

T.C. KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İKTİSAT ANABİLİM DALI
İKTİSAT POLİTİKASI BİLİM DALI

TR42 BÖLGESİNDEKİ KADINLARIN SOSYO EKONOMİK
DURUMLARI VE İŞGÜCÜ PİYASASINA YÖNELİK
BEKLENTİLERİ: KANTİTATİF BİR İNCELEME

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Mihriban TURALIOĞLU

KOCAELİ 2022

T.C. KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İKTİSAT ANABİLİM DALI
İKTİSAT POLİTİKASI BİLİM DALI

TR42 BÖLGESİNDEKİ KADINLARIN SOSYO EKONOMİK
DURUMLARI VE İŞGÜCÜ PİYASASINA YÖNELİK
BEKLENTİLERİ: KANTİTATİF BİR İNCELEME

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Mihriban TURALIOĞLU

Doç. Dr. Özgür Bayram SOYLU

KOCAELİ 2022

T.C. KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İKTİSAT ANABİLİM DALI
İKTİSAT POLİTİKASI BİLİM DALI

TR42 BÖLGESİNDEKİ KADINLARIN SOSYO EKONOMİK
DURUMLARI VE İŞGÜCÜ PİYASASINA YÖNELİK
BEKLENTİLERİ: KANTİTATİF BİR İNCELEME

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Tezi Hazırlayan: Mihriban TURALIOĞLU

Tezin Kabul Edildiği Enstitü Yönetim Kurulu Karar ve No: 22.06.2022/18

KOCAELİ 2022

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER	I
ÖNSÖZ.....	III
ÖZET.....	IV
ABSTRACT	V
SİMGE VE KISALTMALAR LİSTESİ.....	VI
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	VII
TABLolar LİSTESİ.....	VIII
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

1. KADINLARIN İŞGÜCÜNE KATILIMI: TANIMI VE ÖNEMİ	4
1.2. TEORİK ÇERÇEVE	9
1.2.1. Mesai içi ve Dışı Boş Zaman Teorisi	9
1.2.2. Hanehalkı Üretim Teorisi	19
1.2.3. Beşeri Sermaye Teorisi.....	22
1.3. KADINLARIN İŞGÜCÜNE KATILIMINI ETKİLEYEN DİĞER FAKTÖRLER	27
1.3.1. Ekonomik Kalkınma Düzeyi.....	28
1.3.2. Eğitim Düzeyi	31
1.3.3. Doğurganlık.....	33
1.3.4. Kayıt Dışı İstihdam.....	34
1.3.5. Demografik Faktörler.....	35
1.4. TÜRKİYE’DE KADINLARIN İŞGÜCÜNE KATILIM DÜZEYLERİ.....	40
1.5. COVID-19 SÜRECİNİN TÜRKİYE İŞGÜCÜ PİYASASINA ETKİSİ.....	46

İKİNCİ BÖLÜM

2. TR42 BÖLGESİ İŞGÜCÜ PİYASASINDA KADINLAR	51
2.1. TR42 BÖLGESİ İŞGÜCÜ PİYASASI GÖSTERGELERİ.....	51
2.1.1. TR42 Bölgesinde Kadınların İşgücüne Dahil Olmama Nedenleri	52
2.1.2. TR42 Bölgesi İşgücüne Katılım Oranı ve İstihdam Oranı.....	53
2.1.3. TR42 Bölgesi İşsizlik Oranı	55

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. TR42 BÖLGESİNDEKİ KADINLARIN SOSYO EKONOMİK DURUMLARI VE İŞGÜCÜ PİYASASINA YÖNELİK BEKLENTİLERİNİN ANALİZİ	57
3.1. LİTERATÜR TARAMASI	57
3.2. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ	71
3.2.1. Araştırmanın Önemi ve Amacı.....	71

3.2.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	72
3.2.3. Araştırmanın Metodu.....	73
3.2.4. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	75

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. ARAŞTIRMA BULGULARI.....	76
4.1. DEMOGRAFİK BİLGİLER	76
4.2. ÇALIŞMA HAYATI PROFİLİ	82
4.3. EKONOMİK DURUM VE BEKLENTİ.....	85
4.4. YAŞAM BİÇİMİ VE KADININ İŞ HAYATINDAKİ YERİ.....	87
4.5. ÇALIŞMA HAYATINDA KARŞILAŞILAN SORUNLAR VE BEKLENTİLER.....	91
4.6. CİNSİYETE GÖRE BULGULAR	96
SONUÇ.....	101
KAYNAKÇA	110
EK-1 ANKET SORULARI	124
EK-2 TANIMLAYICI İSTATİSTİKLER.....	129
ÖZGEÇMİŞ.....	131

ÖNSÖZ

Yüksek lisans öğrenimi ve tez konumun belirlenmesinden sonuçlanmasına kadar geçen süreçte bilgi birikimi ve tecrübeleri ile bana yol gösteren, desteğini hiçbir zaman esirgemeyen çok değerli hocam ve tez danışmanım Doç. Dr. Özgür Bayram Soylu' ya, değerli katkıları için Doç. Dr. Figen Büyükkakın ve Dr. Öğr. Üyesi Zühal Kurul hocalarıma teşekkürü bir borç bilirim.

Tüm eğitim hayatım boyunca her daim desteğini ve ilgisini benden esirgemeyen, bugünlere gelebilmemde büyük katkıları olan, bu zorlu süreçte benimle birlikte stres yaşayan ve beni sürekli motive eden annem Fatma Turalıoğlu'na, babam Sabri Turalıoğlu'na, ablalarım Mine Erşahin, Meryem Günaydın ve Miraç Aydın'a çok teşekkür ederim.

Mihriban TURALIOĞLU 2022

ÖZET

Ülkelerin ekonomik gelişimi için kadınların işgücüne katılımının artırılması çok önemlidir. Kadınların işgücü piyasalarındaki sayılarının artırılması kadınların özgüvenini, karar alma sürecini ve yaşam standartlarını artırırken diğer taraftan ülkenin refahını arttırmaktadır. Ülkelerin gelişimi için çok önemli olmasına rağmen Türkiye’de nüfusun neredeyse yarısını oluşturan kadınlar, geçmişten günümüze ekonomik, sosyal ve kültürel olmak üzere pek çok etkenden dolayı hem çalışma hayatında hem de sosyal hayatta bazı engel ve sorunlarla karşılaşmaktadır. Türkiye’de kadınların işgücüne katılımını etkileyen faktörler toplumun sosyo-kültürel yapısına ve işgücü piyasası koşullarına göre bölgeden bölgeye farklılık gösterebilmektedir.

Bu çalışmada kadınların işgücüne katılım gösterirken karşılaştığı sorunların ve beklentilerin neler olduğunu tespit etmek, erkeklerin kadının çalışmasına yönelik tutumunu ortaya koymak, belirlenen sorunlara ve beklentilere yönelik çözüm önerileri sunmak amaçlanmıştır. Çalışma kapsamında İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflaması (İBBS) içerisinde yer alan Düzey-2 bölgelerinden TR42 (Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu ve Yalova) bölgesi çalışma alanı olarak seçilmiş ve bölgede ikamet eden 1.067 kişilik örneklem grubuna, 1-20 Ocak 2022 tarihinde CAWI (Bilgisayar Destekli Web Görüşmesi) yönetimiyle çevrim içi ortamda anket uygulanmıştır. CAWI yöntemiyle elde edilen veriler SPSS 25.0 (Statistical Package for the Social Science) paket programına aktarılarak frekans ve yüzde değerleri hesaplanmıştır. Hesaplanan değerlere göre, katılımcıların demografik bilgileri, çalışma hayatı profili, ekonomik durum ve beklentisi, yaşam biçimi ve kadının iş hayatındaki yeri, çalışma hayatında karşılaşılan sorunlar ve beklentiler değerlendirilmiştir. Çalışma sonucunda elde edilen bulgular doğrultusunda kadınların işgücüne katılırken karşılaştığı sorunların ve beklentilerin çözüme kavuşturulabilmesi ve bölgedeki kadınların işgücüne katılımının artırılabilmesi için öneriler sunulmaya çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kadın İşgücüne Katılımı, TR42 Bölgesi İşgücü Piyasasında Kadınlar, Kadın İşgücü Sorunları ve Beklentileri.

ABSTRACT

Increasing women's participation in the labor force is very important for the economic development of countries. Increasing the number of women in labor markets increases women's self-confidence, decision-making process and living standards, while on the other hand increases the welfare of the country. Although it is very important for the development of countries, women, who constitute almost half of the population in Turkey, face some obstacles and problems in both working life and social life due to many factors including economic, social and cultural factors from past to present. The factors affecting women's participation in the labor force in Turkey may vary from region to region according to the socio-cultural structure of the society and the labor market conditions.

In this study, it is aimed to determine what are the problems and expectations faced by women while participating in the labor force, to reveal the attitude of men towards women's work, and to offer solutions to the problems and expectations determined. Within the scope of the study, TR42 (Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu and Yalova) region from the Level-2 regions within the Statistical Classification of Regional Units (NUTS) was selected as the study area and a survey of 1,067 people residing in the region was surveyed online with CAWI (Computer Aided Web Interview) management on 1-20 January 2022. The data obtained by CAWI method were transferred to SPSS 25.0 (Statistical Package for the Social Science) package program and frequency and percentage values were calculated. According to the calculated values, demographic information of the participants, working life profile, economic situation and expectation, lifestyle and place of women in business life, problems encountered in working life and expectations were evaluated. In line with the findings obtained as a result of the study, suggestions were tried to be presented in order to solve the problems and expectations faced by women while participating in the labor force and to increase the participation of women in the labor force in the region.

Keywords: Female Labor Force Participation, Women in the TR42 Region Labor Market, Women's Labor Force Problems and Expectations.

SİMGE VE KISALTMALAR LİSTESİ

ADF	: Genişletilmiş Dickey-Fuller Birim Kök Testi
ANOVA	: Varyans Analizi
ARDL	: Gecikmesi Dağıtılmış Otoregresif Yaklaşım
AB	: Avrupa Birliği
CAWI	: Bilgisayar Destekli Web Görüşmesi
COVID-19	: Koronavirüs 2019
DOLS	: Dynamic Ordinary Least Squares
GSYH	: Gayrisafi Yurtiçi Hasıla
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İBBS	: İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflaması
OECD	: Ekonomik İş Birliği ve Kalkınma Teşkilatı
SPSS	: Statistical Package for the Social Science
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
Ty	: Tarih yok
VAR	: Vektör Otoregresyon
Vb	: Ve benzeri
Vd	: Ve diğerleri
WHO	: Dünya Sağlık Örgütü

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Türkiye’de Erkek ve Kadın İşgücüne Katılım Oranları	40
Şekil 2: Türkiye’de İşgücüne Dahil Olmayan Kadınların İşgücüne Dahil Olmama Nedenleri (15-64 Yaş, Bin Kişi) (2020).....	42
Şekil 3: Eğitim Durumuna Göre Kadınların İşgücüne Katılım Oranları (2000-2020) (15 + Yaş).....	44
Şekil 4: Türkiye’de Yaş gruplarına ve Dönemlere Göre Kadın İşsizlik Oranları (2000-2020) (15-64 yaş, %)	45
Şekil 5: Covid-19 sürecinde Türkiye’de İşsizlik Verileri (Aylık) (%).....	48
Şekil 6: 2020 Yılı TR42 Bölgesinde Kadınların İşgücüne Dahil Olmama Nedenleri	53
Şekil 7: TR42 Bölgesi İşgücüne Katılım Oranı (15+ Yaş, %) (2014-2020)	54
Şekil 8: TR42 Bölgesi İstihdam Oranı, (15+ Yaş, %) (2014-2020)	54
Şekil 9: TR42 Bölgesi İşsizlik Oranı (15+Yaş, %) (2014-2020)	55
Şekil 10: Cinsiyet.....	76
Şekil 11 : Yaş.....	77
Şekil 12: İkamet Edilen İl (%).....	77
Şekil 13: Sosyo Ekonomik Statü	78
Şekil 14: Medeni Durum	79
Şekil 15: Çocuk Durumu	79
Şekil 16: Çocuk Bakımı.....	80
Şekil 17: En Son Mezun Olunan Okul	80
Şekil 18: Meslek Dağılımı	81
Şekil 19: İşten Ayrılma Nedeni	83
Şekil 20: En Son Mezun Olunan Okul ile Yapılan İş Uyumlu Mu?	84
Şekil 21: Kadınların Hangi İş Kolunda Çalışmasını İstersiniz?	92
Şekil 22: Türkiye’de Kadınlar İş Yaşamında Yeterli Düzeyde Yer Alıyorlar Mı? ...	93

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1: Yaş Gruplarına ve Dönemlere Göre Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılım Oranı (%)	36
Tablo 2: OECD, AB-27 ve Türkiye’de Dönemlere Göre İşgücüne Katılım Düzeyleri, 15-64 Yaş (%)	42
Tablo 3: Covid-19 Sürecinde İşgücüne Katılım Oranı (Aylık) (%).....	49
Tablo 4: Covid-19 Sürecinde İstihdam Verileri (Aylık) (%)	50
Tablo 5: 2020 Yılı TR42 (Kocaeli, Sakarya, Yalova, Düzce, Bolu) Bölgesel İşgücü Verileri	51
Tablo 6: TR42 Bölgesi Yaş Gruplarına Göre Kadın İşsizlik Oranı, (15+ Yaş, %) (2014-2020).....	56
Tablo 7: TR42 Bölgesi Örneklem Büyüklüğü	73
Tablo 8: Daha önce çalışıyor muydunuz?	82
Tablo 9: Kadının Çalışmasına Karşı Ailenin/Eşin Bakış Açısı	83
Tablo 10: İş ve Ev Hayatı Tek Başına Yürütülebiliyor Mu?	84
Tablo 11: Paraya İhtiyacınız Olduğunda Öncelikle Kime Başvurursunuz?	86
Tablo 12: Gelecek Bir Yıldaki Ekonomik Beklenti	86
Tablo 13: Kadınlar İçin İdeal Yaşam Biçimi Nedir?	87
Tablo 14: Kadınlar Neden Çalışmalıdır?	88
Tablo 15: Aşağıdaki İfadelerden Hangisine Katılıyorsunuz?	88
Tablo 16: Kadının Çalışma Hayatı Evliliğini Ne Şekilde Etkiler?	89
Tablo 17: Kadının İş hayatındaki Yeri ile İlgili Tutumlar	90
Tablo 18: Aşağıdakilerden Hangilerine Katılıyorsunuz?	90
Tablo 19: Kadınların Çalışma Hayatında Daha Az Yer Almasının Sebepleri	91
Tablo 20: Sizce Kadınların İş Yaşamında Daha Fazla Oranda Yer Almasını Sağlamak İçin Ne Yapmak Gerekıyor?.....	94
Tablo 21: Kadınların İşgücüne Katılımını Arttırmak İçin Hangi Alanlara Öncelik Verilmelidir?	94
Tablo 22: Kadınlar İçin İdeal Yaşam Biçimi Hakkındaki Düşünceler	96
Tablo 23: Kadınların Çalışma Amacına Yönelik Düşünceler.....	97
Tablo 24: Kadının Çalışmasına Yönelik Düşünceler.....	98
Tablo 25: Kadının Çalışmasının Evliliğine Etkisi.....	98
Tablo 26: Kadının İş hayatındaki Yerine Yönelik Düşünceler	99
Tablo 27: Kadının Rolüne Yönelik Düşünceler	99

GİRİŞ

Kadınların işgücüne katılımı, ülkelerin gelişimi ve kalkınması için önemli bir faktördür. Kadınların tarihsel süreçte işgücüne katılımları sanayi devrimi ile başlamış II. Dünya savaşı sonrasında 1950'li yıllarda artış göstermiştir. Kadınların daha çok ücretsiz aile işçisi ve tarım sektörü ağırlıklı çalıştıkları işler 1950 ve sonrası dönemde değişmiştir. Kadınlar bu dönemde tarım ve sanayi sektörü ağırlıklı işlerden hizmet sektörü ağırlıklı işlere yönelmiştir. Hizmet sektörünün ön plana çıkmasıyla kadınların işgücüne katılımları hızla artmıştır. 1970'li yıllar ve sonrası dönemde küreselleşme olgusunun artmasıyla esnek ve yarı zamanlı çalışılan işlerin yaygınlaşması kadınların işgücüne katılımını kolaylaştırmıştır. Küreselleşme sürecinde kadınların işgücüne katılımı artış göstermiş fakat kadınlar daha çok sosyal güvencenin olmadığı kayıt dışı sektörde esnek ve düşük ücretlerle çalıştırılmaya başlamıştır.

Tüm dünyada 1950 yılı ve sonrasında artış göstermeye başlayan kadınların işgücüne katılım oranı küreselleşmenin hız kazandığı 1980'li yıllardan günümüze gelişmiş ülkelerde erkeklere yakın ya da eşit düzeyde seyir izlerken Türkiye'de söz konusu oran artış göstermesine rağmen tüm yıllarda erkeklerin oldukça gerisinde kalmıştır. Ülkemizde nüfusun neredeyse yarısını oluşturan kadınlar çeşitli nedenler ile işgücüne katılamamakta ya da bazı engeller ile karşılaşmaktadır. Hane içi ev sorumlulukları, çocuk ve yaşlı bakımının kadının görevi olarak görülmesi, toplumun kadın çalışanlara bakış açısı, şehir değişikliği, düşük eğitim, medeni durum, cinsiyet ayrımcılığı, tecrübe ve deneyim eksikliği, yaş, kayıt dışı istihdam ve çocuk sayısı gibi faktörler kadınların işgücüne katılımını etkilemekte ve kısıtlamaktadır.

Kadınların işgücüne katılım düzeylerinin artırılması ekonomik ve sosyal açıdan kadınların yaşam standartlarını, saygınlıklarını, özgüvenlerini ve karar alma süreçlerini olumlu etkilemektedir. Diğer taraftan kadınların aktif bir şekilde işgücüne katılımı ülkenin ekonomik büyümesi, yoksulluğun azaltılması ve hane içi toplam geliri artırması açısından büyük öneme sahiptir. Bu bağlamda kadınların işgücüne katılımı ve istihdamının toplumların gelişimi için çok önemli bir faktör olması, kadınların 2000'li yıllardan günümüze işgücüne katılımlarının erkeklerin çok fazla gerisinde

olması, ülkemizde kadınların işgücüne katılımını etkileyen ve engelleyen faktörleri araştırmayı gerekli kılmıştır.

Kadınların işgücüne katılımları ülkelerin gelişimi için önemli olması, tam anlamıyla kadınların işgücüne dahil olamamaları, işgücüne katılımda kadınları korumaya yönelik politika ve önlemlerin yetersiz olması, kadınların ücret ve görevde yükselmede eşitsizliklerle karşı karşıya olmaları, kadına yüklenen ev işi sorumlulukları, toplumun kadının çalışmasına bakış açısı ve işgücüne katılımı kısıtlayan etkenlerin çözüme kavuşturulamaması bu konuyu seçmemizin başlıca nedenleridir.

Bu çalışmada kadınların işgücüne katılım gösterirken karşı karşıya kaldığı sorunların ve beklentilerin neler olduğunu tespit etmek ve bu sorunlara çözüm önerileri sunmak amaçlanmıştır. İşgücüne katılımda kadınların karşılaştığı sorunları ve beklentileri, erkeklerin kadının çalışmasına yönelik tutumlarını belirlemek için İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflaması (İBBS) Düzey-2 bölgelerinden TR42 (Kocaeli, Sakarya, Düzce, Yalova, Bolu) bölgesi araştırma alanı olarak seçilmiş ve bölgede ikamet eden 1.067 kişilik örneklem grubuna CAWI (Bilgisayar Destekli Web Görüşmesi) yöntemiyle çevrim içi ortamda anket uygulanmıştır. Belirlenen örneklem grubunun tamamına ulaşmanın maliyetli ve zaman alması, daha kısa bir zamanda ve daha az maliyetle verilerin toplanmasını sağlaması nedeniyle araştırma için CAWI yöntemi seçilmiştir. Katılımcılara uygulanan 27 soruluk anket formunun sekiz sorusu yalnızca kadın katılımcılara, 19'u tüm katılımcılara yönelik hazırlanmıştır. Anket formunun dokuz sorusu katılımcıların demografik bilgilerini, beş sorusu çalışma hayatı profilini, iki sorusu ekonomik durum ve beklentisini, altı sorusu yaşam biçimini ve kadının iş hayatındaki yerini, beş sorusu ise çalışma hayatında karşılaşılan sorunları ve beklentileri tespit etmeye yönelik sorulardan oluşmaktadır.

TR42 bölgesindeki kadınların işgücü piyasası beklentilerini ve işgücüne katılırken karşılaştıkları sorunları belirlemeye yönelik bu çalışmanın birinci bölümünde kadınların işgücüne katılımının tanımı ve önemine yer verilmiştir. Aynı bölümde teorik çerçeve olarak; kadınların iş ve boş zaman arasındaki seçimlerini inceleyen “mesai içi ve mesai dışı boş zaman teorisi”, ücret düzeyi ve emek dışı gelire bağlı olarak kadınların hanehalkı üretimi ile ücretli bir işte çalışma arasındaki

seçimlerini inceleyen “hanehalkı üretim teorisi” ve kadınların işgücüne katılırken ve sonrasında maruz kaldıkları eşitsizliklerin beşeri sermaye farklılığından kaynaklandığını varsayan “beşeri sermaye teorisi” seçilmiştir. Daha sonra kadınların işgücüne katılımını etkileyen ekonomik faktörler, 2000-2020 döneminde Türkiye’de kadınların işgücüne katılım düzeyleri ve Covid-19 sürecinin Türkiye işgücü piyasasına etkileri incelenmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünde TR42 bölgesi işgücü piyasasında kadınların durumu incelenmiştir. Üçüncü bölümde kadınların işgücüne katılımını inceleyen çalışmalara yönelik detaylı bir literatür taraması yapıp özetlenmiş ve araştırmanın metodolojisi açıklanmıştır. Dördüncü olan son bölümde araştırmanın bulguları incelenmiş ve çalışma sonlandırılmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre, kadınların işgücüne katılımlarını arttırmaya ve işgücüne katılımı kadınların karşılaştıkları sorunları çözüme kavuşturmaya yönelik politika önerilerine yer verilerek bölgenin ve ülkenin gelişimine katkı sunulması hedeflenmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. KADINLARIN İŞGÜCÜNE KATILIMI: TANIMI VE ÖNEMİ

İşgücüne katılım oranı, işgücü istatistikleri içerisinde ülkelerin gelişimi ve üretkenliğini ortaya koyması açısından önemli bir faktördür (Akgeyik, 2017: 32). İşgücüne katılım oranı tanım olarak, işgücünün kurumsal olmayan çalışma çağındaki 15 yaş ve üzeri nüfusa oranını göstermekte olup “*o ekonominin sahip olduğu çalışmaya hazır emek potansiyelinin bir ölçüsüdür*” (Bocutoğlu, 2015: 75 ve TÜİK, 2021). Başka bir ifadeyle, işgücüne katılım oranı, bir ülkenin çalışma çağındaki nüfusunun ya çalışarak ya da iş arayarak işgücü piyasalarında aktif olarak yer alan oranının bir ölçüsüdür (Haque vd (ve diğerleri)., 2019: 209). Bu tanıma göre; işgücüne katılım oranı, istihdam edilenler ve işsizlerin (üniversite ve yetiştirme yurtları, hapisane, huzurevi vb (ve benzeri). gibi yerlerde yaşayanlar dışında kalan) 15 yaş ve üzeri nüfusa oranını ifade etmektedir¹. İşgücüne katılım oranı, aşağıdaki formül ile hesaplanmaktadır (Bocutoğlu, 2015: 75);

$$\text{İşgücüne Katılım Oranı} = \frac{\text{İşgücü (15 ile 64 yaş arası)}}{15 \text{ yaş üzeri çalışma çağındaki nüfus}} \times 100$$

İşgücü, istihdam edilen (çalışan) kişiler ile işsiz kişilerin sayılarının toplamını, çalışma çağındaki nüfus ise 15 yaş ve üzerindeki kişileri ifade etmektedir². Kadın işgücüne katılım oranı, kadın işgücünün (çalışan ve iş arayan) kadın nüfusa oranını göstermektedir (Tansel, 2002: 4). Kadın işgücüne katılım oranının artış göstermesi çalışma çağındaki kadınların işgücü piyasalarında aktif olarak yer almak istedikleri şeklinde algılanmaktadır (Hüsnüoğlu, 2018: 391).

Kadınların tarihsel süreçte işgücüne katılımları ve ücret karşılığı işlerde çalışmaları sanayi devrimi ile başlamıştır. Sanayi devrimi öncesinde kadınlar daha çok

¹ Kalkınma Bakanlığı (2018). On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023) İşgücü Piyasası ve Genç İstihdamı Özel İhtisas Komisyonu Raporu. s.42.

² International Labour Organization (ILO).

geleneksel ev işi, ücretsiz aile işçisi ve tarım sektörü ağırlıklı işlerde emek harcamış, sanayi devriminin ardından ücretli olarak işgücü piyasalarında yer almaya başlamıştır. Kadınların ücretli olarak işgücüne katılımlarında sanayi devriminin bir dönüm noktası olduğu kabul edilmektedir (Doğan ve Kaya, 2014: 94; Özer ve Biçerli, 2004: 56; Levent vd., 2018: 249). Kadınların işgücü piyasalarına girişleri sanayi devrimi ile başlamış olsa da II. Dünya savaşının başlaması kadınların işgücüne katılımlarını ciddi oranda arttırmıştır (Doğan ve Kaya, 2014: 94). Savaş döneminde erkek işgücünün savaşa çağırılması sonucunda ekonomide oluşan işgücü açığını kapatmak için kadın işgücüne yönelik talep oluşmuştur (Kılıç ve Öztürk, 2014: 110). Erkeklerin savaşa katılması ile gerek hane içindeki gelirin ve ev işlerinin azalması gerekse işgücünün ücretlerindeki yükselişler kadınların işgücüne katılımını cazip hale getirmiş ve arttırmıştır. Bu süreçte işgücüne katılan kadınlar iş tecrübesi kazanmış ve becerilerini geliştirmiştir (Özer ve Biçerli, 2004: 58). Savaş sonrasında erkeklerin geri dönmesi ile kadınların büyük bir kısmı hane içi ev işlerine geri dönmeyi tercih etmiş, önemli bir kısmı ise işgücü piyasalarında kalmaya devam etmiştir (Berber ve Eser, 2008: 3; Özer ve Biçerli, 2004: 58).

1950 yılı ve sonraki yıllarda özellikle gelişmiş ülkelerde, kadın işgücüne katılım oranı ve kadınların işgücü piyasalarındaki konumları değişmiştir. 1950 yılı ve sonrası dönemde kadınlar, tarım ve sanayi sektörü ağırlıklı işlerden hizmet sektörü ağırlıklı işlere yönelmiştir. Bu dönemde hizmet sektörünün ön plana çıkması ve gelişmesi kadın işgücü oranlarını önemli derecede arttırmıştır (Özer ve Biçerli, 2004: 58).

1970'li yıllara gelindiğinde artan küreselleşme olgusu, ticari faaliyetlerin serbestleşmesi ve çok uluslu şirketlerin sayıca artışı ucuz işgücünü ortaya çıkarmıştır (Doğan ve Kaya, 2014: 94). Küreselleşmenin hız kazandığı yıllarda üretim süreci esnekleştirilmiş ve tam zamanlı çalışılan işlerin yerine kısmi süreli yarı zamanlı çalışma sistemleri oluşturulmuştur. Bu yeni sistem, hane içi işler ile meşgul olan ve çalışma hayatına katılamayan kadınlar için işgücüne katılma fırsatı oluşturmuştur (Özer ve Biçerli, 2004: 59; Önder, 2013: 43). Küreselleşme sürecinde üretim sistemlerinde yaşanan değişiklikler kadınların istihdam edilmesini ve işgücüne katılımlarını kolaylaştırmıştır (Erdoğan ve Yaşar, 2018: 22). Kadınların işgücü piyasalarında yer almaları küreselleşme ile kolaylaşmış olsa da kadınlar daha çok

düşük ücretli ve sosyal güvencesiz işlerde esnek ve ucuz işgücü olarak çalıştırılmıştır (Hatipler ve Keskin, 2019: 4). Kısaca sanayi devrimi, II. Dünya savaşı ve küreselleşme, kadınların işgücüne katılımlarını ve işgücü piyasalarındaki konumlarını etkileyen önemli gelişmeler olmuştur. Bu önemli gelişmeler ile kadınların işgücü piyasalarındaki konumlarında ve katılım oranlarında değişim ve dönüşümler meydana gelmiştir.

Türkiye’de kadınların işgücüne katılımları diğer tüm dünya ülkelerinde olduğu gibi sanayi devrimi ile gelişme göstermiştir. Osmanlı devleti döneminde kadınların tarımda ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaları dışında işgücüne katılarak üretime katkı sunmaları Tanzimat ile başlamıştır (Önder, 2013: 38). Osmanlı devleti döneminde kadınlar imalat ve tekstil sektörlerinde düşük ücretle ve uzun saatlerde yoğun olarak çalışmıştır (Makal, 2010: 20). Cumhuriyet öncesi Osmanlı devleti döneminde I. Dünya savaşı ve Balkan savaşları sırasında erkeklerin orduda yer alması ile ekonomide işgücü açığı oluşmuştur. Ekonomideki işgücü açığını kapatmak için kadın işgücüne yönelik talep olmuştur. Cumhuriyet öncesi dönemde kadınlar gerek savaş yıllarında gerekse diğer yıllarda iş hayatına giriş yaparak dokuma, imalat, gıda, tütün, memurluk ve terziilik gibi sektörlerde erkeklerden düşük ücretler alarak çalışmıştır (Önder, 2013: 37-38 ve Makal, 2010: 35). Cumhuriyetin ilan edilmesinden sonra kadınların çalışma koşullarına yönelik düzenlemeler yapılmış ve kadın haklarını korumaya yönelik adımlar atılmıştır. Fakat kadın-erkek arasındaki ücret eşitsizliğine yönelik hiçbir düzenleme yapılmamıştır (Levent vd., 2018: 251).

Türkiye’de kadınların aktif olarak işgücü piyasalarında yer alması diğer ülkelerde olduğu gibi II. Dünya savaşı sonrasında 1950’li yıllarda başlamış ve planlı kalkınma döneminde hız kazanmıştır (Önder, 2013: 41). 1950’li yıllar Türkiye’de sanayileşmenin ve köyden kente göçün artış gösterdiği yıllar olmuştur (Özer ve Biçerli, 2004: 64). Bu yıllarda meydana gelen gelişmeler ile kadınlar eğitim düzeylerini artırmaya, kendilerine farklı roller yükleyemeye ve bilinçlenmeye başlamıştır (Bozkaya, 2013: 71). 1950 yılından sonraki dönemde kadınların göç ve eğitim durumları işgücü piyasalarında yer almalarında etkili olmuş ve kadınlar tarım sektöründen diğer sektörlerle (sanayi ve hizmet) yönelmeye başlamıştır (Levent vd., 2018: 251; Durmaz, 2016: 40).

1960'lı yıllarda planlı kalkınma dönemine geçilmiş fakat kadın erkek eşitliğini sağlamayı hedefleyen ve kalkınma için kadın işgücünü hedef alan düzenlemelere pek rastlanılmamıştır. (Önder, 2013: 40). Kadın konusu ilk defa 1990-1994 yıllarını kapsayan altıncı beş yıllık kalkınma planı hedef ve stratejisinde yer almış olup, planda kadınların ekonomik ve sosyal kalkınmanın getirilerinden eşit bir şekilde yararlanmaları amacıyla eğitim, sağlık ve kadın istihdam olanaklarının arttırılacağı belirtilmiştir (Durmaz, 2016: 40). Kadın konusu sonraki yedinci ve sekizinci kalkınma planlarında işlenmiş fakat kadınların işgücü piyasalarına katılımlarını arttırmaya ve toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik önemli adım ve önlemler 2007-2013 yıllarını kapsayan dokuzuncu kalkınma planında yer almıştır (Doğan ve Kaya, 2014: 96). Ülkemizde eğitim düzeyi ve kişisel gelişimi yükselen kadınlar gün geçtikçe ve özellikle 1980'li yıllardan itibaren geleneksel olarak benimsenmiş olan erkeklere özgü mesleklerde (örneğin girişimcilik, bankacılık, turizmcilik, sigortacılık vb.) çalışmaya başlamıştır (Önder, 2013: 41).

Özetle, Türkiye'de kadınların işgücüne katılımları sanayi devrimi ile başlamış savaş yıllarında artış göstermiştir. Cumhuriyetin ilan edilmesi ile kadın işgücünü korumaya yönelik adımlar atılmıştır. 1960'lı yıllarda planlı kalkınma dönemine geçilmesiyle birlikte kadınların işgücüne katılımını arttırmaya ve kadın erkek arasındaki eşitsizliği azaltmaya yönelik hedefler belirlenmiştir. 1980'li yıllardan günümüze artan küreselleşme ile birlikte kadınlar kendilerini geliştirerek farklı sektörlerde istihdam edilme imkânı bulmuşlardır.

Kadınlar, içerisinde bulundukları toplumda geri planda tutulan ancak toplumun gelişiminde önemli etkileri olan bireylerdir (Dirik, 2016: 10). Kadınların işgücü piyasalarına entegre olmaları gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler için oldukça önemli bir yere sahiptir (Akbakay, 2018: 178). Dolayısıyla üretim faktörleri içerisinde kadın işgücünün dışlanması ülke ekonomileri için olumsuz bir durumdur (Doğan ve Kaya, 2014: 92). Çalışma yaşına erişmiş toplam nüfusun yarısını oluşturan kadınların aktif bir şekilde işgücü piyasalarına dahil olmadığı bir ekonomiden sağlıklı bir büyüme beklenemez. Bu nedenle kadınların işgücü piyasalarında yer alması sürdürülebilir büyüme ve kalkınma için önemli bir husustur (Ecevit, 2010: 5). Kadınların işgücüne katılım oranlarının çoğunlukla gelişim seviyesi devam eden ülkelerde düşük

düzeylerde olması, ekonomik büyümenin ve kalkınmanın sağlanmasında kadınların işgücüne katılım düzeylerinin önemine dikkatleri çekmektedir (Doğan ve Kaya, 2014: 92). Bu bağlamda bir toplumun gelişimi, o toplumdaki kadınların etkin ve verimli bir şekilde işgücüne katılımı ile ilişkili olmaktadır (Hayrulloğlu, 2020: 43).

Toplumların gelişimi kadınların daha çok işgücü piyasalarında yer almasını sağlamakta ve kadınlar için yeni istihdam fırsatları oluşturmaktadır (Hüsnüoğlu, 2018: 391). Kadınlar için yeni iş fırsatlarının oluşturulması ve daha fazla kadının işgücü piyasalarında aktif rol alması ülkeler için ekonomik bir gelir, büyüme ve kalkınma için olumlu bir etken olmaktadır (Doğan ve Kaya, 2014: 92). Dolayısıyla kadınların işgücüne katılım düzeyleri bir taraftan ülkenin ekonomik büyümesine ve kalkınmasına pozitif etki etmekte diğer taraftan ise kadınların sosyal ve ekonomik olarak konumlarını güçlendirilmesini sağlamaktadır (Hüsnüoğlu, 2018: 391). İşgücüne katılan kadınlar sosyal statülerini kazanmakla birlikte elde ettikleri bilgi ve birikimlerini daha iyi kullanabilmekte, yeteneklerini keşfedebilmekte ve hane içerisindeki karar alma sürecinde söz sahibi olabilmektedirler. Ayrıca kadınların kişisel gelirlerinin olması ekonomik olarak bağımsızlıklarını kazanmalarını sağlamakta ve saygınlıklarını arttırmaktadır (Dirik, 2016: 10-11). Bu bağlamda kadınların işgücüne katılımlarının düşük olması, kadınların hayat standartlarında sorunlar oluşturduğu gibi sosyal kalkınma içinde önemli bir sorun teşkil etmektedir. Kadınların işgücü piyasalarına katılımlarının artırılması ekonomik ve sosyal kalkınmanın bir göstergesidir (Çakır, 2011: 75). Kısaca kadınların işgücüne katılım düzeylerinin artması ekonomik ve sosyal olarak kadınların yaşam koşullarını, saygınlıklarını ve karar alma süreçlerini olumlu etkilerken, istihdam edildikleri ülkenin ise ekonomik gelişimine katkı sunmaktadır.

Kadınların işgücüne entegre olmaları yoksulluğun azaltılmasına ve tasarruf oranlarına etki etmesi açısından da oldukça önemlidir (Akbakay, 2018: 178). Kadınların aktif olarak işgücü piyasası içerisinde yer alması ve istihdam edilmesi, hane içine giren gelir miktarını ve hanenin yaşam standartlarını arttırmaktadır (Ecevit, 2010: 5). Yapılan uluslararası araştırmalar kadınların daha fazla işgücü piyasalarında aktif olarak yer almasının ve ekonomik olarak kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasının yoksulluğu azaltacağını ve ülkelerin milli gelirini arttıracığını göstermiştir. Dünya

Bankasının Türkiye için yapmış olduğu araştırmada kadınların işgücüne katılım düzeylerindeki artışların (6 puanlık) yoksulluğun azaltılmasına %15 oranında olumlu bir etki edeceği belirtilmiştir (Akbakay, 2018: 178-179).

Kadınların istihdam edilmesi ve işgücüne dahil olması hane içine giren geliri arttırmaktadır. Hane içerisinde kadınların gelirinin olması ve kadınların daha çok tasarrufta bulunma eğilimlerinin olması hanehalkının tasarruf alışkanlıklarında değişiklikler meydana getirmektedir. Hane içerisindeki bireylerin tasarrufta bulunma eğilimleri büyüme için önemli olan cari açık ve tasarruf yetersizliğine olumlu bir katkı sağlamaktadır. Bu bağlamda kadınların işgücü piyasalarına katılımlarının ekonomik ve sosyal etkileri bulunduğu bilinen bir gerçektir (Günsoy ve Özsoy, 2012: 27). Genel olarak kadınların işgücü piyasalarında yer alması; harcama ve tasarruf alışkanlıklarına, yoksulluğun azaltılmasına, hayat standartlarına, hane içi toplam gelire, sürdürülebilir büyüme ve kalkınmaya olan etkileri açısından büyük öneme sahiptir.

1.2. TEORİK ÇERÇEVE

Kadınların işgücüne katılımına yönelik teorik çerçeve, kadınların işgücüne katılım kararlarını ve işgücü piyasalarında yeterince yer alamamalarını ya da işgücü piyasasından çıkma kararlarını açıklamaya çalışmaktadır. Kadınların işgücüne katılma ya da işgücünden ayrılma kararlarını etkileyen ekonomik ve demografik faktörler pek çok araştırmada ele alınmıştır. Yapılan araştırmalar ile kadınların işgücüne katılım kararlarına yönelik seçimleri, geliştirilen teoriler ile açıklanmaya çalışılmıştır (Hosney, 2015: 16). Bu teoriler, kadınların iş ve boş zaman arasındaki seçimlerini inceleyen “mesai içi ve dışı boş zaman teorisi”, ücret düzeyi ve emek dışı gelire bağlı olarak kadınların hanehalkı üretimi ile ücretli bir işte çalışma arasındaki seçimlerini inceleyen “hanehalkı üretim teorisi” ve kadınların işgücüne katılırken ve sonrasında maruz kaldıkları eşitsizliklerin beşeri sermaye farklılığından kaynaklandığını varsayan “beşeri sermaye teorisi” olarak adlandırılmıştır.

1.2.1. Mesai içi ve Dışı Boş Zaman Teorisi

Boş zaman kavramı ilk olarak 1899 yılında Thornstein Veblen’in “Aylak Sınıfın Teorisi” (The Theory of Leisure Class) adlı eserinde tanımlanmıştır (Albar, 2019: 46).

Uluslararası yazında ve sosyal bilimler alanında “leisure” olarak kullanılan kavram Türkiye’de “boş zaman” ve “serbest zaman” olarak karşılık bulmaktadır (Aykan ve Özçelik, 2020: 591; Gürbüz ve Henderson, 2013: 930). Boş zaman kavramı kişiden kişiye toplumdan topluma farklı şekillerde algılanmakta ve tanımlanmaktadır. Bu nedenle literatürde boş zaman kavramı üzerine ortak bir tanım bulunmamaktadır.

Serbest zaman, yaşamın beraberinde getirdiği gerekliliklerden sonra kalan zamandır (Şentuna, ty (tarih yok): 56). Başka bir ifadeyle serbest zaman, mesai içerisinde (iş yerinde) geçirilen zamanın dışında bireyin kendisi için yaptığı faaliyetlerdir (Aydoğan, 2019: 5). Boş zaman, ücretli iş ile ücretsiz fizyolojik gereksinimler ve ev içindeki işler (temizlik, bulaşık, ütü vb.) dışında kişiler için kalan zamanı ifade eden bir kavramdır (Kızılırmak ve Köse, 2019: 61). Boş zaman, kişinin başka bir kişi tarafından baskı altında olmadan bireysel tercihi ile kendi faydası ve memnuniyeti için yapacağı faaliyetler için tüketilen zamandır (Aykan ve Özçelik, 2020: 592). Bu tanımlamalardan yola çıkarak boş zaman, bireylerin mesai saatleri dışında herhangi bir zorunluluk hissetmeden kendi iradeleri ile özgürce yapabilecekleri faaliyetler (kültürel, sportif, eğlence, dinlenme vb.) olarak tanımlanabilmektedir.

