

Kadın Çalışanlara Yönelik Ücret Ayrımcılığı ve Kadın Ücretlerinin Belirleyicilerine Yönelik Bir Araştırma

Gökçen Sayar ÖZKAN*

Bülent ÖZKAN**

Özet: Kadın işçilerin ücretlerinin belirlenmesinde verimlilikleri dışında birçok faktörden etkilendiği bilinen bir gerçektir. Bu durum kadınlara karşı ücret ayrımcılığı olarak değerlendirilmektedir. Bugün tüm dünyada işgücü piyasalarında gözlemlenen farklı şekillerde ve farklı kişilere yönelik her türlü ayrımcılık, araştırmanın gerekliliğini artırmaktadır. Bu çalışmanın amacı, kadın işçilere ödenen ücretlerin belirleyicilerini tespit ederek, cinsiyetin ücretlerin belirlenmesinde ayrımcı bir kriter olup olmadığını test etmektir. Bu amaçla araştırmacılar tarafından bir ölçek geliştirilmiştir. Araştırma sağlıklı verilere ulaşabilmek amacıyla Gaziantep ili ile sınırlandırılmıştır. Veri toplamak için belirlenen örneklem “tesadüfi örnekleme” yöntemi ile belirlenmiştir. Geliştirilen soru ölçeği ile ücretlendirme konusunda cinsiyet ayrımcılığını belirlemeye yönelik sorular katılımcılara yönlendirilmiş, verilen cevaplar bağlamında toplanan veriler çeşitli istatistiksel testlere tabi tutulmuştur. Elde edilen verilere uygulanan faktör analizi ile ücret ayrımcılığının boyutları belirlenmeye çalışılmış ve uygulama sonucunda üç faktör tespit edilmiştir. Bu faktörler ayrımcı faktörler, objektif faktörler ve seçici faktörler olarak adlandırılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kadın, Ayrımcılık, Ücret Eşitsizliği, İş yaşamında kadın

Abstract: It is a well known fact that the wages for women labor is affected by several factors beyond their productivity, which can be considered as the wage discrimination. The necessity for the study arises from the gender discrimination in global labor market [caused by unfair wage methods and individual diversities]. The objective of this study is to determine the parameters affecting the amount of female employees' wages. The study will also investigate whether gender is a significant factor for the wages. A questionnaire survey

* Öğr. Gör. Dr., Gaziantep Üniversitesi Nizip Meslek Yüksek Okulu

** Yrd. Doç. Dr. Kilis 7 Aralık Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

was generated to reach these objectives. Participants were selected from Gaziantep with random sampling method. The study was limited to the area of the city of Gaziantep in order to obtain more reliable data. Participants were asked some questions about gender discrimination in wages, and then the data obtained from the survey questions was statistically analyzed. As a result of statistical factor analysis, three types of factors were determined; distinguisher factors, objective factors, and selective factors.

Keywords: Woman, Discrimination, Inequality in Wages, Woman in Working Life

1. GİRİŞ

İşgücü piyasalarında kadınların işe alınmaları, terfi ettirilmeleri ve ücretlendirilmeleri erkek işçilerden farklı olarak verimlilik dışındaki faktörlerden etkilenmektedir. İşgücü piyasalarında kadınların objektif olarak değerlendirilebilen kıstasların dışında erkek işçilerden farklı değerlendirilmesi, kadınların işgücü piyasalarında ayrımcılık ile karşı karşıya olması anlamına gelmektedir. Buna göre ayrımcılık, işçinin işiyle ilgili olmayan nitelikleri nedeniyle işveren tarafından farklı muamele görmesi şeklinde açıklanabilir (Biçerli, 2005: 238). İş dünyasında kadın ayrımcılığına yönelik yapılmış geniş bir literatür bulunmaktadır. Bu literatürde kadın çalışanlara yönelik ayrımcılığın nedenleri de ayrıntılı olarak verilmiştir. Ancak bu konudaki mevcut çalışmalar yeterli olmadığı gibi bu eksikliğin kapatılması da kısa vade de mümkün görünmemektedir. Çünkü, her bir ayrımcılık türü diğer ayrımcılıkları da beslediği gibi, her ayrımcılık türünün muhatabı da değişmektedir (Jonsson, 2001: 942). Örneğin bazı durumlarda ayrımcılık kadınlar için söz konusuken bazı durumlarda azınlıklar için söz konusu olabilmektedir.

Bir ülkenin gelişmiş bir ülke olması kadınların işgücü piyasalarında ayrımcılıkla karşılaşmayacağı anlamına gelmemektedir. Her ülkede ayrımcılık farklı alanlarda ve şekillerde olabileceği gibi, her ülkede kadınların ve erkeklerin yaptıkları işler de farklılıklar göstermektedir. Bir ülkede kadın işi olarak değerlendirilen bir iş başka bir ülkede erkek işi olarak değerlendirilebilmektedir (Günlük Şenesen vd, 2000: 7). Bu farklılaşmanın nedeni iki şekilde açıklanabilir: birincisi, her ülkede cinsiyete özgü kadın ve erkek nitelikleri farklıdır. İkincisi ise, her ülkede emek piyasasında işe ödenen ücretler gözlenebilen ve gözlenemeyen farklı değişkenlere göre belirlenmektedir (Blau ve Kahn,1992:533). Gelişmiş ülkelerde 1970'lerden bu yana önemli sayıda kadın, mesleki yelpazede geleneksel olarak "erkek işi" olarak bilinen birçok mesleğe kaymış durumdadır. Bu ayrımın zaman içerisinde ortadan kalkmasının çarpıcı örneği ABD'de yüksekokul mezunu kadınların yapmakta olduğu mesleklerde görülmektedir. Örneğin, 1960 yılında yüksekokuldan mezun olan kadınların yarısından çoğu öğretmen olurken, 1990 yılında bu oran %10'un altına inmiştir (Flyer ve Rosen, 1997: 122). Bu durumun pek çok nedeni

