**HAZIR GİYİM SANAYİNDE KADIN İŞGÜCÜNÜN DURUMU: ANKARA İLİ ÖRNEĞİ**

 **Dilek BOSTAN BUDAK [[1]](#footnote-1)**

**Nazmiye DEMİR [[2]](#footnote-2)**

***ÖZET***

*Bu çalışmada, Ankara ili örneği olarak, tekstil ve hazır giyim sanayinde çalışan kadınların sosyoekonomik özellikleri, sosyal normlara karşı tutum ve davranışları ile işyeri problemleri üzerine etkili olan unsurların analizi yapılmıştır. Çalışmada kullanılan veriler çalışan kadınlardan anket yoluyla elde edilmiş olup, işyeri problemleri üzerine etkili faktörlerin analizinde Logit modellerden yararlanılmıştır.*

*Elde edilen sonuçlara göre, kadınların ortalama yaşı 37 yıl olup, ortalama hane genişliği 3,6 kişi’dir. Kadınların % 28,2’si ilkokul, % 27,1’i ortaokul ve % 38,8’i lise mezunudur.*

*Çalışma hayatına yeni katılan kadınların eğitim düzeyinin yükselmekte olduğu ve daha çok lise mezunu ve üstü eğitim düzeyine sahip kadınların işgücü piyasasına katıldığı görülmektedir.*

*İşyeri problemleri üzerine etkili unsurlar açısından, hazır giyim sektöründe çalışan kadınların eğitim düzeyi, kadın sağlığına yönelik eğitim ihtiyaçları, çocuklarının geleceğine yönelik eğitim beklentileri ve aile sorumluluklarına yönelik sorunlarının çözülmesi durumunda kadınların işyeri problemlerinde azalış görüleceği ortaya çıkmaktadır.*

***Anahtar Kelimeler:*** *Tekstil, Hazır Giyim, Logit, Kadın İşgücü, İşyeri Sorunları.*

**THE SITUATION OF WOMAN LABOUR FORCE IN READY –MADE CLOTHING SECTOR: A CASE STUDY FOR ANKARA**

***ABSTRACT***

*In this study, socioeconomic characteristics of woman labour force in textile and ready-made clothing sector, their attitudes and behaviours towards social norms and the factors that have impact on their workplace problems have been analyzed in Ankara case. The data used in the study were obtained from the working women by questionnaire method and Logit models were used for factor analyses in determination of the elements that have impact on workplace problems. According to the results, the average age of the women is 37 years and the average household size is 3.6 persons. 28,2 % of the women are primary school graduates, 27,1 % have middle school degree and 38,8 % of them are high school graduates. It has been observed that education level of women is increasing among newcomers and for the most part, women having high school and university degree participate in labour force.*

*Taking into consideration of the factors affecting workplace problems, it has been assumed that if the problems of the women are solved concerning their family responsibilities, educational levels and training needs, there will be a decrease in their workplace problems.*

***Keywords:*** *Textile and Ready-To-Wear Industry, Logit, Women Labor.*

**1. GİRİŞ**

Dünya nüfusunun ve potansiyel işgücünün yarısını kadınlar oluşturmaktadır. Ancak kadınların çalışma hayatına katılması ve erkeklerle aynı alanlarda çalışması görece yeni bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Kadın geleneksel olarak sadece tarlada çalışan ve aile işlerini yapan işgücü olarak kullanılırken (TBMM, 2013), hızlı değişen şartlarla günümüzde kırsal alanın dışına çıkarak kentlerde ve tarımsal faaliyetlerden başka hizmet ve sanayi sektörlerinde de kendine yer edinmektedir.[[3]](#footnote-3)3 Bütün bu gelişmelere karşın gelişmekte olan ülkelerde henüz kadının iş hayatına erkeklerle eşit koşullarda girebildiğini söylemek güçtür. Gelişmiş ülkelerde dahi tam bir eşitlikten bahsedilemeyecek bölgeler veya sektörler halen varlığını korumaktadır.

Son yıllarda çalışma hayatında kadınların sayısının hızla artması olumlu bir gelişme olsa da kadınların, işe başvuru aşamasında ve çalışma hayatında birtakım engellerle karşılaştıkları bir gerçektir. Kadınlar, erkeklere uygun olduğunun düşünülmesi nedeniyle bazı işlere girememektedir. Ayrıca annelik ve ev işleri kadınların doğal yükümlülükleri sayılmaktadır. Dini ve kültürel gerekçeler göstererek de kadınların özellikle kırsal kesim ve taşrada çalışmasına engeller çıkarılmaktadır. Kadınların sadece çalışmaları değil iş ortamında yükselmeleri de engellenmekte veya desteklenmemektedir [[4]](#footnote-4)4 (Karacan, 2011).

Kadınların işgücüne katılımı genelde erkeklerden daha düşük düzeydedir. İşgücüne katılma oranlarına cinsiyet açısından bakıldığında erkekler % 77,1 katılım oranıyla % 51,1 oranında katılan kadınlara göre belirgin şekilde üstündür.[[5]](#footnote-5)5 Bütün dünya ülkelerinde erkeklerin katılma oranları birbirine yakınken (En yüksek: Güneydoğu Asya ve Pasifik: % 81,8; En düşük: Gelişmiş Ekonomiler ve AB: % 67,9) kadınların işgücüne katılımında ise ülke grupları arasında büyük farklılıklar bulunmaktadır. En yüksek katılım % 66,7 ile Doğu Asya ülkelerinde iken, en düşük katılımı ise % 18,4 ile Orta Doğu ülkelerinde gerçekleşmektedir. Kuzey Afrika ülkelerinde oran biraz daha yüksek düzeyde (% 24,2) bulunmaktadır. Türkiye’de erkek işgücüne katılım oranı 2012 yılı itibariyle % 71,0 iken kadınlarda % 29, 5 düzeyinde gerçekleşmiştir (T. C. Kalkınma Bakanlığı, 2014) .

Görüldüğü gibi, Türkiye kadınların işgücüne katılımları açısından Ortadoğu ve Afrika ülkelerine daha yakın bir düzeyde bulunmaktadır. Buna göre, kadınların ülkeler itibariyle istihdama katılım düzeyleri ekonomik olmasından ziyade kültürel bir olay olarak da değerlendirilebilmektedir. Bazı Güneydoğu Asya ve Pasifik ülkeleri ile Latin Amerika ülkelerinde kadın işgücüne katılım oranı belirgin şekilde yüksektir (Güneydoğu Asya % 70,1, Latin Amerika % 66,3 ve Güney Asya % 57,1). Gelişmiş ülkelerde bu oran biraz daha düşüktür (AB ve OECD % 51, Yüksek Gelirli Ülkeler % 52), (T. C. Kalkınma Bakanlığı, 2014). Bunun nedeni kadınlar açısından bir sorun olmasından ziyade artan refah seviyesi ve sosyal güvenlik sistemlerinin sağladığı işsizlik ödemeleri nedeniyle bazı işlerin kabul edilmemesi olarak açıklanabilir.

2016 yılında (Ekim) geçen yılın aynı dönemine göre 15-64 yaş arası kadın nüfusun istihdam oranı 0,4 puanlık artışla % 31,0; kadın işgücüne katılım oranı 1,6 puanlık artışla % 37,0 düzeyine yükselirken kadın işsizlik oranı 2,8 puanlık artışla % 16,3 seviyesinde gerçekleşmiştir. 2016 yılı (Ekim) verilerine göre kadınlara ilişkin işsizlik, istihdam ve işgücüne katılım oranları hem genel ortalamalara hem erkeklere ilişkin işgücü piyasası verilerine (erkek işsizlik oranı % 10,0; erkek işgücüne katılım oranı % 77,8; erkek istihdam oranı % 70,0) göre dezavantajlı durumdadır (TÜİK, 2017). Bu durum ülkemizde kadınların işgücü piyasalarında erkeklere nispeten daha zor yer edindiklerine ve istihdamlarının önünde kültürel, sosyal, ailevi pek çok engelin bulunduğuna işaret etmektedir.

Kadının işgücüne katılımı ve karşılaştığı sorunlar açısından toplumsal cinsiyet ve eğitim düzeyi belirleyici konumdadır (Önder, 2013). Türkiye’de kadınların işgücüne katılımının temel belirleyicilerine yönelik gerçekleştirilen çalışmada, Türkiye’de kadınların çalışmak istediğini fakat çalışma hayatına girişte ve çalışma hayatı süresince ciddi zorluklarla karşılaştığı tespit edilmiştir (WB & SPO, 2009).

TÜİK’ in 2016 yılı (Ekim) verilerine göre ülkemizde yükseköğretim mezunu kadınlarda işgücüne katılım oranı % 72,6 iken lise altı eğitimli kadınlarda bu oran % 27,4’e düşmektedir. Söz konusu veriler, kadınların işgücü piyasalarına girişlerini kolaylaştırmak amacıyla üzerinde durulması gereken konulardan birinin de eğitim olduğunu açıkça ortaya koymaktadır (ÇSGB, 2015).

Tarım sektöründen sonraki en büyük kadın istihdam alanı olan tekstil ve onun içindeki hazır giyim alt sektörünün mevcut durumunun incelenmesi ülkemiz açısından önem arz eden konuların başında gelmektedir. Türk hazır giyim sektörü % 3,4 pay ile dünyanın 7. büyük hazır giyim ihracatçısı konumundadır (T. C. Ekonomi Bakanlığı, 2014). AB ülkelerine tekstil ve hazır giyim ihracatında ise ülkemiz Çin’in ardından 2. sırada yer almaktadır. Dünya hazır giyim ürünleri ihracatında en önemli ihracatçı Çin’dir (% 36,66). Türkiye 2014 yılında % 3,44 pazar payı ile 8. sıradadır. Ancak hazır giyim ürünleri dış ticaret dengesi açısından bakıldığında 13,4 milyar dolar ile 5. sıradadır ( ITC, 2015).

Bugün, hazır giyim sektörü, üretim ve istihdamdaki büyük ağırlığıyla ülkemiz ekonomisinin lokomotif sektörlerinden biri konumundadır. Sektörlerde faaliyet gösteren işletmelerin çoğu küçük ve orta büyüklükteki işletmeler niteliğindedir. Sosyal Güvenlik Kurumu istatistiklerine göre, Türkiye genelinde tekstil ve hazır giyim sektörlerinde faaliyet gösteren firmaların sayısı 52.000 civarındadır. Bu firmalarda kayıtlı yaklaşık 918.000 kişi istihdam edilmektedir (T. C. Ekonomi Bakanlığı, 2014).

Sözlük anlamı olarak tekstil, “dokumacılık, hayvansal, bitkisel veya kimyasal lifli kullanım ürünleri” veya “giyilebilen her şey ve bazı dekorasyon ürünlerini de içine alan üretim sektörünü ifade ederken, hazır giyim ise “seri üretilmiş ve satışa sunulmuş standart giyim eşyası ve buna ait sektör” olarak açıklanmaktadır.

Türkiye’de tekstil sektörü, tarımdan sonra kadın emeğinin en yoğun şekilde istihdam edildiği ekonomik faaliyet alanını oluşturması açısından önemlidir. Tekstil sektöründe kadın emeği üretimin her aşamasında kendini hissettirmektedir. Yapılan araştırmalar da göstermektedir ki, hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde kadınlar başta tekstil sektörü olmak üzere, daha çok emek yoğun alanlarda ve genellikle kalifiye düzeyi ve ücreti düşük işlerde çalıştırılmaktadır (Suğur, 2005). Ancak bu durumun değişmekte olduğu ve her ne kadar sorunların önemli kısmı mevcudiyetini devam ettirse de en azından hukuki düzenlemelerle istihdam piyasasında kadına eşit haklar verilmiştir.

T. C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB), Ulusal İstihdam Stratejisi’nde Tekstil ve Hazır Giyim Sektörü Eylem Planı’nda kadın istihdamının destekleneceği, 2016 yılında buna yönelik aktif politikaların uygulanacağı, ilk kez işgücü piyasasına girecek kadınların istihdamını kolaylaştırmaya yönelik teşviklerin bütçe imkânları dâhilinde verilmeye devam edeceği belirtilmektedir (ÇSGB, 2015).

Gerek gelişmiş gerekse de gelişmekte olan ülkelerde kadınların iş hayatındaki yerinin güçlendirilmesi ve erkeklerle eşit şartlarda çalışabilmesini temin etmek amacıyla mevcut çalışma koşullarının daha iyi anlaşılması, işyeri sorunlarının tespiti ve bu sorunlara neden olan faktörler ile sorunlara yönelik çözüm yollarının tespit edilmesi gereklidir. Bu bakımdan ülkemizdeki durumu incelemek amacıyla bu çalışmada kadınların temel istihdam alanı olması nedeniyle tekstil ve hazır giyim sanayi çalışma alanı olarak seçilmiştir.

Tekstil ve hazır giyim sanayinde katma değer yaratmada önemli bir halka olan kadınlara yönelik birincil veriye dayalı olarak yapılacak çalışmaların, gerek bu sektör gerekse diğer sektörler için bundan sonra uygulanacak kadın istihdam politikaları açısından önemli yararlar sağlayacağı umulmaktadır.

