

KADIN İŞÇİLERİN TERFİ ETTİRİLMELERİNDE ETKİLİ OLAN FAKTÖRLER VE İŞGÜCÜ PIYASALARINDA TERFİ AYRIMCILIĞI

Gökçen SAYAR ÖZKAN*
Ahmet KARAASLAN**

Özet: Tüm dünyada işgücü piyasalarında ilk aşamada kendilerine yer bulabilme sorununu aşan kadınlar, ikinci aşamada terfi ettirilme sorunuyla karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu durum kadınların terfilerinde cinsiyetten kaynaklanan sorunlar yaşandığını ortaya koymaktadır. Bu çalışmada, kadınların terfi ettirilmelerinde etkili olan faktörler belirlenerek, kadınların terfi ettirilmesinde ayrımcılık olup olmadığı tespit edilmeye çalışılmıştır. Ayrıca uygulanan faktör analizi yöntemiyle cinsiyete dayalı terfi ayrımcılığı ölçeği geliştirilmeye çalışılmıştır. Uygulanan analiz sonucunda 2 faktör elde edilmiş olup, bu faktörler kadınların terfisinde ayrımcı faktörler ve objektif faktörler olarak adlandırılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İşgücü piyasası, Kadın işçiler, Terfi, Ayrımcılık.

Abstract: All around the world, although women workers at the first step overcome workers the difficulty of having a place in the labour market, yet they face the second difficulty of promotion. This shows the fact that women have difficulty in getting promotion because of gender biased discrimination. In this study, it is aimed to state the factors those are effective in the promotion of women and to find out whether there is a discrimination within the aspect of their promotion. Also by applying the factor analysis, promotion discrimination scale is tried to be developed by the researcher. As a result of the applied analysis, two factors are obtained and these factors are named as: discriminative and objective factors in the promotion of women.

Keywords: Labour market, Women Workers, Promotion, Discrimination.

GİRİŞ

Dünya nüfusunun günde bir doların altında yaşayan kısmının %70'ni kadınların oluşturması, kadınların ekonomik, sosyal ve kültürel yaşamlarının yeniden gözden geçirme gerekliliğini doğurmuştur. (Yüceol, 2005: 507). İşgücü piyasasında kadın-erkek dağılımı ve kadın işgücünün yeri ve öneminin ortaya konulmasında, işgücüne katılım oranlarını önemli bir rol oynamaktadır. Çünkü dünyadaki toplam işgücünün 2/3'ü kadınlardan oluşmaktadır (Gürol, 2001: 216). Savaş yılları öncesinde kadınların ev dışında çalışması tüm toplumlarda hoş karşılanmazken, savaş sonrası yıllarda kadınların işgücüne katılım oranı tüm dünyada artmıştır. Kültürel ve psikolojik değişim, önce kadının kocası tarafından daha sonra toplum tarafından yaşanmış ve kadının ev dışında çalışması daha kabul edilebilir bir olgu haline almıştır. Ayrıca yaşanan ekonomik krizler de kadınların işgücü arzını arttırmıştır. Evlilik sonrası kadının aile yapısına ve aile içindeki kişi sayısına bağlı olarak ekonomik ihtiyaçları da değişmektedir. Birçok kadın ekonomik

baskılardan dolayı işgücü piyasasında kendine yer bulmaya çalışmaktadır (Clausen ve Gilens, 1990: 597). Eğer ülkede tarımsal faaliyetler ağırlıkta ve ailesel üretime dayalı üretim söz konusu ise kadınların işgücüne katılım oranı yükselmektedir. Ancak şehirleşmenin hız kazandığı gelişmekte olan ülkelerde göçle birlikte kadınların işgücüne katılma oranı düşmektedir. Çünkü, kadın en fazla tarımsal faaliyetlerde istihdam edilmektedir (Akhun vd, 1999: 7).

Kadınların en fazla istihdam edildiği diğer işler hizmet sektöründedir. Bu işler genellikle tam gün esasına dayanmamakta, işgücünün ağırlıklı olarak kadın olduğu bu işlerde yarım gün çalışma daha sık gözlemlenmektedir. Çünkü kadın ev yaşantısıyla birlikte iş yaşantısını devam ettirmeye çalışmaktadır (Ekin, 1989: 57). Yapılan çalışmalarda kadının işgücü arzında öncelikli olarak, okul öncesi yaşlarda çocuğun varlığının, kadının eğitim seviyesinin ve iş tecrübesinin, ücret dışında elde edilen bir gelirin olup olmamasının ve eşin işgücü piyasasındaki tecrübesinin etkili olduğunu göstermiştir (Goldin, 1977: 89). Bu faktörlere bağlı olarak işgücü piyasasında kadınlar, oldukça az maaşlı, özellikle kadınlara özgü az sayıdaki işlerde çalışma eğilimi göstermektedirler. Kadınlar genel olarak; hemşire, kreş, anaokulu öğretmeni, ilköğretmeni, diyetisyen gibi geleneksel kadın mesleklerinde çalışma eğilimindedirler (Blau ve Kahn, 2000: 76). Benimsenen sanayileşme stratejilerine bağlı olarak az gelişmiş ülkelerin çoğunda, özellikle eğitim seviyesi düşük, ücretli kadın işgücünün çalıştığı sektörlerde, kadın çalışan sayısı artmış ve bu süreç "işgücünün kadınlaşması" olarak adlandırılmıştır (Standing, 1999: 583).

