



SIVAS CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Ekonometri Ana Bilim Dalı

**SIVASTA KADIN İSTİHDAM SORUNLARI: LOGİT MODEL
UYGULAMASI**

Yüksek Lisans Tezi

Adem ÇİNAR

Sivas
Temmuz 2019

SİVAS CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Ekonometri Ana Bilim Dalı

**SİVASTA KADIN İSTİHDAM SORUNLARI: LOGİT MODEL
UYGULAMASI**

Yüksek Lisans Tezi

Adem ÇİNAR



Tez Danışmanı

Prof. Dr. Ahmet ŞENGÖNÜL

Sivas
Temmuz 2019

KABUL VE ONAY

Üniversite : Sivas Cumhuriyet Üniversitesi
Enstitü : Sosyal Bilimler Enstitüsü
Ana Bilim Dalı : Ekonometri Ana Bilim Dalı
Tezin Başlığı Uygulaması : **Sivasta Kadın İstihdam Sorunları:Logit Model**
Savunma Tarihi : 10.06.2019
Danışmanı : Prof. Dr. Ahmet ŞENGÖNÜL

	Unvanı - Adı Soyadı	İmza
Jüri Başkanı	: Prof. Dr. Ahmet ŞENGÖNÜL	
Üye	: Doç.Dr. Erkan AKTAŞ	
Üye	: Doç.Dr. Hakan TÜRKAY	
Oy Birliği	<input checked="" type="checkbox"/>	
Oy Çokluğu	<input type="checkbox"/>	

Adem ÇİNAR tarafından hazırlanan “**Sivasta Kadın İstihdam Sorunları:Logit Model Uygulaması**”, başlıklı tez kabul edilmiştir./...../2019.

Enstitü Müdürü
Prof. Dr. Ahmet ŞENGÖNÜL

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI

Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü bünyesinde hazırladığım bu Yüksek Lisans tezinin bizzat tarafımdan ve kendi sözcüklerimle yazılmış orjinal bir çalışma olduğunu ve bu tezde;

- 1- Çeşitli yazarların çalışmalarından faydalandığımda bu çalışmaların ilgili bölümlerini doğru ve net biçimde göstererek yazarlara açık biçimde atıfta bulunduğumu;
- 2- Yazdığım metinlerin tamamı ya da sadece bir kısmı, daha önce herhangi bir yerde yayımlanmışsa bunu da açıkça ifade ederek gösterdiğimi;
- 3- Başkalarına ait alıntılanan tüm verileri (tablo, grafik, şekil vb. de dâhil olmak üzere) atıflarla belirttiğimi;
- 4- Başka yazarların kendi kelimeleriyle alıntuladığım metinlerini, tırnak içerisinde veya farklı dizerek verdiğim yine başka yazarlara ait olup fakat kendi sözcüklerimle ifade ettiğim hususları istisnasız olarak kaynak göstererek belirttiğimi,

beyan ve bu etik ilkeleri ihlal etmiş olmam halinde bütün sonuçlarına katlanacağımı kabul ederim.

30./07/2019

Adem CİNAR

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER	i
TABLO LİSTESİ	v
ÖZET	vii
ABSTRACT	ix
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM	3
1.KADIN İSTİHDAMI TARİHİ VE HUKUKİ GELİŞMELER	3
1.1. Kadın İstihdamının Tarihsel Süreci.....	3
1.2. Sanayi Devrimi Sonrası Kadın İstihdamı	4
1.3. II. Dünya Savaşı Sonrası Kadın İstihdamı	5
1.4. Küreselleşme ve Kadın İstihdamı.....	6
1.5. Kadın İstihdamının Ülkemizdeki Tarihsel Süreci	8
1.5.1. Osmanlı İmparatorluğunda Kadın İstihdamı	8
1.5.2. Cumhuriyet Dönemide Kadın İstihdamı.....	9
1.6. Dünyada ve Ülkemizde Kadın Hakları, Hukuki Gelişmeler	10
1.6.1. Uluslararası Kararlar.....	11
1.6.1.1. Birleşmiş Milletler	11
1.6.1.2. Kadınlara Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)	11
1.6.1.3. Kadınların Yer altında Çalıştırılmaması Sözleşmesi	13
1.6.1.4. Erkek ve Kadınların Eşit Ücret Alması Sözleşmesi	13
1.6.1.5. 1958 Tarihli 111 Sayılı Ayrımcılık Sözleşmesi	13
1.6.1.6. 1952 Tarihli 102 Sayılı Sosyal Güvenlik Sözleşmesi.....	14
1.6.1.7. 1964 Tarihli 122 Sayılı İstihdam Sözleşmesi	14
1.6.1.8. Avrupada Kadın İşgücüne Yönelik Düzenlemeler	14
1.6.1.9. Avrupa Sosyal Şartı	16
1.7. Ülkemizdeki Çalışma Mevzuatı	16
1.7.1. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Mevzuatı.....	17
1.7.2. Kadınların Ağır ve Tehlikeli İşlerde Çalıştırılması Yasağı	17
1.7.3. Kadınların Gece Çalıştırma Yasağı	18
İKİNCİ BÖLÜM	19
2.DÜNYADA, TÜRKİYE’DE VE SİVAS’DA KADIN İSTİHDAMI	19

2.1. Dünyada Kadın İstihdamı	19
2.2. Dünyadaki İş Gücü	19
2.3. Cinsiyet Kimliklerinin Kadın İstihdamı Üzerindeki Etkisi	20
2.4. Cinsiyetler Arası İstihdam Farkı.....	22
2.3. OECD Ükelerindeki kadın istihdamı durumu	22
2.5. Türkiye’de İşgücü Piyasası ve Özellikleri.....	23
2.6. Verilerle Türkiyedeki Kadın İstihdamı.....	25
2.7. Sivas İli ve Ekonomik Göstergeleri.....	26
2.8. Sivas’ın Tarihçesi	26
2.9. Sivas’ın Ekonomisi.....	27
2.10. İş Gücü ve İstihdam.....	28
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	31
3.KADIN İSTİHDAMI İLE İLGİLİ SİVAS'TA YAPILAN ANKETLERİN ANALİZİ.....	31
3.1. Araştırmanın Amacı	31
3.2. Ki –Kare Testi	31
3.2.1. Uygunluk (Farklılık) Testi	33
3.2.1.1. Hipotezler.....	33
3.2.1.2. Test İstatistiği.....	33
3.2.1.3. Karar Modeli	33
3.3. Bağımsızlık Testi.....	34
3.6. Uygulama Verilerinin Analizi	36
3.7. Kadın İstihdamı Anketinin Ki-Kare testleri	37
3.7.1. Çalışıyormusunuz (S9) Sorusuna Göre Anket Analizi ve Ki-Kare Testi.....	38
3.8. Lojistik Regresyon (Logit Modeller).....	51
3.8.1. Lojistik Regresyonda Genel Kavramlar	51
3.8.2. Lojistik Regresyon Teorileri	52
3.8.3. Birden fazla Değişkenli Lojistik Regresyon analizi	53
3.8.4. Lojistik Regresyon ile Doğrusal Regresyon Arasındaki Farklar	55
3.8.5. Lojistik Regresyon Model İçin Değişken Seçim Yöntemleri	55
3.8.6. Lojistik Regresyon Model İçin Değişken Seçim Yöntemleri.....	56
3.9. Kadın İstihdamı Anketinin Lojistik Regresyon Analizi.....	57

3.9.1. Çalışıyormusunuz(S9) Sorusuna Göre Lojistik Regresyon	57
3.10. Çoklu Doğrusallık Testi	58
3.10.1. Çoklu Doğrusallık Problemi Nedir Nasıl Anlaşılır	58
SONUÇ	63
KAYNAKÇA	65
ÖZ GEÇMİŞ	69

TABLO LİSTESİ

Tablo 1. Sivasta Sektöre Göre GSYH	28
Tablo 2. Sivastaki İstihdam Oranları	29
Tablo 3. Sivastaki İşsizlik Oranları	30
Tablo 4. Olaylar Tablosu	35
Tablo 5. Bağımsız değişken kategorilerinin sınıflandırılması.....	36
Tablo 6. Analizlerde Kullanılan Sabit, Değişkenler ve Soru Kodları	38
Tablo 7. Çalışıyormusunuz(S9) Sorusuna göre yaş(S1) değişkeni ve Ki-kare testi .	38
Tablo 8. Çalışıyormusunuz (S9) Sorusuna Göre Eğitim Durumu (S2) Değişkeni ve Ki-Kare Testi.....	39
Tablo 9. Çalışıyormusunuz(S9) Sorusuna Göre Medeni Durum (S3) Değişkeni ve Ki-Kare Testi	40
Tablo 10. Çalışıyormusunuz(S9) Sorusuna Göre Çocuk Sayısı (S4) Değişkeni ve Ki-Kare Testi	41
Tablo 11. Çalışıyormusunuz (S9) Sorusuna Göre Hanedeki Kişi Sayısı (S5) Değişkeni ve Ki-Kare Testi	41
Tablo 12. Çalışıyormusunuz (S9) Sorusuna Göre Bilgisayar Kullanabilme (S6) Değişkeni ve Ki-kare testi.....	42
Tablo 13. Çalışıyormusunuz(S9) Sorusuna Göre Yabancı Dil Bilme (S7) Değişkeni ve Ki-Kare Testi	43
Tablo 14. Çalışıyormusunuz (S9) Sorusuna Göre Mesleki Sertifika (S8) Değişkeni ve Ki-Kare Testi	44
Tablo 15. Çalışıyormusunuz (S9) Sorusuna Göre Daha Önce İşte Çalıştınızı (S10) Değişkeni ve Ki-kare testi.....	44
Tablo 16. Çalışıyormusunuz (S9) Sorusuna Göre Çalışma Süreniz (S11) Değişkeni ve Ki-Kare Testi	45
Tablo 17. Çalışıyormusunuz(S9) Sorusuna Göre Çalıştığınız Sektör(S12) Değişkeni ve Ki-Kare Testi	46
Tablo 18. Çalışıyormusunuz (S9) Sorusuna göre Çalışma Hayatı Evliliği Nasıl Etkiler (S13) Değişkeni ve Ki-Kare Testi.....	46
Tablo 19. Çalışıyormusunuz (S9) Sorusuna Göre İş İçin Şehir Değiştirmisiniz (S14) Değişkeni ve Ki-Kare Testi.....	47

Tablo 20. Çalışıyormusunuz (S9) Sorusuna göre Kadının İş Hayatında Yeri Varmıdır (S15) Değişkeni ve Ki-Kare Testi	48
Tablo 21. Çalışıyormusunuz (S9) Sorusuna Göre Çalışmak kadının konumunu güçlendirirmi(S16) Değişkeni ve Ki-Kare Testi	48
Tablo 22. Çalışıyormusunuz(S9) Sorusuna Göre Sivasta Kadın İş Gücünü Artırmak İçin Eğitim Verilmesini İstermisiniz (S17) Değişkeni ve Ki-Kare Testi	49
Tablo 23. Çalışıyormusunuz(S9) Sorusuna Göre Erkeğin Yaptığı İş Kadın Yapabilirmi (S18) Değişkeni ve Ki-kare Testi	50
Tablo 24. Lojistik Regresyonda Kullanılan Kullanılan Sabit, Değişkenlerin ve Soru Kodları	57
Tablo 25. Çalışıyormusunuz Sorusuna Göre Logit Modeller.....	60
Tablo 26. Modellerin Ki-Kare Analizleri	61

ÖZET

Küreselleşen Dünya’da gelişen teknoloji insan gücüne olan ihtiyacın azalması ile birlikte kadınlar işgücü piyasasında kendilerine daha çok yer bulmaya başlamışlardır. Eğitimin düzeyinin artması, yeni istihdam alanlarının oluşturulması özellikle de yasal zorunluluklar ile kadınların işgücü piyasasında sayısının artması hedeflenmiştir. Çalışma hayatına katılan kadın erkek işgücüne katılmasına kıyasla daha düşük ücretlerde ve daha düşük pozisyonlarda çalışmaya başlamıştır. Kadınların erkeklere göre güç olarak daha zayıf olduklarından kadın işgücü piyasasında birçok problemle karşılaşmışlardır, bunlardan bazıları iş yerinde adaletsizlik, işten atılma, işe geç alınma, çalışan annelerin çocuklarını nereye bırakacağı sorunu, evli kadınların ailesine zaman ayıramaması gibi sorunlarla yüz yüze kalmıştır.

Bu çalışmadaki tezimiz Sivas örneğinde kadınların istihdamını etkileyen faktörlerin ve istihdam önündeki engellerin yapılan anket çalışması ve lojistik regresyon yöntemleri ile ortaya konulabileceğidir. Sorunları azaltmak veya tamamen kaldırmak için ülkemizde ve dünyada birçok hukuki düzenlemeler yapılmış, kadın istihdamını artıracak politikalar geliştirilmiştir. Bu çalışmada uluslararası ve ulusal işgücü piyasasında kadının yeri, kadının işgücü piyasasına nasıl katılacağı ve çalışma hayatında hangi sorunlarla uğraşmak zorunda kaldığıdır. Bu sorunlar Sivas ilinde çalışan veya çalışmayan kadınlar üzerinde analiz edilmiştir.

Çalışmada yapılan anket analizine göre kadının çalışma hayatına girmesinde veya sürdürmesinde en önemli etkenlerden bir tanesi kadının eğitim durumudur. Yapılan araştırmada kadının eğitim oranı ne kadar artarsa işgücüne katılma oranında o kadar artmaktadır. Kadının istihdam edilmesindeki en önemli sorunlarından biriside medeni durumudur. Verilere göre kadının evli ve çocuk sahibi olması kadının iş gücüne katılmasını bir o kadar zorlaştırmaktadır. Kadın istihdamını olumlu yönde etkileyen faktörler ise bilgisayar bilgisi, yabancı dil bilmesi, mesleki sertifika sahibi olması gibi nedenler gösterilebilir. Daha önce bir işte çalışan veya çalışmakta olan kadınların büyük bir kısmı kadın istihdamına olumlu yönde bakmaktadır. Yapılan araştırmada Sivas’taki kadın istihdamının istenilen düzeyde olmadığı

gözlemlenmiştir. Bunun en önemli sebeplerinden bir tanesi kadınlara yönelik iş gücünü artırmaya yönelik teşvik çalışmalarının sayısının çok az olmasıdır.

Anahtar Kelimeler: Kadın istihdamı, Kadın istihdamının tarihsel süreci, Kadın istihdamı sorunları, Lojistik Regresyon

ABSTRACT

In a globalizing world, women have been able to find better position in labor market with the reduction of need for human power along with developing technology. It is aimed to increase the number of women in the labor market through increasing the level of education, creating new employment areas, and especially through legal obligations. Compared to the participation of men in the workforce, women who start to work in the labor force are offered with not only lower wages but lower positions. As women are weaker than men, they have faced many problems in the women's labor market, some of which are; injustice at work, dismissal, late hiring, the question of where to leave children and inability to spend enough time with family.

In this study our thesis is to investigate the factors affecting the employment of women and the barriers to employ in the case of Sivas by using surveys and logistic regression methods. In order to reduce or eliminate the problems completely, many legal arrangements have been made both in our country and in the world and also policies which will increase female employment have been developed. This study investigates the place of women in the international and national labor market, how women will participate in the labor market and what problems they have to deal with in working life. These problems have been analyzed on women working or not working in Sivas.

According to the survey analysis of the study, one of the most important factors for women to enter or sustain working life is the educational status of women. The research conducted shows that the higher the education rate of women is, the more the participation rate increases in labor force. Another important problem in the employment of women is her marital status. According to the data, if a woman is married with children, it is much more difficult for a her to enter in the labor force. Some of the factors that positively affect women's employment include basic computer skills, foreign language skills, and having a vocational certificate. A large proportion of women who have previously worked or still work have a positive attitude on women's employment. In this research we observe that the employment of women in Sivas is not at the desired level. One of the most important reasons for this

is the lack of the number of incentives to increase the women participation in the workforce.

Key Words: Women Employment, Historical Process of Women Employment, Issues of Women Employment, Logistic Regression

GİRİŞ

Kadınlar geçmişte ve günümüzde farklı iş kollarında çalışmışlardır. Özellikle eski zamanlarda ailesiyle ilgilenen ve genelde tarım ve hayvancılık işleriyle uğraşan kadınlar genelde hiç bir bedel almadan veya çok az bir bedel karşılığında çalıştırılmıştır. Kadınların aktif iş gücü piyasasına geçişleri sanayi devrimi hareketiyle başlamış bu süreçten sonra kadın istihdamında dünya genelinde artan iş oranlarıyla daha çok iş imkanı bulmuşlardır.

Geçmişte var olan ve günümüzde bile az oranda olsa bile halen sürmekte olan kadın profili ev işleriyle uğraşan, çocuklarını büyüten, kocasına veya ailesine hizmet eden birisi olarak modellenmiştir. Bu profil ülkemizde yaygın bir çevre tarafından kabul görmüştür. Kadın için belirlenen bu profilin yanlış olduğu kadının aktif çalışma hayatına başladığında ev işleriyle beraber iş hayatını da gayet iyi bir şekilde yaptığı anlaşılmıştır. Cumhuriyetten sonra kadın iş gücünün arttığı gözlemlenmiştir. Özellikle günümüzde artan teknoloji ve küreselleşme yolunda hızla yol alan türkiyede kadınların aktif siyasette varlığını giderek güçlendirirken, verilen teşvik ve desteklerle kadın girişimci sayısındaki büyük bir ivmelenme ile artış göstermektedir. Bu kadar gelişmeye rağmen kadınların dünyada ve ülkemizde yeteri kadar emek piyasasında bulunamadıkları ise reddedilemez bir gerçekliktir.

Yapılan çalışmada kadın istihdamının tarihsel süreci inceleme altına alınarak, kadınların işgücüne katılımını artırmak ve çalışma koşullarını düzeltmek amacıyla dünyada ve ülkemizde yapılan hukuki düzenlemeler araştırılmıştır, yine bu bağlamda kadınların iş gücüne küreselde ve türkiyedeki katılım oranları istatistiksel olarak incelenmiş ve yorumlanmıştır. Çalışmanın yapılmasındaki bir diğer amaç ise özellikle gelişmiş ülkelerdeki çalışan kadınların sayısı incelendiğinde ülkemiz çok geride kalmıştır. Gelişmişlik seviyesini artırıp hersene büyümesi istenen Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranlarının bir an önce artırılmasına yönelik çalışma yapılması gerekmektedir. Bu kapsamda kadınların çalışma hayatındaki karşılaştıkları zorluklar ve çalışma hayatına girmesini engelleyen sebepler üzerine sivas ili içerisinde araştırma yapılmıştır. Bu araştırma çerçevesinde bulunan sayısal veriler analiz edilip kadınların karşılaştıkları sorunlar anlaşılması amaçlanmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

1.KADIN İSTİHDAMI TARİHİ VE HUKUKİ GELİŞMELER

Bu bölümde, kadın istihdamı ile ilgili kavramlar bir perspektifte toplanacaktır. Dünya ülkelerinde ve ülkemizde kadının yeri ve önemine dair bir değerlendirme yapılarak kadın istihdamına farklı bir görüş lanse edilecektir. Ayrıca çalışma kavramı, kadın çalışması ve kadının tarihsel süreç içerisinde Dünya’da ve Türkiye’de çalışma hayatına sınırlı katılımı ve bu katılımı etkileyen önemli olaylar üzerinde durulacaktır. Konunun daha iyi anlaşılabilmesi açısından kadın işgücünün çalışma yaşamına sınırlı katılımını açıklayan kuramların konu hakkındaki görüşleri ortaya konulacaktır. Bölümün son kısmında ise kadın iş gücünü düzenleyen uluslararası, ulusal ve hukuksal gelişmelerden bahsedilecektir.

1.1. Kadın İstihdamının Tarihsel Süreci

Dünyanın varoluşuyla birlikte kadın kocasına eş ve çocuklarına anne olarak eve hapis olarak yaşatılmış ve bu kadına zorla dikte edilmiştir. Bu olay insanlar arasında kabul gören yaygın bir uygulama olarak kabul görmüştür. Kadın istihdamının tarihsel gelişimi konusunda 19. yüzyılda başlayan sanayi devrimi ile kadına bakış açısı değişmeye başlamıştır. Sanayi devriminden sonra kadını evden dışarı çıkartılarak ev ve işyerini birbirinden ayırmıştır. Kadınlara gerçek manada işçi gözüyle bakılması ve düzenli maaş ile çalışmaya başlaması sanayi devrimi neticesinde olmuştur. (TISK, 2001). Kadınların işçi statüsüne giresi sanayi devrimi ile başladığından sanayi devrimi bizim başlanhıç çizgimiz olacaktır. Sanayi devrimi’ne benzer şekilde II. Dünya Savaşı ve giderek hızlı artan küreselleşme vetiresi de kadınların iş piyasalarındaki yerini ve buldukları konumlarını etkileyen büyük vakalar meydana gelmiştir. Özellikle günümüz iş dünyasında teknolojinin ilerlemesi ve insan gücüne daha az ihtiyaç duyulup insan zekasına daha çok ihtiyaç duyulduğundan dolayı kadınların daha fazla sektörde çalışmasına olanak tanımaktadır. Çalışmanın bu bölümünde tarihsel vakalara göre kadın işgücünün gelişim süreci bu üç gelişmenin ışığında dünyada ve ülkemizde olmak üzere ayrı ayrı incelenecektir.