bulunmaktadır. Gelişmekte olan ülkelerde; kadınların eğitim seviyelerine bağlı olarak kadının işgücüne katılım oranı, kentlere göç, aile yapısında değişme, evlilik yaşında ilerleme ve üretken faaliyetlerde artış olarak sayılmaktadır (Benavot, 1989: 14). Kültürel, siyasal, sosyal vb. değerler eğitimle birlikte yeni nesillere daha kolay aktarılması ve toplumsal cinsiyet algılarında farklılıklar yaşanması yanında toplumsal işbölümü de farklılaşmaktadır (Gök, 1995: 182). Ancak tüm bu gelişmelere rağmen birçok ülkede, halen kadınların emek piyasalarındaki konumları erkeklerin gerisindedir.

1.1 Toplumsal Cinsiyet ve İş Yaşamında Kadın

İşgücü piyasasında işgücü arz eden kadın; öncelikle işe alma sürecinde, alacağı ücretin tespitinde ve terfi sürecinde ayrımcılık ile karşılaşabilmektedir. İş hayatında karşılaştığı sorunlar yanında kadın, aile hayatında da iş ve aile yaşamının çatışması, ev işleri ve çocuk yetiştirme gibi sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır. Aile hayatında karşılaşılan bu sorunlar sadece kadın olmanın getirdiği ve toplumsal cinsiyet rollerinin doğurduğu sorunlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Çünkü toplumsal cinsiyet kavramı, cinsiyete bağlı olarak ortaya çıkan toplumsal sonuçları ifade etmektedir. Tüm bu toplumsal cinsiyet rollerini yerine getirmek zorunda kalan kadın; sınırlı işlerde çalışma zorunluluğu ile karşı karşıya kalmaktadır. Bu durum işgücü piyasasında sınırlı iş kollarında çalışmak zorunda kalan kadınlar üzerinde işverenlere tek el gücü de sağlamaktadır. Bu tek el gücü elde eden işveren; kadınlara yönelik ayrımcılığın da artmasına neden olmaktadır (Gunderson, 1978: 219).

1.2. Kadınların Çalışma Yaşamında Karşı Karşıya Olduğu Ayrımcılıklar

Kadın çalışanlar, cinsiyeti itibariyle hem toplumda hem de çalışma hayatında erkeklere göre daha farklı sorunlarla karşılaşmaktadırlar. Kadın çalışanların iş yaşamında karşılaştıkları bu sorunlar, iş ortamlarında erkek çalışanlar ile kadın çalışanlar arasında oluşan ayrımcılığın önemli bir yönünü oluşturmaktadır. Genel olarak kadınların işgücü piyasalarında karşılaştıkları ayrımcılık işe alınmada, terfide, ücretlendirmede ayrımcılık olarak ortaya çıkmaktadır.

Sanayileşme öncesinde kadınlar ev eksenli (halı, kumaş dokuma) işler yapmaktayken, sanayileşmeyle beraber kadınlar ev ekseninden uzaklaşarak piyasada işgücü arz etmeye başlamış ve böylelikle kadınların iş bulma sorunu ortaya çıkmıştır. İşgücü piyasasında kendine yer bulabilen kadın ile erkek beraber çalışmaya başlamışlardır. Ancak kadınların ücretsiz aile işçisi olma sorunu bu sefer de ucuz işçi olma sorununa dönüşmüştür (Kayıkçı, 2002: 47). Bu durum, işe alma sürecinden itibaren kadınlara karşı oluşan bir ayrımcılığın oluşmasına neden olmaktadır. Şöyle ki; işe alma sürecinde 3 farklı aşama bulunmaktadır. Bunlardan *ilki* boş pozisyonlara eleman alınacağıının duyurulması (gazete ilanı, özel istihdam

büroları, internet vb.), *ikincisi* ilan edilen işe başvuran adaylarla kimin görüşme yapacağı, adaylara nasıl testlerin uygulanacağı, bu testleri kimin uygulayacağı, kimin işe almaya karar vereceği, *üçüncüsü* ise pozisyonlara önerilen ücret, sorumluluk, ek ücret ve yan ödemelerin belirlenmesi sürecidir. Özellikle işe alma sürecinde ortaya çıkan ayrımcılık ikinci ve üçüncü aşamada oluşmaktadır (Petersen ve Tøgstad, 2006: 241). Çünkü ilk aşamada ayrımcılığı belirleyen koşullar birçok gelişmiş toplumda yasalarla engellenmiştir. Yasal olarak ayırım yapılamayacağı, ancak işe alma sürecinde çeşitli değerlendirme aşamalarında, rasyonel gerekçelere dayalı olarak, kadın çalışanlar ya tercih edilmemekte ya da kadınlar nispeten düşük ücrete razı edilerek istihdamı sağlanmaktadır. Böylece kadınlar ucuz işgücü olarak, işgücü piyasasında oluşan boşlukları doldurmaktadırlar.

