

SEKTÖRLER ARASI KADIN İSTİHDAMI VE CİNSİYET AYRIMCILIĞI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA: KİLİS İLİ ÖRNEĞİ*

A Study of Women Employment and Gender Discrimination Among Sectors: The Case of Kilis Province

Şehadet BULUT**
Taner AKÇACI***

ÖZ

Kadın istihdamı, ülkelerin gelişmişlik düzeyi göstergelerinden birisi olarak oldukça önemli bir yere sahiptir. Özellikle Sanayi Devriminden sonra, hemen her sektörde istihdam edilen kadınların, çalışma hayatında karşılaştıkları problemlerin tespit edilmesi ve gerekli düzenlemelerin yapılarak çözüm önerilerinin sunulması oldukça önemlidir.

Çalışmanın amacı, kadın istihdamında karşılaşılan sorunların sektörler arası farklılık yaratıp yaratmadığını test etmektir. Bu amaçla yaptığımız çalışmanın uygulama kapsamına Kilis ilinde kadınların daha fazla istihdam edildiği sektörler dahil edilmiştir. Eğitim, sağlık, gıda, tekstil, ticaret ve finans sektörü olmak üzere belirlenen altı sektörde çalışan kadınlara yönelik olarak, bir tanesi açık uçlu soru olmak üzere, toplam 52 sorudan oluşan anket uygulanmış ve 635 kişiden elde edilen veriler, SPSS (Statistical Package for Social Sciences) 18 paket programı aracılığı ile analiz edilmiştir. Çalışmanın sonucunda; karşılaşılan sorunlar, algılanan cinsiyet önyargısı ve algılanan cinsiyet ayrımcılığı konusunda sektörel farklılıkların olduğu belirlenmiştir.

Anahtar kelimeler: Kadın İstihdamı, Cinsiyet Ayrımcılığı, Sektörel Analiz

ABSTRACT

Women's employment has a very important place as one of the indicators of the level of development of the countries. Especially after the Industrial Revolution,

*Bu çalışma, birinci yazarın ikinci yazar danışmanlığında, Kilis 7 Aralık Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalında tamamladığı aynı isimli yüksek lisans tezinden özetlenmiştir.

** Yüksek Lisans Mezunu, Kilis 7 Aralık Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat ABD sehadet_bulut@hotmail.com

*** Doç. Dr., Kilis 7 Aralık Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat ABD akcaci@kilis.edu.tr

as women are employed in almost every sector, it has become very important to identify the problems encountered by women in the working life and to present the solution proposals by making necessary arrangements.

The purpose of this study is to test whether the problems encountered in women's employment are different among sectors. In this respect, the scope of our work includes the sectors in which more women are employed in the province of Kilis. A questionnaire consisting of 52 items, one of which was an open-ended question, was administered to women in six selected sectors, namely education, health, food, textile, trade and finance sectors, and as a result, data from 635 people were collected and were analyzed using SPSS (Statistical Package for Social Sciences) 18 packet program. At the end of the study; it was found that there are sectoral differences in the problems encountered, perceived gender biases and perceived gender discrimination.

Keywords : *Women's Employment, Gender Discrimination, Sectoral Analysis*

GİRİŞ

Ülkelerin gelişmişlik düzeylerinin ölçülmesinde temel alınan faktörlerin başında ekonomide istihdam yaratılması gelmektedir. Ülkede işsizliğin azaltılabilmesi, etkin ve sürdürülebilir bir istihdamın sağlanabilmesi için özellikle kadın işgücünün ekonomiye dahil edilmesi gerekmektedir. Kadınların istihdam edilebilmeleri için de öncelikli olarak kadın emeğinin etkin ve verimli kullanılmasının önündeki engellerin tespit edilerek, var olan sorunların giderilmesi önem arz etmektedir.

Türkiye’de, nüfusun yarısını oluşturan kadınların istihdamının önemi her geçen gün daha iyi anlaşılakta, oluşturulan politikalar, çıkarılan yasalar ve alınan önlemlerle kadınların daha aktif çalışmaları için zemin hazırlanmaya çalışılmaktadır.

Tüm bu çabalara rağmen, kadınların çalışma hayatı dışında yüklendikleri sorumlulukların varlığı ve ataerkil aile yapısının hala devam ettiği ülkemizde, cinsiyete dayalı ayrımcılığın da eklenmesiyle çalışan kadın olmak, ağır bir yükün omuzlarda taşınmasıyla aynı anlama gelmektedir. Çalışan kadın, iş yaşamındaki görev ve sorumluluklarını yerine getirirken, aynı zamanda anne olarak çocuklarına, eş olarak kocasına, evin hanımı olarak evine karşı sorumluluklarını yerine getirmek durumunda kalmaktadır. Bu da, çalışan kadın için aynı anda birçok işi idare etmesi anlamına gelmektedir. Durum böyle olduğunda, çalışan kadının istihdamı ile birlikte karşılaşacağı zorluklar ve sorunlara karşı çözüm önerileri sunmak, öncelikle devlet politikası olmalı, sonrasında ise toplum ve toplumun yapı taşı aile içinde, kadın istihdamından faydalanırken diğer sorumluluk alanlarında kadının hayatını kolaylaştırıcı tedbirlerin alınması kaçınılmaz olmaktadır.

226 / Şehadet BULUT-Taner AKÇACI

Çalışmanın konusu farklı sektörlerde çalışan kadınların karşılaştıkları sorunlardır. Çalışmanın amacı ise; kadın istihdamında karşılaşılan sorunların sektörler arası farklılık yaratıp yaratmadığını test etmektir.

Kilis ilinde kadınların daha fazla istihdam edildiği eğitim, gıda, ticaret, sağlık, finans ve tekstil sektörleri olarak belirlenen altı sektörde, kadınların karşılaştıkları sorunların neler olduğu, cinsiyet ayrımcılığının olup olmadığı, çalışılan sektöre göre bu sorunların farklılık gösterip göstermediği ve alınabilecek tedbirlerin ya da çözüm önerilerinin neler olduğu araştırılmaktadır.

1.LİTERATÜR TARAMASI

Kadınların istihdamı ve işgücüne katılımları sırasında yaşanan sorunlar, bu sorunların giderilmesi için neler yapılabileceği hakkında öneriler ve cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili olarak birçok çalışma bulunmaktadır.

Konuyla ilgili yararlandığım bazı çalışmalar şunlardır;

Kesici (1992); Kilis yöresinin beşeri ve ekonomik coğrafyasının incelendiği çalışma, Kilis iline ait bu alanda yapılan ilk kapsamlı çalışmalardan birisidir. Eser sahibinin hiçbir ücret talep etmeksizin kitap haline getirilip Kilis halkının hizmetine sunulmasına izin verdiği doktora tezinde, özellikle coğrafi, beşeri ve ekonomik anlamdaki veri ve bilgiler Kilis'in geçmişi hakkında oldukça önemli bir yer tutmaktadır.

Acar vd. (1996); cinsiyete dayalı ayrımcılık, Türkiye'de eğitim sektörü örneği isimli çalışma, cinsiyet ayrımcılığı konusunda yapılan ilk ve önemli çalışmalar içerisinde yer almaktadır.

Akis (2002); 16.yüzyılda Kilis ve Azez Sancağında Sosyal ve İktisadi Hayat adlı çalışmasında, Kilis ilinin 16.yy dönemimdeki siyasi, idari, nüfus, iskan, iktisadi hayat ve şehir hayatına dair çok önemli ve detaylı bilgiler yer almaktadır.

Durgun Şahin (2002); kadın yöneticilerin çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunları belirlemek amacıyla, Muğla il merkezinde çalışan kadın yöneticiler üzerine bir alan araştırması yapmıştır. Araştırma sonucunda, ataerkil aile düzeninin kadının yükselmesinin önünde engelleyici bir faktör olduğu, kadının cinsiyetlerinden dolayı zaman zaman mesleki ayrımcılıklarla karşılaştıkları ve çalışılan kurumların yerleşik kültürlerinin de kariyer engelleri olarak kadının karşısına çıkabildiği sonucuna ulaşılmıştır.

Özer ve Biçerli (2003); Türkiye’de kadınların İşgücüne Katılım Oranını etkileyen unsurların tespit edilmesi amacıyla, 1988-2001 dönemleri arasındaki kadın işgücü incelenmiştir. Çalışma, Türkiye geneli kırsal ve kentsel alanlara ilişkin panel veri kullanılarak kısıtlı en küçük kareler regresyonu ile birimlere özgü sabit terimlerle sabit etkiler ve rassal etkiler modelleri kullanılarak yapılmıştır. Türkiye’de kadın işgücünün panel veri analizi sonucunda ise teorik beklentilerin aksine işsizlik oranı, enflasyon oranı gibi makro değişkenlerin değil, istihdam edilen kadın işgücü içinde ücretsiz aile işçilerin oranı, kadın işgücü içinde ev kadınlarının oranı gibi mikro değişkenlerin kadın işgücüne katılım oranını belirlediği bulgusuna ulaşılmıştır.

