

İŞVEREN VE İŞLETME PROFİLİ AÇISINDAN PERAKENDECI İŞLETMELERDE CİNSİYET AYRIMCILIĞI

Cüneyt KOYUNCU^(*)
İbrahim BAKIRTAŞ^(**)

Özet: Bu çalışmanın amacı işveren ve işletme profilleri veri alınarak, perakende işletmelerde cinsiyet ayrımcılığına etki eden faktörleri belirlemektir. Çalışma için anket yöntemiyle, küçük işletmelerde tezgahlar seçimine ilişkin değer yargıları ve işletme ile işveren profillerine ait bilgiler toplanmıştır. Bu bilgiler çerçevesinde değişkenler belirlenmiştir. Çalışmada En Küçük Kareler Yöntemiyle (EKKY) elde edilen tek ve çok değişkenli regresyon analizi sonuçlarına göre işverenin yaşı, işletmenin faaliyet süresi, işletmenin mülkiyeti, ortak sayısı, çalıştırılan bay sayısı, müşteri profili, işletmenin faaliyet gösterdiği yerleşim yerinin büyüklüğü gibi temel faktörler cinsiyet ayrımcılığını istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif etkilerken; işverenin cinsiyeti, eğitim düzeyi, müşterilerin gelir düzeyi, çalıştırılan bayan sayısı gibi temel faktörler cinsiyet ayrımcılığını istatistiksel olarak anlamlı ve negatif etkilemektedir. Cinsiyet ayrımcılığında hangi faktörlerin hangi cinsiyet yönünde ayrımcılık yarattığını belirlemek amacıyla da EKKY'yle tek değişkenli regresyon analizleri yapılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Cinsiyet ayrımcılığı, perakende sektörü, regresyon analizi

Abstract: In this study we would like to reveal how the sex discrimination differs from the perspective of firm and employer in retail sectors. For the study, we conducted survey to small businesses to collect information on firms' and employers' profiles and on judgments in the selection of clerks. We identified the relevant variables based upon the information coming from the survey. Based on univariate and multivariate OLS results; the factors such as age of employer, operation period of firm, ownership, number of owners, number of male clerks, customer profile, and size of location where the firm conducts business positively and significantly affect the sex discrimination whereas the factors such as gender and education level of employer, income level of customers, and number of female clerks negatively and significantly affect sex discrimination. Also, we conducted univariate OLS analyses to find out which factors cause sex discrimination towards which gender.

Keywords: Sex discrimination, retail sector, regression analysis

I.Giriş

İşverenlerin çalışan tercihlerinde ayrımcılık yapmasına dünyanın her yerinde ve neredeyse her işkolunda rastlanmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'ne göre ayrımcılık; politik, ulusal, sosyal orjinli olarak ırk, renk, cinsiyet ve din temeline dayalı olarak işgücünün meslek edinmesi veya istihdamında eşitliği bozacak şekilde yapılan tercih sonucunda, meslek veya istihdamda davranış ve fırsat eşitliğini bozmak anlamına gelmektedir (Tomei,

^(*)Yrd. Doç. Dr.Dumlupınar Üniversitesi İİBF İktisat Bölümü

^(**)Doç. Dr. Dumlupınar Üniversitesi İİBF İktisat Bölümü

2003). Ayrımcılık dolaylı ve doğrudan olabilir. Doğrudan ayrımcılıkta belli grupta yer alan üyeler sadece belli işler için tercih edilmekte ve bu ayrımcılık belli yasal düzenlemeler veya uygulamalarla desteklenmektedir. Dolayısıyla bir toplumda doğrudan ayrımcılığı belirlemek dolaylı ayrımcılıktan çok daha kolaydır. Çünkü dolaylı ayrımcılıkta gerek ayrıma ilişkin konuyu tam olarak belirlemek veya ayrımcılığa maruz kalanların durumlarını belgelendirmesi oldukça zordur. Irk, cinsiyet veya din temelli ayrımcılık işgücü piyasasında en yaygın dolaylı ayrımcılık şekilleri olup, zamana bağlı olarak ülke içinde veya ülkeler arasında farklılık gösterir. Ekonomi ve diğer sosyal bilimler alanlarındaki bilimsel çalışmalarda da üzerinde yoğunlaşılacak ayrımcılık şekli dolaylı ayrımcılıktır (Tomei, 2003).

Bu çalışmada tüm ayrımcılık şekillerine yer verilmeyecek, sadece dolaylı ayrımcılık türlerinden cinsiyete dayalı ayrımcılığa yer verilecektir. Cinsiyet ayrımcılığı işgücü piyasasında hem maliyet hem de fayda yaratabilir (Danziger ve Katz, 1996). Bu gerek ücretlendirme gerekse kadınların kariyer gelişimindeki fayda ve maliyetleri çerçevesinde ele alınır. Dünyanın her yerinde politikadan atletizme, akademik yaşamdan ulaştırma işlerine kadar iş hayatının tüm alanlarında ilk akla gelen erkek işgücü olmasına karşın, kadınların da her alanda erkeklerle eşit beceri ve başarıyla iş hayatında yer aldığı görülmektedir. Genel anlamda cinsiyet ayrımcılığını tanımlamada yapılan ilk çalışmalar organizasyon içinde cinsiyetle ilgili farklılıkları belirlemek, kadınların işgücüne katılımları ve ücretlendirilmeleri konularında yoğunlaşmıştır (Menguc, 1998). Ancak, cinsiyet ayrımcılığına ilişkin açıklamalarımız ise iktisatçıların yoğun olarak ilgilendikleri ücret farklılaşması (bkz. Darity ve Mason, 1998; Blau ve Kahn, 1996) veya işletmelerde kariyer geliştirme programlarında cinsiyet ayrımcılığına (bkz. Kirchmeyer, 2002; Kirchmeyer, 1998; Babin ve Boles, 1998; Blum, Fields ve Goodman, 1994) ilişkin olmayacaktır. Bu konular hakkında geniş bir literatür olmasına karşın tezgahtar seçiminde perakendecilik sektöründe yapılmış çalışmaların sayıca az olması bu konunun başlıca seçilme nedenidir.

Bu çalışmada sadece cinsiyet ayrımı temelinde ayrımcılık konusu ele alınırken, dinsel, bölgesel ve ırk temeline dayalı ayrımcılık konularına yer verilmemiştir. Diğer bir ifadeyle, bu çalışma sadece mal veya hizmetin satışında müşteriyle muhatap olan işgücünü (tezgahtar) seçerken işverenlerin cinsiyet merkezli ayrımcılık yapıp yapmadıklarını ve ayrımcılık yapıyorlarsa, bunun işletme ve işveren profilleri bakımından nasıl farklılaştığını tespit etmek amacıyla yapılmıştır. Bu çalışmanın temel hipotezi aşağıdaki şekilde belirtilebilir;

İşletme ve işveren profilleri (yaş, eğitim, işletmenin hitap ettiği müşteri profili, işletmenin faaliyet süresi vb.) çalışan seçiminde cinsiyet ayrımcılığı yaratır.