Boş zaman kavramının ve faaliyetlerinin gelişimi geleneksellik, yapısalcılık ve post modern olmak üzere üç döneme ayrılmaktadır (Aykan ve Özçelik, 2020: 592-594);

- 1) *Geleneksellik dönemi*, 1945-1976 yılları arası dönemi kapsamaktadır. Dönemin teorisyenleri Dumazedier, Roberts, Kelly, Pieper de Grazia, boş zaman kavramını tanımlamış ve boş zamanın mesai dışında özgürce geçirilen zaman olduğunu ifade etmişlerdir. Kısaca bu dönemde boş zamanı tanımlamaya yönelik çalışmalar yapılmıştır.
- 2) *Yapısalcılık dönemi*, 1976-1990 yılları arası dönemi kapsamaktadır. Dönemin teorisyenleri Woodward, Deem Clarke ve Critcher, toplumu oluşturan grupların boş zamana ulaşımındaki eşitsizlikleri üzerinde durmuşlardır.

- 3) *Post Modern dönem*, 1990'lı yıllar ve sonrası dönemi kapsamaktadır. Dönemin teorisyenleri Rojek, Coalter ve Moorhouse, değişen tüketim alışkanlıkları ile bireylerin mesai dışında geçirdikleri aktif ve pasif boş zaman aktiviteleri üzerinde durmuşlardır. Özetle bu dönemde boş zaman aktiviteleri daha da önem kazanmıştır.

Veblen (1899), *Aylak Sınıfın Teorisi* adlı eserinde boş zamanı kullanan ve herhangi bir çaba/emek sarf etmeden sadece üretim araçlarının mülkiyetini elinde bulundurarak kazanç elde eden grupları analiz etmiştir (Omay, 2008: 124). Veblen (1899)'e göre bu gruplar aylak sınıf olarak ifade edilmektedir. Aylak sınıf, statü ve saygınlıklarını, boş zaman aktivitelerinde yapmış oldukları lüks harcamaları, yeme-içme, eğlence gibi gösterişçi tüketimleri ile kanıtlamaya yönelik tavır alan gruplardır (Aytaç, 2002: 241). Paul Lafargue (1883), “Tembellik Hakkı” adlı eserinde bireylerin çalışma saatlerinin üç saatten fazla olmaması gerektiği ve bireylerin boş zaman hakkına sahip olduklarını ifade etmiştir (Lafargue, 1999:4). Andre Gorz (1995), çalışma süresinin dört saatten fazla olmaması gerektiği ve böylece bireylerin daha fazla boş zamana katılarak özgürleşeceğini ve kişisel olarak gelişimlerini arttıracaklarını söylemiştir (Albar, 2019: 48). Bertrand Russel (1932), ise “Aylaklığa Övgü” adlı makalesinde bireylerin yirmi saatten fazla çalışmasının kölelik olduğunu belirtmiştir ve Gorz (1995) gibi çalışma saatlerinin günde dört saate indirilmesi gerektiğini savunmuştur. Böylece bireylerin, işten geriye kalan mesai dışı boş zamanlarında zevk ve tercihlerine göre kendilerine boş zaman ayırmasının gerekli olduğunu vurgulamıştır.

Boş zaman günümüzde çalışan işgücünün boş zamanı olarak kabul edilmektedir. Bu bağlamda işgücü için boş zaman, mesai saatleri içinde ve dışında boş zaman şeklinde algılanmaktadır (Albar, 2019: 48). Ulrich, Dimberg ve Driver (1989), çalışan bireylerin mesai saatleri içerisinde kendilerine boş zaman ayırmasını, çalışanların olumsuz olaylardan kaçınabilmek için kısa süreliğine dikkatlerini dağıtmak istemesi şeklinde açıklamıştır (Aykan ve Özçelik, 2020: 597). Çalışan bireyin iş başında kendisine kısa süreliğine molalar vererek stresten uzaklaşarak dikkatini dağıtmak istediği zaman mesai içi boş zamandır (Albar, 2019:48). Çalışanların mesai saatleri içerisinde yaptıkları işlerden uzaklaşarak farklı faaliyetlerde (telefonla konuşmak,

kitap okumak, çay içmek, sohbet etmek, sosyal medyada gezmek vb.) bulunmaları mesai içi boş zaman olarak açıklanmaktadır.

Çalışanların mesai saatleri içerisinde kendilerine boş zaman oluşturmak istemlerine yönelik bazı teoriler mevcuttur. Bu teoriler; telafi, yayılma, dikkat toplama, kaynakların korunması ve çaba-iyileşme olarak adlandırılmaktadır (Aykan ve zelik, 2020: 597).

Telafi ve yayılma teorileri iş ve boş zamanın tamamen birbirinden ayrı olmadığını, iş ile boş zamanın birbiriyle bağlantılı olduğunu açıklayan teorilerdir (Wilensky 1960, Tait, Padgett ve Baldwin 1989, Judge ve Watanabe 1994). *Yayılma teorisi*, çalışan bir kişinin iş deneyimlerini iş dışı alana taşıyabileceğini belirtmektedir (Snir ve Harpaz, 2002: 178). Bu teoriye göre, bir kişinin mevcut yaptėı bir işi (mesleğini) ve çalışma alışkanlıklarını boş zamanına taşıması, işten boş zamana yayılım olarak ifade edilmektedir (Kando ve Summers, 1971: 314). Örneğin internetin günümüzde yaygın kullanımı ile bir çalışan mesai saatleri dışında evinde geçirdiği boş zamanında işi ile ilgili sorumluluklarını internetten yürütebilmektedir. Aynı şekilde boş zamanında yapacağı bir faaliyeti (alışveriş) mesai saatleri içerisinde internetten yapabilmektedir. Böylece boş zaman faaliyetleri işi etkileyebilediği gibi icra edilen bir içinde boş zamanı etkileyebileceği belirtilmektedir (Aykan ve zelik, 2020: 596).

Telafi teorisi, tatmin edici işlere sahip olmayan çalışanların iş dışındaki hayatlarında daha tatmin edici deneyimler aradıklarını ve bu durumun tersinin de geçerli olabileceğini belirtmektedir (Judge ve Watanabe, 1994: 102). Başka bir ifadeyle telafi teorisi, çalışan bireylerin işlerinin bazı yönlerini yoksunluk olarak deneyimlediğinde bu yoksunluğu telafi etmek için bazı iş dışı faaliyetler seçeceklerini varsaymaktadır (Kando ve Summers, 1971: 312). Bu teoriye göre, bireyler iş yerindeki ya da boş zamanındaki sıkıcı ve eksik bulunan, yetersiz görülen ve istenmeyen deneyimlerini diğer alanlarda zıt deneyimler arayarak telafi etmeye çalışabilmektedir. Örneğin ailevi sorunlarını düşünmemek için kendini işe vermek, işte yorucu bir gününün ardından evde dinlenerek yorgunluğu atmak ya da yapılan bir işteki yetersizliği başka bir işi yaparak telafi etmek gibi (Edwards ve Rothbard, 2000: 181).

Dikkat toplama teorisi, çalışan kişilerin mesai saatleri içerisinde bozulan dikkatlerini doğa ve manzara resimlerine bakarak toparlamaya çalışabildiklerini ifade etmektedir. Bu bağlamda dikkat toplama teorisine göre, çalışan kişiler mesai saatleri içerisinde bozulan dikkatlerini kendilerine oluşturdıkları kısa süreli boş zaman faaliyetleri (haber, müzik dinleme, doğa resimlerine bakma, tatil planı yapma vb.) ile toparlayabilmektedir. Bu şekilde teori, kişilerin çalışma performansının pozitif etkileneceğini belirtmektedir. (Aykan ve Özçelik, 2020: 598).

Stevan E. Hobfoll'un (1989:516) adını verdiği ve geliştirdiği *kaynakların korunması teorisine* göre, kişiler kendi kaynaklarını (zaman, nense, uсталık, yetenek, yatırımlar, moral, enerji vb. özel ve önemli şeyler) oluşturur, ellerinde tutar ve korurlar. Stres, oluşturulan bu kaynakları tehdit eder, sağlığa ve mutluluğa zarar verebilir. Mesai içinde ya da mesai dışında stres altında olan kişiler stres halinden kurtulabilmek için yeni kaynaklar kazanmaları ve kaybedilen kaynakları geri almayı isteyebilmektedirler. Bu durumda çalışan kişilerin mesai saatleri içerisinde enerji, pozitif düşünme, motivasyon ve öz yeterlilik gibi yeni kaynaklar edinmeleri risk altında olan kaynakların yenilenmesine ve geri kazanılmasına katkı sağlamaktadır (Sonnentag ve Fritz, 2007: 205). Bu bağlamda kaynakların korunması teorisi kaybedilen ya da kaybetme riski olan kaynakların (enerji, moral, pozitif düşünce vb.) geri kazanılabilmesinin mesai saatleri içerisinde kısa aralar verilerek yapılan boş zaman faaliyetleri ile mümkün olabileceğini belirtmektedir.

Meijman ve Mulder'in (1998) *çaba-iyileşme (effort-recovery) modeli*, çalışan bireyler üzerindeki iş yüküne odaklanmıştır. Modele göre bireyler, mesai saatleri içerisinde yüksek iş veren taleplerine, strese ve iş yüküne maruz kaldığında çalışma kapasiteleri ve enerjileri azalır (Zijlstra vd., 2014: 245). Yüksek iş veren taleplerine maruz kalan çalışanlar mesai saatleri süresince yüksek efor harcamaktadır (Taris vd., 2006: 142). Yüksek iş veren taleplerine uzun süre maruz kalınması çalışanları, mesai saatleri dışında da (boş zamanlarda) iş ile ilgili yükümlülükleri ev içindeki zorunlu faaliyetler ile beraber devam ettirme durumunda bırakmaktadır. Bu durum çalışanların mesai içindeki ve mesai dışındaki iyileşme sürecini olumsuz etkilemektedir (Van Hoof vd., 2007: 600). Bu nedenle çaba-iyileşme modeli kapsamında bireyler mesai saatleri içerisinde maruz kaldıkları stres, yüksek iş yükü, yorgunluk vb. olumsuz durumlar

karşısında çalışma kapasitelerini ve kaybettikleri enerjilerini geri kazanabilmek için kendilerine kısa süreli molalar vererek iyileşme (toparlanma) sürecine girmek istemektedirler (Zijlstra vd., 2014: 245-246). İyileşme süreci normal şartlar altında işveren talebine maruz kalınmadığı ve çalışanlar üzerindeki iş yükü reaksiyonlarının tersine dönmesiyle gerçekleşir (Sonnentag ve Fritz, 2007: 205). Kısaca çaba iyileşme modeli, mesai saatleri içerisinde çalışanların işin gerektirdiği stres ve olumsuz durumlar karşısında psikolojilerini düzeltebilmeleri için kısa süreliğine işlerine ara vererek kendilerine boş zaman oluşturmaları gerektiğini savunmaktadır.

Çalışan bireyler mesai saatleri içerisinde yayılma, telafi, kaynaklarını koruma, dikkat toplama, iyileşme gibi nedenlerle boş zaman oluşturabildikleri gibi *sanal kaytarma* faaliyetlerinde de bulunabilmektedirler. Türkiye’de “siber aylaklık” ve “sanal kaytarma” olarak kullanılan kavram uluslararası yazında “cyberslacking”, “cyberloafing”, “cyber deviance” ve “cyberbludging” kavramalarıyla kullanılmaktadır (Yıldız vd., 2015: 57). Sanal kaytarma, çalışan bireylerin mesai saatleri içerisinde iş ile ilgili olmayan kişisel amaçları için şirket, kurum ya da işveren tarafından sağlanan internet, telefon ve e-posta kaynaklarını kullanması olarak tanımlanmaktadır (Blanchard ve Henle, 2008: 1068).

Boş zaman olarak mesai saatleri içerisinde yapılan sanal kaytarma faaliyetlerinin kısa süreli olanları önemsiz, uzun süreli olanları ciddi/önemli olarak iki şekilde değerlendirilmektedir. Kısa süreli yapılan sanal kaytarma faaliyetlerinden e-posta almak-göndermek, magazin, haber ve spor sitelerine bakmak zararsız olarak değerlendirilmektedir. Uzun zaman alan ve üretkenliği düşüren diğer sanal kaytarma faaliyetleri; internetten alışveriş, bahis, müzik ve film indirme, sohbet odalarına katılma sorun teşkil eden faaliyetler olarak değerlendirilmektedir (Albar, 2019: 49; Blanchard ve Henle, 2008: 1068).

Bireylerin mesai saatleri içerisinde çalışıyormuş izlenimi vererek sanal kaytarma faaliyetinde bulunması üretkenliği olumsuz etkilemektedir. Bu bağlamda bireylerin sanal kaytarma yaparak boş zaman oluşturmaları, işveren kurumları kişisel amaçlı kullanılan internet sitelerine girmeyi sınırlandıran yazılım programlarına yöneltmiştir (Albar, 2019: 50-51). Mesai saatleri içinde bireylerin sanal kaytarma faaliyetlerinde

bulunması üretkenliği olumsuz etkilediği gibi olumlu da etkileyebilmektedir. Gezer ve Barutçu (2020), yaptığı araştırma sonucunda önemli/zararlı sanal kaytarma faaliyetlerinin iş tatminini olumsuz etkilediğini ve zararsız olan sanal kaytarma faaliyetlerinin bireylerin iş tatminini ve işe bağlılığını arttırdığını belirtmiştir. Bu bağlamda mesai saatleri içinde yapılan kısa süreli ve zararsız boş zaman faaliyetlerinin çalışanların iş performansını, iş tatminini, işe bağlılıklarını, üretkenliklerini arttırması gibi olumlu etkileri olduğu söylenebilmektedir. Fakat önemli/zararlı olarak belirlenen ve uzun süre yapılan boş zaman faaliyetlerinin çalışanların üretkenliğini düşürmesi ve işe odaklanmalarını zorlaştırması açısından olumlu etkilerinin bulunduğunu söylemek mümkün olmamaktadır. Bu nedenle mesai içi boş zaman teorileri, bireylerin çalışma sırasında karşılaştıkları stres, yorgunluk, ağır iş yükü, kaynaklarını kaybetme gibi olumsuz durumlar karşısında kısa molalar verilerek yapılan dikkat toplama, kaynakları yenileme/koruma ve iyileşme süreci faaliyetlerinin iş performansını arttıracaklarını ifade eden teorilerdir.

Çalışma saatleri dışında bireylere kalan zaman, mesai dışı boş zamandır. Mesai dışı boş zaman, çalışan bir bireyin çalışma dışında özgür ve bağımsız olarak kendisine ayırdığı zamanı ifade etmektedir (Albar, 2019: 48). Aydoğan (2019: 141), boş zaman ve serbest zaman kavramlarının yapılan faaliyetler açısından birbirinden farklı olduğunu belirtmiştir. Bireylerin çalışma saatleri dışında ailesi, ülkesi ve temel ihtiyaçları için yaptığı zorunlu faaliyetler boş zamanda yapılmaktadır. Bu faaliyetler dışında bireylerin kendi bireysel tatmini için yaptığı aktiviteler ise serbest zamanda yapılmaktadır. Bu nedenle bazı sosyologlar (Dumazedier 1967, Parker 1971, Tezcan 1977) çalışanların mesaisi dışında kalan zamanlarının tümünün boş zaman olmadığı yönünde fikir birliğinde bulunmuşlardır. Bu sosyologlara göre bireylerin çalıştıkları iş dışında kalan zamanları üç kategoriye ayrılmaktadır (İyem, 2011: 11-12 ve Tel, 2007: 9);

- 1) Yeme, uyuma, giyinme, ütü, çamaşır, bulaşık, temizlik, aile içi görevler gibi temel gereksinimler için ayrılan zaman,
- 2) Kültür, spor, eğlence, gezme ve dinlenme gibi kişinin bireysel tatmini için kendisine özel ayırdığı zaman,

- 3) Kişinin çalıştığı işe bağlı olarak ve kişisel gelişimi için katıldığı etkinlikler, yolculuklar, eğitim ve seminerlere ayırdığı zaman.

Mesai dışı boş zaman, çalışma dışında bireylerin kendisine ve ailesine ayırdığı zamanı ifade etmektedir. Mesai dışı boş zamanda bireyler, mesai saatleri içindeki iş yükünün, stresin ve yorgunluğun kendilerinde meydana getirdiği olumsuzlukları gidermek istemektedir. Böylece bireylerin mesai saatleri içerisindeki kısa molaları ve mesai dışı saatlerde kendilerine oluşturdukları boş zaman faaliyetleri, iş performansları ve motivasyonları için önemli olmaktadır. Bu şekilde boş zamanın verimli kullanılması, bireylerin pasif olmasını engellemekte ve iş başındaki üretkenliği ve verimliliği arttırmaktadır. Bu bağlamda boş zamanını verimli kullanan bireyin işgücü piyasalarında aktif rol alacağı ve bu durumun topluma fayda sağlayacağı belirtilmektedir (Kızılırmak ve Köse, 2019: 61).

Genel olarak mesai içi ve dışı boş zaman teorileri, çalışanların çalışma sırasında elde ettikleri deneyimlerini iş ve boş zaman arasında yayabileceklerini, bireyin kendi işi ile ilgili eksik yapılan işleri başka işler ile telafi edilebileceğini, mesai içindeki iş yükü ve stresine karşı dağılan dikkatin başka faaliyetler yapılarak toparlanabileceğini ve yeni kaynaklar oluşturarak yıpranan kaynakların yenilenebileceğini varsaymaktadır. Böylece bireylerin mesai içinde ve dışında kendilerine oluşturdukları boş zaman faaliyetleri hem enerjilerini ve motivasyonlarını yükseltmede hem de işgücü piyasalarındaki performanslarını yükseltmede etkili olmaktadır.

Kadınların iş ve boş zaman tercihlerine yönelik ilk analizler 1960'lı yılların başlarında yapılmıştır. İş ve boş zaman seçim teorisi, üretim sürecinde yer alan bireylerin rasyonel olduğunu ve faydalarını maksimize etmeye çalıştıklarını ifade etmektedir. Bu teoriye göre kadınlar yaptıkları işlere ve boş zaman faaliyetlerine ne kadar süre ayıracıklarına kendileri karar vermektedir. Teori, kadınların boş zamana daha çok zaman ayırıp çalışmaya az zaman ayırmaları durumunda kişisel gelirlerinin azalacağını tersi durumda ise gelirleri artacağını belirtmektedir. Bu nedenle kadınlar, iş ve boş zaman arasında bir tercih (seçim) yapmaktadır (Hosney, 2015: 16).

Bireylerin seçimi alınan ücrete bağlı olmaktadır. Çalışılacak olan işin ücreti ne kadar yüksek olursa birey çalışmaya daha istekli olacak ve boş zamanı daha az tercih edecektir (Psacharopoulos ve Tzannatos, 1989: 190). Bu durumda iş ve boş zaman arasındaki tercihlere yönelik gelir ve ikame etkisi ortaya çıkmaktadır (Hosney, 2015: 16). Gelir etkisi, kadınların hane içine giren ek gelirin ve diğer hane üyelerinin gelirlerinin artışı ile yaşam standartlarının ve maddi imkanların düzelmesi sonucunda çalışmaya ayrılan zamanı azaltmalarını ifade etmektedir. İkame etkisi ise kadınların beşeri sermayelerine (eğitim, beceri, yetenek, deneyim vb.) göre verilen yüksek ücret düzeyi ile daha çok istihdama ve işgücüne katılmayı seçme durumlarını belirtmektedir (Pata, 2018: 136). Bireylerin ücretlerindeki bir artış boş zaman aktivitelerini pahalı hale getirmektedir. Boş zamanın pahalı hale gelmesi ve ücretlerin yükselmesi, birey için çalışmayı cazip hale getirmekte ve bu durum çalışma saatlerinde bir artış meydana getirmektedir. Fakat ücret oranlarındaki artışlar gelir düzeyinde de bir artışa neden olmaktadır. Ücret oranlarının artmasıyla birlikte gelir düzeyinin de artması boş zamana ve farklı türde mallara talep oluşturur ve çalışma saatlerini azaltır. Ters durumda gelir düzeyi düştükçe boş zaman faaliyetleri azalır ve çalışma saatleri artış eğiliminde olur. Bu şekilde ücret artışından kaynaklanan etkiye gelir etkisi denilmektedir (Mincer, 1962: 63; Hosney, 2015: 17).

Diğer taraftan yüksek ücretler çalışmayan bireyleri işgücüne katılmaya teşvik etmektedir. İşgücü piyasasında yer alan bireyler için ise yüksek bir ücret, daha çok gelir getirdiğinden çalışmayı boş zamana tercih etmeye göre daha cazip hale getirmektedir. Bu bağlamda yüksek ücretler bireyleri işgücüne katılım için teşvik eder ve bireylerin daha çok işte çalışarak zaman geçirmelerine neden olur. Zamanın çoğunun çalışmaya ayrılması sonucunda boş zaman faaliyetlerinin maliyetli hale gelmesine ikame etkisi denilmektedir. Kısaca bireyler boş zaman yerine iş için daha fazla zaman ayırma isteğindedir (Psacharopoulos ve Tzannatos, 1989: 190; Hosney, 2015: 16). Boş zamanın normal mal olduğu varsayımına göre, boş zaman ile iş arasındaki tercihlerin analizinde ücretlerde meydana gelen değişiklikler çalışma üzerinde pozitif bir ikame etkisi ve olumsuz bir gelir etkisi oluşturmaktadır (Mincer, 1962: 63). Bu nedenle gelir ve ikame etkilerinden hangisi baskın gelirse kadınların işgücüne ve boş zamana katılımları artış ya da azalış eğilimi göstermektedir (Pata, 2018: 136). İş ve boş zaman arasındaki tercihlere piyasa ücretleri önemli bir

belirleyici olmaktadır. Bireyler alacakları ücrete göre iş ve boş zaman arasında bir tercih yaparak işgücü piyasalarında yer alıp almayacağına kendileri karar vermektedirler.

Yüksek ücretler, erkek ve kadınlar için işgücüne katılım üzerinde olumlu bir etki meydana getirir. Her şey eşit olduğunda ücretler artıkça daha fazla kadın işgücü piyasasına çekilir (Psacharopoulos ve Tzannatos, 1989: 190). Ücret oranlarında, hane içi toplam gelirden ve istihdam imkanlarındaki değişimler zamanın ev, iş ve boş zaman arasında dağılmasına neden olur (Mincer, 1962: 67-68). Kadınların ya da hane içindeki diğer üyelerin çalışma dışında sahip olduğu emek dışı geliri, işgücüne katılımı olumsuz etkilemektedir. Bu nedenle kadınların emek dışı geliri ne kadar yüksek olursa çalışma isteği de aynı oranda düşük olmaktadır (Psacharopoulos ve Tzannatos, 1989: 190). Boş zamanın normal bir mal olduğu varsayımına göre evli ve aile geliri yüksek olan kadınlar, evde ve piyasada daha az çalışmaktadır. Fakat yüksek ücret oranları kadınları boş zamandan ve ev içindeki faaliyetlerden işgücü piyasalarına yöneltmektedir. Bu durumda kadınların işgücü piyasalarına yönelmesi, aile içindeki geliri arttırmakta ve ailenin toplam çalışma saatlerinin azalmasına neden olmaktadır (Mincer, 1962: 70-100).

Kadınların istihdam edilmesi ve kazançları ile boş zaman aktivitelerine katılımı ciddi oranda ilişkilidir. Çünkü yüksek kazanç elde eden kadınlar boş zaman aktiviteleri için elzem olan araçları karşılayabilecek durumda olmakta ve bu aktivitelere dahil olma olasılıkları yüksek olmaktadır (Kızılırmak ve Köse, 2019: 63). Sonuç olarak kadınların işgücüne ve boş zaman faaliyetlerine katılımları eşlerinin gelirine, hane içi toplam gelire, piyasa ücretine, bireysel tercihlere ve diğer faktörlere bağlı olabilmektedir.

Jackson ve Henderson (1995), yaptığı araştırmada boş zamanlarda kadınların erkeklerden daha fazla kısıtlama ile karşılaştığını ve bu kısıtlamaların toplumsal cinsiyete dayalı rol beklentileriyle ilgili olduğunu belirtmiştir. Kadınların boş zaman aktivitelerini inceleyen çalışmalar³ kadınların boş zaman aktivitelerine katılımını

³ Bakınız; Moghaddam vd., 2007; Jaume vd., 2011; Koca vd., 2009; Kızılırmak ve Köse, 2019; Demirbaş, 2020.

etkileyen ve kısıtlayan faktörleri belirlemiştir. Yapılan bu çalışmalar; medeni durumun, eğitim düzeyinin, yaşın, maddi imkanların, hane içi ek gelirin, kentleşmenin, çocuk sahibi olmanın, geleneksel rollerin, ev işi sorumlulukların ve toplumsal kuralların kadınların boş zaman faaliyetlerine katılımlarını kısıtladığını ve etkilediğini ortaya koymuştur. Kadınların eğitim düzeylerinin düşük olması ya da eğitimden yoksun olmaları nedeniyle niteliksel kazanımları daha az olabilmektedir. Dolayısıyla kadınlar boş zaman aktivitelerine daha az katılabilmekte ve istihdam fırsatlarından yararlanamadıkları için de daha fazla kısıtlama ile karşılaşmaktadırlar (Moghaddam vd., 2007: 111-114).

Kadınlar belirlenen boş zaman kısıtlamalarına yönelik zamanlarını ayarlayarak, eğitim düzeylerini arttırarak, ailelerini ve eşlerini ikna ederek, ev içi sorumluluklarını düzene koyarak ve maddi imkanlarının elverişli olduğu spor salonlarına giderek farklı müzakere stratejileri geliştirip boş zaman faaliyetlerinden yararlanmaya çalışmışlardır (Koca, vd., 2017: 242-245). Genel olarak kadınlar, boş zaman faaliyetlerini farklı şekillerde algılamakta ve kendi öznel iyi oluşları için ortaya çıkan kısıtlamalara karşı koyarak bir seçim yapmaktadırlar (Demirbaş, 2020: 65).

Mesai içi ve dışı boş zaman teorileri, kadınların ve diğer bireylerin kendi bireysel mutlulukları, sağlıkları ve psikolojileri için karşılaştıkları iş yükü, stres, bunalım ve yorgunluk gibi olumsuz durumlar karşısında kısa süreli molalar verilerek bu olumsuzlukların giderilebileceğini önermektedir. Boş zaman teorilerine göre kadınlar gerek işgücüne katılımda gerekse boş zamana katılımda özgür olmakta ve kendi çıkarları doğrultusunda seçimler yapmaktadır. Bu nedenle kadınlar, boş zamana ve iş gücüne katılımda karşılaştıkları kısıtlamalara karşı müzakere⁴ stratejileri geliştirerek kendi mutlulukları için tercihler yapmaktadırlar.

1.2.2. Hanehalkı Üretim Teorisi

Jacop Mincer (1962)'in iş ve boş zaman seçimi teorisinin ardından Becker (1965) ve Mincer (1962)'in araştırmalarıyla hanehalkı üretim teorisi geliştirilmiştir. Hanehalkı üretim teorisi, hane üretimini, tüketimini ve hanenin zamanını

⁴ Müzakere, “insanlar arasındaki fikir uyumsuzlukları ve anlaşmazlıkların karşılıklı görüşme yolu ile bir çözüme ulaştırılması amacı taşıyan” bir kavramdır (Özaralli, 2015: 137).

incelemektedir. Hanehalkı üretimi, hane halkı üyelerinin kendi tüketimleri için kendi ödenmemiş işgücünü (emeğini) ve sermayelerini kullanarak mal ve hizmet üretmesi olarak tanımlanmaktadır (Hosney, 2015: 17-18 ve Ironmonger, 2000: 3). Hanehalkı tarafından üretilen mal ve hizmetler içerisinde çocuk bakımı, yeme, içme, temizlik, ısınma ve konaklama faaliyetleri yer almaktadır. Piyasa tarafından yapılan üretimin içinde ise hane halkı tarafından üretilemeyen mal ve hizmetler (çamaşır-bulaşık makinesi, uçak, araba vb.) yer almaktadır. Fakat bazı faaliyetlerin üretiminde piyasa ile hanehalkı, aynı ve benzer mal ve hizmetleri üreterek (örneğin ev yemeklerine karşı restoran yemekleri) birbirleri ile rekabet içinde olabilmektedir (Ironmonger, 2000: 3-4). Hanehalkı üretim teorisi kısaca hanehalkı üyelerinin hem mal üreticisi olduğunu hem de mal tüketicisi olduğunu ifade etmektedir.

Gelişmekte olan ülkelerde geçimini sağlamaya çalışan haneler, kendi sebze ve meyvelerini yetiştirme, kendi evlerini inşa etme, giyinme, ısınma vb. ihtiyaçlarını karşılayabilmek için kendi sermayelerini ve emeklerini kullanmaktadır. Bu nedenle hanelerin kendi geçimlerini sağlamak üzere ürettiği mal ve hizmetlerin yine hane halkı içinde kullanılmasına hane halkı üretimi adı verilmektedir. Diğer taraftan ise hanehalkının kendi geçimlerini sağlamak için üretmiş olduğu eşya, sebze, masa vb. mallar, diğer hanehalklarına ve ticari kuruluşlara satıldığında, hanehalkının yapmış olduğu bu üretim piyasa üretiminin bir parçasını oluşturmaktadır (Ironmonger, 2000: 5). Bu bağlamda bireylerin kendi ihtiyaçları için yapmış olduğu üretim hanehalkı üretimi, başkalarına yönelik yapılan üretim ise piyasa üretimi olmaktadır.

Dünya genelinde hane içi ve geçimlik üretimde kullanılan emeğin büyük çoğunluğu kadınlar tarafından gerçekleştirilmektedir. Kadınlar daha çok hane içi ücretsiz ev işlerinde, erkekler ise daha çok ücretli piyasa işlerinde emek harcamaktadır. Bu bağlamda genel olarak erkekler hane geçimini sağlayanlar, kadınlar ise hane içi ev üretimini gerçekleştirenler olarak algılanmaktadır (Ehrenberg ve Smith, 2012: 209; Saenz, 2020: 1). Herkes tarafından algılanan bu durum kadınlar için daha düşük işgücüne katılım, daha fazla yarı zamanlı işler ve kadınların eşlerine kıyasla ev içerisinde yüksek zaman kullanımını yansıtmaktadır (Saenz, 2020: 1). Bu nedenle kadınların hane içindeki ev üretimi faaliyetlerine fazla zaman ve emek harcamaları işgücüne katılımı kısıtlamakta ve azaltmaktadır.

Hanehalkı üretim teorisi, ev içindeki faaliyetlere ayrılan zamanın satın alınan mal ve hizmetler ile ikame edilmesi kolaylaştıkça işgücüne katılım oranlarının ve işte geçirilen saatlerin artacağını belirtir. Tarihsel süreçte hane içi üretimde büyük sorumluluğu bulunan kadınların, gelişen teknolojik ürün ve hizmetleri (çamaşır-bulaşık makinesi, robot süpürgeler, e-alışveriş, e-bankacılık vb.) ile hane içi üretimlerini ikame etmeleri kolaylaşmıştır. Kadınların hane içi üretimlerinin kolaylaşması, küçük yaşlarda çocuklarının bulunmaması ve çocuk bakım maliyetlerinin düşürülmesi, işgücüne katılımlarını olumlu etkilemektedir (Ehrenberg ve Smith, 2012: 209-231). Kadınların işgücüne katılımına yönelik yaşanan olumlu gelişmeler ile kadınların işgücü piyasalarındaki konumları ve sayıları yıllar itibarıyla artış göstermektedir. Fakat kadın işgücüne katılım oranları yıllar itibarıyla özellikle az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde erkek işgücüne katılım oranlarının gerisinde kalmıştır (İronmonger, 2000: 8).

Evde küçük çocuğun bulunması kadın ve erkek için ev üretimi zamanlarını arttırmaktadır. Evde küçük çocuğun bulunması ve çocukların sayısı, erkeğin işgücüne katılımını büyük ölçüde etkilemezken kadının işgücüne katılımını etkilemektedir. Kadınların hane içi üretime çok fazla zaman ayırması ve çocuk sahibi olmaları işgücüne katılımlarını azaltmaktadır. (Saenz, 2020: 2-3). Bu nedenle hanehalkı üretiminde meydana gelen azalmalar hesaplamalara dahil edilmediği için kadınların işgücüne katılımındaki artışların fazla gösterildiği sık sık vurgulanmaktadır (İronmonger, 2000: 8).

Ehrenberg ve Smith (2012)'in hanehalkı işgücü arzı modeline göre bireyler zamanlarını iki şekilde geçirir: (1) ücret karşılığı çalışmak, (2) boş zamanları tüketmek. Hanehalkı üretiminin işgücü arzı modeline göre, ücret karşılığı çalışma ile boş zaman arasında bireylerin tercihlerine yönelik gelir ve ikame etkileri, boş zaman teorisinin işgücü arzı modelinin sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Hanehalkı üretim modeli, bireyin gelirinin artış gösterdiği, ücret oranının ise sabit kaldığı varsayımında evde tüketilen malların üretimine daha fazla zaman ayrılacağını ve ücretli işlere ise daha az zaman ayrılacağını varsaymaktadır. Bu varsayıma göre, hane üretimine ayrılan zamanın artışı çalışmaya ayrılan zamanı azaltmasıyla gelir etkisi ortaya çıkmaktadır. Tersi durumda ücret oranları arttırılıp, gelirin sabit tutulması

varsayımına göre ise ücretli bir işte geçirilen zaman artış gösterecek ve evde ücretsiz işlerde geçirilen zaman maliyetli hale gelecektir. Ücretlerdeki artışların çalışma saatlerini arttırarak hane halkına ayrılan zamanı azaltması ile birlikte ikame etkisi ortaya çıkmaktadır. Sonuç olarak fırsat maliyetlerindeki meydana gelen değişimler kadınları daha çok işgücüne katılmaya teşvik etmekte ve ev işi faaliyetlerini azaltmaktadır (Gronau, 1977: 1107-1108).

Hanehalkı üretim teorisi ücretler, gelir ve hane üretkenliği değiştikçe ev işlerinin dağılımının hane üyeleri arasında değişeceğini vurgulamaktadır. Çalışan evli bir kadının ücret düzeyi artarsa kocasının hane içindeki üretimi (ev işi) artacaktır ve eşlerin hane içindeki iş sorumlulukları azalacaktır (Ehrenberg ve Smith, 2012: 216). Bu durumda evli kadınların ücret düzeylerinin artması, eşlerinin piyasadaki işini etkilemezken hanehalkı üretimlerini arttırmakta ve boş zamanlarını azaltmaktadır. Hem kadınlar hem de erkekler için emek dışı gelirin artması işgücüne katılımı ve hanehalkı üretimini olumsuz etkilemekte, boş zamanı ise olumlu yönde etkilemektedir (Gronau, 1977: 1102).

Özetle bu teoriye göre, ücret düzeyinin ve emek dışı gelirin artması ya da azalması kadınların hanehalkı üretimi, boş zaman ve işgücüne katılım kararlarını etkilemektedir. Örneğin ücret düzeyi artışı, kadınların hanehalkı üretimi yerine işgücüne katılımı tercih etmesine yol açmaktadır. Bu bağlamda teori, kadınların hanehalkı üretimi ile işgücüne katılım arasındaki seçimlerini ele almaktadır.

1.2.3. Beşeri Sermaye Teorisi

Beşeri sermaye, kavram olarak literatüre Adam Smith (1776), Alfred Marshall (1890) ve J. Stuart Mill gibi iktisatçıların çalışmaları ile girmiştir (Karataş ve Çankaya, 2010: 39; Sweetland, 1996: 343). Beşeri sermaye kavramının geçmişi Adam Smith (1776)'e kadar gitmiş olsa da teori olarak oluşumunun yirminci yüzyılın 50'li ve 60'lı yıllarında başladığı genel kabul görülen bir olgudur (Kucharcikova, 2011: 65 ve Soyyiğit, 2019: 106). Bu bağlamda Becker (1993:12), devrim olarak nitelendirdiği beşeri sermaye teorisinin 1960'lı yıllarda başladığını ve gelişimine başta T.W. Schultz olmak üzere J. Mincer, M. Freadman ve S. Rosen gibi Chicago Üniversitesi ile ilişkili olan iktisatçıların öncülük ettiğini ifade etmiştir. Teorinin devrim olarak gündeme

gelmesinin ardından Schultz’u (1961) takip eden Becker (1962-1993), Mincer (1962), Denison (1962) ve Blaug (1976) gibi iktisatçıların katkılarıyla teori formüle edilerek geliştirilmiştir (Özütler, 2009: 13). 1971 yılından itibaren beşeri sermaye teorisine yönelik çalışmaları olan akademisyenlere beş Nobel ödülü verilmiştir. Bu Nobel ödülünden ikisi beşeri sermaye teorisinin önemli isimlerinden T.W. Schultz ve G.S Becker’e 1979-1992 yıllarında verilmiştir (Sweetland, 1996: 342).

Neoklasik iktisatçılar tarafından geliştirilen ve uluslararası yazında “human capital” olarak kullanılan kavram, Türkiye’de “insan-insani sermaye” ve “beşeri sermaye” olarak karşılık bulmaktadır. Ülkemizde kavram farklı şekillerde adlandırılrsa da aynı anlamı taşımaktadır (Yumuşak, 2008: 7). Beşeri sermaye kavramının herkes tarafından ortak bir tanımının bulunduğunu söylemek mümkün değildir (Keskin, 2011: 128). Genel olarak beşeri sermaye tanımlamaları şu şekildedir;

Beşeri sermaye işgücünün ya da bireylerin verimliliğini, niteliklerini ve bilgi birikimlerini yükselten, planlı ve programlı (örgün) alınan eğitim, çalışma sürecinde eğitim, iş deneyimi, kendini geliştirme ve yetiştirme gibi unsurların birikiminden oluşan bir kavramdır (Kurnaz, 2007: 38-39). Beşeri sermaye, üretim sürecinde rol alan bir işgücünün bireysel olarak sahip olduğu niteliklerini ifade eden bilgi, tecrübe, yetenek ve dinamizm gibi değerleri kapsamaktadır (Karagül, 2003: 81). Başka bir tanıma göre beşeri sermaye, işgücünün elde etmiş olduğu varlık ya da kaynak olarak kabul edilen becerilerin stokudur. Beşeri sermaye, bireylere yapılan sağlık ve eğitim gibi yatırımların kişinin üretkenliğini arttırdığı fikrini kapsamaktadır (Goldin, 2016: 1). Bu tanımlardan hareketle beşeri sermaye, bireylerin işgücüne dahil olmadan önce ya da olduktan sonra bilgilerini, becerilerini, üretkenliklerini ve üretim süreci verimliliklerini artırmak adına kendisine yaptığı yatırımlar (eğitim, sağlık, göç vb.) olarak ifade edilebilir.

Ülkelerin elinde bulundurduğu kaynaklar nelerdir diye sorulduğunda ilk akla gelen fiziksel sermaye olmaktadır. Fakat sermaye, üretime olumlu katkısı olan maddi ve maddi olmayan tüm ekonomik değerleri kapsamaktadır (Peker ve Kubar, 2016: 262). Fiziksel sermaye alet, makine, teçhizat gibi araçların stokunu kapsayan bir kavram, beşeri sermaye ise işgücünün ya da bireylerin üretkenliğini arttıran,

becerilerin, uzmanlığın, sağlığın ve deneyimlerin stokunu kapsayan bir kavramdır (Goldin, 2016: 22). Bu bağlamda beşeri sermaye teorisinin özellikleri ve fiziki sermayeden farklı yönleri aşağıdaki gibidir (Bayraktar ve Kazancıgil, 2020: 11; Karagül, 2003: 82; Doğan ve Şanlı, 2003: 181; Sakal, 2016: 5; Schultz, 1961: 13);

- i. Beşeri sermaye bireylere yatırım yapılarak oluşur.
- ii. Beşeri sermaye geliştirebilen yapısıyla birlikte değişim ve dönüşümü yapılabilen bir özelliğe sahip olmasıyla fiziki sermayeden farklıdır.
- iii. İşgücünün kazanmış olduğu nitelikleri kapsamından dolayı fiziki sermayeden farklı olarak stok edilemez.
- iv. Beşeri sermaye kullanılmadığında (boşta kaldığında) kötüleşir ve maddi olarak zarar meydana getirir.
- v. Beşeri sermaye doğuştan var olan ya da sonrasında elde edilen becerilerdir.
- vi. Beşeri sermaye görülemez fakat etkileri (refah, verimlilik etkisi gibi) görülebilir.
- vii. Beşeri sermaye birey ile birlikte var olur ve bireyin kendisinden ayrılamaz. Fiziki sermaye ise istimlak edilebilir.
- viii. Beşeri sermayesine yeterli oranda yatırım yapan bireyler iş seçiminde ve hangi koşullarda işgücüne dahil olacaklarının kararlarını kendileri belirlemektedir. Bu nedenle çalışma kararlarını, üretkenliklerine göre değil kendi karar ve isteklerine göre vermektedirler.
- ix. Beşeri sermaye istihdam edilebilme sorununu kapsamından dolayı fiziki sermayeden farklı bir özelliğe sahiptir.

