



T.C.
TOKAT GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

BANKACILIK SEKTÖRÜNDE KADIN EMEĞİNİN
KÂRLILIK ÜZERİNE ETKİSİNİN İNCELENMESİ:
TÜRKİYE ÖRNEĞİ

Hazırlayan
Ayten Nahide KORKMAZ

İktisat Anabilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi

Danışman
Dr.Öğr.Üyesi Serdar BUDAK

TOKAT-2021



T.C.
TOKAT GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

BANKACILIK SEKTÖRÜNDE KADIN EMEĞİNİN
KÂRLILIK ÜZERİNE ETKİSİNİN İNCELENMESİ:
TÜRKİYE ÖRNEĞİ

Hazırlayan
Ayten Nahide KORKMAZ

İktisat Anabilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi

Danışman
Dr.Öğr.Üyesi Serdar BUDAK

TOKAT-2021

**BANKACILIK SEKTÖRÜNDE KADIN EMEĞİNİN KÂRLILIK
ÜZERİNE ETKİSİNİN İNCELENMESİ: TÜRKİYE ÖRNEĞİ**

Tezin Kabul Ediliş Tarihi: 27/12/2021

Başkan: Prof.Dr.Salih BARIŞIK

.....

Üye : Dr.Öğr Üyesi Serdar BUDAK

.....

Üye : Dr.Öğr.Üyesi Nevzat BALIKÇIOĞLU

.....

Bu tez, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Yönetim Kurulunun /..... /..... tarih ve..... sayılı oturumunda belirlenen jüri
tarafından kabul edilmiştir.

Enstitü Müdürü:

Mühür

İmza

BİLİMSEL ETİK SAYFASI

Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Lisansüstü Enstitüsü tez yazım kılavuzuna göre, Dr Öğr Üyesi Serdar BUDAK danışmanlığında hazırlamış olduğum “Bankacılık Sektöründe Kadın Emeğinin Kârlılık Üzerine Etkisinin İncelemesi: Türkiye Örneği” adlı Yüksek Lisans tezimin bilimsel etik değerlere ve kurallara uygun, özgün bir çalışma olduğunu, aksinin tespit edilmesi halinde her türlü yasal yaptırımını kabul edeceğimi beyan ederim.

... / ... /....

Ayten Nahide KORKMAZ

İmza



Erk'e...

ÖNSÖZ

Bu çalışmamın ve tüm çalışmalarımın her satırında bana yaşamımın ilk gününden beri kazandırdıkları değerlerle ılık tutan canım anneanneciğim Ayten AYTEKİN'e ve ilk öğretmenin canım dedeciğim Fikri AYTEKİN'e teşekkür ederim.



ÖZET

Kadının yaşamdaki konumu insanlığın başladığı ilk günden beri tartışılan konulardan biridir. Özellikle kadın ekonomideki varlığını sürdürmek adına çabalamakta, üzerindeki cinsiyet ayrımcı baskı ile hemen hemen her coğrafyada savaş vermektedir. Ülkemiz nüfusunun neredeyse yarısını oluşturan kadınların her alanda özellikle de ekonomide aktif rol oynamaları büyümenin ve gelişmenin lokomotifi konumundadır. Finansa en fazla işleyişe sahip olduğu düşünülen bankacılık sektörü ekonominin ilerlemesinde temel öğelerden biridir. Bankacılıkta özellikle kârlılık oranlarının artması sermaye yapısının güçlü olduğu gösterdiği düşünülmektedir. Bu çalışmada kadın çalışanların erkek çalışanlardan ayrı bir kategoride değerlendirmeye tabi tutulmadığı bankacılık sektöründe kadın istihdamının kârlılığa olan etkisi ölçülmeye çalışılmıştır. Çalışma dört ana bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde kadın, kadın-erkek eşitliği/eşitsizliği, kadın işgücünün tanımları ve kadın işgücü kuramları tanımlanmaya çalışılmıştır. İkinci bölümde ise ekonomik (iktisadi) kalkınma ve kadın ilişkisi yorumlanmaya çalışılmış, istihdam kavramı, dünyada ve ülkemizde kadın istihdamının konumu anlatılmış ve bu bölümün son kısmında ise kadın istihdamının analizi veriler yardımıyla yapılmaya çalışılmıştır. Üçüncü bölümde bankacılık sektörünün anlamı anlatılarak tarihçesinden bahsedilmiş, bankacılık sektörü ve kadın emeği ilişkisi hakkında bilgi verilmiş son kısımda da bankacılık sistemi-kârlılık ve kadın istihdamı aktarılmaya çalışılmıştır. Dördüncü ve son bölümde ise bankacılık sektöründe kadın istihdamının kârlılık üzerine etkisi analiz yardımıyla tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu bölümün ilk kısmında literatürdeki konuyla ilgili çalışmalar tablolar yardımıyla sunulmuştur. Sonrasında kullanılan yöntem hakkında teorik bilgilere yer verilmiştir. Çalışmada kullanılan veriler Türkiye Bankacılar Birliğinden alınmış olup, 2006Q1-2021Q2 dönemini kapsamaktadır ve çeyreklik olarak 62 gözlemden oluşmaktadır. Bankacılık sektörü kârlılığı cari fiyatlar ile alınarak incelenmiştir. Tüm değişkenlerin logaritması alınmıştır. Yapısal Kırılma Testi ve sonrasında da Fourier ADL Eşbütünleşme Testi yapılarak sonuçlara varılmıştır. Yaptığımız analizlerden sonra Türkiye’de Bankacılık sektöründe kadın istihdamının kârlılık üzerine etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kadın, Eşitlik, İstihdam, Bankacılık Sektörü, Kâr.

ABSTRACT

The position of women in life is one of the issues discussed since the first day of humanity. In particular, women strive to maintain their presence in the economy, and they fight in almost every geography with the gender discriminatory pressure on them. The fact that women, who make up almost half of our country's population, play an active role in every field, especially in the economy, is the locomotive of growth and development. The banking sector, which is thought to have the most functioning in finance, is one of the basic elements in the progress of the economy. The increase in profitability ratios in banking is one of the indicators of a strong capital structure. This study consists four main parts. In this study, the effect of female employment on profitability in this sector, where female employees are not evaluated in a separate category from male employees, has been tried to be measured. In the first part, women, gender equality/inequality, definitions of female labor force and theories of female labor force are tried to be defined. In the second part, the relationship between economic (economic) development and women was tried to be interpreted, the concept of employment, the position of women's employment in the world and in our country were explained, and in the last part of this section, the analysis of women's employment was tried to be done with the help. In the third part, the meaning of the banking sector is explained and its history is mentioned, information is given about the relationship between the banking sector and women's labor, and in the last part, the banking system-profitability and women's employment are tried to be conveyed. In the fourth and last part, the effect of female employment in the banking sector on profitability has been tried to be determined with the help of analysis. In the first part of this section, studies related to the subject in the literature are presented with the help of tables. Afterwards, theoretical information about the method used is given. The data used in the study consists of 62 quarterly observations covering the period 2006Q1-2021Q2. In the study, the profitability of the banking sector was taken with current prices. The determinant of the series time constraint is the availability of data. The logarithm of all variables has been taken. Structural Break Test and then Fourier ADL Cointegration Test were performed and the results were obtained. After our analysis, it has been concluded that female employment in the banking sector in Turkey has no effect.

Key Words: Woman, Equality, Employment, Banking Sector, Profit.

İÇİNDEKİLER

Bilimsel Etik Sayfası	i
İthaf	ii
Önsöz	iii
Özet	iii
Abstract	v
İçindekiler	vi
Tablolar Listesi	x
Şekiller Listesi	xi
Grafikler Listesi	xii
Kısaltmalar	xiii
 GİRİŞ	 1

BÖLÜM 1: TOPLUMDA KADIN VE KADIN EMEĞİ KAVRAMININ

TANIMLANMASI VE DÜNDEN BUGÜNE KADIN	4
1.1. Kadın Ve Toplumsal Cinsiyet	4
1.1.1. Kadın Emeği Kavramının Tanımlanması	5
1.1.2. İlkel Toplumlarda Kadın Emeği	6
1.1.3. Köleci Toplumlarda Kadın Emeği	6
1.1.4. Feodal-Yerleşik Toplumlarda Kadın Emeği	7
1.1.5. Lonca Sisteminde Kadın Emeği	7
1.1.6. Sanayi Devrimi ve Kadın Emeği	8
1.1.7. Küreselleşme Sürecinde Kadın Emeği	9
1.2. Kadın İşgücünün Tanımlanması	9
1.2.1. Kadın İşgücünün Özellikleri	10
1.2.2. Kadın İşgücünün Dünyadaki Yeri	11
1.2.3. Kadın İşgücü ve Türkiye	12
1.3. Literatürde Kadın İşgücü	13
1.3.1. İkili Rol Kuramı	14
1.3.2. Neoklasik Sermaye Kuramı	14

1.3.2.1. Beşeri Sermaye (İnsan Kapitali) Kuramı	15
1.3.3. İşgücü Piyasası Kuramı	15
1.3.4. Marksist Kuram (Yedek İşsizler Ordusu)	16
1.3.5. Feminist Kuram	17
BÖLÜM 2: EKONOMİK (İKTİSADİ) KALKINMA VE KADIN	19
2.1. Ekonomik (İktisadi) Kalkınma Olgusu	19
2.1.1. Ekonomik (İktisadi) Kalkınma Olgusunun Tanımlanması.....	19
2.1.2. Ekonomik (İktisadi) Kalkınma ve Kadın	19
2.2. İstihdam Kavramının Tanımlanması.....	20
2.2.1. Tam İstihdam.....	24
2.2.2. Eksik İstihdam	24
2.2.3. Aşırı İstihdam	25
2.3. Dünyada Ve Türkiye’de Kadın İstihdamının Konumu	25
2.3.1. Kadının İstihdamını Etkileyen Faktörler	26
2.3.1.1. Toplumun Kadının İstihdamına Dair Görüşleri ve Ataerkil Aile İlişkileri İçinde Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı.....	27
2.3.1.2. Eğitim.....	28
2.3.1.3. Medeni Durum	31
2.3.1.4. Yaş Faktörü	32
2.3.1.5. İş Bulmada Ayrımcılık - İşteki Durum.....	34
2.3.1.6. Sosyal Haklardan Yararlanamama	36
2.3.1.7. İş ve Aile Yaşamındaki Sorunlar.....	36
2.3.1.8. Kayıtdışı Kadın İstihdamı (Enformel Sektörün Genişliği) ve Kayıtdışı İstihdamla Mücadelede Yapılan Çalışmalar	38
2.3.1.9. Kırdan Kente Göç (İç Göç)	43
2.4. Türkiye’de Kadın İstihdamının Analizi	45
2.4.1. Türkiye’de Kadın İstihdamının Sektörel Yapısı	47
2.4.2. Türkiye’de Kadın İstihdamının Mesleklere Göre Analizi.....	48
2.4.3. Türkiye’de Kadın İstihdamının Kamu Meslek Gruplarına Göre Dağılımı	49
2.4.4. Türkiye’de Kamu Kurum ve Kuruluşlarındaki Kadın İstihdamı	51
2.4.5. Türkiye’deki Üniversitelerde Kadın İstihdamı.....	52
2.4.6. Türkiye’de Mecliste Kadın İstihdamı.....	53

2.4.7. Türkiye’de Kadın Öğretmenler	55
---	----

BÖLÜM 3: BANKACILIK SEKTÖRÜ VE KADIN İSTİHDAMI..... 57

3.1. Banka Kavramının Tanımı Ve Dünyada Ve Türkiye’de Bankacılık Sektörünün Tarihçesi	57
3.1.1. Banka Sözcüğünün Kavramsal Anlamı.....	57
3.1.2. Bankacılık Sektörünün Doğuşu.....	58
3.1.2.1. Türkiye’de Bankacılık Sektörünün Tarihçesi.....	60
3.1.2.2. Cumhuriyet Öncesi Türk Bankacılığı	61
3.1.2.3. Cumhuriyet Sonrası Türkiye’de Bankacılık.....	62
3.1.2.3.1. Ulusal Bankalar Dönemi (1923-1933)	62
3.1.2.3.2. Kamu Bankaları Dönemi (1933-1945).....	63
3.1.2.3.3. Özel Bankalar Dönemi (1945-1960)	64
3.1.2.3.4. Planlı Dönem (1960-1980).....	65
3.1.2.3.5. Serbestleşme ve Dışa Açılma Dönemi (1980 ve 2004).....	65
3.1.2.4. Günümüz Türkiye Bankacılığının İncelenmesi.....	67
3.2. Bankacılık Sektörü Ve Kadın Emeği İlişkisi	70
3.2.1. Günümüz Türk Bankacılık Sektöründe Kadın İstihdamı	71
3.3. Türk Bankacılık Sektöründe Kârlılık Kavramı Ve Kadın İstihdamı.....	72
3.3.1. Kâr ve Kârlılık Kavramlarının Tanımlanması.....	72
3.3.1.1. Kâr Teorisi	73
3.3.2. Bankacılıkta Kârlılığını Etkileyen Faktörler	73
3.3.3. Bankacılıkta Karlılığın Ölçümünde Kullanılan Teknikler	74
3.3.3.1. Karşılaştırmalı Analiz	74
3.3.3.2. Dikey Analiz (Yüzde Yöntemi ile Analiz).....	74
3.3.3.3. Eğilim Yüzdeleri (Trend Analizi)	75
3.3.3.4. Oran Analizi	75

BÖLÜM 4: TÜRKİYE’DE BANKACILIK SEKTÖRÜNDEKİ KADIN İSTİHDAMININ KARLILIK ÜZERİNE ETKİSİNİN TEST EDİLMESİ..... 76

4.1. Literatürün Tanıtılması	77
4.1.1. Türkiye’de Kadın İstihdamı ve Bankacılık Sektöründeki Kadın	

İstihdamı ile Karlılık İlişkisi Üzerine Literatür Taraması.....	78
4.2. Yöntem.....	84
4.2.1. Zaman Serileri ve Genel Özellikleri.....	84
4.2.1.1. Zaman Serisi Verilerinin Türleri.....	85
4.2.1.2. Zaman Serisi Verilerinin Bileşenleri.....	85
4.2.2. Birim Kök Testleri.....	86
4.2.2.1. Birim Kök Testleri ve Zivot-Andrews Birim Kök Testi	86
4.2.3. Fourier ADL Eşbütünleşme Testi.....	87
4.3. Veri Seti Tablosu.....	88
4.4. Veri Analizi.....	88
4.4.1. Amaç ve Bulgular.....	88
4.4.2. Tanımlayıcı İstatistikler ve Birim Kök Testi Sonuçları	89
4.4.3. Fourier ADL Testinin Uygulanması ve Testin Sonuçları	91
SONUÇ	92
KAYNAKLAR	95
EKLER	109
ÖZGEÇMİŞ	110

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 2.1: Temel İşgücü Göstergeleri (15+ yaş, (Bin kişi), I. Çeyrek: Ocak-Mart, 2021)..	23
Tablo 2.2: 15 Yaş Üstü Kadınlarda İşsizlikOranları (%).....	26
Tablo 2.3: Okuma-Yazma- Cinsiyete Göre Nüfusun Durumu(6+ Yaş).....	29
Tablo 2.4: Cinsiyete Göre Seçilen Göstergeler	29
Tablo 2.5: Medeni Duruma Göre Kadın İstihdamı Oranı (%)	32
Tablo 2.6: Yıllara ve Yaş Gruplarına Göre Kadın İşgücü KatılımOranı (%),2010-2019	34
Tablo 2.7: 15 Yaş Üstü Kadınların Statüye Göre İstihdamı(Bin kişi)	35
Tablo 2.8: Cinsiyete Göre Kayıtdışı İstihdam Oranı (%)	41
Tablo 2.9: İşgücüne Dahil Olamama Nedenlerine Göre Kadınlar(Bin Kişi)	45
Tablo 2.10: Türkiye’de Küresel Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi	46
Tablo 2.11: Ekonomik Faaliyetlere Göre Kadın İstihdam Oranı (%).....	47
Tablo 2.12: 15 Yaş Üstü İstihdam Edilenlerin Meslek Grupları (Cinsiyete Göre) (Bin Kişi)	48
Tablo 2.13: Türkiye’de Kadın İstihdamın Meslek Gruplarına Göre Dağılımı(%).....	49
Tablo 2.14: Kamu Kurum ve kuruluşlarda Kadın İstihdam Oranı (%)	51
Tablo 2.15: Türkiye’deki Üniversite Türlerine Göre Kadın İstihdamı	53
Tablo 2.16: Seçilen İlk Kadın Milletvekilleri ve Meslekleri (%).....	54
Tablo 2.17: Cumhurbaşkanlığı Kabinesindeki Kadın Sayısı.....	54
Tablo 2.18: 2020-2021 Öğretim Yılı Eğitim Türlerine Göre İstihdam Edilen Öğretmen Sayıları	55
Tablo 3.1: 1933-1945 Yılları Arasında Kurulan Kamu Bankaları.....	64
Tablo 3.2: 2020-2021 yılı Banka Çalışan Sayıları	68
Tablo 3.3: 2020-2021 Yılı Banka Şube Sayıları	68
Tablo 4.1: Kadın Emeği, Kadın İstihdamı ve Bankacılık Sektöründe Kadının Yeri ve Karlılık İlişkisinin Literatürde İncelenmesi	78
Tablo 4.2: Veri Seti	88
Tablo 4.3: Tanımlayıcı İstatistikler	90
Tablo 4.4: Zivot-Andrews Birim Kök Testi Sonuçları	90
Tablo 4.5: Fourier ADL Eşbütünleşme Testi Sonuçları	91

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.1: İşgücü Çatısı.....	22
Şekil 2.2: İstihdam Türleri.....	23
Şekil 2.3: Kayıtdışı Ekonominin Sınıflandırılması.....	39
Şekil 2.4: Kayıt dışı İstihdam Türleri	40
Şekil 2.5: Kayıtdışı İstihdamın Olumsuz Sonuçları	41
Şekil 4.1: Zaman Serileri Verileri Türleri	85
Şekil 4.2: Q1/2006-Q2/2021 Yılları Arası Ölçülen LND Değişkenine Yönelik Zaman Serisi Grafiği.....	89
Şekil 4.3: Q1/2006-Q2/2021 Yılları Arası Ölçülen LK Değişkenine Yönelik Zaman Serisi Grafiği.....	89

GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik 2.1: Büyüme Oranları/2019-2023 (%)	21
Grafik 2.2: Eğitim Durumuna Göre Kadının İşgücüne Katılma Durumu (Ağustos.2019- Ağustos-2020).....	30
Grafik 2.3: Kadının İşgücüne Katılımı	33
Grafik 3.1: 2020-2021 Yılı Cinsiyet-Eğitim Durumuna Göre Banka Çalışan Sayısı(%) 69	
Grafik 3.2: Türk Bankacılık Sisteminde ÇalışanlarınCinsiyet Dağılımı	71



KISALTMALAR

ABD	Amerika Birleşik Devletleri
ADF	Augmented Dickey-Fuller
ARGE	Araştırma Geliştirme
BDDK	Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu
bknz.	Bakınız
GSMH	Gayrisafi Milli Hasıla
GSYH	Gayrisafi Yurtiçi Hasıla
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
KSS	Kurumsal Sosyal Sorumluluk
KSGM	Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü
maks	Maksimum
min	Minimum
MEB	Milli Eğitim Bakanlığı
MYO	Meslek Yüksek Okulu
ort.	Ortalama
s.	Sayfa
ss.	Sayfa sayısı
ss.	Standart sapma
SSGSS	Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası
TBB	Türk Bankalar Birliği
TBMM	Türkiye Büyük Millet Meclisi
Tcbb	Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı
TC	Türkiye Cumhuriyeti
TDK	Türk Dil Kurumu
TCEUEP	Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı
TMSF	Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu
TOBB	Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
TİSK	Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
WEF	Dünya Ekonomi Forumu

vb.	ve benzeri
vd.	ve diğlerleri
YÖK	Yüksek Öğretim Kurulu
YSK	Yüksek Seçim Kurulu



GİRİŞ

“Herhangi bir toplulukta kadının konumu, o topluluğun ulaştığı kültürel düzeyin en dikkat çekici belirtisidir.”

Thorstein Bunde Veblen

Tarihin başlangıcından itibaren kadın emeği yok sayılmış ve tarih erkek egemenliği üzerine yazılmıştır. Yıllardır süre gelen ataerkil yapı ve topluma dayattığı temel düşünce normları kadını hem yaşam alanında hem de çalışma alanında ikinci sınıf olarak görmüştür.

Tüm dünyada özellikle kırsal yörelerdeki kadınlar bu kalıplarla yaşamaya öylesine alışmışlardır ki ekonomiye sundukları emeklerinin bir karşılığı olduğunu bile bilemez hale gelmişlerdir. Kadınların yapması bir tabu olarak görülen ev içi işler hiçbir ekonomik getirisi olmadan gerçekleştirilmektedir. Ülkemizde de çok uzun zamandır kadınların ev içi emekleri görmezden gelinmiş, ev işleri kadının birincil görevleri olarak kabul edilmiştir. Tarım ile uğraşan, üreten köylü kadının çalışması çoğu kez milli gelir hesaplarına dahil dahi edilmemiş olduğu düşünülmektedir. Bir başka açıdan bakarsak ekonomik üretimin her aşamasında kadın emeğinin daha fazla sömürüldüğünü görmekteyiz. Kadın toplumun zihnindeki birçok temel kanı yüzünden kısıtlanmaktadır. Toplum kadını yaşamında aile sınırları kapsamından çıkmamasını sağlayarak eğitim fırsatlarını yararlanma alanını daraltılmaktadır. Meslek seçiminin de bu dar kalıplar dahilinde gerçekleşmesi ile kadın temel en temel hakları açısından ayrımcı bir düzene tabi tutulmaktadır (Tekeli, 1998: 9).

1789’da Fransız İhtilali sonrasında Olympe de Gouges Kadın Hakları Manifestosu’nu yayımlamış ve o tarihten itibaren de yani bir buçuk asra yakın kısacık bir zaman diliminden itibaren kadın haklarından söz edilmeye başlanmıştır. Bu ezberlerin bozulduğu düşünülen olay ile birlikte Gouges’in girişimi ile feminizm olgusu doğmuştur. Feminizm ile düşün dünyasından Thomas Hobbes, John Locke gibi filozofların insan haklarından yararlanma fırsatını yalnızca erkeklere verilmesi gerektiğine inanan söylemlerine, tüm Avrupa’da tarih boyunca sosyal yaşamdan soyutlanmış ve maddi manevi her türlü baskıya maruz kalmış kadınların bu durumunun

yalnızca Avrupa’da sınırlı olmadığını önce Amerika’ya ve sonra da dünyaya kadın haklarının varlığı benimsetilmeye çalışılmıştır.

1950’li ve 1960’lı yıllarda ise artık kadın ve kalkınma fikri ortaya atılmıştır. 1970’ten günümüze kadar ise belki de günümüze kadar hiç değinilmeyen konular ele alınmış dezavantajlı kategoride değerlendirilen kadınlar da bu minvalde değerlendirilmeye tabi tutulmuştur. Her ne kadar artık kadınlar yaşamda ve özellikle ekonomide yer almaya başlasalar da bu durum istenilen seviyeye ulaşamamıştır. Ülkemizde toplumun eleştirel bakış açısı ile meydana getirilen İnsani Gelişme Endeksi de içinde bulunan durumu doğrular niteliktedir. İnsani Gelişme Endeksi 1990 yılı itibariyle kullanılmaya başlanmış ve endeks hesaplanırken üç ana unsur ile şekillenmiştir. Bu ana unsurlar doğumda yaşam süresi sağlık, okuryazar oranı eğitim ve kişi başına düşen gayrisafi yurtiçi hâsıla gelir göstergesi olarak sayılabilir (Ataseven ve Bakış, 2017: 5). Görüldüğü üzere endekste kadına ve kadının emeğine dair bir gösterge bulunmamaktadır. Bu endekste kadının ekonomik kalkınmaya olan katkısını simgeleyen bir göstergenin olmaması büyük bir eksiklik olarak görülmelidir.

Ülkemizde bankacılık sistemindeki kadın emeğinin ekonomik kalkınma ve karlılık ile ilişkisini incelemeyi temel hedef alan bu çalışma dört bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın ilk bölümünde kadın emeğinin evrimi tanıtılmaya çalışılmıştır. Tarihten günümüze kadar gelen süreçte kadının her periyotta yaşamdaki emeğinin tanımları verilmiştir. Bu bölümün ikinci kısmında işgücü kavramı anlatılmış, kadın işgücü tipleri anlatılmıştır. Son kısımda ise feminizm kavramı tanıtılmıştır. Çalışmanın ikinci kısmında ekonomik kalkınma ile kadın emeği ilişkisi kavramı tanıtılarak kadın emeğinin endeksteeki yeri tartışılmaya çalışılmıştır. Üçüncü kısımda ise bankacılık sistemi anlatılmış, Türk Bankacılık Sistemi’nde kadın çalışanlar ile sektör karlılığı arasındaki ilişkisi üzerinde durulmuştur. Dördüncü bölümde ise literatüre yer verilmiş, ekonometrik analiz yapılarak veri analizi ile Türkiye’de Bankacılık Sektöründe kadın emeği ile karlılık arasındaki ilişki incelenmiş kadın istihdamının bankacılık sektörünün karlılığındaki yeri yorumlanmaya çalışılmıştır.

BÖLÜM 1: TOPLUMDA KADIN VE KADIN EMEĞİ KAVRAMININ TANIMLANMASI VE DÜNDEN BUGÜNE KADIN

1.1. KADIN VE TOPLUMSAL CİNSİYET

İnsanlık, tarihin başlangıcından itibaren toplum denilen bir yapı içinde varlığını sürdürmeye çalışmıştır. Bu yapı içinde bireyler bir amaç doğrultusunda ortak bazı değerler çerçevesinde iş bölümü yaparak yaşamıştır. Bir arada yaşayan bireyler kendi içlerinde birçok farklılığı da barındırmışlardır. Cinsiyet kavramı bu anlamda bu farklılıkların oluşmasında en büyük rolü oynamaktadır. Cinsi kimlik minvalinde; “kadın ve erkek olmanın cinsi kimlikler olmasının aksine, kadınlığın ve erkekliğin anlamı kültür ile şekillenir” (Hepşen, 2010: 14). Sözü edilen kültürel yapılanma içinde kadının yeri tarihin her safhasında tartışmaya açık haldedir.

Cinsiyet, kişinin dünyaya geldiği ilk günden itibaren taşıdığı, sahip olduğu cinsi kimliğe bağlı olarak genleri, fizyolojisi ve biyolojisi ile gelen nitelikleri tanımladığı düşünülürken toplumsal cinsiyet ise toplumun, kültürün sosyal olarak sorumluluğunu verdiği anlamları ve beklentileri karşılamaktadır. Aydınlanma Çağı’nda John Locke, tüm cinsiyetleri ayırmadan eş konumda birlikte ele almış kadın-erkek eşitliğine hak ve adalet çerçevesinde önem vermiştir, Hayek ise cinsiyet ayrımı yerine bireyi temel alan bir anlayışı esas almıştır. İnsan hakları bildirgesi ile filozofların cinsiyetçi ayrımları konu alan fikirleri, 1850’lerde kadın haklarını siyasal ve ekonomik hayata genişleten bir hal alarak kabul görmeye başlamıştır. Günümüze kadar gelen bu görüşler birçok kavramda karşımıza çıkmaktadır.

Toplumsal cinsiyet oldukça geniş bir kavram olup doğuştan olmayan zamanla biçimlenmektedir. Toplumsal cinsiyet kültürden kültüre, toplumdan topluma zamanla değişen, kadın ve erkeklere biçilen roller olarak özetlenebilir. Toplumun kadın için düşündüğü roller, yaşamlarında alacakları bazı kararları engellediği düşünülmektedir. Bu durumda da kadın-erkek eşitsizliği olgusu ortaya çıkmaktadır.

Cinsiyet eşitsizliğinin toplumun en küçük yapıtaşı olan ailede başladığı görülmektedir. Ailede kadın ve erkek sorumlulukları paylaşma noktasında birbirinden farklı görevler yerine getirmek zorundadırlar. Örneğin toplumsal cinsiyet teorisi ve genel kabul gören kurallarına göre erkeğin ailenin geçimini sağlarken, kadının en bilinen rolü çocuklarını büyütüp ailenin düzenini sağlamaktır (Moya vd., 2000: 825).

Toplumsal baskı ve eğitimin de etkisiyle erkek ve kadınlar küçük yaşlardan itibaren belli kalıp kimlikleri kazanmaktadırlar. Bu durumun sonucu olarak kadınlar ev ve eve bağlı işleri yürütürken erkekler işleri ile ilgili görevleri birincil konuma getirmektedirler (Powell ve Greenhause, 2010: 1012).

Modern aile yaşamı ile artık kadın sadece evdeki işlerine ek olarak para da kazanma işlevini de kazanmıştır. Böylece artık kadın ekonomi sahnesinde de emek vermeye başlamıştır. Modern anlamda aile, yaşamın hızla aktığı ve buna bağlı olarak insanların yaşam hedeflerinin değiştiği ve erkek-kadın rollerinin değiştiği bir hal almıştır (Eken ve Adak, 2007: 137).

1.1.1. Kadın Emeği Kavramının Tanımlanması

Var oluşundan itibaren kadın ona atfedilen roller içinde yerinin aile olduğuna inanmış bir şekilde yaşamını sürdürmüştür. Aile ve kadın kavramı ev ve ev işleri arasında ilişkilendirilmiştir. Kadının rolü yaptığı evlilik ile kurduğu bu ilişkide, evin gerektirdiği temizlik, yemek, derleme, toparlama, çocuk bakımı, büyütülmesi gibi sorumlulukları icra etme olarak örneklendirilebilir. Evinde yaşayan bekar bir kadın bireyinde bunlara benzer sorumlulukları olduğu görülmektedir. Kültürümüzde kadın bu kapalı mekandan yaptığı eylemlerle değerlendirip kabul görüp görmemesine neden olur. Ev ve ev işlerini içeriği kadının doğduğu yere, işine, bulunduğu toplumun kültürüne bağlı olduğu düşünülmektedir.

Zaman içinde kadın çalışmalarının ev dışına çıktığı görülmektedir. Geçmişe bakıldığında çalışma adı altında kölelik, çıraklık veya yamaklık yaptığı görülen kadın kötüye giden ekonomik koşullar, sosyo-ekonomik dönüşümler, erkeklerin azalan gelirleri gibi olumsuz durumların oluşmasıyla emeklerini gelire dönüştürecek işlerde çalışmaya başlamışlardır.

Sosyoekonomik gelişmelerle kadın-erkek rollerinin değişimi kadını her ne kadar ekonomiye kazandırsa da ev eksenli katılımları üst düzeydedir. Alkan (2008: 130-139)'ın belirttiği gibi, kadınlar genel olarak özel alanla, evle, yeniden üretim ve tüketimle ilişkilendirilirken erkekler kamusal olana, işyerine ve çalışarak üretmeye ait kabul edilmektedir. 1760 Sanayi Devrimi'nden sonra kadın artık evdeki ücretsiz üretiminden çıkıp maaş veya ücret karşılığında çalışmaya başlamıştır. Ayrıca İngiltere gibi çeşitli ülkelerde başlayan kadın çalışanların yaşamlarını düzenleyen yasalar çıktığı karşımıza çıkmaktadır (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 196).

1.1.2. İlkel Toplumlarda Kadın Emeği

Tarihin başlangıcından beri insanlığın göçebe yaşam biçimini benimsediği bilinmektedir. Günümüzde hobi olarak yapılan faaliyet olan avcılık, toplulukların beslenmek için kullandıkları bir yol olarak görülmekteydi. Yırtıcı hayvanlardan korunarak yaşamak durumunda olan kadın ve erkek bir yandan da avladıkları hayvanların sadece etlerinden faydalanamamış postlarını da korunma malzemesi olarak kullanmışlardır. Toplayıcılıkla birlikte yürütülen bu etkinlik bir iş bölümü yardımı ile gerçekleşmekteydi.

Kadın ve erkek işgücü dağılımını belirleyen en önemli etmen kuşkusuz biyolojik farklılıklarından ileri gelmektedir. Kadın doğurganlık özelliği ve annelik görevlerini yerine getirmek için daha dışa çok fazla dışa açılmadan çalışmalarını sürdürmüştür. Kadınların yaşam alanları ve çevrelerinde çocuk bakımı ve onların dışarıdan gelebilecek her türlü etkiden korunmaları harici ev araç-gereç yapımı, toplanan yiyeceklerin tasnifi, pişirilmesi gibi birçok başka görevi de bulunmaktaydı. Erkek ise yaşanan ortamdan uzaklaşarak besin maddesi bulmaya çalışıldığı görülmektedir.

Zaman geçtikçe beslenme faaliyetlerinde değişik yöntemler kullanılmaya başlanmıştır. Artık avcı toplayıcılıktan ekip biçmeye geçen insanlık göçebe yaşamdan yerleşik yaşama geçmiştir. Başlangıçta ortak olarak her işe koşan kadın ve erkek için devamlılık için her işi eşit olarak yapmaya başlamıştır. Daha sonra ticaretin de gelişmesi ile evdeki iş bölüşüm rolleri değişmiş artık erkek tamamen fiziksel güç gerektiren işler yapmaya başlamış kadınlar ise ev işleri kapsamındaki çocuk bakımı, evin düzeni, örgü gibi ücret almadığı işler ile uğraşmaya devam ettiği görülmektedir.

1.1.3. Köleci Toplumlarda Kadın Emeği

Kölelik kavramı bir insanın tüm varlığı ile bir başka kişinin tasarrufuna teslim edilmesi olarak tanımlanabilir (Özkaplan, 2009: 15-23). Mal olarak görülen köle insan ile hayvan arasında bir varlık olarak görülür bir meta olarak alınıp satılırdı. Tarihsel süreçte bu kavram ekonominin bir kolu olarak yer bulmaya başlamış hatta kurumsallaşmıştır (Özkaplan, 2009: 15-23).

Avcı-toplayıcılıktan tarıma geçerek besin bulma faaliyetlerine devam eden topluluklar artık düzenli üretim faaliyetlerine başlamışlardır. Yerleşik yaşama geçiş için gerekli olan toprakları elde etme hırsı ile yapılan savaşlar ve savaşlarda alınan

tutsakların emeği artık yeni üretim biçiminde kullanılacak ve böylelikle efendi-köle sistemine geçildiği görülmektedir (Işık ve Serdaroğlu, 2015: 25).

Feodal ve köleci toplumlarda karşımıza ataerkil yapı çıkmaktadır. Köle olarak kullanılanların büyük bir çoğunluğu kadınlardan oluşmaktaydı. Kölelerin sahibi olarak erkek egemen bir figür görülmüştür. Tarihteki kadın ve erkeğin eşit koşullarda çalıştığı tek dönem olarak bu dönem kabul edilmektedir.

1.1.4. Feodal-Yerleşik Topumlarda Kadın Emeği

Yerleşikliğe geçişte en önemli etmen savaşlardan elde edilen topraklar olmuştur. Fethedilen topraklarda yaşamın idame edilebilmesi toprağın ekilip biçilebilmesine bağlıdır. Bunun için de insan emeği ekonominin temel taşı haline geldiği düşünülmektedir.

Tarım üretim için köylüler aracılığı ile yapılan bir faaliyet haline gelmiştir. Feodal düzen denilen bu sistemde köleler artık bir başka şekilde toprak sahiplerinin egemenliği altında çalışmaya başlayacaktır. Burada nihai amaç elde edilen gelir “senyör” denilen derebeylerine yani toprak sahiplerine rant kazandırmaktır. Köylü terimi akla sadece erkek emeğini getirir, feodal toplumda erkek egemen bir söyleyiş vardır. Esasen kadın çalışanların emeği çok önemli bir yere sahiptir. Kadın köle işçilerin özellikle yetenekli olduğu iplik eğirmek, dokumacılık gibi işlerde kadın emeğinin sıklıkla karşımıza çıktığını görmekteyiz (Barret ve Heers, 1965:100).

Kadın aile biriminin temel direği olarak katkılarını erkeğe göre daha çok göstermiş ama kadına gereken özen gösterilmemiştir. Beylerin egemenliğinde çalışan kadın hiçbir hakka sahip olmadan ikincil konumda çalıştırılmış, çocuklar da hizmetçi veya uşak görevlerinde kullanılmışlardır.

1.1.5. Lonca Sisteminde Kadın Emeği

Lonca teşkilatında birçok aynı koldaki esnaf bir araya gelerek çalışırlardı. Loncalarda ücret alabilmek için ustalar çırak yetiştirerek onlara el sanatları öğretmek zorundaydılar. Bu dönemde zaman geçtikçe sadece kadın işçilerin olduğu birtakım iş kollarının doğduğunu görülmektedir. Ama erkeklerin egemenliğinde yapılan üretim kadınları yine çalışma sahnesinden geri plana ittiği düşünülmektedir.

Bu dönemde de ikincil konumdaki kadın toprak sahibi ise evlendiğinde eşine toprağın mülkiyetini geçirmek zorundaydı. Daha çok satmak ve bunun için de daha çok üretim yapılması gerektiğine inanılmış, makine çağına geçilmiştir.

1.1.6. Sanayi Devrimi ve Kadın Emeği

Tarihin belki de ikinci kez başlangıç noktası olarak görüldüğü düşünülen Sanayi Devrimi insan ve hayvan gücü ile işleyen sistemin artık makineler yardımı ile çalışması olarak tanımlanabilir (Aytekin, 2018: 503-510). 18. yüzyılda İngiltere ile başlayan bu önemli değişiklik insanlığın doğuşundan itibaren süregelen evlerde, tezgahlarda sadece el emeği ve ilkel araç-gereçlerle yapılan üretimin bambaşka bir boyut kazanmasına neden olduğu görülmektedir.

Teknoloji ile tanışan yeni dünya artık yaşayışında ve ticari davranışlarında farklı bakış açıları geliştirmiştir. İşçi sınıfının ortaya çıkışı sanayi devrimi ile birlikte olmuştur. El emeğinden makineleşmeye geçiş ile artık tarih sayfasında yerini alan “işçi sınıfı” kavramı ile aileler hiçbir kategoriye bağlı kalmaksızın ücretli olarak çalışmaya başlamıştır. Kadının tarih sahnesinde üretime katkısı çok olduysa da tam anlamıyla çalışması ücret sahibi olarak ekonomide yer bulması Sanayi Devrimi ile olmuştur. Artık kadın evlerdeki vasıfsız diye nitelendirilen işler yerine kurumsal işlerde çalışmaya başlamışlardır. Öte yandan 19. yüzyılda ekonomi sahnesinde özellikle İngiltere olmak üzere, birçok Batı ülkelerinde kadınlar yer almıştır (Gökkaya, 2014: 373). Kadınların rollerinin artmasının bir başka sebebi de dokuma alanı gibi bazı alanlarda kadınların işgücünün erkeklerle göre daha başarılı olmasıdır. Her ne kadar kadınlara çalışma alanında çokça ihtiyaç olsa da ücret düşüklüğü, olumsuz çalışma şartları (uzun mesailer, gece vardiyaları) ve ev işleri ile yapılan bu işler kadının bu dönemdeki handikapları arasında sayılabilir.