1.2. Sanayi Devrimi Sonrası Kadın İstihdamı

Dünyadaki birçok ülkenin nüfusunun yüzde ellisine yakınına oluşturan kadınların iş gücü piyasaları haricinde çok iyi üretken yapıları olmalarına rağmen malesef iş gücündeki varlıkları geçmişte olduğu gibi günümüzde de erkeklerin gerisinde kalarak, “ikincil işgücü” konumu ile sınırlandırılmıştır. Kadınların istihdamındaki takınmış oldukları bu tavır geleneksel iş bölümü ile alakalıdır. Cinsiyete dayanan bu iş paylaşımı bütün milletlerde farklı seviyelerde olsada aslında; çocuk doğurmak, çocuğu büyütmek ve ev işi yapmak gibi işler fiziksel ve sosyal açılardan kadınların temel vazifeleri arasında yerini bulurken, dışarıda çalışıp eve para getirme işi erkeklerin asıl vazifesi olarak kabul görmüştür (Scott 1978: 64,68,69).

Fakat, geçmiş devirlerden bu yana temellendirilen bu iş bölümü İngilterede sanayi hareketlerinin başlaması neticesinde farklı duruma gelmiş ve adil bir hal almıştır. “Sanayi Devrimi” olarak bilinen bu vetire de çıkıık icad edilen makinelerin ilki olmuştur., 1782 yılında James Watt’ ın icad ettiği buharlı makineden sonra demir ve çelik üretimi baş tarafta olmak üzere sanayileşme farklı sektörlere ve farklı ülkelere yayılmıştır. Sanayi devri ile birlikte başlayan Avdupadaki toplu üretim ile birlikte tarımda da olağanüstü gelişmelere imza atılmıştır. Sanayinin gelişmesiyle birlikte tarımın gelişmesi kadınların tarım alanlarından kente göç ederek emek piyasalarına katılmalarını sağlamıştır. (Scott 1978:64,68,69)

Sanayileşmenin ilk yıllarında kadınlar tekstil iş kolunda düşük ücretle ve berbat çalışma şartları ile 12 saat çalıştırılmışlardır. Bu devirde İngiltere’de üretim sektöründe çalışan kadınların oranı 1841’de %30 iken 1851’de %40’a yükselmiştir. Aynı senelerde yapılan başka bir gelişme de üretim sektörünün tarım sektöründen boşa çıkan kadınlara yeterince iş olanakları sağlayamaması sebebiyle, kadın işgücünün büyük kısmı kentlerde hizmetçi statüsünde temizlikçi olarak çalışmaya başlamış olmasıdır. İngiltere’de adasında başgösteren sanayileşme hareketleri ve kadının istihdamındaki farklılaşma süreci son Fransa ile birlikte bütün Avrupa ülkelerindedede görülmüştür (Scott 1978:64,68,69).

Sanayi devriminin kadın istihdamına etkisi Avrupa ile sınırlı kalmamış, Amerika Birleşik Devletleri'nin de bu hususta önemli gelişmeler meydana gelmiştir. Sanayileşme ile önemsiz işgücünün daha önemli hale gelmesi ve bu statüdeki insanların daha kolay istihdamı A.B.D'de bundan önce yalnızca tarım sektöründe ücretsiz olarak aileleri için istihdam olan kadınların sanayi sektöründe çalışmasına olanak sağlamıştır. Örnek verecek olursak ülkenin kuzeydoğusunda 1820 yılı içerisinde sanayi alanında çalışan kadınların oranı %10 iken, bu oran 1932 senesinde %32'ye çıkmıştır. Sanayinin gelişmesi ile birlikte firma sayısı ve ölçekleri büyümüş, buna bağlı olarak kadınlar sadece üretim sanayiinde değil; muhasebecilik, tezgahtarlık, sekreterlik gibi amme hizmeti yapan işlerde de çalışabilmişlerdir. (Costa 2000:10,11).

1.3. II. Dünya Savaşı Sonrası Kadın İstihdamı

Kadın istihdamını sanayileşmeden daha çok etki eden vaka II. Dünya savaşıdır. Savaş sırasında kadınların istihdamının önemli ölçüde arttığı gözlemlenmiştir. Bu artışın nedeni tüketici arzı ve işçi talebi olmuştur. Emek arzı açısından bakıldığında; bazı kadınlar için piyasaya girişteki ası sebep vatan perverlik olurken, diğerleri için de eşlerinin savaşa gitmeleri neticesinde ailelerin gelirinin azalması açlık korkusu ve kadının evinde yapacak işinin azalmasıdır. Emek talebi açısından ise; erkeklerin savaşa katılmaları ülke ekonomisinde işgücü talebini ve ücretleri arttırmış, bu olayla birlikte kadınlar iş piyasasına giriş yapmış ve kadın istihdamının önemi artmıştır (Goldin 1991:741-756)

Savaş sırasında istihdam olan kadınların bazıları savaş bittikten sonra erkeklerin dönüşü ile birlikte evlerine geri dönseler de, büyük bir bölümü çalışmaya sahasında kalmayı tercih etmiştir. Bu konuda G.L. Palmer' in arşivine bakacak olursak A.B.D. içinde araştırma yapan Claudia D. Goldin 1950 yıllarında çalışan kadınların yarısından fazlasının 1940 yılında savaş sırasında istihdam olduğunu ortaya çıkarmıştır. Goldin, yapmış olduğu araştırmada ayrıca 1940'lar ile çalışmaya başlayıp savaşın bitmesinden sonra eve dönen kadınların %5,4-%6,3' ünün sonradan çalışmaya geri döndüklerini tesbit etmiştir. (Goldin 1991:741-756).

II. Dünya savaşında ve sonrasında ortaya çıkan gelişmeler sadece kadınların iş konusunda tecrübe kazanmalarını sağlamamış, öte yandan birçok yönden de

kadınların işgücüne katılma tercihlerini önemli ölçüde etkilemiştir. (Jeremy, Seshadri 2002:6-12). Aynı yıllarda 1900'lerde ortalama 6 çocuk sahibi olan kadınların 1950'lerde 3'e düşmesi de kadınların işgücüne katılmalarını etkileyen faktörler arasındadır.

Sanayileşme ile birlikte ülkelerde doğum oranlarındaki azalmanın en mühim sebep çocuk ölümlerindeki azalma olmuştur. Bunu sonucunda istenilen aile kişi sayısına ulaşmak için az doğum yapmak yeterli görülmüş, doğum kontrollerinin gelişmesi ile aile planlanması mümkün hale gelmiştir. Aynı dönemde tıbbi teknolojinin gelişmesi ile insan ömrünün de artması, kadınları gençlik zamanlarında çalışmaya yöneltmiş özellikle teknolojik araştırmaların artmasıyla birlikte kadın iş hayatında kendine daha çok yer bulmuş ve kadına iş hayatında daha çok yer vermeye başlanmıştır. Bundan ötürü kadınlarda daha olgun yaşlarda çocuk yapma düşüncesi baş göstermiştir. (Goldin 1991:741-756)

1950'lerden bu yana gelişmiş ülke ekonomilerinde yaşanan sektör değişimi kadınların işgücüne katılımlarını arttırmakla birlikte işgücünün uygulamasını da değiştirmiştir. Bu dönemde tarım ve sanayi ekonomilerde söz sahibi iken yerini hizmet sektörüne bırakmış, bu durum kadın istihdamını pozitif etkilemiştir. 1990'lı yıllarla birlikte Latin Amerika' da ekonomide aktif bulunan kadınların % 70'i, Asya ve Pasifik' te % 40'ı, Afrika'da %20'si, diğer gelişmiş yerlerde % 62'sinin hizmet sektöründe çalışması sektörün kadın istihdamı için ehemmiyetini göstermektedir. (Goldin 1991:741-756)

1.4. Küreselleşme ve Kadın İstihdamı

İlk olarak A.B.D.'de ortaya çıkan ve II. Dünya Savaşı'ndan sonra önce Avrupa sonradan da tüm ülkelere ihraç edilen fordist üretim tarzı ortalama vasfı olmayan işçiyi ve çok iyi şekilde tesbit edilmiş iş tanımlarını esas alıyordu. Bu sistem etrafında çalışanların çok vasıflı olmasına gerek duyulmayan teknolojiler, iş organizasyonunun taylorist biçimleri içinde genel tüketim maddelerinin üretilip geniş tek tip pazarlanmasını başarı ile sağlamıştır (Kurtulmuş 1996:181). Ancak 1970'lerin ilk günlerinden itibaren fordist sistemde verimlilik azalmalarının olması, küreselleşme ile birlikte uluslararası ticaretin hacminin genişlemesi ve nicelik ürünlerden çok nitelik olan ürünlere yönelimin artması, sistemin başkalaşan

durumlar karşısında kendini güncelleyememesine neden olmuştur. Bu yıllarda Japonya'da uygulanan esnek üretim tarzının başarılı sonuçlar vermesi diğer ülkelerin de üretim konusundaki sistemlerini değiştirmelerini mecbur hale getirmiştir. (Kurtulmuş 1996:181)

Esnek üretim şeklinin avantajlarından biriside çalışma saatlerinin sabit olmamasıdır. Bu sistemde fordist üretim biçimini izah eden taylorist katı işbölümüne insiyatif olarak işgücü fabrikada değişik yerlerde kullanılmış, İşgücünü daima fabrikada tutan çalışma saatleri uygulamasından feragat edilmiştir. Esnek üretim sisteminde firmaların görevi çalışma sürelerini tespit etmekken, bu çerçevede işçiler kendi çalışma saati aralıklarını belirlerler. Firmalar, bu sistem içerisinde her işçinin firmada olacağı ara saatleri de tespit edilebilmektedir. (9.00 ile 12.00, 13.00 ile 15.00 veya 19.00 ile 21.00 gibi). İşçilere ve işverenlere farklı alanlarda pozitif sonuçlar sağlayan bu sistemde işçilerin günlük yada haftalık tam zamanlı çalışma mecburiyetlerinin kalmamasıdır. (Darling 1975:73).

Buradan yola çıkarak esnek üretim sisteminde yalnızca çalışma saatlerinin esnek olması anlamına gelmediği duyusuna kapılmamak gerekir. Üretim sistemindeki esnekleşme ile eş zamanlı olarak malların üretimi genel olarak değilde küçük bölümlere ayrılmış farklı ürünler içeren türlerde de üretimin gerçekleştirilmeside kastedilmektedir. Üretimin esnek hale gelmesiyle beraber işletmelerin full time çalışan sayısında azaltmaya giderek part-time çalışana ağırlık vermesi, geçici personel aldıkları ve fason bit çalışma prensibinde oldukları görülmektedir. Bu yeni düzen öncelikle aile içindeki vazifelerinden ötürü istihdam olamayan kadınlar önemli bir imkan sağlamış, Yakın zamanda gelişmiş ülkeler içerisindeki kadın istihdamı bu olay vasıtasıyla artış göstermiştir. Part-time istihdam ile kadınlar ev görevlerinden vazgeçmeden iş piyasasında çalışabilirken, fason üretimin şeklinin artmasıyla gelişmekte olan ülkelerde daima güncel olmakla beraber gelişen ülkelerde önemini kaybeden ev içerisinde iş sahibi olabilme imkanını yeniden gündem olmuştur. Artan uluslararası mücadelenin masrafları ön planda tutması bu uygulamayı yeniden önemli hale getirmiş, bu durum kadın istihdamında artışa neden olmuştur (Eraydın 1999:20).

Esnek üretim sisteminde başka bir yönü ortaya koyan esnek uzmanlık firmaların farklılaşan müşteri potansiyelini arttırmak için işçilerin buldukları yerler ve yaptıkları işlerin üretim esnasında rahat bir şekilde değiştirilmesi kuralına dayanmaktadır. Esnek uzmanlığın birinci şartı micro teknik ve bilgisayar üretimde genel olarak kullanıldığını ele alırsak, bunun nicelikten çok nitelikli işgücü açısından daha olumlu olduğu aşikardır. Fakat, bu sistemde yeterlilik oranı yüksek işler ile beraber azda olsa niteliği daha düşük olan sıradan işlerin de ortaya çıkarılmasına olanak sağladığı gözlemlenmiştir. Bu açıdan esnek uzmanlığı kadın istihdamını az da olsa arttıran unsurların arasında sayılabilir (Eraydın 1999:22).

1.5. Kadın İstihdamının Ülkemizdeki Tarihsel Süreci

Ülkemizde kadın istihdamını Osmanlı İmparatorluğu ve Cumhuriyet dönemindeki gelişmeler başlığı altında ele almak daha faydalı olacaktır. Osmanlı İmparatorluğu'nda genellikle kadınlar tarım arazilerinde çalışırlardı. Kadın küçük çaplı üretimin etkisinde kalan ve ücret karşılığında çalışmanın ortaya çıkması için uygun bir yer oluşturmayan bu kesimde çalışmayı seneler boyu sürdürmüştür.

1.5.1. Osmanlı İmparatorluğunda Kadın İstihdamı

Osmanlı İmparatorluğu'nda kadınların tarım arazileri dışında ücretsiz aile işçisi olarak üretimde yer alması, çalışma hayatında giriş yapması, bütün dünyada olduğu gibi sanayileşme ile birlikte ilerlemiştir. Tanzimat dönemi ile birlikte kadınlar toplumda daha aktif bir rol oynamaya başlamışlardır. Kadınların bu denli istihdamı, toplumsal ve kişisel statüsü ile ilişkilidir. Osmanlı İmparatorluğu'nda şehirli ve parasal durumu yerinde olan kadınlar yabancı okullar içinde veya evde gördükleri eğitimle birlikte çalışma hayatına atılırken, şehirdeki geliri düşük olan kadınlar ise şehirlerde kurulan atölye şeklindeki sanayi yerlerinde karın tokluğuna çalışmak zorunda bırakılmıştır. Kırsal bölgelerdeki kadınlar ya batıdaki şirketler için halı dokuyarak para kazanmakta, veya genel olarak aile içinde tarım işçisi olarak ücretsiz çalışıyorlardı. Osmanlı'da ki kadınlar Avrupada olduğu gibi öncelikle özel sektörlerde istihdam olmuşlardır. Farklı görüşler olmakla birlikte Osmanlı'daki 1908 yılı ile beraber 250 bine yakın sanayi işçisi varken, bunların 75 bininin kadın olduğu söylenmektedir. Kadınların kamu hizmetleri içerisinde çalışmaya başlaması ise daha geç sürede olmuştur. 19. yüzyılın sonlarından itibaren özellikle eğitim ve sağlık

sektörlerinde kamuya hizmet etmişlerdir. (Önder 2013:35)

1.5.2. Cumhuriyet Döneminde Kadın İstihdamı

Cumhuriyet dönemindeki gelişmelere göz atacak olursak, Osmanlı İmparatorluğu'nun yıkılmasının ardından girilen kurtuluş savaşında erkeklerle beraber savaşan kadınların Cumhuriyetin kurulması ile birlikte, yeni kurulan devlet düzeninde ekonomik ve hukuki alanlarında mevcut konumlarının yükseltilmesi ve bunun sonucunda çalışma hayatında daha etkin bir şekilde yer almaları için öncelikle hukuki çalışmalar başlatılmıştır. 1923 yılında düzenlenen Türkiye İktisat Kongresi'nde, Türkiye'nin her yerinde kadınların maden işçisi olarak çalıştırılmasının yasaklanması, her ayın üç günü izin kullandırılması, doğumdan önce ve sonra sekiz haftalık ücretli izine ayrılması hükümleri belirlenmiştir. 1930 yılında yürürlüğe sürülen Umumi Hıfzıssıhha Kanunu ile, kadın ve çocuk işçilerinde yetişkinler gibi izin, yaş, işin konusu ve diğer çalışma koşullarıyla alakalı hükümler koyulmuştur. 1936'da kabul edilen 3008 numaralı İş Kanunu ise kadınların çalıştırılmasının yasaklandığı işlerde ve anneliğe ilişkin birçok muhafaza edici hükümler olmadığıyla beraber, ücret eşitliğiyle alakalı herhangi bir hüküm koyulmamıştır. (Önder 2013:35)

Cumhuriyet döneminde kadın istihdamını artırmak ve kadına ekonomik, hukuki ve sosyal haklar verilmesine ilişkin hedefler konulması planlı kalkınma döneminde hükümetlerin hedeflerinden olmuştur. Devlet Planlama Teşkilatı, Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı ile beraber, kadınların sosyoekonomik anlamda güç kazanması hususunda çalışmalarda yer vermiştir (Ecevit 2007:4). Bu açıdan planlı kalkınma döneminden bahsedilmesi önem arz etmektedir. 1963 yılında başlatılan kalkınma planı döneminde kadın-erkek eşitliğini hedef hale getiren ve kalkınmanın baş unsuru olarak kadınları ilgilendiren düzenlemelere yer verilmiştir.

Sonuç olarak Devlet politikaları kadınları kentlerde ekonomik faaliyetlere teşvik edecek projeler gerçekleştirilememiştir. Kadın istihdamını artırmak hükümetlerin gerçekleştiremedikleri politikaları arasında kalmıştır.

1.6. Dünyada ve Ülkemizde Kadın Hakları, Hukuki Gelişmeler

Türkiye Cumhuriyeti kadın hakları meselesini 1920'li yıllarda ele alan ilk devletlerdendir. Türk kadınının kanun önünde erkekle eşdeğer olması Atatürk'ün Osmanlı İmparatorluğu yıkıldıktan sonra laik bir cumhuriyet sistemi kurmasıyla elde edilmiştir. Türk toplumunun yeniden toparlanması sağlanmış; büyük bir toplumsal reform hareketleri gerçekleştirilmiştir. 1926-1934 yılları arasında gerçekleştirilen Atatürk Devrimlerinin bir bölümü, kadınların sosyo kültürel alanlarda, aile içinde, çalışma hayatında, eğitimde, hukukta, toplum yaşamında ve siyasette erkeklerle eş değer haklara haiz olmasını öngörmüştür. Türkiye yenileşen dünyanın yeni üyesi olarak, kadın-erkek eşitliğini sağlayan uluslararası gelişmeleri takip ederek, bu yönde gerekli adımlar atmıştır. 1926 yılında Mecellenin ilgası ve Medeni Kanun'un kabulü ile çok eşlilik yasaklanarak her iki eşe de eşit boşanma hakkı verilmiştir. Kadınların kamusal yönetim üzerinde tasarruf hakkı ise iki aşamalı gerçekleştirilmiştir. 1930 da yerel seçimler de 1934 yılında ise genel seçimlerde oy kullanma hakkına sahip olmuştur (Kandiyoti 2013:74). Seçme ve seçilme hakkı kadınların elde ettiği mühim kazanımlardan biridir ve çoğu Avrupa ülkesinden önce ülkemizdeki kadınlar bu hakkı elde etmiştir. İtalya ve Fransa'da kadınlara 1946'da, İsviçre'de ise 1971'de seçme ve seçilme hakkı tanınmıştır.1930'lu yıllarda Avrupa devletleri kadını "çocuk, mutfak, kilise" üçlemesine sıkıştırıp onlara köle gibi davranırken Atatürk Türkiye'sinde kadın milletvekili olan, yasalar önünde eşit bir vatandaş olan gerçek değerine sahip olmuştur (Kandiyoti 2013:74-75).

Cumhuriyetin ilk senelerinden bugüne bakıldığında kadın erkek eşitliği konusunun ulusal ve uluslararası alanda ehemmiyetini korumaya devam ettiğini görürüz. Uluslar arası alanda gerçekleştirilen evrensel hukuk yasaları ve normları ülkeleri bu konu ile ilgilendirir hale getirmiştir. Buna ek olarak üyesi olduğumuz Birleşmiş Milletler ve aday ülke konumunda olduğumuz Avrupa Birliği'nin kadın-erkek eşitliği politikaları içersinde kadın ve erkeklerin her alanda eşitliğini sağlamak için yapılan çalışma ve çabalar, son yılların önemli konularındandır. Ülkemiz, Birleşmiş Milletlerin üyesi, Avrupa Birliği adayı ve pek çok uluslararası kuruluşların üyesidir. Evrensel değerler düzeninin norm ve standartlarını belirleyen birçok uluslararası sözleşmeyi imzalamış bir ülkedir. Bu nedenle çalışma hayatında kadının hukuki durumunu açıklayan ilke ve esaslarda uluslararası kararların önemli bir yeri

bulunmaktadır. Ayrıca, ulusal kararlarımız da yıllardır sürdürülen çabalar neticesinde uluslararası kararlara eş zamanlı olarak gelişme göstermiştir. Bundan ötürü çalışma hayatında kadının hukuki durumunu önce uluslararası kararlar çerçevesinde daha sonrada ulusal kararlarımız açısından incelemek faydalı olacaktır. (Kandiyoti 2013: 74-75)

1.6.1. Uluslararası Kararlar

Uluslararası norm ve standartlar birçok alanda olduğu gibi, çalışma hayatına ilişkin hukuki nizamımıza da etki etmektedir. Aşağıda ülkemizin üyesi olduğu uluslararası kuruluşlar ve Türkiye'nin de destek olduğu sözleşme ve kararlardan kadının çalışma hayatıyla alakalı olanlardan önemli olanları ele alacağız.

1.6.1.1. Birleşmiş Milletler

Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW) ve Uluslararası Çalışma Teşkilatı (ILO) Sözleşmeleri Birleşmiş Milletlerin kabul ettiği, kadınların haklarının koruma altına alındığı ve kadınlara yönelik haksızlığın önüne geçmek için yapılan önemli önlemlerdendir

1.6.1.2. Kadınlara Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)

Birleşmiş Milletler 1979 yılında Kadınlara Karşı yapılan Ayrımcılığın önüne geçilmesine Dair Sözleşmeyi (CEDAW) kabul etmiştir. Cinsiyet ırkçılığı, CEDAW ile toplumsal cinsiyet alanında ilk kez dile getirilmiştir. Bu belge, kadınların insan hakları bildirgesi olarak da isimlendirilmektedir (Acar 2003:50). Ülkemiz tarafından 1985 yılında imzalanmış 1986 yılında onaylanmış ve yürürlüğe koyulmuştur. CEDAW, kadınların erkeklere göre toplum haklarında daha çok korunması gerektiği fikrinden hareketle hazırlanmıştır (Arslan 2004:3-15), İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi ile İnsan Hakları Sözleşmelerini kapsayan sözleşme, bütün ülkelerin kadın - erkek eşitliğini ulusal anayasa ve sistemlerde kanun hükmüne getirerek, kadınlara karşı her türlü ayrımcılığı tanımamaktadır. Kadın, erkek eşitliğinin yasal olarak yürürlüğe koyulması için taraf devletlerin almaları gerektiği tedbirlerin geniş bir çerçevesini içine alan Sözleşmenin 4. maddesinde eşitliğin sağlanması neticesinde taraf devletlerce alınacak geçici ve özel tedbirlerin ayrımcılık olarak sayılmayacağı söylenmiştir. Sözleşmeye hakim olan zihniyete göre eşitlik sadece kadınlara yasalar

önünde eşitlik sağlamak ve kadın erkek ayrımcılığına mani olmak anlamına gelmez, eşitlik kavramı hayatın her alanında eşit haklara, eşit vazifelere ve eşit imkanlara sahip olunması manasına gelir. Eşitlik kadınların erkeklerle aynı rolleri sahiplenmelerine olanak sağlayacak güce, paraya ve her türden araca sahip olmalarıyla elde edilebilir (Sancar 2011:45) Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesinin 11. maddesinde istihdam alanında kadınlara yapılan ayrımcılığın önlenmesi kararı koyulmuştur (Cedaw 2011).