Beşeri sermaye yapısı gereği bazı özellikleri ile belirtildiği gibi fiziki sermayeden ayrılmaktadır. Fakat beşeri sermaye ve fiziki sermaye üretim faktörlerinin verimliliğini arttırması ve ekonomik büyümeye katkı sağlamaları yönündeki özellikleri ortaktır. Bu nedenle ülkelerin gelişimi ve büyümesi için fiziki sermaye ile birlikte beşeri sermayede oldukça önem arz etmektedir.

Beşeri sermaye, bireysel olarak kişilerin işgücü piyasalarında yer alabilmelerini, teknolojik yeniliklere uyum sağlamalarını, bilgi ve becerilerini güncelleyerek yüksek

cretlerle istihdam edilebilmelerini sağlamaktadır (Sakal, 2016: 13). Kişilerin bireysel olarak elde ettikleri yetenek, bilgi, tecrübe vb. gibi niteliklerinin toplamı şeklinde açıklanan beşeri sermaye kavramı günümüz ekonomisinde gelişimin belirleyicileri arasında yer aldığı kabul görmektedir (Yumuşak, 2008: 5). Kişilerin kendisine ekonomik birimlerin ise kişilere yaptığı beşeri sermaye yatırımları, toplumun ekonomik, sosyal ve kültürel olarak gelişimine katkı sunarak büyümeyi olumlu etkilemektedir. Dolayısıyla nitelikli işgücüne sahip ve nitelikli işgücünü yetiştiren ekonomilerde işgücünün teknolojik yeniliklere ve değişimlere uyum sağlama kabiliyeti yüksek olduğundan ülke rekabet gücü bakımında üstün olabilmektedir. Bu nedenle ülkelerin fiziki sermaye ile birlikte beşeri sermayeye yatırım yapmaları üretim faktörlerinin verimliliğini olumlu yönde etkilemektedir. Ülkelerin kalkınması ve rekabet gücüne sahip olması için beşeri sermaye ve fiziki sermaye yatırımları oldukça önemlidir (Sakal, 2016: 14-15).

Schultz (1961), insan yeteneklerini geliştiren faaliyetleri beş madde ile açıklamıştır;

- 1) Bireylerin yaşam sürelerini, hayatta kalabilmek için sarf ettikleri mücadelelerini ve varlıklarını etkileyen tüm harcamaları kapsayacak biçimde tasarlanan sağlık hizmetleri ve olanakları,
- 2) İşverenler tarafından verilen çalışma sürecinde eğitim,
- 3) İlk, orta ve yüksek düzeyli alınan zorunlu (rgn) eğitim,
- 4) İşgücü piyasasındaki iş yapılarının değişimine uyum sağlamak için bireylerin ve ailelerin g,
- 5) alışma çağındaki bireyler için düzenlenen çalışma programları.

Schultz (1961: 9-10), insanların bilgi, beceri ve yeteneklerini geliştirmede etkili olan sağlık hizmetlerinin insan kaynaklarının kalitesini arttırdığını belirtmiştir. Bireylerin alışma sürecinde ve okullarda aldığı eğitimler, başlangıçta gelirlerini azaltmakta fakat sonraki dönemlerde ise gelirlerini yükseltmektedir. Bu şekilde bireylerin ve işgücünün eğitim stokundaki artışların hem kişisel gelire hem de milli gelire katkı sağlayacağı belirtilmiştir. Bu bağlamda beşeri sermaye teorisi, bireylerin

gelecekte daha yüksek gelir elde etme arzusuyla eğitim ve öğretime yatırım yaptıklarını varsaymaktadır (Tan, 2014: 412).

Eğitim ve öğretime yapılan yatırımlar beşeri sermayeye yapılan yatırımlar içerisinde ilk sıralarda yer almaktadır. İnsanların daha fazla eğitim alarak beşeri sermayelerini arttırması kazanç ve gelir seviyelerini aynı oranda arttırmaktadır. Alınan eğitim programları ile bilgi ve beceri düzeyleri artan bireylerin zorluklarla mücadele etme durumları kolaylaşırken hem gelirleri hem de üretime katkıları artış göstermektedir (Becker, 1993: 13-15). Beşeri sermaye teorisi bu bağlamda, okullarda alınan zorunlu eğitim ve çalışma sürecinde alınan eğitim ile verimlilik arasında olumlu bir ilişki olduğunu varsaymaktadır. Bireylerin aldığı eğitimler, birbirlerini tamamlayıcı nitelikte olmakta ve hayatları boyunca gelirlerini arttırmaktadır (Şahin, 2013: 543). Teori bu şekilde işgücüne katılımda belirleyici olan okullarda ve iş başında alınan eğitim ve öğretimlerin önemini vurgulamaktadır.

Neoklasik iktisatçılar tarafından geliştirilen beşeri sermaye teorisi işgücü piyasasında görülmekte olan cinsiyet ayrımcılığını arz yanlı perspektiften açıklamaya çalışmıştır. Bu teoriye göre, kadınların düşük gelir getirici ve düşük ücretli işlerde çalışmalarının sebebi olarak beşeri sermaye birikimlerinin yetersiz olması gösterilmektedir (Palaz, 2002: 91). Zamanın bir kısmını okula giderek ve iş başında alınan eğitime ayıran bireyler kendi beşeri sermayelerini kendileri oluşturmaktadır. Dolayısıyla bireyler, çalışma sürecinde yüksek ücret alamamaları ve işsiz kalmalarının sebebini kendi seçimlerinde aramalıdır (Şahin, 2013: 544). Bu bağlamda beşeri sermaye teorisi, kadınların erkeklere göre daha düşük ücretle çalıştırılması ve geleceği belirsiz düşük statülü işlerde çalışmalarını kendi tercihlerinin bir sonucu olduğunu ifade etmektedir (Palaz, 2002: 92). Dolayısıyla aynı statüde çalışan kadın ve erkek bireylerin farklı ücretler almasının nedeni verimlilik ve beşeri sermaye gelişmişlik düzeyleri arasındaki farklılıklardan kaynaklanmaktadır (Durmaz, 2016: 46).

Kadınların eğitim seviyelerinin yükselmesinin ekonomik büyüme üzerindeki etkisi erkeklere oranla daha belirgin olmaktadır. Kadınların eğitimlerinin yüksek olması anne olma durumunda çocukların niteliksel olarak eğitilmiş ve sağlıklı bireyler olmalarında önemli bir rol almaktadır (Yumuşak, 2008: 15). Doğan ve Şanlı (2003),

dünya genelinde eğitime yapılan yatırımların (beşeri sermayeye) ekonomik kalkınmaya katkısının önemli derecede yüksek olduğunu tespit etmiştir. Kadınların eğitimine yapılan yatırımların getirilerinin ise erkeklere oranla daha yüksek olduğu çalışmada belirtilmiştir. Fakat beşeri sermaye teorisi, erkek ile kadın işgücünün birbirleri yerine ikame edilmesinin tam anlamıyla gerçekleştiremeyeceğini ifade etmektedir. Çünkü kadınların, evli ve çocuk sahibi olmaları durumunda çalışma sürecini sonlandırma düşüncesinde olmalarından dolayı iş tecrübeleri erkeklere göre daha az olabilmektedir. Bu nedenle kadınlar, çalışma süresi kısa ve düşük statülü işleri tercih ederek daha fazla ev içindeki işlerle (çocuk bakımı, temizlik, yemek vb.) meşgul olmak istemektedirler (Palaz, 2002: 91-92).

Becker (1962), toplumu oluşturan bazı bireylerin aynı özelliklere sahip olmasına rağmen diğer bireylerden daha çok gelire sahip olmalarının o bireylerin kendilerine daha çok beşeri sermaye yatırımı yaptığını ve bu şekilde bireyler arasında gelir dağılımında adaletsizliklerin yaşandığını belirtmiştir (Aktaran: Bilen ve Yumuşak, 2008: 7). Fakat yapılan bazı araştırmalar kadın işgücünün, erkek işgücü ile aynı pozisyon, eğitim ve beşeri sermaye birikimine sahip olmasına rağmen daha düşük ücret aldığını tespit etmiştir (Palaz, 2002: 92). Beşeri sermaye teorisine göre, kadın ile erkek çalışanlar arasındaki ücret eşitsizliği, cinsiyet temelli ayrımcılıktan değil, kişilerin kendi bireysel seçimleri doğrultusunda yaptığı beşeri sermaye yatırımı farklılıklarından kaynaklanmaktadır. (Durmaz, 2016: 47). Teori bu şekilde kadın ile erkek arasındaki ücret eşitsizliğini beşeri sermaye yatırımı farklılıkları ile açıklamaktadır. Kadın ile erkek arasındaki gelir, ücret ve statü farklılıkları kişilerin beşeri sermaye birikimi düzeyleri ile ilişkili olmaktadır. Bu nedenle beşeri sermaye teorisi, kadınların düşük ücretler ile işgücüne katılımının kendi seçimlerinin (beşeri sermayeye yaptıkları yatırımların) bir sonucu olduğunu varsaymaktadır.

1.3. KADINLARIN İŞGÜCÜNE KATILIMINI ETKİLEYEN DİĞER FAKTÖRLER

Dünya nüfusunun yarısından fazlasını oluşturan kadınların işgücüne katılımlarının erkeklerin gerisinde olması kadınların işgücüne katılımları önündeki engelleri ve

katılımı etkileyen faktörleri araştırmayı gerekli kılmıştır. Kadınların işgücüne katılımını etkileyen pek çok faktör bulunmaktadır. Bu faktörler içerisinde kadının eğitim düzeyi, faaliyette bulunulan ülkenin ekonomik kalkınma düzeyi, doğurganlık, kayıt dışı istihdam, kadının yaşı, evli ise eşin eğitim düzeyi, haneye giren gelir düzeyi, çocuk sayısı ve yaşı, toplumun kültürel yapısı, şehirleşme ve göç, medeni durum vb. yer almaktadır. Bu bölümde kadınların işgücüne katılımını etkileyen ekonomik kalkınma düzeyi, eğitim düzeyi, doğurganlık, kayıt dışı istihdam ve diğer demografik (yaş, çocuk sayısı ve yaşı, medeni durum) faktörler incelenmiştir.

1.3.1. Ekonomik Kalkınma Düzeyi

Kadınların işgücü piyasalarına katılımları hem kendileri için hem de ülke ekonomilerinin büyümesi ve kalkınması için oldukça önemlidir. Ülkelerin gelişiminde etkili olan kadın işgücüne katılım oranı ile ekonomik büyüme ve kalkınma arasındaki ilişki 1960'lı yıllardan günümüze birçok çalışmada incelenmiştir. Kadınların işgücüne katılımı ile ekonomik büyüme ve kalkınma arasındaki ilişki ilk olarak 1965 yılında J.N Sinha tarafından “U-şekilli kadınlaştırma eğrisi hipotezi” adıyla incelenmiştir (Karlılar ve Kıral, 2019: 936). Sinha (1965) işgücü piyasalarının kadınlaşması ile ekonomik büyüme arasındaki uzun vadeli ilişkiyi U-şekli ile açıklamaktadır (Lechman ve Kaur, 2015: 247). U-şekil hipotezi, ekonomik kalkınmanın ilk evrelerinde kadın işgücüne katılım oranlarının azaldığını, kişi başına düşen belirli bir üretim seviyesine ulaşıldıktan sonra olumlu ilişkinin ortaya çıktığını ve kadınların işgücü piyasasına katılımlarının giderek arttığını belirtmektedir (Lecman ve Kaur, 2015: 246). İlerleyen yıllarda Sinha (1965)'in U-şekil hipotezi E. Boserup (1970) ve C. Goldin (1994) tarafından geliştirilmiştir (Belke ve Bolat, 2016: 70).

Goldin (1994)'e göre, evli kadınların işgücüne katılım oranları ülkeler geliştikçe önce azalmakta daha sonra artmaktadır. Bu nedenle ekonomik kalkınma süreci boyunca kadınların işgücüne katılımlarının U şeklinde olduğunu ifade etmiştir. Baserup (1970) ise erkeklerin eğitime ve yeni teknolojik ürünlere ayrıcalıklı erişimlerinin, kalkınmanın ilk evresinde kadınları işgücünden uzaklaştıracağını belirtmiştir. Ancak daha fazla gelişme ile kadınların eğitime ve teknolojilere erişim imkânı bulması kadın işgücüne katılımı arttırmaktadır (Tam, 2011:140).

U şeklinin aşağı yönlü sol kısmı, geçimin tarım ekonomisinden sanayileşme ve kadın girdisine göre daha fazla erkek işgücünün tercih edildiği işgücü yoğun değişimlerin olduğu aşamayı göstermektedir (Lechman ve Kaur, 2015: 247). Ekonomik kalkınmanın ilk evrelerinde ülkenin gelir düzeyinin düşük olduğu, baskın ekonomik faaliyet ve gelir kaynağının tarım sektörü olduğu dönemden daha sanayileşmiş bir ekonomiye geçmeye başladığında kadınların istihdam fırsatları azalır (Altuzarra, 2019: 3). Kadınların işgücüne katılımdaki ilk düşüşler üretimin tarım sektöründen, küçük işletmelerden ve bu işletmelerden daha geniş bir pazara hareketinden ve güçlü bir gelir etkisinden kaynaklanmaktadır. Gelirler oldukça düşük olduğunda ve belirli bir tarımsal faaliyetlerin (küçükbaş ve büyükbaş hayvancılık, pamuk, buğday, pirinç vb.) yoğun olduğu durumlarda kadınlar çoğunlukla işgücünde yer almaktadır. (Goldin, 1994: 1). Bu aşamada kadınlar çoğunlukla aile çiftlikleri ve işletmeleri bünyesinde çalışmakta, yüksek doğurganlık ve çocuk bakımı işlerini aynı süreçte beraber yürütmektedir. Toplum geliştikçe, yeni teknolojiler kullanıldıkça ve sanayi sektörü yoğunlaştıkça hane içi ev üretimi azalır ve en çok talep edilen mallar hane dışında üretilmeye başlar (Altuzarra, 2019: 4). Dolayısıyla kadınların çocuk bakımı ve ev işleri ile üretim faaliyetlerini birlikte yürütmeleri güçleşir, tarımda kadın emeğine yönelik talep azalır ve kadınlar için çalışma maliyetli hale gelir (Tam, 2011: 140 ve Güçlü, 2018: 205).

Ülkeler kalkınma evreleri boyunca ilerledikçe ekonominin yapısı sanayi üretimine doğru kayar ve kadınların işgücüne katılımının düşme eğiliminde olduğu kayıtlı bir sektör ortaya çıkar. Kadınların ücretli olarak işgücünde yer alması ile çocuk bakımının uyumsuz olması, eğitim seviyelerinin düşük olması ve kadınların hane dışında istihdam edilmesine yönelik sosyo-kültürel kısıtlamalar kadınların sanayi ve diğer sektörlerde ortaya çıkan fırsatlara erişememelerine neden olmaktadır. Bu durum çoğunlukla evli ve çocuk sahibi kadınlar için geçerli olmakta ve kadınlar genellikle evlendikten ve çocuk sahibi olduktan sonra işgücüne katılımlarını sonlandırmaktadır (Klasen, 2019: 170). Kadınların işgücüne katılımlarının azaldığı bu süreç U hipotezine göre, U'nun aşağı yönlü sol kısmını ifade etmektedir. U'nun aşağı yönlü sol kısmı, ekonomik gelişmenin ilk evresinde kadınların daha çok tarım sektöründe yoğun olarak çalıştığını ve kadın işgücüne katılımın yüksek olduğunu belirtmektedir. Ekonomi geliştikçe sanayi sektörünün ön plana çıkması ve üretimin sanayileşmesi kadın

işgücüne yönelik talebi azaltır. Bu süreçte kadınların hane içi ev işleri ile çocuk bakımı yükümlölükleri zorlaşır ve kadınlar hane içi ev üretimi faaliyetlerine geri çekilir. Ekonominin sanayileşme evresinde kadınlar için çalışmak maliyetli hale gelmekte ve işgücüne katılım oranları azalmaktadır.

Kadınların işgücüne katılımının artışı U şeklinin sağ tarafının artan kısmıyla gösterilmekte olup, ulusal ekonomi bu kısımda daha fazla hizmet etiğı haline gelmektedir. Bu süreçte U hipotezine göre, işgücünün feminizasyonu (kadınlaşması) ortaya çıkmaktadır (Lechman ve Kaur, 2015: 247-248). Ekonominin gelişimi ilerledikçe sanayi sektörü bir dizi perakende ve büro pozisyonu gibi hizmet sektörüne yol açar. Hizmet sektörünün ortaya çıkması yapılan işleri daha az zahmetli hale getirir ve kadınların işgücüne katılımı yükselir (Tam, 2011: 140). Hizmet sektörünün genişlemesi ve kadınların eğitim düzeylerindeki artışlar ile kadınlar için yeni istihdam fırsatları oluşturulur. Kadınların eğitimlerinin artması, yüksek ücretler ile istihdam edilmelerini sağlamak ve doğurganlık oranlarını düşürmektedir (Altuzarra, 2019: 4). U hipotezinin yukarı yönlü sağ kısmı, ekonomik kalkınmanın artış gösterdiği, hizmet sektörünün ön plana çıktığı, yeni teknolojiler ile zahmetsiz işlerin yaygınlaştığı, kadınların eğitimlerinin ve ücretlerinin arttığı ve doğurganlık oranlarının düştüğü süreci göstermektedir. Bu süreçte kadınların eğitimlerinin artması ve yüksek ücretler, kadınların işgücüne katılımını yükseltmektedir.

Goldin (1994), ekonomik büyüme ve kalkınma ile kadınların işgücüne katılımları arasındaki ilişkiye yönelik U-şekil hipotezini gelir etkisi ve ikame etkisi ile açıklamıştır. Kalkınmanın ilk evresinde tarımsal üretimin baskın olduğı dönemde kadınların işgücüne katılımı yüksektir. Ekonomik gelişimin devam ettiğı süreçte tarım ekonomisinden sanayi ekonomisine geçilen süreçte hane içi aile geliri yükselirken kadınların işgücüne katılımı azalmaktadır (gelir etkisi). Ekonomik kalkınma ilerledikçe sanayi sektöründen hizmet sektörüne yönelik zahmetsiz işlerin yaygınlaştığı, kadınların eğitimlerinin ve ücretlerin arttığı dönemde kadınların işgücüne katılımları artış göstermektedir (ikame etkisi). Kısaca U şeklinin aşağı yönlü sol kısmında gelir etkisinin baskın olduğı, yukarı yönlü sağ kısmında güçlü bir ikame etkisinin baskın olduğı belirtilmiştir.

Kadınların işgücüne katılım oranları ile ekonomik büyüme ve kalkınma arasındaki ilişki 1960'lı yıllardan günümüze kadar çeşitli ülke ve ülke grupları için araştırılmış ve incelenmiştir. Yapılan çalışmaların sonuçlarının bazıları (Goldin (1994), Tam (2011), Lechman ve Kaur (2015), Belke ve Bolat (2016), Eser vd. (2017), Yıldız ve Demirdizen (2018), Altuzarra vd. (2019) ve Haque vd. (2019)) U-şekil hipotezini desteklerken bazıları (Doğan ve Akyüz (2017), Güçlü (2018), Karlılar ve Kıral (2019)) ters U şeklinde bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Yapılan bazı çalışmalar (Türlüoğlu (2018), Şahin ve Alp (2020), Tütüncü ve Zengin (2020), Rahman (2020) ve Taş vd. (2020)) ise ekonomik büyüme ve kalkınma ile kadın işgücüne katılım arasında olumlu bir ilişki bulunduğunu tespit etmişken, Göcen (2020), 1988-2018 dönemi için Türkiye’de U hipotezinin geçerli olmadığını tespit etmiştir.

1.3.2. Eğitim Düzeyi

Kadınların işgücüne katılımını etkileyen ve belirleyici rol alan en önemli faktörlerin başında eğitim yer almaktadır. Eğitim bireylerin refahını, hayat standartlarını, yaratıcı düşünceleri, bilgi ve yetenekleri yükseltmektedir (İnce, 2011: 227). Başka bir ifadeyle eğitim, bireylerin bir iş için kabul edebilecekleri en düşük ücret düzeyini yükseltmekte ve iş arayanların seçimlerini etkilemektedir (Hüsnuoğlu, 2018: 392). Eğitim ve okullaşma, bireylerin ve kuruluşların işgücünü hazırlayan ve verimliliğini arttıran bilinçli yatırımlar olarak görülmektedir (Nafukho vd., 2004: 546).

Eğitim, işgücüne katılım oranını teorik olarak iki şekilde etkilemektedir. (1) Eğitim düzeyi yüksek olan bireylerin işgücü piyasasında daha yüksek gelir elde etme imkânı olduğundan işgücü piyasaları dışında kalmalarının maliyeti yüksek olacak ve dolayısıyla işgücüne katılım oranları artış gösterecektir. (2) Eğitim, dolaylı ve doğrudan maliyetleri olan bir yatırımdır. Eğitime yapılan yatırımın getirisini alıp maliyetini karşılamak yalnızca işgücü piyasalarında çalışmak ile mümkün olmaktadır (Özer ve Biçerli, 2004: 66).

Kadınlar pek çok alanda olduğu gibi eğitim ve öğretime erişimde dezavantajlıdırlar. Kadınlar cinsiyet eşitsizliği ve geleneksel rollerden dolayı eğitime erişimde erkeklerin gerisinde kalmaktadır. Bu durum kadınlar için önemli bir sorun teşkil etmektedir (Çakır, 2011: 78). Geleneksel toplumlarda kadınların eğitime önem

verilmemekte ve eğitime erişim yalnızca erkeklerin hakkı olduğu kabul edilmektedir. Dolayısıyla hane içindeki işlerin (temizlik, yeme, içme vb.) ve çocuk bakımının kadınların asli görevi olduğu algısı kadınların eğitime ulaşmasını engellemektedir. Kadınların düşük eğitim düzeyleri, erken yaşta evlilik yapmalarına, doğurganlık oranlarının yükselmesine, işgücüne dahil olamamalarına ya da düşük ücretli, güvencesiz ve kayıt dışı işlerde çalışmalarına neden olmaktadır (Aşkın, 2015: 49-50). Günümüzde bazı bölgelerde özellikle kırsal alanlarda kadınlar eğitime erişememekte ve eğitim alma hakları aileleri tarafından engellenebilmektedir. Kadınların düşük eğitim seviyesine sahip olmaları, düşük gelir getirici işlerde çalışmalarını ya da ücretsiz olarak aile işletmelerinde çalışmalarına neden olmaktadır. Bu bağlamda kadınların işgücüne katılımında, toplumda ve hanede söz sahibi olabilmede, daha sağlıklı ve bilinçli bir yaşam sürdürebilmede eğitim ve öğretime yapılan yatırımlar çok önemlidir.

Kadınların işgücüne katılımı ve istihdamı ile eğitim arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır (Varol, 2017: 96). Kadınların bireysel özellikleri ve yetkinlikleri işgücüne katılım düzeyini etkilemektedir. Örneğin kadının eğitim düzeyi işgücüne katılımını etkileyen en önemli özelliktir (Sutradhar vd., 2017: 141). Literatürde eğitimin kadınların işgücüne katılımını teşvik ettiği ve kadınların işgücüne katılımında en belirleyici faktörün eğitim olduğu pek çok çalışmada (Günsoy ve Çelik (2018), Tunalı ve Göksu (2018), Levent vd. (2018), Hüsnüoğlu (2018), Erdoğan ve Yaşar (2018); Güriş vd. (2019), Aksoy vd. (2019), Karakütük ve Ozbal (2019), Bilik (2020), Koç ve Şahpaz (2020)) belirtilmiştir. Kadınların eğitim düzeyi yükseldikçe ülkenin refahı ve ekonomik büyümesi de artış göstermektedir. Kadınların işgücüne katılımındaki %1’lik artış ekonomik büyümeyi %0,3 oranında arttırmaktadır (İnce, 2011:235).

Kadınların işgücüne katılımları eşlerinin eğitim durumuna göre değişebilmektedir. Sutradhar vd. (2017)’nin Bangladeş için yaptığı çalışmada evli kadınların işgücüne katılımının eşlerinin eğitim düzeyi ile ters orantılı olduğunu tespit etmiştir. Eğitimli eşlerin (kocaların) daha fazla gelir elde etmesi muhtemel olduğundan hane içine giren gelirin yüksek olacağı ve dolayısıyla kadınların gelir getirici işlere katılımının az olacağı belirtilmiştir. Eğitim düzeyi düşük olan eşlerin ise daha az gelir

getirici işlerde çalışma ihtimali yüksek olduğundan haneye giren gelirin düşük olacağı ve bu şekilde haneye giren gelirin düşük olmasının, kadınları gelir getirici işlere yönlendireceği ifade edilmiştir. Bu bağlamda kadınların işgücüne katılım kararı ile eşlerinin eğitim düzeyi arasında ilişki kurulabilmektedir.

Kadınların eğitim düzeylerinin yükselmesi önceki kısımda açıklandığı üzere daha yüksek ücretler ile piyasada çalışmalarına yol açmaktadır. Kadınların eğitimi arttıkça hane içindeki işler ve boş zaman faaliyetleri maliyetli hale gelmekte ve kadınlar daha yüksek ücretler ile işgücü piyasalarında daha fazla zaman çalışmaktadır. Bu bağlamda kadınların beşeri sermayeleri yükseldikçe piyasadaki ücret düzeyleri ve işgücüne katılımları artış göstermektedir. İşgücünde kadınların sayıca artışı hem kendileri için hem de ülke refahı için olumlu etkiler oluşturmaktadır. Kadınlar eğitim ile daha bilinçli ve özgüvenli, toplum önünde saygınlıkları artan, hane içinde söz sahibi olan, ekonomik, sosyal ve kültürel açıdan da daha güçlü bireyler olmaktadır. Ayrıca kadınların eğitimi doğurganlık oranlarının, nüfus artış hızının ve cinsiyet eşitsizliğinin azaltılmasını olumlu etkilemektedir. Özetle eğitim ve öğretime yapılan yatırımlar, kadınların işgücüne katılımı ve istihdamı, cinsiyet eşitsizliğinin azaltılması ve ekonomik büyüme için çok önemli olmaktadır.

1.3.3. Doğurganlık

Doğurganlık oranı ile kadınların işgücüne katılımı arasında ilişki bulunmaktadır. Genel olarak doğurganlık ile kadın işgücüne katılım arasında negatif bir ilişki bulunduğu varsayılmaktadır (Bernhardt, 1993; Matysiak ve Vignoli, 2008; Bloom vd., 2007; Kutlar vd., 2012; Üçler ve Kızılkaya, 2014). Fakat ampirik ve teorik değerlendirmeler bu iki değişken arasında belirsiz ve geçici bir ilişki olabileceğini belirtmektedir (Psacharopoulos ve Tzannatos, 1989: 194; Bernhardt, 1993: 25; Matysiak ve Vignoli, 2008:367).

Doğurganlık oranlarında meydana gelen yükselişler kadınların işgücü piyasasına katılım ve boş zamana katılım seçimlerini etkilemektedir (Koç ve Şahpaz, 2020: 508). Kadınların gelir getirici işlerindeki yükselişi, çocuk doğurmaya ayrılan zamanın fırsat maliyetini arttırmakta ve daha az çocuk sahibi olmayı teşvik etmektedir (Laat ve Sanz, 2011: 88). Çocuklar ve ücretli bir iş aynı anda talepte bulunmaktadır. Ücretli bir işte

alışan ve aynı zamanda çocuğu olan bir kadın, çalışmaya ne kadar çok zaman ayırırsa çocuğuna ayırdığı zaman o kadar az olmaktadır (Psacharopoulos ve Tzannatos, 1989: 193). Dolayısıyla işgücü piyasasında yer alan evli bir kadın, çalışmayan (ev hanımı olan) bir kadına göre daha az ocuk doğurmaktadır. ocuğu olan bir kadın ise çocuğu olmayan kadınlara göre daha az ücretli bir işte çalışmaktadır (Kutlar vd., 2012: 150). Bu durum çocuğun okul öncesi yaşta olup olmamasına göre değişebilmektedir. Okul ncesi yaştaki çocukların varlığı evli bir kadının işgücüne katılma olasılığını azaltır (Bernhardt, 1993: 25). Hanede daha fazla çocuğun varlığı ise kadınların doğrudan ve dolaylı olarak daha fazla çalışması anlamına da gelmektedir (Psacharopoulos ve Tzannatos, 1989: 194). ocuk sayısı arttıkça çocukların masrafları da artmakta olduğundan haneye giren tek maaş bu masrafları karşılamaya yetersiz gelebilmektedir. Bu nedenle kadınlar artan masraflar sebebiyle işgücüne katılmak durumunda kalabilmektedir. Dolayısıyla doğurganlık oranı ile kadınların işgücüne katılımı birbiri ile ilişkili olmaktadır.

1.3.4. Kayıt Dışı İstihdam

Kadınların işgücü piyasasına dahil olmalarını etkileyen ve kadın işgücüne katılım oranlarının düşük çıkmasına neden olan bir başka etken “kayıt dışı istihdam” dır. Kayıt dışı istihdam, “*sosyal güvenlik açısından niteliği itibariyle yasal işlerde çalışarak istihdama katılan kişilerin, çalışmalarının gün ve ücret olarak ilgili kamu kurum ve kuruluşlarına hiç bildirilmemesi ya da eksik bildirilmesi*” olarak tanımlanmaktadır (Sosyal Güvenlik Kurumu, 2021).

Bakıma ihtiyaç duyan küçük ocuk ve yaşlıları bırakacak yerlerin yetersiz ve çok pahalı olması kadınların işgücü piyasasının dışına kalmasına neden olduğu gibi kadınları kayıt dışı işlere de itebilmektedir (zer ve Biçerli, 2004: 67). Bu durum kadınları, ocuk ve yaşlı bakımı ile birlikte evde yrtlebilecekleri boncuk işleme, parça başına dikiş nakış yapma, örgü, oya gibi işlere yönlendirmektedir. Ev işi ve ocuk bakımı faaliyetlerine fazla zaman ayırmaları, eğitim düzeylerin düşük olması, yetenek ve tecrübelerinin yetersiz olması gibi nedenlerle işgücüne dahil olamayan kadınlar, sosyal güvencenin olmadığı fason üretim, evden çalışma, pazarcılık, terzilik, e-ticaret vb. işlerin yapıldığı enformel sektörlerde çalışmaktadır (Tunç, 2007: 25). Enformel sektörün çalışma sistemi, kadınların ücret düzeylerini düşürürken sigortasız

Çalışma şartları sağlık haklarından yararlanmalarını engellemektedir (Aksu, 2014: 59). Enformel sektörde çalışan kadınların bir kısmı resmi olarak alışmıyor olarak görülse de gelir getirici bir iş faaliyetinde bulunmaktadır. Bu tür gelir getirici işlerde kadınların daha fazla aktif olması kayıt dışı istihdam oranlarını arttırmaktadır.

Kadınların kayıt dışı istihdama katılımı kendi tercihlerinin bir sonucu olabileceği gibi kayıtlı sektörlerde iş bulamadıkları takdirde gelir elde etmek için sosyal güvencenin olmadığı enformel sektörde kadınlar çalışmak zorunda kalabilmektedir. Kadınların çeşitli nedenler (ev işi, ocuk-hasta bakımı, düşük eğitim, tecrübe eksikliği, toplumsal bakış açısı vb.) ile işgücüne dahil olamamaları kayıt dışı istihdam oranını arttırmaktadır. Bu nedenle kayıt dışı istihdamdaki kadınların sayıca artışı kadın işgücüne katılım oranının düşük çıkmasına neden olmaktadır.

1.3.5. Demografik Faktörler

Kadınların işgücüne katılımında ekonomik kalkınma düzeyi, eğitim, doğurganlık ve kayıt dışı istihdam dışında bazı demografik faktörler de etkili olmaktadır. Kadınların yaşı, ocuk sayısı (yaş aralığı) ve medeni durumu işgücüne katılım kararlarında etkili olmaktadır.

Yaş, kadınların işgücüne katılımında belirleyici olan faktörlerden bir diğeridir. Kadınların işgücüne katılımı yaş gruplarına göre incelendiğinde, belli yaş aralığında inişlerin belli yaş aralığında ise yükselişlerin olduğu pek çok ülkede görülmektedir (Kasa ve Alptekin, 2015: 11). Gelişmiş ülkelerin genelinde kadınların işgücüne katılımı M-şekli ile ilişkilendirilmektedir. Kadınların işgücüne katılımı genç yaşlarda yükseliş göstermekte olup, evlilik ve ocuk sahibi olmayla birlikte işgücüne katılımları azalmaktadır. Çocuklar okula gitme yaşına erişince (kadınların yaşı ilerledikçe) kadınlar tekrar işgücüne geri dönüş yapmakta ve işgücüne katılım oranları yükseliş göstermektedir. M-şekli ile açıklanan bu süreçte M şeklinin sol tepe kısmı 20’li yaşları ve ocuk olmadan önceki süreci, sağ tepe kısmı 30’lu yaşları (ocukların okula gitme yaşına eriştiği) süreci göstermektedir. M şeklinin iki tepe kısmı kadınların işgücüne katılımının yükseliş gösterdiği aşamayı göstermektedir (Aktaran: Aşkın, 2015:51). Özetle kadınlar yetişkinlik yaşlarının başlarında daha fazla saat alışılar, daha sonra ocuk sahibi olduklarında işgücü piyasalarından geçici olarak çekilirler ve sonunda

çocuklar büyüdükçe tekrar işgücü piyasası faaliyetlerine geri dönerler (Olivetti, 2006: 560). Bu nedenle süreç M şekline benzetilmektedir.

Tablo 1: Yaş Gruplarına ve Dönemlere Göre Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılım Oranı (%)

	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64
2000	24,4	31,5	31,7	29,4	29,8	28,3	25,5	25,6	24,3	18,6
2001	23,1	33,5	30,9	30,9	30,5	29,4	27,1	26,2	23,1	19,7
2002	23,1	34,5	32,6	32,4	31,2	30,2	28,5	25,5	23,2	22,6
2003	20,9	32,3	32,1	31	31,1	29,5	27,1	23,7	23,1	19,4
2004	17,6	32,1	30,5	28	29,1	26,1	22,7	19,2	18	15
2005	17,1	31,7	31,3	28,2	29,5	27,2	23,6	19,4	16	13,3
2006	17,3	31,3	31,9	29,7	30,5	28,1	23	19,8	16,6	12,9
2007	16,6	32,2	31,8	30,3	30,7	28	23,1	19,3	15,9	13,3
2008	17,1	33,2	33,3	31,5	32,4	28,7	24,7	20,3	16,4	13,1
2009	17,3	34,5	35,8	34,8	34,1	32,1	25,7	21,7	17,8	14,4
2010	17	36	38	35,7	37,4	36	28,7	23,4	19,1	15
2011	17	37,1	38,3	37,5	39	37,7	32,5	25,1	20,2	15,7
2012	15,8	36,7	40,3	39,6	40	39,9	33,3	26,4	20,1	16
2013	16,6	39,5	41,4	41,3	42,4	41,8	35,2	26,9	20,7	16,2
2014	17,1	39,1	43,3	41,9	42,3	40,7	33,9	25,8	20,2	15,1
2015	18,4	42,2	44,2	42,7	44,2	42,9	36	27,7	21,2	14,9
2016	18,8	43	46,3	44,7	45,6	45	38,2	27,9	21,3	15,7
2017	18,1	45,1	48,4	45,7	47,5	46,2	40,6	30,4	21,8	16,5
2018	17,9	45,4	48,8	46	48,2	47,4	42,4	31,7	22,8	17,3
2019	18,4	47,3	50	47,3	47,4	48	42,5	31,6	22,9	15,7
2020	13,7	41,5	45,8	42,1	44,5	44,6	39,5	29,8	20,4	13,6

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistiklerinden oluşturulmuştur.08.07.2021.

Kadınların işgücüne katılımındaki inişler ve yükselişler Türkiye’de de geçerli olmaktadır. Tablo 1 incelendiğinde 2000-2010 döneminde kadınların işgücüne katılımı genel olarak 20-24 yaş arasında yükselmiş, 25-34 yaş arasında düşüş seyri

göstermiştir. 35-39 yaş arasında tekrar yükseliş gösteren kadın işgücüne katılım oranı 40'lı yaşlardan itibaren azalış göstermeye başlamıştır. 2010-2020 döneminde kadınların işgücüne katılımı 20-29 yaş aralığında yükseliş göstermiş, 30-34 yaş aralığında inişler olmuştur. 35-39 yaş aralığında kadınların işgücüne katılımı tekrar yükseliş göstermiş ve 40'lı yaşlardan itibaren kadınlar işgücünden çekilmeye başlamış ve kadınların işgücüne katılımında inişler görülmüştür. 2000-2020 dönemi için Türkiye'de kadınların işgücüne katılımının 2010 sonrası dönemde M-şekil görünümlü seyir izlediği söylenebilmektedir. Kadınların yaş dağılımına göre 2010 öncesi ve sonrası dönemde işgücüne katılımında meydana gelen iniş ve çıkışların farklı olması, evlilik yaşının yükselmesi ve dolayısıyla çocuk sahibi olunan yaşında yükselmesi ile açıklanabilir.

Yaş, kadınların işgücüne katılımında medeni durumuna göre farklı etkiler oluşturmaktadır. Yaş, bekar kadınların işgücüne katılımını artırırken evli kadınları işgücünden uzaklaştırmaktadır (Bal, 2019: 107). Kadınlar evlilik yaptığında ve çocuk sahibi olduğunda işgücüne katılımları azalış göstermektedir. 0-5 yaş aralığında bakıma muhtaç küçük çocukların olması ve bu çocukları baktıracak maddi imkanlarının bulunmaması ya da çocuklar için kreş vb. yerlerin pahalı ve yetersiz olması nedeniyle kadınlar işgücü piyasaları dışında kalmayı tercih etmektedir. Evli kadınlar ancak bakıma muhtaç küçük çocuklarını büyüttüğünde tekrar işgücüne geri dönmektedirler (Özer ve Biçerli, 2004: 68-69). Bu bağlamda Tablo 1'e göre; Türkiye'de kadınların 30-34 yaş aralığındaki düşük işgücüne katılımlarının çocuk bakım yükümlülüklerinden kaynaklı olduğu söylenebilir. Ayrıca orta yaşlara gelindiğinde çocuk sayısının ve yaşının yanında sağlık sorunları, iş tecrübesi ve deneyim eksikliği gibi iş bulmadaki güçlükler kadınların işgücü piyasalarında yer almasını olumsuz etkilemektedir (Varol, 2017: 97). Kadınlar yaşları ilerledikten (35-44) ve çocukları büyüdükten sonra tekrar işgücüne geri dönüş yapmaktadırlar. 45 ve sonrası yaşlarda ise kadınlar, emeklilik yaşlarının gelmesi ve çalışmak istememeleri nedeniyle işgücü piyasası dışında kalmaktadır.

Kadınların çocuk sahibi olması ile işgücü piyasalarında yer alma kararı arasında güçlü bir ilişki bulunmaktadır. Hanede çocuk sayısının artması kadınların sorumluluğunu arttırmakta ve işgücüne katılım kararlarını değiştirmektedir. Bu

nedenle bir ve üzerinde çocuk sahibi olduğunda kadınların işgücüne katılım düzeyleri azalmaktadır. TÜİK tarafından yapılan araştırmaya göre, 2019 yılında 3 yaşın altında çocuk sahibi olan 25-49 yaş arası bireylerin istihdam oranı %58,6 iken, çocuk sahibi olmayan bireylerin istihdam oranının %65,9 olduğu tespit edilmiştir. 2019 yılında 25-49 yaş arasında olup 3 yaşın altında çocuğu olan kadın istihdamı %26,7, çocuğu olmayan kadın istihdamı %52,8 civarında olmuştur. Bu araştırmaya göre, 3 yaşın altında bakıma muhtaç küçük çoğu olan kadınların çocuk sahibi olmayan kadınlara göre daha düşük oranda işgücü piyasalarında yer aldığı görülmüştür.

Sutradhar vd. (2017), hane içerisinde okul çağında kızların varlığının evli kadınların işgücüne katılımını arttırdığını, erkeklerin varlığının ise işgücüne katılımı azalttığını belirtmiştir. Dolayısıyla hanedeki genç kızların ücretsiz olarak ev işlerini yapan ve çocuk bakımı sorumluluğunu yerine getirenler olarak görülmesi annelerinin hane içindeki sorumluluklarını azaltırken işgücüne katılımlarını arttırmaktadır. Hanede tek olan çocuk önemli miktarda bakıma ihtiyaç duymaktadır. Hanedeki ilk çocuğun doğumundan iki üç yıl sonra doğan ikinci çocuk ebeveynleri tarafından sağlanan bakım talebini azaltmaktadır. Çünkü büyük olan çocuk kardeşine bakabilir ve hatta bazı ev işi faaliyetlerini yerine getirebilir (Psacharopoulos ve Tzannatos, 1989: 194). Bu bağlamda hanede büyük genç kız ya da erkek çocuğun olması, kardeşleri için bakımı azalttığından kadınların işgücüne katılımı olumlu etkileyeceği belirtilmiştir.