Bu durum normal koşullarda böyledir. Ancak kayıtsız şartsız bu durumun her zaman böyle olduğunu söylemek zordur. Aslında işe alma süreci kendiliğinde ayrımcılığı yaratan bir süreç değildir. Kültürel farklılıklara bağlı olarak farklı uygulamaların olacağı şüphesizdir. Örneğin Türkiye’de adam kayırmacılık, siyasi tercihler ve sosyal ağlara mensubiyet gibi gerekçelerle ortaya çıkmakta ve bu durum cinsiyet ayrımcılığından kaynaklanmaktadır (Halis ve Şenkal, 2009: 156-164). Bunun gibi bazı ayrımcılık durumlarında cinsiyet bir dezavantaj olmaktan çıkabilmektedir. Bazen de kadınların sahip olduğu dezavantajlı durum, onları iş bulma konusunda avantajlı duruma taşımaktadır. Kısaca cinsiyet-ücret paradoksu olarak tanımlanabilen bu durum, daha yüksek ücretle erkek işçi çalıştırmak yerine, bazı dezavantajları kabul ederek kadın işçi çalıştırmak işçilik maliyetleri açısından tercih edilmektedir. Böylelikle işverenler de birçok iş pozisyonunu ucuz işgücü kullanmak amacıyla kadınlar ile doldurmaktadırlar (Konrad ve Pfeffer, 1991: 152). Bu süreç terfide eşitsizlik ile devam etmektedir.

Kadınların işe alınmasından sonra, kadınların terfi sürecinde ortaya çıkan ayrımcılık, işgücü piyasalarında o kadar dikkat çekicidir ki; bu ayrımcılık “cam tavan” kavramının ortaya çıkmasına neden olmuştur. Cam tavan kavramı, ilk kez 1986 yılında Wall Street gazetesinde yayımlanan bir makalede kadınların kariyer basamaklarında ilerlerken karşı karşıya kaldıkları bariyerleri tanımlamak üzere kullanılmıştır (Elliott ve Smith, 2004: 366). Cam tavan, kadınların veya azınlıkların başarısına ve niteliklerine bakılmaksızın işyerinde üst basamaklara yükselmelerini engelleyen, açıkça görünmeyen ve ihlal edilemeyen engeller (bariyer) olarak tanımlanmaktadır (Cotter vd., 2001: 656). Tüm dünyada kadınlar cam tavan ile karşı karşıya kalmaktadır. Örneğin; ABD’de ilk 500 şirkette kadınlar %5’in altında bir oranla yönetici pozisyonunda çalışmaktayken, ilk 1000 şirkette %6,6 oranında yönetici pozisyonunda çalışmaktadır. Yine Danimarka’da %1 - %5 arasında, Japonya’da %0,3 oranında kadın çalışan özel sektörde yönetici pozisyonunda çalışabilmektedir (Baxter ve Wright, 2000: 277).

Cam tavanlar kadınların hiyerarşik pozisyonlara ulaşmasının yanı sıra, gelir ve prestije ulaşmalarıyla da ilgilidir. Cam tavan, yönetim kadrolarında ortaya

çıkabileceği gibi bir işyerinde daha düşük pozisyonlarda da ortaya çıkabilmektedir. Bu durum “yapışkan taban” olarak da adlandırılmaktadır (Wright ve Baxter, 2000: 815). Kadınların işyerinde cam tavan ile karşı karşıya olmalarının önemli nedenlerinden biri, sadece erkek bakış açısını içeren karar süreçlerinde kadınların ya hiç ya da çok az sayıda yer almasıdır. Bu nedenle karar süreçlerinde kadın sayısının artması, cam tavanı önlemede etkili bir araç olacaktır (Şenel, 1998: 59).

Günümüz iş dünyasında birçok pozisyon kadın çalışanlar tarafından doldurulmaktadır. İş dünyasında özellikle kadın çalışanların yönetici pozisyonunda çalışmaları artarak devam etmektedir. Amerika’da yapılan bir araştırmaya göre kadınlar artık iş ve aile hayatını birbirine zıt iki konu gibi görmemektedirler. Bu araştırmada örneklenen kadınlardan %69’u evli ve %63’ü çocuk sahibidir. İş hayatına katılan kadınların sayısının artmasından dolayı alışılmış aile yapılarında alışılmadık formların ve çözümlerin sayısı da artmaktadır. Bu ailelerden bazıları tek eşli yaşamakta ve bazılarında da her iki çift de tam zamanlı olarak çalışmaktadır. Daha önceleri evde çocukların bakımı ve ev işleri ile uğraşan kadınlar bugün ev dışında çalışmak istemektedirler (Mondy, HRM). Bu, iş yaşamının yüklediği roller ile toplumsal yaşamın yüklediği roller arasında bir çıkış arayan kadın çalışanların durumunu betimlemek için önemli bir çözümlerdir. Bunun yanında kadın çalışanları iş yaşamında adil koşullara sahip kılmak için birçok yasal düzenleme yapılmıştır. Özellikle gelişmiş Batı toplumlarında 1964’te onaylanan İnsan Hakları Kanunu’ndan sonra ABD’de pek çok düzenleme yapılmıştır. Birçok kanun ve düzenleme ile kadın ve erkek çalışanların eşit çalışma hakkına sahip olmaları sağlanmaya çalışılmıştır.