II. Veri ve Metod

Çalışmada perakendecilik sektöründe mal ve hizmet arz eden 7 ilden (Ankara, Bursa, Denizli, Eskişehir, İstanbul, Kütahya ve Yalova) 984 küçük ölçekli işletmeye yönelik Nisan-Mayıs 2005 periyodunda uygulanan anketler kullanılmaktadır. İşletme sahiplerine yöneltilen anketler; kişisel bilgileri, firma bilgilerini ve çalışan seçiminde değer yargılarını belirlemeye yönelik soruların yer aldığı üç bölümden oluşmaktadır. Anketin birinci bölümünde; işverenin kişisel bilgilerini belirlemeye yönelik 7 soru vardır. Anketin ikinci bölümünde ise işletmeye ilişkin bilgileri toplamaya yönelik 12 soru yer almaktadır. Üçüncü bölümünde ise işverenin çalışan tercihinde cinsiyet ayrımı yapıp yapmadığını belirlemeye yönelik 12 değer yargısına yer verilmektedir. Söz konusu değer yargıları 7'li likert ölçeği temel alınarak hazırlanmıştır. *Ek 1*'de üç bölümden oluşan anket formu ve *Ek 2*'de bunların nümerikleştirilmesindeki esaslar gösterilmektedir.

Cinsiyet ayrımcılığı indeksi (*SEXDISC*)¹ ve toplam çalışanların içinde bayanların oranının (*bynoran*)² bağımlı değişkenler olduğu, firma ve işverenin kişisel bilgilerinin ise bağımsız değişkenler olarak tanımlandığı toplam 47 modelin tek ve çok değişkenli analiz sonuçları iki tablo halinde raporlanmıştır.

Tablo 1, *SEXDISC*'in bağımlı değişken olduğu hem tek değişkenli hem de çok değişkenli regresyon analiz sonuçlarını gösterirken; *Tablo 2*'de *bynoran*'ın bağımlı değişken olduğu sadece tek değişkenli regresyon analiz sonuçlarını göstermektedir. Tabloların birinci sütununda bağımsız değişkenler yer alırken, ikinci sütunda eğitim katsayısına, ikinci sütunda *p-değerlerine* ve son sütunda da modeldeki bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkendeki değişimi açıklama güçlerini gösteren R^2 değerlerine yer verilmiştir. Sadece *Tablo 1*'de çok değişkenli regresyon analiz sonuçları da aynı sırayla raporlanmıştır. Analizlerde olası yapay değişken tuzağı problemi göz önünde tutularak, gerekli modellerde gereken düzeltmeler yapılmıştır. Model sayısının çokluğu ve alan sınırlaması nedeniyle tablolarda sabit terimler raporlanmamıştır.

III. Analiz ve Bulgular

Tablo 1'de işverenlerin çalışan seçiminde cinsiyet ayrımına gidip gitmeme kararlarını etkileyen olası faktörlere ilişkin tekli ve çoklu regresyon analiz sonuçlarına yer verilmektedir. Tek değişkenli regresyon modellerinin açıklama gücünü gösteren R^2 değerleri çok düşük olmasına karşın, bağımsız değişkenlere ait *p-değerleri* (çalışanların medeni durumları, medeni durum ve cinsiyet değişkenlerinden türetilen *bekarerkek* ve dini muhafazalık derecelerini gösteren *din* değişkenleri hariç) istatistiksel olarak çok yüksek derecede anlamlı çıkmaktadır. Çalışmada bağımlı değişken olarak yer alan *SEXDISC* değişkeni anket formunun üçüncü bölümünde yer alan 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 numaralı değer

¹ *SEXDISC*'in elde edilişi için bkz. Ek 2.

² *bynoran*'ın elde edilişi için bkz. Ek 2.

yargılarının basit aritmetik ortalamasından türetilen bir indekstir. Dolayısıyla oluşturulan *SEXDISC* indeksi 0 ile 1 dahil, bu aralıktaki değerleri almaktadır. İlgili indeks değeri 0'a yaklaştıkça işverenin cinsiyet ayrımcılığının azaldığını, 1'e yaklaştıkça ise işverenin çalışan tercihinde cinsiyet ayrımcılığının arttığını ifade etmektedir.

Tablo 1: *Cinsiyet Ayrımcılığına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları*

Bağımsız Değişkenler	Tek Değişkenli Regresyon Analiz Sonuçları			Çok Değişkenli Regresyon Analiz Sonuçları		
	Katsayısı	p-değeri	R ²	Katsayısı	p-değeri	R ²
yas	0,003	0,001	0,002	-0,000	0,734	
genc	0,411	0,001				
orta	0,420	0,001	0,013			
yaslı	0,472	0,001				
cinsiyet	-0,085	0,001	0,030	-0,054	0,001	
medeni	-0,019	0,198	0,001	0,025	0,076	
evlierkek	0,059	0,001	0,020			
bekarerkek	0,007	0,683	0,000			
calyıl	0,003	0,001	0,015	0,002	0,020	
egit	-0,054	0,001	0,087	-0,024	0,001	
ilk	0,643	0,001				
ortaok	0,535	0,001				
lise	0,487	0,001	0,125			
universite	0,372	0,001				
master	0,398	0,001				
din	-0,001	0,990	0,001	0,005	0,639	0,31
aşırı	0,438	0,001				
ılımlı	0,425	0,001	0,001			
değil	0,443	0,001				
musbay	0,576	0,001				
musbayan	0,400	0,001	0,050	-0,091	0,001	
unisex	0,417	0,001		-0,117	0,001	
musgel	-0,065	0,001	0,017	-0,032	0,021	
altgel	0,551	0,001				
ortagel	0,434	0,001	0,019			
üstgel	0,381	0,001				
il	0,597	0,001		0,191	0,001	
ilçe	0,451	0,001	0,16	0,066	0,001	
kasaba	0,358	0,001				
mulk	0,063	0,001	0,017	0,006	0,887	
ortsay	0,027	0,001	0,020	0,027	0,110	
calbay	0,013	0,001	0,063	0,009	0,001	
calbayan	-0,017	0,001		-0,012	0,001	
malfem	0,014	0,030	0,005			
femfem	-0,008	0,091	0,003			
malmal	0,018	0,001	0,019			
unifem	-0,015	0,001	0,028			
unimal	0,005	0,025	0,005			
bekbayan	-0,007	0,042	0,004			
evliyasli	0,044	0,009	0,007			
bekgenc	-0,039	0,032	0,005			
bekyasli	0,087	0,017	0,006			
evlerkma	0,011	0,000	0,028			
evlerkfe	-0,008	0,013	0,006			