Ancak bugün tüm dünyada kadınların işgücü piyasasındaki konumları değişmektedir. Erkek ile kadın çalışanların iş yaşamına dönük beklentileri arasındaki fark kapanmaktadır. Yine de tüm dünyada, halen çalışan kadınlar işgücü piyasalarında erkeklerin gerisinde kalmaktadır (Sawhill, 1973: 394).

İşgücü Piyasalarında ve Kadınların Terfisinde Ortaya Çıkan Ayrımcılık

Kadınlar genellikle ucuz işgücü olarak, işgücü piyasasında oluşan boşlukları doldurmaktadırlar. İşgücü piyasasında iş bulabilen kadınlar çoğunlukla terk edilmiş, tercih edilmeyen boş kalmış alanlarda çalışmaktadırlar. Böylelikle işverenler bu boş alanları ucuz işgücü (kadınlar) ile doldurmaktadırlar (Konrad ve Pfeffer, 1991: 152). Bu süreç terfide eşitsizlikle devam etmektedir.

Doeringer ve Piore tarafından Amerika'da iyi iş ve kötü iş kavramlarının birbirinden keskin sınırlar ile ayrılmasıyla ortaya çıkan ikili işgücü piyasası teorisine göre,

"işgücü piyasaları birincil ve ikincil piyasalar olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Birincil piyasalardaki işlerin özellikleri; yüksek ücretler, iyi çalışma koşulları, istikrarlı istihdam, terfi imkânları, eşitlik ve buna bağlı olarak iş kuralları şeklinde sıralanırken, ikincil piyasalardaki işlerin özellikleri; düşük ücretler, sınırlı sosyal haklar, sağlıksız çalışma koşulları, yüksek işgücü devri, sınırlı terfi imkanları, keyfi ve istikrarsız denetimler" şeklinde sıralanmaktadır (Hudson, 2007: 288).

* Öğr. Gör. Dr. Gaziantep Üniversitesi Nizip MYO,

** Prof. Dr. Dumlupınar Üniversitesi İİBF, Maliye Bölümü.

Çalışanların konumları, motivasyonları, iş alışkanlıkları birincil veya ikincil piyasalarda birbirlerini etkileyen faktörler olmaktadır. Yani birincil piyasalarda çalışanlar birincil piyasaların özelliklerine uygun çalışırken, ikincil piyasalarda çalışanlar birincil piyasaların özelliklerine sahip olsalar bile çalıştıkları piyasanın özelliklerine uygun olarak çalışmaktadırlar

(Cain, 1975: 19). Böylelikle ikili işgücü piyasasında iki önemli sonuç çıkmaktadır. Birincisi; ikincil piyasalarda eğitimin hiçbir getirisi olmadığı katı, düşük ücret oluşmakta ve hiç iş deneyiminin olmadığı bir işgücü piyasası ortaya çıkmaktadır. İkincisi, ikinci sınıf işçilerin yer aldığı ikincil piyasalarda işçilerin birincil piyasalardaki işlere terfi etmelerini engelleyen ekonomik olmayan engeller ortaya çıkmaktadır (Dickens ve Lang, 1985: 792).

Teori, birincil piyasalara örnek olarak üretim kuruluşlarını, ikincil piyasalara ise örnek olarak “fast food” işletmelerini göstermektedir. Birincil piyasalardaki işlerde erkek egemen, ikincil piyasalardaki işlerde ise kadın egemen bir yapı gözlemlenmektedir (Bulow ve Summers, 1986: 380).

