışma süresinden bağımsız olarak benzer düzeyde olduğunu göstermektedir.

Tablo 9'da verilen Kruskal–Wallis H testi sonuçlarına göre, katılımcıların İnsana Yakışır İş Göstergeleri toplam puanları, çalışma süresi düzeylerine göre anlamlı biçimde farklılaşmaktadır ($X^2(3) = 9.384$; $p<0.05$). Sıra ortalamalarının incelenmesi, 16 yıl ve üzeri çalışma deneyimine sahip katılımcıların insana yakışır iş algısının en yüksek düzeyde olduğunu (158.3), 6–10 yıl deneyime sahip katılımcıların ise daha düşük algıya sahip olduğunu (124.6) göstermektedir. Bu bulgu, çalışma yaşamında deneyim arttıkça bireylerin kurumsal yapıyı daha iyi tanıması, haklarını daha etkin kullanabilmesi ve işyerindeki ilişkilerini güçlendirmesiyle açıklanmaktadır. Nitekim European

Commission (2022) raporunda, uzun çalışma deneyimine sahip bireylerin iş güvencesi ve kurum içi süreçlere ilişkin algılarının daha olumlu olduğu; işyerindeki adaptasyon ve hak farkındalığının zamanla arttığı belirtilmektedir.

İstihdam Olanakları Alt Boyutu açısından değerlendirildiğinde, 16 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip katılımcıların daha yüksek sıra ortalamasına sahip olduğu görülmektedir; ancak fark istatistiksel açıdan anlamlı değildir ($p>0.05$). Bu durum, istihdam olanaklarının yalnızca deneyim süresine bağlı olmadığını, aynı zamanda sektör, pozisyon, eğitim ve kurum politikaları gibi yapısal faktörlerin belirleyici olduğunu ortaya koymaktadır. Toksöz (2009), Türkiye'de kadınların istihdam olanaklarının büyük ölçüde toplumsal cinsiyet rejimleri, çalışma koşulları ve kurum yapısı tarafından belirlendiğini ifade ederek bu durumu desteklemektedir.

İşyerinde Haklar Alt Boyutu için elde edilen sonuçlar anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir ($X^2(3) = 10.317$; $p<0.05$). En yüksek ortalamaya sahip grup yine 16 yıl ve üzeri çalışanlardır (161.3). Bu bulgu, çalışma deneyimi arttıkça kadın çalışanların iş sağlığı ve güvenliği, izin hakları, eşit muamele ve hukuki güvenceler konusundaki bilgi ve farkındalıklarının güçlendiği yönündeki literatürü desteklemektedir. Demirbilek & Acar (2017), uzun çalışma deneyimine sahip çalışanların işyerinde riskleri tanıma, haklarını takip etme ve işyerindeki prosedürlere uyum sağlama düzeylerinin daha yüksek olduğunu vurgulamaktadır.

Sosyal Koruma ve Sosyal Diyalog Alt Boyutları açısından gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p > .05$). Bu sonuç, sosyal güvenceler, izin uygulamaları ve sendikal ya da kurumsal iletişim mekanizmalarının bireylerin deneyim süresinden ziyade kurumsal düzenlemeler, yasal çerçeve ve sektörel yapı tarafından belirlendiğini ortaya koymaktadır. Yirmibeşoğlu (2015), Türkiye'de kadın çalışanların sosyal diyalog süreçlerine katılımının genel olarak düşük olduğunu ve bu durumun deneyim düzeyinden bağımsız olarak benzer kaldığını belirtmektedir. Bu nedenle, sosyal diyalog ve sosyal koruma boyutlarında deneyim düzeyine bağlı farkların sınırlı olması mevcut literatürle uyumludur.

Genel olarak değerlendirildiğinde, çalışma süresi arttıkça özellikle işyerindeki haklara ilişkin algının ve genel insana yakışır iş değerlendirmesinin olumlu yönde geliştiği görülmektedir. Buna karşın sosyal koruma ve sosyal diyalog algılarının deneyim düzeyinden bağımsız olarak benzer düzeyde seyretmesi, Türkiye'de çalışma yaşamına ilişkin yapısal uygulamaların bireysel deneyimden daha belirleyici olduğunu göstermektedir. Bu bulgular, Türkiye'de kadın çalışanların iş yaşamına uyumunun ve hak farkındalığının zamanla güçlendiğini gösteren literatürle tutarlı bir görünüm sunmaktadır.