Bu maddede taraf devletlerin aşağıdaki hususlarda kendi hukuklarında yapılması gerekli düzenlemeleri yapmaları öngörülmüştür:

- a. Çalışma hakkı bütün insanların vazgeçilmez hakkıdır.
- b. İşe alma konusunda eşit işe alım ölçülerinin uygulanması da dahil, erkeklerle eşit şartlarda istihdam imkanlarına sahip olma hakkı
- c. Kendi mesleği ve işini seçme hakkı, iş güvenliği, iş yerinde terfi, hizmetten her yönüyle ve avantajlarıyla yararlanma hakkı, çıraklık, ileri meslek eğitimi ve bilgi tazeleme dahil meslek eğitimi ve ferdi eğitim görme hakkı.
- d. Sosyal yardımlar başta olmak üzere eşit ücret hakkı, aynı ölçülerde ise eşit davranış ve işin değerlendirilmesinde eşit muamele hakkı.
- e. Ücretli izin doğrultusunda, emeklilik, sakatlık, hastalık, işsizlik, yaşlılık ve diğer çalışmaya engel hallerinde sosyal güvenlik hakkı.
- f. Güvenli şartlar içerisinde çalışma hakkı ve sağlık ve bu arada doğurganlığın korunma hakkı.

11. Madde bu düzenlemelerin aksine doğurganlığın korunması, hamilelik süresi boyunca zararlı olan işlerde kadınlar için korumaya yönelik hükümler koyularak evlilik de ve annelik de meydana gelebilecek ayrışmayı, hamilelik ve annelik izinleri veya evliliğe bağlı işten çıkarmayı yasaklayıp işten çıkarma yapanlara ceza uygulaması getirmiştir (Md.11).

Pierre (2006)'ya göre CEDAW ile bu anlaşmayı kabul eden devletlerin pozitif ayrımcılık kurumuna da düzeltme yapılmıştır. Sözleşme ile, kadın ve erkek arasındaki eşitliğin sadece hukuki değil, aynı zamanda günlük yaşamda da hayata geçirilmesi hedeflenmiştir. Ayrımcılığı olumlu şekilde düzenleyen bu hükümle

birlikte eşitlik konusunda çığır açılmıştır (Kaya P. A., 2007:95).

1.6.1.3. Kadınların Yer altında Çalıştırılmaması Sözleşmesi

Sözleşmenin 2. Maddesinde kadınların yaşı kaç olursa olsun maden ocaklarında ve yeraltında çalıştırılmaması kararı verilmiştir (ILO, 1937).Çalışma kararlarımız bu sözleşme hükümleriyle iç içedir. 4857 sayılı İş Kanununun 72. Maddesi; maden ocakları ile kanalizasyon, yeraltı tesisatı ve tünel inşaat alanı gibi yer altında çalışılacak işlerde onsekiz yaşını gelmemiş erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılmasını engellemiştir (İş Kanunu Md.72).

1.6.1.4. Erkek ve Kadınların Eşit Ücret Alması Sözleşmesi

Sözleşme ile cinsiyete dayalı ayrımcılığın önüne geçilmiştir. Kadın ve erkek arasında cinsiyete bağlı olarak ücret eşitsizliğinin ortadan kaldırılması, çalışma hayatında kadın erkek eşitliğinin sağlanması için önemli bir sözleşmedir. Sözleşme ile eşit ücret konusu, ücret konusunun içeriği, eşit miktarda iş için eşit miktarda ücret belirlenmesi konularını içermektedir (Kaya 2007:95). Çalışma kararlarımız bu sözleşme hükümleriyle uyum halindedir. İş Kanunu'nun 5. maddesinde bir işyerinde aynı işlerde ve eşit verimle çalışan kadın ve erkek işçilere sadece cinsiyet ayrılığı nedeniyle farklı ücret verilemez hükmü getirilmiştir (İş Kanunu Md.72). Asgari Ücret Yönetmeliğinin 5. maddesinde ise asgari ücreti belirlerken cinsiyet ayrımının yapılmayacağı hükmü ile bu sözleşme hükümlerine benzer düzenlemelere yer verilmiştir (Asgari Ücret Yönetmeliği, 2004).

1.6.1.5. 1958 Tarihli 111 Sayılı Ayrımcılık Sözleşmesi

Sözleşmenin 1. maddesine göre ayrımcılık; cinsiyet, din, ırk, renk, siyasal görüş, ulusal ve toplumsal kökeni üzerinde yapılan ve meslek ve çalışma alanında eşitliği hiçe sayan veya zarar veren herhangi bir ayrımcılık, dışlama veya pekiştirmeyi ya da ilgili üye ülke tarafından varsa işveren veya işçi temsilcisine ya da uygun mercilere başvurulduktan sonra tesbit edilecek olan ve çalışma veya mesleki açıdan fırsat eşitliğini ortadan kaldıran ya da zedeleyen başka bir ayırım, hor görme ya da pekiştirme manasına gelir (ILO Md.1, 1967).

Sözleşmenin 2. maddesinde ayrımcılığın engellenmesi için üye devletlerce alınması gereken tedbirler açıkça ifade edilmiştir. Bu çerçevede Sözleşme'nin geçerli olduğu devletlerin ulusal şartlara ve fiiliyetlerine uygun sistemlerle, çalışma ve mesleki açısından her türlü ayrımcılığı bitirmek ve fırsat eşitliği sağlamak üzere ulusal alanda politika tasarlamayı ve bunu izliyeceğini taahhüt etmiştir (Md.2).

Meslek yada iş bulmada fırsat eşitliğini ortadan kaldıran ve içeriğini bozucu etkisi olan aydımcılık arama, taraf kayırma ve üstün tutmanın "ayırım" deyimini içerdiğini belirterek, fırsat eşitliğine zarar veren engellerin ortadan kaldırılması ve bütün şekilleriyle ayrımcılığın yok edilmesi gayesiyle gerekli politikaların düzenlenmesi ve gerekli önlemlerin alınması sözleşmeye eklenmiştir (Kaya 2012:30).

1.6.1.6. 1952 Tarihli 102 Sayılı Sosyal Güvenlik Sözleşmesi

Sözleşmenin 2. bölümünde düzenlenen "sağlık yardımları" bölümünde muhafaza altında olan kimselere sağlık durumları gerekli görüldüğünde sağlık yardımları yapılması garanti edilmiştir. 10. maddesinde hamilelik, doğum ve bunların sebep olduğu hastalık hallerinde kadınların bu yardımlardan yararlanması kesinlik kazanmıştır. 8. bölümde anne yardımları düzenlenmiş hamilelik, doğum ve bunların gerçekleşmesi sonucunda gelirin kesilmesi durumunda bu yardımlardan faydalanabileceği ifade edilmiştir (ILO md.10, 1974).

1.6.1.7. 1964 Tarihli 122 Sayılı İstihdam Sözleşmesi

Bu sözleşme hükümleri ile genel olarak işçilerin din, cins, ırk, renk gibi nedenlerden ötürü ayırım yapılmaksızın değerlendirmeye alınmaları ve kendilerine uygun işlerde çalıştırılmaları amaçlanmıştır (İLO 1977).

1.6.1.8. Avrupada Kadın İşgücüne Yönelik Düzenlemeler

Kadınların ekonomi, sosyal ve siyasi hayatın içinde olmaları ve kadın-erkek arasında sosyal açıdan eşitlik sağlanması Avrupa Birliği'nin önemli hedeflerindedir. Avrupa Birliği kararları özellikle sosyal alanda kadınlarla erkekler arasında eşitliğin sağlanması ve kadın haklarının iş hayatıda korunması için teferruatlı kararlar içermektedir (İşçi ve Görgülü:8). Bu kararlarda önemli olanları şu şekilde

sıralayabiliriz;

- a. İşverenlerin hiçbiri cinsiyet üzerinden ayrımcılık yapamaz. Şahısların medeni durumu ve şahsın aile içindeki yerine göre ayrımcılık yapılamaz.
- b. Ayrımcılığın yapılmadığına dair ispat sorumluluğu davalı kişiye aittir. İddia makamının dava boyunca iş güvencesi yasalarla korunmaktadır
- c. Eşit değerdeki iş için, kadın ve erkeği aldığı ücret eşit olmalıdır.
- d. Kadın işçilerde de işe giriş saatinde, mesleki eğitimde, çalışma ve terfi koşullarında erkek çalışanlarla eşdeğer olmalıdır.
- e. İş ilanları yapılırken cinsiyete göre tercih olamaz.
- f. Hamile kadınlar doğum öncesinde veya doğum sonrasında asgari olarak 14 hafta keinti olmadan ücretli izin kullanabilirler.
- g. Hamile yada yeni doğum yapan kadınlar sağlık ve güvenliklerini riske atacak işlerde çalışamaz çalıştırılmazlar.
- h. Hamilelik esnasında ve doğumu izleyen süreçde kadınlar gece vardiyalarına kalamazlar. Eğer gündüz vardiyalarına yönlendirilmeleri imkansız ise , izinli sayılmak zorundadırlar.
- i. Hamile, doğumunu yeni yapmış ve bebeği süte olan kadınların işyerlerinde güvenlik durumunun sağlanması ve sağlıklarının güvence altında olması için işyerleri kararlaştırılmış prosüdürlere uymak zorundadır.
- j. Çalışan anne ve babalar, yeni doğmuş ya da evlat edinilmiş çocuğa bakmak için, çocuk buluş çağına gelene kadar, üçer ay süreyle izin alma hakkına sahiptir.
- k. Kadınların ev ve iş yaşamlarını birlikte yürütmelerini kolaylaştırmak için belirlenmiş zaman aralıklı çalışma şartları da prosüdürlere tabidir.
- l. Yetkisi olan kurumlar iş kurmak için teşvik isteyen kadın ve erkeklerle eşit şartlarda teşvik vermek zorundadır.
- m. Avrupa Birliği kurallarında benzer mesleki yetkilere sahip erkek ve kadın çalışanlar arasında kadınların için ayrımcılığa izin vermektedir (İşçi ve

Görgülü,:8).

1.6.1.9. Avrupa Sosyal Şartı

Avrupa Sosyal Şartı, Avrupa Konseyi'ne üye devletlerin ve bu kararnameyi imzalayan devletlerin kabul ettikleri, sosyal ve ekonomik hakları koruma altına alan medeni ve politik hakları kesinnleştiren Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'ni destekleyerek AİHS'de olmayan ekonomik ve sosyal hakları düzenlemektedir (Yüksel, 2000: 60). Avrupa Sosyal Şartı, çalışanların cüzi haklarını tanımlayan Avrupa Birliği belgesidir. Uluslararası Çalışma Teşkilatı (ILO) nun sözleşmelerinden ilham alınarak dizayn edilmiştir. Çalışma hayatı için önemli bir belge olmakla birlikte, 1961 yılında Avrupa üyesi 13 ülke tarafından kabul edilmiş ve 1965 senesinde yürürlüğe koyulmuştur. Türkiye'de de bu sözleşmeyi 1989 yılında kabul etmiştir (Ataman 2010: 22-23).

Avrupa Sosyal Şartınının 8. bölümünde çalışan kadınları korumaya yönelik hükümler vardır. Avrupa Sosyal Şartlarınının Kabul edildiği devletler çalışan kadınlar için korunma hakkını aktif bir şekilde kullanmasını koruma altına almak için;Kadınlara doğum öncesinde ve sonrasında, ücretli izin, sosyal güvenlik desteği ve kamu hizmetlerinden yararlandırılma ile birlikte toplamda 12 haftalık izin vermeyi, Çalıştırmanın, bir kadın doğum izninde iken onu işten çıkarma veya doğum sebebiyle iş süresinin izinli olduğu zamanda sona erecek beyanında bulunması yasaya aykırı saymayı, Emzirme aşamasındaki annelere, bu amaç doğrultusunda yeteri kadar süre ile işe tatil verme hakkı sağlamayı, Endüstri alanında çalışan kadınların gece vardiyalarında çalışma saatlerini düzenlemeyi, Çalışan kadınların madenlerin içinde ve gerektiğinde riskli, sağlığa zararlı veya ağır özellik taşıması sebebiyle uygun olmayan bütün işlerde bulunmalarını yasaklamayı, garanti etmişlerdir (Avrupa Sosyal Şartı, 8.bölüm).

1.7. Ülkemizdeki Çalışma Mevzuatı

Türk hukuk sisteminde kadının çalışma hayatındaki durumu genel hatlarıyla Anayasa'da özelde ise Çalışma Mevzuatı ve Sosyal Güvenlik Mevzuatında düzenlenmiştir. Anayasadaki Kanunlar 1982 Anayasasınının 10. maddesinde herkesin, ırk, dil, cinsiyet, renk, siyasi fikir, felsefi akaid, mezhep ve din gibi benzeri şeylerden

ayırım yapmaksızın kanun karşısında eşit olduğunu belirtilmiştir. Bu umumi eşitlik şartı ile ilgili olarak 55. maddede yaptıkları işe göre çalışanların eşit bir ücret elde etmelerine karar verilmiş; 49. maddede herkes için çalışma hakkı güvence altına alınmıştır. 50. maddede ise genel eşitlik prensiplerine kadınların çalışma şartları ek olan ferdi olarak muhafaza edilecekleri hükmüne yer verilmiştir (T.C Anayasası, Md:10,49,50,55).

1.7.1. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Mevzuatı

4857sayılı İş Kanunu'nun cinsiyete dayalı ayrımcılığı ortadan kaldırmaya çalıştığı söylenebilir. İş Kanunu cinsiyet ayrımı yasağını kesin ayrımcılık olarak kabul etmiş İş Kanunu 5. maddesinde işveren, insan fizyolojisine aykırı veya işin içeriği ile ilgili sebepler zorunlu olmadıkça, bir çalışana, iş anlaşmasının yapılmasında, şartlarının koyulmasında, uygulamasında ve sonlandırılmasında, cinsiyet yada gebelikden ötürü direct olarak veya dolaylı farklı bir işlem gerçekleştiremeyeceği ifade edilmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. Maddesinde İş ilişkisinde dil, cinsiyet, ırk, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve bunun gibi sebeplere dayanarak ayırım yapılmayacağını, işverenim biyolojik veya işin içeriğiyle alakalı sebepler zorunlu kılmadıkça, bir çalışana, iş anlaşmasının yapılmasında, koşulların sağlanmasında, uygulanmasında ve sonlandırılmasında, cinsiyet veya hamilelikden ötürü direkt veya dolaylı bir işlem yapamayacağı, aynı yada eşit olan bir iş için cinsiyetden ötürü daha az ücret veremeyeceği hükme bağlanmıştır (İK. Md.5).

İş Kanunumuzdaki kadın çalışanlara yönelik koruyucu hükümleri şu şekilde sıralayabiliriz;

1.7.2. Kadınların Ağır ve Tehlikeli İşlerde Çalıştırılması Yasağı

Ağır ve tehlikeli işler, insan sağlığı için zararlı olduklarından, fiziki güç olarak erkeklere nisbeten daha güçsüz olan kadınların bu derecedeki işlerde çalışmaları kadın sağlığı açısından kötü sonuçlar doğurabilir. Bu yüzden kadın çalışanların bir takım ağır ve tehlike içeren işlerde çalıştırılmaları yasak edilmişken daha az tehlikesi olan işlerde çalıştırılmaları ise belirli şartlar doğrultusunda olmuştur (Yuvalı 2013:106). 4857 sayılı İş Kanunu'nun 85. Maddesine göre; Kadınların ne tür

ağır ve tehlikeli işler içinde çalışabilecekleri Sağlık Bakanlığı'nda görüşüne başvurarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca hazırlanacak olan yönetmelikte belirlenir hükmü bulunur (İK, İşçi Kanunu Md.85, Md.85).

1.7.3. Kadınların Gece Çalıştırma Yasağı

Gece işlerinin, fiziksel ve biyolojik tehlikelere ortam sağlaması, işçi sağlığının bozulması açısından daha önde olması , başta aile olmak şartı ile çalışanın sosyal çevresiyle bağının kesilmesine neden olabilmesi, karakterin oluşum ve gelişim sürecini olumsuz yönde etkilemesi gibi nedenler göz önüne alınarak bir takım kısıtlamalar yapılarak düzenlenmiştir (Yuvalı 2013:106). İş Kanunu 73. maddesinde on sekiz yaş üzeri kadın işçilerin gece postalarında çalışması ile ilgili prensipler Sağlık Bakanlığı'nın fikrine başvurularak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca tertip edilecek bir yönetmelikte gösterilir hükmü uyarınca kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmaları çeşitli kurallara bağlanmıştır (İK Md. 73).

Sonuç olarak bu bölümde kadın çalışması ile ilgili kavramsal çerçeve ortaya konulmuştur. Toplumda kadının yerinin ne olduğuna dair sosyolojik bir değerlendirme yapılarak ülkemizdeki kadına bakış açısı yansıtılmıştır. Bu bakış açısının tesbiti ikinci bölümde kadın istihdamının düşüklüğünü açıklarken ve üçüncü bölümde kadın istihdamının artırılmasına yönelik öneriler getirilirken dikkate alınacaktır.

İKİNCİ BÖLÜM

2.DÜNYADA, TÜRKİYE'DE VE SİVAS'DA KADIN İSTİHDAMI

2.1. Dünyada Kadın İstihdamı

Dünya'da İş Gücü ve Kadın İstihdamı 2017 Nisan ayında Dünya nüfusu 7,53 milyon olarak ölçülmüş ve bu nüfusun %48,29'unun kadın olduğu belirlenmiş. Dünya Nüfus Tahminleri Raporu'na göre, dünya nüfusu son 10 yılda 1 milyar artarak 7,8 milyara ulaştı. Dünya'nın en kalabalık ülkesi olan Çin'in uyguladığı çok sıkı nüfus politikasına rağmen Dünya nüfusunda her hangi bir azalış olmadı. BM bürokratları tarafından hazırlanan rapor kapsamında, dünya nüfusunun 2029 yılında 8,5 milyar seviyesine, 2049 yılında 9,9 milyar düzeyine ulaşılacağı tahmin ediliyor.

2.2. Dünyadaki İş Gücü

Eldeki veriler kapsamında yüz yıllık bir süreci tahmin etmenin ne derece sağlıklı olacağı bilinmese de ve yüzyıl sonunda 11,6 milyara ulaşacağı tahmin edildi. 2018 itibariyle dünyada her 99 kadına karşılık 103 erkek yaşadığı belirtildi. ILO'ya göre, 2017'de küresel işsizlik oranını yüzde 5.6 seviyesinde gerçekleştirdiği yönünde. Bu da dünyada 192 milyondan fazla insanın işsiz olduğu anlamına geliyor. Bu nüfusun iş gücüne katılan kısmı 3 milyar 314 milyon ve bunların 9%'u işsiz. Bağımlı nüfus (65 yaş) ise 2017 yılında 12% olmuş bu verilere göre, 12% oranı ile bağımlı nüfus 851 milyon insan edecektir.

Dünyada İstihdam ve Sosyal Görünüm, Kadın İstihdamına yönelimler 2018'in özetine göre, dünyada %48,29 oranında bulunan kadınların işgücüne katılım oranı, erkeklerin hala 26,5 ile gerisinde kalıyor. Ayrıca, Dünyada %6 seviyesinde olan kadın işsizlik miktarı, erkeklere göre 0,8 puan üstünde bulunuyor. Hepsi beraber ele alındığında, çalışan on erkeğe nazaran, sadece altı kadın istihdam ediliyor. Toplam Dünya Nüfusu – Bağımlı Nüfus – İş Gücüne Katılan Nüfus sonucu bize iş gücüne katılmayan ancak bağımlı olmayan nüfusu verecektir. Bu durumda $7,53 - 851 - 3,314 = 3$ milyara yakın insan üretime katılabileceği halde çalışmıyor olacaktır. Oldukça iyimser bir yaklaşımla, iş gücüne katılan nüfus ile bağımlı nüfusun cinsiyetlere göre dağılımının Dünya nüfusu ile birebir aynı oranlarda olduğunu

varsayarsak, $3 \times 48.29\% = 1$ milyar 448 milyon çalışabileceği halde üretime katılmayan kadın olduğu sonucuna ulaşırız. Ancak tabii ki gerçekte olan ile yaptığımız bu varsayımın sonucu ne yazık ki aynı değil. Kadınlar çeşitli nedenlerle iş gücüne katılmıyor veya katılamıyor. Bu neticenin sebebi olarak yeni sistemin kendi ailelerine göre kıyas edildiğinde çok daha uzun süre eğitim süresi olması ve erkeklerin eskiye oranla erken emekli olması gösterilmiştir. (Mankiw 2010:20)

Erkeklerin iş piyasasındaki yüzdesi 75%'in üzerindeyken, kadınların iş piyasasındaki yüzdelik oranının 50%'lerde oluşunu açıklayan ihtilafli fikir ayrılıkları mevcut. Bir görüş, giriş bölümünde bahsedildiği gibi, kadınların iş piyasasındaki yerinin erkeklere bakılarak daha az oranlı olmasını sosyal kavramları kullanarak açıklık getirmeye çalışırken farklı görüşler ise ağırlıklı olarak ekonomik kavramlar üzerinden açıklık getirmeye çalışıyor. Sorunun toplumsal yapının temelini oluşturan bileşenleri görüşünde olanlar konuyu sosyolojik açıdan ele alanlardır. Bu konuda en çok çalışma yapılan kavramlardan biride “Toplumsal Cinsiyet” kavramıdır.