Her ne kadar eşit çalışma hakkı ve ücret eşitliği gibi konularda uzun süreden beri düzenlemeler yapılıyor olsa da, kat edilmesi gereken daha çok mesafe vardır. Yasalarla güvence altına alınmış olmasına rağmen Batının gelişmiş iş dünyasında eşitlik ilkesine uymayan sorunlardan dolayı şirketlere açılan çok sayıda dava bulunmaktadır. Her ne kadar mükemmelle ulaşmak son derece zor olsa da, yasalara rağmen, pek çok şirket işe alım prosedürlerinde kendince rasyonel kriterler uygulamaktadır. Bunun sonucunda, yaşa, cinsiyete, dine, reнге, etnik kökenine vb. yasal olmayan ayrımcılıklara zemin hazırlamaktadır.

1.3. Kadın Çalışanların Ücretlendirilmesinde Ayrımcılık

İşgücü piyasalarında erkek ile kadın çalışanlar arasında ortaya çıkan ücret farklılıklarına neden olan ayrımcılık değişik sebeplerden kaynaklanabilmektedir. İlk olarak, kadınların farklı işlere ve farklı kurumlara (düşük ücretli kurum ve işler) yönelmelerinden dolayı ücret farklılıkları oluşmaktadır. Bu durumda ayrımcılık işe alma sürecinde başlayıp, terfi ettirme sürecinde de devam etmektedir. Bu ayrımcılığa “dağılım ayrımcılığı”ndan kaynaklanan ücret ayrımcılığı denilmektedir. İkinci olarak, bir kurumda kadın çalışanlar aynı işi yaptıkları halde erkeklerden daha düşük ücret almaktadırlar ki buna “işten kaynaklanan ücret ayrımcılığı”

denilmektedir. Üçüncüsü, erkek işi olarak kabul edilen ve erkeklerin ağırlıklı olarak çalıştığı sektörlerde kadın çalışanların işin gerektirdiği niteliklere sahip olmasına rağmen, sektöre erkeklerin egemen olması nedeniyle kadınların erkeklerden daha düşük ücret almalarıdır ki bu duruma “değersel ayrımcılık” denilmektedir (Petersen vd., 1997: 199).

Kadınlar, ağırlıklı olarak kadınların çalıştığı bir alanda işe başlamayı tercih ediyorlarsa, yüksek ücret talep edebilmekte ancak işverenlerin eğilimi düşük ücret vermektir yanadır. Yüksek ücret beklentisi hem kadın hem de erkekler açısından doğal bir durumdur. Ancak, yapılan araştırmalar genellikle kadınlara yönelik ücretlendirmede işverenlerin cimri davrandığını göstermektedir. Kadın ve erkek ayrımı olmadan yani hem kadın hem de erkek tarafından yapılabilen işlerde genellikle bu durum söz konusudur. Ancak, bazı işler vardır ki bu işlere erkekler daha az tercih edilmektedirler. Bunun gibi daha çok kadınlar tarafından yapılan işlerde kadınlar hak ettikleri ücretleri talep edebilmektedirler. Ücret düzeyi uygulamaları kadınların aleyhine geliştiği için erkek çalışanların ücretlerinde ciddi bir sorun yaşanmamaktadır (England, 1984:726). Kadın ile erkek arasındaki ücretlendirmedeki eşitsizliğin bir diğer dayanağı da; kadınların ücretlerin düşük olduğu sektörlerde yoğunlaşmaları ve baskın kurumların erkek işçileri işe alarak kadın işçilerin ücretlerinin düşük olmasına neden olmasıdır (Tolbert, 1986: 233). Kadın çalışanların ücretlerindeki düşüklüğün teorik ve reel birçok sebebi sayılabilir. Cinsiyet açısından kadın çalışanların, erkeklere oranla daha az güçlü olması, toplumsal cinsiyetin bir uzantısı olarak kadınlara yüklenen rollerin fazla olmasına neden olmaktadır. Bu durum, kadın çalışanların evi, eşi, çocukları ve işi gibi zamanını farklı uğraşlara ayırmak zorunda kalması, işlerine daha az enerji ya da dikkat göstermesine neden olmaktadır. Kadınlar, toplumsal cinsiyet, fiziksel güç ve çocuk doğurma gibi biyolojik dezavantajların sonucu olarak iş hayatında hak ettiklerinden daha az ücret alabilmektedirler. Aslında reel olarak kadınların yaşadığı birçok sorun bazı kadın çalışanlar tarafından yaşanmasa da tüm kadınların aynı sorunlara sahipmiş gibi değerlendirilmeleri bir gerçek olarak ortadadır (Creese, 1988: 124).

2. İşverenler Gözüyle Kadın Çalışanlara Yönelik Ücret Ayrımcılığının Belirleyicileri

İşverenler gözüyle kadın çalışanlara yönelik ücret ayrımcılığının belirleyicileri isimli bu çalışmada, kadın ve erkek çalışanlar arasında kadın çalışanların aleyhine var olan ücret eşitsizliğini, işverenlerin bakış açısıyla çözümlenmek, yine iş görenlere göre bu ayrımcılığın kökenini ve nedenlerini ortaya koymak amaçlanmıştır.