Tek değişkenli regresyon sonuçlarına göre işverenin yaşı ilerledikçe çalışan seçiminde cinsiyet ayrımı artmaktadır. Bu temel sonucun işverenin genç, orta ve yaşlı olarak kategorize edildiği alt gruplar için doğrusal olarak artıp artmadığını ölçmek için yeni bir regresyon analizi yapılmıştır. Alt gruplar için oluşturulan regresyon model sonuçları da yaş ilerledikçe doğrusal olarak işverenin daha fazla cinsiyet ayrımcılığına gittiğini desteklemektedir. İşverenlerin cinsiyetlerinin, çalışan tercihinde ayrımcılık yapma eğilimlerini belirleyen bir faktör olup-olmadığını test etmek amacıyla oluşturulan modelden elde edilen katsayı negatif ve istatistiksel olarak anlamlıdır. Bu sonuç erkek işverenlerin bayan işverenlere göre daha fazla cinsiyet ayrımcılığı yaptığını göstermektedir. İşgücü tercihinde cinsiyet ayrımını belirleyen bir başka faktörün de çalışanın medeni durumu olabileceği varsayımıyla oluşturulan regresyon analiz sonuçları istatistiksel olarak anlamsızdır. Medeni durum değişkenin istatistiksel olarak anlamsız olmasına rağmen cinsiyetler arasında medeni durum farklılığından dolayı cinsiyet ayrımcılığının değişip değişmeyeceğini test etmek amacıyla oluşturulan *evli* ve *bekar* etkileşim (interaction) değişkenleri kullanılarak yapılan tek değişkenli regresyon analizi sonuçlarına göre evli erkeklerin diğer gruplara göre istatistiksel olarak anlamlı bir biçimde daha fazla cinsiyet ayrımcılığı yaptığı sonucuna ulaşılmıştır. *bekar* değişkeni için istatistiksel olarak anlamlı bir sonuca ulaşılamamıştır. İşletmenin sektördeki faaliyet yılının cinsiyet ayrımcılığı üzerindeki etkisini incelemek amacıyla oluşturulan model sonuçlarına göre, iki değişken arasında pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Yani; işletmenin sektördeki faaliyet yılı arttıkça söz konusu işletmelerin daha çok cinsiyet ayrımcılığına gittiği ima edilmektedir. İşverenlerin eğitim düzeyleri de cinsiyet ayrımcılığını belirleyen bir başka faktördür. Örneklem dahilinde bulunan regresyon analizi sonuçlarına göre işverenlerin eğitim düzeyi arttıkça çalışan tercihinde cinsiyet ayrımlarının azaldığı görülmektedir. Eğitim (*egit*) değişkenine ilişkin bulunan bu sonucun eğitim alt grupları için geçerliliğini test amacıyla oluşturulan model sonuçları da bu negatif doğrusal ilişkiyi desteklemektedir. Yani işverenlerin eğitim düzeyleri ilköğretimden, ortaokula, ortaokuldan liseye, liseden üniversiteye, üniversiteden mastera doğru arttıkça her bir sonraki eğitim grubunun çalışan seçiminde cinsiyet ayrımcılığının azaldığı gözlenmektedir. İşverenlerin dini açıdan muhafazakarlık düzeylerine bağlı olarak çalışan tercihinde ayrımcılık yaptığını ilişkin herhangi bir istatistiksel olarak anlamlı bulguya ulaşılamamıştır. Fakat dini muhafazakarlığın *aşırı*, *ılımlı* ve *değil* (hiç muhafazakar değil) olarak oluşturulan yapay değişkenlerle çalıştırılan model sonucuna göre iki uç grup olan *aşırı* ve *değil* grupları *ılımlı* gruba göre nispeten daha fazla cinsiyet ayrımcılığına gitmektedir. İşletmenin ağırlıklı olarak hitap ettiği müşteri profiline (bay, bayan, bay ve bayan) çalışanlar açısından cinsiyet ayrımcılığına sebebiyet verip vermediğini analiz etmek için oluşturulan modelin bulgularına göre, sadece baylara hitap eden işletmelerin diğerlerine göre daha fazla cinsiyet ayrımcılığına gittiği

görülmektedir. Çalışmada müşteri gelir profilindeki değişim de işverenlerin çalışan tercihiinde cinsiyet ayırımına gitme eğilimlerini belirleyen bir başka faktör olarak ele alınmıştır. İşletmelerin müşteri profili alt gelir grubundan üst gelir grubuna doğru değişim gösterdikçe, çalışan tercihiinde cinsiyet ayırımına gitme eğilimlerinin azaldığı görülmektedir. İşletmelerin faaliyetlerini yürüttükleri yerleşim birimlerinin büyüklükleri ile cinsiyet ayrımcılığı arasında ilişki olup olmadığını incelemek için oluşturulan model sonucuna göre küçük yerleşim birimlerinden daha büyüklerine doğru gittikçe (kasabadan ilçeye, ilçeden ile doğru) işletmelerin daha fazla cinsiyet ayrımcılığına gittikleri gözlenmektedir. Çok ortaklı işletmelerin çalışan tercihiinde tek sahipli işletmelere göre daha fazla cinsiyet ayrımcılığına gittiği tespit edilmiştir. Bir işletmede çalışan bayan sayısı arttıkça çalışan seçiminde cinsiyet ayırımının azaldığı gözlenirken, çalışan bay sayısı arttıkça çalışan tercihiinde cinsiyet ayırımının arttığı gözlenmiştir. Müşteri profili açısından baylara hitap eden işletmelerde çalıştırılan bayan sayısı arttıkça ve müşteri profili açısından baylara ve bay/bayanlara hitap eden işletmelerde çalıştırılan bay sayısı arttığında cinsiyet ayrımcılığının arttığı tespit edilmiştir. Diğer taraftan müşteri profili açısından bayanlara ve bay/bayanlara hitap eden işletmelerde çalıştırılan bayan sayısı arttıkça cinsiyet ayrımcılığının azaldığı görülmektedir. Ayrıca bekar-bayan, bekar-geç işverenlerin daha az cinsiyet ayrımcılığı yaptığı evli-yaşlı, bekar-yaşlı işverenlerin daha çok cinsiyet ayrımcılığına gittiği tablodan gözlenmektedir. Evli erkek işverenlerin çalıştırdığı bay eleman sayısı arttıkça cinsiyet ayrımcılığının arttığı çalıştırdığı bayan sayısı arttıkça da cinsiyet ayrımcılığının azaldığı sonucuna da varılmaktadır.

SEXDISC'i etkileyen tüm değişkenlerin yer aldığı çok değişkenli regresyon modeli sonucuna göre işverenin medeni durumu, işletmenin faaliyet süresi ve işletmenin faaliyette bulunduğu yerleşim birimin büyüklüğü, çalıştırıldığı bay sayısı cinsiyet ayrımcılığı üzerinde pozitif istatistiksel olarak anlamlı etkiye sahipken, işverenin cinsiyeti, eğitim durumu, ağırlıklı olarak hitap ettiği müşteri profili, müşteri gelir düzeyleri ve çalıştırdığı bayan sayısı negatif istatistiksel olarak anlamlı etkiye sahiptirler. Çok değişkenli regresyon modeli sonuçlarına göre işletmenin ağırlıklı müşteri profili değişkenleri tek değişkenli analiz sonuçlarının tam tersi yönde işaret almakta ve istatistiksel olarak anlamlı çıkmaktadır. Bu çoklu doğrusal bağlantının tipik göstergelerinden biridir.