Bu çalışmada hazır giyim sanayinde çalışan kadınlar demografik ve sosyoekonomik göstergeleri, eğitim ihtiyaçları, aile içindeki durumu, karar alma sürecindeki rolü, geleceğe ilişkin beklentileri, işyeri sorunlarının tespiti ile bu sorunlar üzerine etkili faktörlerin analizi Ankara ili örneğinde gerçekleştirilmiştir. İl seçiminde tekstil ve hazır giyim sanayinde faaliyet gösteren marka ve kurumsal firmalar ile fason üretim yapan firmaların bir arada bulunması ve üretimde kadın istihdamının varlığı etkili olmuştur. İlin yakın illerden göç alan konumda olması ve literatürde il özelinde ve hazır giyim sanayinde benzer çalışmaların eksikliği de seçimde önem taşıyan husus olmuştur.

Çalışmada ayrıca kadınların işyeri sorunlarına yönelik çözüm önerilerinin geliştirilmesi de araştırmanın amaçları arasında yer almaktadır. Böylelikle kadın işgücünün çalışma hayatında yer edinmesi ve sürdürebilmesi için gerekli koşul ve düzenlemeler için bilgi sağlanması beklenmektedir.

**2. MATERYAL VE METOT**

**2.1. Materyal**

Araştırmanın ana materyalini, Ankara Giyim Sanayicileri Derneği (AGSD)’ne üye olan ve bünyesinde kadın istihdam eden firmalardan anket yoluyla elde edilen birincil veriler oluşturmaktadır. Bununla birlikte konu ile ilgili ikincil verileri; Ekonomi Bakanlığı, T. C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, TÜİK gibi ulusal ve uluslararası kurum ve kuruluşlardan sağlanan istatistikler oluşturmaktadır. Ayrıca, konu ile ilgili ulusal ve uluslararası araştırma bulgularından da yararlanılmıştır.

**2.2. Yöntem**

Bu araştırmada; hazır giyim üretimi yapılan işletmelerde çalışan kadınların temel sosyoekonomik özelliklerinin belirlenmesi, eğitim ihtiyaçları, aile içindeki statüleri, karar verme sürecindeki rolleri, geleceğe yönelik beklentileri ile çalışma koşulları ve üretime katılım kararları ile ailevi tutumlarının ortaya konulması amaçlanmaktadır. İşyeri sorunlarının tespiti, bu sorunlara etki eden faktörlerin belirlenmesi ve çözüm önerilerinin belirlenmesi de araştırmanın amaçları arasında yer almaktadır. Araştırmada kullanılan yöntemler; veri toplama ve verilerin analizi olmak üzere iki başlık alında toplanmıştır.

**2.2.1. Veri Toplamada İzlenen Yöntem**

Araştırma kapsamında kullanılan birincil veriler, AGSD üyesi olan tekstil ve hazır giyim firmalarında çalışan kadınlardan anket yöntemiyle elde edilen birincil verilerden oluşmaktadır. Çalışmanın Ankara ilinde yürütülmesinin ana nedeni, tekstil ve hazır giyim sanayi alanında önemli aşamalar kaydetmesi ve başta triko olmak üzere günlük ve abiye giyim üretiminde marka ve kurumsallaşmış firmalara sahip olmasının yanında fason üretim yapan firmaların da bulunması itibariyle bu sanayi dalını temsil eder nitelikte olmasıdır. İlin yakın il ve ilçelerden göç alan konumda olması, sektörün özellikleri nedeniyle, ihtiyaç duyulan kadın işgücü potansiyelinin oluşmasına imkan vermektedir. Bu bağlamda kadın istihdamı açısından önemli bir konuma sahip bulunması da alan seçiminde etkili olmuştur. Literatürde il özelinde daha önce yapılmış benzer bir çalışmaya rastlanılmamış olması, bu ilin seçiminde etkili olan diğer bir unsuru oluşturmuştur. Ayrıca yakınlık, kolay ulaşılabilirlik ve iletişim olanaklarının varlığı da seçimde belirleyici kriterleri oluşturmuştur.

Araştırmanın evrenini, Ankara ilinde faaliyet gösteren tekstil ve hazır giyim işletmelerinde üretim aşamasında işçi statüsünde çalışan kadınlar oluşturmaktadır. Araştırmaya konu olan firmaların seçiminde gayeli örnekleme tekniği uygulanmıştır. AGSD üyesi 55 firma bulunmaktadır. Bu firmaların tamamıyla zaman ve para kısıtı nedeniyle görüşebilme şansı olmadığından, firmaların sektördeki yeri, ürettiği ürün çeşidi (triko, pijama, abiye vb.), şehir merkezine uzaklık ve anket yapılmasına kolaylık sağlayacak firmalar gayeli olarak belirlenmiştir. Belirlenen 13 firma ana popülasyonun % 24’ünü oluşturmaktadır ve temsil yeteneğine sahip olduğu düşünülmektedir.

Belirlenen firmalarda çalışan kadınların listesi, AGSD, firmaların sorumluları ve muhasebe birimleri ile oluşturulmuştur ve 335 çalışan kadın olduğu tespit edilmiştir. Yararlanılan Gayeli Örnekleme yöntemine göre[[6]](#footnote-6)6, literatürde çalışılacak örnek sayısının, otuzun altında olmamak üzere araştırmacı tarafından belirleneceği belirtilmektedir (Güneş ve Arıkan, 1985). Seçilen firmalarda görüşme yapılmaya gidildiğinde o gün izinli, raporlu olanlar ve ankete katılmak istemeyenler bulunmuş olup ayrıca göçmen olarak çalışan kadınlarla dil probleminden dolayı sağlıklı görüşme yürütülemeyeceği anlaşılmıştır. Bu nedenlerden dolayı 170 kişiye ulaşılmış ve yüz yüze görüşmeler bu kapsamda gerçekleştirilmiştir.

2015 yılı Haziran-Ağustos döneminde, araştırma kapsamında yer alan hazır giyim firmaları kadın çalışanları ile yüz yüze anket çalışması yapılmıştır. Elde edilen veriler istatistik paket programı kullanılarak frekans ve yüzde dağılımı gibi tanımlayıcı ve ilişki arayan istatistikler aracılığıyla analize tabi tutulmuştur.

Araştırma verilerinin toplanmasında hazırlanan taslak anket formu, konu ile ilgili yapılmış önceki çalışmalardan ve okunan kaynaklardan[[7]](#footnote-7)7 yararlanılarak araştırmanın amacına uygun bir şekilde hazırlanmıştır. Taslak anket formu, deneme sürecinden sonra araştırma amacına uygun bir şekilde revize edilerek yenilenmiştir.

Her anket uygulamasında beklenebilecek sınırlılıklar bu çalışma için de söz konusudur. Anketin önceden belirlenmiş sorular kapsamında yapılması, bu bağlamda kısmen yönlendirici olması, analiz amacıyla yanıtların standartlaştırılması ve sınırlandırılması bunlardan birkaçıdır. Ancak, anketin hazırlanışı kadar uygulanma süreci de sonuçların sağlıklı olması açısından önemlidir. Ankette soruların tutarlı bir biçimde yanıtlanabilmesini sağlamak amacıyla tüm katılımcılarla yüz yüze görüşülmüştür. Bu teknikle yüz yüze iletişim kurulan deneklerin cevaplamama veya yarı cevaplama riski asgari düzeyde tutulmaya çalışılmıştır. Kadın çalışanların eğitim düzeyleri gözetilerek ankette kullanılan dil olabildiğince basit ve sade düzeyde tutulmuştur.

Yüz yüze görüşmelerin gerçekleştirilmesinde önemli kısıtlarla karşılaşılmıştır. İşverenler ve yöneticiler tarafından işyerine giriş onayı alınamadığından, anket çalışmaları için çay ve yemek saatleri beklenmiş, görüşmeler öncelikle bu saatlerde gerçekleştirilmiştir. Ancak bu süreler yeterli olmadığında, mesai çıkışı servis araçlarında da görüşmelere devam edilmiştir. Bu kısıtların dışında, görüşme yapmak için kimi katılımcıları ikna etmek için ayrıca önemli ölçüde zaman harcanmıştır. Başta işyeri çekincesi olmak üzere aile ve çevre baskısının, katılımcıların anket çalışmasına katılım kararlarını etkilediği görülmüştür.

**2.2.2. Veri Analizinde İzlenen Yöntem**

**2.2.2.1. Birincil Verilerin Analizinde Kullanılan Yöntem**

Yüz yüze görüşme yöntemiyle elde edilen birincil verilerin kontrolleri yapılarak bilgisayar ortamına girişleri tamamlanmıştır. Bununla birlikte verilerin analizinde aritmetik ortalama, frekans ve yüzde dağılımı yöntemleri kullanılmıştır. Ayrıca verilerin analizinde çalışma grupları oluşturularak analiz sonuçları bu gruplara göre verilmiştir. Bu gruplar oluşturulurken kadınların çalışma hayatında geçirdikleri süre dikkate alınmıştır. Bu çalışma grupları 1-4,9 yıl arası birinci grup, 5-24,9 yıl arası ikinci grup ve 25 yıl ve üzeri üçüncü grup şeklindedir. Elde edilen verilerin analiz sonuçları üç gruba ayrılarak değerlendirilmiştir (Çizelge 1).

**Çizelge 1.** **Çalışma Grupları**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Çalışma** **Grubu** | **Frekans****(Adet)** | **Oran****(%)** |
| 1-4,9 yıl | 48 | 28,2 |
| 5-24,9 yıl | 75 | 44,1 |
| 25 yıl≥ | 47 | 27,7 |
| Toplam | 170 | 100,0 |

**2.2.2.2. İşyeri Problemlerinin Analizinde Kullanılan Yöntem (Lojistik Regresyon)**

Çalışmada kullanılan regresyon analizine konu olan bağımlı değişkenler nitel olması nedeniyle yaygın olarak kullanılan iki regresyon modelinden birisi olan Logit model kullanılmıştır. Bununla birlikte bağımlı değişkenin kategorik olduğu durumlarda sıralı (ordered) logit veya probit olasılık tahmin edicilerinin kullanılması mümkündür. Probit model normal olasılık dağılımına dayanır iken, logit model standardize edilmiş lojistik olasılık dağılımından türetilir (McKelvey ve Zavoina, 1975; Akın, Üçdoğruk ve Deveci, 2000). İki model arasındaki ana fark kullanmış oldukları dağılımdır. Logit modeller lojistik dağılım kullanırken, probit modeller ise normal dağılım kullanmaktadır.

Bağımlı bir modelde, bağımlı değişken nominal ölçekli ise, EKK tekniğine alternatif olarak kullanılabilen teknikler arasında Lojistik Regresyon (LR) modelleri ön plana çıkmaktadır (Kalaycı, 2006).

Lojistik regresyon, bağımlı değişkenin ikili veya daha fazla grup sonucu olan değişken olduğu durumlarda kullanılır. Bağımlı değişkenin 0 veya 1 gibi ikili (binary) kategorik değerler aldığı durumlarda, bu değerler ile bağımsız değişkenler arasındaki ilişki araştırılırken lojistik regresyon yöntemine başvurulur. Genel olarak lojistik regresyon modeli, p sayıda değişken için matematiksel olarak aşağıdaki şekilde yazılmaktadır.



Lojistik Regresyon modelinin parametreleri, analitik olarak elde edilemediğinden, iteratif bir yöntem olan maksimum olabilirlik (Maksimum Likehood=ML) tekniği ile tahmin edilmektedir.

Modelin bağımlı değişkeni ile bağımsız değişkenleri arasında doğrusal bir ilişki olduğu halde, olasılıklarla bağımlı değişkenler arasındaki ilişki doğrusal değildir. Bağımsız değişkenlerin verilen özelliklerine göre olasılık değerleri, yani bir olayın olma ihtimali;

  eşitliği yardımıyla hesaplanır (Albayrak ve ark., 2005).

e: 2,718 (Logaritmada kullanılan terim)

**3. ARAŞTIRMA BULGULARI**

**3.1. Ankete Katılan Kadınların Demografik ve Sosyoekonomik Özellikleri**

Çalışmanın bu bölümünde elde edilen verilerin analiz sonuçları materyal ve yöntem bölümünde açıklanan kadınların çalışma hayatında geçirdikleri süreye göre oluşturulan çalışma gruplarına göre değerlendirilmiştir.

Araştırma kapsamında incelenen kadınların demografik özelliklerine ilişkin çeşitli göstergelere yer verilmiştir. İlk olarak kadınlara ait yaş durumu, ortalama aile genişliği, medeni durum, eğitim, ikamet, çalışma hayatındaki durumları ile sosyoekonomik göstergeler ele alınmıştır.

**3.1.1. Nüfus Durumu**

Türkiye’de kentsel bölgelerdeki düşük vasıflı kadınlar açısından işgücüne katılım olasılığı yaklaşık % 32 olup, (çocuksuz evli kadınlar grubunda) bu oran ilk hamilelik sırasında ciddi biçimde gerileyip % 15 seviyesine inmektedir (Uraz ve ark, 2010). Bu bakımdan kadınların nüfus ve hane genişliğinin incelenmesi çalışma koşulları üzerine farklı bir bakış açısı kazandırabilecektir.

