



T.C.

Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

İktisat Anabilim Dalı

Doktora Tezi

**TÜRKİYE’DE KADINLARIN İŞ GÜCÜNE KATILIM ORANININ
BÖLGESEL BELİRLEYİCİLERİ ÜZERİNE EKONOMETRİK ANALİZ**

Şüheda ÖZÖRNEK TUNÇ
14921308

Danışman
Prof. Dr. Bahar BURTAN DOĞAN

Diyarbakır 2020

T.C.
Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
İktisat Anabilim Dalı

Doktora Tezi

**TÜRKİYE’DE KADINLARIN İŞ GÜCÜNE KATILIM ORANININ
BÖLGESEL BELİRLEYİCİLERİ ÜZERİNE EKONOMETRİK ANALİZ**

Şüheda ÖZÖRNEK TUNÇ
14921308

Danışman
Prof. Dr. Bahar BURTAN DOĞAN

Diyarbakır 2020

TAAHHÜTNAME

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Dicle Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğine göre hazırlamış olduğum “Türkiye’de Kadınların İş Gücüne Katılım Oranının Bölgesel Belirleyicileri Üzerine Ekonometrik Analiz” adlı tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve tez yazım kılavuzuna uygun olarak hazırladığımı taahhüt eder, tezimin kâğıt ve elektronik kopyalarının Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde saklanmasına izin verdiğimi onaylarım. Lisansüstü Eğitim-Öğretim yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca gereğinin yapılmasını arz ederim.

16.12.2019

Şüheda ÖZÖRNEK TUNÇ

T.C

DİCLE UNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

DİYARBAKIR

.....tarafından yapılan “.....” konulu bu
çalışma, jürimiz tarafından Anabilim Dalında DOKTORA tezi olarak kabul
edilmiştir

Jüri Üyesinin

Ünvanı

Adı Soyadı

Başkan:.....

Üye :

Üye :

Üye :

Üye :

Tez Savunma Sınavı Tarihi:/...../.....

Yukarıdaki bilgilerin doğruluğunu onaylarım.

.../...../20

Prof. Dr. Nazım HASIRCI

ENSTİTÜ MÜDÜRÜ

(MÜHÜR)

ÖNSÖZ

Bu çalışmada 2016 yılında Türkiye’de kadınların iş gücüne katılımını belirleyen bölgesel faktörlerin belirlenmesi, diğer bir ifade ile kadınların çalışma kararlarında bölgesel düzeyde ele alınacak faktörlerin etkinliğinin araştırılması amaçlanmıştır. İş gücüne katılımın belirlenmesinde bölgesel farklılıklar göz ardı edilmemesi gereken önemli bir faktördür. Kadınların iş gücüne katılımı konusunda politika yapıcıların bu bölgesel farklılıkları dikkate alarak politika üretmeleri, uygulanacak politikaların sonuçları açısından kadınların iş gücüne katılımını artırma yönünde daha verimli olacaktır. Çalışmada ele alınan bağımlı değişkenimiz; kadınların iş gücüne katılım durumu belirlenirken, bireylerin anket yapılan ay içindeki çalışma, iş arama ve 15 gün içinde işbaşı yapma durumları değerlendirilmiştir. Çalışmada TÜİK HİHA, AYA anketleri 2016 verileri ile seçilmiş bazı makroekonomik değişkenler kullanılmış ve bölge ayrımında İBBS1 düzey bölge tanımı kullanılmıştır. Çalışmada kullanılan verilerin özellikleri ve birtakım sınırlar sebebi ile birden fazla ekonometrik yöntem kullanılmış ve bu bulgular sonuç kısmında tartışılmıştır. Çalışmanın en önemli bulguları kadınların eğitim seviyesinin istihdam oranını, bilindiğinin aksine, artırmadığı, evli olan kadınların bekâr olan kadınlara oranla daha fazla iş gücüne katılma eğiliminde olduğu ve kadınların yaşı ilerledikçe daha fazla iş gücüne katılım gösterdikleridir. Bu sonuçlar literatürle çelişmektedir ve bunun sebepleri sonuç ve değerlendirme bölümünde ayrıntılı olarak tartışılmıştır.

Şüheda ÖZÖRNEK TUNÇ

Diyarbakır 2019

ÖZET

Çalışmamızda 2016 yılında Türkiye’de kadınların iş gücüne katılımının belirleyicilerinin bölgesel düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığı, eğer farklılaşıyorsa farklılığı oluşturan faktörlerin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Çalışmamız üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde kadın istihdamının önemi üzerinde durulmuş, ekonomik büyüme ve ekonomik kalkınma üzerindeki etkileri literatürden de destek alınarak tartışılmıştır. Türkiye’de ve dünyada kadın istihdamının görünümü anlatılmıştır. Öncelikle dünyada kadın istihdamının seyri ve eğilimleri örnek ülkeler üzerinden anlatılmıştır. Daha sonra ise Türkiye’de kadın istihdamının seyri, eğilimleri, Türkiye’de kadın iş gücünün özellikleri güncel tablolar ve istatistiki verilerle desteklenerek anlatılmıştır. Sonrasında Türkiye’de kadın iş gücüne katılma oranının düşük olma sebepleri tartışılmıştır. İkinci bölümde kadın istihdamı sorunları tartışılmıştır. Kadınların gerek çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlar gerekse çalış(a)mama durumları ayrıntılı olarak tartışılmıştır. Kadınların iş gücüne katılımının belirleyicisi olan faktörler sınıflandırılarak literatür desteği ile anlatılmıştır. Son bölüm olan analiz kısmında ise değişkenler gruplandırılmış ve değişkenlerin özelliklerine göre bu değişken grupları ayrı ayrı ekonometrik yöntemlerle analiz edilmiştir. Sonrasında bulgular yorumlanmış ve öneriler kısmı ile çalışma sonlandırılmıştır.

Anahtar Sözcükler

Kadınların İş Gücüne Katılma Oranı, Kadın İstihdamı Sorunları, Toplumsal Cinsiyet Adaleti, Lojistik Regresyon analizi, Kümeleme analizi, GMM analizi.

ABSTRACT

The aim of our study is to determine whether the determinants of women's participation in the labour force in Turkey in 2016 differ at the regional level and the factors that make up the difference. Our work consists of three parts. The first section focuses on the importance of women's employment and its effects on economic growth and economic development are discussed with support from the literature. The view of women's employment in Turkey and in the world has been described. The course and trends of women's employment in the world are explained through sample countries. Later, the course of women's employment in Turkey, trends and characteristics of women's labour force in Turkey were supported by updated tables and statistical data. Afterwards, the reasons for the low participation rate of women in the labour force in Turkey were discussed. In the second section, the problems of women's employment are discussed. Both the problems women face in their working life and their inability to work are discussed in detail. The factors that determine the participation of women in the labour force are classified and explained with the support of the literature. In the final part of the analysis, the variables were grouped and these groups of variables were analyzed separately by econometric methods according to the properties of the variables. The findings were then interpreted and the study was concluded with the recommendations section.

Keywords

Female Labor Force Participation Rate, Women Employment Problems, Gender Justice, Logistic Regression Analysis, Cluster Analysis, GMM Analysis.

İÇİNDEKİLER

Sayfa No.

ÖNSÖZ.....	I
ÖZET.....	II
ABSTRACT	III
İÇİNDEKİLER.....	IV
TABLO LİSTESİ.....	VII
ŞEKİL LİSTESİ.....	XV
GRAFİK LİSTESİ.....	XVI
KISALTMALAR	XVII
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

KADIN İSTİHDAMININ ARTIRILMASININ EKONOMİK ÖNEMİ VE TÜRKİYE'DE KADIN İŞ GÜCÜNÜN GENEL GÖRÜNÜMÜ

1.1. KADIN İSTİHDAMININ ARTIRILMASININ EKONOMİK BÜYÜME VE KALKINMAYA ETKİSİ	6
1.1.1. Ekonomik Büyüme ve Kadın İstihdamı.....	7
1.2. TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMININ TARİHSEL GELİŞİMİ.....	17
1.3. DÜNYADA KADINLARIN İŞ GÜCÜNE KATILIMININ GENEL GÖRÜNÜMÜ.....	21
1.4. TÜRKİYE'DE KADINLARIN İŞ GÜCÜNE KATILIMININ GENEL GÖRÜNÜMÜ.....	25
1.5. TÜRKİYE'DE KADIN İŞ GÜCÜNÜN ÖZELLİKLERİ.....	29
1.5.1. Kadın İş Gücünün Demografik Özellikleri	29
1.5.1.1. Eğitim Seviyesine Göre Kadın İş Gücü.....	29
1.5.1.2. Medeni Durumuna Göre Kadın İş Gücü	31

1.5.1.3. Çocuk Sahipliği ve İlk Çocuk Sahibi Olma Yaşına Göre Kadın İş Gücü	32
1.5.1.4. Kadın İş gücünün Yaş Durumu.....	34
1.5.2. Kadın İş Gücünün Çalışma ve Ücret Durumu	34
1.5.3. Kadın İş Gücünün Ev İçi Sorumlulukları ve Zaman Kullanımı.....	41
1.5.4. Kadın İş Gücünün Türkiye’de Kariyer Geleceği Ve Kadınların Üst Düzey Kadrolarda Yer Alma Durumu	44
1.6. TÜRKİYE’DE KADIN İŞ GÜCÜNE KATILIMININ DÜŞÜK OLMASININ SEBEPLERİ	53
1.6.1. Kadın İş Gücünü Artırmaya Yönelik İstihdam Politikalarının Etkinsizliği..	59
İKİNCİ BÖLÜM	
KADIN İSTİHDAMI SORUNLARI	
2.1. TOPLUMLARDA KADIN ALGISI VE BİYOLOJİK AYRIM	67
2.1.1. Ataerki, Toplumsal Cinsiyet Kavramları İle Çalışma Hayatının İlişkilendirilmesi: Temel Sorun	72
2.2. HANE İÇİ EMEĞİN (GÖRÜNMEYEN EMEĞİN), HANE HALKI TÜKETİMİNİN TANIMI, ÖLÇÜLMESİ VE ÜCRETLENDİRİLMESİ SORUNU	76
2.3. ENFORMEL SEKTÖRE YÖNELİM, ATİPİK ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENCESİZLİK.....	84
2.4. KADIN YOKSULLUK VE YOKSUNLUĞU	91
2.5. ÇALIŞMA YAŞAMINDAN KAYNAKLANAN SORUNLAR	93
2.5.1. Eşitsizlik ve Cinsiyet Ayrımcılığı	93
2.5.2. Çalışma Hayatında Kadının Korunamaması: Mobbing ve Cinsel Taciz	97
2.5.3. Cam Tavan Sendromu	99
2.5.4. Türkiye’de Kadın İstihdamını Artırmaya Yönelik Yasal Düzenlemelerin ve İş Gücü Politikalarının Yetersizliği.....	101
2.5.5. Kadın-Erkek Eşitliği ve Pozitif (Olumlu) Ayrımcılık	105

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	
KADIN İŞ GÜCÜNE KATILIM ORANININ BELİRLEYİCİLERİ VE	
EKONOMETRİK ÇÖZÜMLEME	
3.1. KADIN İŞ GÜCÜNE KATILIM ORANININ BELİRLEYİCİLERİ:	
LİTERATÜR TARAMASI	107
3.2. EKONOMETRİK ÇÖZÜMLEME	117
3.2.1. Kuramsal Model	118
3.2.2. Ekonometrik Modelin Belirlenmesi	122
3.2.3. Veriler ve Sınırlar	123
3.2.4. Lojistik Regresyon Analizi Kavram ve Analiz Sonuçları.....	124
3.2.5. Kümeleme Analizi Kavram ve Analiz Sonuçları	145
3.2.6. GMM Analizi ve Analiz Sonuçları.....	211
3.3. ANALİZ SONUÇLARININ YORUMLANMASI	215
3.3.1. İBBS1 Bölge Ayrımına Göre Yapılan Kümeleme ve Lojistik Regresyon Analizi Sonuçlarının Birlikte Yorumlanması	215
3.3.2. Coğrafi Bölge Ayrımına Göre Yapılan GMM Analizi Sonuçlarının Yorumlanması.....	223
SONUÇ.....	225
KAYNAKÇA.....	231
EKLER.....	272

TABLO LİSTESİ

Sayfa No.

Tablo 1: Kadın İstihdamının Ekonomik Büyümeye Etkisi Özet Literatür	11
Tablo 2: Kadın İstihdamı İle Ekonomik Büyüme Ve Kalkınma Arasındaki U Şekli İlişkiyi Araştıran Literatür Özeti	17
Tablo 3: Seçilmiş Ülkelerde Kadınların İş gücüne Katılım Oranı 2018 (%).....	21
Tablo 4: Seçilmiş Ülkelerde Toplumsal Cinsiyete Göre İşsizlik (2017)	22
Tablo 5: Kurumsal Olmayan Nüfusun Yıllar ve Cinsiyete Göre İş gücü Durumu	26
Tablo 6: İBBS1' e Göre İş gücüne Katılım Durumu (% , 2017).....	26
Tablo 7: Türkiye'nin 2006 ve 2020 Küresel Cinsiyet Uçurumu Raporundaki Puanları	28
Tablo 8: Eğitim Seviyelerine Göre İstihdam Oranları (%) 2016	30
Tablo 9: Annenin Yaş Grubuna Göre Doğumlar, 2012-2017	33
Tablo 10: Yaş Aralığına Göre Kadın İş gücü ve İstihdamdaki Kadın Sayısı 2017 (Bin)	34
Tablo 11: Cinsiyete Göre Ev Hizmetlerinde Kayıt Dışı İstihdam Oranları, (2016) (%)	36
Tablo 12: Evde Çalışan Kadınların Sektörlere Göre Dağılımı.....	36
Tablo 13: En Düşük Gelire Sahip Çalışan Kadınların Yarı Zamanlı Çalışma Nedenleri (%)	37
Tablo 14: Cinsiyete Göre Yarı-Zamanlı Çalışanların İstihdam İçindeki Oranı, 2007-2016.....	38
Tablo 15: Cinsiyet Ve Eğitim Durumuna Göre Yıllık Ortalama Brüt Kazanç, 2014.....	40
Tablo 16: Özel Sektörde SGK'ye Kayıtlı Olarak Çalışan ve Cinsiyete ve Eğitime Göre Aylık Net Medyan Ücret, (TL) ve Haftalık Çalışma Saatleri (2016)	41
Tablo 17: Düzey 1 Hanedeki Küçük Çocukların Gündüz Bakımı, Yüzde, 2016.....	42

Tablo 18: Kadınların Çocuk Bakımını Üstlenme Sebepleri.....	43
Tablo 19: Faaliyet Türüne, Cinsiyete Ve Çalışma Durumuna Göre Kişi Başına Ortalama Faaliyet Süresi, 2014-2015	43
Tablo 20: Cinsiyete Göre Yönetici Pozisyonundaki Bireylerin Oranı, 2012-2016 (%)	45
Tablo 21: Cinsiyete Göre Yükseköğretimdeki Okutmanların/Profesörlerin Oranı, 2007-2016.....	46
Tablo 22: Üniversitelerdeki Kadın Rektör Sayısı.....	47
Tablo 23: Cinsiyete Göre TBMM Milletvekilleri (%).....	48
Tablo 24: Yerel Yönetimlerde Kadın Sayısı ve Oranları.....	49
Tablo 25: Cinsiyete Göre Hâkim Oranı, 2007-2018 (%).....	50
Tablo 26: Merkez Bankası Meclis Üyeleri Sayısı, 1980, 1990, 1995, 2000-2018.....	51
Tablo 27: Cinsiyete Göre Büyükelçi Sayısı Ve Oranı, 1982, 1990, 1996, 2000-2018	52
Tablo 28: İş gücüne Dâhil Olmayanların Yıllara Göre İş gücüne Dâhil Olmama Nedenleri	53
Tablo 29: İBBS 1. Düzeye Göre Kadının Çalışmasına Yaklaşım, 2016 (%)	56
Tablo 30: Mesleki Eğitim Kursları ve Katılımcı Sayısı (2004-2016)	60
Tablo 31: İstihdam Garantili Mesleki Eğitim Kursları ve Katılımcı Sayısı (2008-2016)	60
Tablo 32: İstihdam Garantisi Olmayan (Genel) Mesleki Eğitim Kursları ve Katılımcı Sayısı (2008-2016).....	62
Tablo 33: İŞKUR’a Yapılan Kadın İşsiz Başvurularının Toplam Başvurular İçindeki Payı ve İŞKUR Tarafından İşe Yerleştirilen Kadınların Toplam İşe Yerleştirilenler İçindeki Oranı (%), (2002-2017)	66
Tablo 34: Esneklik Türleri ve Esnek Çalışma Biçimleri	90
Tablo 35: Çeşitli AB Üyesi Ülkelerde Evde Bakıma Muhtaç Kişiye Bakan Kurumsal Olmayan Bakıcının Sosyal Güvenlik Hakları	104
Tablo 36: Kadınların İş Gücüne Katılımının Temel Belirleyici Faktörleri (Özet Literatür İncelemesi).....	108
Tablo 37: Demografik Özelliklerin Dağılımları.....	125
Tablo 38: İş Gücüne Katılım Oranını Etkileyen Bağımsız Değişkenlerin Tanımı...126	

Tablo 39: Erkeklerin İş gücüne Katılım Oranını Etkileyen Bağımsız Değişkenler ve Modeldeki Katsayılarının Anlamlılığı	127
Tablo 40: Kadınların İş gücüne Katılım Oranını Etkileyen Bağımsız Değişkenler ve Modeldeki Katsayılarının Anlamlılığı	129
Tablo 41: İstanbul Bölgesindeki (TR1) Kadınların İş gücüne Katılım Oranını Etkileyen Bağımsız Değişkenler ve Modeldeki Katsayılarının Anlamlılığı	130
Tablo 42: Batı Marmara Bölgesindeki (TR2) Kadınların İş gücüne Katılım Oranını Etkileyen Bağımsız Değişkenler ve Modeldeki Katsayılarının Anlamlılığı	131
Tablo 43: Ege Bölgesindeki (TR3) Kadınların İş gücüne Katılım Oranını Etkileyen Bağımsız Değişkenler ve Modeldeki Katsayılarının Anlamlılığı	132
Tablo 44: Doğu Marmara Bölgesindeki (TR4) Kadınların İş gücüne Katılım Oranını Etkileyen Bağımsız Değişkenler ve Modeldeki Katsayılarının Anlamlılığı	134
Tablo 45: Batı Anadolu Bölgesindeki (TR5) Kadınların İş gücüne Katılım Oranını Etkileyen Bağımsız Değişkenler ve Modeldeki Katsayılarının Anlamlılığı	135
Tablo 46: Akdeniz Bölgesindeki (TR6) Kadınların İş gücüne Katılım Oranını Etkileyen Bağımsız Değişkenler ve Modeldeki Katsayılarının Anlamlılığı	136
Tablo 47: Orta Anadolu Bölgesindeki (TR7) Kadınların İş gücüne Katılım Oranını Etkileyen Bağımsız Değişkenler ve Modeldeki Katsayılarının Anlamlılığı	137
Tablo 48: Batı Karadeniz Bölgesindeki (TR8) Kadınların İş Gücüne Katılım Oranını Etkileyen Bağımsız Değişkenler ve Modeldeki Katsayılarının Anlamlılığı	139
Tablo 49: Doğu Karadeniz Bölgesindeki (TR9) Kadınların İş Gücüne Katılım Oranını Etkileyen Bağımsız Değişkenler ve Modeldeki Katsayılarının Anlamlılığı	140
Tablo 50: Kuzeydoğu Anadolu Bölgesindeki (TRA) Kadınların İş Gücüne Katılım Oranını Etkileyen Bağımsız Değişkenler ve Modeldeki Katsayılarının Anlamlılığı	141
Tablo 51: Ortadoğu Anadolu Bölgesindeki (TRB) Kadınların İş Gücüne Katılım Oranını Etkileyen Bağımsız Değişkenler ve Modeldeki Katsayılarının Anlamlılığı	143
Tablo 52: Güneydoğu Anadolu Bölgesindeki (TRC) Kadınların İş Gücüne Katılım Oranını Etkileyen Bağımsız Değişkenler ve Modeldeki Katsayılarının Anlamlılığı	144

Tablo 53: HİHA İçin Demografik Özellikler	147
Tablo 54: İlk Küme Merkezleri	148
Tablo 55: Küme Merkezlerindeki Değişim.....	149
Tablo 56: Son küme merkezleri.....	149
Tablo 57: ANOVA Tablosu	150
Tablo 58: Her Kümede Yer Alan Birey Sayısı.....	150
Tablo 59: TR1 İçin İlk Küme Merkezleri	151
Tablo 60: TR1 İçin Küme Merkezlerindeki Değişim	151
Tablo 61: TR1 İçin Son Küme Merkezleri.....	152
Tablo 62: TR1 İçin ANOVA Tablosu	152
Tablo 63: TR1 İçin Her Kümede Yer Alan Birey Sayısı	153
Tablo 64: TR2 İçin İlk Küme Merkezleri	153
Tablo 65: TR2 İçin Küme Merkezlerindeki Değişim.....	153
Tablo 66: TR2 İçin Son Küme Merkezleri.....	154
Tablo 67: TR2 İçin ANOVA Tablosu	154
Tablo 68: TR2 İçin Her Kümede Yer Alan Birey Sayısı.....	155
Tablo 69: TR3 İçin İlk Küme Merkezleri	155
Tablo 70: Küme Merkezlerindeki Değişim.....	156
Tablo 71: TR3 İçin Son Küme Merkezleri.....	156
Tablo 72: TR3 İçin ANOVA Tablosu	157
Tablo 73: TR3 İçin Her Kümede Yer Alan Birey Sayısı	157
Tablo 74: TR4 İçin İlk Küme Merkezleri	158
Tablo 75: TR4 İçin Küme Merkezlerindeki Değişim.....	158
Tablo 76: TR4 İçin Son Küme Merkezleri.....	159
Tablo 77: TR4 İçin ANOVA Tablosu	159
Tablo 78: TR4 İçin Her Kümede Yer Alan Birey Sayısı	160
Tablo 79: TR5 İçin İlk Küme Merkezleri	160
Tablo 80: TR5 İçin Küme Merkezlerindeki Değişim.....	160
Tablo 81: TR5 İçin Son Küme Merkezleri.....	161
Tablo 82: TR5 İçin ANOVA Tablosu	161
Tablo 83: TR5 İçin Her Kümede Yer Alan Birey Sayısı	162
Tablo 84: TR6 İçin İlk Küme Merkezleri	162

Tablo 85: TR6 İçin Küme Merkezlerindeki Değişim	163
Tablo 86: TR6 İçin Son Küme Merkezleri.....	163
Tablo 87: TR6 İçin ANOVA Tablosu	164
Tablo 88: TR6 İçin Her Kümede Yer Alan Birey Sayısı	164
89: TR7 İçin İlk Küme Merkezleri	165
Tablo 90: TR7 İçin Küme Merkezlerindeki Değişim	165
Tablo 91: TR7 İçin Son Küme Merkezleri.....	166
Tablo 92: TR7 İçin ANOVA Tablosu	166
Tablo 93: TR7 İçin Her Kümede Yer Alan Birey Sayısı	166
Tablo 94: TR8 İçin İlk Küme Merkezleri	167
Tablo 95: TR8 İçin Küme Merkezlerindeki Değişim	167
Tablo 96: TR8 İçin Son Küme Merkezleri.....	168
Tablo 97: TR8 İçin ANOVA Tablosu	168
Tablo 98: TR8 İçin Her Kümede Yer Alan Birey Sayısı	169
Tablo 99: TR9 İçin İlk Küme Merkezleri	169
Tablo 100: TR9 İçin Küme Merkezlerindeki Değişim	169
Tablo 101: TR9 İçin Son Küme Merkezleri.....	170
Tablo 102: TR9 İçin ANOVA Tablosu.....	170
Tablo 103: TR9 İçin Her Kümede Yer Alan Birey Sayısı	171
Tablo 104: TRA İçin İlk Küme Merkezleri	171
Tablo 105: TRA İçin Küme Merkezlerindeki Değişim	172
Tablo 106: TRA İçin Son Küme Merkezleri.....	172
Tablo 107: TRA İçin ANOVA Tablosu.....	173
Tablo 108: TRA İçin Her Kümede Yer Alan Birey Sayısı	173
Tablo 109: TRB İçin İlk Küme Merkezleri.....	174
Tablo 110: TRB İçin Küme Merkezlerindeki Değişim	174
Tablo 111: TRB İçin Son Küme Merkezleri	174
Tablo 112: TRB İçin ANOVA Tablosu	175
Tablo 113: TRB İçin Her Kümede Yer Alan Birey Sayısı	175
Tablo 114: TRC İçin İlk Küme Merkezleri.....	176
Tablo 115: TRC İçin Küme Merkezlerindeki Değişim	176
Tablo 116: TRC İçin Son Küme Merkezleri	177

Tablo 117: TRC İçin ANOVA Tablosu	177
Tablo 118: TRC İçin Her Kümede Yer Alan Birey Sayısı	178
Tablo 119: Hane İçin Demografik Özellikler.....	178
Tablo 120: İlk Küme Merkezleri	179
Tablo 121: Küme Merkezlerindeki Değişim.....	180
Tablo 122: Son Küme Merkezleri	180
Tablo 123: ANOVA Tablosu	180
Tablo 124: Her Kümede Yer Alan Birey Sayısı.....	181
Tablo 125: TR1 İçin İlk Küme Merkezleri	182
Tablo 126: TR1 İçin Küme Merkezlerindeki Değişim	182
Tablo 127: TR1 İçin Son Küme Merkezleri.....	183
Tablo 128: TR1 İçin ANOVA Tablosu.....	183
Tablo 129: TR1 İçin Her Kümede Yer Alan Birey Sayısı	184
Tablo 130: TR2 İçin İlk Küme Merkezleri	184
Tablo 131: TR2 İçin Küme Merkezlerindeki Değişim	185
Tablo 132: Son Küme Merkezleri	185
Tablo 133: TR 2 İçin ANOVA Tablosu.....	186
Tablo 134: Her Kümede Yer Alan Birey Sayısı.....	186
Tablo 135: TR3 İçin İlk Küme Merkezleri	187
Tablo 136: Küme Merkezlerindeki Değişim.....	187
Tablo 137: TR3 İçin Son Küme Merkezleri.....	187
Tablo 138: TR3 İçin ANOVA Tablosu.....	188
Tablo 139: Her Kümede Yer Alan Birey Sayısı.....	189
Tablo 140: TR4 İçin İlk Küme Merkezleri	189
Tablo 141: TR4 İçin Küme Merkezlerindeki Değişim	190
Tablo 142: TR4 İçin Son Küme Merkezleri.....	190
Tablo 143: TR4 İçin ANOVA Tablosu.....	191
Tablo 144: TR4 İçin Her Kümede Yer Alan Birey Sayısı	191
Tablo 145: TR5 İçin İlk Küme Merkezleri	192
Tablo 146: TR5 İçin Küme Merkezlerindeki Değişim	192
Tablo 147: TR5 İçin Son Küme Merkezleri.....	193
Tablo 148: TR5 İçin ANOVA Tablosu.....	193

Tablo 149: Her Kümede Yer Alan Birey Sayısı.....	194
Tablo 150: TR6 İçin İlk Küme Merkezleri	194
Tablo 151: TR6 İçin Küme Merkezlerindeki Değişim	195
Tablo 152: TR6 İçin Son Küme Merkezleri.....	195
Tablo 153: ANOVA Tablosu	196
Tablo 154: Her Kümede Yer Alan Birey Sayısı.....	196
Tablo 155: TR7 İçin İlk Küme Merkezleri	197
Tablo 156: TR7 İçin Küme Merkezlerindeki Değişim	197
Tablo 157: TR7 İçin Son Küme Merkezleri.....	198
Tablo 158: TR7 İçin ANOVA Tablosu.....	198
Tablo 159: TR7 İçin Her Kümede Yer Alan Birey Sayısı	199
Tablo 160: TR8 İçin İlk Küme Merkezleri	199
Tablo 161: Küme Merkezlerindeki Değişim.....	200
Tablo 162: TR8 İçin Son Küme Merkezleri.....	200
Tablo 163: TR8 İçin ANOVA Tablosu.....	201
Tablo 164: TR8 İçin Her Kümede Yer Alan Birey Sayısı	201
Tablo 165: TR9 İçin İlk Küme Merkezleri	202
Tablo 166: TR9 için küme merkezlerindeki değişim	202
Tablo 167: TR9 İçin Son Küme Merkezleri.....	203
Tablo 168: TR9 İçin ANOVA Tablosu.....	203
Tablo 169: TR9 İçin Her Kümede Yer Alan Birey Sayısı	204
Tablo 170: TRA İçin İlk Küme Merkezleri	204
Tablo 171: TRA İçin Küme Merkezlerindeki Değişim	205
Tablo 172: TRA İçin Son Küme Merkezleri.....	205
Tablo 173: TRA İçin ANOVA Tablosu.....	206
Tablo 174: TRA İçin Her Kümede Yer Alan Birey Sayısı	206
Tablo 175: TRB İçin İlk Küme Merkezleri.....	207
Tablo 176: Küme Merkezlerindeki Değişim.....	207
Tablo 177: TRB İçin Son Küme Merkezleri	208
Tablo 178: TRB İçin ANOVA Tablosu	208
Tablo 179: TRB İçin Her Kümede Yer Alan Birey Sayısı	209
Tablo 180: TRC İçin İlk Küme Merkezleri.....	209

Tablo 181. TRC İçin Küme Merkezlerindeki Değişim	210
Tablo 182: TRC İçin Son Küme Merkezleri	210
Tablo 183: TRC İçin ANOVA Tablosu	211
Tablo 184: TRC İçin Her Kümede Yer Alan Birey Sayısı	211
Tablo 185: Değişkenler ve Birim Kök Test Sonuçları.....	212
Tablo 186: Coğrafi Bölgelere İlişkin GMM Elde Edilen Tahmin Sonuçları.....	213
Tablo 187: GMM Varsayımlarının Kontrol Test Sonuçları.....	214



ŞEKİL LİSTESİ

Sayfa No.

Şekil 1: Kadınların Karşılaştığı Cam Tavan Engelleri 101



GRAFİK LİSTESİ

	Sayfa No.
Grafik 1: Kuznets Eğrisi (Ters U Hipotezi)	16
Grafik 2: Medeni Duruma Göre İş gücüne Katılım Oranları 15+ (%)	31
Grafik 3: İşteki Duruma Göre İstihdam Edilen Kadınların Oranı (Tarım-Tarım dışı), 2004-2017 (Bin Kişi)	35

KISALTMALAR

AB	Avrupa Birliği
ASPB	Aile alışma ve Sosyal Politikalar Bakanlığı
AYA	Aile Yapısı Araştırması
BKSSGM	Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel M¼d¼rl¼ę¼
DYY	Doğrudan Yabancı Yatırımlar
EKK	En K¼¼k Kareler
E.T.	Erişim Tarihi
EUROSTAT	Avrupa İstatistik Ofisi
GGGR	The Global Gender Gap Report
GMM	Generalized Method of Moments
GSYH	Gayri Safi Yurt içi Hâsıla
HİA	Hane halkı İş g¼c¼ Anketi
IAMR	Institute of Applied Medicines and Research
ILO	International Labour Organization
İBBS1	İstatistiki B¼lge Birimleri sınıflandırması 1
İKO	İş G¼c¼ne Katılma Oranı
İşKUR	T¼rkiye İş ve İşçi Bulma Kurumu
KEİG	Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi
KİKO	Kadınların İş G¼c¼ne Katılma Oranı
NOO	Net Okullaşma Oranı
T¼İK	T¼rkiye İstatistik Kurumu
T¼RKONFED	T¼rk Girişim ve İş D¼nyası Konfederasyonu
OECD	Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örg¼t¼
SE	Sabit Etkiler
SGK	Sosyal G¼venlik Kurumu
TE	Tesad¼fi Etkiler
TDK	T¼rk Dil Kurumu
T¼SİAD	T¼rkiye Sanayici İş Adamaları Derneği
UNDP	Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı

GİRİŞ

Günümüzde çalışma ilişkilerinde yaşanan rekabet ortamı, çalışanların daha çok ve verimli çalışmasını zorunlu hale getirmektedir. Bu rekabet ortamı sadece çalışma hayatı ile sınırlı olmayıp özel hayatta da başarılı ilişkiler sürdürmeyi ve özel hayatla çalışma hayatı arasında muazzam bir denge kurmayı gerektirmektedir. Bu dengenin oluşmasında şüphesiz kadın ve erkeğin ev içerisinde üstlenmiş oldukları roller belirleyici olacaktır. Özellikle kadınlar modern toplumda “çalışan kadın” rolü ile geleneksel toplumlarda sahip oldukları “annelik” rolünü de benimsemeye her iki rolü de bir diğerine taşımakta olduklarından bu süreçte sorun yaşamaları kaçınılmazdır. Bu yaşanan sorunların farkında olan politika yapıcılarının, pozitif ayrımcılık uygulamaları ile kadın ve erkek arasındaki bu eşitsizlik durumunu ortadan kaldırmaya yönelik olarak belirleyeceği politikalar bu süreçte oldukça önemlidir.

Günümüzde kadınların ekonomik hayata katılması dünya nüfusunun yaklaşık yarısını oluşturan kadınların hem kendi becerilerini geliştirme hem gelecek nesiller adına sağlam temeller oluşturma hem de ekonomik büyüme ve desteklemesi bakımından oldukça önemlidir. Kadınların iş gücü piyasasında güçlü bir şekilde yerlerini almaları toplumsal cinsiyet rollerinden kaynaklanan eşitsizliklerin azalmasına da sebep olacaktır.

Kadınları iş gücüne katılım kararlarını literatürde genellikle iki faktör şekillendirmektedir. Bunlardan biri politik diğeri ise kültürel faktörlerdir. Politik faktörler, kadınların iş gücüne katılım kararlarının aile içi sorumlulukların desteklenmesi yolu ile artırılabilceği düşüncesinden hareketle, bakım hizmetlerini yaygınlaştırma, annelik ve babalık iznini artırma yönünde politikalar belirlerken, kültürel faktörler ise kadınları iş yaşamında daha görünür kılma adına kadınların eğitim ve ekonomik seviyesini artırma, kadınlara daha fazla istihdam olanağı sağlama şeklinde daha çok toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması yönüyle ele almaktadır.

Dolayısıyla çalışmamız bölgesel kalkınma farklılıklarını da göz önüne alarak hem kültürel faktörleri hem de politik faktörleri incelemektedir.

Sanayi Devrimi sırasında ve daha yakın zamanda dünyanın bazı bölgelerinde görüldüğü gibi ekonomik kalkınma, iki ilişkili geçişi içermektedir: işçilerin tarımdan sanayi ve hizmet üretimine taşınması ve insanların kırsaldan kentlere göçmesidir. Bu geçişler, artan eğitim seviyeleri, doğurganlık oranlarının düşmesi ve iş gücü piyasasına özgü cinsiyet etkileri ile birlikte diğer sosyo-ekonomik itici güç faktörlerindeki kaymalarla ilişkilidir. Bu bağlamda, kadın iş gücü arzı hem bir itici güç hem de kalkınmanın sonucudur. Daha fazla kadın iş gücüne katılırken ekonomiler daha yüksek iş gücü girdilerine cevap olarak daha hızlı büyüme potansiyeline sahiptirler. Kadınların iş gücü arzı, ailelerin yoksulluktan kaçmalarına ve mal ve hizmet tüketimini artırmalarına yardımcı olan hane halkı gelirlerini arttırmaktadır.

Ancak, iş gücüne katılım sadece arz yönlü faktörlerin değil, aynı zamanda iş gücü talebinin sonucudur. Özellikle, ekonomik büyümenin ve iş yaratmanın doğası ve mekânsal dağılımı, kadınların mesleklere erişip erişemeyeceklerini, özellikle sosyal normların kadınların nasıl ve nerede çalışabileceğini belirledikleri bir bağlamda belirlemeye yardımcı olmaktadır. Gelişmekte olan ülkelerde, kadınların iş gücüne katılım oranının artmasıyla karşılaşıldığı gibi, emekçi üretim, genellikle zor çalışma koşullarında da olsa, kadınların ev dışında çalışması için önemli bir kanal sağlamaktadır (Dasgupta, ve Verick 2016: 26).

Gelişen sosyo-ekonomik ve demografik faktörler ile kadınların iş dünyasına nasıl katıldığı arasındaki ilişki çok yönlüdür. Özellikle, bir kadının çalışıp çalışmadığı, bir yandan yoksulluk (düşük gelirli ülkelerde açıkça görüldüğü gibi) ve diğer yandan kadınların artan eğitimsel kazanımı ve işyerinde sunulan iş olanakları ile yönlendirilebilir. Daha modern bir ekonomi kadınların iş gücüne katılımını artırabilir. Ayrıca, kriz dönemlerinde ve ekonomik şoklara cevap olarak kadınların hane halkı tüketimini kolaylaştırmak için (genellikle gayri resmi) istihdama başlaması gerekmektedir (Cazes ve Verick, 2013: 98).

Kadınların iş gücüne katılımına ilişkin diğer bir faktör, ülkenin ekonomik gelişme aşamasıdır. Kadınların iş gücüne katılımının tarım sektörüne yönelik olduğu

ekonomik kalkınmanın erken aşamalarında, kadınların iş gücü faaliyetlerinin çok yüksek olduğuna “U şeklinde” bir ilişkiye işaret eden oldukça geniş bir literatür bulunmaktadır. Bu ilişkiye göre, kadınların iş gücüne katılımının tarımsal üretimden kentsel üretime geçiş döneminde önce azalacağı, sonraki dönemlerde kadınların eğitime ulaşım olanaklarının artması, kadınların beyaz yakalı işlerle tanıştıkça ve eğitim seviyeleri yükseldikçe iş gücüne katılmayı daha çok talep etmeleri sonucunda toplumların modernleşmesinin de etkisi ile kadınların iş gücüne katılımlarının yeniden artacağı yönündedir. Bu ilişki literatürde “U- şeklinde kadınlaşma hipotezi” ya da “marjinalleşme hipotezi” olarak da adlandırılmaktadır.

Kadın istihdamı, bölgesel kalkınma sorunsalı ile birlikte iktisadi büyüme ve kalkınma ayrıca cinsiyet eşitsizliği konularının birlikte ele alındığı takdirde Türkiye ekonomisi için oldukça önemlidir. Az gelişmiş bölge ekonomilerinin katma değeri düşük sektörlerde uzmanlaşmalarının sonucu olarak yoksulluk, üretim yetersizliği ve dolayısıyla gelir yetersizliği bu kısır döngünün ortasında yer alan kadın nüfusunu olumsuz etkilemektedir. Dolayısıyla bölgesel kalkınma adına uygulanan iktisat politikalarının, kadınların iş gücüne katılımını artırma yönünde uygulanması oldukça önemlidir. Bu amaçla kadınların ev eksenli çalışma biçimi yerine yüksek katma değer oluşturacak sektörlerle yönlendirilmesi bir iktisat politikası olarak benimsenmeli ve uygulanmalıdır. Nitekim onuncu beş yıllık kalkınma planında kadınların iş gücüne katılımının artırılmasının önemi üzerinde durulmakta ve bunun da bölgesel ve yerel dinamikleri de göz önünde bulundurarak yapılması gerekliliği vurgulanmaktadır (Kalkınma Bakanlığı, 2013).

Tüm bu faktörler göz önüne alındığında kadın iş gücüne katılımının belirleyicileri sadece ekonomik faktöre değil birçok faktörle bağlantılı ve içi içedir. Dolayısıyla bu konuda çalışan araştırmacılar bu konuyu çok yönlü olarak ele almak durumundadırlar. Bu da araştırmanın amacının çok iyi belirlenmesini, sınırlarının etkin bir şekilde çizilmesini ve de önerilecek politikaların uygulanabilir olması gerekliliğini de beraberinde getirmektedir. Bu çalışmada 2016¹ yılında Türkiye’de

¹ TÜİK, HİHA ve AYA anketleri en son 2016 yılında gerçekleştirilmiştir. Dolayısıyla çalışmamızda 2016 yılı verileri kullanılmıştır.

kadınların iş gücüne katılımını belirleyicilerinin bölgesel düzeyde değiştiği ana hipotezi ile bölgesel farklılığı oluşturan faktörlerin belirlenmesi amaçlanmaktadır.

Sosyal bilimlerde nicel analizlerde kullanılan değişkenler arasındaki ilişkinin varlığı ve şekli araştırılırken analizde kullanılacak yönteme bağımlı değişkenin kategorik olup olmasına göre karar verilmektedir. Nitekim kategorik değişkenlerde örneğin doğrusal regresyon analizi kullanılamamaktadır. Bu sebeple çalışmamız için bağımlı değişkenin kategorik olduğu ve olmadığı birden fazla yöntem denenmiş (kümeleme analizi, lojistik regresyon, panel veri analizi, yatay veri analizi) ve her analiz kadın istihdamına katılımının farklı belirleyicilerini ön plana çıkarmıştır. Dolayısıyla çalışmamızda birden fazla yöntem kullanılmıştır.

Çalışmamız Türkiye’de kadının iş gücüne katılımının belirleyici faktörlerinin araştırılmasının yanı sıra, bu konuda yaşanan ya da yaşanabilecek bölgesel farklılıkların da ele alınması konusunda önem taşımaktadır. İş gücüne katılımın belirlenmesinde bölgesel farklılıklar göz ardı edilmemesi gereken önemli bir faktördür. Kadınların iş gücüne katılımı konusunda politika yapıcıların bu bölgesel farklılıkları dikkate alarak politika üretmeleri, uygulanacak politikaların sonuçları açısından kadınların iş gücüne katılımını artırma yönünde daha verimli olacaktır.

Literatürde bölgesel iş gücüne katılım farklılıklarını toplumsal cinsiyet bağlamında çalışan araştırmalar mevcuttur. (Tansel, 2002; Akyelken, 2015; Lechman ve Kaur, 2015). Yaptığımız bu çalışmada söz konusu araştırmaları baz alarak, literatürde sıklıkla dile getirilen sosyo ekonomik değişkenler belirlenmiş ve yine kadınların iş gücüne katılımını etkilediği düşünülen standart değişkenlerin yanı sıra tarafımızdan belirlenen bazı değişkenlerin (ekonomik büyüme oranı, emekli kadın oranı, ücretsiz aile işçisi kadın oranı...) de eklenmesi ile çalışmanın kapsamı genişletilmiştir. Çalışmamız üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde kadın istihdamının önemi üzerinde durulmuş, ekonomik büyüme ve ekonomik kalkınma üzerindeki etkileri literatürden de destek alınarak tartışılmıştır. Türkiye’de ve dünyada kadın istihdamının görünümü anlatılmıştır. Öncelikle dünyada kadın istihdamının seyri ve eğilimleri örnek ülkeler üzerinden anlatılmıştır. Daha sonra ise Türkiye’de kadın istihdamının seyri, eğilimleri, Türkiye’de kadın iş gücünün özellikleri güncel tablolar ve istatistiki verilerle desteklenerek anlatılmıştır. Sonrasında Türkiye’de kadın

iş gücüne katılma oranının düşük olma sebepleri tartışılmıştır. İkinci bölümde kadın istihdamı sorunları tartışılmıştır. Kadınların gerek çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlar gerekse çalış(a)mama durumları ayrıntılı olarak tartışılmıştır. Kadınların iş gücüne katılımının belirleyicisi olan faktörler sınıflandırılarak literatür desteği ile anlatılmıştır. Son bölüm olan analiz kısmında ise değişkenler gruplandırılmış ve değişkenlerin özelliklerine göre bu değişken grupları ayrı ayrı ekonometrik yöntemlerle analiz edilmiştir. Sonrasında bulgular yorumlanmış ve öneriler kısmı ile çalışma sonlandırılmıştır. Çalışmada TÜİK HİHA, AYA anketleri 2016 verileri ile seçilmiş bazı makroekonomik değişkenler kullanılmış ve bölge ayrımında İBBS1 düzey bölge tanımı kullanılmıştır. Çalışmada kullanılan verilerin özellikleri ve bir takım sınırlar sebebi ile birden fazla ekonometrik yöntem kullanılmış ve bu bulgular sonuç kısmında tartışılmıştır. Çalışmanın en önemli bulguları kadınların eğitim seviyesinin istihdam oranını, bilindiğinin aksine, artırmadığı, evli olan kadınların bekâr olan kadınlara oranla daha fazla iş gücüne katılma eğiliminde olduğu ve kadınların yaşı ilerledikçe daha fazla iş güne katılım gösterdikleridir. Bu sonuçlar literatürle çelişmektedir ve bunun sebepleri sonuç ve değerlendirme bölümünde ayrıntılı olarak tartışılmıştır. Ayrıca çalışmamız Türkiye’de yaşanan bölgesel farklılıkların kalkınma düzeyi ve iş gücüne erişim yönü ile ilişkili olduğunu göstermiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

KADIN İSTİHDAMININ ARTIRILMASININ EKONOMİK ÖNEMİ VE TÜRKİYE’DE KADIN İŞ GÜCÜNÜN GENEL GÖRÜNÜMÜ

1.1. KADIN İSTİHDAMININ ARTIRILMASININ EKONOMİK BÜYÜME VE KALKINMAYA ETKİSİ

Küreselleşme ile her alanda kendini hissettiren rekabet ortamı bütün dünya ekonomileri üzerinde bir baskı oluşturmuştur ve bu rekabet ortamı dünyadaki doğal kaynakların hızla tüketilmesi sorununu da beraberinde getirmektedir. Çevre koşullarının belirsizliği ve ülkelerin ekonomik büyümeyi gelecek nesillere de aktarma hedefleri, ülkeleri rekabet anlamında yeni arayışlara itmiştir. Yeni rekabet anlayışı çevreyi, doğayı koruma ve söz konusu kaynakların sonraki nesillere aktarılma hedefi “sürdürülebilir kalkınma” kavramını ortaya çıkarmıştır. Kalkınma tartışmaları ekonomi biliminin doğduğu ilk dönemlerde az gelişmiş ülkelerin geri kalmışlıklarının sebeplerini iktisadi olarak sorgulamış, ancak sonraki dönemlerde kalkınmanın iktisadi kavramların yanı sıra sosyal yapının da kalkınmayı ölçmede kullanılması gerekliliğini savunmuşlardır. Bu noktada kalkınmayla ilgili sosyal olguların en önemlilerinden biri “kadın iş gücü” konusudur (Küçükşen, 2013: 22).

Kadınların iş gücüne katılımının arttırılması, sürdürülebilir kalkınmada önemli bir saç ayağı olarak görülmektedir. Bu durum kadının aile ve toplum içindeki konumunun iyileşmesine yardımcı olacaktır. Bu nedenle kalkınmışlığın sürdürülebilir hâle gelmesi için kadına ve kadın eğitime yapılacak yatırımlar oldukça önemlidir. Daha büyük bir ekonomide kadınların iş gücü piyasasına katılımı, potansiyel üretkenliklerini daha fazla kullanılmasını sağlayabilmektedir. Dolayısıyla kadınlara yapılan özellikle eğitim yatırımları büyümenin ve kalkınmanın önemli unsurlarındandır.

Sürdürülebilir kalkınma ancak uzun vadeli birtakım yatırımlarla gerçekleştirilebilir. İnsan ve çevre sermayesi gibi yatırımlar ekonomik kalkınma için oldukça önemlidir. Bu bağlamda sürdürülebilir bir gelişme, büyüme ve gelişmenin de anahtarı olan insan sermayesine odaklanmaktadır. Artan KİKO (kadınların iş gücüne katılım oranı) ve kadın ve erkek arasındaki ekonomik eşitsizliği azaltmak, ekonomik büyüme, kişi başına gelir, yoksulluğun azaltılması ve gelir eşitsizliği, daha iyi yönetim, iş performansı ve yenilikçilik, sosyal refah ve tüm ülkelerde sürdürülebilir kalkınma konularında önem arz etmektedir. (OECD, 2008: 3).

Kadınların iş gücüne katılımları ve özellikle ücretli ve kayıtlı olarak istihdam edilmeleri sosyo-ekonomik açıdan olumlu sonuçlar doğurmaktadır. Kadınların ekonomik özgürlüğe kavuşmaları, hane içinde karar alma eylemine ortak olmasına dolayısıyla aile içinde ve toplumsal hayatta cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında katkıda bulunacaktır. Toplumun yarısını oluşturan kadınların aktif olarak çalışma hayatına katılımı sürdürülebilir ekonomik büyüme ve dengeli bir bölgesel kalkınma sürecini de beraberinde getirecektir. Ayrıca kadınların aktif çalışma hayatına dâhil olması ile hanenin geliri artacak ve dolayısıyla hanenin yaşam kalitesinde bir iyileşme meydana getirecektir. Bu durum yoksulluğun azalmasına önemli bir katkıda bulunacaktır (Ecevit, 2010: 2-3)

Sonuç olarak ekonomik büyüme ücretlerin artmasına ve kadınların piyasada daha fazla çalışmak istemesine sebep olacaktır. Dolayısıyla kadınların iş gücüne katılım oranındaki artış bakım hizmetlerinin de yaygınlaştırılması sonucu çocuk yetiştirme ve çocuk bakımı maliyetlerini düşürecektir. Bunun sonucu olarak kadınların iş gücü talebi de artacaktır. Bu döngü kadınların iş gücüne katılımının artmasına ve daha büyük ekonomilerin gelişmesine neden olmaktadır (Cavalcanti ve Tavares 2011: 156).

1.1.1. Ekonomik Büyüme ve Kadın İstihdamı

Literatürde, iktisadi büyüme; kişi başına düşen milli gelirde meydana gelen sürekli artış olarak tanımlanmaktadır. İktisadi büyümenin ölçülmesinde; kişi başına düşen milli gelirde uzun bir dönemde meydana gelen yıllık değişimi ifade eden “ortalama büyüme hızı” kavramı kullanılmaktadır (Ünsal, 2007: 11).

Kişi başına düşen milli gelirdeki artışın kaynağı olarak literatürde genel olarak üç faktör sıralanmaktadır. İktisadi büyümenin kaynakları olan bu faktörler; işgücü (beşeri sermaye), sermaye ve teknoloji olarak belirtilmektedir (Yılmaz, 2007: 24). İktisadi büyümenin gerçekleşmesi için, sıralanan üç faktörün aynı anda etkili olması gerekmektedir.

İktisadi büyümenin kaynakları arasında yer alan işgücü; “bir ülkedeki nüfusun çalışan veya çalışmayı arzulayan kesimini” ifade etmektedir. Diğer bir ifade ile işgücü; “toplam nüfus içinde istihdam edilen ve işsiz olan kişilerin toplamıdır” (Murat, 2007: 168). İşgücünü iktisadi büyüme kaynaklarından farklı kılan en önemli özelliği; söz konusu faktörün “beşeri” bir unsur olmasıdır. İktisadi büyümenin gerçekleşmesi ülkedeki üretim kapasitesinin arttırılma çabalarını beraberinde getirmekte; böylece işgücüne yönelik yeni istihdam alanları ortaya çıkmaktadır.

Ekonomik büyümeyi artırması beklenen diğer bir faktör de beşerî sermayedir. Ekonomik büyüme ile kadın ve erkek beşerî sermaye stoku arasındaki ilişkiyi araştıran çok sayıda çalışma bulunmaktadır (Bkz. Romer, 1990; Barro 2001, Çağatay ve Özler 1995, Özler 2000, Seguino, 2000; Schultz 2002, Yumuşak 2008, Koç 2013, Knowles 2002,).

Romer (1990) da daha fazla beşerî sermayeye sahip olan ülkelerin daha fazla büyüdüğünü, dolayısıyla serbest dış ticaretin bu büyümeyi daha da hızlandıracağını, serbest dış ticaretin teknolojik ilerleme ve sermaye stokunun arttırımı ile desteklenmesinin etkili olduğunu belirtmiştir (Romer, 1990: 99). Cinsiyete göre ayrıştırılmış beşerî sermaye stokunun ekonomik büyümeye katkısını tespit etmek için yapılan bir çalışmada kadın sermaye stokunun ekonomik büyümeyi negatif etkilediği aksine erkek sermaye stokunun büyümeyi pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir (Cooray, Mallick ve Dutta 2014: 119). Beşerî sermayenin arttırılması veya iyileştirilmesi hususu kadın iş gücü kapsamında ele alındığında eğitimin, özellikle kadınların eğitiminin, çok önemli bir rol oynadığı ortaya çıkmaktadır. Dünyanın çeşitli yerlerinden ampirik sonuçlar kadınların eğitim aldığı yıl sayısının sosyal getirisinin erkeklerinkine oranla çok daha fazla olduğunu göstermektedir (Cooray ve Hassan 2015, Schultz 2002).

1980'lerdeki Neo-Liberal akımın bir sonucu olarak küreselleşmiş iktisadi ilişkilerin serbest dış ticareti benimseyen bütün ülkeler açısından faydalı olacağını öne süren dış ticaret modelleri tartışılmış ve kadınların iş gücüne katılımı da bu yönüyle değerlendirilmiştir. Dış ticaretin hâkim kalkınma modeli olarak benimsenmesi bunun için yapısal reformların yapılmasının gerekli olduğu (Pieper 1998: 43) ve serbest ticaretin ve dış ticaret reformlarının kadınlar için yeni fırsatlar oluşturduğu ve istihdam artışı yaratarak ekonomik büyümeye yol açacağı yönündedir (Gaddis ve Pieters 2012: 26-27). Serbest ticaretin üretim fonksiyonundaki teknoloji değişkenini artırması ve yaşanan teknolojik yenilikler, kadının yaptığı ev işlerini kolaylaştırarak kadının ev işlerine ayırdığı zamanı azaltıp iş gücü piyasasında daha fazla zaman harcayabilmesine ve yine teknolojik ilerleme sayesinde çalışma koşullarının iyileşmesi kadın iş gücüne katılım oranının artmasını sağlamaktadır (Doğrul 2008:2, Greenwood- Seshadri ve Yörükoğlu 2005:109-110).

Neoklasik teoriye göre ise dışa açık ekonomilerde kadın ve erkek iş gücü arasındaki ücret farklılıkları, firmalar için bir maliyet unsuru ise işverenlerin uluslararası rekabet gereği kadınlara karşı ayrımcılık eğilimini azaltmaktadır. Ancak bu durum kadınların pazarlık gücünü azaltarak ücret kazançlarını düşürebilmektedir. Dolayısıyla uluslararası ticaretin, iş gücü piyasasındaki kadın ve erkeklere nasıl muamele edilebileceğine dair endüstri rekabetçiliği için bir “ajan” gibi davrandığı söylenebilir (Berik-Rodgers ve Zveglic 2004: 249).

Bu bakımdan, ekonomide serbest ticaretin dezavantajlarından birisi de ülke ekonomilerinin küresel krizlere karşı daha duyarlı hale gelmiş olmalarıdır. Literatürde, ekonomik kriz ve yapısal dönüşüm sürecinde çalışanların bu süreçlere iki şekilde tepki verdikleri bilinmektedir. Bunlar, *Cesareti kırılmış işçi etkisi* ve *İlave işçi etkisi* olarak bilinmektedir. (Doğrul 2008: 6).

Bu hipotezlerin dışında ise genellikle kadın çalışanların göstermiş olduğu tepkiler *tampon hipotezi* ve *ikame hipotezi* ile açıklanabilmektedir (Doğrul 2008:6, Toksöz 2009: 21-22).

Humphrey'in; “*durgunluğun, kadın işçiler için işveren olarak yeni fırsatlar yarattığını, maliyetleri düşürmeye ve üretim esnekliğini artırmaya, kadınları*

erkeklerin iş güçleri yerine ikame konuma getirmeye zorladığı” yönündeki düşüncesi ikame hipotezi olarak bilinmektedir. Buna göre firmalar maliyet minimizasyonu amacıyla kadınlara göre daha yüksek ücret talep eden erkek çalışanları, daha ucuz ve esnek çalışma koşullarına daha rahat uyum sağlayan kadın çalışanlar ile ikame ederler”. Tampon Etkisine göre ise; “kadın çalışanlar döngüsel çeşitlilikler yaşamaktadırlar. Ekonomik anlamda refahın yükseldiği dönemlerde yoğun bir şekilde kadınlar iş gücü piyasasına girer. Ekonomik durgunluk döneminde ise orantısız bir şekilde iş gücü piyasasına girme konusunda tereddüt yaşarlar” (Humphrey, 1988: 12).

Bu hipotezlerin yanı sıra, özellikle ekonomik kriz dönemlerinde, enflasyonun yükselmesi ile alım gücünün düşmesi ve bunun hane halkı tüketimini etkilemesi ve özellikle sabit gelirlilerin refah kaybı, hane içi harcamaların düşmesi ve bu da ücretsiz ev içi emek üzerindeki baskının artması anlamına gelir. Kriz hem iş yeri ve hane refahını büyük ölçüde sarsar hem de kamu harcamalarının kısılması ile temel ihtiyaçların karşılanması ve bakım hizmetleri aileye daha fazla itilir. Öte yandan Türkiye ekonomisi istihdam politikalarının esnekleşmeye yatkın olması gibi krizin boyutlarını daha şiddetli hissetme riskini artırıyor. Krizlerde işverenler doğrudan işten çıkarma ya da esnek çalışmayı daha fazla hayata geçirme, maliyet kısıcıcı önlemler alma, primleri ve hakları kaldırma eğilimindedirler. Dolayısıyla kadınlar işsiz kalan veya geliri düşen eşlerinin ekonomik durumlarını telafi etmek ve aile geçimine katkıda bulunmak adına para kazanabilecekleri her türlü işi sorgusuz ve beklentisiz kabul eder duruma gelmektedirler (KEİG 2019: 6).

Öte yandan kadınlara yapılan transfer ödemelerinin ekonomik kalkınmayı destekleyip desteklemediğine yönelik araştırmalar yapılmıştır. Elde edilen deneysel sonuçlara göre kadını güçlendirmeye yönelik politikalar özellikle gelişmiş ve beşerî sermayenin ekonominin motoru olduğu ülkelerde ekonomik büyümeyi artırmakta, az gelişmiş ve fiziksel sermayeye dayanan ülkelerde ise daha düşük bir ekonomik büyümeye neden olmaktadır. Yine buna benzer çalışmalarda transfer ödemelerinin ailede kadınlara verilmesinin çocuklara yapılan harcamaları artırdığını, tasarrufun ve fiziksel sermayenin dışlandığını ortaya çıkarmıştır. Bu durum kadın ve erkek arasındaki ücret farkının giderilmesi ile ortadan kalkmaktadır. Dolayısıyla transfer harcamalarının ailede kime yapılacağı önemli olmaktadır. Çünkü kadınların ve

erkeklerin harcama öncelikleri ve tercihleri farklılık göstermektedir (Doepke ve Tertilt, 2014: 42-43)

Literatürde kadın istihdamının arttırılmasının ekonomikbüyümeyi nasıl etkilediği yönünde yapılan oldukça fazla çalışma mevcuttur. Bu bölümde hem görsellik hem de yer tasarrufu açısından bu çalışmalar tablo haline getirilerek gösterilmiştir.

Tablo 1: Kadın İstihdamının Ekonomik Büyümeye Etkisi Özet Literatür

Çalışma	Dönem	Yöntem	Bulgular
Dollar ve Gatti (1999)	1975-1990	Panel Veri Analizi	*Etkin bir ekonomi için kadınların eğitim yatırımlarının belirleyici olduğunu vurgulamışlardır. *Cinsiyet eşitsizliği ekonomik büyümeyi olumsuz etkilemekte ve artan kişi başına gelir cinsiyet eşitsizliğini azaltmaktadır.
Klasen (2000)	1960-1992	Panel Veri Analizi	*Eğitimde yaşanan cinsiyet eşitsizliği, beşerî sermayesinin ortalama kalitesini düşürerek ekonomik büyüme üzerinde doğrudan bir etkiye sahiptir. *Cinsiyet eşitsizliğinin yatırım ve nüfus artışına etkisi dolayısıyla ekonomik büyüme üzerinde dolaylı bir etkiye sahiptir.
Seguino (2000)	1975-1995	Panel Veri Analizi	*Son yıllarda yapılan cinsiyet ücret eşitsizliğinin büyümeyi yavaşlattığı olgusuna karşıt yönde bir sonuca ulaşmış ve GSYH büyümesinin cinsiyet ücret eşitsizliği ile pozitif yönde

			ilişkilendirildiğini belirtmiştir. *Kadın ve erkek ücret eşitsizliğinin büyüme üzerindeki etkilerinin bir kısmının GSYH'nin parçası olan yatırıma olumlu etkisinden kaynaklandığı da belirtilmektedir.
Tansel (2002)	1980,1985 ve 1990 yılları	OLS	* büyüme ile kadın iş gücüne katılım oranları arasında U-şekilli bir ilişki tespit edilmiştir. * eğitimin kadın iş gücüne katılım oranları üzerinde güçlü yönde pozitif bir etkisi bulunmaktadır. * işsizliğin de kadın iş gücüne katılım oranları üzerinde önemli düzeyde negatif bir etki oluşturduğu ifade edilmiştir.
Bloom vd. (2009)	1960- 2000	Panel Veri Analizi	*İKO etkileyen değişkenler; doğurganlık oranı, kürtaj, eğitim düzeyi, kişi başına tasarruf düzeyi, kişi başı GSYİH ve nüfustur.
Klasen ve Lamanna (2009)	1960-2000	Panel Veri Analizi	*eğitim ve istihdamda yaşanan cinsiyet ayrımcılığın Orta Doğu, Kuzey Afrika ve Güney Asya arasındaki ekonomik büyüme farklılıklarının artırıcı bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
Luci (2009)	1965-2005	Panel Veri Analizi	*Kadınların iş gücü piyasasına katılımı, büyüme üzerinde olumlu etki yaratır. *Ekonomik büyümenin kadınların

			iş gücüne katılımı üzerinde net bir etkisi yoktur.
Aydın (2011)	1998-2008	Panel Veri Analizi	*Kadın iş gücü katılım oranında meydana gelen %1’lik artış GSYH’de %0,99’luk bir artışa yol açar. *Rekabet gücü daha yüksek ülkeler için yapılan araştırmada kadın iş gücü katılım oranında %1’lik artış, GSYH’de %1,24 artışa neden olmaktadır. *Rekabet gücü daha düşük ülkelerde yapılan araştırmalarda kadın iş gücü katılım oranında %1’lik artış, GSYH üzerinde %0,99 bir artışa neden olmaktadır.
Sevinç vd. (2016)			Yaptıkları çalışmada gelişmiş ülkelerde kadınların iş gücüne katılım oranının ekonomik büyümeyi olumlu yönde teşvik ederken gelişmekte olan ülkelerde bu etkiyi gözlemleyemediklerini belirtmişlerdir.
İnce (2011)	1980-2009	Zaman Serisi Analizi	*Kadınların eğitim düzeyi arttıkça, doğurganlık oranı azalmakta ve ekonomik büyüme artmaktadır.
Er (2012)	1998-2008	Panel Veri Analizi	*Kadın istihdamını arttırmanın, ekonomik büyüme üzerinde pozitif etkisi olduğu ve kadın işsizlik oranlarının ekonomik büyümeyi negatif etkilediği sonucuna ulaşmıştır.

Aras, Alacahan, Korkmaz, Cesim, Yücel (2013)	2000-2013	Regresyon Analizi	* “ABD’de GSMH’deki bir birimlik artışa kadın istihdamı 4.80 birimlik karşılık vermektedir”. * “Türkiye’de kadın istihdam rakamlarındaki bir birimlik artış, GSMH üzerinde 32349504 birim artışa neden olmaktadır”.
Dibaz-Alacahan ve Korkmaz (2013)	2008-2012	Regresyon Analizi	*“Erkek istihdamındaki 1 birimlik artış GSYH üzerinde 1,022 birim, kadın istihdamındaki 1 birimlik artış ise GSYH üzerinde 1,583 birim artış sağlamaktadır”.
Lahoti ve Swaminathan (2013)	1983-2010	Panel Veri Analizi	Kadın iş gücüne katılım oranları ile ekonomik büyüme arasındaki U şekilli ilişkinin tam tersi Hindistan ekonomisi için geçerlidir.
Tsani vd. (2013)		İki Aşamalı tahmin ve Genel Denge Analizi	“Kadın iş gücüne katılım oranları ile ekonomik büyüme arasında U şekilli bir ilişki vardır”
Besamusca vd. (2015)	1990-2010		“Eğitim düzeyi, kadınların evli olup olmamaları ve annelik değişkenlerinin kadın iş gücüne katılım oranları üzerinde etkili olduğu ve bu değişkenlerin etki derecesinin ekonomik büyümeyi olumlu veya olumsuz yönde etkileyebileceği” vurgulanmaktadır.
Mammen ve Paxson (2000)	1970- 1980		1970-1980 arası dönemde 90 ülkeyi kapsayan ve kadın iş gücü ile ekonomik kalkınma arasındaki ilişkiyi inceleyen

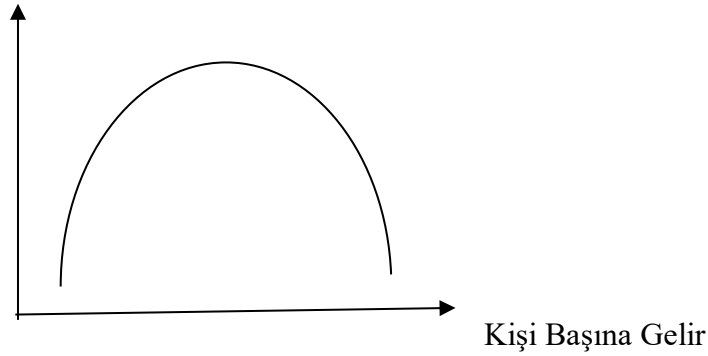
			çalışmalarında; ekonomik büyümede kadın iş gücünün durumunu eğitim düzeyi, iş gücüne katılım oranları, iş yeri ücretleri ve doğurganlık değişkenleri yardımıyla açıklamaya çalışmıştır.
Lee vd. (2008)			Çalışmada ekonomik büyüme ile kadın iş gücüne katılım arasındaki ilişki dolaylı olarak ölçülmeye çalışılmıştır. Kadının iş gücüne katılımında evlilik faktörünün etkisini araştıran bu çalışmada, evli kadınların iş gücüne katılım oranının bekâr kadınlara göre daha düşük düzeyde olduğu tespit edilmiş ve bu sonucun ekonomik büyümeyi olumsuz etkileyeceği ifade edilmiştir.
Serel ve Özdemir (2017)	2000q1-2013q3	EKK	Kadın istihdamındaki %1’lik artış, Reel GSYH’yi %0.309 arttırırken kadın işsizliğindeki %1’lik artış, Reel GSYH’de %0.206 azalışa neden olmaktadır. Kadın istihdamında yaşanan olumlu artış, ekonomik büyümeyi destekleyici niteliktedir.
Dücan ve Polat (2017)	2007-2014	Panel veri	G7 ve OECD ülkeleri için gerçekleştirdikleri çalışmanın sonucunda kadın/erkek işgücüne katılım oranındaki artışın ekonomik büyümeyi olumsuz

			yönde etkilediğini belirlemişlerdir.
Aydın ve Erdem (2014)	1998-2008	Panel veri, EKK	Analize dahil edilen 11 ülke için kadınların işgücüne katılım oranının gayrisafi yurtiçi hasılayı pozitif yönde etkilediğini belirlemişlerdir.
Korkmaz ve Alacahan (2013)	2008-2012 üçer aylık veri kullanmışlardır	EKK	Çalışmanın sonucunda kadın istihdamının ekonomik büyümeyi erkek istihdamından daha fazla arttırdığını tespit etmişlerdir.

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Kadın istihdamı ve ekonomik büyüme ilişkisi birçok çalışmada kadınların işgücüne katılım oranı ve kişi başına düşen gayrisafi yurtiçi hâsıla ile incelenmektedir. İki değişken arasındaki ilişki genel itibariyle U hipotezi ile test edilmektedir. İlk olarak Boserup (1970) tarafından ileri sürülen bu hipoteze göre ekonomik kalkınma sürecinde kadınların iş gücüne katılım oranları ilk olarak düşmekte ve sonrasında ise artmaya başlamaktadır. Yüksek gelirli ülkelerde düşük gelirli ülkelere oranla kadın istihdamında bu tarz bir değişim yaşanmamaktadır.

Gelir eşitsizliği



Grafik 1: Kuznets Eğrisi (Ters U Hipotezi)

Kadınların iş gücüne katılmaları ile ekonomik kalkınma arasındaki U şekilli davranış, Kuznets (1955) ile benzeşmektedir; Kuznets “*kişi başı gelir ile ölçülen ekonomik gelişmişliğin öncelikle eşitsizliği artırdığını, fakat gelişmişliğin faydalarının artması ve yayılması ile birlikte bu eşitsizliklerin zamanla azaldığını belirtmiştir*”.

Kadın iş gücüne katılım oranı ile ekonomik büyüme arasında uzun dönemli bir ilişki kuran “U Şekilli İlişki” ya da literatürdeki diğer bir tanımlama ile “U Eğrisi Hipotezi” birçok çalışmada test edilmiştir. Çalışmaların bazıları u şekilli ilişkinin varlığını doğrularken bazı çalışmalarda bu türden bir ilişki bulamamıştır. Aşağıdaki tabloda yapılan çalışmalar bulgularına göre sınıflandırılmıştır. Böylelikle çalışmaların karşılaştırılması sağlanmıştır.

Tablo 2: Kadın İstihdamı İle Ekonomik Büyüme Ve Kalkınma Arasındaki U Şekilli İlişkiyi Araştıran Literatür Özeti

Çalışma Bulgusu	Panel Veri Analizi	Çapraz Kesit- Zaman Serisi Analizi
U Şekilli Kadının İş Gücü Katılımı	Luci (2009), Tam (2011), Choudhry (2010), Rau ve Wazienski (1999), Lincove (2008) Tasseven (2017) Belke ve Bolat (2016) Chapman (2015) Çağatay ve Özler (1995)	Schultz (1990), Fatima ve Sultana (2009), Jaumette, (2003), Goldin (1995), Tansel (2002), (Pampel ve Tanaka (1986), Psacharopoulos ve Tzannatos (1986), Hill (1983), Tilly ve Scott (1987), Kottis (1990), Çağatay ve Özler (1995), Nooreen ve Naeem (2012), Güçlü (2018), Doğan ve Akyüz (2017), Ümit ve Alkan (2016), Mujahid ve Zafar (2012)
Belirsiz İş Gücü Katılım Oranı Ve Ekonomik Büyüme İlişkisi	Durand (1975), Standing (1978), Steel (1981), Lahoti ve Swaminathan (2016)	Gaddis ve Klassen (2013)

Kaynak: Küçükşen, O. (2013). “Kadınların İş Gücüne Katılımı ve İktisadi Kalkınma: U Şekilli Kadın İş Gücüne Katılım Hipotezinin Heterojen Ülke Grupları İçin İncelemesi” isimli yüksek lisans tezi sayfa 42 baz alınarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

1.2. TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMININ TARİHSEL GELİŞİMİ

Tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de Sanayi Devrimi ile birlikte kadın iş gücünün tarihsel gelişiminde önemli değişimler yaşandığı görülmektedir. Sanayi devriminden önce kadınlar iş gücü piyasasında yer almayarak geleneksel rollerinin fazlaca dışına çıkamamışlar, ancak sanayi devrimi sonrasında artan emek talebi ile birlikte kadınlar ücretli işçi statüsünde iş piyasasında yer almaya başlamışlardır.

Osmanlı toplumunda kadının sosyal konumu, geleneksel Türk aile yapısı ile ilişkilidir. Söz konusu klasik dönemde, nüfusun büyük bir kısmı kırsalda geniş aileler halinde yaşamaktadırlar. Kadının sosyal hayattaki konumunu da içinde bulunduğu bu yapı belirlemektedir. Ailelerde çalışıp para kazanma görevi ailenin reisi olarak görülen erkeklerin elindedir ve kadınlar ise genellikle ev ve bakım işleri ile meşgul olmaktadır (Özger, 2012: 420).

Osmanlı İmparatorluğu'nda kadınların faaliyet gösterdiği alan genellikle tarım kesimi ve evde çalışma şeklinde görülmektedir. 19. yüzyıl sonlarından itibaren, savaşların da etkisi ile (vefat eden ya da savaşa katılan erkek iş gücü yerine ikame edildiğinden) kadın önce atölyelerde, sonra da fabrika niteliğindeki kuruluşlarda ücretli olarak çalışmaya başlamıştır (Makal, 2010: 13).

Ev içinde dokumacılık faaliyeti yapan kadınlar bu dönemde genellikle tekstil, imalat ve tütün faaliyetlerinin yapıldığı gıda sektörlerinde çalışmaktadırlar. Yapılan çalışmalar, Osmanlı İmparatorluğu'nda kadının, sanayide ücretli olarak geniş bir biçimde yer aldığını ve aynı zamanda uzun çalışma süreleri, düşük ücretler ve kötü çalışma koşullarına maruz kaldıklarını ortaya koymaktadır (Makal, 2010: 36).

Cumhuriyet döneminde de ana hatları itibariyle Osmanlıda olduğu gibi geleneksel aile yapısına bağlı olarak dışarı işleri erkeklere ev ve bakım işleri de kadınlara aittir. Erken cumhuriyet döneminde sanayi sektöründe çalışan kadın işçilerin oranının %25'ler dolayında olduğu görülmektedir. Yine Osmanlı'nın son döneminde olduğu gibi kadınlar genellikle dokumacılık ile gıda sanayiinde çalışmaya devam etmektedirler. Başta İstanbul ve İzmir olmak üzere sanayileşmiş şehirlerde kadın istihdam oranı daha fazladır (Makal, 2010: 13).

Türkiye'de özellikle 1930'lu yıllarda devletçi iktisat politikaları sonucu oluşturulan İktisadi Devlet Teşekkülleri (İDT) kadın iş gücüne katılımının artmasına katkıda bulunmuştur. Söz konusu dönemde kadınların çalışma koşulları ise Makal'a göre;

“Erken cumhuriyet döneminde kadınların çalışma koşullarına bakıldığında ise, cinsiyete dayalı ücret farklılıklarının kadınlar aleyhine devam etmekte olduğunu, tüm işçiler gibi kadınların da uzun çalışma sürelerine ve kötü iş sağlığı ve iş güvenliği koşullarına maruz bırakıldıklarını gösteriyor. Çocuk sahibi kadın işçilerin yararlanabileceği kreş ve yuva olanakları da dönem içerisinde yok denecek düzeydedir” (Makal, 2010: 13).

2. Dünya Savaşı ise kadınların iş gücüne katılma sürecinde oldukça önemli bir süreçtir ve bu dönemde iş gücüne katılım oranında bir yükselme söz konusudur (Bozkaya, 2013: 73). Emek arzı açısından bakıldığında, Bozkaya'ya göre, bu artışta vatanseverlik duygusu ve erkeklerin savaşa gitmeleri ile ailelerin gelirinin düşmesi etkili olmuştur. Emek talebi açısından bakıldığında, *“erkeklerin savaşa gitmeleri ekonomide iş gücü talebini ve ücretleri yükseltmiş, bu ise kadınların emek piyasalarına girişlerini teşvik etmiştir”* (Biçerli ve Özer, 2003-2004: 56,58). Diğer tüm gelişmekte olan ülkelerde olduğu gibi Türkiye’de de kadınlar, çoğunlukla tarım kesiminde ücretsiz aile işçisi statüsünde çalışmaktadırlar ve sanayi ve hizmetler sektöründeki payları ise oldukça düşüktür. Bu faaliyet alanlarında çalışan kadınlar da daha çok "kadın işi" olarak tabir edilen faaliyet ve mesleklerde istihdam edilmektedirler. Kadının eğitim düzeyi ise bu durumun temel belirleyicilerindendir. Söz konusu dönemdeki düşük eğitim seviyesi kadınların sanayi ve hizmetler sektörlerinde istihdam edilmelerini zorlaştırmaktadır (Makal, 2001: 152).

Türkiye’de kadının iş gücüne katılımı 1950’lerden sonra kırdan kente göç sonucu yaşanan kentleşme ile başlamıştır (Berber ve Burçin, 2008: 2).

Toksöz’ e göre

“Bu dönemde kamu yatırımları gerilerken özel sektör yatırımlarının aynı ölçüde artırılamaması, artan iş gücü arzını karşılayacak iş gücü talebi oluşturamamıştır. Bu durum genel olarak istihdamın daralmasına ve işsizliğin artmasına neden olurken özellikle kadın istihdamının düşmesine de sebep olmuştur” (Toksöz, 2009: 211).

1963 yılında planlı kalkınma dönemi ile birlikte hazırlanan kalkınma planlarında kadının özelinde herhangi bir ibare bulunmamakla birlikte kalkınma planlarında kadınlar sosyal hizmet anlayışının bir parçası olarak görülmüşlerdir. Altıncı beş yıllık kalkınma planında toplumsal cinsiyet eşitliğine dayanan ifadelere rastlamak mümkündür. Ancak söz konusu kalkınma planında kadınları aile içerisinde tanımlayan anlayışın hakim olduğu ev eksenli çalışma, kadın girişimciliği ve aile içi şiddet konularına dikkat çekilmiştir. Kadın istihdamının artırılması gerekliliği sekizinci beş yıllık kalkınma planından sonra bir politika olarak benimsenmeye başlamıştır (Önder, 2013: 40).

Zaman içinde ülkeler büyüdükçe, yaşanan yapısal değişimler, reformlar sonucu kadınların iş gücü piyasasındaki konumları ve çalışma koşulları da değişmiştir. Görüldüğü gibi Türkiye’de tarım ve el sanatları dışında kadının çalışma hayatında yer alması 2. Dünya Savaşı sonrasında başlamış ve planlı dönemde sanayileşmenin de hızlanması ile birlikte yaşanan kırdan kente göç ile kadınlar, daha çok sanayi ve hizmet sektörüne yönelmişlerdir. Kadınların eğitim seviyelerindeki artışa paralel olarak birçok sektörde yer almaya başladıkları, özellikle 1980 sonrasında geleneksel olarak erkeğe özgü olarak görülen girişimcilik, bankacılık, turizm, sigortacılık gibi alanlarda daha da görünür oldukları gözlemlenmiştir.

1988-2011 döneminde kadınların kırsal alanda iş gücüne katılım oranı düşerken kentlerde artış yaşanmış ve Türkiye genelinde 1988 yılında %34,3 iken 2004’te %24 ve 2012’de %29,5 olarak gerçekleşmiştir (Önder, 2013: 40). Bu rakamlardan da anlaşılacağı gibi köyden kente doğru göç dalgası sonucu yaşanan *tarımsal çözülme*² yaşanan göç sonrasında kadınların ya ev kadını olarak iş gücüne dahil olmadıkları ya da göç sonrası enformel sektörlere yöneldiklerini göstermektedir.

² **Tarımsal çözülme** kavramı ile kastedilen şey; diğer tüm sektörlerde olduğu gibi tarım alanında yaşanan liberalizasyon sonucu, piyasaya büyük firmaların girerek küçük çiftçinin tarım yapmasının olanaksız hale gelmesi sonucu tarım arazilerinin boşaltılması, kırdan kente göçün hızlanması, tarım arazilerinin bölünerek satılması ve imara açılması gibi sebeplerle tarımsal yapının azalmasıdır.

1.3. DÜNYADA KADINLARIN İŞ GÜCÜNE KATILIMININ GENEL GÖRÜNÜMÜ

Daha önceki bölümlerde de anlatıldığı üzere iş gücüne katılım oranında bir artış, iş gücü arzının artırarak ekonomik büyümeyi teşvik etmektedir. Bu sebeple kadınların iş gücüne katılımını artırma yönünde kadınların iş gücüne katılım oranının belirleyicisi faktörlerin tespiti ve bu yönde geliştirilmiş uygulanabilir politikalar oldukça önemlidir. Türkiye’de de bu amaçla yapılmış ve hala yürütülmekte olan birçok proje bulunmaktadır.