Saka (2004); bankacılık sektöründeki kadın çalışanların sorunları ve cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili çalışmada Sakarya ilinde 13 bankada çalışan toplam 77 kadın çalışan üzerinde bir araştırma yapmıştır. Araştırma sonucunda Sakarya ilinde bankacılık sektöründe cinsiyete dayalı bir ayrımcılık olmadığı yönünde bulguya ulaşılmıştır.

Dalkıranoglu (2006); İstanbul ili içerisinde beş yıldızlı 25 konaklama işletmesinde yapılan çalışma, anketi cevaplayan toplam 110 departman yöneticisi üzerinde uygulanmıştır. Kadın ve erkek yöneticilerin cinsiyet ayrımcılığı konusundaki tutumlarını karşılaştırma amaçlı yapılan araştırma, yöneticilerin, bu konuda benzer tutum gösterdiklerini ortaya koymuştur. Araştırma sonucunda, ankete katılan yöneticiler, cinsiyet ayrımcılığı konusunu kabul etmemekte ve genel olarak organizasyonlarında cinsiyet ayrımını çağırıştıran uygulamaların olmadığı görüşünü beyan etmektedirler. Turizm sektöründe yapılan çalışmada yöneticinin cinsiyetinin kadın çalışana karşı ayrımcı tutumları önleyici ya da var olan bakış açısını iyileştirmeye yönelik bir etkisinin bulunmadığını ortaya çıkarmıştır.

Kurşun (2006); 10.06.2003 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 4857 sayılı yeni iş kanununda yer alan” eşit davranma ilkesi “ni ele aldığı çalışmasında, kadın işçilere karşı iki tür ayrımcılık olduğundan bahsetmektedir. Bunlardan birincisi; açık ayrımcılık olarak nitelenebilen ve işverenin kadın işçilerine sırf cinsiyetleri ve cinsiyetlerinden kaynaklanan biyolojik özellikler nedeniyle erkek işçilere nazaran farklı davranmasıdır. Tespiti kolay olan bu ayrımcılık dışında örtülü olarak nitelendirilebilecek ve tespiti zor olan ayrımcılık söz konusudur. Bu ayrımcılıkta, işverenin uygulamaları tüm işçilere karşı eşittir. Ancak bu eşitlik, kadın işçiyi, kadın olmasından kaynaklanan nedenlerden dolayı olumsuz etkilemektedir şeklinde tespitte bulunmuştur. Çalışmada, yeni iş kanununun getirdiği ve cinsiyet ayrımcılığından daha geniş bir kavram olan, işçileri yönelik olumsuz davranışlara karşı baraj niteliğine haiz, işe alınmadan işten çıkışa kadar geçen süreçte işçiyi çeşitli şekillerde oluşabilecek ayrımcılığa karşı güvence altına alan “eşit davranma ilkesi”, içeriği, gelişim süreci, ulusal ve uluslararası hukuki dayanaklarıyla açıklanmaktadır.

228 / Şehadet BULUT-Taner AKÇACI

Demirbilek (2007); cinsiyet ayrımcılığının sosyolojik açıdan incelendiği çalışmada, cinsiyet ayrımcılığı alanları ve bu ayrımcılığı önleme çabaları üzerinde durulmuştur. Kadınlara yönelik cinsiyet ayrımcılığının hemen her toplumda görüldüğü, sadece türü ve derecesinin farklı olduğunun belirtildiği çalışma sonucunda, cinsiyet ayrımcılığının sadece ayrımcılığa uğrayan gruba yönelik olmaktan çok, toplumun bütününe yönelik bir sorun olduğunun göz önünde bulundurulması gerektiği belirtilmiştir.

Alıcı (2008); Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı orta öğretim kurumlarında çalışan kadın yöneticilerin oranı ve kadınların yöneticili esnasında karşılaştıkları sorunları belirlemeye yönelik yaptığı çalışmasında, kadının iş hayatında yer alması erkekler tarafından desteklenirken, yöneticilik pozisyonunda yer almalarının toplum tarafından yeterli desteği bulamadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca erkeklerin, yöneticilik pozisyonu için kadınların eşlerinden izin almaları gerektiği yönünde görüş bildirdiklerine yer verilmiştir.

Büyüknalbant (2009); Kayseri ilinde yaptığı alan araştırmasında, kadın işgücünün sorunlarını ve ekonomik kalkınma üzerindeki mevcut durumunu ortaya koymak amacıyla 365 bayana 30 soruluk anket uygulanmıştır. Araştırma sonucunda kadınların eğitim, gelir ve mesleki seviyelerinin yüksek olduğu, çalışmaktan dolayı ev içinde sorunlar yaşasalar dahi onların üstesinden gelerek çalışma konusunda istekli oldukları gözlenmiştir.

Devecioğlu Aydın (2009); çalışma hayatında kadınların üst kariyer basamaklarını tırmanırken karşılaştıkları görünmez engeller ve mesleğe giriş, ücret ve terfi konularında kendini gösteren ayrımcılığın saptanması ve kadınların cam tavan algılarının ölçülmesi amacıyla yapılan çalışma, bir bankanın genel müdürlük, bölge başkanlığı ve şube çalışanları üzerinde yapılmıştır. Ankete katılan 161'i erkek, 169'u kadın olmak üzere toplam 330 çalışanın cevapladığı anket sonuçlarında kadın çalışanların üst kariyer basamaklarını tırmanırken görünmez engellerle karşılaştıkları bulgusuna ulaşılmıştır. Çalışma sonucunda, bankacılık sektöründe çalışan kadınların hizmet içi eğitim, çocuk bakımı konusunda kreş imkanı, çocukların hastalıkları nedeniyle alınan izinler, terfi, görevde yükselme vb. gibi konularda öneriler yer almaktadır.

Onay (2009); algılanan cinsiyet ayrımcılığının sonuçları ve konuyla ilgili yaptığı ampirik araştırmasının yer aldığı çalışmasında, iki farklı firmada çalışan beyaz ve mavi yakalılara toplam 226 anket uygulanmıştır. Araştırmada, bireylerin cinsiyet ayrımcılığı kavramını belirlenmesine yardımcı olan değişkenler arasında ilişkiyi tespit edebilme amaçlanmıştır. Söz konusu değişkenler arasında, cinsiyet, cinsiyet kimliği, cinsiyet önyargısı ve cinsiyet ayrımcılığının bulunduğu araştırma sonucunda elde edilen veriler analiz edilerek sosyal kimlik teorisinden kaynaklanan hipotezler test edilmiş, araştırmanın başka araştırmacılara ve daha sonraki çalışmalara yön vermesi umulmuştur.

Can (2010); Kahramanmaraş'ta yer alan ve emek yoğun bir sektör olan tekstil ve konfeksiyon sektöründe çalışan kadınların sorunlarını tespit edilmesi ve çalışan kadınlara olan bakış açısının değerlendirilmesi amacıyla yaptığı araştırmada, işveren ve iş görenlerin anket sorularına verdikleri cevapları etkileyen en önemli unsurların yaş, eğitim durumu, medeni durum ve iş tecrübesi olduğunu belirtmiştir. Anket soruları ile anket sonuçları arasında anlamlı bir ilişki kurulabilmesinde önemli olan bu faktörlerin başında da eğitim durumunun geldiğini vurgulamıştır.

Çıkmaz (2010); Kahramanmaraş'ta sağlık sektöründe çalışan kadınların işyerinde karşılaştıkları sorunların incelendiği çalışmada, 150 kadın çalışanın doldurduğu anket sonuçları veri olarak alınmıştır. Sağlık sektöründe çalışan kadınların karşılaştıkları sorunlar ve çözüm önerilerinin sunulduğu çalışmada, kamu ve özel sektör ayrımı üzerinden bir karşılaştırma ve analiz yapılmıştır.

İnce (2010); çalışma yaşamında toplumsal önyargılardan ve aile yapılarından etkilenen kadınların, bölgesel bazda işgücünde olmalarına yönelik talep faktörlerinin incelendiği çalışmada, gerek ekonomik gerekse sosyal anlamda erkeklerle aynı çalışma koşullarına ve esnek çalışma saatlerine sahip olmayan, zaman zaman da cinsiyet ayrımcılığına maruz kalabilen kadınlara yönelik talep faktörleri analiz edilmiştir. Genelleştirilmiş Momentler Yöntemi kullanılarak 15 farklı regresyonun yapıldığı modeller neticesinde, ücretler arasındaki farklılığın, doğurganlık oranının, işsizlik oranının, erkeklerin işgücünde yer almalarının, kadınların yaş farklarının ve eğitim seviyesindeki artışın kadın işgücüne olan talep üzerinde etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Makal (2010); Türkiye'de erken Cumhuriyet döneminde kadın emeği isimli çalışmasında, kadın emeğinin tarihi konusunda büyük bir boşluğun ve sessizliğin olduğu vurgulanarak, makalede Türkiye'de 1950-1965 döneminde kadın emeği incelenmiştir. Makalede sanayi kesiminde ücretli olarak çalışan kadınlar merkeze alınmış ve tarım kesimi ile kamu görevlisi kadınlar kapsam dışı bırakılmıştır. Çalışmanın sonucunda, erken cumhuriyet döneminin bir taraftan kadın işçi istihdamının arttığı ve çeşitlendiği, diğer taraftan ise kadın işçilerin büyük bölümü itibariyle olumsuz yaşama ve çalışma koşullarına terk edildiği bir dönem olduğu belirtilmiştir.