Çalışmanın bu ilk kısmında sadece işverenlerin değer yargıları açısından çalışan tercihiinde cinsiyet ayrımcılığı yapıp yapmadıkları incelenirken, özellikle belli bir cinsiyete ilişkin ayrımcılığa vurgu yapılmamıştır. Bu nedenle çalışmanın takip eden kısmında toplam çalışanlar içinde bayan çalışan sayısından elde edilen oransal değer bağımlı değişken olmak üzere, bu ayrımcılığın hangi cinsiyete yönelik olduğu tespit edilmeye çalışılmaktadır. *Tablo 2*'de işverenlerin çalıştırdığı toplam işgücü içinde bayan işgününün payının veri alındığı *bynoran* değişkeninin bağımlı değişken olarak

alındığı analiz sonuçları raporlanmıştır. Bu tabloda bayan çalışan düzeyini etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla oluşturulmuş tek değişkenli regresyon analizlerinin sonuçlarına yer verilmektedir.

Tek değişkenli regresyon modellerine göre genç ve orta yaşlı işverenlerin yaşlı işverenlere göre çalışan tercihinde daha fazla kadınları tercih etmektedirler. İşverenlerin cinsiyetleri ile işyerinde çalışan kadınların oranı arasında pozitif ilişki vardır. Diğer bir ifadeyle, kadın işverenlerin sahip olduğu işletmelerde çalışan bayan oranı artmaktadır. İşverenin medeni durumuna ilişkin yapılan analiz sonuçlarına göre bekar işverenler evli işverenlere göre daha fazla bayan eleman tercih etmektedir. Analiz bulgularına göre evli erkekler diğer gruplara göre daha az bayan tercih etmektedir. İşverenlerin eğitim düzeyi de bir işletmedeki kadın işgücü oranının ne olacağını belirleyen bir faktör olarak düşünülmüştür. Bu amaçla oluşturulan tek değişkenli regresyon analiz sonuçlarına göre de işverenlerin eğitim düzeyleri arttıkça çalıştırılan bayan oranı da artmaktadır ve doğrusal ilişki alt eğitim grupları arasında da geçerliliğini korumaktadır. Bir işletmede çalıştırılan bayan oranı ile dini muhafazakarlık arasında bir ilişki tespit edilememiştir. Ancak dini muhafazakarlık düzeyleri açısından yapay değişkenler yardımıyla yapılan regresyon analizine göre dini muhafazakarlık düzeyi iki uç gruba doğru arttıkça işyerinde çalıştırılanlar içinde bayanların oransal büyüklüğü artmaktadır. İşletmelerin müşteri profillerine göre çalıştırdıkları cinsiyetlerin oransal paylarında da bir farklılık olduğu görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre müşterileri bayarlardan oluşan işletmelerin diğer müşteri profili gruplarına göre oransal olarak daha çok bayan çalıştırdıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 2: İşletmede Bayan Çalışan Oranını Etkileyen Faktörler
Tek Değişkenli Regresyon Analiz

Bağımsız Değişkenler	Sonuçları		
	Katsayısı	p-değeri	R ²
yas	-0,002	0,112	0,002
genc	0,391	0,001	
orta	0,399	0,001	0,002
yasli	0,355	0,001	
cinsiyet	0,332	0,001	0,157
medeni	0,079	0,002	0,009
evlierkek	-0,204	0,001	0,080
egit	0,049	0,001	0,025
ilk	0,189	0,003	
ortaok	0,284	0,001	
lise	0,362	0,001	0,032
üniversite	0,429	0,001	
master	0,420	0,001	
din	-0,032	0,153	0,002
aşırı	0,412	0,001	
ılımlı	0,387	0,001	
değil	0,345	0,001	0,002
musbay	0,257	0,001	
musbayan	0,659	0,001	0,11
unisex	0,349	0,001	
musgel	0,064	0,016	0,005
altgel	0,374	0,001	
ortagel	0,374	0,001	0,007
üstgel	0,454	0,001	
il	0,259	0,027	
ilçe	0,455	0,018	0,034
kasaba	0,380	0,015	
bekorta	0,126	0,004	0,008
evliorta	-0,054	0,059	0,004
evlibayan	0,288	0,001	0,07
bekbayan	0,292	0,001	0,06

İşverenlerin çalışan seçiminde ağırlıklı olarak bayanları tercih etmelerine neden olan bir başka faktör de hitap edilen müşterinin gelir düzeyidir. Tek değişkenli regresyon analiz sonuçlarına göre müşterilerin gelir düzeyi artıkça çalıştırılan bayan sayısı artmaktadır. İşletmelerin faaliyetlerini yürüttükleri yerleşim birimlerinin büyüklükleri ile çalıştırılanlar içinde bayan oranı arasında ilişki olup olmadığını incelemek için oluşturulan model sonucuna göre ilçelerdeki işletmelerin diğer yerleşim birimlerindeki işletmelere göre çalıştırdıkları işgücü içinde kadınlara daha fazla yer vermektedirler. Tek değişkenli regresyon analizi sonuçlarına göre, bekar ve orta yaş işverenlerin çalıştırdıkları tezgahlar içinde oransal olarak daha çok kadınlar yer verdiği

sonucuna varılmışken, evli ve orta yaş grubunda yer alan işverenlerin oransal olarak daha çok bay tezgahları tercih ettiği görülmüştür. Analiz sonuçlarına göre, hem evli hem de bekar olan bayan işverenlerin de çalışanların için de oransal olarak daha çok kadınları tercih ettikleri sonucuna varılmıştır.

IV.Sonuç ve Değerlendirme

Bu çalışmada Ankara, Bursa, Denizli, Eskişehir, İstanbul, Kütahya ve Yalova illerinde perakendecilik sektöründe faaliyet gösteren işletmelerde müşteriyle doğrudan iletişim kuran eleman seçiminde işverenlerin cinsiyet ayrımcılığı yapıp yapmadıkları, eğer yapıyorlarsa buna neden olan unsurlar belirlenmeye çalışılmıştır. Bu amaçla adı yukarıda geçen 7 ilde Nisan-Mayıs 2005 döneminde faaliyet gösteren her türlü perakende (tuhafiye, fırın, market, parfümeri, giyim mağazaları vb) mal ve hizmet arz eden işletme sahiplerine/yöneticilerine uygulanmış ve anketlere verilen yanıtlar çalışmada veri olarak alınmıştır. Bu verilerin tek ve çok değişkenli doğrusal regresyon modellerine uygulanması sonucunda konuya açıklık getirilmeye çalışılmıştır.

SEXDISC'in bağımlı değişken olduğu regresyon analiz sonuçlarına göre işverenin yaşı, işletmenin faaliyet süresi, işletmenin mülkiyeti, ortak sayısı, çalıştırılan bay sayısı, müşteri profili, işletmenin faaliyet gösterdiği yerleşim yerinin büyüklüğü gibi temel faktörler cinsiyet ayrımcılığını istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif etkilerken; işverenin cinsiyeti, eğitim düzeyi, müşterilerin gelir düzeyi, çalıştırılan bayan sayısı gibi temel faktörler cinsiyet ayrımcılığını istatistiksel olarak anlamlı ve negatif etkilemektedir.