Yine aşırı kalabalıklaşma teorisinin ortaya koyduğu bir durum olarak kadınların bazı mesleklerde yoğunlaşması sorunu, mesleki katmanlaşmaya yol açmaktadır. Üstelik kadınların mesleki katmanlaşması hem yatay (aynı mesleklerde yoğunlaşma) hem de dikey (üst basamaklara tırmanamayan aynı statülü işler) katmanlaşmaya neden olmakta ve bu katmanlaşma kararlı özellik göstermektedir (Özkaplan ve Serdaroğlu, 2004: 78). Bu katmanlaşmanın hem nedenleri hem de sonuçları ayrımcılığa yol açmaktadır. Ayrımcılığın arz ya da talep kaynaklı olması, ayrımcılıkla karşı karşıya olan her grubun farklı niteliklere sahip olması, ayrımcılığın nedenini ve şiddetini ölçmeyi zorlaştırmaktadır. Çünkü ayrımcılık sadece nisbi olarak daha düşük ücret almak şeklinde değil, terfi etme, işe alma, sosyal haklardan eşit şekilde yararlanamama, yaşa bağlı olarak işten çıkarma [Yapılan çalışmalar kadın veya erkek fark etmeksizin belli bir yaştan (40-65) sonra çalışanların işten ayrılmaya veya emekli olmaya zorlandığı yönündedir. Kişinin yaşının ilerlemesine bağlı olarak ortaya çıkan bu durum yaş ayrımcılığı olarak adlandırılmaktadır] (Johnson ve Neumark, 1997, s.780) vb. şekillerde de ortaya çıkabilmektedir (Elliott, 1997: 381).

İşverenler için ayrımcılık yapmak hem rasyonel hem de karlıdır. Çünkü işverenler, işçiler hakkında mükemmel olmayan bilgiye sahiptirler. İşe alacakları aday işçileri genellemelere bağlı olarak değerlendirmek işverenlerin maliyetlerini düşürmektedir. Genellemelerin temelinde ise bilgisizlik ve güncelliğini yitirmiş bilgiler yatmaktadır. İstatistiksel olarak genellemeler doğru olsa bile; bireysel olarak işe başvuran kişi için doğru olmayabilir. Eğer işverenler kadınların hamile olduğunda işi bırakacağına, eşleri ile birlikte ikametgâhlarını değiştireceklerine, erkeklerden daha fazla hasta olacaklarına, terfi edemeyeceklerine dair genellemelere inanıyorlarsa, bu genellemeler kadınların işe alınmalarını ve terfi etmelerini olumsuz etkileyecektir (Figart ve Mutari, 2004: 180).

Kadınların işe alınmasından sonra, kadınların terfi sürecinde ortaya çıkan ayrımcılık işgücü piyasalarında o kadar dikkat çekicidir ki; bu ayrımcılık “görünmez engeller” kavramının ortaya çıkmasına neden olmuştur. Görünmez engel kavramı, kadınların kariyer basamaklarında ilerlerken karşı karşıya kaldıkları bariyerleri tanımlamak üzere kullanılmıştır (Elliott ve Smith, 2004: 366).

Görünmez engeller kadınların hiyerarşik pozisyonlara ulaşmasının yanı sıra, kadınların gelir ve prestije ulaşmasıyla

da ilgilidir. Görünmez engeller, yönetim kadrolarında ortaya çıkabileceği gibi bir işyerinde daha düşük pozisyonlarda da var olabilmektedir. Bu durum “yapışkan taban” olarak da adlandırılmaktadır (Wright ve Baxter, 2000: 815).

Kadınların işyerinde görünmez engeller ile karşı karşıya olmalarının önemli nedenlerinden biri, sadece erkek bakış açısını içeren karar süreçlerinde kadınların ya hiç ya da çok az sayıda yer almasıdır. Bu nedenle karar süreçlerinde kadın sayısının artması, görünmez engelleri önlemede etkili bir araç olacaktır (Şenel, 1998: 59). Tüm dünyada kadınlar görünmez engeller ile karşı karşıya kalmaktadır. Örneğin; ABD’de ilk 500 şirkette kadınlar %5’in altında bir oranla yönetici pozisyonunda çalışmaktayken, ilk 1000 şirkette %6,6 oranında yönetici pozisyonunda çalışmaktadır. Yine Danimarka’da %1 - %5 arasında, Japonya’da %0,3 oranında kadın çalışan özel sektörde yönetici pozisyonunda çalışabilmektedir (Baxter ve Wright, 2000: 277).

Akademik kariyer alanında üniversiteler, çoğunlukla kadınların cinsiyetine bağlı olarak değerlendirilmediği bir alandır. Ancak, görünmez engellere bağlı olarak ABD’de ekonomi alanında kariyer yapmış kadınların değerlendirildiği bir çalışmada, hem kadınların hem de erkeklerin yer aldığı bu alanda erkeklerle benzer niteliklere ve pozisyonlara sahip kadınların bile terfisinde (Yrd.Doç., Doç., Prof.) kadınlar aleyhine farklılıklar olduğu tespit edilmiştir (Mc Dowell vd., 1999: 395).