2.1. Araştırma Yöntemi ve Veri Toplama

Kadınların işgücü piyasalarında karşı karşıya buldukları ücret ayrımcılığının tespiti ve nedenlerini açıklamaya yönelik olarak faktör analizi uygulamasına gerek duyulmuştur. Faktör analizi, çok değişkenli bir istatistik yöntemi olarak özellikle sosyal bilimlere yönelik problemleri çözümlemede başvurulan çok yönlü bir araçtır (Cooper, 1983: 141). Faktör analizinin tercih edilmesinin nedeni; araştırmaya konu olan verileri incelerken çok sayıda değişkeni aynı anda inceleme imkânı tanınması ve açıklamayı kolaylaştırmasıdır. Böylelikle faktör analizi indirgenen daha az sayıda değişken ile test etmeyi sağlamaktadır (Işık vd, 2004: 54).

Hem faktör analizinde hem de regresyonda değişkenler arasındaki ilişkilerin doğrusal olması nedeniyle bu iki teknik birbirine benzer özellikler taşımaktadır. Faktör analizi özellikle sosyal bilimlerde yeni bir oluşumun açıklanmasında bileşenlerin yeni bir ad ile gruplanmasını sağladığından oldukça tercih edilen bir yöntemdir (Karagöz ve Kösterelioğlu, 2008: 85).

Ücret ayrımcılığını tespit etmeye yönelik olarak Gaziantep ilinde faaliyet gösteren 257 işveren ve yönetici ile yüz yüze olarak tesadüfi örnekleme tekniğine bağlı olarak görüşülmüştür. Bu tekniğinin tercih edilmesinin nedeni, her birimin örnekleme girme olasılığının birbirine eşit olmasıdır (Yaşın, 2003: 151). Gaziantep Ticaret Odasına kayıtlı 1710 işyeri bulunmaktadır (www.gso.org.tr. 13.03.2008). Örnek evrenin %15'ni oluşturmaktadır. Görüşülen bütün firmalarda kadın çalışanların olmasına özen gösterilmiştir. Araştırma ölçeği; demografik değişkenleri belirlemeye yönelik 20 sorudan, cinsiyet ayrımcılığını belirlemeye yönelik 5'li Likert tarzında hazırlanmış 41 maddelik sorudan ve yine 5'li Likert tarzında hazırlanmış 7 maddelik önem ölçeğinden oluşmaktadır. Ölçekte olumsuz sorulara verilen yanıtlar ters çevrilerek önermelerin tek bir yönde toplanmaları ve sonuçların hatalı olmaması sağlanmıştır. Faktör analizi uygulama sonuçları SPSS(15.0) kullanılarak elde edilmiştir.

2.2 Araştırma Bulguları

Araştırma bulgularına öncelikle herhangi bir sınıflandırmaya tabi tutulmamış olan ve literatürden de yararlanılarak araştırmacı tarafından belirlenen değişken grubunun sınıflandırılması amacıyla faktör analizi uygulanmıştır. Bilindiği üzere faktör analizi araştırılan çok sayıdaki değişkeni, aralarındaki ortak değişimlerden yararlanarak daha az değişkenle açıklamak amacıyla geliştirmiştir (Özdamar, 1999: 233). Faktör analizinde birbirleri ile ilişkili veri yapılarının birbirinden bağımsız ve daha az sayıda yeni veri yapılarına dönüştürmek, bir olguyu ya da olayı açıkladıkları varsayılan değişkenleri gruplayarak ortak faktörleri ortaya koymak ve bir olguyu etkileyen değişkenleri gruplamak amacıyla başvurulan bir yöntemdir. Faktör analizinin uygulanabilmesi için bazı ön koşulların sağlanması gerekir. Öncelikle faktör analizine tabi tutulacak soru kâğıdı sayısının, soru sayısından fazla olması gerekir. İkinci ön koşul ise KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling

Adequacy) örneklem yeterlilik ölçütünün ve küresellik derecesinin (Barlett's Test of Sphericity) yeterli düzeyde olmasıdır. Çalışmamızdaki ölçekler için KMO'nun 0,60'dan yüksek olması ve küresellik testinin derecesinin de anlamlılığının 0,000 olması, örneklemin yeterliliğini ve araştırma verilerinden anlamlı faktörler elde edilebileceğini göstermektedir (Lamm ve Lewis, 1999: 13). İlgili koşullar sağlandıktan sonra, değişkenler arasında faktörlere ait yüklerin varyansları maksimize edilerek faktör sayısını azaltmayı amaçlayan varimax rotasyonlu temel bileşenler analizi uygulanmıştır.

Faktör analizinin değerlendirilmesinde ilk aşama olan KMO Örneklem Uygunluğu değerleri ile verilerin homojen bir dağılım gösterip göstermediği; Barlett's Testi ile de faktör analizinin dayandığı korelasyonların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığı değerlendirilmiştir. Verilerin homojen bir dağılım sergilediğinin söylenebilmesi için yapılan KMO örneklem uygunluğu değerleri şu şekildedir: $0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilir değildir, $0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise düşük güvenilirliktedir. $0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise ölçek oldukça güvenlidir, $0,80 \leq \alpha < 1,00$ ise ölçek yüksek derecede güvenlidir (Akgül ve Çevik, 2005, s.435). Her bir değişkenin toplam çözüme katkı sağlayıp sağlamadığı veya önerilen çözüm üzerinde olumsuz etkiye sahip olup olmadığını belirlemek için Anti-Image korelasyon matrisine bakılarak sonuç test edilmiştir. Matrisin sonucuna göre 0,50'nin üzerindeki değişkenlerin toplam çözüme katkı sağladıkları görülmüştür. 0,50 kritik değerinin altında kalan değişkenler ise analizden çıkarılmıştır. Korelasyonların anlamlı olduğunun iddia edilebilmesi içinde Barlett's Test değerlerinin anlamlılık seviyesinin 0.05'den küçük olması gerekmektedir. Faktör analizi ile ilgili bu ön testlere ait sonuçlar Tablo 1'de gösterilmektedir.