Ayrıca, *bynoran*'ın bağımlı değişken olduğu tek değişkenli analiz bulgularına göre; bayan, bekar, ve genç ile orta yaşlı kategorilerindeki işverenlerin daha çok bayan eleman tercih etme eğiliminde oldukları diğer taraftan evli-erkek ve evli-orta yaşlı sınıftaki işverenlerin daha az bayan eleman tercih etme eğiliminde oldukları görülmektedir. İşverenin eğitim düzeyi ve dini muhafazakarlık düzeyi (uç gruplara doğru) arttıkça, işverenin bekar-orta yaşlı, işverenin bekar-bayan veya evli-bayan olduğu durumlarda, müşterilerin gelir seviyesi arttıkça, ve ilçede faaliyet gösteren işletmelerde bayan eleman çalıştırma eğiliminin yüksek olduğu gözlemlenmektedir.

Çalışma bulgularına göre küçük ölçekli perakendeci işletmelerde işveren ve işletme profilinin belirli kategorileri açısından çalışan tercihi cinsiyet ayrımcılığı yaptıkları sonucuna varılmıştır.

Çalışma bulguları çerçevesinde şu çıkarımlara gidilebilir;

- i. Çalışma hayatında işverenler çalışan tercihi hemcinslerini daha çok kayırmaktadır.
- ii. Küçük ölçekli perakendecinin müşteri profili bayan ise söz konusu işletmelerde işverenler bayan işgücünü bay işgücüne tercih etme eğilimi göstermektedir. Eğer müşteri profili bay ise işletme işgücü tercihi bayları bayanlara tercih etmektedir.

- iii. Küçük yerleşim yerlerinde gerek kadınların iş hayatındaki payının küçüklüğü gerekse toplumsal kapalılığın yarattığı baskı işverenlerin işgücü seçiminde bay işgücünün bayan işgücüne göre daha fazla tercih edilmesine neden olmaktadır.
- iv. Dini açıdan kendini muhafazakar olarak tanımlayan işverenler dini açıdan kendilerini ılımlı ve hiç muhafazakar görmeyenlere göre daha çok işgücü tercihinde daha çok cinsiyet ayrımcılığına gitmektedir.
- v. Müşterinin gelir düzeyi arttıkça satın alma/tüketim aşamasında sadece işletmenin sunduğu hizmet veya ürünün tatmin düzeyiyle değil, bu ürünün alımı/tüketimi süreci boyunca kendine gösterilen alaka, ilgi ve ek hizmetlerle de ilgilenmesi işletmelerin işgücü tercihinde cinsiyet ayrımcılığına gitme olasılığını azaltmaktadır.

Ulaşılan ilk sonuç, küçük ölçekli işletmelerde işverenlerin hem yönetici hem işveren hem de çalışan rolünü bir arada yürütüm mecburiyetleri bağlı olarak işyerinde daha rahat hareket etme ve iletişim kurma açısından kendi hemcinslerini kendilerine yakın görmelerine bağlanabilir.

İlk sonuç ikinci sonuçla birleştirildiğinde ve çalışmanın tümü veri alındığında ise toplumun genel ahlak kuralları ve istekleri doğrultusunda çalışan tercih ettikleri yönünde bir değerlendirme yapmak mümkündür. Tanımlayıcı istatistiklerin raporlandığı *Ek 3*'de *E* işaretli tabloda yer alan müşteri profiline ilişkin tanımlayıcı istatistik sonuçları da bu yöndeki açıklamalarımızı destekler niteliktedir. Tanımlayıcı istatistiklere göre baylara hitap eden işletmelerde bay, bayan müşteri profiline sahip olan işletmelerde ise bayan işgücü çalıştırılmaktadır. Bu işletmelerin müşteri odaklı pazarlama anlayışının da bir yansıması olarak da değerlendirilebilir. Çünkü geleneksel bakış açısıyla konu ele alındığında bir kadın kendisiyle ilgilenen bir bay tezgahlarla iletişim kurmada zorlanabilir veya bunun tersi durum için de aynı şey geçerlidir. Analiz sonuçlarına göre bu tür bir eğilimin ise eğitim ve gelir düzeyiyle birlikte düşünüldüğünde anlamını önemli ölçüde yitirdiği gözlenmektedir. Bu açıklamalar ile üç ve dört numaralı olarak belirtilen sonuçlar birleştirildiğinde bir toplumda çalışan seçiminde işvereni kısıtlayan en önemli unsurun kültür ve toplumsal ahlak çerçevesinde tayin edilebilecek olan toplumsal kapalılık ile din olduğu şeklinde bir değerlendirme yapmak da mümkündür.

Diğer bir ifadeyle üçüncü sonuç bağlamında işletmelerin faaliyet gösterdiği yerleşim yeri büyüklüğü de cinsiyet ayrımcılığına neden olan bir başka faktör olarak değerlendirilebileceğine işaret eder. Gerçekten de küçük yerleşim yerlerinde gerek kadınların iş hayatındaki payının küçüklüğü gerekse toplumsal kapalılığının yarattığı baskı işverenlerin işgücü seçimini etkilemektedir. Oysa yerleşim yerinin büyüklüğü arttıkça bu tip düşünce yerini kar güdüsüne bırakmakta ve işyerine uygun çalışan tercihi ve cinsiyet ayrımcılığı ortaya çıkmaktadır. Ayrıca yine dördüncü sonuca ışığında din konusunda kendini ılımlı çizgide tanımlayan işverenin çalışan seçiminde hizipçi

davranmadığı ve piyasa mekanizması kuralları çerçevesinde çalışan seçimi yaptığı şeklinde bir değerlendirme yapmak mümkündür. Bu imalar çalışmanın son sonucunu da destekler niteliktedir.

Çalışma bulgularına göre ulaşılan beşinci sonuç müşteri tatmini ve kar konusunda işletmeler arasındaki artan rekabetin de şekillendiricisi olarak değerlendirilebilir. Gelir ve eğitim düzeyi yüksek müşteriler için tüketim yapacakları işletmenin seçiminde fiyat dışı rekabet faktörleri de fiyat kadar önemli olabilmektedir. Çalışmadaki analiz bulgularımız da bu yöndeki açıklamalarımız desteklemektedir. Analiz sonuçlarına ve *Ek 3*'deki tanımlayıcı bilgilere göre kar maksimizasyonu amacı güden işveren sahip olduğu müşteri profili, müşterinin gelir düzeyine göre işgücü seçiminde cinsiyet temelli ayrımcılıktan çok niteliksel olarak çalışan ayrımcılığına gittiklerini göstermektedir. Ayrıca çalışma bulgularına göre toplumda genel olarak düşünülen aksine erkek işverenlerin kadın işgücü çalıştırdığı yönündeki açıklamaları destekleyen bir sonuca ulaşılmamıştır. Analiz bulgularına göre bu tip işverenlerin cinsiyet ayrımına gitmediği, müşteri profiline ve gelirine göre hareket ettikleri görülmüştür. Bu rasyonalitenin işverenler tarafından daha çok dikkate alındığının bir göstergesidir. İşletme kendi politikalarını belirlerken müşterisini veri almakta ve ona daha fazla tüketim yaptırabilme/hizmet satabilme konusunda ikna etme gücü yüksek çalışan profilini tercih etmektedir.