Doğan Günday (2011); kadının ekonomik kalkınmadaki önemi ve kalkınma sürecine katkısının analiz edildiği çalışmasında, kalkınma ve kadın istihdamı ile ilgili kavramlara, kadın işgücüne ilişkin yaklaşımlara ve ayrımcılık kuramlarına yer verdikten sonra, Türkiye'de kadın istihdamı ve kadının ekonomik kalkınma sürecine olan katkısına yer verilmektedir. Çalışmada, kadın istihdamının daha verimli ve etkin kullanılabilmesi adına ise, cinsiyet eşitleyici politikaların uygulanması, cinsiyet ayrımcılığına yönelik her türlü uygulamanın kaldırılması, meslek edindirme kursları ve meslek liselerinin sayısının artırılması, kadın

230 / Şehadet BULUT-Taner AKÇACI

girişimciliğinin arttırılmasına yönelik çalışmaların yapılması gibi öneriler yer almaktadır.

İrey (2011); Selçuk Üniversitesi örneğinden hareketle, akademisyen kadınların istihdamının ele alındığı çalışmada, bu alanda çalışan kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunları, kariyer basamaklarını tırmanırken fırsat eşitsizliği yaşayıp yaşamadıklarını ve kadınların rol çatışmasının kariyerine negatif etkisinin olup olmadığı araştırılmıştır. 187 kişiye uygulanan ve 37 sorudan oluşan anket çalışması sonucunda kadın akademisyenlerin yaptıkları mesleğin genel anlamda ideallerindeki meslek olduğu verisine ulaşılmıştır. Bununla birlikte özellikle idareci konumunda çalışmaları sınırlı olup, kariyerlerini geliştirme konusunda olanak tanınması ve her düzeyde temsil edilmeleri gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

Albayrak (2012); elit kesimlerde, dindar ve laik grupların toplumsal cinsiyet algısındaki değişimler isimli niteliksel araştırmasında, dindar elit gruba mensup 12 katılımcı ve laik elit gruba mensup 12 katılımcı olmak üzere 24 kişiyle derinlemesine görüşme gerçekleştirilmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda her iki kesimin ve bu gruplar içerisinde yer alan erkek, kadın, 45 yaş altı ve 45 yaş ve üstü şeklinde sınıflandırılan alt grupların verdikleri cevaplar, toplumsal cinsiyet algıları doğrultusunda kadına olan bakış açıları hakkında kısmen de olsa önemli bilgi ve sonuçlar içermektedir.

Öğüt ve Karataş (2012); Cumhuriyet'in ilk yıllarında Kilis'in iktisadi ve sosyal yapısının incelendiği çalışmada, Kilis'in iktisadi gelişmişliğinin tahlilinde bölgenin sahip olduğu coğrafi ve buna bağlı demografik yapısının önemi vurgulanarak, Cumhuriyet dönemine ait Kilis ilinin iktisadi ve sosyal yapısı ile ilgili bilgi ve veriler yer almaktadır.

Dilek (2013); Türkiye de tarım sektöründe kadın istihdamının bölgesel olarak incelendiği çalışmada, Adana, Eskişehir, Manisa, Ordu-Giresun, Rize, Ankara, Aydın ve Konya yörelerindeki mevsimlik tarım işçileri verileri incelenmiştir. Çalışmada, Türkiye'nin bir gerçeği olan ve yüz binlerce insanın geçimini sağladığı mevsimlik işçilerin çalışma şartlarının insan onuruna ve insanca yaşama kalitesine uygun hale getirilmesi ve karşılaştıkları sorunların düzeltilmesi için çözüm önerilerinin getirilmesi gerektiği vurgulanmıştır. Tarımda çalışanların % 47,5 kısmının kadınlardan oluştuğu gerçeği göz önünde bulundurulduğunda, bu alanda yapılacak çalışmaların kadın istihdamı konusunda da, daha fazla yol kat edilmesini sağlayacaktır.

Önder (2013); Türkiye'de kadın işgücünün görünümü incelenirken, toplumsal cinsiyetin ve eğitim düzeyinin kadının işgücüne katılımı ve karşılaştığı sorunlar açısından belirleyiciliği, kadınların çalışırken karşılaştıkları sorunların aynı zamanda işgücüne katılmalarını engelleyen nedenler olduğu varsayımları

doğrultusunda açıklanmaya çalışılmıştır. Kadınların işgücüne katılım oranları konusunda, 2004 yılına kadar düşme eğilimi söz konusu iken son dokuz yılda artış gözlemlendiği belirtilmiştir.

Büyükoşkun (2014); kadın istihdamını arttırmaya yönelik olarak çocukların bakımında anne- dışı bakımın yol açtığı problemlerin incelendiği çalışmada, kadın istihdamının yüksek düzeyde olduğu endüstrileşmiş ileri toplumlarda bu durumun çocuklarda ortaya çıkardığı sosyal, bilişsel ve bağlanma ile ilişkili problemlerin varlığına dikkat çekilerek Türkiye’de de benzer sorunların yaşanmaması için farkındalık yaratılmıştır. Türkiye’de kadın istihdam oranı yükseltirken, sadece ekonomik boyutunun değil, anne-dışı bakım sonucu çocuklarda meydana getireceği problemlere dikkat çekilmiş ve sosyal politika hedeflerinin bu sorunları da hesaba katarak belirlenmesi gerektiği vurgulanmıştır.

Deniz (2014); turizm sektöründe çalışmayı düşünen ya da çalışmakta olan kişilerin cinsiyet ayrımcılığı ve cinsiyete yönelik önyargıları konusunda algılamalarının ne olduğunu tespit etmek amacıyla yapılan çalışma 126 kişi üzerinde uygulanmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen veriler doğrultusunda, cinsiyet ile cinsiyet önyargısı ve cinsiyet ayrımcılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Özellikle bayanların ayrımcılığa uğradıkları yönünde algılamaların yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Kılıç ve Öztürk (2014); Türkiye’de kadın istihdamının genel durumunu, ana özelliklerini, kadın istihdamının önündeki engelleri ve bunların çözüm yollarını teorik ve ampirik olarak ortaya koyabilmek amacıyla çalışma yapılmıştır. Çalışmada kadınların işgücüne katılımı 2002-2008 Hane Halkı Bütçe Anketleri kullanılarak standart probit modeli ile tahmin edilmiştir. Eğitimin, özellikle kentsel bölgelerde yaşayan kadınların işgücüne katılımı üzerinde etkili olduğu araştırmanın sonuçları arasında bulunmaktadır.

Karpat Çatalbaş (2015); Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranını etkileyen faktörlerin belirlenmesi amacıyla yapılan çalışmada, 2008-2013 dönemi için İBSS-1 düzeyindeki 12 bölgeye ait veriler ile panel veri analizi uygulanmıştır. Yapılan analiz sonucunda doğurganlık hızı, boşanma oranı, kayıt dışı istihdam, ekonomik kriz ve eğitim durumunun kadın işgücünü etkileyen en önemli faktörler olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Ayrıca çalışmada, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamayı hedefleyen Lizbon Stratejisi’nde, Avrupa Birliği üyesi ülkeler, 2010 yılına kadar kadınların istihdam oranını %60’ lara çıkarmayı hedeflerken, bu oran Türkiye’de 2013’te %32,2 ve 2014’te ise %30,3 seviyelerindedir. Dolayısıyla kadın istihdamı konusunda Türkiye’de daha ciddi politikaların üretilmesi gerektiği belirtilmiştir.

2. KİLİS İLİNDE UYGULAMA

232 / Şehadet BULUT-Taner AKÇACI

Kadınların toplumsal alanda ve çalışma hayatında yer alış süreçleri, toplumdaki topluma, kültürden kültüre değişiklik gösterse de, hepsinin ortak noktası bu sürecin sancılı bir süreç olmasıdır. Bir şekilde toplum içinde “ben de varım” diyen çalışan kadının yaşadığı bu sancılı süreç, her dönemde şekil değiştirerek devam etmektedir. Kadınların işgücüne katılımını engelleyen çeşitli etmenlerin yanında, çalışan kadınların da çalışma hayatında karşı karşıya kaldığı birçok sorun bulunmaktadır.

Farklı sektörlerde çalışan kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlar ve varsa cinsiyet ayrımcılığının tespit edilmesi amacıyla yapılan bu çalışmada, Kilis ilinde kadınların daha yoğun olarak çalıştığı sektörler incelenmiştir. Altı sektör olarak belirlenen bu sektörler, eğitim, sağlık, ticaret, gıda, tekstil ve finans sektörleridir.

2.1. Metod

Yapılan çalışma kadınların daha fazla istihdam edildiği sektörler arasında karşılaştırmayı ele almış ve Kilis ilinde sektörler arası karşılaştırma yapılmıştır. Kilis ilinin coğrafi özellikleri tarım kesiminde çalışan kadınların yaz döneminde daha fazla istihdam edilmesine neden olduğu ve yapılan çalışma kış döneminde olduğu için, aktif olarak tarım kesiminde çalışan kadınlar araştırma kapsamı dışında tutulmuştur.