Kadın ücretlerindeki ayrımcılığa ilişkin temel boyutları belirlemek amacı ile toplam 10 adet değişkenden oluşan "kadın çalışan ücretlerinde ayrımcılık" anketine temel bileşenler yöntemi ile varimax rotasyonlu faktör analizi uygulanmıştır. Faktör analizi sonucunda toplam varyansın %55,329'unu açıklayan 3 faktör elde edilmiştir. Faktör sayısı belirlenirken yaygın olarak kullanılan yöntem özdeğeri 1'den yüksek olan faktörlerin dikkate alınmasıdır. Faktör sayısının belirlenmesinde serpilme diyagramı da (Scree test) kullanılmaktadır (Karagöz ve Kösterelioğlu, 2008:87). Araştırma verilerine betimleyici faktör analizi uygulayabilme koşulunu gösteren KMO (örneklem yeterlik ölçütü (0,771) ve araştırma verilerinden anlamlı faktörler çıkabileceğini gösteren küresellik derecesi (Barlett's Test of Sphericity; 8068,672; $p < ,000$) yeterli düzeydedir. Faktörlerin güvenilirliğini gösteren Cronbach Alpha değeri ,67 olup, literatürde önerilen kabul edilebilir güvenilirlik düzeyindedir.

Ayrıca faktörleri oluşturan değişkenler, ait oldukları faktöre yüksek değerlilikte yüklendiği ve tüm maddelerin ait oldukları faktörlerdeki maddelerle diğer faktörlerdeki maddelere oranla daha yüksek korelasyon katsayısına sahip olduğu gözlenmiştir. Bu sonuçlar, her bir faktörün temsil ettiği boyutun diğer faktörlerden bağımsız şekilde ölçebileceğini göstermektedir.

Faktör analizinde, regresyon analizinin tersine, değişkenler arasında yüksek korelasyon ilişkisi aranır. Değişkenler arasında korelasyon azaldıkça, faktör analizinin sonuçlarına olan güven o denli azalır. Aralarında korelasyon ilişkisinin çok güçlü olduğu değişkenler genel de aynı faktör içinde olacaklardır. Bunun bir sonucu olarak da, bu değişkenlerin, içinde buldukları faktörle de ilişkileri güçlü olacaktır (Nakip, 2003:407).

Yapılan faktör analizi sonucunda toplam olarak üç faktör belirlenmiştir. Tablo 3'deki toplam varyans sonuçlarına göre; açıklanan toplam varyans, dönüşümünden önceki ve sonraki özdeğerleri göstermekte ve üç faktörün çıktığı görülmektedir. İlk faktör toplam varyansın %25,258'ni, ikinci faktör toplam varyansın %17,312'sini, üçüncü faktör ise toplam varyansın %12,759'unu açıklarken, üç faktörün açıkladığı toplam varyans %55,329 olmaktadır. Bu, faktör analizi sonucu yapılan üç faktörlü sınıflandırmanın yani değişkenlerin üç kümede birikmesinin başarısını % 55 olduğu anlamına gelmektedir. Bu rakam faktör analizi için normal bir değerdir.



Şekil- 1: Faktör Özdeğerleri Diyagramı (Scree test)

Dönüşümlü faktör yükleri hesaplanan maddelerin yapılan analiz sonucunda kadınlara yönelik ücret ayrımcılığı ölçeğinin 10 madde ve 3 boyuttan oluştuğu görülmektedir. Dönüşümlü faktör yükleri dikkate alındığında 3 faktör Tablo 6.'daki şekilde özetlenmektedir.

Tablo 1. Kadın İşçilere Yönelik Ücret Ayrımcılığı Ölçeği

Açıklanan Toplam Varyans: 55,329	Ort.	Std. S.	Faktör Yükleri	Özdeğer	Açıklanan varyans
Faktör – 1: Ayrımcı ücretlendirme kriterleri				2,87	25,258
Ücretlendirmede en önemli faktör politik faktörler	1,30	0,88	,650		
Ücretlendirmede en önemli faktör dinsel faktörler	1,38	0,90	,629		
Ücretlendirmede en önemli faktör ekonomik faktörler	1,85	1,32	,631		
Ücretlendirmede en önemli faktör kültürel faktörler	2,04	1,28	,642		
Ücretlendirmede en önemli faktör işverene yakınlık	2,07	1,27	,686		
Ücretlendirmede en önemli faktör cinsiyet	2,14	1,49	,610		
Faktör – 2: Objektif ücretlendirme kriterleri				1,57	17,312
Ücretlendirmede en önemli faktör kıdem	3,00	1,55	,806		
Ücretlendirmede en önemli faktör eğitim durumu	3,22	1,48	,763		
Faktör – 3: Seçici ücretlendirme kriterleri				1,085	12,759
Ücretlendirmede en önemli faktör kişisel yetenektir	4,45	1,17	,807		
Ücretlendirmede en önemli faktör yapılmakta olan iş	4,51	1,26	,529		