2.3. Cinsiyet Kimliklerinin Kadın İstihdamı Üzerindeki Etkisi

Toplumsal cinsiyet kimliklerinin kadın istihdamı üzerinde nasıl bir etkisi olduğunu/olabileceğini görmek için Simon de Beauvoir'ın Kadın doğmaz, kadın olur sözü ile ne anlatmak istediğine bakılabilir. Beauvoir, kadına yakıştırılan iş alanlarının (ki bunlar çocuk bakımı, ev temizliği, yemek yapmak vb. gibi iş gücüne katılım olarak sayılmayan alanlardır) aslında “kadın” ile bir ilgisi olmadığını, yalnızca toplumsal cinsiyet kimliği olarak kadınla ilişkilendirilebileceğini söyler (Beauvoir 1993:55) Diğer bir deyişle, toplumsal cinsiyet kimliği olan “kadın” değiştikçe, kadınların iş gücüne katılımlarının artacağını söyler. Öte yandan soruna ekonomik açıdan bakan görüşe göre ise kadınların iş gücüne erkekler ile aynı oranda katılmıyor oluşunun sebeplerinin biri siyasi hatalar ve piyasa düzensizliğidir. (Jaumotte 2003:32). Kadın ve erkek için iş verimliliği dışında farklı bir ayırım unsurunun kullanılması, ekonomik gerçekliğe aykırı olacak ve bundan ötürü de piyasada hatalar yapılacaktır. Ne var ki, bu iki yaklaşım birlikte de düşünülebilir, kullanılabilir.

Şöyle ki;günümüz liberal ekonomik görüşün temelini oluşturan unsur Adam Smith'in “insivible hand” görünmez el kavramı ile dile getirdiği insan müdahalesi

olmadan bütün piyasaların denge içerisinde olacağı kuralıdır. Toplumsal cinsiyet üzerinde insan etkisi olduğundan bu açıdan kökünden iş gücü piyasasına yapılan bir insan müdahilesi olarak açıklanabilir. Bu şartlar altında piyasa içerisinde dengeyi sağlayabilmek için öncelikle cinsiyet kimliklerinin devredışı bırakılması lazımdır. Ancak, başlangıçta da bahsedildiği gibi tarih boyunca oluşmuş bu kimliklerin ortadan kaldırılması çok zaman alacaktır. Tabii bu kimliklerin günümüze kadar aktif olarak sürekli değişen şeyler oldukları unutulmamalıdır.

20. yüzyılın ilk yıllarında kadınların seçime katılmak için yetkili görülmemesi günümüzde bitirilmiştir, kadın kimliği dışına çıkmıştır. Aynı şekilde kadının çalışma hayatının dışında olması gerektiği düşüncesi de, az da olsa kimlik dışına çıkmaya başlamıştır. Bu konuda mühim olan şeylerden birisi de genellemeler yapan bir kadın kimliğinin olmaması gerekliliğinin görülebilmesidir. Jaumotte'nin yaklaşımındaki politik hataların kaynağında da bu düşünce bulunmaktadır. Politikacılar, kendi ideolojilerine/düşüncelerine göre genellemeler yaparak politika üretirler. Politika oluşturma eyleminin genellemeler olmaksızın yapılamayacağı ortadadır, dolayısıyla her zaman politik hatalar olacaktır. Ancak, kullanılacak bu genellemelerin açık uçlu şekillendirilmesi ile oluşacak politik hatalar azaltılabilecektir.

Bu yolla Jaumotte'nin söz ettiği politika kaynaklı piyasa hataları da aynı şekilde azaltılabilir. Yapılan politik hatalar ve piyasa hataları ise ülkelere göre değişiklik göstermektedir. Bu çalışmada, ekonomiye olan bakış açıları ve amaçları ile benzeren ülkelerin oluşturduğu ve Türkiye'nin de kurucu üyeleri arasında yer aldığı OECD'nin kadınların iş gücüne katılımı üzerine yaptığı çalışmalardan faydalanılmıştır. Verileri olmasa da amaçları aynı olan 342 ülkenin karşılaştırmasının yapılması Türkiye'nin ekonomik gelişmenin ilerleyen aşamalarında neler bekleyebileceğini göstermesi açısından önemlidir.

Kadınların İşgücüne Katılım Oranları kadının işgücüne katılmasını belirleyen tarihsel vakaların yanında, 1980 senesinden günümüze kadar kadının işgücüne katılma yüzdelerindeki değişim önem arz etmektedir. Bundan mütevellit bu aşamada dünyadaki kadın istihdamının senelere göre kıyaslı olarak verilmiştir. Kadınların işgücü içerisinde katılma seviyesi, ülkelerin gelişmişlik durumuna göre değişiklik

göstermekte olması kadınların işgücüne katılmasında dünya genelindeki ortalama %48,29'dur. Avrupa Birliği'nin 25 ülkesinde bu oran %58,6 iken, Türkiye'de %22,2 ile sınırlı kalmıştır. Genel olarak işgücüne katılım yüzdeleri ele alındığında, iş gücündeki erkeklerin oranı, kadın işgücü katılımından fazladır. Bunun yanında, gelişmiş ülkelerde istihdama kazandırılan kadın oranı, gelişmekte olan ülkelerle karşılaştırıldığında daha fazladır.

2.4. Cinsiyetler Arası İstihdam Farkı

Cinsiyetler arasındaki işgücünde katılım oranının en çok olduğu ülkeler, 2000 yılı araştırmalarına bakılarak inceleme yapılacak olursa; Orta Doğu ve Türkiye'de, Amerika ülkeleri ve ayrıca Akdeniz ülkeleri olarak tesbit edilmiştir. Cinsiyetler arasındaki değişikliğin oldukça yakın olan ülkeler, Kuzey Avrupa, Doğu Bloku ülkeleri olarak verilerde görülmektedir. İşgücündeki katılıma oranı üzerinde yapılan incelemelerde, cinsiyetler arasında ki istihdam oranı değişimlerin asıl sebeplerin; kültürel ve dini unsurlar, kamudaki politik siyasetler ve sermaye oranlarında farklılıklar bulunduğu görülmüştür. Kuzey Avrupa'da kadınlarınlarda ki eğitim düzeyinin fazla oluşu, part time olarak işgücüne katılımın azalması gibi nedenler sebebiyle erkekler ve kadınlar arasında işgücüne katılıma yüzdeleri birbirlerine çok benzerdir.

Öte yandan, geçmişteki Sovyetler Birliği ülkelerindeki kadın istihdam oranının fazla olması, çocuklar için kreş hizmetinin ücretsiz olarak verilmesi ve geçmişde kamuda alanında istihdam geleneğinin piyasa içersinde çalışma geleneğine dönüşmesi ile alakalıdır. Birleşmiş Milletler'in verileri içersindeki dünya da toplumsal cinsiyete bağlı iş verilerine göre kadınlar, dünya içersindeki işlerin toplamının 2/3'ünü yapmakta, bunun yanı sıra kadınlar gelirin sadece 1/10'unu elde etmektedirler. Ayrıca okuma-yazma bilmeye kadınlar genel nüfusun 2/3'ünü kaplamakta ve özel yeryüzündeki mülkiyetin sadece 1/100'üne sahiptirler.

2.3. OECD Ükelerindeki kadın istihdamı durumu

Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) tarafından yayınlanan bir rapor, üye ülkelerde kadınların iş gücüne katılım oranının en düşük olduğu ülkenin Türkiye olduğunu ortaya koydu. Rapora göre, 2017 rakamları temel alındığında

kadınların iş gücüne katılım oranı Türkiye'de yüzde 33 OECD raporuna göre, kadınların Türkiye'de 1990 yılında iş gücüne katılım oranı Türkiye'de yüzde 34 olarak kayıtlara geçmiştir.

OECD'de kadınların iş gücüne katılım oranının en az olduğu ülkeler içinde Türkiye'yi, yüzde 43 ile Meksika, yüzde 44, ile Yunanistan izliyor. Bu rapor doğrultusunda türkeyedeki kadın istihdamının değeri gelişmiş ülkelerdeki oranlara bakıldıkça daha çok anlaşılıyor. Ülkemiz ekonomik olarak belirli bir düzeye çıkmak, daha çok üretim yapmak ve sermaye piyasasındaki yerini artırmak için kadınların aktif işgücüne katılma problemini aşması gerekmektedir. Ekonomik olarak gelişmiş ülkelerde kadın istihdam oranlarının %50 den fazla olduğu gözlemlenmektedir.

Tablo 1. OECD Ülkelerinde Kadın İstihdam Oranı

Ülkeler	Yıllar				
	2013	2014	2015	2016	2017
Avustralya	%58	%58	%59	%59	%59
Avusturya	%55	%55	%55	%55	%55
Belçika	%47	%48	%47	%48	%47
Kanada	%62	%61	%61	%61	%61
Şili	%48	%48	%48	%37	%40
Danimarka	%58	%58	%58	%59	%58
Fransa	%51	%51	%51	%51	%51
Almanya	%54	%54	%54	%55	%55
Yunanistan	%43	%44	%44	%45	%44
İsrail	%58	%59	%59	%59	%59
İtalya	%39	%40	%39	%40	%40
Japonya	%48	%48	%49	%50	%51
Meksika	%43	%43	%43	%43	%42
Hollanda	%59	%58	%58	%58	%58
Türkiye	%30	%30	%31	%32	%33
İngiltere	%57	%57	%57	%57	%58
Rusya	%63	%63	%63	%63	%58

2.5. Türkiye'de İşgücü Piyasası ve Özellikleri

Türkiye içerisindeki işgücü piyasası genel olarak, işgücüne katılım yüzdelerinin özellikle de kadın çalışanlarının işgücüne katılmalarının az olması, işsizlik miktarının genç nüfusta fazla oranlarda olması, istihdamın genel olarak tarım sektöründe olması ve tarım sektörün içerisinde çözümlerin gerçekleşmesi, eğitim seviyesinin düşük seviyelerde seyir etmesi ve işsizlik algısının mühim bir sorun

haline gelmes gibi özellikler taşımaktadır (Öztürk 2007:99).

Türkiye içerisinde ki işgücü piyasasının kendine has birtakım nitelikleri olduğu bilinmektedir. Bu özelliklerden birazı şu şekilde sıralanabilir. Türkiye’de ki tarım sektörü işgücü piyasasının içerisinde önemli bir konuma sahiptir. OECD ülkeleri arasında Türkiye’ye farklı özellik kazandırmaktadır. Bu durumun sonucu olarak tarım sektöründe ki verimlilik sanayi sektöründe ki verimliliğinin çeyreği kadardır. Verimlilik seviyesinin bu denli az olması da Türkiye için mühim problemlerden biri olarak kabul görülmektedir. Farklı bir özellik de işgücünde ki analizlerde mecburi olarak irdelenmesi gereken bölümlerden birisi olan usule uygun sektörün şehirlerdeki genel istihdamın %33’ünü oluşturmasıdır. Ayrıyeten Türkiye’de işgücüne katılma yüzdeler son senelerde Avrupa ülkelerine nazara gerçekten düşük oranlardadır. Bununla birlikte işgücü piyasalarında istihdam olanların ağırlığı git gide düşmektedir. Tarım sektörü haricinde istihdamda kamu alanları ve sendikaların ehemmiyeti oldukça önemlidir (Lordoğlu, Özkaplan 2003:56).

Gelişmekte olan ülkelerin hepsinde olduğu gibi Türkiye’de de nüfusun hızlı artması olurken işgücü piyasası ise tekdüze bir yapı içerisinde değildir. Nüfusun büyük kısmının tarım alanlarında istihdam olmasından ötürü kırsal yerler de bulunması, işgücü piyasası için köy ve kent iş piyasalarını birbirinden ayırmaktadır. İşgücü piyasalarında kırsal alanda işgücünün çoğunluğunu vasfı olmayan işgücü karşılarken kentsel alanda ki işgücünü ise genelde kırsal yerlerden göçmüş, iş bulamayan, gündelikde çalışan veya geçici ücretle çalışmakta olan işgücü ile hizmet sektörlerinde düşük sermaye ile veya sermaye olmadan çalışan işgücü olarak iki grup işgücü sınıfına ayrılmıştır. İkinci gruptaki işgücü özellikle sanayi işlerinde çalışan işgücünü oluşturmaktadır. Yani sendika haklarına ve toplu sözleşme anlaşmasına sahip bulunan, şehirdeki sanayi, hizmet ve ticaret alanlarında çalışanlar ile kamu alanlarında çalışanları temsil eden işgücüdür. Türkiye’deki işgücü piyasasının nitelikleri incelendiğinde ise, organize sanayi, ticaret ve hizmet alanlarında genel olarak kurum içi iş piyasasına ait özellikler görülmektedir. Tarım sektörü, esnaf ve zanaatkarlar için de esnek olan iş piyasası şartları geçerlilik göstermektedir. Kamu ve hizmet sektörünün de ise belirlenmiş iş piyasası modelitürüne uygun şekilde işlev olmaktadır. Ayrıca Türkiye’deki hizmet alanlarının hepsinde insanlar geniş çaplı hukuki kurallar çerçevesinde korunabilmektedirler (Karataş 2006:28).

2.6. Verilerle Türkiye'deki Kadın İstihdamı

TÜİK'İN 2017 Kasım Temel İşgücü Göstergeleri verilerine göre ülkemizde 15 yaş üstünün toplam nüfustaki sayısı 60 milyon 223 bin kişidir. Bu rakamın 30 milyon 399 bin kadını ve 29 milyon 824 bin kişisi de erkeklerden oluşmaktadır. İşgücünde çalışan nüfus da 31 milyon 790 bin; bu sayının 10 milyon 287 bin kişisini kadınlar oluştururken 21 milyon 503 bin kişisini erkekler oluşturmaktadır. İstihdam olan nüfus içinde ise toplamda 8 milyon 904 bin kişi kadın ve 19 milyon 612 bin kişi erkek var. Bu sayıların oranlarını ele alarak incelediğimizde gözle görülür bir eşitsizlik dikkatimizi çekiyor; bunun sebebi 15 yaş üzerindeki genel nüfus içinde istihdam olma oranı erkeklerde %65,8 olmasına karşın kadınlarda bu oran %29,3 gibi yüzdelerde bulunuyor.

Genel iş gücü saptanırken önemli bir sayınının iş gücünde bulunabilecek potansiyelde ve 15 yaş üzerinde olmasına karşın birçok problemden ötürü istenilen katılım bir türlü sağlayamıyor. Katılım içerisinde olmayanların nedenleri içerisinde cinsiyetler arasındaki mühim değişiklikler olduğu bilinmektedir. Örneğin, iş gücünde istihdam olmama nedenleri başlığı altında TÜİK verilerine bakılırsa 2016 yılında iş gücü içerisinde bulunmayan kadınların nüfusu yaklaşık 20 milyon civarındayken, erkek nüfusu 8 milyon civarındadır. İş gücünde katılıma engel olan nedenleri içerisinde evdeki işler, emekli olma, özür bulunma, iş ararken sıkıntı çekmek gibi nedenler bulunuyor. Kadınlardan yaklaşık olarak 11 milyon kişi, ev işleri için uğraşmakta olduğundan ötürü iş gücüne katılım istenilen düzeyde olmamıştır. Erkeklerde iş gücüne dahil olamamak için en bilinen bahane gerekçesi ise emeklilik olmuştur. 2017 senesinde işgücüne katılım yüzdesi erkekler için %72, kadınlar için %34 olarak gerçekleşmiştir.

Kadınlarda ki işsizlik oranı erkeklerden daha fazladır. Erkeklerde işsizlik oranı %9 civarındayken, kadınlarda ise bu oran %14 civarındadır. Eğitim seviyesi ve cinsiyet açısından istihdam oranı ele alındığında, en son mezun olduğu okul ne olursa olsun erkeklerin iş bulma oranları kadınlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Örneğin herhangi bir diploması olmayan erkeklerin iş gücündeki oranı %50 iken, bu oran kadınlar için %21'dir. Lise diploması olan erkeklerin %64'ü iş gücünde aktif olarak çalışırken kadınların sadece %26'sı çalışıyor olarak tesbit

edilmiştir. Yüksekokul diploması olanların içerisinde de erkeklerin ve kadınların istihdam yüzdeleri arasında da hatırı sayılı bir fark mevcuttur. Yükseköğretim kurumundan diploması olan erkeklerin çalışma oranı %78 iken, kadınların %61 civarındadır.

Son olarak Türkiye’de ki EUROSTAT araştırmalarına göre yükseköğretim diploması bulunan kadınların istihdamda ki yeri Avrupa Birliği ülkeleri ile karşılaştırıldığında içlerinde en az yüzdeler orana sahiptir. Avrupa Birliği ülkelerinde bulunan en yeni veri senesi 2017’nin son yıllarına göre, Türkiye’de yükseköğretim diploması olan kadınların %21’i istihdam olamazken, bu oran 28 Avrupa Birliği ülkesinin ortalaması sadece %5’dir.

2.7. Sivas İli ve Ekonomik Göstergeleri

2.8. Sivas’ın Tarihçesi

Sivas'a farklı dönemlerde hakim olan devletler, şehre kendilerine özgü değişik isimler vermişlerdir. Bunlar; Sebaste, Sipas, Megalopolis, Kabira, Diaspolis (Tanrı Şehri), Talaur, Danişment İli, Eyalet-i Rum, Eyalet-i Sivas ve Sivas isimleridir.

1927 yılından bu güne süregelen yapılan araştırmalarda tesbit edilen bulgular, Sivas'ta Neolitik Çağ'dan başlayıp yerleşilen yolndaki hipotezleri destekleyici özelliktedir. Bölgede Kalkolitik Dönem (M.Ö. 5000-3000) ve ilk Tunç Çağ (M.Ö. 3000-2000) yerleşim yerlerinin bulunması ise, bu dönemlerden kalma ev gereçleri, ev ve kent bulgularıyla kesin bir şekilde tesbit edilmiştir. 1059' senesinde Anadolu'ya giren Türkmen atlıları ve 1064'te Alp Arslan'dan ölmek için kaçan Selçuklu Şehzadesi Elbasan Sivas çevresinde uzun süreli olmayan bir otorite kursada, Bölgenin Türk hakimiyeti altına girmesi tam olarak 1071' den sonra gerçekleşmiştir. Kısa bir süre Selçuklu egomonyası altında kalan Sivas'a 1075'den sonra Danişmentli Beyliğ hakim olmuştur. 1143 yılları itibariyle Danişmentliler arasında çıkan taht kavgaları beyliğin gücünü azaltınca, Anadolu Selçuklularını tekrar tek çatı altında toplayan I. Mesud, 1152 yılında Sivas'ı yeniden aldı. Anadolu Selçuklularını ile Danişmentliler arasında sürekli bayrak değiştiren Sivas, 1175 senesinde II. Kılıç Arslan zamanında kesin suretle Selçuklular hakimiyeti altına

girdi. Bu zaman içerisinde farklı türk devletlerine ev sahipliği yaptı. 1408'de Sivas'ı feth eden Çelebi Mehmed, 1413'te Anadolu'da ki birliği yeniden tahsis edince, Sivas Osmanlı topraklarına bağlanmış bulundu. 1472'de bir süre Akkoyunlular'ın eline geçse de, hep Osmanlı egemenliğinde kaldı.

Osmanlı egemenliğinde eyalet merkezi haline getirilen Sivas; Amasya, Çorum, Tokat, kısmi olarak Malatya ve Kayseri illeri Sivas'a bağlı birer sancak olmuştur. Evliya Çelebi Seyahatnamesi'nde belirtildiği gibi Sivas zamanın en önemli eyaletlerinden biridir.(40 İlkokul, 1000 dükkan, 18 Han, 40 tane çeşmeden bahsedilir.)

2.9. Sivas'ın Ekonomisi

Aşağıdaki verilerde görüldüğü üzere gayri safi yurt içi hasıladaki katkısıyla sivistaki en önemli sektör %50' nin üzerindeki oranıyla hizmet sektörü oluşturmaktadır. Bu tablodaki en dikkat çekici değer ise 2004' ten günümüze geldikçe tarım oranının %25' ten %15' e gerilemesidir. 1970'te ekonomisinin ortalama %50 sinden fazlasını tarım oluşturan bir şehrin 30 yıl gibi bür sürede bu kadar azalması büyük bir sorun teşkil etmektedir. Bunun en önemli sebeplerinin başında tarımın ülkemizde eski ve yorucu usüllerle devam ettiriliyor olması, anadolu insanının refah seviyesi arttıkça köylerden ve dolayısıyla tarımdan uzaklaşması, tarımın ülkemizde fazla gelir getirmemesi gibi nedenler söylenebilir. Umut verici bir gelişme ise sanayinin %19 dan % 27 lere çıkmasıdır.