Çocuk sahibi olmak, kadınların işgücü piyasalarındaki çalışma sürelerini de değiştirmektedir. Kadınların küçük yaşlarda çocuklarının olması onları kısmi süreli işleri seçmek durumunda bırakabilmektedir. Çocuk sahibi olmak piyasa çalışma sürelerini etkilediği gibi kadınların işgücüne katılımını da arttırabilmektedir. Çünkü bir ve daha fazla çocuğun varlığı hanenin masraflarını arttırmaktadır. Dolayısıyla artan masrafları karşılamak adına kadınlar, işgücü piyasalarına dahil olmayı tercih edebilmektedir (Aşkın, 2015: 52-53). Buradan hareketle kadınların işgücüne katılım kararlarında çocuk sayısının, çocukların yaşının ve cinsiyetinin etkili olduğu söylenebilmektedir.

Kadınların işgücüne katılım kararları üzerinde etkili olan diğer önemli unsur ise medeni durumdur. Kadınların evli ya da bekar olma durumlarının işgücüne katılım

kararları üzerinde etkili olduğu birçok çalışmada belirtilmiştir (Aksoy vd., (2019), Hüsniöğlü, (2018), Özer ve Özgenç, (2018), Günay ve elik, (2018), Tunalı ve Göksu (2018)). Gelişmekte olan birçok ülke, evli kadınları hanehalkı faaliyetlerinden (temizlik, yeme-içme, bulaşık, ütü vb.) tamamen sorumlu kişi olarak görürken kadınların eşlerini ise ücret karşılığında evden uzakta, piyasada çalışanlar olarak kabul etmektedir. Bu durum kadınların temel görevinin haneyi idare etmek, çocuklara ve evdeki diğerk kişilere bakmakla yükümlü kişiler olarak tanımlayan sosyal ve kültürel normların bir parçasıdır. Bu sosyal ve kültürel normlar kadınların işgücüne katılım olasılığını azaltmaktadır. Çünkü üstlenilen ev işleri ücretsiz olarak kabul edilmektedir (Tumsarp ve Pholphiru, 2020: 678-679; Hosney, 2015:23).

Aksoy vd. (2019), 1988-2018 yılları arasında Türkiye’de medeni duruma göre en fazla işgücüne katılım gösterenlerin boşanmış kadınlar olduğunu belirtmiştir. Boşanmış kadınlardan sonra en fazla işgücüne katılım gösterenlerin bekar kadınlar olduğu en az işgücüne katılım gösterenlerin eşi ölen ve evli kadınlar olduğu tespit edilmiştir. Eşi ölen kadınların, işgücü piyasaları dışında kalmayı tercih etmelerinin en önemli gerekçesi eşlerinden kalan maaş ve farklı gelirler gösterilirken evli kadınların işgücüne katılımı, haneye giren gelire, ailenin ve kocanın kararlarına bağılabilmektedir (Tumsarp ve Pholphiru, 2020:679).

Evli kadınlar kocalarının çalışmalarını istememeleri, küçük yaşta çocuklarının bulunması ya da hane içindeki diğerk sorumlulukları nedeniyle işgücüne dahil olamamaktadır. Bekar kadınlar yetişkinlik dönemleri başlarında daha fazla işgücü piyasalarında faaliyet gösterirken evlendiklerinde ve ocuk sahibi olduklarında ya geçici süreliğine işgücü piyasalarından çekilmekte ya da yarı zamanlı işlerde faaliyet göstermektedirler. Kadınların boşandıktan sonra eşlerinden yeterli miktarda nafaka alamamaları ve yaşam koşularının pahalı olması onları işgücü piyasalarında yer almaya zorlamaktadır (Aksoy vd., 2019: 154).

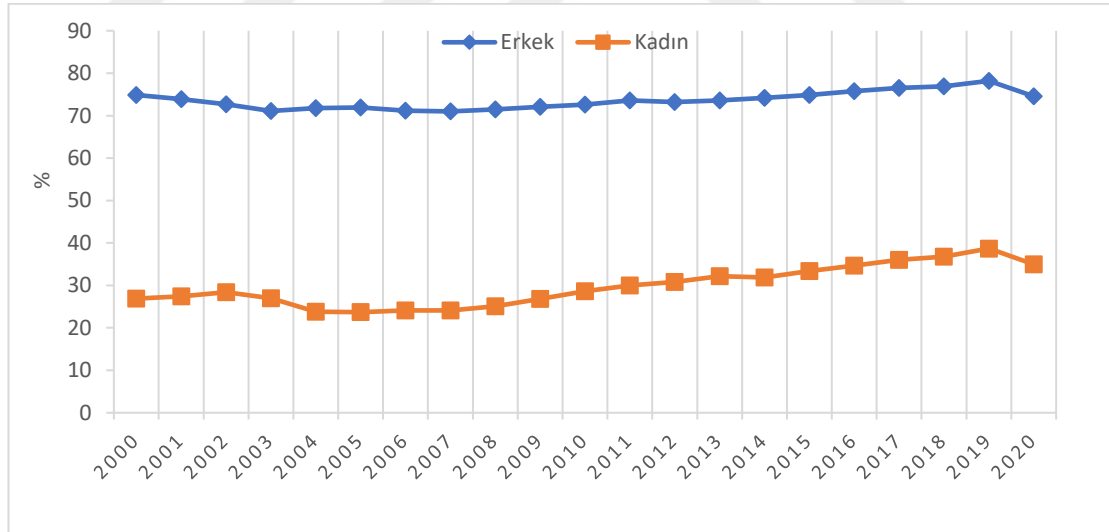
Kadınların eğitim düzeyinin işgücüne katılımlarını arttırmada en önemli faktör olduğu, kadınların yaşının, ocuk sayısının ve medeni durumunun işgücüne katılımda diğerk önemli demografik faktörler olduğu söylenebilmektedir. Kadınların genç yaşta olması, eğitim düzeyinin yüksek olması ve bekar olması işgücüne katılımlarını

arttırırken, evli ve çocuk sahibi olmaları işgücüne katılımlarını kısıtlamakta ve azaltmaktadır.

1.4. TÜRKİYE’DE KADINLARIN İŞGÜCÜNE KATILIM DÜZEYLERİ

Kadın işgücüne katılım oranı, çalışan ve iş arayan kadın işgücünün kadın nüfusa oranını göstermektedir (Tansel, 2002: 4). TÜİK 2020 yılı verilerine göre, Türkiye nüfusunun (83 milyon 614 bin 362 kişi) 41 milyon 965 bin 985’ini erkekler, 41 milyon 698 bin 377’ini ise kadınlar oluşturmaktadır. Başka bir ifadeyle toplam nüfusun %50,1’ini erkekler, %49,9’unu kadınlar oluşturmaktadır. İşgücü 2020 yılında bir önceki yıla göre 1 milyon 676 bin kişi azalarak 30 milyon 873 bin kişi olmuştur. Toplam işgücünün 21.105 kişisi erkek nüfustan, 9.768 kişisi ise kadınlardan oluşmaktadır. Türkiye nüfusunun neredeyse yarısını oluşturan kadınların işgücüne katılımları erkeklerin gerisinde kalmıştır.

Şekil 1: Türkiye’de Erkek ve Kadın İşgücüne Katılım Oranları



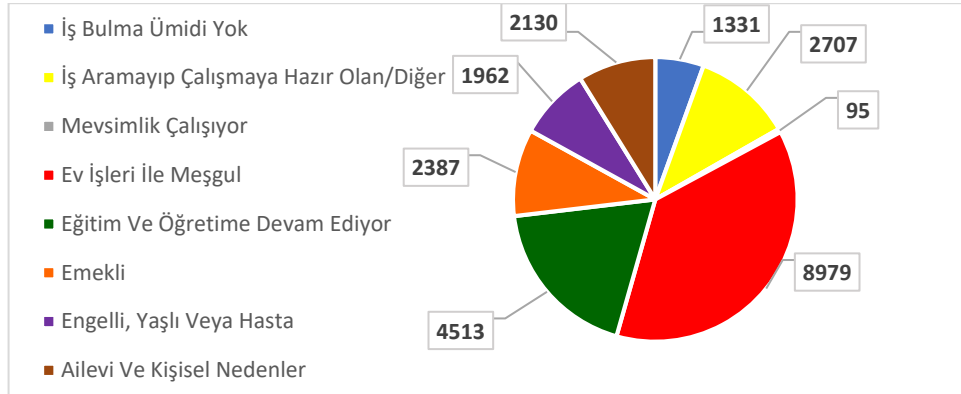
Kaynak: World Bank, OECD.

Şekil 1 Türkiye’de erkek ve kadın işgücüne katılım oranlarının göstermektedir. Şekil 1’e göre 20 yıllık süreçte ülkemizde kadınların işgücüne katılım oranları artış eğilimindedir. Kadınların işgücüne katılım oranı 2000 yılında %26,9 iken 2020 yılında %35 düzeyine çıkmıştır. Erkeklerin işgücüne katılımı oranı ise tüm yıllarda %70’lerin üzerinde seyir izlemiştir. Kadın işgücüne katılım oranları, erkek işgücüne

katılım oranları ile karşılaştırıldığında 2000-2020 döneminde yıllar itibariyle kadınların işgücüne katılım oranları artış seyri göstermektedir. Kadınların işgücüne katılım oranlarının artış göstermesinde: kamu, özel sektör ve sivil toplum kuruluşları tarafından işverenlere ve kadınlara sağlanan destekler, kadınların işgücü piyasalarına dahil olabilmeleri için bilgilendirilmesi, sosyal güvenlik prim teşvikleri, kadınlara kazandırılan yetkinlikler, eğitime erişim imkanlarının artırılması, hizmet sektörünün gelişimi, toplumun kadının çalışmasına yönelik bakış açısındaki iyileşmeler ve işgücüne dahil olan kadınların korunmasına yönelik yapılan yasal düzenlemeler etkili olmuştur (Soylu ve Turalıoğlu, 2020:130; Zengin ve Koçoğlu, 2018: 175-176; Hüsnüoğlu, 2018: 141). Fakat tüm yıllarda kadın işgücüne katılım oranları erkek işgücüne katılım oranının yarısı kadar veya yarısından daha az olmuştur. Kadınların işgücüne katılım oranlarının erkeklerin gerisinde olmasının pek çok sebebi bulunmaktadır. Daha öncede belirtildiği üzere kadınların eğitime erişimlerinin erkeklere oranla kısıtlı olması, kadınların okula gitmelerine izin verilmemesi ve dolayısıyla kadın eğitim düzeylerinin düşük olması işgücüne katılımlarını düşürmektedir.

Çocuklara bakmak ve ev işlerini yapma gibi sorumlulukların kadınların temel görevi olarak görülmesi, kadınların işgücü piyasalarına katılımlarını kolaylaştıracak destekleyici mekanizmaların (kreş, hasta bakım merkezleri vb.) yetersiz olması, işgücü piyasası koşulları, kadın istihdamına yönelik mevzuat eksikliği ve cinsiyet ayrımcılığı kadınların düşük düzeyde işgücüne katılım göstermelerine neden olmaktadır. Bununla birlikte emeklilik yaşının düşürülmesi, işgücünün tarım dışı sektörlerde yoğunlaşması, kentleşme ve tarımsal istihdamın azalması, kadınların aldığı ücretlerin düşük olması, mesleki beceri ve deneyimin yetersiz olması gibi faktörler kadın işgücüne katılım oranının erkek işgücüne katılım oranının gerisinde olmasına neden olmaktadır (Hacıbebekoğlu vd., 2014: 31; Çakır, 2011: 77; Devlet Planlama Teşkilatı ve World Bank, 2009:10-12; Taşseven vd., 2016: 29). Ayrıca kadınların daha çok kayıt dışı işlerde çalışmaları ve kayıt dışı istihdamında resmi olarak kayıt altına alınamaması kadın işgücüne katılım oranının düşük olmasına neden olan önemli bir etkidir (Cerev ve Yıldırım, 2017: 71).

Şekil 2: Türkiye’de İşgücüne Dahil Olmayan Kadınların İşgücüne Dahil Olmama Nedenleri (15-64 Yaş, Bin Kişi) (2020)



Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri Veri Tabanı, 2021.

Şekil 2, 2020 TÜİK verilerine göre, Türkiye’de işgücüne dahil olmayan kadınların işgücüne dahil olmama nedenlerini göstermektedir. Şekil 2 incelendiğinde kadınların işgücüne dahil olmama nedenleri içerisinde kadınların büyük çoğunluğu sırasıyla ev işleri ile meşgul olduğunu (8.979), eğitimine devam ettiğini (4.513), iş aramayıp fakat çalışmaya hazır olduğunu (2.707) ve emekli (2.387) olduğunu belirtmiştir. Daha az çoğunluğa sahip 95 bin kadın mevsimlik çalıştığını, 1.331 bin kadının iş bulma ümidinin kalmadığını ve 1.962 bin kadın ise engelli, yaşlı ya da hasta olduğunu belirterek işgücünde yer almadığını belirtmiştir. Kadınların işgücüne dahil olmama nedenleri içerisinde en fazla paya ev işleri ile uğraşma ve eğitime devam etme yer almaktadır. Dolayısıyla şekil 2’den de görüleceği üzere kadınlara yüklenen ev işi sorumluluğunun işgücüne katılım önünde büyük bir engel teşkil ettiği görülmektedir.

Tablo 2: OECD, AB-27 ve Türkiye’de Dönemlere Göre İşgücüne Katılım Düzeyleri, 15-64 Yaş (%)

Yıllar	OECD-38			TÜRKİYE			AB-27		
	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
2000	71,7	49,7	69,9	74,9	26,9	52,4	65,8	48	68,7
2001	71,3	49,6	69,8	73,9	27,4	52,3	65,5	48	68,7
2002	71	49,8	69,8	72,7	28,4	52,3	65,3	48	68,7
2003	70,7	49,9	69,7	71,1	27	51,1	65,2	48	68,9
2004	70,5	49,9	69,5	71,8	23,8	49,6	64,9	49	69,5
2005	70,6	50,2	70,1	71,9	23,7	49,8	65,1	49	69,9
2006	70,6	50,2	70,5	71,2	24,1	49,8	65,2	49	70,3
2007	70,5	50,7	70,6	71	24,1	49,8	65,2	50	70,5
2008	70,4	50,9	70,8	71,5	25,1	50,6	64,4	50	70,9

Tablo 2 Devam: OECD, AB-27 ve Türkiye’de Dönemlere Göre İşgücüne Katılım Düzeyleri, 15-64 Yaş (%)

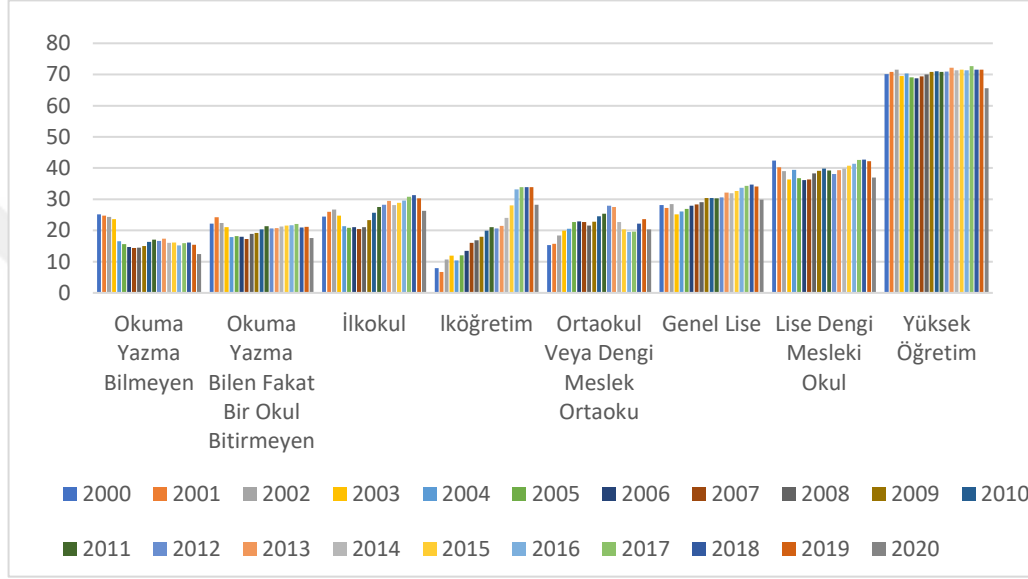
2009	69,8	51	70,7	72,1	26,8	51,7	65	50	71
2010	69,5	51,1	70,6	72,6	28,6	52,7	64,9	51	71,2
2011	69,3	51,1	70,5	73,6	30	53,8	64,7	51	71,3
2012	69,2	51,3	70,8	73,2	30,8	53,9	64,8	51	71,8
2013	69	51,4	71	73,6	32,2	55	64,6	51	72,2
2014	68,8	51,4	71,1	74,2	31,9	55,1	64,5	51	72,5
2015	68,7	51,5	71,3	74,9	33,4	56,1	64,4	52	72,8
2016	68,8	51,8	71,7	75,8	34,7	56	64,5	52	73,1
2017	68,8	52,1	72,1	76,5	36	57,6	64,5	52	73,6
2018	68,8	52,4	72,4	76,9	36,8	58,5	64,6	51	73,2
2019	80,7	65	72,8	78,2	38,7	58,5	79	67,9	73,5
2020	79,4	63,8	71,5	74,6	35	54,9	-	-	-

Kaynak: OECD, World Bank.

Dönemlere göre OECD-38 (Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı), AB-27 (Avrupa Birliği) ve Türkiye’de işgücüne katılım oranlarını gösteren tablo 2’de kadınların işgücüne katılımlarının 2000-2020 döneminde Türkiye’de oldukça düşük olduğu görülmektedir. 2000 yılında Türkiye’de kadın işgücüne katılım oranı %26,9 iken OECD-38 ortalamasında %49,7 ve AB-27 ortalamasında %48 olarak gerçekleşmiştir. 2019 yılında ise Türkiye’de kadın işgücüne katılım oranı %38,7 iken OECD-38 ortalamasında %65, AB-27 ortalamasında %67,9 olarak gerçekleşmiştir. OECD, AB ve Türkiye’nin işgücüne katılım oranları karşılaştırıldığında tüm yıllarda kadınların işgücüne katılım oranlarının erkek işgücüne katılım oranlarının gerisinde kaldığı görülmektedir. Kadın işgücüne katılım oranları OECD ve AB ülkelerinde yıllar itibariyle artış trendi göstermiş Türkiye’de ise 2008 yılına kadar dalgalı seyir göstermiş ve 2008 yılı sonrasında artış trendi göstermiştir. Ayrıca kadın ile erkek işgücüne katılım oranları OECD ve AB ülkelerinde birbirine yakın iken Türkiye’de fark açılmakta ve kadın işgücüne katılım oranları erkek işgücüne katılım oranlarının yarısı kadar ya da yarısından daha az seviyededir. 2020 yılı verilerine göre Türkiye, %35 olan kadın işgücüne katılım oranı ile OECD’ye üye 38 ülke içerisinde en sonuncu sırada yer alan ülke olmuştur (OECD İşgücü İstatistikleri, 2021). Genel olarak özetlenirse ülkemizde işgücüne katılım oranları incelenen yıllar itibariyle OECD ve AB ortalamasından gerisinde kalmıştır. Ülkemiz işgücüne katılım oranının düşük olmasında: eğitimin uzun süreli olması ve yüksek öğretimde öğrenci sayısının fazla

olması, emeklilik yaşının aşağıya çekilmesi, aile hesabına çalışan ve kayıt dışı çalışanların fazla olması, yeni istihdam olanaklarının oluşturulamaması ve dolayısıyla iş arayanların iş bulma ümidinin kalmaması gibi faktörler gösterilebilir (Yahşi, 2007: 60).

Şekil 3: Eğitim Durumuna Göre Kadınların İşgücüne Katılım Oranları (2000-2020) (15 + Yaş)

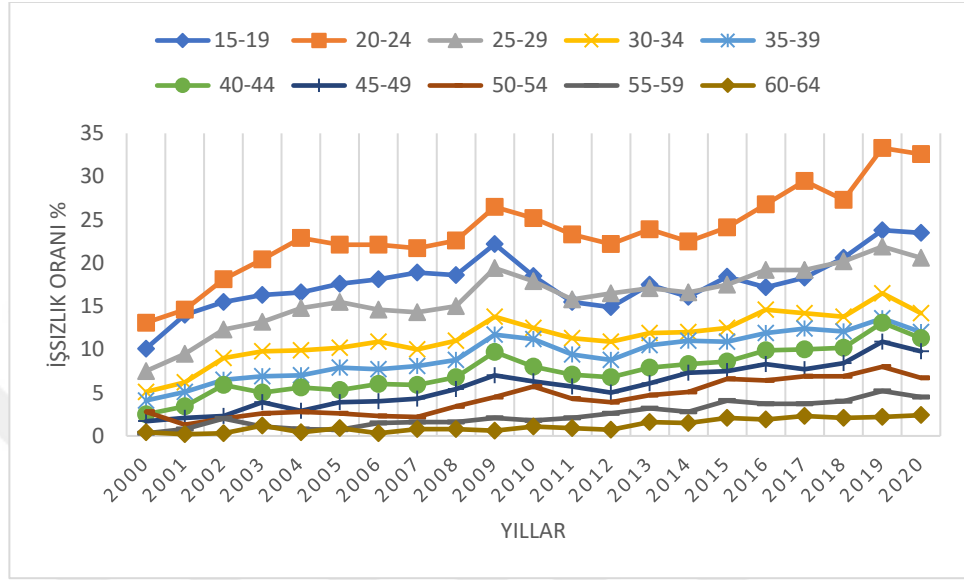


Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri Veri Tabanı, 2021.

Kadınların işgücüne katılımını etkileyen en önemli faktörlerin başında eğitim düzeyi yer almaktadır. Eğitim-öğretim düzeyi, mesleki eğitim ve iş başında alınan eğitimler kadınların işgücüne katılımlarını arttırmaktadır. Şekil 3, Türkiye’de 2000-2020 döneminde eğitim düzeylerine göre kadınların işgücüne katılım oranlarını göstermektedir. Şekil 3 incelendiğinde yüksek öğretim mezunu kadınların işgücüne katılımının hemen hemen bütün yıllarda %70’in üzerinde seyir izlediği görülmektedir. Eğitim durumuna göre, yüksek öğretimden sonra en yüksek katılımın lise dengi mesleki okul ve genel liseyi bitirenlerde olduğu görülmektedir. En az işgücüne katılım düzeyine sahip kadınlar okuma yazma bilmeyen ve okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyenlerdir. Genel olarak değerlendirildiğinde Türkiye’de eğitim düzeyi arttıkça kadınların işgücüne katılım oranlarının yükseldiği söylenebilmektedir. Ülkemizde kadınların eğitim düzeylerinin artması daha yüksek ücretler ile işgücü piyasalarında çalışma ihtimallerini ve işgücüne katılım kararlarını olumlu etkilemektedir. Bu

bağlamda kadınların eğitim ve öğretim düzeylerinin artırılması işgücüne katılımı arttırması açısından ülkemiz için oldukça önemlidir.

Şekil 4: Türkiye'de Yaş gruplarına ve Dönemlere Göre Kadın İşsizlik Oranları (2000-2020) (15-64 yaş, %)



Kaynak: TÜİK işgücü istatistikleri veri tabanı, 2021.

İşsizlik diğer tüm ülkelerde olduğu gibi ülkemiz içinde temel makroekonomik sorunların başında gelmektedir. Dolayısıyla çalışmaya hazır ve iş arayan işgücünün istihdama dahil olamaması ülkelerin ekonomik büyümesini olumsuz etkilemektedir. Türkiye’de yaş gruplarına ve dönemlere göre kadın işsizlik oranlarını gösteren şekil 4 incelendiğinde 15-24 yaş arası genç kadınların işsizlik oranlarının diğer yaş aralığındaki kadınlara kıyasla tüm yıllarda daha yüksek olduğu görülmektedir. Genç kadınlarda işsizlik oranlarının yüksek olmasının sebebi olarak; eğitim süresinin uzun olması, kadınların mezun olduktan sonra hemen iş bulamamaları, tecrübesiz olmaları ve yüksek öğretim diploması olan kadınların yüksek ücret beklentilerinin olması gibi faktörler gösterilebilir (Yentürk ve Başlevent, 2007:5). Genç kadınların işsizlik oranları tüm yıllarda %10’nun üzerinde çift haneli seyir izlemiştir. Özellikle Türkiye’nin kendi içinde yaşadığı 2001 mali krizinde ve 2008 küresel ekonomik kriz döneminde kadın işsizlik oranları önceki yıllara oranla yükselmiştir. Bu durum kriz ortamında ilk işten çıkarılan kesimin gençler ve kadınlar olduğu kanısını doğrulamaktadır. 20-24 yaş aralığındaki kadınların işsizlik oranları 2003 yılından itibaren %20’nin üzerine çıkmış ve 2020 yılında %32,6 olarak gerçekleşmiştir. Diğer

yaş gruplarına göre en yüksek işsizlik oranı tüm yıllarda 20-24 yaş grubunu gösteren genç kadınlarda görülmüştür. Tüm yaş gruplarında işsizlik oranları dalgalı seyir izlemiştir. İşsizliğin yükseliş gösterdiği yıllar hemen hemen bütün yaş gruplarında benzerlik göstermiştir.

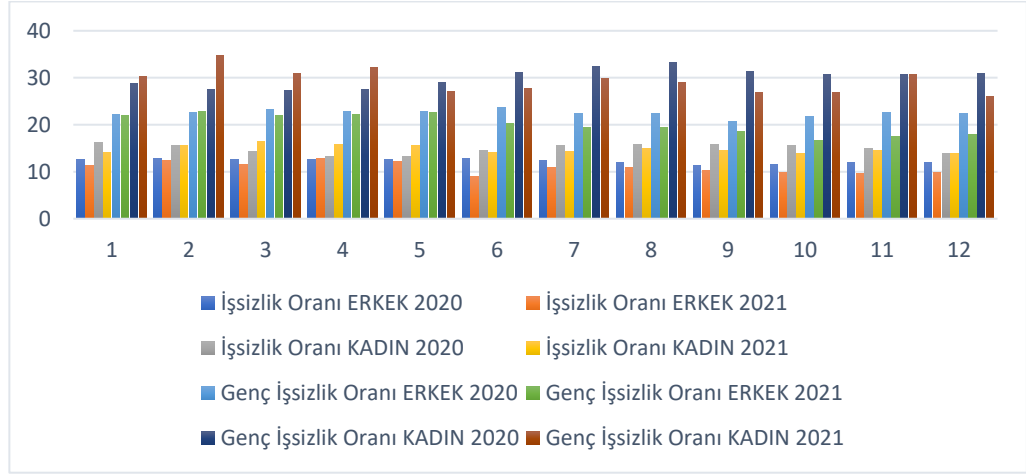
1.5. COVID-19 SÜRECİNİN TÜRKİYE İŞGÜCÜ PİYASASINA ETKİSİ

Covid-19 (Koronavirüs) salgını, ilk olarak 2019 yılı sonunda Çin'in Wuhan kentinde ortaya çıkmış ve kısa bir zaman sonra tüm dünyaya yayılmıştır. Dünya Sağlık Örgütü (WHO), akut solunum hastalığına sebep olan virüsü “Koronavirüs Hastalığı-2019” farklı bir söyleyişle “Covid-19” olarak adlandırmış ve uluslararası salgın anlamına gelen pandemi olarak ilan etmiştir (Karataş, 2020: 5). Aralık 2019 da Çin’de ortaya çıkan virüs, yaklaşık dört ay sonra 11 Mart 2020’de Türkiye’de görülerek ilk Covid-19 vakası tespit edilmiştir. Hızlı bir şekilde yayılım gösteren Covid-19 virüsü sağlık sektörü dışında siyasi, sosyal ve ekonomik olmak üzere pek çok alanı derinden etkilemiştir (Koca, 2020:80). Türkiye’de ilk vakanın görülmesinin ardından 12 Mart 2020’de eğitim-öğretime ara verilerek uzaktan eğitim sistemine geçilmiştir. Ülkemize giriş-çıkışlar kapatılarak, cami, kütüphane, düğün, nişan, tiyatro, sinema, kafe, spor salonu, berber, kuaför vb. hizmet sektörlerinin faaliyetleri durdurulmuş, kamu ve özel sektör çalışanları esnek çalışma sistemine geçmiştir. Koronavirüsü bulaştırma riski yüksek olan 20 yaş altı gençler ile virüsünün etkisinin fazla olduğu 65 yaş ve üzeri yaşlılara yönelik sokağa çıkma kısıtlaması getirilmiştir. Resmî tatil ve hafta sonlarında belirli iller dışında sokağa çıkma yasakları uygulanmıştır. 1 Haziran 2020’de yeni normalleşme dönemine geçilerek şehirler arası seyahat kısıtlaması kaldırılmış, faaliyetleri durdurulan hizmet sektörleri tamamen açılmıştır. 2 Eylül 2020 itibariyle vaka sayılarındaki artışa bağlı olarak tekrar kısıtlamalar başlamış ve 2021 yılı başında aşı çalışmaları hızlanmıştır. 2 Mart 2021 itibariyle kontrollü normalleşme dönemine geçilmiştir. Ülkemizde Covid-19 ile mücadele kapsamında Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından Ekonomik İstikrar Kalkanı paketi açıklanarak işgücü piyasalarında yer alan firma ve çalışanlara yönelik bazı tedbirler alınmıştır. Bu tedbirler aşağıdaki gibidir (Manisa Organize Sanayi Bölgesi, 2020);

- i. Kamu ve özel sektör çalışanlarına yönelik uzaktan ve esnek çalışma sistemi devreye girmiş,
- ii. İşveren firma ve işletmelerin çalışanlarını işten çıkarmamaları için Covid-19 pandemisinden etkilenen iş yerlerine yönelik olarak “kısa çalışma ödeneği” getirilmiş,
- iii. Asgari ücret desteği tüm işletmeler için devam ettirilmiş,
- iv. Kısa çalışma ödeneği kapsamında işleri bozulan ve durgunlaşan iş yerlerinde çalışan bireylere üç ay maaş desteği verilmiş,
- v. Sağlık çalışanlarının performans ödemeleri üç ay tavandan yapılmış,
- vi. Telafi çalışma süresi dört aya çıkarılarak istihdamda sürekliliğin sağlanması hedeflenmiştir.

2019 yılı sonunda başlayıp tüm dünyaya yayılan ve pek çok alanı etkisi altına alan Covid-19 krizi, işgücü piyasalarını da ciddi ölçüde etkilemiştir. Covid-19 krizi diğer krizlerden farklı olarak “işgücü piyasası şoku ve işsizlik kriziyle sonuçlanmıştır” (Koca, 2020: 80). Covid-19 krizi yerel ve küresel olarak kısıtlama, karantina ve kapanmaları beraberinde getirmesi nedeniyle tüm dünyada işsizlik oranı artışına ve iş kayıplarına yol açarak işgücü talebinde düşüşler yaşanmasına neden olmuştur (Yüksel, 2021: 95). Dolayısıyla Covid-19 krizinin sağlık krizi olması ve insan odaklı olması diğer ekonomik krizlerden farklı olarak işgücü piyasalarını derinden etkilemiştir. Covid-19, çalışan bireylerin sağlığını tehdit etmesi ve insan hareketliliğini kısıtlaması sebebiyle emek arz ve talebini azaltmıştır. Emek arz ve talebinin azalması, işgücü piyasalarında yer alan bireylerin işlerini kaybetmelerine, gelirlerinin ise düşmesine yol açmıştır (Bulut ve Çınar, 2020: 219-220; Kara, 2020: 271). Salgınla birlikte işgücü piyasalarında yer alan bireyler; işlerini kaybetme, mesai saatlerinde kısalma ve ücretsiz izine çıkarılma gibi risklerle karşılaşmıştır (Kara, 2020: 272). Ayrıca salgınla birlikte işgücü piyasalarının çalışma saati ve koşullarında değişimler meydana gelmiştir. Uzaktan yürütülmesi mümkün olan işler evden yapılmaya başlamış ve çalışma saatleri kısalarak esnek çalışma sistemine geçilmiştir. Bu durum daha çok uzaktan çalışmaya elverişli işler için geçerli olmuştur.

Şekil 5: Covid-19 Sürecinde Türkiye'de İşsizlik Verileri (Aylık) (%)



Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri Veri Tabanı, 01.08.2021

Şekil 5, 2020-2021 yılı Covid-19 sürecinde Türkiye’de işsizlik verilerini aylık olarak göstermektedir. Şekil incelendiğinde Covid-19’un Türkiye’de görüldüğü Mart 2020 itibariyle erkek işsizlik oranlarında hafif dalgalanmalar ile birlikte düşüşler görülmüştür. Kadın işsizlik oranları ise pandeminin başlarında (Mart-Nisan-Mayıs) düşüş eğiliminde olmuş ve Haziran 2020 itibariyle erkeklere oranla önemli ölçüde yükselmiş ve yılın son çeyreğinde düşüş göstermiştir. 2021 yılında aylık erkek işsizlik oranları bir önceki yılın verilerine göre çoğunlukla daha düşük kalmışken kadın işsizlik oranları yılın ilk çeyreğinde sürekli artış göstermiştir. Bakıldığında Covid-19 sürecinde erkeklere oranla kadınların daha çok işsiz kaldığı söylenebilmektedir.

Covid-19’un 15-24 yaş arası grubu kapsayan genç işsizliğe etkisi şekil 5’te görülmektedir. Şekil incelendiğinde pandemi sürecinde genç işsizler içerisinde yine en fazla işsiz kalan kesimin kadınlar olduğu görülmektedir. Genç erkek işsizlik oranı pandemi sürecinde dalgalı seyir gösterirken, genç kadın işsizlik oranı Mart 2020’den Ağustos 2020’ye kadar artış göstermiştir. Ağustos 2020’den sonraki süreçte genç kadın işsizlik oranları da dalgalı seyir göstermiştir. Pandemi sürecinde genç erkek işsizlik oranı ortalama %22,5 iken genç kadın işsizlik oranı %30’dur. Bu süreçte üretim hacminin ve hizmet talebinin düşmesi, daha çok gençlerin yarı zamanlı ve kayıt dışı çalıştığı spor, eğlence, konaklama, turizm, yeme-içme, satış ve perakende sektörlerinin pandemiden olumsuz etkilenmesi, yeni iş olanaklarının azalması ve genç işgücüne yönelik işe alımların durgunlaşması genç işsizlik oranlarını yükselmesine

neden olmuştur (Erikli, 2021: 381-382). Özetle pandemi sürecinden bazı sektörlerin yüksek düzeyde etkilenmesi ve bu sektörlerde ilk işten çıkarılanların daha çok eğitim düzeyi düşük, kayıt dışı çalışan ve deneyimsiz olan kadınlar ve gençlerden oluştuğu söylenilebilir.

Tablo 3: Covid-19 Sürecinde İşgücüne Katılım Oranı (Aylık) (%)

	ERKEK			KADIN		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Ocak	71,1	70,2	68,2	33,6	32,2	32
Şubat	71,4	69	68,9	34	31,2	31,6
Mart	71,7	67,1	70,6	34,4	30,1	31,7
Nisan	71,8	65,5	70,4	34,5	29,2	32,6
Mayıs	71,7	65,8	70,1	34,4	29,7	31,2
Haziran	72,4	67,6	69,1	34,7	30,8	31,7
Temmuz	73,2	69,2	69,8	34,9	31,7	33
Ağustos	73,2	69,6	70,4	35	32	32,3
Eylül	72,6	69,5	70,9	34,9	31,9	32,9
Ekim	71,9	69	70,9	34,6	31,3	33,6
Kasım	71,6	68,4	71,3	33,9	30,6	34,1
Aralık	71	66,9	71,7	33	30,8	34,5

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri Veri Tabanı, 01.08.2021

Covid-19'un işgücüne katılım üzerindeki etkisini gösteren tablo 3 incelendiğinde 2019 yılında ortalama %72 olan erkek işgücüne katılım oranı 2020 yılında %68,2'ye düşmüştür. Ocak 2020'de %70 olan erkek işgücüne katılım oranı Covid-19'un Türkiye'de görüldüğü Mart 2020'de %67,1'e düşmüştür. Covid-19'un ülkemizde görüldüğü Mart 2020'den sonraki süreçte erkek işgücüne katılım oranları dalgalı seyir izmiş ve Mart 2021'de tekrar %70'lere çıkmıştır. Pandemi sürecinde kadın işgücüne katılım oranı ise 2019 yılında ortalama %34,3 iken 2020 yılında 3,4 puanlık azalışla %31'e düşmüştür. Ocak 2020'de %32,2 olan kadın işgücüne katılım oranı Mart 2020'de %30,1'e düşmüş ve Haziran 2020'de atılan normalleşme adımları ile yükselişe geçmiştir. Yasakların yeniden başladığı Eylül 2020 itibariyle kadın ve erkek işgücüne katılım oranları düşüş eğiliminde olmuş ve 2021 yılında söz konusu oran dalgalı seyir izlemiştir. Pandemi sürecinde 2019 yılına oranla ortalama erkek işgücüne katılım oranı 3,8 puanlık azalış göstermişken kadın işgücüne katılım oranı 3,4 puanlık azalış göstermiştir. Dolayısıyla erkek işgücüne katılım oranı kadınlara oranla 0,4 puan azalış göstermiştir. Pandemi sürecinden hem kadın işgücü hem de erkek işgücü olumsuz etkilenmiştir.

Tablo 4: Covid-19 Sürecinde İstihdam Verileri (Aylık) (%)

	ERKEK			KADIN		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Ocak	61,3	61,3	60,5	28,1	27	27,5
Şubat	61,7	60,2	60,4	28,3	26,3	26,7
Mart	62,4	58,6	62,5	28,8	25,8	26,5
Nisan	63,2	57,2	61,3	29,2	25,3	27,4
Mayıs	63,3	57,4	61,6	29,3	25,8	26,3
Haziran	63,9	58,9	62,2	29,3	26,3	27,3
Temmuz	64,1	60,6	62,3	29,1	26,8	28,2
Ağustos	64,2	61,3	62,8	28,9	27	27,5
Eylül	63,8	61,7	63,8	28,8	26,9	28,1
Ekim	63,5	61,1	63,9	28,7	26,4	28,9
Kasım	63,3	60	64,4	28,3	26	29,1
Aralık	62,3	59	64,6	27,5	26,5	29,7

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri Veri Tabanı, 01.08.2021

Covid-19'un Türkiye'de istihdam üzerine etkisi tablo 4'te incelendiğinde 2019 yılında ortalama %63,1 olan erkek istihdam oranı 2020 yılında %59,8'e düşmüştür. 2020 yılının ilk çeyreğinde düşüşte olan istihdam oranı ikinci ve üçüncü çeyrekte yükselişe geçmiş ve son çeyrekte tekrar düşmüştür. 2021 yılının ilk iki çeyreğinde erkek istihdam oranı bir önceki yılın aynı çeyreğine oranla 2,4 puan artış göstermiştir. Pandemi sürecinde kadın istihdam oranına bakıldığında 2019 yılında ortalama kadın istihdamı %28,7 iken 2020 yılında bu oran 26,3'e düşmüştür. 2019 yılına oranla erkek istihdam oranı 3,3 puanlık azalış, kadın istihdam oranı 2,4 puanlık azalış göstermiştir. Kadın istihdam oranları pandemi sürecinde daha az azalmış gibi görünse de toplam istihdam içinde en fazla kayba uğrayan gruplar kadınlar, gençler ve kayıt dışı çalışanlar olmuştur (ILO, 2020: 4). Kadınların işsizlik oranlarındaki artışlar ve sosyal güvencenin olmadığı kayıt dışı sektör çalışanları arasında kadınların çoğunlukta olması Covid-19 sürecinde kadın istihdam oranlarını negatif yönde etkilemiştir (Eroğlu, 2020). Covid-19 krizine bağlı olarak, kadınların hane içi ev işi sorumluluklarına öncelik vermesi, kadınların yaşlı, hasta ve çocuk bakım yükümlülüğüne fazla zaman ayırması ve pandemi sürecinde uzaktan çalışma ile birlikte iş yükümlülüğünün artması gibi sebepler kadın istihdamını olumsuz etkilemiştir (Tatar, 2022: 384). Bu bağlamda Covid-19 krizinden kadınlar erkeklere oranla daha fazla etkilenmiş ve kadınların işgücü piyasalarındaki dezavantajlı konumları daha çok artmıştır (Bayar, 2021:3).