Kaynaklar

- Babin, B. J.; Boles, J. S. (1998), "Employee Behavior in a Service Environment: A Model and Test of Potential Differences Between Men and Women", *Journal of Marketing*, 62 (2): 77-91.
- Blau, F. D.; Kahn, L. M. (1996), "Wage Structure and Gender Differentials: An International Comparison", *Economica*, 63 (250):29-62.
- Blum, T. C.; Field, D. L.; Goodman, J. S. (1994), "Organization -level Determinants of Women in Management", *Academy of Management Journal*, 37:241-268.
- Danzinger, L.; Katz, E. (1996), "A Theory of Sex Discrimination", *Journal of Economic Behavior and Organization*, 31 (1): 57-66.
- Darity, W. A.; Mason, P. L. (1998), "Evidence on Discrimination in Employment: Codes of Color, Codes of Gender", *Journal of Economic Perspectives*, 12 (2): 63-90.
- Kirchmeyer, C. (2002), "Gender Differences in Managerial Careers: Yesterday, Today, and Tomorrow", *Journal of Business Ethics*, 37 (April): 5-24.
- Kirchmeyer, C. (1998), "Determinants of Managerial Career Success: Evidence and Explanation of Male/female Differences", *Journal of Management*, 24:637-692.
- Menguc, B. (1998), "The Earning Gap between Male and Female Sales Management", *Industrial Marketing Management*, 27 (5): 385-401.
- Tomei, M. (2003), "Discrimination and Equality at Work: A review of the Concepts", *International Labour Review*, 4:401-418.

EK 1. Analizlerde kullanılan değişkenlerin notasyonları, yöneltilen orijinal anket soruları ve kodlama yönergesindeki tanımları

1. Bölüm: Kişisel Bilgiler

yas: Kaç yaşındasınız? (Belirtilen nümerik değer)

cins: Cinsiyetiniz

Erkek 0

Kadın 1

medeni: Medeni durumunuz

Evli 0

Bekar 1

memleket: Asıl memleketinizi belirtiniz (İl trafik kodu)

sektoris: Kaç yıldır bu sektörde işverensiniz? (Belirtilen nümerik değer)

egit: Eğitim durumunuzu belirtiniz:

İlkokul 0

Ortaokul 1

Lise 2

Master 3

Üniversite 4

Doktora 5

din: Dini muhafazakarlık açısından kendinizi hangi noktada tanımlıyorsunuz:

Aşırı 0

İlimli 1

Hiç muhafazakar değilim 2

2. Bölüm: İşletmeye İlişkin Bilgiler

musprof: İşletmenin hitap ettiği müşteri profili;

Bay 0

Bayan 1

Bay ve Bayan 2

musgel: İşletmenin müşterilerinin genel gelir profili

Alt gelir 0

Orta gelir 1

Üst gelir 2

falyer: İşletmenizin bulunduğu şehrin trafik alan kodu (İl trafik kodu)

yeryeri: İşletmenin faaliyetini yürüttüğü yer;

İl merkezi 0

İlçe 1

Kasaba 2

calyil: İşletmenizin kuruluş yılı: (Belirtilen nümerik değer)

mülk: İşletme,

Kendime ait 0

Ortak 1

ortsay: Eğer işletmeniz ortaklıysa, ortak sayısı

calsay: İşletmenizde çalışan sayısı:

Bay (Belirtilen nümerik değer)

Bayan (Belirtilen nümerik değer)

call6say: İşletmede çalıştırılan 16 yaş üstü işçi sayısı

Bay (Belirtilen nümerik değer)

Bayan (Belirtilen nümerik değer)

İşletmede çalıştırılan bayan/bayanların yaptığı iş/işleri belirtiniz. (Yanına bu işi yapan işçi sayısını belirtiniz.)

İşletmede çalıştırılan bay/bayların yaptığı iş/işleri belirtiniz. (Yanına bu işi yapan işçi sayısını belirtiniz.)

2. Bölüm: Aşağıdaki Değer Yargılarına Ne Ölçüde Katılıyorsunuz?

Bu bölümdeki sorular belli değer yargılarına ne ölçüde katıldığımızla ilgilidir. Sorular için doğru veya yanlış cevap yoktur. Lütfen soruları her cümle için karşısında 1'den 7'ye kadar sıralanmış olan sayılardan sizin katılma derecenize göre en uygun olan yalnızca bir seçeneği daire içine alarak cevaplandırınız.

1= Tamamen karşıt fikirdeyim. 2= Çoğunlukla karşıt fikirdeyim.

3= Bazı yönleriyle aynı fikirdeyim; ama desteklemiyorum. 4= Tarafsızım.

5= Bazı yönleriyle aynı fikirdeyim; ama destekliyorum. 6= Çoğunlukla aynı fikirdeyim.

7= Tamamen aynı fikirdeyim.

1. İşveren işgücü istihdam ederken, erkekleri bayanlara göre daha çok tercih etmektedir.

Tamamen karşıt fikirdeyim Tamamen aynı fikirdeyim
1 2 3 4 5 6 7

2. İşveren, çalışanları arasında ücretlendirmede cinsiyet ayrımı gösterir.

Tamamen karşıt fikirdeyim Tamamen aynı fikirdeyim
1 2 3 4 5 6 7

3. İşveren kariyer geliştirme programlarına katılmaları için çalıştırdığı kadınlardan çok erkekleri teşvik etmektedir.

Tamamen karşıt fikirdeyim Tamamen aynı fikirdeyim
1 2 3 4 5 6 7

4. İşveren karar mekanizmalarında erkek işgücüne bayanlara göre daha aktif rol vermektedir.

Tamamen karşıt fikirdeyim Tamamen aynı fikirdeyim
1 2 3 4 5 6 7

5. İşletmede cinsiyet ayrımı yapılmaksızın tüm çalışanlar sosyal güvenlik hizmetlerinden yararlanmaktadır.

Tamamen karşıt fikirdeyim Tamamen aynı fikirdeyim
1 2 3 4 5 6 7

6. İşveren çalışanların kariyerlerinin yükseltilmesinde, çalışanların cinsiyetini dikkate almaktadır.

Tamamen karşıt fikirdeyim Tamamen aynı fikirdeyim
1 2 3 4 5 6 7

7. İşveren kas kuvveti nedeniyle erkek iş gücünü bayan işgücüne tercih etmektedir.

Tamamen karşıt fikirdeyim Tamamen aynı fikirdeyim
1 2 3 4 5 6 7

8. İşveren bekar işgücünü evlilere tercih etmektedir.

Tamamen karşıt fikirdeyim Tamamen aynı fikirdeyim
1 2 3 4 5 6 7

9. İşveren eleman tercihinde öncelikle fiziksel görünümüne önem vermektedir.

Tamamen karşıt fikirdeyim Tamamen aynı fikirdeyim
1 2 3 4 5 6 7

10. İşveren eleman tercihinde öncelikle eğitim düzeyine önem vermektedir.

Tamamen karşıt fikirdeyim Tamamen aynı fikirdeyim
1 2 3 4 5 6 7

11. İşveren eleman tercihinde öncelikle dürüstlüğe önem vermektedir.

Tamamen karşıt fikirdeyim Tamamen aynı fikirdeyim
1 2 3 4 5 6 7

12. İşveren eleman tercihinde öncelikli olarak elemanın hemşehrisi olduğunu dikkate almaktadır.