Araştırma için yapılan literatür taramasının ardından anket soruları hazırlanmıştır. Anket soruları hazırlanırken konu ile ilgili daha önce yapılmış olan benzer çalışma ve araştırmalardan kullanılan soru listelerinden de faydalanılmıştır.

Alan araştırması yaparken kullanılan 52 sorudan oluşan anket, üç bölüm halinde oluşturulmuştur. 11 sorudan oluşan birinci bölümde, katılımcının demografik bilgileri ile ilgili sorular sorulmuştur. Anketin ikinci bölümünde, evli ve/veya boşanmış kadınların çocukları ve eşlerinin çalışma ve gelir durumu ilgili 8 soru sorulmuştur.

Anketin üçüncü bölümünde ise; 5’li Likert Ölçeği kullanılmış ve katılımcılara sorulan soruları,

1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum, şeklinde cevaplamaları istenilmiştir.

33 adet sorudan oluşan bu bölümde, soruların 25 tanesi kadınların çalışma yaşamında karşılaştığı sorunların ve beklentilerin tespit edilmesi ile ilgili sorular olup, diğer 8 sorunun 5 tanesi Algılanan Cinsiyet Önyargısı ve 3 tanesi de, Algılanan Cinsiyet Ayrımcılığı ile ilgili sorular sorulmaktadır. Anketin sonunda

“Kadınların daha aktif ve verimli çalışmaları için varsa önerileriniz nelerdir” şeklinde açık uçlu bir soru sorulmuştur. Bu soruya 140 kişi kendi düşüncelerini yazarak cevap vermiştir.

Araştırmanın evreni için kadınların daha fazla çalıştığı sektörler ele alınmış ve bu sektörler altı başlık altında toplanmıştır. Eğitim, sağlık, tekstil, gıda, ticaret ve finans sektörü olarak belirlenen bu sektörlerde çalışan kadınlara, 2016 yılı Aralık ve 2017 yılı Ocak aylarında anket düzenlenmiştir.

Örneklem hacmi aşağıda yer alan formül yardımıyla hesaplanmıştır (Weiers, 2008: 300).

$$n = \frac{q * p * \left(\frac{Z_{\alpha}}{d}\right)^2}{1 + \frac{1}{N} * \left[q * p * \left(\frac{Z_{\alpha}}{d}\right)^2 - 1\right]} + p$$

p: Ana kütlede gözlenen X'in oranı

q: (1-p) değeri

N: Ana kütle hacmi

n: Örneklem hacmi

Z_{α} : $\alpha=0.05$ için 1.96.

d: kabul edilebilir hata oranı

Yukarıdaki formülde, p ve q değerleri genel olarak bilinmemektedir. Bu nedenle ana kütle için en iyi temsil edecek örneklem seçimi için başarı oranı (ana kütlede gözlenen X olayının oranı) p=0,5 olarak kabul edilir. Sosyal Sigortalar Kurumu 2015 yılının verilerine göre Kilis'te tarım dışı diğer bütün sektörlerde çalışan kadın sayısı 5639 kişidir. %99 güven seviyesinde, %5 kabul edilebilir hata payı ile yukarıdaki formüle göre önerilen örneklem büyüklüğü 594 adet olarak hesaplanmıştır. Araştırma kapsamında yer alan altı sektörden toplanan anket sayısı ise 635'tir. Yani ulaşılan kişi sayısı, olması gerekenin üzerinde olup örneklem sayısı yeterli bulunmaktadır.

Araştırmada toplam 1028 anket, işyeri ve kurumlara gidilerek tarafımdan dağıtılmıştır. Dağıtılan bu anketlerin 665 tanesi doldurulmuş olup, incelenen bu anketlerin 30 adedi eksik doldurulduğu için değerlendirme dışı bırakılmıştır. Değerlendirme kapsamına alınan 635 adet anketin SPSS 18 programına girişi yapılmıştır. Anket sonuçları analiz edilerek, tablolar halinde ve sözlü ifadelerle açıklanmaya çalışılmıştır.

2.2. Anket Bulguları

Demografik Bulgular

Ankete katılanların demografik bulguları incelendiğinde aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır; yaş ortalamasına göre ankete katılanların yaklaşık olarak %63'ü 26-45 yaş arasındadır. 46 yaş ve üzerinde olan katılımcıların oranının %6 olduğu görülmektedir.

Ankete katılan kadınların eğitim durumu incelendiğinde %1,73'ü okur-yazar, %9,13'ü ilkokul, %6,3'ü ortaokul, %20,79'u lise, %10,39'u Ön Lisans, %46,3'ü lisans, %4,57'si Yüksek Lisans, %0,79'u ise doktora düzeyinde eğitime sahiptir.

Katılımcıların yarısından fazlası, yaklaşık %59 oranında evli olup, bekar olanların oranı %38'dir. Katılımcıların %3'ü ise boşanmıştır.

Ankete katılanların %40,16'sı eğitim, %42,84'ü sağlık, %3,78'i finans, %3,46'sı gıda, %4,72'si tekstil, %5,04'ü ise ticaret sektöründe çalışmaktadır.

Ankete katılan kadınların hangi statüde çalıştıkları incelendiğinde, %52,6'sı kamu kurumunda devlet memuru, %22,68'i özel sektör, % 24,72'si İŞ-KUR Elemanı/Şirket Elemanı/Taşeron işçi olarak çalışmaktadır.

Katılımcıların %90 'ı SGK kapsamında çalışmaktadır. Sağlık güvencesi olmadan çalışanların oranı %5 iken, isteğe bağlı özel sağlık güvencesi kapsamında çalışanların oranı ise %5'tir.

Katılımcıların yarısı profesyonel meslek grubu olarak çalışmaktadır. Yönetici pozisyonunda çalışanların oranı %5'tir. Vasıfsız işçi pozisyonunda çalışanların oranı ise %20 civarındadır. Bu durumda ankete katılanların beşte biri nitelik gerektirmeyen, vasıfsız işçi pozisyonunda çalışmaktadır.

Katılımcıların çalıştıkları yıl incelendiğinde yaklaşık %60 oranında 1 yıldan az ve 1-5 yıl arasında çalışan oldukları görülmektedir. 15 yıl ve üzeri çalışan kadınların oranı ise %15'tir.

Ankete katılan kadınların çalışma şekli incelenmiş ve katılımcıların %69,76'sı devamlı, %28,83'ü geçici, %0,94'ü kendi işyerinde, %0,47'si ise part-time çalışmaktadır.

Katılımcıların %58'e yakın bir kısmı çalıştığı işe sınav veya atama ile girerken, %36 kadar bir oranda referans (tanıdık) yardımıyla işe girmiştir.

Katılımcıların %12'si 1000 TL'nin altında aylık net ücret alırken, %30' u 1001-1500 TL arasında ve yaklaşık yarısı 2000 TL'nin üzerinde aylık net ücret almaktadır. Asgari ücretin net 1.404 TL olduğu göz önüne alındığında yaklaşık %42 oranında kadın asgari ücretin altında çalışmaktadır.

Katılımcıların %15'i 18 yaş ve altında bir yaşta evlenirken, 19-24 yaş arası evlenenlerin oranı %58'dir.

Katılımcılardan çocuk sahibi olanların yaklaşık yarısının 2 çocuğu bulunmaktadır. Üç çocuğu olanların oranı %21' dir. Bu durumda katılımcıların en fazla iki çocuk sahibi olmaları yönünde eğilim gösterdikleri görülmektedir.

Katılımcıların çocuklarının yaklaşık %40'ına aile büyükleri bakmaktadır. Katılımcıların okul öncesi yaş döneminde olan çocuklarının oranı %60 civarındadır. Bu da çocukların yaş ortalamasının yoğun olarak 0-6 yaş grubunda olduğunu göstermektedir.

Katılımcıların yaklaşık %60'ının eşi önlisans ve üzeri eğitim seviyesine sahiptir.

Katılımcıların eşlerinin en fazla çalıştığı sektör, %25 ile eğitim sektörüdür. Bu sektörü %12 oranında sağlık sektörü takip ederken yaklaşık %12'sinin eşi çalışmamaktadır. Ayrıca katılımcıların %35'inin eşi anket kapsamına alınan altı sektörün dışında çalışmaktadır.

Katılımcıların eşlerinin yaklaşık %50'si kamu kurumunda devlet memuru olarak çalışmaktadır. Bu oranı %30 ile özel sektör izlemektedir. Eşi herhangi bir işte çalışmayanların oranı ise %12'dir.

Eşlerin %15,29'unun sağlık güvencesi yoktur. %3,93'ü isteğe bağlı özel sigorta ve %81,78'i ise SGK (Bağ-Kur, Emekli Sandığı vb.) kapsamındadır.

Asgari ücretin net 1.404 TL olduğu göz önüne alındığında ankete katılan evli kadınların eşlerinin yaklaşık %35'i asgari ücretin altında çalışmaktadır. Katılımcıların eşlerinin %20'si 2001-3000 TL aylık ücret alırken, 3001 ve üzerinde net aylık alanların oranı %34'tür.