Araştırmaya katılan kadınların ortalama yaşı 37 yıl olup, çalışma gruplarına göre dağılımı Çizelge 2’de verilmiştir. 2011 yılında gıda, tekstil ve konfeksiyon sektörlerinde yapılan araştırmada (Özçatal, 2011), kadınların % 29,5’inin 35 yaş ve üzerinde olduğu saptanmıştır.

Hane halkı büyüklüğünün artması sonucu (hanede yaşayan kişi sayısının artmasıyla) harcamaların da artması, aile bütçesine katkıda bulunmak isteyen kadınların çalışma hayatına katılmalarını gerektirmektedir (Kızılgöl, 2012).

Bununla birlikte araştırmaya katılan kadınların ortalama hane genişliği 3,6 kişi olup, çalışma gruplarına göre incelendiğinde en fazla hane genişliğine birinci grup (4,1) kadınlar sahiptir. Araştırma alanında çalışma hayatında en az süreye sahip kadınların en fazla hane halkı genişliğine sahip olan kadınların aynı zamanda eğitim düzeylerinin diğer gruplara göre daha yüksek bulunması, eğitim süresi nedeniyle çalışma hayatına geç başladıkları şeklinde yorumlanabilir.

**Çizelge 2.** **Çalışma Grubuna Göre Ortalama Yaş ve Hane Halkı Genişliği**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Çalışma** **Grubu** | **Ortalama Yaş****(Yıl)** | **Hane Halkı Genişliği****(Kişi)** |
| 1-4,9  | 31,1 | 4,1 |
| 5-24,9  | 36,6 | 3,3 |
| 25≥ | 43,3 | 3,3 |
| Ortalama | 37,0 | 3,6 |

**3.1.2. Eğitim**

Türkiye’de işgücüne katılım, özellikle kentlerde, kadınların eğitim düzeyiyle sıkı sıkıya ilişkilidir ve işgücüne katılımın düşük düzeyde olması, vasıf düzeyi düşük kentli kadınlar grubunda daha fazla gözlenmektedir. Kentsel bölgelerde okuma yazma bilmeyen ya da ilkokulu bitirmemiş (25-44 yaş grubundaki) kadınların işgücüne katılım düzeyi % 9’dan azdır, ortaokulu bitirmiş kadınlarda bu oran % 32’ye yükselirken, üniversite eğitimini tamamlamış olanlarda % 80’e çıkmaktadır (Uraz ve ark, 2010). Araştırma kapsamında incelenen kadınların çalışma gruplarına göre eğitim durumları Çizelge 3’de verilmektedir.

Çalışmaya katılan kadınlar eğitim durumları açısından incelendiğinde; yüksekokul mezunu olan kadınların oranının ortalama % 4,7 olduğu ve bunun özellikle işgücü piyasasına yeni katılan birinci grup kadınlarda % 10,4 düzeyinde olup, daha fazla eğitimin, kadınların işgücü piyasasına katılımını güçlendirdiği görülmektedir.

**Çizelge 3. Eğitim Durumuna Göre Dağılım**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Çalışma Grubu** | **Eğitim Düzeyi** | **Toplam** |
| **Okur-Yazar** | **İlkokul** | **Ortaokul** | **Lise** | **Lisans** |
| **Adet** | **%** | **Adet** | **%** | **Adet** | **%** | **Adet** | **%** | **Adet** | **%** | **Adet** | **%** |
| 1-4,9  | - | - | 12 | 25,0 | 10 | 20,8 | 21 | 43,8 | 5 | 10,4 | 48 | 100,0 |
| 5-24,9  | - | - | 22 | 29,3 | 23 | 30,7 | 29 | 38,7 | 1 | 1,3 | 75 | 100,0 |
| 25≥ | 2 | 4,3 | 14 | 29,8 | 13 | 27,7 | 16 | 34,0 | 2 | 4,3 | 47 | 100,0 |
| Toplam | 2 | 1,2 | 48 | 28,2 | 46 | 27,1 | 66 | 38,8 | 8 | 4,7 | 170 | 100,0 |

Buna göre, hazır giyim sektöründe çalışma hayatına yeni katılan kadınların eğitim düzeyinin yükselmekte olduğu ve daha çok lise mezunu ve üstü eğitim düzeyine sahip kadınların işgücü piyasasına katıldığı görülmektedir.

**3.1.3. Medeni Durum**

Çalışma hayatına katılan kadınlara yönelik olarak, evli kadınların bekar emsallerine göre işgücüne daha az katılmaları durumu söz konusu olabilmektedir. Bu durum kadınlarda işgücü piyasasına katılımları azaltan bir “evlilik etkisinin” mevcut olduğuna işaret etmektedir (Dayıoğlu ve Kırdar, 2010).

Çalışma kapsamında incelenen kadınların medeni durumlarına bakıldığında, % 62,4’ünün evli, % 29,4’ünün bekâr, % 2,9’unun ise eşinin vefat etmiş olduğu ve bu oranların çalışma grupları arasında da benzer şekilde gerçekleştiği görülmektedir. Ayrıca bu sektörde çalışan kadınlar arasında boşanan kadınların oranının % 5,3 olduğu görülmektedir. Türkiye’de boşanmaların arttığı, TÜİK 2015 yılı verilerinde de görülmektedir. Buna göre, boşanan çiftlerin sayısı bir önceki yıla göre % 0,7 artarak 131.830 olmuştur (TÜİK, 2016).

Araştırma sonuçlarına göre, kadınların % 37,6’sının evli olmadığı ortaya çıkmaktadır. Özçatal (2011), gıda, tekstil ve konfeksiyon sektöründe gerçekleştirdiği çalışmada, kadınların % 50,7’sinin bekar olduğunu belirlemiştir.

Kadınların medeni durumlarına göre dağılımları Çizelge 4‘de yer almaktadır.

**Çizelge 4. Medeni Duruma Göre Dağılım**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Çalışma****Grubu** | **Evli** | **Bekâr** | **Eşi Vefat Etmiş** | **Boşanmış** | **Toplam** |
| **Adet** | **%** | **Adet** | **%** | **Adet** | **%** | **Adet** | **%** | **Adet** | **%** |
| 1-4,9 yıl | 30 | 62,5 | 16 | 33,3 | - | - | 2 | 4,2 | 48 | 100,0 |
| 5-24,9 yıl | 45 | 60,0 | 23 | 30,7 | 2 | 2,7 | 5 | 6,7 | 75 | 100,0 |
| 5-24,9 yıl | 31 | 66,0 | 11 | 23,4 | 3 | 6,4 | 2 | 4,3 | 47 | 100,0 |
| Toplam | 106 | 62,4 | 50 | 29,4 | 5 | 2,9 | 9 | 5,3 | 170 | 100,0 |

Kadınların aile içindeki karar alma sürecindeki rolleri onların toplumdaki statülerinin en önemli belirleyicisidir. Bu nedenle, çalışmaya katılan kadınların eş seçimi kararlarına ilişkin elde edilen bilgilere bu çalışmada yer verilmektedir.

İncelenen kadınların evlilik sürecine yönelik olarak kararlara katılımlarına bakıldığında, evlilik kararını kendileri verenlerin oranı % 79,5 gibi yüksek bir orandır. Bu oran özellikle çalışma hayatına yeni katılanlarda (% 86,7) en yüksek olup, % 75,8 ile çalışma hayatında uzun yıllardır bulunan kadınlarda en düşük seviyededir. Buna göre, ülkemizde bireylerin giderek daha ileri yaşlarda evlendikleri ve evlilik kararını daha çok kendilerinin aldıkları sonucuyla örtüşmektedir (ASPB, 2015).

Araştırma kapsamında incelenen kadınların % 41,7’sinin görücü usulü, % 53’ünün ise eşiyle anlaşarak, kendi kararıyla evlendikleri belirlenmiştir. Her iki evlilik şeklinin varlığını koruduğu ve kadınlar arasında eşle anlaşarak yapılan evliliğe doğru kısmen kayma olduğu görülmektedir

**3.1.4. İkamet Durumu**

Tarım sektörünün ekonomi içindeki öneminin nispeten düşme eğiliminde olması göç yoluyla kentsel alanlardaki katılım oranlarını da etkileyebilmektedir. Kırsal alanlarda tarım sektöründen çıkış ve bunun sonucunda kentsel alanlara göç, kırsal alanlardan göç eden bireylerin işgücüne katılım eğilimlerini de arttırabilmektedir. Kentsel alanlarda göç etmiş kadınların % 29,6’sı işgücünde yer alırken, göç etmeyenler arasında bu oran % 27,0’dır (Dayıoğlu ve Kırdar, 2010).

Hazır giyim sektöründe çalışan kadınların şehirde/ilçede ikamet durumuna bakıldığında; şehirde/ilçede ikamet süresi birinci grupta 24,4 yıl ile en az iken; 39,3 yıl ile en fazla üçüncü grupta yer almaktadır. Kadınların şehirde/ilçede ikamet süresinin ortalama 31,5 yıl olduğu, bu çalışanların % 28,8’inin farklı bir bölgeden Ankara’ya geldikleri görülmektedir (Çizelge 5).

**Çizelge 5.** **İkamet Durumu**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Çalışma****Grubu** | **Şehirde****İkamet** **Süresi (Yıl)** | **Çalışılan Yer İle Farklı Bir Bölgeden Gelme Durumu** |
| **Evet** | **Hayır** | **Toplam** |
| **Adet** | **%** | **Adet** | **%** | **Adet** | **%** |
| 1-4,9 yıl | 24,4 | 16 | 33,3 | 32 | 66,7 | 48 | 100,0 |
| 5-24,9 yıl | 31,0 | 23 | 30,7 | 52 | 69,3 | 75 | 100,0 |
| 5-24,9 yıl | 39,3 | 10 | 21,3 | 37 | 78,7 | 47 | 100,0 |
| Ortalama/Toplam | 31,5 | 49 | 28,8 | 121 | 71,2 | 170 | 100,0 |

Hazır giyim sektöründe çalışan kadınlardan birinci grupta yer alanların % 33,3’ü, ikinci gruptakilerin % 30,7’si ve üçüncü grupta bulunanların % 21,3’ü farklı bir bölgeden gelmişlerdir. Görüldüğü gibi, kadınların % 85,3 gibi çok yüksek bir oranı göç ile araştırma alanına gelmişlerdir.

Çalışma hayatında deneyim süresi daha az olan kadınlarda farklı bölgeden gelenlerin oranının diğer gruplara göre daha yüksek olması, son yıllarda hazır giyim sektöründe çalışma hayatına katılan kadınların daha çok il dışı bölgelerden geldiğini göstermesi açısından önemlidir.

Son on yılda aynı yerde ikamet edenlerin oranı % 85,3 iken, ikametini değiştirenlerin oranı % 14,7’dir. Katılımcılarda çalışma süresi ile ikamet durumunu değiştirme arasında ters yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Daha uzun süre çalışma hayatı bulunan kadınların son on yılda ikametlerinin değişmediği görülmüştür (Çizelge 6).

**Çizelge 6.** **Son 10 Yılda İkamet Durumunu Değiştirme**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Çalışma****Grubu** | **Evet** | **Hayır** | **Toplam** |
| **Adet** | **%** | **Adet** | **%** | **Adet** | **%** |
| 1-4,9 yıl | 36 | 75,0 | 12 | 25,0 | 48 | 100,0 |
| 5-24,9 yıl | 65 | 86,7 | 10 | 13,3 | 75 | 100,0 |
| 25≥ | 44 | 93,6 | 3 | 6,4 | 47 | 100,0 |
| Toplam | 145 | 85,3 | 25 | 14,7 | 170 | 100,0 |

Bu yer değiştirmelerde son yıllarda yaşanan iç göçlerin ve iş bulmada iletişim teknolojilerinin daha fazla etkili olduğu şeklinde yorumlanabilir.

**3.1.5. Hane Halkı Gelir ve Harcama Durumu**

Araştırmaya katılan kadınların hane halkı gelir durumu incelenmiştir. Net ücret kadınların yaptıkları iş karşılıkları elde etmiş oldukları ücreti ifade ederken, gelir bu kadınların gelirleri ile eşleri ya da babalarının elde ettiği gelirlerin toplamından oluşmaktadır. Kadınların almış oldukları net ücretin, aile toplam geliri içindeki oranını hane halkı gelirindeki pay göstermektedir. Ayrıca harcama ile ifade edilen yapılan toplam harcamanın miktarını göstermektedir.

İncelenen kadınlarda ortalama net ücret 2015 yılı cari fiyatlarıyla, 1025 TL/Ay olarak hesaplanırken, çalışma gruplarına göre incelendiğinde, çalışma hayatına yeni katılan birinci gruptaki kadınlar ile uzun süreli çalışan üçüncü gruptaki kadınlar arasında %11’lik net ücret farkının olduğu belirlenmiştir.

Bununla birlikte kadınların elde etmiş oldukları net ücret aile gelirinin yaklaşık yarısını (% 48,1) oluşturmaktadır. İncelenen kadınların hane halkı giderlerini tek başına karşılayamadıkları, diğer aile üyelerinin gelirleri ile birlikte ancak hayatlarını hane halkı olarak idame ettirebildikleri görülmektedir.