İKİNCİ BÖLÜM

2. TR42 BÖLGESİ İŞGÜCÜ PİYASASINDA KADINLAR

TÜİK, 2013 yılı öncesinde il bazında işgücü verilerini yayınlarken 2014 yılı itibariyle il bazında işgücü verisi yayınlamamaktadır. 2014 yılı itibariyle TÜİK, İşgücü İstatistikleri Bölgesel Sonuçları veri tabanında, Türkiye İBBS kapsamında, Düzey-1 ve Düzey-2 (26 Bölge) olarak bölgesel istatistikler yayınlamaktadır (Türkiye İş Kurumu, 2020: 5). TÜİK'in Düzey-2 olarak bölgelere ayırdığı 26 alt bölge içerisinde Kocaeli, Sakarya, Yalova, Düzce ve Bolu bölgesi TR42 olarak adlandırılmıştır. Bu bölümde toplam nüfusun neredeyse yarısını oluşturan kadınların işgücü piyasalarındaki durumları TR42 bölgesi kapsamında incelenmiştir.

2.1. TR42 BÖLGESİ İŞGÜCÜ PİYASASI GÖSTERGELERİ

Tablo 5: 2020 Yılı TR42 (Kocaeli, Sakarya, Yalova, Düzce, Bolu) Bölgesel İşgücü Verileri

TR42 (Kocaeli, Sakarya, Yalova, Düzce, Bolu)	Kadın	Erkek	Toplam
15 ve Üstü Yaştaki Nüfus (Bin Kişi)	1.533	1.501	3.034
İşgücü (Bin Kişi)	477	1.058	1.535
İstihdam (Bin Kişi)	401	947	1.347
İşsiz (Bin Kişi)	76	111	187
İşgücüne Dahil Olmayan Nüfus (Bin Kişi)	1.056	443	1.499
İstihdam Oranı (%)	26,1	63,1	44,6
İşgücüne Katılım Oranı (%)	31,1	70,5	50,8
İşsizlik Oranı (%)	16	10,5	13,3

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri Bölgesel Sonuçları Veri Tabanı, 2021.

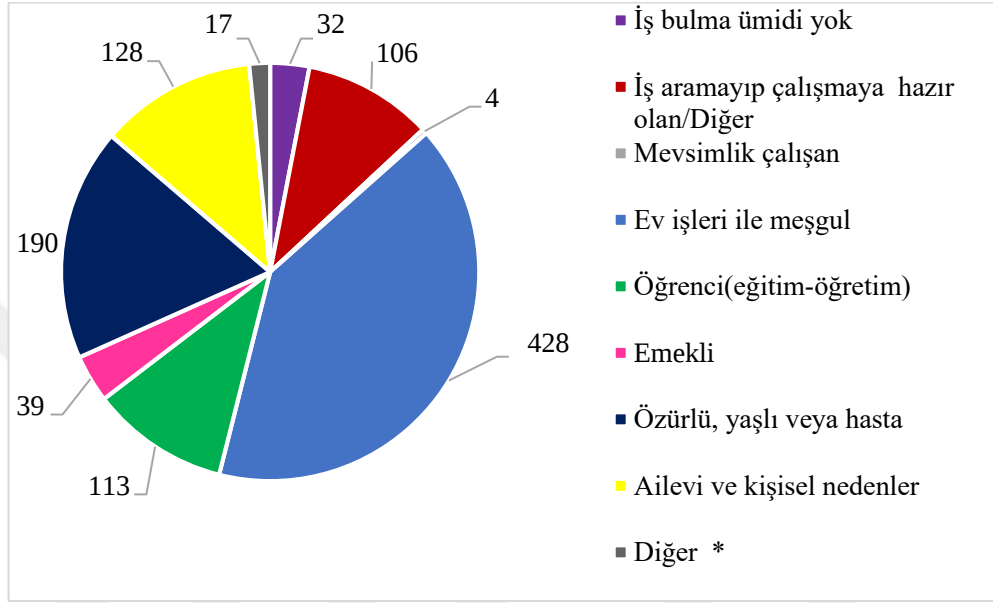
Tablo 5, 2020 yılı TR42 bölgesinin işgücü verilerini göstermektedir. Tablo 5 incelendiğinde 2020 yılında TR42 bölgesinde 15 ve üstü yaştaki nüfus içerisinde kadın ile erkek sayılarının birbirine yakın olduğu, toplam işgücünün yarısından daha azını ise kadınların oluşturduğu görülmektedir. Toplam 477 bin kadın işgücünün 401 bini 2020 yılında istihdam edilmiş olup 76 bini işsiz kalmıştır. Toplam nüfusun yarısından biraz fazlasını oluşturan kadınların erkeklere oranla TR42 bölgesinde istihdam oranı ve işgücüne katılım oranları oldukça düşük kalmıştır. 2020 yılında bölgede %26,1 oranında kadın, %63,1 oranında erkek istihdam edilmiş, %31,1 oranında kadın, %70,5 oranında erkek ise işgücüne katılım göstermiştir. 2020 yılı verileri Türkiye ortalaması (kadın %30,9, erkek %68,2) ile karşılaştırıldığında bölgenin kadın işgücüne katılım oranı Türkiye'den %0,2 puan yüksek, kadın istihdam oranı Türkiye'den (%26,3) %0,2 puan düşük kalmıştır. Kadınların işgücü piyasalarına katılımı Türkiye ortalamasında olduğu gibi TR42 bölgesinde de erkeklerin gerisinde kalmıştır. İşsizlik oranına bakıldığında kadın işsizlik oranı %16, erkek işsizlik oranı %10,5 olmuştur. 2020 yılında erkeklere oranla daha fazla kadın işsiz kalmıştır. TR42 bölgesinin 2020 yılı işsizlik oranı (%13,3) Türkiye ortalamasının (%13,2) 0,1 puan üzerinde gerçekleşmiştir. Bölgede bulunan 15 ve daha yukarı yaştaki toplam 1.533 bin kadın nüfusunun 1.056 bini işgücüne dahil olmamayı tercih etmiştir. Kadın işgücünün çeşitli nedenler ile işgücü piyasasından çekilmesi ve bölgede kadınlara oranla daha fazla erkek işgücünün istihdam edilmesi ile kadın işsizlik oranları erkeklere oranla daha fazla çıkmıştır. Bölgede kadınların işgücüne dahil olmama nedenleri şekil 6'da gösterilmektedir.

2.1.1. TR42 Bölgesinde Kadınların İşgücüne Dahil Olmama Nedenleri

TR42 bölgesinde kadınların işgücüne dahil olmama nedenlerini gösteren şekil 6'ya göre, toplam 1.056 bin kadının 428 bini ev işleri ile meşgul olduğunu, 190 bini özürlü, yaşlı veya hasta olduğunu, 128 bini ailevi ve kişisel nedenler ile işgücüne dahil olmadığını beyan etmiştir. 106 bin kadın, iş aramayıp fakat çalışmaya hazır olduğunu belirtmişken 113 bin kadın ise eğitim ve öğretimine devam ettiği için işgücüne dahil olmamayı tercih etmiştir. TR42 bölgesindeki kadınların işgücüne dahil olmama nedenleri ile Türkiye genelindeki kadınların işgücüne dahil olmama nedenleri (Şekil 2) içerisinde ev işleri ile meşgul olma en büyük paya sahiptir. Bu nedenle

Türkiye genelinde olduğu gibi TR42 bölgesinde de kadınların işgücüne katılımında ev işi sorumlulukları önemli bir sorun teşkil etmektedir.

Şekil 6: 2020 Yılı TR42 Bölgesinde Kadınların İşgücüne Dahil Olmama Nedenleri

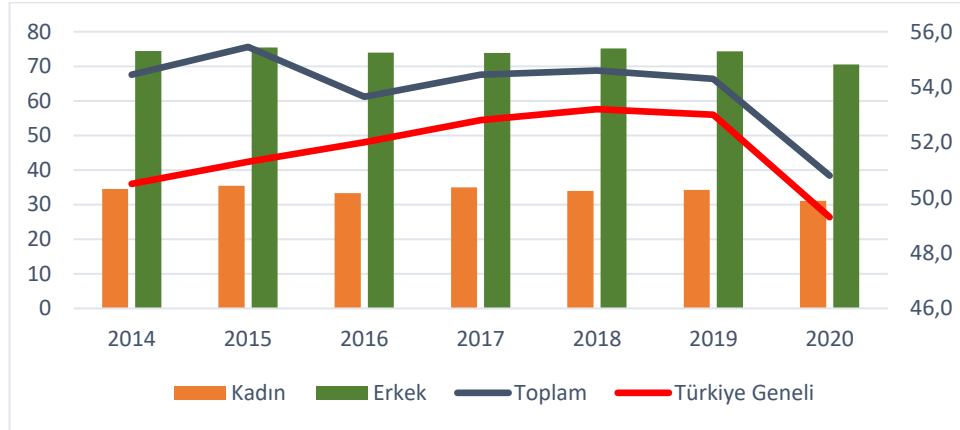


Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri Bölgesel Sonuçları Veri Tabanı, 2021.

2.1.2. TR42 Bölgesi İşgücüne Katılım Oranı ve İstihdam Oranı

TR42 bölgesi 2014-2020 dönemi işgücüne katılım oranlarını gösteren şekil 7'ye göre, kadınların işgücüne katılım oranları erkeklerin gerisinde kalmıştır. Yedi yıllık süreçte kadınların işgücüne katılım oranı ortalama %34 iken, erkek işgücüne katılım oranları ortalama %74 olarak gerçekleşmiştir. Covid-19 pandemisinin Türkiye'de görüldüğü 2020 yılında hem kadın hem de erkek işgücüne katılım oranları düşüş eğilimi göstermiştir. TR42 bölgesi ile Türkiye işgücüne katılım oranları karşılaştırıldığında TR42 bölgesinin 2014-2020 dönemi kadın işgücüne katılım oranı ortalaması (%34), Türkiye ortalamasının (%32,5) yaklaşık %1,5 puan üzerindedir. 2014-2020 döneminde bölgenin toplam işgücüne katılım oranı tüm yıllarda Türkiye'nin toplam işgücüne katılım oranının üzerinde seyir izlemiştir. Bu verilere göre TR42 bölgesinde Türkiye geneline oranla daha fazla kişi işgücü piyasalarında yer almıştır.

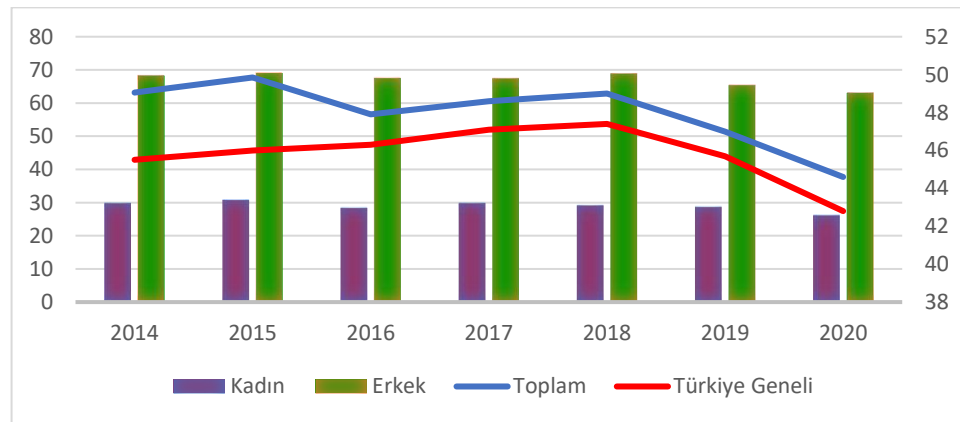
Şekil 7: TR42 Bölgesi İşgücüne Katılım Oranı (15+ Yaş, %) (2014-2020)



Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri Bölgesel Sonuçları Veri Tabanı, 2021.

TR42 bölgesinin istihdam verilerini gösteren şekil 8'e göre, 2014-2020 döneminde erkek istihdam oranı tüm yıllarda kadınlardan daha fazla olmuştur. Kadınların istihdam oranı ortalama %28 iken erkek istihdam oranı ortalama %67 olarak gerçekleşmiştir. Covid-19'un etkisi istihdam oranlarında da görülmektedir. 2020 yılında hem erkek hem de kadın istihdam oranları yaklaşık %2 puan azalmıştır. 2020 yılında 15 yaş ve üstü nüfus içinde 401 bin kadın istihdam edilmiş olup kadın nüfusun toplam istihdam içindeki payı %26,1'dir. 2014-2020 döneminde bölgede ortalama %28,9 kadın istihdam edilmiş olup bu oran Türkiye ortalamasının (%27,9) %1 puan üzerinde gerçekleşmiştir. Toplam istihdam oranı Türkiye ile kıyasladığında tüm yıllarda bölgenin istihdam oranı Türkiye'nin üzerinde seyir izlemiştir.

Şekil 8: TR42 Bölgesi İstihdam Oranı, (15+ Yaş, %) (2014-2020)

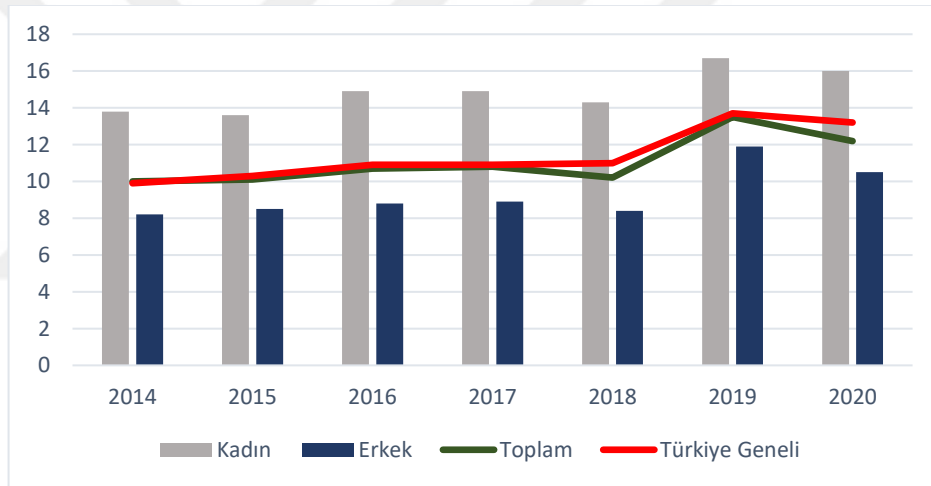


Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri Bölgesel Sonuçları Veri Tabanı, 2021.

2.1.3. TR42 Bölgesi İşsizlik Oranı

TR42 Bölgesinin 2014-2020 dönemi işsizlik oranını gösteren şekil 9'a göre, tüm yıllarda kadın işsizlik oranı erkek işsizlik oranının oldukça üzerinde kalmıştır. 2014-2020 döneminde TR42 bölgesinin ortalama erkek işsizlik oranı %9,3 düzeyindeyken, kadın işsizlik oranı ortalama %14,8 ile erkeklere oranla oldukça yüksektir. 2020 yılı Covid-19 pandemisi sürecinde bir önceki yıla göre kadın işsizlik oranı %0,7 puan azalmıştır. 2020 yılı kadın işsizlik oranı bir önceki yıla oranla azalmış olsa da erkeklere kıyasla toplam işsizlik içerisinde %16 olan kadın işsizlik oranı yüksek bir seviyededir. 2014-2020 döneminde bölgenin toplam işsizlik oranı tüm yıllarda Türkiye geneli toplam işsizlik oranından düşük kalmıştır.

Şekil 9: TR42 Bölgesi İşsizlik Oranı (15+Yaş, %) (2014-2020)



Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri Bölgesel Sonuçları Veri Tabanı, 2021.

TR42 bölgesinde 2014-2020 döneminde yaş gruplarına göre kadın işsizlik oranını gösteren tablo 6 incelendiğinde 20-24 yaş grubunda diğer yaş gruplarına göre daha fazla kadının işsiz kaldığı görülmektedir. 20-24 yaş grubundan sonra en fazla kadın işsizlik oranı 15-19 yaş grubunda görülmektedir. Yaş grupları içerisinde en az kadın işsizlik oranı ise 55 yaş ve üzerinde görülmektedir. 2020 yılı Covid-19 sürecinde özellikle 20-24 yaş grubundaki genç kadın işsizlik oranı %36,2 seviyesine çıkmıştır. Türkiye genelinde olduğu gibi TR42 bölgesinde de daha çok işsiz kalan kesimi, 15-24 yaş arası genç kadınlar oluşturmuştur. Bölgede en fazla işsizlik oranına sahip 15-24 yaş arası genç kadınların işsiz kalmasının nedenlerinin başında nüfus artışı ve göç ile birlikte kentte sayıca artan işgücüne yönelik tarım dışı sektörlerde yeni iş

yaratılamaması, genç kadın nüfusunun evlilik nedeni ile göç etmesi ve kente göç eden kadınların ev hanımı statüsünde olmaları gösterilmektedir (TR42 Doğu Marmara Bölge Planı 2010-2013: 19). Bu nedenlere ilaveten eğitim ve öğretime devam etme, mezun olduktan sonra hemen iş bulamama, yüksek ücret beklentisi, tecrübe ve deneyim eksikliği gibi nedenler genç kadın işsizliğini arttıran diğer unsurlar olarak gösterilebilmektedir.

Tablo 6: TR42 Bölgesi Yaş Gruplarına Göre Kadın İşsizlik Oranı, (15+ Yaş, %) (2014-2020)

	15-19	20-24	25-34	35-54	55+
2014	22,7	28,7	15,5	9,3	1,6
2015	28,1	25	14,6	10,1	3,3
2016	22,6	29,4	17,3	10,3	1,3
2017	25,5	27,8	18,4	9,4	3,7
2018	17,6	26,5	16,9	10,7	2,5
2019	25,9	32	16,9	12,3	6,2
2020	23,8	36,2	17	10,8	3,7

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri Bölgesel Sonuçları Veri Tabanı, 2021.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. TR42 BÖLGESİNDEKİ KADINLARIN SOSYO EKONOMİK DURUMLARI VE İŞGÜCÜ PİYASASINA YÖNELİK BEKLENTİLERİNİN ANALİZİ

Kadınların işgücüne katılımında ikamet edilen bölgenin sosyo kültürel yapısı, toplumun kadının çalışmasına bakışı açısı, kadının yaşam biçimi, toplumsal roller, eğitim düzeyi, iş imkanları, medeni durum, çocuk durumu vb. faktörler etkili olmaktadır. Kadınların işgücüne katılımının önündeki sorunların belirlenip çözüme kavuşturulması ile kadınların işgücü piyasalarındaki sayılarının arttırılması, kadınların yaşam koşullarını, özgüvenlerini, karar alma süreçlerini olumlu etkilemesi ve faaliyette bulunulan ülkenin büyümesine ve yoksulluğun azaltılmasına katkı sağlaması açısından çok önemli olmaktadır. Bu doğrultuda çalışmanın bu bölümünde kadınların işgücüne katılımına yönelik literatürde yapılmış çalışmalara ve araştırmanın metodolojisine yer verilmiştir.

3.1. LİTERATÜR TARAMASI

Kadınların işgücüne katılımlarında etkili ve belirleyici olan faktörlere dikkat çeken, kadınların işgücüne katılımlarında karşılaştıkları sorunlara yönelik çözüm önerileri sunan yerli ve yabancı pek çok çalışma yapılmıştır. Kadınların işgücüne katılımlarında karşılaştıkları sorunların giderilememesi ve kadınların işgücüne katılım oranlarının erkeklerden düşük olması, kadın işgücü sorunlarını gündemde tutmaktadır. Bu doğrultuda incelenen literatür, Türkiye’de kadınların işgücüne katılımlarında etkili olan (ekonomik, sosyal, kültürel ve demografik) faktörlere ve kadın işgücünün karşılaştığı sorunlara yönelik çalışmaları kapsamaktadır.

Özer ve Biçerli (2004), Türkiye’de 1988-2001 periyodunda kadınların işgücü piyasalarına entegre olmalarında etkili olabilecek değişkenleri kırsal, kentsel ve ülke geneli olmak üzere panel veri yöntemi ile incelemiştir. Yapılan ekonometrik analiz sonucunda makro ekonomik değişkenlerin (işsizlik, iktisadi büyüme, ücret düzeyleri, enflasyon) kadınların işgücü piyasalarına dahil olmalarında etkili olmadığı belirlenmiştir. Mikro ekonomik değişkenlerin (12 yaş ve üzeri nüfus içerisindeki emeklilerin toplamının miktarı, kadın faal nüfusu arasında bulunan ev kadınları miktarı ve çalışan kadın işgücü arasında bulunan ücretsiz aile işçilerinin miktarı) ise kadınların işgücü piyasalarına dahil olmalarına etkili ve anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

Turhan (2008), Türkiye’de kadınların istihdam sorunlarını belirleyip bu sorunların giderilebilmesine yönelik çözümler sunmayı amaçlamıştır. Çalışmada kadın işgücünün karşılaştığı; kadın-erkek eşitsizliği, çocuk ve yaşlı bakımı, görev dağılımında ve yükselmede eşitsizlik, kayıt dışı ve düşük ücretli çalıştırılma, eğitimde eşitsizlik vb. sorunlara çözümler sunulmuştur. Sorunların giderilmesine yönelik şu çözümler sunulmuştur;

- i. Kadınların işgücüne entegre olmalarını engelleyecek vergiler yeniden gözden geçirilmeli, bazı belirli sektörlerde kadın çalıştırılması şartı getirilmelidir.
- ii. Kadın işgücünü arttırmak için kısmi çalışma sistemleri oluşturulmalı, kadınların girişimci ruhunu ortaya çıkararak, girişimleri desteklenmelidir.
- iii. Kırsal kesimde çalışan kadınların tarımsal üretimin her aşamasında aktif rol alabilmesi sağlanmalıdır.
- iv. Eğitimde cinsiyet eşitsizliğini giderebilmek için kadın okur-yazarlık seviyeleri yükseltilmelidir.
- v. Sendikalar ve işgücü piyasaları iş birliğinde olmalı ve kadınlara yönelik pozitif ayrımcılık yapılmalıdır.
- vi. Kadınların karşılaştığı en önemli sorunlardan olan çocuk ve yaşlı bakımı için gerekli hizmetler devletleştirilmelidir. Böylece önerilen çözümler doğrultusunda Türkiye’de kadın istihdamının artırılması

sürdürülebilir kalkınmayı olumlu etkileyeceği ve kadınların bireysel olarak gelişimine katkı sağlayacağı belirtilmiştir.

Dayıoğlu ve Kırdar (2010), Türkiye’de kadınların işgücü piyasalarına katılımlarında etkili olan faktörleri 1988-2006 periyoduna ait işgücü verilerinden yararlanarak belirlemeye çalışmıştır. Çalışmanın bulgularına göre, kadınların işgücüne katılımlarında kentleşmenin, kentsel ve kırsal alanda yaşamının, eğitimin, vasıflı-vasıfsız olmanın, yaş faktörünün, çocuk sahibi olmanın, medeni durumun etkili olduğu belirlenmiştir.

Kızılgöl (2012), Türkiye’de 2002-2008 yıllarını kapsayan yedi yıllık süreçte kentlerde ve kırsal alanlarda ikamet eden 15-65 yaş arası kadınların, işgücüne dahil olmalarında etkili olan faktörleri, medeni durumlarına (evli-bekar) göre incelemiştir. Veriler hanehalkı bütçe anketlerinden alınarak, logit model analizi yöntemi ile test edilmiştir. Çalışmanın analiz sonuçları; kentsel ve kırsal alanlarda ikamet eden kadınların evli ve bekar olma durumlarına göre işgücüne katılımlarında, kadının yaşı, oturulan evin mülkiyeti, hane içi gelir, eğitim seviyesi, çocuk sayısı ve yaşı (6-19 ve 20-24), çalışan birey sayısı ve bağımlılık oranının belirleyici ve etkili olduğunu göstermiştir.

Talaş ve Çakmak (2013), 2000-2010 dönemine ait TÜİK verilerinden yararlanarak kadınların işgücüne dahil olma düzeylerini Kohort analizi yöntemi ile incelemiştir. Yapılan analiz sonucuna göre, kadınların daha çok orta yaşlarda (25-39) işgücüne katılım gösterdiği, ileriki yaşlarda (50-59) katılım düzeylerini azalttığı tespit edilmiştir. Erkek işsizlik oranlarındaki ilave bir artışın kadınların işgücüne dahil olma düzeylerini arttırdığını ancak bu ilişkinin baskın olmadığı vurgulanmıştır. Bu bağlamda kadınların işgücü piyasalarına dahil olmalarında yaş faktörünün, erkek işsizlik oranlarının ve kohort etkisinin belirleyici olduğu sonucuna varılmıştır.

Kılıç ve Öztürk (2014), Türkiye’de işgücüne katılımda kadınların karşılaştığı sorunları ve engelleri, 2002-2008 periyodunda TÜİK hane halkı bütçe anketlerinden yararlanarak incelemeyi amaçlamıştır. Çalışmada 25 ile 64 yaş aralığındaki kadın işgücü ampirik olarak incelenmiştir. Çalışmanın bulgularına göre;

- i. Kadınların işgücüne dahil olmasında öncelikli etkenin eğitim seviyesi olduğu,
- ii. Evli kadınların bekar kadınlara oranla daha düşük bir katılım düzeyine sahip olduğu,
- iii. Hane içi gelir yükseldikçe kadınların işgücüne katılımı kentte düşerken kırsal kesimde gelirin işgücüne katılımda etkisi olmadığı,
- iv. Evde bakıma muhtaç çocuk, yaşlı ve hastalığı olan bireylerin olması da kadınların işgücüne dahil olmasında önemli bir engel olduğu tespit edilmiştir.

Yıldırım (2014), Türkiye’de 1989: S1-2012: S2 dönemi için altı aylık zaman serileri verilerinden yararlanarak kentsel alanlardaki 15 yaş ve üzeri kadınların eğitim seviyelerine göre işsizlik oranı ile işgücüne katılımları oranları arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. Çalışmada kullanılan ARDL (Gecikmesi Dağıtılmış Otoregresif Yaklaşım) sınır testi sonuçlarına göre; kentli kadınların işgücüne katılımı ile işsizlik oranları arasında uzun dönemli bir ilişki tespit edilememiştir. Yüksek eğitilmiş kadınlar için uzun vadeli sonuçlar, işsizlik oranı ile işgücüne katılım oranı arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ve yüksek işsizlik oranlarının ek işçi etkisine neden olduğunu göstermiştir.

Palaz (2015), Balıkesir’in Bandırma ilçesindeki kadınların işgücüne katılmamayı tercih etme nedenlerini ve işgücüne katılımlarını engelleyen faktörleri kültürel, sosyal ve ekonomik açıdan araştırmayı amaçlamıştır. Araştırmanın sonucuna göre, kadınların mevcut işlerini bırakmaları ya da işgücüne katılmamalarındaki nedenler; evlilik, düşük ücretli işler, çocuk sahibi olma, düşük eğitim seviyesi, deneyim eksikliği, hane içi toplam gelir, ev hanımı olma, ev sorumlulukları ve çocuk bakım olanaklarının yetersizliği olarak belirlenmiştir. Bu nedenle çalışmada karar verici mekanizmaların, kadınlara deneyimlerini arttırıcı eğitim ve etütler, vergi ve teşvikler sağlaması ve ayrıca kadınların ev sorumluluklarını azaltıcı ve çocuk bakım imkanlarını arttırıcı politikalar uygulaması yönünde önerilerde bulunulmuştur.

Aşkın (2015), kadınların işgücüne katılımlarını ve işgücü piyasalarındaki konumlarını etkileyen faktörleri teorik olarak incelemeyi hedeflemiştir. Çalışmanın

bulgularına göre; eğitim düzeyinin, yaş faktörünün, evli-bekar olma durumunun, çocuk sahibi olmanın ve çocuk sayısının kadınların işgücü piyasalarına entegre olmalarını ve mevcut işlerindeki konumlarını etkilediği tespit edilmiştir. Bu faktörlerin yanında küreselleşmenin ve yapısal uyum programlarının da kadınların işgücü piyasalarına katılımlarında belirleyici olduğu belirtilmiştir. Küreselleşmenin kadın işgücüne katılımını attırdığını fakat küreselleşmenin, kadınların daha çok ikincil işgücü olarak görülmesini ve düşük statülü ve düşük ücretli işlerde istihdam edilmesini sağlamıştır.

Uysal vd. (2016), 1988-2013 periyodunda kadınların işgücü piyasalarına dahil olmalarında belirleyici rol alan faktörleri Türkiye için VAR (Vektör Otoregresyon) analizi yöntemi ile incelemiştir. Çalışmadan çıkarılan sonuca göre, incelenen periyod doğrultusunda kadınların işgücü piyasalarına dahil olmalarında büyüme oranı ile yüksek bir eğitim seviyesinin varlığının önemli bir rol oynadığı anlaşılmaktadır.

Polat ve Sancar (2016), çalışmasında Marmara Bölgesi ile Güneydoğu Anadolu bölgesindeki kadınların işgücü piyasalarına katılım oranlarını 2002-2014 yılları için analiz etmeyi amaçlamıştır. TÜİK'den alınan veriler sonucunda, Güneydoğu Anadolu Bölgesindeki kadınların işgücü piyasalarına katılım oranları Marmara Bölgesine kıyasla düşük kalmaktadır. Bunun nedeni olarak ise Güneydoğu Anadolu Bölgesinde tarım sektörünün ağırlıklı olması, hizmet ve sanayinin gelişmemiş olması, bölgede kadınlara yönelik tutum ve bakışın farklı oluşu ve kadınların daha çok kayıt dışı çalışması gösterilmektedir.

Taşseven vd. (2016), 1990-2013 periyodunda OECD'ye üye ülkeler için kadınların işgücü piyasalarına dahil olmalarında belirleyici rol alan değişkenleri (kişi başına gelir, işsizlik ve doğurganlık oranı) panel logit yönteminden yararlanarak incelemiştir. Çalışmanın bulgularına göre, OECD'ye üye ülkelerde doğurganlık oranının kadınların işgücü piyasalarına dahil olmalarında en yüksek etkiye sahip belirleyici olduğu tespit edilmiştir. Kişi başına düşen gelir ile işsizlik oranının kadınların işgücüne dahil olmalarını önemli ölçüde etkilediği belirtilmiştir.

Kıral ve Karlılar (2017), Türkiye'nin Adana ilinde yaşayan kadınların işgücü piyasalarına katılımlarında belirleyici rol alabilecek etkenleri 2017 yılı için anket yöntemi ile tespit etmeyi amaçlamıştır. Çalışmada Adana ilinde işgücü piyasası içerisinde yer alan (çalışan) ve yer almayan (çalışmayan) 4.469 kadına anket yapılmıştır. İkili logit modeli ile incelenen çalışmanın sonuçlarına göre; yaş faktörünün, eğitilmiş olup olmamanın, evli-bekar olmanın, hane içine giren gelirin ve ikamet edilen bölgenin, kadınların işgücü piyasalarına dahil olmalarında belirleyici rol aldığı tespit edilmiştir.

Varol (2017), kadınların işgücüne dahil olmalarında etkili olan faktörleri 2007 yılı baz alınarak Türkiye için ikili logit yöntemi ile incelemeyi amaçlamıştır. Dünya Değerler Anketinden alınan veriler sonucunda, kadınların yüksek bir eğitim seviyesi ile gelirinin olması, az sayıda çocuğunun bulunması ve 36 yaş altında olması, işgücüne dahil olma ihtimallerini arttırmaktadır. Ters durumda (düşük eğitim, çok sayıda çocuk ve 36 yaş üstü) ise işgücüne dahil olma ihtimallerini azaltmaktadır.

Akgeyik (2017), Türkiye'de kadınların işgücü piyasalarına dahil olmalarının 2007 ile 2016 yılları arası dönemde nasıl seyir ettiğini ve işgücü piyasalarına girişlerinde etkili olan faktörleri TÜİK verileri ışığında incelemiştir. Çalışmanın bulgularına göre, kadınlarda eğitimin yükselmesi (üniversite ve üzeri), doğurganlık oranlarının düşmesi, evlilik yaşının ve boşanma oranlarının yükselmesi kadınların işgücü piyasalarına dahil olmalarını arttırmıştır. Çalışmadan çıkarılan sonuca göre kadınların beşeri sermayelerinin yükselmesi işgücüne katılımlarında önemli bir etkidir.

Levent vd. (2018), 2017 yılı için Van ilinde ikamet eden kadınların işgücüne dahil olmalarında etkili olan faktörleri 400 kadına (18 ile 64 yaş arası) yapılan anket verileri doğrultusunda belirlemeye çalışmıştır. Çalışmada evli ve bekar olma durumuna göre çalışan kadınların işgücüne dahil olmalarında etkili olan faktörler üzerinde durulmuştur. Çalışmada kullanılan probit modeli sonuçlarına göre; Van ilinde hem evli hem de bekar kadınlarda eğitim seviyesi ve yaş aralığı yükseldikçe işgücüne dahil olma ihtimali artmıştır. Evli kadınların, ilan ve yakınları vasıtasıyla iş bulduğu, bekar kadınların daha çok sınav merkezli iş bulduğu tespit edilmiştir. Hane

içi gelirden ve hane içindeki çalışan sayılarındaki artışa göre, evli ve bekar kadınların işgücüne dahil olma kararlarının değiştiği görülmüştür. Bu sonuçlar doğrultusunda kadınların işgücüne katılımında evli ve bekar olma durumuna göre; eğitimin, yaş faktörünün, hane içi gelir düzeyinin ve hanedeki çalışan sayısının etkili olduğu söylenebilmektedir.

Tunalı ve Göksu (2018), Türkiye’de kadınların işgücü piyasalarına dahil olmalarında etkili olan faktörleri incelemeyi amaçlamıştır. Çalışmada 2012 TÜİK hane halkı mikro verileri ışığında lojistik regresyon yöntemi kullanılmıştır. Çalışmanın bulguları şu şekildedir;

- i. Eğitim seviyesi yükseldikçe kadınların işgücüne dahil olma ihtimali artmaktadır.
- ii. Yaş durumuna göre, kadınlar daha çok 25-49 yaşları arasında işgücüne dahil olmaktadır.
- iii. Evli kadınlar, evlenmeyen kadınlara oranla daha az işgücüne dahil olmaktadır.
- iv. Kentli kadınların işgücüne dahil olma olasılığı kırdaki yaşamını sürdüren kadınlara oranla düşüktür.
- v. Eğer kişi ailede referans kişi yani ailenin geçim kaynağı ise işgücüne dahil olma ihtimali oldukça yüksektir.

Günay ve Çelik (2018), kadınların istihdama dahil olmama sebeplerini Trabzon ili için araştırmıştır. Çalışmada Trabzon’da yaşamını sürdüren 389 kadına anket yapılmıştır. Anket sonuçlarını analiz etmek için kullanılan regresyon yöntemi sonuçlarına göre; kadınların %27,8’i çalıştıklarını beyan etmiş, %69,0’ı çalışma arzusu içinde olduğunu, %15,7’si ise çalışmak istemediğini belirtmiştir. Bu bağlamda kadınların istihdama dahil olmama nedenlerine yönelik sorulan sorular doğrultusunda yaş faktörünün, evli ya da bekar olmanın, eğitim seviyesinin, çocuk sahibi olmanın ve cinsiyet temelli adaletsizliğe yönelik düşüncelerin, işgücüne dahil olmada belirleyici etken olduğu istatistiki olarak tespit edilmiştir.

Erdoğan ve Yaşar (2018), TÜİK’den alınan veriler doğrultusunda Türkiye’nin tamamında ve Konya Karaman’da 2010 ile 2017 yılları arasında kadınların istihdam edilmelerinde etkili olan faktörleri (eğitim seviyesi, istihdam verileri, yaş aralığı ve sektörel olarak) incelemeyi amaçlamıştır. Yapılan araştırma sonucuna göre, Konya-Karaman ile Türkiye’nin tamamında kadınların istihdam edilmesinde etkili olan faktörlerin benzerlik gösterdiği sonucuna varılmıştır. Kadınların işgücüne dahil olmasında en belirleyici faktörün eğitim olduğu belirtilmiştir. Eğitim seviyesi arttıkça işgücüne katılım düzeyi artmaktadır. Kadınların daha çok 25 ile 34 yaş aralığında istihdam edildiği belirtilmiş ve incelenen dönemde belirli bir yıldan (2012) sonra tarım sektöründen hizmet sektörüne doğru kadın istihdamının artış gösterdiği belirlenmiştir. Ayrıca Türkiye’de olduğu gibi Konya Karaman’da da kadınların ev içindeki sorumlulukları, geleneksel bakış açısı ve kayıt dışı çalışma, işgücüne dahil olma da diğer önemli faktörleri oluşturmaktadır.

Yıldız ve Demirdizen (2018), çalışmasında Türkiye’de “U-şekil hipotezinin” yani ekonomik büyüme ile kadınların işgücüne katılımı arasındaki ilişkiyi 1988-2016 dönemini ele alarak test etmeyi amaçlamıştır. Çalışmada ilişkiyi tespit edebilmek için Phillips-Perron birim kök testi uygulanmıştır. Yapılan test sonucunda U şekil hipotezinin Türkiye’de geçerli olduğu sonucuna varılmıştır. Elde edilen sonuca göre ekonomik büyüme kadınların işgücüne katılımını arttırıyorsa devletlerin kadınların işgücüne katılımında karşılaştığı sorun ve engellere (cinsiyet eşitsizliği, çocuk bakım giderleri, eğitim vb.) yönelik teşvik ve hizmetlerde bulunmalıdır yönünde çıkarım yapılmıştır.

Özer ve Özgenç (2018), 2005 ile 2015 yılları arası periyodunda Erzincan, Bayburt ve Erzurum (TRA1) illerini kapsayan üç bölgede eğitimin, medeni durumun, yaşın ve 2008 öncesi ile sonrası yılların kadınların işgücü piyasalarına dahil olmalarında nasıl bir etki yarattığı, TÜİK hane halkı işgücü anket verileri ışığında araştırılmıştır. Çalışmada kullanılan logit model yöntemi sonuçlarına göre; belirlenen bölgede kadınların yüksek düzeyli bir eğitiminin olması, orta ve düşük düzeylilere göre işgücüne katılım paylarını arttırmaktadır. 25-54 yaş aralığında olan kadınların 15-24 yaş aralığındaki kadınlara kıyasla daha fazla işgücüne katıldıkları, evli kadınların hiç evlenmeyen kadınlara kıyasla daha düşük seviyede işgücüne dahil oldukları ve

2008 öncesi yıllara oranla 2009 sonrası dönemde kadınların daha fazla işgücüne katıldıkları tespit edilmiştir. 2008 yılında yaşanan ekonomik krizin ve belirlenen değişkenlerin kadınların işgücü piyasalarına dahil olmalarında etkili olduğu çalışmanın bulgularından çıkarılmaktadır.

Şahin ve Bağış (2018), Muş, Hakkâri, Van, Bitlis illerinden oluşan dört bölge (TRB2) için kadınların istihdam verileri ile istihdam edilebilmeleri önündeki sorunları belirleyip bu sorunlara yönelik çözümler sunmayı amaçlamıştır. İncelenen bölgede kadınların erkeklere oranla daha düşük istihdam oranlarına ve işgücüne katılıma sahip oldukları tespit edilmiştir. Bu bağlamda kadınların işgücü piyasalarında yer alabilmeleri önünde; iş imkanlarının eksikliği, kayıt altına alınamayan işlerin yaygın oluşu, cinsiyet ile ücret kaynaklı ayrımcılıklar ve eğitimsizlik gibi sorunların yer aldığı belirlenmiştir. Çalışmada belirlenen sorunlara yönelik;

- i. Bölgedeki kadınların daha fazla eğitime katılabilmeleri ve kendilerini geliştirebilmeleri için farkındalık yaratılmalı,
- ii. Cinsiyet ve ücret ayrımcılığı yapan işverenlere yaptırım uygulanarak ve belirli bir oranda kadın çalıştırma mecburiyeti getirilmeli,
- iii. Esnek ve kısmi çalışma yaygınlaştırılmalı,
- iv. Kadınlara yönelik toplum baskısı ile bakış açısı giderilmeli,
- v. Kadınların meslek edinebilmeleri için çalışmalar geliştirilmeli ve kadınlar için uygun işler yaratılmalı yönünde çözümler sunulmuştur. Böylece kadınların işgücüne katılımı önündeki sorunlar giderilip daha fazla kadın işgücüne dahil edildiğinde bölgenin ve ülkenin kalkınmasına katkı sağlanacağı belirtilmiştir.

Hüsnüoğlu (2018), Türkiye’de ve orta-yüksek gelişmiş ülkelerde kadınların işgücü piyasalarına katılımında rol alan faktörleri 1990-2016 periyodu için incelemiştir. Kadınların işgücüne katılımında rol alan belirleyici faktörlerin en önemlileri eğitim seviyeleri, çocuk sayısı, evli-bekar olma durumları olmakla birlikte yaş etkeni, kentlere göç, kayıt dışı çalışma, hane içi toplam gelir ve hane içi çalışan sayısı gibi faktörlerinde belirleyici olduğu belirtilmiştir. Ayrıca kadınlar için eğitimin istihdam fırsatlarından yararlanmada önemli bir unsur olduğu özellikle vurgulanmıştır.