Tablo 2. Sivasta Sektöre Göre GSYH

YIL	TARIM		SANAYİ		HİZMET		TOPLAM GSYH
2004	761916	25,21%	576271	19,07%	1684393	55,73%	1684394
2005	799963	23,48%	709862	20,83%	1897526	55,69%	1897527
2006	788143	20,07%	861053	21,92%	2278338	58,01%	2278339
2007	727954	16,79%	1005853	23,20%	2601956	60,01%	2601957
2008	838814	16,80%	1193826	23,91%	2959694	59,28%	2959695
2009	985035	18,83%	1155938	22,10%	3088920	59,06%	3088921
2010	1501934	23,90%	1343479	21,38%	3438360	54,72%	3438361
2011	1744560	23,11%	1871433	24,79%	3934107	52,11%	3934108
2012	1804697	21,54%	1991279	23,76%	4583807	54,70%	4583808
2013	1838279	19,86%	2303737	24,89%	5114624	55,25%	5114625
2014	1885565	18,50%	2509934	24,63%	5794485	56,86%	5794486
2015	2234987	19,61%	2775167	24,35%	6386069	56,04%	6386070
2016	2002412	15,83%	3330007	26,32%	7317843	57,85%	7317844
2017	2269869	15,35%	4131149	27,94%	8385526	56,71%	8385527

(TUİK, 2017)

2.10. İş Gücü ve İstihdam

Sivas ilinde en fazla çalışanı olan meslek grupları; Sanatkarlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar ile Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcılardır. Sivas ilinde açık iş oranı yüzde 2,9 olarak tespit edilmiştir. Türkiye genelinde ise açık iş oranı yüzde 2,6 olup, Sivas ili açık iş oranı bakımından 0,3'lük bir farkla Türkiye ortalamasının üzerindedir.

Açık iş oranının en yüksek olduğu sektör ise yüzde 8,9 ile Bilgi ve iletişim sektörüdür. Sivas ilinde açık işlerin meslek gruplarına göre dağılımı incelendiğinde; en fazla açık iş Hizmet ve Satış Elemanları meslek grubunda olup bu gruptaki açık iş oranı yüzde 4,9'dur. Sivas ilinde en fazla açık işi olan ilk üç meslek grubu; Hizmet ve Satış Elemanları, Sanatkarlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar,

Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcılardır. İl genelinde açık işlerin yüzde 34,9'u için işverenler herhangi bir Eğitim Düzeyi tercih etmemektedir. Sivas ilinde temininde güçlük çekilen meslekler sektörlere göre incelendiğinde en fazla eleman temininde güçlük çekilen sektörün İmalat sektörü olduğugörülmektedir. Sivas ilinde temininde güçlük çekilen mesleklere bakıldığında ilk sırada İplik Eğirme Operatörü (Ring/Vater/Vargel) mesleğinin yer aldığı görülmektedir. Bu mesleği sırasıyla Garson (Servis Elemanı) ve Mermer İşçisi meslekleri takip etmektedir.

Sivas ilinde teminde güçlük çekilme nedenlerine bakıldığında ilk sırada Gerekli Mesleki beceriye/niteliğe sahip eleman bulunamaması yer almaktadır. Türkiye genelinde işyerlerinin yüzde 20,4'ü istihdamın artacağı yönünde cevap verirken Sivas ilinde işverenlerin yüzde 29,2'si istihdamın artacağını öngörmüştür. Başka bir ifadeyle Türkiye genelinde her 10 işyerinden 2'si istihdamın artacağını öngörürken, Sivas'da bu sayı 3'e çıkmaktadır. Öte yandan istihdamın azalacağını düşünen işveren oranı, ülke genelinde yüzde 2,5 olarak öngörülürken Sivas ilinde ise bu oran yüzde 5 olarak öngörülmüştür (İŞKUR 2018). Yukarıdaki verileri inceleyerek aşağıdaki tablolarıda daha detaylı bir şekilde bakacak olursak Sivastaki kadın istihdamının azlığının nedenlerinden bazılarını anlayabiliriz (İŞKUR 2017).

Tablo 3. Sivastaki İstihdam Oranları

YIL	OKUMA YAZMA BİLMEYEN		LİSE ALTI EĞİTİM		LİSE VE MESLEK YÜKSEK OKULU		YÜKSEK ÖĞRETİM	
	ERKEK	KADIN	ERKEK	KADIN	ERKEK	KADIN	ERKEK	KADIN
2014	%32,7	%26,2	%67,9	%21,2	%69,6	%18,3	%81,8	%62,6
2015	%35,5	%28,4	%68,6	%24,5	%71,6	%15,7	%81,9	%56,1
2016	%28	%28,2	%69,8	%25,6	%73,6	%17,4	%83,9	%53,4
2017	%37,4	%27,3	%68,8	%21,4	%70,2	%21,1	%86,3	%49,6
2018	%25,7	%22,2	%64,6	%21	%70,6	%18,8	%84,8	%46

(TUİK, 2018)

Tablodaki kadın istihdam oranları incelendiğinde okuma yazma bilmiyenlerdeki oran dört yılda %4 gerileme gösterirken yüksek öğretimdeki gerileme orana ise, yaklaşık %16 seviyelerindedir. Lise ve meslek yüksek okullarında gerileme gözlenmemiştir. Erkek istihdam oranları ise okuma yazma bilmeyen hariç genel olarak artış göstermektedir.

Tablo 4. Sivastaki İşsizlik Oranları

YIL	OKUMA YAZMA BİLMEYEN		LİSE ALTI EĞİTİM		LİSE VE MESLEK YÜKSEK OKULU		YÜKSEK ÖĞRETİM	
	ERKEK	KADIN	ERKEK	KADIN	ERKEK	KADIN	ERKEK	KADIN
2014	%8,8	%1	%8,1	%10,9	%8,6	%25	%10,5	%14,8
2015	%11,7	%0,4	%8,6	%8,1	%8,9	%31,3	%9,4	%21,4
2016	%8,7	%1,1	%7,3	%7,7	%8,3	%31,4	%6,7	%15,5
2017	%9,7	%3,5	%9,6	%11,7	%11,5	%30,6	%7	%30,2
2018	%3,9	%3,2	%12,3	%12,3	%10,8	%28,5	%7,9	%31

(TUİK, 2018)

İşsizlik oranı tablosu kadınlar için analiz edildiğinde okuma yazma bilmeyen ve lise altı eğitimde işsizlik %2 artarken, yüksek öğretimde %50 artmıştır. Buda yüksek öğretim bitiren her iki kadından birinin işsiz olduğu anlamına gelmektedir.

Erkekler açısından tablo incelendiğinde kadınlara göre tam tersi bir tabloyla karşılaşılmaktadır. Yıllar geçtikçe Öğretim seviyesine göre erkeklerdeki işsizlik oranında düşüş veya çok az yükseliş gözlemlenmiştir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3.KADIN İSTİHDAMI İLE İLGİLİ SİVAS'TA YAPILAN ANKETLERİN ANALİZİ

3.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada kadının işgücüne katılmasını etkileyen faktörlerin yaş, eğitim durumu, medeni durumu, çocuk sayısı, yabancı dil bilmesi gibi sorularla bağlantısı olup olmadığı araştırılmaya çalışılmıştır. Bu sayede kadın istihdamını etkileyen faktörlerin nalizini yaparak kadının çalışmayı istememesi veya çalışan kadının iş hayatındaki zorlukları ile ilgili bir model oluşturmak istenmiştir.

Analizlerin sağlıklı, güvenilir ve faydalı olabilmesi için sadece kullanılan verinin kaliteli olması yeterli olmayıp, uygun bir analiz tekniğinin seçimi de son derece önemlidir. Birçok araştırmacı (acemi veya tecrübeli) verilerin özelliklerini bilmeden, kendince cazip gelen bir tekniği kullanma veya kullandığı analiz tekniğinin varsayımlarını ve ön şartlarını bilmeden eldeki mevcut veriye uygulama yoluna gitmektedir. Sonuçların sağlıklı ve güvenilir olabilmesi için veri özelliklerine uygun metodun seçilmesi gerekmektedir. (Coşkun 2012:66). Bu çalışmada değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemesi bakımından ki-kare ve lojistik regresyon (logit modeller) testinden yararlanılacaktır.

3.2. Ki –Kare Testi

Evren ve örneklem için aynı anda iki veya daha fazla değişken için göz önünde bulundurulduğunda, çapraz bölümlendirme için uygulanan ilke veya ölçütlerin anlamlı veya etkin olup olmadıklarının saptanması için bağımsızlık sınaması kullanılabilir. Örneğin n tane işletme sahibinni üretim kapasitesi ve kar marhı bakımından incelenerek, bu iki nitelik arasında evren bazında bir ilişkinin olup olmadığı ortaya konulmak istenebilir. Böyle bir durumda kullanılan kapasite düzeyinin işletmenin sermaye yapısından bağımsız olduğu önsavı, aralarında ilişki olduğu şeklindeki önsava karşı sınanacaktır. Bu bağımsızlık sınamasında sermaye yapısındaki bir farkın kapasite kullanım düzeyine olan etkisi ortaya konulmaya

çalışılır. Eğer fark önemli değilse, kapasite kullanım düzeyinin sermaye yapısından bağımsız olduğuna karar verilir veya iki niteliğin bağımlı veya aralarında ilişki olduğu ifade edilir (Necla 1998:105).

Standart normal değişken Z_i değerlerinin;

$$Z_i^2 = \left(\frac{X_i - \mu}{\sigma}\right)^2 \quad (1)$$

Şeklindeki (1) denkleminin karesi alındığında, X_i^2 değerlerinin dağılımı ki-kare dağılımına dönüşür.

X tesadüfi değişken dağılımından bir değer seçilip standart hale dönüştürülür ve karesi alınırsa X değişkeninin dağılımı ki-kare dağılımına dönüşür.

Normal dağılım gösteren bir X tesadüfi değişken dağılımından tesadüfi ve birbirinden bağımsız olarak iki değer seçilsin. Seçilen değerleri;

$$Z_1 = \frac{X_1 - \mu}{\sigma} \quad (2)$$

$$Z_2 = \frac{X_2 - \mu}{\sigma} \quad (3)$$

Şeklinde standart hale dönüştürülsün. Buradaki (2), (3) nolu denklemlerdeki Z değerlerinin kareleri alınıp toplanırsa ve N adet örnek için bu prosedür takip edildiğinde;

$$Z_1^2 + Z_2^2 + Z_3^2 + \dots + Z_n^2 = \sum_{i=1}^n Z_i^2 \quad (4)$$

Zi standart değerlerinin kareleri toplamının örnekleme dağılımı (4) nolu denklemden elde edilir. Ki-kare sıfırla $+\infty$ arasında değerler alır. Student dağılımı gibi ki-kare dağılımı da örnek hacminin bir fonksiyonudur. Ki-kare dağılımının en önemli parametresi serbestlik derecesidir. Serbestlik derecesi, ki-kare değerini oluşturan bağımsız kareler sayısı olan “n” dir. Bu gibi durumlarda ve özellikle sayıyla belirlenen kalitatif özelliklerle ilgili testlerde genellikle ki-kare testi kullanılır.

Ki-kare testi üç ana başlık altında incelenektir. Farklılık, uygunluk, bağımsızlık ve homojenliktir. Biz uygunluk ve bağımsızlık testleri üzerinde yoğunlaşacağız.

3.2.1. Uygunluk (Farklılık) Testi

Örnekleme yoluyla elde edilen rakamların, anakütle rakamlarına uygun olup olmadığı; gözlenen değerlerin teorik(beklenen) değerlere uygunluk gösterip göstermediğini (gözlenen frekansların belirli bir hipoteze veya teorik dağılımdan farklı olup olmadığını) belirleyebilmek için ki-kare uygunluk testi ile tespit edilir.

Kategoriler	Gözlenen Frekanslar	Beklenen Frekanslar
1	o_1	e_1
2	o_2	e_2
3	o_3	e_3
·	·	·
·	·	·
·	·	·
r	o_r	e_r

Gözlenen frekansların (o_i), beklenen frekanslara(e_i) uygun olup olmadığı araştırılır. Örneklem büyüklüğü $N = \sum o_i = \sum e_i$ ve N birimlik veri, r kategoriden oluşmak üzere ki-kare uygunluk testi aşağıdaki gibi yapılır. ($i=1,2,3,\dots,r$)

3.2.1.1. Hipotezler

$H_0: o_i = e_i$ ($o_1 = e_1, o_2 = e_2, \dots, o_r = e_r$) Gözlenen frekanslar, beklenen frekanslara uygundur, görülen farklılık önemsizdir. $H_1: o_i \neq e_i$. Gözlenen frekanslar beklenen frekanslara uygun değildir. Farklılıklar önemli seviyededir.

3.2.1.2. Test İstatistiği

$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \frac{(o_i - e_i)^2}{e_i}$ formülü ile hesaplanır. Görüldüğü üzere o_i 'lerin e_i 'lere yaklaşması durumunda χ^2 istatistiği sifıra yaklaşacaktır. $\chi^2 = 0$ ise, gözlenen ve beklenen frekanslar arasındaki farklılık da artar (Esin 1999:14)

3.2.1.3. Karar Modeli

Ki-kare uygunluk testi, sağ kuyruk testidir. Çünkü $o_i - e_i$ farklarını kareleri sonsuza kadar büyüme göstereceğinden sağ taraf hep ret bölgesinde kalacaktır.

Dolayısıyla ki-kare değeri 0 ile $+\infty$ arasında değişir (Başar 1998:66)

$\mathbf{K.D} = \mathbf{X}_{\alpha,r-1}^2$ kritik değerinde; α önem seviyesinde ve s.d = r-1'de serbestlik derecesini göstermektedir.

$\mathbf{X}^2 < \mathbf{X}_{\alpha,r-1}^2$ ise \mathbf{H}_0 hipotezi kabul edilir (\mathbf{H}_1 hipotezi ret),

$\mathbf{X}^2 > \mathbf{X}_{\alpha,r-1}^2$ ise \mathbf{H}_0 hipotezi reddedilir (\mathbf{H}_1 hipotezi kabul).

Analiz, SPSS ile yapılırsa iki kademe olarak gerçekleşir. Yukarıdaki gibi hipotez kurulur. Sonrada sign(significance) değerlerine bakılır. %5 önem seviyesinde

Sign > 0.05 ise \mathbf{H}_0 hipotezi kabul edilir (\mathbf{H}_1 hipotezi ret),

Sign < 0.05 ise \mathbf{H}_0 hipotezi reddedilir (\mathbf{H}_1 hipotezi kabul).

Not: SPSS'de yapılan testlerde kritik değere gerek yoktur.

3.3. Bağımsızlık Testi

Farklı kategorilere ayrılmış iki olay arasındaki ilişkinin testi bağımsızlık tesiti ile yapılır. Bu olaylara ait gözlenen frekansları gösteren iki yönlü tabloya konterjans tablosu veya çapraz tablo (cross- tabulation) denir. Örneğin; obez hastalarıyla kalp krizi arasındaki ilişki, öğrencilerin ön sırada oturması ve başarı sıralaması gibi olaylar arasındaki ilgi bağımsızlık testine göre belirlenir. Bu tablo r satır ve k sütundan oluşmakta olup, r*k şeklindedir. Sıfır hipotezi "Bu iki olay birbirinden bağımsızdır, aralarında ilişki yoktur, birbirlerini etkilememektedirler" biçimindedir.

Eğer tablo, 2x2 tipinde ise beklenendeğerlerin büyüklüğüne göre yapılacak teste karar verilir. $25 \leq e_{ij}$ ise Pearson Ki-kare testi (ki kare denildiğinde Pearson Ki-kare testi akla gelir) $5 \leq e_{ij} \leq 25$ ise Yates ki kare testi (Continuity Correction), $e_{ij} \leq 5$ ise Fisher'in Kesin Ki-kare testi (Fisher's Exact Test) kullanılır (Özdamar Akgül).

Spss programında ise chi-square işaretlendiğinde yukarda saydığımız bütün testlerin sonucunu vermektedir.

Tablo 5. Olaylar Tablosu

		A Olayı				
		A_1	A_2	...	A_k	Toplam
B Olayı	B_1	O_{11}	O_{11}	...	O_{1k}	N_1
	B_1	O_{21}	O_{22}	...	O_{2k}	N_2

B_1		O_{r1}	O_{r2}	...	O_{rk}	N_r
Toplam		n_1	n_2	...	n_k	N

Sıfır hipotezi "Bu iki olay birbirinden bağımsızdır, aralarında ilişki yoktur, birbirlerini etkilememektedirler", alternatif hipotez ise " Olaylar bağımsız değildir. Olaylar arasında ilişki vardır. Olaylar birbirini etkiler" biçimindedir. Spss ile analiz yapıldığında iki adımda sonuca varılır. Birinci aşamada hipotez kurulur. İkinci aşamada Sign değerine bakılır. %5 önem düzeyinde.

Sign > 0.05 ise H_0 hipotezi kabul edilir (H_1 hipotezi ret),

Sign < 0.05 ise H_0 hipotezi reddedilir (H_1 hipotezi kabul).

3.6. Uygulama Verilerinin Analizi

Tablo 6. Bağımsız değişken kategorilerinin sınıflandırılması

Değişkenler	Kategoriler	Frekanslar	Oranlar
Yaş	18-23	92	22,4
	24-29	86	20,9
	30-35	52	12,7
	36-41	60	14,6
	46-51	63	15,3
	51 ve üzeri	58	14,1
Doğum yeri	Sivas	272	66,2
	Diğer İller	139	33,8
Medeni durum	Evli	256	62,3
	Bekar	132	32,1
	Boşanmış	23	5,6
Eğitim durumu	Okuma Yazma Bilmiyor	17	4,1
	İlköğretim	77	18,7
	Ortaöğretim	49	11,9
	Lise	74	18,0
	Üniversite	187	45,5
	Yüksek Lisans/Doktora	7	1,7
Çocuk sayısı	1 çocuk	41	15,9
	2 çocuk	95	36,8
	3 çocuk	75	29,1
	4 ve üzeri	47	18,2
Maaş durumu	250-999	50	37,3
	1000-1749	33	24,6
	1750-2499	16	11,9
	2500-3249	28	20,9
	3250-3999	7	5,2

Tabloda görüldüğü üzere anketimize katılan bayanlar 92'si yani %22,4'ü 18-23 yaş aralığında iken, 86 (%20,9) kişi 24-29 yaş arasında, 52(%12,7) kişi 30-35 yaş arasında, 60 (%14,6) kişi 36-41 yaş arasında, 63 (%15,3) kişi 46-51 yaş arasında, 58 (%14,1) kişi 51ve üzeri yaşa sahiptir.

Anketi cevaplayan bayanların 272 (%66,2) kişi Sivaslı iken, 139 (%33,8) kişisini diğer illerden gelenler oluşturmaktadır. Medeni durum açısından inceleyecek olursak 256 (%62,3) kişi evli, 132 (%32,1) kişi bekar, 23 (%5,6) kişiler ise boşanmış durumdadır.Tabloyu eğitim durumu açısından ele alacak olursak okuma yazma

bilmeyen kişi sayısı 17 (%4,1) iken, 77 (% 18,7) kişi ilköğretim mezunudur. Orta öğretim mezunu ise 49 (%11,9) iken, 74 (% 18) lise mezunudur. Büyük çoğunluğu oluşturan 187(45,5) kişi üniversite mezunu iken, yüksek lisansyapanların sayısı 7(%5,2) dir.Son yıllarda yapılan çalışmalar ile çok düşük seviyede olan kadının eğitim durumu günümüzde daha iyi bir konuma geldiği gözlemlenmektedir.1 çocuk sahibi anne sayısı 41 (%15,9) iken, 2 çocuk sahibi anne sayısı 95 (%36,8) dir. 3 çocuk sahibi anne sayısı 75 (%29,1) iken, 4 ve üzeri çocuk sahibi sayısı 47 (%18,2) dir.

Son olarak maaş durumunu inceleyecek olursak çoğunluğu oluşturan 50 (%37,3) kişinin 250-999 TL aralığında, 33 (%24,6) ünü ise 1000-1749 TL aralığında, 16 (%11,9) 1750-2499 TL aralığında, 28 (%20,9) 2500-3249 TL aralığında, 7 (5,2) sini ise 3250-3999 TL aralığında gözlemlenmiştir. Maaş verilerinden yola çıkarak şunu söyleyebiliriz ki anketimizin verilerindeki yoğunlaşma orta-altıncı sınıf aile gelir düzeyini oluşturmaktadır.

3.7. Kadın İstihdamı Anketinin Ki-Kare testleri

Kadın istihdamı ile ilgili Sivas ili için yaptığımız ankette Ki-kare testinde kullandığımız Sorular ve anlamları aşağıdaki tabloda listelemiştir. Ki-kare analizimizin tamamını çalışıyorsunuz(S9) sorusunu sabit değer olarak kabul edip kalan 17 soruyu değişken olarak alarak testimizi gerçekleştirip, analizler aşağıda tablolar halinde sunulmuştur.

Tablo 7. Analizlerde Kullanılan Sabit, Değişkenler ve Soru Kodları

Sorular	Değişkenler
S1	Yaş
S2	Eğitim Durumu
S3	Medeni Durumu
S4	Çocuk Sayısı
S5	Hanedeki Kişi Sayısı
S6	Bilgisayar Kullanabilme
S7	Yabancı Dil Bilme
S8	Mesleki Sertifika
S9*	Çalışıyormusunuz
S10	Daha Önce İşte Çalıştınız mı
S11	Çalışma Süreniz
S12	Çalıştığınız Sektör
S13	Çalışma Hayatı Evliliği Nasıl Etkiler
S14	İş İçin Şehir Değiştirmisiniz
S15	Kadının İş Hayatında Yeri Varmıdır
S16	Çalışmak Kadının Konumunu Güçlendirirmi
S17	Sivasta Kadın İş Gücünü Artırmak İçin Eğitim Verilmesini İsternisiniz
S18	Erkeğin Yaptığı İş Kadın Yapabilirmi

3.7.1. Çalışıyormusunuz (S9) Sorusuna Göre Anket Analizi ve Ki-Kare Testi

Bu analizde yapılmış olan anketteki çalışıyormusunuz sorusunu sabit kabul edip diğer sorularla ilgili arasında ilişki olup olmadığına %5 önem seviyesinde Ki-kare testi ile incelenecektir.