Hane halkı harcamalarının durumu incelendiğinde, toplam harcamanın en önemli kalemlerin kira, gıda ve eğitim harcamaları olduğu görülmektedir (Çizelge 7).

**Çizelge 7**. **Gelirin Harcama Gruplarına Göre Dağılımı (%)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Çalışma****Grubu** | **Gıda** | **Giyim** | **Eğitim** | **Sağlık** | **Kültür** | **Kira** | **Ulaşım** | **İletişim** | **Toplam** |
| 1-4,9 yıl | 23,8 | 9,3 | 13,1 | 4,6 | 3,9 | 30,9 | 8,6 | 5,8 | 100,0 |
| 5-24,9 yıl | 25,0 | 8,7 | 16,1 | 4,6 | 3,4 | 27,7 | 8,2 | 6,2 | 100,0 |
| 25≥ | 23,5 | 6,1 | 14,5 | 5,7 | 4,6 | 29,3 | 9,2 | 7,1 | 100,0 |
| Ortalama | 24,3 | 8,2 | 14,8 | 5,0 | 3,8 | 29,0 | 8,6 | 6,4 | 100,0 |

**3.1.6. Bireysel Gelir ve Harcamalara Karar Vericiler**

Araştırmaya katılan kadınların elde etmiş oldukları bireysel gelirini hangi amaçla kullandığı incelendiğinde, kadınların % 82,9’unun gelirini aile geçimi amacıyla kullandığı, % 11,2’sinin geçimin yanı sıra tasarruf amaçlı birikimde bulunduğu, % 5,9’unun ise bireysel gelirini aile reisinin kontrolüne bıraktığı belirlenmiştir (Çizelge 8).

**Çizelge 8. Bireysel Gelirin Kontrolü**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Çalışma****Grubu** | **Aile Geçimi** | **Geçim Dışında Yatırım** **Amaçlı Tasarruf** | **Aile Reisinin** **Kontrolü** | **Toplam** |
| **Adet** | **%** | **Adet** | **%** | **Adet** | **%** | **Adet** | **%** |
| 1-4,9 yıl | 39 | 81,3 | 6 | 12,5 | 3 | 6,3 | 48 | 100,0 |
| 5-24,9 yıl | 62 | 82,7 | 8 | 10,7 | 5 | 6,7 | 75 | 100,0 |
| 25≥ | 40 | 85,1 | 5 | 10,6 | 2 | 4,3 | 47 | 100,0 |
| Toplam | 141 | 82,9 | 19 | 11,2 | 10 | 5,9 | 170 | 100,0 |

Katılımcıların evde gıda, giyim, beyaz eşya, mobilya, ziynet eşyası, araba, ev ve arazi gibi harcamalara kimin karar verdiğine ilişkin cevapları incelendiğinde, giyim, ziynet eşyası ve gıda harcamalarında kadının kendisi karar verici konumunda, araba ve arazi konularında çoğunlukla eşi karar verici konumdadır (Çizelge 9).

**Çizelge 9. Harcama Kalemleri ve Harcamalara Karar Vericiler (%)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Harcama** | **Evin Büyükleri** | **Kendi** | **Eşi** | **Eş İle Birlikte** | **Herkes** |
| ***1*** | ***2*** | ***3*** | ***1*** | ***2*** | ***3*** | ***1*** | ***2*** | ***3*** | ***1*** | ***2*** | ***3*** | ***1*** | ***2*** | ***3*** |
| Gıda | 12 | 17 | 11 | 19 | 15 | 17 | - | 14 | 3 | 11 | 12 | 12 | 12 | 9 | 9 |
| Giyim | - | 3 | 5 | 32 | 35 | 26 | - | 6 | 3 | 10 | 8 | 6 | 9 | 6 | 7 |
| Beyaz eşya  | 16 | 15 | 16 | 7 | 8 | 10 | 18 | 11 | 9 | 14 | 14 | 15 | 11 | 13 | 11 |
| Mobilya  | 16 | 14 | 13 | 7 | 9 | 10 | 18 | 11 | 13 | 13 | 14 | 14 | 11 | 14 | 13 |
| Ziynet eşyası | 10 | 11 | 5 | 20 | 17 | 17 | 14 | 8 | 6 | 12 | 12 | 11 | 7 | 9 | 11 |
| Araba  | 15 | 12 | 13 | 5 | 5 | 6 | 18 | 17 | 19 | 13 | 13 | 15 | 16 | 15 | 15 |
| Ev  | 15 | 13 | 13 | 5 | 6 | 8 | 14 | 11 | 16 | 13 | 13 | 13 | 17 | 15 | 15 |
| Arazi | 15 | 13 | 16 | 5 | 5 | 5 | 14 | 17 | 22 | 14 | 13 | 13 | 16 | 15 | 15 |
| Toplam | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

**3.2. Zamanın Değerlendirilmesi**

Çalışma hayatına katılan kadınların iş dışındaki zamanlarını değerlendirme yöntemlerinin incelenmesi kadınların aile sorumlukları, bireysel gelişimleri, eş ve çocuklarına karşı görevleri açısından önem arz etmektedir. Hazır giyim sektöründe çalışan kadınların, evde yaptıkları faaliyetlere bakıldığında, çocuk bakımına 4,1 saat/gün, ev işlerine 3,9 saat/gün ve yaşlı bakımına 2,9 saat/gün ayırdıkları görülmektedir. Çalışma grupları itibariyle çocuk bakımına ikinci (4,8) ve üçüncü grupta (4,0) yer alan kadınlar en fazla zaman ayırmaktadır (Çizelge 10).

**Çizelge 10. Zamanın Değerlendirilme Durumu (Saat/Gün)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Çalışma****Grubu** | **Ev İşleri** | **Çocuk Bakımı** | **Yaşlı Bakımı** |
| 1-4,9 yıl | 3,5 | 3,6 | 2,8 |
| 5-24,9 yıl | 3,4 | 4,8 | 3,5 |
| 25≥ | 4,8 | 4,0 | 2,6 |
| Ortalama | 3,9 | 4,1 | 2,9 |

**3.3. Kadının Çalışmasına İlişkin Görüşler**

Kadınların, yaşamış oldukları topluma bağlı olarak kendilerine yüklenen roller nedeniyle çalışma hayatına katılımları ve yapabilecekleri işler hakkında farklı düşüncelere sahip olması beklenen bir durumdur. Bu nedenle çalışmaya katılan kadınlara, kadının aile içindeki asli görevleri, kadının çalışmasına ilişkin görüşleri, kadınlar açısından ideal meslek seçimi, çalışma hayatının ev ve aile hayatı üzerine etkileri de inceleme kapsamındadır.

Araştırma kapsamında kadının aile içindeki asıl görevine yönelik olarak; % 45,3 ile aile bütçesine katkı ilk sırada, % 20,5 ile eşi ve çocuğuna manevi destek ikinci ve % 16,5 ile ev işi yapmak üçüncü sırada yer almaktadır. Aile bütçesine katkı istihdama yeni katılan kadınların daha fazla önem verdiği bir olgu olurken, yaşlılara bakım üçüncü grupta yer alan ve uzun yıllar çalışma hayatında bulunan kadınlarca daha önemli görülmektedir (Çizelge 11).

**Çizelge 11.** **Kadının Aile İçinde Asli Görevleri (\*)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Çalışma****Grubu** | **Ev İşi** | **Aile Bütçesine Katkı** | **Eşi ve Çocuğuna Manevi Destek** | **Yaşlılara Bakım** | **Ailenin Sosyal İlişkilerini Düzenleme** | **Toplam** |
| **Adet** | **%** | **Adet** | **%** | **Adet** | **%** | **Adet** | **%** | **Adet** | **%** | **Adet** | **%** |
| 1-4,9 yıl | 28 | 15,2 | 88 | 47,8 | 35 | 19,0 | 6 | 3,3 | 27 | 14,7 | 184 | 100,0 |
| 5-24,9 yıl | 43 | 16,7 | 113 | 43,8 | 58 | 22,5 | 5 | 1,9 | 39 | 15,1 | 258 | 100,0 |
| 25≥ | 28 | 17,6 | 71 | 44,7 | 30 | 18,9 | 7 | 4,4 | 23 | 14,5 | 159 | 100,0 |
| Toplam | 99 | 16,5 | 272 | 45,3 | 123 | 20,5 | 18 | 3,0 | 89 | 14,8 | 601 | 100,0 |
| *(\*) Çoklu cevap verilmiştir.* |

Araştırma kapsamında yer alan çalışanların % 21,4’ü kadınların her işi yapabileceği görüşünü paylaşırken, % 19,7’si memuriyet gibi kamu görevlerini yapabileceğini, % 16,8’i kendi işyerinde çalışabileceğini belirtmiştir (Çizelge 12).

**Çizelge 12.** **Kadının Çalışmasına İlişkin Düşünceler**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Çalışma Grubu** | **1** | **2** | **3** | **Toplam** |
| Her işi yapabilir | Adet | 27 | 37 | 34 | 98 |
| % | 18,8 | 19,7 | 27,2 | 21,4 |
| Sadece ev işleri | Adet | 5 | 7 | 5 | 17 |
| % | 3,5 | 3,7 | 4 | 3,7 |
| Evin bazı dışarı işleri | Adet | 20 | 23 | 14 | 57 |
| % | 13,9 | 12,2 | 11,2 | 12,5 |
| Memuriyet | Adet | 30 | 38 | 22 | 90 |
| % | 20,8 | 20,2 | 17,6 | 19,7 |
| Özel sektörde | Adet | 24 | 36 | 21 | 81 |
| % | 16,7 | 19,1 | 16,8 | 17,7 |
| Tarla/bahçede | Adet | 14 | 14 | 9 | 37 |
| % | 9,7 | 7,4 | 7,2 | 8,1 |
| Kendi işyerinde | Adet | 24 | 33 | 20 | 77 |
| % | 16,7 | 17,6 | 16 | 16,8 |
| Toplam | Adet | 144 | 188 | 125 | 457 |
| % | 100 | 100 | 100 | 100 |
| *(\*) Çoklu cevap verilmiştir.* |

Sadece ev işi yapabileceğini belirtenlerin oranı ise % 3,7’dir.

Kadınlara yönelik yapılan başka bir çalışmada (Acar, 1993) kadın katılımcıların % 76,6’sı “ev işlerini yapmayı” kadının en önemli görevi olarak belirtmiştir. Çalışan kadınlar arasında sadece ev işi yapabileceğini belirtenlerin düşüklüğü ile kendi işyerinde çalışabileceğini söyleyen kadınların oranının yüksek olması, çalışma hayatında yer alan kadınlar arasında kendi işini kurma ve girişimcilik eğilimini göstermesi açısından önemlidir.

Hazır giyim sektöründe ücretli olarak çalışan kadınlar açısından ideal işler olarak, öğretmenlik (% 34,2) ve memuriyet (% 31,9) öne çıkmaktadır. Çalışma grupları bakımından da mesleklerde benzerlik görülmekte olup, önemli bir farklılık görülmemektedir (Çizelge 13).

**Çizelge 13.** **Kadınlar İçin İdeal İşler (\*)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Çalışma****Grubu** | **Ev Hanımı** | **Çiftçi/Üretici** | **Memur** | **Öğretmen** | **Diğer** | **Toplam** |
| **Adet** | **%** | **Adet** | **%** | **Adet** | **%** | **Adet** | **%** | **Adet** | **%** | **Adet** | **%** |
| 1-4,9 yıl | 16 | 19,3 | 8 | 9,6 | 29 | 34,9 | 27 | 32,5 | 3 | 3,6 | 83 | 100,0 |
| 5-24,9 yıl | 30 | 20,8 | 15 | 10,4 | 47 | 32,6 | 48 | 33,3 | 4 | 2,8 | 144 | 100,0 |
| 25≥ | 20 | 25,0 | 6 | 7,5 | 22 | 27,5 | 30 | 37,5 | 2 | 2,5 | 80 | 100,0 |
| Toplam | 66 | 21,5 | 29 | 9,4 | 98 | 31,9 | 105 | 34,2 | 9 | 2,9 | 307 | 100,0 |
| *(\*) Çoklu cevap verilmiştir.* |

**3.4. Kadının Çalışmasının Etkileri**

Araştırmaya katılanların, kadının çalışmasının etkileriyle ilgili görüşlerini tespit edebilmek amacıyla çeşitli ifadeler hakkındaki düşüncelerine yer verilmiştir. Kadınların söz konusu ifadelere katılım derecesini belirlemek amacıyla 5’li Likert Ölçeği kullanılmıştır.

**Çizelge 14**. **Kadının Çalışmasının Etkileri**

|  |  |
| --- | --- |
| **Düşünceler** | **Ortalama** |
| Aile bütçesine katkısı olur, Kadın gereğinden fazla yorulur ve yıpranır ve kendini geliştirme ve yenileme ihtiyacı artar. | 4≥ |
| Kadının hayat tecrübesi, becerisi ve direncini artırır, Haklarını kullanmasını ve korumasını kolaylaştırır, Aile sorumluluklarını paylaşmasını sağlar, Ev işlerini daha iyi programlamasına yardımcı olur, Çocuklarına verdiği eğitim ve terbiye daha iyi olur, Evde daha uyumlu ve anlayışlı davranır, Kocasıyla daha az ilgilenir ve Ailenin sosyal ilişkileri zayıflar. | 3≥ |
| İşteki sıkıntısını eve yansıtır ve aile birliği zayıflar. | ≤3 |

Katılımcılar tarafından yargı ifadeleri “1: Önemsiz”, “2: Kısmen Önemli”, “3: Orta Önemli”, “4: Önemli”, “5: Çok Önemli” dereceleri göz önünde bulundurularak cevaplandırılmıştır. Katılımcıların kadınların çalışması üzerine görüşleri Çizelge 14’de verilmiştir.