Çalışmanın bulgularına göre; incelenen dönem itibarıyla Türkiye, AB ve OECD ülkeleri arasında en az kadın işgücüne katılım düzeyine sahiptir. Ülkelerin gelişmişlik düzeyi arttıkça kadın işgücüne katılım seviyesi de artmış ve daha çok işgücü hizmet sektöründe yoğunlaşmıştır. Gelişim süreci devam eden ve az gelişen ülkelerde kadınların işgücüne katılımının yüksek çıkmasının nedenleri; kadın işgücünün daha çok tarım sektöründe yoğunlaşması, kayıt dışı çalışmanın fazlalığı, eğitimsizlik ve kentlere göç olarak sıralanmıştır.

Aksoy vd. (2019), 1988 ve 2018 arası dönemi ele alarak Türkiye’de kadınların istihdam edilmesinde etkili olan faktörleri incelemiştir. Çalışmada kullanılan ARDL sınır testi yöntemi sonuçlarına göre; kadın nüfusunun payı, kişi başına düşen gelir, evli kadınların istihdama katılımı ve işsizlik oranlarındaki artışların kadın istihdamını artırıcı etkiye sahip olduğu, asgari ücretin kadın istihdamını etkilemediği tespit edilmiştir. Çalışmanın diğer bulgularına göre; eğitim seviyesi, göç, medeni durum ve ev işi sorumluluklarının kadınların işgücüne katılımını etkilediği ifade edilmiştir.

Bal (2019), Türkiye’de kadın işgücünün istihdam oranlarını Dünya Bankasından alınan veriler ışığında 2008-2017 dönemini ele alarak incelemiş ve Türkiye’de kadın işgücü istihdamının artırılmasına fayda sağlamayı amaçlamıştır. Çalışmada kadın işgücünün eğitim seviyelerini (düşük, orta ve yüksek eğitilmiş), kısmi zamanlı kadın çalışanların oranını ve sektörel (tarım ve sanayi) olarak kadın istihdam oranlarını incelenmiştir. Çalışmanın sonuçlarına göre; 2008-2017 döneminde eğitim seviyelerine göre kadın işgücünde düşük eğitilmiş istihdam oranı %20’den %28’e, orta eğitilmiş %31’den %37’ye ve yüksek eğitilmiş %68’den %72’ye yükselmiştir. Sektörel olarak ise kadın işgücü sanayide %16’dan %15’e düşerken hizmet sektöründe %44’den %56’ya yükselmiştir. İncelenen dönemde ülkemizde sektörel olarak kadın işgücünün %48,5’lik kısmı tarım sektöründe, %33’lük kısmı ise hizmet sektöründe yer almıştır. Bu bağlamda kadınlara hizmet sektöründe daha fazla iş fırsatı sunulursa ve kadınlara yönelik eğitim fırsatları yaratılırsa kadın istihdam oranları yükselecektir.

Hatıplı ve Keskin (2019), Türkiye’de ve Dünyada kadınların işgücü piyasalarına dahil olmasındaki gelişim sürecini araştırmayı amaçlamıştır. Araştırma sonucuna göre, Türkiye’de ve Dünyada, kadının işgücüne dahil olması sanayi devrimi

ile başlamış ve sonrasında birinci ve ikinci Dünya Savaşları döneminde kadın işgücüne ihtiyaç duyulmuştur. Savaş sonrası dönemde kadın işgücüne katılım oranları artış göstermiş ve 1970'li yıllardan itibaren küreselleşme ile birlikte de kadın işgücünün gelişimi ivme kazanmıştır. Kadınların dünya nüfusunun çoğunluğunu oluşturduğunu fakat geçmişten günümüze erkeklere oranla kadınların daha az işgücüne dahil olduğu sonucuna varılmıştır. Bu bağlamda kadınların işgücüne dahil olmasındaki etkenlerin ve sorunların giderilmesi gerektiği ve kadınların işgücüne dahil olmaları için teşvik edilmeleri önerilmiştir. Böylece ülkelerin ekonomik anlamda gelişiminin ve büyümesinin sağlanacağı belirtilmiştir.

Akdemir vd. (2019), kadınların işgücüne katılımında karşılaştığı engeller ve sorunları seçilen bazı gelişmiş (İsveç, Danimarka, Norveç) ve gelişmekte olan ülkeler (Türkiye, Meksika, Afganistan, Yemen, Mısır) bazında incelemeyi amaçlamıştır. Çalışmada cinsiyet farklılıklarına bağlı olarak 2000-2017 dönemi baz alınmıştır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) verilerinin kullanıldığı çalışmanın bulgularına göre; cinsiyet adaletsizliğinin en fazla olduğu ülke Mısır, en düşük olduğu ülke Norveç olarak belirlenmiştir. Gelişmiş ülkelerde kadın ile erkek istihdam oranları birbirine yakın olmakla birlikte bu ülkelerdeki işgücü, daha çok hizmet sektöründe ve başkasının adına çalışmaktadır. Gelişmekte olan ülkelerde kadın ile erkek arasındaki istihdam farkı açılmakta ve bu ülkelerde kadınlar daha çok tarım sektörü ağırlıklı, ücretsiz aile işçisi olarak ve kendi hesabına çalışmaktadır. Kadınların işgücüne dahil olmasında karşılaştığı sorunlar; ücret farklılıkları (kadın-erkek), toplumun cinsiyet algısı, kayıt dışı çalışma ve can tavan olarak belirlenmiştir. Bu bağlamda gelişim seviyesi düşük ve orta olan ülkeler, gelişim düzeylerini arttırıcı, cinsiyet adaletsizliğini ise azaltıcı politikalar uygulayarak kadınların işgücü piyasalarında daha fazla aktif rol almalarını sağlamalıdır.

Karakütük ve Ozbal (2019), 1997 ile 2018 yılları arası periyodunda G20 ülkeleri için kadınların işgücü piyasalarına dahil olmaları, kadınların eğitimi ve milli gelir arasındaki ilişkiyi, Fisher ADF, Fisher PP panel testleri ile Panel DOLS (Dynamic Ordinary Least Squares) yöntemlerinden yararlanarak irdlemiştir. Yapılan ekonometrik test sonuçlarına göre; kısa ve uzun dönemde kadınların orta ve üst seviyede bir eğitime katılımı yükseldikçe kadınların işgücü piyasalarına dahil olma

oranlarını yükselmekte ve milli gelir pozitif bir şekilde etkilenmektedir. Kişi başına düşen gelirden kadınların işgücüne dahil olmaları yönünde nedensellik ilişkisi görülürken tersi durumda görülmemiştir. Ayrıca kadınların eğitime katılım oranı ile milli gelir arasında ve kadınların eğitim oranı ile işgücüne dahil olmaları arasında iki yönlü ilişki tespit edilmiştir. Çalışmadan elde edilen sonuçlara göre, kadınların eğitime verdiği önem ve eğitime katılımları yükseldikçe işgücüne katılım istekleri artacak ve bu durum ülkelerin gelişimini ve milli gelirini olumlu etkileyecektir.

Güriş vd. (2019), OECD ülkeleri için 2004-2016 periyodunda kadınların işgücüne dahil olmalarında etkili olan değişkenleri incelemiştir. Çalışmada kullanılan dengesiz panel logit tahmincisi yöntemi sonuçlarına göre; kadınların işgücüne dahil olmalarında, yüksek düzeyli eğitim seviyesine sahip olma ve doğurganlık oranlarının önemli derecede etkili olduğu, kadın nüfus payı, gelecek beklentileri ile ev odaklı harcamalardaki yükselişin kadınların işgücüne katılımını olumlu etkilediği tespit edilmiştir.

Umutlu ve Öztürk (2020), çalışmasında işgücüne katılan kadınların çalışma sürecinde ve aile yaşamında karşı karşıya kaldığı sorunları ayrıntılı olarak inceleyerek işgücüne katılımdan vazgeçmemeleri için önerilerde bulunmayı amaçlamıştır. Çalışmada kadınların karşılaştığı sorunlar iki grupta incelenmiştir. Birinci grupta kadınların çalışma sürecinde karşılaştığı sorunlar; cinsiyet ayrımcılığı, kayıt dışı çalışma, iş yerinde cinsel ve psikolojik taciz, eğitimde eşitsizlik, iş güvencesizliği, görevde yükselmede eşitsizlik vb. gibi etkenler yer almıştır. İkinci grupta kadınların aile yaşantısında karşılaştığı sorunlar: iş ve aile yaşam çatışması, çocuk bakımı ve ev işleri yer almıştır. Bu sorunların giderilmesine yönelik çalışmada: (i) iş sürecinde kadın-erkek ücret eşitliğinin, (ii) görevde yükselme eşitliğinin, (iii) çocuk bakımında eş desteğinin, (iv) devletin çalışan gözetmeksizin kadınların çocukları için ücretsiz kreş ve anaokulu hizmeti desteğinin sağlanması yönünde öneriler sunulmuştur.

Öztürk ve Karataş (2020), kadınların iş hayatında karşılaştığı sorunları, Türkiye geneli ve bölgesel olarak TÜİK'den alınan veriler doğrultusunda incelemeyi amaçlamıştır. Kadınların iş hayatına girdiğinde cinsiyet temelli ayrımcılık, ev-iş dengesi sağlayamama, çocuk sahibi olma, eğitim düzeyi farklılıkları vb. gibi sorunlarla

karşılaşabileceği belirtilmiştir. Çalışmada kadınların işgücüne katılımlarında karşılaştığı sorunların giderilmesine yönelik;

- i. Kadınların ev-iş dengesini sağlayabilmeleri için esnek çalışma düzenlemesi yapılması kadın işgücü verimliliğini arttıracaktır,
- ii. Toplum tarafından kabul gören cinsiyet temelli meslekler yerine daha çocukluk döneminde kadınlara yeteneklerine göre meslek seçimi yaptırılması,
- iii. Kadınların işgücüne katılımının düşük olduğu bölgeler saptanıp o bölgelerde belirli bir sayıda kadın çalıştırma gerekliliği yasal olarak sağlanırsa kadın işgücüne fayda sağlanacağı,
- iv. Kadınların işgücüne katılımında önemli faktör olan eğitim eşitliğini sağlamaya yönelik eğitim programları, konferanslar aracılığıyla toplumun bu konudaki bilincinin artırılması yönünde önerilerde bulunulmuştur.

Koç ve Şahpaz (2020), 2004 ve 2017 yılları arası periyodu ele alarak İBBS düzey 2 diye adlandırılan 26 bölge için kadınların işgücüne katılımı ile kişi başı gayri safi yurtiçi hasıla (GSYH), eğitim seviyesi, erkek işsizlik oranı ve boşanma oranları arasındaki ilişkiyi dinamik panel veri analizi yöntemini kullanarak incelemiştir. Yapılan analiz sonucunda, erkek işsizlik oranı dışındaki değişkenler ile kadınların işgücüne katılımı arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiş olup, erkek işsizlik oranı ile kadın işgücüne katılım arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Ayrıca çalışmada eğitim seviyesinin, ücret düzeylerinin, ekonomik büyümenin, dini inançların, doğurganlık ve boşanma oranlarının da kadınların işgücüne entegre olmalarında etkili olduğu belirtilmiştir.

Bilik (2020), çalışmasında kadınların işgücü piyasalarına dahil olmalarında etkili olan faktörleri TÜİK 2014 hane halkı bütçe anket verilerini kullanarak probit model tahminçileri yöntemi ile incelemeyi amaçlamıştır. Çalışmanın bulguları, kadınların üniversite diplomasının olmasının, işgücüne dahil olma olasılığını yükselttiğini, kadınların ev içi gelirlerinde ve bakıma muhtaç çocuk sayılarında yükselme ile yaş aralıklarındaki yükselmenin işgücüne dahil olma olasılıklarını

düşürdüğünü göstermiştir. Çalışmanın bulgularından hareketle kadınların eğitim seviyelerinin yükselmesi işgücü piyasalarına katılma düşüncelerini olumlu yönde etkilemektedir.

Levent (2020), 2007-2019 yılları arası periyodu baz alarak Türkiye’de düzey-1 bölgelerindeki kadın işgücünün bölge bazlı görünümünü TÜİK’den alınan işgücü verileri çerçevesinde araştırmıştır. Çalışmada 15 yaş üstü kadın işgücü, üç değişken (işsizlik oranı, işgücüne katılım oranı ve istihdam oranı) doğrultusunda incelenmiştir. Çalışmanın sonuçlarına göre; incelenen dönemde Türkiye’de düzey-1 bölgelerinde kadınların işgücüne katılım payının en fazla olduğu bölge Doğu Karadeniz, en az olduğu bölge ise Güneydoğu Anadolu bölgesi olmuştur. Kadınların en çok istihdam edildiği bölge Doğu Karadeniz iken en az istihdam edildiği bölge Güneydoğu Anadolu bölgesi olmuştur. İstanbul kadın işsizlik oranının en fazla olduğu bölge, Kuzeydoğu Anadolu bölgesi ise işsizlik oranının en az olduğu bölge olarak çalışmada belirlenmiştir.

Özkök ve Polat (2020), Türkiye’de 1990-2018 yılları için ekonomik büyümenin, enflasyonun ve kentleşme değişkenlerinin kadınların işgücü piyasalarına katılımında etkili olup olmadığını zaman serileri ile incelemeyi amaçlamıştır. Çalışmanın bulgularına göre; kentleşme düzeyindeki artışın kadınların işgücü piyasalarına katılımını en çok etkileyen faktör olduğu, bunu ekonomik büyümedeki artışın takip ettiği ve enflasyonun artmasının ise kadın işgücünü düşük oranda etkilediği belirlenmiştir. Kısaca belirlenen değişkenler ile kadınların işgücüne katılımı arasında olumlu bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Aldan ve Öztürk (2020), 2004-2016 döneminde Türkiye’de kadınların işgücüne dahil olmalarındaki artışların nedenlerini incelemiştir. Çalışmanın bulgularına göre; kuşak etkisi, emeklilik yaşının yükselmesi, eğitim-öğretim düzeyindeki artışlar ve doğurganlık oranlarındaki düşüşler kadınların işgücü piyasasındaki sayılarını arttıran önemli nedenlerdir. Kadınların işgücüne dahil olmalarında en önemli belirleyici etkenin kuşak etkisi ve eğitim-öğretim düzeyinin olduğu belirtilmiştir. Toplum yapısında meydana gelen değişimler ve eğitimdeki iyileşmeler ile genç kuşakların yaşlılara göre daha çok işgücü piyasasında yer aldığı ifade edilmiştir.

Peker (2021), 2014 yılı TÜİK hanehalkı işgücü istatistikleri veri tabanından alınan veriler doğrultusunda Türkiye’de kadınların işgücüne katılım kararları ile eğitim düzeyi, medeni durum ve yaş değişkenleri arasındaki ilişkiyi ANOVA (Varyans analizi), pearson korelasyon ve binary lojistik regresyon analizi yöntemi ile incelemeyi amaçlamıştır. Çalışmanın bulgularına göre; kadınların işgücüne katılımı ile eğitim, medeni durum ve yaş arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Kadınların işgücüne katılım kararları ile yaş ve medeni durum arasında negatif yönlü, eğitim düzeyi ile kadınların işgücüne katılımı arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Kadınların yaşı ilerledikçe işgücüne katılım azalmakta, eğitim düzeyi arttıkça işgücüne katılım artmaktadır. Medeni duruma göre ise bekar kadınlar (%52), evli kadınlara (%33) oranla daha fazla işgücü piyasasında yer almıştır.

3.2. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

3.2.1. Araştırmanın Önemi ve Amacı

Kadınların işgücüne katılım düzeyleri ülkelerin gelişimi ve kalkınması, kadınların ise ekonomik olarak özgür olmaları, toplumda ve ailede söz sahibi olabilmeleri açısından oldukça önemlidir. Ancak kadınlar ekonomik, sosyal ve kültürel olmak üzere pek çok etkenden dolayı işgücüne katılımında bazı engel ve sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır. Literatürde kadınların işgücüne katılımını etkileyen ve işgücüne katılımında karşılan sorunlara yönelik Türkiye geneli ve bölgesel düzeyde pek çok çalışma mevcut olmasına rağmen TR42 bölgesi geneli için yapılmış bir çalışma mevcut değildir. Bölgesel düzeyde kadınların işgücüne katılımına yönelik tutumları, beklentileri ve sorunları belirlemek adına TR42 bölgesi için yapılan bu çalışma, literatürdeki eksiliği kapatması açısından önem arz etmektedir. Bu çalışmada kadınların işgücüne katılımında karşılaştığı sorunların ve beklentilerin neler olduğunu TR42 bölgesindeki kadınlar açısından ortaya koymak, erkeklerin bu konudaki tutumlarını belirlemek ve belirlenen sorunlara ve beklentilere yönelik çözüm önerileri sunmak amaçlanmıştır.

3.2.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Çalışmanın evrenini TR42 (Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova) bölgesinde yaşayan 18 yaş ve üzeri bireyler oluşturmaktadır. Bu çalışma için örneklem büyüklüğü belirlenirken aşağıdaki formül kullanılarak hesaplama yapılmıştır (Baştürk ve Taştepe, 2013: 149-150);

$$n_0 = \frac{t^2 \cdot p \cdot q}{d^2}$$

Formülde;

n_0 : örneklem büyüklüğünü

t: belirli anlamlılık düzeyinde t tablosundaki değeri

d: kabul edilebilir hata payını

p: incelenen olayın gerçekleşme ihtimalini

q: incelenen olayın gerçekleşmeme ihtimalini ($q = 1 - p = 1 - 0,5$) göstermektedir.

Kabul edilebilir hata payı (d) 0,03, incelenen olayın gerçekleşme ihtimali (p) 0,5, gerçekleşmeme ihtimali (q) $1 - 0,5 = 0,5$ ve 0,95 güven düzeyine karşılık gelen t tablosu değeri 1,96'dır. Verilen değerler formülde yerine yazıldığında:

$$n_0 = \frac{t^2 \cdot p \cdot q}{d^2} = \frac{(1,96)^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5}{0,03^2} = \frac{3,8416 \times 0,25}{0,0009} = 1.067 \quad \text{sonucuna}$$

ulaşılmıştır.

Bu formüle göre, TR42 bölgesi için 0,95 güven düzeyi ve 0,03 hata payı ile hesaplanan örneklem sonucunda araştırma için 1.067 katılımcının yeterli olacağı tespit edilmiştir. Tablo 7 incelendiğinde araştırma için TR42 bölgesi içerisinde yer alan Kocaeli ili için 523, Sakarya için 279, Düzce için 105, Bolu için 84 ve Yalova için 73

katılımcı olmak üzere toplamda 1.067 kişilik bir örneklem grubu seçilmiştir. Kadın katılımcı sayısını belirlemek için Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu ve Yalova illerinin kadın nüfusu toplamı, TR42 bölgesi toplam kadın nüfusuna bölünmüş olup kadın nüfusunun payı elde edilmiştir. Daha sonra kadın nüfusunun payı, hesaplanan örneklem büyüklüğü (1.067) ile çarpılarak araştırma için hangi ilden kaç kişiye anket uygulanacağı belirlenmiştir. Erkeklerin kadınların işgücüne katılımı konusundaki tutumlarını belirlemek adına %30 kota belirlenmiş olup, Kocaeli’nde 157 erkek 367 kadın, Sakarya’da 84 erkek 195 kadın, Düzce’de 32 erkek, 74 kadın, Bolu’da 25 erkek 59 kadın ve Yalova’da 22 erkek 52 kadın olmak üzere toplamda 320 erkek ve 747 kadın katılımcıya anket uygulanması öngörülmüştür. Bu şekilde belirlenen 1.067 kişilik örneklem grubu %95 güven aralığı ve $\pm 3\%$ hata payı ile TR42 bölgesinin evrenini temsil etmektedir. Araştırmanın tanımlayıcı istatistikleri ekler kısmında yer almaktadır.

Tablo 7: TR42 Bölgesi Örneklem Büyüklüğü

	Nüfus (Evren)	Erkek	Kadın	Payı	Erkek Katılımcı Sayısı (%30)	Kadın Katılımcı Sayısı (%70)	Toplam Katılımcı Sayısı
Kocaeli	1.997.258	1.018.601	978.656	0,49	157,2	366,7	523,88
Sakarya	1.042.649	521.324	521.325	0,26	83,7	195,3	279,07
Düzce	395.679	197.840	197.840	0,10	31,8	74,1	105,90
Bolu	314.802	157.401	157.401	0,08	25,3	59,0	84,26
Yalova	276.050	138.025	138.025	0,07	22,2	51,7	73,89
Toplam	4.026.438	2.033.192	1993246		320,1	746,9	1.067

3.2.3. Araştırmanın Metodu

TR42 bölgesinde ikamet eden çalışan ya da çalışmayan kadınların işgücüne katılımda karşılaştıkları sorunları ve beklentileri, erkeklerin ise kadınların çalışmasına yönelik tutumlarını belirlemek amacıyla araştırmada tesadüfi örnekleme yönetimi kullanılmıştır. Hesaplanan örneklem büyüklüğü için anket tekniklerinden olan

Bilgisayar Destekli Web Görüşmesi (CAWI – Computer Aided Web Interviewing), metodu seçilmiştir.

CAWI, nicel veri toplama metodudur. CAWI, hazırlanan soruların yanıtlayıcılar tarafından internet ağı biçimindeki iletişim ortamında çevrim içi olarak cevaplandığı anket metotlarından birisidir (Wojcicki, 2012: 178). CAWI metodu, yanıtlayanların doldurması için çevrimiçi olarak erişebilir olacak şekilde web sitesinde gösterilecek bir araştırma anketinin oluşturulmasını içermektedir (Mider, 2013:27). Bu metoda göre, araştırmacı web sayfası üzerinden hedeflediği anketini herhangi bir anketör ve robot yardımı olmadan yalnızca kendisi yapmaktadır.⁵ CAWI metodu ile katılımcılara yapılan anketlerin bazı avantaj ve dezavantajları vardır. Bunlar (Wojcicki, 2012: 178; Sowa vd, 2015: 142-146);

Avantajları:

- i. Verilerin geleneksel yöntemlere göre daha ucuz ve hızlı toplanmasını sağlar.
- ii. Veri toplama süreci üzerinde mükemmel kontrol sağlama imkânı verir.
- iii. Anket bilgilerini metin, multimedya ve grafik biçiminde içirme imkânı sunar.
- iv. Kısmi verileri hızlı erişim ve kaydedilmiş olan verilerin hızlı analiz edilmesine olanak sağlar.
- v. Anket formu doldurulurken cevaplayıcının hata yapma riski yoktur. (Elektronik ortamda hazırlanan anketler yanlış bilgi verilmesini, soruların atlanmasını ve sonraki bölüme geçilmesine izin vermez)
- vi. Dünya çapında çok fazla katılımcıya erişim imkânı sunar. Coğrafi kısıtlama yoktur.
- vii. Ankete katılan kişiye daha fazla anonim olma izlenimi verir.

Dezavantajları:

- i. Yalnızca internet erişimi olan katılımcılara anket uygulanır.

⁵ Alhamo, Emire (2021). “CAPI, CATI, CAWI VE PAPI Nedir?”. Pollective Blog, Polymath.

- ii. Anket sorularının gerçekte kimin yanıtladığının kesin olmaması (etkin olmayan yanıtlayıcı ve e-posta adresleri).
- iii. Düşük yanıt oranı.

TR42 bölgesi kapsamında Kocaeli, Sakarya, Düzce, Yalova ve Bolu illeri için belirlenen örneklem grubuna ulaşmak maliyetli ve zaman alacağından, bu araştırma için CAWI metodu kullanılmıştır. CAWI metodu ile katılımcılara 1-20 Ocak 2022 tarihinde çevrim içi ortamda 27 soruluk anket formu uygulanmıştır. Katılımcıların doldurduğu 27 anket sorusunun 8'ini yalnızca kadınlar diğer 19 soruyu tüm katılımcılar yanıtlamıştır. CAWI metodu ile elde edilen veriler için IBM SPSS 25.0 (Statistical Package for the Social Science) programından yararlanılmıştır.

3.2.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın sınırlılıklarını maliyet ve zaman oluşturmaktadır. Maliyet ve zaman kısıtlarına bağlı olarak çalışmanın evreninin tamamına ulaşmak mümkün olmadığından Kocaeli ili için 524, Sakarya için 279, Düzce için 106, Bolu için 84 ve Yalova için 74 katılımcı ile araştırma sınırlandırılmıştır. Hazırlanan anket formları internet aracılığıyla katılımcılara ulaştırılmış ve öngörülen 1.067 kişiden dönüş sağlanmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

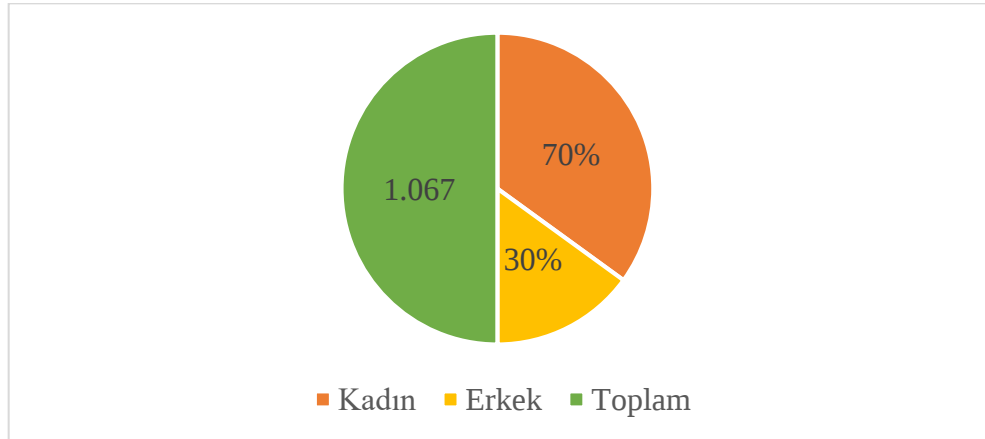
4. ARAŞTIRMA BULGULARI

Bu bölümde IBM SPSS 25.0 paket programı ile hesaplanan frekans ve yüzde değerleri sonucunda araştırma bulguları analiz edilmiştir. Elde edilen bulgular altı başlıkta incelenmiştir. Birinci başlıkta, araştırmaya katılan katılımcılara ait demografik bilgilere yer verilmiştir. İkinci başlıkta, katılımcıların çalışma hayatı profili, üçüncü başlıkta ekonomik durum ve beklenti, dördüncü başlıkta yaşam biçimi ve kadının iş hayatındaki yeri, beşinci başlıkta çalışma hayatında karşılaşılan sorunlar ve beklentiler, altıncı başlıkta cinsiyete göre bulgulara yer verilmiştir. Elde edilen bulgular doğrultusunda TR42 bölgesindeki kadınların işgücüne katılımı önündeki sorunlar, işgücü piyasasına yönelik beklentiler ve erkeklerin kadının çalışmasına yönelik tutumlar değerlendirilerek çalışma sonlandırılmıştır.

4.1. DEMOGRAFİK BİLGİLER

- a) **Cinsiyet:** Araştırmaya katılan 1.067 kişilik örneklem grubunun %70'ni kadınlar, %30'nu erkekler oluşturmuştur (Şekil 10).

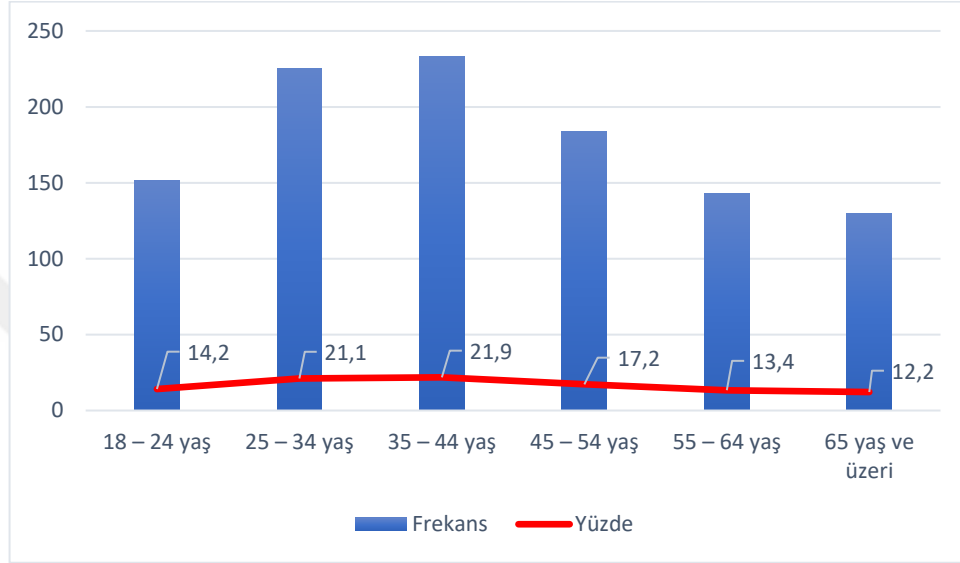
Şekil 10: Cinsiyet



Not: Tüm katılımcılar yanıtlamıştır.

b) Yaş Dağılımı: Araştırmaya katılan katılımcıların %21,9'u 35-44 yaş, %21,1'i 25-34 yaş, %17,2'i 45-54 yaş, %14,2'i 18-24 yaş, %13,4'ü 55-64 yaş aralığında ve %12,2'i 65 yaş ve üzerindedir (Şekil 11). Araştırmaya katılanların büyük çoğunluğu 25-34 ile 35-44 yaş aralığındadır.

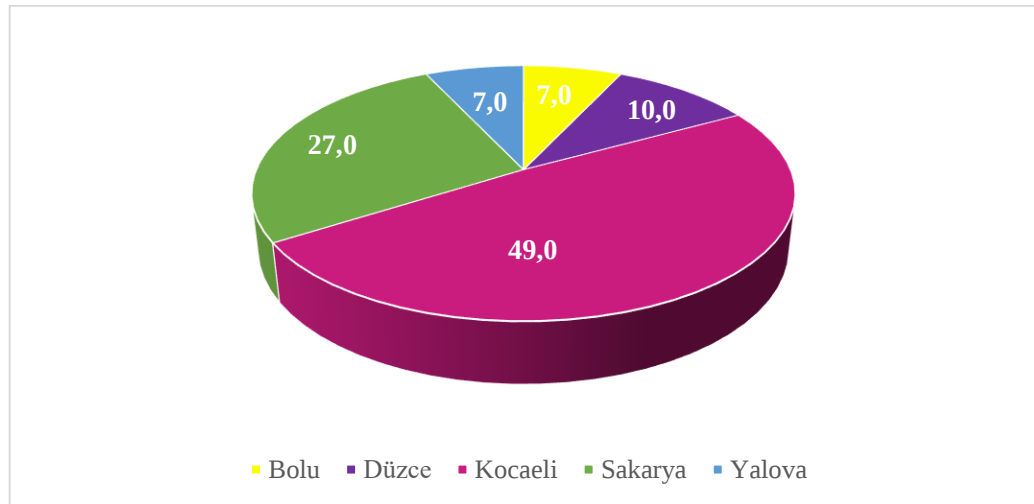
Şekil 11 : Yaş



Not: Tüm katılımcılar yanıtlamıştır.

c) İkamet Edilen İl: TR42 bölgesi kapsamında araştırmaya katılan katılımcıların %49'u Kocaeli ilinde, %27'i Sakarya, %10'u Düzce, %14'ü Bolu ve Yalova illerinde yaşadığını belirtmiştir (Şekil 12).

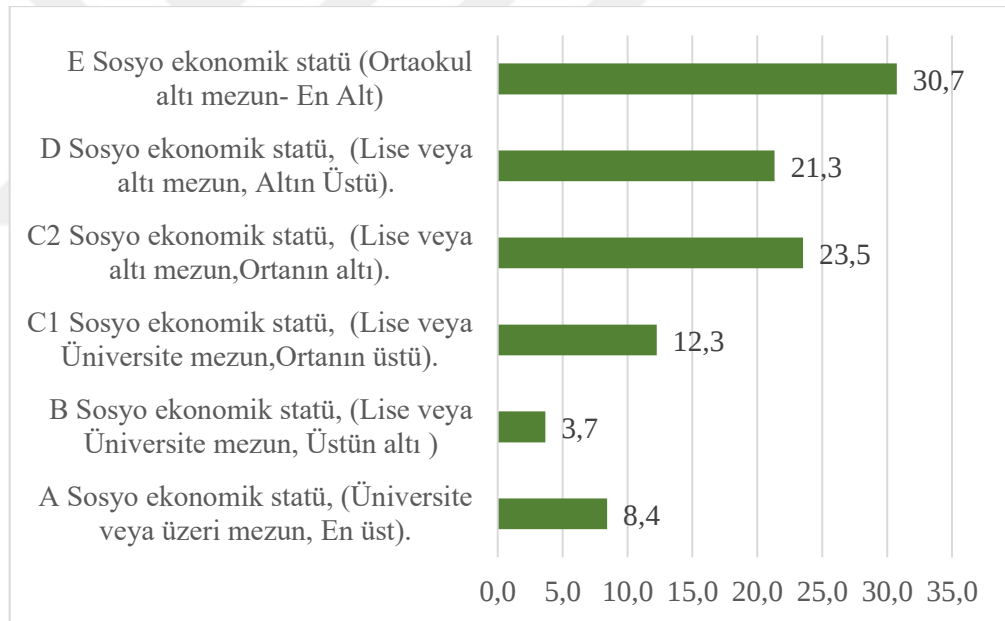
Şekil 12: İkamet Edilen İl (%)



Not: Tüm katılımcılar yanıtlamıştır.

d) Sosyo Ekonomik Statü: Sosyo ekonomik statüye göre, A en üst, B üstün altı, C1 ortanın üstü, C2 ortanın altı, D altın üstü ve E en alt seviyeyi göstermektedir. Katılımcıların %30,7'si orta okul ve altı, %21,3'ü lise ve altı mezunu olup, kendisini E ve D sosyo ekonomik statüsü içerisinde tanımlamaktadır (Şekil 13). Katılımcıların %23,5'i lise veya altı, %12,3'ü lise veya üniversite mezunu olduğunu ve kendisini C2 ve C1 sosyo ekonomik statü içerisinde tanımladığını belirtmiştir. Buna karşın katılımcıların %13'lük kısmı ise kendisini A ve B sosyo ekonomik statü içerisinde tanımlamıştır. Şekil 13'e bakıldığında TR42 bölgesinde sosyo ekonomik statüye göre, katılımcıların büyük çoğunluğunun (%52) alt sosyo ekonomik statü grubunda yer aldığı dikkat çekmektedir.

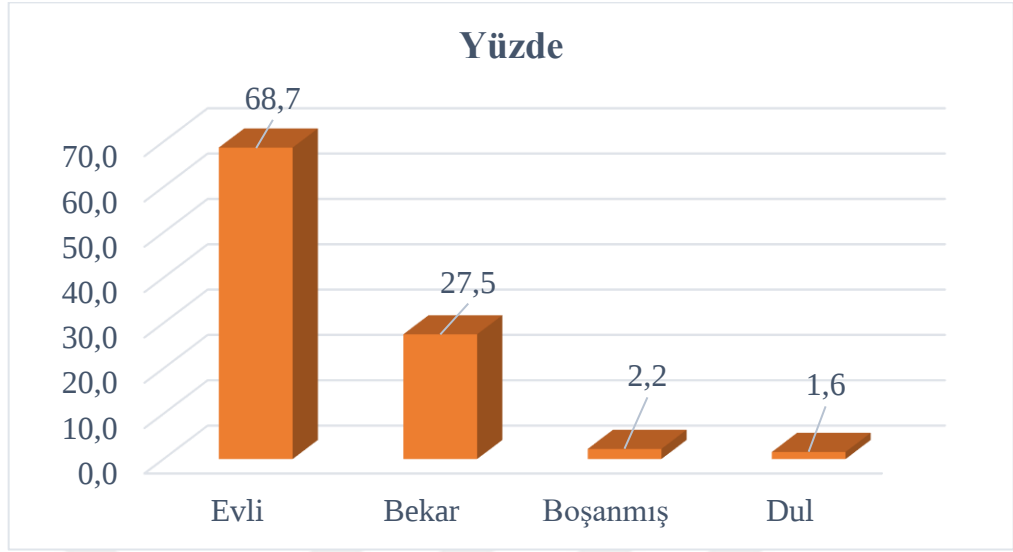
Şekil 13: Sosyo Ekonomik Statü



Not: Tüm katılımcılar yanıtlamıştır.

e) Medeni Durum: Araştırmaya katılan katılımcıların %68,7'i evli, %27,5'i bekar, %2,2'i boşanmış, %1,2'i dul olduğunu belirtmiş ve katılımcıların %0,9'nu temsil eden 10 kişi diğer yanıtını işaretlemiştir (Şekil 14). Verilere göre, 1.067 kişilik örneklem grubu içerisinde araştırmaya katılanların çoğunluğunun evli olduğu görülmektedir.

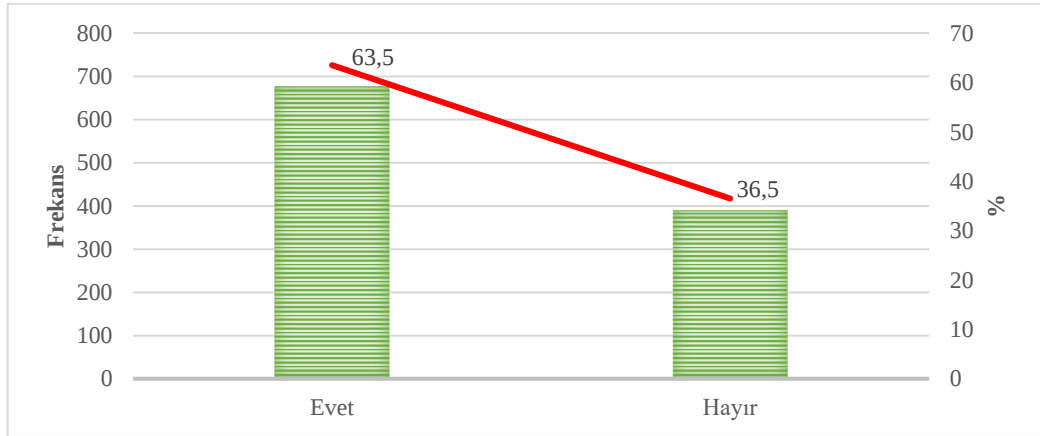
Şekil 14: Medeni Durum



Not: Tüm katılımcılar yanıtlamıştır.

- f) **Çocuk Durumu:** Katılımcılara sorulan çocuğunuz var mı sorusuna %63,5 oranında evet, %36,5 oranında hayır cevabı verilmiştir. Şekil 15’deki bu veriye göre, 1.067 kişilik örneklem grubunun büyük bir kısmının çocuğu bulunmaktadır.

Şekil 15: Çocuk Durumu

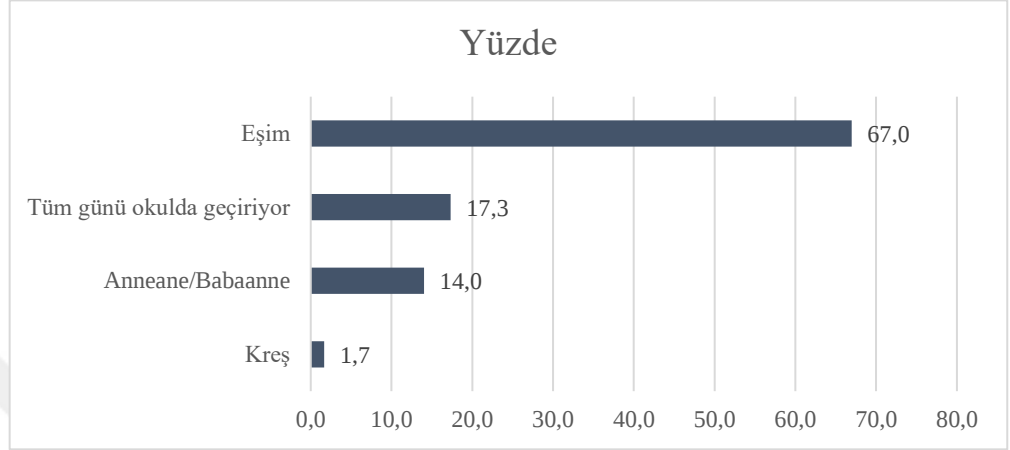


Not: Tüm katılımcılar yanıtlamıştır.

- g) **Çocuk Bakımı:** Yalnızca çocuğu olan katılımcılara sorulan çocuk bakımı kim tarafından yapılıyor sorusuna katılımcıların %67’si eşim, %17,3’ü tüm gününü okulda geçiriyor, %14’ü anneanne/babanne, %1,7’si kreş yanıtını vermiştir (şekil 16). İşgücüne katılım önünde önemli bir sorun teşkil eden çocuk bakımının TR42 bölgesinde büyük oranda eşler arasında yapıldığı göze çarpmaktadır. Çocukların

okul öncesi yaşıta olması, kreş, anaokulu vb. yerlerin pahalı ve az olması, çalışma saatlerinin uzun olması özellikle kadınların işgücüne katılımını olumsuz etkilemektedir.