Tablo 1'den görülebileceği gibi ayrımcılığa işaret eden maddeler arasında cinsiyet yer almaktadır. Ayrıca kadın işçiye ödenen ücretin belirlenmesinde politik, dinsel, ekonomik, kültürel faktörler ve işverene yakınlık ile cinsiyet bir faktör altında toplanmıştır. Bu maddelerin ayrımcı faktörler olması nedeniyle faktör 1 ayrımcı kriterler olarak adlandırılmıştır. Ayrıca kadın işçilerin ücretlerinin belirlenmesinde etkili faktörlerin tespiti açısından ayrımcı faktörlerin toplam varyans açısından açıklanan en yüksek değere (25,258) sahip olması yine ayrımcılığı işaret etmektedir.

Ücretlendirmede etkili olan diğer faktör altında kıdem ve eğitim seviyesinin birlikte yer alması ve bu maddelerin bir işçinin ücretlendirilmesinde objektif bir etki doğurmasına neden olmaktadır. Bu nedenle bu faktör, kadın işçilerin ücretlendirilmesinde objektif kriterler olarak adlandırılmıştır. İki maddeli bu faktör açıklanan toplam varyansın %17,4'ünü açıklamaktadır.

Faktör 3 içerisinde yer alan kişisel yetenek ve yapılmakta olan iş toplam varyansın %12,8'ini açıklamaktadır. Söz konusu 2 maddenin yer aldığı bu faktör seçici kriterler olarak adlandırılmıştır. Likert ölçeğine bağlı olarak yapılan bu değerlendirilmede ortalamalar dikkate alındığında işveren ve yöneticiler açısından kadın işçilerin ücretlerinin belirlenmesinde en etkili faktörler sırasıyla; yapılmakta olan iş, kişisel yetenek (seçici kriterler), eğitim durumu, kıdem (objektif kriterler) ve ayrımcı faktörler arasında ilk sırayı cinsiyet almaktadır.

3. SONUÇ

Bu çalışmada kadın işçilerin ücretlerinin tespit edilmesinde etkili olan faktörleri belirleyerek, kadın işçilerin ücretlendirilmesinde ortaya çıkan ayrımcılığa yönelik olarak geçerli ve güvenilir bir ölçek geliştirilmeye çalışılmıştır. Ölçeğin güvenilirliğini ve geçerliliğini test etmeye yönelik analiz hazırlanan ölçme aracının kadın işçilerin ücretlerindeki ayrımcılığı ve ücretlerin belirlenmesinde etkili olan faktörleri ölçmeye uygun olduğunu göstermektedir.

Elde edilen bulgular sonucunda; kadın işçilerin ücretlerin belirlenmesinde halen cinsiyet faktörü gibi ayrımcı bir kriterin etkili olduğu görülmektedir. Bunun yanı sıra sadece cinsiyet faktörü değil; politik, dinsel, kültürel faktörler ve işverene yakınlık gibi ayrımcı kriterler de kadın ücretlerinin belirlenmesinde etkili olmaktadır. Tüm ayrımcı kriterler içerisinde en çok öne çıkan ise cinsiyet faktörüdür. Gerekli eğitime, kıdeme ve tecrübeye sahip bir kadın işçi karşısında; ayrımcı işveren öncelikle kadın işçiye cinsiyeti nedeniyle ayrımcılık yaparken bunu sırasıyla işverene yakınlık, kültürel, ekonomik, dinsel ve politik faktörler izlemektedir. Yani ayrımcı bir işverenin ilk beslendiği kaynak yine kadının “cinsiyeti” olmaktadır.

Çalışmada hedeflenen bir diğer amaç ise; kadın işçilerin ücretlerinin tespitinde etkili olan faktörleri belirlemektir. Bu doğrultuda kadın işçilerin ücretlerinin belirlenmesinde en önemli faktörler; kadın işçinin yapmakta olduğu iş, kişisel yeteneği ve eğitim seviyesi olmaktadır. Kadın çalışanların ücretlendirmede maruz kaldığı ayrımcılık, kalifiye olarak işgücü piyasalarında sürekli işçi olamama sorunlarından da kaynaklanmaktadır. Bu iki sorun birbirini besler niteliktedir. Şöyle ki; gerekli eğitime sahip olamayan kadın işçi ancak işgücü piyasasındaki boşlukları doldurmaktadır. Bu durum, hem düşük ücrete razı olmayı hem de geçici statüde çalışmayı kabul etmelerine neden olmaktadır. Yapılan çalışmalar beşeri sermayeye yapılan yatırımın ücretlerin belirlenmesinde etkili bir faktör olduğunu ortaya koymaktadır. Bunun yanı sıra kıdem faktörünün de önemli bir etken olarak değerlendirilmesi nedeniyle kadınların işgücü piyasasında devamlılığının sağlanması da önerilebilecek faktörler arasında yer almaktadır. Kadın işçinin kıdemi arttıkça kadının profesyonel iş yaşantısı başlamakta, böylelikle kadın işçi ucuz işgücü olmak sorunundan sıyrılarak kalifiye işçiye dönüşmektedir.