Profesyonel kadınlar, erkekler gibi hayatlarının büyük bir kısmını profesyonel bir kariyer elde etmek için harcamaktadırlar. Ancak kadınlar, evlendiklerinde ve çocuk sahibi olduklarında çocuk yetiştirme konusunda eşleriyle eşit paylaşımına sahip olamamaktadırlar. İşverenler, kadınlara bu şartlar altında esnek çalışma süresi, kariyere devam edebilmeyi sağlayacak ve kadınların üzerindeki baskıyı azaltacak desteği sağlamamaktadırlar. Bu faktörler cinsiyet ayrımcılığını oluşturmada, kadınları zorlayarak, kadınların profesyonel amaçları ile kararlarının ters düşmesine neden olmaktadır (Alessio ve Andrzejewski, 2000: 312).

ARAŞTIRMA YÖNTEMİ, ARAŞTIRMA VERİLERİ VE BULGULAR

Araştırma Yöntemi

Kadınların işgücü piyasalarında terfi etmelerini engelleyen ayrımcı faktörlerinin tespiti ve nedenlerini açıklamaya yönelik olarak faktör analizi uygulaması tercih edilmiştir. Faktör analizi, ilk olarak Morris, Varley ve Gradwell tarafından nüfus, yaşam analizine dayalı olarak geliştirilmiş oldukça popüler bir analiz tekniğidir. Tekniğin ortaya çıkmasındaki amaç nüfus değişimlerinde önemli değişkenleri ortaya koyarak, aralarındaki ilişkiyi saptamaktır (Royama, 1996: 87). Günümüzde artık sosyal bilimlerden de oldukça tercih edilen bir yöntem olan faktör analizi, basit bir ifadeyle matematiksel olarak, sınırlı koşullarda değişkenler arasındaki doğrusal ilişkileri ifade etmektedir. Bu nedenle regresyon analizinde olduğu gibi bireysel veya bütünsel gözlemlerin varlığı faktör analizinde faktör yükleri üzerinde etkili olmaktadır (Chatterjee vd., 1991:145). Faktör analizi özellikle, yeni bir oluşumu açıklamada gruplandırmayı ve grupları yeniden adlandırma imkânını sağlaması nedeniyle bu çalışmada tercih edilen yöntem olmaktadır (Karagöz ve Kösterelioğlu, 2008: 85).

Araştırma Verileri

İşgücü piyasalarında kadınlara yönelik olarak ortaya çıkan terfi ayrımcılığını tespit etmeye yönelik olarak Gaziantep ilinde faaliyet gösteren 257 işveren ve yönetici ile yüzyüze tesadüfi örnekleme tekniğine bağlı olarak görüşülmüştür. Bu tekniğinin tercih edilmesinin nedeni, her birimin örnekleme girme olasılığının birbirine eşit olmasıdır (Yaşın, 2003: 151). Gaziantep Ticaret Odasına kayıtlı 1710 işyeri bulunmaktadır (www.gso.org.tr, 2008). Örnek evrenin %15'ni

oluşturmaktadır. Araştırma ölçeği; 20 soruluk demografik değişkenleri belirlemeye yönelik sorudan, 5 maddelik 5'li Likert tarzında hazırlanmış kadınlara yönelik terfi ayrımcılığını yönelik sorulardan oluşmaktadır. Ölçekte olumsuz sorulara verilen yanıtlar ters çevrilerek önermelerin tek bir yönde toplanmaları ve sonuçların hatalı olmaması sağlanmıştır. Ankete verilecek cevapların puanlandırılması şu şekilde yapılmıştır:

Yargılara dair yanıtlar	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Yanıtların puan değeri	1	2	3	4	5

Faktör analizi uygulama sonuçları SPSS (13.0) kullanılarak elde edilmiştir.

Bulgular

Faktör analizinde amaç değişkenler arasındaki yüksek korelasyon ilişkisini ortaya koymaktır. Faktör analizine ilişkin çözümlemelere geçmeden önce Tablo 1'de katılımcılara ilişkin tanımlayıcı istatistiklere yer verilmiştir. Tablo 1 katılımcıların frekans ve yüzde (%) dağılımlarını göstermektedir.

Buna göre katılımcıların; %27,2'si 22-29 yaş, %54'ü 30-44 yaş aralığında ve %18,7'si 45 yaş üzerindedir. Yaş grupları açısından yığılma 30-44 yaş arasındadır. Katılımcılardan %80,5'i erkek, %19,5'i kadınlardan oluşmaktadır. Bu yığılma işveren ve yöneticilerin ağırlıklı