Sanayi Devrimi ile ev içi emek ve evin dışında ücret karşılığında yapılan işin ayrımı belirgin bir şekilde ortaya çıkmıştır. Özellikle 1.ve 2. Dünya Savaşları’na katılan erkeklerin çalışma sahalarından uzaklaşmak zorunda kalmaları kadın işgücü sayılarının hızla artmasına sebep olmuştur. Erkeklerin savaşa katılmak zorunda olmaları sebebiyle emek piyasalarından çekilmek zorunda kalmaları ve bunun sonucunda kadınlara işgücü piyasasında gerek duyması kadınların çalışma yaşamında ikinci sınıf bir konumda olduğunu göstermektedir (Yılmaz v.d., 2008: 92). Bu durumda da çalışma şartları için

kadın haklarının da bulunduğu bazı düzenlemelere gidilmesi gerektiği fikri ortaya atılmıştır.

1.1.7. Küreselleşme Sürecinde Kadın Emeği

Küreselleşme (globalization) kavramı; evrenselleşme, batılılaşma, bağımlılık anlamlarına gelmektedir. 1900'lü yılların sonlarında ortaya atılan bu kavram, dinamik bir yapı olup ulusların tüm dünyada politik, sosyal ve ekonomik olarak birleşmesi anlamına gelmektedir. Böylelikle üretim faktörleri ülkeler arasında serbest olarak dolaşmaya başlamıştır. Kapitalizmin de ilerleyişi ile ekonomi anlayışlarında yapısal değişiklikler olmuştur.

Küreselleşme beraberinde teknolojik gelişmeler ile üretilen yeni ürünler ülke dışına taşımak kolay hale gelmiştir. Böylelikle bu ağ ile sermaye istediği yerden dilediği gibi istenen nitelikte işçi bulma şansını yakalamıştır (Konak, 2016: 16). Böylelikle kadın işgücüne fazlasıyla ihtiyaç doğmuştur. Üreticiler tam zamanlı çalışandan çok yarı zamanlı eleman çalıştırma, az maaş vererek işgücü elde etme gibi yollara başvurmuşlardır. Özelleştirme çabaları, örgütsüz işgücünden faydalanma gibi yollarla devlet piyasalar üzerinden etkinliklerini azalmaya çalışmışlardır. Sosyal güvenceleri dahi olmadan çalışan kadınlar yine ikinci sınıf koşullarda çalışmaya mahkum edilmiştir.

Kadın işgücünün rakamsal olarak payları yıllar içinde artmasına rağmen kadınlar niteliksiz işlerde çalışmışlar sadece bu durum toplumun kadınların çalışma yaşamında bulunmalarına olan önyargıları ortadan kaldırmıştır. Bu durum evlilik yaşlarının yükselmesine, aile yapılarının modernleşmesine, eğitim seviyelerinin ilerlemesine neden olmuştur. Gelişmekte olan ülkelere gelişmiş ülkelere kıyasla kadın işgücü oranı daha az yükselmektedir (Yılmaz, 2006: 47-51).

1.2. KADIN İŞGÜCÜNÜN TANIMLANMASI

Kadının iş yaşamında yer alması tarihin başlangıcından beri görülmekte olan bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. İlkel dönemde anaerkil aile düzeninde kadının geçinmeyi sağlamada önemli olduğu düşünülmektedir.

18. yüzyılda Sanayi Devrimi ile ilk kez işçi statüsü kazanan kadın bu dönemde ücret, işçi, işveren, işgücü gibi kavramlar gerçek anlamda tanımlanmaya başlamış artık çalışma yaşamında varlığını sürdürmeye devam etmiştir.

Tüm dünyada kadınların çalışma yaşamındaki konumları incelendiğinde halen hak ettikleri konumda olmadıkları görülmektedir. Bir ülkede kalkınmanın üzerinde oldukça etkisi olan kadın istihdamının işgücü piyasasındaki konumu ile toplumda hem ekonomik anlamda hem de sosyal anlamda gelişmesinde büyük katkısı vardır. Kadınların ekonomideki yerlerine ilişkin çalışmalar kadının ekonomi sahnesindeki yerinin desteklendiğini göstermektedir. (Biçerli, 2005: 62).

Bir ülkedeki ekonomik yapıdaki kadın işgücünün yerini belirleyebilmek için ilk olarak o ülkenin toplam nüfusu bilinmeli sonra da çalışma yaşına gelen kadının miktarının toplam nüfusun içindeki payı tespit edilmelidir. Bir başka tanımlama ile “kadın işgücü teriminden ekonomide yer alan ve işi olmayıp iş arayan yani çalışmaya hazır kadın miktarını, kadınların işgücüne katılım oranı ise toplam kadın işgücünün, toplam kadın nüfusuna bölümüyle elde edilen rakamsal değeri göstermektedir” (Güner, 2010: 11). Aktif olarak çalışan kadınların hangi sektörlerde çalıştıklarının, hangi meslekte ne gibi bir statüde çalıştıklarının belirlenmesi de kadın işgücü oranının hesaplanmasında önem arz etmektedir.

Kadın ve erkek arasındaki eşitsizliklerin azaltılması da kadınların ekonomide aktif rol oynamasına neden olur. Kadının ekonomiye katkısı ile az da olsa aile bütçesine destek olacak miktarda kazandığı gözlemlenmektedir. Beşeri sermayenin evde yaptıkları işlerle kayıt dışı olarak çalışarak yarısının oluşturan kadınlar ekonomik kalkınmanın temel taşlarıdır. Çünkü kadın emeği karşılığında ücret kazanmasa dahi piyasayı etkiler konumdadır.

1.2.1. Kadın İşgücünün Özellikleri

Bir ülkede kadının çalışıyor olması gelişmişliğin en önemli göstergelerinden biridir. Toplumun gelişmişliği aileyi oluşturan kadın ve erkeğin uyum içinde üretken bir biçimde çalışmasına bağlıdır. Sürdürülebilir ekonomik kalkınma için kadının da erkekler kadar çalışma yaşamında bulunması şarttır.

Kadınların özellikle ataerkil toplumlarda üzerlerine dayatılan baskı ve önyargılar sonucu ikincil konumda olmuşlardır. Yıllardır ekonomi dünyasında bakıldığında işgücü kadın ve erkek cinsine göre kategorize edilmiş, profesyonel anlamdaki meslekler genellikle erkeğin işi olarak değerlendirilmiştir. Kadına daha çok ilgi, bakım, iletişimle; erkeğe ise dayanıklılık, güç, akıl gibi kavramlarla ilişkilendirilen meslekler atfedilmiştir.

Yapılan işlerin cinsiyet temelli olarak sınıflandırılması verimliliği de olumsuz yönde etkilemektedir.

Kadınların işgücündeki payının az olması kadınların ekonomik özgürlüğe ulaşmasını zorlaştırmakta bu durum da toplumsal anlamdaki eşitsizliklerinin derinleşmesinde önemli bir rol oynamaktadır (Uğuz ve Topbaş, 2016: 64). Kadınların genellikle resmi olmayan işlerde çalıştıkları görülmektedir. Bunun sebepleri arasında ise eğitim seviyelerinin düşüklüğü, tek yaşamdaki rollerinin aile içinde çocuk ve evin bakımı olarak benimsenmesi, az maaş ve düzensiz çalışma sistemlerini kabul etmeleri, sigortasız çalışmaları yer almaktadır.

Kadın işgücü piyasaya katılımlarının düşüklüğü esasen erkeğe (eş,baba vb) bağlı olarak yaşamasından kaynaklanmaktadır. Ev içinde kayıt dışı çalışmaları ile kadın ekonomide varlığını ikincil konumda sürdürmektedir.

1.2.2. Kadın İşgücünün Dünyadaki Yeri

Küresel anlamda büyüme ve kalkınmanın sağlanabilmesi için kadının işgücüne katılımının çok önemli bir olgu olduğu kabul edilmektedir. Kadının meslek sahibi olması yaşamdaki yerini önemsemesine bu durum da başta ailelerin sonra da toplumların sağlam temellerle ilerlemesine sebep olduğu düşünülmektedir. Ayrıca yoksulluk oranlarının düşürülmesi için de ekonomide kadın varlığı gereklidir. Cinsiyet eşitsizliğinin tüm dünyadaki baskın rolü sebebiyle kadın işgücü katılım oranları çok düşük olduğu kaydedilmiştir. Tarihten bugüne kadın kendine biçilen ev içi rolleri ile sınırlı kaldığı görülmektedir. Fransız İhtilali ile demokratik anlamda bazı haklara sahip olan insanlık kadınlar için de kayıt dışılıktan kurtulan “işçi” konumunda bir statü tanımlamıştır (Dedeoğlu, 2009: 139-170).

Sanayileşme ve yaşanan iç göçler 1950’li yıllarda yeni iş imkanlarının oluşmasına rağmen istihdam oranları düşüktür. Küreselleşme hareketleri 1970 ve özellikle 1980’li yıllardan sonra artmış, iş imkanlarının da artmasına sebep olmuştur. Bu durum da hem erkek hem de kadın istihdamını arttıran bir faktör olarak karşımıza çıkabilir (Dedeoğlu, 2000: 161). Birçok yasal hak ve düzenlemenin de yapılması da bu durumun en önemli etkenidir. Bu doğrultuda küresel anlamda düzenlemelere gidilerek esnek ve tam zamanlı çalışma kavramları yeniden tanımlanmış ve düzenlenmiştir (Dursun ve Aytaç, 2017: 7-8). Günümüzde kadınlar, bütün sektörlerde birçok statüde çalışmaktadır (Altan, 1980: 76).

1.2.3. Kadın İşgücü ve Türkiye

Türk kadını tarihin başlangıcında toplumun her katmanında yer almaktadır. Erkek ile yan yana at üzerinde savaşa katılır, saygın bir yeri vardır, çalışma ve aile yaşamının baş tacıdır. Birçok hikaye ve destanlarda Türk kadını kahramanlıkları ile bilinmektedir. Türk kadını erkeğin yanında sosyal, siyasi ve askeri tüm faaliyetlerde eşit konumlarda yer alır. Göçebelikten yerleşikliğe geçiş ile kadının konumu biraz daha farklı bir hal almıştır. Yerleşik yaşamda artık kadın ve erkek cinsiyete bağlı olarak işler seçmeye başlayacak, kadın ev içi işlere bağlı olarak çalışacak toplumdaki yeri yavaş yavaş gerilemeye başlayacaktır. Süreç ilerledikçe her dönemde karşımıza kadının erkeğe kıyasla biyolojik özelliklerinin ön plana alınması ile ikincil rollere büründüğünü görmekteyiz. Bu bölümde kadın istihdamının Türkiye’deki gelişimi tarihsel açıdan incelenecektir.

Türk kadınının ekonomi sahnesinde yer alması yaşanan birçok savaş, krizler, buhranla geçen dönemler sebebiyle sekteye uğramıştır. Her ne kadar bu durum ile ilgili süreklilik sağlanan bir durum var gibi görünse de ünlü tarihçi Quataert’in deyişiyle, “Kadın, 19. yüzyılda Osmanlı’da üretimin bütünsel bir ögesidir. Kadın ve emeğinin tam merkezde bulunması ilk kez karşılaşılan bir durumun aksine her zaman olan bir olgudur” (Quataert, 1999: 304).

Osmanlı Dönemi’nde kadın istihdamını yaşanan alanlara göre değerlendirmek daha anlamlı olacaktır. Kırsal alanda ve kentlerde yaşamını sürdüren kadın ile saraydaki kadından farklı çalışma yaşamı sürdürmekteydi. Özellikle kırsal kesimde tarımdaki yoğun faaliyetler aile içi işçilik şeklinde olduğu görülmektedir. Tarlalarda çalışan kadınların sayıları çok fazla olup geçici de olsa ücretli olarak üretim yapmaktadırlar. Önceleri içinde kurulan tezgahlarla dokumacılık batıda olduğu gibi kadınlar haklarını kazandıkça küçük atölyeler yoluyla dışarıya taşıdı ve bu yolla Türk kadını sınai olarak da üretmeye başladı. Sarayda yaşayan kadınlar ise genel olarak üretime katılmamışlardır. 19.yüzyılın sonunda emekleri ile çabalayan saray dışındaki kadınlar üretimlerine tarlalarda, küçük çaplı atölyelerde dokuma tezgahlarında devam ederken zengin ve orta ekonomik sınıfa mensup ailelerde yetişen kadınlar eğitimlerine devam ederek, ekonomide pek fazla yer almayarak yaşamlarını sürdürmüşlerdir.

Kurtuluş Savaşı döneminin kadının istihdama dahil olmasında büyük etkisi olmuştur. Savaş atmosferinde asker bakımı, açların doyurulması, cephelere silah

taşınması, evlerde kurulan tezgahlarda askeri destek için yapılan üretimler kadının aktifleşmesine, toplumda var olduğunu göstermesine olanak sağlamıştır. Bu zor şartlarda kadın var oluş mücadelesini de vererek üreticiliği ile savaş dönemine büyük katkı sunmuştur. Savaşın olumsuz sonuçları da kadının istihdama katılımını etkileyen bir başka faktör olarak görülmektedir. Karşımızda çıkan bir başka durum ise, savaşta eşlerini kaybeden kadınların yaşamda karşılaştıkları mecburiyete ilişkindir. 1920 yılında İstanbul'da Amerikalı bilim insanlarının yaptığı bir araştırmada kadınların zorunda oldukları için çamaşırcılık, temizlikçilik, bulaşıkçılık gibi düşük nitelikteki işleri yaptıklarını ortaya çıkarmıştır. Bu şartlarda çalışan kadınlarında düşük durumlarda yaşamlarını idame ettirdikleri anlaşılmıştır (Phillips, 1995: 247-277).

Cumhuriyetli yıllarla birlikte kadının kendisine tanınan birçok hakka rağmen beklenen hızda iş yaşamında kendini gösteremediği görülmektedir. Bunun önemli sebebi ise kazanılan hakların benimsenmemesi olarak düşünülebilir. Ülkemizde kadın hakları birçok ülkeden çok daha önce kazanılmasına rağmen bu haklara uyum süreci uzunca zaman almıştır (Kocacık, Gökkaya 2005: 200). Fakat yine de gerçekleştirilen reform hareketleri ile kadının ataerkil yapıdan çıkarılmaya çalışıldığı görülmektedir. Yapılan bu devrimler kadınların, kanun önünde eşitlik sağlamaları için imkan sağladı (Kağıtçıbaşı, 1990: 103). Önceleri görülen dini ataerkillik yapısı, bu yeni yapılanma ile çağdaşlaşma hamlesi ile ataerkil yapıya ve Cumhuriyetin kuruluş yıllarında ise ulus ve devlet ataerkilliği denilen bir kavrama dönüşmüştür (Çakır, 2011: 411-412). Mustafa Kemal Atatürk'ün kadının özellikle eğitime ve eşitliğine önem veren çalışmalar yaptığı görülmüştür. Ayrıca birçok alanda kadının katılımının olması gerektiğine inanmıştır. Ulu önder Mustafa Kemal Atatürk'e göre bir ulus ancak kadın-erkek eşitliği ve bilimsellik ile gelişebilirdi (Gül, 1998: 83). Bu gelişmelerle kadınlarımız çok kısa bir zaman içinde iş alanlarında başarılı hale gelmiş ve Avrupa'daki diğer ülkelerde bile resmi veya resmi olmayan ücret farklılıklarından habersiz olarak para kazanabilmiştir (Doğramacı, 1989:136).

1.3. LİTERATÜRDE KADIN İŞGÜCÜ

Literatür incelendiğinde çalışma yaşamında kadın ile erkeğin farklı yönlerinin kavramlaştırıldığı işgücü kuramlarına rastlanmaktadır. Bu bölümde kadın işgücü kuramları İkili Rol Kuramı, Neoklasik Sermaye (İnsan Sermayesi Kuramı), İşgücü

Piyasası Kuramı, Marksist Kuram (Yedek İşsizler Ordusu) ve Feminist Kuram olmak üzere beş başlık altında incelenecektir.

1.3.1. İkili Rol Kuramı

Kadın çalışma yaşamında yer almaya başladıkça üstlendiği rol ev içi ve ev dışında olmak üzere ikili bir hal alır. Ataerkil toplumlarda bu durum kadının ikincil rolü gibi gözükmemektedir çünkü kadının birincil rolünün aile içindeki görevleri olduğu düşünülmektedir. Kadının ev yaşamının her zaman ilk sırada olduğu vurgulanmaktadır. Bu kuramın ortaya çıkış amacının kadının işgücü piyasasındaki yerini belirlemek olduğu düşünülmektedir. Kadının iş yaşamına katılması ile aile içindeki durumunun eskiye nazaran aynı kalıp kalmayacağını belirlemek teorinin amaçlarından diğeri olduğu görülmektedir. İkili durum içinde sıkışıp kalan kadının aile içi görevlerine göre iş yaşamını düzenlemeye çalışması onu dezavantajlı konuma getirmektedir.

Bu kuramda ortaya çıkan ikili görüşün ücretli iş ile ev işi arasındaki fark ile oluştuğu ortaya çıkmaktadır (Yağcıoğlu, 2018: 54). İkili rol kuramı, kalifiye çalışan olarak görülmeyen kadının aile içindeki rolüne zarar vermeden iş yaşamında yer almaya entegre olabilmesi gerekliliğini ortaya koymaya çalıştığı görülmektedir.

1.3.2. Neoklasik Sermaye Kuramı

Klasik İktisatçılardan itibaren gelir dağılımını bölüşüm olgusuna göre emek-değer kavramı temelinde anlatmaya çabalamışlardır. Neoklasik düşünceye bakmamız gerekirse, fayda-değer kuramı ile bölüşüm kavramı üretim faktörlerinin fiyatlandırılması ile ilişkilendirilmiş, üretim faktörleri fiyat oluşumu olgusunu açıklayarak temellendirilmiş ve üretim faktörlerinin çıktıda ne kadar pay alması gerektiğini anlatılmaya çalışılmıştır (Rothbard, 1995: 9). Robinson (1984: 47)'a göre Klasik düşüncedeki emek değer kuramının karşılığı olarak Neoklasik öğretideki fayda-değer kuramına bırakmıştır.

Neoklasik Teori incelendiğinde rekabetçi piyasa var olduğunda ücret ve marjinal verimliliğin eşitliği sağlanacağı ve aynı yetkinlikte çalışan kişilerin uzun dönemde aynı ücreti alacakları düşünüldüğü görülmektedir. Fakat ekonomik yaşam değerlendirildiğinde kadın ve erkeğin aynı verimlilikte çalışsa dahi aynı ücreti almadığına rastlanmaktadır. Bu sebeple, amacı karını maksimize etmekte olan işverenler kadın işçileri seçerek kadın-erkek işçi arasındaki ayrım nihayete ermektedir

(İlkkarcan, 1998:287). Sonuç olarak uzun dönemde normal piyasa sürecinde eşit iş gücüne ve verimliliği olan çalışanlarda ücret ayrımcılığının sürmeyeceği vurgulanmaktadır.

1.3.2.1. Beşeri Sermaye (İnsan Kapitali) Kuramı

Arz yanlı olarak cinsiyet ayrımcılığını anlatan Beşeri Sermaye Kuramı, 1980’li yıllarda büyüme literatürüne eklenmiştir. Neoklasik İktisat Okulu tarafından geliştirilen bu kurama göre çalışanların ücret farklılıkları iş verimliliklerine bağlı olarak irdelenmektedir. Çalışan kendine ne kadar çok yatırım yaptıysa-alınan eğitim (okul, kurslar vb)- sermayesi büyür ve bu durumun da işteki verimliliğine yansıdığı düşünülmektedir. Bunun sonucu olarak da ücreti ve işten alacağı manevi tatmin artacaktır.

Ecevit (1997: 104)’e göre İnsan Kapitali Kuramını diğer adıyla Beşeri Sermaye Kuramını savunan teorisyenler, kadının yeteri kadar para kazanamamasının nedeninin kadının ailesine ve çocuklarına olan sorumluluğunu ilk sıraya koymasına bağlamaktadırlar. Bu kurama göre kadınlar doğum izni, aile düzeni, çocuk bakımı gibi ev içi işlerden dolayı insani sermayelerine erkeklere göre daha az katkıda bulundukları düşünülmektedir. Bu duruma bağlı olarak kadın düşük ücretli ve mesai saatleri belli olmayan düşük kaliteli işleri de kabul etmek durumunda kalmaktadır. Ayrıca bu kurama göre örneğin doğum iznine ayrılmış çalışan bir kadın işine geri döndüğünde artık o iş için yeterli olmayan özelliklere sahiptir çünkü bir bakıma yaptığı işten alınan verim düşmüş bir anlamda kadın çalışan körelmiş olduğu düşünülmektedir.

Beşeri Sermaye (İnsan Kapitali) Yaklaşımı’nın birçok konuda geçersiz olduğu vurgulanmaktadır. Kurama göre farklı verimlilikteki kadın ve erkeklerin aldığı ücretlerin farklı olmasının nedenleri açıklanırken aynı verimlilikteki farklı cinsiyetteki iki kişinin neden aynı maaşları almadıkları açıklanamamaktadır. Maaşların ve çalışma şartlarının kötü olması kadınların ekonomik yaşama katılmalarını engellemektedir (Ecevit vd., 2008: 178). Kuram ayrıca kadın işçilerin beşeri sermayeleri kendi tercihleri sonucunda böylesine düşük ücret almalarına neden olduğunu söylemektedir.

1.3.3. İşgücü Piyasası Kuramı

İşgücü Piyasası Kuramı Neoklasik Yaklaşımın açıklama getiremediği konulara çözüm bulabilmeye çalışır. Bu kurama göre piyasalar birincil ve ikincil piyasalar olmak

üzere ikiye ayrılmaktadır. Birincil piyasalar nitelikli işgücüne sahip elemanların çalıştığı, maaşların yüksek, terfi olanaklarının olduğu, ikincil piyasalar ise birincil piyasaların tersine daha az nitelikli elemanların çalıştığı, maaşların düşük, terfi olanaklarının olmadığı piyasalardır (Eyüpoğlu vd., 2000: 42). Ayrıca birincil piyasalarda sendika desteği olan, süreklilik arz eden işler bulunurken ikincil piyasalarda kötü çalışma şartları barındıran, kısa zamanlı işlerin yer aldığı düşünülmektedir.

Ecevit (1997: 98)'e göre bu kuram piyasalardaki çalışanları da işler gibi iki gruba ayırmıştır. Kadın işçiler de genellikle ikincil piyasalarda iş bulabilmektedir. Çünkü birincil piyasalarda eğitim seviyesi yüksek, beceri ve uzmanlık sahibi işçiler çalışmalıdır. Bu tip işler erkek işi olarak tanımlanmıştır. Ayrıca birincil piyasada uzun süreli olarak çalışılmalı; doğum ve bu duruma bağlı olarak alınan izinler, çocuk bakımı gibi kadının sorumluluğunda olduğu düşünülen görevler kadın işçileri ikincil piyasa işlerinde çalışmaya zorunlu kılmıştır. Bu durum kuramın eleştirilere maruz kalmasına neden olmuştur. Kadınlar sınırlı iş alanlarına yoğunlaşmış, ikincil ve birincil piyasa diye tanımlanan işler içiçe geçmiştir (Ecevit, 1997: 99).

1.3.4. Marksist Kuram (Yedek İşsizler Ordusu)

Temelinde kadının sosyal sınıf ayrımını cinsiyetçi açıdan yorumlama ve üretim araçlarının erkeklerin elinde olduğunu belirten Marksist Kuram (Yedek İşsizler Kuram)'ına göre ikinci sınıf ve metalaştırıldığı vurgulamaktadır. Bu düşünceye göre kadınlar iş bulmada ve piyasada kendilerine yer bulmada geri planda kalmaktadırlar. Bu durumda da kadın düşük ücretli işlerde çalışmakta, düşük statü sahibi olarak yaşamlarını idame ettirmek zorunda kalırlar.

Marksist Kuram'a göre elde edilen tüm şeyler işçinin emeği ile ortaya çıkmaktadır. Kapitalist sistemle birlikte kadın kamusal alanda ücretli olarak çalışır ama eviçi işlerde ücretsiz olarak sorumluluklarını yerine getirir. Bu halde kadınlar çalışma yaşamından soyutlanmışlardır (Aktaş,2013: 64). Ataerkil düşüncede de bu durum normal karşılanmaktadır.

Marksist Düşünce kadın ve çocuk emeğinin yedek işsizler ordusu içinde yer aldığını vurgulamaktadır. Kadın emeği her an hazır, piyasaya giriş-çıkışı kolay olduğundan sermaye karlılığına destek olabilme yönünden bir nevi yedekte durmaktadır. Kadınların her an en düşük çalışma şartlarında istihdam edilebilir olması

da bu kurama göre onların işe kabul edilebilirliklerinde arzu edilir hale gelmelerine olanak vermektedir.

Ecevit (1997: 97)'e göre, Marksist yaklaşım kadının ekonomideki yerini yalnızca iktisadi açıdan ele almaktadır; eğitim, medeni hal gibi unsurlar çok fazla dikkate alınmamaktadır. Teorinin eleştirilen yönünün bu olduğu düşünülmektedir.

1.3.5. Feminist Kuram

Tarihin başlangıcından günümüze kadar “feminizm” terimi birçok kez tanımlanmıştır. Felix Gordon'a göre ilk feminizm terimi Alexander Dumas tarafından 1872 senesinde “L'Homme-femme” isimindeki kısa bir risalede kadın hakları hareketi tanımını yer almıştır (Gordon, 1970: 107). G. Marshall'a göre feminizm, on sekizinci yüzyılda İngiltere'de doğan, cinsiyet eşitliğini kadın haklarının genişletmesiyle sağlamaya çalışan bir toplumsal harekettir (Marshall, 1999: 270). 1792'de Mary Wollstonecraft'ın “A Vindication of the Rights of Woman” (1792) adlı eseriyle başlamış ve liberal klasik John Stuart Mill ve Harriet Taylor Mill'in “The Subject of Women” eserlerinde Fransız ve İngiliz devrimlerinde vurgulanan feminizm kavramı açıklanmaya çalışılmıştır (Demirbilek, 2007: 13).

“Feminist Kuram” ise Neoklasik İktisat'ın kadını ikinci sınıf olarak konumlandırmasına itiraz edilmesiyle ortaya çıkmıştır. Feminist yazar Simone Beauvoir “İkinci Cins” adlı eserinde kadın doğulmaz kadın olunur diyerek kadınların yerlerinin sonradan inşa edildiğini öne sürdüğü düşünülüyordu. Feminizm kadınların toplumdaki rollerini onlara sonradan eklenmek istenen baskıcı durumdan kurtulup kendileri kazanmaları adına mücadele etmeleri gerektiğine inanır.

Feminist Kuram'a göre İktisat Bilimi kadının sektörel olarak çalışması, kadın işgücü-verimlilik, kadının ekonomideki yerini tüm boyutları ile anlatamamaktadır. Feminist iktisat akımı bu tip görüşleri erkek açısından hareketle temelden bireleştirir unsur ile ortaya konmuştur. (Işık ve Serdaroğlu, 2015: 11). Ayrıca Feminist Kuram'a göre kadınlar çalışma yaşamında erkeklerden farklı olarak değerlendirilmektedir. Ayırmacılık, aynı iş için farklı maaş verilebileceği gibi farklı işe aynı maaşın verilmesi durumu da olabilir (Lordoğlu ve Özkaplan, 2003: 223).

Feminist Kuram'da kadınların insani kapitalinin yetersiz oluşunun sebepleri cinsiyete dayalı işbölümü çerçevesinde yapılır. Bu durumun ortadan kaldırılması için sadece kadınları değil, erkekleri de içermeyen bir kadın eksenli ekonomik yapı

oluşturma tezi ve niyetinde olmayıp; baskın görüşün erkek egemen olması durumuyla ilintilemektedirler (Aytekin, 2018: 507). Feminist Kuramcılar göre kadınlar yaşamlarına yön vermek üzere alacakları kararları hiçbir baskı altında olmadan almaları gerektiğini savunmaktadırlar. Bu görüş Avrupa lkelerinin kadınlarla ilgili fıkırlarla ilgili göz ardı ettiği olumsuz durumlara dikkat çekmiş, Neoklasizmin toplum olarak kadın işgücüne yükledikleri rolleri eleştirerek her zaman itilen kadının artık ekonomide yer alması gerektiğini savunmuş ve desteklemiştir (Dalkıranoglu, 2006: 25).



BÖLÜM 2: EKONOMİK (İKTİSADİ) KALKINMA VE KADIN

2.1. EKONOMİK (İKTİSADİ) KALKINMA OLGUSU

Ekonomik Kalkınma Olgusu birçok kez farklı açılardan tanımlanan bir kavram haline gelmiştir. Bu bölümde ekonomik kalkınma olgusu açıklanmaya çalışılacak ekonomik kalkınma ile kadın işgücü arasındaki bağlantıları kurmak amaçlanacaktır. Sonrasında da Türkiye özelinde kadın istihdamı ve yapısı incelenmeye çalışılacaktır. Türkiye’deki kadın çalışanlar çeşitli meslek grup başlıkları altında tanıtılacak son olarak bankacılık sektöründeki kadın çalışanlar ele alınarak bankacılık sektöründe çalışan kadınların istihdamdaki dağılımları incelenecektir.

2.1.1. Ekonomik (İktisadi) Kalkınma Olgusunun Tanımlanması

Gelişmiş ülkeler kadar gelişmekte olan ülkelerin de üzerinde durduğu ekonomik kalkınma olgusu, ekonomik büyüme kavramını da içine almaktadır. Ekonomik (İktisadi) Kalkınma, bir ülkede üretim ve gelirin artması ve bu artışın beraberinde ekonomik, sosyal, kültürel ve politik alanlarda oluşan yapısal değişim süreci olarak tanımlanabilir (Erbay ve Özden, 2013: 4). Bu tanımlı destekler biçimde Berber’e göre (2006: 9) ise de Ekonomik (İktisadi) Kalkınma; bir ülkede yaşanan tüm alanlardaki gelişmişlik seviyelerinin bir bütün olarak artmasıdır. Genelde gelişmekte olan ülkelerin gerçekleşmesini hedeflediği Ekonomik (İktisadi) Kalkınma, yurttaşların refah düzeylerini, yaşam şartlarını ve öznel iyi oluşlarını etkileyen bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Ekonomi (İktisadi) Kalkınma çok sayıda boyutu olan ve birçok belirleyen ile oluşan bir kavramdır. Bunları; iktisadi, politik, idari, hukuki ve kurumsal ile sosyo-kültürel unsurlar olarak gruplandırabiliriz (Şaşmaz ve Yayla, 2018:51). Ekonomik (İktisadi) Kalkınma bu bileşenlerin yanısıra toplumsal refah anlayışını da içine alan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca kavramı açacak olursak, insanların yaşam şartlarını ve tüm insanlığın yaşamları ile kabiliyetlerinin niteliğini çoklaştıran bir süreçtir (Todaro ve Smith, 2011: 5).

2.1.2. Ekonomik (İktisadi) Kalkınma ve Kadın

Ekonomik (İktisadi) Kalkınma, kıt olan kaynakların etkin olarak insana yatırım yapılarak kullanılması ile sağlanabilecek bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Ekonomik (İktisadi) Kalkınmada insan unsuru olmazsa olmaz olduğuna göre kadınsız kalkınma imkan dahilinde değildir. Kadınların bulundukları yeri sağlamlaştırmak toplumların nihai amaçlar arasında yer almalıdır (Tutar ve Yetişen, 2009:116).

Ekonomik yapıdaki değişiklikler çeşitlilik ve gereksinimi arttırmış, kadın istihdamın yoğunlukla gerekli kılmıştır. Uluslararası Çalışma Örgütü 1944 yılında Philadelphia Bildirisi kabul etmiştir. Bu bildiriye göre insanlık ırk, din veya cinsiyet gibi özellikleri farkı ayırt edilmeden, özgürlük ve mevki, ekonomik ve fırsat eşitliği şartlarında, hem maddi refahlarını, hem de manevi gelişmelerini gerçekleştirme hakkına sahiptir (ILO, Dünya Kalkınma Raporu). Cinsiyet ayrımı gözetmeksizin, kadının ekonomideki gerçek yerini analiz ederek kazandırarak kalkınma hedeflerini belirlemek gerekmektedir.

Kadın işgücünün hiçbir ayrım gözetmeksizin ekonominin her aşamasına katılarak yaşam seviyesinin artırması toplumsal refahın artmasına ve böylelikle Ekonomik (İktisadi) Kalkınma'nın gerçekleşmesine katkı sağladığı düşünülmektedir. Tutar ve Yetişen (2009: 117)'e göre bulunduğumuz çağda erkeklerin kadınlarla yaşam şartları eşit olmadığından tüm ülkeler kadına verilen önemi artırmalı ve onların yaşam seviyesini yükseltmelidir. Çünkü dünya nüfusunun yarısını oluşturan kadınların yaşam seviyesindeki bu fark toplumsal statülerini de etkilemektedir. Nüfusta bulundukları büyük paya rağmen kadınlar ekonomik yaşamda beklenen seviyede aktif değildirler. Görüldüğü gibi demografik olarak da yerini belli eden kadının istihdamının ekonomide yer alması gerekliliği her alanda karşımıza çıkmaktadır.

2.2. İSTİHDAM KAVRAMININ TANIMLANMASI

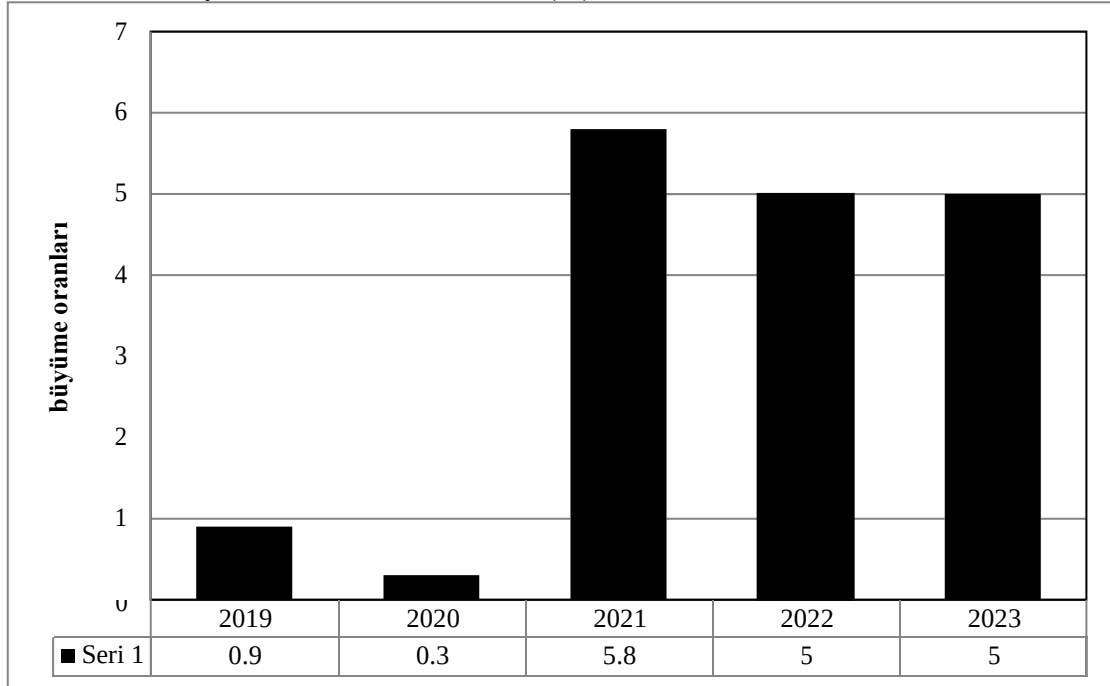
İstihdam kavramının çok farklı biçimlerde tanımlamak mümkündür. Türk Dil Kurumu'nun tanımına göre istihdam, bir görevde, işte kullanma anlamına gelmektedir (<https://sozluk.gov.tr/>). Bir başka tanımlamaya göre istihdam, bir ülkedeki nüfusun ekonomik faaliyetlere katılan kısmı bir başka deyişle işgücü olarak tanımlanmaktadır (Yağcıoğlu, 2018: 4). Kasapoğlu ve Murat'a göre ise istihdam kavramı üretim faktörleri olarak sayılan emek, sermaye, girişimci ve doğal kaynakların optimal seviyelerde kullanılarak üretim sürecine dahil edilmesi olarak tanımlanmaktadır (Kasapoğlu ve Murat, 2018: 486).

İstihdam kavramı dar ve geniş anlamda da irdelenmektedir. Dar anlamda emeğin üretimin her aşamasında yer alması iken; geniş anlamda ise emek unsurunun yanı sıra

doğal kaynaklar, sermaye, müteşebbisin (tüm üretim faktörlerinin) üretim sürecinde yer alması olarak algılanabilir. Geniş anlamda istihdama dair bir diğer tanımlamaya göre istihdama bakmak gerekirse; üretim faktörlerinin maksimum seviyede kullanımının sağlanarak ekonomin maksimum seviyede bir üretim seviyesine ulaşmasıdır. Bu sayede tam istihdam milli gelir düzeyine ulaşılmaktadır. Ama eğer üretim faktörlerinin tamamı etkin kullanılamıyorsa eksik istihdam milli gelir düzeyinde bir ekonomi vardır denilmektedir (Yıldız, 2011: 59). Önsal (2011: 105)'a göre üretim faktörlerinden biri olan sadece emek faktörünün üretim sürecine katılması ile dar anlamda istihdam olarak düşünülmektedir. Ayrıca istihdam kavramı çalışmak isteyen tüm bireylerin iş sahibi yapılması anlamında da kullanılmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'ne göre istihdam kavramı maaş ya da ücret karşılığı çalışmayan, maaş ya da ücret karşılığı (ücretli istihdam) ya da kendi hesabına referans dönemi dâhilinde çalışan bu üç gruptaki bireyleri içine alır (Aren, 1992: 3).

Büyüme kavramına da değinmemiz gerekirse, ekonomik büyüme; bir ülkede, belli bir dönemde üretilen tüm mal ve hizmetlerin parasal ifadesi olan gayrisafi yurtiçi hasıla (GSYİH)'da meydana gelen artış olarak tanımlanabilir (Muratoğlu, 2011: 169). Temel olarak GSYİH'yi oluşturan harcamaları tüketim harcamaları, yatırım harcamaları, stok atışları ve ihracat ithalat farkı olarak düşünebiliriz.