Kadının çalışmasının en önemli etkisinin aile bütçesine yapacağı katkı olacağı görüşü ile kadının gereğinden fazla yorulup yıpranabileceği ve kendini geliştirme ve yenileme ihtiyacının artacağı görüşleri ön plana çıkmaktadır. Bu düşünceler kadınlar tarafından önemli ve çok önemli olarak değerlendirilmiştir.

**3.5. Çalışma Hayatına Katılım**

Araştırmaya katılan kadınların çalışma hayatına katılım yaşı incelendiğinde, kadınların 21,5 yaşında çalışmaya başladıkları, yaklaşık 14,1 yıl çalışma deneyimine sahip oldukları, net ücretlerinin 2015 yılı değerlerine göre, 1025 TL/Ay olduğu ve yılda 17,6 gün ücretli izin kullandıkları belirlenmiştir. Bununla birlikte çalışma gruplarına göre, çalışma hayatına daha önce katılan üçüncü grup kadınlarda çalışma yaşı 18,2 iken, yeni katılan kadınlarda çalışma yaşının yükseldiği (24,4) belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan kadınların yapmış oldukları işten beklentilerine bakıldığında, en önemli beklentinin (% 71,8) geçimi sağlamak olduğu tespit edilmiştir (Çizelge 15).

**Çizelge 15.Yapılan İşten Beklenti Durumu**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Çalışma****Grubu** | **Geçimi****Sağlamak** | **Geliri Yükseltmek** | **Üst Düzeye Yükselmek** | **Emekli** **Olmak** | **Toplam** |
| **Adet** | **%** | **Adet** | **%** | **Adet** | **%** | **Adet** | **%** | **Adet** | **%** |
| 1-4,9 yıl | 35 | 72,9 | 5 | 10,4 | 3 | 6,3 | 5 | 10,4 | 48 | 100,0 |
| 5-24,9 yıl | 52 | 69,3 | 1 | 1,3 | 1 | 1,3 | 21 | 28,0 | 75 | 100,0 |
| 25≥ | 35 | 74,5 | 1 | 2,1 | 4 | 8,5 | 7 | 14,9 | 47 | 100,0 |
| Toplam | 122 | 71,8 | 7 | 4,1 | 8 | 4,7 | 33 | 19,4 | 170 | 100,0 |

Kadınların çalışmış oldukları kurum ve kuruluşlarda sürekliliğin sağlanması kadınların istihdamı açısından önemlidir. Araştırmaya katılan kadınların % 40,6’sı 0-5 yıl arası, % 23,5’i 6-10 yıl arası, % 21,8’i 16-20 yıl ve üzeri aynı kuruluşta çalışmaktadır (Çizelge 16).

**Çizelge 16.** **Hâlihazırda Çalışılan Kurumdaki Deneyim**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Çalışma****Grubu** | **0-5 Yıl** | **6-10 Yıl** | **11-15 Yıl** | **16-20 Yıl** | **20 Yıl ve Üzeri** | **Toplam** |
| **Adet** | **%** | **Adet** | **%** | **Adet** | **%** | **Adet** | **%** | **Adet** | **%** | **Adet** | **%** |
| 1-4,9 yıl | 37 | 77,1 | 11 | 22,9 | - | - | - | - | - | - | 48 | 100,0 |
| 5-24,9 yıl | 22 | 29,3 | 20 | 26,7 | 25 | 33,3 | 8 | 10,7 | - | - | 75 | 100,0 |
| 25≥ | 10 | 21,3 | 9 | 19,1 | 12 | 25,5 | 7 | 14,9 | 9 | 19,1 | 47 | 100,0 |
| Toplam | 69 | 40,6 | 40 | 23,5 | 37 | 21,8 | 15 | 8,8 | 9 | 5,3 | 170 | 100,0 |

Araştırma kapsamında kadınların işteki konumları incelendiğinde, kadınların % 89,9 gibi çok önemli bir bölümünün işçi statüsünde, % 5,9’unun büro elemanı, % 3,6’sının ise ustabaşı, şef veya uzman konumunda olduğu belirlenmiştir.

Kadınların iş değişikliği yapma durumları incelendiğinde, kadınların yaklaşık yarısının (% 45,9) iş değişikliği yapmadığı görülmektedir. Bununla birlikte çalışanların %21,2’si bir kez, % 11,2’si iki kez, % 15,3’ü ise üç kez iş değişikliği yapmıştır.

**Çizelge 17.** **Çalışanların İş Değişikliği Durumu**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Çalışma****Grubu** | **Yapılmadı** | **Bir Kez** | **İki Kez** | **Üç Kez** | **Dört ve Daha Fazla** | **Toplam** |
| **Adet** | **%** | **Adet** | **%** | **Adet** | **%** | **Adet** | **%** | **Adet** | **%** | **Adet** | **%** |
| 1-4,9 yıl | 26 | 54,2 | 9 | 18,8 | 6 | 12,5 | 4 | 8,3 | 3 | 6,3 | 48 | 100,0 |
| 5-24,9 yıl | 36 | 48,0 | 19 | 25,3 | 3 | 4,0 | 13 | 17,3 | 4 | 5,3 | 75 | 100,0 |
| 25≥ | 16 | 34,0 | 8 | 17,0 | 10 | 21,3 | 9 | 19,1 | 4 | 8,5 | 47 | 100,0 |
| Toplam | 78 | 45,9 | 36 | 21,2 | 19 | 11,2 | 26 | 15,3 | 11 | 6,5 | 170 | 100,0 |

Çalışma hayatına yeni katılan kadınlarda iş değişikliği yapanların oranı düşük iken, deneyim süresi artarken iş değişikliği yapanların payı da artmaktadır (Çizelge 17).

İş değişikliği yapan kadınların işten ayrılma nedenleri incelendiğinde, çalışan kadınlar arasında iş değişikliği nedenleri arasında sigortasız çalışma, evlilik ve doğum gibi nedenlerin kadınların istihdamı önündeki başlıca engeller olduğu ortaya çıkmıştır (Çizelge 18).

**Çizelge 18**. **Çalışan Kadınlarda İş Değişikliği Nedenleri (\*)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Çalışma****Grubu** | **Evlilik** | **Doğum** | **Sağlık** | **İşten Çıkarılma** | **Sigortasız Çalışma** | **Diğer (Aile İsteksizliği vb.)** | **Toplam** |
| **Adet** | **%** | **Adet** | **%** | **Adet** | **%** | **Adet** | **%** | **Adet** | **%** | **Adet** | **%** | **Adet** | **%** |
| 1-4,9 yıl | 6 | 24,0 | 2 | 8,0 | 3 | 12,0 | 5 | 20,0 | 8 | 32,0 | 1 | 4,0 | 25 | 100,0 |
| 5-24,9 yıl | 9 | 18,0 | 4 | 8,0 | 5 | 10,0 | 6 | 12,0 | 21 | 42,0 | 5 | 10,0 | 50 | 100,0 |
| 25≥ | 10 | 20,4 | 8 | 16,3 | 5 | 10,2 | 8 | 16,3 | 14 | 28,6 | 4 | 8,2 | 49 | 100,0 |
| Toplam | 25 | 20,2 | 14 | 11,3 | 13 | 10,5 | 19 | 15,3 | 43 | 34,7 | 10 | 8,0 | 124 | 100,0 |
| *(\*) Çoklu cevap verilmiştir.*Araştırmaya katılanların, çalışma hayatında karşılaştıkları problemleri tespit edebilmek amacıyla çeşitli ifadeler hakkındaki düşüncelerine yer verilmiştir. Kadınların söz konusu ifadelere katılım derecesini belirlemek amacıyla 3’lü Likert Ölçeği kullanılmıştır. Katılımcılar tarafından yargı ifadeleri “1: Katılıyorum”, “2: Kararsızım”, “3: Katılmıyorum”, dereceleri göz önünde bulundurularak cevaplandırılmıştır. Katılımcıların kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlar üzerine görüşleri Çizelge 19’da verilmiştir. **Çizelge 19**. **Çalışma Hayatında Karşılaşılan Problemler** |
| **Düşünceler** | **Ortalama** |
| Aile içindeki rol ve görevlerimde aksaklıklar olmaktadır ve iş hayatımda yaptığım iş ile ilgili bazı güçlüklerim ve sorunlarım var. | ≤2 |
| Evli olmamdan dolayı bazı özel izin hallerinde yöneticilerin olumsuz tavırları ile karşılaştım.İş hayatımda kadın olmamdan dolayı erkek iş arkadaşlarımın olumsuz tavır ve davranışları ile karşılaştım, kadın olmamdan dolayı yöneticilerin olumsuz tavır ve davranışları oldu.Eş ve çocuklarım ile aile büyüklerim ve yakın çevrem çalışmamı istememekte, özellikle fazla mesai, hafta sonu ve gece vardiyasında çalışmamdan dolayı aile ortamında çatışma çıkmaktadır. | 2≥ |

Hazır giyim sektöründe çalışan kadınların karşılaştıkları problemler olarak aile içindeki rol ve sorumluluklarında yaşamış oldukları sorunların ortalama olarak 2’den daha yüksek öneme sahip bulunduğu görülmektedir. Kadınların aile içindeki rol ve görevlerinde aksamanın olması ve işle ilgili güçlük yaşamaları 2 ve daha düşük önem taşımaktadır. Buna göre, katılımcıların çalışma hayatında cinsiyetlerinden dolayı yönetici ve erkek çalışma arkadaşlarından olumsuz tavır ve davranışlara maruz kalmaları sorun alanı olarak değerlendirilmektedir. İşgücü piyasasında kadınların şeflerinin genellikle erkek olmasından dolayı işyerlerinde sorunlar yaşamaktadırlar (Duruoğlu, 2007). Katılımcıların benzer koşullardan dolayı problem yaşadıkları alan çalışması esnasında da gözlemlenmiştir.

Araştırmaya katılan kadınlara yönelik maddi veya manevi ödüllendirme uygulamalarının olup olmadığı incelenmiştir. Kadınların % 12,9’u maddi veya manevi olarak ödüllendirilirken, % 87,1’inin ise herhangi bir ödüllendirmeye tabi olmadığı tespit edilmiştir. Çalışma grupları itibariyle en fazla ödül alanların birinci grupta (% 14,6), en az ödül alanların ise üçüncü grupta (% 10,6) yer aldığı ortaya çıkmıştır

İşverenlerin çalışanlarına sunmuş oldukları sosyal amaçlı hizmetler kadınların istihdama katılımı açısından önemli bir adımdır. Hazır giyim sektöründe çalışan kadınlara yönelik olarak, % 29,6 sosyal güvenlik, % 26,6 yemek ve çay hizmeti, % 23,6 servis hizmeti, % 7,7 sosyal yardım, % 7,5 sağlık ve % 4,9 iş güvenliği hizmeti sunulmaktadır

Araştırma kapsamında yer alan kadınların tamamının sosyal güvenceye sahip olduğu belirlenirken, herhangi bir sendikaya üye kadın çalışana rastlanmamıştır.

Diğer yandan kadınların aynı işyerinde emekli olana kadar (% 68,6) çalışma eğiliminde oldukları belirlenmiştir. Bununla birlikte belirli bir refah düzeyini hedefleyen kadınların en fazla birinci grupta (% 29,8) yer alırken, işten ayrılmayı düşünenler % 8 ile en fazla ikinci grupta yer almaktadır (Çizelge 20).

**Çizelge 20.** **Aynı İşyerinde Devamlılık Durumu**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Çalışma Grubu** | **1** | **2** | **3** | **Toplam** |
| Emekli olana kadar | Adet | 27 | 55 | 34 | 116 |
| % | 57,4 | 73,3 | 72,3 | 68,6 |
| Çocukların eğitimi tamamlanana kadar | Adet | 1 | 2 | 1 | 4 |
| % | 2,1 | 2,7 | 2,1 | 2,4 |
| Belli bir sosyal refahı sağlayana kadar | Adet | 14 | 9 | 6 | 29 |
| % | 29,8 | 12 | 12,8 | 17,2 |
| Evlenene kadar | Adet | 3 | 1 | 2 | 6 |
| % | 6,4 | 1,3 | 4,3 | 3,6 |
| Kendi işimi kurana kadar | Adet | 1 | 2 | 1 | 4 |
| % | 2,1 | 2,7 | 2,1 | 2,4 |
| İşten ayrılmayı düşünüyorum | Adet | 1 | 6 | 3 | 10 |
| % | 2,1 | 8 | 6,4 | 5,9 |
| Toplam | Adet | 47 | 75 | 47 | 169 |
| % | 100 | 100 | 100 | 100 |

Araştırmaya katılan kadınların yaptıkları iş, bireysel beceri ve almış oldukları eğitim durumları birlikte değerlendirildiğinde, kadınların genellikle eğitim almadan çalışma hayatına atıldıkları, yapmış oldukları işleri çalışma ortamında kendi bireysel yetenek ve becerileri ile öğrendikleri görülmektedir. Ayrıca işyerinde eğitim olanaklarının da kısıtlı olduğu ortaya çıkmaktadır. Diğer yandan çalışma hayatında işyerinde yapmış oldukları işlerle ilgili kadınlara yönelik eğitim ve kurs programlarının düzenlenmediği görülmektedir. Kadınların % 78,2’si bu yönde bir eğitim ve kurs hizmeti almadıklarını ifade ederken, % 14,1’i bu hizmeti aldıklarını ve buna uygun bir işte çalıştıklarını belirtmektedirler.