Tablo 8. Çalışıyormusunuz(S9) Sorusuna göre yaş(S1) değişkeni ve Ki-kare testi

Değişken	Kategoriler	Evet	Hayır	Toplam
Yaş	18-23	19	73	92
		20,7%	79,3%	100,0%
	24-29	31	55	86
		36,0%	64,0%	100,0%
	30-35	29	23	52
		55,8%	44,2%	100,0%
	36-41	24	36	60
		40,0%	60,0%	100,0%
	46-51	11	52	63
		17,5%	82,5%	100,0%
	51 ve üzeri	3	55	58
		5,2%	94,8%	100,0%

Çalışıyormusunuz sorusuna göre yaş değişkeni incelendiğinde evet cevabı verilen en yüksek yüzde %55.8 ile 30-35 yaş katagorisidir. Veriler incelendiğinde orta yaş gurubu kadınlarda çalışma oranının fazla olduğu gözlemlenmekte iken yaşı daha genç kadınların ekonomisinin büyük çoğunluğu babası tarafından sağlandığından genellikle öğretim hayatında olduğundan çalışma oranı düşmektedir. Bu tabloya genel olarak bakılacak olursa yaş değişkenine göre kadınların büyük kısmının çalışıyormusunuz sorusuna hayır cevap verdikleri analiz edilmiştir.

Ki-Kare Hesap Değeri	Serbestlik Derecesi	α	p	Ki-Kare Tablo Değeri
47,343	5	0,05	0,000	11,071

$X^2_{Hesap} > X^2_{Tablo}$ olduğundan dolayı %5 önem seviyesinde yaş değişkeni ile çalışıyormusunuz sorusu birbirini etkilemektedir.

Tablo 9. Çalışıyormusunuz (S9) Sorusuna Göre Eğitim Durumu (S2) Değişkeni ve Ki-Kare Testi

Değişken	Kategoriler	Evet	Hayır	Toplam
Eğitim Durumu	Okuma Yazma Bilmiyor	2	15	17
		11,8%	88,2%	100,0%
	İlköğretim	7	70	77
		9,1%	90,9%	100,0%
	Ortaöğretim	9	40	49
		18,4%	81,6%	100,0%
	Lise	16	58	74
		21,6%	78,4%	100,0%
	Üniversite	76	111	187
		40,6%	59,4%	100,0%
	Yüksek Lisans /Doktora	7	0	7
		100,0%	0,0%	100,0%

Kadınların eğitim durumuna göre çalışma verileri incelendiğinde Yüksek lisans ve Üniversite katagorisinde olan kadınların okuma yazma bilmeyen ve ilköğretim katagorisinde olan kadınlara göre daha fazla evet yanıtı verdikleri görülmektedir, Bunun sebebi işverenlerin kadınları istihdam ederken daha çok onun eğitim seviyesini gözetip kadının bilgi potansiyeli ve okumuş olduğu kurumun ne denli kendisine pozitif sonuçlar getireceğini bilmek istemesidir. Yukarıdaki sonuçlara bakıldığında Eğitim Durumu'nun kadının çalışma tercihi üzerinde önemli

bir yeri olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Ki-Kare Hesap Değeri	Serbestlik Derecesi	α	p	Ki-Kare Tablo Değeri
51,884	5	0,05	0,000	11,071

$X_{Hesap}^2 > X_{Tablo}^2$ olduğundan dolayı %5 önem seviyesinde eğitim durumu değişkeni ile çalışıyorsunuz sorusu birbirini etkilemektedir.

Tablo 10. Çalışıyorsunuz(S9) Sorusuna Göre Medeni Durum (S3) Değişkeni ve Ki-Kare Testi

Değişken	Kategoriler	Evet	Hayır	Toplam
Medeni Durum	Evli	73	183	256
		28,5%	71,5%	100,0%
	Bekar	43	89	132
		32,6%	67,4%	100,0%
	Boşanmış	1	22	23
		4,3%	95,7%	100,0%

Yukarıdaki tablo verilerini incelendiğinde medeni durumun kadınların çalışmasını nasıl etkilediği üzerinde durulmaktadır. Bekar kadınların evli ve boşanmış kadınlara göre evet yüzdesinin daha fazla olduğu gözlemlenmektedir. Bunun en büyük nedeni günümüz erkeklerinin kendi maaşları ailesinin geçimini karşıladığı sürece eşlerinin çalışmasına olumsuz yönde bakmalarıdır, Bundan ötürü evli kadınların ankete katılan 256 kişiden 183(%71.5) kişinin çalışıyorsunuz sorusuna hayır cevabı vermişlerdir. Boşanmış kadınların çalışıyorsunuz sorusuna %95.7 oranında hayır cevabı vermeleri özellikle çocuk sahibi olmayanlar için boşanmış oldukları eşlerinden aldıkları nafakaların kendi geçimlerine yetiyor düşüncesinde olmalarından kaynaklanmaktadır. Genel olarak bakıldığında medeni durum değişkenine göre kategorilerin hepsinde hayır cevabı yüzde olarak daha fazladır.

Ki-Kare Hesap Değeri	Serbestlik Derecesi	α	p	Ki-Kare Tablo Değeri
7,665	2	0,05	0,022	5,991

$X_{Hesap}^2 > X_{Tablo}^2$ olduğundan dolayı %5 önem seviyesinde medeni durum değişkeni ile çalışıyormusunuz sorusu birbirini etkilemektedir.

Tablo 11. Çalışıyormusunuz(S9) Sorusuna Göre Çocuk Sayısı (S4) Değişkeni ve Ki-Kare Testi

Değişken	Kategoriler	Evet	Hayır	Toplam
Çocuk Sayısı	1 çocuk	14	27	41
		34,1%	65,9%	100,0%
	2 çocuk	41	54	95
		43,2%	56,8%	100,0%
	3 çocuk	13	62	75
		17,3%	82,7%	100,0%
4 ve üzeri	2	45	47	
	4,3%	95,7%	100,0%	

Çalışıyormusunuz sorusuna göre çocuk sayısı karşılaştırıldığında iki çocuk sahibi kadınların çalışma oranı %43 seviyelerindeyken bir çocuk sahibi kadınların %34 ü çalışmaktadır. Çocuk sayısı yükseldikçe kadınların çalışma sayısında düşüş gözlenmektedir. Bunun en önemli sebebi evde çocuklarla ilgilenen kişinin anne olmasıdır. Ankete katılan 258 anneden sadece %27 si çalışmaktadır.

Ki-Kare Hesap Değeri	Serbestlik Derecesi	α	p	Ki-Kare Tablo Değeri
29,445	3	0,05	0,000	7,815

$X_{Hesap}^2 > X_{Tablo}^2$ olduğundan dolayı %5 önem seviyesinde çocuk sayısı değişkeni ile çalışıyormusunuz sorusu birbirini etkilemektedir.

Tablo 12. Çalışıyormusunuz (S9) Sorusuna Göre Hanedeki Kişi Sayısı (S5) Değişkeni ve Ki-Kare Testi

Değişken	Kategoriler	Evet	Hayır	Toplam
Hanedeki Kişi Sayısı	1-3	36	92	128
		28,1%	71,9%	100,0%
	4-6	78	182	260
		30,0%	70,0%	100,0%
	6-9	3	18	21
		14,3%	85,7%	100,0%

Hanedeki kişi sayısı açısından kadınlardaki çalışma oranını incelendiğinde hanedeki kişi sayısı üç veya daha az olan kadınların çalışma oranı%28 iken altı veya daha az aile nüfusuna sahip kişilerde bu oran %30 dur. Hanedeki kişi sayısı arttıkça kadınların iş gücüne katılım oranlarında düşüş gözlenmektedir. Bunun en önemli sebebi evde ekonomik olarak çalışan kişi sayısı arttıkça kadının çalışmasının istenmemesidir. Bu verilere dayanarak kadının , geçmişe göre her alanda gelişmiş olan günümüz dünyasında bile özellikle anadolunun kırsal kesimlerinde eski gelenek ve göreneklerin devam ettiği gözlemlenmektedir.

Ki-Kare Hesap Değeri	Serbestlik Derecesi	α	p	Ki-Kare Tablo Değeri
2,371	2	0,05	0,306	5,991

$X^2_{Hesap} < X^2_{Tablo}$ olduğundan dolayı %5 önem seviyesinde Hanedeki Kişi Sayısı çalışıyormusunuz sorusu birbirinden bağımsızdır.

Tablo 13. Çalışıyormusunuz (S9) Sorusuna Göre Bilgisayar Kullanabilme (S6) Değişkeni ve Ki-kare testi

Değişken	Kategoriler	Evet	Hayır	Toplam
Bilgisayar Kullanabilme	Evet	104	174	278
		37,4%	62,6%	100,0%
	Hayır	13	120	133
		9,8%	90,2%	100,0%

Tablo 11'deki verileri analiz ettiğimizde bilgisayar kullanmayı bilmeyen kadınların sayı olarak çocuğunlukta oldukları gözlemlenmektedir. Sivas iç Anadolu bölgesinde olduğundan yapılan analizinde iç anadoludaki diğer illerde hemen hemen aynı sonuçlara ulaşılabilir. 104 tane çalışan kadının bilgisayar kullanmayı bilmesi ve bilgisayar kullanmayı bilmeyen çalışan kadınların sayısının yalnızca 13 olması bize kadınların istihdam edilmesinde bilgisayar bilgisinin önemli olduğunu göstermektedir.

Ki-Kare Hesap Değeri	Serbestlik Derecesi	α	p	Ki-Kare Tablo Değeri
33,740	1	0,05	0,000	3,841

$X_{Hesap}^2 > X_{Tablo}^2$ olduğundan dolayı %5 önem seviyesinde bilgisayar kullanabilme sorusu ile çalışıyormusunuz sorusu birbirini etkilemektedir.

Tablo 14. Çalışıyormusunuz(S9) Sorusuna Göre Yabancı Dil Bilme (S7) Değişkeni ve Ki-Kare Testi

Değişken	Kategoriler	Evet	Hayır	Toplam
Yabancı Dil Bilme	Yok	62	223	285
		21,8%	78,2%	100,0%
	İngilizce	50	62	112
		44,6%	55,4%	100,0%
	Almanca	1	6	7
		14,3%	85,7%	100,0%
	Fransızca	1	1	2
		50,0%	50,0%	100,0%
	Diğer	3	2	5
		60,0%	40,0%	100,0%

Yabancı dil bilme ile çalışma arasındaki karşılaştırma tablosunu çalışan kadınlar için gözlemlediğimizde ülkemizde yaygın olarak öğretilen ve dünyada kabul gören dil olan İngilizcenin yüzdesinin yüksek olduğu görülmüştür. Çalışma hayatına katılmada artan zorluklar sebebiyle yabancı dil lük olmaktan çıkıp zorunluluk haline gelmiştir. Araştırmada görüldüğü üzere %75'lere varan oranlarda çalışmayan kadınların yabancı dil bilmediği analiz edilmiştir. Bu sebeple kadınların çalışmasını artırmaya yönelik teşviklerde yabancı dil öğretimine önem verilmelidir.

Ki-Kare Hesap Değeri	Serbestlik Derecesi	α	p	Ki-Kare Tablo Değeri
24,286	4	0,05	0,000	9,488

$X_{Hesap}^2 > X_{Tablo}^2$ olduğundan dolayı %5 önem seviyesinde Yabancı Dil Bilme değişkeni ile çalışıyormusunuz sorusu birbirini etkilemektedir.

Tablo 15. Çalışıyormusunuz (S9) Sorusuna Göre Mesleki Sertifika (S8) Değişkeni ve Ki-Kare Testi

Değişken	Kategoriler	Evet	Hayır	Toplam
Mesleki Sertifika	Var	51	64	115
		44,3%	55,7%	100,0%
	Yok	66	230	296
		22,3%	77,7%	100,0%

Mesleki sertifikanın kadınların çalışmasına yönelik etkilerini yukarıdaki tabloya göre incelendiğinde çalışan kadınların %44'ünde mesleki sertifika bulunurken %56'sında mesleki sertifika olmadığı gözlemlenmiştir. Mesleki sertifikası olup çalışmayan kadınların oranı %55'iken %45'inde mesleki sertifika bulunmamaktadır. Mesleki Sertifikanın kadın istihdamını artırıcı bir etkisi vardır.

Ki-Kare Hesap Değeri	Serbestlik Derecesi	α	p	Ki-Kare Tablo Değeri
19,776	1	0,05	0,000	3,841

$X_{Hesap}^2 > X_{Tablo}^2$ olduğundan dolayı %5 önem seviyesinde Mesleki Sertifika değişkeni ile çalışıyormusunuz sorusu birbirini etkilemektedir.

Tablo 16. Çalışıyormusunuz (S9) Sorusuna Göre Daha Önce İşte Çalıştınız mı (S10) Değişkeni ve Ki-kare testi

Değişken	Kategoriler	Evet	Hayır	Toplam
Daha Önce İşte Çalıştınız mı	Evet	62	73	135
		45,9%	54,1%	100,0%
	Hayır	55	221	276
		19,9%	80,1%	100,0%

Bu tabloda daha önce bir işte çalışmış olmasının halen çalışıp çalışmamasına olan etkisi gözlenmektedir. Daha önce bir işte çalışan kadınların %46'sı günümüzde çalışmaya devam etmekte iken %54'ü çalışmaktan vazgeçmişlerdir. Buna sebep olarak kadının iş hayatında karşı karşıya kaldığı zorluklar gösterilebilir. Verileri incelendiğinde daha önce hiç bir işte çalışmayan kadınların %20'si çalışmaya başlamışken büyük bir oran olan %80'i işsiz durumdadır.

Bu analizden yola çıkarak anlaşılmıştırki daha önce bir işte çalışan kadınların çalışma hayatına devam etme oranı daha yüksektir.

Ki-Kare Hesap Değeri	Serbestlik Derecesi	α	p	Ki-Kare Tablo Değeri
30,092	1	0,05	0,000	3,841

$X_{Hesap}^2 > X_{Tablo}^2$ olduğundan dolayı %5 önem seviyesinde Daha Önce İşte Çalıştınız mı değişkeni, çalışıyormusunuz sorusu birbirini etkilemektedir.

Tablo 17. Çalışıyormusunuz (S9) Sorusuna Göre Çalışma Süreniz (S11) Değişkeni ve Ki-Kare Testi

Değişken	Kategoriler	Evet	Hayır	Toplam
Çalışma Süreniz	0-36	57	56	113
		50,4%	49,6%	100,0%
	37-72	7	5	12
		58,3%	41,7%	100,0%
	72-120	0	5	5
		0,0%	100,0%	100,0%
	121 aydan büyük	1	7	8
		12,5%	87,5%	100,0%

Daha önce bir işte çalıştınız mı sorusuna evet cevabı veren kadınların çalışma süreleriyle halen çalışmaya devam edip etmediklerini karşılaştırdığımızda karşımıza 37 aydan daha az çalışanların yarısı günümüzdede çalışmaya devam ederken diğer yarısında malesef iş hayatını sonlandırmıştır. Çalışma süreleri incelendiğinde büyük çoğunluğun üç sene veya daha az çalıştıkları gözlemlenmiştir.

Ki-Kare Hesap Değeri	Serbestlik Derecesi	α	p	Ki-Kare Tablo Değeri
9,410	3	0,05	0,024	7,815

$X_{Hesap}^2 > X_{Tablo}^2$ olduğundan dolayı %5 önem seviyesinde çalışma süreniz sorusu, çalışıyormusunuz sorusu birbirini etkilemektedir.

Tablo 18. Çalışıyormusunuz(S9) Sorusuna Göre Çalıştığınız Sektör(S12) Değişkeni ve Ki-Kare Testi

Değişken	Kategoriler	Evet	Hayır	Toplam
Çalıştığınız Sektör	Hizmet	87	233	320
		27,2%	72,8%	100,0%
	Sanayi	27	45	72
		37,5%	62,5%	100,0%
	Tarım	3	16	19
		15,8%	84,2%	100,0%

Çalışıyormusunuz sorusuna göre kadınlara sorduğumuz çalıştığınız sektör nedir sorusuna göre sektörel dağılımları yorumladığımızda, hizmet sektöründe çalışan kadın sayısı 87 , sanayide çalışan kadın sayısı 27 , tarım sektöründe çalışan sayısı 3 tür. Bu analizden çıkarılacak iki sonuç vardır , biricisi kadınların daha rahat oldukları için hizmet sektörünü seçmeleri , ikincisi ise yapılan analizin genellikle şehir merkezide yapıldığı için tarım sektöründeki sayının az olmasıdır.Yapılan Ki-kare testindedede sektör faktörünün kadının çalışmasını etkilemediği gözlemlenmiştir.

Ki-Kare Hesap Değeri	Serbestlik Derecesi	α	p	Ki-Kare Tablo Değeri
4,642	2	0,05	0,098	9,488

$X_{Hesap}^2 < X_{Tablo}^2$ olduğundan dolayı %5 önem seviyesinde çalıştığınız sektör sorusu, çalışıyormusunuz sorusu birbirinden bağımsızdır.

Tablo 19. Çalışıyormusunuz (S9) Sorusuna göre Çalışma Hayatı Evliliği Nasıl Etkiler (S13) Değişkeni ve Ki-Kare Testi

Değişken	Kategoriler	Evet	Hayır	Toplam
Çalıştığınız Sektör	Olumlu	70	117	187
		37,4%	62,6%	100,0%
	Olumsuz	25	112	137
		18,2%	81,8%	100,0%
	İlişkisi Yoktur	22	65	87
		25,3%	74,7%	100,0%

Yukarıdaki tablonun verilerini analiz ettiğimizde, çalışmakta olan kadınların 70'i kadının çalışmasının olumlu olarak etkiler darken 25'i olumsuz yönde etkiler

demıştır.Yine çalışan kadınlardan 22'si evlilikle kadının çalışması arasında bir ilişki yoktur demıştır.Çalışmayan kadınların 117 tanesi evliliği olumlu yönde etkiler darken 112 tanesi olumsuz etkiler demıştır, Yine çalışmayan kadınlardan ilişkisi yoktur diyenlerin sayısı 65 tir. Bu sonuçlara göre en dikkat çekici değer kadınların çalışmadıkları halde evliliği olumlu yönde etkileyebileceğini çoğunlukla düşünmesidir. Bu değerde gelecekte kadınların evden çıkıp aktif hayatında daha çok bulunacaklarının bir göstergesidir.

Ki-Kare Hesap Değeri	Serbestlik Derecesi	α	p	Ki-Kare Tablo Değeri
14,840	2	0,05	0,001	9,488

$X_{Hesap}^2 > X_{Tablo}^2$ olduğundan dolayı %5 önem seviyesinde kadının medeni durumu, çalışıyormusunuz sorusu birbirini etkilemektedir.

Tablo 20. Çalışıyormusunuz (S9) Sorusuna Göre İş İçin Şehir Değiştirirmissiniz (S14) Değişkeni ve Ki-Kare Testi

Değişken	Kategoriler	Evet	Hayır	Toplam
İş İçin Şehir Değiştirirmissiniz	Evet	77	111	188
		41,0%	59,0%	100,0%
	Hayır	40	183	223
		17,9%	82,1%	100,0%

İş için şehir değiştirmisiniz sorusunu çalışmakta olan veya işsiz durumdaki kadınlara sorduğumuzda yukardaki tablo değerlerine ulaşmaktayız. Bu verilere göre çalışan kadınların %41'i iş için şehir değiştirebileceklerini söylerken, çalışmayan kadınların %59 u iş için şehir değiştirebileceklerini belirtmişlerdir. İş için şehir değiştirmisiniz sorusuna hayır cevabı veren 40 kişi çalışmakta iken çalışmayan kadınlar ise 183 kişidir.

Ki-Kare Hesap Değeri	Serbestlik Derecesi	α	p	Ki-Kare Tablo Değeri
26,545	1	0,05	0,000	3,841

$X_{Hesap}^2 > X_{Tablo}^2$ olduğundan dolayı %5 önem seviyesinde kadının çalışması evliliği, çalışıyormusunuz sorusu birbirini etkilemektedir.

Tablo 21. Çalışıyormusunuz (S9) Sorusuna göre Kadının İş Hayatında Yeri Varmıdır (S15) Değişkeni ve Ki-Kare Testi

Değişken	Kategoriler	Evet	Hayır	Toplam
Kadının İş Hayatında Yeri Varmıdır	Evet	77	111	188
		41,0%	59,0%	100,0%
	Hayır	40	183	223
		17,9%	82,1%	100,0%

Yukarıdaki tabloyu incelendiğinde, kadının iş hayatında yeri varmıdır sorusunu çalışan ve çalışmayan kadınlara sorduğumuzda karşımıza çıkan sonuçlar, çalışan kadınların 77 tanesi kadının iş hayatında yeri vardır derken yine çalışan kadınlardan 40 tanesi kadının iş hayatında yerinin olmadığını düşünmektedir. Bu verilerden yola çıkarak hayır diyen kadınların çalışma hayatında karşılaştığı zorluklar neticesinde çalışma hayatını istememesidir. Çalışmayan kadınların 111 tanesi kadının iş hayatında yeri vardır demişken ,183 tanesinde kadının çalışma hayatında yeri yoktur demiştir.

Ki-Kare Hesap Değeri	Serbestlik Derecesi		α	p	Ki-Kare Tablo Değeri
20,645	1		0,05	0,000	3,841

$X_{Hesap}^2 > X_{Tablo}^2$ olduğundan dolayı %5 önem seviyesinde kadının iş hayatında yeri varmıdır, çalışıyormusunuz sorusu birbirini etkilemektedir.