Grafik 2.1: Büyüme Oranları/2019-2023 (%)



Kaynak: Yeni Ekonomi Programı (2021-2023)

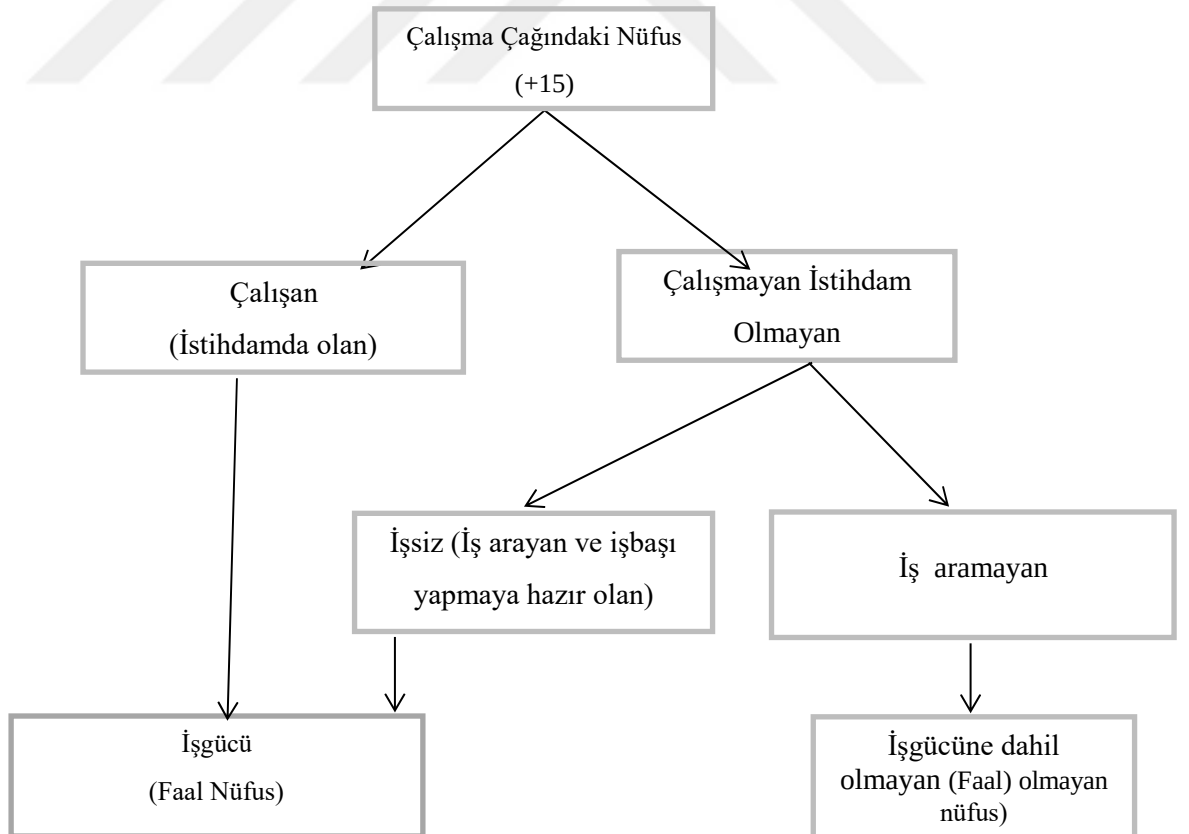
Yeni Ekonomi Programı'na göre 2019 yılında %0.9 olan büyüme, 2020 yılında düşüş göstermiş %0.3 olmuştur. 2021 (%5.8) yılında ise yurtiçi talepte genele yayılan toparlanma sonucunda büyümenin GSYH açısından artışından dolayı büyüme artmış 2022 (%5) ve 2023 (%5) yıllarında da bu artışın süreceği tahmin edilmiştir (https://www.sbb.gov.tr/wpcontent/uploads/2021/08/YeniEkonomiProgrami_OVP_2021-2023.pdf).

TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu), istihdam edilenleri iş başında olanlar ve iş başında olmayanlar olarak iki gruba ayırmaktadır:

1. İş başında olanları okul, yurt, otel, çocuk yuvası, huzurevi, hastane, hapishane, kışla ya da orduvinde yaşayanlar dışında kalan nüfus olarak,

2. İş başında olmayanlar ise işi ile bağlantısı devam ettiği halde, referans haftası içinde çeşitli nedenlerle işinin başında olmayanlar, kendi hesabına çalışanlar ve işverenler istihdamdaki kişiler olarak kabul edilmektedir (www.tuik.gov.tr).

Şekil 2.1: İşgücü Çatısı



Kaynak:TÜİK (2007).

TÜİK’e göre, istihdam oranını aktarmak istersek 2021 yılı ilk çeyreğinde 2020 yılının ilk çeyreğine göre 0,3 birim artarak %43,3 olduğunu görmekteyiz. 2021 yılı ilk çeyrek istatistiklerine bakacak olursak istihdam edilenlerin sayısının 2020 yılı ilk çeyreğine göre 692 bin kişi artarak 27 milyon 391 bin kişi olduğunu görmekteyiz. (<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-I.-Ceyrek:-Ocak---Mart,-2021-37545>).

Tablo 2.1: Temel İşgücü Göstergeleri (15+ yaş, (Bin kişi), I. Çeyrek: Ocak-Mart, 2021)

	I. Çeyrek 2021			Bir önceki yılın aynı çeyreğine göre fark		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
Nüfus	63 320	31 357	31 963	1 203	659	544
İşgücü	31 668	21 692	9 976	781	632	149
İstihdam	27 391	18 968	8 422	692	587	104
Tarım	4 570	2 803	1 766	420	287	132
Sanayi	5 955	4 515	1 440	352	268	84
İnşaat	1 629	1 555	74	243	228	15
Hizmet	15 237	10 095	5 142	- 322	- 196	- 126
İşsiz	4 277	2 723	1 554	89	44	45
İşgücüne dahil olmayanlar	31 652	9 665	21 987	422	27	396
İşgücüne katılma oranı (%)	50,0	69,2	31,2	0,3	0,6	-0,1
İstihdam oranı (%)	43,3	60,5	26,3	0,3	0,6	-0,2
İşsizlik oranı (%)	13,5	12,6	15,6	-0,1	-0,1	0,2
Genç işsizlik oranı (%)	25,3	22,5	30,8	1,4	0,0	4,3
Tarım dışı işsizlik oranı (%)	15,3	13,9	18,6	0,0	-0,1	0,4

Tablodaki rakamlar yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir.

Kaynak. www.tuik.gov.tr

İstihdam kavramını birkaç farklı şekilde daha tanımlamak istersek, Karakayalı (1991: 177)’a göre istihdam kavramı, bir ekonomideki belli bir dönemdeki üretim unsurlarının mevcut teknolojiye ne düzeyde kullanıldığının ölçülmesidir. Parasız (2003: 602)’a göre ise istihdam bütün gün çalışan yetişkin işçilerin rakamsal olarak ifade edilmesi ile ölçülmesidir.

Şekil 2.2: İstihdam Türleri



Kaynak: TÜİK (2007)

İstihdamı, tam istihdam, eksik istihdam ve aşırı istihdam olarak üç kategoride incelememiz mümkündür.

2.2.1. Tam İstihdam

Tam istihdam kavramını bir ekonomideki bütün üretim faktörlerinin tamamının üretime katılması bir başka deyişle ekonomide hiçbir faktörün dışarda kalmaması durumuna denmektedir. Aren (1984: 5)'e göre, tam istihdam kavramı cari ücret düzeyinde çalışmaya gönüllü olanların iş bulduğu istihdam düzeyi olarak tanımlanmaktadır. Dinler (2013: 498)'e göre geniş anlamda tam istihdam, bir ekonomideki tüm üretim faktörlerinin üretimde yer alırken, dar anlamda tam istihdam ise ekonomide sadece çalışma isteğinde olan tüm kişilerin iş bulabilmesini ve çalışmaya başlamasını ifade etmektedir.

Tam istihdam cari ücrette çalışmaya gönüllü olan herkesin iş bulduğu istihdam düzeyi olarak tanımlanabilir (Pekin, 2007:100). Fakat bu tanımdan yeterli bir tanım olarak bahsetmek doğru olmayacaktır. Çünkü belirli nedenlerle işinden ayrılmış, başka iş arayışında olan veya istediği işi bulduğuna inanmayan kişiler friksiyonel işsizliğe dahil olur. Friksiyonel işsizlik de tam istihdama dahil olarak kabul edilir. Pekin (2007: 100)'e göre konunun uzmanı olmayan çalışanlar belirtilen konularda çalışmamalıdır aksi halde kaynak israfı olacaktır.

2.2.2. Eksik İstihdam

Eksik İstihdam, bir ekonomide üretime katılmayan üretim faktörlerinin olması yani bütün üretim faktörlerinden bir kısmının atıl kalmasını belirtmektedir (Bekiroğlu, 2010: 11). Eksik İstihdam kavramını makro düzeyde tanımlamak istersek işsizlik durumudur diyebiliriz. İşsizlikte toplam işgücü talebi toplam işgücü arzından fazladır. Bekiroğlu (2010: 11)'e göre eksik istihdam kavramını bir ekonomide üretim faktörlerinin tamamının aynı zamanda kullanılmaması durumudur. Daha dar anlamda ifade etmek gerekirse, belli bir zamanda emek faktörünün bir ekonomide üretim sürecine dahil olmama durumudur. Dinler (2013: 5)'e göre dar anlamda eksik istihdamı ifade etmek istersek eksik istihdam, ekonomide çalışma isteği olup işsiz olanların (iş bulamayanların) olmasıdır.

TÜİK'e göre ise eksik istihdamı iki farklı grupta ölçülmektedir.

Grup 1: Zamana bağlı eksik istihdam, referans alınan dönemde istihdamda yer alıp kendi işinde ve diğer işinde/işlerinde toplam olarak 40 saatten az çalışmış olup daha fazla bir süre çalışmak istediğini belirten ve mümkünse daha fazla çalışmaya başlayabilme durumunda olan kişilerdir.

Grup 2: Yetersiz istihdam, referans döneminde istihdamda olup zamansal olarak son 4 hafta içinde mevcut işini değiştirmek için veya ikinci bir iş aramış olup eğer bir iş bulursa 2 hafta içinde işe başlayabilecek durumda olan kişiler olarak açıklanmaktadır.

Eksik istihdam bu iki grubun toplamı olarak düşünülmektedir (TÜİK, 2016).

Ayrıca eksik istihdam talep eksikliğinden dolayı işsizliğin ortaya çıkmasını ve mevcut konumdaki üretim faktörlerinin bir bölümünün çalıştırılmaması anlamına gelmektedir.

2.2.3. Aşırı İstihdam

Eksik istihdamın tam tersi olarak değerlendirilebilecek olan aşırı istihdam kavramı, bir ekonomide tüm üretim faktörlerinin tam kapasite çalıştığı halde üretilen toplam mal ve hizmet miktarlarının, toplam talebi karşılama yeterliliği olmama durumu olarak açıklanabilir (Dinler, 2013: 8). Üretim unsurlarının maksimum kapasite ile kullanılmasıyla üretim az zamanla da olsa artar. Ancak bu devamlı bir durum olmayacağı için az zaman sonra üretim eski seviyesinin de altına düşecektir (Dinler, 2013: 9).

Aşırı istihdam kavramı ekonomide büyümenin hızlanarak ivmelendiği ve emek talebinin emek arzını geçtiği durumlarda görüldüğü için genellikle gelişmiş ülkelerde görülür. Eyüpoğlu (2003: 12)'ye göre ise aşırı istihdam ise milli ekonomideki tüm işgücü çalışırken işgücüne talep olma halidir. Eksik istihdamın tam tersi anlamına gelen aşırı istihdam bahsedilen koşulların sağlanması durumunda ortaya çıkar.

Dirimtekin (1981: 199)'a göre aşırı istihdam durumunda çalışan işgücü, normal çalışma sürelerinin üzerine çıkarak çalışmaktadır. Geniş anlamda değerlendirirsek aşırı istihdamda ekonomideki tüm üretim faktörlerinin toplam arzı arttırmak amacıyla tam istihdam kapasitesinin üzerinde çalıştığını görmekteyiz.

2.3. DÜNYADA VE TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMININ KONUMU

İktisadi gelişmişlik seviyesi için üretim faktörlerinin en verimli ve en iyi şekilde kullanılması büyük önem arz etmektedir. Üretim faktörlerinden biri olan emek faktörü kadın ve erkeğin ekonomiye sunduğu katkılardan oluşmaktadır. Kadına tarihin başlangıcından beri atfedilen ev içindeki roller onun ekonomideki yerini ikincil konuma düşürmüştür. Kadın istihdamının dünyanın hemen hemen her yerinde toplumsal cinsiyet eşitsizliği ile boğuştuğu düşünülmektedir. Açıkgöz (2010:46)'ya göre kadınlar her ne

kadar birçok fırsattan yararlanırsalar da çalışma yaşamında kendilerine rol biçseler de onların toplumda yerlerini sağlamlaştırmaları onların halihazırda erkeklerle aynı haklara sahip olmalarına yol açmamıştır. Tarihten bugüne kadınların toplumdaki yerlerinin değişmediği görülmektedir. Bugün kadınlar eşitsizliği tekraren günümüz koşullarındaki halleri ile yaşamaya devam etmektedirler.

Güncel TÜİK verileri ile Türkiye’deki kadın istihdamına işsizlik oranları ile analiz etmek istersek;

Tablo 2.2: 15 Yaş Üstü Kadınlarda İşsizlik Oranları (%)

Yıl	Kadın
2014	11,9
2015	12,6
2016	13,7
2017	14,1
2018	13,9
2019	16,5
2020	15,5
2021	15,0

Kaynak: Tük İşgücü İstatistikleri.

Tablo 2.2’ye 2014-2020 yıllarındaki zaman dilimindeki 15 yaş üstü kadınların işsizlik oranları işlenmiştir. Kadın işsizlik oranının 2014 yılında %11,9 , 2020 yılında ise %15.5 yani yaklaşık olarak %16 olduğunu görmekteyiz. Yıllara göre incelendiğinde işsizlik oranlarının arttığını söylemek mümkündür. 2021 yılında ise 0,5 gibi ufak bir düşüşün yaşandığı gözlemlenmektedir.

2.3.1. Kadının İstihdamını Etkileyen Faktörler

Tarihin başlangıcından itibaren kadın çalışma yaşamında birçok faktörle karşı karşıya kalmıştır. Patriarkal (erkek otoritesine dayalı) düşünce sistemi kadınların çalışmalarında engel teşkil etmektedir. Hem iş yaşamı hem de eviçi sorumluluklarla yüklenen kadın aile reisinin -baba veya eş olabilir- kararına göre iş yaşamı hakkında kararlar vermektedir. Bu bölümde istihdamda karşılaşılan faktör ve zorluklar ele alınacak ve açıklanacaktır.

23.1.1. Toplumun Kadının İstihdamına Dair Görüşleri ve Ataerkil Aile İlişkileri İçinde Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı

Önce kırsal kesimde ve sonrasında kentsel yaşamda da kendini gösteren ataerkil yapı kadının çalışmamasına yönelik bir görüş benimsemiştir (Cam, 2003: 3). Cam (2003: 4)'e göre işin özüne bakıldığında aile içi iş bölümü ve bu durumdan dolayı kadının yapması gerektiği düşünülen işleri yapamayacağı düşündüğü için çalışmasına engel olduğu düşünülmektedir. Kadın kendine toplum tarafından atfedilen uysallık, sabır, anaçlık, eviçi üretkenlik özellikleri ile evdeki sorumluluklarını gönüllü olarak üstlenegelmiştir. Bu durumu iktisadi bir kavram olan “görünmeyen emek” le açıklamak mümkündür. Böylelikle emeği görünmeyen kadın çok sayıda ekonomik karşılığı bulunmayan günlük faaliyetle uğraşmış sonuç olarak erkeğe bağımlı hale gelmiştir. Oluşan bu durum kadını ikinci plana itecek ve erkeği de ekonominin baş kahramanı hale getirecektir böylelikle erkeğin ekonominin asıl unsuru olacağı düşünülmektedir (Koray, 2000: 215).

Görünmeyen emek büyük bir özveri ile ortaya konulmaktadır. İş saatlerinin belli bir çizelgeye oturtulmaz, dinlenme zamanları bulunmaz. Çalışma ve dinlenme zamanları giriftir. Bu yüzden günde kaç saat çalışıldığı gibi sayısal ifadelerle ölçülebilen bir büyüklükten söz edilmez. Kadının emeği görünmez ve karşılığı yoktur. Kadın ücret elde etmeyerek çalıştığında evde oturan, hiçbir işe yaramayan biri olarak nitelendirilmekte ve sadece ev içindeki görevleri ile bilinmektedir. Böylelikle kadının ev içindeki görevleri karşılığında ücret elde etmesi zaten mantıklı olarak görülmemektedir (Işık ve Serdaroğlu, 2015:8). Bunun yanı sıra sosyal rol kuramı kadınların doğdukları günden beri evsel roller kazındıklarını (domestic skills), erkeklerin ise ekonomide karşılık bulacak yeteneklerle donatıldıklarını söylemektedir. Bundan dolayıdır ki kadın çocuk büyütme ve kişisel bakım gibi görevlerle tanımlanırken erkekler başına buyruk ve özgür tavırlar sergileyebilecekleri görevlere kanalize edilmektedir (Keskin ve Uluşan, 2016: 58).

Kişilerin toplumdaki cinsiyet rollerini incelerken sosyalleşme sürecinde eğitimin ailede çok önemli olduğu düşünüldüğünde;

- Kadın ve erkeğin evlenmeden önce eşit birer birey olarak ilişkilerini kurmaları gerektiği benimsenmelidir.

- Eğitim düzeyleri ne olursa olsun ana-babaların eşit oldukları bilincine vararak bu duyarlılık ile ebeveyn olmalarının önemli olduğu yansıtılmalıdır.
- Çocuk sahibi olan ebeveynlerin çocukların toplumdaki eşitlik olgusunu içselleştirerek bu konudaki bilgilendirmenin yapılması ve bu konuda seminer ve konferansların vb eğitim programlarının hazırlanmalıdır.
- İlaveten ilkokullardan başlayarak eğitimin tüm aşamalarında toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin ders içerikleri eklenmelidir.
- Toplumsal cinsiyet rolleri ile ilgili görüşün yerleşmesinde kişilerin yaşamını çoğunlukla geçirdiği yerin etkisi de gözlenmektedir. Bundan dolayı da kırsal yerleşim yerlerindeki halka yönelik olarak toplumsal cinsiyet eşitliği kavramı ile ilgili eğitimler verilmesi sağlanmalı ve bu yönde çalışmalar hızlandırılmalıdır (Çiçek ve Çopur, 2018: 18).

Kadının eviçi faaliyeti maddi anlamda değersizdir. Erkek ise evden bağımsız olarak para kazanabileceği üretimde bulunduğu için kadın-erkek rolleri belirginleşmiş ve böylece toplumsal cinsiyetçi anlayış öne çıkmaktadır (Işık ve Serdaroğlu, 2015:6). Özkaplan (2009: 2)'ye göre ekonomide bir ürün haline gelmiş emek ürün veya hizmet üretmenin yanısıra kadın-erkek ayrımına dayalı bir fikir de üretir. Bu fikir hemen hemen her sektörde karşımıza çıkar ve para ve statü anlamında güçlü taraf erkek çalışan olur 1960 ve 1970'li yıllarda kendine zihinlerde yer edinen ikinci feminizm dalgası toplumda oluşmuş olan bu toplumsal cinsiyet kavramına eleştiri oklarını çevirmiştir.

Çakır (2011: 75)'e göre kadının ekonomideki yerini toplumun biçtiği roller doğrultusunda kazanmakta bu durum da kadını eşit olmayan bir konuma getirmektedir. Ekonomideki payı çok düşük olan kadın istihdamın azalmasına sebep olmaktadır. Kadınların çocuk yaşta eğitimlerinin engellenmesi, aile yaşamalarına atılmaları adına zorlanmaları, meslek tercihlerinin kendilerine bırakılmaması vb gibi nedenlerin azaltılması veya yok edilmesi adına yapılacak eğitim ve sosyal politika çalışmaları kadının istihdamdaki payını artırır diyebiliriz.

2312 Eğitim

Eğitim ve alındığı her düzey kadının istihdamında çok önemli rol oynamaktadır. Eğitim toplumun en temel parçasından başlayarak ülkenin ilerleyişinde rol oynamaktadır (Karataşer, 2017: 424). Pekel (2009: 34)'e göre kadın eğitim olmadan

hiçbir alanda kendini gösteremez. Birey olarak kadının yeri ve ekonomideki ağırlığı eğitim sayesinde şekillenir ve kuvvetlenir.

Teknolojinin her geçen gün gelişmesi ve değişmesi, globalleşmeyle sınırların yok olmasıyla birlikte dev bir köy haline gelen dünyada metanın ve hizmetlerin devamlı şekil değiştirmesi eğitimi her geçen gün daha da zorunlu kılmaktadır. Bir ömür boyu süren eğitim ile kazanılan özellikler ile kadın piyasa için tercih edilebilir hale gelebilir. Bedük (2005: 10-107)'ye göre kadınların eğitim düzeyleri ile istihdama katılmaları arasında doğru orantılı bir seyir gözlenmektedir.

Tablo 2. 3: Okuma-Yazma- Cinsiyete Göre Nüfusun Durumu (6+ Yaş)

Türkiye Okuma-Yazma Durumu	Kadın	Erkek	Toplam
Okuma-Yazma Bilmeyen	1.738.389	286.590	2.024.979
Okuma-Yazma Bilen	34.920.568	36.464.762	71.385.330
Ulaşılamayan	323.636	297.224	620.860
Toplam	36.982.593	37.048.576	74.031.169

Kaynak: TÜİK Ulusal Eğitim İstatistikleri Veri Tabanı 2019 Sonuçları (Yabancılar kapsama alınmamıştır)

Türkiye'deki kadın istihdamını analiz edebilmek için eğitim ile yaş ve kadın istihdamı arasındaki ilişki de incelenmelidir. Kadınların yaş bilgisine bakıldığında 50 yaş ve üzeri yaş grupta oldukları görülmektedir. Yine okuma-yazma bilmeyen 6-24 yaş grubunda 9.566 kadın bulunduğu görülmektedir (TÜİK, 2019).

Tablo 2.4: Cinsiyete Göre Seçilen Göstergeler

	Toplam	Erkek	Kadın (%)
Okuryazar olmayan nüfus oranı (25+ yaş)	4,1	1,2	6,9
Yüksekokul veya fakülteden mezun nüfus oranı (25+ yaş)	20,8	23,1	18,5
İstihdam oranı (15+ yaş)	45,7	63,1	28,7
İşgücüne katılma oranı (15+ yaş)	53,0	72,0	34,4
İşsizlik oranı (15+ yaş)	13,7	12,4	16,5

Kaynak: TÜİK Ulusal Eğitim Veri Tabanı, 2019 -Hanehalkı İşgücü Araştırması, 2019

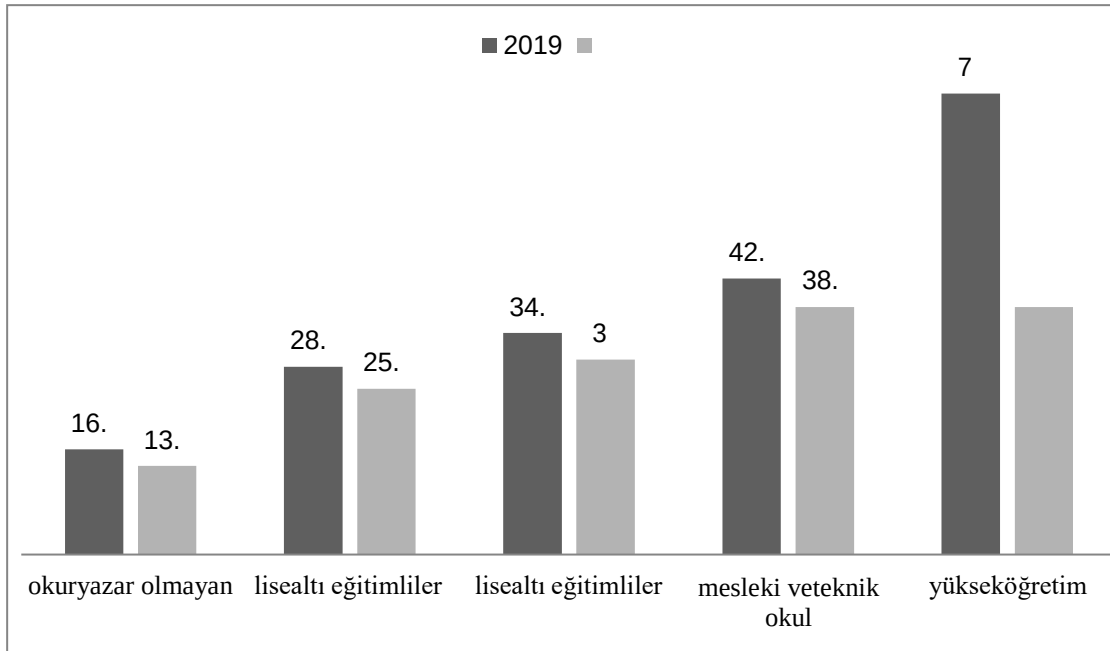
05 Mart 2021'de yayınlanan TÜİK verilerine göre bahsettiğimiz durumu özetlememiz gerekirse, kadınların istihdam oranının erkeklerin yüzde ellisinden daha az olduğunu görmekteyiz. Yine aynı verilere göre 2 milyon 877 bin kadın okuma yazma

bilmediği, 3 milyon 85 bin kadın ise herhangi bir diplomaya sahip olmadığı bilgisine erişilmektedir.

Öğrenim süresinin ve düzeyinin artması da diğer önemli husus olarak karşımıza çıkmaktadır. Erkeklerin kadınlara göre aldıkları öğrenim sürelerinin çok daha uzun olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu sonuç eldeki sınırlı ekonomik fırsatların kız çocuk için kullanılmaması, ataerkil yapı, süregelen göç hareketleri sebepleri ile oluşabilir diyebiliriz (Güçlü: 2016-19). Ayrıca önceki bölümde de bahsettiğimiz üzere kadına toplumun biçtiği rollerden dolayı kadının erken yaşta evlendirilmesi ve hemen ardından çocuk sahibi olması beklentisi ve bunların sonucunda üstlendiği aile içi sorumluluklardan dolayı da kadının eğitim görmesi engellenmekte veya kısa zamanlı eğitim düzeylerinde kalmalarına neden olmaktadır.

Öğrenim süreleri belirli bir seviyenin üzerinde olan kadınların köyden kente göç ettiklerinde öğrenim süreleri kısa olanlara nazaran kente çok daha hızlı adapte olduğu düşünülmektedir. Kızılgöl (2012:99)'a göre kadının ekonomik hareketlerinin genelde ücret karşılığı olmayan ve tarım sektöründe olduğu gözlenerek eğitimin kadın üzerinde etkili olmadığı düşünülebilir.

Grafik 2.2: Eğitim Durumuna Göre Kadının İşgücüne Katılma Durumu (Ağustos.2019-Ağustos-2020)



Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri, Ağustos 2020.

TÜİK Ağustos-2020 eğitime göre işgücü istatistikleri tablosuna göz atıldığında, kadının 2019 yılından 2020 yılına oranla eğitim yüzdelerinin her seviyede düştüğünü görmekteyiz. Bu duruma bağlı olarak da istihdam oranları da yüzdesel olarak düşmektedir denilebilir.

2313 Medeni Durum

Her toplumun kültürel yapısına göre farklılaşan kadın ve erkek arasındaki işbölümü tarihsel oluşuma göre şekillenmektedir. Genel görüşe göre kadın eviçi üretim ve çocuk bakımı ve bunlar gibi ev işleri kadının sorumluluğundadır. Kadının medeni durumunun evli, evli olmama veya boşanmış olma, evli olma, kırdı veya kentte yaşam sürme gibi durumlarına göre başka sonuçlar ortaya çıkardığı düşünülmektedir.

Evli kadının çalışmasını engelleyebilecek bazı faktörler bulunmaktadır. Toplumun beklentileri doğrultusunda yapması gerekenleri eksiksiz olarak yerine getirmesi gerektiği varsayılmaktadır. Çocuklu kadın için bu durum daha da zorlaşmaktadır. Sahip olunan çocuk sayısına göre zorlukların arttığı görülmektedir. Evde bulunan yaşlı akrabaların bakımı, evin düzeninin büyük ölçüde kadının sorumluluğunda olması da kadını çalışma yaşamından geri çekmektedir. Çocuk sahibi olup bakımını üstlenmek isteyen kadınlar işinden vazgeçebilmektedirler. Gündoğdu (2018: 46)'ya göre kadın çalışırken çocuklarına yeteri kadar zaman ayırmadığını düşünerek üzüntü duyabilir. Çocuk bakım ücretlerinin aile bütçesini aştığı düşüncesi de kadının iş yaşamını olumsuz etkilediği görülmektedir. Güçlü (2016:19)'a göre ise evli kadının çalışma kararı vermesinde eşinin aldığı eğitimin yüksek olması ve aldığı maaşın da uygun ekonomik koşulları sağlamada yeterli olması gibi unsurlar etkin olmaktadır. Bu durumdaki kadın çalışmama kararı almaktadır veya bu durumun tam tersi de gözlenebilmektedir.

Evli olmayan kadın ise kariyer yapmak hedefiyle üst düzey eğitimler almak üzere aile kurma fikrini geri plana almıştır. Bu gruptaki kadınların da aile içi sorumlulukları var olmakta işgücü piyasasında da daha geç zamanlarda yer almaktadırlar. Boşanan kadınların ekonomilerine zarar veren bir olaydır bu yüzden de bu olay kadınların işgücüne katılımlarını olumlu yönde etkileyen bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır (Gündoğdu, 2018:45).

Tablo 2.5: Medeni Duruma Göre Kadın İstihdamı Oranı (%)

	Hiç Evlenmeyen		Evli		Eşi Ölen		Boşanan	
	<i>Kadın</i>	<i>Erkek</i>	<i>Kadın</i>	<i>Erkek</i>	<i>Kadın</i>	<i>Erkek</i>	<i>Kadın</i>	<i>Erkek</i>
2014	30,7	53,1	27,6	72,1	7,8	16,4	37,7	53,1
2015	32,1	53,6	28,6	72,1	7,4	15,9	39,7	63,2
2016	32,5	53,5	29,2	72,4	7,5	15,2	39,5	63,6
2017	33,0	54,3	30,3	72,8	7,5	17,9	41,7	63,0
2018	33,5	55,0	30,7	72,5	8,1	18,2	43,4	64,1
2019	33,3	52,7	29,8	69,6	7,2	17,2	41,4	61,7

Kaynak: TÜİK Kadın İstihdam Verileri (2014-2019).

Tablo 2.5 incelendiğinde 2014 yılından 2019 yılları arasında istihdam oranı en yüksek grup evli erkeklerin olduğu görülmektedir. Eşi ölen evli kadınların bekar kadınlara kıyasla istihdam oranları daha düşük olduğu görülmektedir. Evli erkeklerin istihdam oranlarının (yüzdesel) hiç evlenmeyen ve eşi ölen erkeklere oranla daha fazla olduğunu görmekteyiz.

Kırda ve kentte yaşamlarını idame ettirmesi yine kadının istihdamını etkileyen unsurlardan biridir. Bir tarafta ücret almadan çalışan işçi konumundaki kırsaldaki çocuğuyla istediği her zaman ilgilenebilen kadın diğer yanda ise bu durumu baskı unsur olarak gören şehirde ücretle çalışan kadın bulunmaktadır (Güçlü, 2016: 18). Kentte yaşayan kadının bakım için ayrı bir bütçe ayırması gerekmektedir.

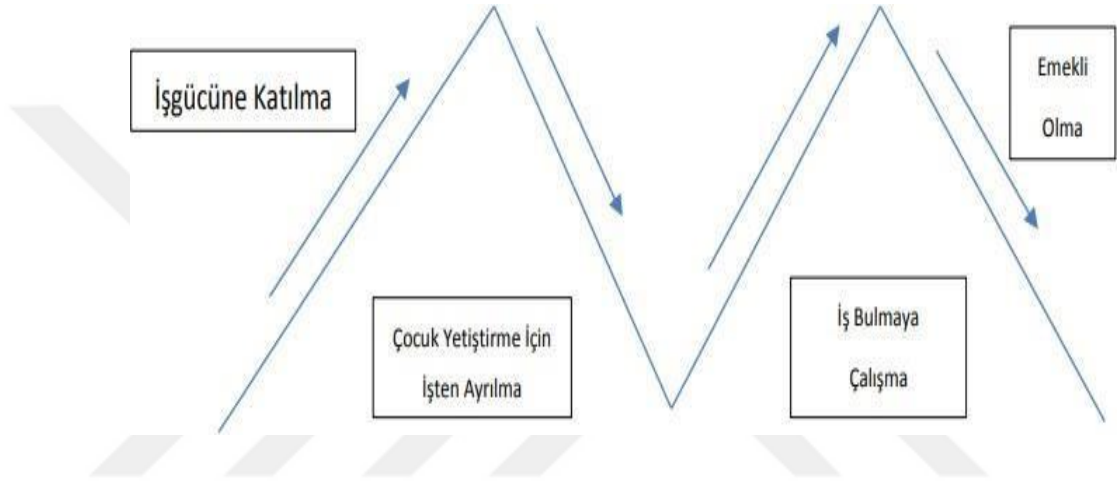
Aile ve iş yaşamının dengeli olması için kadın ile erkeğin aile içi sorumlulukları bölüşmesi ve bu duruma da devletin destek olması çok önemlidir (TCEUEP, 2008: 14). Kadınlar ekonomideki yerlerinin sağlamlaşması ve geleceğe umutla bakıyor hale gelmeleri ile istihdam artacak bunun sonucunda da kadının kendine olan saygısı ve özgüvenin artmasına dolayısıyla eviçi veriminin de yükselmesine sebep olmaktadır (Kalkınma Bakanlığı, 2009:4). Tüm alanlarda kadın-erkek eşitliğinin sağlanabilmesi, ataerkil toplum yapısının dikte ettiği kadının aileiçi işlerinin birincil sırada olması fikrini savunma halini engelleyeceği düşünülmektedir.

231A Yaş Faktörü

Çoğu ülkede kadının işgücüne katılımını yaş grupları baz alınarak incelendiğinde, birçok ülkede bunun aslında “M” harfine benzer bir eğilime haiz

olduğunu gözlenmektedir. Oranın 20-24 yaş gruplarında en yükseğe ulaştığını görürken 30'lu yaşların başından itibaren düştüğünü 40'lı yaşların başlarında tekrar arttığını ve 40-54 yaşları arasında yeniden en yükseğe ulaştığını görmekteyiz (Biçerli ve Özer, 2003-2004: 68). Kadın istihdamının yaş faktörü açısından incelendiğinde bazı yaş gruplarında azalış ve artış açısından yığılmanın olduğu gözlemlenmektedir.

Grafik 2.3: Kadının İşgücüne Katılımı



Kaynak: Wirth,2001:4.

Hayghe ve Bianchi (1994:25)'e göre, grafikte 30 ve 30 türevi yaşlardaki istihdamın düşüşünü görmemizin temel nedeni kadınların bu yaş grubunda yakından ilgilenmeleri gereken 0-6 yaş grubu çocuklarını büyütmek amacıyla işlerini bırakmalarıdır. Örneğin 1992 yılında ABD'de okul çağına gelen (6-17 yaş) çocuğu olan annelerin yaklaşık olarak %78 oranında mesleklerini icra etmeye devam ettiği görülürken, 6 yaşın altında çocuğu bulunan annelerin %67'sinin emek piyasalarında bulundukları gözlemlenmiştir (Chase, 1995: 7).

Yaş ilerledikçe, evlilik ve çocuk sahibi olma gibi unsurlar kadının çalışması yaşamına katılmasını olumsuz yönden etkilemektedir. M şeklinin üçüncü aşamasında ise kadının çocuğun bakımını üstlenmesini gerektiren belli bir yaştan sonra kadın özellikle tekrar ekonomiye dâhil olmak için istekli olup iş bulup tekrar başlamaktadır. M şeklinde grafikte son kısımda kadınların emekli olarak işgücü piyasasından çekildiklerini gözlemliyoruz (Erken, 2020:40).

Tablo 2.6: Yıllara ve Yaş Gruplarına Göre Kadın İşgücü Katılım Oranı (%),2010-2019

Yıllar	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-45	46-49	50-54	55-59
	yaş	yaş	yaş	yaş	yaş	yaş	yaş	yaş	yaş
2010	13,8	26,9	31,2	31,2	33,2	33,1	26,9	22,0	18,8
2011	14,4	28,5	32,3	33,3	35,3	35,1	30,6	24,0	19,8
2012	13,4	28,6	33,6	35,3	36,5	37,2	31,6	25,3	19,6
2013	13,7	30,0	34,3	36,4	37,9	38,5	33,1	25,6	20,1
2014	14,4	30,3	36,1	36,9	37,7	37,4	31,4	24,5	19,6
2015	15,0	32,1	36,5	37,4	39,4	39,2	33,2	25,8	20,3
2016	15,6	31,5	37,4	38,2	40,2	40,6	35,0	26,1	20,5
2017	14,8	31,8	39,1	39,2	41,6	41,6	37,5	28,3	20,9
2018	14,2	33,0	39,0	39,6	42,4	42,6	38,9	29,5	21,9
2019	14,0	31,6	39,0	39,5	40,9	41,7	37,9	29,1	21,7

Kaynak: TÜİK Kadın İşgücü Verileri (2010-2019).

Türkiye’de kadın istihdamını yaş faktörü açısından değerlendirmek gerekirse, TÜİK 2010-2019 yılları arasındaki işgücü istatistiklerini incelediğimizde, 15- 19 yaş aralığı ile 40-44 yaş aralığına kadar kadın istihdam oranının arttığını, 40-44 yaş aralığından sonra da oranın düştüğünü görmekteyiz. Veriler grafiğe döküldüğünde ters U şeklinde olduğu görülmektedir. 40-44 yaş aralığında istihdamın sona erme sebebi olarak emekli olma hali düşünülebilir.

2315 İş Bulmada Ayrımcılık - İsteki Durum

Sanayi Devrimi öncesi kadının çalıştığı alanlar arasında dokumacılık, halıcılık, kumaşçılık yer almaktaydı. Sanayileşme ile ekonomide kendine yer edinemeyen veya daha az yer edinen bu alanlar kadınların işgücü piyasasında bu alanlardan uzaklaşıp erkeklerle birlikte çalışmalarına neden olmuştur. İş gücü piyasasında kendine yer bulan kadın erkeklerle birlikte çalışmaya başlamıştır. Fakat kadınlar bu kez de ücretsiz aile işçisi olma sorunundan emeğini karşılığının altında sunan bireylere dönüşmüştür. Böylelikle kadınlar daha işe alınma sürecindeyken bir ayrımcılıkla karşı karşıya kalmaktadırlar (Yüksel, 2020:39).