Bu kapsamda hazırlanan Ulusal Eylem Planında çeşitli kurumların ortak yürüttükleri proje ve stratejiler ışığında kadınların iş gücü piyasasına girişlerinde yaşadıkları engellerin neler olduğu ve sorunların çözümü için öneriler sunulmuştur. *“Kadın girişimciliğinin artırılması, çocuk ve yaşlı bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması, geleneksel yapıların yaygınlığını azaltma, kadın-erkek eşitliğini sağlama, kadınların çalışma hayatında karşılaştığı her türlü ayrımcılığı ortadan kaldırma”* belirlenen hedeflerin başında gelmektedir.

Tablo 3: Seçilmiş Ülkelerde Kadınların İş gücüne Katılım Oranı 2018 (%)

Ülkeler /İş gücüne Katılma Oranları			
Avrupa Birliği- 28 ülke	62,8	Malta	58.2
Avrupa Birliği- 15 ülke (1995-2004)	64	Avusturya	55.5
Euro Bölgesi (19 ülke)	62,5	Polonya	36.8
Euro Bölgesi (18 ülke)	62,5	Portekiz	68.5
Euro alanı (17 ülke)	62,5	Romanya	66.0
Belçika	59,5	Slovenya	56.8
Bulgaristan	60.2	Slovakya	68.2
Çekya	62.3	Finlandiya	56.6
Danimarka	77.0	İsveç	66.7
Almanya (eski FRG bölgesi)	68.5	Birleşik Krallık	60.9
Estonya	69.6	İzlanda	73.3
İrlanda	64.7	Norveç	76.3
Yunanistan	55.0	İsviçre	69.2

İspanya	60.7	Kuzey Makedon.	83.4
Hırvatistan	56.8	Macaristan	49.2
Kıbrıs	63.8		
Letonya	66.4		
Litvanya	64.6		
Türkiye	34.5		

Kaynak: (Eurostat, 2017) http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?query=BOOKMARK_DS-053312_QID_-

Yukarıdaki tablodan da anlaşılacağı gibi AB üyesi ülkelerde kadınların iş gücüne katılma oranı %66 olarak gerçekleşmiştir. İsviçre, İsveç, İzlanda, Norveç ve Almanya gibi ülkelerde ise bu oran %75'in üzerinde gerçekleşmiştir. Türkiye'de bu oran %34,5'tir. Bölümün ilerleyen kısmında Türkiye'de bu oranın düşük olma sebepleri ayrıntılı olarak incelenmiştir.

Tablo 4: Seçilmiş Ülkelerde Toplumsal Cinsiyete Göre İşsizlik (2017)

ÜLKELER	Erkek	Kadın
İZLANDA	2,8	2,7
İRLANDA	7,4	6,2
JAPONYA	2,9	2,7
AVUSTRALYA	5,7	5,7
DANİMARKA	5,6	5,9
ÇEK C.	2,3	3,6
KANADA	6,8	5,8
HOLLANDA	4,5	5,3
NORVEÇ	4,6	3,7
SLOVENYA	7,9	8,4
FRANSA	9,2	9,0
İSPANYA	15,7	19,0
ALMANYA	4,2	3,3
TÜRKİYE	9,6	14,4

Kaynak: OECD (2018), OECD Labour Force Statistics 2018, OECD Publishing, Paris. https://read.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-labour-force-statistics-2018_oecd_lfs-2018-en#page146 Son Erişim: 15.05.19

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) Çalışma Yaşamında Kadınlar Yüzüncü Yıl Girişimi (ILO's Women at Work Centenary Initiative) kapsamında hazırladığı son rapora göre;

“Dünyanın kimi bölgelerinde gerçekleşen sınırlı kazanımlara rağmen kadınlar çalışma yaşamında eşitlik arayışlarının karşılığını bulamamaktadır.”³

Çalışma Yaşamında Kadınlar: Eğilimler 2016 Raporu’na göre, “178 ülkedeki verileri incelemekte ve küresel iş gücü piyasasının bütününde kadınlar ve erkekler arasındaki eşitsizliğin sürdüğü sonucuna varmaktadır”. Dahası rapor, “son yirmi yıl içinde kadınların eğitimi konusunda sağlanan önemli ilerlemelerin çalışma yaşamındaki konumlarına bu oranda yansımadığını” göstermektedir. 2015 yılında tüm dünyada kendi hesabına çalışan ve aile çalışanı durumunda 586 milyon kadın vardır. Küresel olarak alındığında aile işlerinde çalışanların (katkıda bulunan aile çalışanları) payı kadınlar arasında önemli ölçüde azalırken (son 20 yıl içinde 17 puan azalma) erkeklerdeki azalmanın daha az olması (8,1 puan) sonucunda aile işlerine katkı amaçlı çalışanlar arasındaki cinsiyet açığı yüzde 11’e inmiştir. İş gücü piyasasındaki kadınların yüzde 52,1’i, erkeklerin ise yüzde 51,2’si ücretli ve maaşlı çalışan kişiler olmasına rağmen bu durum kendi başına daha kaliteli iş anlamına gelmemektedir. Küresel ölçekte kadınların yüzde 38’i, erkeklerin de yüzde 36’sı sosyal sigorta primi ödememektedir. Bu ölçüte göre bakıldığında kayıt dışı istihdamın yaygın olduğu bölgeler olarak sosyal güvenlik kapsamı dışında çalışan kadın oranı Sahra Güneyi Afrika’da yüzde 63,2, Güney Asya’da ise yüzde 74,2’dir. ⁴

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)’nün 8 Mart Dünya Kadınlar Günü için yayınlamış olduğu raporda ⁵; kadınların erkeklerin gerisinde kalmayacağı bir iş geleceğine ulaşmanın mümkün olduğu, ancak oraya ulaşmak için sadece tereddütlü adımlarla değil, kuantum bir sıçramanın yaşanması gerektiği belirtilmiştir. Ayrıca bu rapora göre son 27 yılda erkekler ve kadınlar için istihdam oranlarındaki farkın iki puandan daha az daraldığı tespit edilmiştir. 2018’de, kadınların istihdamda erkeklere oranla yüzde 26 daha düşük puan aldıkları görülüyor. Bu, kadınların ve erkeklerin

³ Daha fazlası için bkz: https://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_458132/lang--tr/index.htm. ET: 09.03.2019

⁴Daha fazlası için bkz: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457317.pdf ET: 09.03.2019

⁵Daha fazlası için bkz: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_674831.pdf ET: 09.03.2019

ücretli çalışmaya katılmaya ilişkin tercihleri hakkındaki “ILO-Gallup 2017 Küresel Raporu”nun bulguları⁶ ile çelişmektedir.

Son yirmi yılda, küresel kadın iş gücü katılım oranı (yaş grubu 15+) gelişmekte olan ülkelerdeki güçlü büyümeye rağmen, 1998'de %51,3'ten 2018'de %48,5'e gerilemiştir. 307 milyondan fazla kadın son 20 yılda iş gücü piyasasına katılsa da, kadınlar hala küresel iş gücünün yüzde 39'unu oluşturmaktadır. Eğitim, kayıt olarak oranlar dünya çapında artarken iş gücü katılım oranları arasında düşüş gözlemlenmektedir. Böylece, kadın iş gücüne katılım oranları düşmesine rağmen, cinsiyet farkı 1998 yılında yüzde puan 27,5'ten 2018 yılında 26,6 puana gerilemiştir⁷.

ILO Tarafından yapılan projeksiyonlar⁸, kadın iş gücüne katılım oranlarının düşmeye devam edeceğini göstermektedir. Önümüzdeki on yılda bu düşüş devam ederken 2030 yılında en düşük seviyede %45,9 olarak gerçekleşeceği tahmin edilmiştir. Bu ülkelerin kadın istihdamına katılımı konusunda bir takım politik önlemler almadığı durumda gerçekleşecek olan rakamları belirtmesi bakımından oldukça önemlidir.

Yine ILO'dan alınan verilere göre⁹, daha ayrıştırılmış bir seviyede, kadınların iş gücüne katılımı önemli ölçüde değişmektedir. Şöyle ki Orta Doğu, Kuzey Afrika ve Güney Asya'da, yaşlı kadınların %30'undan azı 15 ve üzeri yaş iş gücüne katılmaktadır. Ancak Orta Doğu ve Kuzey Afrika'da 1998'den 2018'e gelindiğinde bu oranın yükseldiği görülmektedir. Güney Asya'da ise bu oranın düştüğü görülmektedir. Güney Asya'da, kadın katılım oranları ülkeler arasında değişiklik göstermektedir. Nepal'de neredeyse %80 Pakistan ve Hindistan'da %30 altında gerçekleşmiştir. Güney Asya'daki kadınların katılımında hızlı bir artış yaşayan ülkeler mikrokredi destekli hazır giyim endüstrisi ve hayvancılık yetiştiriciliği sektörlerinde hızlı bir artış

⁶ 142 ülke ve bölgede temsili bir örneğe dayanarak yapılan bir araştırma sonucunda oluşturulan bu rapor, çoğu kadının ücretli bir işte çalışmak istediğini ve erkeklerin de bu konuda hemfikir olduğunu göstermiştir. Ancak iş-aile dengesi ve bakıma erişim hem kadınların hem de erkeklerin bildiği gibi kadınların iş gücüne katılımında, küresel olarak karşı karşıya kaldıkları en büyük engeldir. Daha fazlası için bkz: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_546256.pdf

⁷ Bkz: ILO modellenmiş tahminler, <http://www.ilo.org/ilostat>

⁸ Bkz: <http://www.ilo.org/ilostat>

⁹ Bkz: <http://www.ilo.org/ilostat>

yaşanmıştır (Rahman ve Islam, 2013). Tarihsel olarak yüksek düzeyde insani gelişme ve sağlam ekonomik yapının olmasına rağmen son yıllarda Sri Lanka kadın iş gücü katılım oranları sabit kalmıştır 2003-2012 arasında ortalama %33 olarak gerçekleşmiştir (Gunatilaka, 2013). Hindistan'da kadın iş gücüne katılım oranlarındaki eğilimler özellikle şaşırtıcıdır. Kadınların iş gücüne katılım oranı 1999-2000 yılında %34,1'den 2011-2012'de % 27,2'ye düştüğü görülmektedir. Yapılan çalışmalar bu düşüşün sebebini artan okul kaydı da dâhil olmak üzere kadınlar için iş fırsatlarının olmaması ve gelir etkisine bağlamışlardır (IAMR, 2013; Klasen ve Pieters, 2013:146).

Buna benzer bir istihdam trendi Türkiye'de de görülmüştür. 1989 yılında %36,1 olan bu oran 2005 yılında %23,3'e düşmüştür. Bu düşüş sebebi olarak da yükselen kentleşme ve yapısal dönüşüm ile açıklanabilmektedir (World bank, 2009). Ancak 2005 yılından sonra yaşanan olumlu makroekonomik koşullar kadınların istihdam oranını yeniden artırmıştır. Sonuç olarak 2018'de bu oran %34,5 olarak gerçekleşmiştir. Latin Amerika ve Karayipler kadın iş gücüne katılım oranında diğer bölgelere göre daha güçlü bir büyüme yaşamıştır. 2018 yılında %51,5 olarak gerçekleşen bu rakam dünya ortalamasının üstünde gerçekleşmiştir. Bu bölgede Brezilya'daki kadın iş gücüne katılım oranları 2001'de %54,1'ten 2009'da %57,9'a yükselmiştir. Şili'deki oranlar ise 1996'da %33,9'dan 2012'de %47,8'e yükselmiştir. Brezilya'da, kadınların iş gücüne katılımındaki artış her iki çekme ve itme faktör tarafından gerçekleşmiştir. Bunlar kısmi ticaret liberalizasyonu ve beraberindeki sektörel geçişlerdir (Gaddis ve Pieters, 2012).

1.4. TÜRKİYE'DE KADINLARIN İŞ GÜCÜNE KATILIMININ GENEL GÖRÜNÜMÜ

Türkiye'de kadınların iş gücüne katılım oranı ve istihdamı son yıllarda artış göstermiştir. Bununla birlikte EUROSTAT' tan elde edilen verilere göre 31 ülke ve AB üye ülkeleri içinde Türkiye 2018 yılında kadınların iş gücüne katılım oranının en düşük olduğu ülke konumundadır.

Tablo 5: Kurumsal Olmayan Nüfusun Yıllar ve Cinsiyete Göre İş gücü Durumu

15+ nüfus	İş gücü	İstihdam edilenler	Eksik İstihdam	Yetersiz istihdam	İşsiz	İKO	İşsizlik O	Tanımlı dışı İ.O.	İstihdam O.	İş Gücüne dâhil O. N
KADIN										
30795	10502	8960	122	177	1542	34,1	14,7	18,4	29,1	20293
ERKEK										
30101	21793	19 354	284	619	2 439	72,4	11,2	12,5	64,3	8 308

Kaynak: TÜİK, İş gücü İstatistikleri, 2018.

TÜİK Kasım 2018 Temel İş gücü Göstergeleri 'ne göre ülkede 15 yaş ve üzeri toplam nüfus 60.896'dır. Bu nüfusun 30.795'i kadınlar ve 30.101'i de erkeklerden oluşmaktadır. İş gücü ise 32. 295; bu sayının 10. 502'sini kadınlar ve 21.793'ünü erkekler oluşturmaktadır. İstihdam edilen nüfus içerisinde ise toplam 8.960 kadın ve 19.354 erkek bulunmaktadır. Bu sayıları oransal olarak değerlendirdiğimizde 15 yaşın üzerindeki toplam nüfus içerisinde istihdam oranı erkeklerde %64,3 iken kadınlarda bu oran %29,1 seviyesinde gerçekleşmektedir. Erkeklerde işsizlik oranı %11,2 iken kadınlarda bu oran %14,7 olarak gerçekleşmiştir.

Çalışmamızın amacı doğrultusunda bölgelerde kadın iş gücüne katılım durumunu görmek önemlidir.

Tablo 6: İBBS1' e Göre İş gücüne Katılım Durumu (% , 2017)

Bölgeler	Kadın	Erkek
İstanbul	41.5	82
Batı Marmara	42.4	80.4
Ege	43.4	79.4
Doğu Marmara	37.9	78.9
Batı Anadolu	35.3	79.5
Akdeniz	36.1	76.5

Orta Anadolu	32.8	78.6
Batı Karadeniz	42.5	76.4
Doğu Karadeniz	47.9	73.1
Kuzeydoğu Anadolu	34.2	73.8
Ortadoğu Anadolu	31.6	74.2
Güneydoğu Anadolu	23.6	73.5

Kaynak: TÜİK

Yukarıdaki tablodan da anlaşılacağı gibi Türkiye’de, kadınların İş gücüne katılım oranı özellikle bölgesel düzeyde önemli oranda farklılık göstermektedir. Bu nedenle kadın istihdam oranları değerlendirildiğinde bölgesel farklılıkların mutlaka araştırılması ve değerlendirilmesi gereken önemli bir husus olduğu görülmektedir.

Tablo 6’da görüldüğü üzere kadın istihdamına en yüksek katılımın %47,9 ile Doğu Karadeniz Bölgesinde olduğu görülmektedir. Bunun en önemli nedeni bölgede hâlâ iş gücü anlamında önemini koruyan tarım sektörüdür. Kadınların istihdama katılım oranının en düşük olduğu bölge %23,6 ile Güneydoğu Anadolu Bölgesidir.

Kadın iş gücünün artırılmasının, ülkelerin ekonomik olarak büyümesi ve sosyal kalınması üzerinde olumlu etkilerinin olduğu bilinmektedir. Oysa Dünya Ekonomik Forumu’nun “Küresel Cinsiyet Uçurumu Raporu-2020”¹⁰ verilerine göre Türkiye’de cinsiyet eşitsizliği uçurumu artmaktadır. Dünya ülkelerinin cinsiyet eşitliğine göre sıralandığı listenin ilk sıralarında İzlanda, Norveç, Finlandiya ve İsveç bulunurken Türkiye listenin sonlarında yer aldı. Geçen yıl 149, bu yıl ise 153 ülkenin bulunduğu sıralamada Türkiye 130. sırada yer almaktadır. Rapor, toplumsal cinsiyet eşitsizliğini sağlık, eğitim, ekonomi ve siyaset olmak üzere dört kategoride incelemiş; kadın ve erkekler arasında eşitsizlik, sağlık ve eğitime erişim kategorilerinde rakamlar olumlu olsa da ekonomiye ve siyasete katılımı kadınlar ve erkekler arasındaki eşitsizlik oranının yüksek olduğu görülmüştür.

¹⁰Ayrıntılar için bkz: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf.

Tablo 7: Türkiye'nin 2006 ve 2020 Küresel Cinsiyet Uçurumu Raporundaki Puanları

TÜRKİYE	2006		2020	
	Sıralama	Puan	Sıralama	Puan
Küresel Cinsiyet Eşitliği puanı	105	0,585	130	0,635
Ekonomiye katılım ve fırsat	106	0,434	136	0,478
Eğitime katılım	92	0,885	113	0,961
Sağlık ve sağ kalım	85	0,969	64	0,976
Siyasi güçlenme	96	0,052	109	0,214
Değerlendirmeye alınan toplam ülke sayısı	115		153	

Kaynak: The Global Gender Gap Report 2006, s.9-11. The Global Gender Gap Report 2020, s.9-13.

Toplumsal cinsiyet eşitliği, ülkelerin kalkınmışlık düzeylerini göstermeleri bakımından son yıllarda ülkelerin öncelikleri arasında yer almaya başlamıştır. Birçok uluslararası gelişmişlik raporu ve endeksi, toplumsal cinsiyet eşitliğini kıstas olarak almaya başlamıştır. Dünyanın pek çok ülkesinde kadınların ekonomik hayata katılımı artarken Ekonomik İş Birliği ve Kalkınma Örgütü'nün (OECD) "Tek Bakışta Devlet 2017" raporuna göre Türkiye, kadın iş gücüne katılım oranı yüzde 33,8 ile OECD'ye üye ülkelerin genel ortalamasında en sonda yer almaktadır.¹¹

Mc Kinsey'in 2016 yılı Women Matter Raporu'na göre ¹²;

"Kadınların iş gücüne katılımının artması ile 2025'te küresel ekonomide 12-28 trilyon dolar seviyelerinde bir büyüme gerçekleştirilebilir. Türkiye kadın iş gücü katılım oranını güçlü, istikrarlı ve odaklı politikalarla yüzde 30'lardan OECD ortalaması

¹¹ <http://www.hurriyet.com.tr/teknoloji/10-bin-kadin-uyesini-3-bine-yakin-isverenle-bulusturdu-40947748> E.T: 16.02.2019

¹² <http://www.mckinsey.com.tr/arastirmaveyayinlarimiz/McKinseyWomenMatterTurkiye2016RaporSonuclariSunumu.pdf> ET: 16.02.2019

olan yüzde 63'e yükselttiğinde, GSYİH' sini 2025 yılında yüzde 20 oranında artırma potansiyeline sahiptir. Böylelikle GSYİH, baz senaryoda beklenenden 200-250 milyar dolar daha fazla olabilecektir.”

1.5. TÜRKİYE'DE KADIN İŞ GÜCÜNÜN ÖZELLİKLERİ

1.5.1. Kadın İş Gücünün Demografik Özellikleri

1.5.1.1. Eğitim Seviyesine Göre Kadın İş Gücü

Teorik olarak eğitim seviyesi İKO'nı iki yönden etkilemektedir. İlki, emek piyasasında çalışan eğitim seviyesi yüksek olan kadınların, eğitim seviyesi daha düşük olan kadınlara göre daha yüksek gelir elde etmesi sebebi ile iş piyasası dışında kalmanın maliyetinin yükselmesidir. İkincisi ise eğitimin maliyetli bir yatırım olması sonucunda hem eğitim maliyetinin karşılanması hem de üstüne gelir elde edilmesi ancak emek piyasasında çalışmakla mümkün olacaktır (Biçerli ve Özer 2004: 66).

Net okullaşma oranı (NOO) *“belli bir öğretim yılında, ilgili eğitim düzeyindeki teorik yaş grubunda bulunan öğrencilerin, ait olduğu eğitim düzeyindeki teorik yaş grubunda bulunan toplam nüfusa oranıdır. Belirli bir eğitim düzeyinin, o eğitim düzeyi için belirlenen teorik yaş grubundaki çocuk ve gençleri ne ölçüde kapsadığını göstermektedir”* (Günay ve Günay, 2016: 15). Önemli bir toplumsal gösterge olarak bir eğitim düzeyiyle ilgili NOO'nun yüksek olması, o eğitim düzeyine ait yaş grubundaki nüfusun eğitime yüksek katılımı anlamına gelmektedir. Bu hesaplama türüne göre 2017'de kız ve erkek çocuklarının ülke genelinde yükseköğretim seviyesine kadar okullaşma oranları hemen hemen aynı oranlarda gerçekleşirken yükseköğretim okullaşma oranının da kızlarda erkeklerden daha yüksek olduğu belirlenmiştir.¹³

¹³ Daha ayrıntılı bilgi için bkz:

http://sgb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2017_09/08151328_meb_istatistikleri_orgun_egitim_2016_2017.pdf

Tablo 8: Eğitim Seviyelerine Göre İstihdam Oranları (%) 2016

CİNSİYET	Eğitim Durumu	İKO	İstihdam Oranı	İşsizlik Oranı
ERKEK	Okur-yazar olmayanlar	30,4	26,8	11,8
	Lise altı eğitilmişler	68,9	62,1	9,8
	Lise	71,2	63,7	10,5
	Mesleki veya teknik lise	81,6	74,5	8,7
	Yüksek-öğretim	86,4	78,8	8,8
	Okur-yazar olmayanlar	15,2	14,7	3,2
KADIN	Lise altı eğitilmişler	27,2	24,2	11,0
	Lise	33,7	26,6	21,1
	Mesleki veya teknik lise	41,4	32,9	20,6
	Yüksek-Öğretim	71,3	59,3	16,9

Kaynak: TÜİK HİA, 2016

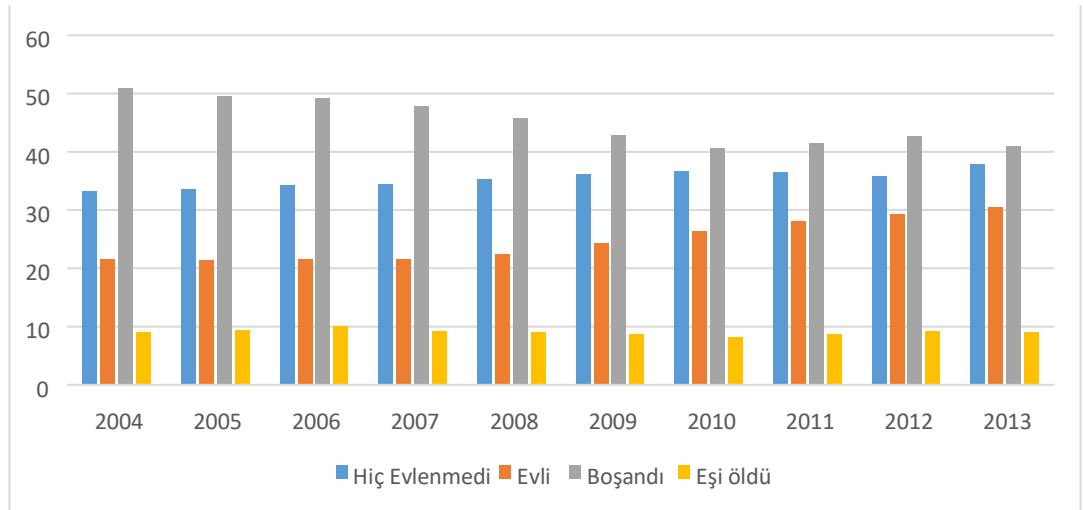
Yukarıdaki tabloyu incelediğimizde, eğitim seviyesi ne olursa olsun erkeklerin istihdam oranının kadınlardan daha yüksek olduğunu görmekteyiz. Okur-yazar olmayan erkeklerin istihdam oranı %26,8 iken bu oran kadınlarda %14,7 olarak gerçekleşmiştir. Lise altı eğitilmişlere baktığımızda bu oran kadınlarda 24,2 iken erkeklerde 62,1'dir. Lise mezunu erkeklerin %63,7'si istihdamdayken kadınların sadece %26,6'sı istihdamdadır. Yükseköğretim kurumundan mezun erkeklerin istihdam edilme oranı %78,8, kadınların ise %59,3'tür. Yukarıdaki tablo sonuçlarına göre kadınların eğitim seviyesi yükseldikçe iş gücüne katılma oranı da yükselmektedir. Ancak TÜİK verilerine göre, son 10 yıllık dönemde işgücüne katılımın en fazla arttığı eğitim grubu ilköğretim mezunlarıdır. Bu grupta 2007-2016 döneminde işgücü oranı %16'dan 17 puan artışla (%108) %33'e yükselmiştir. İşgücüne katılımın ciddi bir şekilde arttığı ikinci grup, ilkokul mezunlarıdır. İlkokul mezunu kadınlar arasında işgücüne katılım oranı referans dönemde %44 oranında (9 puan) artışla %21'den %30'a yükselmiştir. 2007-2016 döneminde işgücüne katılım oranı ortaokul mezunu kadınlar arasında %14 gerilerken, üniversite mezunları 2 puanlık artışla %71'e ulaşmıştır. Buradan yükseköğretim mezunlarının eskiye oranla daha zor iş buldukları

sonucu çıkmaktadır. Bunun iki sebebi olabilir. Birincisi, yükseköğretim sonrası işe yerleşmelerin gittikçe daha zor hale gelmesi ikincisi, yükseköğretim mezunu kadınlar kayıt dışı ve enformel çalışmaya sıcak bakmamaları sebebi ile devamlı ve kayıtlı iş bulana kadar iş gücüne katılmadıkları yorumu yapılabilir.

1.5.1.2. Medeni Durumuna Göre Kadın İş Gücü

İstihdamın kadın ve erkek arasında dağılımı toplumların kendilerine has özelliklerine ve kadına bakış açılarına göre farklılık göstermektedir. Toplumda yaygın olan görüş ev ve bakım işlerinin kadınlara ait olduğu yönündedir. Dolayısıyla kadınların işgücüne katılımını belirleyen faktörler arasında olan doğurganlık oranı, bağımlılık oranı gibi faktörler kadının medeni durumu ile de yakından ilgili olduğundan kadının istihdama katılımını medeni durumuyla yakından ilgilidir.

Kadınların iş gücüne katılımlarında belirleyici bir değişken olan medeni durum verilerine bakıldığında, bekâr kadınların iş gücüne katılım oranlarının evli kadınlara göre yüksek olduğu gözlemlenmektedir. Kadınların evlendikten sonra çocuk sahibi olma, ev işlerine harcanan zamanın çokluğu, eşin ya da aile bireylerinin kadının çalışmasına olumlu bakmaması gibi sebeplerle kadınlar iş gücü piyasasından çekilme eğilimindedirler.



Grafik 2: Medeni Duruma Göre İş gücüne Katılım Oranları 15+ (%)¹⁴

¹⁴ **Kaynak:** TÜİK, HİA, 2016.

TÜİK'in "İstatistiklerle Çocuk, 2017" verileri incelendiğinde 16-17 yaş grubunda olan kız çocuklarındaki resmi evlenme sayısının, toplam resmi evlenmeler içindeki oranının 2002 yılından 2017 yılına kadar genel bir düşüş gösterdiği gözlenmektedir.¹⁵ 2017 yılında gerçekleşen toplam evlilikler içerisinde 16 veya 17 yaşında evlenen kız çocuklarının sayısı 23 906 iken reşit olmadan evlenen erkeklerin sayısı ise 1081'dir. Erken yaşta evlilik, kız çocuklarının reşit olmadan evlenmesi sorununa ek olarak kadın iş gücüne katılım oranını da olumsuz etkilemektedir.

TÜİK'in, "İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflaması ve annenin evlilik süresine göre doğumlar, 2017"¹⁶ verilerine göre; toplam doğum sayısı, 1.291.055 olup bu sayının 143.500'i evliliğin ilk bir yıllık süresinde gerçekleşmişken 186.883'ü ilk yılında, 128.304'ü ise ilk iki yılında gerçekleşmiştir. Bu verilerden de anlaşılabacağı üzere, Türkiye'de kadınlar evliliklerinin ilk iki yılında çocuk sahibi olmaktadırlar ve yine TÜİK "Yaşa özel doğurganlık hızları, 2017"¹⁷ verilerine göre çocuk sahibi olma en çok 20-34 yaş arasında gerçekleşmektedir. Dolayısıyla Türkiye'de kadınların önemli bir çoğunluğu genç yaşta evlenmekte ve genç yaştan itibaren çocuk bakma sorumluluğu ile karşı karşıya kalmaktadır. Bu durum da iş gücüne katılım oranını önemli derecede etkilemektedir.

1.5.1.3. Çocuk Sahipliği ve İlk Çocuk Sahibi Olma Yaşına Göre Kadın İş Gücü

TÜİK'in "Annenin yaş grubuna göre doğumlar" 2017 tablosuna göre annenin yaşının 15'ten küçük olduğu toplam 227 doğum gerçekleşmiştir. 15-17 yaş arası annelerin gerçekleştirdiği toplam 14 bin 554 doğum vardır. 2017 yılında gerçekleşen toplam 1 milyon 291 bin 55 doğum içerisinde 18 yaşını doldurmamış annelerin oranı da yaklaşık %0,87 olarak gerçekleşmiştir.

¹⁵ Ayrıntılar için Bkz. <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=27596>

¹⁶ Ayrıntılı bilgi edinmek için bkz. http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?alt_id=1060

¹⁷ Ayrıntılı bilgi edinmek için bkz. http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?alt_id=1060

Tablo 9: Annenin Yaş Grubuna Göre Doğumlar, 2012-2017

Yıl	Toplam	<15	15-17	18-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50+
2012	1 294 605	568	24 098	70 299	332 232	397 945	306 208	126 055	26 116	3 454	416
2013	1 296 762	446	21 962	67 829	323 129	400 131	309 308	133 212	28 975	2 906	393
2014	1 349 467	417	20 623	65 793	326 813	416 406	327 297	144 826	34 236	2 614	374
2015	1 334 465	298	18 753	61 452	315 112	414 442	322 708	152 395	35 169	2 490	439
2016	1 311 895	259	16 841	59 063	308 701	405 870	313 595	162 006	33 091	2 353	477
2017	1 291 055	227	14 554	54 449	301 196	401 814	308 176	165 264	33 115	2 342	377

Kaynak: TÜİK

Yukarıdaki tablodan da anlaşıldığı üzere, işe başlama yaşı olarak 20-39 yaş arası kabul edildiği takdirde, en yüksek doğumların bu yaş aralığında gerçekleştiği görülmektedir. Dolayısıyla kadınlar çocuklarına bakmayı tercih ederek çalışma hayatına hiç başlamamış olabileceklerdir. Bu yönüyle bakıldığında çocuk sahibi olmak kadın istihdamını düşüren nedenler arasında kabul edilebilir. “Genç nüfusun eğitimde ve istihdamda olma durumu” Kasım 2018 verilerine göre, 20-39 yaş arası “ne eğitim gören ne de istihdamda olan” kadınların oranı %51’dir.¹⁸

Yine aynı şekilde “TÜİK’ in İstatistiklerle Çocuk- cinsiyet, yaş grubu, öğrenim durumu, İBBS 1.Düzey ve üç büyük ile göre çocuk ile ilgili algılar, 2016” tablosunun verilerine göre¹⁹, “çocuk, annenin sosyal/ eğitim/ iş hayatını olumsuz etkiler” görüşüne katılan 20-39 yaş arası kadınların oranı %54,3 olarak diğer yaş gruplarına göre en yüksek düzeyde yer almaktadır. Bu durumun da 20- 39 yaş arası kadınların evlenip çocuk sahibi olmak suretiyle kadınların iş gücüne katılım oranını olumsuz etkilediği sonucuna varılabilmektedir.

¹⁸Genç nüfusun eğitimde ve istihdamda olma durumu için bkz: http://tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007 E.T: 16.02.19

¹⁹ Ayrıntılar için Bkz. <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=27596>

1.5.1.4. Kadın İş gücünün Yaş Durumu

Kadınların iş gücüne katılım oranını yaş değişkeni dolaylı yollardan etkilemektedir. Kadınların evlenmesi, çocuk sahibi olması ve yine yükseköğretime devam ediyor olması gibi sebeplerden dolayı belirli yaş gruplarında İKO düşmektedir.

Tablo 10: Yaş Aralığına Göre Kadın İş gücü ve İstihdamdaki Kadın Sayısı 2017 (Bin)

Yaş Aralığı	İş gücü	İstihdam	İKO
15-19	549	448	18,1
20-24	1247	898	45,1
25-34	2890	2405	47
34-55	4535	4089	41,9
55+	912	888	12,3

Kaynak: TÜİK. <https://biruni.TÜİK.gov.tr/medas/?kn=102&locale=tr>

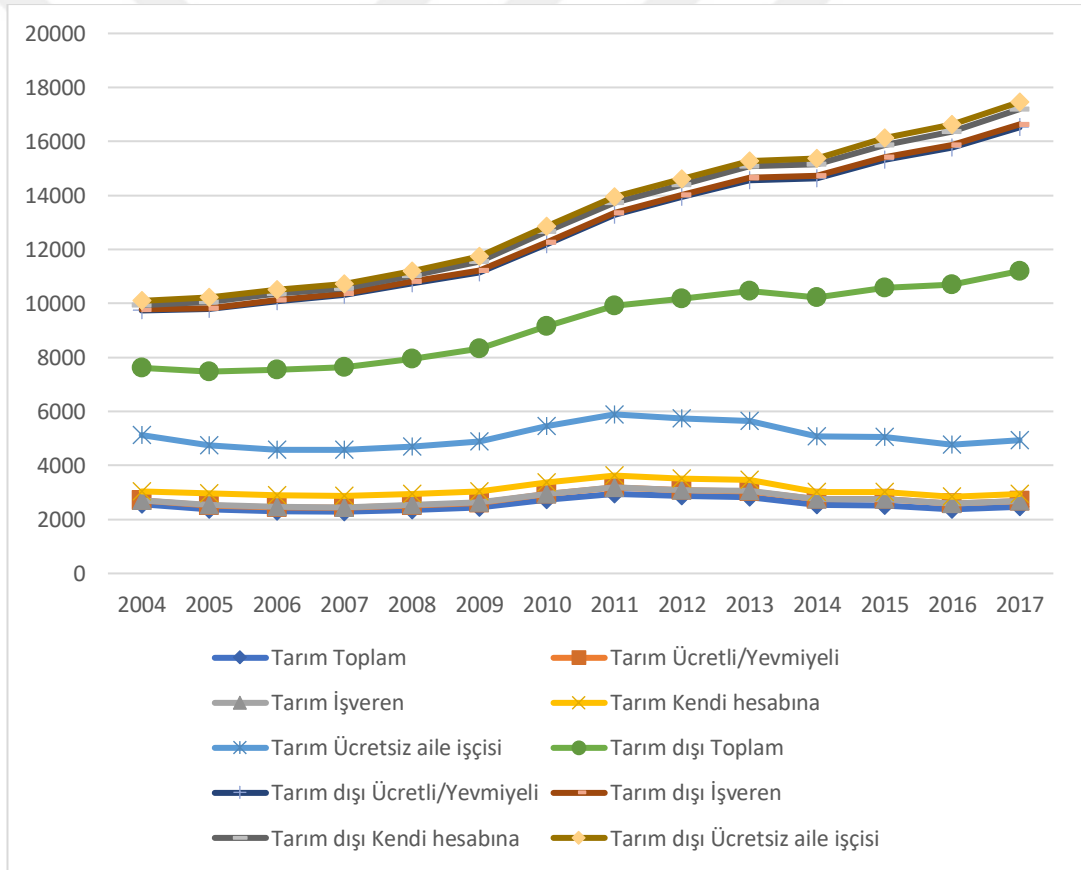
Yukarıdaki tablodan da anlaşılacağı gibi, 20-55 yaş arası kadınların iş gücüne katılım oranları yaklaşık %44 olarak gerçekleşmiştir. 20 yaş altı yükseköğrenim hayatı devam ettiğinden bu yaş grubunda iş gücüne katılım oranı düşük düzeydedir. Ayrıca 55 yaş üstü kadınların iş gücü piyasasından erkenden çekilme eğiliminde oldukları gözlenmiştir. Ancak TÜİK verilerine göre, 2007-2016 döneminde işgücüne katılımın en fazla arttığı grup 45-49 yaş grubudur. Bu grupta işgücüne katılan kadın sayısı 10 yıllık dönemde %65 oranında artmıştır. Bunu, %61 oranındaki artışla 40- 44 yaş grubu izlemektedir. Bu verilerden de anlaşılacağı üzere kadınlar ileriki yaşlarda iş gücüne daha fazla katılma eğilimindedirler. Bununun sebebi, ailenin geçim sıkıntısı çekmesi ile kadının iş gücüne katılmaya kararı vermesi, yine kadınların çocukların kendi bakımını yapabilecek yaşa geldikten sonra iş gücüne katılmayı tercih etmesi gibi sebepleri olabilir.

1.5.2. Kadın İş Gücünün Çalışma ve Ücret Durumu

Grafik 3'te 2004-2017 dönemine ilişkin 15 yaşından büyük kadınlar arasında iş gücüne katılma oranları görülmektedir. 2004 sonrası dönemde istikrarlı bir şekilde yükselmiştir. Özellikle ekonominin oldukça sınırlı ölçüde büyüdüğü (%0,7) 2008 ve

küçüldüğü (-%4,8) 2009 yıllarında, kadınların iş gücü katılımında çok hızlı bir yükseliş gözlenmektedir. Bu dönemlerde aile bütçesine katkıda bulunma amacı ile ya da kriz dönemlerinde işsiz kalan kocanın yerine kadınlar iş gücüne katılma kararı alabilmektedirler. Ancak kadınların iş gücüne katılımındaki bu artış kayıtdışı ve enformel sektörlerde kendini belli etmektedir.

TÜİK “İş Gücü İstatistikleri” Kasım 2017 verilerine göre çalışan kadınların %64,3’ü ücretli veya yevmiyeli, %1,2’si işveren, %9,1’i kendi hesabına ve %25,3’ü ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır. Ücretsiz aile işçiliği sosyal güvencesizlik anlamında ilk sırada yer almaktadır. Dolayısıyla istihdam edilen kadınların önemli bir oranının kayıt dışı istihdam edildikleri görülmektedir.



Grafik 3: İşteki Duruma Göre İstihdam Edilen Kadınların Oranı (Tarım-Tarım dışı), 2004-2017 (Bin Kişi) ²⁰

²⁰ Kaynak: TÜİK, İş gücü İstatistikleri, 2017

Tarım dışı ücretsiz aile işçiliği, “*yevmiyeli çalışma, kendi hesabına çalışma, gelir yokluğu ya da düzensiz gelir nedeniyle yüksek oranda sosyal güvencesizlik anlamına gelmektedir*” (Toksöz, 2007: 36). Yukarıdaki grafikten de anlaşıldığı gibi Türkiye, kadın istihdamında diğer dünya ülkelerini oldukça geriden takip etmektedir. Ancak bu durum sadece nicelik olarak değil nitelik olarak da söz konusudur. Kadınlar arasında tarım içi ve dışı ücretsiz aile işçiliğinin ve enformel çalışmanın yaygın olması, kadın emeğinin ucuz ve esneklik açısından erkek iş gücüne göre daha uygun olması çoğu zaman kadınların tercih edilmesine sebep olmuştur. Ancak bu durumun sebepleri arasında kadınların düşük ya da düzensiz de olsa bir gelir elde etmeye muhtaç olmaları, eğitim seviyeleri, kalifiye eleman olmayışları sebebiyle başka çalışma alternatiflerinin bulunmaması ve özellikle bakım yükümlülüğünün çalışırken de devam ediyor olması gösterilebilir (Karabıyık, 2012, KEİG, 2013: 28).

Tablo 11: Cinsiyete Göre Ev Hizmetlerinde Kayıt Dışı İstihdam Oranları, (2016) (%)

Erkek	31,2
Kadın	72,1

Kaynak: TÜİK HİA 2016 veri setinden tarafımızdan hesaplanmıştır.

Tablo 12: Evde Çalışan Kadınların Sektörlere Göre Dağılımı

Deri ilgili ürünleri imalatı	7.921
Diğer İmalatlar	8.640
Gıda ürünlerinin imalatı	14.009
Barınacak yer sağlanmaksızın verilen sosyal hizmetler	265.225
Perakende ticaret motorlu kara taşıtları ve motosikletler hariç	43.309
Giyim eşyalarının imalatı	50.243
Binalar ile ilgili hizmetler ve çevre düzenlemesi faaliyetler	90.504
Tekstil ürünlerinin imalatı	120.022

Kaynak: TÜİK HİA 2016 veri setinden tarafımızdan hesaplanmıştır.

Eğitim seviyesine paralel olarak kadınlar hane gelirine katkıda bulunmak amacı ile genellikle ev hizmetleri sektörüne yönelmişlerdir. Ev hizmetleri; evde yaşayan aile bireylerince yapılabilecek işlerin ve benzer gündelik işlerin aile bireyleri haricindeki kişiler tarafından yapılmasıdır. Bu hizmetleri temizlik, yemek yapmak, çamaşır yıkamak, ütü yapmak, alışveriş, bahçe işleri; çocukların, yaşlıların veya özel bakım ihtiyacı olan diğer kişilerin bakımı şeklinde sıralayabiliriz.

Yukarıdaki tablolarda görüldüğü gibi kadınların ev işlerinde kayıt dışı olarak çalışma oranı erkeklere göre daha fazladır. Sektör olarak da en çok barınacak yer sağlanmaksızın verilen sosyal hizmetler yer almaktadır. Yani çocuk ya da yaşlı bakıcılığı, yemek ya da temizlik işleri gibi sektörler evde çalışan kadınlar tarafından en fazla tercih edilen sektör olmaktadır. Bunun sebepleri arasında; bu işleri yapmak için eğitim seviyesine ve belli bir bilgi birikimine bakılmaksızın çalışılabilmesi, herhangi bir şirkete bağlı olunmaksızın çalışıldığından mesai anlayışı olmadan istedikleri zaman çalışma ve işi bırakma özgürlüğüne sahip olmaları, bu tür işlerde kadın iş gücüne olan talebin fazlalığı ve bu tür işlerin yarı zamanlı çalışmaya elverişli olması gösterilebilir.

Tablo 13: En Düşük Gelire Sahip Çalışan Kadınların Yarı Zamanlı Çalışma Nedenleri (%)

Hasta ve / veya Engelli Olma	2,5
Ailevi / Kişisel Nedenler	4,3
Ailede Çocuk ve / veya Yetişkin Bakımı	9,1
Tam Zamanlı İş Bulamama	10,6
Eğitime Devam Etme	27,9
İşin Niteliği	45,6

Kaynak: TÜİK 2016 HİA verilerinden tarafımızca hesaplanmıştır.

Kadınlar için yarı zamanlı çalışma çok tercih edilen bir seçenektir. Nitekim Hane halkı iş gücü araştırması 2017 sonuçlarına göre yarı zamanlı çalışanların istihdam içindeki oranı toplamda %10,3 iken erkeklerde bu oran %6,5, kadınlarda ise %19,1 olarak gerçekleşmiştir.

Tablo 14: Cinsiyete Göre Yarı-Zamanlı Çalışanların İstihdam İçindeki Oranı, 2007-2016

Yıl	Toplam	Erkek	Kadın
2007	8,1	4,4	18,6
2008	8,5	4,8	19,0
2009	11,3	6,6	23,8
2010	11,7	6,9	23,8
2011	12,0	6,8	24,7
2012	12,0	6,9	24,4
2013	12,5	7,2	24,8
2014	11,7	7,1	22,6
2015	10,9	6,7	20,6
2016	10,3	6,5	19,1

Kaynak: TÜİK, İstatistiklerle Kadın, 2017

Kadınların yarı zamanlı çalışmayı tercih etmelerinin en önemli sebebi işin niteliği olarak belirlenmiştir. Bu da kadınların çalışma tercihini yarı zamanlı işten yana kullandıklarının bir göstergesidir. Tablo 13’da görüldüğü üzere, diğer belirleyici faktörler ise eğitime devam edilmesi ve tam zamanlı iş bulamamadır.

Kadınların kendi kazançlarını ikinci kazanç olarak görmelerinin temel sebebi, toplumun onlara verdikleri görevleri içselleştirmeleri ve ev geçindirme görevinin erkeklere ait olduğunu düşünmeleridir. Kadınların kazandığı paranın aile geliri ve refahını artırmaya yönelik fazladan kazanıldığı düşüncesi kadınların yanı sıra erkekler tarafından da düşünülmektedir. Kadınlar daha çok yarı zamanlı ya da enformel sektörde çalışmayı tercih etmektedirler, çünkü yarı zamanlı çalışmayı tercih eden kadınlar iş gücü piyasasına başka bir şekilde girmeyi çoğunlukla seçenekler arasında görmemektedirler. Kadınları yarı zamanlı çalışmaya iten bir diğer etken ise, devletin kadınların yarı zamanlı çalışmalarına olanak sağlayan birtakım politikalar aracılığıyla onları teşvik etmesidir. Bu sayede uzun vadede iş gücü piyasasının bir parçası olması gereken kadınlar, içinde bulundukları sosyal problemlere kısa sürede çözüm bulma amacıyla bu tür iş kollarında çalışmayı tercih etmektedirler.

Politikalar annenin çalışıyor olmasını göz önünde bulundurarak geliştirilmelidir. Örneğin; kadının çalışma hayatına katılımının önündeki en büyük engellerden biri olarak görülen çocuk bakımı için devletin genel kanaati, kadının iş gücüne dâhil olmasıyla, kadının ve çocuğun korunması görevinin aksatıldığı şeklindedir. Nitekim belirlenen politikalar genellikle kadınların sorumluluklarının hafifletilmesi ya da evde iş bölümünün teşvik edilmesine yönelik olmayıp kadınların çocuklarına bakma imkânının artırılması yönünde olmaktadır. Yine aynı şekilde okul öncesi ve ilköğretim kurumlarında eğitimin genel çerçevesi belirlenirken annenin çalışıyor olabileceği gerçeği göz ardı edilmektedir. Bu nedenledir ki henüz tüm gün eğitim sistemi oturtulamamıştır.

Kadınların istihdamında önemli sorunlardan bir diğeri de karşılaşmış oldukları ücret ve çalışma saatleri ile ilgili eşitsizliklerdir. Çalışmanın bu bölümünde cinsiyetler arası ücret farklılığının olup olmadığı tablo 14 ve tablo 15 ile gösterilmiştir. Tablolardan çıkarılacak sonuca göre, lise ve altı eğitim seviyesine sahip istihdam edilmiş kadınlar, aynı eğitim seviyesinde istihdam edilen erkeklere göre daha az ücretle çalışmaktadırlar. SGK'ye kayıtlı çalışanlar arasında ise, çok yüksek ücret farklılığı yoktur. Bunun ilk sebebi SGK'ye kayıtlı çalışanların cinsiyet farkı gözetilmeksizin en düşük asgari ücretle çalışmak zorunda olması iken en yüksek kadın istihdamını bünyesinde barındıran kamu sektöründe uygulanan cinsiyetler arası eşit ücret politikası da bir diğer sebebidir. Burada üzerinde durulması gereken konu, SGK'ye kayıtlı olmayan ve özel sektörde çalışan kadınların karşılaşmış oldukları ücret farklılıkları olmalıdır. Sonraki bölümlerde bu konu ayrıntılı olarak anlatılacaktır.

Tablo 15: Cinsiyet Ve Eğitim Durumuna Göre Yıllık Ortalama Brüt Kazanç, 2014

Eğitim durumu		Yıllık ortalama brüt kazanç	Kazancı oluşturan ödemeler (%)			
			Temel ücret	Düzenli ödemeler	Düzensiz ödemeler	Aynı ödemeler
Erkek						
Toplam		27 775	85.5	8.2	4.9	1.5
	İlkokul ve altı	19 417	88.7	7.5	2.5	1.2
	İlköğretim ve ortaokul	19 081	89.1	7.5	2.1	1.3
	Lise	21 758	87.1	8.1	3.2	1.6
	Meslek lisesi	29 561	76.3	16.2	5.4	2.1
	Yüksekokul ve üstü	55 633	84.0	6.7	7.8	1.5
Kadın						
Toplam		27 974	87.5	5.8	5.0	1.6
	İlkokul ve altı	15 748	93.1	4.2	1.3	1.4
	İlköğretim ve ortaokul	15 981	93.3	4.2	1.2	1.3
	Lise	19 760	89.8	5.5	2.8	1.9
	Meslek lisesi	22 842	89.5	6.9	2.2	1.4
	Yüksekokul ve üstü	45 483	84.9	6.3	7.1	1.7

Kaynak: TÜİK Kazanç Yapısı Araştırması 2014

Tablo 16: Özel Sektörde SGK'ye Kayıtlı Olarak Çalışan ve Cinsiyete ve Eğitime Göre Aylık Net Medyan Ücret, (TL) ve Haftalık Çalışma Saatleri (2016)

Eğitim seviyesi	Ücret		Haftalık Çalışma Saati	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
Bir okul bitirmeyen	1300	1300	50	48
İlkokul (5 yıl)	1400	1300	50	48
Genel ortaokul, mesleki veya teknik ortaokul ve İlköğretim (8 yıl)	1329	1300	50	48
Genel lise	1500	1300	48	48
Mesleki veya teknik lise	1500	1300	48	48
2 veya 3 yıllık yüksekokul, 4 yıllık yüksekokul veya fakülte	2000	1700	48	45
Yüksek lisans (5 veya 6 yıllık fakülteler dâhil) veya doktora	4500	3500	44	40

Kaynak: TÜİK HİA 2016 mikro veri setinden tarafımızdan hesaplanmıştır.

1.5.3. Kadın İş Gücünün Ev İçi Sorumlulukları ve Zaman Kullanımı

Kadınların ev içinde en çok zaman alan ve emek harcanan birimi çocukların bakımındır. Anneliğin kutsal sayılması nedeniyle annenin çocuğu sahiplenmesi ve şefkat duygusunu çok yoğun bir biçimde yaşaması toplumsalcinsiyetin de etkisiyle çocuk bakımını kadının görevi haline getirmiştir. Çocuk bakımı kadınların ev içinde harcadığı emeğin en büyük kısmını oluşturduğundan kadınların iş gücüne katılımını büyük oranda engellemektedir. Ayrıca annenin bu bakım emeği, duygusal emek olarak adlandırılmaktadır ve duygusal emeğin ölçümü mümkün değildir.

Tablo 17: Düzey 1 Hanedeki Küçük Çocukların Gündüz Bakımı, Yüzde, 2016

İBBS 1.Düzey	Anne	Nine	Kreş/okul	Bakıcı	Akraba/ komşu	Birden fazla gündüz bakımı olan hane
TR1 İstanbul	83,2	9,6	4,3	1,3	0,8	0,9
TR2 Batı Marmara	79,0	10,1	7,6	2,8	0,5	-
TR3 Ege	75,8	11,5	4,8	3,7	1,8	2,4
TR4 Doğu Marmara	85,6	7,3	2,8	2,3	1,1	0,9
TR5 Batı Anadolu	80,7	10,4	3,5	0,9	3,2	1,3
TR6 Akdeniz	85,3	9,2	2,7	1,2	1,1	0,6
TR7 Orta Anadolu	91,8	4,1	0,5	1,0	0,8	1,7
TR8 Batı Karadeniz	86,9	7,2	0,8	2,6	1,8	0,9
TR9 Doğu Karadeniz	86,7	8,9	1,1	0,3	2,9	-
TRA Kuzeydoğu A.	93,0	1,4	1,6	2,6	0,9	0,5
TRB Ortadoğu A.	94,1	3,2	1,0	0,8	0,5	0,5
TRC Güneydoğu A.	96,7	0,8	0,4	0,3	1,3	0,6

Kaynak: TÜİK Aile Yapısı Araştırması, 2016

Üzerinde durulması gereken bir diğer konu da kadınların çocuk bakımını üstlenme sebepleridir. Bu konuda yapılacak verimli bir analiz sonucu uygulanacak doğru politikalar kadınların iş gücüne katılım oranını artırmada önemli bir adım olacaktır.

Tablo 18: Kadınların Çocuk Bakımını Üstlenme Sebepleri

Neden	Sayı
Bu tür bakım hizmetleri çok pahalı olduğu için	295.000
Bu tür bakım hizmetlerinin kalitesine güvenmediği için	45.000
Evine yakın mesafede bu tür hizmetler sunan yerler olmadığı için	15.000
Kişisel tercihi	976.000
Diğer	0

Kaynak: TÜİK HİA 2016 Mikro Veri Seti'nden tarafımızca hesaplanmıştır.

Yukarıdaki tablodan da anlaşılacağı üzere kadınların büyük bir çoğunluğu kişisel tercihleri doğrultusunda çocuklarına bakmak istemişlerdir. Kişisel tercihler arasında; çocuk bakımını çalışmaya tercih etmek, eşin çalışmaya karşı olması, bir iş yerinde çalışmak için yeterli eğitim düzeyine sahip olmamak, evde bakıma muhtaç bireylerin varlığı gibi nedenler kadının bir iş yerinde çalışmak yerine çocuklarına kendisinin bakmasını tercih etmesine sebep olmuş olabilir. Bu konu ileriki bölümlerde ayrıntılı olarak incelenecektir.

Tablo 19: Faaliyet Türüne, Cinsiyete Ve Çalışma Durumuna Göre Kişi Başına Ortalama Faaliyet Süresi, 2014-2015

Faaliyet	Çalışan		Çalışmayan	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
Yemek ve diğer kişisel bakım	02:45	02:37	02:53	02:47
İstihdam	06:25	04:32	00:22	00:04
Eğitim	00:04	00:07	01:05	00:34
Hane halkı ve aile bakımı	00:46	03:31	01:07	04:59
Gönüllü işler ve toplantılar	00:26	00:32	00:58	01:03
Sosyal yaşam ve eğlence	01:28	01:28	02:33	02:09
Spor ve doğa sporları	00:08	00:04	00:24	00:05
Hobiler ve oyunlar	00:19	00:08	00:43	00:08
TV izleme, radyo ve müzik dinleme, vb.	01:55	01:36	03:14	02:29

Ulaşım ve belirlenmemiş zaman kullanımı	01:29	01:05	01:08	00:40
Uyku	08:11	08:15	09:27	08:58

Kaynak: TÜİK 2014-2015 Zaman Kullanımı İstatistikleri

TÜİK'in 20014- 2015 yılında yaptığı zaman kullanım araştırmasına göre çalışan ve çalışmayan kadın ortalaması alınmış olarak hane halkı ve aile bakımına 4 saat 15 dakika harcarken, yemek ve diğer kişisel bakıma 2 saat 40 dakika harcamaktadır. Bu iki oran da aynı durumda olan erkeklere göre daha fazla zaman harcadıklarını göstermektedir.

Yukarıdaki tablodan çıkarılacak iki önemli sonuç vardır. Bunlardan birincisi, çalışmayan kadının çalışana göre hane halkı ve aile bakımına harcadığı zamanın daha fazla olmasıdır. İkincisi ise gerek çalışan gerekse de çalışmayan kadının, çalışan ve çalışmayan erkeğe göre hane halkı bakımına daha fazla vakit ayırmasıdır. Bu sonuçtan hareketle geleneksel kadın anlayışının çalışan kadın tarafından da benimsendiği yorumu yapılabilir. Kadın, toplumun ona vermiş olduğu kadın rolünü benimsemiş ve çalışma süresinden arta kalan vakitlerinde de bu rolü yerine getirmeye devam etmektedir.

1.5.4. Kadın İş Gücünün Türkiye’de Kariyer Geleceği Ve Kadınların Üst Düzey Kadrolarda Yer Alma Durumu

Kariyer, “bir kişinin çalışabileceği yıllar boyunca herhangi bir iş alanında adım adım ve sürekli olarak ilerlemesi, tecrübe ve beceri kazanması” şeklinde ifade edilmektedir (Erdoğan, 2003: 11). Kariyer bireylerin mesleki anlamda ilerle kat etmesinin ve aynı zamanda kişisel gelişimi açısından da hem örgütler hem de bireyler için birçok yaşamsal amacı gerçekleştirebilme bakımından oldukça önemli bir kavramdır (Taşlıyan, Arı ve Duzman, 2011: 234). Bu yüzden kariyer geleceği planlayan bireyler, çalışma hayatları boyunca sahip olduğu bilgi ve becerileri geliştirerek başka bir deyişle beşerî sermayelerine yatırım yaparak, iş yerinde statü kazanarak ve kariyer basamaklarında adım adım ilerleyerek bu hedeflerini gerçekleştirmektedirler (Üzüm ve Uçkun, 2015: 72).

Kadınlar bütün gelişmekte olan ülkelerde görüldüğü gibi Türkiye’de de çalışmak için kamu sektörünü tercih etmektedirler. Çünkü kamu sektörü özel sektöre nazaran cinsiyet eşitliğinin daha fazla hissedildiği sektördür. Maaşlar, çalışma saat ve koşullarının cinsiyet ayrımına göre belirlenmediği ve kamu sektörünün diğer sektörlerle göre daha güvenli oluşu sebebi ile özellikle kadın iş gücü bu sektörde yoğunlaşmaktadır. Ancak, kamu sektöründe de diğer sektörlerde olduğu gibi üst düzey idarecilikte kadınların sayısı oldukça azdır (Tablo 19). Türkiye’de yükseköğrenim görmüş kadın sayısının az olması, kadınlara atfedilen “duygusallık” eylemi nedeni ile bu tür üst düzey yöneticilik görevlerinin kadınlar tarafından yapılamayacağı görüşünün halim olması, kadınların üst düzey yönetimde yer alması sonucu kadınlara uygulanan mobbing gibi sebepler kadınların yönetici kadrolarından uzaklaşmasına neden olmaktadır.

Tablo 20: Cinsiyete Göre Yönetici Pozisyonundaki Bireylerin Oranı, 2012-2016 (%)

(%)			
Yıl Year	Toplam Total	Erkek Male	Kadın Female
2012	100,0	85,6	14,4
2013	100,0	83,4	16,6
2014	100,0	84,5	15,5
2015	100,0	85,6	14,4
2016	100,0	83,3	16,7
2017	100,0	82,7	17,3

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İş Gücü Araştırması, 2012-2017

Aşağıdaki tablolarda, kadınların iş gücüne katılımında diğer sektörlerle nazaran cinsiyet eşitliğinin daha fazla gözetildiği kamu sektöründe çalışan kadın sayı ve oranları verilmektedir.

Tablo 21: Cinsiyete Göre Yükseköğretimdeki Okutmanların/Profesörlerin Oranı, 2007-2016

Yıl	Toplam	Erkek	Kadın
2007	100,0	59,9	40,1
2008	100,0	59,0	41,0
2009	100,0	58,7	41,3
2010	100,0	58,4	41,6
2011	100,0	58,4	41,6
2012	100,0	58,2	41,8
2013	100,0	57,8	42,2
2014	100,0	57,4	42,6
2015	100,0	57,1	42,9
2016	100,0	56,9	43,1

Kaynak: TÜİK, İstatistiklerle Kadın, 2017

Tablo 22: Üniversitelerdeki Kadın Rektör Sayısı²¹

Yıl	Üniversite türü	Sayı			Oran (%)	
		Toplam	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
2016						
	Toplam - Total	177	162	15	91,5	8,5
	Devlet üniversitesi	112	110	2	98,2	1,8
	Vakıf üniversitesi	65	52	13	80,0	20,0
2017						
	Toplam	180	164	16	91,1	8,9
	Devlet üniversitesi	112	109	3	97,3	2,7
	Vakıf üniversitesi	68	55	13	80,9	19,1
2018 ⁽¹⁾						
	Toplam - Total	195	177	18	90,8	9,2
	Devlet üniversitesi	127	121	6	95,3	4,7
	Vakıf üniversitesi	68	56	12	82,4	17,6

Kaynak: Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı, 2016-2018

²¹ **2018 yılı itibarıyla Rektörü Kadın Olan Üniversiteler:** “Bezmialem Üniversitesi, Düzce Üniversitesi, İstanbul Aydın Üniversitesi, İstanbul Ayvansaray Üniversitesi, İstanbul Bilim Üniversitesi, İstanbul Gedik Üniversitesi, İstanbul Kent Üniversitesi, İzmir Demokrasi Üniversitesi, İzmir Ekonomi Üniversitesi, Nişantaşı Üniversitesi, Okan Üniversitesi, Özyeğin Üniversitesi, Sabancı Üniversitesi, TED Üniversitesi, Yalova Üniversitesi, Yeditepe Üniversitesi, Yüksek İhtisas Üniversitesi”

Tablo 23: Cinsiyete Göre TBMM Milletvekilleri (%)

Yıl	Bakan oranı			Milletvekili oranı		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
2007	100,0	95,8	4,2	100,0	90,9	9,1
2008	100,0	95,8	4,2	100,0	90,9	9,1
2009	100,0	91,7	8,3	100,0	90,9	9,1
2010	100,0	91,7	8,3	100,0	90,9	9,1
2011	100,0	96,0	4,0	100,0	85,6	14,4
2012	100,0	96,0	4,0	100,0	85,6	14,4
2013	100,0	96,0	4,0	100,0	85,6	14,4
2014	100,0	96,0	4,0	100,0	85,6	14,4
2015	100,0	92,6	7,4	100,0	85,3	14,7
2016	100,0	96,3	3,7	100,0	85,3	14,7
2017	100,0	92,6	7,4	100,0	86,1	13,9
2018	100,0	87,5	12,5	100,0	82,7	17,3

Kaynak: Türkiye Büyük Millet Meclisi, 2007-2018

Tablo 24: Yerel Yönetimlerde Kadın Sayısı ve Oranları

	Toplam	Erkek		Kadın	
		Sayı	Oran	Sayı	Oran
			(%)		(%)
1999					
Belediye Başkanı	3.215	3.197	99,4	18	0,6
Belediye Meclisi Üyesi	34.084	33.543	98,4	541	1,6
İl Genel Meclis Üyesi	3.122	3.078	98,6	44	1,4
2004					
Belediye Başkanı	3.225	3.207	99,4	18	0,6
Belediye Meclisi Üyesi	34.477	33.660	97,6	817	2,4
İl Genel Meclis Üyesi	3.208	3.151	98,2	57	1,8
2009					
Belediye Başkanı	2.948	2.922	99,1	26	0,9
Belediye Meclisi Üyesi	31.790	30.450	95,8	1.340	4,2
İl Genel Meclis Üyesi	3.379	3.269	96,7	110	3,3
Köy Muhtarı	34.275	34.210	99,8	65	0,2
Köy İhtiyar Heyeti	138.177	137.848	99,8	329	0,2
Mahalle Muhtarı	18.607	18.178	97,7	429	2,3
Mahalle İhtiyar Heyeti	72.583	71.174	98,1	1.409	1,9
2014					
Belediye Başkanı	1.396	1.356	97,1	40	2,9
Belediye Meclisi Üyesi	20.498	18.300	89,3	2.198	10,7
İl Genel Meclis Üyesi	1.251	1.191	95,2	60	4,8
Köy Muhtarı	18.143	18.085	99,7	58	0,3
Köy İhtiyar Heyeti	80.696	79.689	98,8	1.007	1,2
Mahalle Muhtarı	31.635	31.013	98,0	622	2,0
Mahalle İhtiyar Heyeti	137.781	134.362	97,5	3.419	2,5

Kaynak: İçişleri Bakanlığı-Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü, 1999, 2004, 2009, 2014

Tablo 25: Cinsiyete Göre Hâkim Oranı, 2007-2018 (%)

Yıl	Toplam	Erkek	Kadın
Year	Total	Male	Female
2007	100,0	72,8	27,2
2008	100,0	72,2	27,8
2009	100,0	70,3	29,7
2010	100,0	68,7	31,3
2011	100,0	66,6	33,4
2012	100,0	66,3	33,7
2013	100,0	64,9	35,1
2014	100,0	64,6	35,4
2015	100,0	64,4	35,6
2016	100,0	58,7	41,3
2017	100,0	58,1	41,9
2018	100,0	55,3	44,7

Kaynak: Hâkimler ve Savcılar Kurulu, 2007-2018

Tablo 26: Merkez Bankası Meclis Üyeleri Sayısı, 1980, 1990, 1995, 2000-2018

Yıl	Toplam	Erkek	Kadın
1980	7	7	-
1990	7	7	-
1995	6	6	-
2000	7	6	1
2001	7	6	1
2002	7	6	1
2003	7	6	1
2004	7	6	1
2005	7	7	-
2006	7	7	-
2007	7	7	-
2008	6	6	-
2009	7	7	-
2010	7	7	-
2011	7	7	-
2012	7	7	-
2013	7	7	-
2014	7	7	-
2015	7	7	-
2016	7	7	-
2017	7	7	-
2018	7	7	-

Kaynak: TÜİK, Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri, 2018

Tablo 27: Cinsiyete Göre Büyükelçi Sayısı Ve Oranı, 1982, 1990, 1996, 2000-2018

Yıl	Toplam	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
1982	102	101	1	99,0	1,0
1990	125	124	1	99,2	0,8
1996	168	165	3	98,2	1,8
2000	174	166	8	95,4	4,6
2001	194	182	12	93,8	6,2
2002	202	188	14	93,1	6,9
2003	193	178	15	92,2	7,8
2004	188	170	18	90,4	9,6
2005	199	180	19	90,5	9,5
2006	193	174	19	90,2	9,8
2007	160	145	15	90,6	9,4
2008	157	140	17	89,2	10,8
2009	157	140	17	89,2	10,8
2010	190	169	21	88,9	11,1
2011	193	170	23	88,1	11,9
2012	189	167	22	88,4	11,6
2013	214	188	26	87,9	12,1
2014	230	198	32	86,1	13,9
2015	239	202	37	84,5	15,5
2016	244	201	43	82,4	17,6
2017	249	198	51	79,5	20,5
2018	253	197	56	77,9	22,1

Kaynak: Dışişleri Bakanlığı, 1982, 1990, 1996, 2000-2018

Tüm bu tablolardan da anlaşılacağı gibi kadınların üst düzey kadrolarda ya da yönetici konumunda çalışma oranı erkeklere oranla oldukça düşüktür. Fırsat eşitliğinin diğer sektörlere göre daha fazla hissedildiği kamu sektöründe bile kadın yönetici sayısının erkeklere oranla daha az olduğu görülmektedir. Bunun en önemli sebebi toplumda var olan “kadın duygusaldır, iyi yönetici olamaz” görüşünün hâkim olması ve kadınların yöneticilik konusunda özgüven eksikliği hissetmeleri gibi nedenlerin de etkili olduğu söylenebilir.

1.6. TÜRKİYE’DE KADIN İŞ GÜCÜNE KATILIMININ DÜŞÜK OLMASININ SEBEPLERİ

Toplumda önemli bir kesim iş gücüne katılabilecek kapasitede ve 15 yaş üstünde olmasına rağmen çeşitli nedenlerden iş gücüne katılamamaktadır. TÜİK’in yayınlamış olduğu “iş gücüne katılmama nedenleri” başlıklı verilere göre; “2018 yılında iş gücüne dâhil olmayan kadın nüfus yaklaşık 20 milyon iken erkek nüfus 8 milyondur. İş gücüne katılım sağlamama nedenleri arasında ev işleri, emeklilik, engelli olma, iş aramama gibi nedenler yer almaktadır. Kadınların yaklaşık 11 milyonu “ev işleriyle meşgul” olduğu için iş gücüne katılım sağlayamamıştır. Erkeklerde en yaygın iş gücüne katılım sağlayamama gerekçesi ise “emekliliktir”. (Tablo 28)

Tablo 28: İş gücüne Dâhil Olmayanların Yıllara Göre İş gücüne Dâhil Olmama Nedenleri

İş gücüne dâhil olmaya n nüfus	İş aramayıp, çalışmaya hazır olanlar		Mevsi mlık çalışa nlar	Ev işleriyle meşgul	Eğitim/ Öğreti m	Emekli	Çalışam az halde	Diğer
	İş bulma ümidi olmaya n	Diğer						
KADIN								
20 293	226	1 124	87	11 188	2 375	1 174	2 637	1 482
ERKEK								
8 308	296	490	36	-	2 205	3 558	1 285	438

Kaynak: TÜİK, İş gücü İstatistikleri, 2018.

Türkiye’de konu ile ilgili yapılan birçok çalışmadan elde edilen bulgular aslında bu konunun ne kadar birbiriyle bağlantılı faktörler içerdiğini, karmaşık ve çok yönlü olduğunu göstermektedir. Bu durum, kadınların iş gücü piyasası açısından durumunun sosyal, kültürel, ekonomik ve politik birçok faktörün birlikte değerlendirilmesi gerekliliğini göstermektedir. Çünkü diğer tüm gelişmekte olan ülkeler gibi Türkiye’nin de bu gelişmekte olmanın vermiş olduğu kendine özgü sorunlarının olması kaçınılmazdır. Bu sürecin ülkenin gelişmişlik düzeyine

yükselmesi ile son bulması beklenmektedir. Nitekim ekonomik anlamda büyük ülkeler çoğunlukla kalkınma sürecini de tamamlamış olan ülkelerdir. Dolayısıyla bu ülkelerde yaşanan sorunlar asgari düzeyde gerçekleşmektedir.

Dayıoğlu ve Kırdar, Türkiye’de kadınların iş gücüne katılımının önündeki engelleri şu şekilde sıralamışlardır;

“Sosyal ve Kültürel Engeller

- *Ailenin izin vermemesi*
- *Güvenlik*
- *Güvensizlikler*
- *“Başkaları ne der” endişesi*

Bakım sorumluluğu Ekonomik Engeller

- *Yüksek kayıt dışılık oranı*
- *Düşük ücretler*
- *Uzun çalışma saatleri*
- *Ekonomik kriz*
- *Yetersiz eğitim*
- *Karşılanabilir çocuk bakım olanaklarının olmayışı.”*

Dayıoğlu ve Kırdar (2010) yaptıkları çalışmada, kadınların iş gücüne katılım oranlarının devamlı düşüş sergilemesini diğer bir faktör olarak şehirleşmeye bağlamışlardır.

Kadınların eğitime erişimdeki sıkıntıları, iş gücüne katılım oranını etkileyen en önemli faktörlerin başında gelmektedir. İlköğretim düzeyinde eğitim alan kadınların istihdam oranı düşükken eğitim seviyesi arttıkça kadınların iş gücüne katılma oranının

arttığı görülmektedir. TÜİK'in yayınladığı “İstatistiklerle Kadın” verilerine göre;²² 2018 yılında okur- yazar olmayan kadınların iş gücüne katılım oranı 15,2, lise altı eğitim seviyesinde bulunan kadınların iş gücüne katılım oranı 27,2 iken lise mezunu kadınların iş gücüne katılım oranı yüzde 33,6; mesleki veya teknik lise mezunu kadınların iş gücüne katılım oranı yüzde 41,4 iken yükseköğretim mezunu kadınların iş gücüne katılım oranı yüzde 71,3 olarak gerçekleşmiştir. Bu rakamlardan anlaşılabileceği üzere üniversite mezunu genç kadınlarda istihdam oranı beklenen düzeyin altında gerçekleşmiştir. Burada vurgulanması gereken diğer bir nokta da kadınların istihdama katılabilmeleri için yüksek eğitim seviyesinin bir zorunluluk olduğudur. Dolayısıyla gençleri iş gücüne dâhil etme adına politikalar belirleyip bunları uygulamanın önemi de anlaşılmaktadır.

Yapılan birçok çalışmada kadınların iş gücüne katılamamasındaki en önemli nedenlerden bir diğeri olarak kadınların sahiplenmiş oldukları “ev kadını” rolü gereği ev işleri, çocuk, yaşlı ve hasta bakımından kaynaklanan yükümlülükler olduğu gözlemlenmektedir. Karşılıksız ve duygusal emek olarak bilinen bu emek için harcanan zamana bakıldığında, Dünya Ekonomik Forumu’nun 2017 raporunda bu tür görevler kadınların günlük zamanının yüzde 75,3’ünü, erkeklerin ise zamanının yüzde 24,4’ünü almaktadır (GGGR, 2017: 325). Yine aynı raporda;

“Kadınlar ve erkekler arasındaki ücret eşitsizliği, geliştirilmesi gereken bir diğer sorun alanı olarak karşımıza çıkmaktadır. Kadınların ücreti, erkeklerin ücretinin yüzde 59’u kadardır ve hiçbir hamle yapılmadığı takdirde kadınlarla erkeklerin eşit ücrete sahip olmaları ancak 217 yıl sonra mümkün olacaktır. Üst düzey yöneticilerin oranına baktığımızda ise kadın oranının yüzde 15’te kaldığı görülmektedir. Uzman mesleklerde ve teknik elemanlar arasında kadınların oranı ise yüzde 39 olarak belirtilmiştir” denilmektedir. GGGR, 2017: 325).

Kadınların iş gücüne katılmalarının önünde diğer engeller ise toplumsal cinsiyet rollerine dayanan engellerdir. Erkeklerin asıl işinin ev geçindirmek, kadınların

²² <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=27594>

asıl işinin de ev işleri ve çocuk bakımı olduğunu öngören toplumsal bir rol paylaşımı bulunmaktadır. Bu sebeple kadınların iş gücüne katılımını artırmak adına ev ve iş yaşamını birlikte yürütebilmeye yönelik, buna imkân veren politikalar daha da önem kazanmaktadır. İş yaşamı ve evdeki işleri bir arada yürütmek zorunda kalan kadınlar, erkeklerle eşit olmayan bir konumda bulunmaktadır.

Çocuk bakım hizmetlerinin yeterli düzeyde ve çeşitlilikte olmaması ve çocuk bakım sorumluluğunun anneleri tarafından üstlenilmesi gerektiği düşüncesi, kadının çocuk sahibi olduktan sonra işi bırakmasına ya da uzunca bir süre ara verip yeniden işe alınmama riskini de üstlenmesine sebep olmaktadır. Bunun dışında, iş yerinde cinsiyet ayrımına dayanan görev dağılımı, özellikle yönetici konumundaki kadroların erkeklere verilmesi, terfide ve ücretlerde yaşanan cinsiyetler arası eşitsizlik, iş yaşamında toplumsal cinsiyet eşitsizliğine dayalı sorunlar kadınların iş gücü piyasasın dışında kalmayı tercih etmelerine ya da piyasanın dışında kalmak ya da sorumlulukları sebebi ile yarı zamanlı çalışmayı tercih etmek zorunda kalmaktadırlar.

Türkiye’de kadınların iş gücüne katılımının önündeki engellerden bahsederken bölge düzeyinde kadınların çalışmasına bakış açısının ne olduğunu bilmek önemlidir.

Tablo 29: İBBS 1. Düzeye Göre Kadının Çalışmasına Yaklaşım, 2016 (%)

Bölgeler	Uygun	Uygun Değil
İstanbul	86,1	13,9
Batı Marmara	89	11
Ege	90,6	9,4
Doğu Marmara	86,8	13,2
Batı Anadolu	86,9	13,1
Akdeniz	85,2	14,8
Orta Anadolu	83,5	16,5
Batı Karadeniz	85,8	14,2
Doğu Karadeniz	85,4	14,6
Kuzeydoğu Anadolu	76,8	23,2

Ortadoğu Anadolu	79,6	20,4
Güneydoğu Anadolu	71,5	28,5

Kaynak: TÜİK.

Burtan Doğan vd.'e göre Güneydoğu Anadolu Bölgesinde görülen kadınlardaki düşük iş gücüne katılım oranı bölgenin kendine has sosyoekonomik yapısından da kaynaklanmış olabilir. Kadın iş gücüne katılım oranının Güneydoğu Anadolu'da düşük olmasını bölgedeki kadınların eğitim seviyelerinin düşük olmasına, dolayısıyla kadın kalifiye eleman sayısındaki azlığa, bölgedeki doğum artış hızının yüksek olmasına bağlamaktadır. Ayrıca çalışmada bölge halkının diğer bölgelere oranla daha muhafazakâr bir dünya görüşüne sahip olmalarının, kadınların iktisadi hayattan soyutlanıp evin içine hapsolmalarına neden olduğu ifade edilmiştir (Burtan Doğan vd. 2011: 9)

Güneydoğu Anadolu Bölgesinin coğrafi şartlarının bazı ekonomik faaliyetleri sınırlandırması da önemli etkenlerden bir diğeridir. Bu kesimlerde bölge şartlarına uygun ekonomik faaliyetler için gerek devlet desteği gerekse özel sektöre yapılacak kolaylıkların yeni iş alanlarının oluşmasını sağlayacağından bölge iş gücü kaynaklarının kullanılması açısından önem arz ettiği ifade edilmektedir (Erdoğan ve Okudum 2015: 60).

Tüm bunlar bizi, kadınların iş gücüne katılımının düşük olması sorununun her bölgenin kendi karakteristik özelliğine göre değerlendirilmesi gerekliliği sonucuna götürmektedir.

İş gücüne katılım oranının düşüklüğünü makro değişkenlerle açıklayan çalışmalar olduğu gibi (Dünya Bankası, 1993, 2009; Özar, 1994; Özbay, 1994; TÜSİAD, 2000, 2008; Biçerli ve Naci, 2009; Özsoy ve Atlama, 2009; Berber ve Eser, 2010; Korkmaz ve Korkut, 2012) sosyo- kültürel faktörlerle açıklayan çalışmalar da mevcuttur. Örneğin, Murat (2007: 120) yaptığı çalışmada, kadınların iş gücüne katılım oranının belirleyicileri olarak; yüksek nüfus artış hızı, kadın iş gücü arzını kısıtlayan ataerkil zihniyet, geleneksel aile yapısı ve buna bağlı iş bölümü, ekonominin istihdam hacminin düşük olması, kadınların eğitim konusunda yaşadıkları eşitsizlik durumu ve yüksek eğitim alanlarında bu eğitimi değerlendirememeleri, tarımsal istihdamın

özölmesi ve buna bağlı olarak köyden kente hızlı göç, bireylerin iş bulma ümidini kaybetmeleri, ücretlerin düşüklüğü, ortalama eğitim süresinin uzaması, kayıt dışı ve enformel ekonominin varlığı, sermaye birikiminin yetersizliği ve erken emeklilik değişkenlerini belirlemiştir.

Kadınların iş gücüne katılmamasının diğer bir nedeni ise düşük eğitim seviyeleridir. Kadınların eğitim seviyesi arttıkça iş gücüne katılma olasılıkları yükselmektedir ancak okuma yazma bilmeyen bir kadının iş gücüne katılma olasılığı ile ilkokul mezunu bir kadının iş gücüne katılma olasılığı arasında çok bir fark yoktur. Bu fark yüksekokul mezunlarında göze çarpmaktadır. Aran vd.' ye göre çalışmanın yapıldığı tarih itibariyle, üniversite mezunu olmak, bu olasılığı yüzde 46 oranında artırmaktadır. Üniversite mezunu kadınların sayısının ilkokul mezunu kadınların sayısından az olması, kadınların iş gücüne katılım oranlarının düşmesinin diğer bir nedeni olarak değerlendirilmiştir (Aran ve diğerleri, 2010).