KAYNAKÇA

- Akgül, Aziz ve Çevik Osman. (2005); *İstatistiksel Analiz Teknikleri*, Emek Ofset, Ankara.
- Baxter Janeen ve Wright Erik Olin. (2000); 'The Glass Ceiling Hypothesis: A Comparative Study of the United States, Sweden, and Australia', *Gender and Society*, 14(2), April.
- Benavot Aaron. (1989). 'Education, Gender, and Economic Development: A Cross-National Study', *Sociology of Education*, 62(1), Special Issue on Gender and Education, January, 1989.
- Bıçerli M. Kemal. (2005); *Çalışma Ekonomisi*, Beta yayınları, İstanbul.
- Blau Francine D. ve Kahn Lawrence M.(1992); 'The Gender Earnings Gap: Learning from International Comparisons', *The American Economic Review*, 82(2), May.
- Cooper C.B. John. (1983); 'Factor Analysis: An Overview', *The American Statistician*, 37(2), May.
- Cotter David A., Hermsen M. Joan ve Vanneman Reeve. (2001); 'Women's Work and Working Women: The Demand for Female Labor', *Gender and Society*, 15 (3).
- Creese Gillian. (1988); 'The Politics of Dependence: Women, Work and Unemployment in the Vancouver Labour Movement Before World War II', *Canadian Journal of Sociology*, 13 (1- 2), Winter – Spring.
- Elliott James R. ve Smith Ryan A.(2004); 'Race, Gender, and Workplace Power', *American Sociological Review*, 69(3), June.
- England Paula. (1984); 'Wage Appreciation and Depreciation: A Test of Neoclassical Economic Explanations of Occupational Sex Segregation', *Social Forces*, 62(3), March.
- Flyer Frederick ve Rosen Sherwin (1997); 'The New Economics of Teachers and Education', *Journal of Labor Economics*, 15(1), January.
- Gök Fatma. (1995); *Türkiye'de Eğitim ve Kadınlar, Kadın Bakış Açısından Kadınlar* (Der: Şirin Tekeli), İletişim Yayınları, İstanbul.
- Gunderson Morley. (1978); 'The Influence of Status and Sex Composition of Occupations on the Male – Female Earnings Gap', *Industrial and Labor Relations Review*, 31(2), June.
- Günlük Şenesen Gülay, Pulhan Ergin, Özar Şemsa. (2000); *Kadın İstihdamı için Yeni Perspektifler ve Kadın İşgücüne Muhtemel Talep*, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Cem Web Ofset, Ankara, Nisan.
- Halis Muhsin ve Şenkal Albülkadir, (2009). *Türk İşletme Kültüründe Ortaklık ve Güven*, İTO yayınları.
- Işık Sayım, Duman Koray ve Korkmaz Adil. (2004); 'Türkiye Ekonomisinde Finansal Krizler: Bir Faktör Analizi Uygulaması', *D.E.Ü. İ.İ.B.F. Dergisi*, 19(1).

Jonsson Petur O.(2001); 'Networks, Culture, Transaction Costs and Discrimination', *International Journal of Social Economics*, 28(10-12).

Karagöz Yalçın ve Kösterelioğlu İlker. (2008); 'İletişim Becerileri Değerlendirme Ölçeğinin Faktör Analizi Metodu ile Geliştirilmesi', *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı:21, Ağustos.

Kayıkcı Deniz. (2002); 'Türk Tekstil ve Konfeksiyon Sanayi Çalışma Alanında Gözlemlenen Başlıca Sorunlar', *İktisat Dergisi*, Sayı: 421- 428.

Konrad Alison M.ve Pfeffer Jeffrey. (1991); 'Understanding the Hiring of Women and Minorities in Educational Institutions', *Sociology of Education*, 64(3), July.

Lamm, R. ve R. Lewis (1999), *The Interpersonal Relationship in Doctoral Supervision Paper Presented at Aare-Nzare Conference*, 29 November-2 December, Melbourne.

Nakip, M. (2003). *Pazarlama Araştırmaları Teknikler ve (SPSS Destekli)Uygulamalar*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Özdamar, Kazım (1999). *Paket Programlar İle İstatistiksel Veri Analizi*, Kaan Kitapevi, Eskişehir.

Petersen Trond, Snartland Vemund, Becken Eric Lars ve Olsen Karen Modesta. (1997); 'Within- Job Wage Discrimination and the Gender Wage Gap: The Case of Norway', *European Sociological Review*, 13(2), September.

Petersen Trond ve Togstad Thea. (2006); 'Getting the Offer: Sex Discrimination in Hiring', *Research in Social Stratification and Mobility*, 24(3).

Şenel Dilek. (1998); 'Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık: Bankacılık İşyerlerinden Örnekler', *İktisat Dergisi*, Sayı:377, Mart.

Tolbert S. Pamela. (1986); 'Organizations and Inequality: Sources of Earnings Differences Between Male and Female Faculty', *Sociology of Education*, 59(4), October.

Yaşın Cem. (2003); 'Siyasal Araştırmalarda Örneklem Sorunu', *İletişim Dergisi*, Sayı:18.

Yücel Mustafa. *Toplam Kalite Kontrolü Açısından İstatistiksel Süreç Kontrol Tekniklerinin Önemi*, 8. Türkiye Ekonometri ve İstatistik Kongresi, 24-25 Mayıs 2007, Malatya.

Wright Erik Olin ve Baxter Janeen. (2000); 'The Glass Ceiling Hypothesis: A Reply to Critics', *Gender and Society*, 14(6), December.

www.gso.org.tr/odamiz.asp.13.03.2008.