Prof.Dr. N.Abadan Unat’a (Akt. Aytaç,1991:181) göre ise, kadının uğraşları,

*Eğitim görmüş vasıflı meslek kadınları,

*Yevmiyeli vasıfsız işçi kadınları,

*Çoğunluğu teşkil eden ücretsiz, güç şartlarda çalışan, olmak üzere başlıca üç kategoriye ayrılmıştır. Ülkemizde kadınların yaptıkları işlerin büyük çoğunlukla tarımsal üretimde ve ücretsiz olarak aileiçi üretimde yer aldıkları görülmektedir. Ayrıca ülkemizdeki kadın istihdamını statülerine göre kategori etmemiz gerekirse,

Tablo 2.7: 15 Yaş Üstü Kadınların Statüye Göre İstihdamı (Bin kişi)

İşteki durum ve ekonomik faaliyet	Kadın	
	2019	2020
İşteki Durum	8966	8401
Ücretli ve Yevmiyeli	6004	5803
İşveren	134	133
Kendi hesabına	759	740
Ücretsiz aile işçisi	2070	1725
Ekonomik faaliyetler	8966	8401
Tarım	2252	1983
Sanayi	1339	1318
İnşaat	67	64
Hizmetler	5308	5036

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri (Ekim, 2020).

Tablo 2.7'ye göz attığımızda kadının istihdamı hakkında bilgi alabiliriz. Ücretli, maaşlı ya da yevmiyeli statüde kadına en yüksek seviyede istihdam sağlanmıştır. Ücret almadan çalışan kadınların sayılarının 2019 yılında 2070 olduğunu görürken 2020 yılı Ekim ayı incelendiğinde 1725'e düştüğünü görmekteyiz. 2019 yılı ile 2020 Ekim ayı kıyaslandığında ücretli veya yevmiyeli statüde, ücret almadan aile işçisi statüsünde, işveren olarak çalışan kadın sayısında ve kendi için ücret alarak çalışan kadın işçilerin sayısında azalmalar görülmüştür.

Kadınların iş bulmadaki zorlukları ekonomide, siyasette, bilimde ve akla gelen tüm alanlarda baskılanan bir kısıtlanma durumu yaşamalarından dolayı oluşmaktadır. Arat (1986:93)'e göre bu kısıtlama ve baskılar azaldıkça kadınlar kendilerini ifade edebilen, düşünebilen, sorgulayabilen bireyler haline gelebilirler. Bu konuma gelen her kadın toplumda söz sahibi, güçlü ve sosyal-siyasi platformda adları geçen birer anne/anne adayı olarak bu niteliklere haiz çocuklar yetiştirebilirler. Güçlü durumda olduklarında da lider ve yönetici pozisyonlarında da yer alabilirler.

2316 Sosyal Haklardan Yararlanamama

İnsan hakları olgusu insan onurunu korumayı temel amaç olarak kabul eden, insanın madden ve manen gelişmesini insan olma temelinde oluşan haklardır. Kahraman ve Kaypak (2016: 299)'a göre insan hakları kavramı, bütün insanlığın sahip olduğu değiştirilmez hakları olduğu fikri ile temellenmektedir. Bir ülkenin gelişmişliği, insana verdiği önem o ülkedeki kadınların istihdamındaki güvenceler ve uygulamalar ile ölçülmektedir. Yüksek Seçim Kurulu (YSK), 5982 sayılı Kanuna ilişkin halkoylamasının 12 Eylül 2010 tarihinde yapılmasına karar vermiş ve bu Kanun halkoylaması sonuçlarına dair Yüksek Seçim Kurulu (YSK) kararının 23 Eylül 2010 tarih ve 27708 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmasıyla yürürlüğe girmiştir. Anılan ek cümle pozitif ayrımcılığa karşılık vermektedir. Bu amaçla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz (Süral, 2014: 282). Kadın erkek eşitliğinin yasal olarak da garantiye alınmış olması kadının istihdamdaki haklarını düzenlemektedir.

Sosyal güvenlik, sendikal örgütlenme hakkı, grev hakkı gibi haklar ilk sırada yer alan en önemli insan haklarıdır. 2. Dünya Savaşı ve beraberinde getirdiği yasal düzenlemeler kadın işgücü sayısı artırırken bu atmosferde kadınlar her ne kadar ilk sırada sendikal örgütlenme haklarından yararlanmaya başlasalar da yine de kadınların örgütlenmesi yetersiz kalmıştır. Bunun sebebi ise sendikacılığın erkeklere özgü bir iş olduğu düşüncesidir ve böylelikle kadınlar örgütlenmede geri plana atılmıştır. Çevlik (2017: 48)'e göre sendikaların örgütlenmesinde kadınların fark edilmemesi, toplantı, seminer gibi yapılan faaliyetlerin erkek egemen bir bakışla düzenlenmesi kadınların sendikalaşma hareketlerinden uzaklaşmasına sebep olmuştur. Sonuç olarak erkeklerin baskın olduğu bir sendikal yapı ortaya çıkmıştır.

Ayrıca sosyal güvenlik sistemine dahil olmayan kadın çalışanlar sağlık, ücret ve diğer sosyal yardımlardan yararlanamamaktadır. Bu durumun sonucu olarak bir iş kazası geçirdiklerinde devlet sisteme dahil olmayan çalışanları korumamakta ve bu tip çalışanları rahatlıkla işten çıkarılabilmektedir (Yılmaz, 2010: 272).

2317 İş ve Aile Yaşamındaki Sorunlar

İş ve aile yaşamında bulunması gereken denge kadınlar ve erkekler için eş anlı olarak sağlanması zorunlu olan bir konudur. Karşılaşılan ekonomik güçlükler ve ekonomik konjonktür bu dengenin sağlanmasını zorlamaktadır. Bu dengenin kurulmasındaki zorluklar üç türlü gerginliği beraberinde getirmektedir. Bu gerginlik

türleri zamana dayalı gerginlik, fazla uğraş sonucu ortaya çıkan gerginlik ve davranışsal beklentiler sonucu oluşan gerginliktir.

Kadının iş yaşamında karşılaştığı sorunları aile yaşamındaki sorunlar, aile-iş çatışması (rol çatışması), ev işlerinin yürütülmesinde karşılaşılan sorunlar, çocuk bakımının sorumluluğu açısından karşılaşılan sorunlar, evde çalışma sorunları olarak kategorilere ayırabiliriz.

Kadına atfedilen toplumsal görevler ve roller çalışma yaşamının sanki erkeğe özgü olduğunu düşündürmektedir. Özellikle kabullenilmiş toplumsal roller kadının üzerindeki baskıyı bir kez daha arttırmakta, kadın iş yaşamı ile ailesindeki sorumluluklar arasında seçim yapmaya zorlanmaktadır. Bu durum da kadının işine karşı olan motivasyonunu düşürmekte ve verimsiz çalışmasına neden olmaktadır (Fidan ve İşçi, 2004: 33). Her ne kadar geri plana atılmış olsa da kadın kariyer hedefleri için çalışma yaşamında boy göstermek için çabalamaktadır.

Modern dünya ile birlikte oluşan bu atmosfer, “modernist düşünce” olarak sunulunca, toplumdaki bazı normlarda değişiklikler gözlemlenmiştir. Bu durum da kadın-erkek ilişkilerinde ve aile yaşamında negatif anlamda etkileri olmuştur (Tarhan, 2010: 174-175). Susam (2013:69)’a göre ekonomide yer edinen kadının eşi bu yeni hali benimseyememiş kadının toplumdaki konumu değişmemiştir. Eşin kadına olan algısının değişmesi kadını olumsuz yönde etkilemiştir.

Çalışan kadının evi ile işi arasındaki koordinasyonu iş yaşamındaki durumunu etkiler. Ev işlerinde en büyük sorumluluk geleneksel düşünceye göre kadındır. Her ne kadar teknoloji birçok yardımcı koşul sağlasa da kadının işten sonra bir nevi ikinci mesaisi evin içinde başlamaktadır. Her iki koldan dengeyi sağlamak kadının sorumluluğundadır. Evde çalışan kadın emeğini ücrete dökmemektedir. Birçok toplumda zaman kısıtı olmayan tüm güne yayılan bu iş kadının kişisel görevi olarak kabul edilmektedir. Susam (2013: 71)’e göre; ev hanımlığını bir meslek olarak görülmesi gerektiğini savunan belki de en ideal olarak görülen birtakım düşünceler evde çalışan kadının işçi statüsünde değerlendirilmesi gerektiğini düşündürmektedir. Çalışan olarak kategorileştirilecek evdeki kadın sigortalanmalı, sosyal tüm ihtiyaçları karşılanmalı ve ekonomiye katkı sunar hale getirilmelidir.

Kadının en kutsal görevi olan anneliğinin sorumlulukları bir yandan da işine zaman ayırması gerekmesi bir de beraberinde çocuk bakımı sorununu getirmesi büyük

bir stres unsuru oluşturduğu görülmektedir. Özağır (2010: 89)'a anne olmayan evli kadınların iş yaşamında yer almalarının daha kolay olduğu düşünülmektedir. Doğum öncesi ve sonrası çocuğun özellikle ilk aylarda anne ilgi ve sevgisine çok daha fazla ihtiyacı vardır ve verilen doğum izninin yeterli olmadığı kanısına varılmıştır (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 213). Aktif olarak çalışan kadın çocuk sahibi olmadan önce çocuğun bakımı sorununu çözmek zorunda olduğu ve doğum iznine çıkan kadının döndüğünde işteki veriminin düşük olabileceği düşüncesine bağlı olarak kadının işten çıkarılma olasılığı oldukça yüksek görülmektedir. Fakat eğer çocuğun bakımını üstlenecek kendinden başka birisi yoksa bakım, kreş, kurs vb gibi gereklilikler için kadın çalışmak zorunda kalma durumunda kalabilir.

Her ne kadar teknolojinin ilerlemesi ile kadın evde kısmen de olsa çalışabilir konuma aşama aşama gelebilse de işsizlik sorunu halihazırda var olmaya devam etmektedir. Kadının evde çalışamama sorununa neden olan unsurlar arasında; çocuk bakımını üstlenecek kimsenin olmayışı, eşin izin vermemesi, aile ve çevre baskısı, kadının işe kabul alacak kadar donanımının bulunmaması, donanımı olsa bile evine yakın iş bulamaması sayılabilir.

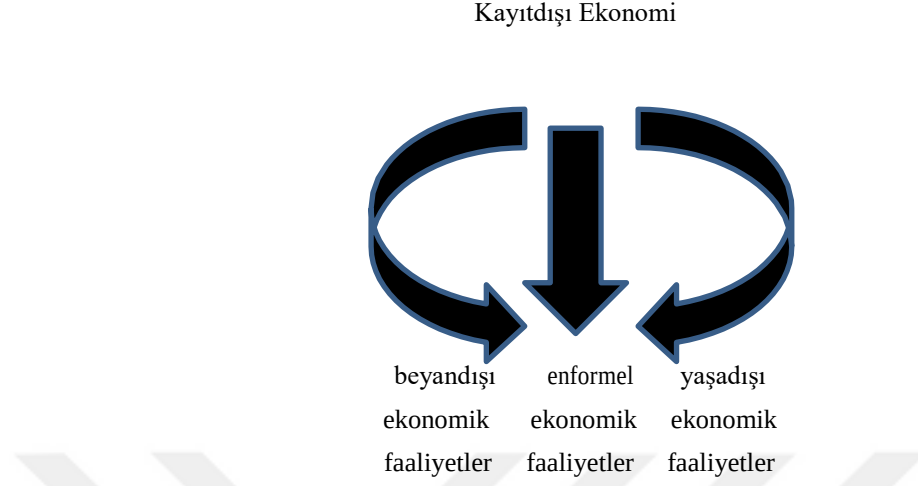
2318 Kayıt dışı Kadın İstihdamı (Enformel Sektörün Genişliği) ve Kayıt dışı İstihdamla Mücadelede Yapılan Çalışmalar

1960'lı yıllardan itibaren anılmaya başlanılan "kayıt dışı ekonomi" kavramı batıdaki ülkeler başta olmak üzere literatürde yerini almıştır. 1970 yılında ilk defa kayıt dışı istihdam kavramı Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nün düzenlendiği Dünya İstihdam Programı (World Employment Program) Kenya Raporunda "enformel sektör" olarak yer almaktadır. Kenya Raporu'nda açık işsizlik kayıtlı sektör tarafından karşılandığını ve enformel kayıt dışı sektör tarafından yok edildiğini ve kırsal alandan şehirlere göçün beklenen miktarda açık işsizliğe neden olmadığı düşünülmektedir (TOBB, 1994: 126).

Ayrıca bu kavramın gizli ekonomi (hidden economy), elaltı ekonomisi (clandestine economy), paralel ekonomi (parallel economy) veya görünmez ekonomi (invisible economy) gibi farklı terimle benzer biçimde tanımlandığı düşünülmektedir.

Kayıtdışı ekonomi kavramının üçlü bir kategoriye tabi tutulduğu düşünülmektedir (Önder, 2001:241).

Şekil 2.3: Kayıtdışı Ekonominin Sınıflandırılması

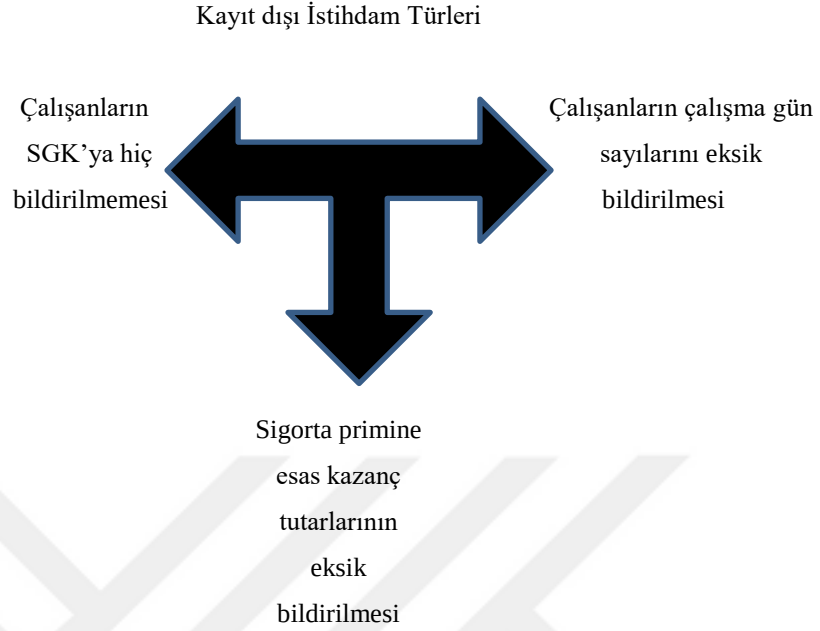


Kaynak: Feige,1989:3

Bu kavramın birçok tanımı bulunmaktadır; çoğu zaman bu kavram devletin hakimiyeti dışındaki tüm istihdam hareketleri olarak açıklanabilir. Ayrıca Altuğ (1999:11)'e göre resmi makamların bilgisi dışında işçi çalıştırması, (TİSK, 2000: 39)'a göre ise ülkenin çalışan nüfusunun resmi toplam istihdam rakamları içinde kapsanamaması olarak da kavramı açıklayabilmekteyiz. Gündoğdu (2018: 48)'e göre; kayıtdışı istihdam faaliyetlerinin (üretim ve hizmet) resmi belgelere dayandırılmaması ve bu durumun sebebi olarak istihdamın resmi kayıtlara girmemesidir. Bunun sonucunda vergisel ve zorunlu sosyal yükümlülükler de dahil olmak üzere tüm yükümlülüklerin, mali ve sosyal güvenlik kurumlarının denetim alanı dışına çıkmaktadır. Ilgın (1999: 11)'e göre ise kayıt dışı istihdam; çalışan kişilerin yeteri kadar çalışma standartlarını sağlamadan, asgari ücret hakkı, işyeri çalışma standartları, asgari yaş haddi ve fazla mesai ücreti gibi konulardaki düzene uyulmadan vergi, sosyal güvenlik ve başka fonların eksik ödendiği veya hiç ödeme yapılmadığı birçok hakkın gözardı edildiği istihdam türü olmaktadır. Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK)'na göre, kayıt dışı istihdam tanımı sosyal güvenlik açısından niteliği itibariyle yasal olarak çalışan kişilerin çalışmalarını gün veya ücret bakımından ilgili kamu kurum ve kuruluşlarına eksik bildirmesi veya hiç bildirilmemesi olarak tanımlanabilir.

Bu duruma göre üç türlü kayıt dışı çalışma söz konusudur:

Şekil 2.4: Kayıt dışı İstihdam Türleri



Kaynak: http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi_istihdam

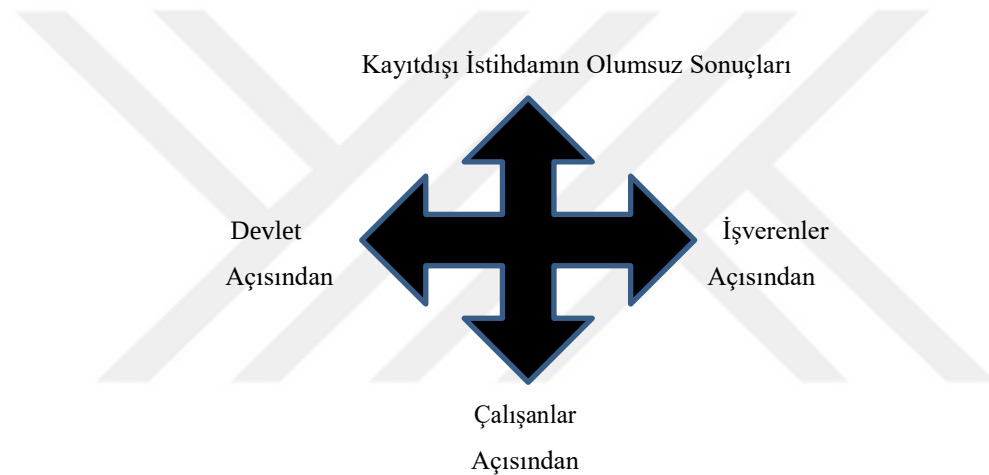
Kayıt dışı ekonominin önemini iki boyutta değerlendirmek gerekir. İlk önce ekonominin gerçek değerlerini ekonomik sonuçların bir kısmı kaydedilmedikçe hesaplamak mümkün değildir. Örneğin kayıt dışı ekonominin doğru olarak hesaplanabilmesi için kayıt dışsızlık oranı, kamu kesiminin büyüklüğü gibi oranlar bilinmelidir. Kayıt dışılığın var olması halinde sorunlara doğru açılardan eğilmek ve uygulanacak politikaların etkin biçimde uygulanması mümkün değildir. Mali açıdan da değerlendirdiğimiz zaman kayıt dışı ekonominin önemini kamu kesiminin kaybı olarak da gözlenebilir (Önder, 2001: 242).

Türkiye’de Sosyal Güvenlik Kurumuna kayıtlı olmak üç biçimde gerçekleşmektedir. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası (SSGSS) Kanunu yürürlüğe girmeden önce hizmet akdine dair ücretli çalışanlar 506 sayılı Sosyal Sigortalar (SSK) Kanununa tabi 1479 sayılı Bağ-Kur Kanununa tabi kendi hesabına bağımsız çalışanlar ve kamu görevlileri 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanununa tabi olarak çalışmaktaydı. 2008 yılı Ekim ayı başında yürürlüğe giren 5510 sayılı SSGSS Kanununa göre eski SSK’lılar için 4/a, eski Bağ-Kur’lular için 4/b, eski Emekli Sandığı için 4/c ifadeleri kullanılmaktadır. Bu kanunlara bağlı olmama durumu kayıtdışılık oluşturmaktadır. Kayıt dışı çalışmanın devlete olan zararlarını ele almamız gerekirse; en elzem zararı prim kaybı ve sosyal güvenlik açıklarının artmasıdır. Bu açıklar arttıkça

ilerdeki nesiller, bu sisteminden kaynaklanan ağır sorumlulukları taşımak zorunda kalabilir ve sosyal güvenlik sisteminden istenilen seviyede yararlanamayabilirler. Bunun sonucunda da gelirda dağılımında adil olmayan ahlaki çöküntünün olduğu bir hale sebep olabilir (http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi_istihdam).

Kayıt dışı istihdamın kısa ve uzun vadede her bakımdan ekonomik ve sosyal açıdan ülke ekonomisine ve halka verdiği zarar çok büyüktür. Kayıtdışı istihdamın negatif sonuçlarını işçi, işveren ve devlet açısından üç ana kategori altında incelenebilir.

Şekil 2.5: Kayıtdışı İstihdamın Olumsuz Sonuçları



Kaynak: http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi_istihdam

Türkiye’de cinsiyete göre kayıtdışılığı TÜİK verilerine göre incelemek istersek; (bkz:Tablo 2.8);

Tablo 2. 8: Cinsiyete Göre Kayıtdışı İstihdam Oranı (%)

Yıl	Tarım			Tarımdışı		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
2014	82,3	71,8	94,4	22,3	21,1	25,9
2015	81,2	70,2	94,0	21,2	20,2	24,1
2016	82,1	72,2	94,3	21,7	20,8	24,2
2017	83,3	74,4	94,2	22,1	21,0	24,9
2018	82,7	76,2	90,9	22,3	21,2	24,9
2019	86,6	79,5	95,7	23,0	22,4	24,2

Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü Araştırması, 2014-2019

Tablo 2.8 incelendiğimizde tarım sektöründe 2014 yılından 2019 yılına kadar bakıldığında erkek istihdam oranındaki kayıtdışılık istikrarlı ve hız kesmeden artarken bu sektörde kadındaki kayıt dışılığın küçük oranda dalgalanmalar göstererek arttığı gözlemlenmektedir. Tarım dışı sektördeki kayıt dışı istihdam oranlarına bakarsak yıllara göre kadın istihdamında ise azalma gözlenirken erkek kayıt dışı istihdamında artış görülmektedir.

Kayıtdışı mücadelede yapılan çalışmalara değinmek gerekirse;

- 1-Kurumlar Arası Bilgi ve Veri Akışı Yolu ile Çapraz Denetim Yapılması
- 2- Denetim Sisteminin Etkin Hale Getirilmesi ve Risk Odaklı Denetim Modeline Geçiş
- 3- İstihdam Üzerindeki Maliyetlerin Yeniden Değerlendirilmesi
- 4-Sosyal Güvenlik Hizmetlerinin Kalitesinin Artırılması
- 5-Sosyal Güvenlik Bilincinin ve Kültürünün Oluşturulması maddelerini sıralayabiliriz (http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi_istihdam/genel_bilgi).

Yine bu kapsamda SGK'nın toplumda belirlenen kesimlerine dair kayıt dışı çalışmanın olumsuz durumlarını, vatandaşların hak ve yükümlülüklerini, sosyal güvenliğin önemini anlatmak için yürütülen çalışmalardan bazılarını sıralamak istersek;

- Halkın içinden çeşitli gruplara yönelik bilgi verici materyallerin sunulması,
- Sanayi odaları ticaret odaları, muhasebeci odaları, ziraat odaları, esnaf odaları vb kuruluşlara düzenli olarak eğitim programlarının tertip edilmesi,
- Yarışmalar düzenlenmesi ve kazanlara ödülleri verilerek teşvik edilmesi,
- İlkokul öğrencilerinde sosyal güvenlik algısı olgusunu zihinlerine kazımak için hazırlanan bilgilendirme faaliyetleri ve bu yaş grubuna özel hikâye kitapları, çizgi filmler, oyunlar hazırlanması ve teşvik edici faaliyetlerin yürütülmesi,
- İş yaşamına başlayacak Meslek Lisesi öğrencilerine ilgili bilgilendirme faaliyetleri,
- Üniversitede okuyan öğrencilere kayıtlı çalışmanın önemli olduğuna ilişkin bilgi verici seminerlerin verilmesi,
- Toplumdaki söz sahibi insanlardan muhtarlık, imamlık ve öğretmenlik mesleği mensuplarına yönelik eğitim ve bilinç kazandırma çalışmaları,
- Yerel ve ulusal medyayla ilgili özel yürütülen bilgi verme çalışmaları,
- Senarist, reklamcı ile medya profesyonellerine yönelik bilgilendirme faaliyetleri,

- Medyadaki tüm alanlarda kayıtdışılık konusuna yer verilmesi ve önemsenmesinin sağlatılması,
 - Farkındalığın artırılması için radyoda ve televizyonda çeşitli yayınların yapılması olarak sayabiliriz
- (http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi_istihdam/genel_bilgi).

Kadın istihdamının artırılması için uygulanan bu çalışmaların sonucunu incelemek gerekirse, 2002 yılı ile kıyaslandığında %72,5'lik kayıt dışı çalışan kadın oranının 2019 yılı itibariyle %42,2'ye inmiş olduğu görülmektedir

(<https://ailevecalisma.gov.tr/media/67346/turkiye-de-kadin-2021-ocak.pdf>).

KSGM tarafından 2014 yılında hazırlanan rapora göre kadınlar için kayıtdışı çalışmanın üç ana biçimi tanımlanmaktadır:

Birinci grup, kadınların endüstriyel ve ev merkezinde çalışmasıdır. Evinde el emeği ile para kazanan kadın emeği ile fabrikalarda çalışan kadınlar arasında geçişlilik çoğu zaman rastladığımız bir durumdur.

İkinci grubu ücret almadan çalışan aile işçisi kadınlar oluşturmaktadır.

Kadınların evde işçi olarak çalışması ve evde iş yaparak bakım hizmetini gerçekleştirmesi üçüncü grubu oluşturmaktadır. Şehirlerde kadınların kayıt altına alınmayan faaliyetleri onların ev kadını olarak nitelendirilmelerine sebep olmaktadır. Çünkü kadınların evde yaptıkları ev işleri ve bakım faaliyetlerinin devamı olarak nitelendirilmektedir.

Formel sektörde de kadın birçok konuda baskı ve ayrımcılıkla karşılaştığını görmekteyiz. Bu nedenle kadınlar genellikle kırsalda ücretsiz aile işçisi olarak, kentsel kesimde ise ev hanımı konumunda çalışmaları enformel sektörün beslenmesine yol açmaktadır (Yurdu, 2010). Yalnızca kullanım değerine sahip olduğu düşünülen kadının eviçi emeği ne toplum ne de kendileri tarafından 'iş' kapsamında değerlendirilmektedir. Ersoy ve Şengül (2002:65)'e göre kadınların erkeklere göre daha az eğitim almaları, ekonomi ile ilgili bilgisiz olmaları ve evdeki sorumlulukların genellikle kadınların üstlenmesi kadınların ekonomide yer almalarını engelleyen etmenler arasında sayılabilir.

2319 Kırdan Kente Göç (İç Göç)

Göç teriminin temelini bir yerden bir yere hareket eylemi oluşturmaktadır. Bu sebeple göç sosyal, ekonomik, kültürel, siyasî, coğrafi ve diğer birçok açıdan ele

alınmak zorundadır. Kavramsal olarak göç, belirli zaman veya mekândaki hareketlilik anlamına gelse aslında özüne inilirse belirli bir ekonomik, sosyal, siyasî, kültürel, ailevî ve diğer sebeplerin de ürünü olduğu görülmektedir (Çağlayan ve Kemik, 2017: 145-164).

Keleş (1998: 40-63)'e göre iç göç kavramı ise belli bir ülke içinde herhangi bir yerleşim yerinden –bunlar kent, kasaba, köy vb olabilir- bir diğerine yerleşmek amacıyla yapılan bir hareket biçiminde tanımlanmaktadır.

Göç hareketlerinin istihdam iki ana koldan etkilemektedir. Birincisi işgücünün köyden kente gelmesi ve kentlerdeki piyasaların bu durumu kaldıramamasıdır. Böylece merdiven altı işler çoğalmakta bu durum da kayıt dışılığı arttırmaktadır. İkincisi ise işgücü piyasasında meydana gelen değişimlerdir. Fakat bu durum genellikle çocuklar, gençler, kadınlar ve erkekler üzerinde farklı çeşitlerde ortaya çıkmaktadır. Örneğin; göç ile kırdan kente göç etmiş olan erkek ekonomiye ücret alarak katılırken ailenin diğer üyelerini de çalışma hayatına dahil etmektedir. Bu yönden iç göç hareketi ile birlikte kadın emeği genellikle kırsal alanlarda ‘ücretsiz aile işçisi’ olarak kullanılan kadın emeğinin çalışma hayatından çekilmesi olarak gözlenmektedir (Başel, 2006: 308-309).

Kırdan kente göç hareketlerinin sonuçlarından biri de kadının istihdamı üzerindeki etkileridir. Bu sonuçları sıralamak istersek göçmen kadının ücretli iş gücüne katılmasının aile yapısında pek çok değişikliğin ortaya koyabilecek itici gücü kendine dahil etmektedir. Bunların en önemlilerini saymak istersek; aile içinde ev işlerine eşlerin dahil olmalarını söyleyebiliriz. Ekonomik olarak gelir sahibi olan kadının aile bütçesine olan katkısı ve kırdaki geleneksel aile işçisi olarak çalışan aynı zamanda tüm o ev işlerinin yapımını da üstlenmiştir. Kadının bu konumda kırdan kente iç göç ile ücretli iş gücünde çalışmaya başlaması ile bu durum meydana gelmektedir (Çağlayan ve Kemik, 2018:1). Bu durumun tam tersinin olması da mümkündür. Kırdaki çoğu zaman ücretsiz olarak çalışan kadın kentte artık maaş karşılığı çalışmaya başlaması ile kadının daha özgür bir birey haline geldiği görülmektedir. Fakat bu kez de eviçi sorumlulukları ile iş yaşamını da ayakta tutması gereken kadının gün içinde yapması gereken işler iki katına çıkmaktadır.

Köyden kente gelmesiyle yeni yaşam tarzlarıyla tanışmasıyla kadın işgücü piyasasından uzaklaşmaktadır. Genel anlamda hizmet ve imalat sektörlerinde daha cezbedici fırsatlarla karşılaşan kırsalda kendi çiftliklerinde çalışan kadın için artık tarım

ve hayvancılık cezbedici halini yitirmiştir (Güçlü, 2016:21). Tarım işçisi olarak çalışan kadınlar başkaca vasıfları olmadığından kentte çoğu zaman işsiz kalıp birer ev hanımı haline gelmiş oldukları gözlenmektedir.

2.4. TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMININ ANALİZİ

Sürdürülebilir kalkınmanın bir gerekliliği olan kadın istihdamı büyümede sürekliliğin sağlanması, sosyal adalet ve sosyal kalkınma gibi konuların tam anlamıyla sağlanabilmesi kadın ve erkeğin eşit olmasına bağlıdır. 1982 Anayasası’na göre Türkiye’de 2004 yılında anayasaya eklenen kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Bu hüküm ile devlet bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür hükmü ile 2010 yılında eklenen bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı yorumlanamaz hükmü ile bu dengeyi güçlendirilmeye çalışılmıştır (T.C. Anayasası, 1982).

TÜİK 2020 yılı verilerine göre ülkemizde toplam nüfus 83 milyon 614 bin 362 kişiden oluşmaktadır. Nüfusun 41 milyon 698 bin 377’sini kadınlar, 41 milyon 915 bin 985’ini erkekler oluşturmaktadır. Oransal olarak ele aldığımızda erkeklerin nüfusun % 50,13’ünü, kadınların ise %49,87’sini oluşturduğunu görmekteyiz (TÜİK, 2020). Buradan anlaşılabileceği üzere nüfusun neredeyse yüzde ellisini meydana getiren kadının istihdama dahil edilmesi sürdürülebilir bir ekonomik verimlilik için gereklidir.

Tablo 2. 9: İşgücüne Dahil Olamama Nedenlerine Göre Kadınlar (Bin Kişi)

İşgücüne dahil olmama nedeni	Kadın	
	2019	2020
İşgücüne dahil olmayan nüfus	20 440	21 839
İş aramayıp, çalışmaya hazır olanlar	1 335	2 540
İş bulma ümidi olmayanlar	402 797	266 714
Diğer	1 069	1 825
Mevsimlik çalışanlar	51	51
Ev işleriyle meşgul	11 549	10 002
Eğitim/öğretim	2 326	2 393
Emekli	1 240	1 238
Çalışamaz halde	2 640	3 412
Diğer	1 298	2 203

Kaynak: TÜİK Kadın İşgücü Verileri (2019-2020).

Ülkemizde kadınların ekonomiye dahil olmama sebeplerine ve katılımlarına 2019-2020 yılları arasındaki veriler eşliğinde değerlendirmek gerekirse; ev işleriyle ilgilenen çalışmayan nüfus 2019 yılından 2020 yılına oranla azalmışsa da 2020 yılına ait toplam nüfusun yarısını oluşturmaktadır. Bu durum kadına toplum tarafından biçilen toplumsal cinsiyet rollerinin bir sonucudur diyebiliriz. Mevsimlik çalışıp işgücüne dahil olmayan kadın sayısı diğer kategorilere göre düşüktür. İş bulma ümidi noksanlığı nedeniyle istihdama dahil olmayan kadın sayısının yıllar arasında artması negatif bir gelişme olarak yorumlanabilir. Çalışmaya hazır olup iş aramayan kesim ile eğitime devam etme sebebiyle çalışamayan kadının sayısal olarak birbirine yakın olduğunu görmekteyiz. Çalışabilme durumu olmadığı için işgücüne dahil olamayan kadın sayısının 2020 yılında artış gösterdiği görülmektedir diyebiliriz.

Dünyadaki kadın istihdamı ile Türk kadınlarının durumunu analiz etmemiz gerekirse küresel cinsiyet eşitsizliği verilerine göz atmamız anlamlı olacaktır.

Tablo 2. 10: Türkiye’de Küresel Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi

	Yıllar			
	2016	2017	2018	2020
Ülke Sayısı	115	144	149	153
Genel				
Sıra	105	131	130	130
Derece	0,585	0,625	0,628	0,635
Ekonomik Katılım				
Sıra	106	128	131	136
Derece	0,434	0,471	0,466	0,478
Eğitim				
Sıra	92	101	106	113
Derece	0,885	0,965	0,968	0,961
Sağlık				
Sıra	85	59	67	64
Derece	0,969	0,977	0,976	0,976
Politik Güçlenme				
Sıra	96	118	113	109
Derece	0,052	0,088	0,101	0,124

Kaynak: World Economic Forum, Global Gender Gap Reports, 2020.

Küresel Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi ilk kez Dünya Ekonomi Forumu (WEF)’nda 2006 yılında yayımlanmıştır. Endeksin temsil alanları eğitim, sağlık, ekonomiye dahil

olma ve siyasi hayatta temsil alanları incelemektir. Kadın ve erkek arasındaki cinsiyet ayrımı 4 genel başlıkta incelenmeye çalışılmıştır. Tablo 2.10'a göz attığımızda bu rapora göre 2006 yılında 115 ülke içinde ülkemiz 105. sıradadır. Yayımlanan son raporda ise ele alınan 153 ülkede Türkiye 130. sırada yer almıştır. Genel sıralamada maalesef son sıralarda olan ülkemizde kadın ve erkek arasındaki ekonomiye katılım ve fırsat eşitliği bakımından çok büyük bir boşluk olduğunu ortaya koymaktadır. Ülkemiz ekonomik katılım ve fırsat eşitliği kategorisinde 136. sırada yer almıştır. Sağlık ve hayatta kalma kategorisini incelediğimizde ise 2020 yılı ile aynı endeks değerinde sabit kaldığını yani 0,976 endeks değerinde olduğunu görmekteyiz. Son yayımlanan raporda ise 67. sırada yer alan aynı endeks değeri ile bu yıl 3 basamak yükselerek 64. sırada olduğunu görmekteyiz.

2.4.1. Türkiye’de Kadın İstihdamının Sektörel Yapısı

Güncel TÜİK verilerine göre üç ana sektördeki kadın istihdam verilerine göz atacak olursak (bkz. Tablo 2.11);

Tablo 2.11: Ekonomik Faaliyetlere Göre Kadın İstihdam Oranı (%)

Kadın İstihdamında Sektörler

Yıllar	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Tarım	28,7	28,3	26,1	27,5	25,0	22,7
Sanayi	15,9	15,6	16,0	14,5	15,6	17,0
Hizmet	55,4	56,1	57,9	57,3	58,6	59,4

Kaynak: TÜİK, Hane halkı İşgücü Araştırması, 2015-2021.

Sektörleri tek tek veriler ışığında analiz etmek istersek;

Tarım Sektörü için; 2016 yılından 2021 yılına kadar veriler incelendiğinde kadın istihdamının düşüşe geçtiğini görmekteyiz. Yüzde 31,4 olan istihdam yüzde 22,7’ye kadar gerilemiştir.

Sanayi Sektörü için; 2016 yılından 2021 yılına kadar istikrarlı düşüş görülen istihdamın 2018 yılında canlanıp yıl bazında düşüş ve yükselişe geçtiğini görmekteyiz.

Hizmet Sektörü için; 2016 yılından 2021 yılına kadar verileri incelediğimizde istihdam yüzdelerinde istikrarlı yükseliş görmekteyiz. Sonuç olarak kadın istihdamının tarım ve sanayi sektöründen hizmet sektörüne kaydığını söyleyebiliriz.

2.4.2. Türkiye’de Kadın İstihdamının Mesleklere Göre Analizi

2019 yılı TÜİK işgücü istatistiklerine göre kadın istihdamını meslek gruplarına göre incelersek;

Tablo 2.12: 15 Yaş Üstü İstihdam Edilenlerin Meslek Grupları (Cinsiyete Göre) (Bin Kişi)

Meslek Grubu	Kadı			Toplam		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Yöneticiler	213	220	244	1 417	1 487	1 504
Profesyonel Meslek Mensupları	1 350	1 434	1 486	2 866	2 988	3 157
Teknisyenler, Teknikerler ve Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları	425	459	480	1 636	1 716	1 718
Büro ve Müşteri Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar	831	866	840	1 984	2 011	1 949
Hizmet ve Satış Elemanları	1 752	1 901	1 915	5 381	5 585	5 673
Nitelikli Tarım, Ormancılık ve Su Ürünlerinde Çalışanlar	1 585	1 532	1 499	4 153	4 106	3 976
Sanatkârlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar	471	489	447	3 849	3 884	3 519
Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcılar	297	308	303	2 679	2 749	2 591
Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar	1 804	1 810	1 712	4 201	4 202	3 993
TOPLAM	8 729	9 018	8 924	28 189	28 738	28 080

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2019.