Yüksek eğitim düzeyi, beşeri sermayenin artmasına ve geleneksel ataerkil değerlerden uzaklaşp kadının özgürleşmesini sağlamaktadır (Andreotti ve Mingione, 2014: 57). Bu da yaşam tarzının daha da modernleşmesine, bireylerin özellikle kadınların çalışan bir birey olarak kendilerini tanımlamalarına neden olmaktadır. Aynı zamanda artan eğitim seviyesi ile birlikte toplumun kadınlara yönelik bakış açısının değişmesi, cinsiyetçi iş bölümü sorunun da bir nevi özölmesine sebep olmaktadır. Daha eğitimli olan kadın ve erkekten beklenen tavır, ev içinde cinsiyet gözetmeksizin yapılmış eşitlikçi bir iş bölümüdür.

Tüm bunların dışında, geçmişte ocuk bakımı zorunluluğu ile beraber tarımın eve yakın yerlerde gerçekleştiriliyor olması ve tarım arazisinin ailelerinin geçim kaynağı olmasından ötürü kadınların tarımsal üretimi, yapılan ev işlerinin bir devamı olarak görmeleri tarım üretiminin ücretsiz yapılmasına neden olmuştur. Bu da tarım sektöründe istihdam edilen kadın sayısının fazlalığının sebeplerinde biridir (Şener, 2011: 13-14). Türkiye'de kadın iş gücüne katılım oranının düşük olmasının bir diğer sebebi tarımsal özölmedir. Bu özölmeyle birlikte tarımda çalışan kadınların kırdan kente göçü sonucu "şehirleşme" nin de etkisiyle tarım istihdamında kadının payı ve dolayısıyla genel anlamda kadın istihdamında bir azalma söz konusudur.

1.6.1. Kadın İş Gücünü Artırmaya Yönelik İstihdam Politikalarının Etkinsizliği

1990'lı yılların başlarına doğru işsizlik oranlarındaki artışlar, işsizlikle mücadelede işsizliğin olumsuz sonuçlarını gidermeye yönelik olan pasif iş gücü piyasası politikalarının yanında işsizliğin doğrudan kendisiyle ilgili ve işsizliği azaltmaya yönelik aktif iş gücü piyasası politikalarını ön plana çıkarmaya başlamıştır. Özellikle 1980'li yılların başlarından itibaren artan küreselleşme sürecinin de etkisiyle hızla gelişen teknolojilere bağlı olarak iş gücü piyasası yapısının değişmesi ve nitelikli iş gücüne duyulan ihtiyacın artması; işsizliğin giderek daha da büyümesine ve yapısal işsizliğe dönüşmesine yol açmıştır. Bu bağlamda aktif iş gücü piyasası politikaları içerisinde yer alan ve yapısal işsizlikle mücadelede önemli bir araç olan mesleki eğitim programlarına ihtiyaç ve ilgi giderek artmıştır.

Mesleki eğitim kurlarının amaçları arasında iş gücü ihtiyaçları doğrultusunda meslek sahibi olmayanların meslek sahibi olmalarına yardım etmek, mesleği olup da mesleklerinin gerektirdiği bilgi ve birikime sahip olmayan bireylerin bilgi ve birikimlerini artırmaya yardımcı olmak, geçerliliğini yitiren mesleklerin yerlerine bireylerin kabiliyetlerine göre yeni mesleklere yönlendirerek bireylerinin bu konuda eğitilmesini sağlamaktır. Dolayısıyla istihdamın korunması ve artırılmasını amaçlayan mesleki eğitim kursları, makro anlamda iş gücünün nitelikli hale gelmesi ve iş gücü piyasasında mobilitenin artırılması yoluyla yapısal işsizliğin de azaltılmasına katkı sağlamaktadır (İŞKUR, 2013: 62; Biçerli, 2005: 8-9).

Aktif iş gücü piyasası politikaları içerisinde diğer programlara göre nispeten daha maliyetli olan mesleki eğitim programları (Kuddo, 2012: 56) işsizlik sorununun çözümünde uzun vadede etkili olan bir program türüdür (Verick, 2015: 210; OECD, 2005: 173). Bu programlar daha çok, iş gücü piyasasına girmekte güçlük çeken uzun süreli işsizler, kadınlar, gençler, eski hükümlüler ve engelliler üzerinde yoğunlaşmakta ve bu dezavantajlı grupların iş gücü piyasasına girişlerini kolaylaştırmayı hedeflemektedir (Taghizadeh, 2013: 143; Betcherman, Olivas, Dar, 2004: 1-6).

Tablo 30: Mesleki Eğitim Kursları ve Katılımcı Sayısı (2004-2016)

Yıllar	Kurs Sayısı	Katılımcı Sayısı		
		Erkek	Kadın	Toplam
2004	268	-	-	8.007
2005	471	-	-	11.025
2006	782	11.212	4.668	15.880
2007	824	11.640	5.326	16.966
2008	1.532	18.976	8.396	27.372
2009	7.626	83.653	76.503	160.156
2010	7.805	74.274	82.310	156.584
2011	7.415	72.596	72.797	145.393
2012	10.001	100.861	114.538	215.399
2013	6.096	60.561	70.688	131.249
2014	5.552	48.467	61.199	109.666
2015	7.668	64.211	105.191	169.402
2016	5.715	41.275	77.897	119.172

Kaynak: İŞKUR, 2015: 41; İŞKUR, 2013: 60-61; İŞKUR, 2014: 185-189; İŞKUR, 2017: 43-45.

Mesleki eğitim kurslarının çoğunluğunu oluşturan istihdam garantili kurslar, kursiyerlerin kurs sonunda belli bir kısmının (en az %50'sinin) istihdam edildiği kurs türü iken kursların çoğunluğunu oluşturan bir diğer türü olan istihdam garantisi olmayan mesleki eğitim kurslarında ise kursiyerlerin kurs sonunda istihdam garantileri bulunmamaktadır.

Tablo 31: İstihdam Garantili Mesleki Eğitim Kursları ve Katılımcı Sayısı (2008-2016)

Yıllar	Kurs Sayısı	Katılımcı Sayısı		
		Erkek	Kadın	Toplam
2008	368	5.380	3.286	8.666
2009	942	10.783	10.825	21.608
2010	1.916	20.170	22.277	42.447
2011	2.652	26.981	33.714	60.695
2012	4.564	47.760	68.691	116.451
2013	2.508	25.827	41.300	67.127
2014	2.102	21.041	29.566	50.607
2015	1.670	17.744	27.498	45.242
2016	1.283	13.418	17.414	30.832

Kaynak: İŞKUR, Aylık İstatistik Bültenleri,

<http://www.iskur.gov.tr/trtr/kurumsalbilgi/istatistikler>, 25.11.2017.

Tablo 31’de görüldüğü üzere 2008 yılında 368 istihdam garantili kurs düzenlenmiş olup bu kurslara toplam 8.666 kişi katılmıştır. 2016 yılında ise düzenlenen kurs sayısı 1.283, katılımcı sayısı 30.832 kişi olarak yıllar içinde yaşanan artış görülmektedir. Kurslara katılanlara cinsiyet açısından bakıldığında ise, 2009 yılından itibaren kadınların erkeklere oranla daha fazla katılım gösterdikleri görülmektedir. 2008 yılında 5.380 erkek (%62), 3.286 kadın (%38) kurslara katılırken 2016 yılında 13.418 erkek (%44) ve 17.414 kadın (%56) katılmıştır.

Mesleki eğitim kursları içinde en yüksek istihdam oranına sahip olan istihdam garantili mesleki eğitim kurslarına 2012 yılında katılan 116.451 kursiyerden 30.215 kişinin, 2013 yılında katılan 67.127 kursiyerden 29.659 kişinin, 2014 yılında 50.607 kursiyerden 23.198 kişinin, 2015 yılında 45.242 kursiyerden 18.893 kişinin ve 2016 yılında 30.832 kursiyerden 19.561 kişinin istihdamı sağlanmıştır.²³

Tablo 32’de istihdam garantisi olmayan mesleki eğitim kurs ve katılımcı sayıları verilmektedir. 2008 yılında sadece 21 kurs düzenlenmiş ve bu kurslara 420 kişi katılmıştır. 2016 yılında ise 2.159 kurs düzenlenmiş ve bu kurslarda toplamda 42.551 kursiyer yer almıştır. Tablo incelendiğinde kurslara erkeklere oranla kadınların çok daha fazla katılım gösterdiği görülmektedir. 2016 yılında kurslara katılanların %87’si (36.922 kursiyer) kadınlardan oluşurken, %13’ü (5.629 kursiyer) ise erkeklerden oluşmaktadır.

Mesleki eğitim kursları içinde en düşük istihdam yaratma oranına sahip olan istihdam garantisi olmayan kurslara katılanların almış oldukları eğitimlerin ya da eğitimin içerdiği meslek gruplarının iş gücü piyasasında talep edilmemesi veya o mesleklerde iş gücüne talep olmaması hem İŞKUR ve kursiyerler açısından hem de kaynakların boşa harcanması nedeniyle ülke ekonomisi açısından olumsuz bir durum olarak değerlendirilebilir.

²³ (İŞKUR, <http://www.iskur.gov.tr/default/BilgiEdinme>, ET: 10.12.2017).

Tablo 32: İstihdam Garantisi Olmayan (Genel) Mesleki Eğitim Kursları ve Katılımcı Sayısı (2008-2016)

Katılımcı Sayısı				
Yıllar	Kurs Sayısı	Erkek	Kadın	Toplam
2008	21	199	221	420
2009	5.174	54.895	53.735	108.630
2010	4.332	40.311	49.397	89.708
2011	1.212	8.578	18.407	26.985
2012	1.576	9.303	24.716	34.019
2013	630	3.856	9.261	13.117
2014	756	4.265	10.125	14.390
2015	1.717	6.254	30.363	36.617
2016	2.159	5.629	36.922	42.551

Kaynak: İŞKUR, Aylık İstatistik Bültenleri, <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/istatistikler>, ET: 25.11.2017.

İstihdam garantisi olmayan (genel) mesleki eğitim kurslarına katılanlar içinde 2012 yılında 34.019 kursiyerden 1.490 kişi, 2013 yılında 13.117 kursiyerden 526 kişi, 2014 yılında 14.390 kursiyerden 160 kişi, 2015 yılında 36.617 kursiyerden 34 kişi ve 2016 yılında ise 42.551 kursiyerden sadece 115 kişi işe yerleştirilmiştir. ²⁴

Türkiye’de aktif istihdam politikalarından beklenen verimin alınamayışının sebepleri olarak;

- İş gücü piyasaları verilerinin gerçeği yansıtmaması,
- İŞKUR’un kurumsal kapasitesinin yetersiz oluşu,
- Eğitime ayrılan kaynakların yetersizliği,
- Eğitim istihdam ilişkisinin zayıflığı,
- Meslek standartlarındaki belirsizlikler,
- Mesleki eğitim sistemindeki aksaklıklar, gösterilebilir

Aktif istihdam politikalarından bir diğeri olan mikro kredi uygulamaları, Türkiye’de de yoksullukla mücadele ve kadınları istihdama dâhil etmede önemli bir yöntem olarak görülmektedir. Öyle ki ülkemizde kadının toplumsal statüsünün

²⁴ <http://www.iskur.gov.tr/default/BilgiEdinme>, ET: 10.12.2017

güçlendirilmesi için politika belirleyici kurum olan Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü tarafından 2008-2013 dönemi için hazırlanan ve amacı Türkiye’de kadınların ekonomik ve sosyal konumlarını iyileştirme olan “Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Sağlanması Eylem Planı”nda, istihdam dışında kalan kadınların konumlarını iyileştirici çalışmalar yapılması kapsamında mikro kredi uygulamalarının yaygınlaştırılması ve sürdürülebilirliğinin sağlanması bir hedef olarak ortaya konmuştur (KSGM, 2008).

Türkiye’de 2003’ten beri Türkiye İsrافی Önleme Vakfı (TİSVA) tarafından TGMP yürütölmektedir. TGMP’nin resmi internet sitesinde mikro kredi, *“dar gelirli kadınların kendi kendilerine gelir getirici faaliyetlerde bulunmasına imkân sağlayan, teminat ve kefalet gerektirmeden verilen küçük bir sermaye”* olarak tanımlanmaktadır. TGMP’ nin temel amacı ise, *“toplumdaki yoksul nüfusu azaltmak için Türkiye’nin kırsal ve kentsel bölgelerinde yaşayan özellikle yoksul kadınların gelir getirici faaliyetlerini ve küçük çaptaki işlerini desteklemek adına onlara kredi sağlamak”* şeklinde ifade edilmektedir.

Mikro kredilerin kadı istihdamını artırmada etkili bir politika olup olmadığı birçok araştırmacı tarafından incelenmiştir. Bu kapsamda Tokat ilinde yapılan çalışmaya göre kadınlar mikro kredi başvurusunu eşlerinin ya da babalarının isteğı üzrine gerçekleştirmektedirler. Bu sonuç kadının krediye erişimi kendi iradesiyle değil kocanın, babanın iznine göre yani yine aileye hakim olan ataerkil yapıya işaret etmektedir. Kadınların mikro kredi alma nedenlerinin başında geçim sıkıntısı gelmekte ve mikro kredi uygulamasının asıl amacı olan yeni bir iş kurmak ya da mevcut işi geliştirmek nedeni ise düşük bir orandadır. Bulgular, kadınlara verilen kredi miktarının az olduğunu dolayısıyla bu miktardaki krediyle yapabilecekleri işler de çoğunlukla, ev içi rollerinin devamı olan yiyecek ve giyecek yapma işleridir. Kadınların kendileri dışında, işlerinde eleman çalıştırarak dolaylı yoldan istihdama katkıları çok azdır. Araştırmada mikro kredinin kadınlar tarafından iş kurmaktan ziyade daha çok çocuklarının eğitim, düğün giderlerini karşılamak, eşinin borçlarını ve ev kirasını ödemek, eve eşya almak gibi amaçlarla kullanıldığı tespit edilmiştir (Aşkın ve Barış, 2015).

“Yoksullukla Mücadelede Mikro Kredi Uygulaması: Malatya Örneği” adlı çalışmada Malatya’da gerçekleştirilen mikro kredinin kadın yoksulluğu ile mücadeledeki etkileri incelenmiştir. Araştırmanın önemli sonuçlarından biri katılımcıların %43,1’inin mikro krediye başladıktan sonra kazandığı paranın değişmediğini, %52,3’ünün mikro krediye başladıktan sonra kazandığı paranın arttığını ve %0,9’unun ise mikro krediye başladıktan sonra kazandığı paranın iyice azaldığını belirtmiş olmalarıdır. Ayrıca katılımcıların %47,2’ si tasarruf yapabildiklerini belirtmiştir. Katılımcıların mikro kredi alma nedenleri ise şöyledir:

- (1) Daha Rahat Yaşamak,
- (2) Daha İyi Beslenmek,
- (3) Çocukların Eğitimi,
- (4) Geçimini Temin Etmek,
- (5) Mevcut İş Büyütmek,
- (6) Yeni İş Kurmak.

Araştırmanın önemli sonuçları arasında vurgulanması gereken diğer bir nokta ise katılımcıların sadece %2’sinin kendisi ve ailesi dışında işçi çalıştırdığını beyan etmiş olmasıdır. Buna göre Malatya ili uygulamasında mikro krediyi kullananlar dışında istihdam yaratmadığı görülmektedir (Özer vd., 2012: 22).

Eskişehir’de mikro kredi uygulamalarına yönelik yapılmış bir çalışma olan “Yoksullukla Mücadele Stratejisi Olarak Mikro Kredi Uygulaması: Eskişehir İli Örneği” kredi kullanıcılarının kredi kullanım öncesi ve sonrası yaşamları arasında gelir, istihdam, refah, statü, sosyalleşme vb. açılardan bir değişim meydana gelip gelmediğini incelenmiştir. Çalışmanın bulgusu gelir ve istihdam konusunda mikro kredi önemlidir ve ayrıca mikro krediler kadınların öz güvenlerinde artışa ve kendilerini daha güçlü hissetmelerine katkıları bulunmaktadır (Şengür ve Taban, 2012: 73). Mikro kredi kullanan kadınların yaşadıkları deneyimler üzerine yapılmış “Kadınların Yoksullukla Mücadele Aracı Mikro Kredi: Deneyimler Üzerine Bir İnceleme” adlı araştırmada Isparta ilinde mikro kredi kullanan kadınların deneyimleri

temel alınmıştır. Çalışmada mikro kredi uygulamasının, kadının psikolojik anlamda güven kazanması, girişimci ve çalışan kadın kimliği kazanması gibi alanlarda sosyo-psikolojik kazanımlar sağlamaya yardımcı olduğu vurgulanmaktadır (Ören vd., 2012: 327-335). Bir diğer çalışma da “Türkiye’de Kadın İstihdamı ve Mikro Kredi” adlı çalışmadır. Çalışmanın sonucuna göre mikro kredi kullanımında bir birimlik artış, kendi hesabına çalışan kadın sayısında 0,038 birimlik bir artış yaratmaktadır Bu da mikro kredi sektörünün henüz etkin değerlendirilemediği söylenebilir (Özmen, 2012: 123). Yapılan bir diğer çalışmada, mikro kredi uygulamalarının yoksul ve eğitim düzeyi düşük kadınların gelirlerini ve kadınların iş gücüne katılım oranlarını bir miktar artırdığı, ancak güvenceli istihdamı ifade eden kayıtlı istihdamda olumlu bir fark yaratamadığı ifade edilmektedir (Bayramoğlu ve Dökmen, 2017: 60-61).

Bununla birlikte Shakya ve Rankin, Nepal ve Vietnam için yaptıkları araştırmada mikro kredinin iddia edildiği gibi sosyal sermayenin gelişmesine değil, borçların ödenmesi baskısından dolayı küçük yerel topluluk arası ilişkilerin zedelenmesine dolayısıyla sosyal sermayenin zarar görmesine neden olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Yapılan gözlemler mikro kredi ile geleneksel güç ilişkileri ve cinsiyet rolleri yeniden üretildiğini desteklemektedir. Bu da kadınların mikro kredi ile güçlendirilmesi söylevi ile çelişen bir sonuç olarak görülmektedir (Shakya, Y. ve Rankin, K., 2008: 1214).

Görüldüğü gibi yapılan araştırmaların bir kısmı, mikro kredinin genelde yoksullukla daha özelde kadın yoksulluğu ile etkin bir mücadele aracı olmadığı sonucuna ulaşırken, diğer bir kısmı mikro kredinin istenen hedeflere ulaşmasının çeşitli ön koşullara bağlı olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Tablo 33: İŞKUR’a Yapılan Kadın İşsiz Başvurularının Toplam Başvurular İçindeki Payı ve İŞKUR Tarafından İşe Yerleştirilen Kadınların Toplam İşe Yerleştirilenler İçindeki Oranı (%), (2002-2017)

Yıllar	Kadın işsiz başvurusu/toplam işsiz başvurusu	İşe yerleştirilen kadın/toplam işe yerleştirilen
2002	19	9
2003	19	13
2004	25	16
2005	26	16
2006	26	19
2007	26	21
2008	27	23
2009	36	25
2010	38	24
2011	38	28
2012	36	30
2013	37	31
2014	37	32
2015	41	29
2016	42	31
2017	49	34

Kaynak: Türkconfed İş Dünyasında Kadın Raporu.

Yukarıdaki tablodan da anlaşılacağı üzere İŞKUR’a iş başvurusu yapan kadınların çoğu bir işe yerleştirilmiştir. Ancak yeterli değildir. İŞKUR’un daha etkili çalışabilmesi için gerekli koşullar sağlandığı takdirde kadınların işgücüne katılma oranında artış kaçınılmaz olacaktır.

İKİNCİ BÖLÜM

KADIN İSTİHDAMI SORUNLARI

Toplumda kadınlar birçok sorunla karşı karşıya kalabilmektedirler. Dolayısıyla bu sorunlar oldukça karmaşık ve bazı değişkenlerin birlikte değerlendirilmesini gerektirecek ölçüde geniş bir konudur. Çalışmanın daha verimli olabilmesi ve amacına uygun olması bakımından bu bölümde sadece kadın istihdamı sorunlarına değinilecektir.

2.1. TOPLUMLARDA KADIN ALGISI VE BİYOLOJİK AYRIM

Kişileri gruplamak ve farklılaştırmak için kullanılan ölçütlerden birisi ²⁵, onun cinsiyetidir. Cinsiyet, dünya üzerinde yaşayan bütün insanları iki gruba ayırmakta olup Gruplardan birine “kadın” diğerine ise “erkek” adı verilir. Kadın ve erkek grupları arasındaki bu ayrım ise biyolojik bazı özelliklerden kaynaklanmaktadır.

Bebegi kadın doğurur, büyütür, ona “ana dilini” öğretir, aile terbiyesini verir. Erkek ise bu süreçte kadına yardım eder. Kadının çocuk bakımı göreviyle uzunca bir süre eve bağlanması, kadın ve erkek arasındaki ömür boyu süren iş bölümünü de beraberinde getirir. Buna *biyolojik iş bölümü* denilmektedir (Güvenç 2003: 224).

İlkel-geleneksel toplumun ekonomisi büyük ölçüde tarıma dayanır ve toprak bu toplumlarda hayatın devamının sağlanması açısından kutsal kabul edilmektedir. Toprağın ürün verme özelliği ile kadının doğurganlık özelliği aynı kabul edilerek kadın kutsallaştırılmıştır. Birçok mitolojide kadın, bu özelliğinden dolayı erkeğe oranla daha üstündür ve kadın tanrıça olarak karşımıza çıkmaktadır. Likya söylencelerinde kadın, toprak ile bir tutulmuş, kadının doğurganlık özelliği, toprağın tohumu yeşertmesi ile simgelenmiştir (Bachofen, 1997:161).

²⁵Yaşlılık; (yaşlı- genç), Evlilik; (evli- bekâr), Varlık; (zengin- fakir) diğer farklılaştırma ölçütleri olarak sayılabilir (Güvenç, 2003: 220).

İnsan üreme yoluyla soyunun devamını sağlamaktadır. Doğayla iç içe yaşayan ilkel-geleneksel toplumlar, büyük oranda iş birliğine dayanan bir sistemin içinde yaşamlarını sürdürmektedir. Dolayısıyla doğum ve doğurganlık bu toplumlar için oldukça önemlidir ve doğum konusunda herhangi bir kısıtlama bulunmamaktadır.

İlkel- geleneksel toplumlarda işlerin çok çeşitli ve uğraş gerektiren nitelikte olması kadının varlığının önemini ortaya koymaktadır. Avcılıkla uğraşan erkeğin eve eli boş dönmesi durumunda, kadın toplayıcılıktan elde ettiği bitkiler sayesinde evin geçiminin sağlanması ve yönetiminde erkekler kadar söz sahibi olmaktadır. Avcılık ve toplayıcılıkla geçinme zorunluluğunun bulunduğu dönem ve yerlerde kadının iş payı geçinmeyi sağlamada daha önemlidir. Erkek genellikle oturma yerinden uzaklarda yapılması zorunluluğu bulunan avcılık işlerini yapmaktadır; kadın ise bir yandan çocukların soğuğa, sıcağa, yırtıcı hayvanlara karşı korunması, bakımı ve beslenmesi gibi işleri yerine getirmekte; konuta yakın olup onun koruyuculuğunu yapmakta, ayrıca avlanmadan daha güvenli bir geçim kaynağı olan bitki hazırlamakta, yaralılara bakmakta, hayvan evcilleştirmekte, geleceği düşünmekte, çocukları büyütmektedir (Ozankaya,1986: 283).

Toplayıcılık ve avcılık dönemi geride kalıp çobanlık, tarımcılık olunca, bakır, demir, bronz keşfedilip madenden araç gereçler ve silah yapılıncaya kadının ile erkek arasındaki eski iş bölümü de tarihe karışmış; kadının görevlerinin önemi ikinci sırada kalmıştır (Ozankaya, 1986 s. 284).

Avcı- toplayıcı toplumlarda avcılık erkeğin, toplayıcılık ise kadının görevidir. Erkekler avlar, kadın pişirir; erkek keser, kadın pişirir ve dağıtır. Tarım kültürlerinde, erkek sürer ve eker; kadın biçer. Erkek çobanlık yapar; kadın sağlar, yağ, peynir ve yoğurt yapar. Erkek çatıyı çakar; kadın sıva ve badanasını yapar (Güvenç 2003: 225). Burada dikkat çeken husus, “erkek kuvvetini” gerektiren işlerin erkeğe, “kadın şefkatini ve yumuşaklığını” gerektiren görevlerin de kadına verilmiş olmasıdır. Burada tırnak içinde anlatılan nitelikler kültüre göre değişebilen kavramlardır.

Kadının toplumsal hayatta geri planda kalmasının en önemli nedenleri arasında özel mülkiyet önemli bir yer tutar. Özel mülkiyetin başlangıç noktası, erkeğin yiyeceklerin temini için ürettiği aletlerin sahibi olması, gense ait olan mülkiyetin

gelişmesi ile kadının yaptığı işlerin önemsizleşmesiyle, kadının gensteki ²⁶ önemini yitirmesine sebep olmuştur. Kadının iş bölümünde önemsiz olarak görülen işleri yapmaya yönelmesinin sebebi ise kadının doğası yani biyolojik özellikleri olarak değerlendirilmektedir.

Eski Çin’de kız evladı doğan ailede yas tutulur ve kız çocukları kötülüğün bir sembolü olarak görülürdü, dolayısıyla sık sık ölüme terk edilir ya da satılırdı ve yine kadın kocasının kölesi sayılır, kocası ve çocuklarıyla birlikte yemeğe oturamazdı. Ayakta durur, onlara hizmet ederdi (Arat, 1986: 26).

Uygarlığın beşiği olarak bilinen Eski Yunan’da ise kadının hemen hemen kölelerle bir tutulduğunu görmekteyiz. Koca karısını dövebildiği gibi başka birisine de armağan edebilirdi. Tüm miras erkek çocuklara düşerdi. Bu arada kadın tüm kötülüklerin kaynağı olarak da kabul etmektedir. Eski Roma’da kadın babasından kocasına aktarılan bir maldı. Sonraları kadına birçok hak tanınmışsa da eğitim eksikliği yüzünden kadınlar bu haklarını kullanamamıştır (Akdemir, 1991: 262). Kadın çocuk doğurmak ve ev işlerini yapmakla görevlidir.

Eski Türklerde kadının sosyal konumu çağdaşlarından daha iyi bir görünüm arz etmekteydi. Orta Asya’da İslamiyet’ten önce kurulmuş, tarihleri bilinen eski Türk kökenli devletler Hun Devleti, Göktürk Devleti ve Uygur Devleti’dir. Eski Türk Devletlerinde kadınlar, askerlik ve devlet memuriyeti dışında sosyal ve dinsel yaşamda önemli bir yere sahiplerdir. Kadınlar ev işlerinden başka meyve toplayıcılığı, avcılık, çiftçilik, sürü sahipliği, savaş, ulusal ziyafet ve toplantılara, şölenlere ve kurultaylara girmek gibi birçok etkinliklere katılmaktadır. Bu etkinlikler, kadının hukukça yüksek, özgür ve serbest olmalarını sağlamaktadır (Gökalp, 1991). Eski Türk toplumunda savaşlar önemli bir yere sahip olduğundan kadınlar savaş dönemlerinde ev idaresi için gerekli olan her şeyi tedarik etmekle sorumludurlar.

²⁶**Gens;** aşiretler içindeki ailelerdir. Akraba evliliğinden arınmak amacıyla oluşmuştur, yani bir gens içeresindekiler, aşirete dâhil olan diğer genslerden birileriyle evlenebilir ancak kendi gensi içinde biriyle evlenemez. Anaerki toplum döneminde kadın, evlendiği adamı kendi gensine katar. Yani kan, kadın yoluyla yürür, baba yoluyla değil. Ancak daha sonra özel mülkiyetin ortaya çıkışı ve erkek egemen toplum yapısının benimsenmesiyle tam tersi geçerli hale gelmiştir.

Orta Çağda Hristiyanlık inancı, kadını manastır yaşamında tanrıya gönüllü hizmetkâr olarak sunmuştur. Ayrıca yine Avrupa toplumlarında birtakım tabii bitkileri kaynatarak sağaltımcı (insanları sağlığına kavuşturanlar) olarak hizmet veren kadınların bu işi büyü ya da sihirle yaptıkları düşünülerek onlara "*cadı*" etiketi de yüklenmiştir (Aksan, 2013: 356- 357).

Osmanlı Devleti'nde kırsal kesimde daha özgür ve hâkim olan kadın, kasaba ve kentlerde toplumdan soyutlanmıştır. Kırsal kesimde kadın üretime ve ekonomiye katkıda bulunurken kentlerde yaşayan kadınlar üretimden uzaktırlar. Ancak gerek sanatkâr gerekse girişimci kimlikleriyle çeşitli ekonomik faaliyetlerde yer almışlardır. Özellikle tüccar aile mensubu kadınlar ticaretle uğraşmışlardır. Birçok Osmanlı kadını ip eğirmek, dokuma ve işleme gibi el sanatlarının değişik aşamalarında geleneksel üretim biçimi kapsamında üretim yapmışlardır. Osmanlı'da kadınlar için söz konusu ilginç bir meslek de "süt annelik" tir. Tanzimat dönemine kadar hem kırsalda hem de kentlerde kız çocuklarının eğitim olanakları oldukça sınırlıdır. Nitekim Tanzimat'la birlikte pek çok alanda olduğu gibi kentli kadınların konumunda da değişimler olmuş ve kadınların iyi eğitim almasının gerekli olduğu görüşü kabul edilmiştir. Bu amaçla öncelikle ebelik ve öğretmenlik mesleklerinde hazırlayıcı eğitim kurumları açılmıştır (Balcı ve Akdeniz, 2011: 7-8).

19. yüzyıldan başlayarak Osmanlı'da özellikle kadınlarla ilgili bazı özel sorunlarla karşılaşan yetkili makamlarca zaman zaman kadın görevli çalıştırma yönünde talepler olmuş ve sürgün cezası alan kadınların sürgün yerlerine götürülmeleri sırasında "kadın çavuşlar" görevlendirilmiştir. Ayrıca kadın hapishanelerinde kadın gardiyanların çalıştırılmış olduğuna dair belgeler mevcuttur. İlk kez 1912'de "istihbarat" memurluklarında kadınların istihdamına izin verilmiş ve bu iznin ardından kadın memur çalıştırmak üzere ilk taleplerden biri telefon şirketlerinden gelmiştir. Aynı yıl bu kez Maliye Nezareti'nden kadın memur çalıştırma talebi gelmiştir (Oktar, 1998: 11-61).

Kadının üretim hayatı içinde yer alma olgusu çok eski tarihlere dayanmasına rağmen ücret karşılığı çalışmaya başlaması "sanayi devrimi" ile birlikte gerçekleşmiştir. Sanayi devrimi ile birlikte aile artık üretim birimi olmaktan çıkmış iş pazarı üretim şekline dönüşmüştür. İş pazarı aktivitesi tüm aile üyelerinin artık bir

özelliği olmaktan çıkarak iki kademeli üretim sistemi içinde koca ekmeği kazanan ve ev dışında gelir getirici işlerde çalışan bir birey iken, aile içi üretim öncelikle kadının, sonra kız çocuğunun daha sonra da erkek çocuğunun sorumluluk alanında kalmıştır (Günindi Ersöz, 1999, s:47).

Güriz’e göre,

“Sanayi devriminden sonra, kapitalizmin oluşum döneminde köylerden şehirlere başlayan göçle birlikte kadınlara yedek bir sanayi ordusu gözüyle bakılmış, kadınlar erkek işçilere göre daha az ücretle ve daha elverişsiz şartlar altında fabrikalarda çalışmak zorunda kalmıştır.” (Güriz A. 2011, s.45)

Kadınların çalışma hayatına girişleri üzerinde en önemli etkiyi savaşlar yapmıştır. Hemen tüm ülkelerde o tarihe dek asli görevi ev işi olan kadınlar cepheye giden erkeklerin yerini almak üzere iş gücüne girmişlerdir. Cepheye yardım eden kadın siyasal yaşamda cinsiyet ayrımının olmaması gerektiği düşüncesinin oluşumunda etkili olmuştur. Bu düşünce kadınların seçme hakkına kavuşma sürecini hızlandırırken İkinci Dünya Savaşı’ndan sonra kadının iş gücü payı giderek artmıştır.

Toplumun geniş kesiminde kadın iş gücüne yönelik geleneksel bakış tarzının hâlâ sürdüğü gözlenmektedir. Minibaş’ın bu noktada tespiti önemlidir: “Toplumun ve kadının kendisine biçtiği öncelikli rol “eş ve anne” ve bunun doğal sonucu olarak “ev kadını” olduğu sürece, kadın iş gücünün “ucuz emek”, “yardımcı aile işçisi” ve benzeri şekillerde tanımlanması kaçınılmaz olmaktadır” (Minibaş, 1998: 331). Tüm bu tanımlardan da anlaşıldığı gibi toplumdaki bakış açısına göre kadının istihdam biçimi ücretsiz aile işçisi olarak çalışmak olmaktadır. Bu da kadınların bir iş akdine göre belirlenmiş hakları olmaksızın ve herhangi bir sigorta kurumuna kayıtlı olmadan istihdam edilmeleridir.

2.1.1. Ataerki, Toplumsal Cinsiyet Kavramları İle Çalışma Hayatının İlişkilendirilmesi: Temel Sorun

“Toplumsal cinsiyet”²⁷ ve “biyolojik cinsiyet”²⁸ terimleri genel olarak birbirlerinin yerine kullanılırken 1960'lardan bu yana değişen toplumsal, ekonomik ve siyasal oluşumlar sonucu söz konusu arasında anlam farklılığı belirginleşmiştir. Her iki kavramın yaşama geçişi toplumsal roller aracılığıyla gerçekleşmektedir. Toplumsal ve biyolojik cinsiyetle ilgili tartışmada temel konu, kadın ve erkeğin davranış ve rollerinin biyolojik yapı mı yoksa kültür tarafından mı tayin edildiğidir. Toplumsal cinsiyet düzeni, kadınların erkelere göre statü olarak daha düşük olduğunu ima ederken toplumu da sürekli olarak erkekler lehine yönlendirir. Oysa, *“kadınlık ve erkeklik biri olmadan diğeri anlaşılamayacak anlamlara sahip kavramlardır”* (Sundin, 1995: 341).

Biyolojik farklılıkları savunan bilim insanları “Doğacı Görüş” ekseninde birleşirken, cinsiyet rollerinin kültürel olarak belirlendiği görüşünü savunanlar ise “Gelişmeci Görüş” etrafında toplanmışlardır. “Doğacı Görüş”; erkekler ile kadınlar arasındaki farkların fiziksel ve biyolojik özelliklerle ve “güç” imgesiyle ayrıldığını dile getirirken, “Gelişmeci Görüş” savunucuları; biyolojik farklılığı önemsememiş, toplumsal cinsiyet oluşumunda insanın yetiştiği doğal ve kültürel çevrenin belirleyici olduğunu söylemişlerdir. (Ecevit, 2011: 4-5).

Doğacı görüş, toplumda kadınların üstlendiği rollerin, kadının biyolojik özelliklerinden kaynaklandığını ileri sürmektedir. Bunun kanıtları olarak da kadının fiziksel açıdan erkekten zayıf oluşu, doğurganlığı, merhametli oluşu gibi özelliklerini ileri sürmektedir. Benimsenmiş olan toplumsal cinsiyet rolleri, çalışma yaşamı içinde iş görenlerce çalışma rollerine aktarılmaktadır (Smith ve diğerleri, 1998: 650-653). Doğacı ve gelişmeci görüş taraftarları, savunularını gerekçelendirirken, toplumsal

²⁷ “**Toplumsal cinsiyet**, cinsiyete dayalı iş bölümü ve biyolojik cinsiyetler arasındaki toplumsal ilişkileri vurgulamak amacıyla, toplumda sadece kadının değil erkeğin de pozisyonuna işaret eden bir kavramdır. Toplumsal cinsiyet teriminin biyolojik cinsiyetle açıklanamayan toplumsal sınıf, ataerkillik, siyaset ve ilgili toplumdaki üretim biçimleri ile bağlantılı olduğu vurgulanmaktadır” (Webster, 1996: 21).

²⁸ TDK’ye göre bireye, üreme işinde ayrı bir rol veren ve erkekle dişiye ayırt ettiren yaradılış özelliği, eşey, cinslik, seks. http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&kelime=C%C4%B0NS%C4%B0YET

cinsiyetin, biyolojik veya kültürel olarak ortaya çıkmasıyla ilgili bazı tespitler yapmışlardır. Bu tespitlerden biri; kadınların ve erkeklerin arasında var olan ve kendi başına bir eşitsizlik ilişkisi içermeyen biyolojik farklılığın, toplum ve kültür içinde eşitsiz, hiyerarşik bir farklılığa dönüştürülmesiyle, “toplumsal cinsiyet” (gender) kavramsallaştırılmış ve ataerkil menşeli “kadın” ve “erkek” tanımları ortaya çıkarılmıştır (Berktaş, 2004: 4).

Ataerkillik, toplumda erkeğin siyasi, hukuki ve ekonomik açıdan üstün olmasını ifade etmektedir. Ataerkil toplumlarda, kadını zayıf ve güçsüz olarak kabul eden ve kendisinden güçlü olan erkek tarafından korunması ve ekonomik açıdan desteklenmesini savunan anlayış hâkimdir. Ataerkil yapıya dayalı toplumsal cinsiyet sistemi içinde kadınların ev içi rolleri olan “annelik” ve “eşlik” ağır basarken emek piyasasına eklenmeleri ancak ataerkil sistemin elverdiği ölçüde gerçekleşmektedir. Bu da ekonomik sistem içerisinde kadın emeğini değersizleştirerek ikincil plana atmaktadır. Kadın emeği ancak ailenin ihtiyaçları söz konusu olduğunda iş gücü piyasasına dâhil olmaktadır. Dolayısıyla kadın emeği çoğunlukla enformel alanda gerçekleşmekte ve görünmez hale gelmektedir. Kadınlar tarafından ortaya çıkarılan her türlü emeğin görünmez hale gelmesinin bir diğer sebebi de beşerî sermaye bakımından cinsler arasında farklılığın olduğu düşüncesinin yaygın olmasıdır. Buna göre erkekler kadınlara oranla daha fazla değer verilen beşerî sermayeye sahiptirler. Kadınların iş yaşamındansa çocuk yetiştirmeyi tercih etmeleri onların beşerî sermayelerinin değerinde bir miktar azalmaya sebep olmaktadır (Barry, 2012: 322).

Ana akım olarak kabul gören neoklasik ve keynezyen yaklaşımlar dikkate alınarak yapılmakta olan araştırmalar üretim ve tüketime ilişkin tüm faaliyetleri kapsamamaktadır. Çünkü neoklasik iktisat anlayışının kaynağını bilimsel pozitivizm, analiz yöntemlerini ise çeşitli istatistikî verilerden uyarlanmış ekonometrik modeller meydana getirmektedir. Bu yaklaşımlar, sadece piyasa değişimlerini tanımlayan faaliyetleri iktisadi faaliyetler kapsamına almaktadır. Bu nedenle kadınların ev içi iktisadi çabaları, piyasa dışı çabalar olarak kabul edildiğinden kapsam dışına itilmektedir. Dolayısıyla önce toplumsal cinsiyet anlayışına uygun bir biçimde kadın ve erkek rolleri tanımlanmaktadır. Bu cinsiyetçi iş bölümü sonucunda kadın özel alana hapsedilmekte ve bu rollerin gereği olarak kabul edilen özel alana ilişkin iktisadi

faaliyetler piyasa dışı ilişkileri betimlediği için de önemsiz ya da ikincil olarak kabul edildiğinden iktisadın inceleme alanı dışına itilmektedir. Böylece iktisatta kadın kendine yer bulamamaktadır (Serdaroğlu, 2010: 21).

Neo klasik iktisatın kadınların iş gücüne dâhil olmasına bakışı, kapitalizmin ortaya çıkışı ile birlikte, bireylerin kendi faydalarını maksimize etmeleri, görünmez el vasıtasıyla toplum faydasını da maksimize edeceği düşüncesi kendi içinde kadınların aileye yönelik fedakârlığını şart koşar. Nitekim Adam Smith *Ulusların Zenginliği* kitabında erkeklerin birey olarak kendi çıkarlarını sağlamalarının ekonomik büyümeyi de beraberinde getireceğini söyler. 19. yy’ da kadınların iş hayatına dâhil olması ücretler sorununu ortaya çıkarmış ve kadınların alması gereken ücretler kimi iktisatçılar tarafından tartışılmıştır. Alfred Marshall kadın ücretlerinin yükselmesinin, kadınların annelik ve ev hanımlığı görevlerini ihmal etmesine yol açacağını, kadınların bencilleşeceğini ve bu yüzden üniversitelere alınmaması gerektiğini öne sürmüştür (Toköz, 2011: 88).

Neo klasik İktisadın diğer kurucuları olan Pigou, Edgeworth ve Jevons da kadının iş gücü piyasasına katılımının ile aile yaşamına ve refahına zarar vereceğini düşünerek buna karşı çıkmışlardır. Eşit işe eşit ücret, kadınlar için asgari ücret ve kadınların ücretlerinin erkeklerinki ile aynı olmasına karşı çıkmışlardır.

Neo klasik iktisatçıların temel önermeleri arasında yer alan; kadınların çocuklarının bakıcılığını yapması, gerekirse bu faaliyeti için devletten belli bir ücret talep etmesi, sanayide çalışan evli ve çocuklu kadınlar için düşük ücretlerin ödenmesi ve kadınların sosyal güvenlik mekanizmasında eşlerinin haklarından yararlanması (aile ücreti uygulamasında olduğu gibi), böylece ev işlerine zaman ayırabilmesinin sağlanması cinsiyetçi iş bölümüne dayalı bir mekanizmanın sürdürülebilmesini olanaklı kılmaktadır (Mies, 1998: 28).

Kadınlar, çocukların yetiştirilmesini üstlenerek eğitilmiş ve nitelikli iş gücünün oluşumuna aktif katkıda bulunan ve iktisadın “karşılaştırmalı avantajlar” teorisinde ücretsiz emeği ile maliyetleri minimuma düşüren bir “geçim emeğinde” uzmanlaşmalıdır. Böylece erkeğin emeğinin yeniden üretimi faaliyetini zorunlu olarak yerine getirirken aynı zamanda sermaye birikimine görünmeyen bir maliyet katkısı

sunacaktır. Bu ise kadınların yeniden üretim faaliyetlerinde uzmanlaşması, erkeklere bağımlı kılınması ve ev alanında uzmanlaşması ile mümkündür (Mies, 1998: 29).

Pujol, kadınların iktisadi kamusal alanının yani piyasanın dışına itilmesinin rasyonalitesinin kadın ve erkekleri farklı biçimde kavramsallaştıran birtakım örtük varsayımlarda yattığını iddia etmektedir (Pujol, 1995: 18-26). Bu örtük varsayımları çeşitli iktisatçılar şu şekilde biçimlendirmişlerdir:

- *“Tüm kadınlar evlidir. Henüz evlenmemişse de bir gün mutlaka evleneceklerdir. Aynı şekilde bütün kadınlar çocuk sahibidirler ya da olacaklardır.*
- *Tüm kadınlar erkek yakınlarına iktisadi olarak bağımlıdırlar ve bağımlı olmak zorundadırlar.*
- *Kadınlar ev kadını statüsündedirler, üretici kapasiteleri onların bu statüde uzmanlaşmalarını sağlar.*
- *Kadın iş gücü sanayi sektöründe uzman değildir.*
- *Kadınlar irrasyoneldir. İktisadi birim olmaya uygun değildir. Bu yüzden doğru iktisadi karar alma açısından güvenilmezdirler”* (Serdaroğlu, 2010: 21-22).

Hartman (1990) kadın emeğinin konumlandığı kısır döngüyü şöyle açıklar: Kadınlar daha düşük ücretle çalışırlar böylece kocalarına ekonomik olarak bağımlı hale geliyorlmektedirler. Bu bağımlılık hali ev işlerini kadınların görevi haline getirmekte ve kadınların işi olan ev sorumlulukları onları iş gücü pazarında daha güçsüz bir konuma itmektedir. Dolayısıyla erkeklerden daha düşük ücret almaktadırlar.

Türkiye’de kendi hesabına çalışma; sosyal korumadan yoksun, gelir düzeyi en düşük, eğreti istihdam şekillerinden bir tanesini oluşturmaktadır (Toksöz, 2007: 51). Türkiye’de gerçek istihdam sorunlarının büyüklüğünü, yapay istihdamda ve yoksullukta aramak gerekmektedir (Ekin, 2000: 431). Dolayısıyla kadın istihdamında özellikle enformel sektörde çalışma ve hane içi emek oldukça önemli iki sorundur. Çalışan kadınlar üzerine yapılan araştırmalara göre çalışan kadınların önceliğini

geleneksel rollerine verdikleri, iş sorumluluklarının ikinci planda yer aldığı gözlemlenmiştir (Yarikkaya, 2012: 4-5).

Çalışma hayatı ile aile hayatının uzlaştırılması için kadının ailede yüklenmiş olduğu yüklerin eşler arasında paylaşılması ve devletin yasal düzenlemelerle sağlayacağı destek büyük önem taşımaktadır. Türkiye’de kadınların iş gücüne, bir başka ifadeyle kalkınmaya katılımında erkeklere nazaran daha geride olduğu ve yıllar itibariyle kadınların iş gücüne katılım oranlarında da sürekli bir düşüşün yaşandığı bilinmektedir. Diğer yandan çalışma hayatında kadınlar erkeklere göre daha fazla kayıt dışı çalışmaktadırlar. Bu durum, kadınların geleceğe yönelik beklentilerini azaltarak iş gücüne katılımlarını azaltan diğer önemli bir nedendir (Önder, 2013: 48).

2.2. HANE İÇİ EMEĞİN (GÖRÜNMEYEN EMEĞİN), HANE HALKI TÜKETİMİNİN TANIMI, ÖLÇÜLMESİ VE ÜCRETLENDİRİLMESİ SORUNU

Hane halkı, hangi kaynakların hane halkının üretileceğine aynı zamanda mal tüketimine, iş gücü piyasasına katılımlarına ve serbest zaman etkinliklerine karar vermektedirler. İşletmelerde olduğu gibi, bu kaynak talebi de istenen çıktı, mevcut teknoloji ve kaynak fiyatlarının bir fonksiyonudur.

Hane halkı üretimine olan talebin kolayca gözlemlenemediği, ancak hane halkı özelliklerine göre mantıksal olarak değiştiği söylenebilir. Büyük hanelerde yıkanacak daha fazla giysi, beslenecek daha fazla insan ve genellikle temizlenecek daha fazla yaşam alanı bulunur. Bu nedenle, daha büyük haneler daha fazla hane üretimi gerektirmektedir. Zengin hane halkı ortalamalarının temizlenmesi daha fazla zaman alan daha büyük evlere sahiptir. Tabii ki, farklı haneler, ev işleri için farklı talepler ortaya çıkaran farklı tercihlere ve farklı temizlik standartlarına sahiptir.

Arz tarafında hem göreceli kaynak fiyatları hem de üretim yöntemleri önemli rol oynamaktadır. Ev eşyaları üretmek için kullanılan kaynaklar, hane halkının emeği, hammadde ve sermaye ekipmanıdır. Hangi üretim teknolojisinin benimsendiğine bakılmaksızın, gıda ve temel temizlik malzemeleri gereklidir. Bununla birlikte, aynı ev eşyaları, farklı üretim yöntemleri kullanılarak üretilebilir. Giysiler ve bulaşıklar elle veya makineler kullanılarak yıkanabilir. Ev aletleri, ev saatinde tasarruf sağlar, ancak

bunun bir bedeli vardır. Zengin hane halkları bu bedeli daha iyi karşılayabilir ve göreceli kaynak fiyatları da burada önemlidir. Yüksek gelirli hane halkları daha yüksek fırsat maliyetine sahiptir ve sermayenin hane halkı üretimindeki emek kaynakları yerine kullanılmasının daha avantajlı durumdadırlar.

Kazanç potansiyelinin önemi deneysel olarak çeşitli şekillerde gösterilebilir. Birincisi, 65 yaş ve üstü insanlar iş gücü piyasasına 15-64 yaş grubundakilerden daha az katılır ve genellikle zamanın daha düşük fırsat maliyetine sahip olduğuna inanılır. İkincisi, araştırmalar, ev işlerine harcanan zamanın tersine çevrilemediğini, işsizlerin ev işlerinde çalışanların ortalamadan daha fazla zaman verdiğini göstermektedir (Aguiar vd, 2013: 1666). Üçüncüsü, insanlar hafta sonları ev işlerinde daha fazla zaman harcamaktadır. Hane halkı üretim yöntemi olarak kaynak kullanımı göreceli kaynak fiyatlarına büyük ölçüde bağlıdır.

Benzer şekilde, firmalar üretimde ölçek ekonomilerini tecrübe ettiklerinde, hane halkları da benzer şekilde olacaktır. Her ikisi de mümkün olan en düşük maliyetle üretmelerini sağlayan üretim teknolojilerini seçecek. Ev eşyaları, farklı hane halkı ihtiyaçlarını karşılamak için farklı boyutlarda gelir, ancak maliyetler büyüklükle nadiren orantılıdır. Başka bir binadan iki kat daha büyük olan bir evde temizlik yapmak için iki kat daha fazla alan varken, sabit kurulum ve temizleme maliyetleri biraz zaman yaratır. İki öğün yemek için hemen hemen bir öğünün iki katı daha fazla emek gerekmektedir.

Kadın emeği hesaplar üstü olarak çok değerlidir. Badgett Folbre, bakım emeği kavramını “*yüz yüze yapılan, kişisel dikkat gerektiren ve çoğunlukla kendi ihtiyaçlarını dile getiremeyen küçük çocuklar, hastalar veya yaşlılar gibi kişilere yönelik çalışma*” olarak tanımlamaktadır. Aynı zamanda bu emek biçiminin içeriği, bakılan kişilere yönelik duygusal bağlanmaya ve böylece bu işi yapmaya ilişkin isteğe da atıfta bulunmaktadır (Folbre, 1999: 312’den aktaran, Toksöz, 2011: 116).

Kadının ev işleri, aile aidiyeti ve gönüllülük temeline dayandığından ülkelerin ulusal gelir hesaplamalarına dâhil edilmemektedir. Maliyetlerin dışsallaştırılması, kadının ücretsiz emeği tarafından iş gücü maliyetlerini düşüren yeniden üretim faaliyeti ile mümkün olur. GSMH içinde meydana getirdiği değer üzerinden üretken

ve üretken olmayan emek ayrımı yapılırken kadın emeği bu ayrımda GSMH içinde üretken olmayan emek olarak kabul edilir ve birikime katkısı görmezden gelinir (Mies, 1996: 356).

Günümüzde başat iktisat kuramı olarak kabul edilen Neoklasik iktisat uzun zamandır kadın emeğini ayrıma tabi tutmuştur. Neoklasik iktisat kişilerin ücret karşılığı çalışmak ya da çalışmamak arasında karar verirken sadece kendi çıkarlarını gözetenek özgür bir seçim yapmaları gerektiğini varsayar. Dolayısıyla doğrudan üretime etkide bulunmadığı için “çalışmıyor” olarak kabul edilen kadının hane içi emeği yok sayılmaktadır (Özar, 2004) ²⁹.

İktisatçılar içinde milli gelir üzerine çalışanlar, hane içi üretimin ayrıma tabi tutulmasının, millî gelirin olandan daha düşük hesaplanmasına neden olduğunu düşünerek bu durumu sorunlu bulmuşlardır. Böylece yapılan analizlere hane içi üretimin parasal değeri hesaplanarak dâhil edilmeye başlanmıştır. ³⁰

Margaret Reid, 1934 yılında yazdığı “*Hane İçi Üretimin İktisadı*” adlı kitabında hane içi üretimin ulusal hesaplarda göz ardı edilmesini eleştirerek bu üretimin değerini hesaplama yöntemi geliştirmiştir. Daha sonraki çalışmalarda da benzer şekilde karşılıksız emeğin iktisatta ve de özellikle iktisadi kalkınmada önemli rol oynadığına değinilmiş, buna rağmen istatistiklerde yer bulamamasını günümüze değin eleştirmişlerdir (Beneria, 1999).

Keynesyen iktisatçılar, kadının hane içi emeğini, ekonominin piyasalaşmış kısmını sübvansetmesi şeklinde ifade etmektedirler. Bu bağlamda onlar, kadının evin muhafazası için yapmış olduğu pişirme, temizlik, alışveriş, çocukların bakımı gibi işlerin iş gücü maliyetini düşürmekte ve makro düzeyde iş gücü fonunun azalmasına ve sermaye birikimi sürecinin hızlanmasına neden olduğu görüşünü savunmuşlardır.

²⁹ Ayrıntılar için Bkz: <https://www.evrensel.net/haber/148681/iktisat-in-kadina-bakisi>

³⁰ Özar’ın (2004) belirttiği gibi, değişik yöntemler kullanılarak yapılan hesaplamalar yoluyla ev işlerine harcanan emeğin değeri GSYH’ye katıldığında, örneğin Kanada’nın GSYH’si %34 ile %54 arasında yükselmektedir. Üstelik bu oranlar birçok ev işinin ticarileşmiş olduğu bir ileri sanayi ülkesinin durumunu yansıtmaktadır. Yoksul ülkelerde bu oran doğal olarak daha da yüksek olacaktır. Örneğin Nepal’de ev içi emeğin değeri GSYH’ye eklendiğinde GSYH %170 oranında artmaktadır.

Marksist analizde ev emeğinin görünmez olmasının sebebi, ev emeğinin üretken olmayan yani artık değer yaratmayan, bu nedenle herhangi bir mübadeleye konu olmayan bir emek türü olmasıdır. Neo Marksist yaklaşımı benimseyenler ise ev emeği konusunda Marksist yazarlardan farklı düşünmektedirler. Bunlar Marks'ın meta üretimine dair geliştirdiği artı değer kuramını ev emeğine uyarlamak yerine kadının ev emeğini kendine özgü koşullar içinde ele almak gerektiğini düşünmektedirler. Bundan dolayı kadın emeğini meta üretimi için gerekli görürler, fakat kadının ev emeğinin değer bakımından ölçülemeyeceğini savunurlar. Neo Marksist yaklaşım, kadınların enformel sektörlerde çalışmasıyla da ilgilenmiştir (Aldemir, 2016: 29-32).

Feminist iktisada göre kadının ev içi uğraşları, hane bireylerinin günlük ihtiyaçlarının yanısıra bireylerin eğitimini, iletişim kurma kabiliyetini, kişisel gelişimini yani bireyi birey yapan değerlerin üretilmesini ve yeniden üretilmesini sağlar. Yeniden üretim, tüm faaliyetlerin yenilenerek yinelenmesi ve kuşaktan kuşağa aktarılmasının sağlanması için yapılan faaliyetleri de içermektedir. Örneğin çocukların bağımsız kişiler olarak yetiştirilmesi, kişisel ve duygusal gelişimlerinin sağlanması, yaşlı ve hastalara sevgi, güven hislerinin sağlanması gibi (Beneria, 1979: 203; Mutari, 2001: 379).

Feminizmin temel tezi patriyarkal sistemin bölünmez bir bütün oluşturduğu ve kadınlar ev ekonomisine tabi olmayı kabul ettikleri sürece kadınların kurtuluşunun mümkün olmadığı noktasında odaklanmıştır (Güriz A., 2011: 51).

Hane içi üretimin ücretlendirilebilmesi için şüphesiz ev emeğinin nitelik, kapsam, yoğunluk ve boyutu gibi birtakım belirleyicilerinin kavranabilmesi gereklidir. Ev içinde yapılan işler gruplandırılırken temel alınan belirleyicilerden ilki, emeğin maddi ya da manevi oluşu ya da her ikisinin birden kullanılıyor olmasıdır. İkincisi ise, ev emeğinin bugünün ücretli emek gücünün yeniden üretimine mi yoksa gelecek nesil emek gücünün yeniden üretimine mi veya geçmiş nesil emek gücünü oluşturan yaşlıların yanı sıra hastaların bakımına mı yoğunlaştığıdır. Bunlarla birlikte üçüncü olarak konutun genel bakım işlerine ve insan dışındaki canlılara ayrılan zamana odaklanılmıştır (Akduran, 2012: 37-40).

Aslında günümüzün ve gelecekte de görmeye muhtemelen devam edeceğimiz kadın modeli hem evinde ücretsiz çalışan hem de dışarıda da iş yapıp ailesine gelir sağlayan kadındır (L. Moreno, 2002: 5). Moreno bu kadınları “*süper kadın*” olarak tanımlar ve ona göre bu kadınlar, 40-59 yaş grubundakiler ile temsil edilip genellikle orta sınıfın üyesi olarak, hane içinde ücretsiz bakım işi ile ücretli emek piyasasında gittikçe artan profesyonel faaliyetlerini uzlaştırabilmiş Akdenizli kadın tipidir.

Genellikle “iş-aile yaşam çatışması” roller arası çatışmanın özel bir versiyonu olarak görülmektedir. Bu çatışma, çalışan bir kadın olarak benimsenen rol ile ailenin bir üyesi olan kadın rolü arasında bir uyumsuzluğun varlığı halinde ortaya çıkmaktadır (Özgen ve Efeoğlu, 2007: 238). Günümüzde çalışma yaşamı ile aile yaşamı arasında kalan kadın, iki önemli rolün gereklerini tam anlamıyla yerine getirmeye çalışırken her iki rolde de mükemmel olma arayışındadır. Genellikle kadınlar iş ve aile yaşamı arasında kalmakta ve bu ikilemin kadında aşırı rol yüklenmesine yol açtığı görülmektedir (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 213). Bu durum psikolojide “*süper kadın sendromu*”³¹ olarak bilinmektedir. Böylece kadınların yüklenmiş oldukları sorumluluklarının fazlalığı ve bunları en mükemmel şekilde yapma çabası, kadınların iş ve aile alanlarında rol çatışmasını en şiddetli şekilde yaşayan taraf olmalarına sebep olmaktadır. Bu rol çatışmasını daha fazla yaşamak istemeyen kadınlar genellikle çalışma hayatından çekilmeyi tercih etmektedirler. Nitekim ülkemizde kadınların ortalama ücret karşılığı çalışma süresinin sekiz yıllı sınırlı kaldığı, iş hayatına katılan her iki kadından birinin ilk beş yıl içerisinde evlilik ya da hamilelik gibi nedenlerle, emekliliğe hak kazanmadan işten ayrıldıkları bir vakıadır (Dursun ve İftar, 2014: 133).

Kuşkusuz ki kadınların bu tür ev içi emekleri duygulardan ileri gelen bir motivasyon içermektedir. Yoksa bu kadar ağır bir yükün altına kadının tek başına giriyor olması çok da rasyonel bir davranış değildir. Savran’a göre kadınların, ev işlerinin karşılıksız bir emek harcama biçimi olduğunu açığa çıkarıp bunu politik bir sorun olarak gündeme getirmelerinin önündeki başlıca engellerden biri, bu işlerin bir sevgi ilişkisi içinde görülüyor olmasıdır (Savran, 2002: 162).

³¹ **Süper kadın sendromu;** “Ev içinde eş ve annelik rolünün gerektirdiklerini tam anlamıyla gerçekleştirebilme çabası içine giren, çalışmakta olan, kariyer sahibi kadınların içinde bulunduğu durumu ifade etmek amacıyla kullanılan bir kavramdır” (Güldal, 2006: 58).

İktisat, karşılıksız emeği çoğu zaman görmezden gelmiş olsa da Batı'da egemen olan iktisat anlayışı 1960'lı yıllarda hane içi üretim dinamiklerini incelemek amacıyla hane ekonomisi olarak bilinen kuramı geliştirmiştir. Ancak ev içi iş bölümünü yine egemen iktisadın standart araç ve yöntemleriyle çözümlemeye çalışmıştır (Becker, 1965; 1981). Hane ekonomisi kuramı, çalışma hayatındaki eşitsizlikleri beşerî sermaye farklılıkları ve faktör donanımlarına dayandırarak takas kuralları ve marjinal verimlilik temelli açıklamalar getirir.

Beneria (1999; 2003), üretim faaliyetinin niteliğine ve bazı durumlarda piyasa alanı içinde incelenen diğer emek türlerine göre konumlanmasına bağlı olarak karşılıksız emeği i) *ev içi emek*, ii) *gönüllü emek*, iii) *enformel alanda kullanılan emek* ve iv) *geçimlik emek* olarak dört ana başlık altında gruplandırarak inceler.

Türkiye'de yapılmaya başlanan ulusal zaman kullanım anketi ilk kez 2006 yılında gerçekleştirilmiştir. Anket, "hane halkı içerisinde seçilen bireylerin (15 yaş ve üstü) bir hafta içi ve bir hafta sonu olmak üzere haftada iki gün boyunca onar dakikalık aralıklarla hangi faaliyetleri yerine getirdiği kaydedilmiştir" ³². Elde edilen veriler, Türkiye'de karşılıksız emek yükünün kadınlar tarafından üstlenildiğini göstermektedir. ³³ Bu gerçek, ev kadınları haricinde, iş gücü piyasasında olan ve çalışan kadınların zaman cetvellerine bakıldığında da açıkça görülmektedir. Türkiye'de çalışan kadınlar hane halkı ve ev bakımına 4 saat 3 dakika zaman ayırırken erkek çalışanlar yalnızca 43 dakika ayırmaktadır. Batılı bazı ülkelerle karşılaştırıldığında bu fark dört kat daha fazladır ve literatürde (TÜİK, Zaman Kullanım Araştırması, 2006) sıkça bahsedilen çalışan kadının ikili iş yükü savını (Özbay, 1998; Kasanakoğlu ve Dayıoğlu, 1996; Bolak, 1997) destekler niteliktedir.

Memiş vd. (2011) Türkiye'de kadınların toplam çalışma saatlerinin yüzde 87'sini karşılıksız emek faaliyetlerine ayırdığını, buna karşılık erkeklerin ise toplam çalışma zamanlarını yüzde 84 oranında ücretli emeğe harcadığını belirlemiştir. Çalışma, bu geleneksel ve keskin cinsiyet temelli iş bölümünü belirleyen etkenleri yaşam döngüsü analizi gerçekleştirerek incelemiş ve örneğin evliliğin kadın ve erkek

³² Ayrıntılar için bkz http://www.tuik.gov.tr/HbGetir.do?id=18627&tb_id=14.

³³ Ayrıntılar için bkz: <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=18627>.

üzerinde ciddi boyutlarda asimetrik etki oluşturduğu sonucuna varmıştır. Evli erkeklerin evlendikten sonra karşılıksız bakım emekleri ciddi oranda azalırken tam tersine kadınlarda artış göstermektedir. Erkeklerin çocuk bakımı rolünü kadınlarla paylaşma sürecinin genellikle ilk çocukta görüldüğünü, iki ve daha fazla çocuk sahibi olduklarında erkeklerin bu paylaşımının sona erdiğini gözlemlemişlerdir. Bunun bir sonucu olarak da (Memiş vd. 2011), Türkiye’de kadınların yaşam döngüsü sürecinde “evkadınlaştığı”³⁴ sonucuna varmışlardır.

Saat-zaman birimiyle ölçülen karşılıksız emeğin piyasa değerinin saptanmasında temelde i) *fırsat maliyeti*, ii) *yenileme maliyeti* ve iii) *girdi/çıktı maliyeti yöntemi* şeklinde üç farklı yöntem kullanılmıştır. Her üç yöntemde de harcanan zamanın parasal değeri, piyasadan elde edilen farazi değerler kullanılarak hesaplanır. Fırsat maliyeti yöntemi, bireyin karşılıksız emek yerine piyasada ücretli olarak çalışmış olsaydı elde edeceği gelir düzeyini, bir başka deyişle kaybettiği gelir miktarını kullanır. Bu yöntemle getirilen en temel eleştiri, bir doktorun birim saatlik karşılıksız emeğinin değerinin bir temizlik görevlisinin aynı birim karşılıksız emeğinden daha değerli olduğu sonucunu doğurmasıdır. Yenileme maliyeti yöntemi, söz konusu karşılıksız emek faaliyetini veya benzerini, piyasada ücretli olarak yerine getiren çalışanlara yapılan ödemeyi parasal değer olarak kullanır. Girdi/çıktı yöntemi, karşılıksız emeğin çıktısının değerini üretimde kullanılan materyallerin, emeğin maliyetinin piyasada bulunan eş değer ürünlerin fiyatlarını girdi maliyeti olarak kullanarak hesaplar. Eldeki veriler karşılıksız emeğin değerinin çeşitli ülkelerde gayri safi millî hasılanın yüzde 20 ila yüzde 50’sine tekabül ettiğini göstermektedir (Antonopoulos, 2008).

Türkiye’de hane içi üretimin ekonomik değerini ölçmeyi amaçlayan ilk çalışma, 1996 yılında Ankara ilinde yapmıştır. Söz konusu çalışma, üretimin medyan gelire sahip hanelerde gelirin yüzde 15’i kadar büyüklükte olduğunu ve hane halkının refah seviyesini önemli ölçüde etkilediğini ortaya koymuştur (Kasnakoğlu vd., 1996). Aynı çalışmanın bulguları arasında düşük gelirli hanelerde bu rakamın hane halkı gelirinin neredeyse yarısı kadar yüksek bir seviyede olduğu da yer almaktadır. Bu

³⁴ **Evkadınlaşma** kavramı burada kadınların özel alana yani eve hapsolarak kamusal alandan soyutlanması, kendini eve ve eşine daha fazla bağımlı hissetmesi anlamında kullanılmıştır.

sonuç, karşılıksız emeğin alt gelir grubundaki haneler açısından önemini bir kez daha vurgulamıştır.

Kasnakoğlu ve Dayıoğlu (2002) bu kez, 1996 yılında 8 ilde uygulanan pilot anket verilerini temel almış ve kadının hane içi üretiminin hane halkı gelir içerisindeki payını;

(i)Asgari ücret,

(ii) Piyasadaki ücret maliyeti ve

(iii) Çoklu ücret olarak; üç farklı ücret seviyesini kullanarak hesaplamıştır.

Çalışma, kadınların ürettiği değerin hane geliri içinde sırasıyla yüzde 31, 39 ve 40'lık bir paya sahip olduğunu ve kadına kıyasla erkeğin hane içi üretim değerinin ise yalnızca hane gelirinin yüzde 10, 13 ve 18'i kadar olduğunu göstermektedir. Kasnakoğlu ve Dayıoğlu (2002) ayrıca, hane içi üretim değerinin GSMH içerisindeki payının, kullandıkları üç farklı hesaplama yöntemiyle yüzde 34 ile 52 arasında değiştiğini belirlemiştir.

Gündüz (2008) ise 2006 yılı zaman cetvellerini kullanarak hane içi üretimin hem gayri safi yurt içi ve hane halkı geliri bakımından büyüklüğünü hem de bu emeğin sektör bazında ekonomiye katkısını göstermektedir. Hane içi emeğin Türkiye genelinde üretilen iktisadi değerin %24-45'ine karşılık gelecek büyüklükte bir değer ürettiğini ve bu üretim içerisinde kadının payının %79-89 arasında değiştiğini belirlemiştir.

Kadınların ev içinde en fazla emek harcadığı alan çocukların bakımındır. Kültürel olarak anneliğin bütün toplumlarda kutsal sayılması çocuk bakımını kadının görevi haline getirmiştir. Çocuk bakımı kadınların ev içinde harcadığı emeğin en büyük kısmını oluşturduğu için kadınların iş gücüne katılımını engellemektedir. Gülnur Acar Savran'ın tanımıyla *“bakım; beslenme, temizlik türünden temel kişisel ihtiyaçlarını gidermek için başkalarına ihtiyacı olan insanlara bu amaçla sunulan hizmettir”* (Acar Savran, 2009: 22). Bakım emeğini piyasa mallarından ayıran özellik, duygusal bir bağla yapılmış olmasıdır. Bu yüzden bu tür karşılıksız sevgi bağı ve

fedakârlıkla yapılan emeğe “duygusal emek” denmektedir. Kadın bu işleri evde eşlerine ve çocuklarına karşı sunmaktadır. Acar Savran’a göre,

“duygusal ekonominin çalışma günü ve piyasa karşılığının olmaması, iş yoğunluğunun fazla olması duygusal emeğin ölçülmesini engeller ve bu nedenle bu emek görünmez kalmaya devam eder”.

Gelişmiş denilen ülkeler dâhil olmak üzere pek çok ülkede yaşlı bakımı hâlen aile üyeleri tarafından yerine getirilmektedir. Güçlü ataerkil yapı çocuk bakımı gibi yaşlı bakımını da kadının görevleri arasına yerleştirmiş, ailede kız veya gelinler bu görevi yerine getirir olmuşlardır. Sosyal devlet anlayışının güçlü olduğu ülkelerde bakım hizmetlerinin önemli bir kısmı kamu sektörü aracılığıyla sunulmaktadır. Gülay Toksöz’ un bu konudaki şu tespiti oldukça önemlidir:

“Günümüzde bakım hizmetlerinin artan maliyeti hem gelişmiş hem gelişmekte olan ülkelerde “özelleştirme” yönünde artan politik baskılara ve kamu sektörünün kâr amaçlı kuruluşlar gibi davranmasına, kullanım ücretlerini artırmasına ve çalışan zamanını “rasyonelleştirmesine”, dolayısıyla bakım kalitesi açısından koşulların kötüleşmesine, morallerin bozulmasına ve hizmet kalitesinin düşmesine yol açmaktadır. Bu durum düşük gelirli aileler açısından hizmete erişimi de zorlaştırmaktadır” (Toksöz, 2012: 119).

2.3. ENFORMEL SEKTÖRE YÖNELİM, ATİPİK ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENCESİZLİK

Kayıt dışılık kavramı ilk kez Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) düzenlemiş olduğu Dünya İstihdam Programı (World Employment Program) içerisinde yer alan Kenya Raporunda (1972) "kayıt dışı sektör" olarak kullanılmıştır. Söz konusu raporda kayıt dışı sektör, iki kısımda incelenmiştir. İlk kısım, küçük tüccarlar ve sokak satıcıları gibi “işsiz” olarak adlandırılabilen gruplardır. Diğer kısım ise marangozlar, duvar ustaları, aşçılar ve taksi sürücüler gibi hizmet vermek için çeşitli beceri gerektiren, genellikle nüfusun fakir kesimi olarak belirtilmiştir.

1993³⁵ yılında ise ILO kayıt dışı istihdam kavramını uluslararası düzeyde tanımlamıştır. Bu tanımda söz konusu kavrama kayıt dışı sektörden ziyade kayıt dışı ekonomi açısından yaklaşmıştır. Buna göre kayıt dışı küçük firmalar ve bu firmalarda istihdam edilenler kayıt dışı olarak tanımlanmıştır. Ancak kayıt dışı ekonomi tanımının kapsamı açısından yaşanan tartışmalara bağlı olarak 2003 yılında kayıt dışı istihdam yeniden tanımlanmıştır. Buna göre kayıt dışı işlerde çalışanların tamamı kayıt dışı istihdam olarak tanımlanmıştır.³⁶

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ise kayıt dışı istihdamı,

*“kayıt dışı ekonominin işverenleri işçiler veya kendi hesabına çalışanlar özellikle vergi, sigorta primi vb. mali yükümlülüklerden kaçınmak, bürokratik işlemlerden kurtulmak amacıyla kayıt dışı ekonomik faaliyette bulunmakta ve elde ettikleri geliri kayıt dışında bırakmaktadırlar. Kayıt dışı istihdam, niteliği itibariyle yasal işlerde çalışarak istihdama katılan kişilerin, çalışmalarının gün veya ücret olarak ilgili kamu kurum ve kuruluşlarına hiç bildirilmemesi ya da eksik bildirilmesi”*³⁷ olarak tanımlanmaktadır.

Atasü Topcuoğlu'na göre enformelleşme temelde dört teorik çerçevede incelenmektedir. Bunlardan birincisi, enformelleşmenin geçici bir süreç olduğu düşüncesidir. Buna göre, gelişmişlik arttıkça enformel alanın ekonomi içindeki payı gittikçe azalmaktadır. Ancak bu görüş, toplumları kendi tarih ve kültürlerinden bağımsız ve birbiriyle ilişkisiz olarak aynı kabul eder. Gelişmiş ülkeler, gelişmekte olan ülkelere kıyasla daha çabuk ilerlemişlerdir ve gelişmekte olan ülkeler, gelişmiş

³⁵ Daha ayrıntılı bilgi için Avrupa'daki istihdam istatistiklerine ilişkin Karar'a bakınız. 15. Uluslararası Çalışma İstatistiği Konferansı (Ocak 1993) tarafından kabul edilen enformel sektör; http://ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-by-internationalconferences-of-labourstatisticians/WCMS_087484/lang--en/index.htm

³⁶ 17. Uluslararası Çalışma İstatistiği Konferansı tarafından kabul edilen kayıt dışı istihdam tanımı (Kasım-Aralık 2003); http://ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-andguidelines/guidelines-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS_087622/langen/index.htm

Ayrıca bkz: ILO kılavuzu Kayıt dışılığın ölçülmesi: Kayıt dışı sektöre ilişkin istatistiksel bir el kitabı ve kayıt dışı istihdam; http://www.ilo.ch/global/publications/ilo-bookstore/orderonline/books/WCMS_222979/lang--en/index.htm

³⁷ <http://www.sgk.gov.tr/genelbilgi/index.html>

Ülkelerin uygulamış olduğu politikaları uygulayarak zamanla gelişmiş ülke vasfına sahip olabilecektir. İkinci yaklaşım, enformelleşmeyi kendi içinde izole bir alan olarak görür ve gelişmekte olan ülkelerdeki işsizlere iş imkânı sağlayan avantajlı iktisadi bir sektör olarak kurgulanmaktadır. Bu yaklaşımı benimseyen gelişmekte olan ülkeler enformelleşmenin bu boyutunu, yani görünürde işsizlerin iş imkânı elde etmesini olumlu bir gelişme olarak ele almakta ve bu sürecin devamı için birtakım yatırımlar yapmaktadırlar. Ancak bu görüş ekonominin bir bütün olarak ele alındığı, toplumun sermaye ve iş gücünü paylaştıkları için birbirinden ayrı düşünlemeyeceğini söyleyen “genel denge teorisi” ne ters düşmektedir. çnc yaklaşımda ise, az gelişmiş ülkelerde insanlar formel mülkiyet sistemlerinden mahrum bırakılmakta ve devlet zgr pazara fazlaca müdahale etmektedir. Dolayısıyla malların enformel mülkiyeti gelişmektedir. Dördüncü yaklaşım ise, enformelleşme çevredeki ülkelerde yaygındır. Çevre lkeler, girişimcilere ucuz iş gücü sağlayarak merkez ülkelerdeki sermaye birikimine katkıda bulunurlar. Bu şekilde ucuz iş gücü temini gelişmiş ülkelerin refahının devamlı olmasını sağlamaktadır (Atasü Topcuoğlu, 2010: 82-84).

Burada belirtmek gerekir ki enformel alanın en önemli unsuru görünmez olmasıdır. Evlerinde tekstil, oyuncak ya da elektronik işler yapan kadınlar aslında bu ilişkiler aracılığıyla büyük şirketlere çalışmaktadırlar. şirketlerin kârlarını maksimize etme anlayışı, bazı emeklerin görünmez olmasına, yani hasıraltı edilmesine sebep olmakta ve bu da enformelleşme ile sonuçlanmaktadır. Enformelleşme ise, kayıtsız ve korunmasız emeğin sonucu olarak; sosyal güvenlik, işçi sağığı, iş güvenliğı gibi birçok maliyetin önüne geçmesi ve yapılan işin eve götürülmesi suretiyle üretim araçlarının yenilenmesi ve korunması gibi yatırımların yapılmaması anlamına gelir ki bu da devletin bekası için gerekli olan kurumsallaşmanın önündeki en büyük engellerdendir.

Kadın istihdamında kayıt dışılığa neden olan bir diğerk faktör ise küresel ekonomik krizlerdir. Küresel ekonomik krizler ülke ekonomilerini dış ticaret ve finansal piyasalar yoluyla etkilemektedir. Bu etki daha çok emek yoğun sektörlerde görülmektedir. Bunun birkaç sebebi vardır. Bunlardan ilki, emek yoğun sektör düşük kâr marjı ile üretim yaptığından maliyet oranları ile rekabet ediyor olmasıdır. Dolayısıyla düşük ücret daha fazla rekabet edebilirlik olarak görüldüğünden ücret

düzeylerinin düşük tutulmasına sebep olmakta, bu da ücret adaletsizliğini beraberinde getirmektedir. Kriz dönemlerinde bu adaletsizlik daha da derinleşerek artmaktadır. Emek yoğun sektörlerin talep esnekliğinin az olması sebebiyle bu sektörler özellikle kriz dönemlerinde iş gücü yapılarını değiştirmektedirler. İkinci olarak ise kriz dönemlerinde işverenler kalifiye olmayan, ikamesi kolayca mümkün olabilen işçileri öncelikli olarak işten çıkarma eğilimindedirler. Bu da kriz dönemlerinde emek yoğun sektörde kendini daha fazla göstermektedir. Bu durumun farkında olan işçiler ise daha ağır şartlarda çalışmaya ya da sosyal güvencesizliğe razı olmaktadır.

Esnek çalışma yapısı, Eser'e göre,

“çalışma sürelerinin kısaltılmasında, çalışma biçimlerinde, ücret sisteminde, çalıştırılan işçi sayısında, işçilerin niteliğinde, üretim yerlerinin seçiminde hem işverene hem de çalışana rahat hareket edebilme kolaylığı sağlamıştır”. (Eser, 1997: 38).

Erkek iş gücüne göre kadınlar; daha ucuz ve uzun çalışma saatlerine, monoton işlere, güvencesiz iş koşullarına daha kolay uyum sağladıklarından yarı zamanlı ve esnek çalışma saatlerini daha çabuk benimsemiş ve kabullenmişlerdir (Buğra, 2012: 47-69). Ayrıca kadınlar, tam süreli iş bulmalarının zor olduğu durumlarda ya da tam süreli çalışmayı istemediklerinde, çocuk ve yaşlı bakımı gibi sorumluluklarının olması nedeniyle genellikle esnek çalışmayı tercih etmektedirler (Kuşaksız, 2006: 22-24).

Standing'in küreselleşmenin çocuğu olarak tanımladığı prekarya ³⁸ grubunda ilk sırada kadınlar yer almaktadır. Standing'e göre,

“Küresel kadın istihdamının artmasının sacayaklarını enformelleşme, hizmet sektörünün genişlemesi ve serbest üretim bölgelerinde

³⁸ **Prekarya;** emek piyasası, istihdam, iş, çalışma, vasıfların yeniden üretimi, gelir ve temsil güvencelerinden yoksun kişileri anlatan bir kavramdır. Küreselleşme ve teknolojik gelişmeler sonucunda az gelişmiş ülkelerde ortaya çıkan emekçi katmanına/grubuna verilen addır. Bu emekçiler esnek, güvencesiz şartlarda ve genelde yarı zamanlı olarak istihdam edilirler. Büyük ölçüde kadınlardan, gençlerden, engelli işçilerden, tekrar çalışmak zorunda kalan emeklilerden ve işsizlerden oluşmaktadır.

kadınların istihdam edilmesi oluşturmaktadır” (Standing, 2014: 10-11).

Bunun bir sonucu olarak da kadınların istihdama katılma oranında geçici bir artış yaşanmaktadır. Ancak kadınların iş gücü oranındaki bu artış esnek çalışma koşullarını ve kayıt dışı çalışmayı kabul etmenin bir sonucu olarak yaşanmaktadır. Dolayısıyla kadın istihdamının gerçek anlamda artırılması için esnekleşmeyi ve kayıt dışı çalışmayı da göz önüne alan politikalar geliştirilmelidir. Nitekim kayıt dışı istihdam yoksulluğun önemli bir belirleyicisidir. Kayıt dışı sektörde iş gücü devri oranının yüksek olması ve düşük ücret düzeyi yoksulluğun kalıcılılaşmasına neden olmakta ve kayıtlı istihdama geçişi zorlaştırmaktadır (Şeker ve Dayıoğlu, 2015).