Tamamen karşıt fikirdeyim Tamamen aynı fikirdeyim
1 2 3 4 5 6 7

EK 2. Değişkenler, tam açılımları ve nümerik karşılıkları

Değişken	Açıklama	Değişkenin nümerikleştirilmesindeki ve indeksin oluşturulmasındaki esas
sexdisc	Her işverenin anketteki 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 değer yargılarına verdiği puanlar toplamının 49'a oranlanmasıyla elde edilir	Elde edilen oransal değer
bynoran	Toplam çalışanlar içinde bayanların oranı	Elde edilen oransal değer
yas	İşverenin yaşı	İşverenin belirttiği yaşa ilişkin rakam
genc	İşverenin yaşının yer aldığı kategori	Yaş 31'den küçük ise genç=1 diğerleri=0
orta	İşverenin yaşının yer aldığı kategori	Yaş 30'dan büyük 46'dan küçük ise orta=1 diğerleri=0
yasli	İşverenin yaşının yer aldığı kategori	Yaş 45'den büyük ise yaşlı=1 diğerleri=0
cinsiyet	İşverenin cinsiyeti	erkek=0 kadın=1
medeni	İşverenin medeni durumu	evli=0 bekar=1
evlierkek	Evli ve erkek olan işverenleri belirtmek amacıyla oluşturulmuş etkileşim değişkeni	evlierkek=1 diğerleri=0
bekarerkek	Bekar ve erkek olan işverenleri belirtmek amacıyla oluşturulmuş etkileşim değişkeni	bekarerkek=1 diğerleri=0
calyil	İşverenin bu iktisadi faaliyeti sürdürdüğü süre,	İşverenin belirttiği rakam

egit	yıl cinsinden İşverenin eğitim düzeyi	İlkokul=0, ortaokul=1, lise=2, üniversite=3, master=4, doktora=5
ilk	İşverenin ilkokul düzeyinde aldığı eğitim	İlk=1 diğerleri=0
ortaok	İşverenin ortaokul düzeyinde aldığı eğitim	ortaok=1 diğerleri=0
lise	İşverenin lise düzeyinde aldığı eğitim	lise=1 diğerleri=0
universite	İşverenin üniversite düzeyinde aldığı eğitim	üniversite=1 diğerleri=0
master	İşverenin yüksek lisans veya üstü düzeyinde aldığı eğitim	master=1 diğerleri=0
din	İşverenin dini muhafazakarlık açısından kendini tanımladığı düzey	asiri=0, ilimli=1, degil=2
aşırı	İşverenin kendi muhafazakarlık düzeyini en yüksek düzeyde belirttiği ifade	asiri=1 diğerleri=0
ılımlı	İşverenin kendi muhafazakarlık düzeyini orta düzeyde belirttiği ifade	ilimli=1 diğerleri=0
değil	İşverenin kendi muhafazakarlık düzeyini en düşük düzeyde belirttiği ifade	degil=1 diğerleri=0
musbay	Müşteri profili bay olan işletme	musbay=1 diğerleri=0
musbayan	Müşteri profili bayan olan işletme	musbayan=1 diğerleri=0
unisex	Müşteri profili bay ve bayan olan işletme (yapay değişken)	unisex=1 diğerleri=0
musgel	İşletmenin müşterilerini gelir açısından tanımladığı kategori	altgelir=0 ortagelir=1 üstgelir=2
altgel	İşletmenin müşterilerini gelir açısından tanımladığı alt gelir grubu	altgel=1 diğerleri=0
ortagel	İşletmenin müşterilerini gelir açısından tanımladığı orta gelir grubu	ortagel=1 diğerleri=0
üstgel	İşletmenin müşterilerini gelir açısından tanımladığı üst gelir grubu	üstgel=1 diğerleri=0
il	İşletmenin faaliyetini yürüttüğü yerleşim birimi	il=1 diğerleri=0
ilçe	İşletmenin faaliyetini yürüttüğü yerleşim birimi	ilçe=1 diğerleri=0
kasaba	İşletmenin faaliyetini yürüttüğü yerleşim birimi	kasaba=1 diğerleri=0
mulk	İşletmenin mülkiyet hakkına dair yapay değişken	sahibiye=1 diğeri=0
ortsay	İşletmenin ortak sayısı	Belirtilen ortak sayısı
calbay	İşletmede çalışan bay sayısı	Belirtilen bay çalışan sayısı
calbayan	İşletmede çalışan bayan sayısı	Belirtilen bayan çalışan sayısı
malfem	Musbay ve calbayan değişkenlerinden türetilen etkileşim değişkeni	malfem=1 diğerleri=0
femfem	Musbayan ve calbayan değişkenlerinden türetilen etkileşim değişkeni	femfem=1 diğerleri=0
malmal	Musbay ve calbay değişkenlerinden türetilen etkileşim değişkeni	malmal=1 diğerleri=0
unifem	Unisex ve calbayan değişkenlerinden türetilen etkileşim değişkeni	unifem=1 diğerleri=0
unimal	Unisex ve calbay değişkenlerinden türetilen etkileşim değişkeni	unimal=1 diğerleri=0
bekbayan	İşverenin medeni durumunun bekar ve çalışan bayan sayısıyla türetilen etkileşim değişkeni	bekbayan=1 diğerleri=0
evliyaslı	İşverenin medeni durumunun evli ve yaş kategorisinde yaşlı olması	evliyaslı=1 diğerleri=0
bekgenc	İşverenin medeni durumunun bekar ve yaş kategorisinde genç olması	bekgenc=1 diğerleri=0
bekyaslı	İşverenin medeni durumunun bekar ve yaş kategorisinde yaşlı olması	bekyaslı=1 diğerleri=0
evlerkma	İşverenin evli, erkek olması ve çalıştırdığı bay sayısıyla türetilmiş etkileşim değişkeni	evlerkma=1 diğerleri=0
evlerkfe	İşverenin evli, erkek olması ve çalıştırdığı bayan sayısıyla türetilmiş etkileşim değişkeni	evlerkfe=1 diğerleri=0
bekorta	İşverenin medeni durumunun bekar ve yaş	bekorta=1 diğerleri=0

	kategorisinde orta olması	
evliorta	İşverenin medeni durumunun evli ve yaş kategorisinde orta olması	evliorta=1 diğerleri=0
evlibayan	İşverenin medeni durumunun evli ve çalışan bayan sayıyla türetilen etkileşim değişkeni	evlibayan=1 diğerleri=0

EK 3. Tanımlayıcı istatistikler

A. Tüm örneklem için

Tüm örneklem	N	Minimum	Maximum	Ortalama	Standart Sapma
yaş	984	19,00	72,00	38,1585	9,76214
cinsiyet	984	,00	1,00	,2276	,41952
medeni	984	,00	1,00	,2490	,43264
çalyıl	984	1,00	44,00	11,8425	8,73846
egit	984	,00	5,00	2,6931	1,11647
din	984	,00	2,00	,9502	,49469
musgel	984	,00	2,00	1,1341	,41622
mulk	984	,00	1,00	,2530	,43498
ortsay	984	,00	6,00	,5925	1,07102
calsay	984	,00	42,00	4,5183	4,78337
calbay	984	,00	30,00	2,7287	3,33552
calbayan	984	,00	32,00	1,7937	2,60275