Tablo 2.12’de yer alan TÜİK güncel işgücü verilerine göz atmamız gerekirse ülkemizde 15 yaş ve üstü istihdam edilenlerin toplam oranını değerlendirdiğimizde hizmet ve satış elemanlarının zirvede, en altta ise olan meslek grubunun ise yöneticiler olduğunu görmekteyiz. Kadınların istihdam edildiği meslek gruplarına baktığımızda en çok hizmet ve satış elemanları, nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar, profesyonel meslek gruplarında çalışanlar ve nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünlerinde çalışanlar

grubunda istihdam edilmektiği gör÷lmektedir. Yöneticiler, teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek grupları ve tesis, makine operatörleri ve montajcılar grubunda daha altta istihdam edildikleri gör÷lmektedir. İncelediğimize göre bu kategoride erkek çalışanlar bulunmaktadır.

2.4.3. Türkiye’de Kadın İstihdamının Kamu Meslek Gruplarına Göre Dağılımı

Aile ve Çalışma Sosyal Politikalar Bakanlığı 2020 yılı verilerine göre

Türkiye’deki kadın istihdamını yüzdesel olarak incelersek (bknz:Tablo 2.13);

Tablo 2.13: Türkiye’de Kadın İstihdamın Meslek Gruplarına Göre Dağılımı(%)

Meslekler	Toplam	Kadın İstidamı (Sayı)
Büyükşehir Belediye Başkanı	30	3
Belediye Başkanı	1381	40
Belediye Meclis Üyesi	20498	2198
İl Genel Meclis Üyesi	1251	60
Meslekler	Kadın İstidamı (%)	
Öğretim Görevlileri	% 50,43	
Dekan	% 18,6	
Rektör	% 8,54	
Profesör	% 50,43	
Doçent	% 40,12	
Dr.Öğretim Üyesi	% 44,69	
Araştırma Görevlisi	% 51,29	
Mimar-Mühendis	% 23,22	
Baro Başkanı	% 8,00	
Avukat	% 46,04	
Bankacı	% 51	
Emniyet Müdürü	% 5,80	
Emniyet Amiri	% 9,50	
Komiser	% 14,9	
Komiser Yardımcısı	% 8,85	
Polis Memuru	% 8,81	
Çarşı ve Mahalle Bekçisi	% 0,23	
Jandarma	% 4,84	
Astsubay	% 3,70	
MSB	% 0,11	
Üst Düzey Yönetici	%7,60	
OrtaDüzey Yönetici	%44,4	
Diyanet İşleri Başkanlığı	% 18,0	
Doktor	% 44,0	
Sağlık Personeli	% 56,3	
Gençlik ve Spor Bakanlığı	% 34,81	

Kaynak: (<https://ailevecalisma.gov.tr/media/67346/turkiye-de-kadin-2021-ocak.pdf>)

Türkiye’de 30 büyükşehir belediye başkanının 3’ü, 1.381 belediye başkanının 40 ise kadındır. İl düzeyinde yine 2014 seçimlerini değerlendirmemiz gerekirse Aydın, Diyarbakır, Gaziantep ve Hakkari belediye başkanlıklarına kadın adaylar seçildiğini görmekteyiz. Toplamda 20.498 tane belediye meclis üyesinden ise 2.198’i yani %10,7’ü kadındır. İl Genel Meclisi üye sayısına bakıldığında da durumun buna benzer olduğunu görmekteyiz. 1.251 İl Genel Meclis üyesinin 60 tanesi yani % 4,8’i kadın olduğu görülmektedir. 31 Mart 2019 yerel seçim sonuçlarına göz atarsak ise 30 tane büyükşehir belediye başkanından 3’ü, toplam 1389 belediye başkanından 42’si kadın olduğunu görmekteyiz. YSK 2019 verilerine bakarsak, toplam 20.745 belediye meclis üyesinden 2.283’ü yani % 11,1, 1.272 il genel meclisi üyesinden 48’i yani % 3,77’si olduğu görülmektedir. İlaveten 31 Mart 2019 yerel seçim sonuçlarına göre ülke genelinde 1086 tane kadın muhtar seçilmiştir.

Uzmanlık isteyen mesleklerdeki kadın oranlarına göz atmamız gerekirse bu oranın oldukça yüksek olduğunu görmekteyiz. Üniversitelerde çalışan kadın sayısını inceleyecek olursak kadın öğretim görevlileri oranının % 50,43 olduğunu görmekteyiz. Bu minvalde YÖK’ün Aralık ayı 2020 verilerine bakarsak kadın profesör öğretim üyelerinin oranı % 32,22, doçentler içerisinde kadın oranı % 40,12, dr.öğretim üyeleri içerisinde kadın oranı % 44,69, araştırma görevlileri içerisinde kadın oranı % 51,29’dur. Ayrıca YÖK 2020 verilerine göre ise ülkemizdeki 199 üniversitenin 17’sinde yani % 8,54’ü üniversite rektörünün kadın olduğunu yani % 18,86 sının kadın olduğunu görmekteyiz.

Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği Aralık 2020 verilerine göre 63.628 mimarın 29.543’ü (% 46,43), tüm Türkiye’de toplam 598.437 mühendis ve mimarın 138.960’ı (% 23,22) kadındır.

Türkiye Barolar Birliği 2020 yılı Aralık ayı Türkiye’de barolara kayıtlı 146.137 avukatın 67.276’sı (% 46,04), 81 baro başkanının 8’i (% 10,13) kadındır.

Türkiye Bankalar Birliği 2019 yılı Aralık ayı verilerine göz atacak olursak bankacıların % 51’i kadındır.

Emniyet Genel Müdürlüğü 2020 yılı Aralık ayı verilerine göre emniyet müdürlerinin % 5,80’i (203), emniyet amirlerinin % 9,05’i (50), komiserlerin 14,92’si (703), komiser yardımcılarının % 8,85’i (996), polis memurlarının % 8,11’i (21010), çarşı ve mahalle bekçilerinin % 0,23’ü (70) kadın personelden oluşmaktadır.

Jandarma Genel Komutanlığı 2020 yılı Aralık ayı verilerine göre jandarmaların % 4,84'ü (1953), kuvvet komutanlıklarında (kara, deniz, hava) görev yapan subayların % 3,7'si, astsubayların % 0,11'i kadındır.

Milli Savunma Bakanlığı 2020 yılı Aralık ayı verilerine göre görev yapan üst düzey yöneticilerin % 7,6'sı, orta düzey, yöneticilerin %44,4'ü kadındır.

Diyanet İşleri Başkanlığı 2020 yılı Aralık ayı verilerine göre görev yapan personelin % 18'i (23.473) kadındır.

Sağlık Bakanlığı'ndan edindiğimiz Aralık 2020 verilerine göre doktorların % 44'ü, toplam sağlık çalışanlarının ise % 56,3'ü kadın olduğunu görmekteyiz.

Gençlik ve Spor Bakanlığı 2020 yılı Aralık ayı verilerine göre Gençlik ve Spor Bakanlığı'na kayıtlı toplam 5.476.394 lisanslı sporcunun 1.906.572'si yani %34,81'i kadındır (<https://ailevecalisma.gov.tr/media/67346/turkiye-de-kadin-2021-ocak.pdf>).

2.4.4. Türkiye'de Kamu Kurum ve Kuruluşlarındaki Kadın İstihdamı

30 Aralık 2020 tarihinde Çalışma Genel Müdürlüğü tarafından yapılan araştırma sonucunda kamu kurum ve kuruluşlarda kadın istihdam verileri Tablo 2.14'te gösterilmiştir.

Tablo 2.14: Kamu Kurum ve kuruluşlarda Kadın İstihdam Oranı (%)

Unvanlar(*)	Kadın Çalışan	Toplam Üst Düzey Çalışanı (**)	Oran(%)
Vali	2	81	2,47
Genel Müdür	14	180	7,78
Genel Müdür Yardımcısı	42	330	12,73
Başkan	1	38	2,63
Başkan Yardımcısı	10	123	8,13
Daire Başkanı	463	2803	16,52
Kaymakam(***)	50	1058	4,72
Bölge Müdürü	9	215	4,19
Bölge Müdür Yardımcısı	33	506	6,52
Toplam Üst Düzey	624	5334	11,69

Kaynak: Çalışma Genel Müdürlüğü 30.12.2020 verileri.

(*) Üst Düzey Unvan Tanımı 657 sayılı DMK da yapılamamış olup Yönetici pozisyonunda olan bazı unvanlar gruplandırılarak verilmiştir.

(**) Büyükşehir Belediyeleri, kuruluşları ve Belediyelerin Üst Düzey Unvanları dahil değildir.

(***) Kaymakam adayları dahildir.

Bürokrat kadınların sayılarını incelediğimizde ise üst düzey karar verici pozisyonlarındaki kadın istihdam oranının oldukça az olduğunu gözlemlemekteyiz. Toplam kamu çalışanlarına göz attığımızda ise % 40,33'ün kadın, % 59,67'nin erkek¹ olduğu görülürken bürokrasideki üst düzey yöneticilerin % 88,31'inin erkeklerden % 11,69'unun ise kadınlardan oluştuğunu görmekteyiz.

2.4.5. Türkiye'deki Üniversitelerde Kadın İstihdamı

Üniversiteler eğitimin en önemli basamakları olarak karşımıza çıkmaktadır. Bir nevi eğitimin lokomotif olarak kabul edilen bu kurumlarda eğitim veren akademisyenlerin görev ve iş tanımları sadece belirtilen saatlere bağlı değildir. Mesai dışında evde de çalışan akademik personelin bilimsel araştırma yapma, bildiri hazırlama, her daim okuma, sorgulama, inceleme ve üretme rolünün olması mesleği daha da performansa dayalı hale getirmektedir.

Kadın akademisyenlerin eviçi sorumlulukları da devam etmektedir. Dikmen ve Maden (2012: 236)'e göre akademiye kadınlar mesleklerinin sorumluluklarını yerine getirirken eş anlı olarak ilk insandan bugüne kadar süren geleneksel eviçi işler kadınların omuzlarına yüklenmiş kayda geçmeyen bir emek olarak algılanmaktadır. Akademisyenlik mesleği eğitim düzeyi yüksek kadınlar için toplum tarafından da kadına uygun görülen bir meslek olarak tercih edilmektedir (Çağlayan, 2007: 22).

Tanzimat Dönemi'nde birçok gelişme ile birlikte kadının toplum içindeki yeri ilk kez önemsenmeye başlanmıştır. Eğitim alanında da bu örnekleri görmekteyiz. Bunlar arasında 1873, 1881 ve 1883'te meydana gelen gelişmeler öne çıkmıştır denebilir. Bu yıllarda ilk defa öğretmenlik mesleğine atanan bir kadın olması, düzenlenen okul töreninde bir kadının ilk defa kamuya açık bir alanda konuşma yapması ve eğitim merkezlerine kadın yöneticilerin alınması gibi durumların oluşması kadının ilk kez kendini akademik anlamda ifade edebilme şansını yakalayabildiği örnekler arasındadır (Kodaman 1980: 266). Cumhuriyet'in ilanı ile de kadınlar yükseköğrenime kabul edilmeye başlamıştır ve akademik ilerlemeler yapmışlardır.

Akademisyenlik mesleği kişinin kendisini sürekli geliştirmek durumunda olduğu, bilgi üretme amacı ile çalışan bu yüzden de kadınların görevini yerine

¹ Çalışma Genel Müdürlüğü 31.12.2020 tarihli verileri baz alınmıştır. TBMM, Askeri Personel, Merkez Bankası ve MİT Çalışanları dahil değildir.

getirebilmeleri için özellikle kadınların önlerine çıkan tüm engellerin ortadan kaldırılması gerekmektedir (Alaçam ve Altuntaş,2014:2).

Türkiye’de 1940’larda artmaya başlayan üniversite kadın istihdamı 2021 Yüksek Öğretim Kurumu(YÖK) verilerine göre şu şekildedir (bknz Tablo 2.15);

Tablo 2.15: Türkiye’deki Üniversite Türlerine Göre Kadın İstihdamı

	Erkek	Kadın	Toplam
Devlet	85518	67543	153060
Vakıf	13091	14909	28000
Vakıf-MYO	90	174	264
Toplam	181325	98699	82626

Kaynak: Yükseköğretim Bilgi Sistemi 2021 Verileri

2021 yılı Yükseköğretim Bilgi Sistemi verilerine göre toplam 181325 öğretim üyesinin 98699 tanesi erkek 82626 tanesi kadındır. Neredeyse yarı yarıya olan kadın istidamı üniversitelerdeki kadın istihdamının görece olumlu duruma geldiğini göstermektedir.

2.4.6. Türkiye’de Mecliste Kadın İstihdamı

Feminist hareketin 1800’lerde öne çıkan ismi Mary Wollstonecraft kadınların, meclisteki tüm tartışmalarında söz hakkı sahibi olmadan yönetilmeleri yerine kendi kendilerini yöneten, seçilen bireyler olmaları gerektiğini savunmuştur (Wollstonecraft, 1975: 259-261). Bu konuşmanın üzerine kadınlar seçme seçilme hakkı kazanabilmek için bir yüzyıl daha beklemek durumunda kalacaktır.

Ülkelerin kendi kendini yönetebilme hakkını ne zaman kazandıklarını incelememiz gerekirse her ülkenin farklı tarihlerde elde ettiğini görmekteyiz.

Kadınların seçme ve seçilme haklarını elde ettikleri ülkeler ve tarihleri sıralamak istersek;

- ✓ 1902 yılında Avustralya,
- ✓ 1906 yılında Finlandiya,
- ✓ 1919 yılında Almanya,
- ✓ 1920 yılında Amerika Birleşik Devletleri
- ✓ 1928 yılında Birleşik Krallık,

- ✓ 1930 yılında Türkiye,
- ✓ 1944 yılında Fransa,
- ✓ 1971 yılında İsviçre’de bu durumun oluştuğunu görebiliriz (Phillips, 2015: 79).

Türkiye’de ise Cumhuriyet’in ilanından sonra verilen haklardan sadece biri olan seçme ve seçilme hakkı Türk kadınına mecliste söz hakkı sahibi olmasını sağlamıştır. 18 kadın milletvekili 1935 yılı seçimleri ile oybirliği ile seçilerek parlamentoda yüzde 4 buçukluk pay ile temsil edilmişlerdir.

İlk kadın milletvekillerini mesleklerine göre incelememiz gerekirse toplam 18 milletvekilinden 13 tanesinin öğretmen mesleğine mensup olduğunu olduğu tespit edebiliriz. Bu % 72.22 gibi büyük bir orana denk gelmektedir (Gökçimen, 2008: 24).

Tablo 2.16: Seçilen İlk Kadın Milletvekilleri ve Meslekleri (%)

Meslekler	Milletvekilleri	%
Öğretmen	13	72,22
Çiftçi	2	11,11
Yazar	1	5,55
Doktor	1	5,55
Belirtilmemiş	1	5,55
Toplam	18	100

Kaynak: Gökçimen S. (2008).

Türkiye’de 2021 yılı Türkiye Büyük Millet Meclisi verilerine göz atarsak toplam 584 milletvekilinden 101 (%17.29) nin kadın, 483 (%82.71)’nün erkek olduğunu görürüz (https://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/milletvekillerimiz_sd.dagilim).

Tablo 2.17: Cumhurbaşkanlığı Kabinesindeki Kadın Sayısı

	Toplam Üye Sayısı	Kadın Üye Sayısı	Kadın Oranı(%)
Kabine Üyeleri	18	1	5,55

Kaynak: <https://www.tccb.gov.tr/kabine/> , Ocak 2021.

Tablo 2.17’yi incelersek kabinedeki toplam 18 üyeden 1’i kadın üye ve diğer 17’si erkektir. Kabinenin yüzde 5.55’nin kadın olduğunu gördüğümüzde oranın çok düşük olduğunu tespit edebiliriz.

2.4.7. Türkiye’de Kadın Öğretmenler

Öğretmenlik, ülkenin geleceğini oluşturacak nesilleri yetiştirmesi açısından her zaman değerini koruyan mesleklerin başında gelir (Parlak ve Pişkin, 2021:1). Öğretmen, günümüze kadar elde edilen tecrübeleri zamanla bir araya getirerek yeni kuşaklara aktaran; ait olunan medeniyet ve insanlığın tecrübesini öğrencilere ileten kişidir. Öğretmenin motive olarak işini yapması eğitimin temellerini atar ve bu tecrübe iletimini artırır.

19. yüzyıl sonu 20.yüzyıl başları modern dünyaya uygun “yeni tip insan” yetiştirmek amacıyla eğitim alanında birçok yenilik yapılmıştır. 20. yüzyılda Osmanlı Devleti’nde okul sayısının artırılması için girişimler olmuş, son dönemlerde 30’u aşkın sayıda okulun açıldığı bilinmektedir. Özellikle ilkokul öğretmeni yetiştirmek adına eğitim okullarının sayılarının artırıldığını görmekteyiz.

Mustafa Kemal’in 15-21 Temmuz 1921 tarihli Eğitim Kongresi’nde, öğretmenlerin milletleri ve nesilleri yetiştirmek gibi kutsal bir görevi üstlendiğini ve bu uğurda çok zor koşullar altında yılmadan çalışacaklarına inandığını belirterek, onları beklenen gerçek kurtuluşun yani eğitim ile gelecek kurtuluşun öncüleri olarak gördüğünü vurgulamış olması Cumhuriyet ilk dönemlerinde öğretmenlik mesleğinin önemini göstermektedir (Okçabol, 2005: 44).

Günümüzde öğretmenlik kadınlar için cazibeli bir meslek olarak düşünülmektedir. 2020-2021 öğretim yılı Milli Eğitim Bakanlığı istatistiklerine bakarak bir değerlendirme yaparsak (bkz.Tablo 2.18);

Tablo 2.18: 2020-2021 Öğretim Yılı Eğitim Türlerine Göre İstihdam Edilen Öğretmen Sayıları

	Kadın	Erkek	Toplam
Örgün Öğretim (Resmi)	7.391.749	7.802.825	15.194.574
Örgün Öğretim (Özel)	586.856	723.749	1.310.605
Açık Öğretim	754.733	826.031	1.580.764
Toplam	8.733.338	9.352.605	18.085.943

Kaynak: MEB 2020-2021 İstatistikleri

Tablo 2.18'i incelediğimizde örgün öğretimde istihdam edilen kadın öğretmen sayıları ile erkek öğretmen sayılarının hemen hemen birbirine eşit olduklarını görmekteyiz. Özel ve açıköğretimde istihdam edilen erkek öğretmen sayıları kadın öğretmen sayılarından fazladır. Toplam sayıları incelersek; hemen hemen yarı yarıya olan istihdam oranı görürüz ki bu durum da öğretmenlik mesleğinde kadın ve erkek istihdamının nerdeyse eşit olduğunu gösterir bu sevindirici bir netice olduğu görülmektedir.



BÖLÜM 3: BANKACILIK SEKTÖRÜ VE KADIN İSTİHDAMI

3.1. BANKA KAVRAMININ TANIMI VE DÜNYADA VE TÜRKİYE'DE BANKACILIK SEKTÖRÜNÜN TARİHÇESİ

3.1.1. Banka Sözcüğünün Kavramsal Anlamı

Banka kavramının köken olarak İtalyanca tezgah, masa, sıra anlamına gelen “Banco” sözcüğünden geldiği tahmin edilmektedir. M.Ö. 3500 yıllarında Mezopotamya Uruk'ta kurulan “Maket”in bilinen ilk banka kuruluşu olduğu düşünülmektedir Harman zamanları maket sahipleri çiftçiye hammadde ödünç verirler, çiftçiler de işleri bitince aldıklarını iade ederlerdi (Sümer,2013: 7). Ayrıca ilk bankerlerden sayılan Lombardiyalılar bankacılık işlemlerini “banco” denilen birer masa üzerinde yaptıkları belirtilmektedir. Ödünç işlemlerini zamanında yerine getirmeyip iflas ederlerse halk o bankerlerin bancolarını parçalardı. “Bankrupt” sözcüğü batı dillerinde iflas eden kişilere denmektedir ve kökeninin de “Banco” sözcüğünden geldiği düşünülmektedir. (Güven, 1984: 13). Banka sözcüğünün kökeninin ise Almanca “banck” ve İtalyanca “monti” sözcüklerinden türetilmiş olan “banchi” den geldiği düşünülmektedir. Venedik şehri 12. y.y.'da Roma-Cermen İmparatorluğu idaresi altındaydı ve şehir piyasaya çıkardığı zorunlu borçlanma tahvillerine İtalyanca “monti” veya Almanca “banck” sözcükleri demekteydiler. Bu sözcüklerim “kamu borcu senetleri” anlamına geldiği düşünülmektedir (Öçal, 1997: 34).

Günümüzde ise mevduat toplayan finansal kuruluşlar olarak tanımlanabilir. Bankalar fonların tanıtımını yaparken fonlardan faydalanarak kar amacı güden kuruluşlar olarak tanımlanabilir. Bankalar Kanunu madde 2'ye göre banka adı, Türk Bankalar Kanunu'na uygun olarak ülkemizde kurulan kuruluşlar ile yurtdışında kurulu bankaların ülkemizdeki şubelerini kapsamaktadır.

Ülke ekonomileri için oldukça önemli olan bankalar fon fazlası olan ile fona ihtiyacı olan kesimleri bir araya getirmektedirler. Bankalar aracılığı ile fon fazlası olanlar faiz geliri elde etmekte yatırım için kaynağa ihtiyacı olanlar bu kaynağı elde edebilmektedirler (Yüksel ve Zengin, 2016: 78). Yetiz (2016: 1)'e göre ise banka kavramı mevduat kabul eden, fon toplayan kurumlardır. Bankalar topladığı bu

kaynakları devlete ve fon ihtiyacı olan gerçek ve tüzel kişilere kısa ve uzun vadeli kredi olarak aktararak işlemlerini gerçekleştirirler.

Bankalar ihtiyacı olan kurumlara tasarruf sahiplerinden borç alarak fon sağlamak ve sağladıkları fonları ihtiyaç sahiplerine kredi olarak satmaktadırlar (Yıldırım, 2004: 1). Bu işlevleri ile de bankalar sadece mali kontrol sağlayan bir kanal olmayıp uzun vadede makro ekonomik istikrarı ve sürdürülebilirliği sağlamada önemli rolleri olan kuruluşlar olarak karşımıza çıkmaktadırlar (İskenderoğlu vd., 2102: 292).

3.1.1. Bankacılık Sektörünün Doğuşu

Bankaların tarihçesinin M.Ö. 3500 yıllarına kadar uzandığı düşünülmektedir. Paranın genel bir takas aracı olarak kullanmaya başlanması ile tüccar senetleri ve/veya mal karşılığı kredi şeklinde yapılan işlemler yerini basit bankacılık işlemlerine bırakmıştır. Arkeologların yaptıkları kazılarda M.Ö. 3500 yıllarında Uruk'taki Kızıl Tapınak'ta ilk bankacılık işlemlerinin yapıldığı görülen evraklara rastlanmıştır (Çivi, 1985:19).

Bankacılığa dair ilk kanunlar M.Ö 2067 ila 2025 yılları arasında Hammurabi döneminde görülmüştür. Böylelikle bankacılık faaliyetlerinin Babil İmparatorluğu döneminde kural konarak düzenlenecek kadar önemsenmiş olduğunu anlamamız mümkündür.

Sözü edilen Hammurabi Kanunlarında;

- Para ikrazı (borç verme)
- Emtia tevdiatı (ticari mal mevduatı)
- Komisyon antlaşması

gibi konuların yer aldığı düşünülmektedir. Bu döneme dair bulunan kil levhalardan bazılarının üzerinde faizle gümüş borç alıp verme (istikrazına) dair senetler yazıldığı tespit edilmiştir (Aydemir, 2002:3). Ödünç işleri sırasında izin verilen faizin oranı, tahıl ya da hurma ihracatında ana sermayenin bir bölü üçü, nakit para ihracatında bir bölü beşi olarak hesaplanmıştır. Diğer taraftan borcun tahsiline karşılaşılan doğal afetler meydana gelip ürün elde edilememesine denk gelen yıllarda borca faiz işletilmeyeceği, borcun tahsiline gidilemeyeceği gibi bir şart koşulduğu da belirtildiği gözlenmektedir (Parasız, 2000: 17). Mezopotamya'da kredi sisteminin kaynağını tanrılara ve tapınaklara armağan edilen hediyeler olduğu

düşünülmektedir. Böylelikle arazi ipoteği ve kefalet karşılığı kredi işlemlerinin M.Ö. 5. ve 6. yüzyıllarda yapıldığı anlaşılmaktadır
(<http://www.ekonomi.name/dunyaekonomisi/bankaciligintarihcesi.html>).

Parasız (2000: 17)'a göre saygın kişilerin kefaletine, ödünç verilen her türlü mala /mülke karşılık rehin olarak başka taşınıra yer verilmiştir. Saraylarda kar sağlayan saygın kişiler Roma ve Atina'da ilk bankerler olarak düşünülebilir. Bu dönemde genel ticaret serbesttir fakat bankacılık Atina ve Roma'da denetlenmiş, defter tutmak gibi çeşitli işlemlerin ibrazına zorunluluk getirilmiştir. Bunun sonucunda imparatorluk döneminde "argentarii" adlı özel bankacılar ortaya çıkmıştır (Sümer, 2013: 7).

Orta Çağ'da Avrupa da ortaya çıkan Haçlı Seferleri ile ordunun paraya ihtiyacının olması ama faizin yasaklanması, iç ve dış istikrarsızlıklar, ruhban sınıfının etkinliğinin artması bankacılık hareketlerine ket vurmuştur denebilir. 11. yüzyıla gelindiğinde Floransa, Venedik ve Cenevre gibi şehirlerde bankacılığın geliştiğini görmekteyiz. Bu durumun nedenini denizlerde yeni yollarının bulunması ve uluslararası ticaretin gelişmesini olarak görebiliriz. Kilise yasakları nedeniyle bu dönemde Yahudi bankerler "Lombart" adı verilen bankacılık işlemlerini yapmaktaydı. Günümüzde bankacılık sisteminin ilk örneklerini 12. ve 14. yüzyıl zaman aralığında Avrupa'da kurulan fuarların oluşturduğu düşünülmektedir (Sümer, 2013: 9). Bu doğrultuda ilk banka işletmesi 1157 yılında Venedik'te kurulan Venedik Bankası; Ortaçağ'ın son zamanlarında kurulan Barcelona Bankası (1401), Cenova Bankası (1408) bankacılığın başlangıç dönemlerinin hatırı sayılır bankalarındandır denebilir (Altay, 2006: 6-8).

Yeni Çağ ile birlikte meydana gelen gelişmeler, coğrafi keşifler, teknik buluşlar, sömürgecilik hareketlerinin fazlalaşması ile birlikte faizin artık serbest hale gelmesi ile birlikte bankacılık bir ihtiyaç haline gelmiştir. Bu dönemde Avrupa'da ticaretin odağı İtalya'dan Portekiz, İspanya, Fransa ve İngiltere'ye kaymaya başlamıştır. Ticaretin gelişmesi çok değişik türde altın ve gümüş paraların Avrupa'ya yayılmasına yol açmıştır (Sümer,2019:9). 1609 yılında kurulan Amsterdam Bankası'nın modern manada bankacılık etkinliğini ilk gösteren banka olduğu kabul edilmektedir (Tarlan, 1986: 22). Amerika ise modern anlamda bankacılığın başlaması ise 1782 yılında Bank of North America'nın kurulması ile başlamıştır denilebilir (Dursun, 2010: 6). Temelin atılmasıyla sırayla diğer ülkelerde de bankalar açıldığı gözlenmektedir.

Örneğin merkez bankacılığının sisteme dahil olması İngiltere ile Fransa yaptığı savaşı finanse etmek amacıyla denebilir.

Kronolojik olarak sıralamamız gerekirse;

İngiltere'den sonra

- 1800 yılında Fransa merkez bankası,
- 1814 yılında Hollanda merkez bankası,
- 1817 yılında Norveç ve Avusturya merkez bankaları,
- 1856 yılında İspanya merkez bankası,
- 1875 yılında Almanya merkez bankası,
- 1882 yılında Japonya merkez bankası,
- 1887 yılında Portekiz merkez bankası,
- 1907 yılında İsviçre merkez bankası göreve başlamıştır.
- 1913 yılında ABD'de ise merkez bankası Federal Rezerv Bank'ın kurulumu ile modern anlamda bankacılık sistemi başlamıştır denebilir (Sümer, 2013: 10).

3.1.2.1. Türkiye'de Bankacılık Sektörünün Tarihçesi

Türklerin örf-adet ve dinen olumsuz olarak baktığı faiz kavramı nedeniyle bankacılık sektörüne geç adapte olmasına neden olmuştur denebilir. Askerlik ve yöneticilik gibi işlerle uğraşan Osmanlı Devleti'nde bankacılık görülmemektedir (Takan, 2006:59). Osmanlı Devleti'nin geniş topraklara sahip olması ve her geçen yıl sınır genişleten fetih hareketleri başka gelir kaynağına ihtiyaç bırakmamıştır. Ayrıca diğer bir sebep olarak da Anadolu'daki halkın çoğunluğu için tarım ve hayvancılık en önemli ekonomik faaliyet olarak düşünülüp bunların haricindeki ticari getiriler mülk sahibi olmayan ekonomik yönden yetersiz kişilerin yapabileceği bir iş olarak görülmektedir (Sümer, 2013:5).

Pamuk'a göre 12 ve 13. Yüzyılda İslam Hukuku'nun anlamını benimseyip uygulayan Ortaçağ İslam Toplamları finansal araç ve kurumları bakımından oldukça gelişmiştir. Bu yüzden Doğu Akdeniz ile kredi ve finans kurumları Batı ve Güney Avrupa'daki kredi ve finans kurumları ile kıyaslandığında daha iyi durumda olduğu görülmektedir (Pamuk, 2017: 74).

3.1.2.2. Cumhuriyet Öncesi Türk Bankacılığı

19. yüzyılın ortalarına kadar askerlik, çiftçilik ile uğraşan Osmanlı Devleti resmi olarak bankacılık faaliyetlerine uzun süre geçmemiştir. Osmanlı Devrinde tam manasıyla olmasa da kısmen bankacılık işlemlerine benzer sarraf ve galata bankerleri adı verilen birtakım kişilerin olduğu düşünülmektedir. Osmanlı'nın kasasının azalması veya sorunlar yaşaması nispetinde nüfuz ve saygınlıkları artmıştır (Parasız, 2007: 19).

Osmanlı Devleti'nde Tanzimat Fermanı'nın ilanına kadar iki grup sarraf harici bankacılık işlem benzeri faaliyete rastlanmamıştır. Musevi, Ermeni ve Rumlardan genellikle meydana geldiği düşünülen hazinenin sarrafları;

- Osmanlı Devleti'nin hazinesine borç para ve vergi alacağı karşılığı kredi vermek,
- Osmanlı parası ile başka ülke parası ile değiş-tokuş yapmak,
- Senet alımı ve satımı yapmak,
- Başka şahısların paralarını işletmek,
- Devlet görevlilerine ve paşaların mallarının mali işlemlerini idaresini yapmaktadır (Yazgan, 1969: 11).

Osmanlı Devleti'nin 1760 yılından sonra mali durumunun bozulması, banker ve sarrafların kurala bağlı olmadan hareket etmeleri, Sanayi Devrimi ve beraberinde getirdiği kapitalist sistem ile tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de bankacılık sistemin gelişmesine sebep olduğu söylenebilir. İlk Osmanlı kağıt parası Tanzimat Fermanı ilanı ile gelen zorunlu giderlerin karşılanabilmesi hedefini gerçekleştirme gayesiyle 1839'da "kaime-i nakdiye-i mütebere" adıyla piyasaya sürülmüştür (Sümer, 2016: 487). J. Alleon ve Th. Baltazzi adlı bankerler gibi devletin de destek olarak 1847 yılında Osmanlı Devleti'nde Bank-ı Dersaadet'i (İstanbul Bankası) kurulduğunu görmekteyiz (Sümer, 2016: 487). Böylelikle Osmanlı Devleti'nde kurulan ilk bankanın aslında bir Osmanlı bankası olmadığı denebilir. Bu iki banker tarafından kurulan banka kısa bir süre (5 yıl) çalışıp batmıştır.

Keskin vd., (2008: 1)'e göre Osmanlı Devleti'nde bankacılık hareketleri 1856 yılında kurulan İstanbul Bankası'ndan kısa bir süre sonra tam anlamıyla başladığı kabul edilmektedir. 1856 yılında Osmanlı Bankası kurulmuş, 1863 yılında kurulan Bank-ı Osmani Şahane, TCMB (Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası) kuruluna kadar banknot çıkarma ve emisyon yaratma yetkilerine sahip ilk yabancı banka olarak kabul

edilmektedir. Uzun zaman bir Merkez Bankası gibi görev yapmıştır. Yabancı bir bankanın bu konumda olması Osmanlı Ekonomisi'ne zarar vermiştir. Osmanlı Bankası 1863 yılında kapatıldığını görmekteyiz. Merkez Bankası da kurulduktan sonra banknot çıkarma yetkisini kaybetmiş özel bir banka statüsünde faaliyetlerini sürdürmeye devam etmiştir (Yazgan, 1973:15).

Cumhuriyetin ilanından önce Osmanlı Devleti'nde çok sayıda banka kurulmuştur. Kurulan bu bankaların çoğu yabancı sermayeliydi ve görevleri iç ve dış borçları ödemektir. Bu yüzden de Osmanlı Devleti'nde bankacılık dönemine borçlanma bankacılığı dönemi denmektedir. 1875 yılında Osmanlı Devleti borçlarını ödeyemez duruma gelmiş “Düyunu Umumiye” adında bir kurum kurularak borçların idaresi buraya devredilmiştir. İç ve dış borçları ödemek için birçok yabancı banka da kurulmuştur (TBB,1998: 2).

Bu dönemde kurulan en önemli milli banka Ziraat Bankası'dır. Birçok milli banka da kurulmuş fakat bu bankalardan Mithat Paşa'nın ilk başta Memleket Sandıkları olarak kurduğu Ziraat Bankası ile 1868'de kurduğu İstanbul Emniyet Sandığı dışında devamlılık gösteren banka olmamıştır. Çifçilere destek sağlamak amacıyla kurulan Memleket Sandıkları bankanın temelini oluşturmuştur. 1988 yılında çıkarılan kanunla Ziraat Bankası kurulmuştur. Bu dönemi incelediğimizde 1910'lu yıllardan itibaren İstanbul'da ve Anadolu'nun birçok farklı şehirlerinde mahalli bankalara rastlamaktayız. Bunların genel özelliği küçük sermayeli ve tek şubeli olmalarıdır (Tarlan, 1996:78-79).

3.1.2.3. Cumhuriyet Sonrası Türkiye'de Bankacılık

Bu bölümden sonra Osmanlı Devleti'nin yıkılması ve ardından gelen Milli Mücadele dönemi ile bankacılık sektörünün geçirdiği evreler dönemler halinde açıklanmaya çalışacaktır.

3.1.2.3.1. Ulusal Bankalar Dönemi (1923-1933)

Milli Mücadele sonrası harap halde olan ekonomi Osmanlı Devleti tarafından kalan birkaç fabrika ve büyük şehirlerdeki otoyollar, demiryolu ve madencilik işletmelerinden oluşmaktaydı. Bu dönemde 35 banka faaliyet göstermekteydi. 1923 yılında çalışan 22 tane ulusal, 13 tanesi yabancı banka varlığını sürdürmekteydi (Yetiz, 2016: 110).

Bağımsızlığın ekonomik başarılar ile taçlanacağına inanan Mustafa Kemal Atatürk 1923 yılında düzenlediği İzmir İktisat Kongresi'nde hükümet ve toplumdaki tarım, ticaret ve sanayi kesimlerinin önde gelenleri katılmıştır. Ekonominin gelişimi için ulusal bankacılığın kurulmasının gerekliliğini tüm katılımcıların da desteği ile belirtilmişse de İktisat Kongresinde özel kesimin olanakları ile güçlü bankalar kurulamaz fikri öngörülmektedir. Yine kongre bunun için bankaların kurulmasında devletin de katkısı olmalıdır savını savunmaktadır (Korukçu, 1998: 3).

Cumhuriyetin ilanından sonra, ekonomi politikasında karar verilmesi süreci başlamış ve ekonomi politikası olarak özel teşebbüslere kalkınma politikasının bırakılmasına karar verilmiş ve liberal politikalara destek verilmesi yönünde yapılmıştır (Sümer, 2012: 21). Kuruluş dönemindeki gelişmelere göz atmak istersek, ilk sırada 1924 yılında kurulan ilk özel sektör bankası olan Türkiye İş Bankası'nın olduğunu görmekteyiz. İlk kalkınma bankası olan Türkiye Sanayi ve Maadin Bankası da bu gelişmeyi takiben 1925 yılında kurulmuştur (Parasız, 2014: 20).

Türkiye Sanayi ve Maadin Bankası kurularak özel sanayi işletmelerine destek olma hedefi güdülmüştür. Bu bankanın kurulmasının asıl amacı İzmir İktisat Kongresi'ne katılımcıları arasında yer alan tarım kesiminin önde gelenleri önerisi üzerine tarım sektörüne daha uygun ve daha fazla kredi verilebilmesidir. Bu görüş üzerine 1924 yılında Ziraat Bankası'nın sermayesi Ziraat Bankası'na aktarılmıştır. Emlak ve Eytam Bankası 1927 yılında kurulmuştur. Kuruluş amacı konut kredisi vermektir. 1946 yılına geldiğimizde ise Emlak ve Kredi Bankası'na dönüştürülmüştür. 1930 yılı bankacılık çalışmalarının meyvelerini verdiği yıllar olarak düşünülebilir. Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası da 1930 yılında kurulmuştur (Parasız, 1998: 24).

3.1.2.3.2. Kamu Bankaları Dönemi (1933-1945)

Cumhuriyetin kuruluş döneminde özel sektörün teşvik edilmesi ile sanayileşme stratejisi, sermayenin yetersizliği ve 1929 Büyük Buhranı'nın negatif etkileri nedeniyle önemli bir sonuç verememiştir. 1933 ve 1945 yılları arasında Türkiye'de bankacılık anlamında en önemli gelişmeyi çok sayıda kamu bankasının kurulması olarak değerlendirebiliriz.

Birinci Sanayi Planı'nın 1934 yılında uygulamaya konmasıyla da çok sayıda devlet sermayesiyle veya devlet sermayesi ile oluşturulan kamu bankalarının önemli görevler aldıkları düşünülmektedir (Parasız, 2005: 21).

Bu bankalarla ilgili bilgi vermek istersek (bknz.Tablo 3.1);

Tablo 3.1: 1933-1945 Yılları Arasında Kurulan Kamu Bankaları

Banka Adı	Kuruluş Tarihi	Faaliyet Alanı
Sümerbank	1933	sinai kalkınmaya destek vermek
İller Bankası	1933	yerel yönetimleri kalkındırmak, şehir imar planlarını düzenleme, su, elektrik-hava- altyapı hizmetlerin desteklenmesi.
Etibank	1935	yeraltı kaynaklarını işletmek ve değerlendirmek.
Denizbank	1937	yerli ve yabancı limanlar arasında istikrarlı posta seferleri hazırlamak.
Halkbank	1938	küçük esnaf ve zanaatkarlara kredi sağlamak.