7. Sonuç

Bu araştırmanın amacı, Türkiye'de hizmet sektöründe çalışan kadınların İnsana Yakışır İş göstergelerine ilişkin algılarını ölçmek ve bu algıların demografik değişkenlere göre nasıl farklılık gösterdiğini ortaya koymaktır. Araştırma bulguları, Türkiye'de kadın çalışanların çalışma yaşamı niteliğinin hâlen "*orta düzeyde*" bir memnuniyet ve yeterlilik düzeyine işaret ettiğini, ancak özellikle istihdam olanakları ve sosyal diyalog boyutlarında belirgin bir "*insana yakışır iş açığı*" bulunduğunu ortaya koymuştur.

İstihdam olanaklarına ilişkin düşük ortalama, kadınların özellikle ücret, terfi fırsatları, iş güvencesi ve kariyer ilerleme süreçlerinde yapısal engellerle karşılaştığını göstermektedir. Bu bulgu, kadınların işgücü piyasasında çoğunlukla ikincil konumda yer aldığını ortaya koyan ulusal ve uluslararası araştırmalarla paraleldir. Sosyal diyalog boyutunda elde edilen düşük değerlendirmeler ise kadınların sendikal yapılara katılımındaki sınırlılıkları, temsil eksikliğini ve karar alma süreçlerinden dışlanmışlığı işaret etmektedir. Bu sonuç, kadınların hem kurumsal hem sektörel düzeyde söz sahibi olma kapasitesinin güçlendirilmesi gerektiğini göstermektedir.

Demografik değişkenlere ilişkin analizler, insana yakışır iş algılarının toplumsal cinsiyet normları ve yaşam döngüsüyle yakından ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Evli ve çocuk sahibi kadınların işyerindeki haklar ve sosyal diyalog mekanizmalarını daha olumlu değerlendirmesi, bu grupların işyerlerinde daha istikrarlı pozisyonlarda bulunması ve kurumsal destek mekanizmalarını daha yakından deneyimlemesiyle ilişkilidir. Buna karşılık, genç çalışanların (20–29 yaş) istihdam olanakları ve genel insana yakışır iş algılarının anlamlı biçimde daha yüksek olması, iş yaşamına yeni adım atan bireylerin beklentilerinin yüksekliğine ve işgücü piyasasında dinamizme duydukları ihtiyaca işaret etmektedir.

Sosyal koruma ve işyerinde haklar boyutlarında orta düzeyde olumlu algılar bulunması, özellikle büyükşehirlerde ve kurumsal yapılarda çalışan kadınların iş sağlığı ve güvenliği, izin hakları, sosyal güvence ve ücret politikalarına ilişkin farkındalıklarının arttığını göstermektedir. Ancak bu olumlu görünüm, tüm sektör ve iş kolları için genellenebilir değildir; hizmet sektörünün parçalı yapısı dikkate alındığında, daha kırılgan istihdam biçimlerinde çalışan kadınlar için bu göstergeler çok daha düşük düzeylerde seyretmektedir.

Sonuç olarak araştırma, Türkiye'de kadın çalışanlar açısından insana yakışır iş bileşenlerinin kısmen yerine getirildiğini, ancak tam anlamıyla karşılanmadığını göstermektedir. Bu durum, hem kadınların iş yaşamına eşit ve adil katılımı hem de sürdürülebilir bir istihdam yapısının oluşması açısından önemli bir politika sorunu oluşturmaktadır.

Bu bağlamda çalışma kapsamında öneriler; istihdam olanaklarının cinsiyet eşitliği perspektifiyle güçlendirilmesi, eşit işe eşit ücret, ayrımcılık karşıtı mekanizmalar, terfi süreçlerinin şeffaflığı ve kadınların nitelikli işlere erişiminin artırılması, sosyal diyalog ve kadın temsilinin kurumsal düzeyde artırılması, sendikal yapılarda kadın temsili güçlendirilmeli, işyerlerinde çalışanların yönetime katılımını destekleyen kurumsal mekanizmalar yaygınlaştırılmalı, sosyal koruma sistemlerinin kadınların ihtiyaçlarına duyarlı hâle getirilmesi: İş-aile yaşamı uyumu politikaları, doğum ve bakım hizmetlerinin erişilebilirliği, güvenceli çalışma modelleri ve kayıt dışılıkla mücadele öncelikli alanlar arasında yer almalıdır.