olarak erkeklerden oluştuğunu göstermektedir. Katılımcılar eğitim düzeylerine göre sınıflandırıldığında; Fakülte mezunlarının %33,5 ile ağırlıkta olduğu görülmektedir. Daha sonra ağırlıklı olarak da %27,6 ile Lise mezunlarının olduğu görülmektedir. En düşük katılımcı eğitim düzeyi ise %0,4 ile okuryazarlardır. Anketin uygulandığı firmaların faaliyet yıllarına göre ise en fazla yığılmanın %55,6 ile 0-10 yılları arasında olduğu görülmektedir. Daha sonra sırasıyla %24,9 ile 11-20 yıl, %13,2 ile 21-30 yıl ve %6,2 ile 31 yıl ve üzerinde faaliyet gösterdiği görülmektedir. Ankete cevap veren katılımcıların %61,9'u yönetici, %37,4'ü işverenlerden oluşmaktadır. Katılımcıların %12,8'i gıda, %41,1'i tekstil, %22,2'si kimya ve %23,7'si diğer sektörlerden oluşmaktadır. Halıcılık sektörünün Gaziantep ilinde ağırlıkta olması tekstil sektörünün katılımcılar arasında yüksek olmasına neden olmuştur.

Tablo.1 Katılımcılara İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Değişkenler		Frekans	%
Yaş	22-29	70	27,2
	30-44yaş	139	54,1
	45 yaş ve üstü	48	18,7
Cinsiyet	Erkek	207	80,5
	Kadın	50	19,5
Eğitim	Okuryazar	1	0,4
	İlkokul	21	8,2
	Ortaokul	16	6,2
	Lise	71	27,6
	Meslek Yük.	55	21,4
	Fakülte	86	33,5
	Lisansüstü	7	2,7

Değişkenler		Frekans	%
Firma Yaşı	0-10 yıl	143	55,6
	11 - 20 yıl	64	24,9
	21-30 yıl	34	13,2
	31 yıl ve üstü	16	6,2
	İşletmedeki Pozisyon	İşveren	96
Yönetici		159	61,9
Sektör	Gıda	33	12,8
	Tekstil	106	41,2
	Kimya	57	22,2
	Diğer	61	23,7

Faktör analizinin değerlendirilmesinde ilk aşama olan KMO (Kaiser Meyer Olkin) Örneklem Uygunluğu değerleri ile verilerin homojen bir dağılım gösterip göstermediği; Barlett's Testi (Barlett's Test Of Sphericity) ile de faktör analizinin dayandığı korelasyonların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığı değerlendirilmiştir. KMO örneklem uygunluğu değerleri aralığı şu şekilde oluşmaktadır: $0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilir değildir, $0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise düşük güvenilirliktedir. $0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise ölçek oldukça güvenlidir, $0,80 \leq \alpha < 1,00$ ise ölçek yüksek derecede güvenlidir (Akgül ve Çevik, 2005: 435). Her bir değişkenin toplam çözüme katkı sağlayıp sağlamadığı veya önerilen çözüm üzerinde bozucu

etkiye sahip olup olmadığını belirlemek için Anti-Image korelasyon matrisine bakılarak sonuç test edilmiştir. Matrisin sonucuna göre 0,50'nin üzerindeki değişkenlerin toplam çözüme katkı sağladıkları görülmüştür. 0,50 kritik değerinin altında kalan değişkenler ise analizden çıkarılmıştır. 5 maddelik faktör analizinde "kişisel yetenek" maddesinin anti-image korelasyon değerinin (0,40) kritik değer olan 0,50'nin altında olması nedeniyle bu madde analizden çıkarılmıştır. Korelasyonların anlamlı olduğunun iddia edilebilmesi içinde Barlett's Test değerlerinin anlamlılık seviyesinin 0.05'den küçük olması gerekmektedir. Faktör analizi ile ilgili bu ön testlere ait sonuçlar Tablo 1'de gösterilmektedir.

Tablo 2. KMO ve Barlett's Test Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,693
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	85,678
	Df	10
	Sig.	,000

Kadın işçilerin terfi ettirilmelerinde cinsiyet ayrımcılığı ölçeğinin KMO değerinin 0,69 çıkması ölçeğin oldukça güvenli olduğunu doğrulamakta; Barlett's Testi değerinin 85,678 ($p=0,00 < 0,05$) ile anlamlı sonuç vermesi de faktör

analizi sonucunun geçerli olduğunu göstermektedir. Ancak ölçümün geçerli sayılabilmesinin ön koşulu Cronbach's Alpha değerinin yüksek olmasıdır. Tablo 2'de ölçeğin güvenilirliği gösterilmektedir.

Tablo 3. Ölçeğin Güvenirlik Analizi

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,632	,443	4

4 değişkenli faktör analizinin Cronbach's Alpha değeri 63,2'dir. Bu analiz güvenilir olduğunu göstermektedir. Yapılan analizde kadınların terfisinde ortaya çıkan ayrımcılığı açıklamak üzere kadınların terfisinde kıdem,

işverene yakınlık, cinsiyet ve sınav maddeleri incelenmiş, kişisel yetenek maddesi analizden çıkarılmıştır. Tablo 4'de görüldüğü üzere; 4 maddeden oluşan ölçekte 2 boyutlu yeni bir ölçek elde edilmiştir.