Kaynak: Yetiz, 2016: 211.

3.1.2.3.3. Özel Bankalar Dönemi (1945-1960)

İkinci Dünya Savaşı'nın ardından devletçilik yerine özel sektörü desteğe bırakmış böylelikle özel bankacılık dönemi başlamıştır. Sanayinin artması, nüfusun ve şehirleşmenin artması milli gelirin yükselmesine neden olmuş ve böylelikle de ekonomide fon ve kredi ihtiyacının artmıştır. Özel sermayeye ait aralarında;

- 1944 yılında kurulan Yapı ve Kredi Bankası,
- 1946 yılında kurulan Garanti Bankası,
- 1948 yılında kurulan Akbank,
- 1955 yılında kurulan Pamukbank da olduğu 31 adet yeni banka faaliyete geçmiştir.

Ekonomide görülen serbestleşme hareketlerine ve özel sektörün gelişimine bağlı olarak, 1958 yılında Bankalar Kanunu çıkarılarak bankaların krediler bakımından tamamen serbest bırakılmasına ve bunu takiben serbest rekabet şartlarına doğru gidilmesine karar verilmiştir (Parasız, 2000: 111). Bunun akabinde 1958 yılında da Türkiye Bankalar Birliği'nin kurulduğu bilinmektedir.

3.1.2.3.4. Planlı Dönem (1960-1980)

1960-1980 yılları arasında 5 tanesi kalkınma 2 tanesi de ticari banka olmak üzere 7 tane yeni banka kurulmuştur. Holding bankacılığı kavramı ile karşılaştığımız planlı dönemde -beş yıllık kalkınma planları yapıldığından planlı dönem de denmektedir-bankacılık sektörü devlet kontrolü altında kalmıştır.

Planlı dönemde kurulan bankalar şunlardır;

- 1962 yılında TC Turizm Bankası,
- 1963 yılında Sınai Yatırım ve Kredi Bankası,
- 1964 yılında Devlet Yatırım Bankası,
- 1964 yılında Amerikan-Türk Dış Ticaret Bankası,
- 1968 yılında Türkiye Maden Bankası,
- 1976 yılında Devlet Sanayi ve İşçi Yatırım Bankası,
- 1977 yılında Arap-Türk Bankası'nın kurulduğunu görmekteyiz (Aydın, 2006: 30).

3.1.2.3.5. Serbestleşme ve Dışa Açılma Dönemi (1980 ve 2004)

1980 ve 2004 döneminde büyük ve önemli devlet bankaları kurulmuştur. Parasız (2005:21)'a göre 1934 yılında Birinci Sanayi Planı'nın yürütülmesinin başlamasıyla, devlet sermayesi veya devlet sermayesinin öncülüğü ile kurulan bu bankalar hatırı sayılır işler yapmışlardır.

1980 ve 80 li yılların akabindeki süreçte ise; 24 Ocak 1980 kararlarının da etkisi ile yurtiçi tasarruflarının artırılmak amacı ile bankacılık sektöründe büyük bir farklılaşma sürecine gidilmiştir (Çolak, 2005: 107). Bu yıla gelinceye kadar devlet kontrolündeki kontrol altındaki mali araçlarla yeni bir yapıyla devam eden bankacılık sektörü 1980 sonrası mali araçlarda meydana gelen zenginlik ile bankacılık denetiminin önemli bir konu olarak ortaya çıkmasına sebep olmuştur (Bakdur, 2003: 10).

Teknolojide yaşanan gelişmelerle bilgiye erişim kolaylaşmış böylelikle bankanın veri toplaması olağan hale gelmiş, bankadışı mali araçlar avantajlı hale gelmiştir. Bu nedenle de bankacılık sektörüne girişler kolay hale gelmiştir. Ülkemizde çalışmasına izin verilen bankalar sırasıyla şu şekilde sıralanabilir:

- Bank of Creditand Commerce (1980),
- Bank of Melland (1981),
- Türk Bankası Ltd (1981),

- Habib Bank (1982),
- The First National Bank of Boston (1984),
- Manufacturers Hanover Trust Company (1984),
- Suudi American Bank (1984),
- Bank of Bahrain and Kuwait BSC (1985),
- Standard Chartered Bank (1985),
- Kıbrıs Kredi Bankası Ltd (1988) ve
- Societe Generale S.A.(1989)'dır (Ertuğrul ve Zaim, 1996: 27).

1980'li yıllardan sonra risk kavramının açıklanması durumu ortaya çıkmıştır. Bu risk direkt olarak global aktif ve pasif yönetiminde sektörün önemini arttırmıştır (Ertuğrul ve Zaim, 1996: 27). Bu dönemdeki başka gelişme ülkedeki bankaların sayısının artmasıdır. 44 olan banka sayısı hızla artmış özellikle de yabancı bankalar ülke ekonomisinde yer almıştır. 1986 yılında Para Piyasası kurularak piyasada oluşan likidite sorununu çözmek adına nakit fazlası olan bankalardan nakit ihtiyacı olan bankalara borç vererek bankalar arası aracılık yapma amacı güderek bankaların gelir sağlama fırsatı sağlamaktadır. Bu durum ile TCMB'nın ek bir emisyon yoluna gitmesine gereksinim kalmamaktadır (Parasız, 2011: 26)

1990'lı yıllara bakıldığında özellikle 1990 yılında Para Programı uygulaması göze çarpmaktadır. Kendi içerisinde net olan bu program, 1994 krizine hazırlayan en önemli unsur olduğu düşünülebilir bu fikrin nedeni olarak ise bütçedeki açıkların ticari nitelikteki bankalara kaynak olarak iletilerek mali yönden destek olduğu düşünülmektedir (Çolak, 2002: 166). 1999 yılında ekonomik faaliyetler daralmış vergi kanunlarında değişiklikler içeren bir dizi iyileştirme uygulamasına gidilmiştir. Ayrıca Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu (BDDK) ve Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu (TMSF) kurularak bankaların izlenmesi hedefi gerçekleştirilmeye çalışılmıştır. Yönetimini tasarruf mevduat sigorta sistemine devreden bankalar ise Egebank, Esbank, Yaşarbank, Interbank ve Yurtbank'tır. Bu dönemde ek olarak Birleşik Yatırım Bankası'nın da görevini icra etmesi sonlandırılmıştır.

2000'li yıllara baktığımızda 1999 yılı IMF ile yapılan "Stand-by" anlaşmasının imzalandığını görmekteyiz. Bu gelişme ile fiyat istikrarını sağlama sonucu ve sürdürülebilir bir kamu borçlanma sistemine dair pozitif olma sonucu gibi sonuçlar ortaya çıkmıştır. Ancak yılın ikinci yarısında ortaya çıkan gecikmeler Kasım 2000 de

sektör de bir sarsıntı yaratmıştır. Patlak veren Şubat 2001 Krizi bankacılık sistemini alt üst etmiş öncesindeki siyasi kriz de tüm piyasaların işleyişini düzensiz hale getirdiğinde sistem bu olaydan sonra da çökmüştür denebilir (Sümer, 2016: 400).

Bu dönemde iki bankacılık krizi meydana gelmiştir bunların ana nedeni bankalardaki kırılgan yapıdır denebilir.

Sistemin temel zayıflıkları olarak şunlar sıralanabilir;

- Özvarlığın yetersiz olması,
- Küçük ölçekli olmak,
- Sektör içinde kamu bankalarının ağırlığının çok olması,
- Vade uyumsuzluğunun ve kontrol edilemeyecek seviyede açık pozisyonların olması ve piyasadaki risklere aşırı duyarlılık bulunması, iç denetim, risk yönetimi ve kurumsal yönetimin istenen seviyede olmaması,
- Aktif yapısının güçsüz olması göze çarpmıştır (BDDK, 2001 : 8).

2003 yılında gözlemlenen olumlu performans sonucu büyüme hedeflenin üstünde olmuş bankalara olan güven artmıştır. Durumu kötüye giden bankalarsa TMSF'ye devredilmiştir.

3.1.2.4. Günümüz Türkiye Bankacılığının İncelenmesi

1980 sonrası Türkiye'deki banka sayısı serbestleşme hareketlerinden sonra hızla artış göstermiştir.

Türk Bankacılık sisteminde bankaları incelememiz gerekirse,

- faaliyetlerine göre (*mevduat ve katılım bankaları, kalkınma ve yatırım bankaları*),
- niteliklerine göre (*yurtiçinde kurulan bankalar, yurtdışında kurulan bankaların şubeleri*),
- bağlı oldukları hükümlere göre bankalar (*özel bankalar ve kamu bankaları*) olarak ayrılırlar.

Türk Bankacılık Sistemi Temel Raporu'na göre Türk Bankacılık Sektöründe Haziran 2021 itibariyle; 34 adet Mevduat Bankası, 14 adet Kalkınma ve Yatırım Bankası, 6 adet Katılım Bankası olmak üzere toplam 54 adet banka faaliyet göstermektedir. Bankaların şube sayılarına göz atacak olursak 4040 kamu, 3625 yerli özel ve 3491 yabancı menşeli olduğunu görmekteyiz (TBB Raporu, 2021: 3).

2021 yılı Haziran ayı itibariyle çalışan personel ve şube sayılarını incelemek istersek mevduat, kalkınma ve yatırım bankalarında çalışan sayısı 185.115 kişi, şube sayısının ise 9.893 kişi olduğunu görmekteyiz (TBB Raporu, 2021: 2).

2021 yılı haziran ayı verilerini incelersek;

- ❖ Toplam personel sayılarının mevduat bankaları ile kalkınma ve yatırım bankaları bazında 185.115 kişi olduğunu,
- ❖ Toplam personel sayısının 2020 yılı Aralık ayına göre 1.498 kişi, 2020 yılı Haziran ayına göre ise 2.312 kişi (yüzde 1,3) azaldığını görmekteyiz (TBB Raporu, 2021: 2) (bkz Tablo 3.2).

Tablo 3.2: 2020-2021 yılı Banka Çalışan Sayıları

	Haziran 2020	Aralık 2020	Haziran 2021
Mevduat Bankaları	182,331	181,489	180,019
Kalkınma ve Yatırım Bankaları	5,159	5,124	5,096
Toplam	187,490	186,613	185,115

Kaynak: <https://www.tbb.org.tr/>

Yine 2021 yılı Haziran ayı verilerine göre,

- ❖ Bankaların şube sayılarının mevduat bankaları ile kalkınma ve yatırım bankaları bazında incelendiğinde 9.893 olduğu görülmektedir.
- ❖ Bankaların şube sayıları, 2020 yılı Aralık ayına göre 50 adet, 2020 yılı Haziran ayına göre ise 239 adet azalmıştır (TBB Raporu, 2021: 3) (Bknz:Tablo 3.3);

Tablo 3.3: 2020-2021 Yılı Banka Şube Sayıları

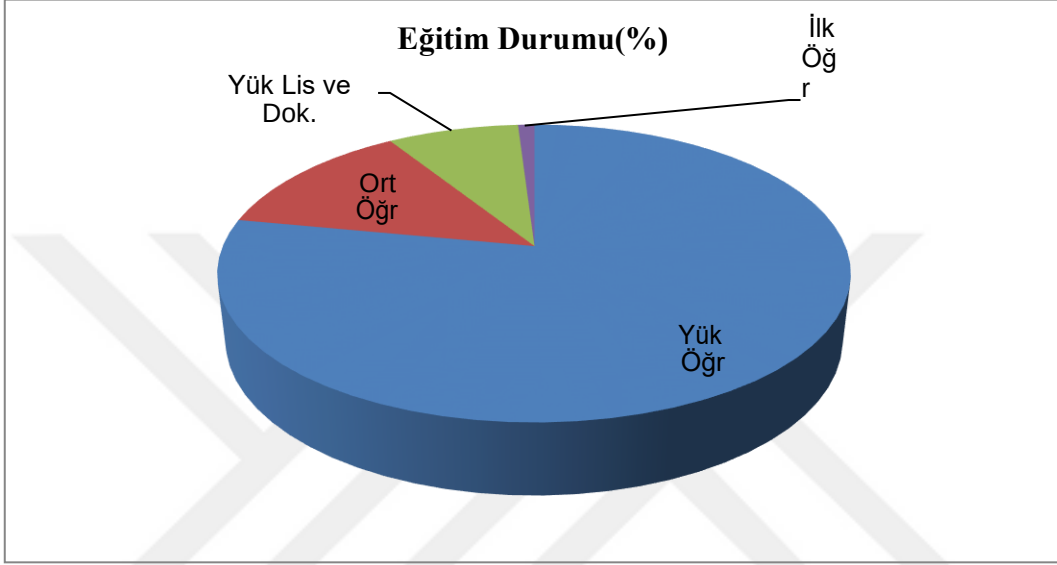
	Haziran 2020	Aralık 2020	Haziran 2021
Mevduat Bankaları	10.071	9.879	9.827
Kalkınma ve Yatırım Bankaları	61	64	66
Toplam	10,132	9,943	9,893

Kaynak: [https://www.tbb.org.tr.](https://www.tbb.org.tr/)

2021 yılı Haziran ayı itibarıyla;

Toplam personel sayısının yüzde 78'i yükseköğretim kurumları mezunu, yüzde 8'i ise yüksek lisans ve doktora programlarını tamamlamıştır (TBB, 2021: 4).

Grafik 3.1: 2020-2021 Yılı Cinsiyet-Eğitim Durumuna Göre Banka Çalışan Sayısı(%)



Kaynak: TBB Raporu, 2021:4.

Günümüz Türk Bankacılık Sistemi'ni güncel Türkiye Bankalar Birliği verilerine göre incelersek:

- Bankacılık sektörünün aktif büyüklüğü 2021 yılı Haziran ayında 2020 yıl sonuna göre %10,2 artarak 6.730 milyar TL olmuştur.
- 2021 yılı Haziran döneminde bilanço dışı kalemlerden 2020 yıl sonuna göre; gayrinakdi kredi ve yükümlülükler %18,8 oranında, türev finansal varlıklar ise %5,1 oranında artmıştır.
- Sektörün 2021 yılının Haziran ayının toplam aktiflerini incelersek mevduat bankaları %86, kalkınma ve yatırım bankaları %7 ve katılım bankalarının ise %7 paya sahip olduğunu görürüz. Sektörün sahiplik grubu ayrımına göre bakarsak; kamu bankaları %45, yerli özel bankalar %30 ve yabancı bankalar %25 paya sahip olduğunu görmekteyiz.
- Sektörün 2020 yılı bitiminde aktif büyüklüğü/GSYH oranı itibarıyla 1,21 olarak kayda geçmiştir.

- Bilançodaki yabancı para varlıkların/toplam varlıklara oranı 0.45, toplam yabancı para yükümlülüklerin/toplam yükümlülükler oranı 0.52 olarak gerçekleşmiştir. Yabancı para kredilerin toplam krediler içerisindeki oranı 0.37, yabancı para mevduatın toplam mevduata oranı 0.56'dır.
- Özkaynakların ile toplam yükümlülükler arasındaki ilişkiyi incelememiz gerekirse toplam yükümlülüklerdeki özkaynakların içindeki payı 0.09'dur.
- 2021 yılı haziran ayı dönemi ile birlikte gayrinakdi kredilerin miktarı 1.191 milyar TL olarak gerçekleşmiştir (TBB Raporu, 2021: 10-14).

Ekonominin gelişimi bankacılık sisteminin sağlıklı olarak işlemesine bağlıdır denebilir. 2021 yılı Türkiye Bankacılar Birliği Raporu'na göre ülkemizde bankacılık sistemi toplam aktiflerinin finansal sistemdeki kurumların toplam aktifleri içindeki oranı yüzde 90'dır (TBB Rapor, 2021: 5). Bu nedenle ekonomik kalkınma ve büyümenin gelişimi bankacılık sektörü ile paralel olarak ilerlemektedir.

3.2. BANKACILIK SEKTÖRÜ VE KADIN EMEĞİ İLİŞKİSİ

İş piyasası her geçen gün değişime ve dönüşüme uğrayarak farklı nitelikte personeli istihdam etmeyi talep etmektedir. Özellikle bankacılık sektörü uzun mesailer, çalışma saatlerinin sınırlandırılmadığı ve rekabetin çok olduğu bir çalışma alanı haline gelmiştir.

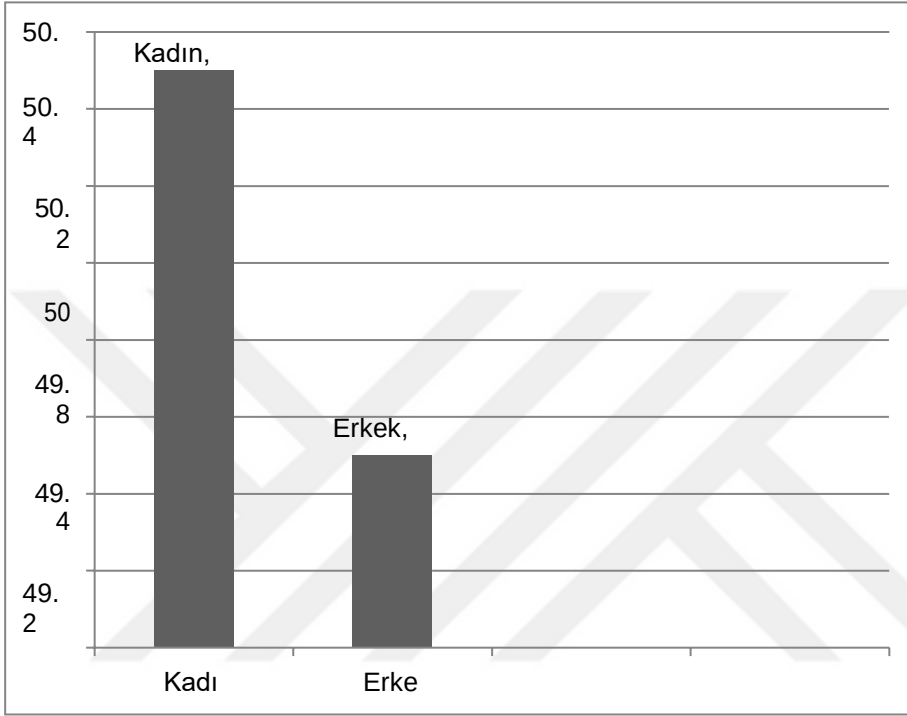
Bankacılık sektöründe istihdam edilenler özellik sahibi, alanında uzman, analitik düşünce yeteneğine sahip, yüksek eğitim alan kişilerdir. Kadınların sektör çalışanları arasında biyolojik ve görsel yapılarının üst olduğu durumu kullanmak adına vasat denilebilen işlerde büyük oranda çalıştırıldıkları gözlenmektedir (Karataş, 2013: 8). Ayrıca Alhan ve Yüksel (2013:141)'e kadınların ekonomide yer almaları işyeri performanslarını arttırdığına dair birçok çalışma vardır. Kadınlar erkeklere göre çalışmalarını kılı kırk yararak yaptıkları bu durumun sonucunda da göre kadınların işgücüne katılımının şirket performansını arttırdığı düşünülmektedir. Bu fikrin tersini de savunan birçok çalışma da bulunmaktadır. Zıt fikri savunan çalışmalara göre ise işyeri performansı çalışanların cinsiyetinden ziyade birikimlerine, tecrübelerine ve işe olan uyumlarına bağlıdır.

Kadının her sektörde olduğu gibi bankacılık sektöründe de toplumsal cinsiyetçi bir baskı ile karşılaştığı söylenebilir.

3.2.1. Günümüz Türk Bankacılık Sektöründe Kadın İstihdamı

Türk bankacılık sektöründeki kadın personelin oranı % 50,5 iken erkek personelin oranı ise % 49,5'dur (TBB Rapor, 2021: 6) (bknz.Grafik 3.2).

Grafik 3.2: Türk BankacılıkSisteminde Çalışanların Cinsiyet Dağılımı



Kaynak:TBB Rapor; 2021:4.

Efe (2006: 24)'ye göre bankacılıkta çalışan kadınların sayısal olarak daha çok var olma neden olan etkenleri sıralayabiliriz. Erkeklerin de bu sıralayacağımız etkenlerden dolayı bankacılık mesleğine olan ilgileri düşüktür. Bunları şu şekilde sıralayabiliriz:

- Bankacılık sektörünün dinamiğinin ilerleme imkanlarını sınırlı tutması zaten eviçi sorumluluk yükü çok fazla olan kadının sektörde kalmasına sebep olmuştur.
- Kadınların bankaların birimlerinde fiziksel avantajlarını kullanarak bankanın imajını lanse etmeleri meslekte onları öne çıkarmaktadır.
- Bankacılığın iş disiplini demokratiklikten uzakta ziyade baskıcı bir yapıdadır. Ayrıca tekdüze bir iş tipinin var olması ile kadın çalışanların kapalı bir ortamda, hareket etmeden, sızlanmadan ve sabrederek masanın başında iş yapma kabiliyetleri erkeklere göre daha çok olması da mesleği tercih nedenlerinden biri olarak karşımıza çıkmaktadır.

- Kadınların kişiliği genelde büyük bankaların köklü kurumsal yapısına dahil olmaya daha yatkındır bu durumun küçük bankalar için geçerli olmadığı görülmektedir.
- Bankaların insan kaynakları departmanlarında kadın personel sayılarının fazlalığı göze çarpmaktadır. Bunun sebebi kadınların organize edebilme yeteneğinin erkeklere göre daha çok gelişmiş olması söylenebilir.

Türk bankacılık sektöründe kadın istihdamının yüzdesel oranı erkeklere göre daha fazladır. Bu mesleğe olan istek kadının iş beklentilerini karşılaması ve kazandırdığı prestij ve statü ile kadına toplum içi ikinci sınıf rolünden sıyrılması için fırsat tanınmasıdır.

3.3. TÜRK BANKACILIK SEKTÖRÜNDE KÂRLILIK KAVRAMI VE KADIN İSTİHDAMI

Bu bölümde kârlılık kavramı, bankacılık sektöründe kârlılık kavramının yeri ve etkisi, kârlılık ile bankacılık sektöründeki kadın istihdamı arasındaki ilişki açıklanmaya çalışılacaktır.

3.3.1. Kâr ve Kârlılık Kavramlarının Tanımlanması

İşletmelerin nihai amacı dönem içerisinde yürütülen faaliyetler sonucu kâr elde etmek istemeleridir. Firmalar, tüm ekonomik faaliyetlerine kâr elde etmek için girerler. Kârları artıran işlere girerken, kârlarını azaltıcı işleri yapmak istemeyen firmalar, kârını arttırmak için belli girdi miktarı ile üretimini en üst düzeye getirmeli ya da en az girdi ile üretimini gerçekleştirmelidirler.

Seyidoğlu (2002: 330)'na göre kâr kavramı bir avantaj, kazanım, yarar, maddi değerdeki artış, gelirden tüm giderler çıktıktan sonra kalan pay veya işletme gelirlerinin işletme giderlerini veya maliyeti aşan kısmı olarak tanımlanmaktadır. Kâr, bir başka deyişle herhangi bir dönemde satılan malların satış tutarından bu malların maliyetinin çıkarılması ile elde edilen farktır. İşletmenin dönem sonunda satış gelirlerinin maliyetlerden düşük olması durumunda zarar etmiş anlamına gelir. Yani zarar kavramı ise işletmenin özkaynaklarında dönem içinde oluşan azalmalardır. Özkaynaklarda ortaya çıkan artışları, hesap dönemi başı özkaynağı ile hesap dönemi sonu özkaynağı karşılaştırılır, muhasebe ve bilanço çerçevesinde hesap dönemi sonucunun belirlenir (Usta, 2005: 50). Bu minvalde kâr, işletmelerin hesap dönemi sonundaki özvarlığı ile

hesap dönemi başındaki özvarlığı veya başka bir ifadeyle işletmenin hesap dönemi içinde elde ettiği gelir ile yaptığı giderler arasındaki olumlu farktır (Güneş, 2014: 3).

Ekonomi ve İşletme Biliminde kâr kavramının tanımları farklı olarak karşımıza çıkmaktadır. Muhasebe kârı, üretim giderlerinin toplam satış hâsılatından çıkarılması ile elde edilmektedir. Ayrıca kâr, iktisadi açıdan ise üretim giderleri ile beraber girişimcinin kaynakları için yapılan harcamaların, toplam satış hâsılatından çıkarılması ile elde edilen bir birimdir. Ayrıca, işletme sahiplerine ait kaynakların fırsat maliyeti olarak da tanımlanmaktadır (Frank ve Bernanke, 2006: 218-219).

Kârlılık kavramını açıklamak gerekirse ekonomik faaliyet sonuçlarını tutar olarak değil de oran olarak nitelendiren bir olgudur. Bir başka deyişle, işletmenin kazandığı karın, işletmenin üretiminde yer alan varlıklar, özkaynak ve net satışlar üzerinde işleyişi hakkında bilgi veren bir terimdir (Apak ve Demirel, 2010). Ayrıca kârlılık sektörde bankaların kendi kulvarlarındaki diğer bankalara karşı konumu belirleyen ve yönetim kalitesi açıklayan önem arz eden bir terimdir (Greuning ve Bratanovic, 2000: 83) İşletmelerin karlılığı birçok farklı yöntemle ölçülebilir.

3.3.1.1. Kâr Teorisi

J.Schumpeter'in literatüre kazandırdığı Kâr Teorisi'nde girişimci ve yeniliğin dinamizmi hakkında görüşleri ile açıklar. Bu görüşe göre girişimci ile kar yapması arasındaki bağlantı yenilik yapmasına bağlıdır. Aynı zamanda taklitçiler de harekete geçecek ve kar piyasadan silinecektir. Sonuç olarak bu teoriden girişimcilerin ancak yenilik yaparak kar edebileceğini ve piyasaya bu sayede tutunabileceği vurgulanmaktadır (Dönmez, 2011: 381).

3.3.2. Bankacılıkta Kârlılığı Etkileyen Faktörler

Bankacılıkta karlılığı içsel ve dışsal belirleyicilerin bir fonksiyonu olarak tanımlayabiliriz. İçsel ve dışsal belirleyiciler bankanın yasal ve ekonomik şablonu olarak da bilinmektedir. İçsel belirleyici büyüklükler arasında sermaye yeterliliği, risk yönetim kapasitesi ve masraf yönetim kabiliyeti; dışsal belirleyici büyüklükler arasında da enflasyon oranı, reel faiz oranı, gayri safi milli hâsıla gibi değişkenlerdir sayılabilir.

Bankacılıkta kârlılığı arttıran çok sayıda faktör vardır diyebiliriz. Bu faktörleri mikro ve makro faktörler olarak ikiye ayırmamız mümkündür. Mikro faktörleri bankalar

tarafından kontrol edilebilen değişkenler, makro faktörleri ise bankalar tarafından kontrol edilemeyen değişkenler olarak değerlendirebiliriz.

Kontrol edilebilen değişkenleri sayarsak; bankanın faaliyet alanı, net kâr marjı, mevduatın ve kredinin kalitesi, ücret ve komisyonlar, işlem maliyetleri, şube maliyetleri, personel maliyetleridir. Kontrol edilemeyen değişkenleri sıralamak istersek ise ekonomik koşulları, faiz oranlarını, sektördeki rekabet durumunu ele alarak kontrol edilemeyen değişkenler arasında sayabiliriz.

3.3.3. Bankacılıkta Karlılığın Ölçümünde Kullanılan Teknikler

Bankacılık sisteminde karlılığın ölçümünde;

- *Karşılaştırmalı Analiz*
- *Dikey Yüzdelere Analizi*
- *Eğilim Yüzdeleri (Trend Analizi)*
- *Oran Analizi* yöntemleri kullanılmaktadır (Akgüç, 2008, 368).

3.3.3.1. Karşılaştırmalı Analiz

Karşılaştırmalı Analiz Yönteminde en az bir döneme ait mali tabloların birbirini takip eden dönemlere ilişkin karşılaştırmalı olarak ele alınması ve bu tablolarda kalemlerin zaman ilerledikçe göstermiş olduğu değişikliklerin süzgeçten geçirilerek analiz edilmesi olarak tanımlanabilir (Dönmez, 2011: 806).

Karşılaştırmalı Analiz Yönteminden istenen verimin elde edilmesi için karşılaştırma için ele alınan dönemlerin, mali tabloların içeriklerinin aynı muhasebe prensiplerine göre ayarlanmış olması ve alınan rakamların enflasyon ve etkilerinden arındırılmış olması gerektiği tespit edilmiştir.

3.3.3.2. Dikey Analiz (Yüzde Yöntemi ile Analiz)

Dikey analiz veya diğer adıyla yüzde yöntemiyle analize tabi tutulacak mali tablodaki tutarlardan birinin 100 kabul edilmesi ile diğer tutarların bu bütün içindeki payları bulunarak işlem yapılmalıdır (Gökçen, 2004: 19). Dikey analiz yöntemi tek dönemli mali tablo analizi için işlevsel bir araç olarak düşünülmektedir (Akdoğan ve Tenker, 2010: 589).

Dikey analiz yöntemi ile gelir tablosu incelenerek net kar elde edileceğinin mümkün olduğu düşünülmektedir. Yöntemin en faydalı yanı mali tablolarındaki kalemlerin ana ve tali toplam içindeki oransal önemlerini göstermesidir.

3.3.3.3. Eğilim Yüzdeleri (Trend Analizi)

Trend analizinde yani diğer bir adıyla eğilim yüzdeleri analizine göz atacak olursak baz bir yıl belirlendiğini görürüz. Bu baz yıldaki veya bir önceki yıldaki baz değeri 100 olarak sabitlenir. Bu durumda mali tablo hesaplarını da yaşanan artış veya azalışların incelenebilir (Toroslu ve Durmuş, 2013, 80).

3.3.3.4. Oran Analizi

Oran analizi yöntemine göz attığımızda mali tablo hesapları arasındaki ilişkinin merkeze alındığı ve bu minvalde işletmelerin durumunun incelendiğini görmekteyiz. Bu analizin işletmelerin faaliyetlerinin işleyişi hakkında bilgi veren kusursuz bir metot olduğu bilinmektedir (Drake ve Fabozzi, 2012: 102).

BÖLÜM 4: TÜRKİYE’DE BANKACILIK SEKTÖRÜNDE KADIN İSTİHDAMININ KARLILIK ÜZERİNE ETKİSİNİN TEST EDİLMESİ

Eğitim bir bireye kadın veya erkek olmaksızın çalıştığı kurumda karşılık bulacağı biçimde değer katabilmelidir. Erkek egemen toplumlarda özellikle kadınlar hedefledikleri işlerde çalışabilme şansına erişebilmek adına edindikleri bilgi, beceri, yetenek ve uzmanlık alanlarına erişebilme hakkına sahip olabilmelidirler. Çünkü kadınlar erkeklere göre özellikle ülkemizde kariyer hedeflerine ulaşabilmek adına çok sayıda zorlukla karşılaşabilmektedirler. Kadınlara atfedilen eviçi sorumluluklar onları kariyer planlarında geri plana itebilmekte bir kadının ekonomide yer edinilebilmesi birçok sektörde zorluklar içerebilmektedir. Nüfusun neredeyse yarısını oluşturan kadınların ekonomide varlıklarını sürdürebilmeleri ülkenin büyümesi için ilk koşullardan biri olarak görülebilir.

Bankaların işleyiş ve ekonomik anlamda bir ülkenin ekonomisinde olmazsa olmaz bir aracı olduğu düşünülmektedir (Dinçer vd., 2018: 3). Çünkü bir ülke ekonomisindeki paranın likiditesi bankalar aracılığı ile sağlanmaktadır. King ve Levine (1993:717)’e göre bankacılık sektörünün gelişmesi ile ekonomik büyüme arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

Sektörün hızlı ve güvenilir olarak işleyebilmesi kâr elde edebilmesi ile ilişkilidir. Finansman kaynaklarının başında yer alan kâr, riski azaltan, piyasa idaresini güçlendiren bir unsur olarak karşımıza çıkar. Kârlılığı etkileyen faktörler arasında çalışanların cinsiyetine bakılmaksızın verimliliğe sunduğu katkılar büyük önem taşımaktadır. Bu bağlamda kadın çalışanların sektördeki karlılığa olan etkilerinin araştırılması yerinde olacağı düşünülmektedir.

Bu bölümün ilk kısmında Türkiye’de bankacılık sektöründeki kadın istihdamının karlılık üzerine etkisi analiz edilmeye çalışılacaktır. Kanımızca analize ilk önce konu ile literatürde yer alan çalışmalar hakkında bilgi verip bu çalışmaları tablolar ile tanıtılmaya çalışılacaktır. İkinci kısımda çalışmada kullanılan yöntem anlatılacak ve veri setine yer verilecektir. Son kısımda da analiz kısmı matematiksel olarak tablolarla aktarılıp sonuç ve öneriler kısmına geçilecektir.

4.1. LİTERATÜRÜN TANITILMASI

Literatür incelendiğinde kadın emeği, kadın istihdamı ve ekonomide kadının yeri konusu geniş yer tutmuştur. Bu bölümde sözü edilen çalışmalar ulusal ve uluslararası makale(ler), tez(ler), bildiri(ler) verapor(lar) kategorilerinde yazar(lar), gözlem yeri (ulusal-uluslararası), kullanılan yöntem, değişkenler ve varılan sonuçlar kısımları ile sunulmaya çalışılmıştır.



4.1.1. Türkiye’de Kadın İstihdamı ve Bankacılık Sektöründeki Kadın İstihdamı ile Karlılık İlişkisi Üzerine Literatür Taraması

Tablo 4.1: Kadın Emegi, Kadın İstihdamı ve Bankacılık Sektöründe Kadının Yeri ve Karlılık İlişkisinin Literatürde İncelenmesi

Makale(ler) No	Yazar(lar)	Gözlem	Yöntem	Değişkenler	Bulgular
1	Yıldırım ve Doğrul (2008)	Türkiye	Lojistik regresyon modeli kullanılmıştır	Türkiye İstatistik Kurumu tarafından hazırlanan 2003 yılı hanehalkı bütçe anketinden elde edilen kişi düzeyinde verilerden faydalanılmıştır.	Bu çalışmada,kentlerdeki kadınların işgücüne katılmama kararını etkileyen faktörler arz yönlü bir yaklaşımla talep yönlü yaklaşımı gözardı edilerek açıklanmaya çalışılmıştır.Talep yönünün ele alınması gerektiği sonucunavarılmıştır.
2	Berber ve Eser (2008)	Türkiye-Bölgeler	Sektörel Analiz yapılmıştır.	2012 yılı TÜİK kadın istihdamı verilerinden faydalanılmıştır.	Ülkemizde yıldan yıla artış gösteren kadın istihdamının 2002 yılı ile birlikte düşmeye başladığı sonucuna varılmıştır.
3	Çakır (2008)	Türkiye	Veri Analizi yapılmıştır.	TÜİK 2008 kadın eğitim ve işgücüne katılma verileri kullanılmıştır. Sektörel ve cinsiyet anlamında ayrıma gidilmiştir.	Eğitimdeki cinsiyet bazlı eşitsizlik ve kadının ev sorumlulukları işgücüne katılımı etkileyen faktörler arasındadır. Kadının ekonomide yer alması için tüm eşitsizliklerin ortadan kaldırılması gerekmektedir.
4	Doğrul (2008)	Türkiye	Regresyon Analizi yapmıştır.	TÜİK 2000-2008 verileri kullanılmıştır.	Kadının çalışmasının ekonomik büyümeye pozitif yönde etki ettiğini savunmuştur.
5	Dedeoğlu (2009)	Türkiye	Betimsel İstatistik Metodu kullanılmıştır.	TÜİK 2000-2009 verileri kullanılmıştır.	Ülkemizdeki kadın işgücüne katılma oranının çok düşük olduğu kanaatine varmışlar.
6	Kavi ve Koçak (2010)	Türkiye	Teorik	1997-2005 evden çalışan işgücü verileri kullanılmıştır	Evden çalışma olgusu gün geçtikçe daha fazla uygulanır hale gelecektir.
7	Karabıyık (2012)	Türkiye	Literatür Taraması yapılmıştır.	İşsizlik ve istihdam TÜİK 2012 yılı verilerinden faydalanılmıştır 2002-2008 yılları hanehalkı bütçe anket verileri.	Kadının istihdamının uygulanan politikalar ile istenen seviyeye ulaşmadığı ortaya çıkmıştır.

8	Kızılgöl (2012)	Türkiye	Logit Model ile Veri Analizi yapılmıştır.	2002-2008 yılları hanehalkı bütçe anket verileri kullanılmıştır.	Kadın işgücüne etki eden faktörlerden olan çocuk sahibi olma durumunun kentsel alandaki işgücünü azaltırken tam tersine kırsal alandaki kadın işgücünü arttırdığı sonucuna varılmıştır.
9	Korkmaz ve Korkut (2012)	Türkiye	Literatür Taraması yapılmıştır.	2000-2012 TÜİK verileri kullanılmıştır.	Kadın istihdamının artışı ile işgücüne katılma oranının artış oranının doğru orantılı olduğu sonucuna varılmıştır.
10	Özmen (2012)	Türkiye	Regresyon Analizi yapılmıştır.	2000-2012 TÜİK verileri kullanılmıştır.	Türkiye'yi ele alarak mikro kredi ile ortaya konan kadın istihdamının az olduğu sonucuna varılmıştır.
11	Er (2013)	Türkiye	Regresyon Analizi yapılmıştır.	2000-2013 TÜİK verileri kullanılmıştır.	Ekonomide erkek çalışan sayısının kadın çalışan sayısından fazla olduğu sonucuna varılmıştır.
12	Kılıç ve Öztürk (2014)	Türkiye	Probit Yöntemi kullanılmıştır.	2002-2014 TÜİK verileri kullanılmıştır.	Kadınların ekonomide yer almalarının istihdamı arttırdığı sonucuna varmıştır.
13	Süral (2014)	Türkiye	Veri Analizi	Veriler TÜİK'in 8 Mart 2013'de açıklanan 'İstatistiklerle Kadın, 2012' isimli bülteninden alınmıştır.	Ülkemizin kadın istihdam oranı açısından düzeyinin OECD ülkeleri arasında en düşük düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır.
14	Erol (2015)	Türkiye	Betimsel İstatistik	TÜİK 2000-2015 yılları verileri kullanılmıştır.	Kadın çalışanların erkek çalışanlardan sayıca az olduğu kanıtına varmıştır.
15	Sümer (2016)	Türkiye-AB ülkeleri	Karşılaştırma	2015 yılı Türkiye Bankalar Birliği verileri kullanılmıştır.	Türkiye çalışan potansiyeli değerlendirilerek ülkenin AB standartlarına ulaşacağı kanısına varılmıştır.
16	Sevinç ve Sevinç (2016)	86 farklı ülke.	Yakınsama Analizi yapılmıştır.	86 farklı ülke verileri kullanılmıştır.	Çalışmasının sonucuna göre ülkelerin kadınları ekonomiye katma doğrultusunda geliştirilecek politikaların bir ülkenin yüksek gelirli ülkeler sınıfına yükselebilmesi için gerekli olduğunu savunmuştur.