Türkiye’de işgücü piyasasında aktif bir rol üstlenen ve bir kamu kurumu özelliği taşıyan Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), kadınlara yönelik özel eğitim ve istihdam programları düzenlemektedir.

Araştırma kapsamında yer alan kadınlardan İŞKUR’dan haberdar olanların oranı % 95,9 iken, haberdar olmayanlar % 4,1’dir. Bu sonuçlar ışığında İŞKUR’un kadınlar tarafından farkındalık sorunu olmadığını görmek mümkündür.

İŞKUR’un çalışma hayatında farkındalık sorunu olmamasına rağmen, başvuru yapan kadınların oranının düşük (% 30,8) olması ve başvuru yapmayanların, hayır (% 61,5) cevabı verenler ile kaydı bulunmayanların (% 7,7) toplamının (% 69,2) yüksekliği dikkat çekicidir. Bu aşamada kurum tarafından kadınlara özel hazırlanacak İŞKUR’a başvuru süreçlerine yönelik uygulamalı bilgilendirme faaliyetlerine ağırlık verilmesi faydalı olacaktır.

Kadınlara mesleki beceriler kazandırma amacıyla farklı kurum ve kuruluşlar tarafından çeşitli eğitimler düzenlenmektedir. Bu eğitimler kadınların çalışma hayatına atılabilmeleri için daha donanımlı hale gelmelerini sağlamayı amaçlamaktadır. Kadınların başta Belediyeler, Halk Eğitim Merkezleri olmak üzere kurumlarca farklı çeşitte verilen eğitimlere katılma durumu incelenmiştir. Buna göre, istihdama yönelik meslek edindirme kurslarına kadınların yoğun olarak katıldığı görülmektedir. Araştırmaya katılan kadınların % 82,2’si farklı kurum ve kuruluşlarca verilen kurslara katıldığını belirtirken, katılmayanların oranı % 17,8’dir (Çizelge 21).

**Çizelge 21.** **İstihdama Yönelik Meslek Edindirme Kurslarına Katılım**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Çalışma****Grubu** | **Evet** | **Hayır** | **Toplam** |
| **Adet** | **%** | **Adet** | **%** | **Adet** | **%** |
| 1-4,9 yıl | 12 | 75,0 | 36 | 25,0 | 48 | 100,0 |
| 5-24,9 yıl | 8 | 89,3 | 67 | 10,7 | 75 | 100,0 |
| 25≥ | 10 | 78,3 | 36 | 21,7 | 46 | 100,0 |
| Toplam | 30 | 82,2 | 139 | 17,8 | 169 | 100,0 |

Diğer yandan araştırma kapsamında yer alan kadınların halk eğitim kurslarına ilgi göstermedikleri belirlenmiştir. Halk eğitim kurslarına katılan kadınların oranı % 24 iken, katılmayanların oranı % 76’dır. Halk eğitim tarafından verilen kurslara katılan kadınların yaklaşık yarısının (% 41,3) dikiş, % 23,9’unun halı dokuma, % 17,4’ünün bilgisayar ve % 17,4’ünün ise çocuk gelişimi, aile ve çocuk eğitimi ve daktilo gibi kurslara katıldığı belirlenmiştir.

Diğer yandan kadınların eğitim ihtiyaçları da sorgulama konusu yapılmış ve kadınların bilgi edinmek istedikleri başlıca eğitim alanlarının öncelikle sağlık ve aile ilişkileri üzerine olduğu ortaya çıkmıştır (Çizelge 22).

**Çizelge 22.** **Eğitim İhtiyaç Durumu (%)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Eğitim Almak İstenilen Konular** | **Çalışma Grubu** | **Toplam** |
| ***1*** | ***2*** | ***3*** |
| Çocuk Bakımı ve Eğitimi | 36,6 | 41,4 | 22,0 | 100,0 |
| Kadın Sağlığı | 26,0 | 42,0 | 32,0 | 100,0 |
| Örgü-Dikiş | 32,1 | 42,9 | 25,0 | 100,0 |
| Doğum Kontrolü/Hamilelik/Doğum | 40,0 | 46,7 | 13,3 | 100,0 |
| Aile İlişkileri/Aile Geçimi | 37,0 | 30,4 | 32,6 | 100,0 |
| Ev Ekonomisi | 38,1 | 38,1 | 23,8 | 100,0 |
| Ev İşleri İle İlgili Pratik Bilgiler | 31,8 | 36,4 | 31,8 | 100,0 |

**3.6. Kitle İletişim Araçları ve Kullanma Sıklığı**

Kadınlar açısından gerek ücretli çalışma gerekse de aile için sorumluluklarından dolayı kitle iletişim araçlarının kullanımı bilgi ve teknolojiye ulaşım erkeklere göre daha zordur. Çalışma hayatında bulunan bireylere yenilikler hakkında bilgi aktarımında kitle iletişim araçları etkin olarak kullanılmaya çalışılmaktadır. Bu nedenle araştırmaya katılan kadınlara gazete, TV, radyo, internet ve dergi gibi kitle iletişim araçlarını kullanma sıklıkları sorulmuştur. Katılımcıların kitle iletişim araçları kullanım sıklığı incelendiğinde, televizyon ve radyo kullanımı 2-4 saat iken gazete ve dergi kullanımının 1 saat olduğu belirlenmiştir. Gazete, dergi ve televizyonun kadınların en sık kullandığı kitle iletişim aracı olduğu ortaya çıkmaktadır.

Yapılan anket çalışması esnasında çalışma ortamında atölyelerde radyonun devamlı açık olduğu ve bu esnada çalışanlar arasında sohbetin söz konusu olmadığı ve gerekmedikçe konuşulmadığı gözlemlenmiştir.

Kadınlar tarafından en sık kullanılan iletişim araçlarının başında gelen televizyonda izlenen program türleri incelendiğinde, birinci grupta müzik eğlence, din ahlak ile film ve diziler en fazla izlenen programlar okurken, ikinci grupta ekonomi, aile ve çocuk, üçüncü grupta ise haber, aile ve çocuk programları en fazla izlenen program türlerini oluşturmaktadır.

**3.7. Lojistik Regresyonla Hazır Giyim Sektöründe Çalışan Kadınların Problemleri Üzerine Etkili Faktörlerin Belirlenmesi**

Araştırmanın bu bölümünde hazır giyim sektöründe çalışan kadınların işyeri problemleri üzerine etkili değişkenlerin tespit edilmesi amacıyla lojistik regresyon analizinden yararlanılmıştır. Lojistik regresyon, bağımlı değişkenin nitel veri şeklinde olduğu durumlarda, bağımlı değişken ile açıklayıcı değişkenler arasındaki ilişkiyi tanımlamak amacıyla kullanılmaktadır.

Araştırmada yapılan lojistik regresyon analizinde değişkenler arasında çoklu bağlantı olmadığı varsayımı altında analiz yapılmıştır. Kullanılan Lojistik Regresyonda bağımlı değişken olarak, kadınların işyerinde problem yaşama durumu alınmıştır. Buna göre bağımlı değişken eğer kadınlar işyerinde problem yaşamışsa 1, yaşamamışsa 0 olarak kabul edilmiştir (Çizelge 23).

Buna göre, hazır giyim sektöründe çalışan kadınların işyerinde problem yaşamalarını etkileyen değişkenler yaş, eğitim, kadın sağlığı eğitim talebi, çocuklarına daha iyi eğitim beklentisi, güncel haberlerin takibi, çocuklarına daha az vakit ayırma, on yıllık ikamet durumu, aile birliğinin zayıflaması, eşle daha az ilgilenme, aile içindeki rolünü aksatma, çocuk bakımı ve eğitimi talebi değişkenleridir (Çizelge 23). Kadınların işyerlerinde problem yaşamalarını etkileyen faktörler lojit modeller olarak ele alınmıştır. Bu modellerde kullanılan bireysel değişkenler ve özellikleri aşağıda verilmiştir.

**Çizelge 23.** **Lojistik Regresyon Analizi Değişkenleri**

|  |  |
| --- | --- |
| **Değişkenler** | **Açıklama** |
| Problem Yaşama Durumu | Y: 1, İşyerinde problem yaşama, Y: 0, İşyerinde problem yaşamama |
| Yaş | Kadınların yaşlarını (yıl) ifade eder. |
| Eğitim Düzeyi | Kadınların eğitim aldıkları toplam süreyi yıl cinsinden ifade eder. |
| Kadın Sağlığı Eğitim Talebi | Eğitim talebi kesikli bir veri setidir. Bu setin 2 alt kategorisi bulunmaktadır. 1: Evet, 2: Hayır olarak sınıflandırılmıştır. |
| Çocuklarına Daha İyi Eğitim Beklentisi | Çocuklarına daha iyi eğitim verebileceği görüşü kesikli bir veri setidir. Bu setin 5 alt kategorisi bulunmaktadır.1: Hiç önemli değil, 2: Kısmen önemli, 3: Orta, 4: Oldukça önemli, 5: Çok önemli şeklinde sınıflandırılmıştır. |
| Haberlerin Takibi | TV’de haberlerin takip durumu kesikli bir veri setidir. Bu setin 2 alt kategorisi bulunmaktadır. 1: İzleyen, 2: İzlemeyen olarak sınıflandırılmıştır. |
| Çocuklarına Daha Az Vakit Ayırma | Çocuklarına daha az vakit ayırma görüşü kesikli bir veri setidir. Bu setin 5 alt kategorisi bulunmaktadır.1: Hiç önemli değil, 2: Kısmen önemli, 3: Orta, 4: Oldukça önemli, 5: Çok önemli şeklinde sınıflandırılmıştır. |
| İkamet (On Yıl) | On yıllık ikamet durumu kesikli bir veri setidir. Bu setin 2 alt kategorisi bulunmaktadır. Bunlar; 1: Evet, 2: Hayır |
| Aile Birliğinde Zayıflama | Aile birliği zayıflama kesikli bir veri setidir. Bu setin 5 alt kategorisi bulunmaktadır. 1: Hiç önemli değil, 2: Kısmen önemli, 3: Orta, 4: Oldukça önemli, 5: Çok önemli şeklinde sınıflandırılmıştır. |
| Eşle Daha Az İlgilenme | Eşi ile daha az ilgilenme kesikli bir veri setidir. Bu setin 5 alt kategorisi bulunmaktadır.1: Hiç önemli değil, 2: Kısmen önemli, 3: Orta, 4:Oldukça önemli, 5: Çok önemli şeklinde sınıflandırılmıştır. |
| Aile İçinde Rol Aksatma  | Aile içindeki rol aksama durumu kesikli bir veri setidir. Bu setin 3 alt kategorisi bulunmaktadır.1: Katılıyorum, 2: Kararsızım, 3: Katılmıyorum |
| Çocuk Bakımı ve Eğitimi | Çocuk bakımı ve eğitim talebi kesikli bir veri setidir. Bu setin 2 alt kategorisi bulunmaktadır. 1: Evet, 2: Hayır olarak sınıflandırılmıştır. |

Sonuçların yorumlanmasına etki edebileceğinden lojistik regresyon ile çoklu regresyon arasındaki bazı farklılıklara değinmek faydalı olacaktır. Çoklu regresyonda model kestiriminde en küçük kareler yöntemi (ordinary least square) kullanırken, lojistik regresyonda en çok olabilirlik (maximum likelihood) yöntemi kullanılmaktadır. Ayrıca model uyumu için kullanılan göstergeler de farklılık bulunmaktadır. Lojistik regresyonda R2 değeri bulunmazken, bu değere karşılık gelebilecek göstergeler bulunmaktadır. Çoklu regresyonda modelin uyumu için R2 değeri kullanılırken, lojistik regresyonda R2 bulunmamaktadır. Bunun yerine bir model uyumu indeksi olan -2LL değeri (LogLikehood-olabilirlik değeri), çoklu regresyondaki R2 değeri gibi düşünülebilmektedir. Ayrıca modele yönelik Cox & Snell R2 ve Nagelkerke R2 değerleri, model tarafından bağımlı değişkende açıklanan varyansın iki farklı yoldan kestirilmesini temsil etmesi açısından önemli olup, değer karşılığı olmamakla birlikle yorumlama açısından çoklu regresyondaki R2 ile benzer şekilde yorumlanabilir (Çokluk, 2010).