Genel Katılım Düzeyi Bulguları

Ankete katılanların genel katılım düzeyi bulguları aşağıda yer almaktadır;

Katılımcılar, %81,89 oranı ile çalışan kadınların özgüveni ve toplumdaki statüsünün daha yüksek algılandığını belirtmişlerdir.

Katılımcılar, ücretsiz izin ve esnek mesai sürelerinin artırılması işten ayrılmaların önünü kesmektedir görüşüne %14,17 oranında kararsız olduklarını, %73,86 oranında katıldıklarını ifade etmişlerdir.

Katılımcılar %84,73 oranında, kreşlerin kurum bünyesinde açılması kadının çalışmasını kolaylaştırmaktadır görüşüne katıldıklarını ifade etmişlerdir.

Katılımcılar, çocuk sahibi olmak kadınların kariyer yapmasına engel olmaktadır görüşüne %54,33 oranında katılmadıklarını, %19,53 kararsız, %26,14 oranında katıldıklarını belirtmişlerdir.

Katılımcılar evli olmak kadınların kariyer yapmasına engel olmaktadır görüşüne %57,33 oranında katılmadıklarını belirtmişlerdir.

Çalışma hayatı dışında yüklenen sorumluluklar kadının işgücü verimini düşürmektedir sorusuna, %24,72 oranında katılmadıklarını, %16,22 oranında kararsız olduklarını ifade etmişler ve %59,06 oranında katıldıklarını belirtmişlerdir.

Katılımcılar, fazla mesai, gece ve hafta sonu çalışma aile içi çatışmaya neden olmaktadır sorusuna, %17,22 oranında katılmadıklarını, %17,66 oranında kararsız olduklarını ve %65,12 oranında katıldıklarını belirtmişlerdir.

236 / Şehadet BULUT-Taner AKÇACI

Katılımcılar, çalışan kadın ailesi ile yeteri kadar ilgilenememektedir görüşüne, %32,59 oranında katılmadıklarını, %18,74 oranında kararsız olduklarını ve %48,67 oranında katıldıklarını belirtmişlerdir.

Çalışan kadın ev işleriyle yeteri kadar ilgilenememektedir görüşüne katılımcıların, %34,96'sı katılmıyorum, %14,17'si kararsızım, %50,87'si katılıyorum şeklinde cevap vermiştir.

Katılımcılar, kadınlar kriz anında soğukkanlı davranış gösterememeleri işgücünü etkilemektedir görüşüne %37,54 oranında katılmadıklarını, %29,76 oranında kararsız olduklarını ve %32,60 oranında ise katıldıklarını ifade etmişlerdir.

Katılımcılar, kadınlar arasında birbirini çekememe ve dedikodu yapmaları işgücünü etkilemektedir görüşüne, %35,43'si katılmadıklarını, %14,65'i kararsız ve %49,92'si katıldıklarını belirtmiştir.

Kadınların kırılğan olmaları işgücünü etkilemektedir görüşüne katılımcıların %43,78'i katılmadıklarını, %15,43'ü kararsız olduklarını ve %40,79'u katıldıklarını ifade etmiştir.

Katılımcılar, mücadele gerektiren işlerde kadınlar çabuk pes etmektedir görüşüne %68,66 oranında katılmadıklarını belirtmiştir.

Toplumun çalışan kadına karşı olan olumsuz bakış açısı istihdamı etkilemektedir görüşüne katılımcıların %41,26'sı katılmadıklarını, %41,42'si katıldıklarını belirtmiştir.

Part-time (yarı zamanlı) iş imkanlarının az olması kadın istihdamını etkilemektedir görüşüne katılımcılar %55,75 oranında katıldıklarını ifade etmiştir.

Katılımcılar, eğitim, kadınların başarılı olmaları için önemli bir faktördür görüşüne %86,77 oranında katıldıklarını belirtmiştir.

Katılımcılar, fiziki olarak güzel görünmek kadınların başarılı olması için önemlidir görüşüne % 46,14'ü katılmadıklarını, %39,37'si katıldıklarını belirtmiştir.

Güzel konuşma kadınların başarılı olması için önemlidir görüşüne, katılımcılar %76,38 oranında katılmadıklarını ifade etmiştir.

Katılımcılar, kadının çalışma hayatında başarılı olması diğer aile bireylerinin desteğine bağlıdır görüşüne %80,95 oranında katıldıklarını belirtmiştir.

Kadınların başarılı olması erkek gibi davranmalarına bağlıdır şeklindeki görüşe %48,03'ü kesinlikle katılmadıklarını belirtmiş ve bu görüşe katılmayanların toplam oranı %76,38'dir.

Kadınların yaptıkları işi sevmeleri başarı için önemlidir görüşüne katılımcılar %91,19 oranında katıldığını ifade etmiştir.

Katılımcılar, hırslı, çalışkan ve kararlı olmak başarı için gereklidir görüşüne %89,29 oranında katıldıklarını belirtmiştir.

Kadınların yasal hakları konusunda bilgi sahibi olmaları başarılı olmalarında etkilidir görüşüne katılımcıların %82,99'u katıldıklarını belirtmiştir.

Katılımcılar, çalışmakta olduğum mesleği/işi ileride çocuklarımla da tercih etmesini isterim görüşüne, %43,78'si katılmadıklarını, %27,09'u kararsız olduklarını, %29,13'ü katıldıklarını ifade etmiştir.

Algılanan Cinsiyet Önyargısı ve Algılanan Cinsiyet Ayrımcılığı İle İlgili Bulgular

İşyerinde erkekler, kadınlardan daha çabuk yükselirler şeklindeki görüşe katılımcıların %51,50'si katılmadıklarını ifade etmiştir.

İşyerlerinde işe alımda erkekler tercih ediliyor görüşüne katılımcıların %47,56'sı katılmadıklarını, % 33,86'sı katıldıklarını ifade etmiştir.

Katılımcılar, işletmede ortaklık durumunda erkekler, kadınlara göre daha avantajlıdır görüşüne, %35,11'i katılmadıklarını, %22,83'ü kararsız ve %42,16'sı katıldıklarını ifade etmiştir.

Katılımcılar işyerinde maaş artışında erkeklere kadınlardan daha cömert davranılması söz konusudur görüşüne %58,27 oranında katılmadıklarını belirtmiştir.

İş yerinde performans değerlendirmesi söz konusu olduğunda erkekler kadınlardan daha avantajlıdır görüşüne %51,66 oranında katılmadıklarını ifade etmiştir.

İşyerinde, bazı zamanlarda cinsiyetinden dolayı sınırlamalarla karşılaştığımı düşünüyorum şeklindeki görüşe %57,64 oranında katılmadıklarını belirtmiştir.

Kariyerimde cinsiyetimin olumsuz etkisi vardır görüşüne katılımcılar %71,18 oranında katılmamıştır.

İşyerimde pek çok kişinin cinsiyetle ilgili kalıplaşmış düşünceleri vardır ve bana da bu düşüncelerini davranışlarıyla yansıtıyorlar görüşüne katılımcılar %68,98 oranında katılmadıklarını belirtmiştir.

Açık Uçlu Sorunun Analizi

Anket sorularında en sonda yer alan açık uçlu soruda “Kadınların daha aktif ve verimli çalışmaları için varsa önerileriniz nelerdir?” şeklinde soru sorularak, katılımcıların bu konuda düşüncelerini yazmaları istenilmiştir. Ankete katılanlardan 140 kişi bu soruya cevap vererek düşüncelerini yazmıştır. Bu görüşlerin birkaçı aşağıda yer almaktadır.

- Gece ve hafta sonu olan mesai saatlerinin düzenlenmesi
- Ek mesai durumunda izin ya da ek ücret verilmesi
- İşe alımlarda yaş sınırının kaldırılması
- Doğum öncesi ve doğum sonrası ücretli izin sürelerinin arttırılması
- Kurumlarda kreş imkanlarının olması ve çalışan kadınların çocuklarını güvenle bırakabilecekleri mekanların sayılarının arttırılması
- Çalışma karşılığı alınan ücretlerin daha fazla olması
- Kadınların iş yaşamının yanında evde de sorumluluklarının fazla olması nedeniyle bakmakla yükümlü olunan kişiler konusunda kadınların yasal izinlerinin arttırılması
- Devamlı iş ve sağlık güvencesi olanaklarının sağlanması

238 / Şehadet BULUT-Taner AKÇACI

- Eğitim düzeyi düşük kadınlara yönelik iş imkanlarının artırılması
- Çalışma hayatı ve beraberinde evde yüklenen sorumluluklar nedeniyle kadınlara part-time çalışma imkanlarının sağlanması
- Çalışan kadın evde eşi ve çocukları tarafından desteklenmesi ve saygı duyulması
- Ev ve iş sorumluluğunun birlikte yüklenilmesinin çok ağır olması nedeniyle özellikle eşler ve diğer aile bireylerinin kadına yardımcı olması

Sektörlere Göre Hipotezlerin Ki_Kare (x^2) Çapraz Test Analiz Sonuçları

Çalışılan sektöre göre; demografik bilgiler, çalışma hayatıyla ilgili görüşler, algılanan cinsiyet önyargısı ve algılanan cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili görüşler arasında herhangi bir farklılığın olup olmadığı ile ilgili hipotezler oluşturulmuştur. Bu hipotezlerin Ki_Kare (x^2) çapraz testi ile yapılan değerlendirilmesi sonucu elde edilen verilerin birkaçı aşağıda yer almaktadır.