17	Bayramoğlu ve Dökmen (2017)	Türkiye	Veri Analizi	2013-2017 yılları TÜİK işgücü verileri kullanılmıştır.	Uygulamaların düzenlenmesi ile ileriki günlerde kadının ekonomideki yerinin iyileşileceği sonucuna varılmıştır.
18	Ahmadi ve Bouri (2017)	Fransa	Regresyon Analizi	Şirketlerden alınan veriler kullanılmıştır.	Yönetim kurulundaki kadın erkek sayılarının eşitliği ile şirket performansı arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna varmıştır.
19	McGuinness, P. B., Vieito, J. P., ve Wang, M. (2017)	Çin	Regresyon Analizi	2000-2017 yılları verileri kullanılmıştır.	Şirketlerdeki KSS (Kurumsal Sosyal Sorumluluk) performanslarının üst düzey yöneticilerinin kadın olması durumu ile doğrudan ilişkili olduğunu belirtmişlerdir.
20	Zeren ve Savrul (2017)	Türkiye	Saklı koentegrasyon yöntemi kullanılmıştır.	1991-2014 yılları arasındaki TEPAV ve TİSK işsizlik, büyüme ve kentleşme verilerinden faydalanılmıştır.	Kadının işgücüne katılmasını etkileyen en önemli unsurların ekonomik büyüme, işsizlik oranı ve kentleşmenin olduğu söylenebilir.
21	Serel ve Özdemir (2017)	Türkiye	Çalışmada ADF ve PP Birim Testleri ve Regresyon Analizi yapılmıştır.	2000:1-2013:4 dönemlerine ait kadını istihdamı, kadın işsizliği ve reel gayrisafi yurtiçi hasıla verilerinden yararlanılmıştır.	Ülkemizde belirtilen dönemlere ait verilere göre kadın istihdamındaki %1'lik artış, reel GSYH'yi %0.309 arttırırken, kadın işsizliğindeki %1'lik artış, reel GSYH'yi %0.206 azalışa neden olduğu sonucuna varılmıştır.
22	Türlüoğlu (2018)	Türkiye	VAR modeli testi uygulanmıştır.	2000-2017 yılları TÜİK verilerinden yararlanılmıştır.	Türkiye'de büyüme ile kadın istihdamı arasında çift yönlü nedensellik söz konusudur.
23	Yüksel ve Alhan (2018)	Türkiye	Engle-Granger eşbütünleşme Analizi Yapılmıştır.	1963 ve 2017 yılları arasındaki Türkiye Bankalar Birliği verileri kullanılmıştır.	Ülkemizde bankacılık sektöründeki kadın istihdamı ile karlılık arasında doğrusal bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.
24	Şahin ve Alp (2020)	Türkiye	Çalışmada analiz dağıtılmış gecikmeli otoregresif model yöntemi ile tahmin edilmiştir. Toda-Yamamoto nedensellik testi uygulanmıştır.	2003:1 ve 2018:4 dönemi üç aylık TÜİK verileri kullanılmıştır.	Çalışmanın sonucuna göre ülkemizde kadınların işgücüne katılım oranı değişkenleri arasında gayrisafi sabit sermaye oluşumundan kadınların işgücüne katılım oranına doğru tek yönlü nedensellik ilişkisi olduğu anlaşılmıştır.

25	Karakaya ve Reyhanoğlu (2020)	Türkiye-İstanbul	Anket ve kod oluşturma yöntemi uygulanmıştır.	Kadın işgücü TÜİK verileri ve anket çalışmasından elde edilen veriler kullanılmıştır.	Kadın çalışanların karşılaştıkları baskı ve sorunların kadın istihdamını azalttığı sonucuna ulaşılmıştır.
26	Sar(2020)	Türkiye	Veri analizi yapılmıştır.	2016-2020 TÜİK Kadın İşgücü verileri kullanılmıştır.	Kadın istihdamının artırılması için eğitime bu durumun sonucu olarak da nitelikli işgücüne önem verilmelidir.

Tez(ler)

No	Yazar(lar)	Gözlem	Yöntem	Değişkenler	Bulgular
27	Dursun (2010)	Türkiye	En Küçük Kareler tahmin yöntemi kullanılmıştır.	Türkiye Bankacılık Birliği 2002-2009 verileri kullanılmıştır.	Bankacılık sektöründe kadın istihdamının bankanın karlılığına etkisini mevduat, özsermaye ve eğitim bütünsel olarak göstermektedir.
28	Çerçi (2011)	Türkiye	Çoklu Regresyon yöntemi kullanılmıştır.	2003-2010 yılları arası Türkiye Bankacılık Birliği verileri kullanılmıştır.	Bankaların bireysel başarıları karlılık oranlarının artması arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.
29	Davashgil (2011)	Türkiye	Multinomial Logit Model kullanılmıştır.	2009 yılında TÜİK tarafından elde edilerek yayınlanan 'Hanehalkı İşgücü Anketi Veri Seti' kullanılmıştır.	Kırsaldaki kadınların ücretsiz olarak çalışmaları onları kayıtdışı çalışanlar olmasına resmi kayıtlara geçmemesine sebebiyet vermektedir.
30	Sümer (2015)	Türkiye-Bursa	Yarı yapılandırılmış yüz yüze görüşme yöntemi kullanılmıştır	2014 yılı TÜİK verileri kullanılmıştır.	Türkiye’de ise kadın işgücüne katılımdaki artış gelişmiş ülkelerdekine benzer şekilde olmamıştır. Kadın istihdamı ve işgücüne katılım oranında Türkiye, OECD ülkeleri içerisinde son sırada yer almaktadır.
31	Karataş (2015)	Türkiye	Panel veri analizi yapılmıştır.	2002-2013 Türkiye Bankacılık Birliği verileri kullanılmıştır.	Bankacılık sektöründe belirtilen yıllarda kredi/aktif ve ihracat/ithalat değerlerinin kârlılık üzerinde bir etkisinin olmadığı ortaya çıkmıştır.

32	Özdemir (2016)	Türkiye	ADF ve PP birim kök testleri, VAR analizi, ve Granger nedensellik testi uygulanmıştır.	2000:1- 2013:4 dönemine ait kadın istihdamı, kadın işsizliği ve reel gayrisafi yurtiçi hasıla verilerinden faydalanılmıştır.	Ülkemizde kadın istihdamı ile ekonomik büyüme arasında doğru tek yönlü bir nedensellik ilişkisi vardır.
33	Konak (2016)	Türkiye	Anket çalışması yapılmıştır.	2016 TUIK verileri kullanılmıştır.	Kadın istihdamı ile toplumların gelişmişlik düzeylerini ve yaşam kalitelerinin artmasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.
34	Güçlü (2016)	Türkiye-Gaziantep	Anket çalışması yapılmıştır.	Anket çalışmasından elde edilen veriler ile SSPS veri paketi kullanılmıştır.	Kadın istihdamının artırılması için denetimler ve düzenlemeler artırılmalıdır.
35	Çevlik (2017)	Türkiye	2011-2015 yılları arasında veri analizi yapılmıştır. Belgesel tarama tekniği kullanılmıştır	2001-2015 yıllarına ait veriler kullanılmıştır.	Toplumdaki cinsiyet ayrımcı politikalar ortadan kaldırılarak kadın istihdamının artırılacağı kanısına varılmıştır.
36	Gündoğdu (2018)	Türkiye	Gecikmesi Dağıtılmış Otoregresif Model (ARDL) yöntemi kullanılmıştır.	2005-2017 yılları TÜİK ve TCMB. aylık verileri kullanılmıştır.	Kadın işgücü oranları büyüme ve işsizlik kısa dönemde negatif yönde etkilenirken, uzun dönemde pozitif yönde etkilemektedir.
37	Yağcıoğlu (2018)	Türkiye-Konya	Anket yöntemi uygulanmıştır. SPSS veri paketi ile değerlendirme yapılmıştır.	400 kadın ile yapılan anket çalışmasının verilerinden faydalanılmıştır.	Kadınların işgücü piyasasında yeterli sayıda yer almadığı sonucuna varılmıştır.
38	Yüksel (2020)	Türkiye	Değişkenler arasındaki uzun dönemli ilişki Johansen Eşbütünleşme Testi uygulanarak ortaya konmuştur Vektör Otoregresyon Modeli kullanılmıştır.	2000-2018 TUIK çeyrek yıl kadın istihdam verilerinden faydalanılmıştır.	Buna göre kadınların iş gücüne katılımı ekonomik büyüme üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir. Benzer şekilde ekonomik büyüme de kadın işgücü katılımını artırmaktadır

Bildiri(ler)

<u>No</u>	<u>Yazarlar</u>	<u>Gözlem</u>	<u>Yöntem</u>	<u>Değişkenler</u>	<u>Bulgular</u>
39	Yılmaz ve Zoğal (2015)	Türkiye-Avrupa İtalya'da sunulmuştur.	Literatür Taraması yapılmıştır. Panel veri analizi yapılmıştır.	1988-2012 yıllarına ait kadın işgücü veri seti kullanılmıştır.	Çalışan kadının ülke ekonomisine büyük oranda katkı sunacağını ve büyümeye büyük rol oynayacağını ortaya koymuştur. Bu durumun devamlılığı için kadının eğitiminin artırılması ve ekonomiye katılımlarının sağlanmaya devam edilmesi gerektiği sonucuna varılmıştır.
40	Çakır (2011)	Türkiye	Veri Analizi	TÜİK 2009-2011 hanehalkı işgücü verilerinden faydalanılmıştır	Uygulanan istihdam politikaları kadınların esnek ve güvencesiz işlerde çalışmasını normalleştiren, cinsiyetçi yapılanmış kadının istihdamdaki eşitlik ve güvencesini aynı zamanda pozitif ayrımcılığı hedeflemeyen politikalar olduğunu söyleyebiliriz.

Rapor(lar)

<u>No</u>	<u>Yazarlar</u>	<u>Gözlem</u>	<u>Yöntem</u>	<u>Değişkenler</u>	<u>Bulgular</u>
41	Kalkınma Bakanlığı (2019-2023)	Türkiye	Veri analizi yapılmıştır.	10. Kalkınma Planı verileri kullanılmıştır.	Sonuç olarak, On Birinci Kalkınma Planı Türkiye'nin 2023 vizyonunu hedefleyen, kadınların kalkınma sürecine katılımını sağlayıcı, sadece üretken faaliyetler ve ekonomiye kattığı değer açısından değil aynı zamanda sürdürülebilir kalkınma hedeflerini amaçlayan insanların refahını arttıran, iş-yaşam dengesini gözetken nitelikli insan kaynağına odaklanan bir kalkınma planı olma niteliği taşımaktadır.

4.2. YÖNTEM

Çalışmanın bu kısmında değişkenlerde birim kök varlığı Zivot Andrews birim kök testi ile incelenmiştir. Ardından değişkenler arasında uzun dönemli ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla Banerjee vd. (2017: 116) tarafından geliştirilen Fourier ADL eşbütünleşme testi uygulanmıştır. Bu kısımda zaman serileri, birim kök testleri ve Fourier eşbütünleşme testleri hakkında bilgilendirme yapılmaya çalışılacaktır.

4.2.1. Zaman Serileri ve Genel Özellikleri

Zaman serileri bilim dünyasında hemen hemen her alanda kullanılan genel olarak istatistiğin bazen de ekonometrinin uygulandığı alan olarak karşımıza çıkmaktadır. Zaman serisi kavramı bir dönem ile diğer bir döneme kadarki değişkenlerin ardıl olarak dizildiği matematiksel ölçümler dizileri olarak tanımlanabilir. Zaman serileri eş zaman aralıklarında bir değişkenin gözlemlerinin oluşturduğu gruplardır. Bir başka deyişle bir zaman serisi belirli periyotlarda gözlemlenen verilerin toparlanmasıdır denebilir. Özer ve İlkdoğan (2013: 13-20) ye göre ise bir olaya ait gözlem değerlerinin zaman baz alınarak bir sıra halinde sunulmasıyla meydana getirilen serilere “zaman serisi” denir (Özer ve İlkdoğan, 2013).

Bir şirketin elde ettiği aylık ciroları, bir ülkenin yıllık yağış miktarları, bankacılık sektöründeki aylık kadın istihdam oranını zaman serilerine örnek olarak verebiliriz. Zaman serileri bir sonraki dönemlerin tahminleri için öngörü aracı olarak kullanılmaktadır. Zaman serisi kullanım alanlarına dair örnekler işletme, mühendislik, iktisat alanlarından verilebileceği gibi temel alanlardan da verilebilir.

Genel olarak zaman serisi, T örneklem büyüklüğü olmak üzere;

Z_t , $t = 1, 2, \dots, T$ biçiminde gösterilir.

Z1: ilk gözlemlenen veri

Z2: ikinci gözlemlenen veri

ZT: son gözlemlenen veri

4.2.1.1. Zaman Serisi Verilerinin Türleri

Zaman serisi verilerini iki kategoride tanımlamamız mümkündür.

Şekil 4.1: Zaman Serileri Verileri Türleri



Ayrıca zaman serileri; demografik zaman serileri, süreç kontrol serileri, ikili süreç serileri, nokta süreç serileri, İktisadi ve finansal zaman serileri, fiziksel zaman serileri, işletme zaman serileri olarak da gruplandırılabilir.

4.2.1.2. Zaman Serisi Verilerinin Bileşenleri

Belli bir periyottaki veriler gözlemlendiğinde dalgalanmalardan etkilendikleri görülür. Bu etkileri şu şekilde sıralayabiliriz;

- Trend (T)
- Mevsimsel dalgalanmalar (M)
- Konjonktürel dalgalanmalar (K)
- Düzensiz hareketler (D).

Sözünü ettiğimiz bu faktörlerin olaylar üzerindeki etkileri aynı yön ve şiddette olduğu gibi farklı yön ve şiddette de olabilir.

4.2.2. Birim Kök Testleri

Bu kısımda birim kök testleri ve analizde uygulanan Zivot-Andrews Birim Kök Testi hakkında bilgilendirme yapılacaktır.

4.2.2.1. Birim Kök Testleri ve Zivot-Andrews Birim Kök Testi

Birim kök testlerini içsel ve dışsal kırılmaya göre (yapısal kırılmaları dikkate alan birim kök testleri) veya kırılma sayısına göre gruplandırılabilir. Yapısal kırılmanın tek ve içsel olarak belirlendiği testler Perron (1997) ve Zivot-Andrews (1992) olarak karşımıza çıkmaktadır

Zivot-Andrews (1992) tek-içsel kırılma testi tüm örnekleme ve olası her bir kırılma için farklı bir kukla değişken kullanan ardışık (sequential) test olarak düşünülmektedir. Kırılma tarihi t istatistiğine dayalı Genişletilmiş Dickey-Fuller testinin birim kökünün minimum olduğu noktaya göre seçilir.

Zivot-Andrews (1992) yapısal kırılmalı birim kök testinde üç model vardır. Model A düzey tek kırılmaya, Model B eğimde tek kırılmaya, Model C ise hem eğimde hem de düzeyde tek kırılmaya izin veren üç model tasarlanmıştır (Zivot ve Andrews, 1992: 254).

Buna göre;

Model A;

$$y_t = \alpha_0 + \alpha_1 DU_t + d(DTB)_t + \beta t + \rho y_{t-1} + \sum_{i=1}^p \phi_i \Delta y_{t-i} + e_t \quad (\text{Model A})$$

Model B;

$$y_t = \alpha_0 + \gamma DT_t^* + \beta t + \rho y_{t-1} + \sum_{i=1}^p \phi_i \Delta y_{t-i} + e_t \quad (\text{Model B})$$

ve Model C

$$y_t = \alpha_0 + \alpha_1 DU_t + d(DTB)_t + \gamma DT_t + \beta t + \rho y_{t-1} + \sum_{i=1}^p \phi_i \Delta y_{t-i} + e_t \quad (\text{Model C})$$

şeklindedir.

Yukardaki denklemlerde Δ birinci farkı, ε_t beyaz gürültü hata teriminin varyansı, σ^2 ($\varepsilon_t \sim iidN(0, \sigma^2)$) ve $t=1, \dots, T$ zaman endeksini ifade etmektedir. Δy_{t-i}

ifadesinin modele eklenmesindeki gaye hata terimindeki otokorelasyonu ortadan kaldırmaktır. DU_t kukla değişkeni sabit terime aittir ve düzeyde değişimleri, DT_t eğime ait değişimleri ve son olarak TB kırılma zamanını (crash dummy) ifade etmektedir.

$$DU_t = \begin{cases} 1 & t > TB \\ 0 & \text{diğer} \end{cases} \quad (1)$$

ve

$$DT_t = \begin{cases} t - TB & t > TB \\ 0 & \text{diğer} \end{cases} \quad (2)$$

Kırılma tarihinin yaşandığı gözlemler için boş hipotezin t istatistiğinin minimum olduğu izlenmektedir. Alternatif hipotezler ise durağanlığı ifade ettiği görülmektedir.

4.2.3. Fourier ADL Eşbütünleşme Testi

Eşbütünleşme kavramı Engle-Granger (1987) ve Johansen (1988) yapmış oldukları çalışmalar ile ortaya konmuştur. Testler çeşitli açılardan eleştirilmektedir. Bunun sebebi ise serilerde incelenen değişkenlerin yapısal kırılma olasılığını da artırmaktadır. Bu durum da uzunluğu arttırmaktadır (Gazel, 2018: 534).

Fourier ADL temel modeli 3 numaralı denklemde gösterilmektedir.

$$\Delta y_{1t} = d(t) + \delta y_{1,t-1} + \gamma' y_{2,t-1} + \phi' \Delta y_{2t} + \varepsilon_t \quad (3)$$

Burada γ , ϕ ve y_{2t} $n \times 1$ parametrelerin vektörlerini ve bağımsız değişkenleri ifade etmektedir.

3 numaralı denklemde deterministik terimi $d(t)$ aşağıdaki gibi tanımlanmaktadır.

$$d(t) = \gamma_0 + \sum_{k=1}^q \gamma_{1,k} \sin\left(\frac{2\pi kt}{T}\right) + \sum_{k=1}^q \gamma_{2,k} \cos\left(\frac{2\pi kt}{T}\right), \quad q \leq T/2 \quad (4)$$

Burada γ_0 sabit ve doğrusal bir eğilim içeren olağan deterministik terimi, k belirli bir tek frekansı temsil eder, q yaklaşımda bulunan frekansların sayısını temsil eder ve T, gözlemlerin sayısıdır. Uygun gecikme sayısının belirlenmesinde Akaike Bilgi Kriteri (AIC) kullanılmaktadır.

Fourier ADL testinin sıfır hipotezi değişkenler arasında eşbütünleşme olmadığını alternatif hipotez ise eşbütünleşme bulunduğunu ifade etmektedir.

$$H_0: \delta_1=0$$

$$H_1: \delta_1<0$$

Modelde sıfır hipotezini sınamada t-istatistiği kullanılmaktadır. Aynı zamanda $H_0: \delta_1 = \gamma = 0$ eşitliğinde F testi uygulanabilir. Hesaplanan test istatistiği belirlenen kritik değerlerin mutlak değerlerinden büyük olması durumunda H_0 hipotezi reddedilir ve değişkenler arasında eşbütünleşme olduğu kabul edilir. Eğer test istatistiği belirlenen kritik değerlerin mutlak değerlerinden küçük ise değişkenler arasında bir eşbütünleşme olmadığı kabul edilmektedir (Banerjee vd. 2017: 118).

4.3. VERİ SETİ TABLOSU

Bu çalışmada kullanılan veriler 2006Q1-2021Q2 dönemini kapsayan ve çeyreklik olarak 62 gözlemden oluşmaktadır.

Tablo 4.2: Veri Seti

Kısaltma	Tanım	Dönem	Kaynak
LND	Bankacılık Sektörü net Karlılığı	2006Q1-2021Q2	Türkiye Bankalar Birliği
LG	Toplam kadın istihdamı		

Kaynak: TBB:2021

Çalışmada bankacılık sektörü karlılığı cari fiyatlar ile alınmıştır. Serileri zaman kısıtlamasının belirleyicisi ise veriye ulaşılabilirliktir. Tüm değişkenlerin logaritması alınmıştır.

4.4. VERİ ANALİZİ

Bu bölümde yapılan veri analizi ile elde edilen sonuçlar tablolar ve şekiller yardımıyla açıklanmaya çalışılacaktır.

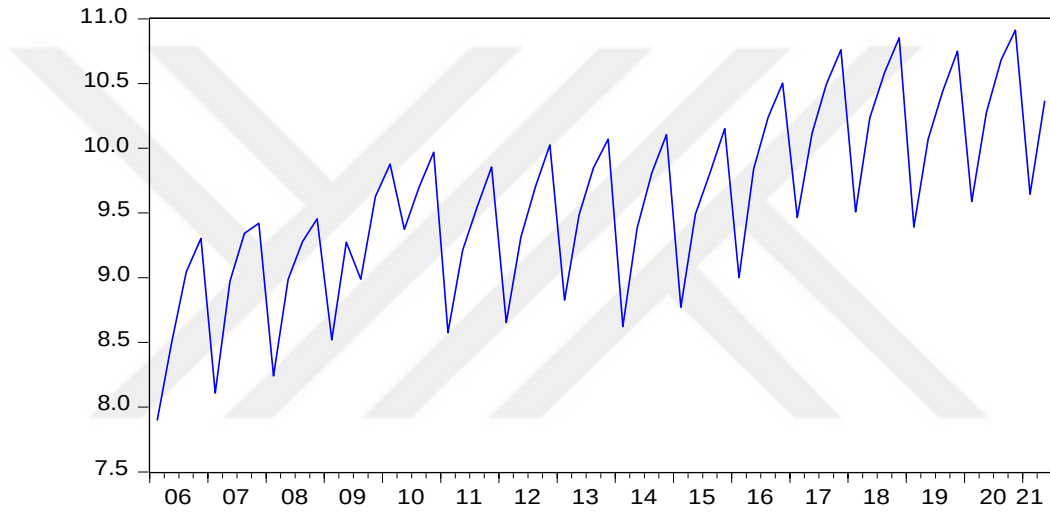
4.4.1. Amaç ve Bulgular

Çalışmanın bu kısmında bankacılık sektöründe kadın istihdamının net dönem karlılık üzerine anlamlı bir etkisi olup olmadığı araştırılmıştır. Bağımsız değişken olarak kadın istihdamı ve bağımlı değişken olarak net dönem karlılık olarak belirlenmiştir. İstatistiksel analiz aşamasında logaritması alınmış net dönem karlılık (LND), toplam kadın istihdamı (LK) değişkenleri kullanılmıştır.

4.4.2. Tanımlayıcı İstatistikler ve Birim Kök Testi Sonuçları

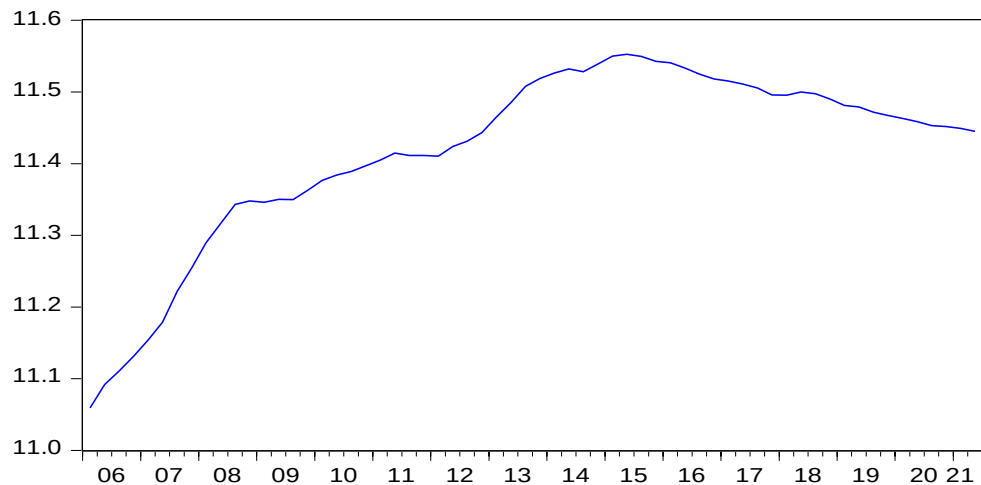
İstatistiksel analizin ilk aşamasında araştırmada elde edilen değişkenlerin tanımlayıcı istatistikleri ve zaman serisi grafikleri sunulmuştur. Tanımlayıcı istatistiklerden ortalama (Ort), standart sapma (SS), minimum (Min) ve maksimum (Maks) değerleri birlikte verilmiştir. Sonraki aşamada değişkenlerin yapısal kırılma dikkate alındığında durağan olup olmadıkları Zivot-Andrews birim kök testi sonuçları ile incelenmiştir.

Şekil 4.2: Q1/2006-Q2/2021 Yılları Arası Ölçülen LND Değişkenine Yönelik Zaman Serisi Grafiği



Şekil 4.2’de Q1/2006-Q2/2021 yılları arası ölçülen LND değişkenine yönelik zaman serisi grafiği gösterilmektedir.

Şekil 4.3: Q1/2006-Q2/2021 Yılları Arası Ölçülen LK Değişkenine Yönelik Zaman Serisi Grafiği



Şekil 4.3'te Q1/2006-Q2/2021 yılları arası ölçülen LK değişkenine yönelik zaman serisi grafiği gösterilmektedir.

Tablo 4.3: Tanımlayıcı İstatistikler

Değişken	Ort	SS	Min	Maks
LND	9,4831	1,0109	3,7739	10,9111
LK	11,4166	0,1238	11,0589	11,5524

Ort: Ortalama, SS: Standart sapma, Min: Minimum, Maks: Maksimum

Tablo 4.3'te Q1/2006-Q2/2021 yılları arası bankacılık sektöründe kadın istihdamı ve net dönem kar değişkenlerine ait tanımlayıcı istatistikler gösterilmektedir. Yukarıda belirtilen tanımlayıcı istatistiklerin arından birimkök testine geçilmiştir.

Zivot-Andrews (1992) tarafından geliştirilen ve seride meydana gelen yapısal kırılmaları dikkate alan teste ilişkin sonuçlar Tablo 4.4'te gösterilmiştir. Birim kök testinde içsel ve tek kırılmalı olarak ifade edilmektedir.

Teste ilişkin hipotezler aşağıda belirtilmiştir;

H0: Seri birim kök içermektedir.

H1: Seri durağandır.

Tablo 4.4: Zivot-Andrews Birim Kök Testi Sonuçları

Düzye	Değişken	Test ist	Kritik değerler			Kırılma tarihi
			1%	5%	10%	
I(0)	LK	-3,6514	-5,57	-5,08	-4,82	Q1/2013
	LND	-4,0845	-5,57	-5,08	-4,82	Q1/2011
I(1)	LK	-8,8769*	-5,57	-5,08	-4,82	Q4/2008
	LND	-6,3992***	-5,57	-5,08	-4,82	Q1/2011

*p<0.10, **p<0.05, ***p<0.01

Tablo 4.4'e göre kadın istihdamını ifade LK değişkeninin seviyede birimkök içerdiği ve kırılma tarihinin 2013Q1 olduğu tespit edilmiştir. Serinin birinci farkı alındığında %10 seviyesinde anlamlı olduğu ve durağan hale geldiği görülmektedir. bu durumda kırılma tarihi 2008Q4 olarak tespit edilmiştir. Analizde kullanılan bankacılık sektörü net karlılık oranını ifade eden LND değişkeninin seviyede birimkök içerdiği ve kırılma tarihinin 2011Q1 olduğu tespit edilmiştir. Serinin farkı alındığında %1 seviyesinde durağan hale geldiği ve kırılma tarihinin 2011Q1 olduğu görülmektedir.

Yukarıdaki bulgular ışığında serilerin birinci farklarında I(1) durağan hale geldiği yani birinci dereceden bütünleşik olduğu görülmektedir. Bu bağlamda

değişkenler arasındaki uzun dönemli ilişkiyi tespit edebilmek amacıyla Banerjee, vd. (2017) tarafından geliştirilen birden fazla sayıda meydana gelebilecek yapısal kırılmayı dikkate alan Fourier ADL testi uygulanmıştır.

4.4.3. Fourier ADL Testinin Uygulanması ve Testin Sonuçları

Tablo 4.5: Fourier ADL Eşbütünleşme Testi Sonuçları

	Bağımlı D.	Bağımsız D.	Frekans	Min AIC	Test İstatistiği
Model	LND L(3)	LG L(1)	2	0,5889	-1,1893

Not: Fourier ADL eşbütünleşme testi için bağımsız değişken sayısı $n=1$, frekans=2 ve gözlem sayısı=62'dir.

Dolayısıyla kritik değerler %1, %5 ve %10 anlamlılık düzeylerinde sırasıyla -4.64, -3.96 ve -3.61 şeklindedir (Banerjee vd. 2017, s. 118).

Tablo 4.5'te Fourier ADL eşbütünleşme test sonuçları görülmektedir. Burada L() ile ifade edilen değerler değişkenlerin gecikme sayılarını göstermektedir. Bu sonuçlara göre eşbütünleşme test istatistiği kritik değerden düşük olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla değişkenler arasında eşbütünleşme yoktur olarak ifade edilen sıfır hipotezinin reddedilemediği ve değişkenler arasında uzun dönemli bir eşbütünleşme olmadığı tespit edilmiştir.

SONUÇ

Tarihin ilk çağlarında insanların avcı toplayıcılıkla yaşamlarını idame ettirdiği dönemlerde erkek ile kadın eşit rollerle karşımıza çıkmaktadır. Toplumsal, sosyal ve ekonomik yaşamda kadın en üst görevlere kadar yükselmiştir. Tarıma geçilmeden önce kadın ve erkek eşit şartlarda, eşit haklarla yaşıyor ve çalışıyorlardı.

Tarımsal devrimin gerçekleşmesiyle kadınlar daha çok dokumacılık, terzilik, çömlekçilik gibi mesleklerle ilgilenirken erkekler ekip biçme işleri ile uğraşmaya başlamışlardır. Bu dönemden sonra kadın ve erkeğin işbölümü ve görev algılarının değiştiğini görmekteyiz. At üstünde erkekle savaşa katılan kadın artık yavaş yavaş geri plana itilmiş emeğinin ekonomik değeri düşmeye ve anlam kaybetmeye başlamıştır.

Geleneksel algı ve toplumlardaki cinsiyet farklılıkları algısı erkeği evin dışıyla kadını ise evin içiyle bağdaştırmışlardır. Her kesimde ve statüde kadın birincil görev olarak eviçi sorumlulukları ile öne çıkarılmış mesleği ve mesleki zorunlulukları ikincil plana atılmıştır. Bu fikirler ekonomide kadınları yedek işgücü olarak görülmelerine buna bağlı olarak da niteliksiz işlerde ve düşük şartlarda çalışmalarına neden olmaktadır. Sanayi Devrimi ile oluşan açık işgücü kadınlara ekonomide bir alan yaratmış sonrasında da İkinci Dünya Savaşı ile kadına istihdamda ihtiyaç duyulması ile çalışma hayatında yoğunluk göstermişlerdir. Fakat savaşın bitmesi ile kadın eski konumuna geri dönmüş eskiye nazaran artık ekonomide daha fazla söz sahibi olmaya başlamıştır. İnsanlığın doğuşundan itibaren kadın ve emeği göz ardı edilmiştir. Kadına atfedilen eviçindeki işler kayıtdışı sayılmıştır. Oysaki ülke nüfusunun nerdeyse yarısını oluşturan kadınların işgücü piyasasında yer almaları ile ülkenin üretkenliği ve buna bağlı olarak da kalkınmaya katkıları oldukça önem arz etmektedir.

Kadınların yoğunlukla çalıştığı bankacılık sektörü genellikle nitelikli, alanında uzman, eğitimini üst seviyede tamamlamış elemanların çalıştırıldığı finans sektörünün mihenk taşı konumundadır. Kadınlar özellikle analitik düşünce gerektiren, uzun mesai saatleri olan, uzmanlık gerektiren bu sektörde yoğun olarak istihdam edilmektedir. Hem fonksiyon açısından hem de istihdam bakımından ekonomimizde önemli yeri olan bankacılık sayesinde ülke yatırımcıları ihtiyacı olan desteklere kolaylıkla erişebilmekte böylelikle makroekonomik açıdan gelişme gösterilebilmektedir.

Tüm şirketlerin ana amacının kâr elde etmek olduğu bilinmektedir. Bu amaca uygun olarak şirketler büyük oranlarda yatırım yaparak hedeflerini gerçekleştirmeye çalışırlar. Şirketler gibi bankaların da kârlılıklarını etkileyen hususların belirlenmesi başat konulardan sayılmaktadır. Bu minvalde bankacılık sektöründe kârlılığın nasıl artırılması gerektiği konusunda çeşitli ARGE çalışmaları yaparak bu faktörlerin neler olduğunu bulmaya gayret etmişlerdir.

Kadın çalışanların istihdama katılması ile kârlılık arasındaki ilişki çoğu zaman ilgi duyulan konular arasında yer almıştır. Bu çalışmada da ülkemizde finansal sektörde aktif rol oynayan bankacılık sektöründe çalışan kadın istihdamı ile kârlılık arasındaki ilişki analiz edilmeye çalışarak literatüre bu yönde katkı sunma amacı güdülmüştür. Bu bölümün ilk kısmında literatürdeki konuyla ilintili çalışmalar tablolar yardımıyla sunulmuştur. Tablodaki çalışmalar ulusal ve uluslararası kategorilerde makaleler, tezler, raporlar ve bildiriler alt başlıkları ile ulaşılan sonuçlara yer verilmeye çalışılmıştır. Sonrasında kullanılan yöntem hakkında teorik bilgiler açıklanmıştır.

Literatürden karşımıza çıkan kadın istihdamı ve ekonomik performans arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalardan örnek verecek olursak, Kızılgöl (2012), Korkmaz ve Korkut (2012) ve Kılıç ve Öztürk (2014)'ün yaptıkları çalışmalarda ülkemizdeki kadınların istihdama katılma kararları incelenmiştir. Kızılgöl (2012) çalışmasında Logit yöntemini kullanmıştır. Kadın çalışan sayısı ile istihdam arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu bulmuştur. Korkmaz ve Korkut (2012) betimsel istatistik yöntemini kullanmış kadının işgücüne katılma oranının artması için kadın istihdamının artırılmasının gerekli olduğu sonucuna varmıştır. Kılıç ve Öztürk (2014) ise Probit yöntemi kullanmış diğer üç çalışma ile benzer sonuçlara ulaşmıştır. Doğrul (2008) yaptığı çalışmada Regresyon Analizi yaparak kadın istihdamının ekonomiye olumlu etki ettiği sonucuna varmıştır. Er (2013) ise yaptığı çalışmada ülkemizdeki şirketlerdeki çalışanları cinsiyetleri yönünden değerlendirmiş, regresyon analizi yapmıştır. Bu çalışmanın sonucu olarak erkek çalışan sayısının kadın çalışan sayısından fazla olduğu sonucuna varmıştır. Dedeoğlu (2009) ve Erol (2015) ise çalışmalarında ülkemizdeki kadın işgücüne katılma oranının çok düşük olduğu kanaatine varmışlar, betimsel istatistik metodunu kullanmışlardır. McGuinness vd. (2017) ise Çin'i ele almış, regresyon analizi yapmıştır. Şirketlerdeki KSS (Kurumsal Sosyal Sorumluluk) performanslarının üst düzey yöneticilerinin kadın olması durumu ile doğrudan ilişkili

olduğunu belirtmişlerdir. Sevinç ve Sevinç (2016) ise çalışmasında 86 farklı ülkeyi inceleyip Yakınsama Analizi uygulamıştır. Çalışmasının sonucuna göre ülkelerin kadınları ekonomiye katma doğrultusunda geliştirilecek politikaların bir ülkenin yüksek gelirli ülkeler sınıfına yükselebilmesi için gerekli olduğunu savunmuştur. Ahmadi ve Bouri (2017) ise Fransa'yı ele alarak yönetim kurulundaki kadın erkek sayılarının eşitliği ile şirket performansı arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna varmıştır. Çalışmanın yöntemi ise Regresyon Analizidir. Özmen (2012) ise Türkiye'yi ele alarak mikro kredi ile ortaya konan kadın istihdamının az olduğu sonucuna varılmıştır. Çalışmasında Regresyon Analizi yapmıştır.

Bu çalışmada Türkiye'de bankacılık sektöründe çalışan kadınların sektörün belki de en önemli amaçlarından biri olan kar elde etmeye olan etkisini incelenmeye çalışılmıştır. Kullanılan veriler Türkiye Bankalar Birliği'nden alınan güncel veriler olup 2006Q1-2021Q2 dönemini kapsayan ve çeyreklik olarak 62 gözlemden oluşmaktadır. Çalışmada bankacılık sektörü kârlılığı cari fiyatlar baz alınarak incelenmeye çalışılmıştır. Serilerin zaman kısıtlamasının belirleyicisi ise veriye ulaşılabilirliktir. Tüm değişkenlerin logaritması alınmıştır. Yapısal Kırılma Testi, Eşbütünleşme Testi ve sonrasında da Fourier ADL Eşbütünleşme Testi yapılarak sonuçlara varılmıştır.

Elde ettiğimiz analizlerden sonra Türkiye'de Bankacılık sektöründe kadın istihdamının kârlılık üzerine etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Diğer bir deyişle sektörde kadın istihdamının arttırılması kârlılığın arttırmadığı kanaatine varılmıştır. Türkiye'de bankacılık sektörünün finansal performanslarını arttırabilmek için insan kaynakları politikalarında kadına yer verilmeli ve kadın istihdamı merkeze yerleştirilmelidir. Kadının toplumdaki yerinin sağlamlaşması için ilk şart olan eğitim politikaları desteklenmelidir. İnsan odaklı projelerde kadın merkeze alınmalı, kadın eğitim oranları arttırılmalıdır.