Bu araştırma, Türkiye'de hizmet sektöründe kadınların çalışma koşullarına ilişkin önemli göstergeler sunmakta ve insana yakışır işin gerçekleşmesi için hem kurumsal hem toplumsal düzeyde geliştirilmesi gereken yapısal alanları açık biçimde göstermektedir. Sonuçlar, çalışma hayatında toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasının yalnızca kadınların bireysel refahını değil, aynı zamanda ekonomik verimliliği, kurumsal sürdürülebilirliği ve toplumsal kalkınmayı güçlendireceğini ortaya koymaktadır.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Bu araştırmanın hazırlanmasında herhangi bir dış destek alınmamıştır.
Araştırmacıların Katkı Oranı Beyanı: Bu çalışmanın hazırlanmasında katkı sunan yazarların katkı oranı eşittir.
Çatışma Beyanı: Araştırmanın yazarları olarak herhangi bir çıkar çatışma beyanımız bulunmamaktadır.
Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı: Bu araştırmanın her aşamasında "Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi"nde belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin "Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler" başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbiri gerçekleştirilmemiştir. Bu çalışmanın yazım sürecinde etik kurallarına uygun alıntı yapılmış ve kaynakça oluşturulmuştur. Çalışma intihal denetimine tabi tutulmuştur.
Etik Kurul İzni: Araştırmada kullanılan anket formu için İstanbul Arel Üniversitesi Etik Kurulu'nun 23.06.2023 tarih ve 2023/14 sayılı kararı ile bilimsel etik uygunluk raporu alınmıştır.

Kaynakça

Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F., & Ritter, J. (2003). Measuring decent work with statistical indicators. *International Labour Review,* 142 (2), 147–178.

Aidt, T., & Tzannatos, Z. (2008). Trade unions, collective bargaining and macroeconomic performance: A review. *Industrial Relations Journal,* 39 (4), 258–295.

Aslan, M. (2022). Türkiye İşgücü Piyasasında İnsana Yakışır İş Bağlamında Kadın İstihdamı: Kozmetik Sektörü Adana-Mersin (TR62) Örneği. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.

Bayram, N. (2022). İnsana Yakışır İşin Öznel İyi Oluş ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kars.

Bescond, D., Chataignier, A., & Mehran, F. (2003). Seven indicators to measure decent work: An international comparison. *International Labour Review,* 142 (2), 179–212.

Bonnet, F., Figueiredo, J., & Standing, G. (2003). A Family of Decent Work Indexes. *International Labour Review,* 142 (2), 213–238.

Çetinkaya, E., & Yıldırımalp, S. (2012). "İnsana Yakışır İş" Bağlamında Türkiye İşgücü Piyasasında Kadınların Durumu. *Bilgi Dergisi,* 24 (Yaz), 153–172.

European Commission. (2022). *Employment and Social Developments in Europe.* Brussels: European Commission.

Ghai, D. (2003). Decent Work: Concept and Indicators. *International Labour Review,* 142(2), 113–145.

Günaydın, D. (2015). İnsana Yakışır İş: Türkiye Açısından Bir Değerlendirme. *The Journal of Academic Social Science Studies,* 37, 123–148.

International Labour Organization (ILO). (1998). Declaration On Fundamental Principles And Rights at Work. Geneva: ILO. Erişim adresi: https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-04/ILO_1998_Declaration_EN.pdf

International Labour Organization (ILO). (2013). Decent Work Indicators: Guidelines for Producers and Users of Statistical and Legal Framework Indicators (2nd Ed.). Geneva: ILO. Erişim adresi: https://www.ilo.org/stat/Publications/WCMS_223121/lang--en/index.htm

Işığıçok, Ö. (2010). Küreselleşme Sürecinde İnsana Yakışır İş. *Journal of Social Policy Conferences*, 56, 308–331.

İçöz, E. (2023). İnsana Yakışır İşin İş Tatmini ile İlişkisi: Kırsal Kesim Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.

Kılıç, C. H. (2009). Düzgün İş. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.

Organisation for Economic Co-operation and Development. (2020). OECD Employment Outlook 2020: Worker Security and the COVID-19 Crisis. Paris: OECD Publishing. Erişim adresi: https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2020/07/oecd-employment-outlook-2020_19b4fc0d/1686c758-en.pdf

Palaz, S. (2005). Düzgün İş Kavramı ve Ölçümü: Türkiye ve OECD Ülkelerinin Bir Karşılaştırması. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi,* 50, 479–505.

Peker, Z. (2023). İnsana Yakışır İş ve Kadın İstihdamı: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Rubery, J., & Grimshaw, D. (2015). The 40-Year Pursuit of Equal Pay: A Case Of Constantly Moving Goalposts. *Cambridge Journal of Economics,* 39 (2), 319–343.

Rubery, J., & Tavora, I. (2020). The COVID-19 Crisis and Gender Equality: Risks and Opportunities. *Social Politics,* 27 (4), 1–12.

Standing, G. (2002). *Beyond the New Paternalism: Basic Security as Equality.* London: Verso.

Toksöz, G. (2019). *Türkiye'de Kadın İstihdamı ve Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği.* İstanbul: İletişim Yayınları.

Yirmibeşoğlu, F. (2015). Gender and Union Representation in Türkiye. *Labour Studies Journal,* 40(3), 223–241.