Tablo 22. Çalışıyormusunuz (S9) Sorusuna Göre Çalışmak kadının konumunu güçlendirirmi(S16) Değişkeni ve Ki-Kare Testi

Değişken	Kategoriler	Evet	Hayır	Toplam
Çalışmak kadının konumunu güçlendirirmi	Evet	101	212	313
		32,3%	67,7%	100,0%
	Hayır	16	82	98
		16,3%	83,7%	100,0%

Çalışmakta olan ve çalışmayan kadınlara çalışmanın kadının konumunu güçlendirirmi diye sorduğumuzda karşımıza çıkan veriler analiz edildiğinde evet

diyen çalışan kadınların oranı %32 iken, çalışmayan kadınların %67 si kadının çalışmasının konumunu güçlendireceğini belirtmişlerdir.hayır cevabı veren çalışan kadın oranı yalnızca %16 iken çalışmayan kadınlarda bu oran %84 olarak gözlemlenmektedir. Buradaki verilerden yola çıkarak kadınların büyük çoğunluğunun düşüncesi kadının çalışmasının ona güç katacağı yönündedir.

Ki-Kare Hesap Değeri	Serbestlik Derecesi	α	p	Ki-Kare Tablo Değeri
9,314	1	0,05	0,002	3,841

$X_{Hesap}^2 > X_{Tablo}^2$ olduğundan dolayı %5 önem seviyesinde Çalışmak kadının konumunu güçlendirir mi sorusu, çalışıyorsunuz sorusu birbirini etkilemektedir.

Tablo 23. Çalışıyorsunuz(S9) Sorusuna Göre Sivasta Kadın İş Gücünü Artırmak İçin Eğitim Verilmesini İstermisiniz (S17) Değişkeni ve Ki-Kare Testi

Değişken	Kategoriler	Evet	Hayır	Toplam
Sivasta Kadın İş Gücünü Artırmak İçin Eğitim Verilmesini İstermisiniz	Evet	114	261	375
		30,4%	69,6%	100,0%
	Hayır	3	33	36
		8,3%	91,7%	100,0%

Yukarıdaki tablodaki karşılaştırma çalışıyorsunuz sorusuna göre sivasta kadın iş gücünü artırmak için eğitim verilmesini istermisiniz sorusuna çalışan kadınların %30'u evet derken, işsiz olan bayanlarda bu oran %70 seviyelerindedir. Eğitimi istemeyen kadınlarda çalışan sayısı sadece 3 kişiden oluşurken çalışmayan kadınlarda 33 kişidir. Değerler bize gösteriyor ki çalışan kadınlar kadınların çalışması için yapılacak bütün eğitim ve teşvikleri desteklemektedir. Çalışmayan kadınlardada kadın iş gücünü artırmak için eğitim verilmesine olumlu bakmaktadır.

Ki-Kare Hesap Değeri	Serbestlik Derecesi	α	p	Ki-Kare Tablo Değeri
7,854	1	0,05	0,005	3,841

$X_{Hesap}^2 > X_{Tablo}^2$ olduğundan dolayı %5 önem seviyesinde sivasta kadın iş gücünü artırmak için eğitim verilmesini istermisiniz sorusu, çalışıyormusunuz sorusu birbirini etkilemektedir.

Tablo 24. Çalışıyormusunuz(S9) Sorusuna Göre Erkeğin Yaptığı İş Kadın Yapabilirmi (S18) Değişkeni ve Ki-kare Testi

Değişken	Kategoriler	Evet	Hayır	Toplam
Erkeğin Yaptığı İş Kadın Yapabilirmi	Evet	41	79	120
		34,2%	65,8%	100,0%
	Hayır	76	214	290
		26,2%	73,8%	100,0%

Son olarak incelenen ki kare testinde çalışıyormusunuz sorusuna göre erkeğin yaptığı her işi kadın yapabilirmi sorusuna, çalışan kadınların 41 tanesi evet derken, 76 tanesi hayır kadın erkeğin yaptığı her işi yapamaz diye belirtmiştir. Bu verilerden yola çıkarak çalışan kadınlar için kadının iş konusunda erkeğin yaptığı her işi yapamayacağını düşünen sayısının fazla olduğu gözlemlenmiştir.Çalışmayan kadınlardada, çalışan kadınlarda olduğu gibi erkeğin yaptığı her işi kadın yapamaz düşüncesi hakimdir.

Ki-Kare Hesap Değeri	Serbestlik Derecesi	α	p	Ki-Kare Tablo Değeri
2,637	1	0,05	0,118	3,841

$X_{Hesap}^2 < X_{Tablo}^2$ olduğundan dolayı %5 önem seviyesinde çalıştığınız sektör sorusu, çalışıyormusunuz sorusu birbirinden bağımsızdır.

3.8. Lojistik Regresyon (Logit Modeller)

3.8.1. Lojistik Regresyonda Genel Kavramlar

İki ve ya daha fazla değişkeninin birbiri arasındaki ilişkiyi araştırmada birçok analiz yönteminden faydalanılır. Burada önemli olan değişkenin nitel yada nicel olmasıdır ve buna göre seçilecek yönteme karar verilir.

Değişkenler arası ilişkileri incelemek için en çok kullanılan yöntemlerden birisi regresyon analizidir. Bu analiz yöntemi bir tane bağımlı(açıklanan) değişkenle bir veya daha fazla bağımsız(açılmalı) değişkenlerin birbiriyle olan bağlantısının fonksiyonel şeklini belirlemek ve bağımlı değişkenin belirli bir dönem yada ortam içerisindeki durumunu tahmin etmek için kullanılır. Açıklanan değişken çoğu zaman ölçülebilir biçimdeki nicel değişkendir. Sosyal bilimlerin içerisinde en çok tercih edilen iki düzeyli ve kategorik değişkenlerin açıklanmaya çalışıldığı görülmektedir. Bundan ötürü bağımlı değişken birden fazla seçeneğe sahip olduğunda lojistik regresyon kullanılmaktadır (Işığışık 2003:55).

İki tane veya daha fazla seçeneği bulunan bağımlı değişkenli denklemde bağımlı değişkenle bağımsız değişkenin arasındaki ilişkiyi tahmin etmede kullanılan yöntem lojistik regresyon analizidir.

Ülkemizde lojistik regresyon hakkında çok sayıda çalışma yapılmıştır. Bunlardan bazıları; Işığışık, 2003’de “Bebeklerin Doğum Ağırlıklarını ve Boylarını Etkileyen Faktörlerin Lojistik Regresyon İle Araştırılması” adlı çalışması IV. Ulusal Ekonometri ve İstatistik Sempozyumunda bildiri olarak sunulmuştur. Ayrıca, Vupa ve Çelikoğlu, 2006’da akciğer kanseri olan hastalar için lojistik regresyon analizini teklif etmişlerdir. Ünsal ve Güler, 2005’de Türk bankacılık sektörünü, Aktaş ve Yılmaz 2001’de LPG kullanan özel araç sürücülerinin sınıflandırılmasını bu yöntemle incelemiştir. Girginer ile Cankuş, 2008’de tramvay yolcu memnuniyetinin lojistik regresyon modeliyle incelenmesi üzerinde çalışmışlardır. Kitiş ile arkadaşları, 2009’da yirmi yaş ile üstü kadınlarda metabolik sendrom sıklığını ve metabolik sendrom sıklığına neden olan faktörleri lojistik regresyon analiziyle incelemiştir. Bu çalışmalara ek olarak lojistik regresyon konusunda çok sayıda çalışma da yapılmıştır.

Son zamanlarda lojistik regresyon analizi bir çok kez kullanılmaktadır. Bu Regresyon analizin en çok tercih edilme nedenleri vardır.. Bunlar şöyle sıralanabilir:

- a. Açıklanan değişken kategorik iken açıklayıcı değişkenin sürekli ve ya kesikli olmasına kısıtlamamaktadır.
- b. Lojistik regresyon modelinde parametreler kolaylıkla yorumlanabilmektedir ve matematiksel açıdan kolay kullanımı olan fonksiyonlar üretilebilmektedir.
- c. Lojistik regresyon modeline dayanarak analiz yapmakta kullanılan birçok bilgisayar paket programı (SPSS, Minitab, vb.) bulunmaktadır.
- d. Açıklayıcı değişkenlerin olasılık fonksiyonlarının dağılımıyla ilgili kısıt olmadığı için çeşitli testler uygulanabilmektedir.
- e. Bütün olasılık değerleri pozitifdir ve aralığı 0 ile 1 arasında değişir.
- f. Bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasındaki ilişkinin doğrusal olmak zorunda değildir.. Bu değişkenler arasındaki ilişki bazen üstel bazende polinom şeklindedir olabilir (Muhammed 2014:88).

3.8.2. Lojistik Regresyon Teorileri

Lojistik regresyon analizinin 6 tane varsayımı bulunmaktadır. Bu varsayımlar şunlardır:

- a. Modelin matematiksel kalıbı doğru belirlenmiştir. En sık karşılaşımıza çıkan problemlerden bir tanesi geleceği tahmin edebilmek için değişkenleri matematiksel modele oturtmaya çalışırken ortaya çıkar. Karmaşaya fırsat verecek kadar gereksiz değişken modeli yorumlamayı zorlaştırır ve zamanın boşa harcanmasına neden olur.
- b. Bağımlı değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantı sorunu yoktur. Bu problemin meydana gelmesi tahmin etmeyi ciddi şekilde zorlaştırır.. Eğer bağımsız değişkenler arasında bir bağ varsa lojistik regresyon denkleminde ait katsayıların standart hataları artar. Çoklu doğrusal bağlantı, katsayıların tahmininde yanlış yapmaya neden olmasa da katsayıların standart hataları yükseldiği için güvenilirlik oranını etkiler.
- c. Açıklanan değişkenlerle açıklayıcı değişkenin olasılık değeri arasındaki ilişki doğrusal olamaz. Lojistik regresyon analizi doğrusallık varsayımına ihtiyaç

duymaz. Ama lojistik regresyon denkleminin logit dönüşümü, doğrusallaştırma işlemini içerisinde barındırması sebebiyle doğrusal olmasını ister. Bu nedenle varsayımın olmaması bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki ilişkilerin açıklanma gücünü düşürür.

- d. Lojistik regresyon modelinin hata terimleri arasında otokorelasyon yoktur. Diğer bir söylemle, hata terimleri serisel olarak ilişkisi yoktur.
- e. Gözlem sayısı, tahmin edilecek parametre sayısından fazladır.
- f. Bağımlı değişkenler kendi aralarında ilişkisi yoktur ve bu değerler 0 ile 1 arasındadır (Muhammed 2014:89)

Doğrusal regresyondan farklı bir biçimde lojistik regresyonda açıklayıcı değişkenin kesikliliği var olmasıyla birlikte süreklilik varsayımı geçerlilik seviyesinden uzaklaşır ve kesikli olan bağımlı değişken iki veya daha fazla kategoriye sahip olabilir. Bağımlı değişken olma olasılığı olarak ifade edilmesiyle binom veya multinominal dağılıma sahip olması beklenir. Bu sebepten ötürü, bağımlı değişken vasıtasıyla yapılacak testler geçerli olmayacaktır. Bunun için yapılan farklı analiz ve testler vardır.

3.8.3. Birden fazla Değişkenli Lojistik Regresyon analizi

Bir çok regresyon şeklinde olduğu gibi lojistik regresyonda da bir çok bağımsız değişkenin tek bir bağımlı değişken üzerinde olan etkisi incelenebilmektedir. İki veya daha çok açıklayıcı değişken olması ile birlikte çok değişkenli lojistik regresyon analizinden faydalanılmaktadır. Çok değişkenli lojistik regresyon analizi yöntemi, tek değişkenli regresyon analizinin genişletilmesi şeklinde değerlendirilir. Birden fazla değişkene sahip lojistik regresyon modeli için en önemli unsur modeldeki katsayıların tahmini ve anlamlılık düzeylerinin test edilmesidir. $X' = (x_1, x_2, \dots, x_p)$ vektörü ile gösterilen p tane açıklayıcı değişken kümesi düşünelim. Şimdilik bu değişkenlerin her birinin en azından sürekli olduğu varsayalım. Sonuç koşullu olasılık $P(Y=1/x) = \pi(x)$ şeklinde yazılsın. Çok değişkenli lojistik regresyon modelinin logiti eşitlik ile elde edilmektedir;

$$g(x) = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_p X_p$$

Burada lojistik regresyon modeli;

$$\pi(x) = \frac{e^{g(x)}}{1 + e^{g(x)}}$$

şeklindedir.

Bağımsız değişkenlerden bazıları kesikli sınıflayıcı ölçekli (cinsiyet, ırk, vb.) ise bunları sürekli değişken gibi kabul ederek modele dahil etmek doğru olmayacaktır. Burada çeşitli seviyeleri göstermek için kullanılan sayılar yalnızca tanımlayıcıdır ve herhangi bir sayısal değerleri bulunmamaktadır. Açıklayıcı değişkenler sayısal olarak sınıflandırıldığında farklı dizayn değişkenleri (kukla değişkenler) kesikli olan bu değişkenleri temsil etmek amacıyla kullanılmaktadır. (Coşkun, 2004:60) Örneğin, ırk değişkenini bağımsız değişkenlerden biri olduğunu düşünelim. Bu da “siyah”, “beyaz” veya “diğerleri” olarak gösterilmiş olsun. Irk değişkeninin şık sayısı 3 olduğu için D1 ve D2 olmak üzere, 2 tane kukla değişken kullanılması gerekecektir.

Genelde ikili lojistik modellerin çoklu lojistik modellerde de kullanılabilmesi mümkündür. Örneğin, açıklanan değişken $y=0,1,2$ gibi üç seviyeli olsun. Burada iki tane ikili lojistik regresyon modeli bulunmaktadır. Biri $y=1$ ’e karşı $y=0$ için diğeri ise $y=2$ ’ye karşı $y=0$ içindir. Yani $y=0$ temel grup iken $y=2$ ’ye karşı $y=1$ ’i karşılaştıran lojistik fonksiyon yukarıda tanımlı iki karşılaştırmaya ilişkin lojistik fonksiyonların farklarından elde edilmektedir.

Bu lojistik fonksiyonlar

$$g_1(x) = \log \left(\frac{P \left(y = \frac{1}{x} \right)}{P \left(y = \frac{0}{x} \right)} \right) = \beta_{10} + \beta_{11}x_p + \dots + \beta_{1p}x_p$$

$$g_2(x) = \log \left(\frac{P \left(y = \frac{2}{x} \right)}{P \left(y = \frac{0}{x} \right)} \right) = \beta_{20} + \beta_{21}x_p + \dots + \beta_{2p}x_p$$

şeklinde olmaktadır. Sonuç değerleri için koşullu olasılıklar üç grup durumunda $j=0,1,2$ için eşitlik aşağıdaki formüldeki gibidir.

$$\pi_j(x) = \pi \left(y = \frac{j}{x} \right) = \frac{\exp \left(g_j(x) \right)}{\sum_{k=0}^2 \left(g_j(x) \right)_{20}} \quad j = 0,1,2$$

Genel olarak, eğer sınıflayıcı ölçek seviyesinde ölçülen bir değişken, k seviyeye sahip olduğunda $k-1$ kukla değişkene gerek duyulur. J ’inci x_j açıklayıcı değişkeninin k_j tane seviyesi olduğunu düşünelim. $k_j - 1$ kukla değişken, D_{ju} şeklinde gösterilir ve parametreleri de β_{ju} ($u=1,2,\dots, k_j-1$) şeklinde gösterilmek

üzere, P değişkenli ve j'inci değişkeni kesikli olan bir modelin logiti şöyle olur:

$$g(x) = \beta_{20} + \beta_1 X_1 + \dots + \sum_{U=1}^{k=j-1} \beta_{ju} D_{ju} + \beta_p X_p$$

3.8.4. Lojistik Regresyon ile Doğrusal Regresyon Arasındaki Farklar

Lojistik regresyon analizinde de doğrusal regresyon analizinde de açıklayıcı değişken ya da değişkenlere dayanarak kestirim yapılmaya çalışılıyor olsa da iki yöntem arasında aşağıdaki üç önemli farklılık vardır.

- Doğrusal regresyon analizinde tahmin edilecek bağımlı değişken sürekli iken, lojistik regresyon analizinde kesikli yapıdadır.
- Doğrusal regresyon analizinde açıklanan değişkenin değeri tahmin edilir iken, lojistik regresyonda açıklanan değişkenin alabileceği değerlerden birinin gerçekleşme olasılığı tahmin edilir.
- Doğrusal regresyonda açıklayıcı değişkenlerin çoklu normal dağılım gösterme şartı aranırken, lojistik regresyonda açıklayıcı değişkenlerin dağılımına ilişkin herhangi bir şart bulunmamaktadır. (Mutlu 2013:28)

3.8.5. Lojistik Regresyon Model İçin Değişken Seçim Yöntemleri

Model oluşturmada asıl hedef, modelde olması gereken faktörleri veya değişkenleri belirlemektir. Lojistik regresyon modellerinde bulunan açıklayıcı değişkenlerin tümünün her zaman açıklanan değişkeni açıklamada katkısı olmayabilir. Hatayı açıklayamayan değişkenlerin denkleme tutulmaya devam etmesi denklemi etkilediğinden modelin etkinliğinin ve kestirim gücünün düşmesine sebep olmaktadır. Bu sebeple etkisi olmayan açıklayıcı değişkenlerin ölçümleri için yapılacak olan lüzumsuz harcamaları ortadan kaldırmak ve modele eklenmesi ile açıklanan değişkenin varyansını açıklamada önemli artış yaptıran değişkenleri bulmak için çeşitli metotlar vardır. Bu analizde, model için standart (enter) ve adımsal (stepwise) olmak üzere iki temel değişken seçim yöntemi vardır. Adımsal yöntemler de kendi arasında ileriye doğru (forward) ve geriye doğru (backward) yöntemler olmak üzere iki gruba ayrılır¹¹⁵. O halde, değişken seçimi yöntemleri

aşağıdaki gibi sınıflandırılabilir:

- a. Enter Yöntemi: Bütün değişkenler bir blok olarak regresyon modelinde yer alır ve her bir blok için katsayı tahminleri yapılır.
- b. Adımsal Yöntemler: Adımsal yöntemler ileriye doğru (forward selection) ve geriye doğru (backward elimination) olmak üzere iki gruba ayrılmaktadır.

İleriye doğru yöntemlerde modele en başta yalnızca sabit terim dâhil edilerek başlanır. Sonra belirli bir ölçüte göre, değişkenler sırayla tek tek eklenir. Burada söz edilen ölçüt puan istatistikleridir. Burada, en önemli puan istatistiğine sahip olan değişken ilk olarak modele girer. İşlem, anlamlı istatistiği olan değişken kalmayınca kadar sürer. Burada kesme noktası $\alpha=0,05$ 'tir. Her bir adımda model dışı bırakılması gereken değişken olup olmadığına bakılır. Bu üç yolla yapılabilir. İlk yol olabilirlik oranı ile ileriye doğru (forward likelihood ratio-forward LR) yöntemidir. İkinci yol durum indeksi ile ileriye doğru yöntemdir (condition index).

Üçüncü yol ise Wald istatistiği ile ileriye doğru (forward wald) yöntemidir. İleriye doğru yöntemlerin tersi ise geriye doğru yöntemlerdir. Öncelikle tüm değişkenler modele alınır, daha sonra koşulları sağlamayan değişkenler tek tek analizden çıkarılır. Değişkenler modelden atılırken koşullu katsayı kestirimlerine dayanan olabilirlik oranının olasılığına göre karar verilir.

3.8.6. Lojistik Regresyon Model İçin Değişken Seçim Yöntemleri

Regresyon analizinde parametre tahminleri doğrusallık nedeniyle kolayca yorumlanabiliyor, bağımsız değişkendeki bir birimlik değişimin bağımlı değişkende meydana getireceği etki açıklanabiliyordu. Ancak, lojistik regresyon analizinde kestirilen parametrelerin yorumlanması bu kadar basit değildir. Bu nedenle β_1 katsayısı yorumlanırken x 'deki bir birimlik artış için $\pi / (1-\pi)$ odds tahmini ile $\exp(\beta_1)$ çarpılarak elde edilen lojistik fonksiyonundan yararlanılır. Bu logaritmik dönüşüm ile bir olayın gerçekleşmesi ve gerçekleşmemesi olasılıkları oranı olan üstünlük oranı, doğrusal regresyon modeli gibi ifade edilebilecek ve logaritmik olabilirlik değerinde β_1 kadar bir artış veya azalış olacağı şeklinde yorumlanabilecektir. Yani lojistik regresyon analizinde açıklayıcı değişkendeki değişim açıklanan değişkende meydana gelen değişimi değil, açıklanan değişkenin

olasılık değerinde oluşan değişimi ifade edecektir. (Mutlu, 2013:28-35)

3.9. Kadın İstihdamı Anketinin Lojistik Regresyon Analizi

Bu analizde yapılmış olan anketteki çalışıyormusunuz sorusunu sabit kabul edip diğer sorularla ilgili arasında ilişki olup olmadığına %5, %10 önem seviyesinde lojistik regresyon analizi ile incelenecektir.

Tablo 25. Lojistik Regresyonda Kullanılan Kullanılan Sabit, Değişkenlerin ve Soru Kodları

Sorular	Değişkenler
S1	Yaş
S2	Eğitim Durumu
S3	Medeni Durumu
S4	Çocuk Sayısı
S5	Hanedeki Kişi Sayısı
S6	Bilgisayar Kullanabilme
S7	Yabancı Dil Bilme
S8	Mesleki Sertifika
S9*	Çalışıyormusunuz
S10	Daha Önce İşte Çalıştınız mı
S11	Çalışma Süreniz
S12	Çalıştığınız Sektör
S13	Çalışma Hayatı Evliliği Nasıl Etkiler
S14	İş İçin Şehir Değiştirmisiniz
S15	Kadının İş Hayatında Yeri Varmıdır
S16	Çalışmak Kadının Konumunu Güçlendirirmi
S17	Sivasta Kadın İş Gücünü Artırmak İçin Eğitim Verilmesini İstermisiniz
S18	Erkeğin Yaptığı İş Kadın Yapabilirmi

3.9.1. Çalışıyormusunuz(S9) Sorusuna Göre Lojistik Regresyon

Bu analizde belirlenen 8 tane modelin %5 anlamlılık düzeyine göre anlamlı olup olmadıkları araştırılmak istenmiştir. Regresyonda çalışıyormusunuz sorusunu sabit olarak kabul edip diğer sorular değişken olarak kullanılmıştır.