KAYNAKLAR

- AÇIKGÖZ, R., (2010). Kadın Yoksulluğu Üzerine Bir İnceleme. *Hakem Heyeti*, 45.
- AHMADİ, A., NAKAA, N., ve BOURI, A. (2017). Chief Executive Officer attributes, board structures, gender diversity and firm performance among French CAC 40 listed firms. *Research in International Business and Finance*.
- Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı. (<https://ailevecalisma.gov.tr/media/67346/turkiyede-kadin-2021-ocak.pdf>). (21.10.21)
- AKDOĞAN, N., TENKER, N. (2010). Finansal Tablolar ve Mali Analiz Teknikleri. Ankara: Gazi Kitabevi.
- AKGÜÇ, Ö. (2008). *Mali Tablolar Analizi*, İstanbul: Arayış Kitabevi.
- AKTAŞ, G., (2013). *Feminist Söylemler Bağlamında Kadın Kimliği: Erkek Egemen Bir Kadın olmak*. 30 (1): 53-72.
- ALAÇAM, B., ALTUNTAŞ, S. (2015). Kadın akademisyenlerin kariyer engelleri ölçeği'nin geliştirilmesi. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 2(1): 1-11.
- ALTUĞ, O. (1994). Kayıtdışı Ekonomi: Vergiye Karşı Başkaldırı. İstanbul: Gündem, TÜSİAT Yayın Organı.
- ALKAN, A. (2008). Women in urban economy: At which side of dichotomies? Case of Ankara. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 20: 129-146.
- ALTAN, Ö. Z. (1980). Kadın İşçiler ve Türkiye'de Kadın İşçilerin 1475 Sayılı İş Kanununa göre Korunması, Eskişehir: *Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları*. 224-147.
- ALTAY, N. O., (2006). Türk Bankacılık Sistemi, İzmir: *Ege Üniversitesi Basım Evi Bornova*.
- APAK, S., Demirel, E. (2010). Finansal yönetim. *Papatya Yayıncılık Eğitim*: İstanbul, Ankara, İzmir, Adana.
- ARAT, N. (1986). Kadın Sorunu. Say Yayınları, İstanbul.
- AREN, Sadun. İstihdam Para ve İktisadi Politika, 10. Basım, Ankara: Savaş Yayınları, 1992.
- ATASEVEN A. ve BAKIŞ Ç. (2017). "İnsani Gelişme Türkiye Kamuoyu Araştırması Raporu", *İnsani Gelişme Endeksi Kamuoyu*, 2017.
- AY, S. (2012). Türkiye'de İşsizliğin Nedenleri: İstihdam Politikaları Üzerine Bir Değerlendirme, *Yönetim ve Ekonomi*, 19,(2): 321-341.

- AYDEMİR, N.(2006). Dünden Bugüne Bankacılık. *Yüksek Denetleme Kurulu Dergisi*.
- AYDIN, N. (2006). Bankacılık Uygulamaları. *Anadolu Üniversitesi Yayınları*.13-30.
- AYTAÇ,S. (1991). *Çalışma yerinde kadın erkek eşitsizliği. Tekstil ve Mühendis*, 5 (27).
- AYTEKİN, S. (2018), İktisat Politikaları ve Kadın Emegi, *Social and Human Scientific*, 1(3): 503-510 .
- BAKDUR, A. (2003). Bankacılık Sektörünü Düzenleyen Kurumların Yapıları: Ülke Uygulamaları ve Türkiye İçin Öneri. DPT yayınları.10.
- Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu (BDDK). (2021). Krizden İstikrara Türkiye Tecrübesi, Çalışma Tebliği. Ankara.
- BANERJEE,P., (2017) “Fourier Adl Cointegration Test to Approximate Smooth Breaks with New Evidence from Crude Oil Market”, *Economic Modelling* ,67: 114-124.
- BARRET, F., HERRS, J. (1965). *Le Travail au Moyen Age*: Paris.
- BAŞEL, H. (2006). İç Göçün Sonuçları ve İşgücüne Etkileri. Cumhuriyet Üniversitesi, İ.İ.B.F., *Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*.
- BAYRAMOĞLU, A., T., ve DÖKMEN G (2017). Türkiye’de Kadın İstihdamı ve Mikro Kredi Uygulamaları İlişkisi Üzerine Bir Değerlendirme. *Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*. 8:16.
- BEDÜK, A. (2005). Türkiye’de Çalışan Kadın ve Kadın Girişimciliği. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. 3:12.
- BEKİROĞLU, C. (2010). Türkiye’de İşsizlik Sorununun Çözümlemesinde Uygulanan Ekonomi Politikalarının Analizi. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- BERBER, M., (2006).İktisadi Büyüme ve Kalkınma.Trabzon: Derya Kitabevi Basım.
- BERBER, M., ve ESER YILMAZ B.Türkiye’de Kadın İstihdamı:Bölge ve Ülke Düzeyinde Analiz. “İş,Güç” *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 2(10): 1-16.
- BİÇERLİ, M. K., (2005). Çalışma Ekonomisi. İstanbul: Beta.
- CAM, E. (2003). Türk İstihdam Politikasında Çalışan Kadınlar ve Uygulanan Politikalar 2: İstihdam Politikaları. *Çelik İş Sendikası Aylık Yayın Organı*, 3(13): 1-8.

- CLEMENSON, B. ve SELLERS R.D. (2013). Educational Case Hull House: An Autopsy of Not-forProfit Financial Accountability. *Journal of Accounting Education*. 31:252-293.
- CHASE, Robert S. (1995). Womens Labor Force Participation During And After Communism: A Study Of The Czech Republic And Slovakia. Yale University Economic Growth Center Discussion Paper.
- ÇAĞLAYAN, K. (2015). ÜNİVERSİTEDE KADIN AKADEMİSYENLİK.
- ÇAĞLAYAN, K. (2015). Üniversitede Kadın Akademisyenlik, *Türkiye Tohumcular Birliği Dergisi*.
- ÇAĞLAYAN S. , KEMİK A. (2017). Kırdan Kente İç Göç Süreciyle Kadınların İş Yaşamına Katılımları ve Sonuçları. *SDÜ Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 43: 143-157.
- ÇAKIR, H., E., (2011) “Kadın İstihdamında Yerel Yönetimlerin Rolü, Görevleri ve Sorun Alanları”, Tepav, *Kadın Emeği Konferansı*, Kadın İstihdamı ve Sorun Alanları, Ankara.3 Mayıs 2011.
- ÇAKIR, Ö., (2008). Türkiye’de Kadının Çalışma Yaşamından Dışlanması.Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi. 31: 25-47.
- ÇAKIR, S., Osmanlı Kadın Hareketi, Metis Yayıncılık, İstanbul, 2011, 411-412.
- ÇERÇİ, G. (2011). *Bankalarda Karlılık Analizi: Türk Bankacılık Sektörü Üzerine Bir Uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi). Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ÇEVİLİK,T.(2017). *Türkiye’de2001-201Döneminde Kadın İşgücünün İstihdamı*.(Yüksek LisansTezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ÇİÇEK, B., ve ÇOPUR, Z. (2018). Bireylerin Kadınların Çalışmasına ve Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Tutumları. *International Journal of Eurasian Education and Culture*, 3(4): 1-21.
- ÇİVİ, H. (1985)., Türkiye’de Bankacılık Teori, Uygulama ve Sonuçları, Fon Matbaası, Cumhuriyet Üniversitesi Yardımcı Ders Kitabı: Ankara.
- ÇOLAK, Ö.F., COŞKUN, N. (2005). *Finansal Piyasalar ve Para Politikası, içinde, “Bankacılık Sektöründe Rekabet ve Banka Birleşmeleri”*. Ankara. Nobel Yayınları.

- ÇOLAK, Ö. F. (2002). *Finansal Kriz Sürecinde Türk Bankacılık Sektörünün Durumu ve Sektörün Yeniden Yapılandırılması, Kriz ve IMF Politikaları*. İstanbul. Alkım Yayınevi.
- DALKIRANOĞLU, T., (2006), *Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü ve Cinsiyet Ayrımcılığı: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama*, (Yüksek Lisans Tezi): Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- DAVASLIGİL, V., (2011), *Kırsal Kalkınmada Kadın İşgücünün Rolü ve Kadın İşgücünü Etkileyen Faktörler*, (Yüksek Lisans Tezi): Çanakkale: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- DEDEOĞLU, S., (2009). Toplumsal cinsiyet rolleri açısından Türkiye’de aile ve kadın emeği. *Toplum ve Bilim*. 86:139-170.
- DEMİRBİLEK, S. (2007). Cinsiyet Ayrımcılığının Sosyolojik Açıdan İncelenmesi, *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 44:12-27.
- DİKMEN, N., ve MADEN, D. (2012). Kadın akademisyenlerin görünmeyen emeği üzerine bir araştırma: Ordu Üniversitesi örneği. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 4(2):235-250.
- DİNÇER, H., ve YÜKSEL, S. (2018). Comparative Evaluation of BSCBased New Service Development Competencies in Turkish Banking Sector with the Integrated Fuzzy Hybrid MCDM Using Content Analysis. *International Journal of Fuzzy Systems*: 1-20.
- DİNLER, Z., *İktisada Giriş*. Ekin Kitabevi, 19. Baskı, Bursa 2013, s.498.
- DİRİMTEKİN, H., (1981). *Makro İktisat*, Eskişehir. Bizim Kitabevi.
- DOĞRAMACI E., (1989). *Türkiye’de Kadının Dünyası ve Bugünü*. Ankara. Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- DOĞRUL, G. (2008). 2001 Krizi Sonrasında Türkiye’de Kentsel Alanlarda Kadınların İşgücüne Katılımının Belirleyicileri. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (22): 6-8.
- DÖNMEZ, Ö., (2011), *Kavram-Teori ve Politikalar*. Ankara. Gazi Kitabevi.
- DRAKE, P. P., Fabozzi, F. J. (2012). *Analysis of financial statements*. (John Wiley & Sons.
- DURMUŞ, C. N., Toroslu, M. V. (2013). *İşletme bütçeleri*. Seçkin.

- DURSUN, E. (2010). (Yüksek Lisans Tezi). *Bankacılık Sektöründe Kadın Personel İstihdamının Verimliliğe Etkileri*: Kütahya. Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- DURSUN, S., AYTAÇ, S. (2017). *Çalışma yaşamında özel gruplar*. Ekin Basım Yayın Dağıtım: Bursa.
- DURSUNOĞLU, H (2003). Cumhuriyet Döneminde İlköğretime Öğretmen Yetiştirmenin Tarihi Gelişimi. *Millî Eğitim Dergisi*.
- EFE, S. (2006). *Bankacılık Sektöründe Çalışan Kadın Yöneticilerin Yaşamış Oldukları Kariyer Sorunları*. (Yüksek Lisans Tezi). Sakarya: Sakarya Üniversitesi.
- ECEVİT, Y., (1997). Üretim ve Yeniden Üretim Sürecinde Ücretli Kadın Emeği. *İktisat Dergisi*: 95-104.
- ECEVİT, Y. vd. (2008). Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri, *Tüsiad & Kagider*. 07:468.
- EKEN, H. (2006). Toplumsal Cinsiyet Olgusu Temelinde Mesleğe İlişkin Rol İle Aile İçi Rol Etkileşimi: Türk Silahlı Kuvvetlerindeki Kadın Subaylar. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 15,247-280.
- ER, Ş. (2013). Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılım Oranını Etkileyen Faktörlerin Bölgesel Analizi. *Öneri Dergisi*, (10), 40: 35-44.
- EROL, S. I. (2015). Türkiye’de Kadının Çalışma Hayatına Katılımının Belirleyicileri. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(3).
- ERSOY, M., ve ŞENGÜL, T. (2002). Kente Göç ve Yoksulluk-Diyarbakır Örneği, Ankara: ODTÜ Yayınları.
- ERBAY, E., ÖZDEN, M. (2013). İktisadi kalkınmalarına uygun koşullar. *Sosyal Bilimler Metinleri*,1:1-27.
- ERTUĞRUL, A. ve Zaim, O.(1996). Türk Bankacılığında Etkinlik: Tarihi Gelişim Kantitatif Analiz. Ankara: İşletme ve Finans Yayınları.
- EYÜBOĞLU, D. (2003). *2001 Krizi Sonrasında İşsizlik ve Çözüm Yolları*. MPM Yayınları: Ankara.
- EYÜBOĞLU, Ö. (2000). *Bankacılık Sektöründe Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık*. T.C. Başbakanlık Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayını: Ankara.

- FEIGE, E. L. : "The Meaning and Measurement of the Underground Economy", The Underground Economies: Tax Evasion and Information Distortion, Edgar L. Feige (ed.), Cambridge University Press, Cambridge, 1989.
- FİDAN, F. ve İşçi, Ö. (2004). "Çalışan Kadın Aslında Çalışmak İstemiyor mu? Zorunluluk mu? Gereklik mi?" (Bildiri). Yeditepe Üniversitesi. (Ed.). Kadın Çalışmalarında Disiplinlerarası Buluşma, Sempozyum Bildiri Metinleri, 1-4 Mart 2004, (ss. 31-39). İstanbul: Yeditepe Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi.
- FRANK, H.R. and BEN B. (2006). *Principles of Economics*, New York: McGraw Hill.
- GAZEL, S. (2018). Değerli Metaller ve Makroekonomik Değişkenler: Türkiye İçin Bir Fourier Eşbütünleşme Testi Uygulaması. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*. 25 (2): 534.
- GÖKÇEN, G. (2004). Enflasyonun Mali Tablolar Analizine Etkileri. *Mali Çözüm Dergisi*. 69: 14-25.
- GÖKÇİMEN S. (2008). Ülkemizde kadınların siyasal hayata katılım mücadelesi. *Yasama Dergisi*, (10): 5-59.
- GREUNING, H., Bratanovic, S. (2000). *Analizing Banking Risk*. Washington: D.C. 83.: World Bank.
- GÜL, M., (1998), "Bizde Kadınların Siyasal Haklar Alması ve İlk Kadın Milletvekillerimiz" Cumhuriyet' in Kuruluşunun 75. Yılı Armağanı, Gazi Üniversitesi Atatürk İlkeleri ve İnkılap Tar. Arş. Ve Uyg. Merkezi Yayını: Ankara.
- GÜLAY, H, KARATAŞ., (2016), Kadın Emeğinin İstihdamı ve Sendikalar: İstanbul Bankacılık sektörü Örneği. *Mesleki Bilimler Dergisi (MBD)*, 5 (1).
- GÜÇLÜ, E., (2016). *Türkiye'de Kadın İşgücünün Sorunları, Gaziantep Halı Kilim İmalat Sektöründe Kadın İşgücü Örneği*, (Yüksek Lisans Tezi). Sivas: Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- GÜNDOĞDU, A., (2018). *Kadınların İşgücüne Katılımının Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi: Türkiye Örneği*. (Yüksek Lisans Tezi). Tekirdağ: Tekirdağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Tekirdağ.
- GÜNER, A. M. T., (2010), *Kadın İşgücü ve Kadının İşgücüne Katılımı: Kriz Dönemlerinde Kadın İstihdamı*. (Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- GÜNEŞ, N. (2014). Türk bankacılık sektöründe karlılık: Panel veri analizi (1990-1999 dönemi). *Ekonomik ve Sosyal Düşünce Dergisi*, 1 (1):15-26.
- GÜVEN, Ö. (1984). Bankacılık ve Mali Kurumlar. *Okan Dağıtım*.
- GÖKÇİMEN, S. (2008). Ülkemizde kadınların siyasal hayata katılım mücadelesi. *Yasama Dergisi*, (10): 5-59.
- GORDON, T. (1970). *Parent effectiveness training*. Peter H. Wyden. Inc., Publishers: New York.
- GÖKKAYA, V. B. (2014). Cam Tavan, Kadın ve Ekonomik Şiddet. *International Journal of Social Sciences*. 372-383.
- HABLEMİTOĞLU, Ş. (2005). Toplumsal cinsiyet yazıları. Toplumsal Dönüşüm Yayınları: İstanbul.
- HAYGHE, H. V., BIANCHI, S. M. (1994). *Married Mothers' Work Patterns: The Job-Family Compromise*. Monthly Labor Review.
- HEPŞEN, Ö. (2010). *Tevrat, İncil Ve Kuran-ı Kerimde Kadın Bedeni*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ILGIN, Y. (1999). Kayıtdışı Ekonomi ve Türkiye'deki Boyutları. (Uzmanlık Tezi) :Ankara. Devlet Planlama Teşkilatı, İktisadi Sektörler ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü.
- IŞIK, E., SERDAROĞLU U. (2015). Kadın Emeği, Feminist İktisadın Yol Haritası Üzerine Bir Okuma, *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*., 6:14.
- İLKKARCAN, İ. (1998). *Kentli Kadınlar ve Çalışma Yaşamı*. İstanbul: Tarih Vakfı Yayınları.
- İSKENDEROĞLU, Ö., KARADENİZ, E., ve ATIOĞLU, E. (2012). Türk Bankacılık Sektöründe Büyüme, Büyüklük ve Sermaye Yapısı Kararlarının Karlılığa Etkisinin Analizi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 7(1):291-311.
- İstanbul Üniversitesi (AUZEF) (2021). http://auzefkitap.istanbul.edu.tr/kitap/ekonometri_ue/zamanserilerianalizi.pdf. (08.12.21)
- KAĞITÇIBAŞI, Ç. (1990), "Türkiye'de Kadınların Aile İçi Statüsü, Eğitim ve İstihdamı", *Değişen Bir Toplumda Kadının İstihdam İmkanlarının Geliştirilmesi* Konulu Uluslararası Konferans, İş ve İşçi Bulma Kurumu, Ankara, 7-8 Kasım 1989.

- KALKINMA BAKANLIĞI, Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı: Eğilimler, Belirleyici Faktörler ve Politika Çerçevesi, Beşeri Kalkınma Sektörü Avrupa ve Orta Asya Bölgesi, Rapor No: 48508-TR, 2009.
- KARABIYIK, İ. (2012)., Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı. *Marmara Üniversitesi i.i.b.f. dergisi*. (32) 1:231-260.
- KARAKAYA, Ş., REYHANOĞLU M. (2020), Erkek Egemen Dünyada Kadın Yönetici Olmak: Kadın Yönetici Çevresi Üzerine Bir Araştırma. *Journal of Politics, Economy and Management (JOPEM)*. 3(1): 47-74.
- KARAKAYALI, H., 2007, *Ekonomi Kuramı: Mikro ve Makro Çözümleme*. Manisa: Emek Yayınları.
- KARATAŞ, A. (2013). bankacılık sektöründe cinsiyete dayalı kariyer farklılaşması: muğla ili örneği. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 5 (2): 1-16.
- KARATAŞER, B. (2017). Sultan II. Abdülhamid Dönemi Eğitim Politikası Hakkında Bir Değerlendirme. *The Journal of Academic Social Science Studies*.
- KASAPOĞLU, M. M., Murat, S. (2018). Aktif İstihdam Politikaları ve Türkiye’de İş Kur Tarafından Uygulanan Aktif İstihdam Politikalarına Güncel Bir Bakış, *Mehmet Akif Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 10 (25):485-502.
- KELEŞ, R. (1998). *Kent Bilim Terimleri Sözlüğü*. Ankara: İmge Kitabevi.
- KESKİN, F., ULUSAN, A. (2016). Kadının toplumsal inşasına yönelik kuramsal yaklaşımlara dair bir değerlendirme. *Akdeniz Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, (26):47-68.
- KESKİN, E., ALPAN, M., ERDÖNMEZ P. (2008), *50. Yılında Türkiye Bankalar Birliği Ve Türkiye’de Bankacılık Sistemi (1958-2007)*, Graphis Matbaa: İstanbul.
- KIZILGÖL, A., Ö. (2012). “Kadınların İşgücüne Katılımının Belirleyicileri: Ekonometrik Bir Analiz”. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(1).
- KILIÇ, D., ÖZTÜRK, S. (2014). Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı Önündeki Engeller ve Çözüm Yolları: Bir Ampirik Uygulama. *Amme İdaresi Dergisi*, 47(1): 107-130.
- KING, R. G., ve LEVONE R., (1993) “Finance and Growth: Schumpeter Might Be Right”, *Quarterly Journal of Economics*, (108): 717-738.
- KOCACIK, F., ve Gökkaya, B. (2005). “Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları”, *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(1).

- KODAMAN, B. (1980). *Abdülhamit Devri Eğitim Sistemi*. Ötüken Yayınevi: İstanbul.
- KONAK, Ö., (2016), *Türkiye’de Kadın İşgücü İstihdamının Analizi: Trabzon İli Üzerine Bir Uygulama*, (Yüksek Lisans Tezi). Ordu: Ordu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- KORAY, M., (2000), *Sosyal Politika*. Ezgi Kitabevi: Bursa.
- KORKMAZ, A., ve KORKUT, A. G. G. (2012). Türkiye’de Kadının İşgücüne Katılımının Belirleyicileri. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (2):17.
- KORUKÇU, Ü. (1998). Bankacılığın Tarihsel Gelişimi. Ankara: Bankalar Birliği Yayınları.
- KSGM. (2014). Türkiye’de Kadın İşgücü Profili ve İstatistiklerinin Analizi. Ankara: T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü.
- KSGM. (2021). Türkiye’de Kadın İşgücü Profili ve İstatistiklerinin Analizi. Ankara: T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü.
- LORDOĞLU, K. ve ÖZKAPLAN, N. (2003); *Çalışma İktisadi*, İstanbul: Der Yayınları.
- MANDACI, P. E. (2003). Türk bankacılık sektörünün taşıdığı riskler ve finansal krizi aşmada kullanılan risk ölçüm teknikleri.
- MARSHALL, G., (1999). *Sosyoloji Sözlüğü*, Çev. Osman Akınhay ve Derya Kömürcü, Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.
- Milli Eğitim Bakanlığı (MEB).(2021). [https://sgb.meb.gov.tr/www/resmi-istatistikler/kategori/23.\(12.10.21\)](https://sgb.meb.gov.tr/www/resmi-istatistikler/kategori/23.(12.10.21)).
- MOYA, M. EXPOSITO F. ve RUIZ, J. (2000). *Close Relationships, Gender, and Career Salience. Sex Roles*.
- MURATOĞLU, Y. (2011). Büyüme ve İstihdam Arasındaki İlişki: Türkiye Örneği. In *International Conference on Eurasian Economies*, Toplum Bilime Giriş, Ankara.
- MCGUINNESS, P. B., Vieito, J. P., ve Wang, M. (2017). The role of board gender and foreign ownership in the CSR performance of Chinese listed firms. *Journal of Corporate Finance*, 42, 75-99.
- OKÇABOL, R. (2005). *Öğretmen Yetiştirme Sistemimiz*. Ankara: Ütopya Yayınevi.
- ÖÇAL, T. (1997). *Para Banka, Teori ve Politika*, Gazi Kitabevi: Ankara.

- ÖNDER, İ. (2011). Kayıtdışı Ekonomi ve Vergileme. *İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*. (23-24): 241-254.
- ÖNSAL, N., (2011). *Endüstri İlişkileri Sözlüğü*. Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu Yayınları: Ankara.
- ÖZAĞIR, A., (2010), İş Yaşamında Kadınların Karşılaştıkları Sorunların Bireysel Performansa Etkileri: Perakendecilik Sektöründe Bir Uygulama. (Yüksek Lisans Tezi). Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ÖZDEMİR, B., S., (2016), Kadın İstihdamının Ekonomik Büyüme Üzerindeki Etkisi: Türkiye Örneği. (Yüksek Lisans Tezi). Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ÖZER, O.O. ve İLKDOĞAN, U., (2013), *Box – Jenkins modeli yardımıyla dünya pamuk fiyatının tahmini*. Tekirdağ Ziraat Fakültesi Dergisi, 10 (2), 13 – 20.
- ÖZKAPLAN, N. (2009). Duygusal emek ve kadın işi/erkek işi. *Çalışma ve Toplum*, 2(21), 15-23.
- ÖZMEN F. (2012). Türkiye’de Kadın İstihdamı Ve Mikro Kredi. *Visionary E-Journal/Vizyoner Dergisi*, 3(6).
- PAMUK, Ş. (2017). *Osmanlı İmparatorluğu’nda Paranın Tarihi*, İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- PARASIZ, İ. (1998). *Türkiye Ekonomisi 1923’den Günümüze İktisat ve İstikrar Politikaları*, Bursa: Ezgi Kitabevi.
- PARASIZ, İ. (2005). *Para Banka ve Finansal Piyasalar*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- PARASIZ, İ. (2000). *Modern Bankacılık Teori ve Uygulama*. İstanbul: Ezgi Kitabevi.
- PARASIZ, İ. (2014). *Modern Bankacılık Teori ve Uygulama*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- PEKEL, E. (2019). Toplumsal cinsiyet rolleri ve kadının çalışma hayatındaki konumu. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(1):30-39.
- PEKİN, Tevfik(2007). *Makro Ekonomi*, Zeus Kitapevi: İzmir.
- PHILIPS.,M. C. (1995), Çev.Sönmez Taner, İstanbul: Tarih Vakfı Yurt Yayınları.
- PHILLIPS, A. (2015), *Demokrasinin Cinsiyeti*. Metis Yayınları: İstanbul.
- PİŞKİN, Z.,PARLAR, H. Toplumsal statü ve algı açısından öğretmenlik mesleğinin incelenmesi. *Akademik Platform Eğitim ve Değişim Dergisi*, 4(1): 1-28.
- POWELL, G.N. ve GREENHAUS, J.H. (2010). *Sex, Gender, and Decisions at The Family - Work Interface*. Journal of Management. 1012.

- ROBINSIN, J. (1984). *İktisat Felsefesi*, Çev. Vural Savaş, İstanbul: Fatih Yayınevi Matbaası.
- ROTHBARD, N.M. (1995) *Classical Economics: An Austrian Perspective on the History of Economic Thought*, Edward Elgar Publishing Company, Brookfield.
- QUARTET, D. (1999); **Sanayi Devrimi Çağında Osmanlı İmalat Sektörü**, Çev.Tansel Güney, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK). http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi_istihdam..(21.06.21).
- SEREL, H., ve ÖZDEMİR B.,S., (2017). Türkiye’de Kadın İstihdamı ve Ekonomik Büyüme İlişkisi. *Yönetim ve Ekonomi Poltikaları Dergisi*.3(15):132-148.
- SEYİDOĞLU, H., (2002). *Ekonomi Terimler Ansiklopedik Sözlük*. Gazi Kitabevi. İstanbul.
- SEVİNÇ, H., Bozkurt, E., SEVİNÇ, D. E. (2016). Ekonomik Büyümede Kadın İstihdamının Rolü? *Yakınsama Temelli Kanıtlar. Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 17 (1): 57-69
- SUSAM, R. T., (2013). Özel Sektörde Çalışan Kadınların Sorunları: Erzurum İli Örneği. (Yüksek Lisans Tezi). Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- SÜMER, G., (2013). Türk Vergi Sistemi Açısından Bankaların Ödev ve Yükümlülükleri. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Bursa: Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- SÜMER, G. (2015). Kadınlara Yönelik Sosyal Politikaların Kadın İşgücü Katılımına ve İstihdamına Etkisi: Bursa’da Dul ve Yetim Aylığı Alanlar Üzerine Bir Uygulama. (Yüksek Lisans Tezi). Bursa: Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- SÜMER, G., (2016). Türk Bankacılık Sektörünün Tarihsel Gelişimi ve AB Bankacılık Sektörü ile Karşılaştırılması. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18 (2): 485-508
- SÜRAL, N., (2013). Türkiye’de kadın istihdamı: fırsatlar, engeller ve hukuki çerçeve. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 15: 279-310.

- ŞAŞMAZ, M.Ü. ve YAYLA, Y.E. (2018). Ekonomik Kalkınmanın Belirleyicilerinin Değerlendirilmesi: Ekonomik Faktörler,. *International Journal of Public Finance*, 3(2): 249-268.
- ŞAHİN, Y.B., ve ALP C., Kadınların İşgücüne Katılımının Ekonomik Büyüme Üzerine Etkisi: Türkiye Örneği. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 15(17): 184-202.
- TAKAN, U. (2006). *Kamu Bankalarının Bankacılık Sistemindeki Rolü*.59.
- TARHAN, N. (2010). *Kadın Psikolojisi*. İstanbul: Nesil Yayınları.
- TARLAN, S. (1996). *Tarihte Bankacılık*, Maliye ve Gümrük Bakanlığı APK Kurulu Yayını: Ankara.
- Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM). https://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/milletvekillerimiz_sd.dagilim.(21.09.21).
- Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı (TCCB). <https://www.tccb.gov.tr/kabine/> (20.09.21).
- Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı TCEUEP (2008). Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008-2013, Ankara.
- Türkiye Bankalar Birliği (TBB). https://www.tbb.org.tr/Content/Upload/istatistikraporlar/ekler/3610/Banka_Calisan_ve_Subbe_Bilgileri_Haziran_2021-sunum.pdf. (21.10.21).
- T.C. Anayasası, (1982, 18 Ekim), Resmi Gazete: (Sayı: 17863 (Mükerrer). <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2709.pdf>.(12.05.21).
- Türk Dil Kurumu (TDK). <https://sozluk.gov.tr/>. (20.06.21).
- TEKELİ, Ş. (1998). *Kadınlar İçin*. İstanbul: Alan Yayınları.
- Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK), (2000) Avrupa Birliğinde Kayıtdışı Çalışma. TİSK Yayını: Ankara.
- TODARO, M.P. ve SMİTH, S.C. (2011). *Economic Development*. Boston: Eleven Edition.
- Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB). (1994) Ekonomik Rapor 1993. Ankara.
- Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı (TCEUEP) (2008). Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008-2013, 2008, Ankara.
- TUTAR, F.ve YETİŞEN, H. (2009). *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2(2):116-131.

- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), (<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-I.-Ceyrek:-Ocak---Mart,-2021-37545>), (26.08.2021/15.07).
- TÜİK, (2016). İşgücü İstatistikleri (Analitik Çerçeve, Kapsam, Tanımlar ve Sınıflamalar), Türkiye İstatistik Kurumu Haber Bülteni.
- Türk Dil Kurumu (TDK), (<https://sozluk.gov.tr/>), (19.08.2021).
- Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) (1996). Banka ve Sigorta Sektörleri Özel İhtisas Komisyon Raporu, Ankara, 6.
- TÜRLÜOĞLU, E. (2018). “Kadın istihdam ve Büyüme ilişkisi: Var Modeli Analizi”. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (ASEAD)*, 5(9): 59-68.
- UĞUZ, Ç. ve TOPAŞ, F. (2016). "Turizmde Kadın İstihdamı ve Ücret Ayrımcılığı: Karşılaştırmalı Bir Analiz". *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 7.
- USTA, Ö. (2005). İşletme Finansı ve Finansal Yönetim. *Detay Yayıncılık*: Ankara.
- WIRTH, L., (2001). *Breaking Through The Glass Ceiling: Women In Management* Geneva, International Labour Office.
- WOLLSTONECRAFT, M., (1975). *Vindication of the Rights of Woman*, Penguin.
- YAĞCIOĞLU, S., (2018). *Kadın İşgücü İstihdamı ve Sorunları: Konya Örneği*, (Yüksek Lisans Tezi).Isparta:Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- YAZGAN, T., (1969). Türkiye’ de Bankacılığın Gelişimi, *Baylan Basım ve Ciltevi*: Ankara.
- YETİZ, F. (2016). Bankacılığın Doğuşu Ve Türk Bankacılık Sistemi. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9 (2): 107-117.
- YILDIRIM, K., DOĞRUL, G. (2008). Çalışmak ya da Çalışmamak: Türkiye’de Kentsel Alanlarda Yaşayan Kadınların İşgücüne Katılmama Kararlarının Olası Belirleyicileri, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*,8 (1): 239-262.
- YILDIZ, Z. (2011). Turizm Sektörünün Gelişimi ve İstihdam Üzerindeki Etkisi, *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 3 (5):54-71.
- YILMAZ, A., BOZKURT, Y., ve İZCİ, F. (2008). Kamu Örgütlerinde Çalışan Kadın İş görenlerin Çalışma Yaşamlarında Karşılaştıkları Sorunlar Üzerine Bir Araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 89-114.
- YILDIRIM, O. (2004). Türk Bankacılık Sektörünün Temel Sorunları ve Sektörde Yaşanan Mali Riskler.

- YILMAZ, F., (2010), Türkiye’de Kadın Çalışanların Mesleki Sağlık ve Güvenlik Koşulları, *The Journal of International Social Research*, 3(13): 268-284.
- YILMAZ, G., (2006), Küreselleşme ve Küreselleşmenin Kadınların Çalışma Yaşamına Etkisi, (Yüksek lisans Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- YÜKSEL, S., ve ALHAN, O., (2018). Kadın Çalışanların Banka Büyüklüğü Ve Karlılığına Etkisi: Engle-Granger Eş Bütünleşme Analizi İle Türkiye Üzerine Bir Uygulama. *İş ’te Davranış Dergisi*. 3(2): 140-147.
- YÜKSEL, N., (2020), Ekonomik Büyüme ve Kadın İşgücü İlişkisi: Türkiye Örneği, (Yüksek Lisans Tezi). Sivas: Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- YÜZGÜN, A., (1982). *Cumhuriyet Dönemi Türk Banka Sistemi (1923-1981)*. İstanbul: Der Yayınevi.
- ZENGİN, S., YÜKSEL, S., (2016). *Likidite riskini etkileyen faktörler: Türk bankacılık sektörü üzerine bir inceleme*.
- ZEREN F., ve SAVRUL KILINÇ B., (2017). Kadınların İşgücüne Katılım Oranı, Ekonomik Büyüme, İşsizlik Oranı ve Kentleşme Oranı Arasındaki Saklı Koentegrasyon İlişkisinin Araştırılması. *Yönetim Bilimleri Dergisi*. (15):30, 87-103.
- ZIVOT, E., ANDREWS, D. (1992). Further Evidence On The Great Crash, The OilPrice Shock, and The Unit Root Hypothesis. *Journal of Business & Economic Statistics*, (10):3, 251-270
- ZOGAL Y., ve YILMAZ M., (2015). “Kadının İşgücüne Katılımının Tarihsel Gelişimi ve Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler: Türkiye ve Avrupa Örneği” *EconWorld 2015*, İtalya, 18-20 August, 2015, 1-25.

EKLER

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı:

Doğum Yılı ve Yeri:

Eğitim Durumu: Lisans

Lisans Öğrenimi:

Dokuz Eylül Üniversitesi- İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi- İktisat Bölümü
Anadolu Üniversitesi-İşletme Fakültesi- İşletme Bölümü

Yüksek Lisans Öğrenimi:

Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
İktisat Bölümü

Yabancı Dili:

İngilizce-YÖKDİL:**91.25**/ YDS:**84.7**

Almanca- Goethe Zertifikat:**B.2.1.**/ Goethe Enstitüsü

İzmir Alman Kültür Merkezi

Bilimsel Faaliyetler:

Uluslararası kongre, sempozyum, panel, çalıştay gibi bilimsel, sanatsal toplantılarda sözlü olarak sunulan ve tam metin olarak yayımlanan bildiri

Korkmaz, A.N. (2021). “The Turning Point of Darulfunun: A Review on the Contributions of Scientists Coming to Turkey from Hitler's Germany in 1930", 4rd İzmir International Economics Congress, Iksad Global Publishing House, 22-32.

Ulusal kongre, sempozyum, panel, çalıştay gibi bilimsel, sanatsal toplantılarda sözlü sunulan ve özet metin olarak yayımlanan bildiri.

Korkmaz, A.N. (2021). Thorstein B. Veblen'in "Aylak Sınıf" Kavramı ve "Gösterişçi Tüketim Teorisi"nin Günümüzdeki Karşılığı. 21. Ekon-Tek Ulusal İktisat Kongresi.

Bilimsel Yazılar

Korkmaz, A.N. (2021). "İktisat Üzerine" Yayın Tarihi: 27.09.2021, Akademik Kaynak (ISSN: [2687-6310](https://www.akademikkaynak.com/iktisat-uzerine.html)), Erişim Adresi: <https://www.akademikkaynak.com/iktisat-uzerine.html>.

Korkmaz, A.N. (2021). "Bir Anısıyla Yaşamı Değişen Büyük Beyin: Ordinaryüs Profesör Aydın Sayılı". Yayın Tarihi: 30.09.2021, Akademik Kaynak (ISSN: [2687-6310](https://www.akademikkaynak.com/bir-anisiyla-yasami-degisen-buyuk-beyin-ordinaryus-profesor-aydin-sayili.html)), Erişim Adresi: <https://www.akademikkaynak.com/bir-anisiyla-yasami-degisen-buyuk-beyin-ordinaryus-profesor-aydin-sayili.html>.

Korkmaz, A.N. (2021). "İktisat, Psikoloji ve İnsan". Yayın Tarihi: 09.10.2021, Akademik Kaynak (ISSN: [2687-6310](https://www.akademikkaynak.com/iktisat-psikoloji-ve-insan.html)), Erişim Adresi: <https://www.akademikkaynak.com/iktisat-psikoloji-ve-insan.html>.

Korkmaz, A.N. (2021). "İlmi İktisat Eserinin İncelenmesi". Yayın Tarihi: 11.10.2021, Akademik Kaynak (ISSN: [26876310](https://www.akademikkaynak.com/ilmi-iktisat-eserinin-analizi.html)), Erişim Adresi: <https://www.akademikkaynak.com/ilmi-iktisat-eserinin-analizi.html>.

Korkmaz, A.N. (2021). "İktisadi Bir Soru ve Özgün Yanıtı". Yayın Tarihi: 26.10.21, Akademik Kaynak (ISSN: [26876310](https://www.akademikkaynak.com/iktisadi-bir-soru-ve-ozgun-yaniti.html)), Erişim Adresi: <https://www.akademikkaynak.com/iktisadi-bir-soru-ve-ozgun-yaniti.html>.

Korkmaz, A.N. (2021). "Öznel İyi Oluş Ve Yaşam Kalitesi İlişkisi: Mutluluk Üzerine Bir Çalışma". Yayın Tarihi: 11.11.21, Akademik Kaynak (ISSN: [26876310](https://www.akademikkaynak.com/oznel-iyi-olus-ve-yasam-kalitesi-iliskisi-mutluluk-uzerine-bir-calisma.html)), Erişim Adresi: <https://www.akademikkaynak.com/oznel-iyi-olus-ve-yasam-kalitesi-iliskisi-mutluluk-uzerine-bir-calisma.html>.

Korkmaz, A.N. (2021). “Darülfunun Dönüm Noktası: 1930 Hitler Almanya’sından Türkiye’ye Gelen Bilim İnsanlarının İktisat Bilimine Katkıları Üzerine Bir İnceleme”.YayınTarihi:15.12.21, AkademikKaynak(ISSN:26876310),ErişimAdresi:<http://www.akademikkaynak.com/darulfunun-donum-noktasi-1930-hitler-almanyasindan-turkiyeye-gelen-bilim-insanlarinin-iktisat-bilimine-katkilari-uzerine-bir-inceleme.html>.

Korkmaz, A.N. (2021). “Veblen’in Kurumsal Evrim Teorisinin İktisat Sosyolojisine Katkısı”.YayınTarihi:25.12.21,AkademikKaynak(ISSN:26876310),ErişimAdresi:<https://www.akademikkaynak.com/veblenin-kurumsal-evrim-teorisinin-iktisat-sosyolojisine-katkisi.html>.