Atipik çalışma; alışılmış, düzenli, güvenceli, sürekli istihdam dışında kalan, düzensiz çalışmayı, gelir güvencesizliğini, kısmi süreli istihdamı içerisinde barındıran istihdam şeklini ifade etmektedir. Küreselleşme sürecinde artan rekabet, iş gücünü farklılaştırmakta, emeği sömürerek sermaye birikimine katkı sağlamaktadır. Küresel rekabet firmaları, tüketicilerin taleplerine yanıt vermek ve daha fazla kâr etmelerini sağlamak adına işçilerini esnek çalışma koşullarına zorlamaktadırlar. Durgun ekonomik büyüme yüksek işsizlik oranını tetiklemiş (Kallaberg, 2000: 342). Bu durum ekonomilerin tüm işçiler için tam zamanlı ücret istihdamı sağlamak için yeterli iş üretemediğini açıkça ortaya koymaktadır (Cordova, 1986). Çok uluslu işletmeler birbirleriyle rekabet etmek için merkezde, tipik istihdam ve ücret koşullarıyla çalışan, çekirdek, çalışan grup oluştururken, dünyanın farklı yerlerindeki çevre iş gücünü, atipik ve genellikle enformel çalıştırarak maliyetlerini en aza indirme çabasındadırlar (Erdut, Z. 2007: 74-75). Ayrıca arz ve talep miktarındaki hızlı değişiklikler konjonktürel dalgalanmalar ve üretim yapısını değiştirmiş, bunun sonucunda post fordist üretim tarzının gerektirdiği esnek üretim tarzının uygulandığı bir yapıya geçilmiştir. Bu da tam zamanlı tipik istihdam şeklinden atipik (esnek) istihdam şekline geçilmesine neden olmuştur (Yavuz, 2000: 619).

Atipik çalışma şekillerinin son 20 yılda yaygınlaşması, iş gücü piyasalarındaki esnekliğin artmasının bir yansımasıdır. Esneklik terimi, geçen yirmi yıl içinde iş organizasyonu ile işçi ve işveren arasındaki ilişkiyi heterojenleştirme uygulamalarını ifade eder. Esnek çalışma şekillerinin en önemli özelliklerinden biri, aralarında ortak

bir paydanın bulunmaması ve tipik çalışma modellerinden farklılık göstermeleridir (Vielle ve Walthery, 2003: 7).

Kadınlar erkeklere göre daha fazla oranda esnek çalışma biçimlerini tercih etmektedirler. Kadınların esnek çalışma biçimlerini tercih etmelerinin temel nedeni aile içi sorumluluklarıdır (Karakoyun, 2007: 123). Atipik kadın istihdamının erkeklere göre yüksek olmasının bir diğer nedeni de rekabet edilebilirlik açısından daha kolay işten çıkarılabilen, düşük maliyetli çalıştırılabilen esnek bir iş gücü yaratma isteğinden de kaynaklanmaktadır (Temiz, 2004: 64).

Türkiye’de son yıllarda hazırlanan raporlarda kadınların iş gücüne katılımını artırmak için temelde iki politika önerilmektedir. Bunlardan birincisi, kadınlar için esnek çalışma şekillerinin yaygınlaştırılması, diğeri ise kadın girişimciliğın artırılmasıdır. Esnek çalışma biçimlerinden olan yarı zamanlı çalışma günümüz koşullarında özellikle gelişmekte olan ülkelerde kadın istihdamını artırma yönünde verimli bir politika uygulamasıdır. Türkiye için de bu durum geçerlidir. Türkiye’de ataerkil aile yapısı, erkeklerin çocuk bakması, ev işi yapmasını uygun görmediğinden ve bu tür ev içi işler kadının sorumluluğı olarak görüldüğünden kadınların tam zamanlı çalışabilmesinin önünün açılması için öncelikle kadınların çalışmasına olan olumsuz toplumsal bakışın değışmesi gerekmektedir. Şunu da belirtmek gerekir ki, tam zamanlı çalışan her kadın bir başka kadının yarı zamanlı çalışmasının da sebebidir. Olumlu bir bakış açısıyla her kadın diğeri bir kadının istihdamına olanak sağlamaktadır. Toksöz’e göre

“Esnek çalışma şekli ile girişimciliğın kadınlarla sınırlı tutulması, kadınların kısmi süreli, geçici işlerde çalışması, iş gücü piyasasındaki cinsiyet temelli ayrışmanın korunması anlamına gelmektedir” (Toksöz, 2007: 50).

Tablo 34: Esneklik Türleri ve Esnek Çalışma Biçimleri

ESNEKLİK TÜRLERİ	ESNEK ÇALIŞMA BİÇİMLERİ
Fonksiyonel Esneklik: Değişen teknoloji ve üretim koşullarının işin muhtevasında yarattığı değişiklikler nedeniyle yapılan iş muhtevasına iş gücünün uyum sağlama kabiliyeti. Sanayi sektöründe yoğundur.	Yarı Zamanlı Çalışma: Bu çalışma türü ILO'nun genel kabul gören tanımına göre; normal çalışma süresinden az, sürekli/düzenli olan ve gönüllü olarak yapılan çalışmadır. Kadını iş gücü piyasalarına çekme amacına yönelik istihdam politikalarındandır.
Sayısal Esneklik: Değişen ekonomi ve teknoloji ortamında piyasa talep koşullarına ve yeni üretim tekniklerine göre kullanılan iş gücünün miktar ve nitelik belirleyebilme yeteneği. Hizmet sektöründe yoğundur.	Çağrı Üzerine Çalışma: Önceden yapılan bir iş sözleşmesine bağlı olarak işçinin işveren tarafından çağrıldığında iş yerine gelerek çalışmasıdır. Buna göre, sadece kişiye özel iş gücüne ihtiyaç duyulduğunda bundan faydalanılması, diğer hallerde çalışma sürelerinin azaltılması ya da sıfırlanması amacı yer almaktadır.
Ücret Esnekliği: İşverenin değişen iş gücü piyasası ve/veya rekabet koşullarına göre ücretlerde değişiklik yapma serbestliği.	Tele Çalışma: İşin, iş yeri dışında ayrı bir yerde görülmesi, işin programlanabilir bir iletişim teknolojisi kullanılarak yapılabilmesidir.
Çalışma Süresi Esnekliği: Değişen koşullarla işveren ve çalışanların çalışma sürelerini standart çalışma süreleri dışında belirlemeleri.	Evde Çalışma: ILO'nun tanımına göre, "bir işveren veya aracı için işçinin seçtiği bir yerde, genellikle kendi evinde, işveren veya aracının denetimi olmaksızın, bir sözleşme gereğince bir malın üretilmesi veya hizmetin sağlanmasıdır. Esnek çalışma biçimlerinden en eskisi olup iş gücü piyasasında en çok kadınlar tarafından benimsenen istihdam uygulamasıdır.
Nitelik Esnekliği: Değişen iş tanımı ve /veya yeni teknolojiler ve üretim metotları nedeniyle iş gücü niteliklerinin güncelleştirilmesi ve iş gücünün nitelik odaklı iş değiştirebilmesi.	İş Paylaşımı: Tam gün süreli bir işin, iki veya daha fazla kısmi süreli çalışan tarafından paylaşılarak yapılmasıdır. Taraflar arasında iş ve çalışma süreleri bölündüğü gibi ücret, ikramiyeler, emeklilik maaşı, izinler, sorumluluklar, sosyal yardımlar ve yan ödemeler de paylaşılmaktadır.
Coğrafi Esneklik: İş gücünün bölgeler ve ülkeler arasında serbestçe dolaşmalarının mümkün olması. Bu esneklik türü; arz ve talepteki değişikliklere iş gücü piyasasının uyumunun kolaylaştırılması açısından önemlidir.	Dönemsel Çalışma- Geçici İş İlişkisi: Ödünç iş ilişkisi, işverenin kendisine hizmet sözleşmesi ile bağlı olan işçisinin iş görme edinimini belirli ve geçici bir süre ile diğer işverenin emrine devredilmesi, vermesidir.

Kaynak: Nuran H. Belet (2013). Kriz Olgusunun Kadına Yönelik Algıya Ve Kadın İş Gücüne Etkisi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1), 1-28.

2.4. KADIN YOKSULLUK VE YOKSUNLUĞU

Yoksulluğun birçok çeşidi ve her çeşidine göre de bir yoksulluğu ölçme sistemi vardır. Bireysel ve kültürel yoksulluğu (Banfeld, 1973: 11; Brown ve Madge, 1982: 23, Harvey ve Reed, 1996: 496, Lewis, 1961: 45) yapısal ilişkilerle açıklayan yaklaşımların (Holman, 1978: 34; Spicker, 1993) yanı sıra toplumsal cinsiyet ilişkilerine bağlı olarak açıklayan yaklaşımlar da söz konusudur (Pearce, 1978: 34; Çağatay 1998: 16; Parr, 1999: 99-103). Kendi başına “kadın yoksulluğu” kavramının bile oldukça karmaşık ve geniş bir çalışma alanına sahip olması sebebi ile çalışmamızda sadece “kadının yoksulluğu” kavramı üzerinden toplumsal cinsiyetle bağlantılı olarak değerlendirmeler yapılacaktır. Kadın yoksulluğu, sadece gelir üzerinden ya da aile reisinin ³⁹ kadın olması (eşi ölmüş, boşanmış ya da eşi yurt dışında çalışan aileler) sonucu yaşanan yoksulluk olarak değerlendirilmemelidir. Bu çalışmada kadın yoksulluğunun üzerinde durmak istediğimiz yönü, erkek ve kadınların kaynaklara erişim konusunda eşitliğini sorgulamak, dahası eşi çalışan ve gelir durumu iyi olan ailelerin içinde yaşayan kadınların da yaşadığı “yoksunluk” durumunu tartışmaktır.

Kadınların erkeklerden daha yoksul olduğunun ifadesi olarak kullanılan “yoksulluğun kadınlaşması” kavramı ilk kez 1978 yılında Diane Pearce’nin, “The Feminization of Poverty, Work and Welfare” adlı çalışmasında kullanılmıştır (Thibos vd., 2007: 1; Uçar, 2011: 23; Ulutaş, 2009: 25; Alptekin, 2014: 18). Çalışmada kadınların ekonomik açıdan dezavantajlı olanların giderek daha büyük bir bölümünü oluşturduğunu gösteren istatistikler sunulmaktadır. Farklı gelir kaynakları (kazanılan, kamu ve özel transfer geliri) ve refah sistemi, kadın yoksulluğun sürdürülmesindeki rolleri açısından tartışılmaktadır. Ayrıca çalışmada Amerika’da kadınların iş gücüne katılımındaki artışın aksine yoksul kadın sayısının giderek arttığı ve tek ebeveynli ailelerin daha yoksul olduğu belirtilmiştir.

Brannen ve Wilson (1987) kadınların erkeklere göre daha yoksul olduklarını, erkek ve kadın yoksulluğu deneyimlerinin farklı olduğunu ileri sürmektedir. Toplumsal cinsiyet ayrımcılığına dayanan eşitsizlikler, kadınların siyaset ve çalışma

³⁹ Burada aile reisi kavramı ile evin düzeninden ve geçiminden birinci derecede sorumlu olan kişi kastedilmiştir.

hayatına yetersiz katılımı, temel hizmetlerden yararlanmada yetersizlik (Demirbilek, 2007: 14) ve bununla birlikte hane haklı düzeyinde, hane gelir ve kaynaklarının paylaşımı, toplumsal cinsiyete bağlı iş bölümünü belirleyen güç ilişkilerinin de kadın yoksulluğu içerisinde değerlendirilmesi gerekmektedir (Uçar, 2011: 25).

Kadının yoksul bir hayat sürmesine sebep olan sosyo-kültürel ve sosyo-ekonomik etmenler şu şekilde kategorize edilebilir (Topçuoğlu, Aksan ve Alptekin, 2014).

- **Sağlık sorunları ve yetersiz beslenme;** beslenme ve bakım yetersizlikleri, sağlık hizmetlerine erişimde eşitsizlik, fiziki ve psikolojik yıpranma gibi.
- **Gelir yoksunluğu ve düşük statü;** kadınların iş gücüne katılımını kısıtlayan sosyal ve kültürel normlar, meslek sektörlerinde yapısal dönüşümden kaynaklanan enformel sektörlerde çalışma, daha düşük ücret ve vasıfsız işlerde çalıştırılma gibi yoksunluklar.
- **Eğitim yoksunluğu;** eğitime ulaşmada ve eğitime ulaştıktan sonra da eğitim sistemi içinde kalma süreleri açısından yaşanan eşitsizlik, eğitime yapılan yatırımda yaşanan eşitsizlik dolayısıyla kadınların vasıfsız ve düşük ücretlerle istihdamı sonucu yaşanan “yetersiz katılım çıkmazı”⁴⁰, özellikle kırsal alanda kız çocuklarının ev işlerine yardım ve bakım hizmetlerine yardım etme önceliğinin olması gibi.
- **Ekonomik küreselleşme ve kadın yoksulluğu;** kadın yoksulluğu pre-modernden küresele uzanan süreçte üç farklı aşamadan geçmiştir. İlki, kadının tarımsal emeğe katkı yaparak hane içi üretimde yer alan, bir anlamda erkeği sübvansetme rolünü üstlendiği aşamadır. İkincisi,

⁴⁰ Kültürel engellerin ötesinde, kentsel alanlarda yaşayan eğitim düzeyi düşük kadınlar “yetersiz katılım çıkmazı” olarak adlandırılacak bir olgu ile karşı karşıya olabilirler (DPT ve World Bank, 2009: 22). Kentlerde yaşayan eğitim düzeyi düşük kadınların kayıt dışı işlerde çalışma olasılığı çok yüksektir. Kayıt dışı işlerin ise kadınlara sunduğu maddi getiri, kadınların çocuk bakımı, yemek pişirme ve temizlik gibi ev işleri için başka birine ödeyecekleri paradan düşüktür. Dolayısıyla sadece kayıt dışı çalışmak zorunda olan kadının iş gücüne katılım oranı düşük olacaktır. Düşük ücretler ve düşük eğitim getirisi düzeyleri ailelerin kız çocuklarının eğitime yatırım yapmamasına yol açmaktadır. Bu durum dolaylı olarak iş gücü piyasasına da yansyarak ücretlerin düşük kalmasına ve iş gücüne katılım oranının düşük gerçekleşmesine sebep olacaktır. Bu döngü genellikle yetersiz katılım çıkmazı olarak bilinmektedir (Taymaz, 2009: 15).

manifaktür üretiminin uluslararasılaşması ve buna bağlı olarak kadının proleterleşmesidir. ⁴¹ Üçüncü olarak da toplumsal cinsiyetin bir yansıması olarak, kadın emeğinin “güvencesiz”, “düşük ücretli” ve “düzensiz” işlerde istihdam edilmesi olarak değerlendirilebilir.

2.5. ÇALIŞMA YAŞAMINDAN KAYNAKLANAN SORUNLAR

Bu kapsamda kadının çalışma yaşamından uzaklaşmasına neden olan ve çalışma yaşamının bizzat kendisinden kaynaklanan önemli konular arasında “ücretlendirmede yapılan eşitsizlikler”, “eğitimin etkisi”, “kayıt dışı istihdamın etkisi”, “özelleştirme ve istihdamsız büyümenin etkisi”, “cam tavan sendromu”, “sosyal haklardan yararlanmada eşitsizlik” ve “cinsel taciz” gibi konular yer almaktadır.

2.5.1. Eşitsizlik ve Cinsiyet Ayrımcılığı

“Cinsiyet, bireyin kadın ya da erkek olarak göstermiş olduğu genetik, biyolojik ve fizyolojik özellikleri; toplumsal cinsiyet ise toplumun bireye yüklediği roller, duygu, tutum ve davranışlar arasındaki farklılıkları, toplumun bireyi nasıl algıladığı ve bireyden beklentileri ile açıklanan bir kavramdır” (Üner, 2008: 6).

Sosyoloji alanında ilk kez Ann Oakley tarafından kullanılan toplumsal cinsiyet (gender) kavramı, erkeklik ile kadınlık arasındaki toplumsal açıdan eşitsiz bölünmeye gönderme yapmaktadır (Marshall, 1999: 98).

Eşitlik kavramı çoğu kuramcı tarafından tartışılacakmış bir kavramdır. Burada önemli olan “kim”in “ne”ye göre eşit olduğu görüşüdür. Geçmişte eşitlikçi düşüncüyü savunanlar örneğin Locke’nin ilk insan hakları maddesinde

“bütün insanlar eşit yaratılmıştır ve onlara yaratıcı tarafından devredilemez birtakım haklar verilmiştir...” (Locke, 2004: 7) gibi önermelerde bulunmuş olsalar da pratikte tüm insanlığın eşit olmadığı görülmektedir. Ancak bu görüş bir ideal olarak

⁴¹ Kadınların alternatif geçim yolları aramasının sebepleri olarak; erkek istihdamında meydana gelen azalma (özellikle ekonomik kriz dönemlerinde), geleneksel üretimin işlevsiz hale gelmesi ve kamu gelirlerindeki düşüş gösterilebilir (Sassen, 2010: 32).

belirlenip bu ideale kavuşmak adına birtakım politikalar geliştirilebilir. “*Kanun önünde eşitlik*” de bu ideale kavuşmak adına yapılabilecek önemli çabalardan biridir. Ancak bu kavram temelde *eşit olmayan insanların* hayatlarını makul bir öngörülebilirlik ve güvenlikle sürdürmelerinin güvence altına alınması anlamına gelmektedir. Burada asıl önemli olan “*fırsat eşitliği*” kavramıdır. Fırsat eşitliğini talep etmek, bireyin kendi potansiyelini gerçekleştirmesinin önünde duran engellerin kaldırılmasını talep etmektir. Dolayısıyla “*fırsatlardaki bir artış özgürlükteki bir artıştır*” (Barry 2012: 303).

Fırsat eşitliği üzerine geliştirilen düşüncelerin önde geleni kuşkusuz Rousseau’dur. *İnsanlar Üzerindeki Eşitsizliğin Kaynakları Üzerine* adlı kitabında eşitliğin *doğa* ve *teamül* olarak ayrılması gerektiğini savunmuştur.⁴² Kadınların maruz kaldığı eşitsizliğinin teamülen olduğu varsayımıyla, bu durum düzeltilebilir bir eşitsizliktir.

Okin; *Adalet, Toplumsal Cinsiyet ve Aile* adlı kitabında, istihdamda eşit fırsatlar konusunda kanun önünde eşitlik olsa da bunun yeterli olmadığını, çünkü bu kanunların zaten cinsler arasındaki eşitsizliğin kuşattığı bir çevre içinde işlediğini öne sürmektedir. Hukuken cinsler arasında bir ayırım yapılmasa da kadınların belli mesleklere hapsedildikleri ve meslek sahibi evli kadınların dezavantajlı bir konumda olduklarını söylemektedir. Ancak ayrımcılık karşıtı yasalar cinsiyet eşitliğini sağlayamamıştır. Yapılan birçok çalışmada kadınların gün geçtikçe daha da yoksullaştığı gözlemlenmiştir. Kadınlar tüm gün çalışıyor olsa bile kadından beklenen yine ev işlerinin büyük bir çoğunluğunu üstlenmesidir. Çalışan kadınlardan beklenen ise, “*ikinci vardiya*”⁴³ durumunda çalışmalarıdır (Okin, 1989: 138)

Bu yüzyıla dek çoğu erkek kuramcı, kadınların aileleri ile sınırlanmasını ve aile içinde “yasal ve geleneksel olarak kocalarına bağlı olmalarının”, “doğal bir yasa” ya

⁴² Fiziki güç, akıl, güzellik gibi özellikler doğal eşitsizliğe örnektir. Doğal eşitsizlikler kabul edilebilir ve düzeltilemezken tamamen teamülün bir ürünü olan sosyal eşitsizlikler kabul edilemez ve düzeltilebilir olarak varsayılmıştır.

⁴³ **İkinci vardiya**, “formel sektördeki ücretlendirilmiş emeğe ek olarak hane içerisinde ortaya konulan ücretlendirilmemiş emeği ifade etmek için kullanılan, kadın ve erkeklerin evdeki iş yükünü tanımlayan bir kavramdır” <http://www.yeniduzen.com/kadinin-gorunmeyen-emeği-ikinci-vardiya-81710h.htm>.

dayandığını savunmaktaydı (Okin 1979: 200'den aktaran Kymlicka W. 2016: 522). Kadınların doğası gereği bu tür etkinliklere uygun olmadıkları düşüncesi, kadınların kamusal alandan soyutlanmasının bir gerekçesi olarak gösterilmiştir. Çağdaş kuramcılar, bu anlayışı terk ederek kadınların da erkekler gibi özgür ve eşit bireyler olduklarını ve kendi kaderlerini belirleyebilen bir adalet duygusuna sahip olduklarını kabul etmişlerdir.

Cinsiyet ayrımcılığı en yaygın yorumuyla yararlar ve konumların dağıtılmasında cinsiyetin keyfi ve akıldışı kullanımı anlamına gelmektedir. Bunun en çarpıcı örneği ise, yapılacak iş ile hiç alakası olmamasına rağmen kadının işe alınmamasıdır. McKinnon bunu cinsiyet farklılığı olarak görmemekte ve eşitsiz bir muamele olarak değerlendirmektedir. McKinnon “farklılık yaklaşımı” nda, cinsiyetlere farklılıkları gözetir biçimde davranmanın meşru örnekleri olduğunu kabul etmektedir. Örneğin bazı sporları erkeklerin yapması ya da tuvaletlerin erkek ya da kadın olarak ayrılması özünde bir ayrımcılık değil farklılıkları dikkate alan bir ayrımdır. Asıl sorun, cinsiyeti dikkate almayan bir rekabet söz konusu olduğunda, bu rollerin erkeklere daha uygun olacak şekilde tanımlanmasıdır (McKinnon 1987: 36-37).

Cinsiyet ayrımcılığı birçok alanda sosyal davranışı etkileyen bir durum ve olgudur (Lobel vd., 2000). Cinsiyetçi rol toplumsallaşması yaklaşımına göre ise yaşama ilk adımı atmalarından itibaren kadınlarla erkeklerin toplumsallaşma biçimi farklı gelişir. Bu yüzden kadın ve erkek farklı olarak yetiştirildiğinden farklı nitelikler ve tutumlar geliştirir ve bu durum iki cinsin meslek seçimine yansır (BKSSGM, 2000: 10-11).

Cinsiyet faktörüne bağlı olarak kadınların iş yaşamında karşılaştıkları sorunları belli başlı beş grupta toplamak mümkündür. Bunlar sırasıyla (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 206);

- Eğitim ve mesleki eğitimde eşitsizlik,
- İş bulma ve yükseltilmede eşitsizlik,
- Ücretlendirmede eşitsizlik,
- Sosyal haklardan yararlanmada eşitsizlik,

- Cinsel taciz, şeklinde sınıflandırılabilir

Kız çocuklarının, özellikle kırsal kesimde, ilköğretime geç kayıt olması ve okulu bitirmeden okuldan ayrılması gibi sorunlar okullaşma oranını düşüren sebepler arasındadır. Güneydoğu ve Doğu Anadolu Bölgelerindeki kız öğrencilerin okula devam etmelerinin önünde birçok engelin olduğu, okul terklerinin kız çocukları arasında daha yaygın olduğu, özellikle beşinci ve altıncı sınıfa gelindiğinde yoğunlaştığı görülmektedir (Kocabaş, Aladağ ve Yavuzalp 2004; ASPB, 2008). Kılıç ve Tanman (2009) çalışmalarında, Türkiye’deki ilköğretim okullarında fırsat eşitsizliği sorunu olduğunu, özellikle kız çocuklarının okula gitme ve okula devam etme oranlarında okul, öğretmen ve derslik başına düşen öğrenci sayılarındaki eşitsiz durumunu vurgulamaktadırlar.

Kadın eğitimi sadece iş gücü nüfusu içerisindeki kadınların değil, aynı zamanda iş gücüne dâhil olmayan, tercihini çalışmama yönünde kullanan kadınların da ortak bir sorunudur. Kız çocuklarının büyüdülerinde anne olacakları varsayımı ile kadınların eğitiminin gelecek nesillere aktarılmasının, aslında kadın eğitiminin giderek artan bir katma değerle, ülke ekonomisi ve refahı için olumlu geri dönüşlerinin olacağı bir gerçektir. Dolayısıyla kadın eğitime yapılan yatırımın, çarpan etkisiyle ekonomik büyüme ve kalkınmayı destekleyeceği bilinmektedir. Bu yüzden, eğitim yani beşerî sermayeye yapılacak olan yatırımlar oldukça önemlidir.

Kadınların iş hayatı dışında aldıkları eğitim kadar iş hayatı içerisinde aldıkları eğitim de oldukça önemlidir. Küreselleşmenin bir sonucu olarak yaşanan teknolojik ilerleme ve bu teknolojinin sanayi üretiminde yoğun bir biçimde kullanılıyor olması, kadınların hizmet içi eğitiminin ne kadar önemli olduğunun bir göstergesidir.

Mercanlioğlu’na göre, “*Çalışma hayatında erkek ile aynı işi yapan kadının işe alınma, ücretler, yükselme, terfi, tayin, işten çıkarma ile diğer maddi ve maddi olmayan olanaklar açısından farklı uygulamalara maruz kalmaları, istihdamın çeşitli kademelerinde, kadınlar aleyhine var olan eşitsizliğin göstergeleridir*”. Kadın çalışanlar, mesleklerinde ilerleme konusunda erkek meslektaşlarına göre daha fazla çalışmak ve daha uzun süre beklemek zorunda kalmaktadır (Mercanlioğlu, 2009: 36).

Genel olarak işletme sahiplerinin görüşleri de çalışan kadınların, aslında geçici olarak çalıştıkları, çocuk sahibi olabilecekleri ve aile içindeki beklentilerden dolayı terfi ettirilmedikleri, üst yönetim kademelerine getirilmemeleri yönündedir (Aytaç ve diğerleri, 2002: 26). Kadınlar işe başlarken iki tür ayrımcılıkla karşı karşıyadırlar. Fizyolojik nedenler, fiziksel gücün yapılan işe uygun olmadığı öne sürülerek yapılan eşitsizlik ve kadınların evliliği ve doğurganlığı üzerinden karşılaştığı (kadınların doğum öncesi ve sonrasında doğum iznine ihtiyaç duymaları ve kendilerine doğum ödenekleri sağlanması) eşitsizlik, iş gücünün dışında tutulmaları için önemli bir sebeptir (Mayatürk, 2006: 84).

Erkeklerin lehinde oluşan toplumsal hiyerarşi başta eğitim olmak üzere kadınların birçok sosyal haktan faydalanamamasına ya da bunlara erişimi esnasında çeşitli engellerle karşılaşmasına neden olmaktadır. Eğitim gibi temel haklardan yoksunluk zamanla kadınların toplumsal hayatta görünürlüğünü azaltmakta ve onları daha sınırlı bir alana yöneltmektedir. Toplumsal değer yargıları ve kadının eğitim düzeyinin erkekten daha düşük olması sonucu, kadınların sosyal haklarına yeterince sahip çıkmadıklarını söyleyebiliriz. Mesela, anayasal bir hak olarak sosyal güvenlik hakkı kadınlar tarafından yeterince önemsenmemektedir. Bunun dışında sendikalaşma, politikalaşma gibi yasal olan haklara karşı kadınların erkeklere nazaran daha mesafeli durdukları gözlemlenmektedir (Aytaç, 1991: 181).

2.5.2. Çalışma Hayatında Kadının Korunamaması: Mobbing ve Cinsel Taciz

“*Mobbing*” ve “*ayrımcılık*” yapan kişilerin bireysel olarak kötü karakterli olmasının yanı sıra ayrımcılığa ve mobbinge tabi tuttukları kişilerin istihdam edilmesine karşı yürüttükleri süreklilik arz eden sistemli bir tavır da söz konusudur. İki arasında fark, ayrımcılık tek bir olayla gerçekleşmekteyken mobbingde sürekliliğin olmasıdır (Tunçer, 2010’dan aktaran Türeli ve Dolmacı, 2014: 88). Literatürde birçok mobbing tanımı bulunmaktadır. Leymann’a (1996) göre mobbing, “*iş yeri terörü, bir veya daha çok sayıda kişinin diğer bir kişiye sistemli olarak yönelttikleri etik dışı iletişim ve düşmanca davranışlardır*”. Avrupa Birliği Komisyonuna bağlı Avrupa İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Ajansı, mobbingi “*iş yerinde sağlık ve güvenlik riski oluşturan, bir kişi ya da gruba yöneltilen makul kabul edilmeyen davranışlar*” şeklinde açıklamıştır (Yüçetürk, 2005: 246). Bu tanımların

ortak noktası, “*mobbing davranışının kişiye yönelik düşmanca davranışlar sergilenerek oluşması, uzun süreli, sistematik, yıpratıcı ve kişiyi sürekli olarak dışlamaya yönelik olmasıdır*” (Yılmaz, Özler ve Mercan, 2008: 335).

Bir olayın mobbing olarak nitelendirilebilmesi için, söz konusu olay “*iş yerinde gerçekleşmeli, tacizi yapan ya da yapanlar ve hedef kişi arasında düzeysel bir eşitsizlik olmalı, birbiri ardına birtakım evreler geçmeli, uzun süreli olmalı, ayda birkaç kez tekrarlanmalı, davranış tarzları kişiye kötü muamele şeklinde olmalı (Yıldız, 2009), sistematik ve kasıtlı olarak yapılmalı, kişiyi iş yerinden uzaklaştırmayı amaç edinmelidir*” (Dulay, 2010: 16).

Bayrak Kök (2006), mobbingde temel etkenin “kötü kişilikli insan” varlığından çok toplumsal yapıya bağlı olduğuna ve toplumsal yapının da mobbingi beslediği gerçeğine dikkat çekmektedir. Cinsiyet ve mobbing arasındaki ilişkiyi inceleyen birçok araştırma, kadınların erkeklere göre daha fazla mobbinge maruz kaldıklarını göstermektedir (Yılmaz, Özler ve Mercan, 2008: 337; Yücetürk, 2005: 257; Kök, 2006: 444).

Cinsel taciz, “*mevcut iş kazancı için hiçbir faydası olmamasına ya da işin kaybedilme tehlikesine rağmen sürekli ve istenmeyen cinsel davranışların sergilendiği düşmanca bir iş ortamını*” ifade eder (Cleveland, 1994: 170). Artuk'a göre ise cinsel taciz, “*birey ve bireylerin edep ve iffetlerine yönelmiş rahatsız edici nitelikteki hareketlerdir*” (Bakırcı, 2000: 91). İş yerlerinde genellikle taciz edenler erkekler iken cinsel tacize maruz kalanlar daha çok kadınlardır (Ryan ve Kenig, 1991). Cinsel tacize uğrayan kadın ve erkek oranlarında ülkeler arası farklar olmakla birlikte yapılan çalışmalar kadınların daha çok cinsel tacize uğradığı yönündedir (Barling, Rogers ve Kelloway, 2001; Harned vd, 2002; Neuman ve Baron, 1997; Cortina ve Wasti, 2005).

Cinsel tacizin, kadınları psikolojik olarak yıpratmasının yanında tacize uğrayan kadının işe gelmemesine, dolayısıyla üretimin azalmasına ve işten ayrılma oranının artmasına neden olduğu görülmektedir. Bu da işletmeye ek maliyet anlamına gelmektedir (Gutek ve Koss, 1993), Ayrıca tacize uğrayan kişinin örgüte olan bağlılığının azaldığını ve bunun sonucunda iş tatmini ve motivasyonunun düştüğünü ve iş stresinin arttığı tespit edilmiştir. Terpstra ve Baker (1986) ise tacizin, tacize

uğrayan bireyin verimliliğini azalttığını, moralini bozduğu ve bunun sonucunda işe devamın azaldığını saptamışlardır. Coles (1986) ise tacize uğrayan kadının bir daha taciz olayını yaşamamak için işten ayrıldığını ya da kadının bu tür olaylar sonrası yaşadığı psikolojik sorunlar nedeniyle işine son verildiğini belirterek taciz ile işten ayrılma oranı arasında doğrusal bir ilişkinin olduğunu ileri sürmüştür.

2.5.3. Cam Tavan Sendromu

Türkiye’de çalışan kadınların işte yükselme olanakları erkeklerinki ile aynı değildir. Yükselme ve terfi konusunda kadınların erkeklerle eşit olmadıkları daha önce vurgulanmıştır. Yönetici pozisyonunda çalışan kadınların, belirli bir aşamadan sonra yükselmelerini engelleyen faktörlerin toplamına literatürde “Cam Tavan Sendromu” denilmektedir (Wirth, 2001:1).

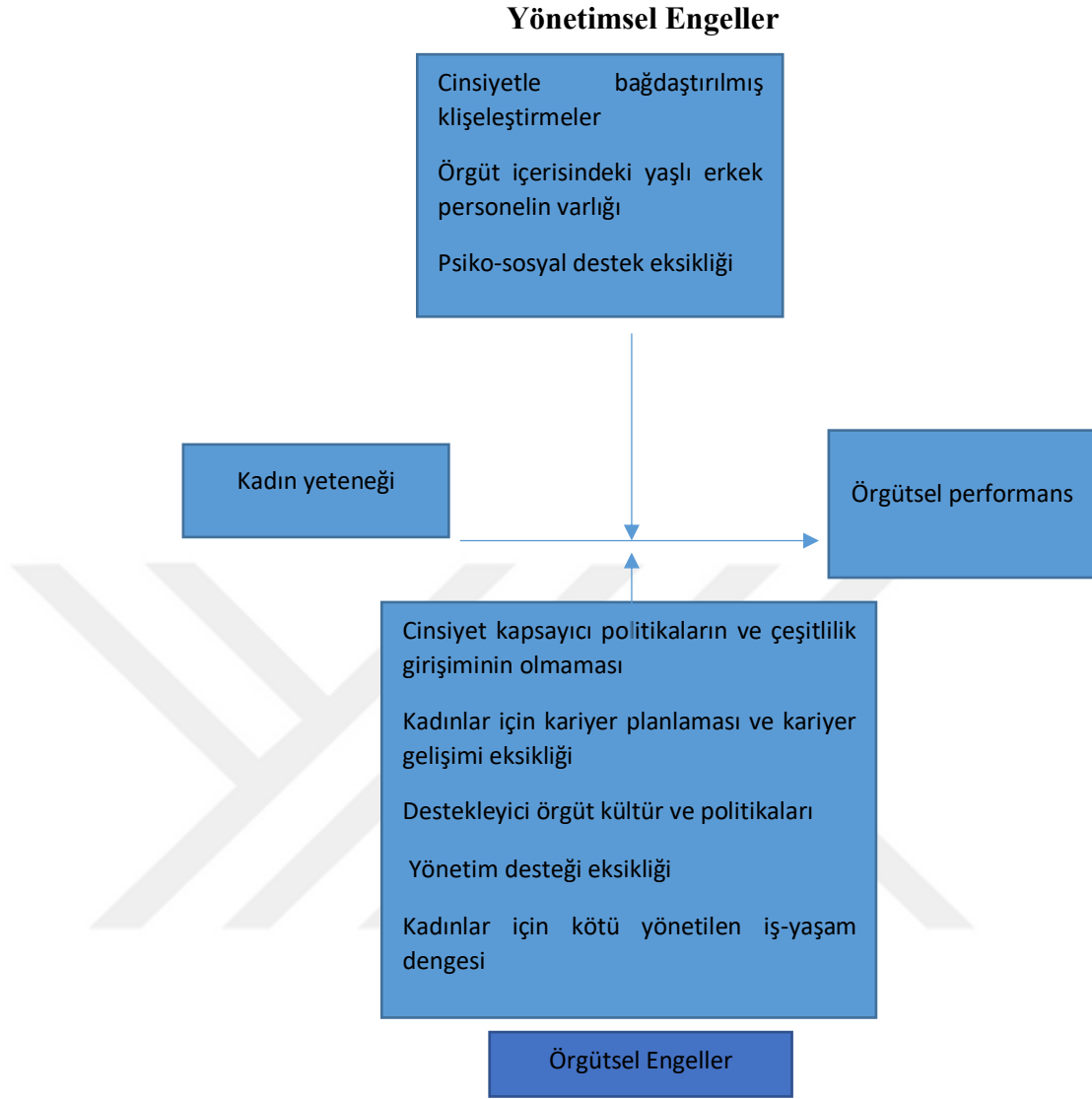
Aytaç’ a göre, cam tavan, *“kadınlar ile üst yönetim arasında yer alan ve onların başarı ve liyakatlerine bakılmaksızın ilerlemelerini engelleyen, açıkça görülmeyen, aynı zamanda aşılamayan engeller”*i nitelendirmektedir. Cam tavan engelleri işletmelerde diğer firmalara rekabet üstünlüğü yaratabilecek nitelikteki personellerin yükseltilmemesi, dolayısıyla sahip olduğu nitelikleri kullanma fırsatı oluşmadığından personelin verimsiz çalışmasına neden olmaktadır (Aytaç, 1997: 27-28).

Kadınlar çocuk yetiştirme, hemşirelik, yemek pişirme ve diğer ev işleri gibi ailelerin sorumluluğunu üstlendikleri için klişeleştirilmişlerdir. Dolayısıyla bazı mesleki sorumluluklarla başa çıkamayacaklarına dair toplumda bir algı söz konusudur (Wood, 2008). Kadın çalışanlarla ilgili klişeler ve kavram yanılgılarının, toplumun hafızasından silinmesi gerekmektedir. Yapılan bazı çalışmalara göre cam tavan engelleri şu şekildedir;

Kadın yöneticilerin aile ve iş yaşamı arasındaki kötü yönetilmiş zaman tahsisi, kendi zamanını ve sınırlarını tanımlayamamalarına neden olduğu gibi, kariyerde yükselmenin getireceği iş ve aile sorumluluklarını göze alamamalarına da yol açmaktadır (Barutçugil, 2002: 58). Kadınların kariyer olanaklarında erkeklerle eşit fırsatlara sahip olmaları çalıştıkları örgüt kültürü ile ilişkilidir. Bazı örgütlerde şartlar

eşit olmasına rağmen bazılarında kadınlar kendilerini kabul ettirmek için erkeklere göre daha fazla çaba sarf etmek zorunda kalmaktadırlar (Rosener, 2006: 128).

Erkek odaklı örgüt kültürleri kadınlara kariyer yolunda önemli bir engel teşkil etmektedir. Cinsiyete dayalı toplumsallaşmanın bir sonucu olarak toplumda kadınların üstlendikleri roller (annelik, ev hanımlığı, bakıcılık gibi) gereği toplumun kadından beklentisi de bu rollerin gerçekleştirilmesidir (Eyüpoğlu, 1999: 33). Toplumda kadınlara verilen roller gereği kadınların iş hayatında başarılı olamayacakları dair bir ön yargı bulunmaktadır. Kadınlar hakkındaki klişeler kadının çalışma hayatına engel olduğu gibi yönetici konumunda kadın rol modellerinin oluşmasını önleyerek kadınların bu roller için uygun olamayacağı düşüncesi yaygınlaşmaktadır (Deemer, 2006: 89). Ayca (2004), kültürel nedenlere, sosyo-ekonomik kökeni eklerken Fuller (2010) ise etnik kökeni vurgulamaktadır.



Şekil 1: Kadınların Karşılaştığı Cam Tavan Engelleri ⁴⁴

2.5.4. Türkiye’de Kadın İstihdamını Artırmaya Yönelik Yasal Düzenlemelerin ve İş Gücü Politikalarının Yetersizliği

Genel olarak bakıldığında cinsiyet eşitliğine ilişkin üç farklı görüş olduğu savunulabilir (Dedeoğlu, 2009: 47). Bunlardan ilki kadın ve erkeğin eşit olduğu görüşüdür. Bu anlamda kadın ve erkek her durumda ve konumda birleri ile aynıdırlar, dolayısıyla kadınlara yönelik pozitif ayrımcılık da söz konusu değildir. Bir diğer görüş kadınların erkeklerden farklı olduklarını ileri sürmektedir. Bu görüşe göre kadınların ve erkeklerin farklı katkıları eşit olarak değerlendirilmelidir. Üçüncü görüş ise var olan

⁴⁴ Cam tavan engelleri ile ilgili literatür çalışması sonucunda oluşturulmuştur.

toplumsal cinsiyet ilişkilerinin dönüştürülmesidir (Rees 2001: 245-246; Verloo 2005: 13; Walby 2005: 1).

Türkiye AB'ye uyum sürecinde cinsiyete dayalı ayrımcılığı ortadan kaldırmak için özellikle 2002 yılında yürürlüğe giren Medeni Kanun'da kadınlar lehine çeşitli hukuki düzenlemeler yapmıştır. Ancak gerek tezin amacı gerekse de konunun çok yönlü olması sebebi ile bu bölümde sadece kadın istihdamını ilgilendiren kanun değişikliklerine yer verilecektir. Bunlardan bazıları şu şekildedir:

- Gebe, yeni doğum yapmış ve emziren çalışanların günde 7,5 saatten fazla çalıştırılmaları yasaklanmıştır. Yeni doğum yapmış çalışanın doğumu izleyen bir yıl boyunca gece çalıştırılması da yasaklar arasındadır. Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilmesi zorunludur. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirlemektedir. Süt verme eyleminin sürekli olması gerektiği göz önünde bulundurularak süt izninin toplu kullandırılması da yasaklar arasındadır. Gebe veya emziren çalışanın sağlık ve güvenliği için tehlikeli sayılan kimyasal, fiziksel, biyolojik etkenlerin ve çalışma süreçlerinin etkilerinin değerlendirilmesi ve çalışma saatlerinin gece ve günün erken saatlerine rastlamaması gerekmektedir. Ayrıca hamile çalışanların mümkün olduğu durumlarda oturarak çalışmaları sağlanmalıdır. İşveren, gebe ve emziren çalışanlarının iş yükü, işini kaybetme korkusu gibi stres faktörlerine yönelik önlemler almak durumundadır.
- Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmaları yasaktır. Fakat sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar iş yerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Kadın veya erkek işçi, diğer eşin çalışması şartıyla analık izninin, ücretsiz iznin veya yarım çalışmanın bitiminden

itibaren çocuğun mecburi ilköğretim çağıının başladığı tarihi takip eden ayın başına kadar herhangi bir zamanda kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir. İşveren bu talebi karşılamak ve işçinin çalışma şeklini kısmi süreliye döndürmek zorundadır. İşin durumunu gerekçe göstererek kısmi çalışma hakkını engelleyemez ve bu nedenle yapacağı bir işten çıkarma da geçersiz sayılacaktır. İşçi dava açtığı takdirde işe iade kararı verilecek, boşta geçen süre ücretiyle birlikte, işveren işe başlatmazsa iş güvencesi tazminatı alabilecektir.

- Kadın işçilerin maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde çalıştırılmaları yasaklanmıştır. Aynı şekilde kadın işçilerin işe girişlerinde ve işe devamları süresince sağlık durumlarının kontrolünün yapılması, sağlık durumlarına uymayan işlerde çalıştırılmamaları gerekmektedir. Bu noktada iş yeri hekimlerine özel görevler düşmektedir. İş yeri hekimleri kadınların biyolojik durumlarını özel olarak incelemeli, sağlığı için tehlike oluşturabilecek işlerde çalıştırılmalarını engellemelidirler. Bunun için işe uygunluk sağlık raporları özel bir değerlendirmeye hazırlanmalı, işverenler de iş yeri hekimlerinin uyarı ve görüşlerine uygun hareket etmelidir.
- Kadın çalışana isterse analık izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilebilmektedir. Çalışmadığı sürenin ücreti asgari ücretle sınırlı olmak üzere işsizlik sigortası fonundan karşılanmaktadır. Çoğul doğum hâlinde bu sürelere otuzar gün eklenir. Çocuğun engelli doğması hâlinde bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanır. Kadın çalışan bu hakkın yerine isterse altı aylık ücretsiz izin de alabilir.

Yukarıda yapılan yasal düzenlemelerde de anlaşılacağı gibi, çocukların bakımının kadının görevi olduğu vurgusu yapılmaktadır ve erkeklerin ve diğer aile bireylerinin çocuk bakımı sorumlulukları göz ardı edilmektedir. Ancak bakım görevinin sadece kadının görevi olmadığı vurgulanarak yapılacak olan politikalar

bakım hizmetinin kadın istihdamı açısından sorun olma özelliğini ortadan kaldıracaktır.

Tablo 35: Çeşitli AB Üyesi Ülkelerde Evde Bakıma Muhtaç Kişiye Bakan Kurumsal Olmayan Bakıcının Sosyal Güvenlik Hakları

Ülkeler	
Avusturya	Evde akrabasına bakan kişinin sosyal güvenlik primleri devlet tarafından ödenmektedir.
Hırvatistan	Bakıcının sağlık, emeklilik ve işsizlik sigortası primleri devlet tarafından ödenmektedir.
Çek Cumhuriyeti	Bakıcının sağlık primleri devlet tarafından ödenmekte ve bakıcı olarak çalıştığı süreler emekliliğe hak kazanmada dikkate alınmaktadır.
Fransa	Diğer çalışanlar gibi sosyal güvenlik haklarına sahiptir.
Almanya	Ailede bakıma muhtaç kişiye bakan kişinin emeklilik sigortası primleri uzun dönem bakım sigortasından karşılanmaktadır. İş kazası primsiz rejim ile finanse edilmektedir.
İtalya	Bakıcıya ödeme yapılmamaktadır. Bakıma muhtaç kişiye bakılan süre emeklilik sigortasında çalışmış gibi sayılmaktadır.
Polonya	Bakıcının sosyal sigorta primleri devlet tarafından karşılanmaktadır
Portekiz	Bakıcılar için bir yardım bulunmamaktadır.
Slovakya	Slovakya’da enformel bakıcının ve kişisel yardımcının emeklilik, maluliyet ve sağlık primleri devlet tarafından ödenmektedir
İspanya	Enformel bakım çerçevesinde bakıcılar için nakit ödeme bulunmamaktadır. Ancak bakıcılar için düşük primli isteğe bağlı sosyal sigortaya prim ödeme imkânı vardır.
Hollanda	Enformel bakım çerçevesinde bakıcılar için herhangi bir yardım bulunmamaktadır.
Yunanistan	Evde bakıma muhtaç kişi olması halinde daha az prim ödeme gün sayısı ile emekli olma imkânı vardır. Bunun dışında bakıcılar için sosyal güvenlik rejimi bulunmamaktadır.

Kaynak: TÜRKONFED İş Dünyasında Kadın Raporu s.65

Bunun yanı sıra, yapılan anket çalışmalarında işverenlerin kadınlara verilen bu hakların çoğundan haberdar olduklarını, bu hakları kadın çalışanlara bildirme ile yükümlü olduklarını bildiklerini fakat uygulamadıklarını; ayrıca kadınlar, işverenin işe

başlarken birtakım şartlar öne sürdüklerini (evlenmeme, hamile kalmama gibi) ve buna dair sözleşme imzalattıklarını belirtmektedirler. Bu da kanunen yapılan teşviklerin ek denetime tabi olması gerekliliğini ortaya çıkarmıştır (Yıldız, 2013; Alparslan vd. 2015). Ayrıca bu çalışma örneğinde anlaşılmıştır ki erkek ya da kadınlara yönelik bu tür eşitsizliğin sebebi yasalarla ilgili olmaktan çok yasaların uygulanması ile ilgilidir (Neimanis, 2000).

Kadın istihdamını artırmaya yönelik yasal düzenlemelere ek olarak tüm bu düzenlemelerin çeşitli politikalarla desteklenmesi gerekmektedir. Bu konudaki önceliklerden bazıları, toplumsal cinsiyet bakış açısını içeren aktif istihdam politikalarının geliştirilmesi gerekliliğidir. Bunu sağlamak için, aile yaşamı, özel alan ile çalışma yaşamı ve kamusal alanı uzlaştıracı ve toplumsal iş bölümündeki cinsiyetçi yapılanmayı ortadan kaldıracak politikalara ihtiyaç bulunmaktadır. Bu konuya diğer bölümlerde ayrıntılı olarak değinilmiştir.

2.5.5. Kadın-Erkek Eşitliği ve Pozitif (Olumlu) Ayrımcılık

Olumlu ayrımcılık, *“dışlanmış grupların, başta eğitim, istihdam ve siyaset gibi alanlara katılımlarını sağlayarak bu gruplara temsil imkânı yaratmaya çalışan bir dizi kurumsal politika ve uygulamayı ifade etmektedir”* (Özta, 2004: 204). Olumlu ayrımcılık bir anlamda bireyin etnik kimliği, cinsiyeti, ırkı gibi bir takım farklılıklarının üzerine şekillenen fiili ayrımcılığın önüne geçilmesi amacı ile bir bakıma telafi edici bir ayrımcılığı savunmaktadır.

ABD’de 1950’li yıllardan itibaren gündeme getirilen pozitif eylem, öncelikle siyah ırk ayrımcılığına karşı geliştirilen politikalar aracılığıyla gündeme getirilmiş olsa da bugün dünyanın pek çok yerinde, çeşitli alanlarda ve biçimlerde uygulama alanı bulmaktadır (Moon, 2009: 9).

Kadınlar ve erkekler arasındabazı koşullar bakımından eşitliğin sağlanamadığı durumlarda tedbır olarak devreye giren uygulamalar vardır. Olumlu ayrımcılık olarak tanımlanan bu duruma göre kadınların erkeklerden kimi farklar nedeniyle eşit duruma gelememesi durumunda devreye sokulmaktadır. Pozitif ayrımcılık sağlayan bu durum kadınların iş gücünde daha görünür olmalı için uygulanan bir eşitlik politikasıdır.

Kadınlar ve erkekler arasında eşitlik durumunun sağlanamaması durumunda bir yasal eşitlik arayışı olarak ön plana çıkmaktadır. Kadınlar ve erkekler arasında eşitliğin sağlanması çabası kadın istihdamı açısından oldukça önemlidir (Erdut, 2000: 355).

Kadınlar ve erkekler arasındaki eşitsizliğin ortadan kaldırılmasına yönelik yapılan girişimlerden biri de “kota” uygulamasıdır. Bu durum her türlü karar almada belli bir cins ya da grubun tek başına karar almasını engellemeye yöneliktir (Şahin, 2000: 33). Kota uygulaması siyasal alanda temsiliyeti zayıf olan gruba ya da cinse pozitif ayrımcılık yapılmasını sağlamaktadır (Okuduncu, 1998: 142).



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KADIN İŞ GÜCÜNE KATILIM ORANININ BELİRLEYİCİLERİ VE EKONOMETRİK ÇÖZÜMLEME

3.1. KADIN İŞ GÜCÜNE KATILIM ORANININ BELİRLEYİCİLERİ: LİTERATÜR TARAMASI

Kadın istihdamının analiz edildiği çalışmalarda genellikle ulaşılmak istenen sonuç kadınların iş gücüne katılımının belirleyicisi olan değişkenleri tespit etmektir. Nitekim bu değişkenler politika yapıcılara yol gösterici niteliktedir. Ancak daha önce yapılan çalışmalarda, KİKO analiz edilirken bölgesel farklılıklar göz ardı edilmiştir. Her ne kadar kırsal- kent ayrımı yapılsa da bu çalışmalar bölgesel farklılıkları anlatmak için yeterli olamamışlardır. Çalışmanın bu bölümünde, genel anlamda literatürde KİKO'yu belirleyen değişkenlerin açıklamalarına yer verilmiştir.

Kadın istihdamını etkileyen faktörleri dört kategoride incelemek mümkündür. Bunlardan ilki (eğitim, medeni durum, cinsiyet, doğum hızı, yaş, bağımlılık oranı) demografik faktörlerdir. İkinci grup değişkenler ise (ekonomik büyüme, enflasyon, kayıt dışı istihdam, göçler, gelir dağılımında eşitsizlik ve ücret ayrımcılığı gibi) makroekonomik değişkenlerdir (Demirtaş ve Yayla 2017: 340). Üçüncü faktör sosyo-kültürel faktörlerdir. Bunlar arasında toplumdaki kadın algısı, toplumsal cinsiyet, kadına yönelik ekonomik şiddet, muhafazakârlık gibi değişkenler sayılabilir. Dördüncü kategori ise yapısal faktörlerdir. Ülkenin kadın istihdamını artırmaya yönelik uygulamış olduğu politikalar, sosyal güvenlik ve emeklilik sistemi gibi değişkenler bu faktöre örnek olarak gösterilebilir.

**Tablo 36: Kadınların İş Gücüne Katılımının Temel Belirleyici Faktörleri (Özet
Literatür İncelemesi)**

Temel Belirleyiciler	Yazar(lar)
Sosyo-Kültürel Faktörler	Alkan (1995) Aran, Çapar, Hüsamoğlu, Şanalmış ve Uraz (2009) Dayıoğlu (2000) Dayıoğlu ve Kırdar (2009) Erman (2001) Eyüboğlu, Özar ve Tanrıöver (2000) Gündüz Hoşgör ve Smits (2006) Kasnakoğlu ve Dayıoğlu (2002) Özar ve Günlük Şenesen (1998) Taymaz (2009) Berber ve Eser (2008) Özçatal (2011) Çarkoğlu ve Kalaycı (2009) Çarkoğlu ve Toprak (1999) Kuzgun ve Sevim (2004) Günlü vd. (2014) Göksel (2013) Gedikli (2014) Karaca (2013) Koray, 2000 Aytaç ve Işığışok, 2001 Dedeoğlu, 2000 Şişman, 2004 Kuzgun ve Sevim (2004)

	Hall ve Zoega (2014) Onay (2002) Yıldız (2013) Akerlof ve Kranton (2000) Betrand vd. (2015)
Makro Ekonomik Faktörler	Biljian, Stambuk ve Vucak (2013) Johansson (2007) Karanassou ve Snower (2004) Erceg ve Levin (2013) Kılıç ve Öztürk (2014) Karpat-Çatalbaş (2015) Korkmaz vd. (2013) Psacharopoulos ve Tzannatos (1993) Arestis ve Biefang Frisancho Mariscal (2000) Arestis vd. (2007) Gordon (1998) Karanassou, Sala ve Salvador (2008) Ösreholm (2010) Emerson (2011) Kakinaka ve Miyamoto (2012) Ağazade (2014) Ongan (2005) Muck (2003) Ongun (2005) Filiz (2011) Tunç (2007) Şahinli ve Şahbaz (2013)

Küreselleşme	Banerjee ve Veeramani (2015) Braunstein (2006) Ethier (2014) Baldwin (2006) Erdem (2003) Hoekman ve Winters (2005) Joekes (1995) Moghadam (2005) Standing (1989; 1999) Wood (1991; 1994) Mehra ve Gammage (1999) Elson (1995) Beneria (2001) Grossman ve Hansberg (2008) Banerjee ve Veeramani (2015) Siddiqui (2009) Davin (2004) Bachuss (2005) Braunstein (2006) Eser (1997) Çağatay ve Etrürk (2004) Kuşaksız (2006) Chen vd. (2005) Beneria (2001) Carr vd. (2000) Razavi (2003) Olmsted (2011)
---------------------	---

	Maqsood (2014) Cooray, Gaddins ve Wacker (2012) Bussmann (2009) Kucera (2001) Özler (2000) Başlevent ve Onaran (2004) Şenesen ve Şenesen (2012) Çağatay ve Özler (1995)
Sosyal Sermaye	Gedajlovic vd. (2013) De Carolis ve Saporito (2006) Brüderl ve Preisendörfer (1998) Marcucci (2001) Verheul ve Thurik (2001) Kim ve Sherraden (2014) Tundui ve Tundui (2013) Yetim (2002) Aşkın ve Barış (2016)
Kadının ve Eşinin Eğitim Düzeyi	Mincer (1974) Blau ve Ferber (1990) Yumuşak (2009) Özer ve Biçerli (2003), (2004) Michaelowa ve Waller (2003) Faridi vd., (2009) Becker (1981) Liefbroer ve Corijn (1999) Günsoy ve Özsoy (2012) Bedük (2005)

	Kızılgöl (2012) Berber ve Eser (2008) Kılıç ve Öztürk (2014) Hafeez ve Ahmed (2002) Doğrul (2008) Mishra vd. (2010) Karacan (2011) Bozkaya (2013) Verick (2014) Korkmaz ve Korkut (2012) Karpat-Çatalbaş (2015) Olmsted (2011) Faridi ve Rashid (2014) Doğan vd. (2011) Yıldırım ve Doğrul (2008) Ejaz (2007) Uraz vd. (2010) Glick ve Sahn (1997) Spierings, Smith ve Verloo (2008) Faridi, Mlik ve Basit (2009) Verick ve Chaudhary (2014) Alacan, Can ve Pektaş (2015) Karaoğlu ve Ökten (2012) Nasser ve Mehchy (2012)
Doğurganlık Bağımlılık Oranı	ve Altuntaş (2006) Mincer (1963) Lglehart (1979)

	Collver Langlois (1962)
	Youssef (1972)
	Heckman (1974)
	Shah (1986)
	Anwar, Chaudry ve Faridi (2009)
	Johansson (2007)
	Mason ve Schulz (1974)
	Psacharpoulos ve Tzannatos (1989)
	Lehrer ve Nerlove (1980)
	Oppenheimer (1982)
	Kreps ve Leaper (1976)
	Lin (1985)
	Semyonow (1980)
	Moore ve Sawhill (1976)
	Gürlesel (2004)
	Deliktaş vd. (2008)
	Adresa (2005)
	Bloom vd. (2009)
	Kızılgöl (2012)
	Doğrul (2008)
	Bremmer ve Kesserling (2004)
	Yıldırım ve Doğrul (2008)
	Mishra ve Smyth (2010)
	Kutlar, Erdem ve Aydın (2012)
	Adebiy ve Onifade (2014)
	Lee ve Lee (2014)
	Ahn ve Mira (2002)

	Üçler ve Kızılkaya (2014) Selim (2006) Selim ve Üçdoğruk (2005) Özar ve Günlük Şenesen (1998) Bernhardt (1993) Kim (2014) Uraz, Aran, Hüsamoğlu vd. (2010) Karpat-Çatalbaş (2015) Olmsted (2011) Doğan vd. (2011) Yaman Öztürk (2011) Erdoğan (2010)
Medeni Durum ve Boşanma Hızı	Mincer (1962) Becker (1981) Galor ve Weil (1996) Gronau (1980) Seitz (1999) Gürol (2007) Biçerli ve Özer (2003) Biçerli (2003) Lester (1996) Bremmer ve Kesselring (2002) Kneip ve Bauer (2007) Doğrul (2008) Yıldırım ve Doğrul (2008) Kutlar, Erdem ve Aydın (2012) Kılıç ve Öztürk (2014)

	Üçler ve Kızılkaya (2014) Bargain, Gonzalez, Keane ve Özcan (2010) Uraz, Aran, Hüsamoğlu vd. (2010) Korkmaz ve Korkut (2012) Üçler ve Kızılkaya (2014) Bozkaya (2013) Mercanlioğlu (2009) Karpat-Çatalbaş (2015)
Yapısal Nedenler	Özer ve Biçerli (2003) Güloğlu (2005) Bildirici ve Anafarta (2001) Süral (2007) Karpat-Çatalbaş (2015) (Karataş, 2006) Karabıyık (2012) Korkmaz vd. (2013) Çakır (2011) Şener (2011) Suğur vd. (2010) Goldin (1986; 1990) Aranson vd (2006) Fadayomi (2013) Nasser ve Mehchy (2012) Tsani vd. (2012) Dayıoğlu ve Kırdar (2010)
Kadının Yaşı	Hafeez ve Ahmed (2002) Bhattarai ve Wisniewski (2002)

	Bremmer ve Kesselring (2002) Karacan (2011) Faruquee (2002) Biçerli (2003) Özer ve Biçerli (2004) Naqvi ve Shahnaz (2002) Çolak ve Kılıç (2001) Talaş ve Çakmak (2013) Biljian, Stambuk ve Vucak (2013) Münch, Winjbergen ve Lejour (2009) Korkmaz ve Korkut (2012) Mujahid (2014) Faridi ve Rashid (2014) Stolzenberg ve Waite (1977) Talaş ve Çakmak (2013)
Göç	Başargan (2000) Uraz, Aran, Hüsamoğlu vd. (2010) World Bank (2012) Bahar ve Korkmaz Bingöl (2010)
Nesiller Arası, Kuşak (Kohort)	Joshi vd. (1985) Coleman ve Pencovel (1993) Fallick ve Pingle (2007) Fitzenberger (2004) Dayıoğlu ve Kırdar (2010) Euwals vd. (2011) Çakmak (2013)

	Aldan ve Öztürk (2019)
Ekonomik Şiddet	Watts ve Zimmerman (2002) Eşkinat (2013) Gürkan ve Coşar (2009) Adaçay ve Güney (2012) Bilican Gökkaya (2011)

Kaynak: Türkiye’de Kadınların İş Gücüne Katılımı: Eğilimler, Belirleyici Faktörler ve Politika Çerçevesi, 2009 48508-TR nolu Rapor s:3’teki tablo baz alınarak yazar tarafından oluşturulmuştur. http://siteresources.worldbank.org/TURKEYEXTN/Resources/361711-1268839345767/Female_LFP-tr.pdf

Bu bölümde Türkiye’de kadınların iş gücüne katılım oranını etkilediği daha önce yapılan çalışmalarda tespit edilmiş ve bu konuda önemli olduğu düşünülen bazı değişkenleri, kavramsal tanımlamaları yapılarak söz konusu değişkenlerin etkileri literatür taraması şeklinde belirtilmiştir ve kadınların iş gücüne katılım oranında meydana gelen değişimlerde söz konusu unsurların ne ölçüde pay sahibi olduğunun tespit edilmesi amaçlanmıştır.

3.2. EKONOMETRİK ÇÖZÜMLEME

Ekonometrik analiz öncesinde oluşturulacak kuramsal altyapı kadınların iş gücüne katılımı konusunda yapılacak değerlendirmelerin, kuramsal bir sistematığe göre ilerlemesine yardımcı olacaktır. Dolayısıyla, bu kapsamda yapılacak olan analizler, çalışmanın hedefinin gerçekleştirilebilmesi ve verimli bir politika önerisi sunma olanağı, tahmin sonrasında ulaşılabilecek istatistiki bulgulara ekonomi mantığı çerçevesinde yorumlanabilmesi kuramsal altyapının sağlam bir şekilde kurulması ile yakından ilişkilidir. İş gücüne katılım davranışını açıklamaya yönelik köklü bir kuramsal literatür mevcuttur. Bu bölümün ilk aşamasında bu kuramsal literatür incelenecektir. İkinci aşamada kuramsal olarak netleştirilen ekonomik bağıntıya ilişkin

parametrelerin tahmin edilmesinde yararlanılacak ekonometrik modelin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Uygun ekonometrik biçimde karar kılındıktan sonra ise modele dâhil edilecek açıklayıcı değişkenler daha önce yapılmış çalışmalardan da esinlenerek ve çalışmaya yeni değişkenler de eklenerek analiz aşamasına geçilmiştir. Son aşamada ise belirlenen ekonometrik model çalışmada kullanılan veri kümesine uygulanarak kadınların iş gücüne katılım etkileyen değişkenler bölgesel düzeyde incelenmiştir.

3.2.1. Kuramsal Model

İş gücüne katılım olgusunu açıklamaya yönelik köklü ve derin bir literatürün var olması bu konunun analitik bir yaklaşımla ele alınması için önemli bir fırsat sunmaktadır. Özellikle son yıllarda hane halkı veri ve araştırmalarının yaygınlaşmasıyla beraber bu olguyu ele alan çalışmalar hızla artmış ve iş gücüne katılım davranışını çeşitli yönleri ile ele almak mümkün olmuştur.

İş gücüne katılım davranışı, bireye özgü etmenler, hane-içi karar alma süreçleri, makroekonomik koşullar ve ekonomik yapıya ait değişkenler olmak üzere pek çok farklı belirleyicinin etkileşimini içeren bir karar süreci sonrasında şekillenmektedir. Bireye özgü demografik etmenler bireyin üretkenlik düzeyini belirleyerek iş gücüne katılımın potansiyel getirisini tayin etmektedir. Diğer taraftan, hanenin sürdürülebilirliği için hane-içi hizmetlerin tedariki gereksinimi, hane-içi faaliyetler sonucu oluşan getiriler ile iş gücü piyasasında elde edilen getiriler arasında ikame ilişkisinin doğmasına neden olmaktadır. Dolayısıyla, bireye özgü etmenlerin yanı sıra hane yapısı da iş gücüne katılım davranışını etkileyen bir diğer etmen olarak ön plana çıkmaktadır.

İş gücüne katılımı konu alan ilk çalışmalardan biri olan Hicks (1946)'e⁴⁵ göre *“birey faydasını kısıtlı zaman kaynağını, çalışmaya ayrılan zaman ve boş zaman şeklinde bölüştürerek, faydasını ençoklamayı amaçlamaktadır.”* Çalışmaya ayrılan süre karşılığında ücret elde eden birey, bu ücretle nihai tüketim mallarına erişmekte ve geriye kalan zamanını da dinlenme etkinliklerine ayırmak suretiyle fayda düzeyini

⁴⁵ Bkz: Hicks, J. R. (1946). Value and Capital: An Inquiry into Some Fundamental Principles of Economic Theory. Oxford: Calderon Press
<https://archive.org/details/in.ernet.dli.2015.224787/page/n137>

yükseltmektedir. Fayda fonksiyonunda yaş, cinsiyet, eğitim vs. gibi bireye özgü özellikler sabit kabul edilmekte ve fayda fonksiyonu aşağıdaki basit biçimi almaktadır:

$$UU = UU (xx, h; AA) \quad (3)$$

UU bireyin fayda düzeyini, xx tüketim ürünü sepetini, h ise boş zamanı simgelemektedir. Sabit kabul edilen AA ise bireye özgü etmenlere tekabül etmektedir. Ençoklama probleminde bireyin maruz kaldığı kısıtlar ise şu şekildedir;

$$ll + h = TT \quad (4)$$

$$PPxxx = ww. ll \quad (5)$$

ll çalışmaya ayrılan zamanı, TT ise toplam zaman kısıtını temsil etmektedir. $PPxx$ tüketim malı sepetinin fiyatı, ww ise ücret düzeyidir. Söz konusu kısıtlar bireyin çalışma ve dinlenmeye ayırdığı toplam zamanın TT değeri, tüketim harcamalarının ise toplam ücret geliri olan ww . ll değeri ile sınırlı olduğunu ortaya koymaktadır.

Bireyin ençoklama probleminde yer alan temel dışsal parametreyi ise ücret, ww , tesis etmektedir. Problemin çözümü sonucunda temel iş gücü arzı (LL) bağıntısına ulaşılmaktadır. Söz konusu bağıntının biçimi şu şekildedir:

$$LL = LL (ww, QQ) \quad (6)$$

Bu bağlamda, kişinin çalışmaya ayırdığı zaman ücret düzeyinin bir uzantısıdır.

Birinci nesil modellerin odak noktasını iş gücü arzının ücret düzeyine verdiği tepkiyi ölçen QQ parametresi teşkil etmektedir. Bu konu Pencavel (1987)'de ⁴⁶ ayrıntılı şekilde anlatılmıştır.

Margaret G. Reid'in (1934) yaptığı çalışmalardan sonra hanenin üretken bir karar alma birimi olarak rolü, 1960'ların başlarına kadar ihmal edilmiştir. Bu zamana kadar bu konuyu çalışan ekonomistler hane halkı kararlarını saf tüketim modelinde (örneğin, emek arzı için boş zaman-emek modeli) dayanarak modellemiş, ancak “insan zamanının” hane halkı üretimi için oynadığı rol ihmal edilmiştir. İş gücüne katılım

⁴⁶ Daha fazlası için bkz: https://eml.berkeley.edu/~saez/course/Pencavel_Handbook.pdf

davranışını konu alan yazının 1960'lerden itibaren hızla geliştiği ve katılım davranışının pek çok farklı boyutta ele alındığı dikkat çekmektedir. Bununla birlikte, 1960'lı yılların ortalarında, bir dizi iktisatçı, firma teorisi için geliştirilen metodolojik araçları hane halkının pazar dışı üretken faaliyetlerinin uzun süre ihmal edilen bir alanına uygulamaya başlanmıştır (Mincer, 1962, 1963; Becker, 1965; Lancaster, 1966 ve Muth, 1966). "*Yeni ev ekonomisi*" veya "*hane halkı üretim modeli*" olarak adlandırılan bu modellere göre hane halkı faaliyetlerinin doğada üretken olduğu ve "insan zamanının" önemli bir üretim girdisi olarak kullanılmasını yönünde gelişmiştir.

Mincer ve Becker'in öncü olduğu çalışmalar sonrasında, hane halkı üretim modeli mikroekonomide, özellikle tüketici talep teorisi, emek ekonomisi ve tarım ekonomisinde yaygın olarak kullanılmaktadır. Ekonometrik tekniklerdeki gelişmeler, yapılan ilk çalışmaların yaşadığı birtakım sorunların bertaraf edilmesinde katkı sağlamışlardır.⁴⁷ Bununla birlikte, 1960'lı yılların ortalarında, bir dizi iktisatçı, firma teorisi için geliştirilen metodolojik araçları hanehalkının pazar dışı üretken faaliyetlerinin uzun süre ihmal edilen bir alanına uygulamaya başlamışlardır (Mincer, 1962, 1963; Becker, 1965; Lancaster, 1966 ve Muth, 1966).

Mincer (1963), Becker (1965), Gronau (1977) ve Owen (1979) çalışmaları iş gücüne katılım davranışının şekillenmesinde bireylerin piyasa üretimi ve boş zamanın yanı sıra hane içi üretim için de zaman tercihinde bulunduklarını gündeme getirmiştir.⁴⁸ İş Gücü piyasasına arz edilmeyen zamanın farklı şekillerde değerlendirilebileceğinin göz önünde bulundurulmasıyla iş gücü piyasasına sunulmayan zamanın piyasada çalışılan zaman ile olan ikame ilişkisi önem

⁴⁷ Daha sonra yapılan çalışmalar için bkz. (Owen (1971), Gronau (1973a, 1973b), Leibowitz (1974) ve Ghez ve Becker (1975)). Becker, ilk 1965 makalesinde tek bir bireyle ilgilenmiş ancak sonrasında aile üyelerini de kapsayan çalışmalar yapmıştır. (Becker, 1974, 1975, 1981). Emek arzından ziyade tüketim harcamalarına odaklanan uygulamalar için, bkz. Lancaster (1966), Michael ve Becker (1973) ve Muth (1966). Eleştiriler için bkz. Pollack ve Wachter (1975) ve Barnett (1977). Gronau'nun (1986) araştırması hane halkı üretimi üzerine zengin literatür sunmaktadır.

⁴⁸ Gronau (1973a, 1973b, 1977, 1980), evde çalışma (yani, ev üretim zamanı) ve boş zaman (yani ev tüketimi) arasında sezgisel bir ayrım yapılmıştır. Buna göre, piyasadaki iş gibi evde çalışmanın, bir başkasının kendisi için yapmasını tercih ettiği bir şey olduğunu, oysa boş zamanların bir surette tüketilemeyeceğini belirtmiştir. Bu farklılığa dayanarak, zaman kullanımının üç ayrı şekilde ifade edilmesi gerektiğini dile getirmiştir. Bunlar, piyasada ücret geliri için çalışma, evde çalışma ve eğlencedir.

kazanmıştır.⁴⁹ Bireylerin iş gücüne katılım davranışında hane içi hizmetlerin üretilmesinin yanı sıra eğitim gibi insan sermayesini artırmaya yönelik fiiller de iş gücü piyasasında değerlendirilen zaman için ikame davranışlar olarak ön plana çıkmaktadır.

Mincer (1962), Mincer (1963), Bowen (1969) ve Leibowitz (1974) çalışmaları iş gücüne katılım davranışının hane içi karar alım mekanizmalarına da bağlı olduğunu ortaya koymaktadır. Hane içerisinde kadının ve erkeğin piyasa üretimi ve hane içi hizmetlerin üretiminde gösterdiği üretkenlik farklılıkları katılım davranışında cinsiyetler arası oluşacak değişkenliklere vesile olmaktadır. Bu çerçevede hanedeki çocuk sayısı gibi değişkenler kadınların ve erkeklerin iş gücüne katılımı üzerinde farklı etkilere yol açabilmektedir.

Horney ve McElroy (1981) ve Manser ve Brown (1980) çalışmalarında hane iş gücü arzını ele almak üzere farklı bir yaklaşım geliştirilmektedir. Bu modellerde medeni durum ve cinsiyet gibi etmenlerin iş gücü arzını etkileyeceğinin ima edilmesinin yanı sıra, erkek ve kadınların gelir farklılıklarının mübadele güçlerini de etkileyerek bölüşüm ilişkilerini ve iş gücü piyasası sonuçlarını etkileyeceğine dikkat çekilmektedir.⁵⁰ Benzer şekilde Becker (1974) ve Becker (1981) çalışmaları da medeni durumun hane iş gücü arzı üzerindeki etkisine dikkat çekmektedir.

⁴⁹ Becker modeli ve Gronau modeli arasındaki fark Becker modeli, terim anlamında hane halkı üretiminden çok tüketim teknolojisi ile ilgilenmektedir. Öte yandan, Gronau modeli üretime odaklanmaktadır. Zaman verilerinin analizinde, Becker modeli çok yardımcı olmuyor olabilir. Hane halkı üretim modeliyle ilgili bir başka yorum, modelin öneminin iki yönlü olduğu yönündedir. Birincisi, toplam pazar dışı zamanın "bölünmesi" hakkında çeşitli soruları analiz etmek için rekreasyon, doğurganlık, çocuk yetiştirme, evde yemek pişirme, dışarıda yemek pişirme, işe gitme ve kamuya alma gibi çeşitli soruları analiz etmek için kullanışlı ve oldukça esnek bir çerçeve sağlar ulaşım, vb. İkincisi, hane halkı üretim modeli, kişinin tüketim mallarına ve serbest zamanlara (ve dolayısıyla iş gücü arzı) olan talebinin, kişinin emeğin yanı sıra, geleneksel emeğin temel düşüncesi olan tüketici mallarının fiyatına bağlı olduğunu vurgulamaktadır. Hane halkı üretim modeli, iş gücü arzı hakkında geleneksel modelden daha zengin bir hipotez seti sunmaktadır. İş Gücü arzı konusundaki diğer bir nokta, hane halkı üretim modelinin, örneğin içinde çeşitli fenomenlerin analiz edilebildiği hane halkı üretim teknolojisinin değişmesi yoluyla, ampirik emek arz ilişkisinin işlevsel şekli için gelişmiş spesifikasyonlara yol açmasıdır.

⁵⁰ Kadınların iş gücü davranışını etkileyen iki faktör söz konusudur. Bunlar piyasa maaşı ve evde geçiren zamanın, bakım emeğinin değerliliğidir. Kadınlar iş gücüne katılma kararı verirken bu iki unsuru göz önüne almaktadırlar. Burada dikkat edilmesi gereken bir olasılık da ev işlerinin başka bireylere devredilebilme olasılığıdır. Hane halkı üretim teorisine göre, hane halkı denge şartının sağlanması kişilerin marjinal verimlilik oranının mal veya hizmet fiyatlarının (potansiyel) oranına eşit olmasıdır. Hane halkı üyelerinin ücret oranları veya ev işlerinin değeri birey tarafından belirlenir. Yani, eğer bir hane halkının piyasa maaşı diğer üyelerden daha düşük ve ayrıca ev işlerinin başkası

Ghez ve Becker (1975), Smith (1977), Heckman ve MaCurdy (1980), Heckman ve MaCurdy (1981), MaCurdy (1981), MaCurdy (1983), Browning, Deaton ve Irish (1985) çalışmaları iş gücü arzının dinamik şekilde modellenmesinde öncü niteliğinde çalışmalardır. Bu çalışmalarla beraber hanenin yaş dağılımı ve sahip olduğu birikmiş finansal varlıkların oynadığı rol ön plana çıkmıştır.

Güncel yazında oldukça yoğun olarak kullanım alanı bulan iş gücüne katılım olasılık fonksiyonun genel biçimi aşağıda sunulmaktadır:

$$PP(kk = 1|bb, hh, ee, mm; \beta\beta) = ff(bb, hh, ee, mm; \beta\beta) \quad (7)$$

kk bireyin iş gücüne katılmaması durumunda 0, katılması durumunda 1 değerini alan gösterge değişkeni, bb bireye özgü gözlemlenebilen ve gözlemlenemeyen değişkenleri içeren vektör, hh haneye özgü değişkenleri içeren vektör, ee ekonomik yapıya özgü değişkenleri içeren vektör, mm ise makroekonomik koşullara ilişkin değişkenleri içeren vektördür. $\beta\beta$ ise bb, hh, ee ve mm kümelerinde yer alan değişkenlerin iş gücüne katılım olasılığı üzerindeki etkisini belirleyen parametre vektörüdür. Bağımlı değişken $PP(kk = 1|bb, hh, ee, mm; \beta\beta)$ bireyin açıklayıcı değişkenlere koşullu olarak iş gücüne katılma olasılığını vermektedir. Dolayısıyla, yeni nesil model tasarımlarının gerek iş gücüne katılımı etkileyebilecek oldukça geniş bir değişken kümesine yer vermesi gerekse olasılık modellemesine giderek iş gücüne katılım davranışında önemli bir yere sahip olan köşe çözümleri içermesi bağlamında birinci nesil modellerden ayrıştığı ve iş gücüne katılım davranışını mikro ölçekte ele alan bir yaklaşıma yöneldiği görülmektedir.

3.2.2. Ekonometrik Modelin Belirlenmesi

İş gücüne katılım davranışını inceleyen deneysel çalışmaların kuramsal yazındaki gelişmeyle eşgüdümlü olarak çoğaldığı görülmektedir. Araştırmacılar iş gücüne katılım davranışını farklı eksenlerde değerlendirmiş ve bu konuya odaklanan deneysel çalışmalar hızla çeşitlenmiştir. Literatürde demografik unsurlar, hane yapısı, ekonomik yapı ve makroekonomik koşullar gibi farklı etmenlerin iş gücüne katılım

tarafından gerçekleştirilmesi sonucu oluşan maliyet, piyasa maaşından daha yüksekse, o zaman bu birey ev işlerini üstlenmelidir. Sonuç olarak, düşük ücretli gelir (ler) hanede piyasa emeğine daha az, ev işlerine daha çok zaman ayırmalıdır (Becker, 1965; Berk, 1980).

davranışı üzerindeki etkilerini değerlendiren çeşitli çalışmaların mevcut olduğu görülmektedir. Gerek TÜİK HİHA ve AYA anket verilerinin özelliği sebebi ile verilerin birleştirilememesi, gerekse daha sonraki başlıkta bahsedilecek olan sınırlardan dolayı çalışmada birden fazla ekonometrik yöntem kullanılmıştır. Sonuçlar bir bütün olarak tartışılacaktır.