Araştırma kapsamında elde edilen verilerle yapılan lojistik regresyon modeline yönelik uyum istatistiklerine yönelik özet verileri Çizelge 24 ‘de verilmiştir.

**Çizelge 24.** **Modele Ait Uyum İstatistiklerine İlişkin Özet Veriler**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Adım | ***X2*** | (-2LL-*LogLikehood*) | Cox&Snell R2 | Nagelkerke R2 |
| Model | ***38,13***  | 76,92 | 0,37 | 0,49 |

Modele yönelik veriler incelendiğinde Ki-kare değerinin 38,13 olduğu ve yapılan analiz sonucunda elde edilen lojistik regresyon modelinin genel olarak (p<0,05) anlamlı olduğu görülmektedir. Bununla birlikte çoklu regresyonda R2 değerine karşılık gelen, model uyum indeks Loglikehood-olabilirlik değerinin (-2LL) 76,92 olduğu, Cox&Snell R2 değerinin 0,37 ve Nagelkerke R2 değerinin ise 0,49 olduğu görülmektedir.

Analiz sonucunda yaş, kadın sağlığı eğitim talebi, çocuklarına daha iyi eğitim beklentisi % 1 düzeyinde, eğitim düzeyi, güncel haberlerin takibi, çocuklarına daha az vakit ayırma % 5 düzeyinde, on yıllık ikamet durumu, aile birliğinin zayıflaması, eşle daha az ilgilenme, aile içindeki rolünü aksatma değişkenleri ise % 10 düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Söz konusu değişkenlerin kadınların işyerinde problem yaşama olasılığı üzerine etkili olduğu tespit edilmiştir (Çizelge 25).

Yaş ile kadınların işyerinde problem yaşaması arasında istatistiki açıdan % 1 düzeyinde ters yönlü ilişki görülmektedir. Yaş arttıkça işyerinde problem yaşama olasılığı da azalmaktadır.

Kadın sağlığına yönelik eğitim talebi ile işyerinde problem yaşama arasında istatistiki açıdan %1 düzeyinde doğru yönlü ilişki görülmektedir. Söz konusu talep artışı işyerinde problem yaşama olasılığını da arttırmaktadır. İşyerinde kadın sağlığına yönelik taleplerin olması durumunda, kadınlarda işyerinde problem yaşama ihtimalinde artış yaşanabileceği mümkündür.

Çocuklarına daha iyi bir eğitim beklentisi ile işyerinde problem yaşama arasında istatistiki açıdan % 1 düzeyinde doğru yönlü ilişki görülmektedir. Söz konusu beklenti artışı işyerinde problem yaşama olasılığını da arttırmaktadır. Kadınlarda çocuklarının eğitim beklentisi değişkeninde bir birimlik artış yaşanması durumunda işyerinde problem yaşama ihtimali de artmaktadır.

**Çizelge 25.** **Problem Yaşama Durumunu Etkileyen Etmenler İçin Lojistik Regresyon Analiz Sonuçları**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Değişkenler** | **B** | **S. E.** | **Wald** | **Sig.** | **Exp(B)** |
| Sabit | 7,00 | 3,21 | 4,76 | 0,029\*\* | 1100 |
| Yaş | -0,11 | 0,04 | 6,84 | 0,009\*\*\* | 0,90 |
| Eğitim Düzeyi | -0,28 | 0,13 | 4,51 | 0,034\*\* | 0,76 |
| Kadın Sağlığı Eğitim Talebi | 2,06 | 0,72 | 8,20 | 0,004\*\*\* | 7,88 |
| Çocuklarına Daha İyi Eğitim Beklentisi | 0,74 | 0,28 | 7,09 | 0,008\*\*\* | 2,10 |
| Haberlerin Takibi | -1,94 | 0,82 | 5,64 | 0,018\*\* | 0,14 |
| Çocuklarına Daha Az Vakit Ayırma | -0,59 | 0,26 | 5,20 | 0,023\*\* | 0,55 |
| İkamet (on yıl) | -1,81 | 0,99 | 3,38 | 0,066\* | 0,16 |
| Aile Birliğinde Zayıflama | 0,38 | 0,21 | 3,30 | 0,069\* | 1,46 |
| Eşle Daha Az İlgilenme | 0,43 | 0,24 | 3,09 | 0,079\* | 1,54 |
| Aile İçinde Rol Aksatma  | -0,52 | 0,32 | 2,67 | 0,102\* | 0,60 |
| Çocuk Bakımı ve Eğitimi | -0,90 | 0,66 | 1,86 | 0,173 | 0,41 |
| ***LogLikehood: 76,92 X2: 38,13 R2: 0,37*** |
| *\* 0,10; \*\*0,05 ve \*\*\* 0,01 için anlamlıdır.* |

Eğitim düzeyi ile işyerinde problem yaşama arasında istatistiki açıdan % 5 düzeyinde ters yönlü ilişki görülmektedir. Eğitim düzeyindeki artış işyerinde problem yaşama olasılığını azaltmaktadır. Kadınların eğitim düzeyinde artış yaşanması durumunda işyerinde problem yaşama ihtimali de azalmaktadır.

Haberlerin takibi ile işyerinde problem yaşama arasında istatistiki açıdan % 5 düzeyinde ters yönlü ilişki görülmektedir. Güncel haberlerin takibindeki artış işyerinde problem yaşama olasılığını da azaltmaktadır. Ayrıca çalışan kadınların çocuklarına daha az zaman ayırması ile işyerinde problem yaşama arasında istatistiki açıdan % 5 düzeyinde ters yönlü ilişki görülmektedir.

Kadınların ikamet durumu (on yıllık) ile işyerinde problem yaşama arasında istatistiki açıdan % 10 düzeyinde ters yönlü ilişki görülmektedir. İkamet durumunda artış işyerinde problem yaşama olasılığını da azaltmaktadır.

Aile birliğinin zayıflaması ile işyerinde problem yaşama arasında istatistiki açıdan % 10 düzeyinde doğru yönlü ilişki görülmektedir. Aile birliğinin zayıflamasındaki artış işyerinde problem yaşama olasılığını da arttırmaktadır. Aile birliğinin zayıflaması değişkeninde bir birimlik artış yaşanması durumunda kadınlarda işyerinde problem yaşama ihtimalini de arttırdığı söylenebilir.

Eşi ile ilgilenme ile işyerinde problem yaşama arasında istatistiki açıdan % 10 düzeyinde doğru yönlü ilişki görülmektedir. Eşi ile ilgilenmedeki artış işyerinde problem yaşama olasılığını da arttırmaktadır.

Bu veriler ışığında tekstil ve hazır giyim sektöründe çalışan kadınların eğitim düzeyi, kadın sağlığına yönelik eğitim ihtiyaçları, çocuklarının geleceğine yönelik eğitim beklentileri ve aile sorumluluklarına yönelik sorunlarının çözülmesi durumunda kadınların işyeri problemlerinde azalış görüleceği varsayılmaktadır.

**4. SONUÇ VE ÖNERİLER**

Tekstil ve hazır giyim sektörü birlikte değerlendirildiğinde, Gayri Safi Yurtiçi Hâsıla, imalat sanayi ve sanayi üretimindeki pay, ihracat, ekonomiye sağladığı net döviz girdisi, istihdam, yatırım gibi makro-ekonomik büyüklükler açısından Türkiye’nin önemli sektörlerinden biridir. Ancak genel bir sorun olarak kadınlar bu tür sektörlerde ya erkeklerden daha az tercih edilmekte ya da daha düşük ücretle çalışmaya razı olmaları gerekmektedir.

Kadınların istihdama katılmasının önündeki engellerin belki de en önemlileri kültürel nedenlerle ortaya çıkmaktadır. Bu çeşit engellerin en fazla etkiye sahip olduğu bölge de ne yazık ki bizim de içinde bulunduğumuz Orta Doğu civarında yer alan ülkelerdir.

Ülkemizde kadının aile içindeki eş ve annelik rolleri işgücü piyasasına katılmamalarının önemli belirleyicilerinden olup geleneksel rollerinin ve istihdam biçimlerinin dışına çıkmakta başarılı olamamaktadırlar. Bu durumun nedenleri kültürel olmanın yanında sosyoekonomik boyutlar da taşımaktadır.

İşgücünün kullanımında dünyada hemen hemen tüm ülkelerde cinsiyet açısından erkeklerin lehine dengesiz bir dağılım söz konusudur. Kadınların çalışmasının önünde hem geleneklere bağlı engeller hem de yeni açılan sektörlerdeki cinsiyet ayrımcılığı kaynaklı engeller vardır. Bu türden engeller kadınların daha işe başvurma aşamasında ortaya çıkmakta, işe alım ilanlarında talepler erkek çalışan üzerinde yoğunlaşmaktadır. Kriz dönemlerinde bu ayrım daha da belirginleşmektedir. Bu dönemlerde işten ilk çıkarılan çalışanlar kadınlar olmaktadır.

Kadınların eşit koşullarda çalışmasını sağlayacak kanuni düzenlemeler sorunun yok edilmesinde önemli olsa da uygulama sonuçları iş piyasasının gelişmişlik durumunun yasal düzenlemeler kadar önemli olduğunu göstermiştir.

İşgücü piyasaları ne kadar gelişmiş olursa kadınların çalışma hayatına katılımları ve süreklilik göstermesi o oranda yaygınlık gösterecektir. Bu bağlamda çalışma hayatında kadınların durumlarının incelenmesi, sorun alanlarının belirlenmesi ve elde edilen bulgulara dayanarak öneri geliştirilmesi önemli yararlar taşımaktadır.

Araştırmada ele alınan hazır giyim sanayinde de ülkemizde kadınlar diğer çalışma alanlarında benzer koşullarda çalışmakta, benzer sosyoekonomik özellikler taşımakta ve gerek ailevi ve gerekse işyeri kaynaklı sorunlar yaşamanın yanında bu sanayi dalının kendi dinamiklerinden ileri gelen problemlerle de karşı karşıya kalmaktadır.

Özellikle pozitif ayrımcılık için yapılan düzenlemelerin uygulamada ters etki yaptığı durumlarla da karşılaşılmaktadır. Örneğin; doğum ve süt izinleri ile ilgili yasal düzenlemeler kadın işçi çalıştırmadan kaçınmaya neden olmaktadır. Ya da kreş açma zorunluluğunun kadın işçi sayısına bağlanması da benzer sorunlara neden olmaktadır. Sonuçta kreşten yararlanacak çocuk babasından dolayı da yararlanabilir.

Alan çalışması esnasında anket çalışmasının yürütüldüğü firmalara ilişkin belirlenen gözlem ve değerlendirmelerde, firmaların küçük ve orta ölçekli oldukları, küçük işletmeler fason ağırlıklı çalışırken markalaşmış firmaların daha kurumsal oldukları ortaya çıkmıştır.

Fason üretim yapılan firmalarda ise sipariş usulü ve parça başı iş yapıldığından takvime bağlı çalışılmakta, yoğun sipariş döneminde fazla işgücü, fazla mesailerle çalışılmaktadır. Sipariş dönemlerinin dışında personel çıkarımına gidilmekte olduğundan işçi devir hızı yüksek olmaktadır. Bu firmalarda çoğunlukla göçle kente gelen kadınlar çalışmakta, mesleki deneyim ve eğitimi olmayan işgücü istihdam edilmektedir.

Markalaşmış ve görece olarak daha kurumsal işletmelerde kayıtlar daha iyi tutulmakta, daha nitelikli kadınlar çalışmakla birlikte, çalışan devir hızı daha düşük bulunmaktadır. Ancak bu işletmelerde gerek çalışma ortamı ve gerekse çalışan haklarının kullanımında kimi kısıtlılıkların olduğu gözlemlenmiştir. Giriş çıkışların otomatik kartlı sistemle gerçekleştiği, kamera yerleştirildiği, çalışma ortamında müziğin baskın olduğu, izin kullanımında çok titizlik gösterildiği bilgileri alınmıştır. Bu ve buna benzer uygulamalar kadınlar üzerinde stres unsuru oluşturabilmektedir. Zaten yapılan işin rutin ve tekdüze olmasının getirdiği sıkıcılığın yanında diğer stres unsurları kadınları çalışma hayatından uzaklaştırabilmektedir.

Çalışmaya kadınların yapmış oldukları işten beklentilerine bakıldığında, en önemli beklentinin geçimi sağlamak olduğu, bu bağlamda kadının çalışma hayatına girmesinin ekonomik nedenle olduğu ortaya çıkmaktadır. Nitekim katılımcıların kadınların çalışması hakkındaki görüşleri arasında en öne çıkan düşünce, kadının çalışmasının aile bütçesine katkıda bulunacağı yönünde olmuştur.

Diğer yandan incelenen katılımcıların yarıdan çoğunun, kadınlar için ideal meslek olarak öğretmenlik ve memuriyet gibi kamusal işleri görmeleri, kadınların eğitim ve öğrenim düzeylerinin artması ile kamu alanında daha fazla görev almak istediklerini ortaya koymaktadır. Bu bulgu, kadınların çalışmaları hakkındaki düşünceleri arasında önemli görülen ve çalışan kadının fazla yorulup yıpranacağı görüşü ile örtüşmektedir.