Tablo 1. Katılımcıların Çalıştıkları Sektörle Sağlık Güvenceleri Arasında Ki_Kare (x^2) Çapraz Test

Hangi Sektörde Çalışıyorsunuz?		Sağlık Güvenceniz			Toplam
		Sağlık Güvencem Yok	İsteğe Bağlı Özel Sigorta	SGK (Bağ-Kur, Emekli San. vb.)	
Eğitim	Frekans	12	12	231	255
	%	4,7	4,7	90,6	100,0
Sağlık	Frekans	3	7	262	272
	%	1,1	2,6	96,3	100,0
Finans	Frekans	0	8	16	24
	%	0	33,3	66,7	100,0
Gıda	Frekans	2	1	19	22
	%	9,1	4,5	86,4	100,0
Tekstil	Frekans	0	1	29	30
	%	0	3,3	96,7	100,0
Ticaret	Frekans	13	2	17	32
	%	40,6	6,3	53,1	100,0
Toplam	Frekans	30	31	574	635
	%	4,7	4,9	90,4	100,0

$$\chi^2 = 148,985 \quad sd = 10 \quad p = 0,000$$

Ankete katılanların çalıştıkları sektöre göre sağlık güvencesi durumları değerlendirildiğinde, finans ve tekstil sektöründe çalışanların sağlık güvenceleri bulunmakta iken, ticaret sektöründe çalışanların %40,6'sının sağlık güvencesi bulunmamaktadır. Yapılan χ^2 testinde, 0.05 anlamlılık düzeyinde katılımcıların çalıştıkları sektör ile sağlık güvencesi arasındaki ilişki istatistiksel olarak oldukça anlamlı bulunmuştur.

Tablo 2. Katılımcıların Çalıştıkları Sektörle Toplam Çalışılan Yıl Sayıları Arasında Ki_Kare (χ^2) Çapraz Test

Hangi Sektörde Çalışıyorsunuz?		Toplam Kaç Yıldır Çalışıyorsunuz?					Toplam
		1 yıldan az	1-5 yıl arası	6-9 yıl arası	10-14 yıl arası	15 yıl ve üzeri	
Eğitim	Frekans	83	70	30	27	45	255
	%	32,5	27,5	11,8	10,6	17,6	100,0
Sağlık	Frekans	74	78	37	35	48	272
	%	27,2	28,7	13,6	12,9	17,6	100,0
Finans	Frekans	5	9	4	6	0	24
	%	20,8	37,5	16,7	25,0	0	100,0
Gıda	Frekans	10	10	1	1	0	22
	%	45,5	45,5	4,5	4,5	0	100,0
Tekstil	Frekans	6	20	3	0	1	30
	%	20,0	66,7	10,0	0	3,3	100,0
Ticaret	Frekans	14	10	3	2	3	32
	%	43,8	31,3	9,4	6,3	9,4	100,0
Toplam	Frekans	192	197	78	71	97	635
	%	30,2	31,0	12,3	11,2	15,3	100,0

$$\chi^2 = 46,477 \quad sd = 20 \quad p = 0,001$$

Ankete katılanların çalıştıkları sektöre göre toplam çalıştıkları yıl sayısı değerlendirildiğinde, gıda sektöründe %45,5 oranında ticaret sektöründe %43,8 oranında 1 yıldan az çalışılırken; eğitim ve sağlık sektöründe %17,6 oranında 15 yıl ve üzeri çalışılmıştır. Yapılan χ^2 testinde, 0.05 anlamlılık düzeyinde katılımcıların çalıştıkları sektör ile toplam çalıştıkları yıl sayısı arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Tablo 3. Katılımcıların Çalıştıkları Sektörle Aldıkları Aylık Net Ücret Arasında Ki_Kare (χ^2) Çapraz Test

Hangi Sektörde Çalışıyorsunuz?		Aylık Net Ücretiniz ne kadar? (TL)						Toplam
		100-500 TL	501-1000 TL	1001-1500 TL	1501-2000 TL	2001-3000 TL	3001 TL ve üzeri	
Eğitim	Frekans	8	15	78	14	99	40	254
	%	3,1	5,9	30,7	5,5	39,0	15,7	100,0
Sağlık	Frekans	7	2	80	9	76	98	272
	%	2,6	,7	29,4	3,3	27,9	36,0	100,0
Finans	Frekans	2	0	4	11	4	3	24
	%	8,3	0,0	16,7	45,8	16,7	12,5	100,0
Gıda	Frekans	5	4	9	3	1	0	22
	%	22,7	18,2	40,9	13,6	4,5	0	100,0
Tekstil	Frekans	7	5	14	4	0	0	30
	%	23,3	16,7	46,7	13,3	0	0	100,0
Ticaret	Frekans	4	15	9	1	2	1	32
	%	12,5	46,9	28,1	3,1	6,3	3,1	100,0
Toplam	Frekans	33	41	194	42	182	142	634
	%	5,2	6,5	30,6	6,6	28,7	22,4	100,0

$$\chi^2 = 291,953 \quad sd = 25 \quad p = 0,000$$

Ankete katılanların çalıştıkları sektöre göre aldıkları aylık net ücret değerlendirildiğinde, eğitim sektöründe çalışanlar en fazla %39 oranında 2001-3000 TL arası, sağlık sektöründe çalışanlar en çok % 36 oranında 3001 TL ve üzerinde ücret almaktadır. Finans sektöründe çalışanlar en fazla %45,8, gıda sektöründe çalışanlar ise %40,9 oranında 1501-2000 TL arası ücret almaktadır. Sektörler arasında en düşük aylık net ücret olan 100-500 TL arasında ücret alan tekstil sektöründe çalışanlardır. Yapılan χ^2 testinde, 0.05 anlamlılık düzeyinde katılımcıların çalıştıkları sektör ile aldıkları aylık net ücret arasındaki ilişki istatistiksel olarak oldukça anlamlı bulunmuştur.

Tablo 4. Katılımcıların Çalıştıkları Sektörle “Çalışma Hayatı Dışında Yüklenilen Sorumluluklar Kadının İşgücü Verimini Düşürmektedir” Görüşü Arasında Ki_Kare (χ^2) Çapraz Test

Hangi Sektörde Çalışıyorsunuz?		Çalışma hayatı dışında yüklenilen sorumluluklar kadının işgücü verimini düşürmektedir					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Eğitim	Frekans	11	49	33	109	53	255
	%	4,3	19,2	12,9	42,7	20,8	100,0
Sağlık	Frekans	23	40	44	110	55	272
	%	8,5	14,7	16,2	40,4	20,2	100,0
Finans	Frekans	1	4	5	7	7	24
	%	4,2	16,7	20,8	29,2	29,2	100,0
Gıda	Frekans	5	3	7	4	3	22
	%	22,7	13,6	31,8	18,2	13,6	100,0
Tekstil	Frekans	11	1	6	10	2	30
	%	36,7	3,3	20,0	33,3	6,7	100,0
Ticaret	Frekans	2	7	8	11	4	32
	%	6,3	21,9	25,0	34,4	12,5	100,0
Toplam	Frekans	53	104	103	251	124	635
	%	8,3	16,4	16,2	39,5	19,5	100,0

$$\chi^2 = 62,116 \quad sd = 20 \quad p = 0,000$$

Çalışma hayatı dışında yüklenilen sorumluluklar kadının işgücü verimini düşürmektedir görüşü ile çalışılan sektör arasındaki ilişki incelendiğinde, eğitim ve sağlık sektöründe çalışanlar %60'ın üzerinde katıldıklarını ifade etmiştir. Gıda ve tekstil sektöründe çalışanlar daha yüksek oranda katılmadıklarını belirtmişlerdir. Yapılan χ^2 testinde, % 95 güven seviyesinde katılımcıların çalıştıkları sektör ile çalışma hayatı dışında yüklenilen sorumluluklar kadının işgücü verimini düşürmektedir görüşü arasındaki ilişki, istatistiksel olarak oldukça anlamlı bulunmuştur.