3.2.3. Veriler ve Sınırlar

Literatür (ve giderek artan bir şekilde politika yapıcılar) kadınların iş gücüne katılımının zayıf bir şekilde ölçüldüğünü ve hafife alındığını uzun zamandır kabul etmişlerdir Hirway ve Jose, S. (2011). Veri toplamada iyileşme olmasına rağmen, bu, iş gücü ve diğer hane halkı anketleri yoluyla toplanan resmi istatistiklerin analizinde büyük sınırlamalar bulunmaktadır. Şöyle ki;

En önemli sınır, yapılan anketler kadın istihdamına yönelik olmadığından öncelikle veriler arasında iş gücüne dâhil olan kadınların seçilmesi gerekmektedir. Burada iş gücü tanımı devreye girmektedir. Çalışmanın ilk bölümünde de değinildiği gibi kendi isteği ile çalışmayan ve iş aramayan kadınlar iş gücüne dâhil olmamakta dolayısıyla analiz dışında tutulmaktadırlar. Ancak burada önemli olan husus kadınların neden iş gücü dışında kalmayı tercih ettikleridir. Bu soru anketlerde vardır ancak veri düzenleme sırasında, iş gücüne dâhil olmadıklarından, önemli bir sorun oluşturmaktadır.

Bir diğer önemli kısıt TÜİK anketlerinin her konu başlığı ve her zaman dilimi için farklı hanelere uygulanıyor olmasıdır. Verilerin bu özelliğinden dolayı anket verileri birleştirilememekte, bir anket başlığında bulunamayan bir soru bir başka ankette yer alsa bile kullanılamamaktadır. Bu durumda araştırmacı farklı anketlerden farklı modeller üretmek zorunda kalmaktadır.

Zaman kullanımı anketleri, özellikle geçimlik üretim ve kayıt dışı istihdam alanlarında, kadınların hane içi ve dışındaki çalışmalarının doğası hakkında daha doğru ve anlayışlı veriler toplamanın bir yolu olarak önerilmiştir Hirway ve Jose, S. (2011). Ancak buradaki zorluk, zaman kullanımı anketlerinin her sene düzenli olarak yapılmasının maliyetli ve zor olmasıdır.

Çalışmada veri anlamında karşılaşılan bir diğer sınırlama verilerin bölgesel düzeye indirgendikten sonra bazı önemli görülen ve önemi literatürce de desteklenen bazı değişkenlerin (ev hanımı oranı, ücretsiz aile işçisi oranı, emekli olan kadın oranı, yükseköğrenim mezunu eş oranı... gibi) gözlem sayısındaki düşme sonucu analize dâhil edilememesi, bazı değişkenlerin de tespit edilememesi (okulöncesi eğitim alan öğrenci sayısı, özel okula giden öğrenci sayısı... gibi) önemli kısıtlar arasındadır. Bunun için aynı faktörü ölçen birden fazla anket sorusu ile desteklenmesi ya da bölge ayırımına tabi olduktan sonraki gözlem sayısı düşünülerek bu sayının artırılması gerekmektedir. TÜİK verileri 2014 sonrasında bölgesel düzeye indirgendiğinden zaman serisinin boyutu bazı ekonometrik analizleri yapmaya elverişli değildir. Bunun dışında bazı analizlerin yapılabilmesi için değişkenlerin bir takım özelliklere sahip olması gerekmektedir. Bu özelliğe sahip olmayan ancak önemi literatürce de desteklenen bazı değişkenler bu kısıt sebebi ile kullanılamamış ancak yapılan analiz çeşitlenerek bu engelin önüne geçilmeye çalışılmıştır.

3.2.4. Lojistik Regresyon Analizi Kavram ve Analiz Sonuçları

Lojistik regresyon analizi, bağımlı veya bağımsız değişkeninin kategorik olduğu durumlarda kullanılan çoklu regresyon analizi tekniklerinden biridir. Bağımlı değişkenin kategorik olması durumunda veri analizi için diğer mümkün teknikler olarak diskriminant analizi, probit analizi, logaritmik doğrusal regresyon ve lojistik regresyon sayılabilir. Sözü edilen bu tekniklerin uygulanabilirliği değişkenlerin bazı koşulları sağlanmasını gerektirmektedir: Örneğin, lojistik doğrusal regresyon tüm bağımsız değişkenlerin kategorik olması koşulunu gerektirmektedir.

Bağımlı değişkenin iki seçenekli olduğu durumda doğrusal regresyon modeli bazı dezavantajları nedeniyle uygulanmamaktadır (Akin, 2002: 15). “İki veya daha fazla değer alan değişkenler bağımlı değişken olarak regresyon modelinde yer alabilirler” (Güriş ve Çağlayan, 2000: 653). Bu tür modellerde bağımlı değişken evet-hayır gibi iki değer alır ve iki karardan biri verilir. Bununla beraber, Lojistik regresyon; bağımlı değişkenin kategorik, ikili, üçlü ve çoklu kategorilerde gözlendiği durumlarda açıklayıcı değişkenlerle neden sonuç ilişkisini belirlemede yararlanılan bir yöntemdir (Özdamar, 1999: 475). Diğer bir anlamda lojistik regresyon analizinde bağımsız değişkenlerin, bağımlı değişken üzerine etkileri, bağımlı değişkenin iki düzeyinden

herhangi birine karşı diğerinin olma olasılığından yararlanarak belirlenmeye çalışılır (Arabacı, 2002: 18). Lojistik regresyon modelinde bağımlı değişkenin ikili değerler alması nedeniyle hata terimin dağılımı artık normal bir dağılım göstermeyecektir. Hata terimin dağılımı ikili değer alan binomial dağılımına sahip olacaktır (Hosmer ve Lemeshow, 2000: 7).

SPSS programında lojistik regresyon analizi enter (tam) ve stepwise (adımsal) olarak yapılabilir. Adımsal yöntemlerde forward (ileriye doğru) ve backward (geriye doğru) olarak yapılabilir. Adımsal yöntemlerinde LR, conditional ve wald olmak üzere üçer farklı şekilleri vardır. Yöntemlerin farkları modele dâhil olacak bağımsız değişkenlerin seçim yöntemidir. Enter yönteminde tüm bağımsız değişkenler birlikte modele dâhil edilerek tahminler yapılır. Standart veya tam yöntem olarak da bilinen yöntemin tesadüfi değişkenlerden daha az etkilendiği söylenebilir.

Lojistik Regresyon analizinde IBM SPSS Statistics 22 programı kullanılmıştır. Çalışma verileri değerlendirilirken kategorik değişkenler için frekans dağılımları, sayısal değişkenler için tanımlayıcı istatistikler (ort.±ss) verilmiştir.

Kadınların iş gücüne katılım oranını etkileyen faktörleri bölgesel olarak belirleyebilmek için enter yöntemi ile elde edilen iki durumlu lojistik regresyon analizi uygulanmıştır. İki durumlu lojistik regresyon analizi, bağımlı değişken iki durumlu kategorik olduğu durumda (işsiz olanların 0, istihdam edilenlerin 1 değerini aldığı, ferdin iş gücü durumu), bağımsız değişkenler yardımıyla bağımlı değişken olasılıklarını tahmin etmeye yarayan metottur.

Tablo 37: Demografik Özelliklerin Dağılımları

	N	%
Ferdin İş Gücü Durumu		
İşsiz	174452	91,1
İstihdam	17011	8,9
Cinsiyet		
Erkek	129513	67,6
Kadın	61950	32,4
Yaş		
15-24 yaş arası	30362	15,9
25-34 yaş arası	47030	24,6

35-44 yaş arası	50478	26,4
45-54 yaş arası	37644	19,7
55 yaş üstü	25949	13,6
Eğitim Durumu		
Bir okul bitirmeyen	17354	9,1
İlkokul (5 yıl)	66730	34,9
Genel ortaokul, mesleki veya teknik ortaokul ve ilköğretim (8 yıl)	35493	18,5
Genel lise, Mesleki veya teknik lise	35933	18,8
2 veya 3 yıllık yüksekokul, 4 yıllık yüksekokul veya fakülte, Yüksek lisans (5 veya 6 yıllık fakülteler dahil) veya doktora	35953	18,8
Medeni Durum		
Hiç evlenmedi	45886	24,0
Evli	137929	72,0
Diğer (Boşandı, eşi öldü)	7648	4,0
Toplam	191463	100,0
	Min.-Maks.	Ort.±SS
Hane Halkı Büyüklüğü (Hanedeki toplam fert sayısı)	1-23	4,24±2,041

Araştırmaya katılan bireylerin %91,1'i işsiz iken %8,9'u iş gücüne katkı sağlamaktadır. %67,6'sı erkek iken %32,4'ü kadındır. %15,9'u 15-24 yaş aralığında iken %24,6'sı 25-34 yaş aralığında, %26,4'ü 35-44 yaş aralığında, %19,7'si 45-54 yaş aralığında, %13,6'sı ise 55 yaş ve üzerindedir. Eğitim durumu incelendiğinde ise bireylerin %9,1 okul bitirmemiş iken %34,9'u ilkokul mezunu, %18,5'i genel ortaokul, mesleki veya teknik ortaokul ve ilköğretim (8 yıl) mezunu, %18,8'i Genel lise, mesleki veya teknik lise, %18,8'i ise 2 veya 3 yıllık yüksekokul, 4 yıllık yüksekokul veya fakülte, Yüksek lisans (5 veya 6 yıllık fakülteler dâhil) veya doktora mezunudur. %24'ü hiç evlenmemiş iken %72'si evli, %4'ü ise boşanmış ya da eşi ölmüştür. Hane halkı büyüklüğünün ortalaması ise 4,24'tür.

Tablo 38: İş Gücüne Katılım Oranını Etkileyen Bağımsız Değişkenlerin Tanımı

Bağımlı Değişken	
Ferdin İş Gücü Durumu	İşsiz (0) İstihdam (1)
Bağımsız Değişkenler	
HHB	Hane Halkı Büyüklüğü (Hanedeki toplam fert sayısı)
Yaş	
1.Y25-34	1: 25-34 yaş arası 0: 15-24 yaş arası
2.Y35-44	1: 35-44 yaş arası 0: 15-24 yaş arası
3.Y45-54	1: 45-54 yaş arası 0: 15-24 yaş arası

4.Y55+

1: 55 yaş üstü 0: 15-24 yaş arası

Eğitim Durumu

1.ED1

1: İlkokul (5 yıl)

0: Bir okul bitirmeyen

1: Genel ortaokul, mesleki veya teknik ortaokul ve ilköğretim (8 yıl)

2.ED2

0: Bir okul bitirmeyen

3.ED3

1: Genel lise, Mesleki veya teknik lise

0: Bir okul bitirmeyen

4.ED4

1: 2 veya 3 yıllık yüksekokul, 4 yıllık yüksekokul veya fakülte, Yüksek lisans (5 veya 6 yıllık fakülteler dâhil) veya doktora

0: Bir okul bitirmeyen

Medeni Durum

1.MD1

1: Evli 0: Hiç evlenmedi

2.MD2

1: Diğer (Boşandı-Eşi öldü) 0: Hiç evlenmedi

İş gücü durumu bağımsız değişken olarak alınarak, enter yöntemi ile elde edilen lojistik regresyon analizi sonuçları aşağıdaki tablolarda özetlenmiştir.

Tablo 39: Erkeklerin İş gücüne Katılım Oranını Etkileyen Bağımsız Değişkenler ve Modeldeki Katsayılarının Anlamlılığı

Bağımsız Değişkenler	B	Std. Hata	Wald	S. D	p	Exp (B)	Exp (B) için 95% GA	
							Alt	Üst
HHB	-0,056	0,005	132,824	1	0,000***	0,945	,936	,954
Yaş			99,337	4	0,000***			
Y25-34	0,125	0,034	13,730	1	0,000***	1,133	1,061	1,211
Y35-44	0,210	0,043	24,011	1	0,000***	1,233	1,134	1,341
Y45-54	0,170	0,047	13,250	1	0,000***	1,185	1,082	1,299
Y55+	0,511	0,054	89,441	1	0,000***	1,667	1,500	1,854
ED			195,234	4	0,000***			
ED1	0,152	0,047	10,456	1	0,001**	1,164	1,062	1,276
ED2	0,395	0,048	68,705	1	0,000***	1,485	1,352	1,630
ED3	0,456	0,049	85,412	1	0,000***	1,577	1,432	1,737
ED4	0,532	0,052	104,220	1	0,000***	1,702	1,537	1,885
MD			1093,739	2	0,000***			
MD1	1,015	0,032	989,189	1	0,000***	2,759	2,590	2,940
MD2	0,198	0,068	8,518	1	0,004**	1,218	1,067	1,391
Sabit	1,518	0,057	705,488	1	0,000	4,563		

Model Özeti:

 $\chi^2 = 3105,423$ **p=0,000***** -2loglikelihood=70007,842 DSO=%91,9

*:p<0,05 **p<0,01 ***p<0,001

-2loglikelihood: Sabit katsayı dışında en az bir katsayı sıfırdan farklıdır.

DSO: Modelin doğru sınıflama oranı

Tablo 39 incelendiğinde; hane halkı büyüklüğü, yaş, eğitim durumu ve medeni durum bağımsız değişkenleri ile oluşturulan modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu söyleyebiliriz ($\chi^2 = 3105,423$ $p < 0,001$). Modeldeki bağımsız değişkenlerin katsayı anlamlılığı incelendiğinde ise tüm bağımsız değişkenlerin %5 yanılma düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir. (Dikkat edilirse “Yaş, ED, MD” değişkenlerinin hem kendisi hem de kukla değişkenleri modelde yer almaktadır. Anlamlılık değerlendirilirken sadece “Yaş, ED, MD” değişkenlerinin p değeri yorumlanmıştır).

Bağımsız değişkenlerin erkeklerin iş gücüne katılım oranı üzerine etkisi değerlendirilirken Exp(B) değerleri yani odds oranları yorumlanacaktır. Buna göre, HHB'nin (B) değeri -0,056, Exp (B) değeri ise 0,945'dır. (B) katsayısının işaretine bakarak, hane halkı büyüklüğünün 1 birim artması durumunda, erkeklerin iş gücüne katılım olasılığı (riski) 0,945 kat azalmaktadır. Yaşın artması erkeklerin iş gücüne katılım olasılıklarını arttırmaktadır. 25-34, 35-44, 45-54 ve 55 yaş üstü gruplarındaki erkeklerin iş gücüne katılım olasılıkları, 15-24 yaş grubuna göre sırasıyla 1,133, 1,233, 1,185 ve 1,667 kat fazladır. Eğitim düzeylerinin artması erkeklerin iş gücüne katılım olasılıklarını arttırmaktadır. İlkokul mezunu olan erkeklerin iş gücüne katılım olasılığı okul bitirmeyenlere göre 1,164 kat fazla iken ortaokul, lise ve lisans-yüksek lisans-doktora mezunu olan erkeklerin iş gücüne katılım olasılıkları ise okul bitirmeyenlere göre sırasıyla 1,485, 1,577 ve 1,702 kat fazladır. Medeni durum değişkeni de erkeklerin iş gücüne katılım olasılığını pozitif olarak etkilemiştir. Şöyle ki evli erkeklerin iş gücüne katılım olasılığı hiç evlenmeyenlere göre 2,759 kat fazla iken diğer grubundaki (Boşandı-Eşi öldü) erkeklerin iş gücüne katılım olasılığı hiç evlenmeyenlere göre 1,218 kat fazladır.

Tablo 40: Kadınların İş gücüne Katılım Oranını Etkileyen Bağımsız Değişkenler ve Modeldeki Katsayılarının Anlamlılığı

Bağımsız Değişkenler	B	Std. Hata	Wald	S. D	p	Exp (B)	Exp (B) için 95% GA	
							Alt	Üst
HHB	0,084	0,009	96,896	1	0,000***	1,088	1,070	1,106
Yaş			560,821	4	0,000***			
Y25-34	0,351	0,041	71,704	1	0,000***	1,420	1,310	1,541
Y35-44	0,672	0,049	184,457	1	0,000***	1,958	1,777	2,158
Y45-54	1,082	0,061	312,978	1	0,000***	2,950	2,617	3,326
Y55+	2,090	0,104	407,060	1	0,000***	8,086	6,600	9,906
ED			357,770	4	0,000***			
ED1	-0,621	0,067	86,932	1	0,000***	0,537	0,472	0,612
ED2	-0,680	0,071	91,411	1	0,000***	0,506	0,440	0,582
ED3	-1,155	0,069	282,173	1	0,000***	0,315	0,275	0,360
ED4	-0,974	0,069	200,831	1	0,000***	0,378	0,330	0,432
MD			287,800	2	0,000***			
MD1	0,486	0,037	169,058	1	0,000***	1,627	1,512	1,750
MD2	-0,164	0,058	7,935	1	0,005**	0,849	0,757	0,951
Sabit	1,738	0,086	409,252	1	0,000	5,684		

Model Özeti:

$\chi^2 = 3591,727$ **p=0,000***** -2loglikelihood=37855,345 DSO=%89,6

*:p<0,05 **:p<0,01 ***:p<0,001

-2loglikelihood: Sabit katsayı dışında en az bir katsayı sıfırdan farklıdır.

DSO: Modelin doğru sınıflama oranı

Tablo 40 incelendiğinde; hane halkı büyüklüğü, yaş, eğitim durumu ve medeni durum bağımsız değişkenleri ile oluşturulan modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu söyleyebiliriz ($\chi^2 = 3591,727$ p<0,001). Modeldeki bağımsız değişkenlerin katsayı anlamlılığı incelendiğinde ise tüm bağımsız değişkenlerin %5 yanılma düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir. (Dikkat edilirse “Yaş, ED, MD” değişkenlerinin hem kendisi hem de kukla değişkenleri modelde yer almaktadır. Anlamlılık değerlendirilirken sadece “Yaş, ED, MD” değişkenlerinin p değeri yorumlanmıştır).

Bağımsız değişkenlerin kadınların iş gücüne katılım oranı üzerine etkisi değerlendirilirken Exp (B) değerleri yani odds oranları yorumlanacaktır. Buna göre, HHB'nin (B) değeri 0,084, Exp (B) değeri ise 1,088'dir. (B) katsayısının işaretine bakarak, hane halkı büyüklüğünün 1 birim artması durumunda, kadınların iş gücüne katılım olasılığı (riski) 1,088 kat artmaktadır. Yaşın artması kadınların iş gücüne katılım olasılıklarını arttırmaktadır. 25-34, 35-44, 45-54 ve 55 yaş üstü gruplarındaki kadınların iş gücüne katılım olasılıkları, 15-24 yaş grubuna göre sırasıyla 1,420, 1,958, 2,950 ve 8,086 kat fazladır. Eğitim düzeylerinin artması kadınların iş gücüne katılım olasılıklarını negatif olarak etkilemiştir. İlkokul mezunu olan kadınların iş gücüne katılım olasılığı okul bitirmeyenlere göre 0,537 kat az iken ortaokul, lise ve lisans-yüksek lisans-doktora mezunu olan kadınların iş gücüne katılım olasılıkları ise okul bitirmeyenlere göre sırasıyla 0,506, 0,315 ve 0,378 kat azdır. Evli kadınların iş gücüne katılım olasılığı hiç evlenmeyenlere göre 1,627 kat fazla iken diğer grubundaki (Boşandı-Eşi öldü) kadınların iş gücüne katılım olasılığı hiç evlenmeyenlere göre 0,849 kat azdır.

Tablo 41: İstanbul Bölgesindeki (TR1) Kadınların İş gücüne Katılım Oranını Etkileyen Bağımsız Değişkenler ve Modeldeki Katsayılarının Anlamlılığı

Bağımsız Değişkenler	B	Std. Hata	Wald	S. D	p	Exp (B)	Exp (B) için 95% GA	
							Alt	Üst
HHB	0,020	0,024	0,742	1	0,389	1,021	0,974	1,069
Yaş			30,183	4	0,000***			
Y25-34	0,440	0,106	17,321	1	0,000***	1,552	1,262	1,909
Y35-44	0,563	0,126	19,887	1	0,000***	1,756	1,371	2,250
Y45-54	0,447	0,149	9,002	1	0,003**	1,564	1,168	2,095
Y55+	1,097	0,262	17,573	1	0,000***	2,996	1,794	5,004
ED			7,947	4	0,094			
ED1	- 0,008	0,177	0,002	1	0,964	0,992	0,701	1,404
ED2	0,065	0,178	0,133	1	0,716	1,067	0,753	1,513
ED3	- 0,073	0,173	0,175	1	0,676	0,930	0,662	1,306
ED4	0,188	0,173	1,176	1	0,278	1,207	0,859	1,695
MD			32,037	2	0,000***			
MD1	0,402	0,097	17,332	1	0,000***	1,495	1,237	1,806

MD2	- 0,188	0,145	1,690	1	0,194	0,828	0,624	1,100
Sabit	0,912	0,216	17,826	1	0,000	2,490		

Model Özeti:

$\chi^2 = 121,753$ **p=0,000***** -2loglikelihood=5117,295 DSO=%83,0

*:p<0,05 **:p<0,01 ***:p<0,001

-2loglikelihood: Sabit katsayı dışında en az bir katsayı sıfırdan farklıdır.

DSO: Modelin doğru sınıflama oranı

Tablo 41 incelendiğinde; hane halkı büyüklüğü, yaş, eğitim durumu ve medeni durum bağımsız değişkenleri ile oluşturulan modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu söyleyebiliriz ($\chi^2 = 121,753$ p<0,001). Modeldeki bağımsız değişkenlerin katsayı anlamlılığı incelendiğinde ise yaş ve medeni durumun %5 yanılma düzeyinde anlamlı olduğu, hane halkı büyüklüğü ve eğitim durumunun ise anlamlı olmadığı görülmektedir.

Yaşın artması İstanbul Bölgesinde yaşayan kadınların iş gücüne katılım olasılıklarını arttırmaktadır. 25-34, 35-44, 45-54 ve 55 yaş üstü gruplarındaki kadınların iş gücüne katılım olasılıkları, 15-24 yaş grubuna göre sırasıyla 1,552, 1,756, 1,564 ve 2,996 kat fazladır. Evli kadınların iş gücüne katılım olasılığı ise hiç evlenmeyenlere göre 1,495 kat fazladır.

Tablo 42: Batı Marmara Bölgesindeki (TR2) Kadınların İş gücüne Katılım Oranını Etkileyen Bağımsız Değişkenler ve Modeldeki Katsayılarının Anlamlılığı

Bağımsız Değişkenler	B	Std. Hata	Wald	S. D	p	Exp (B)	Exp (B) için 95% GA	
							Alt	Üst
HHB	- 0,082	0,049	2,829	1	0,093	0,922	0,838	1,014
Yaş			76,283	4	0,000***			
Y25-34	0,506	0,179	7,975	1	0,005**	1,658	1,167	2,355
Y35-44	1,114	0,210	28,018	1	0,000***	3,046	2,016	4,600
Y45-54	1,919	0,274	48,993	1	0,000***	6,817	3,983	11,669
Y55+	2,816	0,445	40,012	1	0,000***	16,709	6,983	39,983
ED			26,487	4	0,000***			
ED1	0,535	0,286	3,484	1	0,062	1,707	0,974	2,993

ED2	0,944	0,322	8,588	1	0,003**	2,572	1,367	4,836
ED3	0,165	0,298	0,307	1	0,580	1,179	0,658	2,113
ED4	0,080	0,299	0,072	1	0,788	1,084	0,603	1,948
MD			9,933	2	0,007**			
MD1	0,311	0,166	3,491	1	0,049*	1,364	0,985	1,890
MD2	0,263	0,250	1,108	1	0,292	0,769	0,472	1,254
Sabit	1,216	,389	9,773	1	0,002	3,374		

Model Özeti:

$$\chi^2 = 260,714 \quad p=0,000*** \quad -2\loglikelihood=2402,083 \quad DSO=\%91,7$$

*: $p < 0,05$ **: $p < 0,01$ ***: $p < 0,001$

-2loglikelihood: Sabit katsayı dışında en az bir katsayı sıfırdan farklıdır.

DSO: Modelin doğru sınıflama oranı

Tablo 42 incelendiğinde; hane halkı büyüklüğü, yaş, eğitim durumu ve medeni durum bağımsız değişkenleri ile oluşturulan modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu söyleyebiliriz ($\chi^2 = 260,714$ $p < 0,001$). Modeldeki bağımsız değişkenlerin katsayı anlamlılığı incelendiğinde ise yaş, eğitim durumu ve medeni durumun %5 yanılma düzeyinde anlamlı olduğu, hane halkı büyüklüğünün ise anlamlı olmadığı görülmektedir.

Yaşın artması Batı Marmara Bölgesinde yaşayan kadınların iş gücüne katılım olasılıklarını arttırmaktadır. 25-34, 35-44, 45-54 ve 55 yaş üstü gruplarındaki kadınların iş gücüne katılım olasılıkları, 15-24 yaş grubuna göre sırasıyla 1,658, 3,046, 6,817 ve 16,709 kat fazladır. Ortaokul mezunu olan kadınların iş gücüne katılım olasılığı okul bitirmeyenlere göre 2,572 kat fazladır. Evli kadınların iş gücüne katılım olasılığı ise hiç evlenmeyenlere göre 1,364 kat fazladır.

Tablo 43: Ege Bölgesindeki (TR3) Kadınların İş gücüne Katılım Oranını Etkileyen Bağımsız Değişkenler ve Modeldeki Katsayılarının Anlamlılığı

Bağımsız Değişkenler	B	Std. Hata	Wald	S. D	p	Exp (B)	Exp (B) için 95% GA	
							Alt	Üst
HHB	0,041	0,028	2,246	1	0,134	1,042	0,987	1,100
Yaş			80,471	4	0,000***			
Y25-34	0,320	0,117	7,545	1	0,006**	1,378	1,096	1,732
Y35-44	0,623	0,135	21,310	1	0,000***	1,864	1,431	2,429

Y45-54	0,989	0,158	39,268	1	0,000***	2,688	1,973	3,663
Y55+	1,941	,240	65,488	1	0,000***	6,967	4,354	11,150
ED			46,886	4	0,000***			
ED1	0,396	0,169	5,520	1	0,019*	1,486	1,068	2,068
ED2	0,102	0,189	0,293	1	0,588	1,108	0,765	1,605
ED3	- 0,346	0,177	3,814	1	0,050***	0,708	0,500	1,001
ED4	- 0,042	0,178	0,055	1	0,815	0,959	0,677	1,359
MD			39,936	2	0,000***			
MD1	0,434	0,104	17,414	1	0,000***	1,544	1,259	1,893
MD2	- 0,222	0,148	2,248	1	0,134	0,801	0,599	1,071
Sabit	1,077	0,227	22,613	1	0,000	2,937		

Model Özeti:

$\chi^2 = 410,951$ **p=0,000***** -2loglikelihood=5458,157 DSO=%89,2

*:p<0,05 **:p<0,01 ***:p<0,001 -2loglikelihood: Sabit katsayı dışında en az bir katsayı sıfırdan farklıdır.

DSO: Modelin doğru sınıflama oranı

Tablo 43 incelendiğinde; hane halkı büyüklüğü, yaş, eğitim durumu ve medeni durum bağımsız değişkenleri ile oluşturulan modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu söyleyebiliriz ($\chi^2 = 410,951$ p<0,001). Modeldeki bağımsız değişkenlerin katsayı anlamlılığı incelendiğinde ise yaş, eğitim durumu ve medeni durumun %5 yanılma düzeyinde anlamlı olduğu, hane halkı büyüklüğünün ise anlamlı olmadığı görülmektedir.

Yaşın artması Ege Bölgesinde yaşayan kadınların iş gücüne katılım olasılıklarını arttırmaktadır. 25-34, 35-44, 45-54 ve 55 yaş üstü gruplarındaki kadınların iş gücüne katılım olasılıkları, 15-24 yaş grubuna göre sırasıyla 1,378, 1,864, 2,688 ve 6,967 kat fazladır. İlkokul mezunu olan kadınların iş gücüne katılım olasılığı okul bitirmeyenlere göre 1,486 kat fazladır. Evli kadınların iş gücüne katılım olasılığı ise hiç evlenmeyenlere göre 1,544 kat fazladır.

Tablo 44: Doğu Marmara Bölgesindeki (TR4) Kadınların İş gücüne Katılım Oranını Etkileyen Bağımsız Değişkenler ve Modeldeki Katsayılarının Anlamlılığı

Bağımsız Değişkenler	B	Std. Hata	Wald	S. D	p	Exp (B)	Exp (B) için 95% GA	
							Alt	Üst
HHB	0,088	0,034	6,806	1	0,009**	1,092	1,022	1,167
Yaş			107,463	4	0,000***			
Y25-34	0,912	0,149	37,499	1	0,000***	2,488	1,859	3,331
Y35-44	10,467	0,173	71,664	1	0,000***	4,335	3,087	6,087
Y45-54	10,784	0,214	69,259	1	0,000***	5,952	3,910	9,059
Y55+	20,779	0,339	67,089	1	0,000***	16,100	8,280	31,304
ED			5,857	4	0,210			
ED1	-0,254	0,271	0,880	1	0,348	0,776	0,456	1,319
ED2	0,065	0,293	0,049	1	0,824	1,067	0,601	1,897
ED3	-0,154	0,283	0,296	1	0,587	0,857	0,492	1,493
ED4	-0,259	0,281	0,852	1	0,356	0,772	0,445	1,338
MD			6,226	2	0,044*			
MD1	0,021	0,137	0,023	1	0,880	1,021	0,781	1,335
MD2	-0,401	0,205	3,825	1	0,049*	0,670	0,448	1,001
Sabit	0,816	0,335	5,919	1	0,015	2,262		

Model Özeti:

$\chi^2 = 244,952$ **p=0,000***** -2loglikelihood=3403,686 DSO=%88,4

*:p<0,05 **p<0,01 ***:p<0,001

-2loglikelihood: Sabit katsayı dışında en az bir katsayı sıfırdan farklıdır.

DSO: Modelin doğru sınıflama oranı

Tablo 44 incelendiğinde; hane halkı büyüklüğü, yaş, eğitim durumu ve medeni durum bağımsız değişkenleri ile oluşturulan modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu söyleyebiliriz ($\chi^2 = 244,952$ p<0,001). Modeldeki bağımsız değişkenlerin katsayı anlamlılığı incelendiğinde ise hane halkı büyüklüğü, yaş ve medeni durumun %5 yanılma düzeyinde anlamlı olduğu, eğitim durumunun ise anlamlı olmadığı görülmektedir.

Hane halkı büyüklüğünün 1 birim artması durumunda, Doğu Marmara Bölgesinde yaşayan kadınların iş gücüne katılım olasılığı (riski) 1,092 kat artmaktadır. Yaşın artması kadınların iş gücüne katılım olasılıklarını arttırmaktadır. 25-34, 35-44, 45-54 ve 55 yaş üstü gruplarındaki kadınların iş gücüne katılım olasılıkları, 15-24 yaş grubuna göre sırasıyla 2,488, 4,335, 5,952 ve 16,100 kat fazladır. Diğer grubundaki (Boşandı-Eşi öldü) kadınların iş gücüne katılım olasılığı ise hiç evlenmeyenlere göre 0,049 kat azdır.

Tablo 45: Batı Anadolu Bölgesindeki (TR5) Kadınların İş gücüne Katılım Oranını Etkileyen Bağımsız Değişkenler ve Modeldeki Katsayılarının Anlamlılığı

Bağımsız Değişkenler	B	Std. Hata	Wald	S. D	p	Exp (B)	Exp (B) için 95% GA	
							Alt	Üst
HHB	0,088	0,029	9,054	1	0,003**	1,092	1,031	1,156
Yaş			82,325	4	0,000***			
Y25-34	0,243	0,118	4,270	1	0,039*	1,275	1,013	1,605
Y35-44	0,780	0,139	31,428	1	0,000***	2,182	1,661	2,867
Y45-54	1,045	0,167	39,352	1	0,000***	2,844	2,052	3,943
Y55+	2,162	0,320	45,762	1	0,000***	8,685	4,643	16,245
ED			26,161	4	0,000***			
ED1	-0,654	0,302	4,682	1	0,030*	0,520	0,287	0,940
ED2	-0,562	0,315	3,170	1	0,075	0,570	0,307	1,058
ED3	-0,992	0,308	10,383	1	0,001**	0,371	0,203	0,678
ED4	-0,581	0,306	3,602	1	0,058	0,559	0,307	1,019
MD			37,286	2	0,000***			
MD1	0,520	0,104	25,218	1	0,000***	1,682	1,373	2,060
MD2	-0,052	0,158	0,109	1	0,741	0,949	0,697	1,293
Sabit	1,415	0,340	17,272	1	0,000	4,115		

Model Özeti:

$\chi^2 = 330,737$ **p=0,000***** -2loglikelihood=4798,560 DSO=%87,2

*:p<0,05 **:p<0,01 ***:p<0,001

-2loglikelihood: Sabit katsayı dışında en az bir katsayı sıfırdan farklıdır.

DSO: Modelin doğru sınıflama oranı

Tablo 45 incelendiğinde; hane halkı büyüklüğü, yaş, eğitim durumu ve medeni durum bağımsız değişkenleri ile oluşturulan modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu söyleyebiliriz ($\chi^2= 330,737$ $p<0,001$). Modeldeki bağımsız değişkenlerin katsayı anlamlılığı incelendiğinde ise tüm bağımsız değişkenlerin %5 yanılma düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir.

Hane halkı büyüklüğünün 1 birim artması durumunda, Batı Anadolu Bölgesinde yaşayan kadınların iş gücüne katılım olasılığı (riski) 1,092 kat artmaktadır. Yaşın artması kadınların iş gücüne katılım olasılıklarını arttırmaktadır. 25-34, 35-44, 45-54 ve 55 yaş üstü gruplarındaki kadınların iş gücüne katılım olasılıkları, 15-24 yaş grubuna göre sırasıyla 1,275, 2,182, 2,844 ve 8,685 kat fazladır. İlkokul mezunu olan kadınların iş gücüne katılım olasılığı okul bitirmeyenlere göre 0,520 kat az iken lise mezunu olan kadınların iş gücüne katılım olasılıkları ise okul bitirmeyenlere göre 0,371 kat azdır. Evli kadınların iş gücüne katılım olasılığı ise hiç evlenmeyenlere göre 1,682 kat fazladır.

Tablo 46: Akdeniz Bölgesindeki (TR6) Kadınların İş gücüne Katılım Oranını Etkileyen Bağımsız Değişkenler ve Modeldeki Katsayılarının Anlamlılığı

Bağımsız Değişkenler	B	Std. Hata	Wald	S. D	p	Exp (B)	Exp (B) için 95% GA	
							Alt	Üst
HHB	0,003	0,026	0,015	1	0,902	1,003	0,953	1,056
Yaş			37,783	4	0,000***			
Y25-34	0,069	0,114	0,370	1	0,543	1,072	0,858	1,339
Y35-44	0,371	0,138	7,243	1	0,007**	1,449	1,106	1,899
Y45-54	0,571	0,163	12,275	1	0,000***	1,771	1,286	2,438
Y55+	10,468	0,276	28,365	1	0,000***	4,340	2,529	7,448
ED			39,850	4	0,000***			
ED1	0,019	0,169	0,012	1	0,912	1,019	,732	1,418
ED2	-0,134	0,181	0,552	1	0,458	0,875	0,614	1,246
ED3	-0,655	0,172	14,475	1	0,000***	0,520	0,371	0,728
ED4	-0,382	0,171	4,980	1	0,026*	0,682	0,488	0,955
MD			88,871	2	0,000***			
MD1	0,908	0,104	76,171	1	0,000***	2,479	2,021	3,039

MD2	0,223	0,155	2,068	1	0,150	1,249	0,922	1,692
Sabit	1,240	0,224	30,513	1	0,000	3,454		

Model Özeti:

$\chi^2 = 438,225$ **p=0,000***** -2loglikelihood=4811,193 DSO=%86,0

*:p<0,05 **p<0,01 ***:p<0,001

-2loglikelihood: Sabit katsayı dışında en az bir katsayı sıfırdan farklıdır.

DSO: Modelin doğru sınıflama oranı

Tablo 46 incelendiğinde; hane halkı büyüklüğü, yaş, eğitim durumu ve medeni durum bağımsız değişkenleri ile oluşturulan modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu söyleyebiliriz ($\chi^2 = 438,225$ p<0,001). Modeldeki bağımsız değişkenlerin katsayı anlamlılığı incelendiğinde ise yaş, eğitim durumu ve medeni durumun %5 yanılma düzeyinde anlamlı olduğu, hane halkı büyüklüğünün ise anlamlı olmadığı görülmektedir.

25-34 yaş aralığındaki kadınlar hariç yaşın artması Akdeniz Bölgesinde yaşayan kadınların iş gücüne katılım olasılıklarını arttırmaktadır. 35-44, 45-54 ve 55 yaş üstü gruplarındaki kadınların iş gücüne katılım olasılıkları, 15-24 yaş grubuna göre sırasıyla 1,449, 1,771 ve 4,340 kat fazladır. Lise mezunu olan kadınların iş gücüne katılım olasılığı okul bitirmeyenlere göre 0,520 kat az iken lisans-yüksek lisans-doktora mezunu olan kadınların iş gücüne katılım olasılıkları ise okul bitirmeyenlere göre 0,682 kat azdır. Evli kadınların iş gücüne katılım olasılığı ise hiç evlenmeyenlere göre 2,479 kat fazladır.

Tablo 47: Orta Anadolu Bölgesindeki (TR7) Kadınların İş gücüne Katılım Oranını Etkileyen Bağımsız Değişkenler ve Modeldeki Katsayılarının Anlamlılığı

Bağımsız Değişkenler	B	Std. Hata	Wald	S. D	p	Exp (B)	Exp (B) için 95% GA	
							Alt	Üst
HHB	0,167	0,035	23,031	1	0,000***	1,181	1,104	1,265
Yaş			48,901	4	0,000***			
Y25-34	0,541	0,158	11,673	1	0,001**	1,718	1,259	2,342
Y35-44	0,696	0,186	13,922	1	0,000***	2,005	1,391	2,890
Y45-54	1,412	0,244	33,565	1	0,000***	4,105	2,546	6,618

Y55+	2,373	0,418	32,211	1	0,000***	10,732	4,729	24,35 8
ED			64,160	4	0,000***			
ED1	- 1,146	0,307	13,972	1	0,000***	0,318	0,174	0,580
ED2	- 0,919	0,336	7,461	1	0,006**	0,399	0,206	0,771
ED3	- 1,984	0,325	37,171	1	0,000***	0,138	0,073	0,260
ED4	- 1,407	0,320	19,309	1	0,000***	0,245	0,131	0,459
MD			10,078	2	0,006**			
MD1	0,290	0,145	3,992	1	0,046*	1,337	1,006	1,777
MD2	- 0,233	0,227	1,059	1	0,304	0,792	0,508	1,235
Sabit	1,671	0,376	19,789	1	0,000	5,316		

Model Özeti:

$\chi^2 = 356,132$ **p=0,000***** -2loglikelihood=2544,763 DSO=%88,0

*:p<0,05 **p<0,01 ***:p<0,001

-2loglikelihood: Sabit katsayı dışında en az bir katsayı sıfırdan farklıdır.

DSO: Modelin doğru sınıflama oranı

Tablo 47 incelendiğinde; hane halkı büyüklüğü, yaş, eğitim durumu ve medeni durum bağımsız değişkenleri ile oluşturulan modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu söyleyebiliriz ($\chi^2 = 356,132$ p<0,001). Modeldeki bağımsız değişkenlerin katsayı anlamlılığı incelendiğinde ise tüm bağımsız değişkenlerin %5 yanılma düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir.

Hane halkı büyüklüğünün 1 birim artması durumunda, Orta Anadolu Bölgesinde yaşayan kadınların iş gücüne katılım olasılığı (riski) 1,181 kat artmaktadır. Yaşın artması kadınların iş gücüne katılım olasılıklarını arttırmaktadır. 25-34, 35-44, 45-54 ve 55 yaş üstü gruplarındaki kadınların iş gücüne katılım olasılıkları, 15-24 yaş grubuna göre sırasıyla 1,718, 2,005, 4,105 ve 10,732 kat fazladır. Eğitim düzeylerinin artması kadınların iş gücüne katılım olasılıklarını negatif olarak etkilemiştir. İlkokul mezunu olan kadınların iş gücüne katılım olasılığı okul bitirmeyenlere göre 0,318 kat az iken ortaokul, lise ve lisans-yüksek lisans-doktora mezunu olan kadınların iş gücüne katılım olasılıkları ise okul bitirmeyenlere göre sırasıyla 0,399, 0,138 ve 0,245 kat azdır. Evli kadınların iş gücüne katılım olasılığı hiç evlenmeyenlere göre 1,337 kat fazladır.

Tablo 48: Batı Karadeniz Bölgesindeki (TR8) Kadınların İş Gücüne Katılım Oranını Etkileyen Bağımsız Değişkenler ve Modeldeki Katsayılarının Anlamlılığı

Bağımsız Değişkenler	B	Std. Hata	Wald	S. D	p	Exp (B)	Exp (B) için 95% GA	
							Alt	Üst
HHB	0,195	0,032	37,298	1	0,000***	1,215	1,142	1,294
Yaş			76,406	4	0,000***			
Y25-34	0,431	0,153	7,992	1	0,005**	1,539	1,141	2,076
Y35-44	0,515	0,178	8,364	1	0,004**	1,673	1,180	2,372
Y45-54	1,689	0,242	48,682	1	0,000***	5,413	3,368	8,699
Y55+	2,882	0,440	42,962	1	0,000***	17,854	7,541	42,270
ED			47,373	4	0,000***			
ED1	-1,139	0,347	10,760	1	0,001**	0,320	0,162	0,632
ED2	-1,198	0,370	10,492	1	0,001**	0,302	0,146	0,623
ED3	-1,788	0,363	24,268	1	0,000***	0,167	0,082	0,341
ED4	-1,807	0,359	25,297	1	0,000***	0,164	0,081	0,332
MD			9,480	2	0,009**			
MD1	0,269	0,135	3,968	1	0,046*	1,308	1,004	1,705
MD2	-0,251	0,226	1,232	1	0,267	0,778	0,499	1,212
Sabit	2,119	0,402	27,712	1	0,000	8,319		

Model Özeti:

$\chi^2 = 502,342$ **p=0,000***** -2loglikelihood=2960,197 DSO=%92,5

*:p<0,05 ** :p<0,01 ***:p<0,001

-2loglikelihood: Sabit katsayı dışında en az bir katsayı sıfırdan farklıdır.

DSO: Modelin doğru sınıflama oranı

Tablo 48 incelendiğinde; hane halkı büyüklüğü, yaş, eğitim durumu ve medeni durum bağımsız değişkenleri ile oluşturulan modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu söyleyebiliriz ($\chi^2 = 502,342$ p<0,001). Modeldeki bağımsız değişkenlerin katsayı anlamlılığı incelendiğinde ise tüm bağımsız değişkenlerin %5 yanılma düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir.

Hane halkı büyüklüğünün 1 birim artması durumunda, Batı Karadeniz Bölgesinde yaşayan kadınların iş gücüne katılım olasılığı (riski) 1,215 kat artmaktadır.

Yaşın artması kadınların iş gücüne katılım olasılıklarını arttırmaktadır. 25-34, 35-44, 45-54 ve 55 yaş üstü gruplarındaki kadınların iş gücüne katılım olasılıkları, 15-24 yaş grubuna göre sırasıyla 1,539, 1,673, 5,413 ve 17,854 kat fazladır. Eğitim düzeylerinin artması kadınların iş gücüne katılım olasılıklarını negatif olarak etkilemiştir. İlkokul mezunu olan kadınların iş gücüne katılım olasılığı okul bitirmeyenlere göre 0,320 kat az iken ortaokul, lise ve lisans-yüksek lisans-doktora mezunu olan kadınların iş gücüne katılım olasılıkları ise okul bitirmeyenlere göre sırasıyla 0,302, 0,167 ve 0,164 kat azdır. Evli kadınların iş gücüne katılım olasılığı hiç evlenmeyenlere göre 1,308 kat fazladır.

Tablo 49: Doğu Karadeniz Bölgesindeki (TR9) Kadınların İş Gücüne Katılım Oranını Etkileyen Bağımsız Değişkenler ve Modeldeki Katsayılarının Anlamlılığı

Bağımsız Değişkenler	B	Std. Hata	Wald	S. D	p	Exp (B)	Exp (B) için 95% GA	
							Alt	Üst
HHB	0,124	0,068	3,289	1	0,070	1,132	0,990	1,294
Yaş			20,149	4	0,000***			
Y25-34	0,406	0,243	2,775	1	0,096	1,500	0,931	2,417
Y35-44	0,955	0,320	8,902	1	0,003**	2,599	1,388	4,868
Y45-54	1,686	0,448	14,187	1	0,000***	5,399	2,245	12,981
Y55+	2,499	0,804	9,660	1	0,002**	12,167	2,517	58,817
ED			27,342	4	0,000***			
ED1	-2,233	1,051	4,518	1	0,034*	0,107	0,014	0,840
ED2	-2,435	1,086	5,027	1	0,025*	0,088	0,010	0,736
ED3	-3,341	1,059	9,951	1	0,002**	0,035	0,004	0,282
ED4	-3,403	1,058	10,337	1	0,001**	0,033	0,004	0,265
MD			9,603	2	0,008**			
MD1	0,693	0,229	9,131	1	0,003**	2,000	1,276	3,134
MD2	0,187	0,517	0,131	1	0,717	1,206	0,438	3,324
Sabit	4,076	1,118	13,293	1	0,000	58,894		

Model Özeti:

$\chi^2 = 256,446$ **p=0,000***** -2loglikelihood=931,210 DSO=%96,1

*:p<0,05 **:p<0,01 ***:p<0,001

-2loglikelihood: Sabit katsayı dışında en az bir katsayı sıfırdan farklıdır.

DSO: Modelin doğru sınıflama oranı

Tablo 49 incelendiğinde; hane halkı büyüklüğü, yaş, eğitim durumu ve medeni durum bağımsız değişkenleri ile oluşturulan modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu söyleyebiliriz ($\chi^2= 256,446$ $p<0,001$). Modeldeki bağımsız değişkenlerin katsayı anlamlılığı incelendiğinde ise yaş, eğitim durumu ve medeni durumun %5 yanılma düzeyinde anlamlı olduğu, hane halkı büyüklüğünün ise anlamlı olmadığı görülmektedir.

25-34 yaş aralığındaki kadınlar hariç yaşın artması Doğu Karadeniz Bölgesinde yaşayan kadınların iş gücüne katılım olasılıklarını arttırmaktadır. 35-44, 45-54 ve 55 yaş üstü gruplarındaki kadınların iş gücüne katılım olasılıkları, 15-24 yaş grubuna göre sırasıyla 2,599, 5,399 ve 12,167 kat fazladır. Eğitim düzeylerinin artması kadınların iş gücüne katılım olasılıklarını negatif olarak etkilemiştir. İlkokul mezunu olan kadınların iş gücüne katılım olasılığı okul bitirmeyenlere göre 0,107 kat az iken ortaokul, lise ve lisans-yüksek lisans-doktora mezunu olan kadınların iş gücüne katılım olasılıkları ise okul bitirmeyenlere göre sırasıyla 0,088, 0,035 ve 0,033 kat azdır. Evli kadınların iş gücüne katılım olasılığı hiç evlenmeyenlere göre 2,000 kat fazladır.

Tablo 50: Kuzeydoğu Anadolu Bölgesindeki (TRA) Kadınların İş Gücüne Katılım Oranını Etkileyen Bağımsız Değişkenler ve Modeldeki Katsayılarının Anlamlılığı

Bağımsız Değişkenler	B	Std. Hata	Wald	S. D	p	Exp (B)	Exp (B) için 95% GA	
							Alt	Üst
HHB	0,046	0,052	0,809	1	0,368	1,047	0,947	1,159
Yaş			10,997	4	0,027*			
Y25-34	0,406	0,265	2,350	1	0,125	1,501	0,893	2,522
Y35-44	0,940	0,384	5,982	1	0,014*	2,561	1,205	5,441
Y45-54	1,588	0,576	7,604	1	0,006**	4,893	1,583	15,127
Y55+	1,155	0,686	2,834	1	0,092	3,173	,827	12,169
ED			57,366	4	0,000***			
ED1	- 0,272	0,478	0,325	1	0,569	0,762	0,299	1,942

ED2	- 1,083	0,425	6,507	1	0,011*	0,339	0,147	0,778
ED3	- 2,232	0,412	29,344	1	0,000***	0,107	0,048	0,241
ED4	- 2,503	0,402	38,848	1	0,000***	0,082	0,037	0,180
MD			3,845	2	0,146			
MD1	0,476	0,254	3,510	1	0,061	1,609	0,978	2,647
MD2	- 0,023	0,653	0,001	1	0,971	0,977	0,272	3,514
Sabit	3,680	0,521	49,966	1	0,000	39,660		

Model Özeti:

$$\chi^2 = 206,438 \quad p=0,000*** \quad -2\loglikelihood=823,320 \quad DSO=\%97,2$$

*:p<0,05 **:p<0,01 ***:p<0,001

-2loglikelihood: Sabit katsayı dışında en az bir katsayı sıfırdan farklıdır.

DSO: Modelin doğru sınıflama oranı

Tablo 50 incelendiğinde; hane halkı büyüklüğü, yaş, eğitim durumu ve medeni durum bağımsız değişkenleri ile oluşturulan modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu söyleyebiliriz ($\chi^2 = 206,438$ p<0,001). Modeldeki bağımsız değişkenlerin katsayı anlamlılığı incelendiğinde ise yaş ve eğitim durumunun %5 yanılma düzeyinde anlamlı olduğu, hane halkı büyüklüğü ve medeni durumun ise anlamlı olmadığı görülmektedir.

25-34 yaş aralığı ve 55 yaş üstündeki kadınlar hariç yaşın artması Kuzeydoğu Anadolu Bölgesinde yaşayan kadınların iş gücüne katılım olasılıklarını arttırmaktadır. 35-44 ve 45-54 yaş aralığındaki kadınların iş gücüne katılım olasılıkları, 15-24 yaş grubuna göre sırasıyla 2,561 ve 4,893 kat fazladır. İlkokul mezunu olan kadınlar hariç eğitim düzeylerinin artması kadınların iş gücüne katılım olasılıklarını negatif olarak etkilemiştir. Ortaokul mezunu olan kadınların iş gücüne katılım olasılığı okul bitirmeyenlere göre 0,339 kat az iken lise ve lisans-yüksek lisans-doktora mezunu olan kadınların iş gücüne katılım olasılıkları ise okul bitirmeyenlere göre sırasıyla 0,107 ve 0,082 kat azdır.

Tablo 51: Ortadoğu Anadolu Bölgesindeki (TRB) Kadınların İş Gücüne Katılım Oranını Etkileyen Bağımsız Değişkenler ve Modeldeki Katsayılarının Anlamlılığı

Bağımsız Değişkenler	B	Std. Hata	Wald	S. D	p	Exp (B)	Exp (B) için 95% GA	
							Alt	Üst
HHB	0,110	0,038	8,211	1	0,004**	1,116	1,035	1,203
Yaş			14,366	4	0,006**			
Y25-34	0,478	0,220	4,738	1	0,029*	1,613	1,049	2,480
Y35-44	0,731	0,281	6,783	1	0,009**	2,077	1,198	3,602
Y45-54	0,928	0,348	7,102	1	0,008**	2,530	1,278	5,007
Y55+	2,013	0,645	9,732	1	0,002**	7,483	2,113	26,498
ED			48,286	4	0,000***			
ED1	-1,386	0,317	19,121	1	0,000***	0,250	0,134	0,465
ED2	-1,676	0,324	26,686	1	0,000***	0,187	0,099	0,353
ED3	-2,166	0,319	46,057	1	0,000***	0,115	0,061	0,214
ED4	-1,985	0,321	38,130	1	0,000***	0,137	0,073	0,258
MD			0,426	2	0,808			
MD1	0,122	0,203	0,361	1	0,548	1,130	0,759	1,683
MD2	-0,010	0,449	0,000	1	0,983	0,990	0,411	2,387
Sabit	3,001	0,415	52,395	1	0,000	20,103		

Model Özeti:

$\chi^2 = 219,965$ **p=0,000***** -2loglikelihood=1319,644 DSO=%94,5

*:p<0,05 **:p<0,01 ***:p<0,001

-2loglikelihood: Sabit katsayı dışında en az bir katsayı sıfırdan farklıdır.

DSO: Modelin doğru sınıflama oranı

Tablo 51 incelendiğinde; hane halkı büyüklüğü, yaş, eğitim durumu ve medeni durum bağımsız değişkenleri ile oluşturulan modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu söyleyebiliriz ($\chi^2 = 219,965$ p<0,001). Modeldeki bağımsız değişkenlerin katsayı anlamlılığı incelendiğinde ise hane halkı büyüklüğü, yaş ve eğitim durumunun %5 yanılma düzeyinde anlamlı olduğu, medeni durumun ise anlamlı olmadığı görülmektedir.

Hane halkı büyüklüğünün 1 birim artması durumunda, Ortadoğu Anadolu Bölgesinde yaşayan kadınların iş gücüne katılım olasılığı (riski) 1,116 kat artmaktadır. Yaşın artması kadınların iş gücüne katılım olasılıklarını arttırmaktadır. 25-34, 35-44, 45-54 ve 55 yaş üstü gruplarındaki kadınların iş gücüne katılım olasılıkları, 15-24 yaş grubuna göre sırasıyla 1,613, 2,077, 2,530 ve 7,483 kat fazladır. Eğitim düzeylerinin artması kadınların iş gücüne katılım olasılıklarını negatif olarak etkilemiştir. İlkokul mezunu olan kadınların iş gücüne katılım olasılığı okul bitirmeyenlere göre 0,250 kat az iken ortaokul, lise ve lisans-yüksek lisans-doktora mezunu olan kadınların iş gücüne katılım olasılıkları ise okul bitirmeyenlere göre sırasıyla 0,187, 0,115 ve 0,137 kat azdır.

Tablo 52: Güneydoğu Anadolu Bölgesindeki (TRC) Kadınların İş Gücüne Katılım Oranını Etkileyen Bağımsız Değişkenler ve Modeldeki Katsayılarının Anlamlılığı

Bağımsız Değişkenler	B	Std. Hata	Wald	S. D	p	Exp (B)	Exp (B) için 95% GA	
							Alt	Üst
HHB	-0,009	0,023	0,161	1	0,688	0,991	0,947	1,037
Yaş			14,739	4	0,005**			
Y25-34	-0,267	0,160	2,768	1	0,096	0,766	0,560	1,049
Y35-44	-0,175	0,206	,722	1	0,396	0,839	0,560	1,257
Y45-54	0,423	0,303	1,952	1	0,162	1,527	0,843	2,766
Y55+	1,409	0,619	5,173	1	0,023*	4,090	1,215	13,768
ED			57,721	4	0,000***			
ED1	-1,185	0,207	32,722	1	0,000***	0,306	0,204	,459
ED2	-,978	0,206	22,446	1	0,000***	0,376	0,251	,564
ED3	-1,275	0,215	35,133	1	0,000***	0,279	0,183	,426
ED4	-1,442	0,198	53,100	1	0,000***	0,236	0,160	,348
MD			35,613	2	0,000***			
MD1	0,805	0,155	26,931	1	0,000***	2,237	1,650	3,032
MD2	-0,146	0,261	0,313	1	0,576	0,864	0,518	1,442
Sabit	2,587	0,267	93,854	1	0,000	13,292		

Model Özeti:			
$\chi^2 = 222,860$	$p=0,000***$	$-2\log\text{likelihood}=2174,407$	DSO=%87,0

Tablo 52 incelendiğinde; hane halkı büyüklüğü, yaş, eğitim durumu ve medeni durum bağımsız değişkenleri ile oluşturulan modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu söyleyebiliriz ($\chi^2 = 222,860$ $p<0,001$). Modeldeki bağımsız değişkenlerin katsayı anlamlılığı incelendiğinde ise yaş, eğitim durumu ve medeni durumun %5 yanılma düzeyinde anlamlı olduğu, hane halkı büyüklüğünün ise anlamlı olmadığı görülmektedir.

25-34, 35-44 ve 45-54 yaş aralığındaki kadınlar hariç 55 yaş ve üstünde olan ve Güneydoğu Anadolu Bölgesinde yaşayan kadınların iş gücüne katılım olasılığı, 15-24 yaş grubuna göre 4,090 kat fazladır. Eğitim düzeylerinin artması kadınların iş gücüne katılım olasılıklarını negatif olarak etkilemiştir. İlkokul mezunu olan kadınların iş gücüne katılım olasılığı okul bitirmeyenlere göre 0,306 kat az iken ortaokul, lise ve lisans-yüksek lisans-doktora mezunu olan kadınların iş gücüne katılım olasılıkları ise okul bitirmeyenlere göre sırasıyla 0,376, 0,279 ve 0,236 kat azdır. Evli kadınların iş gücüne katılım olasılığı hiç evlenmeyenlere göre 2,237 kat fazladır.

3.2.5. Kümeleme Analizi Kavram ve Analiz Sonuçları

“Kümeleme analizi, bir araştırmada incelenen birimleri aralarındaki benzerliklerine göre belirli gruplar içinde toplayarak sınıflandırma yapmayı, birimlerin ortak özelliklerini ortaya koymayı ve bu sınıflar ile ilgili genel tanımlar yapmayı sağlayan bir yöntemdir” (Kaufman ve Rousseuw, 1990).

Kümeleme analizinin amacı, gruplara ayrılmamış verileri bir takım benzerliklerine göre sınıflandırmak ve araştırmacıya işe yarar, özetleyici bilgiler elde etmesinde yardımcı olmaktır. Kümeleme analizinde verilerin normal dağılımlı olması gerektiği varsayımı olmakla birlikte, uzaklık değerlerinin normallliği yeterli görünmektedir. Ayrıca kovaryans matrisine ilişkin herhangi bir varsayım bulunmamaktadır (Tatlídil, 2002:329).

“Kümeleme analizinde hiyerarşik ve hiyerarşik olmayan kümeleme teknikleri olarak iki farklı teknik kullanılmaktadır. Hiyerarşik olmayan kümeleme tekniklerinde küme sayısı hakkında ön bilgiler vardır veya araştırmacı anlamlı olacak şekilde bir küme sayısına karar vermektedir. Hiyerarşik olmayan teknikler, hiyerarşik tekniklere göre daha büyük veri setine uygulanır. Hiyerarşik olmayan teknikler ya gruplardaki birimlerin ilk parçalarından ya da kümelerin çekirdeklerinden oluşan çekirdek noktaların ilk setiyle işe başlar. İlk gruplaşmalar için iyi seçim serbesttir. Başlangıç yollardan biri birimler arasındaki çekirdek noktaların rasgele seçilmesi veya ilk gruplardaki birimlerin rasgele parçalanmasıdır” (Johnson ve Wichern, 1992).

Bu çalışmada, en yaygın kullanılan hiyerarşik olmayan tekniklerden K-ortalama tekniği verilecektir.

Kümeleme analizi ile kadınların iş gücüne katılımının belirleyicisi olan faktörlerin bölgeden bölgeye farklılık gösterip göstermediğini ve değişkenlik gösteren faktörlerin neler olduğunu ortaya koymak amaçlanmaktadır. Bu genel amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

1. Türkiye genel için kadınların çalışma durumu değişkenlere göre doğru sınıflandırılmakta mıdır?
2. Türkiye TR1 için kadınların çalışma durumu değişkenlere göre doğru sınıflandırılmakta mıdır?
3. Türkiye TR2 için kadınların çalışma durumu değişkenlere göre doğru sınıflandırılmakta mıdır?
4. Türkiye TR3 için kadınların çalışma durumu değişkenlere göre doğru sınıflandırılmakta mıdır?
5. Türkiye TR4 için kadınların çalışma durumu değişkenlere göre doğru sınıflandırılmakta mıdır?
6. Türkiye TR5 için kadınların çalışma durumu değişkenlere göre doğru sınıflandırılmakta mıdır?

7. Türkiye TR6 için kadınların çalışma durumu değişkenlere göre doğru sınıflandırılmakta mıdır?
8. Türkiye TR7 için kadınların çalışma durumu değişkenlere göre doğru sınıflandırılmakta mıdır?
9. Türkiye TR8 için kadınların çalışma durumu değişkenlere göre doğru sınıflandırılmakta mıdır?
10. Türkiye TR9 için kadınların çalışma durumu değişkenlere göre doğru sınıflandırılmakta mıdır?
11. Türkiye TRA için kadınların çalışma durumu değişkenlere göre doğru sınıflandırılmakta mıdır?
12. Türkiye TRB için kadınların çalışma durumu değişkenlere göre doğru sınıflandırılmakta mıdır?
13. Türkiye TRC için kadınların çalışma durumu değişkenlere göre doğru sınıflandırılmakta mıdır?

Araştırmada yer alan 62680 kişiye ait dağılımlar Tablo 57’da verilmiştir.

Tablo 53: HİHA İçin Demografik Özellikler

Sosyo-Demografik Özellikler	n	%
TR		
1	6316	10,1
2	4750	7,6
3	8698	13,9
4	5061	8,1
5	6652	10,6
6	7042	11,2
7	3647	5,8
8	6502	10,4
9	3564	5,7
A	3176	5,1
B	3572	5,7
C	3700	5,9
Eğitim Durumu		
Bir okul bitirmede	9401	15
İlkokul	19946	31,8

Ortaokul	7545	12
Genel Lise	4924	7,9
Mesleki veya Teknik Lise	4830	7,7
Yüksekokul	14440	23
Lisans	1594	2,5
Medeni Durum		
Hiç evlenmedi	14890	23,8
Evli	42874	68,4
Boşandı	3028	4,8
Eşi öldü	1888	3

Tablo incelendiğinde, en çok kadının TR3 (n = 8698, %13,9) ve TR6'da (n = 7042, %11,2) olduğu görülmektedir. Eğitim durumuna göre en çok (n = 19946, %31,8) ilkokul, daha sonra (n = 14440, %23) yüksekokul mezunları yer almaktadır. Medeni duruma göre grubun büyük çoğunluğu (n = 42874, %68,4) evlilerden oluşmaktadır.

Araştırma kapsamında verileri analiz etmede kümeleme analizinden yararlanılmıştır. TÜİK verileri rassal olduklarından birleştirilmesi mümkün değildir. Bu nedenle iki farklı anket (HİHA ve AYA) verileri ayrı ayrı analiz edilmiştir. Öncelikle HİHA' dan alınan veriler için veri temizliği yapılmıştır. Veri temizliği yapıldıktan sonra toplam 62680 kişiye ait veri ile analize devam edilmiştir. Genel ve bölgelere göre kişi sayısı tablo 54'da verilmiştir.

1. Türkiye genel için kadınların çalışma durumu değişkenlere göre doğru sınıflandırılmakta mıdır?

Araştırma sorusuna yanıt vermek amacıyla hiyerarşik olmayan kümeleme analizi yapılmıştır. İlk küme merkezleri Tablo 58'da verilmiştir.

Tablo 54: İlk Küme Merkezleri

Değişkenler	Küme	
	1	2
Yaş	17	107
Eğitim Durumu	32	0
Medeni Durum	1	2
İş Durumu	4	1
İş Yeri Durum	1	1
Hane Çalışan Sayısı	1	3

Kayıtlılık	2	2
------------	---	---

Tabloda değişkenlere ait ilk küme merkezleri görülmektedir. Tekrarlama tablosu (iteration history) Tablo 55’de verilmiştir.

Tablo 55: Küme Merkezlerindeki Değişim

Tekrarlama	Küme Merkezlerindeki Değişim	
	1	2
1	32,090	43,951
2	2,688	5,039
3	1,768	2,674
4	1,488	1,944
5	,906	1,049
6	,600	,664
7	,191	,205
8	,276	,297
9	,160	,167
10	,087	,091

Tabloda 10 aşamalı analiz boyunca küme merkezlerindeki değişim görülmektedir. Birinci küme merkezi için 32,090, ikinci küme merkezi için 43,951’den başlayan değişim son aşamada birinci için ,087, ikinci için ise ,091 olarak gerçekleşmiştir. Son küme merkezleri Tablo 56’de verilmiştir.

Tablo 56: Son küme merkezleri

	Cluster	
	1	2
Yaş	30	51
Eğitim Durumu	10	1
Medeni Durum	2	2
İş Durumu	2	3
İş Yeri Durum	2	2
Hane Çalışan Sayısı	2	1
Kayıtlılık	1	2

Tablo 56’de son küme merkezleri verilmiştir. İlk küme merkezleri ile birlikte incelendiğinde küme merkezlerindeki değişim daha iyi görülebilmektedir. Son küme merkezleri arasındaki uzaklık 23,382 olarak hesaplanmıştır. ANOVA sonucu Tablo 57’de verilmiştir.

Tablo 57: ANOVA Tablosu

	Küme Kare Ortalaması	sd	Hata Kare Ortalaması	sd	F	p
Yaş	5191627,357	1	65,886	44783	78797,089	,000
Eğitim Durumu	905972,784	1	97,864	44783	9257,496	,000
Medeni Durum	2419,421	1	,326	44783	7427,883	,000
İş Durumu	10860,972	1	1,735	44783	6261,615	,000
İş Yeri Durum	910,607	1	1,210	44783	752,818	,000
Hane Çalışan Sayısı	4108,595	1	1,195	44783	3438,405	,000
Kayıtlılık	1165,756	1	,215	44783	5416,890	,000

ANOVA tablosunda iki küme için tüm değişkenlerin birbirinden farklılaştığı görülmektedir ($p < .05$). Bu bulgu kümelerin birbirinden anlamlı şekilde farklılaştığı şeklinde de yorumlanabilir. Her bir kümede yer alan birey sayısı Tablo 58’de verilmiştir.

Tablo 58: Her Kümede Yer Alan Birey Sayısı

Küme	1	22957
	2	21828
Geçerli		44785
Kayıp		17895

Tablo 58’e göre birinci kümede 22957, ikinci kümede ise 21828 birey yer almaktadır. Kayıp olan 17895 birey yer almaktadır.

2. Türkiye TR1 için kadınların çalışma durumu değişkenlere göre doğru sınıflandırılmakta mıdır?

Araştırma sorusuna yanıt vermek amacıyla hiyerarşik olmayan kümeleme analizi yapılmıştır. İlk küme merkezleri Tablo 59’de verilmiştir.

Tablo 59: TR1 İçin İlk Küme Merkezleri

Değişkenler	Küme	
	1	2
Yaş	79	17
Eğitim Durumu	0	31
Medeni Durum	4	1
İş Durumu	3	1
İş Yeri Durum	5	2
Hane Çalışan Sayısı	1	1
Kayıtlılık	2	1

Tabloda TR1 için değişkenlere ait ilk küme merkezleri görülmektedir. Tekrarlama tablosu (iteration history) Tablo 60’da verilmiştir.

Tablo 60: TR1 İçin Küme Merkezlerindeki Değişim

Tekrarlama	Küme Merkezlerindeki Değişim	
	1	2
1	30,209	24,206
2	2,199	1,486
3	1,597	1,238
4	1,031	,907
5	,681	,632
6	,617	,625
7	,508	,543
8	,549	,615
9	,495	,606
10	,567	,760

Tabloda TR1 için aşamalı analiz boyunca küme merkezlerindeki değişim görülmektedir. Birinci küme merkezi için 30,209, ikinci küme merkezi için 24,206’dan başlayan değişim son aşamada birinci için, 567, ikinci için ise, 760 olarak gerçekleşmiştir. Son küme merkezleri Tablo 61’da verilmiştir.

Tablo 61: TR1 İçin Son Küme Merkezleri

	Cluster	
	1	2
Yaş	40	29
Eğitim Durumu	2	19
Medeni Durum	2	1
İş Durumu	1	1
İş Yeri Durum	2	2
Hane Çalışan Sayısı	2	2
Kayıtlılık	1	1

Tablo 61’de TR1 için son küme merkezleri verilmiştir. İlk küme merkezleri ile birlikte incelendiğinde küme merkezlerindeki değişim daha iyi görülebilmektedir. Son küme merkezleri arasındaki uzaklık 20,214 olarak hesaplanmıştır. ANOVA sonucu Tablo 62’de verilmiştir.

Tablo 62: TR1 İçin ANOVA Tablosu

	Küme		Hata		F	p
	Kare Ortalaması	sd	Kare	sd		
Yaş	143427,408	1	84,188	4489	1703,648	,000
Eğitim Durumu	297455,042	1	82,506	4489	3605,258	,000
Medeni Durum	283,223	1	,361	4489	783,516	,000
İş Durumu	112,666	1	,641	4489	175,723	,000
İş Yeri Durum	100,599	1	,878	4489	114,532	,000
Hane Çalışan Sayısı	43,522	1	1,682	4489	25,874	,000
Kayıtlılık	19,627	1	,178	4489	110,471	,000

ANOVA tablosunda TR1 göz önüne alındığında iki küme için tüm değişkenlerin birbirinden farklılaştığı görülmektedir ($p < .05$). Bu bulgu kümelerin birbirinden anlamlı şekilde farklılaştığı şeklinde de yorumlanabilir. Her bir kümede yer alan birey sayısı Tablo 63’da verilmiştir.

Tablo 63: TR1 İçin Her Kümede Yer Alan Birey Sayısı

Küme	1	2682
	2	1809
Geçerli		4491
Kayıp		1825

Tabloya göre birinci kümede 2682, ikinci kümede ise 1809 birey yer almaktadır. Kayıp olan 1825 birey yer almaktadır.

3. Türkiye TR2 için kadınların çalışma durumu değişkenlere göre doğru sınıflandırılmakta mıdır?

Araştırma sorusuna yanıt vermek amacıyla hiyerarşik olmayan kümeleme analizi yapılmıştır. İlk küme merkezleri Tablo 68’da verilmiştir.

Tablo 64: TR2 İçin İlk Küme Merkezleri

Değişkenler	Küme	
	1	2
Yaş	17	83
Eğitim Durumu	32	0
Medeni Durum	1	4
İş Durumu	4	4
İş Yeri Durum	1	1
Hane Çalışan Sayısı	1	1
Kayıtlılık	2	2

Tabloda değişkenlere ait ilk küme merkezleri görülmektedir. Tekrarlama tablosu (iteration history) Tablo 65’da verilmiştir.

Tablo 65: TR2 İçin Küme Merkezlerindeki Değişim

Tekrarlama	Küme Merkezlerindeki Değişim	
	1	2
1	27,032	29,791
2	,914	,870
3	,741	,663

4	,536	,453
5	,394	,317
6	,435	,336
7	,234	,173
8	,111	,083
9	,262	,191
10	,221	,155

Tabloda TR2 için 10 aşamalı analiz boyunca küme merkezlerindeki değişim görülmektedir. Birinci küme merkezi için 27,032, ikinci küme merkezi için 29,791'den başlayan değişim son aşamada birinci için, 221, ikinci için ise, 155 olarak gerçekleşmiştir. Son küme merkezleri Tablo 66'de verilmiştir.

Tablo 66: TR2 İçin Son Küme Merkezleri

	Cluster	
	1	2
Yaş	31	50
Eğitim Durumu	13	1
Medeni Durum	2	2
İş Durumu	2	3
İş Yeri Durum	2	2
Hane Çalışan Sayısı	2	2
Kayıtlılık	1	2

Tablo 66'de TR2 için son küme merkezleri verilmiştir. İlk küme merkezleri ile birlikte incelendiğinde küme merkezlerindeki değişim daha iyi görülebilmektedir. Son küme merkezleri arasındaki uzaklık 22,825 olarak hesaplanmıştır. ANOVA sonucu Tablo 67'de verilmiştir.

Tablo 67: TR2 İçin ANOVA Tablosu

	Küme		Hata		F	p
	Kare Ortalaması	sd	Kare	sd		
Yaş	326551,733	1	69,262	3587	4714,738	,000
Eğitim Durumu	125590,758	1	89,156	3587	1408,664	,000

Medeni Durum	96,923	1	,264	3587	366,472	,000
İş Durumu	1016,496	1	1,753	3587	579,804	,000
İş Yeri Durum	29,152	1	1,172	3587	24,867	,000
Hane Çalışan	395,138	1	1,424	3587	277,514	,000
Kayıtlılık	133,440	1	,212	3587	630,700	,000

ANOVA tablosunda TR2'ye göre iki küme için tüm değişkenlerin birbirinden farklılaştığı görülmektedir ($p < .05$). Bu bulgu kümelerin birbirinden anlamlı şekilde farklılaştığı şeklinde de yorumlanabilir. Her bir kümede yer alan birey sayısı Tablo 68'da verilmiştir.

Tablo 68: TR2 İçin Her Kümede Yer Alan Birey Sayısı

Küme	1	1488
	2	2101
Geçerli		3589
Kayıp		1161

Tabloya göre birinci kümede 1488, ikinci kümede ise 2101 birey yer almaktadır. Kayıp olan 1161 birey yer almaktadır.

4. Türkiye TR3 için kadınların çalışma durumu değişkenlere göre doğru sınıflandırılmakta mıdır?

Araştırma sorusuna yanıt vermek amacıyla hiyerarşik olmayan kümeleme analizi yapılmıştır. İlk küme merkezleri Tablo 69'de verilmiştir.

Tablo 69: TR3 İçin İlk Küme Merkezleri

Değişkenler	Küme	
	1	2
Yaş	83	17
Eğitim Durumu	0	31
Medeni Durum	4	1
İş Durumu	4	1
İş Yeri Durum	2	2
Hane Çalışan Sayısı	1	1
Kayıtlılık	2	2

Tabloda TR3 için değişkenlere ait ilk küme merkezleri görülmektedir. Tekrarlama tablosu (iteration history) Tablo 70’da verilmiştir.

Tablo 70: Küme Merkezlerindeki Değişim

Tekrarlama	1	2
1	29,593	26,380
2	1,263	1,181
3	,906	,906
4	,514	,528
5	,299	,317
6	,249	,275
7	,164	,183
8	,140	,158
9	,185	,216
10	,145	,176

Tabloda TR3 için 10 aşamalı analiz boyunca küme merkezlerindeki değişim görülmektedir. Birinci küme merkezi için 29,593, ikinci küme merkezi için 26,380’den başlayan değişim son aşamada birinci için, 145, ikinci için ise 176 olarak gerçekleşmiştir. Son küme merkezleri Tablo 71’de verilmiştir.

Tablo 71: TR3 İçin Son Küme Merkezleri

	Küme	
	1	2
Yaş	50	30
Eğitim Durumu	2	12
Medeni Durum	2	2
İş Durumu	3	2
İş Yeri Durum	2	2
Hane Çalışan Sayısı	1	2
Kayıtlılık	2	1

Tablo 71’de TR3 için son küme merkezleri verilmiştir. İlk küme merkezleri ile birlikte incelendiğinde küme merkezlerindeki değişim daha iyi görülebilmektedir. Son küme merkezleri arasındaki uzaklık 22,808 olarak hesaplanmıştır. ANOVA sonucu Tablo 72’de verilmiştir.

Tablo 72: TR3 İçin ANOVA Tablosu

	Cluster		Error		F	p
	Kare Ortalaması	sd	Kare	sd		
Yaş	634909,866	1	66,327	6421	9572,394	,000
Eğitim Durumu	190657,385	1	93,578	6421	2037,417	,000
Medeni Durum	292,544	1	,307	6421	952,710	,000
İş Durumu	1665,059	1	1,748	6421	952,537	,000
İş Yeri Durum	74,967	1	1,059	6421	70,795	,000
Hane Çalışan	540,730	1	1,271	6421	425,456	,000
Kayıtlılık	177,905	1	,222	6421	801,082	,000

TR3 için ANOVA tablosunda iki küme için tüm değişkenlerin birbirinden farklılaştığı görülmektedir ($p < .05$). Bu bulgu kümelerin birbirinden anlamlı şekilde farklılaştığı şeklinde de yorumlanabilir. Her bir kümede yer alan birey sayısı Tablo 73’de verilmiştir.

Tablo 73: TR3 İçin Her Kümede Yer Alan Birey Sayısı

Küme	1	3506
	2	2917
Geçerli		6423
Kayıp		2275

Tabloya göre birinci kümede 3506, ikinci kümede ise 2917 birey yer almaktadır. Kayıp olan 2275 birey yer almaktadır.

5. Türkiye TR4 için kadınların çalışma durumu değişkenlere göre doğru sınıflandırılmakta mıdır?

Araştırma sorusuna yanıt vermek amacıyla hiyerarşik olmayan kümeleme analizi yapılmıştır. İlk küme merkezleri Tablo 74’de verilmiştir.

Tablo 74: TR4 İçin İlk Küme Merkezleri

Değişkenler	Küme	
	1	2
Yaş	84	17
Eğitim Durumu	0	32
Medeni Durum	4	2
İş Durumu	1	4
İş Yeri Durum	5	1
Hane Çalışan Sayısı	1	1
Kayıtlılık	2	2

Tabloda TR4 için değişkenlere ait ilk küme merkezleri görülmektedir. Tekrarlama tablosu (iteration history) Tablo 75’de verilmiştir.

Tablo 75: TR4 İçin Küme Merkezlerindeki Değişim

Tekrarlama	Küme Merkezlerindeki Değişim	
	1	2
1	31,435	25,911
2	2,373	1,765
3	1,391	1,214
4	1,092	1,058
5	,624	,647
6	,437	,470
7	,363	,407
8	,329	,381
9	,312	,383
10	,227	,290

Tabloda TR4 için 10 aşamalı analiz boyunca küme merkezlerindeki değişim görülmektedir. Birinci küme merkezi için 31,435, ikinci küme merkezi için 25,911’den başlayan değişim son aşamada birinci için ,227, ikinci için ise ,290 olarak gerçekleşmiştir. Son küme merkezleri Tablo 76’de verilmiştir.

Tablo 76: TR4 İçin Son Küme Merkezleri

	Cluster	
	1	2
Yaş	45	29
Eğitim Durumu	1	17
Medeni Durum	2	2
İş Durumu	2	1
İş Yeri Durum	2	2
Hane Çalışan Sayısı	2	2
Kayıtlılık	2	1

Tablo 76’de TR4 için son küme merkezleri verilmiştir. İlk küme merkezleri ile birlikte incelendiğinde küme merkezlerindeki değişim daha iyi görülebilmektedir. Son küme merkezleri arasındaki uzaklık 22,984 olarak hesaplanmıştır. ANOVA sonucu Tablo 77’de verilmiştir.

Tablo 77: TR4 İçin ANOVA Tablosu

	Cluster		Error		F	p
	Kare Ortalaması	sd	Kare	sd		
Yaş	256282,891	1	82,066	3653	3122,896	,000
Eğitim Durumu	216810,822	1	92,243	3653	2350,427	,000
Medeni Durum	234,313	1	,315	3653	743,217	,000
İş Durumu	599,990	1	1,409	3653	425,802	,000
İş Yeri Durum	5,101	1	1,189	3653	4,290	,038
Hane Çalışan	322,763	1	1,726	3653	187,009	,000
Kayıtlılık	81,392	1	,216	3653	376,671	,000

ANOVA tablosunda TR4’e göre iki küme için tüm değişkenlerin birbirinden farklılaştığı görülmektedir ($p < .05$). Bu bulgu kümelerin birbirinden anlamlı şekilde farklılaştığı şeklinde de yorumlanabilir. Her bir kümede yer alan birey sayısı Tablo 78’de verilmiştir.

Tablo 78: TR4 İçin Her Kümede Yer Alan Birey Sayısı

Küme	1	2068
	2	1587
Geçerli		3655
Kayıp		1406

Tabloya göre TR4 için birinci kümede 2068, ikinci kümede ise 1587 birey yer almaktadır. Kayıp olan 1406 birey yer almaktadır.

6. Türkiye TR5 için kadınların çalışma durumu değişkenlere göre doğru sınıflandırılmakta mıdır?

Araştırma sorusuna yanıt vermek amacıyla hiyerarşik olmayan kümeleme analizi yapılmıştır. İlk küme merkezleri Tablo 79’da verilmiştir.