Tablo 4. Toplam Varyans

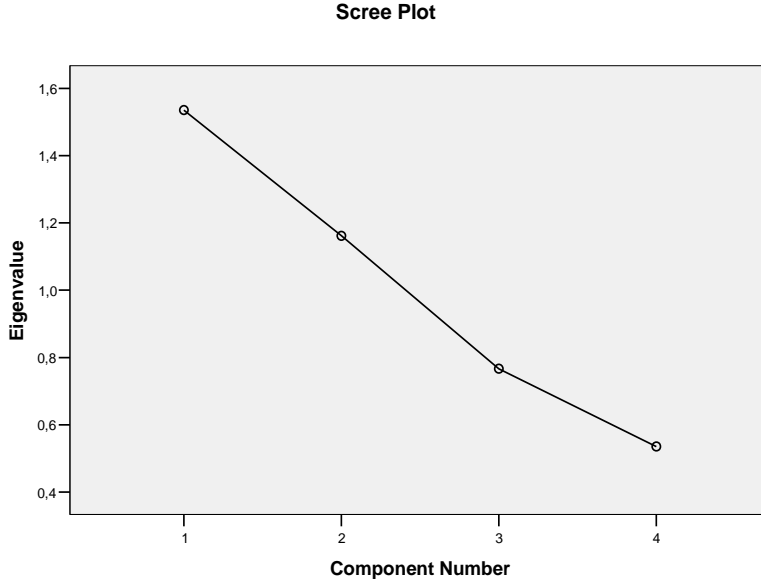
Comp	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	1,535	38,381	38,381	1,535	38,381	38,381	1,458	36,446	36,446
2	1,162	29,050	67,431	1,162	29,050	67,431	1,239	30,985	67,431
3	,767	19,173	86,604						
4	,536	13,396	100,000						

Çıkarım Methodu: Temel Bileşenler Analizi

Tablo 4'deki toplam varyans sonuçlarına göre; açıklanan toplam varyans, dönüşümünden önceki ve sonraki özdeğerleri göstermekte ve 2 faktörün çıktığı görülmektedir. İlk faktör toplam varyansın %38,381'ni, ikinci faktör toplam varyansın %29,050'sini açıklarken, iki faktörün açıkladığı toplam varyans %67,431 olmaktadır.

Serpilme diyagramı iki değişken arasındaki ilişkinin yön ve şiddetini ortaya koymak açısından önem taşımaktadır. Düzgün bir doğru zerinde gerçekleşen serpilmeler deterministik ilişkilere, nokta bulutu şeklindeki serpilmeler ise stokastik ilişkilere işaret etmektedir (Yücel, 2007: 12). Tablo 5.'de serpilme diyagramı görülmektedir.

Tablo 5. Serpilme Diyagramı



Serpilme diyagramına göre özdeğeri bir ve birden fazla 2 faktör bulunmaktadır. Bu nedenle analize 2 faktör seçilerek devam edilecektir.

Tablo 6. Dönüşümlü Faktör Yükleri

	Component	
	1	2
Terfide en önemli faktör olarak kıdem	,023	,786
Terfide en önemli faktör olarak sınav	,065	,779
Terfide en önemli faktör olarak işverene yakınlık	,844	,119
Terfide en önemli faktör olarak cinsiyet	,861	-,020

Çıkarım Metodu: Temel Bileşenler Analizi

Dönüşümlü faktör yükleri hesaplanan maddelerin yapılan analiz sonucunda kadınlara yönelik terfi ayrımcılığı ölçeğinin 4 madde ve 2 boyuttan oluştuğu görülmektedir. Dönüşümlü

faktör yükleri dikkate alındığında 2 faktör Tablo 7.'deki şekilde özetlenmektedir.

Tablo 7. Kadın İşçilere Yönelik Terfi Ayrımcılığı Ölçeği

Açıklanan Toplam Varyans: 67,431	Ort.	Std. S.	Faktör Yükleri
Faktör-1: Ayrımcı kriter (Açıklanan varyans: 38,381)			

Terfide en önemli faktör olarak cinsiyet	2,9798	1,50637	,863
Terfide en önemli faktör olarak işverene yakınlık	2,0282	1,27292	,844
Faktör-2: Objektif kriter (Açıklanan varyans: 29,050)			
Terfide en önemli faktör olarak sınav	1,6612	1,14260	,787
Terfide en önemli faktör olarak kıdem	2,1837	1,22910	,792

Çıkarım Metodu: Temel Bileşenler Analizi

Tablo 7.'den görülebileceği gibi ayrımcılığa işaret eden maddeler arasında "cinsiyet" yer almaktadır. Ayrıca kadın işçinin terfi ettirilmesinde işverene yakınlık gibi işgücü verimliliğine etki etmeyen faktörün cinsiyet ile birlikte toplanması ve bu maddelerin ayrımcı faktörler olması nedeniyle faktör 1 ayrımcı kriterler olarak adlandırılmıştır. Ayrıca kadın işçilerin terfi ettirilmelerinde etkili faktörlerin tespiti açısından ayrımcı faktörlerin toplam varyans açısından açıklanan en yüksek değere (38,381) sahip olması yine ayrımcılığı işaret etmektedir.