Tablo 5. Katılımcıların Çalıştıkları Sektörle “Çalışmakta Olduğum Mesleği/İşi İleride Çocuklarımla da Tercih Etmesini İsterim” Görüşü Arasında Ki_Kare (χ^2) Çapraz Test

Hangi Sektörde Çalışıyorsunuz?		Çalışmakta olduğum mesleği/işi ileride çocuklarımla da tercih etmesini isterim.					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Eğitim	Frekans	57	43	56	48	51	255
	%	22,4	16,9	22,0	18,8	20,0	100,0
Sağlık	Frekans	66	52	91	35	28	272
	%	24,3	19,1	33,5	12,9	10,3	100,0
Finans	Frekans	11	5	5	1	2	24
	%	45,8	20,8	20,8	4,2	8,3	100,0
Gıda	Frekans	8	5	2	4	3	22
	%	36,4	22,7	9,1	18,2	13,6	100,0
Tekstil	Frekans	6	8	9	2	5	30
	%	20,0	26,7	30,0	6,7	16,7	100,0
Ticaret	Frekans	12	5	9	4	2	32
	%	37,5	15,6	28,1	12,5	6,3	100,0
Toplam	Frekans	160	118	172	94	91	635
	%	25,2	18,6	27,1	14,8	14,3	100,0

$$\chi^2 = 37,781 \quad sd = 20 \quad p = 0,009$$

Çalışmakta olduğum mesleği ileride çocuklarımla da tercih etmesini isterim görüşüne en yüksek oran olan %45,8 oranıyla finans sektöründe çalışan kadınlar, çalıştıkları mesleği ileride çocuklarımla da tercih etmesini istememektedir. Sektörler arasında, çalıştıkları mesleği ileride çocuklarımla da tercih etmesini en fazla isteyen sektör %38,8 oranı ile eğitim sektörüdür. Yapılan χ^2 testinde %95 güven seviyesinde, çalışılan sektör ile bu mesleğin ileride çocuklarına tavsiye etmek istemeleri arasında sektörler arasında farklılık vardır, istatistiksel olarak ilişki oldukça anlamlıdır.

Tablo 6. Katılımcıların Çalıştıkları Sektörle “İşyerlerinde İşe Alımlarda Erkekler Tercih Ediliyor” Görüşü Arasında Ki_Kare (χ^2) Çapraz Test

Hangi Sektörde Çalışıyorsunuz?		İşyerlerinde işe alımda erkekler tercih ediliyor					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Eğitim	Frekans	38	82	45	63	27	255
	%	14,9	32,2	17,6	24,7	10,6	100,0
Sağlık	Frekans	48	84	49	66	25	272
	%	17,6	30,9	18,0	24,3	9,2	100,0
Finans	Frekans	5	9	3	1	6	24
	%	20,8	37,5	12,5	4,2	25,0	100,0
Gıda	Frekans	2	3	8	4	5	22
	%	9,1	13,6	36,4	18,2	22,7	100,0
Tekstil	Frekans	12	7	5	4	2	30
	%	40,0	23,3	16,7	13,3	6,7	100,0
Ticaret	Frekans	6	6	8	8	4	32
	%	18,8	18,8	25,0	25,0	12,5	100,0
Toplam	Frekans	111	191	118	146	69	635
	%	17,5	30,1	18,6	23,0	10,9	100,0

$$\chi^2 = 34,823 \quad sd = 20 \quad p = 0,021$$

İşyerlerinde işe alımda erkekler tercih ediliyor görüşüne, finans ve tekstil sektörünün yarısından çoğu katılmadıklarını ifade etmiştir. Ticaret ve gıda sektöründe çalışanlar yüksek oranda kararsızım şeklinde cevap vermiştir. Yapılan χ^2 testinde, 0,05 anlamlılık düzeyinde, katılımcıların çalıştıkları sektör ile işyerlerinde işe alımda erkekler tercih ediliyor görüşü arasında farklılık tespit edilmiştir, ilişki istatistiksel olarak anlamlıdır.

Tablo 7. Katılımcıların Çalıştıkları Sektörle “İş Yerinde Performans Değerlendirmesi Söz Konusu Olduğunda Erkekler Kadınlardan Daha Avantajlıdır “Görüşü Arasında Ki_Kare (χ^2) Çapraz Test

Hangi Sektörde Çalışıyorsunuz?		İş yerinde performans değerlendirme söz konusu olduğunda erkekler kadınlardan daha avantajlıdır					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Eğitim	Frekans	45	79	71	40	20	255
	%	17,6	31,0	27,8	15,7	7,8	100,0
Sağlık	Frekans	72	71	59	46	24	272
	%	26,5	26,1	21,7	16,9	8,8	100,0
Finans	Frekans	4	9	4	2	5	24
	%	16,7	37,5	16,7	8,3	20,8	100,0
Gıda	Frekans	6	2	7	2	5	22
	%	27,3	9,1	31,8	9,1	22,7	100,0
Tekstil	Frekans	13	7	3	4	3	30
	%	43,3	23,3	10,0	13,3	10,0	100,0
Ticaret	Frekans	8	12	4	2	6	32
	%	25,0	37,5	12,5	6,3	18,8	100,0
Toplam	Frekans	148	180	148	96	63	635
	%	23,3	28,3	23,3	15,1	9,9	100,0

$$\chi^2 = 38,052 \quad sd = 20 \quad p = 0,009$$

İş yerinde performans değerlendirme söz konusu olduğunda erkekler kadınlardan daha avantajlıdır görüşüne, tekstil sektörü en yüksek oran olan % 66,6 oranıyla bu görüşe katılmadıklarını ifade ederken, gıda sektöründe çalışanlar % 29,8 oranıyla bu görüşe katıldıklarını ifade eden sektördür. Yapılan χ^2 testinde, % 95 güven seviyesinde katılımcıların çalıştıkları sektör ile iş yerinde performans değerlendirme söz konusu olduğunda erkekler kadınlardan daha avantajlıdır görüşü arasında çok fazla farklılık olduğu tespit edilmiş, ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

SONUÇ

Kilis ilinde sektörler arası (eğitim, sağlık, ticaret, tekstil, finans, gıda) kadın çalışanlar arasında yapılan anket çalışması sonucunda kadın istihdamının

genel görünümünü, karşılaşılan sorunlar, algılanan cinsiyet önyargısı ve algılanan cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili elde edilen sonuçların bazısı aşağıda yer almaktadır.

- Katılımcıların çalıştıkları sektöre göre sağlık güvencesi durumu farklılık göstermektedir. Ticaret sektöründe çalışanların %40 oranında sağlık güvencesi bulunmamaktadır. Diğer sektörlerde çalışanlar ise isteğe bağlı özel sigorta ya da SGK kapsamında çalışmaktadırlar.

- Katılımcıların çalıştıkları sektöre göre toplam çalıştıkları yıl sayısı farklılık göstermektedir. Toplam 1 yıldan daha az çalışan kişi sayısı en fazla gıda ve ticaret sektöründe çalışan kadınlardır. Gıda ve finans sektörlerinde 15 yıl ve üzerinde çalışma yılı olan katılımcı bulunmamaktadır. Katılımcıların çalıştıkları sektöre göre çocuk sahibi olmak kadınların kariyer yapmasına engel olmaktadır görüşüne katılım düzeyleri farklılık göstermektedir. Eğitim ve finans sektörleri diğer göre sektörler göre daha yüksek oranda çocuk sahibi olmanın kariyer yapmanın önünde bir engel olduğunu ifade etmişlerdir. Gıda sektöründe çalışanlar %50 oranında kararlı olduklarını belirtmişlerdir.

- Katılımcıların çalıştıkları sektöre göre evli olmak kadınların kariyer yapmasına engel olmaktadır görüşüne katılım düzeyleri farklılık göstermektedir. Ticaret sektöründe çalışanlar % 37 oranında bu görüşe katıldıklarını ifade etmiştir. Diğer sektörlerde çalışanların yarısından fazlası, evli olmanın kadınların kariyer yapmasına engel olmadığını belirtmişlerdir.

- Katılımcıların çalıştıkları sektöre göre çalışma hayatı dışında yüklenilen sorumluluklar kadının işgücü verimini düşürmektedir görüşüne katılım düzeyleri farklılık göstermektedir. Eğitim, sağlık ve finans sektöründe çalışanların çoğunluğu bu görüşe katıldığını ifade ederken, tekstil ve gıda sektöründe çalışanların ortalama %35'i çalışma hayatı dışında yüklenilen sorumluluklar kadının işgücü verimini düşürmektedir görüşüne katılmadıklarını belirtmişlerdir.

- Katılımcıların çalıştıkları sektöre göre yaptıkları mesleği ileride çocuklarına tavsiye etmek istemeleri görüşüne katılım düzeyleri farklılık göstermektedir. Finans sektöründe çalışan kadınlar diğer sektörler göre daha yüksek oranda çocuklarının bu mesleği tercih etmelerini istememektedir. Finans sektörünü, gıda ve ticaret sektörü takip etmektedir. İleride çocuklarının, kendi yaptığı mesleği tercih etmelerini istemeleri görüşüne en çok katılan sektörün, eğitim sektörü olduğu görülmektedir.

- Katılımcıların çalıştıkları sektöre göre işyerinde maaş artışında erkeklere kadınlardan daha cömert davranılması söz konusudur görüşüne katılım düzeyleri farklılık göstermektedir. Gıda sektöründe çalışanlar diğer sektörler göre bu görüşe daha yüksek oranda katılmaktadır. Diğer sektörlerde çalışanların

246 / Şehadet BULUT-Taner AKÇACI

yarısından fazlası ise bu görüşe katılmadıklarını ifade etmişlerdir. Sektörlere göre işyerinde maaş artışında erkeklere kadınlardan daha cömert davranılması konusunda farklılık tespit edilse de bu oran çok fazla değildir.