Tablo 79: TR5 İçin İlk Küme Merkezleri

Değişkenler	Küme	
	1	2
Yaş	15	88
Eğitim Durumu	0	32
Medeni Durum	1	4
İş Durumu	4	2
İş Yeri Durum	2	2
Hane Çalışan Sayısı	1	1
Kayıtlılık	2	2

Tabloda TR5 için değişkenlere ait ilk küme merkezleri görülmektedir. Tekrarlama tablosu (iteration history) Tablo 80’de verilmiştir.

Tablo 80: TR5 İçin Küme Merkezlerindeki Değişim

Tekrarlama	Küme Merkezlerindeki Değişim	
	1	2
1	22,206	36,225
2	2,933	6,626
3	1,980	3,316
4	1,370	1,918

5	,870	1,098
6	,742	,863
7	,647	,693
8	,433	,433
9	,267	,262
10	,164	,160

Tabloda TR5 için 10 aşamalı analiz boyunca küme merkezlerindeki değişim görülmektedir. Birinci küme merkezi için 22,206, ikinci küme merkezi için 36,225'ten başlayan değişim son aşamada birinci için, 164, ikinci için ise, 160 olarak gerçekleşmiştir. Son küme merkezleri Tablo 81'de verilmiştir.

Tablo 81: TR5 İçin Son Küme Merkezleri

	Küme	
	1	2
Yaş	28	48
Eğitim Durumu	13	2
Medeni Durum	2	2
İş Durumu	2	3
İş Yeri Durum	2	2
Hane Çalışan Sayısı	2	2
Kayıtlılık	1	2

Tablo 81'de TR5 için son küme merkezleri verilmiştir. İlk küme merkezleri ile birlikte incelendiğinde küme merkezlerindeki değişim daha iyi görülebilmektedir. Son küme merkezleri arasındaki uzaklık 22,104 olarak hesaplanmıştır. ANOVA sonucu Tablo 82'da verilmiştir.

Tablo 82: TR5 İçin ANOVA Tablosu

	Küme		Hata		F	p
	Kare Ortalaması	sd	Kare	sd		
Yaş	409878,090	1	68,324	4458	5999,054	,000
Eğitim Durumu	133310,072	1	99,017	4458	1346,333	,000
Medeni Durum	284,848	1	,341	4458	835,927	,000

İş Durumu	702,245	1	1,671	4458	420,248	,000
İş Yeri Durum	8,417	1	1,689	4458	4,982	,026
Hane Çalışan	251,447	1	1,279	4458	196,631	,000
Kayıtlılık	92,202	1	,229	4458	403,462	,000

ANOVA tablosunda TR5'e göre iki küme için tüm değişkenlerin birbirinden farklılaştığı görülmektedir ($p < .05$). Bu bulgu kümelerin birbirinden anlamlı şekilde farklılaştığı şeklinde de yorumlanabilir. Her bir kümede yer alan birey sayısı Tablo 83'da verilmiştir.

Tablo 83: TR5 İçin Her Kümede Yer Alan Birey Sayısı

Küme	1	2182
	2	2278
Geçerli		4460
Kayıp		2192

Tabloya göre birinci kümede 2182, ikinci kümede ise 2278 birey yer almaktadır. Kayıp olan 2192 birey yer almaktadır.

7. Türkiye TR6 için kadınların çalışma durumu değişkenlere göre doğru sınıflandırılmakta mıdır?

Araştırma sorusuna yanıt vermek amacıyla hiyerarşik olmayan kümeleme analizi yapılmıştır. TR6 için ilk küme merkezleri Tablo 84'de verilmiştir.

Tablo 84: TR6 İçin İlk Küme Merkezleri

Değişkenler	Küme	
	1	2
Yaş	17	83
Eğitim Durumu	32	0
Medeni Durum	1	4
İş Durumu	4	4
İş Yeri Durum	1	1
Hane Çalışan Sayısı	1	1
Kayıtlılık	2	2

Tabloda TR6 için değişkenlere ait ilk küme merkezleri görülmektedir. Tekrarlama tablosu (iteration history) Tablo 85’de verilmiştir.

Tablo 85: TR6 İçin Küme Merkezlerindeki Değişim

Tekrarlama	Küme Merkezlerindeki Değişim	
	1	2
1	26,526	31,089
2	1,550	1,697
3	,997	1,013
4	,771	,725
5	,646	,557
6	,540	,443
7	,382	,302
8	,337	,252
9	,258	,193
10	,307	,219

Tabloda TR6 için aşamalı analiz boyunca küme merkezlerindeki değişim görülmektedir. Birinci küme merkezi için 26,526, ikinci küme merkezi için 31,089’dan başlayan değişim son aşamada birinci için, 307, ikinci için ise, 219 olarak gerçekleşmiştir. Son küme merkezleri Tablo 86’de verilmiştir.

Tablo 86: TR6 İçin Son Küme Merkezleri

	Cluster	
	1	2
Yaş	29	47
Eğitim Durumu	15	1
Medeni Durum	2	2
İş Durumu	2	3
İş Yeri Durum	2	2
Hane Çalışan Sayısı	2	1
Kayıtlılık	1	2

Tablo 86’da son küme merkezleri verilmiştir. İlk küme merkezleri ile birlikte incelendiğinde küme merkezlerindeki değişim daha iyi görülebilmektedir. Son küme

merkezleri arasındaki uzaklık 22,446 olarak hesaplanmıştır. ANOVA sonucu Tablo 87’da verilmiştir.

Tablo 87: TR6 İçin ANOVA Tablosu

	Cluster		Error		F	p
	Kare Ortalaması	sd	Kare	sd		
Yaş	372098,934	1	79,088	4798	4704,872	,000
Eğitim Durumu	213723,122	1	90,681	4798	2356,878	,000
Medeni Durum	270,126	1	,317	4798	851,730	,000
İş Durumu	805,535	1	1,724	4798	467,277	,000
İş Yeri Durum	25,412	1	1,350	4798	18,825	,000
Hane Çalışan	273,711	1	1,249	4798	219,195	,000
Kayıtlılık	109,070	1	,222	4798	491,056	,000

ANOVA tablosunda TR6’ya göre iki küme için tüm değişkenlerin birbirinden farklılaştığı görülmektedir ($p < .05$). Bu bulgu kümelerin birbirinden anlamlı şekilde farklılaştığı şeklinde de yorumlanabilir. Her bir kümede yer alan birey sayısı Tablo 88’da verilmiştir.

Tablo 88: TR6 İçin Her Kümede Yer Alan Birey Sayısı

Küme	1	1994
	2	2806
Geçerli		4800
Kayıp		2242

Tabloya göre birinci kümede 1994, ikinci kümede ise 2806 birey yer almaktadır. Kayıp olan 2242 birey yer almaktadır.

8. Türkiye TR7 için kadınların çalışma durumu değişkenlere göre doğru sınıflandırılmakta mıdır?

Araştırma sorusuna yanıt vermek amacıyla hiyerarşik olmayan kümeleme analizi yapılmıştır. TR7 için ilk küme merkezleri Tablo 89’da verilmiştir.

89: TR7 İçin İlk Küme Merkezleri

Değişkenler	Küme	
	1	2
Yaş	79	17
Eğitim Durumu	0	32
Medeni Durum	2	1
İş Durumu	4	4
İş Yeri Durum	1	1
Hane Çalışan Sayısı	1	1
Kayıtlılık	2	2

Tabloda TR7 için değişkenlere ait ilk küme merkezleri görülmektedir. Tekrarlama tablosu (iteration history) Tablo 90’da verilmiştir.

Tablo 90: TR7 İçin Küme Merkezlerindeki Değişim

Tekrarlama	Küme Merkezlerindeki Değişim	
	1	2
1	26,045	26,109
2	,393	,408
3	,115	,119
4	,035	,035
5	,000	,000

Tabloda TR7 için 5 aşamalı analiz boyunca küme merkezlerindeki değişim görülmektedir. Birinci küme merkezi için 26,045, ikinci küme merkezi için 26,109’dan başlayan değişim son aşamada birinci için ,000, ikinci için ise ,000 olarak gerçekleşmiştir. Son küme merkezleri Tablo 91’da verilmiştir.

Tablo 91: TR7 İçin Son Küme Merkezleri

	Cluster	
	1	2
Yaş	52	29
Eğitim Durumu	1	10
Medeni Durum	2	2
İş Durumu	3	2
İş Yeri Durum	1	2
Hane Çalışan Sayısı	1	2
Kayıtlılık	2	2

Tablo 92’da TR7 için son küme merkezleri verilmiştir. İlk küme merkezleri ile birlikte incelendiğinde küme merkezlerindeki değişim daha iyi görülebilmektedir. Son küme merkezleri arasındaki uzaklık 24,629 olarak hesaplanmıştır. ANOVA sonucu Tablo 92’da verilmiştir.

Tablo 92: TR7 İçin ANOVA Tablosu

	Cluster		Error		F	p
	Kare Ortalaması	sd	Kare	sd		
Yaş	312646,794	1	64,000	2347	4885,143	,000
Eğitim Durumu	42594,131	1	90,105	2347	472,714	,000
Medeni Durum	95,226	1	,328	2347	290,669	,000
İş Durumu	571,826	1	1,517	2347	376,830	,000
İş Yeri Durum	122,899	1	1,283	2347	95,761	,000
Hane Çalışan	116,297	1	,696	2347	167,073	,000
Kayıtlılık	59,462	1	,170	2347	349,968	,000

ANOVA tablosunda TR7’ye göre iki küme için tüm değişkenlerin birbirinden farklılaştığı görülmektedir ($p < .05$). Bu bulgu kümelerin birbirinden anlamlı şekilde farklılaştığı şeklinde de yorumlanabilir. Her bir kümede yer alan birey sayısı Tablo 93’da verilmiştir.

Tablo 93: TR7 İçin Her Kümede Yer Alan Birey Sayısı

Küme	1	1174
------	---	------

	2	1175
Geçerli		2349
Kayıp		1298

Tabloya göre birinci kümede 1174, ikinci kümede ise 1175 birey yer almaktadır. Kayıp olan 1298 birey yer almaktadır.

9. Türkiye TR8 için kadınların çalışma durumu değişkenlere göre doğru sınıflandırılmakta mıdır?

Araştırma sorusuna yanıt vermek amacıyla hiyerarşik olmayan kümeleme analizi yapılmıştır. TR8 için ilk küme merkezleri Tablo 98’de verilmiştir.

Tablo 94: TR8 İçin İlk Küme Merkezleri

Değişkenler	Küme	
	1	2
Yaş	90	17
Eğitim Durumu	0	32
Medeni Durum	4	1
İş Durumu	4	4
İş Yeri Durum	1	1
Hane Çalışan Sayısı	1	1
Kayıtlılık	2	2

Tabloda TR7 için değişkenlere ait ilk küme merkezleri görülmektedir. Tekrarlama tablosu (iteration history) Tablo 95’da verilmiştir.

Tablo 95: TR8 İçin Küme Merkezlerindeki Değişim

Tekrarlama	Küme Merkezlerindeki Değişim	
	1	2
1	31,687	30,467
2	,569	,567
3	,438	,410
4	,219	,218
5	,054	,052
6	,027	,026

7	,000	,000
---	------	------

Tabloda TR8 için 7 aşamalı analiz boyunca küme merkezlerindeki değişim görülmektedir. Birinci küme merkezi için 31,687, ikinci küme merkezi için 30,467'den başlayan değişim son aşamada birinci için ,000, ikinci için ise ,000 olarak gerçekleşmiştir. Son küme merkezleri Tablo 96'de verilmiştir.

Tablo 96: TR8 İçin Son Küme Merkezleri

	Cluster	
	1	2
Yaş	57	33
Eğitim Durumu	1	7
Medeni Durum	2	2
İş Durumu	4	3
İş Yeri Durum	1	2
Hane Çalışan Sayısı	1	2
Kayıtlılık	2	2

Tablo 96'da TR8 için son küme merkezleri verilmiştir. İlk küme merkezleri ile birlikte incelendiğinde küme merkezlerindeki değişim daha iyi görülebilmektedir. Son küme merkezleri arasındaki uzaklık 25,202 olarak hesaplanmıştır. ANOVA sonucu Tablo 97'de verilmiştir.

Tablo 97: TR8 İçin ANOVA Tablosu

	Cluster		Error		F	p
	Kare Ortalaması	sd	Kare	sd		
Yaş	749475,684	1	68,288	5033	10975,189	,000
Eğitim Durumu	47945,416	1	72,408	5033	662,156	,000
Medeni Durum	208,566	1	,342	5033	610,334	,000
İş Durumu	934,677	1	1,376	5033	679,166	,000
İş Yeri Durum	187,958	1	,927	5033	202,707	,000
Hane Çalışan	246,655	1	,668	5033	369,384	,000
Kayıtlılık	98,069	1	,162	5033	604,543	,000

ANOVA tablosunda TR8'e göre iki küme için tüm değişkenlerin birbirinden farklılaştığı görülmektedir ($p < .05$). Bu bulgu kümelerin birbirinden anlamlı şekilde

farklılaştığı şeklinde de yorumlanabilir. Her bir kümede yer alan birey sayısı Tablo 98’da verilmiştir.

Tablo 98: TR8 İçin Her Kümede Yer Alan Birey Sayısı

Küme	1	2462
	2	2573
Geçerli		5035
Kayıp		1467

Tabloya göre birinci kümede 2462, ikinci kümede ise 2573 birey yer almaktadır. Kayıp olan 1467 birey yer almaktadır.

10. Türkiye TR9 için kadınların çalışma durumu değişkenlere göre doğru sınıflandırılmakta mıdır?

Araştırma sorusuna yanıt vermek amacıyla hiyerarşik olmayan kümeleme analizi yapılmıştır. TR9 için ilk küme merkezleri Tablo 99’da verilmiştir.

Tablo 99: TR9 İçin İlk Küme Merkezleri

Değişkenler	Küme	
	1	2
Yaş	87	18
Eğitim Durumu	0	32
Medeni Durum	4	1
İş Durumu	3	1
İş Yeri Durum	1	2
Hane Çalışan Sayısı	1	2
Kayıtlılık	2	1

Tabloda TR9 için değişkenlere ait ilk küme merkezleri görülmektedir. Tekrarlama tablosu (iteration history) Tablo 100’de verilmiştir.

Tablo 100: TR9 İçin Küme Merkezlerindeki Değişim

Tekrarlama	Küme Merkezlerindeki Değişim	
	1	2
1	30,087	29,391
2	,517	,654

3	,138	,173
4	,000	,000

Tabloda 4 aşamalı analiz boyunca küme merkezlerindeki değişim görülmektedir. Birinci küme merkezi için 30,087, ikinci küme merkezi için 29,391’den başlayan değişim son aşamada birinci için ,000, ikinci için ise ,000 olarak gerçekleşmiştir. Son küme merkezleri Tablo 101’da verilmiştir.

Tablo 101: TR9 İçin Son Küme Merkezleri

	Cluster	
	1	2
Yaş	56	34
Eğitim Durumu	1	8
Medeni Durum	2	2
İş Durumu	4	3
İş Yeri Durum	1	1
Hane Çalışan Sayısı	1	1
Kayıtlılık	2	2

Tablo 101’de TR9 için son küme merkezleri verilmiştir. İlk küme merkezleri ile birlikte incelendiğinde küme merkezlerindeki değişim daha iyi görülebilmektedir. Son küme merkezleri arasındaki uzaklık 23,472 olarak hesaplanmıştır. ANOVA sonucu Tablo 102’de verilmiştir.

Tablo 102: TR9 İçin ANOVA Tablosu

	Cluster		Error		F	p
	Kare Ortalaması	sd	Kare	sd		
Yaş	352235,181	1	62,960	2862	5594,626	,000
Eğitim Durumu	38061,612	1	75,319	2862	505,338	,000
Medeni Durum	121,046	1	,341	2862	354,917	,000
İş Durumu	489,009	1	1,089	2862	449,224	,000
İş Yeri Durum	97,450	1	,372	2862	261,940	,000
Hane Çalışan	104,833	1	,489	2862	214,502	,000
Kayıtlılık	58,813	1	,140	2862	419,395	,000

TR9'a göre ANOVA tablosunda iki küme için tüm değişkenlerin birbirinden farklılaştığı görülmektedir ($p < .05$). Bu bulgu kümelerin birbirinden anlamlı şekilde farklılaştığı şeklinde de yorumlanabilir. Her bir kümede yer alan birey sayısı Tablo 103'da verilmiştir.

Tablo 103: TR9 İçin Her Kümede Yer Alan Birey Sayısı

Küme	1	1563
	2	1301
Geçerli		2864
Kayıp		700

Tabloya göre birinci kümede 1563, ikinci kümede ise 1301 birey yer almaktadır. Kayıp olan 700 birey yer almaktadır.

11. Türkiye TRA için kadınların çalışma durumu değişkenlere göre doğru sınıflandırılmakta mıdır?

Araştırma sorusuna yanıt vermek amacıyla hiyerarşik olmayan kümeleme analizi yapılmıştır. TR10 için ilk küme merkezleri Tablo 104'da verilmiştir.

Tablo 104: TRA İçin İlk Küme Merkezleri

Değişkenler	Küme	
	1	2
Yaş	17	81
Eğitim Durumu	32	0
Medeni Durum	1	4
İş Durumu	1	4
İş Yeri Durum	2	1
Hane Çalışan Sayısı	1	1
Kayıtlılık	2	2

Tabloda TRA için değişkenlere ait ilk küme merkezleri görülmektedir. Tekrarlama tablosu (iteration history) Tablo 105'da verilmiştir.

Tablo 105: TRA İçin Küme Merkezlerindeki Değişim

Tekrarlama	Küme Merkezlerindeki Değişim	
	1	2
1	30,248	27,767
2	,315	,335
3	,095	,105
4	,018	,020
5	,000	,000

Tabloda TRA için 5 aşamalı analiz boyunca küme merkezlerindeki değişim görülmektedir. Birinci küme merkezi için 30,248, ikinci küme merkezi için 27,767'den başlayan değişim son aşamada birinci için ,000, ikinci için ise ,000 olarak gerçekleşmiştir. Son küme merkezleri Tablo 106'da verilmiştir.

Tablo 106: TRA İçin Son Küme Merkezleri

	Cluster	
	1	2
Yaş	30	53
Eğitim Durumu	5	1
Medeni Durum	2	2
İş Durumu	3	4
İş Yeri Durum	1	1
Hane Çalışan Sayısı	1	1
Kayıtlılık	2	2

Tablo 106'da TRA için son küme merkezleri verilmiştir. İlk küme merkezleri ile birlikte incelendiğinde küme merkezlerindeki değişim daha iyi görülebilmektedir. Son küme merkezleri arasındaki uzaklık 23,463 olarak hesaplanmıştır. ANOVA sonucu Tablo 107'da verilmiştir.

Tablo 107: TRA İçin ANOVA Tablosu

	Cluster		Error		F	p
	Kare Ortalaması	sd	Kare	sd		
Yaş	332742,811	1	61,762	2487	5387,531	,000
Eğitim Durumu	8710,512	1	55,097	2487	158,094	,000
Medeni Durum	81,878	1	,253	2487	323,451	,000
İş Durumu	114,294	1	,949	2487	120,435	,000
İş Yeri Durum	48,229	1	,795	2487	60,670	,000
Hane Çalışan	28,278	1	,328	2487	86,343	,000
Kayıtlılık	9,648	1	,094	2487	103,141	,000

TRA için ANOVA tablosunda iki küme için tüm değişkenlerin birbirinden farklılaştığı görülmektedir ($p < .05$). Bu bulgu kümelerin birbirinden anlamlı şekilde farklılaştığı şeklinde de yorumlanabilir. Her bir kümede yer alan birey sayısı Tablo 108’de verilmiştir.

Tablo 108: TRA İçin Her Kümede Yer Alan Birey Sayısı

Küme	1	1305
	2	1184
Geçerli		2489
Kayıp		687

Tabloya göre birinci kümede 1305, ikinci kümede ise 1184 birey yer almaktadır. Kayıp olan 687 birey yer almaktadır.

12. Türkiye TRB için kadınların çalışma durumu değişkenlere göre doğru sınıflandırılmakta mıdır?

Araştırma sorusuna yanıt vermek amacıyla hiyerarşik olmayan kümeleme analizi yapılmıştır. TRB için ilk küme merkezleri Tablo 109’da verilmiştir.

Tablo 109: TRB İçin İlk Küme Merkezleri

Değişkenler	Küme	
	1	2
Yaş	17	80
Eğitim Durumu	32	0
Medeni Durum	1	4
İş Durumu	1	4
İş Yeri Durum	2	1
Hane Çalışan Sayısı	1	1
Kayıtlılık	2	2

Tabloda TRB için değişkenlere ait ilk küme merkezleri görülmektedir. Tekrarlama tablosu (iteration history) Tablo 110’da verilmiştir.

Tablo 110: TRB İçin Küme Merkezlerindeki Değişim

Tekrarlama	Küme Merkezlerindeki Değişim	
	1	2
1	28,110	27,201
2	,703	,713
3	,088	,098
4	,000	,000

Tabloda TRB’e göre 4 aşamalı analiz boyunca küme merkezlerindeki değişim görülmektedir. Birinci küme merkezi için 28,110, ikinci küme merkezi için 27,201’den başlayan değişim son aşamada birinci için ,000, ikinci için ise ,000 olarak gerçekleşmiştir. Son küme merkezleri Tablo111’da verilmiştir.

Tablo 111: TRB İçin Son Küme Merkezleri

	Cluster	
	1	2
Yaş	27	52
Eğitim Durumu	6	1
Medeni Durum	2	2
İş Durumu	3	4

İş Yeri Durum	2	1
Hane Çalışan Sayısı	1	1
Kayıtlılık	2	2

Tablo 111’da TRB için son küme merkezleri verilmiştir. İlk küme merkezleri ile birlikte incelendiğinde küme merkezlerindeki değişim daha iyi görülebilmektedir. Son küme merkezleri arasındaki uzaklık 25,416 olarak hesaplanmıştır. ANOVA sonucu Tablo 112’da verilmiştir.

Tablo 112: TRB İçin ANOVA Tablosu

	Cluster		Error		F	p
	Kare Ortalaması	sd	Kare	sd		
Yaş	387287,769	1	66,401	2513	5832,586	,000
Eğitim Durumu	15607,841	1	76,288	2513	204,591	,000
Medeni Durum	193,555	1	,335	2513	577,038	,000
İş Durumu	226,283	1	1,347	2513	167,958	,000
İş Yeri Durum	16,603	1	,943	2513	17,599	,000
Hane Çalışan	54,126	1	,606	2513	89,260	,000
Kayıtlılık	13,888	1	,131	2513	105,990	,000

ANOVA tablosunda TRB için iki küme için tüm değişkenlerin birbirinden farklılaştığı görülmektedir ($p < .05$). Bu bulgu kümelerin birbirinden anlamlı şekilde farklılaştığı şeklinde de yorumlanabilir. Her bir kümede yer alan birey sayısı Tablo 113’da verilmiştir.

Tablo 113: TRB İçin Her Kümede Yer Alan Birey Sayısı

Küme	1	1361
	2	1154
Geçerli		2515
Kayıp		1057

Tabloya göre TRB için birinci kümede 1361, ikinci kümede ise 1154 birey yer almaktadır. Kayıp olan 1057 birey yer almaktadır.

13. Türkiye TRC için kadınların çalışma durumu değişkenlere göre doğru sınıflandırılmakta mıdır?

Araştırma sorusuna yanıt vermek amacıyla hiyerarşik olmayan kümeleme analizi yapılmıştır. TRC için ilk küme merkezleri Tablo 117’de verilmiştir.

Tablo 114: TRC İçin İlk Küme Merkezleri

Değişkenler	Küme	
	1	2
Yaş	107	17
Eğitim Durumu	0	32
Medeni Durum	2	1
İş Durumu	1	1
İş Yeri Durum	1	2
Hane Çalışan Sayısı	3	4
Kayıtlılık	2	1

Tabloda TRC için değişkenlere ait ilk küme merkezleri görülmektedir. Tekrarlama tablosu (iteration history) Tablo 115’de verilmiştir.

Tablo 115: TRC İçin Küme Merkezlerindeki Değişim

Tekrarlama	Küme Merkezlerindeki Değişim	
	1	2
1	44,446	31,071
2	6,761	2,583
3	3,957	1,863
4	2,199	1,291
5	,846	,530
6	,761	,486
7	,557	,366
8	,099	,068
9	,000	,000

Tabloda TRC’ye göre 9 aşamalı analiz boyunca küme merkezlerindeki değişim görülmektedir. Birinci küme merkezi için 44,446, ikinci küme merkezi için

31,071’den başlayan değişim son aşamada birinci için ,000, ikinci için ise ,000 olarak gerçekleşmiştir. Son küme merkezleri Tablo 116’de verilmiştir.

Tablo 116: TRC İçin Son Küme Merkezleri

	Cluster	
	1	2
Yaş	48	25
Eğitim Durumu	1	7
Medeni Durum	2	1
İş Durumu	3	2
İş Yeri Durum	2	2
Hane Çalışan Sayısı	1	2
Kayıtlılık	2	2

Tablo 116’de TRC için son küme merkezleri verilmiştir. İlk küme merkezleri ile birlikte incelendiğinde küme merkezlerindeki değişim daha iyi görülebilmektedir. Son küme merkezleri arasındaki uzaklık 23,481 olarak hesaplanmıştır. ANOVA sonucu Tablo 120’da verilmiştir.

Tablo 117: TRC İçin ANOVA Tablosu

	Küme		Hata		F	p
	Kare Ortalaması	sd	Kare	sd		
Yaş	261102,139	1	57,720	2113	4523,566	,000
Eğitim Durumu	16458,656	1	82,576	2113	199,316	,000
Medeni Durum	202,963	1	,297	2113	683,369	,000
İş Durumu	331,344	1	1,834	2113	180,713	,000
İş Yeri Durum	2,724	1	1,597	2113	1,706	,192
Hane Çalışan	154,887	1	1,065	2113	145,423	,000
Kayıtlılık	17,537	1	,187	2113	93,781	,000

ANOVA tablosunda TRC’ye göre iki küme için “işyeri durum ”değişkeni dışında tüm değişkenlerin birbirinden farklılaştığı görülmektedir ($p < .05$). Bu bulgu kümelerin birbirinden anlamlı şekilde farklılaştığı şeklinde de yorumlanabilir. Her bir kümede yer alan birey sayısı Tablo 118’da verilmiştir.

Tablo 118: TRC İçin Her Kümede Yer Alan Birey Sayısı

Küme	1	832
	2	1283
Geçerli		2115
Kayıp		1585

Tabloya göre TRC için birinci kümede 832, ikinci kümede ise 1283 birey yer almaktadır. Kayıp olan 1585 birey yer almaktadır.

İkinci veri seti olan HİA verilerinin analizi için hane için yer alan 4537 haneye ait dağılımlar Tablo 119’da verilmiştir.

Tablo 119: Hane İçin Demografik Özellikler

Sosyo-Demografik Özellikler	n	%
IBBS		
1	689	15.2
2	320	7.1
3	807	17.8
4	419	9.2
5	536	11.8
6	449	9.9
7	261	5.8
8	392	8.6
9	211	4.7
10	139	3.1
11	154	3.4
12	160	3.5
Çalışma Durumu		
Çalışıyor	4440	97.9
Çalışmıyor	97	2.1
Medeni Durum		
Hiç evlenmedi	875	19.3
Evli	3238	71.4
Boşandı	269	5.9
Eşi öldü	155	3,4

Tablo incelendiğinde, en çok kadının TR3 (n = 807, %17,8) ve TR1’de (n = 689, %15,2) olduğu görülmektedir. Çalışma durumuna göre en çok (n = 4440, %97,9)

Çalışanlar yer almaktadır. Medeni duruma göre grubun büyük çoğunluğu (n = 3238, %71,4) evlilerden oluşmaktadır.

Araştırma kapsamında verileri analiz etmede kümeleme analizinden yararlanılmıştır. Öncelikle veri temizliği yapılmıştır. Veri temizliği yapıldıktan sonra toplam 4537 kişiye ait veri ile analize devam edilmiştir.

1. Türkiye genel için kadınların çalışma durumu değişkenlere göre doğru sınıflandırılmakta mıdır?

Araştırma sorusuna yanıt vermek amacıyla hiyerarşik olmayan kümeleme analizi yapılmıştır. İlk küme merkezleri Tablo 120’da verilmiştir.

Tablo 120: İlk Küme Merkezleri

Değişkenler	Küme	
	1	2
Yaş	41	63
Medeni Durum	2	2
Yerleşim Yeri	1	3
Sahip	1	0
Evlilik Yaşı	20	15
Çocuk sayısı	2	7
Aylık Gelir	150000	100
Borç varlığı	2	2
Hasta	1	1
HH_Büyük­lük	3	2

Tabloda değişkenlere ait ilk küme merkezleri gör­lmektedir. Tekrarlama tablosu (iteration history) Tablo 121’da verilmiştir.

Tablo 121: Küme Merkezlerindeki Değişim

Tekrarlama	Küme Merkezlerindeki Değişim	
	1	2
1	,00	3829,58
2	,00	,00

Tabloda 2 aşamalı analiz boyunca küme merkezlerindeki değişim görülmektedir. Birinci küme merkezi için ,00, ikinci küme merkezi için 3829,58'den başlayan değişim son aşamada birinci için ,00, ikinci için ise ,00 olarak gerçekleşmiştir. Son küme merkezleri Tablo 122'da verilmiştir.

Tablo 122: Son Küme Merkezleri

Değişkenler	Küme	
	1	2
Yaş	41	42
Medeni Durum	2	2
Yerleşim Yeri	1	2
Sahip	1	0
Evlilik Yaşı	20	21
Çocuk sayısı	2	2
Aylık Gelir	150000	3930
Borç varlığı	2	2
Hasta	1	1
HH_Büyüklik	3	4

Tablo 122'da son küme merkezleri verilmiştir. İlk küme merkezleri ile birlikte incelendiğinde küme merkezlerindeki değişim daha iyi görülebilmektedir. Son küme merkezleri arasındaki uzaklık 146070,48 olarak hesaplanmıştır. ANOVA sonucu Tablo 123'da verilmiştir.

Tablo 123: ANOVA Tablosu

	Küme		Hata		F	p
	Kare Ortalaması	sd	Kare	sd		
Yaş	1,907	1	127,456	3660	,015	,903

Medeni Durum	,025	1	,218	3660	,115	,735
Yerleşim Yeri	1,290	1	,790	3660	1,634	,201
Sahip	,475	1	,214	3660	2,216	,137
Evlilik Yaşı	1,679	1	19,701	3660	,085	,770
Çocuk sayısı	,059	1	2,569	3660	,023	,880
Aylık Gelir	21330759099,555	1	10702591,03	3660	1993,046	,000
Borç varlığı	,160	1	,240	3660	,668	,414
Hasta	,000	1	,000	3660	.	.
HH_Büyüklik	,360	1	2,377	3660	,151	,697

ANOVA tablosunda iki küme için “aylık gelir” değişkeni dışında hiçbir değişkenin birbirinden farklılaşmadığı görülmektedir ($p > .05$). Bu bulgu kümelerin birbirinden anlamlı şekilde farklılaşmadığı şeklinde de yorumlanabilir. Her bir kümede yer alan birey sayısı Tablo 124’da verilmiştir.

Tablo 124: Her Kümede Yer Alan Birey Sayısı

Küme	1	1
	2	3661
Geçerli		3662
Kayıp		875

Tabloya göre birinci kümede 1, ikinci kümede ise 3661 birey yer almaktadır. Kayıp olan 875 birey yer almaktadır.

2. Türkiye TR1 için kadınların çalışma durumu değişkenlere göre doğru sınıflandırılmakta mıdır?

Araştırma sorusuna yanıt vermek amacıyla hiyerarşik olmayan kümeleme analizi yapılmıştır. İlk küme merkezleri Tablo 125’da verilmiştir.

Tablo 125: TR1 İçin İlk Küme Merkezleri

Değişkenler	Küme	
	1	2
Yaş	41	42
Medeni Durum	2	3
Yerleşim Yeri	1	2
Sahip	1	0
Evlilik Yaşı	20	22
Çocuk sayısı	2	1
Aylık Gelir	150000	350
Borç varlığı	2	2
Hasta	1	1
HH_Büyüklik	3	2

Tabloda değişkenlere ait ilk küme merkezleri görülmektedir. Tekrarlama tablosu (iteration history) Tablo 126’da verilmiştir.

Tablo 126: TR1 İçin Küme Merkezlerindeki Değişim

Tekrarlama	Küme Merkezlerindeki Değişim	
	1	2
1	,00	5193,47
2	,00	,00

Tabloda 2 aşamalı analiz boyunca küme merkezlerindeki değişim görülmektedir. Birinci küme merkezi için ,00, ikinci küme merkezi için 5193,47’den başlayan değişim son aşamada birinci için ,00, ikinci için ise ,00 olarak gerçekleşmiştir. Son küme merkezleri Tablo 127’da verilmiştir.

Tablo 127: TR1 İçin Son Küme Merkezleri

Değişkenler	Küme	
	1	2
Yaş	41	41
Medeni Durum	2	2
Yerleşim Yeri	1	2
Sahip	1	0
Evlilik Yaşı	20	23
Çocuk sayısı	2	2
Aylık Gelir	150000	5543
Borç varlığı	2	2
Hasta	1	1
HH_Büyüklik	3	3

Tablo 127’da son küme merkezleri verilmiştir. İlk küme merkezleri ile birlikte incelendiğinde küme merkezlerindeki değişim daha iyi görülebilmektedir. Son küme merkezleri arasındaki uzaklık 144456,53 olarak hesaplanmıştır. ANOVA sonucu Tablo 128’da verilmiştir.

Tablo 128: TR1 İçin ANOVA Tablosu

	Küme		Hata		F	p
	Kare Ortalaması	sd	Kare	sd		
Yaş	,091	1	117,605	478	,001	,978
Medeni Durum	,043	1	,244	478	,175	,676
Yerleşim Yeri	,631	1	,745	478	,848	,358
Sahip	,373	1	,238	478	1,569	,211
Evlilik Yaşı	7,647	1	21,768	478	,351	,554
Çocuk sayısı	,138	1	1,790	478	,077	,782
Aylık Gelir	20824214183,778	1	17938251,865	478	1160,883	,000
Borç varlığı	,147	1	,237	478	,621	,431
Hasta	,000	1	,000	478	.	.
HH_Büyüklik	,068	1	1,670	478	,041	,840

ANOVA tablosunda iki küme için “aylık gelir” dışında hiçbir değişkenin birbirinden farklılaşmadığı görülmektedir ($p > .05$). Bu bulgu kümelerin birbirinden anlamlı şekilde farklılaşmadığı şeklinde de yorumlanabilir. Her bir kümede yer alan birey sayısı Tablo 129’da verilmiştir.

Tablo 129: TR1 İçin Her Kümede Yer Alan Birey Sayısı

Küme	1	1
	2	479
Geçerli		480
Kayıp		209

Tabloya göre birinci kümede 1, ikinci kümede ise 479 birey yer almaktadır. Kayıp olan 209 birey yer almaktadır.

3. Türkiye TR2 için kadınların çalışma durumu değişkenlere göre doğru sınıflandırılmakta mıdır?

Araştırma sorusuna yanıt vermek amacıyla hiyerarşik olmayan kümeleme analizi yapılmıştır. İlk küme merkezleri Tablo 130’da verilmiştir.

Tablo 130: TR2 İçin İlk Küme Merkezleri

Değişkenler	Küme	
	1	2
Yaş	72	33
Medeni Durum	4	2
Yerleşim Yeri	3	1
Sahip	1	1
Evlilik Yaşı	18	26
Çocuk sayısı	2	0
Aylık Gelir	250	13000
Borç varlığı	2	2
Hasta	1	1
HH_Büyüklik	2	2

Tabloda değişkenlere ait ilk küme merkezleri görülmektedir. Tekrarlama tablosu (iteration history) Tablo 131’da verilmiştir.

Tablo 131: TR2 İçin Küme Merkezlerindeki Değişim

Tekrarlama	Küme Merkezlerindeki Değişim	
	1	2
1	2666,566	4609,481
2	273,939	1163,604
3	102,301	380,048
4	41,490	154,952
5	9,779	38,528
6	,000	,000

Tabloda 2 aşamalı analiz boyunca küme merkezlerindeki değişim görülmektedir. Birinci küme merkezi için 2666,566, ikinci küme merkezi için 4609,481'den başlayan değişim son aşamada birinci için ,00, ikinci için ise ,00 olarak gerçekleşmiştir. Son küme merkezleri Tablo 132'da verilmiştir.

Tablo 132: Son Küme Merkezleri

Değişkenler	Küme	
	1	2
Yaş	45	41
Medeni Durum	2	2
Yerleşim Yeri	3	2
Sahip	0	1
Evlilik Yaşı	20	23
Çocuk sayısı	2	2
Aylık Gelir	2489	6653
Borç varlığı	2	1
Hasta	1	1
HH_Büyüklik	3	3

Tablo 132'da son küme merkezleri verilmiştir. İlk küme merkezleri ile birlikte incelendiğinde küme merkezlerindeki değişim daha iyi görülebilmektedir. Son küme merkezleri arasındaki uzaklık 4164,49 olarak hesaplanmıştır. ANOVA sonucu Tablo 133'da verilmiştir.

Tablo 133: TR 2 İçin ANOVA Tablosu

	Küme		Hata		F	p
	Kare Ortalaması	sd	Kare	sd		
Yaş	510,438	1	128,221	271	3,981	,047
Medeni Durum	,961	1	,177	271	5,420	,021
Yerleşim Yeri	10,397	1	,617	271	16,844	,000
Sahip	3,988	1	,189	271	21,070	,000
Evlilik Yaşı	337,091	1	14,554	271	23,161	,000
Çocuk sayısı	11,332	1	1,309	271	8,659	,004
Aylık Gelir	740728326,619	1	1604162,6271		461,754	,000
Borç varlığı	1,243	1	,242	271	5,133	,024
Hasta	,000	1	,000	271	.	.
HH_Büyüklik	,000	1	1,328	271	,000	,996

ANOVA tablosunda iki küme için “hane halkı büyüklüğü” değişkeni dışında tüm değişkenin birbirinden farklılaştığı görülmektedir ($p < .05$). Bu bulgu kümelerin birbirinden anlamlı şekilde farklılaştığı şeklinde de yorumlanabilir. Her bir kümede yer alan birey sayısı Tablo 134’da verilmiştir.

Tablo 134: Her Kümede Yer Alan Birey Sayısı

Küme	1	220
	2	53
Geçerli		273
Kayıp		47

Tabloya göre birinci kümede 220, ikinci kümede ise 53 birey yer almaktadır. Kayıp olan 47 birey yer almaktadır.

4. Türkiye TR3 için kadınların çalışma durumu değişkenlere göre doğru sınıflandırılmakta mıdır?

Araştırma sorusuna yanıt vermek amacıyla hiyerarşik olmayan kümeleme analizi yapılmıştır. İlk küme merkezleri Tablo 135’de verilmiştir.

Tablo 135: TR3 İçin İlk Küme Merkezleri

Değişkenler	Küme	
	1	2
Yaş	50	74
Medeni Durum	2	2
Yerleşim Yeri	2	3
Sahip	1	0
Evlilik Yaşı	22	21
Çocuk sayısı	1	2
Aylık Gelir	40000	250
Borç varlığı	1	2
Hasta	1	1
HH_Büyüklik	2	3

Tabloda değişkenlere ait ilk küme merkezleri görülmektedir. Tekrarlama tablosu (iteration history) Tablo 136’da verilmiştir.

Tablo 136: Küme Merkezlerindeki Değişim

Tekrarlama	Küme Merkezlerindeki Değişim	
	1	2
1	,00	3329,56
2	,00	,00

Tabloda 2 aşamalı analiz boyunca küme merkezlerindeki değişim görülmektedir. Birinci küme merkezi için ,00, ikinci küme merkezi için 3329,56’dan başlayan değişim son aşamada birinci için ,00, ikinci için ise ,00 olarak gerçekleşmiştir. Son küme merkezleri Tablo 137’da verilmiştir.

Tablo 137: TR3 İçin Son Küme Merkezleri

Değişkenler	Küme	
	1	2
Yaş	50	43
Medeni Durum	2	2
Yerleşim Yeri	2	2
Sahip	1	0

Evlilik Yaşı	22	21
Çocuk sayısı	1	2
Aylık Gelir	40000	3579
Borç varlığı	1	2
Hasta	1	1
HH_Büyüklik	2	3

Tablo 137’da son küme merkezleri verilmiştir. İlk küme merkezleri ile birlikte incelendiğinde küme merkezlerindeki değişim daha iyi görülebilmektedir. Son küme merkezleri arasındaki uzaklık 36420,59 olarak hesaplanmıştır. ANOVA sonucu Tablo 138’da verilmiştir.

Tablo 138: TR3 İçin ANOVA Tablosu

	Küme		Hata		F	p
	Kare Ortalaması	sd	Kare	sd		
Yaş	51,735	1	129,475	681	,400	,528
Medeni Durum	,026	1	,218	681	,119	,730
Yerleşim Yeri	,072	1	,711	681	,101	,751
Sahip	,431	1	,226	681	1,909	,168
Evlilik Yaşı	,722	1	18,703	681	,039	,844
Çocuk sayısı	,901	1	1,410	681	,639	,424
Aylık Gelir	1324517121,341	1	5179388,331	681	255,728	,000
Borç varlığı	,356	1	,241	681	1,476	,225
Hasta	,000	1	,000	681	.	.
HH_Büyüklik	1,739	1	1,636	681	1,063	,303

ANOVA tablosunda iki küme için “aylık gelir” değişkeni dışında hiçbir değişkenin birbirinden farklılaşmadığı görülmektedir ($p > .05$). Bu bulgu kümelerin birbirinden anlamlı şekilde farklılaşmadığı şeklinde de yorumlanabilir. Her bir kümede yer alan birey sayısı Tablo 139’da verilmiştir.

Tablo 139: Her Kümede Yer Alan Birey Sayısı

Küme	1	1
	2	682
Geçerli		683
Kayıp		124

Tabloya göre birinci kümede 1, ikinci kümede ise 682 birey yer almaktadır. Kayıp olan 124 birey yer almaktadır.

5. Türkiye TR4 için kadınların çalışma durumu değişkenlere göre doğru sınıflandırılmakta mıdır?

Araştırma sorusuna yanıt vermek amacıyla hiyerarşik olmayan kümeleme analizi yapılmıştır. İlk küme merkezleri Tablo 140’da verilmiştir.

Tablo 140: TR4 İçin İlk Küme Merkezleri

Değişkenler	Küme	
	1	2
Yaş	46	45
Medeni Durum	2	2
Yerleşim Yeri	1	2
Sahip	1	0
Evlilik Yaşı	27	14
Çocuk sayısı	2	3
Aylık Gelir	40000	500
Borç varlığı	2	2
Hasta	1	1
HH_Büyüklik	4	3

Tabloda değişkenlere ait ilk küme merkezleri görülmektedir. Tekrarlama tablosu (iteration history) Tablo 141’da verilmiştir.

Tablo 141: TR4 İçin Küme Merkezlerindeki Değişim

Tekrarlama	Küme Merkezlerindeki Değişim	
	1	2
1	4985,004	3542,595
2	5005,001	45,463
3	,000	,000

Tabloda 2 aşamalı analiz boyunca küme merkezlerindeki değişim görülmektedir. Birinci küme merkezi için 4985,004, ikinci küme merkezi için 3542,595'ten başlayan değişim son aşamada birinci için ,00, ikinci için ise ,00 olarak gerçekleşmiştir. Son küme merkezleri Tablo 142'da verilmiştir.

Tablo 142: TR4 İçin Son Küme Merkezleri

Değişkenler	Küme	
	1	2
Yaş	40	41
Medeni Durum	2	2
Yerleşim Yeri	1	2
Sahip	1	0
Evlilik Yaşı	24	21
Çocuk sayısı	1	2
Aylık Gelir	30010	3997
Borç varlığı	2	2
Hasta	1	1
HH_Büyüklik	3	3

Tablo 143'da son küme merkezleri verilmiştir. İlk küme merkezleri ile birlikte incelendiğinde küme merkezlerindeki değişim daha iyi görülebilmektedir. Son küme merkezleri arasındaki uzaklık 26012,88 olarak hesaplanmıştır. ANOVA sonucu Tablo 143'da verilmiştir.

Tablo 143: TR4 İçin ANOVA Tablosu

	Küme		Hata		F	p
	Kare Ortalaması	sd	Kare	sd		
Yaş	3,181	1	99,027	352	,032	,858
Medeni Durum	,078	1	,227	352	,346	,557
Yerleşim Yeri	1,747	1	,790	352	2,211	,138
Sahip	,434	1	,205	352	2,114	,147
Evlilik Yaşı	16,633	1	16,831	352	,988	,321
Çocuk sayısı	1,025	1	1,439	352	,712	,399
Aylık Gelir	2012805917,002	1	5261472,709	352	382,556	,000
Borç varlığı	,073	1	,251	352	,291	,590
Hasta	,000	1	,000	352	.	.
HH_Büyüklik	,447	1	1,475	352	,303	,583

ANOVA tablosunda iki küme için “aylık gelir değişkeni” dışında hiçbir değişkenin birbirinden farklılaşmadığı görülmektedir ($p > .05$). Bu bulgu kümelerin birbirinden anlamlı şekilde farklılaşmadığı şeklinde de yorumlanabilir. Her bir kümede yer alan birey sayısı Tablo 144’da verilmiştir.

Tablo 144: TR4 İçin Her Kümede Yer Alan Birey Sayısı

Küme	1	3
	2	351
Geçerli		354
Kayıp		65

Tabloya göre birinci kümede 3, ikinci kümede ise 351 birey yer almaktadır. Kayıp olan 65 birey yer almaktadır.

6. Türkiye TR5 için kadınların çalışma durumu değişkenlere göre doğru sınıflandırılmakta mıdır?

Araştırma sorusuna yanıt vermek amacıyla hiyerarşik olmayan kümeleme analizi yapılmıştır. İlk küme merkezleri Tablo 145’de verilmiştir.

Tablo 145: TR5 İçin İlk Küme Merkezleri

Değişkenler	Küme	
	1	2
Yaş	32	56
Medeni Durum	2	4
Yerleşim Yeri	1	2
Sahip	1	0
Evlilik Yaşı	23	16
Çocuk sayısı	2	3
Aylık Gelir	52000	100
Borç varlığı	1	2
Hasta	1	1
HH_Büyüklik	4	1

Tabloda değişkenlere ait ilk küme merkezleri görülmektedir. Tekrarlama tablosu (iteration history) Tablo 146’da verilmiştir.

Tablo 146: TR5 İçin Küme Merkezlerindeki Değişim

Tekrarlama	Küme Merkezlerindeki Değişim	
	1	2
1	9666,667	4406,326
2	4333,334	46,577
3	,000	,000

Tabloda 3 aşamalı analiz boyunca küme merkezlerindeki değişim görülmektedir. Birinci küme merkezi için 9666,667, ikinci küme merkezi için 4406,326’dan başlayan değişim son aşamada birinci için ,00, ikinci için ise ,00 olarak gerçekleşmiştir. Son küme merkezleri Tablo 147’da verilmiştir.

Tablo 147: TR5 İçin Son Küme Merkezleri

Değişkenler	Küme	
	1	2
Yaş	33	41
Medeni Durum	2	2
Yerleşim Yeri	2	2
Sahip	1	0
Evlilik Yaşı	23	22
Çocuk sayısı	2	2
Aylık Gelir	38000	4460
Borç varlığı	1	2
Hasta	1	1
HH_Büyüklik	4	3

Tablo 147’da son küme merkezleri verilmiştir. İlk küme merkezleri ile birlikte incelendiğinde küme merkezlerindeki değişim daha iyi görülebilmektedir. Son küme merkezleri arasındaki uzaklık 33540,28 olarak hesaplanmıştır. ANOVA sonucu Tablo 148’da verilmiştir.

Tablo 148: TR5 İçin ANOVA Tablosu

	Küme		Hata		F	p
	Kare Ortalaması	sd	Kare	sd		
Yaş	302,388	1	120,553	442	2,508	,114
Medeni Durum	,008	1	,272	442	,030	,862
Yerleşim Yeri	,641	1	,805	442	,797	,373
Sahip	,599	1	,231	442	2,587	,108
Evlilik Yaşı	1,150	1	21,722	442	,053	,818
Çocuk sayısı	,020	1	2,043	442	,010	,922
Aylık Gelir	4459262656,526	1	10621448,6	442	419,836	,000
Borç varlığı	,479	1	,241	442	1,988	,159
Hasta	,000	1	,000	442	.	.
HH_Büyüklik	1,395	1	1,498	442	,931	,335

ANOVA tablosunda iki küme için aylık gelir durumuna göre birbirinden anlamlı farklılaştığı ($p < .05$), diğer değişkenlere göre ise birbirinden farklılaşmadığı görülmektedir ($p > .05$). Bu bulgu kümelerin birbirinden anlamlı şekilde farklılaşmadığı şeklinde de yorumlanabilir. Her bir kümede yer alan birey sayısı Tablo 149’da verilmiştir.

Tablo 149: Her Kümede Yer Alan Birey Sayısı

Küme	1	4
	2	440
Geçerli		444
Kayıp		92

Tabloya göre birinci kümede 4, ikinci kümede ise 440 birey yer almaktadır. Kayıp olan 92 birey yer almaktadır.

7. Türkiye TR6 için kadınların çalışma durumu değişkenlere göre doğru sınıflandırılmakta mıdır?

Araştırma sorusuna yanıt vermek amacıyla hiyerarşik olmayan kümeleme analizi yapılmıştır. İlk küme merkezleri Tablo 150’da verilmiştir.

Tablo 150: TR6 İçin İlk Küme Merkezleri

Değişkenler	Küme	
	1	2
Yaş	30	36
Medeni Durum	2	2
Yerleşim Yeri	2	3
Sahip	0	0
Evlilik Yaşı	22	23
Çocuk sayısı	1	4
Aylık Gelir	13000	240
Borç varlığı	2	2
Hasta	1	1
HH_Büyüklik	3	5

Tabloda değişkenlere ait ilk küme merkezleri görülmektedir. Tekrarlama tablosu (iteration history) Tablo 151’da verilmiştir.

Tablo 151: TR6 İçin Küme Merkezlerindeki Değişim

Tekrarlama	Küme Merkezlerindeki Değişim	
	1	2
1	4185,497	2749,608
2	1030,811	206,216
3	425,469	111,407
4	130,790	33,953
5	429,388	135,941
6	91,290	33,729
7	46,781	15,858
8	,000	,000

Tabloda 8 aşamalı analiz boyunca küme merkezlerindeki değişim görülmektedir. Birinci küme merkezi için 4185,497, ikinci küme merkezi için 2749,608'den başlayan değişim son aşamada birinci için ,00, ikinci için ise ,00 olarak gerçekleşmiştir. Son küme merkezleri Tablo 152'da verilmiştir.

Tablo 152: TR6 İçin Son Küme Merkezleri

Değişkenler	Küme	
	1	2
Yaş	40	43
Medeni Durum	2	2
Yerleşim Yeri	2	2
Sahip	0	0
Evlilik Yaşı	23	21
Çocuk sayısı	2	2
Aylık Gelir	6660	2452
Borç varlığı	1	2
Hasta	1	1
HH_Büyüklik	4	4

Tablo 152'da son küme merkezleri verilmiştir. İlk küme merkezleri ile birlikte incelendiğinde küme merkezlerindeki değişim daha iyi görülebilmektedir. Son küme

merkezleri arasındaki uzaklık 4207,49 olarak hesaplanmıştır. ANOVA sonucu Tablo 153’da verilmiştir.

Tablo 153: ANOVA Tablosu

	Küme		Hata		F	p
	Kare Ortalaması	sd	Kare	sd		
Yaş	412,011	1	98,726	359	4,173	,042
Medeni Durum	,000	1	,168	359	,001	,981
Yerleşim Yeri	28,385	1	,694	359	40,889	,000
Sahip	2,299	1	,217	359	10,605	,001
Evlilik Yaşı	281,603	1	22,196	359	12,687	,000
Çocuk sayısı	15,820	1	1,960	359	8,072	,005
Aylık Gelir	1187130320,655	1	1829724,872	359	648,803	,000
Borç varlığı	1,797	1	,232	359	7,731	,006
Hasta	,000	1	,000	359	.	.
HH_Büyükölük	1,152	1	2,064	359	,558	,455

ANOVA tablosunda iki küme için yaş, yerleşim yeri, sahip olma, evlilik yaşı, çocuk sayısı, aylık gelir ve borç varlığı değişkenlerine göre anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p < .05$). Bu değişkenler için kümeler anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Medeni durum, hasta ve HH büyükölük değişkenlerine göre ise anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p > .05$). Bu değişkenler için ise kümeler birbirinden farklılaşmamaktadır. Her bir kümede yer alan birey sayısı Tablo 154’da verilmiştir.

Tablo 154: Her Kümede Yer Alan Birey Sayısı

Küme	1	89
	2	272
Geçerli		361
Kayıp		88

Tabloya göre birinci kümede 89, ikinci kümede ise 272 birey yer almaktadır. Kayıp olan 88 birey yer almaktadır.

8. Türkiye TR7 için kadınların çalışma durumu değişkenlere göre doğru sınıflandırılmakta mıdır?

Araştırma sorusuna yanıt vermek amacıyla hiyerarşik olmayan kümeleme analizi yapılmıştır. İlk küme merkezleri Tablo 155’da verilmiştir.

Tablo 155: TR7 İçin İlk Küme Merkezleri

Değişkenler	Küme	
	1	2
Yaş	63	34
Medeni Durum	2	2
Yerleşim Yeri	3	1
Sahip	0	1
Evlilik Yaşı	15	30
Çocuk sayısı	7	1
Aylık Gelir	100	20000
Borç varlığı	2	2
Hasta	1	1
HH_Büyüklik	2	3

Tabloda değişkenlere ait ilk küme merkezleri görülmektedir. Tekrarlama tablosu (iteration history) Tablo 156’da verilmiştir.

Tablo 156: TR7 İçin Küme Merkezlerindeki Değişim

Tekrarlama	Küme Merkezlerindeki Değişim	
	1	2
1	3530,862	5425,010
2	114,573	2350,001
3	147,183	1503,573
4	179,944	1288,820
5	230,529	882,609
6	285,503	774,510
7	99,774	241,281
8	,000	,000

Tabloda 8 aşamalı analiz boyunca küme merkezlerindeki değişim görülmektedir. Birinci küme merkezi için 3350,862, ikinci küme merkezi için 5425,010'dan başlayan değişim son aşamada birinci için, 00, ikinci için ise, 00 olarak gerçekleşmiştir. Son küme merkezleri Tablo 157'da verilmiştir.

Tablo 157: TR7 İçin Son Küme Merkezleri

Değişkenler	Küme	
	1	2
Yaş	42	39
Medeni Durum	2	2
Yerleşim Yeri	2	2
Sahip	0	1
Evlilik Yaşı	20	24
Çocuk sayısı	3	2
Aylık Gelir	2573	7534
Borç varlığı	2	2
Hasta	1	1
HH_Büyüklik	4	4

Tablo 158'de son küme merkezleri verilmiştir. İlk küme merkezleri ile birlikte incelendiğinde küme merkezlerindeki değişim daha iyi görülebilmektedir. Son küme merkezleri arasındaki uzaklık 4960,929 olarak hesaplanmıştır. ANOVA sonucu Tablo 158'da verilmiştir.

Tablo 158: TR7 İçin ANOVA Tablosu

	Küme		Hata		F	p
	Kare Ortalaması	sd	Kare	sd		
Yaş	505,201	1	122,416	224	4,127	,043
Medeni Durum	,599	1	,165	224	3,641	,058
Yerleşim Yeri	28,900	1	,726	224	39,829	,000
Sahip	4,804	1	,216	224	22,202	,000
Evlilik Yaşı	638,076	1	11,750	224	54,304	,000
Çocuk sayısı	43,513	1	2,308	224	18,853	,000

Aylık Gelir	1049007774,642	1	2606685,642	224	402,430	,000
Borç varlığı	,002	1	,250	224	,007	,933
Hasta	,000	1	,000	224	.	.
HH_Büyüklik	10,939	1	3,916	224	2,793	,096

ANOVA tablosunda iki küme için yaş, yerleşim yeri, sahip olma, evlilik yaşı, çocuk sayısı aylık gelir değişkenlerinin birbirinden farklılaştığı görülmektedir ($p < .05$). Bu değişkenler için kümeler birbirinden anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Medeni durum, borç varlığı, hasta ve HH büyüklik değişkenlerine göre ise birbirinden farklılaşmamaktadır ($p > .05$). Bu değişkenler için kümeler birbirinden anlamlı şekilde farklılaşmamaktadır. Her bir kümede yer alan birey sayısı Tablo 159'da verilmiştir.

Tablo 159: TR7 İçin Her Kümede Yer Alan Birey Sayısı

Küme	1	169
	2	57
Geçerli		226
Kayıp		35

Tabloya göre birinci kümede 169, ikinci kümede ise 57 birey yer almaktadır. Kayıp olan 35 birey yer almaktadır.

9. Türkiye TR8 için kadınların çalışma durumu değişkenlere göre doğru sınıflandırılmakta mıdır?

Araştırma sorusuna yanıt vermek amacıyla hiyerarşik olmayan kümeleme analizi yapılmıştır. İlk küme merkezleri Tablo 160'da verilmiştir.

Tablo 160: TR8 İçin İlk Küme Merkezleri

Değişkenler	Küme	
	1	2
Yaş	36	59
Medeni Durum	2	2
Yerleşim Yeri	1	3
Sahip	1	0
Evlilik Yaşı	22	20
Çocuk sayısı	2	6

Aylık Gelir	34000	300
Borç varlığı	1	2
Hasta	1	1
HH_Büyüklik	4	5

Tabloda değişkenlere ait ilk küme merkezleri görülmektedir. Tekrarlama tablosu (iteration history) Tablo 161’da verilmiştir.

Tablo 161: Küme Merkezlerindeki Değişim

Tekrarlama	Küme Merkezlerindeki Değişim	
	1	2
1	,00	2655,201
2	,00	,00

Tabloda 2 aşamalı analiz boyunca küme merkezlerindeki değişim görülmektedir. Birinci küme merkezi için ,00, ikinci küme merkezi için 2655,201’den başlayan değişim son aşamada birinci için ,00, ikinci için ise ,00 olarak gerçekleşmiştir. Son küme merkezleri Tablo 162’da verilmiştir.

Tablo 162: TR8 İçin Son Küme Merkezleri

Değişkenler	Küme	
	1	2
Yaş	36	46
Medeni Durum	2	2
Yerleşim Yeri	1	2
Sahip	1	0
Evlilik Yaşı	22	20
Çocuk sayısı	2	3
Aylık Gelir	34000	2955
Borç varlığı	1	2
Hasta	1	1
HH_Büyüklik	4	4

Tablo 162’da son küme merkezleri verilmiştir. İlk küme merkezleri ile birlikte incelendiğinde küme merkezlerindeki değişim daha iyi görülebilmektedir. Son küme

merkezleri arasındaki uzaklık 31044,835 olarak hesaplanmıştır. ANOVA sonucu Tablo 163’da verilmiştir.

Tablo 163: TR8 İçin ANOVA Tablosu

	Küme		Hata		F	p
	Kare Ortalaması	sd	Kare	sd		
Yaş	99,636	1	153,887	328	,647	,422
Medeni Durum	,020	1	,226	328	,090	,765
Yerleşim Yeri	2,104	1	,645	328	3,263	,072
Sahip	,637	1	,161	328	3,961	,047
Evlilik Yaşı	5,278	1	14,461	328	,365	,546
Çocuk sayısı	,585	1	2,668	328	,219	,640
Aylık Gelir	960861094,801	1	4004915,896	328	239,920	,000
Borç varlığı	,402	1	,232	328	1,731	,189
Hasta	,000	1	,000	328	.	.
HH_Büyüklik	,006	1	3,436	328	,002	,967

ANOVA tablosunda iki küme için sahip olma ve aylık gelir değişkenlerine göre anlamlı farklılık olduğu bulunmuştur ($p < .05$). Bu değişkenlere göre kümeler birbirinden anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Diğer değişkenlere göre ise anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p > .05$). Bu bulgu bu değişkenlere göre kümelerin birbirinden anlamlı şekilde farklılaşmadığı şeklinde de yorumlanabilir. Her bir kümede yer alan birey sayısı Tablo 164’da verilmiştir.

Tablo 164: TR8 İçin Her Kümede Yer Alan Birey Sayısı

Küme	1	1
	2	329
Geçerli		330
Kayıp		62

Tabloya göre birinci kümede 1, ikinci kümede ise 329 birey yer almaktadır. Kayıp olan 62 birey yer almaktadır.

10. Türkiye TR9 için kadınların çalışma durumu değişkenlere göre doğru sınıflandırılmakta mıdır?

Araştırma sorusuna yanıt vermek amacıyla hiyerarşik olmayan kümeleme analizi yapılmıştır. İlk küme merkezleri Tablo 165’da verilmiştir.

Tablo 165: TR9 İçin İlk Küme Merkezleri

Değişkenler	Küme	
	1	2
Yaş	85	33
Medeni Durum	4	2
Yerleşim Yeri	3	1
Sahip	0	1
Evlilik Yaşı	19	27
Çocuk sayısı	5	1
Aylık Gelir	220	20000
Borç varlığı	2	2
Hasta	1	1
HH_Büyüklik	1	3

Tabloda değişkenlere ait ilk küme merkezleri görülmektedir. Tekrarlama tablosu (iteration history) Tablo 166’da verilmiştir.

Tablo 166: TR9 için küme merkezlerindeki değişim

Tekrarlama	Küme Merkezlerindeki Değişim	
	1	2
1	2536,234	5000,000
2	41,159	1250,005
3	,000	,000

Tabloda 3 aşamalı analiz boyunca küme merkezlerindeki değişim görülmektedir. Birinci küme merkezi için 2536,234, ikinci küme merkezi için 5000’den başlayan değişim son aşamada birinci için ,00, ikinci için ise ,00 olarak gerçekleşmiştir. Son küme merkezleri Tablo 167’da verilmiştir.

Tablo 167: TR9 İçin Son Küme Merkezleri

Değişkenler	Küme	
	1	2
Yaş	46	37
Medeni Durum	2	2
Yerleşim Yeri	2	1
Sahip	0	1
Evlilik Yaşı	21	25
Çocuk sayısı	3	1
Aylık Gelir	2715	13750
Borç varlığı	2	1
Hasta	1	1
HH_Büyüklik	4	3

Tablo 171’da son küme merkezleri verilmiştir. İlk küme merkezleri ile birlikte incelendiğinde küme merkezlerindeki değişim daha iyi görülebilmektedir. Son küme merkezleri arasındaki uzaklık 11035,233 olarak hesaplanmıştır. ANOVA sonucu Tablo 168’da verilmiştir.

Tablo 168: TR9 İçin ANOVA Tablosu

	Küme		Hata		F	p
	Kare Ortalaması	sd	Kare	sd		
Yaş	363,184	1	150,178	178	2,418	,122
Medeni Durum	,028	1	,133	178	,213	,645
Yerleşim Yeri	4,900	1	,650	178	7,536	,007
Sahip	,912	1	,198	178	4,613	,033
Evlilik Yaşı	81,618	1	17,421	178	4,685	,032
Çocuk sayısı	11,063	1	3,078	178	3,594	,060
Aylık Gelir	476280409,091	1	2892603,320	178	164,655	,000
Borç varlığı	,691	1	,223	178	3,105	,080
Hasta	,000	1	,000	178	.	.
HH_Büyüklik	1,473	1	2,088	178	,705	,402

ANOVA tablosunda iki küme için yerleşim yeri, sahip olma, evlilik yaşı ve aylık gelir değişkenlerinin anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir ($p < .05$). Bu değişkenler için kümeler birbirinden anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Diğer değişkenler için anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p > .05$). Bu değişkenler için kümeler birbirinden anlamlı şekilde farklılaşmamaktadır. Her bir kümede yer alan birey sayısı Tablo 169’da verilmiştir.

Tablo 169: TR9 İçin Her Kümede Yer Alan Birey Sayısı

Küme	1	176
	2	4
Geçerli		180
Kayıp		31

Tabloya göre birinci kümede 176, ikinci kümede ise 4 birey yer almaktadır. Kayıp olan 31 birey yer almaktadır.

11. Türkiye TRA için kadınların çalışma durumu değişkenlere göre doğru sınıflandırılmakta mıdır?

Araştırma sorusuna yanıt vermek amacıyla hiyerarşik olmayan kümeleme analizi yapılmıştır. İlk küme merkezleri Tablo 170’da verilmiştir.

Tablo 170: TRA İçin İlk Küme Merkezleri

Değişkenler	Küme	
	1	2
Yaş	23	50
Medeni Durum	2	2
Yerleşim Yeri	3	1
Sahip	0	0
Evlilik Yaşı	16	14
Çocuk sayısı	4	0
Aylık Gelir	400	15000
Borç varlığı	2	1
Hasta	1	1
HH_Büyüklik	6	2

Tabloda değişkenlere ait ilk küme merkezleri görülmektedir. Tekrarlama tablosu (iteration history) Tablo 171’da verilmiştir.

Tablo 171: TRA İçin Küme Merkezlerindeki Değişim

Tekrarlama	Küme Merkezlerindeki Değişim	
	1	2
1	1808,265	4766,697
2	301,064	1629,168
3	253,454	979,167
4	76,928	262,500
5	,000	,000

Tabloda 5 aşamalı analiz boyunca küme merkezlerindeki değişim görülmektedir. Birinci küme merkezi için 1808,265, ikinci küme merkezi için 4766,697’den başlayan değişim son aşamada birinci için ,00, ikinci için ise ,00 olarak gerçekleşmiştir. Son küme merkezleri Tablo 172’da verilmiştir.

Tablo 172: TRA İçin Son Küme Merkezleri

Değişkenler	Küme	
	1	2
Yaş	42	34
Medeni Durum	2	2
Yerleşim Yeri	3	2
Sahip	0	1
Evlilik Yaşı	19	23
Çocuk sayısı	4	1
Aylık Gelir	1577	7363
Borç varlığı	2	2
Hasta	1	1
HH_Büyüklik	5	3

Tablo 172’da son küme merkezleri verilmiştir. İlk küme merkezleri ile birlikte incelendiğinde küme merkezlerindeki değişim daha iyi görülebilmektedir. Son küme merkezleri arasındaki uzaklık 5785,78 olarak hesaplanmıştır. ANOVA sonucu Tablo 173’da verilmiştir.

Tablo 173: TRA İçin ANOVA Tablosu

	Küme		Hata		F	p
	Kare Ortalaması	sd	Kare Ortalaması	sd		
Yaş	1132,245	1	158,003	105	7,166	,009
Medeni Durum	,002	1	,237	105	,010	,921
Yerleşim Yeri	21,270	1	,447	105	47,565	,000
Sahip	3,021	1	,101	105	29,967	,000
Evlilik Yaşı	286,464	1	14,775	105	19,388	,000
Çocuk sayısı	86,670	1	5,475	105	15,830	,000
Aylık Gelir	544363103,247	1	1661035,870	105	327,725	,000
Borç varlığı	,585	1	,225	105	2,600	,110
Hasta	,000	1	,000	105	.	.
HH_Büyüklik	36,617	1	4,206	105	8,706	,004

ANOVA tablosunda iki küme için yaş, yerleşim yeri, sahip olma, evlilik yaşı, çocuk sayısı, aylık gelir ve HH büyüklük değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermektedir ($p < .05$). Bu değişkenler için kümeler birbirinden anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Medeni durum ve borç varlığı değişkenleri için ise anlamlı farklılık göstermemektedir ($p > .05$). Bu bulgu kümelerin bu değişkenler için birbirinden anlamlı şekilde farklılaşmadığı şeklinde de yorumlanabilir. Her bir kümede yer alan birey sayısı Tablo 174’da verilmiştir.

Tablo 174: TRA İçin Her Kümede Yer Alan Birey Sayısı

Küme	1	87
	2	20
Geçerli		107
Kayıp		32

Tabloya göre birinci kümede 87, ikinci kümede ise 20 birey yer almaktadır. Kayıp olan 32 birey yer almaktadır.

12. Türkiye TRB için kadınların çalışma durumu değişkenlere göre doğru sınıflandırılmakta mıdır?

Araştırma sorusuna yanıt vermek amacıyla hiyerarşik olmayan kümeleme analizi yapılmıştır. İlk küme merkezleri Tablo 175’da verilmiştir.

Tablo 175: TRB İçin İlk Küme Merkezleri

Değişkenler	Küme	
	1	2
Yaş	37	60
Medeni Durum	2	2
Yerleşim Yeri	3	1
Sahip	0	0
Evlilik Yaşı	16	16
ocuk sayısı	4	3
Aylık Gelir	700	11000
Borç varlığı	2	2
Hasta	1	1
HH_Byklk	7	4

Tabloda değişkenlere ait ilk küme merkezleri görülmektedir. Tekrarlama tablosu (iteration history) Tablo 176’da verilmiştir.

Tablo 176: Küme Merkezlerindeki Değişim

Tekrarlama	Küme Merkezlerindeki Değişim	
	1	2
1	1846,500	3876,260
2	370,860	646,310
3	61,523	111,913
4	,000	,000

Tabloda 4 aşamalı analiz boyunca küme merkezlerindeki değişim görülmektedir. Birinci küme merkezi için 1846,500, ikinci küme merkezi için 3876,260’tan başlayan değişim son aşamada birinci için ,00, ikinci için ise ,00 olarak gerçekleşmiştir. Son küme merkezleri Tablo 177’da verilmiştir.

Tablo 177: TRB İçin Son Küme Merkezleri

Değişkenler	Küme	
	1	2
Yaş	44	38
Medeni Durum	2	2
Yerleşim Yeri	2	1
Sahip	0	0
Evlilik Yaşı	20	24
Çocuk sayısı	4	2
Aylık Gelir	2114	6366
Borç varlığı	2	2
Hasta	1	1
HH_Büyüklik	6	4

Tablo 181’de son küme merkezleri verilmiştir. İlk küme merkezleri ile birlikte incelendiğinde küme merkezlerindeki değişim daha iyi görülebilmektedir. Son küme merkezleri arasındaki uzaklık 4251,494 olarak hesaplanmıştır. ANOVA sonucu Tablo 178’da verilmiştir.

Tablo 178: TRB İçin ANOVA Tablosu

	Küme		Hata		F	p
	Kare Ortalaması	sd	Kare	sd		
Yaş	1075,603	1	137,053	110	7,848	,006
Medeni Durum	1,048	1	,302	110	3,470	,065
Yerleşim Yeri	9,188	1	,737	110	12,468	,001
Sahip	1,804	1	,121	110	14,917	,000
Evlilik Yaşı	467,196	1	18,550	110	25,186	,000
Çocuk sayısı	102,883	1	6,726	110	15,297	,000
Aylık Gelir	427993266,550	1	1200082,504	110	356,637	,000
Borç varlığı	,088	1	,235	110	,375	,541
Hasta	,000	1	,000	110	.	.
HH_Büyüklik	98,028	1	5,342	110	18,350	,000

ANOVA tablosunda iki küme için yaş, yerleşim yeri, sahip olma, evlilik yaşı, çocuk sayısı, aylık gelir ve HH_büyükölük değışkenlerine göre anlamlı farklılık bulunmuştur ($p < .05$). Bu değışkenler için kümeler birbirinden anlamlı farklılık göstermektedir. Diğer değışkenler için ise anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p > .05$). Bu bulgu bu değışkenler için kümelerin birbirinden anlamlı şekilde farklılaşmadığı şeklinde de yorumlanabilir. Her bir kümede yer alan birey sayısı Tablo 179’da verilmiştir.

Tablo 179: TRB İçin Her Kümede Yer Alan Birey Sayısı

Küme	1	78
	2	34
Geçerli		112
Kayıp		42

Tabloya göre birinci kümede 78, ikinci kümede ise 34 birey yer almaktadır. Kayıp olan 42 birey yer almaktadır.

13. Türkiye TRC için kadınların çalışma durumu değışkenlere göre doğru sınıflandırılmakta mıdır?

Araştırma sorusuna yanıt vermek amacıyla hiyerarşik olmayan kümeleme analizi yapılmıştır. İlk küme merkezleri Tablo 180’da verilmiştir.

Tablo 180: TRC İçin İlk Küme Merkezleri

Değışkenler	Küme	
	1	2
Yaş	50	50
Medeni Durum	2	2
Yerleşim Yeri	3	2
Sahip	0	1
Evlilik Yaşı	15	43
Çocuk sayısı	2	0
Aylık Gelir	400	20000
Borç varlığı	2	2
Hasta	1	1

HH_Büyüklik	2	2
-------------	---	---

Tabloda değişkenlere ait ilk küme merkezleri görülmektedir. Tekrarlama tablosu (iteration history) Tablo 181’da verilmiştir.

Tablo 181. TRC İçin Küme Merkezlerindeki Değişim

Tekrarlama	Küme Merkezlerindeki Değişim	
	1	2
1	2882,805	5375,018
2	239,124	2562,511
3	,000	,000

Tabloda 3 aşamalı analiz boyunca küme merkezlerindeki değişim görülmektedir. Birinci küme merkezi için 2882,805, ikinci küme merkezi için 5375,018’den başlayan değişim son aşamada birinci için ,00, ikinci için ise ,00 olarak gerçekleşmiştir. Son küme merkezleri Tablo 182’da verilmiştir.

Tablo 182: TRC İçin Son Küme Merkezleri

Değişkenler	Küme	
	1	2
Yaş	40	39
Medeni Durum	2	2
Yerleşim Yeri	2	2
Sahip	0	1
Evlilik Yaşı	21	28
Çocuk sayısı	3	2
Aylık Gelir	3044	12063
Borç varlığı	2	2
Hasta	1	1
HH_Büyüklik	4	3

Tablo 183’da son küme merkezleri verilmiştir. İlk küme merkezleri ile birlikte incelendiğinde küme merkezlerindeki değişim daha iyi görülebilmektedir. Son küme merkezleri arasındaki uzaklık 9018,849 olarak hesaplanmıştır. ANOVA sonucu Tablo 186’da verilmiştir.

Tablo 183: TRC İçin ANOVA Tablosu

	Küme		Hata		F	p
	Kare Ortalaması	sd	Kare	sd		
Yaş	9,083	1	110,512	110	,082	,775
Medeni Durum	,176	1	,214	110	,822	,367
Yerleşim Yeri	,890	1	,759	110	1,172	,281
Sahip	1,786	1	,127	110	14,046	,000
Evlilik Yaşı	321,330	1	23,076	110	13,925	,000
Çocuk sayısı	22,006	1	6,363	110	3,459	,066
Aylık Gelir	604236924,176	1	4218499,650	110	143,235	,000
Borç varlığı	,025	1	,222	110	,111	,739
Hasta	,000	1	,000	110	.	.
HH_Büyüklik	6,868	1	2,462	110	2,789	,098

ANOVA tablosunda iki küme için sahip olma, evlilik yaşı ve aylık gelir değişkenlerine göre anlamlı farklılık bulunmuştur ($p < .05$). Bu değişkenler için kümeler birbirinden anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Diğer değişkenler için anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p > .05$). Bu değişkenler için ise kümeler birbirinden anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır. Her bir kümede yer alan birey sayısı Tablo 188’da verilmiştir.

Tablo 184: TRC İçin Her Kümede Yer Alan Birey Sayısı

Küme	1	104
	2	8
Geçerli		112
Kayıp		48

Tabloya göre birinci kümede 104, ikinci kümede ise 8 birey yer almaktadır. Kayıp olan 48 birey yer almaktadır.

3.2.6. GMM Analizi ve Analiz Sonuçları

Bu çalışma kapsamında zaman boyutu sınırlı olduğundan veri kaybının minimize edilebilmesi için sistem GMM modeli tercih edilmiştir. Söz konusu analizde 2008-2016 yıllı TÜİK verileri kullanılmıştır.

Dinamik analizde temel nokta bağımlı değişkenin gecikmeli değerlerinin modele eklenmesidir.

$$it = \delta yi(t-1) + \beta xit + \varepsilon it \quad i = 1, \dots, N \text{ ve } t = 1, \dots, T \quad (8)$$

Burada $\varepsilon it = \mu i + \nu it$ şeklinde tanımlanmaktadır ve doğası gereği yit ve $yi(t-1)$, μi ile ilişkilidir. Böyle bir durumda Klasik En Küçük Kareler (KEKK), Sabit Etkiler Panel Veri Modeli (SE) ve Rassal Etkiler Panel Veri Modeli (RE) modelleri sapmalı sonuçlara yol açacağından tercih edilmemektedir. Bu sorunla başa çıkabilmek için üretilmiş yöntemlerden biri ve yazında belki de en çok tercih edileni Genel Momentler Yönetmi (GMM)'dir (Arrelano & Bond, 1991).

GMM tahmin edicisi özellikle dinamik veri setleri ve $N > T$ durumu ile başa çıkmak üzere tasarlandığı için, bu çalışmada gerçekleştirilecek analiz kapsamında tutarlı sonuçlar üretmesi beklenmektedir. Arrelano ve Bond (1991) GMM tahmin edicisi fark GMM tahmin edicisi olarak da anılmaktadır. Bu yöntem dinamik tahmin gerçekleştirirken birinci fark dönüşümünü kullanmakta ve bu sayede değişkenlerin gecikmeli değerlerinin hata terimine ortagonal kalmasını ve böylelikle enstrüman olarak kullanılabilmesini sağlar. Ancak bu yöntem özellikle dengesiz panel ve küçük T durumunda gözlem kaybını derinleştirmektedir. Gözlem kaybını minimize edebilmek için Arrelano ve Bover (1995) ve Blundell ve Bond (1998) sistem GMM modelini geliştirmiştir. Sistem GMM modelinde ileriye dönük ortagonal sapma kullanılmaktadır. Yani gelecekteki tüm gözlemlerin ortalamalarından sapmaları önem kazanmaktadır. Fark dönüşümünü kullanmadığından küçük T veya dengesiz panel durumlarında sistem GMM modeli tercih edilmektedir. Analize geçmeden önce analizde kullanılacak değişkenlerin birim kök testi yapılmıştır.

Tablo 185: Değişkenler ve Birim Kök Test Sonuçları

Değişkenler	LLC	P değeri
İKO	-25.782	0.000*
Lise Mezunu Kadın O.	-4,849	0.000*
Ünv. Mezunu Kadın O.	-5,953	0.000*
Bağımlılık O.	-7,484	0.000*
Yoksulluk O.	-10,480	0.000*

Enflasyon O.	-8,637	0.000*
Erkek İşsizlik O.	-5,921	0.000*
Doğurganlık O.	-2,849	0.021*
Boşanma O.	-17,509	0.000*
Ücretsiz Aile İşçisi Kadın O.	8,400	1.000
Emekli Kadın O.	0,868	0.807
Ev hanımı O.	-8,580	0.000*
Net Göç O.	-5,953	0.000*
Sosyal Sermaye O.	-28,501	0.000*
Ekonomik Büyüme O.	-1,491	0.068

Görüldüğü üzere modelle kullanılan değişkenlerden ($p>0,05$) değerine sahip ekonomik büyüme oranı, emekli kadın oranı, ücretsiz aile işçisi kadın oranı değişkenlerinin durağanlık göstermediği, diğer değişkenlerin ise durağan oldukları tespit edilmiştir. Buna göre modelimizde durağan olmayan seriler mevcuttur. Durağan olmayan serileri için Levin, Lin&Chu testi kullanılarak birinci farkları alınmıştır. Böylece modelde durağan olmayan tüm veriler durağanlaştırılmıştır.