Kadın işçilerin terfi ettirilmelerinde etkili olan diğer faktör altında kıdem ve sınav maddelerinin birlikte yer alması ve bu maddelerin bir işçinin terfisinde objektif bir etki doğurması nedeniyle bu faktör kadın işçilerin terfilerinde objektif kriterler olarak adlandırılmıştır. 2 maddeli bu faktör açıklanan toplam varyansın %29,050'sini açıklamaktadır.

Likert ölçeğine bağlı olarak yapılan bu değerlendirilmede ortalamalar dikkate alındığında işveren ve yöneticiler açısından kadın işçilerin terfi ettirilmelerinde en etkili faktörler sırasıyla; cinsiyet, kıdem, işverene yakınlık ve sınav olmaktadır. Ancak cinsiyet ve işverene yakınlık gibi iki ayrımcı faktörün kadınların terfisinde etkili olan faktörlerin %39'u gibi yüksek bir oranı açıklaması kadınların terfisinde ayrımcılığın boyutlarını ortaya koymak açısından oldukça dikkat çekmektedir.

SONUÇ

Bu çalışmada kadın işçilerin terfi ettirilmesinde etkili olan faktörleri belirleyerek, kadın işçilerin terfilerindeki ayrımcılığı göstermeye yönelik olarak geçerli ve güvenilir bir ölçek geliştirilmeye çalışılmıştır. Ölçeğin güvenilirliğini ve geçerliliğini test etmeye yönelik analiz, hazırlanan ölçme aracının kadın işçilerin terfilerinde etkili olan faktörleri ve terfilerinde etkili olan ayrımcı faktörleri ölçmeye uygun olduğunu göstermektedir.

Çalışma sonucunda elde edilen bulgulara bağlı olarak kadınların terfisinde kadınların işgücü verimliliği ile hiçbir ilgisi bulunmayan cinsiyet ve işverene yakınlık derecesi gibi tamamen ayrımcı bu faktörlerin kadınların terfisinde çok etkili faktörler olduğu gözlemlenmektedir. Çalışmada hedeflenen diğer bir amaç ise kadınların terfisinde etkili olan faktörleri ortaya koymaktır. Kişisel yetenek faktörünün analize dâhil olduğu durumda 5 faktör %76 gibi yüksek bir oranla bu durumu açıklamaktadır. Analizden kişisel yetenek faktörünün çıkarılması ile bu oran %68 olmaktadır. Ancak 4 faktörün yer aldığı kadınlara yönelik terfi ayrımcılığı ölçeği için bu oldukça yüksek bir oran olmakta ve bu oranın yarısından fazlasını ise ayrımcı faktörler olan cinsiyet ve işverene yakınlık derecesi oluşturmaktadır. Yapılan analiz sonucunda halen kadın işçinin terfisinde en etkili olan

sorunun "cinsiyet" olduğu ortaya çıkmaktadır. Terfide cinsiyetin bu denli önemli olmasında ise; kadınların işgücü piyasalarındaki devamsızlığı, kısa dönemli çalışma süreleri, hamilelik ve doğum izni gibi genel kadına yönelik olumsuz kanaatlerin etkili olduğu düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- AKGÜL, A. ve ÇEVİK, O. (2005). **İstatistiksel Analiz Teknikleri**, Ankara: Emek Ofset.
- AKHUN, İ, KAVAK, Y. ve SENEMOĞLU, N. (1999). **İşgücü Yetiştirme Kurslarının Kadın İstihdamına Katkısı**, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Ankara.
- ALESSIO, J. C. ve ANDRZEJEWSKI, J. (2000). "Unveiling the Hidden Glass Ceiling: An Analysis of the Cohort Effect Claim", **American Sociological Review**, 65(2): 311-315.
- BAXTER, J. ve WRIGHT, Erik O. (2000). "The Glass Ceiling Hypothesis: A Comparative Study of the United States, Sweden, and Australia", **Gender and Society**, 14(2):275-294.
- BLAU, F. D. ve KAHN, L. M. (2000). "Gender Differences in Pay", **The Journal of Economic Perspectives**, 14(4):75-99.
- BULOW, I. J. ve SUMMERS, H. L.. (1986). "A Theory of Dual Labor Markets with Application to Industrial Policy, Discrimination, and Keynesian Unemployment", **Journal of Labor Economics**, 4(3):376-414.
- CAIN, G. G.(1975). "The Challenge of dual and Radical Theories of the Labor Market to Orthodox Theory", **The American Economic Review**, 65(2): 16-22.
- CHATTERJEE, S., JAMIESON, L. ve WISEMAN F. (1991). "Identifying Most Influential Observations in Factor Analysis", **Marketing Science**, 10(2):145-160.
- CLAUSEN, A. John ve GILENS, M. (1990). "Personality and Labor Force Participation across the Life Course: A Longitudinal Study of Women's Careers", **Sociological Forum**, 5(4):595-618.
- DICKENS, T. W. ve LANG, K. (1985). "A Test of Dual Labor Market Theory", **The American Economic Review**, 75(4):792-805.
- EKİN, N. (1989). "OECD Ülkelerinde Kadın İşgücü ve İstihdam Sorunu", Değişen bir Toplumda Kadının İstihdam İmkânlarının Geliştirilmesi Konferansı, İstanbul, 7-8 Kasım.