3.10. Çoklu Doğrusallık Testi

3.10.1. Çoklu Doğrusallık Problemi Nedir Nasıl Anlaşılır

Çoklu doğrusallık ekonometrik denklemin açıklayıcı değişkenleri arasındaki ilişkinin derecesi ile ilgili bir sorundur. İki tür olarak karımıza çıkabilir. Eğer açıklayıcı değişkenler arasında tam bir ilişki varsa “tam çoklu doğrusallık” sorunu söz konusudur. Eğer açıklayıcı değişkenler tam olmasa da birbiriyle bir ilişki içindeyse “tam olmayan çoklu doğrusallık” sorunu vardır. Tam çoklu doğrusallık sorunu genellikle verilerin türetilişinde ve/veya kullanımında farkında olmadan yapılan bir yanlışlıktan kaynaklanır. Örneğin;

- a. Denklemden bir sabit terim vardır ve açıklayıcı değişkenlerden birisi sabit kalmaktadır.
- b. Bir açıklayıcı değişken diğer açıklayıcı değişkenlerin doğrusal bileşimi olarak türetilmiştir.
- c. Kukla değişken tuzağına düşülmüştür.

Çoklu doğrusallık bir veri sorunu olduğu için EKK tahmin edicileri sorundan etkilenmez. Dolayısıyla EKK tahmin edicileri DESTE özelliklerini korumayı sürdürürler. Ancak tahmin sonuçları bu sorundan önemli ölçüde etkilenir. Tam çoklu doğrusallık sorunu olması $|X'X| = 0$ olacağı söylenmişti. Bu durumda $(X'X)^{-1}$ sonsuza gidecektir. Tam olmayan çoklu doğrusallıkta ise çoklu doğrusallığın derecesi arttıkça $|X'X| = 0$ olmasa bile küçülecek ve sıfıra yaklaşacaktır. $(X'X)^{-1}$ matrisi ise gittikçe büyüyecektir. Bunun sonucu $\text{Var,Cov}(\hat{\beta}) = \sigma^2 (X'X)^{-1}$ de gittikçe büyüyen değerler olacaktır. Böylece t istatistikleri giderek küçüleceğinden aslında bağımlı değişkeni anlamlı olarak açıklayan bağımsız değişkenler, hipotez testlerinde, yanlış olarak, anlamsız bulunacaklardır. Buna karşın R^2 değeri yüksek olabilir. Sorunun varlığı durumunda ayrıca EKK tahmin edicileri ile standart hataları verilerdeki küçük değişmelere duyarlı olacaktır. (Darlington 1978:85)

Tablo 26. Kukla (Dummy) olmayan değişkenlerin kolarasyon analizi

	s1	s3	s5	s6	S7	s11	s18
s1	1						
s3	-0,58194	1					
s5	0,746468	-0,63638	1				
s6	-0,04657	-0,06726	0,195834	1			
s8	-0,02141	-0,10959	0,072117	0,203631	1		
s18	-0,06601	0,19696	-0,13562	-0,18071	-0,03121	1	
s11	0,287599	-0,23932	0,270949	-0,02627	-0,01091	0,00518	1

Tablo 26 daki kukla olmayan değişkenler incelendiğinde katsayıların çok düşük değerlere sahip olduğundan bu değişkenlerde çoklu doğrusallık probleminin varlığından bahsedilemez. Bu da bize açılıyıcı değişkenler arasında tam bir ilişki olmadığını göstermektedir.

Tablo 27. Kukla (Dummy) değişkenlerin kolarasyon analizi

	s2	s4	S8	S9	s10	S12	S13	S14	S15	S16	S17
s2											
s4_1	0,049										
s10	-0,176	-0,291									
s12	0,001	0,029	-0,176								
s18	-0,048	0,010	0,273	-0,095							
s183_3	-0,088	0,100	-0,170	0,137	-0,031						
s20_3	0,043	-0,076	-0,011	0,044	-0,020	0,056					
s21	-0,169	-0,374	0,343	-0,157	0,138	-0,156	0,014				
s22	-0,135	-0,186	0,133	-0,101	0,049	-0,196	0,096	0,384			
s23	-0,147	-0,141	0,089	-0,183	0,039	-0,122	0,038	0,273	0,682		
s27	-0,094	-0,170	0,154	-0,059	0,052	-0,137	0,034	0,215	0,426	0,372	
s28	-0,072	-0,040	0,007	-0,076	0,028	-0,142	-0,042	0,097	0,140	0,282	0,086

Yukarıdaki kukla olmayan değişkenler gibi Tablo 27 deki kukla değişkenler incelendiğinde katsayıların bazılarının sıfıra yaklaştığı gözlemlenlense de genelde kolarasyon çok düşük değerlere sahip olduğundan bu değişkenlerde çoklu doğrusallık probleminin varlığından bahsedilemez. Buradan Kukla olmayan değişkenlerdede tam bir ilişki olmadığı görülmektedir.

Tablo 28. Logit Model Analizi

Değişkenler	Modeller							
	1	2	3	4	5	6	7	8
S1	1,084 (0,108)	1,076 (0,110)	1,094 (0,116)	1,106 (0,118)	1,107 (0,187)	1,211 (0,126)	1,196 (0,129)	1,193 (0,128)
S2	2,175* (0,140)	2,154* (0,142)	1,667* (0,164)	1,700* (0,171)	1,701* (0,171)	1,581* (0,174)	1,622* (0,180)	1,571* (0,175)
S3	2,320* (0,800)	2,831* (0,359)	2,658* (0,373)	1,888** (0,385)	1,889** (0,385)	2,338* (0,398)	1,702 (0,428)	2,427* (0,402)
S4	0,900 (0,149)	0,814 (0,172)	0,822 (0,149)	0,949 (0,186)	0,946 (0,187)	0,889 (0,195)	0,926 (0,195)	0,881 (0,196)
S5		1,425 (0,256)	1,423 (0,264)	1,451 (0,275)	1,452 (0,275)	1,3 (0,280)	1,129 (0,309)	1,335 (0,283)
S6			2,456* (0,400)	2,219* (0,419)	2,215* (0,419)	2,590* (0,429)	2,336* (0,443)	2,523* (0,430)
S7			0,937 (0,157)	0,910 (0,161)	0,909 (0,161)	1,010 (0,167)	1,080 (0,171)	1,016 (0,169)
S8			0,473 (0,252)	0,436* (0,264)	0,437* (0,264)	0,446* (0,274)	0,447* (0,300)	0,435* (0,277)
S10				5,459* (0,433)	5,417* (0,436)	6,216* (0,461)	8,026* (0,497)	6,007* (0,462)
S11				0,533* (0,266)	0,535* (0,268)	0,499* (0,282)	0,458* (0,282)	0,508* (0,282)
S12				0,541* (0,311)	0,544* (0,315)	0,546* (0,327)	0,679 (0,352)	0,556** (0,329)
S13					0,958 (0,314)	0,896 (0,322)	0,852 (0,333)	0,891 (0,325)
S14						1,591 (0,303)	1,184 (0,329)	1,558 (0,303)
S15						5,143* (0,462)	7,016* (0,567)	5,125* (0,561)
S16							0,921 (0,460)	0,801 (0,445)
S17								1,677 (0,732)
S18								1,218 (0,291)

Not: * %5 anlamlılık düzeyine göre , ** %10 anlamlılık düzeyine göre anlamlıdır.

Yapılan regresyon analizinde çalışıyormusunuz sorusuna göre incelediğinde, eğitim durumunun kadının çalışmasıyla ilgili bir birine bağlantılı olduğu yine kadının evli olup olmaması durumunda bir birimlik değişimin kadının çalışmasını iki birimlik etkilediği saptanmıştır. Diğer anlamlı olan değişkenler yorumlandığında bilgisayar bilgisinde kadının iş gücü piyasasına katılımını hızlandırdığı anlaşılmıştır. Günümüzde artık her şeyin teknolojik unsurlara bağlanmasıyla bilgisayar bilmenin önemi kat ve kat artmıştır. Bununla birlikte tabloda dikkat çeken değerlerden bir tanesinde mesleki sertifika sahibi olmanın çalışma hayatına daha kolay girmekte kullanılacak araçlardan olmasıdır.

Bir diğer anlamlı değişken ise kadının daha önce çalışıp alışmadığıdır.alışan kadınların büyük bir kısmı kadınların çalışması gerektiği yönünde görüş bildirmişlerdir. Kadının çalışmasını etkileyen bir diğer faktör ise hangi sektörde çalıştığıdır yapılan araştırmada en çok hizmet sektöründe çalışan kadın gözlemlenmişken, en az tarım sektöründe çalışan gözlemlenmiştir.

Tablo 29. Modellerin Ki-Kare Analizleri

Modeler	Hesaplanan Ki-Kare	Serbestlik Derecesi	Ki-Kare Tablo Değeri
1	54,372	4	9,488
2	55,920	5	11,071
3	70,227	8	15,507
4	90,043	11	19,675
5	90,131	12	21,026
6	113,731	14	23,685
7	113,880	15	24,996
8	114,485	17	27,857

Seçilen logit modellemelerinin Ki-kare değerleri incelendiğinde bulunan değerlerin hepsinin tablo değerinden çok çok kk olduğu gözlemlenmiştir. Buna göre seçilen modellerin regresyonunun çok büyük oranda anlamlı olduğu anlaşılmıştır.

SONUÇ

Tarihten günümüze geldikçe kadın ve erkek kavramının farklı statüde olduğu görülmektedir. Erkek başlarda avlanan, sonrada para kazanan birey olmakla beraber, kadın kocasının veya kardeşinin getirdiğini pişiren ev işleriyle meşgul olan bir birey haline getirilmiştir ve kadın erkeğin gölgesinde kalmak zorunda bırakılmıştır. Bu yüzden kadın kendini hep ikinci planda hissetmiştir. Kadınların bu nedenlerden ötürü iş gücü ve istihdam piyasasına katkı sağlamaları çok uzun ve zorlu bir süreç haline gelmiştir.

Sanayi devrimi gibi tarihsel vakalar neticesinde kadın istihdamı bir nebze olsa artış sağlamışken, Ülkemizde cumhuriyetin ilanıyla birlikte kadınların iş gücü piyasasına katılımlarının arttığı, günümüzde küreselleşmeyle birlikte ise istenilen düzeye ulaşmasa da artık kadınlarında iş hayatında oldukları genel kabul görmüştür. Ülkemizde içerisinde bulunduğu OECD ülkelerinin kadın istihdam oranları incelendiğinde en az istihdam oranın ülkemizde olduğu gözlemlenmiştir, ülkemizdeki ekonomik değerler açısından bu sonuç çok üzüntü verici bir sonuçtur. Türkiyenin gelişmiş ülkelerin içerisinde dahil olabilmesi için bu sorunu aşması gerekmektedir. Kadınlar emek piyasasında tutunmaya çalışırken genellikle geçici işte çalıştırılması ve az maaş ile çalışmaya zorlanması , İşe sonradan girmesine rağmen işine ilk olarak son verilenlerin başında gelmesi, işverenlerin cinsel istismarda bulunmasından en çok kadın iş gücü etkilenmektedir.

Toplumumuzda bir çok iş kolu cinsiyet ayrımı gözetilecek şekilde tasarlanmıştır. Kadın çalışacağı işi kendi seçememekle beraber kendileri için seçilen işlerde çalışmaya zorlanmıştır. Terfi ve kademe olarak yükselmek hiç bir zaman kadınlar için erkekler kadar kolay olmamıştır.

Dünyada ve Ülkemizde Kanuni düzenlemeler ile birlikte kadının çalışması veya çalışma hayatını sürdürebilmesi rahat hale gelmiştir Bu önlemler arasında kadın istihdamını artırıcı ve destekleyici devlet teşvikleri ve istihdam politikaları yer almaktadır. Bu kadar önlem ve teşvik olsada kadınların işgücü piyasasına atılmaları günümüzde dahi istenilen düzeylere ulaşamamıştır.

Kadınların istihdam edilmesinde karşılaştıkları bu zorlukları analiz etmek ve yorumlamak için emek piyasasının yüksek olduğu, üretim oranının az olduğu bu nedenle bölgesindeki Kayseri, Malatya gibi illere göre çok da az sanayiye sahip olan, tarım yeri olarak bilinen Sivas ilinde anket araştırması yapılmıştır.

Bu çalışmada kadınların sivas ili için çalışıyor musunuz sorusuna değişkenler üzerinde yapılan analizde aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır ;

Kadınların 18-23 yaş katagorisinde % 21 oran çalışır cevabı verirken %79'u çalışmıyor cevabı vermiştir. Bu katagoride en dikkat çeken ve birbirini en yakın oranları oran 30-35 yaş katagorisidir. Bu katagoride %56'lık kısım çalışırken %44'lük kısım çalışmamaktadır.

Analizlerde çalışıyor musunuz sorusuna eğitim durumuna göre verilen cevaplarda en yüksek çalışma oranı % 100 ile yüksek lisans katagorisinde olurken en düşük oranı %90 ile ilköğretim katagorisinde olmuştur. Eğitim durumunun kadın istihdamına etkisi diğer unsurlara nazaran daha fazla olduğu gözlemlenmiştir.

Kadının istihdamını etkileyen en önemli sebeplerden bir tanesinde medeni durumu ve evli ise çocuk sayısıdır. Ankete katılanların 256(%62)'sı evli iken evli olanlardan yalnızca 73(%28,5)'ü çalışmaktadır. anketteki verilere dayanarak en çok çalışan evli anne sayısının 2 çocuklu olduğu gözlemlenmiştir. Çocuk sayısı arttıkça kadının iş yükü artacağından istihdam edilmesini zorlaştırmaktadır.

Sonuç olarak kadının istihdamının önünde kat etmesi gereken uzunca bir mesafe vardır. Kadınların çalışma hayatına girmesini etkileyen olumlu veya olumsuz bir çok neden vardır. Yapılan araştırmadan ve analiz edilen değerlerden anlaşılan kadınların çalışmasının önündeki en önemli etken eğitim durumudur. Kadının eğitim durumu arttıkça emek piyasasına katılım oranıda aynı oranda artmaktadır. kadınların istihdam oranını artırabilmek için devlet teşviklerinin ve eğitim desteğinin artırılması gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Acar, Fuat (2003). Kadınların İnsan Hakları Hukuku. *İnsan Hakları Hukuku Ve Kadın (Haz. B. V. Dinçkol), İstanbul Ticaret Üniversitesi Yay. İstanbul.*, 21.
- Arslan, Gökhan (2004). *Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılmasına Dair Sözleşme (Öngörülen Haklar ve Usuller)*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası.
- Ataman, Hakkı (2010: 22-23). *Avrupa Sosyal Şartı Ve Uygulaması, İnsan Hakları Gündemi*.
Ankarhttp://www.festuerkei.org/media/pdf/Publikationen%20Archiv/Ortak%20Yay%20B1nlar/2010/2010%20Avrupa%20Sosyal%20C5%9Eart%20C4%B1%20Ve%20Uygulamas%20C4%B1%20%20C4%B0nsan%20Haklar%20C4%B1%20G%20C3%BCndemi%20Derne%20C4%9Fi.pdf.
- Avrupa Sosyal Şartı.* (8.bölüm).
http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/sosyalsart.pdf.
- Başar, Adem (1998). *uygulamalı istatistik I*. Erzurum: Aktif yayınevi.
- Beauvoir, Sam (1993). *Kadın "İkinci Cins I" Genç Kızlık Çağı, (Çev. B. Onaran)*. İstanbul: panel yayınları.
- Cedaw, (2011). Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi. *Resmi Gazete Tarihi: 25 Haziran 1985 Sayısı: 18792*, 11.
- Costa, Demond. Lam. (2000). From Mill Town To Board Room: The Rise Of Women's Paid. *National Bureau Of Economic Research Working Papers*, 10-11.
- Coşkun, Serkan. (2004). *Lojistik Regresyon Analizi ve Diş Hekimliğinde Bir Uygulama*, . SİVAS: Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çitçi, Osman. (1982). *Kadın Sorunu ve Türkiye'de Kamu Görevlisi Kadınlar*. Ankara: Sevinç Matbaası.
- Darling, Mau (1975). *The Role Of Women In The Economy. OECD Publications*. Paris.
- Darlington, Robert (1978). *"Reduced Variance Regression. Uppsala University. : Psychological Bulletin*.
- Eraydın, Ahmet (1999). *Yeni Üretim Süreçleri ve Kadın Emeği*. Ankara:

- T.C.Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları.
- Esin, Ayşe (1999). *istatistik*. İstanbul: Nobel yayınevi.
- Goldin, Coulumb (1991). The Role Of World War II In The Rise Of Women's Employment. *American Economic Review*, pp. 741-756.
- İLO, (1937). *Her Nevi Maden Ocaklarında Yeraltı İşlerinde Kadınların Çalıştırılmaması Hakkında Sözleşme*. Resmi Gazete Yayım Tarihi ve Sayısı: 23 Haziran 1937 / 3638.
- İLO, (1977). İstihdam Politikası Sözleşmesi: Resmi Gazete Yayım Tarih ve Sayısı: 23.10.1977 / 16093.
- İLO, (1967). *md.1*. Hakkında Sözleşme. Resmi Gazete Yayım Tarihi ve Sayısı: 13 Haziran 1967/12620 : Eşit Değerde İş İçin Erkek Ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği .
- İLO, *md.10*. (1974). Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Hakkında Sözleşme: Resmi Gazete Yayım Tarih ve Sayısı:15 Ekim 1974 / 15037 .
- Işığışık, Erkan (2003). Bebeklerin Doğum Ağırlıklarını ve Boylarını Etkileyen Faktörlerin Lojistik Regresyon ile Araştırılması. *IV. Ulusal Ekonometri ve İstatistik Sempozyumu*, (p. 2).
- İŞKUR. (2017). İşgücü piyasası araştırma raporu. Sivas, türkiye: İŞKUR.
- Jaumotte, Famous (2003). Coping with ageing: a dynamic approach to quantify the impact of alternative policy options on future labour supply in OECD countries. *Economics Department Working Papers*.
- Jeremy, Gernay ve Seshadri, A. (2002). *Engines Of Liberation*. paris: University Of Rochester, Department Of Economics Working Papers.
- (2004). *Asgari Ücret Yönetmeliği*. Resmi Gazete Tarihi: 01.08.2004 Sayısı:25540.
- Karataş, Ahmet (2006). Türkiye'de Kadın İşgücünün Durumu: Denizli Tekstil Sektöründe Kadın İşgücü Örneği. *Yüksek Lisans Tezi* . muğla: Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kaya, Fahri (2012). Avrupa Birliği İş Hukuku'nda Cinsiyet Ayrımcılığı. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmış Doktora Tezi*, 40.
- Kaya, Polat Ahmet (2007). *Avrupa Birliği ve Türk İş Hukuku Bağlamında Eşitlik İlkesi*. Ankara: Yayın Dağıtım.

- Kurtulmuş, Nazlı (1996). *Sanayi Ötesi Dönüşüm*. istanbul: iz yayıncılık.
- Lordoğlu, Kubilay ve Özkaplan, Nazım (2003). *Çalışma İktisadı*. istanbul: DER yayınları.
- Mankiw, N. G. (2010). *Spreading the Wealth Around: Reflections Inspired by Joe the Plumber*.
- Muhammed, Boyraz (2014). *Lojistik Regresyon Analizi Üzerine Bir İnceleme*. Malatya: İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yüksek Lisans Tezi).
- Mutlu, Mesut (2013). *Açık İşletme Kömür Madenciliğinde Lojistik Regresyon Analizi İle İş Kazalarının Değerlendirilmesi*. Eskişehir: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Necla, Çiğden (1998). *Temel İstatistik İlke ve Teknikleri*. istanbul: Bilim Teknik Yayınevi.
- Önder, Nevzat (2013). Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü. *ÇSGB Çalışma Dergisi cilt:1 sayı:1*.
- Öztürk, Ömer (2007). *İstihdam Konusunda Kobilerin Önemi ve Kobi Alanında Eğitim İstihdam İlişkisi Açısından Kamu İstihdam Kurumunun Rolü*. ankara: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü.
- Sancar, Sinan (2011). *Birkaç Arpa Boyu*. İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları. .
- Scott, Thomas (1978). *women work & family*. londra: routledge.
- T.C Anayasası*. (md:10,49,50,55). <http://www.anayasa.gen.tr/1982ay.htm>.
- TİSK, (2001). Çağdaş İş Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu. *Bursa Örneği*, 219.
- TUİK, (2017). *İl Bazında Gayrisafi Yurtiçi Hasıla*. Sivas: TUİK.
- TUİK, (2018). *İl Bazlı İstihdam Oranları*. Sivas: TUİK.
- TUİK. (2018). *İl bazlı işsizlik oranları*. Sivas: TUİK.
- Yuvalı, Erdem (2013:106). 4857 Sayılı İş Kanunu’nun ve İlgili Mevzuatın Kadın İşçiler. *TBB Dergisi*, 106.
- Yüksel, Osman Mehmet (2000: 60). *Karşılaştırmalı Hukuk Işığında Türk İş Hukukunda Kadın-Erkek Eşitliği*. İstanbul: BETA Basım.

ÖZ GEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : Adem ÇİNAR
Uyruğu : T.C.
Doğum Tarihi ve Yeri : 23/05/1989
e-posta : ademcinar89@hotmail.com

EĞİTİM

Derece	Kurum	Mezuniyet Yılı
Meslek yüksek okul	Sivas Cumhuriyet Üniversitesi	2010
Lisans	Anadolu Üniverstes	2013
Yüksek Lisans	Sivas Cumhuriyet Üniversitesi	Devam Ediyor

İŞ TECRÜBESİ

Tarih	Kurum	Görev
2005-	Serbest Meslek	Yönetici