İBBS1 bölge ayrımı bazı bölgelerin sadece bir, üç gibi illeri kapsamaması yani birim boyutunun azalması, gözlem sayısının düşmesi ile birlikte varyans problemi oluşturacaktır. Söz konusu bölge verileri coğrafi bölgelere dönüştürülmüş ve her bölge ayrı ayrı tahmin edilmiş, coğrafi bölgelere ilişkin kukla değişkenler ile tahmin edilen dinamik modelin sonuçları yer tasarrufu ve görsel kolaylık açısından özet tablo şeklinde sunulmuştur.

Tablo 186: Coğrafi Bölgelere İlişkin GMM Elde Edilen Tahmin Sonuçları⁵¹

Bölgeler	Değişkenler
Marmara	Enflasyon oranı (+), DİKO(+), yoksulluk oranı(+), üniversite mezunu kadın oranı(+), lise mezunu kadın oranı (+), nüfus yoğunluğu(+), Erkek İşsizlik oranı (+), boşanma(+), ev hanımı oranı (+)
Ege	Bağımlılık oranı(-), DİKO(+), nüfus yoğunluğu(+) Erkek İşsizlik oranı (+), boşanma(+), ev hanımı oranı (-),

⁵¹ Analiz sonucu anlamsız çıkan değişkenler tabloya eklenmemiştir.

İç Anadolu	Enflasyon oranı(+), bağımlılık oranı(-), DİKO(+), nüfus yoğunluğu(+), ücretsiz aile işçisi kadın oranı (+), ev hanımı oranı (-)
Akdeniz	DİKO(+), enflasyon oranı(+), nüfus yoğunluğu(+), ev hanımı oranı (-)
Güneydoğu Anadolu	Yoksulluk oranı(+), bağımlılık oranı(-), nüfus yoğunluğu(+), ev hanımı oranı (+), ücretsiz aile işçisi oranı
Karadeniz	Nüfus yoğunluğu(+) ev hanımı oranı (+), Ücretsiz aile işçisi kadın oranı (+)
Doğu Anadolu	Bağımlılık oranı(-), nüfus yoğunluğu(-), lise mezunu kadın oranı(+), üniversite mezunu kadın oranı (+), DİKO(-), ev hanımı oranı (-),

Tablo 187: GMM Varsayımlarının Kontrol Test Sonuçları

Test	İstatistik
Wald	0,000
Sargan	0,178
AR(1) için AB	-2,70
AR(2) için AB	1,08

Wald testi ile bağımsız değişkenlerin, bağımlı değişkenleri açıklamakta anlamlı olup olmadığı test edilmektedir.

H_0 = Bağımsız değişkenlerin, bağımlı değişkenleri açıklama gücü yoktur.

H_1 = Bağımsız değişkenlerin, bağımlı değişkenleri açıklama gücü vardır.

($p < 0.05$) sonucuna göre bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenleri açıklama gücünün olduğu ve modelin bir bütün olarak anlamlı olduğu anlaşılmaktadır.

Sargan testi ile içsellik kontrolü yapılarak araç değişkenlerin geçerliği incelenmiştir.

H_0 = Araç değişkenler dışsaldır.

H_1 = Araç değişkenler dışsal değildir.

Sonucunda ($p>0.05$) modelimizde içsellik problemi bulunmamaktadır yani araç değişkenler dışsaldır. Buna göre bağımsız değişkenlerle hata teriminin korelasyonlu olmadığı sonucuna varılmıştır.

Modeldeki otokorelasyon ise Arellano-Bond (AB) testi ile kontrol edilmiştir.

H_0 = Otokorelasyon yoktur.

H_1 = Otokorelasyon vardır.

($p>0,05$) olduğundan hipotez reddedilmemiştir. Buna göre modelimizde otokorelasyon problemi bulunmamaktadır. Varsayımların kontrolleri sonucunda oluşturulan modelde kullanılan değişkenler ve model Dinamik Panel varsayımlarına uyum gösterdiği görülmektedir.

3.3. ANALİZ SONUÇLARININ YORUMLANMASI

3.3.1. İBBS1 Bölge Ayrımına Göre Yapılan Kümeleme ve Lojistik Regresyon Analizi Sonuçlarının Birlikte Yorumlanması

Yapılan analizin yorumlanması, araştırmanın verdiği sonuçlara yönelik politika üretilmesi açısından oldukça önemlidir. Dolayısıyla çalışmanın bu bölümünde elde edilen sayısal sonuçların pratikte ne anlam ifade ettiği üzerinde durulacaktır.

Kadınların iş gücüne katılması ve katılmaması şeklinde oluşturulan iki küme için yapılan ANOVA tablosu sonuçlarına göre tüm bölgelerde eğitim durumu, medeni durum, iş durumu, işyeri durumu, hanede çalışan kişi sayısı, SGK' ya kayıtlılık değişkenlerinin kümelerin oluşturulmasında anlamlı bulunmuşlardır ve kümelere göre farklılık göstermektedirler.

Yapılan analizler bölgelere göre ayrıştırılarak yorumlandığında, sanayi ve hizmet sektörlerinin yoğun olarak görüldüğü TR1 (İstanbul) bölgesinde iş gücüne katılımın en önemli belirleyicilerinin eğitim düzeyi olduğu görülmektedir. Çünkü sanayi bölgelerinde kadınların iş gücüne katılımı eğitim ile doğru orantılıdır. Eğitim aynı zamanda kalifiye istihdam anlamına gelmektedir. Sanayi sektöründe de en çok ihtiyaç duyulan kalifiye eleman ve teknolojik ilerlemeye adapte olabilen personellerdir. Bu da ancak belirli bir seviyede eğitim almış kişilerle

gerçekleştirilebilir. Eğitim seviyesindeki artışın kadın iş gücüne katılımını ve/veya istihdamını pozitif etkilediğini vurgulayan Yamak vd. (2012), Kıral & Karlılar (2017), Kılıç & Öztürk (2014), Varol (2017), Ayvaz Kızılgöl (2012), Bölükoğlu (2018), Er (2013) ve Akgeyik (2016) ile tutarlıdır. TR1 bölgesi için diğer önemli değişkenler yaş ve medeni durumdur. Bu da yine bölgenin sanayi ve hizmet sektörü yoğunlukta olması sebebi ile belirli yaş aralığında çalışan personel ihtiyacı kaçınılmazdır. Ayrıca bu bölgede dikkat çeken bir değişken de ailenin aylık gelir miktarıdır. Aylık geliri ailenin geçimi için yeterli değilse ailedeki kadın bireyler çalışmayı tercih etmektedirler. Bu da yine TR1 bölgesinin diğer bölgelere nazaran daha fazla ulaşım, kira, eğitim masrafı gerektirmesi sonucu hanelerde kadınlar çalışmayı tercih etmektedirler. Hane halkı kullanılabilir gelirindeki artışın ev işleriyle uğraşanların sayısını artırdığı ve kadınların iş gücüne katılımını negatif etkilediğini vurgulayan Yamak vd. (2012), Kılıç & Öztürk (2014), Ayvaz Kızılgöl (2012); Kıral & Karlılar (2017) ve Yıldırım & Doğrul (2008) ile uyumludur. Bunlar dışında iş durumu, işyeri durumu, hanede çalışan kişi sayısı, SGK'ya kayıtlılık gibi değişkenler de TR1 bölgesinde KİKO'yu etkileyen faktörlerdir. Bunlar dışında yerleşim yeri, sahip olunan mülkiyet, kadınların evlilik yaşı, çocuk sayısı, ailenin borç varlığı, ailede bakıma muhtaç birey varlığı ve hane halkı büyüklüğü değişkenleri bu bölgede kadınların iş gücüne katılımını anlatmakta anlamsızdır. Yapılan Lojistik Regresyon analizi sonuçlarına göre ise, Modeldeki bağımsız değişkenlerin katsayı anlamlılığı incelendiğinde ise yaş ve medeni durumun %5 yanılma düzeyinde anlamlı olduğu, hane halkı büyüklüğü ve eğitim durumunun ise anlamlı olmadığı görülmektedir. Bu sonuç kümeleme analizi sonucu ile çelişmektedir. Ancak literatürde sanayi bölgelerinde kadınların eğitim seviyesinin, iş gücüne katılım oranını etkileyen önemli bir faktör olduğunu doğrulayan Korkmaz (2016) gibi çalışmalar da mevcuttur. Yaşın artması İstanbul Bölgesinde yaşayan kadınların iş gücüne katılım olasılıklarını arttırmaktadır. 25-34, 35-44, 45-54 ve 55 yaş üstü gruplarındaki kadınların iş gücüne katılım olasılıkları, 15-24 yaş grubuna göre sırasıyla 1,552, 1,756, 1,564 ve 2,996 kat fazladır. Evli kadınların iş gücüne katılım olasılığı ise hiç evlenmeyenlere göre 1,495 kat fazladır.

TR2 (Batı Marmara) bölgesinde hane halkı büyüklüğü değişkeni dışında tüm değişkenler anlamlıdır. TÜİK HİHA 2016 verilerine göre hane halkı büyüklüğü 2,76

⁵² ile en düşük olan bölge TR2 bölgesidir. Dolayısıyla hane halkı büyüklüğünün kadınların iş gücüne katılım oranını test etmede anlamsız çıkması beklenen bir sonuçtur. Bunun dışında eğitim durumu, medeni durum, iş durumu, işyeri durumu, hanede çalışan kişi sayısı, SGK' ya kayıtlılık, yerleşim yeri, sahip olunan mülkiyet, kadınların evlilik yaşı, çocuk sayısı, ailenin borç varlığı, ailede bakıma muhtaç birey varlığı değişkenlerinin kadın iş gücüne katılım oranını belirlemede etkili oldukları anlaşılmaktadır. Bu sonuçlardan da anlaşılabacağı gibi TR2 bölgesinde kadınlar ailenin gelirinin geçinmek için yetersiz kaldığı durumlarda çalışmayı tercih etmektedirler. Ayrıca bu bölgede kadınlar çalışma koşullarını (SGK durumu, işyeri durumu... gibi) göz önünde bulundurarak çalışma kararı vermektedirler. Yapılan Lojistik Regresyon analizi sonuçlarına göre ise yaş, eğitim durumu ve medeni durumun %5 yanılma düzeyinde anlamlı olduğu, hane halkı büyüklüğünün ise anlamlı olmadığı görülmektedir. Bu sonuç kümeleme analizini de doğrulamaktadır. Yaşın artması Batı Marmara Bölgesinde yaşayan kadınların iş gücüne katılım olasılıklarını arttırmaktadır. 25-34, 35-44, 45-54 ve 55 yaş üstü gruplarındaki kadınların iş gücüne katılım olasılıkları, 15-24 yaş grubuna göre sırasıyla 1,658, 3,046, 6,817 ve 16,709 kat fazladır. Ortaokul mezunu olan kadınların iş gücüne katılım olasılığı okul bitirmeyenlere göre 2,572 kat fazladır. Evli kadınların iş gücüne katılım olasılığı ise hiç evlenmeyenlere göre 1,364 kat fazladır.

TR3 (Ege) bölgesinde hanenin aylık geliri ailenin geçimi için yeterli değilse ailedeki kadın bireyler çalışmayı tercih etmektedirler. TR1 bölgesi ile aynı sonuçlar bu bölge için de geçerlidir. Yaş, eğitim, medeni durum, iş durumu, işyeri durumu, hanede çalışan kişi sayısı ve SGK kayıtlılık durumu ve aylık gelir değişkeni dışındaki değişkenler anlamsız çıkmıştır. Yine aynı şekilde TR3 bölgesinde yaşam koşullarının biraz daha ağır olması, geçim sıkıntısının diğer bölgelere göre daha fazla hissedilmesi bu bölgede kadınların iş gücüne katılımını teşvik etmiştir. Kadın iş gücüne katılım oranını belirlemede en etkili olan değişkenler diğer bölgelerle benzer olarak eğitim ve yaş değişkenleridir. Lojistik regresyon analizi sonucuna göre modeldeki bağımsız değişkenlerin katsayı anlamlılığı incelendiğinde ise yaş, eğitim durumu ve medeni durumun %5 yanılma düzeyinde anlamlı olduğu, hane halkı büyüklüğünün ise anlamlı

⁵² Diğer bölgeler, TR1 3.25; TR3 2.83; TR4 3.09; TR5 3.23; TR6 3.23; TR7 3.42; TR8 3.17; TR9 3.24; TRA 4.04; TRB 4.27; TRC 4.69 olarak hesaplanmıştır.

olmadığı görülmektedir. Yaşın artması Ege Bölgesinde yaşayan kadınların iş gücüne katılım olasılıklarını arttırmaktadır. 25-34, 35-44, 45-54 ve 55 yaş üstü gruplarındaki kadınların iş gücüne katılım olasılıkları, 15-24 yaş grubuna göre sırasıyla 1,378, 1,864, 2,688 ve 6,967 kat fazladır. İlkokul mezunu olan kadınların iş gücüne katılım olasılığı okul bitirmeyenlere göre 1,486 kat fazladır. Genel lise, mesleki veya teknik lise mezunu olan kadınların iş gücüne katılım olasılığı okul bitirmeyenlere göre 0,708 kat daha fazladır. Buradan da anlaşılacağı gibi Ege Bölgesinde kadınlar vasıf gerektirmeyen işlerde ya da yarı zamanlı SGK' ya kayıtlılık aranmayan işlerde yoğun bir biçimde çalışmaktadırlar. Daha önce yapılmış olan (Korkmaz, 2016: 316) çalışması ile benze sonuçlar elde edilmiştir. Nitekim Korkmaz çalışmasında eğitim seviyeleri ile tam zamanlı çalışma olasılığı arasında pozitif ve anlamlı bir etkinin var olduğu ve bu etkinin en fazla teknik lise mezunu olan kadınlar için geçerli olduğunu yaptığı çalışmasında belirtmiştir. Evli kadınların iş gücüne katılım olasılığı ise hiç evlenmeyenlere göre 1,544 kat fazladır.

TR4 (Doğu Marmara) bölgesinde hanenin aylık geliri ailenin geçimi için yeterli değilse ailedeki kadın bireyler çalışmayı tercih etmektedirler. Yaş, eğitim, medeni durum, iş durumu, işyeri durumu, hanede çalışan kişi sayısı ve SGK kayıtlılık durumu ve aylık gelir değişkeni dışındaki değişkenler anlamsız çıkmıştır. TR1 ve TR3 bölgesi ile aynı sonuçlar bu bölge için de geçerlidir. Yapılan Lojistik Regresyon analizi sonucuna göre modeldeki bağımsız değişkenlerin katsayı anlamlılığı incelendiğinde ise hane halkı büyüklüğü, yaş ve medeni durumun %5 yanılma düzeyinde anlamlı olduğu, eğitim durumunun ise anlamlı olmadığı görülmektedir. Hane halkı büyüklüğünün 1 birim artması durumunda, Doğu Marmara Bölgesinde yaşayan kadınların iş gücüne katılım olasılığı (riski) 1,092 kat artmaktadır. Yaşın artması kadınların iş gücüne katılım olasılıklarını arttırmaktadır. 25-34, 35-44, 45-54 ve 55 yaş üstü gruplarındaki kadınların iş gücüne katılım olasılıkları, 15-24 yaş grubuna göre sırasıyla 2,488, 4,335, 5,952 ve 16,100 kat fazladır. Diğer gruptaki (Boşandı-Eşi öldü) kadınların iş gücüne katılım olasılığı ise hiç evlenmeyenlere göre 0,049 kat azdır. Bu sonuç Bargain, Gonzalez, Keane ve Özcan (2010) ve (Kneip- Bauer, (2007) çalışmalarını doğrular niteliktedir.

TR6 (Akdeniz) bölgesinde yaş, yerleşim yeri, mülkiyete sahip olma, evlilik yaşı, çocuk sayısı, aylık gelir ve borç varlığı değişkenleri kadınların iş gücüne katılım oranına etki eden faktörler iken, medeni durum, bakıma muhtaç birey varlığı ve hane halkı büyüklük değişkenleri anlamsız bulunmuştur. Lojistik Regresyon Analizi sonuçlarına göre de Modeldeki bağımsız değişkenlerin katsayı anlamlılığı incelendiğinde ise yaş, eğitim durumu ve medeni durumun %5 yanılma düzeyinde anlamlı olduğu, hane halkı büyüklüğünün ise anlamlı olmadığı görülmektedir. Bu bulgu kümeleme analizi sonucunu doğrulamaktadır. 25-34 yaş aralığındaki kadınlar hariç yaşın artması Akdeniz Bölgesinde yaşayan kadınların iş gücüne katılım olasılıklarını arttırmaktadır. 35-44, 45-54 ve 55 yaş üstü gruplarındaki kadınların iş gücüne katılım olasılıkları, 15-24 yaş grubuna göre sırasıyla 1,449, 1,771 ve 4,340 kat fazladır. Lise mezunu olan kadınların iş gücüne katılım olasılığı okul bitirmeyenlere göre 0,520 kat az iken lisans-yüksek lisans-doktora mezunu olan kadınların iş gücüne katılım olasılıkları ise okul bitirmeyenlere göre 0,682 kat azdır. Yine aynı şekilde eğitim oranı arttıkça “eğitimli işsiz” gerçeği bir kez daha karşımıza çıkmaktadır. Evli kadınların iş gücüne katılım olasılığı ise hiç evlenmeyenlere göre 2,479 kat fazladır.

TR7 (Orta Anadolu) bölgesinde yaş, yerleşim yeri, sahip olma, evlilik yaşı, çocuk sayısı aylık gelir değişkenlerinin birbirinden farklılaştığı görülmektedir. Bu değişkenler kadınların iş gücüne katılımı konusunda etkindirler. Medeni durum, borç varlığı, bakıma muhtaç birey varlığı ve hane halkı büyüklük değişkenlerine göre ise birbirinden farklılaşmamaktadır. Lojistik regresyon analizine göre modeldeki bağımsız değişkenlerin katsayı anlamlılığı incelendiğinde ise tüm bağımsız değişkenlerin %5 yanılma düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir. Hane halkı büyüklüğünün 1 birim artması durumunda, Orta Anadolu Bölgesinde yaşayan kadınların iş gücüne katılım olasılığı (riski) 1,181 kat artmaktadır. Yaşın artması kadınların iş gücüne katılım olasılıklarını arttırmaktadır. 25-34, 35-44, 45-54 ve 55 yaş üstü gruplarındaki kadınların iş gücüne katılım olasılıkları, 15-24 yaş grubuna göre sırasıyla 1,718, 2,005, 4,105 ve 10,732 kat fazladır. Diğer bölgelerle benzer sonuç burada da karşımıza çıkmaktadır. Öyleyse “kadınların yaşı ilerledikçe iş gücü piyasasından çekilmektedirler” görüşü geçerli değildir. Kadınlar yaşları ilerledikçe daha fazla iş gücüne dâhil olma eğilimindedirler. Bunun sebebi, 15- 24 yaşarası kadınların eğitim süreçlerinin devam ediyor olması, ileriki yaşlarda çocukların

yetişmiş, artık anne bakımına muhtaç olmaması dolayısıyla kadınlar zaman tercihini çalışmaktan yana kullanmıştır denilebilir. Eğitim düzeylerinin artması kadınların iş gücüne katılım olasılıklarını negatif olarak etkilemiştir. Bu sonuç oldukça ilginçtir. Literatürde oldukça fazla karşılaşılan görüş, kadınların eğitim seviyesi arttıkça iş gücüne katılma oranlarının yükselmesidir. Ancak bura durum tam tersidir. Burada eğitilmiş kadınların işsizlik sorunu ortaya çıkmaktadır. Ya da Orta Anadolu'nun bölgesel özelliklerinden kaynaklanan, erkek egemen ailelerde kadınların çalışması uygun görülmemektedir. Önceki bölümlerde de değinildiği gibi Orta Anadolu'da kadınların çalışması uygun değildir diyen kesim oranı 16,5'tir (tablo 7). Aynı şekilde Orta Anadolu'da kadınların iş gücüne katılma oranı en düşük bölgeler arasındadır (tablo 6). İlkokul mezunu olan kadınların iş gücüne katılım olasılığı okul bitirmeyenlere göre 0,318 kat az iken ortaokul, lise ve lisans-yüksek lisans-doktora mezunu olan kadınların iş gücüne katılım olasılıkları ise okul bitirmeyenlere göre sırasıyla 0,399, 0,138 ve 0,245 kat azdır. Bu sonuç diğer sonuçları destekler niteliktedir. Dolayısıyla politika yapıcıların Orta Anadolu'nun bu özelliğini bilerek politika geliştirmeleri gerekmektedir. Evli kadınların iş gücüne katılım olasılığı hiç evlenmeyenlere göre 1,337 kat fazladır. Bu sonuç da yapılan çalışmaların çoğu ile çelişen bir sonuçtur. Literatürde evli kadınların, bağımlılık oranının yüksek olması sebebi ile ya da bir takım kültürel engeller sonucu iş gücüne katılım oranının düşük olduğu vurgulanmaktadır. Burada bulunan sonuç tam tersidir. Dolayısıyla hane büyüklüğü ve hane kazancının hane giderlerine yetmemesi kadınları çalışmaya yönlendirdiği görülmektedir.

TR8 (Batı Karadeniz) bölgesinde yaş, eğitim, medeni durum, iş durumu, işyeri durumu, hanede çalışan kişi sayısı ve SGK kayıtlılık durumu ve aylık gelir değişkeni dışındaki değişkenler anlamsız çıkmıştır. Modeldeki bağımsız değişkenlerin katsayı anlamlılığı incelendiğinde ise tüm bağımsız değişkenlerin %5 yanılma düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir. Hane halkı büyüklüğünün 1 birim artması durumunda, Batı Karadeniz Bölgesinde yaşayan kadınların iş gücüne katılım olasılığı (riski) 1,215 kat artmaktadır. Yaşın artması kadınların iş gücüne katılım olasılıklarını arttırmaktadır. 25-34, 35-44, 45-54 ve 55 yaş üstü gruplarındaki kadınların iş gücüne katılım olasılıkları, 15-24 yaş grubuna göre sırasıyla 1,539, 1,673, 5,413 ve 17,854 kat fazladır. Eğitim düzeylerinin artması kadınların iş gücüne katılım olasılıklarını negatif

olarak etkilemiştir. İlkokul mezunu olan kadınların iş gücüne katılım olasılığı okul bitirmeyenlere göre 0,320 kat az iken ortaokul, lise ve lisans-yüksek lisans-doktora mezunu olan kadınların iş gücüne katılım olasılıkları ise okul bitirmeyenlere göre sırasıyla 0,302, 0,167 ve 0,164 kat azdır. “Kadının eğitim seviyesi arttıkça bu durum iş gücü piyasasında yer alma olasılığını arttırır” görüşü bu bölge için de geçersiz kılınmıştır. Evli kadınların iş gücüne katılım olasılığı hiç evlenmeyenlere göre 1,308 kat fazladır.

TR9 (Doğu Karadeniz) bölgesinde ailenin borç varlığı, çocuk sayısı, medeni durum, bakıma muhtaç birey varlığı değişkeni dışındaki tüm değişkenler (yerleşim yeri, mülkiyet sahipliği, evlilik yaşı ve hane halkı büyüklüğü) kümeleri oluşturmakta anlamlıdır. Lojistik regresyon sonucuna göre modeldeki bağımsız değişkenlerin katsayı anlamlılığı incelendiğinde ise yaş, eğitim durumu ve medeni durumun %5 yanılma düzeyinde anlamlı olduğu, hane halkı büyüklüğünün ise anlamlı olmadığı görülmektedir. 25-34 yaş aralığındaki kadınlar hariç yaşın artması Doğu Karadeniz Bölgesinde yaşayan kadınların iş gücüne katılım olasılıklarını arttırmaktadır. 35-44, 45-54 ve 55 yaş üstü gruplarındaki kadınların iş gücüne katılım olasılıkları, 15-24 yaş grubuna göre sırasıyla 2,599, 5,399 ve 12,167 kat fazladır. Eğitim düzeylerinin artması kadınların iş gücüne katılım olasılıklarını negatif olarak etkilemiştir. İlkokul mezunu olan kadınların iş gücüne katılım olasılığı okul bitirmeyenlere göre 0,107 kat az iken ortaokul, lise ve lisans-yüksek lisans-doktora mezunu olan kadınların iş gücüne katılım olasılıkları ise okul bitirmeyenlere göre sırasıyla 0,088, 0,035 ve 0,033 kat azdır. Evli kadınların iş gücüne katılım olasılığı hiç evlenmeyenlere göre 2,000 kat fazladır. Diğer bölgelerde elde edilen sonuçlar Doğu Karadeniz bölgesi için de geçerlidir. Doğu Karadeniz bölgesinde yaşayan kadınların iş gücüne katılma olasılığını en fazla ilkokul mezunu olan kadınların, ardından ise ortaokul ve lise mezunu kadınların oranındaki artışın etkilediği gözlenmiştir. Dolayısıyla kadınların istihdama yönlendirme adına politika belirlenirken tüm bu unsurlar değerlendirilmelidir.

TRA (Kuzeydoğu Anadolu) bölgesinde iki küme için yaş, yerleşim yeri, mülkiyet sahibi olma, evlilik yaşı, çocuk sayısı, aylık gelir ve HH büyüklük değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Medeni durum ve borç varlığı değişkenleri için ise anlamlı farklılık göstermemektedir. Lojistik regresyon analizi

sonuçlarına göre de modeldeki bağımsız değişkenlerin katsayı anlamlılığı incelendiğinde yaş ve eğitim durumunun %5 yanılma düzeyinde anlamlı olduğu, hane halkı büyüklüğü ve medeni durumun ise anlamlı olmadığı görülmektedir. 25-34 yaş aralığı ve 55 yaş üstündeki kadınlar hariç yaşın artması Kuzeydoğu Anadolu Bölgesinde yaşayan kadınların iş gücüne katılım olasılıklarını arttırmaktadır. 35-44 ve 45-54 yaş aralığındaki kadınların iş gücüne katılım olasılıkları, 15-24 yaş grubuna göre sırasıyla 2,561 ve 4,893 kat fazladır. İlkokul mezunu olan kadınlar hariç eğitim düzeylerinin artması kadınların iş gücüne katılım olasılıklarını negatif olarak etkilemiştir. Ortaokul mezunu olan kadınların iş gücüne katılım olasılığı okul bitirmeyenlere göre 0,339 kat az iken lise ve lisans-yüksek lisans-doktora mezunu olan kadınların iş gücüne katılım olasılıkları ise okul bitirmeyenlere göre sırasıyla 0,107 ve 0,082 kat azdır.

TRB (Ortadoğu Anadolu) bölgesinde hanenin borç varlığı ve bakıma muhtaç birey dışındaki tüm değişkenler anlamlıdır. Lojistik regresyon analizi sonucunda ise modeldeki bağımsız değişkenlerin katsayı anlamlılığı incelendiğinde hane halkı büyüklüğü, yaş ve eğitim durumunun %5 yanılma düzeyinde anlamlı olduğu, medeni durumun ise anlamlı olmadığı görülmektedir. Hane halkı büyüklüğünün 1 birim artması durumunda, Ortadoğu Anadolu Bölgesinde yaşayan kadınların iş gücüne katılım olasılığı (riski) 1,116 kat artmaktadır. Yaşın artması kadınların iş gücüne katılım olasılıklarını arttırmaktadır. 25-34, 35-44, 45-54 ve 55 yaş üstü gruplarındaki kadınların iş gücüne katılım olasılıkları, 15-24 yaş grubuna göre sırasıyla 1,613, 2,077, 2,530 ve 7,483 kat fazladır. Eğitim düzeylerinin artması kadınların iş gücüne katılım olasılıklarını negatif olarak etkilemiştir. İlkokul mezunu olan kadınların iş gücüne katılım olasılığı okul bitirmeyenlere göre 0,250 kat az iken ortaokul, lise ve lisans-yüksek lisans-doktora mezunu olan kadınların iş gücüne katılım olasılıkları ise okul bitirmeyenlere göre sırasıyla 0,187, 0,115 ve 0,137 kat azdır.

TRC (Güneydoğu Anadolu) bölgesinde mülkiyet sahibi olma, evlilik yaşı ve aylık gelir değişkenlerine göre anlamlı farklılık bulunmuştur. Evlilik yaşı diğer bölgelerde çok önemli değilken bu bölgede evlilik yaşının kadının iş gücüne katılım oranında etkili bir faktör olması dikkat çekicidir. Lojistik regresyon analizi sonucunda modeldeki bağımsız değişkenlerin katsayı anlamlılığı incelendiğinde yaş, eğitim

durumu ve medeni durumun %5 yanılma düzeyinde anlamlı olduğu, hane halkı büyüklüğünün ise anlamlı olmadığı görülmektedir. 25-34, 35-44 ve 45-54 yaş aralığındaki kadınlar hariç 55 yaş ve üstünde olan ve Güneydoğu Anadolu Bölgesinde yaşayan kadınların iş gücüne katılım olasılığı, 15-24 yaş grubuna göre 4,090 kat fazladır. Eğitim düzeylerinin artması kadınların iş gücüne katılım olasılıklarını negatif olarak etkilemiştir. İlkokul mezunu olan kadınların iş gücüne katılım olasılığı okul bitirmeyenlere göre 0,306 kat az iken ortaokul, lise ve lisans-yüksek lisans-doktora mezunu olan kadınların iş gücüne katılım olasılıkları ise okul bitirmeyenlere göre sırasıyla 0,376, 0,279 ve 0,236 kat azdır. Evli kadınların iş gücüne katılım olasılığı hiç evlenmeyenlere göre 2,237 kat fazladır.

3.3.2. Coğrafi Bölge Ayırımına Göre Yapılan GMM Analizi Sonuçlarının Yorumlanması

Marmara bölgesinde enflasyon oranı kadınların iş gücüne katılma oranını pozitif yönde etkilemektedir. Bu sonuç Karpat-Çatalbaş (2015) çalışmasını desteklemektedir. Aynı şekilde İKO gecikmeli değeri dİKO kadınların iş gücüne katılma oranını pozitif yönde etkilemektedir. Yoksulluk oranı, üniversite mezunu kadın oranı, lise mezunu kadın oranı, nüfus yoğunluğu, Erkek İşsizlik oranı, boşanma oranı ve ev hanımı oranı da kadınların iş gücüne katılma oranını pozitif yönde etkileyen faktörlerdendir.

Ege Bölgesinde, dİKO, nüfus yoğunluğu, erkek işsizlik oranı, boşanma oranı değişkenleri kadınların iş gücüne katılma oranını pozitif yönde etkilerken ev hanımı oranı ve bağımlılık oranı değişkenleri kadınların iş gücüne katılma oranını negatif olarak etkilemektedir. Bu sonuçlardan Ege Bölgesindeki kadınların bakıma muhtaç birey varlığında bakım hizmeti yardımı almak yerine çalışmaktan vazgeçtikleri görülmektedir. Ege bölgesinde bağımlılık oranının kadın istihdamı önünde engel teşkil etmeyeceği politikalar belirlenmelidir. Ayrıca ege bölgesinde kadınlar ya boşandıklarında ya da eşleri işsiz kaldığında çalışmayı tercih etmektedirler. Bu bölgede toplumsal cinsiyetin şekillendirdiği yaşam koşulları kadınlar tarafından da benimsenmiştir. Kadınların eğitim seviyesinin önemli olmadığı bu sonuç dikkat çekicidir ve diğer analiz sonuçlarını desteklemektedir.

İç Anadolu Bölgesinde enflasyon oranı, dİKO, nüfus yoğunluğu, ücretsiz aile işçisi kadın oranı değişkenleri kadınların iş gücüne katılma oranını pozitif yönde etkilerken, ev hanımı oranı ve bağımlılık oranı değişkenleri kadınların iş gücüne katılma oranını negatif olarak etkilemektedir. İç Anadolu bölgesinde ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadın sayısının yüksek olması bu sonuçlarda etkilidir. Kadınların eğitim seviyesinin önemli olmadığı bu sonuç dikkat çekicidir ve diğer analiz sonuçlarını desteklemektedir.

Akdeniz Bölgesinde dİKO, enflasyon oranı, nüfus yoğunluğu değişkenleri kadınların iş gücüne katılma oranını pozitif yönde etkilerken ev hanımı oranı negatif olarak etkilemektedir. Diğer bölgelerde olduğu gibi Akdeniz bölgesinde de kadınlar çalışmak yerine ev hanımı olmayı tercih etmektedirler. Kadınların bu tercihlerinin sebepleri üzerinde çalışmalar yapılmalı ve kadınların istihdama katılımı sağlanmalıdır.

Güneydoğu Anadolu bölgesinde diğer bölgelerden farklı olarak yoksulluk oranı, nüfus yoğunluğu, ev hanımı oranı ve ücretsiz aile işçisi oranı değişkenleri kadınların iş gücüne katılma oranını pozitif yönde etkilerken bağımlılık oranı negatif etkilemektedir. Burada Güneydoğu Anadolu bölgesi özelinde bakıma muhtaç bireylerin varlığında kadınlar devreye girmektedir. Çünkü gelenekselliğin hâkim olduğu bu bölgede bakıma muhtaç olan kişiye evin hanımından başka birinin bakması ayıplanan bir durumdur ve bu konuda kadınlar gerek toplumun gerekse eşlerinin baskısına maruz kalmaktadırlar. Üzerine bir de yoksulluk durumu eklenince bakım hizmeti bu bölgede yaşayan çoğu kimse için oldukça masraflı olmaktadır. Ancak yoksulluk bu bölgede kadınları çalışmaya teşvik etmiştir. Burada önemli olan kadınların hangi sektörlerde ve hangi koşullarda çalıştığıdır.

Karadeniz Bölgesinde nüfus yoğunluğu, ev hanımı oranı, ücretsiz aile işçisi kadın oranı değişkenleri kadınların iş gücüne katılma oranını pozitif yönde etkilemektedir. Buradan da çıkan sonuç bu bölgede çalışan kadınların önemli bir bölümü ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır.

Doğu Anadolu bölgesinde lise mezunu kadın oranı, üniversite mezunu kadın oranı değişkenleri kadınların iş gücüne katılma oranını pozitif yönde etkilemektedir. dİKO, ev hanımı oranı, bağımlılık oranı, nüfus yoğunluğu değişkenleri ise negatif

etkilemektedir. Burada dikkat çeken husus nüfus yoğunluğu değişkeninin diğer bölgelerde kadın istihdamını artırma yönünde etki ederken bu bölgede tam tersi bir durum söz konusudur.



SONUÇ

Çalışma sonuçları değerlendirildiğinde kadınların iş gücüne katılma oranı belirleyicilerinin bölgeden bölgeye farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır. Bunun dışında bu bölgesel farklılıklar genellikle bölgelerin gelişmişlik düzeyleri ile ilgilidirler. Bu sebeple öncelikli hedefler bölgesel kalkınma farklarının giderilmesi yönünde olmalıdır. Bunun dışında kadınların istihdam oranını etkileyen faktörlerin bir kısmı tüm bölgeleri ilgilendiren faktörlerdir ve Türkiye'nin karşı karşıya olduğu istihdam sorunlarını da göz önüne sermektedir. Enformel sektörlere yönelim dolayısıyla kayıt

dışı istihdam sorunu, “*eğitimli genç işsizlik*”⁵³ ya da daha çok kullanılan tabiri ile “*genç işsizlik*” sorunu, hanelerin yaşamış olduğu maddi sıkıntı sonucu kadınların iş ayrımı yapmaksızın çalışması sonucu ücretlerin aşağı çekilmesi ve hatta kriz dönemlerinde maliyetten kısma amacı ile erkek işçilerin yerine kadınların tercih edilmesi gibi birtakım sorunlar analiz sonuçlarına da yansımıştır.

Bu çalışma göstermektedir ki Türkiye’de literatürün aksine kadınların yaşı arttıkça kadınlar daha çok iş gücüne dâhil olma isteğindedirler. Bu kararda birkaç faktör etkili olabilmektedir. Bunlardan ilki, bakıma muhtaç olan çocukların büyüyerek bakıma muhtaç olma evresini atlatması sonrası kadınlar zaman tercihlerini çalışma yönünde değerlendirmek istemektedirler. İkincisi, kadınlar zaman geçtikçe ve sahip oldukları çocuk sayısı arttıkça annelik konusunda daha tecrübeli olduklarından ilk çocuklarında yaşadıkları bakım sıkıntılarını diğer çocuklarında yaşamamakta ve zaman yönetimini öğrenmeleri sonucu çalışmayı tercih edebilmektedirler. Üçüncü faktör kadınların yaşı arttıkça ve olgunlaşma süreçlerini tamamladıktan sonra iradeleri ile hareket etme kabiliyetini kazanmış olmaları ve hanede söz hakkı sahibi oldukları bilincinin yerleşmesiyle iş gücüne katılmayı bir hak olarak görebilmeleridir. Dördüncü faktör de kadınların yoğun olarak çocuk sahibi oldukları yaşlarda emek piyasasına girişte, bir süre çocuk bakımından dolayı, ara vermiş olabilecekleridir. Çocuklar belli bir yaşa geldikten sonra kadınlar yeniden çalışma hayatına geri dönmeyi tercih edebilmektedirler.

Bu çalışmanın ikinci önemli bulgusu yine literatürün aksine kadınların eğitim seviyeleri yükseldikçe iş gücüne katılma oranlarının düşmesidir. Bu durumda Türkiye’de “genç işsizlik” ve “eğitimli genç işsizlik” sorunlarının çözümü yönünde gerekli yapısal reformların gerçekleştirilmesi gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Eğitim seviyesi düşük olan kadınlar, çalışma koşulları, kayıt dışılık durumları, kariyer geleceklerinin olup olmadığı gibi konuları göz ardı ederek çalışma kararı vermektedirler. Yarı zamanlı çalışma, enformel sektör, ücretsiz aile işçiliği kadın istihdamını artıran faktörler olmakla beraber bu noktada tercih edilen kadınların

⁵³“*eğitimli genç işsizlik*” tabiri özellikle tercih edilmiştir. Genç işsizliği, “15-24 yaş arasındaki gençlerin çeşitli nedenlerle iş gücü piyasasının dışında kalması” olarak adlandırılmaktadır. Bu tanımın içine eğitilmiş olmayan işsizler de dâhil olmaktadır. Ancak burada vurgulanan nokta işsiz bireylerin yaşı değil yaşla birlikte eğitim seviyeleridir.

çalışma koşullarının iyileştirilmesi, kayıt altına alınması, kariyer hedeflerinin olması kısacası verimli ve kaliteli bir istihdam olanağının olmasıdır.

Çalışmadan çıkan bir diğer önemli bulgu da evli kadınların bekâr kadınlara oranla daha fazla iş gücüne dâhil olmasıdır. Bu durumun da literatürle çelişen tarafı vardır. Bunun sebebi de bekâr ve muhtemelen 15-30 yaş arası kadınların öğrencilik faaliyetlerinin devam etmesidir. Ayrıca evli kadınların yaşam koşulları ile direkt teması, hanenin yaşamış olduğu ekonomik sıkıntılara daha çok şahit olması özellikle ekonomik daralmanın olduğu dönemlerde kadınları çalışmaya zorlamaktadır. Burada önemli olan husus kadınların ailedeki ekonomik sıkıntıyı gidermek adına çalışmaya başlama olasılığıdır. Bu durum hem geçici istihdam olması sebebi ile hem de kariyer geleceğinin olmaması ve sosyal güvenceden yoksun olunması sebebi ile tercih edilmemektedir.

Çalışmadan çıkan bir diğer önemli bulgu da iş gücüne dâhil olmayan kadınların oranıdır. Türkiye’de bu oran oldukça yüksektir (Tablo 3 ve 4). İş gücü tanımında kendi isteği ile iş gücüne dâhil olmayan kişiler işsiz sayılmamakta ve iş gücüne katılım oranını etkilememektedir. Bu durumun birçok sebebi olabilir. Örneğin kadınlar talep ettikleri özellikte, kendi niteliklerine uygun iş bulamama sorunu yaşamaktadırlar. İş gücü talebi yönü ile nitelikli eleman bulma sıkıntısı yaşanırken, diğer tarafta üniversite mezunu kadınlar eğitimlerine uygun iş bulma sıkıntısı ile karşı karşıya kalmaktadır.

Üniversite mezunu olan kadınların tam zamanlı iş talepleri, sosyal güvence arayışları, kariyer geleceği planlamaları ve cinsiyet eşitsizliğinin daha az yaşandığı, işten çıkarılmanın diğer sektörlere nazaran daha zor olduğu ve birtakım kanuni haklarının olması, iş-aile dengesini kolaylaştıran kamu sektöründe çalışmayı tercih etmeleri sonucu, kamu sektöründe çalışmanın gün geçtikçe daha zor hale gelmesi, kadınların bir süre sonra iş arama faaliyetine son vermesine neden olmaktadır. Aynı şekilde özel sektörde yaşanan birtakım zorluklar, yoğun çalışma saatleri, kanunen verilen hakların bile çoğu zaman işveren tarafından ihlal edilmesi, ücret olarak çalışmalarının karşılığını alamamaları ya da aynı işi yapan erkeklere göre daha az ücret almaları, kadınların çalışma isteğinden vazgeçmesine neden olmaktadır. Kadınların, evli ve çocuklu ise bakım hizmetlerinden çeşitli sebeplerle (bakım ücretlerinin yüksekliği, 0-2 yaş kreş sayısının azlığı, 3-6 yaş okul öncesi eğitim kurumunun

yetersizliği ve maliyetinin eşlerden birinin neredeyse kazancının tamamına denk gelmesi) faydalanamamaları, bir işyerinde çalışma isteğinin genellikle “ekmeği kazanan” asıl kişi olarak görölen erkeklere devredilmesini beraberinde getirmektedir. Kadınlar çalışma isteklerinden feragat etmektedirler. Ancak bu oranın yüksekliği kadın istihdamının teşviki açısından önemlidir ve sebeplerinin tespit edilmesi gerekliliği doğmuştur.

Tüm konuların genelinde yaşanan cinsiyet eşitsizliğinin toplum tarafından kabul edilmesi, kadının toplumdaki yerinin getirdiği olumsuz sonuçların farkında olunması ve kadınlarla erkeklerin eşit bireyler olduğunun toplum tarafından kabulü oldukça önemlidir. Kadın ile erkeğin eşit olmadığı yönündeki hâkim görüş, kadınların çalışma hayatında ve özel hayatında karşılaştıkları sorunların çözümünü zorlaştırmaktadır. Erkeklerin yaşadığı işsizlik sorununun kadınlardan kaynaklandığını, kadınların çalışmasının bu duruma sebep olduğunu düşünen toplumlarda kadınların istihdamını artırmaya yönelik politikaların verimsizliği ve önemsenmemesi de kaçınılmazdır. Öncelikle kadınların istihdam sorunu ve kamusal sosyal bakım yükümlölüğü bir politika önceliği olarak görölmemektedir. Nitekim kadın istihdamını artırmaya yönelik ortaya koyulan politikalar genellikle kadınların kısmi zamanlı çalışmaya ve enformel işlere yönelmesine sebep olmaktadır. Sosyal bakım desteklerinin evde gerçekleştirilmesi koşulu ile kadınlara yapılan yardımlar kadınların ev-içi işlere yönelmesini destekler niteliktedir. Tüm bunların bir sonucu olarak da kadınlar kendilerine biçilen bu rolü dengeleri değiştirmeme düşüncesi ile kabul etmekte ve hızla adapte olmaktadırlar. Hatta çok da nitelik gerektirmeyen kısmi zamanlı çalışma ya da enformel sektör kadınlara daha cazip gelmektedir. Şöyle ki kadınlar bu sayede hem ev işlerini yerine getirebilecek hem de çocukların bakım sorumluluğunu üstlenebileceklerdir. Çalışmamızda da eğitim seviyesi yüksek olan kadınların, diğer kadınlara oranla iş gücüne katılım ihtimallerinin düşük olduğu sonucu, bu değerlendirmeyi destekler niteliktedir.

Kadınların çalışma hayatına katılmalarının toplumda beklenildiği gibi kötü sonuçlar doğurmayacağı bir gerçektir. Türkiye’de çalışan kadınların, çocukların yetiştirilmesinde ve eğitiminde birtakım eksikliklere sebep olabileceği, yani kadınların ekonomik olarak bağımsız olmalarının ev içinde üstlenmiş oldukları birtakım görevleri

de ihmal edecekleri düşüncesi toplumda hâkim olan görüşlerdendir. Annelerin sürekli olarak çocuğun yanında olmasından ziyade çocuğu ile verimli zaman geçirebilmesi önemlidir. Ayrıca çalışma hayatına katılan kadınların ev-içi işleri gerçekleştirmede yardım aldığı gerçeği, aile bağlarını güçlendirmekte, cinslerin birlikte yaşamı daha kolay hale getireceği düşüncesinin oluşmasına da katkıda bulunması yüksek ihtimaller arasındadır. Yine çalışan kadınların çocuklarına büyükanne gibi yakınların bakması da yine aile içi ilişkileri güçlendirmesi bakımından önemli görülmektedir.

Burada üzerinde durulması gereken sorun çalışma koşullarının “aileyi koruma” hedefi ile bağdaşmadığıdır. Burada yapılması gereken şey kadını ev-içine yönlendirmek değil, kadına aileyi koruyabileceği çalışma koşullarını sağlamak olmalıdır. Kadınların çalışmayı tercih etmeme sebeplerinden olan çocukların bakımını kendilerinin (annelerin) üstelenmesi konusunda yapılabilecek birçok düzenleme vardır. Yukarıda da bahsedildiği gibi 0-6 yaş arası çocukların bakım ve eğitiminin üstlenildiği kamu kurumlarının yaygınlaştırılması, ücretlerinin daha makul seviyelere çekilmesi ya da desteklenmesi, özellikle doğumdan sonraki iki ayın bitiminde hemen işe başlama zorunluluğu olan yeni anneler için kurumlarda çocuk bakım hizmeti veren birimlerin olması ki bu durum hem annenin çalışma verimliliğini artıracaktır hem de birtakım maliyetlerin (süt izni kullanan annenin ekstra ulaşım ücreti ve bunun yanında trafikte geçen süre ve bu süre içerisinde yaşanan, psikolojik olarak hissedilen gerginlik hissi gibi) önüne geçecektir. Ayrıca kadınların çalışma saatlerinin esnek hale getirilmesi ve bakım hizmeti veren bu kurumların annenin çalışma saatlerini dikkate alması oldukça önemlidir. Günümüzde yaygın çalışma saati 08.00-17.00 iken eğitim kurumlarında bu saatler dikkate alınmamaktadır. Bu konuda birtakım düzenlemeler yapılmalıdır. Örneğin okul sonrası öğrencilerin kişisel becerilerine yönelik yine kendi okullarında ya da yakın okullarda, okulun devamı niteliğinde olmayan atölyeler ve kurslar bu sorunu ortadan kaldırabilir.

Tüm bunların dışında ebeveyn izin sürelerinin artırılması ve hatta anne ve babanın izin sürelerini birbirleri ile değiştirebileceği ya da kombine edebileceği bir sistemin oluşturulması da yapılabilecekler arasındadır. Buna ek olarak kadın istihdamının artırılmasının kalkınmayı sağlamak, ekonomik büyümeyi gerçekleştirmek için önemli bir araç olduğunun kamu spotları ve değişik projelerle

topluma anlatılması, evli ya da çocuğu olan kadınların, sahip olduğu işyerinde çalışmasını istemeyen işverenlere cezai yaptırımlar ya da tam tersi destek veren işverenlere vergi muafiyeti ya da birtakım giderlerinin sübvansede edilmesi gibi kolaylıkların sağlanması, kurumlarda çalışan işçilerin oranının belirli bir yüzdesinin kadınlardan oluşma zorunluluğunun getirilmesi, “home office” işlerin özellikle bebeklik çağında çocuğu olan annelere alternatif olarak sunulması ve diğer sektörlere göre daha eşitlikçi olan kamu sektörünün büyümesi yapılabilecekler arasındadır.



KAYNAKÇA

- AARONSON, S., FALLICK, B., FIGURA, A., PINGLE, J. F., ve WASCHER, W. L. (2006). The Recent Decline in The Labor Force Participation Rate And its Implications For Potential Labor Supply. *Brookings Papers on Economic Activity*, 2006(1), 69-154.
- ACAR SAVRAN, G. (2002). Kadınların Emeğini Görünür Kılmak: Marx'tan Delphy'ye Bir Ufuk Taraması, *Praksis*, sayı: 10, s. 159-210.
- (2009), *Beden Emek Tarih Diyalektik Bir Feminizm İçin* (2. Baskı), İstanbul: Kanat Kitap.
- ADAÇAY, F. R., ve GÜNEY, G. (2012). Kadına Yönelik Ekonomik Şiddet. *Uluslararası Katılımlı Kadına ve Çocuğa Karşı Şiddet Sempozyumu*, 315.
- ADAK, N. Ö. (2002). *Sağlık Sosyolojisi Kadın ve Kentleşme*. İstanbul: Birey Yayıncılık.
- ADDİSON, J. T., ve OZTURK, O. D. (2010). Minimum Wages, Labor Market Institutions, And Female Employment And Unemployment: A Cross-Country Analysis. *IZA Discussion Paper No. 5162*. SSRN: <https://ssrn.com/abstract=1672170>
- ADEM, MAHMUT, 1993. Kalkınmada Kadın Eğitimi, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, Cilt:26, Sayı:2. <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/40/497/5868.pdf>
- ADLER, M. VE BRAYFIELD, A. (1997). Women's Work Values In Unified Germany. *Work and Occupations*, 24.(2), 245-266.
- ADSERA, A. (2005). Vanishing Children: From High Unemployment To Low Fertility In Developed Countries. *American Economic Review*, 95(2), 189-193.
- AGUIAR, M., HURST, E., ve KARABARBOUNIS, L. (2013). Time Use During The Great Recession. *American Economic Review*, 103(5), 1664-96.
- AHMED, S.M., CHOWDHURY, M. VE BHUIYA, A. (2001) "Micro-Credi and Emotional Well-Being: Experience of Poor Rural Women from Malab, Bangladesh", *World Development*, 29(11), 1957- 1966.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0305750X01000699>
Erişim tarihi 25.07.2018

- AHN, N., ve MİRA, P. (2002). A Note On The Changing Relationship Between Fertility And Female Employment Rates İn Developed Countries. *Journal of population Economics*, 15(4), 667-682.
- ALDAN, A. ve ÖZTÜRK, S. (2019). Kadın İşgücüne Katılımında Artışın Belirleyicileri: Kuşak Etkisinin Ayrıştırılması. *TCMB Çalışma Tebliği* No: 19/05. https://www.tcmb.gov.tr/wps/wcm/connect/2520bd50-8ad1-4485-aab9-ceaddbc10b42/wp1905.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ROOTWORKS_PACE-2520bd50-8ad1-4485-aab9-ceaddbc10b42-mA0mOif.
- AKDEMİR, S. (1991). *Tarih Boyunca ve Kuran-ı Kerim'de Kadın*, İslami Araştırmalar, C. 5, Sayı 4.
- AKDURAN Ö. 2012. Hane Devlet Piyasa Kadın Emeği ve Sosyal Politikalar Bağlamında Cinsiyetlendirilmiş Bütçe, Sosyal Araştırmalar Vakfı Yayınları.
- AKERLOF, G. A., ve KRANTON, R. E. (2000). Economics and identity. *The Quarterly Journal of Economics*, 115(3), 715-753.
- AKGEYİK, T. (2017). Türkiye’de Kadınların İş Gücü Piyasasına Katılımını Etkileyen Faktörler: TÜİK Verileri Üzerine Bir Analiz. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (70), 31-53. <http://dergipark.gov.tr/iusskd/issue/33511/372379>
- AKIN, F., (2002), *Kategorik Data Analizi*, Bursa: Ekin Kitabevi.
- AKPINAR, TANER, (2005). Ab İş Gücü Piyasasında Cinsiyet Ayrımcılığının Boyutları Ve Ortadan Kaldırmaya Yönelik Çabalar, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, Ankara. <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/38106> erişim tarihi: 20.06.18
- AKSAN, Y. (2013). 1450-1750 Yılları Arasında Avrupa’da Cadılık 1450-1750. *Tarih İncelemeleri Dergisi*, 28(2), 355-368.
- AKSOY, N. (2006), *Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme ve Kadının Statüsü Genel Müdürlüğünün Rolü*, TC. Başbakanlık KSGM Uzmanlık Tezi, Ankara.
- AKTAN C. C. (2010). Monetarizm Ve Rasyonel Beklentiler Teorisi, *Ekonomi Bilimleri Dergisi*, cilt: 2 no: 1, 168-188 <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/332929> indirme tarihi 24.07.18
- ALCAN, D., CAN, R., ve PEKTAŞ, B. (2015). Türkiye İş Gücü Piyasasında Hareketlilik: Mikro Veriye Dayalı Analiz. *T.C. Kalkınma Bakanlığı Çalışma Tebliği*.
- ALCOCK P., (1997). *Understanding Poverty*, London: Macmillan Press Ltd.

- ALDEMİR, Ç. (2016). *Kadının Görünmeyen Eməğinin Görünür Kılınması: Ev İçi Eməğin Ücretlendirilmesi* (Master's thesis, ESOGÜ, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- ALPARSLAN, A, ÇETİNKAYA BOZKURT, Ö, ÖZGÖZ, A . (2015). İşletmelerde Cinsiyet Ayrımcılığı Ve Kadın Çalışanların Sorunları. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2 (1), 66-81. <http://dergipark.gov.tr/makuiibf/issue/25141/2>
- ALPTEKİN, D. (2014). Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Örüntüsünde Kadın Yoksulluğu ve Yoksunlukları. Topçuoğlu A., Aksan. ve Alptekin D.(Ed.). *Yoksulluk ve Kadın İçinde* (15-33). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- ALTINAY, A. G., ve ARAT, Y. (2007). Türkiye'de Kadına Yönelik Şiddet: Araştırma Raporu. Ankara: Tübitak. <http://research.sabanciuniv.edu/7029/1/TurkiyedeKadinaYonelikSiddet.pdf>
- ALTINOVA, H.H. VE DUYAN, V. (2013), Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeğinin Geçerlik Güvenirlik Çalışması, *Toplum ve Sosyal Hizmet, H.Ü. Sosyal Hizmet Dergisi*, 24(2), s.9-22.
- ANNA KOUTSOYİANNİS (1987). *Modern Mikro İktisat*, Ankara: Teori Yayınları, ss. 17-18.
- ANSAL, H. (1996). *Teknolojik Gelişmelerin Sanayide Kadın İstihdamına Etkileri: Türk Tekstil Ve Elektronik Sanayilerinde Teknolojik Değişim Ve Kadın İstihdamı*. Ankara: T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü.
- ANTONOPOULOS, R. (2008) The Unpaid CareWork-Paid Work Connection, *Levy Economics Institute, Working Papers Series*. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1176661
- ARABACI, Ö., (2002), *Lojistik Regresyon Analizi ve Bir Uygulama Denemesi*, Uludağ Üniversitesi Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- ARAT, N. (1986). *Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi, Kadın Sorunu*, İstanbul: Say Yayınları, s.193-207.
- ARELLANO M., ve BOND S. (1991). Some Tests of Specification for Panel Data: Monte Carlo Evidence and an Application to Employment Equations, *The Review of Economic Studies*, Volume 58, Issue 2, April 1991, Pages 277–297, <https://doi.org/10.2307/2297968>
- ARESTİS, P., BADDELEY, M., ve SAWYER, M. (2007). The Relationship Between Capital Stock, Unemployment And Wages In Nine EMU Countries. *Bulletin of Economic Research*, 59(2), 125-148. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1111/j.0307-3378.2007.00254.x>

- ARESTİS, P., ve BİEFANG-FRİSANCHO MARİSCAL, I. (2000). Capital Stock, Unemployment And Wages In The UK And Germany. *Scottish Journal of Political Economy*, 47(5), 487-503. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/1467-9485.00175>
- ARDIÇ, K., VE AYDIN, Y. (2011). *İktisat Okulları ve Emek Piyasaları*. İstanbul: Derin Yayınları.
- ASHENFELTER, O., & CARD, D. (EDS.). (2010). *Handbook Of Labor Economics*. Elsevier.
- AŞKIN Ö. E VE BARIŞ S. (2015). Kadın İstihdamında Sosyal Sermayenin Etkisi: Tokat İlinde Kadın Girişimciler Üzerine Bir İnceleme. *Business and Economics Research Journal* 7(2) s. 63-82.
- ATAMAN, B. C. (1998). İşsizlik Sorununa Yeni Yaklaşımlar. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 53(1), 59-72.
- ATAN S. VE ATAN M. (2017). Şiddetin Kadın İstihdamında Yarattığı Etkiler. *TBB Dergisi (özel sayı)*, 285-302. <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2017-2017-1724>. ET: 25.02.19
- ATASÜ TOPÇUOĞLU R. (2010). Kapitalizm ve Ataerkillik Enformel Alanda Nasıl Eklemlenir? Bilinçli Saklama ve Saklayarak Değersizleştirme Mekanizmalarının Ev Eksenli Çalışmada İşleyişi. Dedeoğlu, S., & Öztürk, M. Y. (Ed.) *Kapitalizm, Ataerkillik Ve Kadın Emegi Türkiye Örneği İçinde* (81-133). Sav Yayınları
- AYATA ve SENCER (1987); *Kapitalizm ve Küçük Üreticilik: Türkiye’de Halı Dokumacılığı*, Ankara: Yurt Yayınları
- AYCAN, Z. (2004). Key Success Factors For Women İn Management İn Turkey. *Applied Psychology: An International Review*, 53 (3), 453-477.
- AYDIN, F. (2011). Kadın İstihdamının Rekabet Gücü ve Ekonomik Büyüme Üzerine Etkisi: Türkiye İle Rekabet Gücü En Yüksek Ülkelerin Karşılaştırılması. Erciyes Üniversitesi, Doktora Tezi.
- AYTAÇ, S. (1997). *Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlaması Geliştirilmesi Sorunları*. İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- (1991). Çalışma Hayatında Kadın Erkek Eşitsizliği. *Tekstil ve Mühendis*, 5(27). <http://dergi.tekstilmuhendis.org.tr/article/viewFile/5000000607/5000001188>.
- BACHOFEN J. J. (1997). *Söylence Din ve Anaerkil* (Çev. Nilgün Şarman), Payel.
- BAKIRCI, K. (2000), *İş Hukuku Açısından İşyerinde Cinsel Taciz*. İstanbul: Yasa Yayınları.

- BALCI, B., ve AKDENİZ, S. Kadın İstihdamı Sorunsalı Nereden Doğuyor?. Anadolu International Conference in Economics II June 15-17, 2011, Eskişehir, Turkey.
https://www.researchgate.net/profile/Sidika_Akdeniz/publication/284719463_Kadin_Istihdami_Sorunsali_Nerden_Doguyor/links/5657086f08aeafc2aac0b3c9.pdf
- BALDWIN, R. (2006). Globalisation: The Great Unbundling (S). *Economic Council of Finland*, 20(3), 5-47.
[http://appli8.hec.fr/map/files/globalisationthegreatunbundling\(s\).pdf](http://appli8.hec.fr/map/files/globalisationthegreatunbundling(s).pdf). E.T: 01.05.18
- BALKIR, A. (1989). *Kadınların Kendini Algılaması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: A.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- BANERJEE, P., & VEERAMANI, C. (2015). Trade Liberalisation And Women's Employment Intensity: Analysis Of India's Manufacturing Industries.
<http://oii.igidr.ac.in:8080/xmlui/bitstream/handle/2275/366/WP-2015-018.pdf?sequence=1&isAllowed=y> E.T: 01.05.18
- BANFIELD E. C. (1973). (Ed) James JENNINGS; "Persistent Poverty in The United States, Review of The Theories and Explanations" içinde The Unheavenly City, Little, Brown, Boston
- BARLING, J., ROGERS, A. G., & KELLOWAY, E. K. (2001). Behind Closed Doors: In-Home Workers' Experience Of Sexual Harassment And Workplace Violence. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 6(3), 255.
<https://psycnet.apa.org/record/2001-01021-007>
- BARRO, R. J. (2001). Human Capital And Growth. *American Economic Review*, 91(2), 12-17.
<https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/aer.91.2.12> ET: 01.05.18.
- BARRY P. N. (2012) *Modern Siyaset Teorisi*. Ankara: Liberte Yayınevi.
- BARUTÇUGİL, İ. (2002). *İş Hayatında Kadın Yönetici*. Kariyer Yayıncılık.
- BAŞBAKANLIK KADIN STATÜSÜ VE SORUNLARI GENEL MÜDÜRLÜĞÜ, (2000). Kadın İstihdamı İçin Yeni Perspektifler ve Kadın İş Gücüne Muhtemel Talep, (Proje Yürütücüsü: Doç.Dr. Şemsa ÖZAR), Nisan 2000, Ankara: Cem.
- BAYRAK KÖK, Sabahat, (2006). "İş Yaşamında Psiko-ğiddet Sarmalı Olarak Yıldırma", 14. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri, Atatürk Üniversitesi İİBF, s. 161-179.
- BAYRAMOĞLU, A ve DÖKMEN, G . (2017). Türkiye’de Kadın İstihdamı ve Mikro Kredi Uygulamaları İlişkisi Üzerine Bir Değerlendirme. *Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8 (16) , 41-64. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/bartiniibf/issue/32570/361876>.

- BECKER, G. S. (1965) A Theory of the Allocation of Time. *The Economic Journal*, sayı: 75 (299), s. 493-517.
- (1981) *A Treatise on the Family*, Harvard University Press Cambridge, Massachusetts London, England
<https://brunofvieira.files.wordpress.com/2012/12/gary-becker-a-treatise-on-the-family.pdf> ET: 26.02.19
- BELET, N. H. (2013). Kriz Olgusunun Kadına Yönelik Algıya Ve Kadın İş Gücüne Etkisi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1), 1-28.
- BENERİA, L. (1979). *Cambridge Journal of Economics*, Volume 3, Issue 3, September Pages 203–225. <https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.cje.a035421>.
- (1999), “Structural Adjustment Policies”, içinde *The Elgar Companion to Feminist Economics*, (Der: J. Peterson ve M. Lewis) Edward Elgar Publishing, 687–695.
- (2001). Changing Employment Patterns And The Informalization Of Jobs: General Trends And Gender Dimensions. *Geneva: International Labour Organization*.
<http://www.ilo.int/public/english/protection/ses/download/docs/gender.pdf>
- BERBER, M., & ESER, B. Y. (2008). Türkiye'de Kadın İstihdamı: Ülke Ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 10(2), 1-16.
- BERGMANN, B. (1995) Becker's Theory of the Family: Preposterous Conclusions, *Feminist Economics*, sayı: 1 (1), s. 141-50.
- BERİK, G., RODGERS, Y. V. D. M., & ZVEGLICH, J. E. (2004). International Trade And Gender Wage Discrimination: Evidence From East Asia. *Review of Development Economics*, 8(2), 237-254.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1467-9361.2004.00230.x>
ET: 01.05.18.
- BENERİA, L (1979) Reproduction, Production and The Sexual Division of Labour. *Cambridge Journal of Economics*, sayı: 3 (3), s. 203-25.
- (1999). The Enduring Debate Over Unpaid Labor, *International Labour Review*, sayı: 138 (3), s. 287-309.
- (2003) *Gender, Development, and Globalization: Economics as if All People Mattered*, London: Routledge. <https://books.google.com.tr/books?id=IRY-CgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Gender,+Development,+and+Globalization:+Economics+as+if+All+People+Mattered&hl=tr&sa=X>

- BESAMUSCA, J., TIJDENS, K., KEUNE, M., ve STEINMETZ, S. (2015). Working Women Worldwide. Age Effects In Female Labor Force Participation In 117 Countries. *World Development*, 74, 123-141. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0305750X15000996>
- BETCHERMAN, G., DAR, A., LUINSTR, A., & OGAWA, M. (2000). Active Labor Market Programs: Policy Issues For East Asia. *World Bank Social Protection Discussion Papers*, (21313). <https://core.ac.uk/download/pdf/6314165.pdf>. ET: 02.06.18.
- BERBER, M. ve ESER BURÇİN, Y. (2008). Türkiye’de Kadın İstihdamı: Ülke Ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz, *İş Güç, Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi*. Cilt: 10, Sayı: 2, 1-16.
- BERKTAY, F. (2004). *Kadınların İnsan Haklarının Gelişimi ve Türkiye, Sivil Toplum ve Demokrasi Konferans Yazıları* no 7, İstanbul Bilgi Üniversitesi Sivil toplum Kuruluşları Eğitim ve Araştırma Birimi, İstanbul.
- BERNHARDT, E. (1993). Fertility and Employment. *European Sociological Review*, 9(1), 25-42. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/522824> ET: 28.02.19
- BHATTARAI, K., & WISNIEWSKI, T. (2002). Determinants Of Wages And Labour Supply In The UK. *Chinese Business Review*, 16(3), 126-140.
- BİÇERLİ, K. (2004-2005). *Çalışma Ekonomisi*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- BİÇERLİ, M. K., ve NACİ, G. (2009). Female Labor Force Participation in Urbanization Process: The Case of Turkey, *MPRA Paper* No 1849, Munich Personal RePEc Archive. https://mpra.ub.uni-muenchen.de/18249/1/MPRA_paper_18249.pdf.
- BİLTON, T. (2008). *Sosyoloji*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- BİTTMAN, M. (1992) *Juggling Time: How Australian Families Use Time*, AGPS: Canberra. <https://www.voced.edu.au/content/ngv%3A23686>
- BLAU, F. D., FERBER, M. A., & WINKLER, A. E. (2014). The Economics of Women, Men, and Work. 7th. <https://archive.org/details/economicsofwomen00blau>
- BLOOM, D. E., CANNING, D., FINK, G., ve FİNLAY, J. E. (2009). Fertility, Female Labor Force Participation, And The Demographic Dividend., 14(2), 79-101. *Journal Of Economic Growth* <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2Fs10887-009-9039-9.pdf>
- BOLAK, H. (1997) When Wives Are Major Providers, *Gender and Society*, sayı: 11 (4), s. 409-33.

- BOLL, C., LEPPİN, J., & REİCH, N. (2014). Paternal Childcare And Parental Leave Policies: Evidence From Industrialized Countries. *Review Of Economics Of The Household*, 12(1), 129-158.
- BORA, A. (2008). *Sivil Toplum Kuruluşları İçin Toplumsal Cinsiyet Rehberi*, Ankara: Odak Ofset Matbaacılık.
- BOSERUP, E. (1970). *The Role Of Women in Economic Development*. New York: St. Martin's. <https://archive.org/details/womansroleinecon00bose>.ET:01.05.18.
- BRANNEN, J., ve WILSON, G. (1987). *Give And Take in Families: Studies in Resource Distribution*. London: Allen & Unwin. https://pdfs.semanticscholar.org/2715/976e3799ecaef4dee98543138df74c7f955a.pdf?_ga=2.137299891.2048922204.1575713991-2010853388.1569074349.
- BRAUNSTEİN, E. (2006). *Foreign Direct Investment, Development And Gender Equity: A Review Of Research and Policy* (No. 12). UNRISD Occasional Paper. <https://www.econstor.eu/handle/10419/148821>
- BRÜDERL, J., & PREİSENDÖRFER, P. (1998). Network Support and the Success of Newly Founded Business. *Small Business Economics*, 10, 213-225.
- BUĞRA, A. (2012). *Türkiye'nin Değişen Refah Rejimi Neoliberalizm, Kültürel Muhafazakârlık ve Yeniden Tanımlanan Toplumsal Dayanışma*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- BULUTAY, T. (1995). *Employment, Unemployment And Wages in Turkey*. International Labour Organization.
- BURTAN DOĞAN, B., KORKUSUZ, M. R. VE ÇELİK, M. Y. (2011), Diyarbakır İlinde Özel Sektör Bünyesinde Kadın İstihdamının Analizi, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13/2, s. 1-24.
- BUVİNİĆ, M., ve GUPTA, G. R. (1997). Female-Headed Households And Female-Maintained Families: Are They Worth Targeting To Reduce Poverty İn Developing Countries?. *Economic Development And Cultural Change*, 45(2), 259-280. <https://www.journals.uchicago.edu/doi/abs/10.1086/452273?journalCode=edc>
- BÜTÜN, M. (2010), *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Perspektifinden Çocuk Bakım Hizmetleri: Farklı Ülke Uygulamaları*, Ankara: TC. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Uzmanlık Tezi.
- CAİN, GLEN GEORGE (1966), *Married Women in the Labor Force: An Economic Analysis*, Chicago: University of Chicago Press. <https://www.jstor.org/stable/pdf/2771066.pdf?refreqid=excelsior%3A0db58bb809c0136b6fee3071115115ab> ET: 26.02.19

- CASSİ, L. (2003). Information, Knowledge and Social Networks: Is a New Buzzword Coming up? *Paper to be presented for the Druid phd Conference*, Aalborg, Denmark January 16-18, 1-20.
- CAVALCANTİ, T. V., ve TAVARES, J. (2011). Women Prerer Larger Governments: Growth. Structural Transformation and Government Size. *Economic Inquiry*, Vol.49, No.1, Ocak, s. 155-171.
- CAZES, S., & VERİCK, S. (2013). The Labour Markets Of Emerging Economies: Has Growth Translated Into More And Better Jobs?. *Springer*.
- CENGİZ B. (2015). Türkiye Ekonomisinde 2011 Sonrası Sınırlı Büyümenin Nedenleri Üzerine Bir Analiz. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B. Dergisi*, Cilt Xxxvii, Sayı I, S. 111-124 Doi No: 10.14780/libd.42301
- CESİM, D., YÜCEL, A. S, KORKMAZ, M. ve ARAS, G. (2013). Türkiye’de Kadın İstihdamının Amerika Birleşik Devletlerindeki Kadın İstihdamı İle Karşılaştırılması, *Turkish Studies- International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, Volume 8/9, 1845-1863.
<https://arastirmax.com/en/system/files/dergiler/79199/makaleler/8/9/arastirmax-turkiyede-kadin-istihdaminin-amerika-birlesik-devletlerindeki-kadin-istihdami-ile-karsilastirilmesi.pdf>.
- CHAUDHARY, R., & VERİCK, S. (2014). *Female Labour Force Participation in India And Beyond*. New Delhi: ILO.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/@sro-new_delhi/documents/publication/wcms_324621.pdf
- CHAMLOU, N., MUZİ, S., & AHMED, H. (2011). Understanding The Determinants Of Female Labor Force Participation in The Middle East And North Africa Region: The Role Of Education And Social Norms in Amman (No. 31).
<http://www2.almalaurea.it/universita/pubblicazioni/wp/pdf/wp31.pdf>. ET: 01.02.17.
- CHEN, J., SHAO, X., MURTAZA, G., & ZHAO, Z. (2014). Factors That Influence Female Labor Force Supply in China. *Economic Modelling*, 37, 485-491
<https://doi.org/10.1016/j.econmod.2013.11.043>. ET: 01.02.18.
- CHRİS B., (2002). *Introduction Econometrics For Finance*, Cambridge.
[http://www.afriheritage.org/TTT/3%20Brooks Introductory%20Econometrics%20for%20Finance%20\(2nd%20edition\).pdf](http://www.afriheritage.org/TTT/3%20Brooks%20Introductory%20Econometrics%20for%20Finance%20(2nd%20edition).pdf)
- CLEVELAND, J. N. (1994). Women And Sexual Harassment: Work And Well-Being In US Organizations. *Women In Management: Current Research Issues*. London: Chapman. [169-191](#).

- COKER, A. L., SMİTH, P. H., MCKEOWN, R. E., & KİNG, M. J. (2000). Frequency And Correlates Of İntimate Partner Violence By Type: Physical, Sexual, And Psychological Battering. *American Journal Of Public Health*, 90(4), 553.
- COLES, F. S. (1986). Forced to Quit: Sexual Harassment Complaints and Agency Response. *Sex Roles*. 14, 81-95.
- COLEMAN, M. T., & Pencavel, J. (1993). Trends In Market Work Behavior Of Women Since 1940. *ILR Review*, 46(4), 653-676.
- COLLVER, A., ve LANGLOIS, E. (1962). The Female Labor Force In Metropolitan Areas: An İnternational Comparison. *Economic Development And Cultural Change*, 10(4), 367-385.
<https://www.journals.uchicago.edu/doi/pdfplus/10.1086/449972>
- COORAY, A. MALLİCK, S., ve DUTTA, N. (2014). Gender-Specific Human Capital, Openness and Growth: Exploring the Linkages for South Asia. *Review of Development Economics*, Vol.18(1), ss.107-122.
- C'ORDOVA E. (1986). From Full-Time Employment To Atypical Employment: A Major Shift İn The Evolution Of Labour Relations? *Int. Labour Rev.* 125(6):641-57.
<https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/intlr125&div=63&id=&page=>.
- CORTİNA, L. M., & WASTİ, S. A. (2005). Profiles İn Coping: Responses To Sexual Harassment Across Persons, Organizations, And Cultures. *Journal Of Applied Psychology*, 90(1), 182.
<https://psycnet.apa.org/record/2004-22497-014>
- CİNDÖĞLU, D. VE MURADOĞLU, G. (1996). Muhasebe Ve Finans Dalındaki Bilim Kadınlarının İş Ve Aile Rollerı İle Baş Etme Stratejileri. H. Coşkun. (Der.) *Akademik Yaşamda Kadın İçinde* (S.244-250). Türk Alman Kùltür İşleri Kurulu Yayın Dizisi. Ankara: Bizim Büro Basımevi.
- ÇAĞATAY, N.ve ÖZLER, Ş. (1995). Feminisation of the Labor Force: The Effects of Long Term Development and Structural Adjustment. *World Development*, Vol. 23, ss. 1883-94.
- ÇAHA, H., AYDIN, S.VE ÇUHA, Ö. (2014). *Değişen Türkiye'de Kadın*, İstanbul: Kadem Yayınları.
- ÇAKIR, Ö. (2008). Türkiye'de Kadının Çalışma Yaşamından Dışlanması. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakùltesi Dergisi*, (31), 25-47.
<https://dergipark.org.tr/download/article-file/66509>.
- ÇAKIR, S. (2008). Kapitalizm ve Patriyarkaya Karşı: Sosyalist Feminizm. *Toplum ve Demokrasi*, 2(4), s.185- 196. <https://dergipark.org.tr/download/article-file/210992>.

- ÇAKMAK, F. (2013), *Kohort Analizi ile Türkiye’deki İstihdamın Kuşaklara Göre İncelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ÇOLAK, Ö. F.ve KILIÇ C. (2001). *Yeni Sanayileşen Bölgelerde Kadın İş Gücü Arzı: Şanlıurfa Örneği*, Ankara: TİSK Yayınları, No:214.
- ÇSGB. (2013). *İstihdam Politikaları Çalışma Meclisi Hazırlık Toplantısı Raporu*, Ankara: Miki Matbaacılık.
- DASGUPTA, S., & VERİCK, S. S. (EDS.). (2016). *Transformation Of Women At Work In Asia: An Unfinished Development Agenda*. SAGE Publications India. <http://www.gbv.de/dms/zbw/85942555X.pdf>
- DAVİD B., DAVID C., GÜNTHER F. ve JOCELYN F., (2009). Fertility, Female Labor Force Participation, And The Demographic Dividend. *Journal Of Economic Growth*, Springer, Vol. 14(2), Pages 79-101.
- DAVİN, D. (2004). The İmpact Of Export-Oriented Manufacturing On The Welfare Entitlements Of Chinese Women Workers. In *Globalization, Employment And Social Policy* s: 67-90.
- DAYIOĞLU, M., KIRDAR, M. G. (2010). Determinants Of And Trends İn Labor Force Participation Of Women İn Turkey (English). *Welfare And Social Policy Analytical Work Program ; Working Paper No.5*. Washington DC: World Bank. <http://documents.worldbank.org/curated/en/466591468316462301/Determinants-of-and-trends-in-labor-force-participation-of-women-in-Turkey>.
- DE CAROLİS, D. M. ve SAPARİTO, P. (2006). Social Capital, Cognition and Entrepreneurial Opportunities: A Theoretical Framework. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 30(1), 41-56.
- DEEMER, C., FREDERİCKS, N., & ÖZER, S. (2006). *Cam Tavan Üstünde Dans*. Optimist Yayın Dağıtım.
- DEMİRBİLEK, S. (2007). Cinsiyet Ayrımcılığının Sosyolojik Açıdan İncelenmesi. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 44(511), 12-27. http://www.ekonomikyorumlar.com.tr/files/articles/152820003974_1.pdf.
- DEMİREL, A., KAYAALP BİLGİN, Z. VE KOCAMAN, M. (1999). *Çalışmaya Hazır İş Gücü Olarak Kentli Kadın ve Değişimi*. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları. Ankara: Cems Web Ofset.
- DEMİRTAŞ, G., ve YAYLA, N. (2017). Küresel Entegrasyonun Kadın İstihdamı Üzerine Etkisi: Ampirik Bir İnceleme. *Journal of Yaşar University*, 12(48), 339-34.
- DİKMETAŞ YARDAN E. (2009). Hastane Çalışanlarında Cinsiyet Farklılığının İncelenmesine Yönelik Bir Uygulama, *KMU İİBF Dergisi* Sayı 16.

- DOEPKE, M., & TERTILT, M. (2011). Does Female Empowerment Promote Economic Development?. The World Bank. <https://elibrary.worldbank.org/doi/abs/10.1596/1813-9450-5714#>
- DOĞRUL G. (2008). 2001 Krizi Sonrasında Türkiye'de Kentsel Alanlarda Kadınların İş Gücüne Katılımının Belirleyicileri. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı 22. <https://dergipark.org.tr/dpusbe/issue/4764/65469>
- (2007). *Kentsel Alanlarda Kadın İş Gücü Arzının Belirleyicileri ve Kadın İş Gücü Arzının Ücret Yapısı Üzerindeki Etkisi: Türkiye Üzerine Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya, 2007, ss. 48-52.
- DOLLAR, D., ve GATTI, R. (1999). Gender Inequality, Income, and Growth: Are Good Times Good For Women? (Vol. 1). Washington, DC: Development Research Group, The World Bank. <http://darp.lse.ac.uk/frankweb/courses/EC501/DG.pdf>.
- DÖKMEN, Z. (1995). İlkokul Ders Kitaplarının Cinsiyet Rollerini Açısından İncelenmesi. *Psikiyatri Psikoloji Psikoformokoloji Dergisi*, 3(2), 22-28.
- DULAY, D. (2010). İş Hukuku Çerçevesinde Mobbing Kavramı. *Terazi Hukuk Dergisi*, Yıl, 5.
- DURAKBAŞA, A. N. (2008). Kadınların Tarihinden Dersler: Feminist Bir Sosyoloji İçin Notlar. *Toplum ve Demokrasi*, 2(4), s:15-26.
- DURSUN, S., ve İŞTAR, E. (2014). Kadın Çalışanların Yaşamış Oldukları İş Aile Yaşamı Çatışmasının İş Ve Yaşam Doyumu Üzerine Etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(3), 127-137.
- ECEVİT, Y. (2010). İşgücü Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği El Kitabı. Ankara: Pelin Ofset, Şubat. https://statik.iskur.gov.tr/tr/proje_protokol/kad_ist_des_BC_kitapcik_18022_010_sm.pdf. ET: 20.06.18.
- (1995). Kentsel Üretim Sürecinde Kadın Emeğinin Konumu ve Değişen Biçimleri Şirin Tekeli (ed.), içinde (s.117-128). *1980'ler Türkiye'sinde Kadın Bakış Açısından Kadınlar*, İstanbul: İletişim Yayınları.
- (2011). "Toplumsal Cinsiyet Sosyolojisine Başlangıç" (Ed. Yıldız Ecevit, Nadide Karkıner), Toplumsal Cinsiyet Sosyolojisi, ss.2-30, Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayını, Eskişehir.
- EFEOĞLU, E., ve ÖZGEN, H. (2007). Effect of Work-Family Life Conflict on Work Stress. Work Satisfaction and Organizational Commitment: A Research in Pharmaceutical Sector. *ÇÜ Journal of Social Sciences Institute*, 16(2), 237-254.