- ELLIOTT, R. F.(1997). **Karşılaştırmalı Çalışma Ekonomisi**, (Çev: Gülay Toksöz, Fatih Güngör, Arif Geniş, Seyhan Erdoğan, Mehmet Beşeli), , No:210, Ankara: Ankara Üniversitesi Rektörlüğü yayınları.
- ELLIOTT, J. R. ve SMITH, R. A. (2004). “*Race, Gender, and Workplace Power*”, **American Sociological Review**, 69(3):365-386.
- FIGART, D. M. ve MUTARİ, E. (2004). **The Institutional Tradition in Labor Economics**, England: M. E. Sharpe: London.
- GOLDIN, F. C. (1977). “*Female Labor Force Participation: The Origin of Black and White Differences, 1870 and 1880*”, **The Journal of Economic History**, 37(1) : 87-108.
- GÜROL, M. (2001). **Türkiye’de Kadın Girişimci ve Küçük İşletmesi: Fırsatlar, Sorunlar, Beklentiler ve Öneriler**, Ankara: Atılım Üniversitesi Yayınları.
- HUDSON, K. (2007). “ *The New Labor Market Segmentation: Labor Market Dualism in the New Economy*”, **Social Science Research**, 36(1):286-312.
- JOHNSON, R.W. ve NEUMARK, D. (1997). “*Age Discrimination, Job Separations, and Employment Status of Older Workers: Evidence from Self-Reports*”, **The Journal of Human Resources**, 32(4), Autumn.
- KARAGÖZ, Y. ve KÖSTERELİOĞLU, İ. (2008). “*İletişim Becerileri Değerlendirme Ölçeğinin Faktör Analizi Metodu ile Geliştirilmesi*”, **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 21:81-97.
- KONRAD, A. M.ve PFEFFER, J. (1991). “ *Understanding the Hiring of Women and Minorities in Educational Institutions*”, **Sociology of Education**, 64(3):141-157.
- Mc DOWELL J. M., SINGELL L. D. ve ZILIAK J. P.(1999). “*Cracks in the Glass Ceiling: Gender and Promotion in the Economics Profession*”, **The American Economic Review**, 89(2):392-396.
- ÖZKAPLAN, N. ve SERDAROĞLU, U. (2004). “*Yönetici Kadınlar: Türk Savunma Sanayi Örneğinde bir Analiz*”, **Ekonomik Yaklaşım**, 15(52 - 53):77-93.
- ROYAMA, T. (1996). “*A Fundamental Problem in Key Factor Analysis*”, **Ecology**, 77(1):87-93.
- SAWHILL, V. I. (1973). “ *The Economics of Discrimination against Women: Some New Findings*”, **The Journal of Human Resources**, 8(3): 383-396.
- STANDING, G. (1999). “*Global Feminization Through Flexible Labour: a Theme Revisited*”, **World Development**, 27(3): 583-602.
- ŞENEL, D. (1998). “ *Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık: Bankacılık İşyerlerinden Örnekler*”, **İktisat Dergisi**, 377: 54-61.
- WRIGHT, E. O. ve BAXTER, J. (2000). “*The Glass Ceiling Hypothesis: A Reply to Critics*”, **Gender and Society**, 14(6): 814-821.
- YAŞIN, C. (2003). “ *Siyasal Araştırmalarda Örneklem Sorunu*”, **İletişim Dergisi**, 18:147-172.
- YÜCEOL, H.M. (2005). “*Küreselleşme, Yoksulluk ve Emek Piyasası Politikaları*”, **Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 14(2):493-512.
- www.gso.org.tr/odamiz.asp.13.03.2008.