Kilis ilinde sektörler arası kadın çalışanlar arasında yapılan bu çalışmanın sonucunda, çalışılan sektörler göre, karşılaşılan sorunlar, algılanan cinsiyet önyargısı ve algılanan cinsiyet ayrımcılığı konusunda farklılıkların söz konusu olduğu belirlenmiştir. Özellikle gıda, ticaret ve tekstil sektörlerinde çalışan kadınların çalışma hayatı ile ilgili yaşadıkları sorunların, diğer sektörler göre daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Algılanan cinsiyet önyargısı ve algılanan cinsiyet ayrımcılığının ise özellikle gıda ve ticaret sektöründe çalışan kadınlar tarafından daha fazla hissedildiği görülmektedir.

ÖNERİLER

- Kadınların istihdam edilmelerinde eğitim seviyesinin yükseltilmesi oldukça önemlidir. Eğitim seviyesi arttıkça çalışan kadınların işyerindeki pozisyonları ve aldıkları ücretin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Vasıfsız işçi statüsünde çalışan kadınların özellikle ekonomik anlamdaki sorunları daha derin olmaktadır.
- Toplumda sadece kadınların eğitilmesi yeterli olmamaktadır. Özellikle cinsiyet ayrımcılığı ve ataerkil bakış açısının değiştirilmesi için, toplumun her kesiminin bilinçlendirilmesi gerekmektedir. Kadınların bu konudaki algıları ve karşı karşıya kaldıkları muamele, çoğunlukla erkeklerin kadına olan bakış açılarından, tutum ve davranışlarından kaynaklanmaktadır. Açık uçlu soruda, bizzat çalışan kadınların kendilerinin ifade ettiği görüşler incelendiğinde, kadınlar, genel anlamda erkeklerin, evli olanlar ise eşlerinin, kadın olarak kendilerine, yaptıkları işe saygı duymalarını istemeleri ve ev işlerinde, çocuk bakımında yardım talep etmeleri, son derece dikkat çekici ve önemlidir.
- İşyerlerinde kreş ve çocuk yuvalarının yaygınlaştırılması, analık ve süt izinlerindeki olumlu gelişmeler, kadın çalışanların daha aktif ve verimli çalışmalarını sağlamada önemli bir yer tutacaktır.
- Katılımcılardan özellikle gıda, tekstil ve ticaret gibi özel sektör çalışanlarının yasal düzenlemeler konusunda kararsız kaldıkları, ya da katılmadıkları yönündeki cevapları, yapılacak düzenlemelerin özellikle bu sektörlerde çalışan kadınları da kapsayacak ve daha fazla yararlanmalarını sağlayacak şekilde yapılması önem arz etmektedir.
- Gıda ve ticaret sektöründe çalışan kadınların çalışma sürelerinin 1 yıldan daha az olması ve geçici statüde çalışmaları hususunda alınacak önlemler, işgücünün daha verimli kullanılmasında çok önemli bir yer tutacaktır.
- Bütün sektörlerde çalışan kadınların sigorta kapsamına alınması, isteğe bağlı özel sigorta primlerinde ödeme kolaylığının sağlanması ve iş dışında kadınların yüklendiği sorumluluklar hususunda kolaylaştırıcı tedbirlerin alınması,

çok sık iş ve işyeri değişikliklerinin önüne geçeceği gibi, çalışan kadınların işyerinde daha aktif ve verimli çalışmalarına da katkı sağlayacaktır.

- Çalışma hayatı dışında yüklenilen sorumlulukların kadının işgücü verimini düşürmesi nedeniyle özellikle evli ve çalışan kadının iş dışındaki sorumlulukları konusunda öncelikle diğer aile bireyleri, sonrasında ise toplum ve devlet bazında bu sorumlulukların tespit edilerek hafifletilmesi ve/veya kaldırılması için gerekli düzenlemelerin yapılması gerekmektedir.

- Çalışan kadınların %40'ı asgari ücretin altında çalışmaktadır. Düşük ücretle çalışanların en yoğun olduğu sektör ise Tekstil sektörüdür. Ayrıca, gıda ve ticaret sektöründe çalışan kadınların aldıkları ücretlerin yükseltilmesi yönünde çalışmaların yapılması son derece önemlidir.

- Araştırma sonuçlarına göre ileride çocuklarına kendi çalıştıkları mesleği tavsiye etmek istemeyen sektörlerin başında finans sektöründe çalışan kadınlar gelmektedir. Finans sektörünü gıda ve ticaret sektörü takip etmektedir. Bu sektörlerde çalışan kadınların neden memnun olmadıkları yönünde yapılacak anket çalışmaları, kurum içi değerlendirmeler ve yapılacak özel ya da genel düzenlemeler, çalışan memnuniyetini, dolayısıyla iş verimini arttırması yönünde atılacak önemli adımlar arasında yer alacaktır.

KAYNAKÇA

ACAR vd., (1996). Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık: Türkiye’de Eğitim Sektörü Örneği. KSSGM Yayınları.

AKİS, M (2002). 16.yüzyılda Kilis ve Azez Sancağında Sosyal ve İktisadi Hayat. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

ALBAYRAK, Ö (2012). Elit Kesimlerde, Dindar ve Laik Grupların Toplumsal Cinsiyet Algısındaki Değişmeler. Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

ALICI, G (2008). Ortaöğretim Kurumlarında Yönetici Pozisyonun Kadın İstihdamı ve Yaşanılan Sorunları İçeren Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

BÜYÜKCOŞKUN, S (2014). Kadın İstihdamının Doğurduğu Sosyal Politika Sorunları: Anne- Dışı Bakım Sorunu ve Türkiye’nin Kadın İstihdamı Politikası, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

BÜYÜKNALBANT, T (2009). İktisadi Açından Kadın İşgücü İstihdamı ve Sorunları: Kayseri Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.

248 / Şehadet BULUT-Taner AKÇACI

CAN, T (2010). Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı ve Kadın İstihdamı Konusunda Yaşanan Sorunlar: Kahramanmaraş’ta Tekstil Sektöründe Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.

ÇIKMAZ, G (2010). Kadın Çalışanların İşyerlerinde Karşılaştıkları Sorunlar ve Çözüm Önerileri: Bir Alan Çalışması. Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.

DALKIRANOĞLU, T (2006). Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü ve Cinsiyet Ayrımcılığı: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

DEMİRBILEK, S (2007). Cinsiyet Ayrımcılığının Sosyolojik Açından İncelenmesi, Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar Dergisi, Cilt: 44, Sayı: 511, s.12-27.

DENİZ, A.C (2014). Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Kapsamında, Kadınlara Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı. Yüksek Lisans Tezi, Yaşar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

DEVECİOĞLU, Aydın, T (2009). Türk Bankacılık Sektöründe İktisadi Bağlamda Cinsiyet Ayrımcılığı, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

DİLEK, D (2013). Türkiye’de Tarım Sektöründe Kadın İstihdamı. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.

DOĞAN, Günday, P (2011). Ekonomik Kalkınmada Kadın’ın Önemi ve Katkısı, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

DURGUN Şahin, N (2002). Çalışma Yaşamında Kadın Yöneticiler ve Muğla Örneği. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

İNCE, M (2010). Kadın İstihdamı ve Kadın İşgücüne Olan Talep, Doktora Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.

İREY, Ç (2011). Türkiye Üniversitelerinde Kadın Emek Gücü, Selçuk Üniversitesi Kadın Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

- KARPAT** Çatalbaş, G. (2015). Kadınların İşgücüne Katılımını Belirleyen Faktörlerin Belirlenmesi: Panel Veri Yaklaşımı, Kafkas Üniversitesi İİBF Dergisi, Cilt: 6, Sayı: 10, s. 249-280.
- KESİCİ**, Ö (1992). Kilis Yöresinin Beşeri ve Ekonomik Coğrafyası, Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- KILIÇ**, D. ve Öztürk. S (2014). Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı Önündeki Engeller ve Çözüm Yolları: Bir Ampirik Uygulama. Amme İdaresi Dergisi, Cilt:47, Sayı:1, s.107-130.
- KURŞUN**, Ö. (2006). İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi ve Cinsiyet Temelli Ayrımcılık, Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- MAKAL**, A (2010). Türkiye’de Erken Cumhuriyet Döneminde Kadın Emeği, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2010/2, s.13-40.
- ONAY**, M (2009). Algılanan Cinsiyet Ayrımcılığının Sonuçları ve Konuyla İlgili Ampirik Bir Araştırma. Ege Akademik Bakış Dergisi, s. 1101-1125
- ÖĞÜT**, T. ve Karataş A.F (2012). Cumhuriyet’in İlk Yıllarında Kilis’in İktisadi ve Sosyal Yapısı, Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi, Yıl: 4, Sayı 6, s. 35-58.
- ÖNDER**, N (2013). Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü, ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi, Cilt:1,Sayı: 1, s.35-61.
- ÖZER** M. ve Biçerli, K (2003). Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:3, Sayı: 1, s. 55-86.
- SAKA**, G (2004). Bankacılık Sektöründe Çalışan Kadınların Cinsiyet Ayrımcılığı Sorunları (Sakarya Örneği). Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- WEIERS**, R (2008). Introductionto Business Statistics, 7th. South Western Cenage Learning