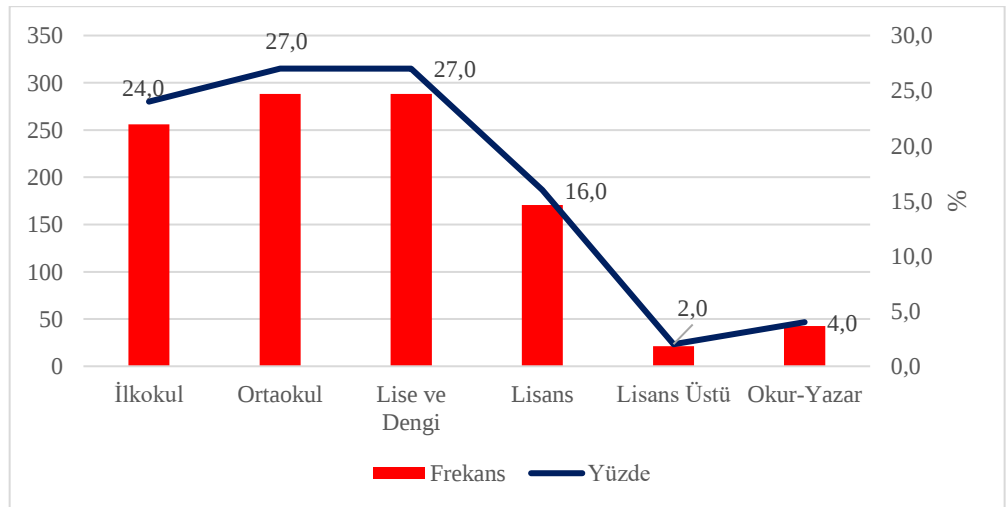
Şekil 16: Çocuk Bakımı



Not: Çocuk sahibi olan katılımcılar yanıtlamıştır.

h) En Son Mezun Olunan Okul: Mezuniyet durumunu gösteren şekil 17’deki verilere göre, ortaokul ile lise ve dengi okul mezunu olan grup ankete katılan katılımcıların %54’ünü temsil etmektedir. İlkokul mezunu olan grup katılımcıların %24’nü, lisan mezunu olan grup %16’nı, lisans üstü olan grup ise %2’ni oluşturmaktadır. Katılımcıların %4’lük kısmını oluşturan grup ise okur yazar olduğunu belirtmiştir.

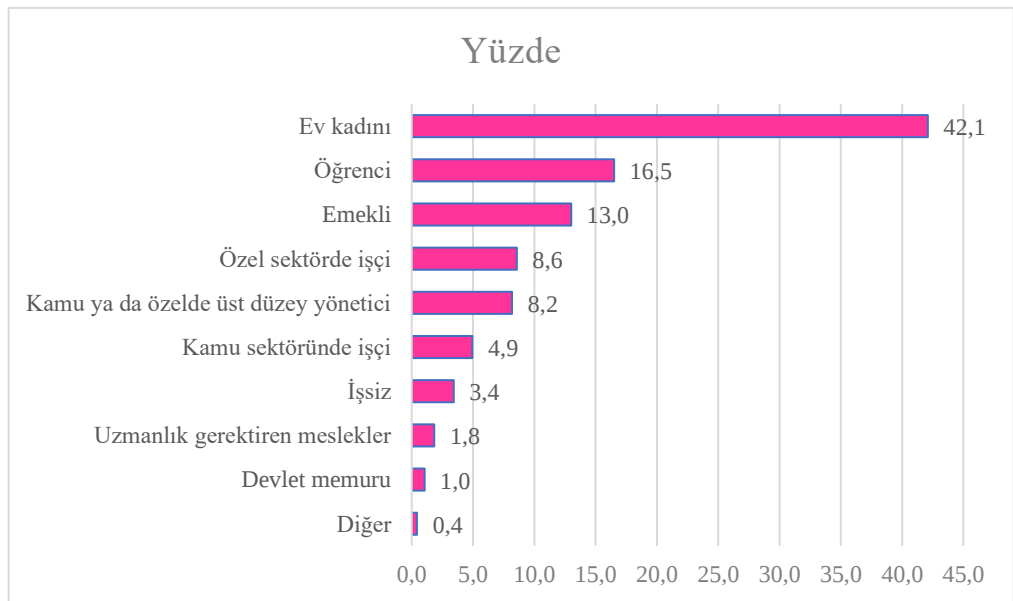
Şekil 17: En Son Mezun Olunan Okul



Not: Tüm katılımcılar yanıtlamıştır.

i) **Meslek:** Meslek gruplarına göre, çalışmayan kadın katılımcıların %42'ni temsil eden grup ev kadını, %16,5'i öğrenci, %13'ü emekli ve %3,4'ü işsiz olduğunu belirtmiştir. İşgücüne katılım gösteren kadın katılımcıları temsil eden grubun %8,6'ı özel sektörde %4,9'u kamu sektöründe işçi, %8,2'i kamu ya da özelde üst düzey yönetici, %1,8'i uzmanlık gerektiren meslekler ve %1'i devlet memuru olduğunu belirtmiştir (şekil 18). TR42 bölgesinde işgücüne katılan kadınların büyük çoğunluğu işçi olarak düşük pozisyonlarda, geriye kalan kısmı üst düzey yönetici, memur ve uzmanlık gerektiren mesleklerde çalışmaktadır. Kadınların meslek dağılımı en son mezun oldukları okul ile ilişkili olmaktadır. Örneğin bölgede üst düzey yönetici ve devlet memuru olarak çalışan kadınlar lisans mezunu iken kamuda işçi olarak çalışanlar lise ve dengi, özel sektörde işçi olarak çalışanlar ortaokul mezunudur. Kadınların çoğunluğunun düşük pozisyonlarda, çok az kısmının üst pozisyonlarda çalışmasının arkasında kadınlara eğitime erişimde hak tanınmaması ve görevde yükselmede fırsat verilmemesi gibi iki temel nedenin olduğu söylenebilir. Bu bağlamda eğitim düzeyi meslek dağılımında belirleyici olabildiği gibi buna karşın yüksek eğitim düzeyine sahip olunsu da meslek hayatında kadınların görünmez bir bariyere takıldıkları görülmektedir. Bu durum kadınların görevde yükselmede karşılaştığı ve çözülmesi beklenen önemli bir sorundur.

Şekil 18: Meslek Dağılımı



Not: Kadın katılımcılar yanıtlamıştır.

4.2. ÇALIŞMA HAYATI PROFİLİ

Bu kısımda sadece kadınların cevapladığı sorular analiz edilmiştir. Çalışmayan (ev kadını ve işsiz) kadınların daha önce çalışıp çalışmadığı, neden işten ayrıldıkları, çalışan kadınların iş ve ev hayatını birlikte tek başına yürütebiliyorlar mı ve yaptıkları iş ile en son mezun oldukları okul birbirleri ile uyumlu mu değil mi gibi sorular analiz edilmiştir.

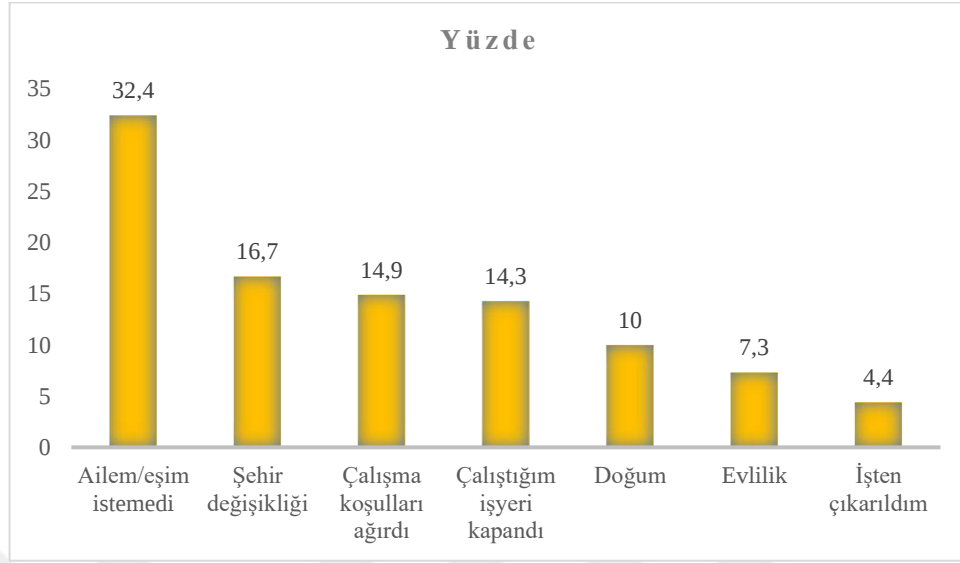
Tablo 8: Daha önce çalışıyor muydunuz?

	Frekans	Yüzde
Evet	82	24,1
Hayır	258	75,9
Toplam	340	100

Not: Çalışmayan (ev kadını ve işsiz) kadınlar yanıtlamıştır.

Araştırmaya katılan 340 çalışmayan kadının 258'i daha önce çalışmadığını, 82'si daha önce çalıştığını belirtmiştir. Tablo 8'e bakıldığında TR42 bölgesindeki çalışmayan kadınların %75,9'u daha önce hiç işgücüne katılım göstermemiştir. Daha önce işgücüne katılım gösteren fakat şu an çalışmayan kadınların işten ayrılma nedenlerini gösteren şekil 19'a göre, çoğunluk "ailem/eşim istemedi" yanıtını vermiştir. Daha sonra sırasıyla şehir değişikliği, çalışma koşulları ağırdı, çalışılan iş yerinin kapanması, doğum, evlilik ve işten çıkarıldım yanıtı verilmiştir. Kadınların işgücüne katılımı önünde TR42 bölgesinde ailenin ve eşin izin vermemesi ön plana çıkmaktadır. Bu durum araştırma yapılan bölgede ataerkil bir aile yapısının yaygın olmasıyla açıklanabilir. Kadınlar, ailelerinin/eşlerinin izin vermemesi ve toplumun kadının çalışmasına olumsuz bakış açısı gibi nedenler ile işgücüne katılamamakta ya da işgücünden ayrılmak durumunda kalmaktadır. Bu nedenle kadınların aktif bir şekilde işgücüne katılımı için toplumun bilinçlendirilmesi ve kadın işgücünü ön plana çıkaran çalışmaların yapılması önem arz etmektedir.

Şekil 19: İşten Ayrılma Nedeni



Not: Çalışmayan kadınlar yanıtlamıştır.

Tablo 9: Kadının Çalışmasına Karşı Ailenin/Eşin Bakış Açısı

	Frekans	Yüzde
Olumlu	474	71,7
Olumsuz	187	28,3
Toplam	661	100

Not: Çalışan kadınlar yanıtlamıştır.

Çalışmanız aileniz ve eşiniz tarafından nasıl karşılanıyor? Sorusuna cevap veren 661 kadın çalışanın 474'ü olumlu, 187'si olumsuz karşılanıyor cevabını vermiştir (tablo 9). Kadınların çalışmasına ailenin ve eşin olumlu bakması önemli bir gelişme olmasına karşın kadınların çalışmasını desteklemeyen ailelerin/eşlerin olduğu da unutulmamalıdır. Kadının çalışmasına ailelinin ve eşin olumsuz bakışı bir süre sonra kadınların isten ayrılmasına neden olabilmektedir. Şekil 19'da bu durum açıkça görülmektedir. Ailenin ve eşin kadınların çalışmasını istememesi işten ayrılma nedenleri içerisinde birinci sırayı almaktadır. Bu nedenle ailenin ve eşin tutumu kadınların işgücüne katılımını etkilemesi açısından önemlidir.

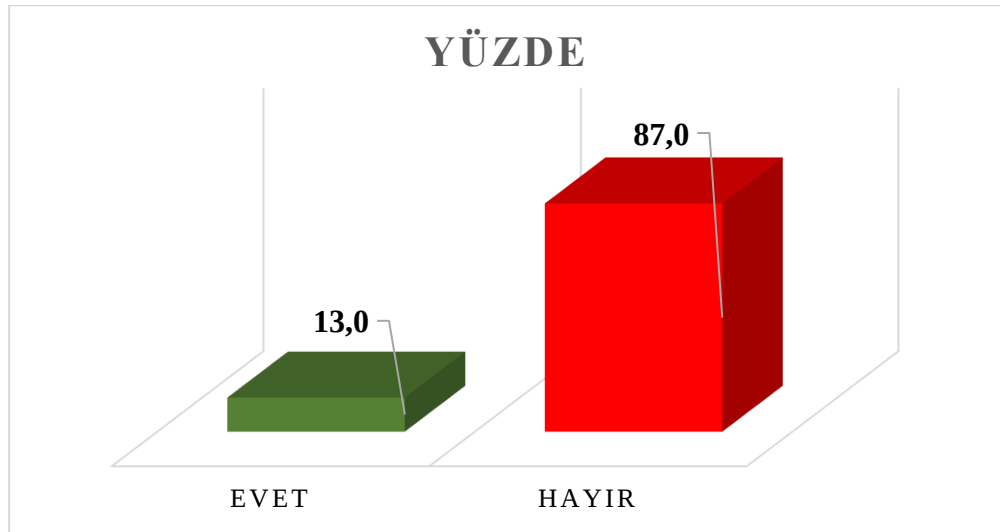
Tablo 10: İş ve Ev Hayatı Tek Başına Yürütülebiliyor Mu?

	Frekans	Yüzde
Evet	102	90,5
Hayır	11	9,5
Toplam	112	100,0

Not: Çalışan kadınlar yanıtlamıştır.

İş ve ev hayatını tek başına yürütebiliyor musunuz? sorusuna cevap veren toplam 112 kadın katılımcının 102'si evet, 11'i hayır cevabını vermiştir (Tablo 10). TR42 bölgesinde işgücüne katılan kadınların %90'ı iş ve ev hayatını birlikte tek başına yürütebildiğini belirtmiştir. Ev işlerinin sorumluluğunun büyük çoğunluğu kadınlarda olmasına rağmen ev hayatının, kadınların işgücüne katılımına engel olmadığı, kadınların iki rolü tek başına yürütebilecek kapasiteye sahip olduğu ve kadınların iş hayatında yer almaya istekli olduğu görülmektedir. Buna karşın kadınlar, ev ve iş hayatını aynı anda yürütebildiğini belirtmiş olsa da sorumluluğun sadece kadında olduğu durumda kadınların iki rolü aynı anda tek başına yürütmesi çok zor olmaktadır. Bu doğrultuda kadınlar aslında kazanmış oldukları çalışma hakkından vazgeçmemek için iş ve ev hayatını tek başına yürütebildiklerini paylaşarak her koşulda çalışabilecek güçlü bireyler olduklarını göstermeye çalışmıştır.

Şekil 20: En Son Mezun Olunan Okul ile Yapılan İş Uyumlu Mu?



Not: Çalışan kadınlar yanıtlamıştır.

Türkiye’de istihdamın temel sorunlarından biriside işgücüne katılım gösterenlerin kendi nitelik ve becerilerine uygun olmayan işlerde çalışmaları ya da çalışmak zorunda kalmalarıdır. Bu durum işgücü piyasasında beceri uyumsuzluğu veya beceri uyumsuzluğu olarak adlandırılmaktadır (Şahin, 2019: 56). Beceri uyumsuzluğu, işgücü piyasasının ihtiyaçları ile eğitim sisteminin yetiştirdiği insan kaynağının kalitesi arasındaki fark olarak tanımlanır (Özer ve Suna, 2020: 560). Beceri uyumsuzluğu “dikey uyumsuzluk” ve “yatay uyumsuzluk” olarak iki şekilde açıklanmaktadır. Dikey uyumsuzluk, çalışan bir bireyin eğitim seviyesinin yaptığı iş için gerekli olan eğitim seviyesinin üstünde veya altında olması durumudur. Dikey uyumsuzluğa göre, çalışan birey yapmış olduğu işte “aşırı becerili” ya da “yetersiz becerili” olarak nitelendirilir. (Tijdens, 2018: 997). Yatay uyumsuzluk, çalışan bireylerin işin gerektirdiği alandan başka bir alanda eğitilmiş olması şeklinde tanımlanmaktadır (Visitin vd., 2015: 3). Başka bir ifadeyle bireyin eğitim alanı ile yapılan işin alanının birbiri ile uyumlu olamaması durumuna yatay uyumsuzluk denilmektedir.

TR42 bölgesi işgücü piyasasında beceri uyumsuzluğu türü olan yatay uyumsuzluğun olup olmadığını belirlemek adına çalışan kadınlara en son mezun oldukları okul ile yaptıkları işin uyumlu olup olmadığı sorulmuştur. Bu doğrultuda araştırma kapsamında %87 gibi bir yatay uyumsuzluk oranı bulunmuştur (Şekil 20). Kadınların %13’ü aldığı eğitim ile yaptığı işin uyumlu olduğunu, buna karşın kadınların %87’si aldığı eğitimin alanı ile yaptığı işin alanının uyumlu olmadığını bildirmiştir. Kadınların aldığı eğitime uygun olmayan işlerde çalışmasının arkasında, alınan eğitime yönelik istihdamın az/yetersiz olması, işsizlik baskısı ve iş tecrübesi edinmek gibi nedenler olabileceği düşünülmektedir. Sonuç olarak bireylerin aldığı eğitim düzeyinin altında, üstünde ya da başka bir alanda uyumsuz bir şekilde istihdam edilmesi işgücü piyasasının çözüm bekleyen önemli sorunlarından birisidir.

4.3. EKONOMİK DURUM VE BEKLENTİ

Katılımcıların ekonomik durum ve beklentilerine yönelik frekans ve yüzde değerleri tablo 11 ve tablo 12’de verilmiştir. Katılımcıların %52’si herhangi bir ekonomik sıkıntı durumunda ya da paraya ihtiyaç duyduğunda aile bireylerine, %39’u

bankalara başvurduğunu belirtmiştir (tablo 11). Diğer katılımcılar ise sırasıyla arkadaşlarına, akrabalarına ve diğer yollara başvurduğunu belirtmiştir. TR42 bölgesinde bireyler paraya ihtiyaç duyduğunda ilk olarak aile bireylerine daha sonra bankalara başvurmaktadır. Bu durum iki şekilde yorumlanabilmektedir. Bölgedeki ailelerin geleneksel yapıya sahip olması katılımcıların aile bireylerine başvurmasının ilk nedeni olarak gösterilebilir. Geleneksel özellik gösteren toplumlarda aile içi ilişkiler güçlü olmakta ve zor günlerde aile bireyleri birbirlerine destek olmaktadır. Bununla birlikte ihtiyaç duyulan paranın miktarı ve geri ödemedeki kolaylıklar katılımcıların öncelikli olarak aile bireylerine başvurmayı tercih etmesindeki ikinci etken olarak gösterilebilmektedir.

Tablo 11: Paraya İhtiyacınız Olduğunda Öncelikle Kime Başvurursunuz?

	Frekans	Yüzde
Aile bireylerine	518	52,8
Bankalara	384	39,1
Diğer	50	5,1
Arkadaşlarıma	23	2,3
Akrabalarıma	6	0,6
Toplam	981	100

Not: Tüm katılımcılar yanıtlamıştır.

Tablo 12: Gelecek Bir Yıldaki Ekonomik Beklenti

	Frekans	Yüzde
İyileşmesini	459	46,8
Kötüleşmesini	409	41,7
Değişmemesini	112	11,5
Toplam	980	100

Not: Tüm katılımcılar yanıtlamıştır.

Gelecek bir yıldaki ekonomik beklentileri gösteren tablo 12'ye göre, katılımcıların %46'sı gelecek bir yılda ekonomik durumunun iyileşeceğini beklemektedir. Buna karşın %41'i ekonomik durumunun kötüleşeceğini, %11'i ekonomik durumunun değişmeyeceğini düşünmektedir. Katılımcıların ekonomik durumlarının kötüleşeceğini beklemesinde birçok etken olabileceği düşünülmektedir. Bu etkenler; geleceğin belirsiz olması, ülke ekonomisinde yaşanan ekonomik krizler,

mal ve hizmet fiyatlarındaki artışlar, iş hayatında yaşanan sıkıntılar ve işten çıkarılma ihtimali, alınan ücretin yetersiz olması ve işsizlik oranlarındaki artışlar olabilir.

4.4. YAŞAM BİÇİMİ VE KADININ İŞ HAYATINDAKİ YERİ

Kadınların işgücüne katılımında yaşanan bölgenin sosyo-kültürel yapısı, yaşam biçimi ve toplumun kadının çalışmasına bakışı gibi faktörler etkili olabilmektedir. Dolayısıyla bu kısımda TR42 bölgesindeki kadınların ve erkeklerin, kadınların çalışması ile yaşam biçimleri hakkındaki düşüncelerine yönelik sorular incelenmiştir.

Tablo 13: Kadınlar İçin İdeal Yaşam Biçimi Nedir?

	Frekans	Yüzde
Ev kadınlığıyla çalışma yaşamını birlikte yürütmek	395	42,1
İyi bir meslek sahibi olup çalışmak	355	37,9
İyi bir ev kadını ve anne olmak	118	20,0
Toplam	937	100

Not: Tüm katılımcılar yanıtlamıştır.

Kadının rolüne yönelik ideal yaşam biçimi hakkındaki düşünceleri gösteren tablo 13'e göre, katılımcıların çoğunluğu (%42), “ev kadınlığıyla çalışma yaşamını birlikte yürütmelidir” yanıtını vermiştir. Soruyu cevaplayan katılımcıların %38’ni temsil eden grup ise kadınların “iyi bir meslek sahibi olup çalışması” gerektiği düşüncesindedir. Kadınlar annelik ve ev kadınlığı rolüyle çalışma yaşamını birlikte yürütebilecek beceriye sahip bireylerdir. Katılımcıların çoğunluğu da bu düşüncelyi destekleyici cevaplar vermiş ve ev kadınlığıyla çalışma yaşamını birlikte yürütmenin kadınlar için ideal yaşam biçimi olduğunu paylaşmıştır. Buna karşın katılımcıların %20’si geleneksel rollerin kadınlar için ideal yaşam biçimi olduğu düşüncesini paylaşmıştır.

Tablo 14: Kadınlar Neden Çalışmalıdır?

	Frekans	Yüzde
Aile bütçesine katkı için	385	39,8
Ekonomik özgürlük elde etmek için	249	25,8
Sosyal güvence sahibi olmak için	247	25,6
Kadınlar çalışmamalıdır	82	8,4
Sosyal çevre edinmek için	3	0,3
Toplam	966	100,0

Not: Tüm katılımcılar yanıtlamıştır.

Kadınların çalışma amacına yönelik düşünceleri gösteren tablo 14'e göre, 385 kişi kadınlar "aile bütçesine katkı sağlaması için", 249 kişi "ekonomik özgürlük elde etmesi için", 247 kişi "sosyal güvence sahibi olması için", 3 kişi sosyal çevre edinmek için" çalışmalıdır yanıtını vermiş, buna karşın 82 kişi "kadınlar çalışmamalıdır" yanıtını vermiştir. Katılımcıların %39,8'lik kısmını temsil eden grup kadınların çalışmasını ekonomik yönden değerlendirmiş ve aile bütçesine destek olması için kadınların çalışması gerektiği düşüncesini paylaşmıştır. Buna karşın birbirine yakın oranla katılımcılar, kimseye bağımlı olmadan yaşayabilmek ve sosyal güvence sahibi olmak için kadınlar çalışmalıdır düşüncesindedir.

Tablo 15: Aşağıdaki İfadelerden Hangisine Katılıyorsunuz?

	Frekans	Yüzde
Kadının çalışması özgüvenini artırır	576	59,9
Çalışan kadınlar ailelerini ihmal ederler	133	13,9
Çalışma saatlerinin uzun ya da kısa olması kadınların çalışma arzularını etkiler	97	10,1
Eğer maddi zorluk yok ise kadınlar çalışmasa da olur	87	9,1
İş hayatında kadınlara fiziksel ve psikolojik baskı uygulanıyor	59	6,1
Kadınların yüksek eğitim düzeyine sahip olmaları gerekmez	9	0,9
Toplam	961	100

Not: Tüm katılımcılar yanıtlamıştır.

Kadının çalışmasına yönelik ifadeleri gösteren tablo 15'e göre, katılımcıların %60'ını temsil eden grup "kadının çalışması özgüvenini artırır" ifadesine katılmaktadır. Buna karşın "çalışan kadınlar ailelerini ihmal ederler" ifadesine katılanların oranı %13'tür. Her ne kadar kadınlar çalışma hayatı ile ev hayatını birlikte yürütebilse de mesai sonrası evdeki sorumluluklarının hepsini tam anlamıyla yerine getiremeyebilir. Uzun saatler çalışan kadınlar, mesai sonrasında ev işine vakit ayırsa çocuğuna az zaman kalır, çocuğuna ve eşine zaman ayırsa ev işleri geri kalır. Sonuçta hepsini aynı anda yaptığında kadınların üzerine düşen sorumluluk artar. Dolayısıyla uzun saat çalışma koşulları ile evde bekleyen sorumluluklar, bir süre sonra kadının çalışma kararını gözden geçirmesine neden olabilir. Kadınların ev hayatındaki sorumlulukları ailesi/eşi tarafından paylaşılırsa, kadınlara kısmi süreli çalışma imkânı sunulursa ve çocuk, yaşlı, hasta bakımı sorumluluğu devlet tarafın hafifletilirse daha fazla kadın iş hayatında yer alabilir. Böylece kadınların sorumlulukları hafifletildiğinde hem işgücüne katılımları hem de ailelerine ayıracakları zamanın artış göstereceği söylenebilir. Özetle kadının çalışması özgüvenini artırır, kadının çalışması ailesini ihmal etmesine neden olabilir ve uzun ya da kısa çalışma saati kadının çalışma kararını etkiler sonucu tablodan çıkarılmaktadır.

Tablo 16: Kadının Çalışma Hayatı Evliliğini Ne Şekilde Etkiler?

	Frekans	Yüzde
Olumlu	544	72,4
Olumsuz	207	27,6
Toplam	752	100

Not: Tüm katılımcılar yanıtlamıştır.

Tablo 16'ya göre, katılımcıların %72'si kadının çalışması evliliğini olumlu etkiler, %27'si olumsuz etkiler yanıtını vermiştir. Bu veriye göre, araştırmaya katılan katılımcılar evli kadınların çalışmasına olumlu bakmaktadır. Kadının çalışması, ekonomik olarak eşine bağımlı olmadan yaşamasını sağlaması, hanenin gelirini ve yaşam standartlarını yükseltmesi açısından evliliğini olumlu etkileyeceği söylenebilir.

Tablo 17: Kadının İş hayatındaki Yeri ile İlgili Tutumlar

	Frekans	Yüzde
Çalışmak kadını ve aileyi yıpratır	169	17,6
Çalışma ortamı kadın için güvenli değildir	82	8,6
Kadının asıl görevi çocuk bakımı ve ev işidir	60	6,3
Gelenek göreneklere aykırıdır	4	0,5
Hiçbirine katılmıyorum	643	67,1
Toplam	959	100

Not: Tüm katılımcılar yanıtlamıştır.

Kadının iş hayatındaki yeri ile ilgili katılımcılara beş yargı verilmiş ve bu yargılara katılıp katılmadıkları sorulmuştur (tablo 17). Katılımcıların %67'sini temsil eden grup hiçbirine katılmadığını belirtmiştir. Buna karşın, “çalışmak kadını ve aileyi yıpratır” yargısına katılanların oranı %17, “çalışma ortamı kadın için güvenli değildir” yargısına %8, “kadının asıl görevi çocuk bakımı ve ev işidir” yargısına %6 ve “gelenek göreneklere aykırıdır” yargısına katılanlarının oranı %0,5 düzeyindedir. Kadınların iş hayatındaki yerine yönelik verilen olumsuz yargılara katılımcıların çoğunluğu katılmadığını belirterek geleneksel bakış açısını desteklememektedir. Buradan kadının rolüne ve iş hayatındaki yerine yönelik tutum ve değer yargılarının değişmeye başladığı sonucu çıkarılabilir.

Tablo 18: Aşağıdakilerden Hangilerine Katılıyorsunuz?

	Frekans	Yüzde
Ailedeki işler ve ailenin geçimi ikisinin ortak sorumluluğundadır	575	60
Ailenin ihtiyacı olsun ya da olmasın kadın istiyorsa çalışmalıdır	183	19,1
Kadın ailedeki işlerden, erkek ailenin geçiminden sorumlu olmalıdır	129	13,4
Ailenin ihtiyacı varsa kadın çalışmalıdır, yoksa çalışmamalıdır	71	7,4
Toplam	958	100

Not: Tüm katılımcılar yanıtlamıştır.

Kadının sosyal rolüne ve çalışmasına yönelik katılımcılara dört yargı verilmiştir. Bu yargılardan hangilerine katıldıkları sorulmuştur. Tablo 18'e göre, katılımcıların %60'ı "ailedeki işler ve ailenin geçimi ikisinin ortak sorumluluğundadır" yargısına katılmaktadır. Buna karşın katılımcıların %40'nı temsil eden grup "ailenin ihtiyacı olsun ya da olmasın kadın istiyorsa çalışmalıdır", "kadın ailedeki işlerden, erkek ailenin geçiminden sorumlu olmalı" ve "ailenin ihtiyacı varsa kadın çalışmalıdır, yoksa çalışmamalıdır" yargılarına katılmaktadır. Ev işi sorumluluğu ve evin geçiminin kadının ve erkeğin ortak sorumluluğunda olması yönünde eşitlikçi düşüncenin baskın olduğu görülmektedir. TR42 bölgesindeki bireylerin daha çok ev işi sorumluluğunun kadınlarda, hanenin geçim sorumluluğunun erkeklerde olduğu düşüncesini benimseyen ataerkil bakış açısı yerine eşitlikçi bir bakış açısını benimsediği sonucu bu verilerden çıkarılmaktadır. Bu sonuç, modern yaşamla birlikte geleneksel rollerinin değişmesi ve günümüz ekonomik şartlarının ailenin geçiminin tek bir kişi tarafından yapılmasını zorlaştırması ile açıklanabilir.

4.5. ÇALIŞMA HAYATINDA KARŞILAŞILAN SORUNLAR VE BEKLENTİLER

Türkiye'de kadınların işgücüne katılımı bazı faktörlere bağlı olarak erkeklere oranla düşük kalmaktadır. Kadınlar eğitim düzeyi, medeni durum, çocuk bakımı, çocuğun yaşı, toplumun/ailenin kadının çalışmasına bakışı, iş olanaklarının kısıtlı olması vb. faktörlere bağlı olarak çalışma hayatında daha az yer almaktadırlar. Bu bağlamda bu kısımda TR42 bölgesi kapsamında kadınların çalışma hayatında karşılaştığı sorunlara ve beklentilere yönelik yanıtlar analiz edilmiştir.

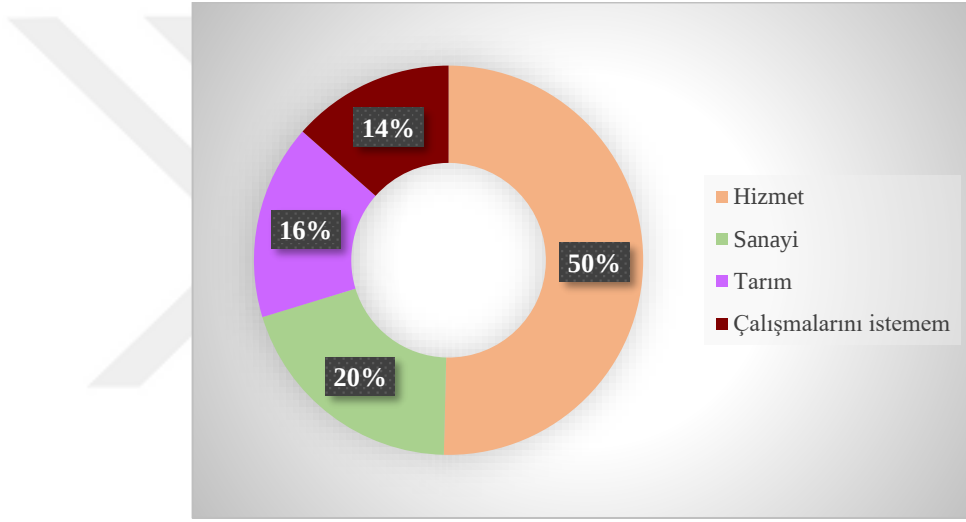
Tablo 19: Kadınların Çalışma Hayatında Daha Az Yer Almasının Sebepleri

	Frekans	Yüzde
İş olanaklarının az olması	306	34,4
Düşük eğitim	205	23,1
Ataerkil aile yapısı	132	14,9
Çocuk bakımı	88	9,9
Evlilik	88	9,9
Diğer	61	6,9
Çevresel tepkiler	8	0,9
Toplam	888	100

Not: Tüm katılımcılar yanıtlamıştır

Kadınların çalışma hayatında daha az yer almasının sebeplerinin neler olduğuna yönelik düşünceleri gösteren tablo 19'a göre, birinci sırayı iş olanaklarının yetersiz olması, ikinci sırayı düşük eğitim almıştır. Katılımcılar diğer sebepler olarak sırasıyla ataerkil aile yapısı, çocuk bakımı, evlilik, çevresel tepkiler ve diğer yanıtını vermiştir. Bu verilere göre, iş olanaklarının yetersiz olması, eğitim düzeyindeki düşüklük ve ataerkil aile yapısının kadınların işgücüne katılımını önemli düzeyde etkilediği sonucu çıkarılabilir. Bu sonuç, daha önceki bölümlerde açıklanan Türkiye'de kadınların işgücüne katılımının düşük olmasının nedenleri ile benzerlik göstermektedir.

Şekil 21: Kadınların Hangi İş Kolunda Çalışmasını İstersiniz?



Not: Tüm katılımcılar yanıtlamıştır

Katılımcıların %50'si kadınların hizmet sektöründe, %20'si sanayi, %16'sı tarım sektöründe çalışmasını istemektedir. Buna karşın katılımcıların %14'ü kadınların çalışmasını istemediğini belirtmiştir (şekil 21). Araştırmaya katılan kadınların %53'ü erkeklerin %43'ü kadınların hizmet sektöründe çalışmasını istemektedir. Hizmet sektöründeki işlerin kadınların çalışmasına daha elverişli olması ve sosyal güvencenin olması, hizmet sektörünün ön plana çıkmasının temel nedeni olarak gösterilebilir. Buna karşın tarım sektörünün daha az tercih edilmesinin sebepleri olarak tarımda çalışanların büyük bir kısmının kayıt dışı çalışıyor olması, sosyal güvencenin olmaması, çalışma şartlarının ağır olması ve işlerin mevsimlik olması gösterilebilir.

Şekil 22: Türkiye'de Kadınlar İş Yaşamında Yeterli Düzeyde Yer Alıyorlar Mı?



Not: Tüm katılımcılar yanıtlamıştır.

Katılımcıların %73'ü Türkiye'de kadınların iş yaşamında yeterli düzeyde yer almadığı, %27'si yeterli düzeyde yer aldığı düşüncesini paylaşmışlardır (şekil 22). Eğitime erişimde, ücret almada ve işgücüne katılımda maruz kalınan cinsiyet eşitsizliği, çocuk bakımı, yaşlı/hasta bakımı ve ev işi sorumluluğunun kadına yüklenmesi, ailenin/eşin izin vermemesi, iş olanaklarının yetersiz olması, kayıt dışı istihdamın fazla olması ve yasal düzenlemelerin yetersiz olması Türkiye'de kadınların iş yaşamında yeterli düzeyde yer alamamasının nedenleri olarak gösterilebilir. Bununla birlikte Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranının ve istihdam oranının erkeklerin çok fazla gerisinde olması ve işsizlik oranlarının kadınlarda yüksek olması iş yaşamında kadınların yeterli düzeyde yer almadığı düşüncesini desteklemektedir⁶. Bu sebepleri göz önünde bulundurarak katılımcıların büyük kısmının hayır cevabını verdiği söylenebilir.

⁶ TÜİK (2021), verilerine göre, işgücüne katılım oranı erkeklerde %70,2, kadınlarda %32,6 olarak, istihdam oranı erkeklerde %62,5, kadınlarda %27,8 olarak, işsizlik oranı erkeklerde %10,9, kadınlarda %14,8 olarak açıklanmıştır.

Tablo 20: Sizce Kadınların İş Yaşamında Daha Fazla Oranda Yer Almasını Sağlamak İçin Ne Yapmak Gerekıyor?

	Frekans	Yüzde
Kadınları koruyan yasal düzenlemeler yapılmalı	158	26,6
Kadınlara kısmi çalışma imkânı getirilmeli	156	26,4
Bir şey yapmaya gerek yok, kadın hak ettiği yerde olmalı	104	17,5
Kadınlara erkeğe göre daha fazla maaş verilmeli	98	16,6
Devlet desteğiyle kadınların aile sorumluluğu hafifletilmeli	67	11,3
Diğer	10	1,7
Toplam	593	100

Not: Kadın katılımcılar yanıtlamıştır.

Kadın katılımcılar, iş yaşamında daha fazla kadının yer almasını sağlamak için kadınları koruyan yasal düzenlemelerin yapılması gerektiğini ve kadınlara yönelik kısmi çalışma imkânının getirilmesi gerektiği düşüncesini paylaşmıştır. Katılımcıların %53'ü bu düşüncededir. Soruyu cevaplayan kadın katılımcıların %45'ni temsil eden grup ise “bir şey yapılmasına gerek yok, kadın hak ettiği yerde olmalı”, “kadınlara erkeğe göre daha fazla maaş verilmeli”, “devlet desteği ile kadınların aile sorumluluğu hafifletilmelidir” düşüncesini paylaşmış ve %1,7’u diğer yanıtını vermiştir (tablo 22).

Tablo 21: Kadınların İşgücüne Katılımını Arttırmak İçin Hangi Alanlara Öncelik Verilmelidir?

	Frekans	Yüzde
İşe Alınma, Mesleki Eğitim, Terfi, Çalışma Şartlarında Kadın ve Erkekler Arasında Eşit Muamele	237	40,0
Kadınların Bilim, Teknoloji ve İnovasyon Alanlarına Daha Çok Girmesi	85	14,4
Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması	83	13,9
Ailenin Sosyal, Yasal ve Ekonomik Korunma Hakkı	65	11,0
Kadınlara Ekonomik Fırsatlar ve Girişimcilik İmkanlarının Sunulması	63	10,6
Kadınlara Hamilelik, Lohusalık ve Doğum Sonrası Dönemde Gerekli Hizmetlerin Sağlanması	23	3,9
Diğer	18	3,0
Kadınların her türlü şiddetten korunması	10	1,6
Kadının tam ilerlemesinin ve ilerlemesinin sağlanması	10	1,6
Toplam	594	100

Not: Kadın katılımcılar yanıtlamıştır.

Kadınların işgücüne katılımını arttırmak için hangi alanlara öncelik verilmesi gerektiği yönündeki düşünceleri gösteren tablo 21'e göre, kadın katılımcıların %40'ı işe alınmada, mesleki eğitimde, terfi edilmede ve çalışma şartlarında kadınlar ile erkekler arasında eşit muamele yapılmasına öncelik verilmesi gerektiği yönünde ortak bir düşünceyi paylaşmışlardır. Diğer katılımcılar kadınların işgücüne katılımını arttırmak için, bilim, teknoloji ve inovasyon alanlarına kadınların daha çok girmesi, her türlü ayrımcılığın ortadan kaldırılması, ailenin sosyal, yasal ve ekonomik korunma hakkı, kadınlara ekonomik fırsatlar ve girişimcilik imkanlarının sunulması, hamilelik, lohusalık ve doğum sonrası dönemlerde kadınlara gerekli hizmetlerin sağlanması, kadının her türlü şiddetten korunması, kadının tam gelişmesi ve ilerlemesinin sağlanmasına yönelik alanlara öncelik verilmesi gerektiği düşüncesini paylaşmışlardır.

TR42 bölgesindeki kadınların çalışma hayatından beklentilerine yönelik şu sonuçlar tablo 20-21'den çıkarılmıştır;

- i. Gerek iş hayatında gerek ise sosyal hayatta kadınları koruyan yasal düzenlemeler yapılmalıdır.
- ii. İş hayatında kadınların sayısını arttırmak için kadınlara kısmi çalışma imkânı sunulmalıdır.
- iii. Devlet desteği ile kadınların aile sorumluluğu (ev işi, çocuk, yaşlı ve hasta bakımı) hafifletilmelidir.
- iv. İşe alınma, terfi, eğitime erişim, mesleki eğitim ve çalışma şartlarında kadınlar ile erkekler arasında eşit muamele yapılmalıdır.
- v. Kadınların bilim, teknoloji ve inovasyon alanlarına daha çok girmesi sağlanmalıdır.
- vi. Sosyal hayatta ve iş hayatında yapılan cinsiyet ayrımcılığı kaldırılmalıdır.
- vii. Hamilelik, lohusalık ve doğum sonrasında kadınlara gerekli hizmetler sağlanmalıdır.
- viii. Kadınların tam gelişimi sağlanmalı ve her türlü şiddetten kadınlar korunmalıdır.