- EJAZ, M. (2007). Determinants Of Female Labor Force Participation İn Pakistan An Empirical Analysis Of PSLM (2004-05) Micro Data. *The Lahore Journal Of Economics*, 12(S), 203-235. https://www.researchgate.net/profile/A_R_Kemal/publication/239586224_THE_LAHORE_JOURNAL_OF_ECONOMICS_Lahore_School_of_Economics_Papers
- EKİN, N. (1991). *Batı Toplumlarında Kadın İş Gücü İstihdamı Ve Kısmi Süreli Çalışmadaki Gelişmeler*, Hukuki Esasları ve Sosyo-Ekonomik Yönleriyle Kısmi-Kalkınma Paneli, T.C Aile Araştırma Kurumu, Ankara: 7 Mayıs.
- ELSON, D. (1999). Labor Markets As Gendered Institutions: Equality, Efficiency And Empowerment Issues. *World Development*, 27(3), 611-627.
- ENDERS, W. (2008). *Applied Econometric Time Series*. John Wiley & Sons. Inc. s.251-252.
- ENGLAND, P. (1993). The Separative Self: Androcentric Bias in Neoclassical Assumptions içinde *Beyond Economic Man – Feminist Theory and Economics*, M. A. Ferber ve J. A. Nelson, (ed.) Chicago, The University of Chicago Press, s.37-53.
- ER, Ş. (2012). Women Indicators Of Economic Growth: A Panel Data Approach. *The Economic Research Guardian*, 27-42. [http://www.ecrg.ro/files/p2012.2\(1\)1y2.pdf](http://www.ecrg.ro/files/p2012.2(1)1y2.pdf).
- ERAYDIN, A. ve ERENDİL, A. (1999). *Yeni Üretim Süreçleri ve Kadın Emeli*. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları. Ankara: Cem Web Ofset.
- ERCEG, C. J., & LEVİN, M. A. (2013). *Labor Force Participation And Monetary Policy İn The Wake Of The Great Recession* (No. 13-245). International Monetary Fund. <http://econweb.umd.edu/~davis/eventpapers/LevinLaborForce.pdf>.
- ERDEM, E., TYBOUT, J. R., GOLDBERG, P. K., & MELİTZ, M. (2003). *Trade Policy And Industrial Sector Responses İn The Developing World: Interpreting The Evidence [With Comments And Discussion]*. In Brookings Trade Forum Brookings Institution Press. s. 1-43. <http://www.jstor.org/stable/25063179>.
- ERDOĞAN, R., ve OKUDUM, R. (2015). Türkiye’de İşgücünün Bölgesel Analizi. *Doğu Coğrafya Dergisi*, 20(33), 49-62.
- ERDOĞAN, S. (2010). *İş ve Aile Hayatı Çatışması*. ÇSGB AB Koordinasyon Dairesi Başkanlığı Bülteni, 19-27.
- ERDOĞMUŞ, N. (2003). *Kariyer Geliştirme Kuram ve Uygulama*, Nobel Yayınları, Ankara.

- ERDUT, Z. (2000). Avrupa Birliği'nde Çalışan Kadınların Hakları, *Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü ve Hizmet Sektörü Kamu İşveren Sendikası Yayınları*, Ankara.
- (2007). Enformel İstihdamın Ekonomik, Sosyal Ve Siyasal Etkileri. *Çalışma ve Toplum*, s. 53-82. <http://www.calismatoplum.org/sayi12/Erdut.pdf>.
- EREN, A. (1999). *Türkiye'nin Ekonomik Yapısı ve Güncel Sorunları*. Muğla: Muğla Üniversitesi Yayınları.
- ERİŞÇİ, L. (1951). *Türkiye'de İşçi Sınıfının Tarihi (Özet olarak)*, İstanbul: Kutulmuş Basımevi.
- ESEN, E. (2007). *Post Keynesyen İstihdam Analizi ve Türkiye Uygulaması*. Eskişehir: Eskişehir Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- ESEN, Y. ve BAĞLI, M. (2003). İlköğretim Ders Kitaplarındaki Kadın Ve Erkek Resimlerine İlişkin Bir İnceleme. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 35, (1- 2), 143-154.
- ESER, Ş. (1997). *Part-time Çalışmanın Türkiye'deki Kadın İstihdamına Etkisi*. T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurulu. <https://ailetoplum.aile.gov.tr/uploads/pages/bilim-serisi/24-part-time-calismanin-turkiye-de-kadin-istihdamina-etkisi.pdf>. ET: 14.10.2018.
- EŞKİNAT, R. (2013). Türkiye'de Kadına Yönelik Ekonomik Şiddet (Boşanmış Kadınlara Yönelik Araştırma). *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (37). <http://dergipark.gov.tr/dpusbe/issue/4779/65874>. 19.12.2017
- ETHIER.W. J., (2004). Intellectual Property Rights And Dispute Settlement In The World Trade Organization, *Journal of International Economic Law*, Volume 7, Issue 2, s: 449–457, <https://doi.org/10.1093/jiel/7.2.449> ET: 01.02.17
- EUROFOUND (2013) Wages: A Working Conditions And Industrial Relations Perspective, Ireland: Eurofound.https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1307en.pdf.
- EUROSTAT (2017). Labor Market: Activity Rates by Sex, Age and Citizenship. https://ec.europa.eu/eurostat/web/productsdatasets/product?code=lfsa_argan
- EUWALS, R., KNOEF, M., ve VAN VUUREN, D. (2011). The Trend İn Female Labour Force Participation: What Can Be Expected For The Future?. *Empirical Economics*, 40(3), 729-753.
- EYÜBOĞLU, A., ÖZAR, Ş. VE TANRIÖVER, H.T. (2000). *Kentlerde Yaşayan Kadınların İş Yaşamına Katılım Sorunlarının Sosyoekonomik ve Kültürel Boyutları*. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları, Ankara: Cem Web Ofset.

- EYÜBOĞLU, D. (1999). *Kadın İş Gücünün Değerlendirilmesinde Yetersizlikler*. Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, Yayın No.637.
- FALLICK, B., ve PINGLE, J. F. (2007). A Cohort-Based Model Of Labor Force Participation. *Finance And Economics Discussion Series*, Board Of Governors Of The Federal Reserve System, Washington D.C.
- FARUQEE, H. (2002). *Population Aging And Its Macroeconomic Implications: A Framework For Analysis* (Vol. 2). International Monetary Fund. <https://www.imf.org/en/Publications/WP/Issues/2016/12/30/Population-Aging-and-its-Macroeconomic-Implications-A-Framework-for-Analysis-15590>.
- FARİDİ, M. Z., MALİK, S., ve BASİT, A. B. (2009). Impact of Education on Female Labour Force Participation in Pakistan: Empirical Evidence from Primary Data Analysis. *Pakistan Journal of Social Sciences (PJSS)*, 29(1).
- FARİDİ, M. Z., ve RASHİD, A. (2014) (2014). The Correlates of Educated Women's Labor Force Participation in Pakistan: A Micro-Study Muhammad, *The Lahore Journal of Economics*, 19 (2),ss 155–184. <http://www.lahoreschoolofeconomics.edu.pk/EconomicsJournal/Journals/Volume%2019/Issue%202/06%20Faridi%20and%20Rashid.pdf>
- FATİMA, A., ve SULTANA, H. (2009). Tracing Out The U-Shape Relationship Between Female Labor Force Participation Rate And Economic Development For Pakistan. *International Journal Of Social Economics*, 36(1/2), 182-198. <https://www.emeraldinsight.com/doi/full/10.1108/03068290910921253>.
- FİELD, S. ve BRAMWELL, R. (1998). An Investigation Into The Relationship Between Caring Responsibilities And The Levels Of Perceived Pressure Reported By Female Employees. *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*, 71(2), 165-169. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/j.2044-325.1998.tb00670.x>
- FİORENTİNE, R. (1988). Increasing Similarity In The Values And Life Plans Of Male And Female College Students. Evidence And Implications. *Sex Roles*, 18 (3-4),143-157. <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2FBF00287785.pdf>.
- FİTZENBERGER, B., SCHNABEL, R., ve WUNDERLICH, G. (2004). The Gender Gap In Labor Market Participation And Employment: A Cohort Analysis For West Germany. *Journal Of Population Economics*, 17(1), 83-116.
- FULLER, K. (2010). Talking About Gendered Headship: How Do Women And Men Working In Schools Conceive And Articulate Notions Of Gender?. *Journal Of Educational Administration And History*, 42 (4), 363-382. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/00220620.2010.514041>

- GADDİS, I. ve KLASSEN, S. J POPUL ECON (2014). Economic Development, Structural Change, And Women's Labor Force Participation: A Reexamination Of The Feminization U Hypothesis. *Journal Of Population Economics*. 27: 639. <https://doi.org/10.1007/s00148-013-0488-2>.
- GADDİS, I., ve PIETERS, J. (2012). Trade liberalization and female labor force participation: Evidence from Brazil. *IZA Discussion Paper No. 6809*. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2157951.
- GEDAJLOVIĆ, E., HONIG, B., MOORE, C. B., PAYNE, G. T., ve WRIGHT, M. (2013). Social Capital and Entrepreneurship: A Schema and Research Agenda. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 37(3), 455-478. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1111/etap.12042>.
- GEDİKLİ, Ç. (2014). Female Labour Supply in Turkey: Do Traditional Gender Roles Matter? 33rd IARIW General Conference, the Netherlands, (s. 1-47). Rotterdam. <http://www.iariw.org/papers/2014/GedikliPaper.pdf>
- GIDDENS, A. (2008). *Sosyoloji*. İstanbul: Kırmızı Yayınları.
- GGGR (Global Gender Gap Report), (2017). http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2017.pdf.
- GLICK, P., & SAHN, D. E. (1997). Gender And Education Impacts On Employment And Earnings In West Africa: Evidence From Guinea. *Economic Development And Cultural Change*, 45(4), 793-823. <https://www.journals.uchicago.edu/doi/abs/10.1086/452308?journalCode=edcc>.
- GORDON, I. (1999). Move On Up The Car Dealing With Structural Unemployment In London. *Local Economy*, 14(1), 87-95. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1080/02690949908726477>.
- GÖKALP, Z. (1991). *Türk Uygarlığı Tarihi*, haz. Yusuf Çotuksöken, İnkılap Yay., s. 104.
- GÖKKAYA, V. B. (2011). Türkiye’de Kadına Yönelik Ekonomik Şiddet. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 12, Sayı 2. s. 101-112. <http://www.antalyakadinmuzesi.org/dosyalar/dosyalar/T%C3%9CRK%C4%B0YE%E2%80%99DE%20KADINA%20Y%C3%96NEL%C4%B0K%20EKONOM%C4%B0K%20C5%9E%C4%B0DDET.pdf>
- GÖKSEL, İ. (2013). Female Labor Force Participation In Turkey: The Role Of Conservatism. *In Women's Studies International Forum* (Vol. 41, s. 45-54). Pergamon. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0277539513000721>
- GRONAU, R. (1980). Home Production-A Forgotten Industry. *The Review Of Economics And Statistics*, 408-416.

<https://www.jstor.org/stable/pdf/1927108.pdf?refreqid=excelsior%3Aaa4dd790a88eb758925aa3010091008b> ET: 26.02.19.

———— (1973a) The Effect of Children on the Housewife's Value of Time, *J. of Polit. Econ.* 81 (Mar./Apr.): S168-199.

———— (1973b) The Intrafamily Allocation of Time: The Value of the Housewife's Time, *American Econ. Rev.* 63 (Sept.): 634-651.

GRANOVETTER, M. S. (1977). The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology*, 78(6), 1360-1380. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-442450-0.50025-0>

GREENWOOD, J., SESHADRI, A., & YORUKOGLU, M. (2005). Engines of liberation. *The Review of Economic Studies*, 72(1), 109-133. <https://academic.oup.com/restud/article-abstract/72/1/109/1581345>.

GROSSMAN, G. M., ve ROSSI-HANSBERG, E. (2008). Trading Tasks: A Simple Theory Of Offshoring. *American Economic Review*, 98(5), 1978-97. <https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/aer.98.5.1978>

GUNATILAKA, R. (2013). *Women's Participation in Sri Lanka's Labour Force: Trends, Drivers and Constraints*. Colombo, Sri Lanka: ILO. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-colombo/documents/publication/wcms_215445.pdf.

GUPTA, N. D., ve STRATTON, L. S. (2010). Examining The Impact Of Alternative Power Measures On Individual Time Use In American And Danish Couple Households. *Review Of Economics Of The Household*, 8(3), 325-343. <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2Fs11150-009-9073-6.pdf>.

GUTEK, B. A. ve KOSS, M. P. (1993). Changed Women and Changed Organizations: Consequences of and Coping With Sexual Harassment. *Journal of Vocational Behavior*, 42, 28-48. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0001879183710031>

GÜÇLÜ, M. (2018). Ekonomik Kalkınma ve Kadınların İş Gücüne Katılımı: Türkiye İçin U Hipotezinin Yeniden Test Edilmesi. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (32), 203-210 <http://dergipark.gov.tr/pausbed/issue/38315/424388> Erişim tarihi 27.07.18

GÜMÜŞOĞLU, F. (2008), Ders Kitaplarında Toplumsal Cinsiyet, *Toplum ve Demokrasi*, 2(4), s.39-50.

GÜNAY, D., & GÜNAY, A. (2016). Dünyada ve Türkiye'de Yükseköğretim Okullaşma Oranları ve Gelişmeler. *Journal of Higher Education & Science/Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 6(1). DOI: 10.5961/jhes.2016.139.

- GÜNDÜZ, U. (2008). *The Value of Household Production and Its Interactions With The Market Sector: The Case of Turkey*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi, SBE.
- GÜNDOĞAN, N. ve BİÇERLİ, K., (2003). *Çalışma Ekonomisi*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, Yayın no:1461.
- GÜNDÜZ, U. (2008). *The Value Of Household Production And Its Interactions With The Market Sector: The Case Of Turkey* (Doctoral dissertation).
- GÜNGÖR, K. İktisadın Tarihine Kısa Bir Bakış Ve Merkantilizmden Günümüze İktisadi Düşünceler. Web: http://www2.aku.edu.tr/~kgungor/kamil_gungor.pdf.
- GÜNİNDİ ERSÖZ, A. (1999). *Cinsiyet Rollerine İlişkin Beklenti, Tutum, Davranışlar ve Eşler Arası Sorumluluk Paylaşımı (Kamuda Çalışan Kadınlar Örneği)*. T.C. Kültür Bakanlığı Başvuru Eserleri/64.
- GÜRİŞ, S.ve ÇAĞLAYAN, E., (2000), *Ekonometri*, İstanbul: DER Yayınları.
- GÜRİZ, A., (2011). *Feminizm Postmodernizm ve Hukuk*, 2. Basım Phoenix Yayınları.
- GÜVENÇ, B. (2003). *İnsan ve Kültür*. Remzi Kitapevi.
- HALL, A., & ZOEGA, G. (2014). Values And Labor Force Participation İn The Nordic Countries. *Economics: The Open-Access, Open-Assessment E-Journal*, 8(2014-41), 1-43. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/104992/1/807081345.pdf>
- HARNED, M. S., ORMEROD, A. J., PALMIERİ, P. A., COLLINSWORTH, L. L., & REED, M. (2002). Sexual Assault And Other Types Of Sexual Harassment By Workplace Personnel: A Comparison Of Antecedents And Consequences. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 7(2), 174. <https://psycnet.apa.org/record/2002-12135-007>
- HARTMANN, H. (1976). Capitalism, Patriarchy, And Job Segregation By Sex. Signs: Journal of Women in Culture and Society, 1(3, Part 2), 137-169. <https://www.journals.uchicago.edu/doi/pdfplus/10.1086/493283>.
- HASSAN, G., ve COORAY, A. (2015). Effects of male and female education on economic growth: Some evidence from Asia. *Journal of Asian Economics*, 36, 97-109. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1049007814000682>.
- HELVACIOĞLU, F. (1996). *Ders Kitaplarında Cinsiyetçilik*. 1. Baskı. Ankara: Kaynak Yayınları.
- HİMMELWEİT, S. (1995) The Discovery of Unpaid Work: The Social Consequences of the Expansion of Work, *Feminist Economics*, sayı: 1 (2), s. 1-19. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/714042229>

- HIRWAY, I., & JOSE, S. (2011). Understanding Women's Work Using Time-Use Statistics: The Case Of India. *Feminist Economics*, 17(4), 67-92.
<https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/13545701.2011.622289?needAccess=true>
- HOEKMAN, B., & WINTERS, L. A. (2005). *Trade And Employment: Stylized Facts And Research Findings*. The World Bank.
- HOSMER, D.W. ve LEMESHOW, S., (2000), *Applied Logistic Regression*, New York: John Wiley and Sons.
http://resource.heartonline.cn/20150528/1_3kOQSTg.pdf
- ILO. (2017). Key Indicators of the Labour Market (KILM). Ninth Edition.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_498929.pdf.
- (2013a). Global Employment Trends.
<http://www.ilo.org/global/research/globalreports/global-employment-trends/2013/lang--en/index.htm>. 2013.
- (2015). World Employment Social Outlook.”
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_337069.pdf. 2015.
- (2013b). Manual Measuring Informality: A Statistical Manual On The Informal Sector And Informal Employment;
http://www.ilo.ch/global/publications/ilobookstore/orderonline/books/WCMS_222979/lang--en/index.htm
- (1972). Employment, Incomes and Equality: a Strategy for Increasing Productive Employment in Kenya, Geneva.
https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1972/72B09_608_engl.pdf.
ET:05.03.19.
- (1993), 15th International Conference of Labour Statisticians
http://ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-by-internationalconferences-of-labour-statisticians/WCMS_087484/lang--en/index.htm
- (2003), 17th International Conference of Labour Statisticians
http://ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-andguidelines/guidelines-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS_087622/lang--en/index.htm
- INSTITUTE OF APPLIED MANPOWER RESEARCH (IAMR) AND ILO, (2013). *Low Female Employment In A Period Of High Growth: Insights From A Primary Survey In Uttar Pradesh & Gujarat*. New Delhi, India.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-new-delhi/documents/publication/wcms_250113.pdf

- İŞİĞİÇOK, Ö. Ve EMİRGİL, B. F., (2009). Aktif İş Gücü Piyasası Politikaları Ve Mesleki Yetiştirme: “İş Gücü Yetiştirme Kurslarının Etkinliği, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Sayı: 57.
- İLKKARACAN, İ. (1998). Kentli kadınlar ve çalışma yaşamı. A.B. Hacımirzaoglu (der.). 75 Yılda Kadınlar ve Erkekler içinde (s.285-302). İstanbul: Tarih Vakfı Yayınları.
- İNCE, M. (2011). The Role of Female Education in Economic Development: A Case For Turkey . *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 227-238.
- JACOB, M. (1974). Schooling, Experience And Earnings. *NBER Working Paper*, (0167). <https://www.nber.org/chapters/c1766.pdf>. ET: 26.02.19
- JOEKES, S. (1999). A Gender-Analytical Perspective On Trade And Sustainable Development. *Trade, Sustainable Development And Gender*, 33-59.
- KADININ STATÜSÜ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ (KSGM) (2006). Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme ve Kadının Statüsü Genel Müdürlüğünün Rolü, www.kadininstatusu.gov.tr/upload/kadininstatusu.gov.tr/mce/eski_site/Pdf/butceleme.pdf. ET. 05.12.2017.
- (2008) *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı*, Ankara: T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Yayını.
- KAKİNAKA, M., & MIYAMOTO, H. (2012). Unemployment And Labour Force Participation İn Japan. *Applied Economics Letters*, 19(11), 1039-1043. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13504851.2011.613742>.
- KALLEBERG, A. L. (2000). Nonstandard Employment Relations: Part-Time, Temporary And Contract Work. *Annual Review Of Sociology*, 26(1), 341-365. https://www.researchgate.net/publication/228584753_Nonstandard_Employment_Relations_Part-Time_Temporary_and_Contract_Work.
- KAPAR, R. (2006). Aktif İş Gücü Piyasası Politikaları, *İ. Ü. İktisat Fakültesi Mecmuası*, 55(1), 341-371.
- KARABULUT, A. (2007). *Türkiye’de İşsizliği Önlemede Aktif İstihdam Politikalarının Rolü ve Etkinliği*. Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Uzmanlık Tezi.
- KARACA, A. (2007). *Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: Cam Tavan Sendromu Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma*, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya.
- KARADENİZ, O.VE YILMAZ, H. H. (2017), İş Dünyasında Kadın 2017 Raporu, <http://www.turkonfed.org/tr/detay/1301/turkonfed-is-dunyasinda-kadin-2017-raporu-1-faz-sonuclari>. ET. 11.7.2017.

- (2007). *Türkiye’de Kadının İş Gücü Piyasası İçindeki konumu Ve İş Gücü Piyasasına Katılımını Etkileyen Faktörler, İş Dünyasında Kadın*, Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu Yayını, İstanbul, <http://www.turkonfed.org/rapor/isdunyasindakadin.pdf> E. T. 07.09.2017.
- KARAKOYUN, Y. (2007). *Esnek Çalışma Yoluyla Kadınların İşgücüne Katılım Oranının Ve İstihdamının Artırılması; İş-Kur’un Rolü*, Uzmanlık Tezi, http://statik.iskur.gov.tr/tr/rapor_bulten/uzmanlik_tezleri/Y%C3%9CCEL%20KARAKOYUN%20%28ESNEK%20%C3%87ALI%C5%9EMA%20YO LUYLA%20KADINLARIN%20%C4%B0%C5%9EG%C3%9CC%C3%9C NE%20K.pdf.
- KARANASSOU, M., ve SNOWER, D. J. (2004). Unemployment İnvariance. *German Economic Review*, 5(3), 297-317. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1465-6485.2004.00110.x> ET: 02.03.19.
- KARANASSOU, M., SALA, H., ve SALVADOR, P. F. (2008). Capital Accumulation And Unemployment: New Insights On The Nordic Experience. *Cambridge Journal of Economics*, 32(6), 977-1001. <https://academic.oup.com/cje/article-abstract/32/6/977/1711836> ET. 02.03.19.
- KARAOGLAN, D., ve OKTEN, C. (2012). Labor Force Participation Of Married Women İn Turkey: Is There An Added Or A Discouraged Worker Effect?. *IZA Discussion Paper No. 6616*. <https://ssrn.com/abstract=2085203>.
- KARPAT ÇATALBAŞ, G. (2015). Kadınların İş Gücüne Katılımını Belirleyen Faktörlerin Belirlenmesi: Panel Veri Yaklaşımı. *KAÜ İİBF Dergisi*. 6(10), s.249-280.
- KASNAKOĞLU, Z. VE DAYIOĞLU M. (2002). Measuring the Value of Home Production in Turkey. *New Developments in National Accounts* içinde, der. T. Bulutay, s. 73-97, Ankara: TurkStat.
- (1996). Education and Labor Market Participation of Women in Turkey, *Education and the Labor Market in Turkey* içinde, der. T. Bulutay, Ankara: TurkStat.
- KAZGAN, G. (1997). *İktisadi Düşünce veya Politik İktisadın Evrimi*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- (1979). Türk Ekonomisinde Kadınların İş Gücüne Katılması, Meslek Dağılımı, Eğitim Düzeyi Ve Sosyo Ekonomik Statüsü. N.A. Unat (Der.). *Türk Toplumunda Kadın* içinde. Ankara: Sosyal Bilimler Yayını.
- KEİG (2009). *Women’s Labor and Employment in Turkey*. Policy Report. www.wwhr.org/files/keigpolicyreportweb.pdf

- KERRY P. (2000). *An Introduction to Applied Econometrics: A Time Series Approach*, St. Martin's Pres, Scholarly and Reference Division, ss. 238-241
- KESİCİ, M. R., & SELAMOĞLU, A. (2005). Genel hatlarıyla Avrupa istihdam stratejisi ve geçirdiği dönüşüm. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 7(2), 25-51.
- (2010). Türkiye Ekonomisinin Yüksek Büyüme Evresinde İstihdam ve İşsizlik. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 7-26.
- KEYNES, J. M. (2018). *The General Theory Of Employment, Interest, And Money*. Springer.
https://books.google.com.tr/books?hl=tr&lr=&id=Su1lDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR7&dq=The+General+Theory+of+Employment,+Interest+and+Money.+India:+Atlantic+Publishers+and+Distributor&ots=drsp4ogHws&sig=y2X6V5meHs32FBgjxVxed9kbjds&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- KHANDKER, S. R, SAMAD, H.A. ve KHAN, H.Z. (1998). Income and Employment Effects of Micro-Credit Programmes, *The Journal of Development Studies*, 35(2),96-124.
<https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/00220389808422566?needAccess=true>. ET. 25.07.2018.
- KILIÇ, E., ve TANMAN, S. (2009). İlköğretim Okullarında Eğitimde Fırsat Eşitsizliği. *Üniversite Ve Toplum*, 9(2), 34-59.
- KILIÇ, Z. (2000). *Eşitlik İçin Kota Politikaları*, Ankara Üniversitesi Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi, Ankara; <http://kaasum.ankara.edu.tr>
- KIRKPINAR, L. (1998). Türkiye’de Toplumsal Değişme Sürecinde Kadın. A.B. Hacimirzaoglu (der.). *75 Yılda Kadınlar ve Erkekler* içinde (s.13-28). İstanbul: Tarih Vakfı Yayınları.
- KIZILGÖL, Ö. (2012). Kadınların İş Gücüne Katılımının Belirleyicileri: Ekonometrik Bir Analiz. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13 (1), ss. 88-101.
- KİM, S. M., & SHERRADEN, M. (2014). The Impact of Gender and Social Networks on Microenterprise Business Performance. *Journal of Sociology and Social Welfare*, September, XLI (3), 49-69.
<https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/jrlsasw41&div=42&id=&page=&t=1560887906>
- KLASEN, S. (2000). Does Gender Inequality Reduce Growth And Development? Evidence From Cross-Country Regressions. https://epub.ub.uni-muenchen.de/1602/1/paper_212.pdf.
- KLASEN, S., ve PIETERS, J. (2012). Push Or Pull? Drivers Of Female Labor Force Participation During India's Economic Boom. *IZA Discussion Paper No. 6395*. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2019447.

———— (2013). What Explains the Stagnation of Female Labor Force Participation in Urban India? *Courant Research Centre Discussion Paper* No. 146

KLASEN, S., ve LAMANNA, F. (2009). The Impact Of Gender İnequality İn Education And Employment On Economic Growth: New Evidence For A Panel Of Countries. *Feminist Economics*, 15(3), 91-132. <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/13545700902893106?needAccess=true>.

KLUVE, J. (2014). Active Labour Market Policies with a Focus on Youth, *Working Paper prepared for the European Training Foundation* <https://abdigm.meb.gov.tr/projeler/ois/egitim/017.pdf> ET. 25.07.2018

KNOWLES, S., P. K. LORGELLY ve P.D. OWEN, (2002). Are Educational Gender Gaps a Brake on Economic Development? Some Cross-Country Empirical Evidence, *Oxford Economic Papers*, No: 54.

KOCA, B. (2017), Çalışma Hayatı ve Kadın, https://www.academia.edu/4796744/%C3%87ALI%C5%9EMA_HAYATI_VE_KADIN ET. 05.12.2017.

KOCABAŞ, İ., ALADAĞ, S., & YAVUZALP, N. (2004). Eğitim Sistemimizdeki Okullaşma Oranlarının Analizi. *XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi*, Malatya.

KOCACIK, F. ve GÖKKAYA, V.B. (2005). Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 6, Sayı: 1, s.195-219.

KORKMAZ, A. ve KORKUT, G. (2012). Türkiye’de Kadının İş Gücüne Katılımının Belirleyicileri, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), s.41-65.

KORKMAZ, A. VE MARHİROĞULLARI, A. (2007). *İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları Türkiye ve AB Örnekleri* (Genişletilmiş 2. Baskı b.). Ankara: Ekin Yayınevi.

KORKMAZ, M., ve DİLBAZ-ALACAHAN, N. (2013). Türkiye’de Formel Piyasaya Yönelmede Kadın İşgücü Arzı ve GSYH Etkileri: Ampirik Bir Çalışma. *Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 887-900.

KORKMAZ, Ö. (2016). Kadınların İş Gücüne Katılma Eğilimleri: Türkiye Örneği. *TISK Academy/TISK Akademi*, 11(22).

KUŞAKSIZ, A. (2006). Kısmi Süreli Çalışan İşçilerin Avrupa Birliği’nde ve Türkiye’de Kısmi Süreli Çalışmayı Tercih Etme Gerekçeleri, Yönetim ve Ekonomi, *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2): 19-29.

- KUTAL, G. (1996). Çalışma Hakkının Korunmasında Aktif Emek Piyasası Politikası Önlemleri. *İktisat Fakültesi Mecmuası-Sabahattin Zaim'e Armağan*, (1994/B3), 27-53.
- KUTLAR, A., ERDEM, E., & AYDIN, F. F. (2012). Kadınların İş Gücüne Katılması İle Doğurganlık, Boşanma Ve Ücret Haddi Arasındaki İlişki: Türkiye Üzerine Bir Araştırma. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 7(1), 149-168.
- KUZGUN, Y. (2000). *Meslek Danışmanlığı*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- KÜÇÜKŞEN, O. (2013). *Kadınların İş Gücüne Katılımı ve İktisadi Kalkınma: U Şekli Kadın İş Gücüne Katılım Hipotezinin Heterojen Ülke Grupları İçin İncelemesi*. Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi, sosyal bilimler. Ens. İktisat A.B.D.
- KYMLICKA, W. (2016). *Çağdaş Siyaset Felsefesine Giriş*, İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- LAHOTİ, R., ve SWAMİNATHAN, H. (2013). Economic Development and Female Labor Force Participation in India. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2284073.
- LAYARD, R., ve NİCKEELL, (1980). The Case for Subsidising Extra Jobs. *The Economic Journal*, 90(357), 51-73. https://www.jstor.org/stable/2231655?casa_token=rMj0D77gHf4AAAAA:QCzSoQqrAgome_4SS8MEveXv38Eu1IEPS5vZ6fBGyIX3aMaCl4NyRT1kzY0tU89W08TmPhSGxtAakBpeaMS8HxL5XDeIHxpMs8RJbEGFO-ZRyEXzvg&seq=1#metadata_info_tab_contents.
- LECHMAN, E. ve KAUR, H. (2015). Economic Growth and Female Labor Force Participation- Verifying the U- Feminization Hypothesis, New Evidence for 162 Countries over the Period 1990-2012. *Economics and Sociology*, 8(1), 246-257.
- LEE, B. S., JANG, S., ve SARKAR, J. (2008). Women's Labor Force Participation And Marriage: The Case of Korea. *Journal of Asian Economics*, 19(2), 138-154. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S104900780700173X>
- LESTER, B. (1996). Part-Time Employment of Married Women in the U.S.A: A Cross-Sectional Analysis. *The American Journal of Economics and Sociology*, 55(1), 61-72. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/3487676>
- LEYMANN, H. (1996), "The Content And Development Of Mobbing At Work", *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, 5 (2), 165- 185. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13594329608414853>
- LİGH, H.K. (1994). *Differences In Employed Women's Anxiety, Depression And Hostility Levels According To Their Career And Family Role Commitment*. *Psychological Reports*, 55, 290.

- LİN, N. (1999). Social Networks and Status Attainment. *Annual Review of Sociology*, 25, 467-487.
- LİNCOVE, J.A. (2008). Growth, Girls' Education, and Female Labor: A Longitudinal Analysis. *The Journal of Developing Areas* 41(2), 45-68. [doi:10.1353/jda.2008.0023](https://doi.org/10.1353/jda.2008.0023).
- LİNDA, N. (1995). Indexes Of Psychological Well-Being And Role Commitment Among Working Women. *Journal Of Employment Counseling*, 32(1), 22-30.
- LOBEL, T. E., MASHRAKİ-PEDHATZUR, S., MANTZUR, A., & LİBBY, S. (2000). Gender Discrimination As A Function Of Stereotypic And Counterstereotypic Behavior: A Cross-Cultural Study. *Sex Roles*, 43(5-6), 395-406.
<https://link.springer.com/content/pdf/10.1023/A:1026603511217.pdf>
- LOCKE, J. (2004). *Hükümet Üzerine İkinci İnceleme*, çev. F. Bakırcı, Ankara: Ebabil Yayıncılık.
- LORDOĞLU, K., ve ÖZKAPLAN. (2005). *Çalışma İktisadı*. İstanbul: Der Yayınları.
- LORDOĞLU, K. (2006), *Türkiye'de İş Gücü Piyasaları*, İstanbul Serbest Muhasebeciler Mali Müşavirler Odası Yayınları, Yayın No: 56, İstanbul.
- LORDOĞLU, K. ve TÖRÜNER, M. (1991). *Çalışma Ekonomisi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- LUCİ, A. (2009). Female Labour Market Participation And Economic Growth. *International Journal of Innovation and Sustainable Development*, 4(2/3), 97-108.
https://www.researchgate.net/profile/Angela_Greulich_Luci/publication/247835131_Female_labour_market_participation_and_economic_growth/links/55ef299c08ae199d47c00053/Female-labour-market-participation-and-economic-growth.pdf.
- LUNDBERG, S. (1985). The added worker effect. *Journal of Labor Economics*, 3(1, Part 1), 11-37.
<https://www.journals.uchicago.edu/doi/pdfplus/10.1086/298069>
- MABERT, V. A., ve RADCLİFFE, R. C. (1974). A Forecasting Methodology As Applied To Financial Time Series. *The Accounting Review*, 49(1), 61-75.
https://www.jstor.org/stable/244798?seq=1#page_scan_tab_contents.
- MacKENZİE, D. ve WAJCMAN, J. (1999). Introductory essay: the social shaping of technology. *The social shaping of technology*, 2, 3-27.
<https://eprints.lse.ac.uk/28638/1/Introductory%20essay%20%28LSE%20%29.pdf>.
- MAKAL, A. (2001). Türkiye'de 1950-1965 Döneminde Ücretli Kadın Emegine İlişkin Gelişmeler. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 56(02).

- (2010). Türkiye’de Erken Cumhuriyet Döneminde Kadın Emeği. *Çalışma ve Toplum*, 2, 13-39.
- MAMMEN, K., ve PAXSON, C. (2000). Women's Work And Economic Development. *Journal Of Economic Perspectives*, 14(4), 141-164. <https://pubs.aeaweb.org/doi/pdfplus/10.1257/jep.14.4.141>. ET: 05.07.18.
- MARKS, K. (1999). Ücretli Emek Ve Sermaye. Çev: Sevim Belli), Ankara: Sol Yayınları, s.62 <http://www.toplumsalozgurluk.org/belgeler/UcretliEmek.pdf>
- MARCUCCI, P. N. (2001). *Jobs, Gender And Small Enterprises In Africa And Asia: Lessons Drawn From Bangladesh, The Philippines, Tunisia And Zimbabwe. Programme On Boosting Employment Through Small Enterprise Development (EMP/SEED)*, Working Paper No. 18 (Geneva, International Labour Office).
- MARSHALL, G. (1999). *Sosyoloji Sözlüğü*, (Çev.: Osman Akınhay / Derya Kömürcü), Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.
- MASON, K. O., ve SCHULZ, B. S. (1974). Womens Labor Force Participation And Fertility. <https://www.ponline.org/node/494145>
- MAYATÜRK, E. (2006). *Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık ve Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- MEHRA, R. ve GAMMAGE, S. (1999). Trends, Countertrends, And Gaps In Women's Employment. *World Development*, 27(3), 533-550. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0305750X9800148X>
- MEMİŞ, E., ÖNEŞ, U., KIZILIRMAK, B. (2011). *Housewifization of Women: Contextualizing Gendered Patterns of Paid and Unpaid Work, Gender and Society in Turkey: The Impact of Neo-liberal Policies, EU Accession and Political Islam* içinde, der. S. Dedeoğlu, ve A. Elveren, I. B. Taurus.
- MEMİŞ, E., ve ÖZAY, Ö. (2011). Eviçi Uğraşlardan İktisatta Karşılıksız Emeğe: Türkiye Üzerine Yapılan Çalışmalara İlişkin Bir Değerlendirme. *Birkaç Arpa Boyu... 21. Yüzyıla Girerken Türkiye’de Feminist Çalışmalar*, 239-268.
- MERCANLIOĞLU, Ç. (2009). *Cinsiyete Dayalı Eşitsizlik; Kadın Yöneticilerin İş Ve Özel Hayatlarını Dengeleme Zorlukları Ve Bedelleri*. Uluslararası-Disiplinlerarası Kadın Çalışmaları Kongresi, (s 35).
- MC KINNON, C. (1987). *Feminism Unmodified: Discourses on Life and Law*, Harward University Press, Cambridge, Mass. https://books.google.com.tr/books?hl=tr&lr=&id=rxE8FQzjpYMC&oi=fnd&pg=PA1&dq=Feminism+Unmodified:+Discourses+on+Life+and+Law&ots=whAFbgi_6S&sig=yxqlix4wOo91vhrLYMV2uethXag&redir_esc=y#v=onepage&q=Feminism%20Unmodified%3A%20Discourses%20on%20Life%20and%20Law&f=false

- MDG (2015). The Millennium Development Goals Report-2015. [http://www.un.org/millenniumgoals/2015_MDG_Report/pdf/MDG%202015%20re v%20\(July%201\).pdf](http://www.un.org/millenniumgoals/2015_MDG_Report/pdf/MDG%202015%20re v%20(July%201).pdf)
- MICHELSON, W. (2005). *Time Use: Expanding Explanation in the Social Sciences*, USA: Paradigm Publishers.
- MINCER, J. (1962). Labor Force Participation Of Married Women: A Study Of Labor Supply. In *Aspects Of Labor Economics* s. 63-105. Princeton University Press. <https://www.nber.org/chapters/c0603.pdf> ET: 25.02.19
- MIES, M. (1998). Globalization of The Economy And Women's Work in A Sustainable Society, *Gender Technology and Development* 2(1), New Delhi/ Thousand Oaks/ London. https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09718524.1998.11909879?casa_token=LejQsGZNc4YAAAAA:jatWl03bUXprAKlmU00alVIT4SCJ97ITHGxdEtERs4lk2zKTgFZRrQpfKhg64lZHk3gjcpgasatVtg
- (1996). Women and Work in a Sustainable Society, *The Ecumenical Review*. 48, 354-368. https://d3n8a8pro7vhmx.cloudfront.net/syracusegreens/pages/18/attachment_s/original/1362538022/Women and Work in a Sustainable Society_Mies.pdf?1362538022
- MINİBAŞ, T. (1998). Türkiye'nin Kalkınma Sürecinde Kadın İş Gücü. Aydınlanmanın Kadınları. Yay. Haz.: Necla Arat. İstanbul: Cumhuriyet Kitap Kulübü.
- MISRA, J. VE KING, L. (2013). *Kadın, Toplumsal Cinsiyet ve Devlet Politikaları*, Siyaset Sosyolojisi, Thomas Janoski- Robert, Alford- Alexander Hicks- Mildres A., Schwartz (Ed.), Phoenix Yayınları, Ankara.s:681-708.
- MOGHADAM, V. (1999). Gender And Globalization: Female Labor And Women's Mobilization. *Journal Of World-Systems Research*, 5(2), 366-389. <http://jwsr.pitt.edu/ojs/index.php/jwsr/article/view/139/151>
- MOON, G. (2009). *Pozitif Ayrımcılık*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. <http://acikerisim.selcuk.edu.tr:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/6927/249718.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- MORENO, L. (2002). Mediterranean Welfare And 'Superwomen'. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.130.2867&rep=rep1&type=pdf>.
- MUJAHİD, N. (2014). Determinants Of Female Labor Force Participation: A Micro Analysis Of Pakistan. *International Journal Of Economics And Empirical Research* (IJEER), 2(5), 211-220. <https://ideas.repec.org/a/ijr/journal/v2y2014i5p211-220.html>.

- MURAT, S. (2007). *Dünden Bugüne İstanbul'un İşgücü ve İstihdam Yapısı*, İstanbul Ticaret Odası Yayın No 2007/73, İstanbul. <https://docplayer.biz.tr/9480919-Istanbul-ticaret-odasi-dunden-bugune-istanbul-un-isgucu-ve-istihdam-yapisi-hazirlayan-prof-dr-sedat-murat.html>.
- MUTARİ, E. (2001). As Broad As Our Life Experience: Visions of Feminist Political Economy, 1972-1991. *Review of Radical Political Economics*, sayı: 33, s. 379-99.
- NAM, S. (1991). Determinants Of Female Labor Force Participation: A Study Of Seoul, South Korea, 1970–1980. In *Sociological Forum* (Vol. 6, No. 4, pp. 641-659). Kluwer Academic Publishers-Plenum Publishers. <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2F01114405.pdf>
- NASSER, R., ve MEHCHY, Z. (2012). Determinants of Labor Force Participation in Syria (2001–2010). In *Submitted to the Labor and Human Development Theme of the 18th Annual Economic Research Forum (ERF) Conference*. <https://erf.org.eg/wp-content/uploads/2014/08/698.pdf>
- NAZLI, O. A. (1997). Çalışan Evli Kadınlarda Aile Ve Çalışma Yaşamına İlişkin Rol Çatışması. 20. *Yüzyılın Sonunda Kadınlar Ve Gelecek Konferansı*. 19-21 Kasım 1997. *Poster bildirisi*. Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü.
- NELSON, J. A. (1996). *Feminism, Objectivity and Economic*, New York, Routledge, 174s.
- NEİMANİS, A. (2000). Kadın İçin Eşitlik Bakış Açısının Ana Plan Ve Politikalara Yerleştirilmesi Eğitim El Kitabı <http://yayin.gap.gov.tr/pdf-view/web/index.php?Dosya=b61f6208e6>.
- NEUMAN, J. H., & BARON, R. A. (1997). Aggression İn The Workplace. *Antisocial Behavior İn Organizations*, 37, 67. https://www.researchgate.net/profile/Joel_Neuman/publication/254121227_Workplace_Violence_and_Workplace_Aggression_Evidence_Concerning_Specific_Forms_Potential_Causes_and_Prefered_Targets/links/54b877760cf28faced621301/Workplace-Violence-and-Workplace-Aggression-Evidence-Concerning-Specific-Forms-Potential-Causes-and-Preferred-Targets.pdf
- NUSRET, E. (1986). Kıdem Tazminatı'nda Yeni Yaklaşımlar. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 283-288. <https://dergipark.org.tr/download/article-file/9759>
- OECD. (2006). Women and Men in OECD Countries. *Brochure OECD Publications*. <http://www.oecd.org/std/womenandmeninoecdcountries.html>
- (2001). <http://stat.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=2794>
- (2016). Labour Force Statistics, Labour Force Participation Rate, www.oecd/data

———— (2016). *Taxing Wages*. Paris: OECD.

OFLUOĞLU, G., ve BALCI, A. İ. (2016). Küreselleşme, Bilgi Toplumu Ve Çalışan Yoksullar. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 5(11), 56-75. <http://dergipark.gov.tr/hakisderg/issue/24441/259078>.

OKIN S., (1989). *Justice, Gender and the Family*, New York: Basic Books.

OKTAR, T. (1998). *Osmanlı Toplumunda Kadının Çalışma Yaşamı Osmanlı Kadınları Çalıştırma Cemiyet-i İslamiyesi*, İstanbul: Bilim Teknik Yayınevi.

OKUDUCU, G. (1998): Kadınlar, Demokrasi, Siyaset ve Sosyal Demokrasi, Sabah Kitapları, İstanbul.

ONAY, A. (2002). Dini Yönelim Ölçeği. *İslamiyat Dergisi*. 5 (4),181-192.

ORHAN, O. (1989). *Keynesyen ve Monetarist İstikrar Politikaları*. İstanbul: Bilim Teknik Yayınevi.

OZAN DÜNDAR, S. (2007). *Mikro Finansman*, Türkiye Kalkınma Bankası A.Ş., Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Müdürlüğü, Ankara, http://www.kalkinma.com.tr/data/file/raporlar/ESA/ga/2007-GA/GA-07-05_28_Mikro_Finansman.pdf. Erişim tarihi 25.07.2018.

OZANKAYA, Ö. (1986). *Toplumbilim*, 6.baskı, tekin yayın evi.

ÖNDER, N. (2013). Türkiye’de Kadın İş Gücünün Görünümü, *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, s. 35-61.

ÖNEREN, M., ÇİFTÇİ, G. E.VE ÖZDER, N. (2014). Çalışanlarda Kadın İş Gücü Algısı. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 3(2), s.324-358.

ÖREN, K., NEGİZ, N. ve AKMAN, E. (2012). Kadınların Yoksullukla Mücadele Aracı Mikrokredi: Deneyimler Üzerine Bir İnceleme. *Atatürk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26(2), 313-338.

ÖZAR Ş. (2004). Kadınlar ve İktisat Bilimi. *Bianet- Bağımsız İletişim Ağı*, <https://m.bianet.org/bianet/kadin/31610-kadinlar-ve-iktisat-bilimi> ET: 1.10.2018.

ÖZBAY, F. (1998). *Türkiye’de Kadın Emegi ve İstihdamına İlişkin Çalışmaların Gelişimi. Küresel Pazar Açısından Kadın Emegi ve İstihdamındaki Değişimler içinde*, (der.) F. Özbay, s. 147-82, İstanbul: İnsan Kaynağını Geliştirme Vakfı.

ÖZÇATAL, E. Ö. (2011). Ataerkillik, Toplumsal Cinsiyet ve Kadının Çalışma Hayatına Katılımı. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İİBF Dergisi*, 1(1) , s.21-39.

- ÖZÇELİK, S. (1980). *İktisadi Zaman Serilerinde Tahmin Yöntemleri İstanbul Ticaret Odası Toptan Eşya Fiyatları İndeksi Üzerine Bir Uygulama*, Doçentlik Tezi, Erzurum, 1980, sf. 55.
- ÖZDAMAR, K. (1999), *Paket Programlarla İstatistiksel Veri Analizi-1*, Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- ÖZER H., DOĞAN, M. ve TATLI, H. (2012). *Yoksullukla Mücadelede Mikro kredi Uygulaması Malatya Örneği*. Ankara: Nobel Yayıncılık, s.22.
- ÖZER, M. ve BİÇERLİ, K. (2003-2004). Türkiye’de Kadın İş Gücünün Panel Veri Analizi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler*, 3(1), 55-86.
- ÖZGEN, H. ve EFEOĞLU, E. (2007). İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma, *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 16, Sayı: 2, s.237-254.
- ÖZGER, Y. (2012). Osmanlı’da Kadınların Memuriyette İstihdamı Meselesi Ve Sicill-İ Ahvâlde Kayıtlı Memurelerin Resmi Hal Tercümeleri. *History*, 4, 1.
- ÖZİPEK, B. B. (2011). *Muhafazakârlık: Akıl, Toplum, Siyaset*. İstanbul: Timaş Yayınları.
- ÖZLER, Ş.(2000). Export Orientation and Female Share of Employment: Evidence From Turkey. *World Development*, Vol:28: 1239-48.
- ÖZMEN, F. (2012) Türkiye’de Kadın İstihdamı Ve Mikro kredi. *Süleyman Demirel Üniversitesi, Vizyoner Dergisi*. 3(6),123.
- ÖZSOY, C., ve ATLAMA, S. (2009). An Analysis of Trends in Female Labor Force Participation in Turkey. *Proceedings of the Challenge for Analysis of the Economy, the Businesses, and Social Progress*. https://www.academia.edu/773500/E%C4%9Fitimde_Toplumsal_Cinsiyet_E%C5%9Fitsizli%C4%9Fi_T%C3%BCrkiyenin_Kar%C5%9F%C4%B1la%C5%9Ft%C4%B1rmal%C4%B1_Bir_Analizi.
- ÖZTAN, E. (2004). Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Olumlu Ayrımcılık. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 59(01). <https://dergipark.org.tr/download/article-file/36155>
- ÖZTOPCU, A. Bölgesel Sosyal Sermaye Ve Bölgesel Gelişmişlik Düzeyinin Kalkınma Üzerindeki Etkileri. *Verimlilik Dergisi*, (3), 89-113.
- ÖZŞUCA, Ş. T. (1997). *İşsizlik Sigortası Ve İşsizlik*, TÜRK-İŞ, Ankara, s. 131.
- (2003). *Esneklik Güvenlik İkileminde Türkiye Emek Piyasası*, İmaj Yayınevi Ankara, s.144.

- PAMPPEL F. C. ve TANAKA, K. (1986), Economic Development and Female Labor Force Participation: a reconsideration, *Social Forces*, 64(3): 599-619. <https://doi.org/10.1093/sf/64.3.599>.
- PARLAKTUNA, İ. (2010). Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi, *Ege Academic Review* 1, İzmir.
- PEARCE, D. (1978). The Feminization of Poverty: Women, Work, and Welfare. *Urban and Social Change Review*. <https://eric.ed.gov/?id=EJ182487>.
- PERRON, P. (1990). Testing for a Unit Root in a Time Series With a Changing Mean, *Journal of Business&Economic Statistics*, Vol.8,No.2.
- PETERSON, W. C. (1994). Gelir, İstihdam ve Ekonomik Büyüme. (T. Güllap, Çev.) *Erzurum: Atatürk Üniversitesi Yayınları İİBF Yayınları*.
- PHİLLİPS, MABELLE C. (1995); Clarence Richard Johnson (Editör); İstanbul 1920, Çeviren: Sönmez Taner, Tarih Vakfı Yurt Yayınları, *İstanbul*: 247-277.
- PİEPER U, (1998). *Openness and Structural Dynamics of Productivity and Employment in Developing Countries: A Case of De-Industrialization?*, ILO Employmentand Training Papers, No:14.
- PİKE, A., RODRÍGUEZ-POSE, A. ve TOMANEY, J. (2006). Local and regional development Routledge. *London–New York*.
- PSACHAROPOULOS, G., & TZANNATOS, Z. (1989). Female labor force participation: An international perspective. *The World Bank Research Observer*, 4(2), 187-201.
- PUJOL, M. A., (1995). *Into the Margin, içinde Out of the Margin: Feminist Perspectives on Economic Theory*, E. Kuiper ve J. Sap (der.), New york, Routledge, s.17-34.
- QUATAERT, D. (1999); *Sanayi Devrimi Çağında Osmanlı İmalat Sektörü*, Çeviren: Tansel Güney, İletişim Yayınları, İstanbul.
- RAHMAN, R. I., ve R. ISLAM, (2013). *Female Labour Force Participation İn Bangladesh: Trends, Drivers And Barriers*. International Labour Organization, DWT for South Asia and Country Office for India. http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-new_delhi/documents/publication/wcms_250112.pdf
- REES, T. (2001). Mainstreaming Gender Equality in Science in the European Union: The ‘ETAN Report’. *Gender and Education*, 13(3), 243-260. doi:10.1080/09540250120063544.
- REİD, M. (1934). *Economics of Household Production*. New York: John Wiley.

- RENOOY, P., IVARSSON, S., GRİTSAİ, O., & MEİJER, R. (2004). Undeclared work in an enlarged Union. An analysis of undeclared work: an in-depth study of specific items. http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_analysis/work/undecl_work_final_en.pdf
- ROB, E., MARİKE, K. ve VAN VUUREN D. (2011). The Trend İn Female Labour Force Participation: What Can Be Expected For The Future?. *Empirical Economics*, 40(3), 729-753. <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2Fs00181-010-0364-9.pdf>
- ROMER, P. M. (1990). Endogenous Technological Change. *Journal of Political Economy*, Vol.98, No.5, ss.71-102.
- ROOMİ, M. A. (2012). The Effect of Human Capital on the Relationship of Social Capital and the Growth of Women-owned Enterprises: An Empirical Study of the UK Regions. *International Council for Small Business, World Conference Proce*; 6/1/2012.
- ROSENER, J. B. (2006). Kadınların Liderlik Tarzları İş Yaşamında Kadınlar (Çev. Leyla Aslan), İstanbul: MESS Yayınları No.494.
- ROWTHORN, R. (1999). Unemployment, Wage Bargaining And Capital-Labour Substitution, *Cambridge Journal Of Economics*, Volume 23, Issue 4, s.413–425, <https://doi.org/10.1093/cje/23.4.413>
- RYAN, J., ve KENİG, S. (1991). Risk And İdeology İn Sexual Harassment. *Sociological Inquiry*, 61(2), 231-241. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1111/j.1475-82X.1991.tb00277.x>
- SAMUELSON, P. (1956). Social Indifference Curves, *Quarterly Journal of Economics*, Vol:70, No:1, 1956, ss. 9-10.
- SANCAR, S. (2008). Türkiye’de Kadınların Siyasal Kararlara Eşit Katılımı, *Toplum ve Demokrasi*, 2(4), s.173- 184.
- SAVCI, İ. (1999). Toplumsal Cinsiyet ve Teknoloji, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 54(1), s.123-142.
- SAYER, H. (2011), *Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Erkeklerin Katılımı*, TC. Başbakanlık KSGM Uzmanlık Tezi, Ankara.
- SAYGIN, S. Z. (2015). Çelik ile Çeliktaz’ ın Reklam Kokan Aşk: Arçelik Reklamlarında Toplumsal Cinsiyet Roller, *A.Ü. İLEF Dergisi*, 2(1),s. 95-114.
- SAYIN, A. (2008). AB’nin Kadın-Erkek Eşitliği Politikalarına Feminist Perspektiften Bakış, *Toplum ve Demokrasi*, 2(4), s:2-14.
- SCHULTZ, P.T. (2002). Why Governments Should Invest More to Educate Girls. *World Development*. Vol.30, No:2, ss.207-225.

- SECOMBE, W. (1974). The Housewife and Her Labour under Capitalism, *New Left Review*, sayı: 1/83.
- SEGUİNO, S. (2000). Gender Inequality and Economic Growth: A Cross Country Analysis, *World Development*, 28 (7), s. 1211-1230.
- SELİM, S. (2006). Türkiye’de Evli Kadınların İş Gücüne Katılımına Göre Oluşan Doğurganlık Farklılıkları: Ayırıştırma Analizi, *Gazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 8(1), 139-163.
- SELİM, S., ve ÜÇDOĞRUK, Ş. (2005). Türkiye’de Doğurganlık: Kalite-Miktar Yaklaşımı. *Nüfusbilim*, 27(1), 49-66.
- SEİTZ, S. N. (1999). Labor Supply, Divorce And Remarriage. *Department Of Economics Research Reports Economics Working Papers Archive*. https://ir.lib.uwo.ca/cgi/viewcontent.cgi?article=1339&context=economicsr_esrp
- SEMYONOV, M. (1980). The Social Context Of Women's Labor Force Participation: A Comparative Analysis. *American Journal of Sociology*, 86(3), 534-550.
- SERDAROĞLU, U. (2010). *İktisat ve Toplumsal Cinsiyet*, Efil Yayınları.
- SEREL, H. ve ÖZDEMİR, B . (2017). Türkiye’de Kadın İstihdamı Ve Ekonomik Büyüme İlişkisi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 15 (3), 134-150. DOI: 10.11611/yead.310569 <http://dx.doi.org/10.11611/yead.310569>.
- SEVİNÇ, H., BOZKURT, E., ve SEVİNÇ, D. E. (2016). Ekonomik Büyümede Kadın İstihdamının Rolü? Yakınsama Temelli Kanıtlar. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 17(1), 57-69.
- SHAKYA, Y.,ve RANKIN, K., (2008). The Politics of Subversion in Development Practice: An Exploration of Microfinance in Nepal and Vietnam, *The Journal of Development Studies*, 44(8): 1214-1235.
- SOLOW, R. (1957). Technical Change And The Aggregate Production Function. *The review of Economics and Statistics*, 312-320.
- (1956). A Contribution To The Theory Of Economic Growth. *The Quarterly Journal Of Economics*, 70(1), 65-94.
- SOSYAL EKONOMİK VE KÜLTÜREL ARAŞTIRMALAR MERKEZİ (SEKAM) (2016). *Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Dayalı Politika Uygulayan Ülkelerde Kadın Ve Aile*, SEKAM Yayınları, İstanbul.
- SNA. (2008). Birleşmiş Milletler Ulusal hesaplar Sistemi, The System of National Accounts SNA. <http://unstats.un.org/unsd/nationalaccount/docs/SNA2008.pdf2008>

- SPIERINGS, N., SMITS, J., ve VERLOO, M. (2010). Micro-and Macrolevel Determinants of Women's Employment in Six Arab Countries. *Journal of Marriage and Family*, 72, 1391-1407.
- STANDING, G. (1999). Global Labour Flexibility, *Seeking Distributive Justice* (Vol. 287). London: Macmillan.
- (1989). Global Feminization Through Flexible Labor. *World Development*, 17(7), 1077-1095. doi:[https://doi.org/10.1016/0305-750X\(89\)90170-8](https://doi.org/10.1016/0305-750X(89)90170-8)
- (2014). The precariat. *Contexts*, 13(4), 10-12. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1536504214558209> ET: 05.03.2019.
- STEPHANIE, S. (2000). Gender Inequality and Economic Growth. *World Development*, Vol:28, 2000, ss.1211-30.
- STEWART, M. (1980). *Keynes Devrimi*. (A. Baltacıgil, Çev.) İstanbul: Minnetoğlu Yayınları.
- STİGLİTZ, J. (1997). Reflections on the Natural Rate Hypothesis, *Journal of Economic Perspectives*, : 3-10.
- STIMSON, R.J., STOUGH, R.R. ve ROBERTS, B.H. (2006), Regional Economic Development: Analysis and Planning Strategy, *Springer Science & Business Media*.
- STOLZENBERG, R. M., ve WAITE, L. J. (1977). Age, Fertility Expectations And Plans For Employment. *American Sociological Review*, 769-783. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/2094865> ET: 28.02.19.
- SUSSNİTZKİ, A. J. (1966). *Ethnic Division of Labor*, Charles Issawi (Editör), The Economic History of the Middle East (1800-1914), Chicago and London: The University of Chicago Press, 114-125.
- SUNDİN, E. (1995). The Social Construction Of Gender And Technology: A Process With No Definitive Answer. *European Journal Of Women's Studies*, 2(3), 335-353.
- ŞAHİN, Ö. (2000): Kadınlar İçin Kadınlarla Birlikte Siyaset, Ankara: Ankara Üniversitesi Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkez Yayınları.
- ŞEKER, D. S. ve DAYIOĞLU, M. (2015). Poverty Dynamics in Turkey, Review of Income and Wealth, *International Association for Research in Income and Wealth*, vol. 61(3), pages 477-493, September. <https://ideas.repec.org/a/bla/revinw/v61y2015i3p477-493.html>.
- ŞENER Ü. (2011). Kadın İstihdamında Sorun Alanları, Amasya Örneği Üzerinden, TEPAV, *Kadın Emegi Konferansı, Kadın İstihdamı ve Sorun Alanları*, 3 Mayıs 2011, Ankara.

- ŞENGÜR, M. ve TABAN, S. (2012). Yoksullukla Mücadele Stratejisi Olarak Mikro Kredi Uygulaması: Eskişehir İli Örneği. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, s.73.
- ŞEYHANLIOĞLU, H. (2011). *Türk Siyasal Muhafazakârlığın Kurumsallaşması Ve Demokrat Parti*. Ankara, Kadim Yayınları.
- TAGHİZADEH, R. (2013). Avrupa İstihdam Stratejisi ve Aktif İşgücü Piyasası Politikaları. *Sakarya İktisat Dergisi*, 2 (1), 128-165. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/sid/issue/30091/324707>.
- TAKAHASKİ, M. (1994). The Issues Of Gender In Contemporary Japanese Working Life: A Japanese “Vicious Circle”. *Feminist Issues*, 14(1), 37-56.
- TAN, M. (2000). Eğitimde Kadın-Erkek Eşitliği Ve Türkiye Gerçeği. *Kadın-Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş- Eğitim, Çalışma Yaşamı Ve Siyaset İçinde* (s.23-114). Ankara: TÜSİAD Yayınları.
- TANSEL, A. (2004). Education And Labor Market Outcomes In Turkey. *World Bank Report: Background Papers and Studies for Turkey*.
- . (2001). Economic Development And Female Labor Force Participation In Turkey: Time-Series Evidence And Cross-Province Estimates. *Economic Research Forum For The Arab Countries, Iran & Turkey*.
- . (2002). Determinants Of School Attainment Of Boys And Girls In Turkey: Individual, Household And Community Factors. *Economics Of Education Review*, 21(5), 455-470.
- TAŞLIYAN, M., ARI, N. ve DUZMAN, B. (2011). İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Planlama ve Kariyer Yönetimi: İİBF Öğrencileri Üzerinde Bir Alan Araştırması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3 (2) , 231-241. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/oybd/issue/16338/171064>.
- TAY BAYRAMOĞLU, A. ve DÖKMEN, G., (2017) Türkiye’de Kadın İstihdamı ve Mikro Kredi Uygulamaları İlişkisi Üzerine Bir Değerlendirme, <http://iibfdergi.bartın.edu.tr/wp-content/uploads/2016/05/3-T%C3%BCrkiye%E2%80%99de-Kad%C4%B1n%C4%B0stihdam%C4%B1-ve-Mikro-Kredi-Uygulamalar%C4%B1-%C4%B0li%C5%9Fkisi-%C3%9Czerine-Bir-De%C4%9Ferlendirme.pdf>.ET: 26.07.2018.
- TAYMAZ, E. (2009). Growth, Employment, Skills and Female Labor Force. *Ekonomik Araştırmalar Merkezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi* <http://siteresources.worldbank.org/INTTURKEY/1472541268836253913/2521459/GrowthAndEmploymentInTurkey.pdf>. ET: 01.08.2018.
- TEMİZ, Hasan Ejder, (2004). Eğreti İstihdam: İşgücü Piyasasında Güvencesizliğin ve İstikrarsızlığın Yeni Yapılanması. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Sayı: 2, ss. 55–80.

- TERPSTRA, D. E. ve BAKER, D. D. (1986). A Framework for the Study of Sexual Harassment. *Basic and Applied Social Psychology*. 7, 17-34.
- TDK.http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5c6d2bb1901887.58455417.
- THEVENON, O. (2013). *Drivers Of Female Labour Force Participation In The OECD*.
- THIBOS, M., LAVIN-LOUCKS, D., ve MARTIN, M. (2007). *The Feminization Of Poverty*. Dallas: The J. McDonald Williams Institute.
- TIRYAKI, M. (2007). Avrupa Birliği Uyum Sürecinde Tarımdan Kopan İş Gücünün İstihdam Edilmesinde Aktif İstihdam Politikalarının Rolü ve Etkinliği, Yayınlanmış Uzmanlık Tezi, Türkiye İş Kurumu, Ankara, s.24.
- TOKER ERDOĞAN, M. (2010). *Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Sağlanmasında Medya Okuryazarlığının Rolü*, TC. Başbakanlık KSGM Uzmanlık Tezi, Ankara.
- TOPÇUOĞLU, A., AKSAN, G. VE ALPTEKİN, D. (Ed.), *Yoksulluk ve Kadın*, Ayrıntı Yayınları İstanbul, s. 15- 33.
- TOR, H. (1997). Kentsel Kesimde Yaşayan Kadınların Çalışma Hayatına Katılamamalarını Etkileyen Etmenler. *20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar Ve Gelecek Konferansı. 19-21 Kasım 1997. Poster bildirisi*. Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü.
- TOKSÖZ, G. (2011). *Kalkınmada Kadın Emeği*. Varlık Yayınları sayı: 1162.
- (2009). Kriz Koşullarında Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden İşgücü Piyasaları. Ankara: ILO.
- TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ, Kadına Yönelik Aile İçi Şiddetin Önlenmesi Projesi,https://app1.jandarma.tsk.tr/KYSOP/uzaktan_egitim/Documents/1%20TCE.pdf (12.05.2017).
- TOPRAK, Z. (1995); *İttihat-Terakki ve Devletçilik*, Tarih Vakfı Yurt Yayınları, İstanbul.
- TSANI, S., PAROUSSOS, L., FRAGİADAKİS, C., CHARALAMBİDİS, I., ve CAPROS, P. (2013). Female Labour Force Participation And Economic Growth In The South Mediterranean Countries. *Economics Letters*, 120(2), 323-328.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0165176513002218> ET: 05.07.18
- TUNDUI, C., ve H. TUNDUI (2013). An Empirical Analysis of Social Capital and Enterprise Performance in Tanzania: The Case of Women Owned Businesses. *International Journal of Developing Societies*, 2(1), 2013, 50-60.

- TUSKAN ALİSBAH, A. (2012), Toplumsal Cinsiyet Toplumda Kadına Bıçılan Roller Ve Çözümleri, TBB Dergisi, S:99, ss:445-449.
- TÜMERDEM, M. (2007). *Avrupa Birliği İstihdam Politikaları Ve Türkiye'nin Avrupa Birliği Emek Piyasasına Uyumunu*, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi SBE, s. 23.
- TÜRELİ, N. Ş., ve DOLMACI, N. (2014). İş Yaşamında Kadın Çalışana Yönelik Ayrımcı Bakış Açısı Ve Mobbing Üzerine Ampirik Bir Çalışma. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Ekonomi Ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(2). s. 83-104.
- TÜRKAN, Ö. C., ve COŞAR, F. (2009). Ekonomik Şiddetin Kadın Yaşamındaki Etkileri. *Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanatı Dergisi*, 2(3), 124-129.
- TÜRKBAL, A. (1993). *İktisada Giriş*. Diyarbakır: Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları.
- TÜRKAY, O. (1987). *İktisat Teorisine Giriş*, Ankara: Savaş Yayınları, 5. Baskı.
- UÇAR, C. (2011). *Kadın Yoksulluğu İle Mücadelede Sosyal Politika Araçları ve Etkinlikleri*. Uzmanlık Tezi, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Ankara.
- ULUOCAK, Ş. ve CUMHUR, A. (2011), *Kadın Bakış Açısından Toplumsal Cinsiyet Roller*, Çanakkale: ÇNK Akademi.
- ULUTAŞ, Ç. Ü. (2009). Yoksulluğun Kadınlaşması ve Görünmeyen Emek. *Çalışma ve Toplum*, 2(21), 25-40.
- UNAT N. A. (2012). *Türkiye'den Göç Hareketleri ve Kadın Emegi, Geçmişten Günümüze Kadın Emegi*, Hazırlayanlar: Ahmet Makal-Gülay Toksöz, Ankey Ankara Üniversitesi Yayınevi, Ankara, s.19-20.
- UNDP. (1995). *Human Development Report 1995*. Gender and humandevelopment. http://hdr.undp.org/sites/default/files/reports/256/hdr_1995_en_complete_nostats.pdf.
- (2013). Human development report 2013. The rise of the south: Human progress in a diverse world. http://hdr.undp.org/sites/default/files/reports/14/hdr2013_en_complete.pdf
- URAZ, A., ARAN, M., HÜSAMOĞLU, M., ŞANALMIŞ, D. O., ve ÇAPAR, S. Recent Trends in Female Labor Force Participation in Turkey. <http://siteresources.worldbank.org/INTTURKEY/147254-1268836253913/22537996/RecentTrendsInFemaleLaborForceParticipationInTurkey.pdf>
- UŞEN, Ş. (2007). Aktif Emek Piyasası Politikaları, *Çalışma ve Toplum*, 65 – 94.

- UYAR, E. (2005). *Türkiye’de Uygulanan İşsizlik Ve İstihdam Politikalarının Avrupa Birliğiyle Sürdürülebilirlik Sürecine Etkileri (1980 Sonrası)*. Aydın: Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ÜÇLER, G., & KIZILKAYA, O. (2014). Kadın İstihdamının Boşanma ve Doğurganlık Üzerine Etkileri: Türkiye Üzerine Bölgesel Panel Veri Analizi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(2/2), 28-43.
- ÜNER, S. (2008). *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Kadına Yönelik Aile İçi Şiddetle Mücadelede Temel Eğitim Seti*. TC Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, UNFPA, Avrupa Komisyonu Türkiye Delegasyonu, Ankara: Dumat Ofset.
- ÜNSAL, E. (2005). *Makro İktisat*. Ankara: İmaj Yayıncılık.
- ÜSTÜNEL, B. (1990). *Makro Ekonomi (5. Baskı)*. İstanbul: Mısırlı Matbaacılık A.Ş.
- ÜZÜM, B, UÇKUN, S . (2015). Büro Yönetimi Ve Yönetici Asistanlığı Öğrencilerinin Demografik Özellikleri İle Kariyer Geleceği Beklentilerinin Ölçülmesi: Kocaeli MYO Örneği. *Elektronik Mesleki Gelişim Ve Araştırmalar Dergisi*, 3(1), 71-80. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ejoir/issue/5379/72998>.
- VATANDAŞ, C. (2007), Toplumsal Cinsiyet ve Cinsiyet Rollerinin Algılanışı, *Sosyoloji Konferansları Dergisi*, 35, s:29-56.
- VARÇIN, R. (2004). *İstihdam ve İş Gücü Piyasası Politikaları*. Ankara: Siyasal Kitapevi yayınları
- VERHEUL, I., ve THURİK, R. (2001). Start-up Capital: Does Gender Matter?. *Small Business Economics*, 16(4), 329-346. <https://link.springer.com/article/10.1023/A:1011178629240>
- VERLOO, M. (2005). Displacement And Empowerment: Reflections On The Concept And Practice Of The Council Of Europe Approach To Gender Mainstreaming And Gender Equality, *Social Politics*, 12, 3, 344-365. <https://doi.org/10.1093/sp/jxi019>.
- VIELLE, P., ve WALTHERY, P. (2003). *Flexibility And Social Protection: Reconciling Flexible Employment Patterns Over The Active Life Cycle With Security For Individuals*. Office for Official Publications of the European Communities: Luxembourg. <https://dial.uclouvain.be/pr/boreal/object/boreal:120505>.
- VİSCUSİ, W.K. (1980), Sex Differences in Worker Quitting, *The Review of Economics and Statistics*, 62(3), 388-398.
- VURAL DİNÇKOL, B. (1997). *Kadının Hukuksal Statüsünün Tarihsel Gelişimi*, 20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek, editör: Oya Çiftçi, Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü, yayın no. 285, Ankara.

- VURAL, M. (2003). *Siyaset Felsefesi Açısından Muhafazakârlık*. Ankara: Elis Yayınları.
- WALBY, S. (2005). Gender Mainstreaming: Productive Tensions in Theory And Practice, *Social Politics*, 12, 3, 1-25.
- WATTS, C., ve ZİMMERMAN, C. (2002). Violence Against Women: Global Scope And Magnitude. *The Lancet*, 359(9313), 1232-1237.
- WEBSTER, J. (1996). *Shaping Women's Work*. London: Routledge, <https://doi.org/10.4324/9781315843971>
- WELLER, R. H. (1977). Wife's Employment And Cumulative Family Size İn The United States, 1970 and 1960. *Demography*, 14(1), 43-65.
- WHEEN, F. (2006). *Karl Marx Das Kapital Biyografi*, Çeviren: Orhan Düz, İstanbul: Güncel Yayıncılık. s.58.
- WIRTH, L. (2001), *Breaking Through The Glass Ceiling: Women in Management*, International Labour Office, Geneva.
- WOOD, A. (1995). North-South Trade, Employment, And İnequality: Changing Fortunes İn A Skill-Driven World. *Oxford University Press on Demand*. <https://ideas.repec.org/b/oxp/obooks/9780198290155.html>
- (1991). North-South Trade And Female Labour İn Manufacturing: An Asymmetry. *The Journal of Development Studies*, 27(2), 168-189. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/0022038910842219>.
- WOOD, G. (2008). Gender Stereotypical Attitudes: Past, Present And Future Influences On Women's Career Advancement. *Equal Opportunities International*, 27(7), 613-628. <https://www.emeraldinsight.com/doi/full/10.1108/02610150810904319>
- WORLD DEVELOPMENT INDİCATORS, (2010).
- WORLD BANK. (2012). World Development Report 2013: Jobs. <http://siteresources.worldbank.org/INTWDR2012/Resources/7778105-1299699968583/7786210-1315936222006/Complete-Report.pdf>.
- (2009). Female Labor Force Participation in Turkey: Trends, Determinants and Policy Framework. Washington, DC. Report No. 48508-TR.
- WORLD ECONOMIC FORUM (2014). The Global Gender Gap Report. World Economic Forum http://www3.weforum.org/docs/GGGR14/GGGR_CompleteReport_2014.pdf.

- YAMAN ÖZTÜRK, M. (2011). Karşılıksız Bakım Emeği ve Kadın İstihdamına Etkisi, TEPAV, Kadın Emeği Konferansı Kadın İstihdamı ve Sorun Alanları, Ankara.
- YARAMAN, A. (2015). *Türkiye’de Kadınların Siyasal Temsili*, Ankara: Bağlam Yayıncılık.
- YARIKKAYA ALKAN P., Türkiye’de Kadınların Çalışma Hayatındaki Yeri, <http://www.tekgida.org.tr/Faaliyetler/Kadin-Burosu> ET:27.01.2019.
- YAVUZ, A. (2000), *Nusret EKİN’e Armağan (içinde)* Çalışma Hayatında Esneklik ve Türkiye İçin Öneriler. TÜHİS Yayınları, Yayın No:38, Ankara, ss.617-624.
- YETİM, N. (2002). Sosyal Sermaye Olarak Kadın Girişimciler: Mersin Örneği. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2(2), 79-92.
- YILDIZ, N. (2009), “İş yerinde psikolojik tacize uğruyor musunuz?”, Hürriyet Gazetesi, [nyildiz@hurriyet.com.tr. http://www.hurriyet.com.tr/kelebek/isyerinde-psikolojik-tacize-ugruyor-musunuz-13276322](http://www.hurriyet.com.tr/kelebek/isyerinde-psikolojik-tacize-ugruyor-musunuz-13276322) ET: 07.03.2019
- YILDIZ, Ö. (2013). İşverenlerin Bakış Açısından Türkiye’de Kadın İstihdamı: Bir Alan Araştırması. Dokuz Eylül Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi, 2 (3), 95-110. Retrieved from <http://dergipark.gov.tr/deuefad/issue/34991/38826>
- YILMAZ, A., ÖZLER, D. E., & MERCAN, N. (2008). Mobbing Ve Örgüt İklimi İle İlişkisine Yönelik Ampirik Bir Araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(26), 334-357.
- YOUSSEF, N. H. (1972). Differential Labor Force Participation Of Women İn Latin American And Middle Eastern Countries: The İnfluence Of Family Characteristics. *Social Forces*, 51(2), 135-153.
- YUMUŞ, A. (2011), *Kalkınma Planları Çerçevesinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Anlayışının Ekonomik, Toplumsal ve Siyasal Boyutları*, TC. Başbakanlık KSGM Uzmanlık Tezi, Ankara.
- YUMUŞAK, İ. (2008). Beşerî Sermayenin İktisadi Önemi Ve Türkiye'nin Beşerî Sermaye Potansiyeli. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (55).
- YÜCETÜRK, E. E. (2005). Türkiye’de İş Yaşam Kalitesini Ve Verimliliği Azaltan Gizli Bir Sendrom: Yıldırma (Mobbing). *İktisat İşletme ve Finans*, 20(231), 97-108.
- ZAİM, S., (1997). *Çalışma Ekonomisi*. İstanbul: Filiz Kitabevi.
- https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457317.pdf

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_546256.pdf

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_674831.pdf

<http://www.yeniduzen.com/kadinin-gorunmeyen-emegi-ikinci-vardiya-81710h.htm>
ET: 06.03.2019.

www.sgk.gov.tr/wps/portal/kayitDisi/kayitdisi_istihdam, erişim: 20.12.2016

http://www.TÜİK.gov.tr/MicroVeri/Hia_2006/turkce/metaveri/tanim/index.html

<http://www.ekonomikyaklasim.org/eyc2013/?download=Paper%20279.pdf> EY
International Congress on Economics I (EYC2013), October 24-25, 2013,
Ankara, Turkey from Ekonomik Yaklasim Association

http://www.turkishstudies.net/Makaleler/1450213728_109KorkmazMurat-vd-1845-1863.pdf.

<http://www.TÜİK.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=13458>, 07.12.2015.

<http://www.TÜİK.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=13488>, 07.12.2015.

<http://eyh.aile.gov.tr/uygulamalar/yasli-bakim-hizmetleri/yasli-bakim-hizmetleri>
07.12.15.

www.TÜİK.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=18627, 4 Aralık 2015.

<http://iskur.gov.tr/is-arayan/aktif-iscucu-programlari/>

<http://iskur.gov.tr/isveren/isbasi-egitim/>

<http://iskur.gov.tr/isveren/tesvikler/kadin-genc-ve-mesleki-yeterlilik-belgesi-olanlarin-tesviki/>

<http://dergipark.gov.tr/download/article-file/321409> Trakya Üniversitesi Sosyal
Bilimler Dergisi Haziran 2014 Cilt 16 Sayı 1 (259-280) *NEO-KLASİK*
İKTİSAT ve *NEO-KLASİK SENTEZ* ind tarihi 23.07.18

<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.474.9979&rep=rep1&type=pdf>.

EKLER

Ek 1: İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflaması (İBBS)

İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflaması (İBBS)									
SIRA	BÖLGE		İLLER		SIRA	BÖLGE		İLLER	
1	TR1	İstanbul	TR100	İstanbul	8	TR8	Batı Karadeniz	TR811	Zonguldak
2	TR2	Batı Marmara	TR211	Tekirdağ				TR812	Karabük
			TR212	Edirne				TR813	Bartın
			TR213	Kırklareli				TR821	Kastamonu
			TR221	Balıkesir				TR822	Çankırı
			TR222	Çanakkale				TR823	Sinop
			TR310	İzmir				TR831	Samsun
			TR321	Aydın				TR832	Tokat
3	TR3	Ege	TR322	Denizli	9	TR9	Doğu Karadeniz	TR833	Çorum
			TR323	Muğla				TR834	Amasya
			TR331	Manisa				TR901	Trabzon
			TR332	Afyonkarahisar				TR902	Ordu
			TR333	Kütahya				TR903	Giresun
			TR334	Uşak				TR904	Rize
4	TR4	Doğu Marmara	TR411	Bursa		10	TRA	TR905	Artvin
			TR412	Eskişehir				TR906	Gümüşhane
			TR413	Bilecik			Kuzeydoğu Anadolu	TRA11	Erzurum
			TR421	Kocaeli				TRA12	Erzincan
			TR422	Sakarya				TRA13	Bayburt
			TR423	Düzce				TRA21	Ağrı
5	TR5	Batı Anadolu	TR424	Bolu	11	TRB	Ortadoğu Anadolu	TRA22	Kars
			TR425	Yalova				TRA23	Iğdır
			TR510	Ankara				TRA24	Ardahan
6	TR6	Akdeniz	TR521	Konya				TRB11	Malatya
			TR522	Karaman				TRB12	Elazığ
			TR611	Antalya				TRB13	Bingöl
			TR612	Isparta				TRB14	Tunceli
			TR613	Burdur				TRB21	Van
			TR621	Adana				TRB22	Muş
			TR622	Mersin				TRB23	Bitlis
			TR631	Hatay				TRB24	Hakkari
7	TR7	Orta Anadolu	TR632	Kahramanmaraş	12	TRC	Güneydoğu Anadolu	TRC11	Gaziantep
			TR633	Osmaniye				TRC12	Adıyaman
			TR711	Kırıkkale				TRC13	Kilis
			TR712	Aksaray				TRC21	Şanlıurfa
			TR713	Niğde				TRC22	Diyarbakır
			TR714	Nevşehir				TRC31	Mardin
			TR715	Kırşehir				TRC32	Batman
			TR721	Kayseri				TRC33	Şırnak
			TR722	Sivas				TRC34	Siirt
			TR723	Yozgat					