B. İşverenlerin cinsiyetine göre

erkek	N	Minimum	Maximum	Ortalama	Standart Sapma
yaş	760	,00	2,00	1,0632	,71954
medeni	760	,00	1,00	,2013	,40125
çalyıl	760	1,00	44,00	12,5658	8,80687
egit	760	,00	5,00	2,6013	1,11535
din	760	,00	2,00	,9487	,49636
musgel	760	,00	2,00	1,1250	,40277
mulk	760	,00	1,00	,2395	,42704
ortsay	760	,00	6,00	,5592	1,05159
calsay	760	,00	42,00	4,5263	4,88490
calbay	760	,00	30,00	2,9974	3,46790
calbayan	760	,00	32,00	1,5342	2,45516
kadın					
yaş	224	,00	2,00	,7545	,71341
medeni	224	,00	1,00	,4107	,49307
çalyıl	224	1,00	40,00	9,3884	8,04896
egit	224	,00	5,00	3,0045	1,06513
din	224	,00	2,00	,9554	,49005
musgel	224	,00	2,00	1,1652	,45854
mulk	224	,00	1,00	,2991	,45889
ortsay	224	,00	4,00	,7054	1,12961
calsay	224	1,00	27,00	4,4911	4,43184
calbay	224	,00	17,00	1,8170	2,65125
calbayan	224	,00	21,00	2,6741	2,88743

C. İşverenlerin medeni duruma göre

	N	Minimum	Maximum	Ortalama	Standart Sapma
evli	739	,00	2,00	1,1394	,66732
yas	739	,00	1,00	,1786	,38329
cinsiyet	739	1,00	44,00	12,9391	8,78980
calyil	739	,00	5,00	2,5710	1,11106
egit	739	,00	2,00	,9594	,50308
din	739	,00	2,00	1,1096	,40344
musgel	739	,00	1,00	,2368	,42541
mulk	739	,00	6,00	,5507	1,04431
ortsay	739	,00	42,00	4,4465	4,71644
calsay	739	,00	30,00	2,7984	3,37031
calbay	739	,00	32,00	1,6536	2,43209
calbayan	739	,00	32,00	1,6536	2,43209
bekar	245	,00	2,00	,5510	,73164
yas	245	,00	1,00	,3755	,48525
cinsiyet	245	1,00	40,00	8,5347	7,70218
calyil	245	,00	5,00	3,0612	1,05209
egit	245	,00	2,00	,9224	,46837
din	245	,00	2,00	1,2082	,44530
musgel	245	,00	1,00	,3020	,46008
mulk	245	,00	4,00	,7184	1,14084
ortsay	245	1,00	40,00	4,7347	4,98348
calsay	245	,00	30,00	2,5184	3,22590
calbay	245	,00	20,00	2,2163	3,02688
calbayan	245	,00	20,00	2,2163	3,02688

D. İşveren yaş kategorilerine göre

	N	Minimum	Maximum	Ortalama	Standart Sapma
genc	265	,00	1,00	,3434	,47574
cinsiyet	265	,00	1,00	,5472	,49871
medeni	265	1,00	35,00	6,0981	4,51657
calyil	265	,00	5,00	2,9434	1,00029
egit	265	,00	2,00	,9396	,44820
din	265	,00	2,00	1,1509	,40807
musgel	265	,00	1,00	,2792	,44948
mulk	265	,00	5,00	,6377	1,07876
ortsay	265	1,00	40,00	4,6189	5,59373
calsay	265	,00	30,00	2,6906	3,92381
calbay	265	,00	20,00	1,9283	2,98839
calbayan	265	,00	20,00	1,9283	2,98839
orta	461	,00	1,00	,2104	,40804
cinsiyet	461	,00	1,00	,1410	,34840
medeni	461	1,00	30,00	10,4859	6,06902
calyil	461	,00	5,00	2,6681	1,06956
egit	461	,00	2,00	,9675	,50758
din	461	,00	2,00	1,1367	,40751
musgel	461	,00	1,00	,2560	,43688
mulk	461	,00	5,00	,5770	1,02418
ortsay	461	,00	42,00	4,2408	4,21701
calsay	461	,00	17,00	2,4382	2,57475
calbay	461	,00	32,00	1,8048	2,63523
calbayan	461	,00	32,00	1,8048	2,63523
yasli	461	,00	32,00	1,8048	2,63523

cinsiyet	258	,00	1,00	,1395	,34718
medeni	258	,00	1,00	,1357	,34309
calyil	258	1,00	44,00	20,1667	9,91478
egit	258	,00	5,00	2,4806	1,25751
din	258	,00	2,00	,9302	,51719
musgel	258	,00	2,00	1,1124	,43993
mulk	258	,00	1,00	,2209	,41568
ortsay	258	,00	6,00	,5736	1,14528
calsay	258	1,00	33,00	4,9109	4,82090
calbay	258	,00	27,00	3,2868	3,79575
calbayan	258	,00	15,00	1,6357	2,06486

E. Müşteri profiline göre

	N	Minimum	Maximum	Ortalama	Standart Sapma
bay					
yas	87	,00	2,00	1,1034	,79291
cinsiyet	87	,00	1,00	,2069	,40743
medeni	87	,00	1,00	,3563	,48169
calyil	87	1,00	40,00	12,9885	9,68515
egit	87	,00	5,00	2,4713	1,41289
din	87	,00	2,00	,9425	,53606
musgel	87	,00	2,00	1,0805	,51078
mulk	87	,00	1,00	,2874	,45515
ortsay	87	,00	4,00	,7126	1,17045
calsay	87	1,00	40,00	5,0000	5,93178
calbay	87	,00	30,00	3,5517	4,11960
calbayan	87	,00	20,00	1,4828	3,05706
bayan					
yas	147	,00	2,00	,9932	,74481
cinsiyet	147	,00	1,00	,5170	,50142
medeni	147	,00	1,00	,2993	,45953
calyil	147	1,00	40,00	11,5170	9,22055
egit	147	,00	5,00	2,8231	1,05142
din	147	,00	2,00	,8844	,54291
musgel	147	,00	2,00	1,1633	,45391
mulk	147	,00	1,00	,2993	,45953
ortsay	147	,00	4,00	,7143	1,14078
calsay	147	,00	25,00	3,9864	3,98282
calbay	147	,00	17,00	1,4354	2,26065
calbayan	147	,00	21,00	2,5578	2,89811
unisex					
yas	750	,00	2,00	,9800	,71853
cinsiyet	750	,00	1,00	,1733	,37879
medeni	750	,00	1,00	,2267	,41895
calyil	750	1,00	44,00	11,7733	8,52621
egit	750	,00	5,00	2,6933	1,08729
din	750	,00	2,00	,9640	,47925
musgel	750	,00	2,00	1,1347	,39590
mulk	750	,00	1,00	,2400	,42737
ortsay	750	,00	6,00	,5547	1,04329
calsay	750	1,00	42,00	4,5667	4,77619
calbay	750	,00	30,00	2,8867	3,35034
calbayan	750	,00	32,00	1,6800	2,45798