İşyeri sorunlarına ilişkin araştırmanın temel bulgularına göre, kadınlarda yaş arttıkça işyerinde problem yaşama olasılığı da azalmaktadır. Eğitim düzeyi de sorun yaşanma ihtimalini azaltmaktadır. Katılımcı kadınların gençleştikçe eğitim düzeylerinin yükseldiği görülmüş ancak mesleki eğitim ve hizmet içi eğitim almadıkları belirlenmiştir.

Buna göre, kadın sağlığına yönelik eğitim talebi ile işyerinde problem yaşama arasında istatistiki açıdan doğru yönlü ilişki görülmektedir. Söz konusu talep artışı işyerinde problem yaşama olasılığını da arttırmaktadır. Çocuklarına daha iyi bir eğitim beklentisi ile işyerinde problem yaşama arasında istatistiki açıdan doğru yönlü ilişki görülmektedir. Eğitim düzeyi ile işyerinde problem yaşama arasında istatistiki açıdan ters yönlü ilişki görülmektedir. Eğitim düzeyindeki artış işyerinde problem yaşama olasılığını azaltmaktadır. Güncel haberlerin takibi ile işyerinde problem yaşama arasında ters yönlü ilişki görülmektedir. Güncel haberlerin takibindeki artış işyerinde problem yaşama olasılığını da azaltmaktadır. Aile birliğinin zayıflamasındaki artış işyerinde problem yaşama olasılığını da arttırmaktadır. Eşi ile ilgilenmedeki artış işyerinde problem yaşama olasılığını da arttırmaktadır.

Hazır giyim sektöründe çalışan kadınların eğitim düzeyi, kadın sağlığına yönelik eğitim ihtiyaçları, çocuklarının geleceğine yönelik beklentileri ve aile sorumluluklarına yönelik sorunların çözülmesi durumunda kadınların işyeri problemlerinde azalış görüleceği ortaya çıkmaktadır.

Bu bulgular ışığında yeni tedbirlerin alınması ihtiyacı doğmaktadır. Kadınların işgücüne katılımının ve çalışma ortamının yasal düzenlemeler olmadan iyileşmesi nasıl mümkün değilse, iş piyasasının genel durumunu değiştirmeden sadece yasal düzenlemelerle bu sorunu çözmek de mümkün değildir.

Yasal düzenlemelerde sadece kadını işaret eden düzenlemeler yerine tüm çalışanlar üzerinden düzenlemeler yapmak daha faydalı olacaktır. Örneğin; kreş açma zorunluluğunun kadın çalışan sayısı üzerinden değil, toplam çalışan sayısına bağlı olarak belirlenmesi, çocuk bakımı için verilecek izinlerde erkeğe de benzer izinler verilmesi gibi ortak düzenlemeler kadınların çalışmasının daha maliyetli olduğu fikrini engelleyecektir.

Kadınların en fazla çalıştığı alan olan tarım kesiminde ücretsiz aile işçiliğinin azalması da kadınların diğer sektöre yönelmesine neden olacaktır. Rekabetten kaynaklanan ilave sorunlara neden olmadan kadınların diğer sektörlere yönlendirilmesi kadının tıpkı diğer çalışanlar gibi ücretle çalışan işgücü olarak kabulünü yaygınlaştıracak ve cinsel ayrımcılığı zayıflatacaktır.

Giderek daha yaygın bir uygulama haline gelen esnek çalışma sistemi, kadınların ev işlerinden kalan zamanlarında işgücüne katılımını artırmakla birlikte bu sistem sektörde kayıt dışılığı da artıracaktır. Kadın ve erkek ücretleri arasındaki farkın en fazla olduğu sektörler aynı zamanda kayıt dışılığın da en fazla olduğu sektörlerdir. Sektörde fason üretim şekli kayıt dışılığı artıran unsurlardan olduğu gibi ev eksenli çalışmada bu duruma yol açan faktörlerdendir.

Bunun önlenmesi için hazır giyim sanayinde markalaşmanın gelişmesi ve bunun getireceği kurumsallaşmayla kadın istihdamının kayıt altına alınması daha olanaklı bulunmaktadır. Markalaşan ve ihracata yönelen firmalar daha nitelikli işgücü talebinde bulunacak, bu da kadınlar için kendini geliştirme nedeni olacağından örgün ve mesleki eğitim programlarına katılım sağlayacaklardır.

Konuya işverenler açısından bakıldığında, daha nitelikli işgücü istihdam olanağına kavuştukları gibi işçi devir hızı da düşebilecek deneyimli kadın işgücünün üretime katma değeri artacaktır.

Araştırma bulgularından olan ödüllendirme eksikliğinin işverenler ve firmalar tarafından giderilmesi de çalışanların işyerine aidiyet duygusunu geliştireceğinden üretimde kalite ve verimliliğin artmasına olumlu katkıda bulunacaktır.

Konu ile ilgili çalışma yapacak araştırmacıların, kadın çalışanların işyeri sorunlarının giderilmesi yönünde yapacakları kapsamlı çalışmalar hazır giyim sanayinin ve bu bağlamda kadın işgücü piyasasının gelişmesine katkıda bulunacaktır.

**KAYNAKÇA**

* ACAR, F., (1993), **Türkiye’ de İslamcı Hareket ve Kadın**, Ş. Tekeli, (Ed.), 1980’ler Türkiye’sinde Kadın Bakış Açısından Kadınlar içinde (79-100), İstanbul, İletişim Yayınları.
* AKIN, F., ÜÇDOĞRUK, Ş., DEVECİ, İ., (2000), **İstanbul İli Hanehalkı Tüketim Harcamalarının Sıralı Probit Olasılık Modelleriyle İncelenmesi**, DİE Araştırma Sempozyumu, 27-29 Kasım 2000, Ankara, 373-384.
* ALBAYRAK, A.S., EROĞLU, A., KALAYCI, Ş., KÜÇÜKSİLLE, E., AK, B., KARAATLI, M., KESKİN, H.Ü., ÇİÇEK, E., KAYIŞ, A., ÖZTÜRK, E., ANTALYALI, L., UÇAR, N., DEMİRGİL, H., İŞLER, D. B., SUNGUR, O., (2005), **SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri**, BRC Matbaacılık, Asil Yayın Dağıtım, ISBN: 975-9091-14-3, Ankara, 426s.
* ASPB, 2014, **Türkiye’de Kadın İşgücü Profili ve İstatistiklerin Analizi**, Ankara, 192s.
* ÇOKLUK, Ö., (2010), **Lojistik Regresyon Analizi: Kavram ve Uygulama**, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi, Ölçme ve Değerlendirme Bölümü, Eğitim İstatistiği ve Araştırma Anabilim Dalı, Ankara, 1359-1395.
* ÇSGB, (2014), **Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023) Özel Politika Gerektiren Grupların İstihdamının Artırılması Ekseni Mevcut Durum Raporu,** Ankara,112s.
* ÇSGB (2015), **Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018) İşgücü Piyasasının Etkinleştirilmesi Programı Eylem Planı**, Ankara.
* DAYIOĞLU, M., KIRDAR, M. G, (2010), **Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımında Belirleyici Etkenler ve Eğilimler. Türkiye Cumhuriyeti Devlet Planlama Teşkilatı ve Dünya Bankası Refah ve Sosyal Politika Analitik Çalışma Programı**, Çalışma Raporu (5), Ankara, 75s.
* DURUOĞLU, T., (2007), **Emek Piyasasında Cinsiyetçi Ücret Ayrımı: Bursa Organize Sanayi bölgesinde Bir Araştırma**, İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi (24), Kış-Bahar 2007,61-76.
* ECEVİT, Y, (2010), **İşgücü Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği El Kitabı**, İŞKUR, Ankara.
* ITC, (2015), www.trademap.org, Erişim Tarihi: 1 Kasım-19 Aralık 2015.
* KALAYCI, Ş., (2006), SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, Asil Yayın Dağıtım, Ankara, 426s.
* KARACAN, E., (2011), Çalışma Yaşamında Kadın: Kocaeli İlinde Bir Araştırma, Umuttepe Yayınları, Kocaeli, 86 s.
* KIZILGÖL, Ö, A., (2012), **Kadınların İşgücüne Katılımının Belirleyicileri: Ekonometrik Bir Analiz**, Doğuş Üniversitesi Dergisi, 13 (1) 88-101.
* ÖNDER, N., (2013), **Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü**, ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi, 1 (1), Temmuz-Eylül 2013, 35-61.
* ÖZÇATAL, E. Ö., (2011), **Ataerkillik, Toplumsal Cinsiyet ve Kadının Çalışma Yaşamına Katılımı**, Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 1 (1), Güz 2011, 21-39.
* ÖZER, M., BİÇERLİ, K., (2003), **Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi,** Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 3 (1): 55-85.
* SUĞUR, S., (2005), **Türkiye’de Tekstil Sektöründe Kadın Emeği ve Değişen Toplumsal Cinsiyet İlişkileri**, TODAİE, Amme İdaresi Dergisi, 38 (1) Ankara. 47-68.
* T. C. EKONOMİ BAKANLIĞI, (2014), **Ekonomi Bakanlığı Sektör Raporları**, Hazır Giyim Sektör Raporu, Ankara, 14s.
* T. C. KALKINMA BAKANLIĞI, (2014), Onuncu Kalkınma Planı 2014-2018, İstihdam ve Çalışma Hayatı ÖİK, Ankara,125s.
* TBMM, (2013), **Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu**, TBMM Basımevi, Ankara, 2013, 194s.
* TOKSÖZ G., (2007), **İşgücü Piyasasının Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden Analizi ve Bölgeler Arası Dengesizlikler**, Çalışma ve Toplum, 2007/4, 58s.
* TÜİK, (2012), Hane Halkı İşgücü İstatistikleri, 2011, TÜİK Yayın No: 3684, 2012.
* TÜİK, (2016), Evlenme ve Boşanma İstatistikleri, 2015.
* TÜİK, (2017), İşgücü İstatistikleri.
* URAZ, A., ARAN, M., HÜSAMOĞLU, M., SANALMIŞ, O. D., ÇAPAR, S., (2010), **Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımında Son Dönemde Gözlenen Eğilimler**, Türkiye Cumhuriyeti Devlet Planlama Teşkilatı ve Dünya Bankası Refah ve Sosyal Politika Analitik Çalışma Programı, Çalışma Raporu (2), Ankara, 23s.
* WORLD BANK, State Planning Organization, (2009), **Female Labor Force Participation in Turkey: Trends**, Determinants and Policy Framework, World Bank, Washington, 50s.
1. ***Dilek BOSTAN BUDAK****, Prof. Dr., Çukurova Üniversitesi, Ziraat Fakültesi, Tarım Ekonomisi Bölüm Başkanı.* [↑](#footnote-ref-1)
2. ***Nazmiye DEMİR****, Dr., T. C. Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, Verimlilik Genel Müdürlüğü, Sanayi ve Teknoloji Uzmanı.* [↑](#footnote-ref-2)
3. 3 *Yıldız Ecevit (2010), İşgücü Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği El Kitabı, Ankara, İŞKUR, 2, Toksöz Gülay, İşgücü Piyasasının Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden Analizi ve Bölgeler Arası Dengesizlikler, Çalışma ve Toplum, 2007/4, s. 58.* [↑](#footnote-ref-3)
4. *4 Cam tavan Wirth, 2001 tarafından, kadınların üst düzey yönetim pozisyonlarına gelmelerini engelleyen görünmez, yapay engeller olarak görülmektedir, E. Örücü & R. Kılıç & T. Kılıç, (2007), Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir ili Örneği, Yönetim ve Ekonomi, Yıl:2007, Cilt: 14, Sayı:2, s. 118.* [↑](#footnote-ref-4)
5. *5 Bkz.T. C. Kalkınma Bakanlığı ( 2014), Onuncu Kalkınma Planı 2014-2018, İstihdam ve Çalışma Hayatı ÖİK.* [↑](#footnote-ref-5)
6. ***6*** *Turan Güneş ve Rauf Arıkan (1985), Tarım Ekonomisi İstatistiği, A. Ü. Ziraat Fakültesi Yayınları: 924, Ankara, 328s.* [↑](#footnote-ref-6)
7. ***7*** *Serap Palaz ve İsmet Boz (2007), Türkiye’de Kırsal Bölgede Yaşayan Kadınların Demografik Özellikleri, Aile İçindeki Statüleri ve Gelecek Beklentileri: Balıkesir, Kayseri ve Kahramanmaraş İlleri Örneği, Akademik Fener, T. C. Balıkesir Üniversitesi Bandırma İİBF Dergisi. Sayı: 7, s. 24; Faruk Kocacık ve Sezer Ayan (2011), Türkiye’de Tekstil alanında Çalışan Kadınlar ve Sorunları: İstanbul-Adana-Denizli-Sivas ve Tekirdağ İli Örnekleri, İnsan Bilimleri Dergisi, Cilt:8, Sayı: 1, s. 472; Saniye Dedeoğlu ( 2012), Türkiye’de Tekstil Sektörü ve Kadın İşçiler, ILO yayınları,* [*www.ilo.org/publns*](http://www.ilo.org/publns)*.; Gıda İşkolunda Çalışan Kadınların Koşulları ve Geleceği (1999), Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları, 95.* [↑](#footnote-ref-7)