4.6. CİNSİYETE GÖRE BULGULAR

Kadın ve erkek katılımcıların kadınların yaşam biçimi, çalışma amacı, iş hayatındaki yeri, çalışmasının evliliğe etkisi ve kadının rolüne ilişkin düşünceleri bu kısımda incelenmiştir. Kadınların yaşam biçimi ile çalışma hayatı ilgili tüm katılımcıların yanıtladığı sorular seçilip yüzde değerleri hesaplanmıştır. Hesaplanan yüzde değerlere göre kadın ve erkek katılımcıların yanıtları arasındaki farklılıklar analiz edilmiştir.

Tablo 22: Kadınlar İçin İdeal Yaşam Biçimi Hakkındaki Düşünceler

Cinsiyetiniz?		
Kadın	Erkek	
9,3	43,5	İyi bir ev kadını ve anne olmak
40,0	33,0	İyi bir meslek sahibi olup çalışmak
50,7	23,5	Ev kadınlığıyla çalışma yaşamını birlikte yürütmek

Kadınların ideal yaşam biçimine yönelik kadın ve erkek katılımcılar farklı düşünceleri paylaşmışlardır (Tablo 22). Kadınların %50'si “ev kadınlığıyla çalışma biçimini yürütmek”, %42'si “iyi bir meslek sahibi olup çalışmak” düşüncesini paylaşmıştır. Buna karşın erkeklerin %43'ü iyi bir ev kadını ve anne olmanın kadınlar için ideal yaşam biçimi olduğu düşüncesini paylaşmıştır. Buradan çıkan sonuca göre, sosyal ve kültürel açıdan toplumun yapısı değişim göstermeye başlamış olsa da geleneksel tutumların erkekler tarafından devam ettirildiği görülmektedir.

Tablo 23: Kadınların Çalışma Amacına Yönelik Düşünceler

Cinsiyetiniz?		
Kadın	Erkek	
17,4	43,9	Ekonomik özgürlük elde etmek için
33,6	8,2	Sosyal güvence sahibi olmak için
45,2	28,2	Aile bütçesine katkı için
-	1,0	Sosyal çevre edinmek için
3,8	18,7	Kadınlar çalışmamalıdır

Kadınların neden çalışması gerektiği konusunda da kadın ve erkek katılımcılar farklı düşünceyi paylaşmıştır (Tablo 23). Kadınların çoğunluğu (%45) “aile bütçesine katkı sağlaması için” kadınlar çalışmalıdır yanıtını vermiştir. Erkeklerin çoğunluğu (%43) ise “ekonomik özgürlük elde etmek için” kadınlar çalışmalıdır düşüncesini paylaşmıştır. Kadınların düşüncesinde yaşanan bölgenin etkisinin olduğu söylenebilir. TR42 bölgesinde aile yapısı daha çok geleneksel özellik göstermektedir. Geleneksel özellik gösteren ailelerde zorunluluk olmadıkça “kadınların çalışmasının gerekli olmadığı” ve “ailenin geçimi erkekler tarafından sağlanır” düşüncesi hakimdir. Bu bağlamda ailenin ihtiyacı olduğu durumlarda hanenin bütçesine katkı sağlamak için kadınlar çalışmalıdır düşüncesi toplumun aile yapısıyla ilişkili olmaktadır. Buradan çıkan sonuca göre, kadınlar öncelikle aile bütçesine daha sonra sosyal güvence sahibi olabilmek için kadınlar çalışmalıdır, erkekler ekonomik özgürlük elde etmek ve aile bütçesine katkı sağlamak için kadınların çalışması gerektiği düşüncesini paylaşmıştır.

Tablo 24: Kadının Çalışmasına Yönelik Düşünceler

Cinsiyetiniz?		
Kadın	Erkek	
14,7	12,0	Çalışan kadınlar ailelerini ihmal ederler
4,4	19,4	Eğer maddi zorluk yok ise kadınlar çalışmasa da olur
1,2	0,3	Kadınların yüksek eğitim düzeyine sahip olmaları gerekmez
69,0	39,8	Kadının çalışması özgüvenini artırır
5,0	8,7	İş hayatında kadınlara fiziksel ve psikolojik baskı uygulanıyor
5,7	19,7	Çalışma saatlerinin uzun ya da kısa olması kadınların çalışma arzularını etkiler

Kadın ve erkek katılımcılar kadınların çalışmasına yönelik aynı düşüncüyü paylaşmışlardır (Tablo 24). Kadınların %69'u, erkeklerin %39'u "kadınların çalışması özgüvenini artırır" ifadesine katılmaktadır. Bununla birlikte kadınların %14'nün "çalışan kadınlar ailelerini ihmal ederler" ifadesine, erkeklerin %40'nın "çalışma saatlerinin uzun ya da kısa olması kadınların çalışma arzularını etkiler" ve "maddi zorluk olmadıkça kadınlar çalışmasa da olur" ifadesine katılmaları dikkat çekmektedir.

Tablo 25: Kadının Çalışmasının Evliliğine Etkisi

Cinsiyetiniz?	Olumlu	Olumsuz
Kadın	74,5	25,5
Erkek	68,6	31,4

Kadının çalışmasının evliliğini ne şekilde etkiler sorusuna kadın ve erkek katılımcılar olumlu etkiler yanıtını vermiştir (Tablo 2). Kadınların %74'ü, erkeklerin %68'i bu düşüncededir. Erkeklerin olumlu düşüncesi, evli kadınların işgücüne katılımına bakışı belirlemek açısından önemli bir sonuçtur.

Tablo 26: Kadının İş hayatındaki Yerine Yönelik Düşünceler

Cinsiyetiniz?		
Kadın	Erkek	
1,7	16,5	Kadının asıl görevi çocuk bakımı ve ev işidir
0,6		Gelenek göreneklere aykırıdır
11,3	2,4	Çalışma ortamı kadın için güvenli değildir
9,8	35,0	Çalışmak kadını ve aileyi yıpratır
76,6	46,1	Hiçbirine katılmıyorum

Kadınların %76'sı ve erkeklerin %46'sı kadının iş hayatındaki yerine yönelik ifadelerin hiçbirine katılmadığını belirtmiştir (Tablo 26). Bu sonuca göre, kadın ve erkek katılımcılar kadının rolünün çocuk bakımı ve ev işi olduğu, kadının çalışmasının geleneklere aykırı olduğu, çalışma ortamının kadın için güvenli olmadığı, çalışmak kadını ve aileyi yıpratır gibi geleneksel değer yargılarını desteklemeyerek kadının çalışmasına olumlu bakmaktadır. Buna karşın erkek katılımcıların %35'i çalışmak kadını ve aileyi yıpratır, %16'sı kadının asıl görevi çocuk bakımı ve ev işidir düşüncelerine katıldıkları dikkat çekmektedir.

Tablo 27: Kadının Rolüne Yönelik Düşünceler

Cinsiyetiniz?		
Kadın	Erkek	
7,4	26,9	Kadın ailedeki işlerden, erkek ailenin geçiminden sorumlu olmalı
67,6	43,1	Ailedeki işler ve ailenin geçimi ikisinin ortak sorumluluğundadır
1,5	20,5	Ailenin ihtiyacı varsa kadın çalışmalıdır, yoksa çalışmamalıdır
23,4	9,4	Ailenin ihtiyacı olsun ya da olmasın kadın istiyorsa çalışmalıdır

Toplumun yapısında meydana gelen değişimler geleneksel rollerin değişimini de beraberinde getirmiştir. Tablo 27'ye bakıldığında bu durum açıkça görülmektedir.

Kadın ve erkek katılımcılar aynı görüşü paylaşarak “ailedeki işler ve ailenin geçimi ikisinin ortak sorumluluğu olmalıdır” ifadesine katılmaktadır. Bu sonucun çıkması iki şekilde yorumlanabilir. Birincisi, kadının görevinin ev işi ve çocuk bakımı olduğu, erkeğin ise ailenin geçiminden sorumlu olduğu geleneksel rollerin yerine kadın ile erkeğin eşit olduğu ve bu nedenle sorumluluklarında eşit paylaşılması gerektiği düşüncesinin benimsenmeye başlamasıdır. İkincisi, günümüz ekonomik şartlarında sadece erkeğin çalışmasının aile hayatının ekonomik statüsünü ileri düzeye götürememesi sonucunda sorumluluğun diğer aile bireyleriyle (kadınlarla) paylaşılmasını gerekli kılmasıdır. Özetle, kadınların eşitlikçi düşüncesi erkeklere göre daha baskın olmakla birlikte erkeklerin önemli bir kısmı bu düşünceye katılmaktadır. Kadınların %67’si, erkelerin %43’ü bu düşüncededir.

SONUÇ

Yıllar itibariyle Türkiye’de yapılan regölasyonlar ve politikalar ile kadın işgücüne katılım oranı artış seyri göstermiş olsa da birçok gelişmekte olan ülkede olduğu gibi söz konusu oran erkeklerin gerisinde kalmıştır. Türkiye’de kadınların işgücüne katılım düzeyinin erkeklerin gerisinde olmasının arkasında çeşitli nedenler bulunmaktadır. Literatürde kadınların işgücüne katılım göstermesinde; düşük eğitim düzeyi, yaşanan bölgenin sosyo kültürel yapısı, ailenin/eşin ve toplumun kadının çalışmasına bakışı, yaş, medeni durum, doğurganlık, çocuk sahibi olma, çocuk bakım yükümlülükleri, ev işi sorumlulukları, kayıt dışı istihdam, cinsiyet ayrımcılığı, çalışma koşulları ve iş olanakları gibi faktörlerin etkili olduğu belirtilmiştir. Kadınlar bu faktörlere bağlı olarak işgücüne katılamamakta ya da işgücü piyasalarından ayrılmak durumunda kalmaktadır.

Kadınların işgücü piyasalarına katılımını engelleyen faktörlerin belirlenip çözüme kavuşturulması ile kadınların işgücü piyasalarındaki sayılarının artırılması sosyal ve ekonomik olarak kadınların yaşam koşullarını, statülerini, karar alma süreçlerini, özgüvenlerini olumlu etkilerken ikamet edilen ülkenin ise ekonomik gelişimine ve yoksulluğun azaltılmasına katkı sağlamaktadır. Bu nedenle Türkiye’nin bir an önce gelişmiş bir ülke olabilmesi için kadınların daha fazla oranda işgücü piyasalarına dahil olmasını sağlayacak yeni politikalar geliştirmesi gerekmektedir.

Türkiye’de bölgesel farklılıklar belirlenerek kadınların işgücüne katılımlarının artırılmasına yönelik bölge, sektör ve grup odaklı eylem planları hazırlanması gerekmektedir (Aktaş Şenkardeşler, 2021: 1098). Bu doğrultuda kadınların işgücü piyasalarına katılım gösterirken karşı karşıya kaldığı sorunları ve çalışma hayatından beklentileri, yaşadıkları bölgenin sosyo-kültürel yapısına göre değerlendirilmesi, kadınların işgücü piyasalarındaki sayılarının artırılması için uygulanacak politikalar ve planlar açısından önemli olmaktadır.

Bu çalışma ile kadınların işgücüne katılımında karşılaştığı sorunları belirlemek, kadınların daha fazla oranda çalışma hayatında yer alması için beklentilerin neler

olduğunu tespit etmek ve erkeklerin kadınların çalışma hayatı ile ilgili tutumlarını ortaya koymak, belirlenen sorunlara ve beklentilere yönelik çözüm önerileri sunmak amaçlanmıştır. Çalışmada kadınların işgücüne katılımında karşılaştığı sorunları ve beklentileri, erkeklerin bu konuda tutumlarını belirlemek için İBBS Düzey-2 bölgelerinden TR42 Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu ve Yalova bölgesi araştırma alanı olarak seçilmiştir. TR42 bölgesi yüksek işgücü potansiyeline sahip olan, kadın işgücüne katılım ve istihdam oranının Türkiye ortalamasının üzerinde olan gelişmiş bir bölgedir. Bu bölgede kadınların işgücüne katılım oranı ve istihdam oranı ülke ortalamasının üstünde olsa da söz konusu oranlar erkeklerin oldukça gerisinde kalmıştır. Bu nedenle çalışmada bölgedeki kadınların ve erkeklerin kadınların çalışma hayatında yönelik tutumlarını, kadınların iş hayatına katılırken karşılaştığı sorunları ve beklentileri belirleyerek kadınların işgücüne katılım düzeylerini arttırmaya yönelik çözüm önerileri sunmak amaçlanmıştır.

TR42 bölgesi kapsamında kadınların işgücüne katılırken karşılaştığı sorunları ve beklentileri, erkeklerin ise kadınların çalışmasına yönelik tutumlarını belirlemeye yönelik anket formu tekniği kullanılmıştır. TR42 bölgesindeki tüm katılımcılara ulaşmak mümkün olmadığından Kocaeli ili için 524, Sakarya için 279, Düzce için 106, Bolu için 84 ve Yalova için 74 katılımcı ile araştırma sınırlandırılmıştır. Araştırma için anket tekniklerinden olan CAWI metodu ile veriler toplanmış ve SPSS 25.0 paket programına veriler aktararak frekans ve yüzde değerleri hesaplanmıştır. Hesaplanan frekans ve yüzde değerlerine göre, araştırmaya katılan katılımcıların demografik bilgileri, çalışma hayatı profili, ekonomik durum ve beklentisi, yaşam biçimi ve kadının iş hayatındaki yeri, çalışma hayatında karşılaştığı sorunları ve beklentileri incelenmiştir.

Çalışmada elde edilen bulgular sonucunda, sosyo ekonomik statünün belirlenmesinde ve meslek dağılımında eğitim düzeyinin önemli bir belirleyici olduğu saptanmıştır. Eğitim düzeyi arttıkça mesleki dağılıma göre yüksek pozisyonlarda çalışma ihtimali artmakta ve sosyo ekonomik statü yükselmektedir.

Kadınların işgücü piyasasından ayrılma kararında ailenin/eşin olumlu ve olumsuz bakış açısı, şehir değişikliği, çalışma koşullarının ağır olması, doğum ve

evlilik gibi faktörlerin etkili olduğu görülmüştür. Kadınların düşük oranda işgücüne katılım göstermesinde iş olanaklarının yetersiz olması, düşük düzeyde eğitim, ataerkil aile yapısı, çocuk bakımı ve medeni durumun etkili olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç mevcut literatür ile benzerlik göstermektedir. Palaz (2015), çalışmasında kadınların mevcut işlerini bırakmalarında evlilik, çocuk sahibi olma, çocuk bakım olanaklarının yetersiz olmasının ve düşük eğitim düzeyinin etkili olduğunu belirtmiştir. Aşkın (2015), eğitim düzeyinin, medeni durumun ve çocuk sahibi olmanın kadınların işgücüne dahil olmalarını ve mevcut işlerindeki konumlarını etkilediğini tespit etmiştir. Şahin ve Bağış (2018), TRB1 bölgesindeki kadınların işgücüne katılımı önünde iş olanaklarının yetersiz olması ve eğitimsizlik gibi sorunların olduğunu, Aksoy (2019), eğitim seviyesi, göç, medeni durum ve ev işi sorumluluklarının kadınların işgücüne katılımını etkilediğini, Aldan ve Öztürk (2020), kadınların işgücüne dahil olmasında belirleyici etkenin eğitim-öğretim düzeyinin olduğunu, Peker (2021), kadınların işgücüne katılımı ile eğitim düzeyi ve medeni durum arasında anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir.

Çalışmanın başka bir bulgusuna göre, araştırmaya katılan çalışan kadınlar iş ve ev hayatını tek başına yürütebilmektedir. Ev işi sorumlusunun büyük çoğunluğu kadınlarda olmasına rağmen TR42 bölgesinde ev hayatının kadınların işgücüne katılımına engel olmadığı, kadınların iki rolü (iş ve ev hayatı) tek başına yürütebilecek kapasiteye sahip olduğu ve iş hayatında yer almaya istekli olduğu görülmüştür.

Türkiye’de istihdamın temel sorunlarından birisi de bireylerin niteliklerinin altında, üstünde ya da farklı bir alanda uyumsuz bir şekilde çalışmalarıdır. Ülkemizde çok fazla görülen ve çözülmesi beklenen önemli sorunlardan olan beceri uyumsuzluğunun olup olmadığı araştırma kapsamındaki çalışan kadınlar için araştırılmıştır. Araştırma sonucunda TR42 bölgesindeki çalışan kadınların yaptığı iş ile aldığı eğitimin uyumlu olmadığı görülmüştür. Bu doğrultuda çalışmada yapılan işin alanı ile alınan eğitimin alanının uyumlu olmadığı %87 gibi yüksek bir yatay uyumsuzluk oranı bulunmuştur. Kadınların yatay bir şekilde uyumsuz işlerde çalışmalarında şehir değişikliği yapmak, iş tecrübesi edinmek, işsizlik baskısı ve alınan eğitime yönelik ikamet edilen bölgede istihdamın az/yetersiz olmasının etkili

olduğu düşünülmektedir. Bölgede bu oranın yüksek olması alınan eğitimsel kazanımlar ile işgücü piyasalarının taleplerinin uyuşmadığını göstermektedir.

Araştırmanın diğer bir bulgusu katılımcıların ekonomik durum ve beklentilerinin neler olduğudur. TR42 bölgesindeki bireyler paraya ihtiyaç duyduğunda ilk olarak aile bireylerine daha sonra bankalara başvurmaktadır. Herhangi bir ekonomik sıkıntıda aile bireylerine başvurmak toplumun aile yapısıyla ilişkili olmaktadır. Bu bulgu araştırma yapılan bölgenin geleneksel özellik göstermesi ve bu özellikte olan ailelerde yardımlaşma ve dayanışma güdüsünün güçlü olması ile açıklanabilir. Gelecek yıldaki ekonomik beklentiye göre, bireylerin %42'i gelecek yılda ekonomik durumunun iyileşeceğini buna karşın %46'sı ekonomik durumunun kötüleşeceğini düşünmektedir. Gelecek yıldaki belirsizlikler, ülke ekonomisinde yaşanan sıkıntılar, çalışma şartları, alınan ücretin yetersiz olması ve işsizlik oranlarındaki artışlar geleceğe yönelik olumsuz düşüncenin nedenleri olarak gösterilebilir.

Araştırmanın diğer bir bulgusu kadının iş hayatındaki yeri ve yaşam biçimi hakkındaki düşüncelerdir. Araştırma yapılan bölgede kadının ideal yaşam biçiminin ev kadınlığı ile çalışma yaşamını birlikte yürütmek olduğu, kadının çalışma amacının aile bütçesine katkı sağlamak olduğu, kadının çalışması özgüvenini arttırdığı ve evliliğini olumlu etkilediği, ailedeki işlerin ve ailenin geçiminin kadın ile erkeğin ortak sorumluluğunda olduğu belirtilmiştir. Elde edilen bu bulguya göre, modern yaşamla birlikte bölgede geleneksel değer yargılarının değişmeye başladığı, kadının çalışmasına olumlu bakıldığı ve daha eşitlikçi bir bakış açısının hâkim olduğu görülmüştür. Bu sonuç kadınların iş hayatına katılımları için oldukça önemlidir.

Araştırma yapılan bölgede kadınların daha çok hizmet sektöründe, sonrasında sanayi ve tarım sektöründe çalışması istenmektedir. Hizmet sektöründeki işlerin kadınların çalışmasına daha elverişli olması ve sosyal güvencenin olması, tarım sektöründe sosyal güvencenin olamaması, işlerin kayıt dışı, mevsimlik ve ağır olması hizmet sektörünün ön plana çıkmasının temel nedenleri olarak gösterilebilmektedir. Bununla birlikte araştırmada kadının çalışmasını istemediğini bildiren katılımcılarda mevcuttur.

Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranı ve istihdam oranı erkeklerin çok fazla gerisindedir. Kadınlar pek çok etkenden dolayı iş hayatında yeterince yer alamamakta ya da işgücünden ayrılmak durumunda kalmaktadır. Bu bağlamda araştırma sonucunda Türkiye’de kadınların iş yaşamında yeterli düzeyde yer almadığı düşüncesinin baskın olduğu görülmüştür. Katılımcıların %73’ü kadınların iş yaşamında yeterli oranda yer almadığını, %27’si yeterli oranda yer aldığını bildirmiştir. Bu sonucun çıkması beklenen bir sonuçtur. Çünkü çalışmanın teorik kısmında incelenen dönem itibariyle kadınların işgücüne katılımının Türkiye’de tüm yıllarda erkeklerin çok fazla gerisinde kaldığı görülmüştür. OECD ve AB ülkeleri ile kıyaslandığında Türkiye’de kadınlarının işgücüne katılımının çok düşük olduğu ve OECD’ye üye ülkeler içerisinde Türkiye’nin sonuncu sırada olduğu belirlenmiştir.

Kadınların çalışma hayatından beklentilerine yönelik elde edilen bulgulara göre, kadın katılımcılar, kadınların daha fazla oranda iş hayatında yer almasını sağlamak için gerek iş hayatında gerek ise sosyal hayatta kadınları koruyan yasal düzenlemelerin yapılmasını, iş hayatında kadınların sayısını arttırmak için kadınlara kısmi çalışma imkanının sunulmasını ve devlet desteği ile kadınların aile sorumluluğunun (ev işi, çocuk, yaşlı ve hasta bakımı) hafifletilmesinin gerekli olduğu düşüncesini paylaşmıştır. Kadınların işgücüne katılımını arttırmak için ise işe alınma, terfi, eğitime erişim, mesleki eğitim ve çalışma şartlarında kadınlar ile erkekler arasında eşit muamele yapılmasına, kadınların bilim, teknoloji ve inovasyon alanlarına daha çok girmesinin sağlanmasına, sosyal hayatta ve iş hayatında yapılan cinsiyet ayrımcılığının kaldırılmasına, hamilelik, lohusalık ve doğum sonrasında kadınlara gerekli hizmetlerin sağlanmasına, kadınların tam gelişiminin sağlanması ve her türlü şiddetten kadınların korunmasına öncelik verilmesi beklenmektedir.

TR42 bölgesinde kadın ve erkek katılımcıların genel olarak kadınların çalışma hayatında yer almasına olumlu baktığı fakat geleneksel değer ve tutumların özellikle erkekler tarafından devam ettirildiği görülmüştür. Kadın ve erkek katılımcılar kadının çalışmasının evliliğini olumlu etkileyeceği ve özgüvenini arttıracak, ailedeki işlerin ve ailenin geçiminin ikisinin ortak sorumluluğunda olması gerektiği yönünde aynı görüşü paylaşmıştır. Buna karşın erkek katılımcılar geleneksel bakış açısıyla kadının ideal yaşam biçiminin iyi bir ev kadını ve anne olmak olduğunu paylaşırken kadın

katılımcılar ev kadınlığıyla çalışma yaşamını birlikte yürütmenin kadınlar için ideal yaşam biçimi olduğunu paylaşmıştır. Kadının çalışma amacına yönelik kadın ve erkek katılımcıların farklı düşünceyi paylaştığı görülmüştür. Kadın katılımcılar kadının çalışma amacının aile bütçesine katkı sağlamak olduğunu, erkek katılımcılar ekonomik özgürlük elde etmek olduğunu bildirmiştir. Bunun yanı sıra kadın ve erkek katılımcıların kadının rolünün çocuk bakımı ve ev işi olduğu, kadının çalışmasının geleneklere aykırı olduğu, çalışma ortamının kadın için güvenli olmadığı, çalışmak kadını ve aileyi yıpratır yargılarına katılmadığı görülmüştür.

Kadın ve erkek katılımcılar kadının rolüne ve çalışma hayatına yönelik tutumlarındaki farklılıklar araştırma yapılan bölgenin sosyo kültürel yapısı ile açıklanmaktadır. TR42 bölgesindeki aile yapısının daha çok geleneksel özellikte olması katılımcıların kadının çalışma hayatı ve yaşam biçimine yönelik tutumlarını etkilemiştir. Araştırma kapsamındaki erkek katılımcıların genel olarak kadının çalışmasına ve rolüne yönelik daha eşitlikçi ve olumlu bir tutum sergilediği görülmekle birlikte erkeklerin önemli bir kısmının kadınların yaşam biçimine yönelik geleneksel bir bakış açısına sahip olduğu saptanmıştır. Bu bağlamda modern yaşamla birlikte kadının çalışma hayatına ve rolüne yönelik olumlu bakış açısının giderek arttığı görülmekle birlikte geleneksel değer ve tutumların bazı katılımcılar tarafından sürdürüldüğü söylenebilmektedir. Sonuç olarak kadınların çalışma hayatına katılımında; ailenin/eşin olumlu ve olumsuz bakışı, iş olanakları, eğitim düzeyi, ataerkil aile yapısı, şehir değişikliği, evlilik, doğum, çalışma koşulları ve çocuk bakımı gibi faktörlerin etkili olduğu belirlenmiştir.

Elde edilen bulgular sonucunda kadınların işgücüne katılırken karşılaştığı sorunların çözüme kavuşturulması ve bölgedeki kadınların işgücü piyasalarındaki sayılarının artırılması için şu önerilerde bulunulabilir;

- i. Kadınların her alanda eğitim alması sağlanmalı, yoğun talep gören bilim, teknoloji ve inovasyon alanlarına yönelik kadınların eğitilmesi ve bu alanlara daha fazla oranda kadının girmesi sağlanmalıdır,
- ii. İşgücü piyasasının talep ettiği işgücü ile eğitim sisteminin yetiştirdiği insan kaynağının birbiri ile uyumlu hale getirilmesi sağlanmalıdır.

Bireylerin aldığı eğitim ile yaptığı iş arasındaki uyumsuzlukları giderici önlemler alınmalıdır,

- iii. Kadınlar için işgücüne katılımı önemli bir sorun olan çocuk, yaşlı ve hasta bakımı aile bireyleri ve kamu tarafından hafifletilmeli, bakım hizmeti konusunda sosyal politikalar hayata geçirilmelidir.
- iv. İhtiyacı olan herkesin faydalanabileceği uygun bütçeli ve kaliteli bakım hizmetinin sunulacağı kreş, anaokulu ve hasta bakım yerlerinin sayıları artırılmalı, mevcut olan bakım hizmeti yerlerinin kalitesi artırılarak iş ve ev hayatı dengesi sağlanmalıdır,
- v. Kadınların işten ayrılma kararlarında ailenin/eşin olumsuz tutumu ön plana çıkmaktadır. Bu doğrultuda kadınların işgücü piyasalarında kalabilmeleri için erkeklerin ve ailelerin kadının çalışmasına ve rolüne yönelik bakış açısı değiştirilmeli, bu konuda aileler/eşler eğitilmelidir. Özellikle geleneksel/ataerkil özellik gösteren ailelerin olduğu bölgelerin eğitilmesi ve bilinçlendirilmesi kadınların iş hayatına katılımı için oldukça önemlidir,
- vi. Kadınların işgücüne dahil olamama nedenleri içerisinde ev işleri ile meşgul olma birinci sırayı almaktadır. Bu doğrultuda kadınların çalışma hayatına katılımını arttırmak için toplumsal rollerin kadın ile erkek arasında eşit paylaşılması gerektiği, ev işlerinin sadece kadının görevi olmadığı, hane içerisindeki ev işleri ile ailenin geçiminin ailedeki bireylerin ortak sorumluluğunda olması gerektiği bilinci oluşturulmalıdır,
- vii. İş hayatında ve sosyal hayatta kadınları koruyan ve gözetken yasal düzenlemeler hayata geçirilmelidir,
- viii. Kadınların maruz kaldığı her türlü ayrımcılığa son verilmeli ve kadın ile erkeğe hem sosyal hayatta hem iş hayatında eşit muamele yapılmalıdır,
- ix. İşe alınma, eğitim-öğretim ve mesleki eğitim, ücret alma, görevde yükselme ve çalışma koşullarında kadın ile erkekler arasında ayrım yapılmamalıdır,
- x. Kadınların karar alma mekanizmalarında aktif rol alabilmeleri sağlanmalı, kamu ya da özel sektör kuruluşlarındaki üst düzey pozisyonlarda (yönetici, genel müdür, yönetim kurulu, rektör, vali vb.)

kadın sayıları arttırılmalıdır. Üst düzey pozisyonlara yükselebilmesi için kadınlara yönelik eğitimler, seminerler verilmelidir,

- xi. Gerek iş hayatında gerek ise sosyal hayatta kadına yönelik şiddet ve tacize yönelik önlemler alınarak kadınlar korunmalıdır,
- xii. Kadınlara kısmi çalışma imkânı verilmelidir. Fakat bu imkân sürekli olarak değil ihtiyaç duyulduğunda tam zamanlı çalışmanın yapılamayacağı durumlarda alternatif olarak kadınlara sunulmalıdır,
- xiii. Kadınların düşük oranda işgücüne katılmasında iş olanaklarının yetersiz olması gösterilmiştir. Bu doğrultuda bölgesel ve ülke geneli olmak üzere yeni istihdam alanları oluşturulmalı ve işgücüne katılımda kadınlara fırsat eşitliği sağlanmalıdır,
- xiv. Kadınların iş hayatında maruz kaldığı fiziksel ve psikolojik baskıyı ortadan kaldırıcı önlemler alınmalı, bunu yapan işverenler cezalandırılmalıdır,
- xv. Eğitim- öğretim sistemi mesleki becerileri de kapsayacak şekilde yeniden planlanmalı ve işgücü piyasası tarafından talep edilmeyen mesleklere/bölgelere yönelik eğitim verilmesi durdurulmalıdır,
- xvi. İşgücü piyasasının istek ve taleplerine yönelik eğitim politikaları hayata geçirilmelidir,
- xvii. Kadınların esnek ve ucuz işgücü olarak görülmesi engellenerek kadınların devamlı çalışabilmelerini sağlayan istihdam politikaları oluşturulmalıdır,
- xviii. Kadınların güvencesiz olarak çalıştığı kayıt dışı çalışma koşullarına yönelik denetim mekanizmaları oluşturulmalıdır.

TR42 bölgesindeki kadınların işgücüne katılımları önündeki belirlenen sorunlara yukarıda değinilen öneriler doğrultusunda çözüm bulunabilir. Bölgesel düzeyde kadın işgücü sorunlarını ve erkeklerin kadının çalışma hayatına yönelik tutumlarını inceleyen bu çalışma mevcut kadın işgücü literatürüne katkı sağlaması açısından önemlidir. Literatürde Türkiye geneli ve bölge odaklı olmak üzere kadınların işgücüne katılımını inceleyen çok fazla çalışma olsa da Düzey-2 bölgelerinden TR42 bölgesi özelinde daha önce bir çalışma yapılmamış olması ele alınan bu çalışmayı farklı ve özgün kılmakta olup, bölgesel düzeyde yapılacak olan diğer çalışmalara katkı

sağlayacağı öngörülmektedir. Türkiye’de bölgesel farklılıklara göre kadınların işgücüne katılımı önündeki sorunların belirlenmesi, bölge odaklı politika ve stratejiler uygulanmasını sağlamaktadır. Bu bağlamda kadın işgücüne katılımının düşük olduğu bölgelerdeki kadınların, uygulanan politikalar ile işgücü piyasalarına çekilmesi başta bölgenin sonrasında ülkenin kalkınma seviyesini arttıracacağı söylenebilmektedir.



KAYNAKÇA

1. Kitaplar

- Aydoğan, Filiz. (2019). Medya ve Serbest Zaman. İstanbul: Der Yayınları.
- Baştürk, Savaş ve Taştepe, Mehtap. (2013). Evren ve Örneklem. Savaş Baştürk (Editör.). Bilimsel Araştırma Yöntemleri. Ankara: Vize Yayıncılık. s. 129-159'daki makale.
- Becker, Gary. S. (1993). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, With Special Reference to Education (3rd ed.). Chicago: University of Chicago Press.
- Bocutoğlu, Ersan (2015). Makro İktisat Teoriler ve Politikalar. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Boserup, Ester. (1970). Women's Role in Economic Development, St.Martin, New York. <https://doi.org/10.4324/9781315065892>.
- Dumazedier, Joffre. (1967). A Society of Leisure, Towards the USA.
- Ecevit, Yıldız. (2010). İşgücü Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği El Kitabı. Pelin Ofset Tipo Matbaacılık. <https://docplayer.biz.tr/105386-Isgucu-piyasasinda-toplumsal-cinsiyet-esitligi-el-kitabi.html>/ 02.11.2021.
- Ehrenberg, Ronald. G. ve Smith, Robert. S. (2012). Modern Labor Economics: Theory and Public Policy (11th ed.).
- Goldin, Cloudia. (2016). Human Capital. Dieboşt, C. ve Hauptert, M. (Editors) In Handbook of Cliometrics, Heidelberg, Germany: Springer Verlag.
- Lafargue, Paul. (1999). Tembellik Hakkı. (Çev. Vedat Günyol). Çağdaş Matbaacılık Yayıncılık, Dünya Klasikleri Dizini: 43. <https://docs.google.com/viewer?a=v&pid=sites&srcid=ZGVmYXVsdGRvbWVpbXNcmFmaWthbmV8Z3g6MTFlMWVfjYTIwNTkxYmM0Nw> /25.11.2021
- Marshall, Alfred. (1890). Principles of Economics. Macmillan and co, limited st Martin's Street. London (London: Macmillan and co. and New York 1890). Cambridge: Printed by C.J. Clay, M.A. and boxes, at the university press.
- Meijman, Thea. F. ve Mulder, Gijsbertus. (1998). Psychological aspects of workload.
- Parker, Stanley Robert. (1971). The Future of Work and Leisure, U.S.A.
- Peker, Ayşe Esra ve Kubar, Yeşim. (2016). Ekonomik Büyümeye Teorik Bir Bakış. Yeşim Kubar (Editör). Güncel Ekonomik Sorunlar. Ankara: Gazi Kitabevi, 257-295.
- Smith, Adam. (2009). Ulusların Zenginliği. (Çev. M. Saltoğlu). Ankara: Palme Yayınları.
- Tezcan, Mahmut. (1977). Boş Zamanlar Sosyolojisi. Doğan Matbaası, Ankara.

- Ulrich, Roger. S., Dimberg, Ulf and Driver, Beverly. L. (1989). Psychophysiological Indicators of Leisure Benefits. Rocky Mountain Forest and Range Experiment Station. In B. L. Driver, P. J. Brown, G. L. Peterson, Benefits of leisure. State College, PA: Venture.
- Veblen, Thorstein. (2007). The Theory of the Leisure Class. Banta, M. (Editör). GBR: Oxford University Press, Oxford.

2. Makaleler, Bildiriler, Diğer Basılı Yayınlar

- Akbakay, Zeki. (2018). Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı: Öne Çıkan Bazı Eğilimlerin Analizi. Metin Işık ve Seyhun Tutgun. (Editörler). Bitlis Uluslararası Sosyo-Ekonomik Araştırmaları ve Kalkınma Kongresi, Kongre Tam Metin Bildiri Kitapçığı. s. 175-193’deki Bildiri.
- Aksoy, Nagihan., Felek, Şencan., Yayla, Nihal ve Çeviş, İsmail. (2019). “Türkiye’ de Kadın İstihdamı ve Etkileyen Faktörler”. Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 19(3), 146-163.
- Akdemir, Sevim., Davarcıoğlu Özaktaş, Fatma ve Aksoy, Nagihan. (2019). “Türkiye’de ve Seçilmiş Ülkelerde Kadının İşgücü Piyasasındaki Yeri”. Karadeniz Uluslararası Bilimsel Dergi, 43,184-202.
- Akgeyik, Tekin. (2017). “Türkiye’de Kadınların İşgücü Piyasasına Katılımını Etkileyen Faktörler: TÜİK Verileri Üzerine Bir Analiz”. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, (70), 31-53.
- Aktaş Şenkardeşler, Rabia. (2021). “Türkiye Ekonomisi İşgücü Piyasasında Kadın İstihdamının Demografisi ve İktisadi Büyüme Sürecine Yansımaları”. Journal of Social and Humanities Sciences Research, 8(69), 1093-1102.
- Albar, Banu Özbucak. (2019). “Çalışma Hayatında Algılanan Boş Zaman ve Sanal Kaytarma”. Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (ASEAD), 6(2), 44-53.
- Altuzarra, Amia., Gálvez-Gálvez, Catalina ve González-Flores, Ana. (2019). “Economic Development and Female Labour Force Participation: The Case of European Union Countrie”, Sustainability, 11(7), 1-20.
- Aldan, Altan ve Öztürk, Selcen. (2020). “Kadınların İşgücüne Katılımında Artışın Belirleyicileri: Kuşak Etkisinin Ayrıştırılması”. Doğu Üniversitesi Dergisi, 21(2):141-156.
- Aşkın, Elif Özlem. (2015). “Kadınların İşgücü Piyasasındaki Konumlarını Etkileyen Faktörler”. Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, 10(1): 43-66.
- Aksu, Burcu Avcı. (2014). İşletmelerde Kadın Çalışanlara Yönelik Aile Dostu İnsan Kaynakları Politikaları, İş-Aile Çatışması ve Desteğinin İş Doyumu ile İlişkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler

Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İnsan Kaynakları Programı.

- Aykan, Ebru ve Özçelik, Zübeyir. (2020). “Mesai İçi ve Dışı Boş Zaman Davranışlarının Yönetimi: Teorik Çerçeve”. MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi, 9(1), 590-604.
- Aytaç, Ömer. (2002). “Boş Zaman Üzerine Kuramsal Yaklaşımlar”. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 12(1), 231-260.
- Bal, Nurgun. (2019). Analysis of The Female Labor Force Participation Rate in Turkey. Recai Aydın ve Hakan Yıldız (Editörler). International Mediterranean Social Sciences Congress (MECAS) Congress Book Series, DOBRA KNJIGA d.o.o., Sarajevo, s. 103-116'daki makale.
- Bayraktar, Bülent ve Kazancıgil, Derya. (2020). “Türkiye’de Beşeri Sermaye ve İktisadi Büyüme Arasındaki İlişki”. TROYACADEMY International Journal of Social Sciences, 5(2), 9-33.
- Bayar, Ayşe Aylin. (2021). “İşgücü Piyasalarında Kadınların Yeri ve Politika Önerileri”. İstanbul Politik Araştırmalar Enstitüsü, Politika Notu. 1-12.
- Becker, Gary. S. (1962). “Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis”. Journal of Political Economy, 70(5), 9-49.
- Bedir, Eyüp. (2002). “Yirmibirinci Yüzyılda İstihdamın Artan Önemi Ve Eğitim-İstihdam İlişkisi”. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 4(2), 53-64.
- Berber, Metin ve Eser, Burçin Yılmaz. (2008). “Türkiye’de Kadın İstihdamı: Ülke ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz”. “İş,Güç” Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi, 10(2),1-16.
- Bernhardt, Eva. M. (1993). “Fertility and Employment”. European Sociological Review, 9(1): 25-42.
- Belke, Murat ve Bolat, Süleyman. (2016). “The Panel Data Analysis of Female Labor Participation and Economic Development Relationship in Developed and Developing Countries”, Economic Research Guardian, Weissberg Publishing, 6(2), 67-73.
- Bilen, Mahmut ve Yumuşak, İbrahim Güran. (2008). “Gary S. Becker’in İktisat Bilimine ve Beşeri Sermaye Teorisine Katkıları”. Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi, 3(1), 1-14.
- Bilik, Mustafa. (2020). “Kadınların İşgücüne Katılımında Gelir Etkisi: Türkiye Örneği”. İzmir İktisat Dergisi. 35(2), 317-326.
- Blaug, Mark. (1976). “The Empirical Status of Human Capital Theory: A Slightly Jaundiced Survey”. Journal of Economic Literature, 14(3), 827-855.
- Bloom, David. E., Canning, David., Fink, Günther and Finlay, Jocelyn. E. (2009). “Fertility, Female Labor Force Participation, and The Demographic Dividend”. Journal of Economic Growth, 14(2): 79-101.

- Bozkaya, Gülferah. (2014). “Kadınların İşgücüne Katılımını Belirleyen Faktörler: Türkiye Üzerine Bir Analiz”. Kilis 7 Aralık Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 3 (5), 69-89.
- Bulut, Remzi ve Pınar, Coşkun. (2020). “Covid-19 Pandemisi Döneminde Türkiye’de İstihdam ve İşsizlik”. Oğuzhan Sosyal Bilimler Dergisi, 2(2), 217-225.
- Blanchard, Anita. L. ve Henle, Christine A. (2008). “Correlates of Different Forms of Cyberloafing: The Role of Norms and External Locus of Control”. Computers in Human Behavior, 24(3), 1067-1084.
- Cerev, Gökçe ve Yıldırım, Sera. (2017). “Türkiye’de Kadınların Enformel Çalışması ve İşgücü Piyasalarındaki Konumu”. Karatahta İş Yazıları Dergisi, (7), 57-78.
- Çakır, Ebru Hanbay. (2011). Kadın İstihdamında Yerel Yönetimlerin Rolü, Görevleri ve Sorun Alanları. Amasya’da Kadın İstihdamının Arttırılmasına Destek Projesi (KADES), Kadın Emeği Konferansı, Kadın İstihdamı ve Sorun Alanları, Türkiye Ekonomi ve Araştırma Vakfı (TEPAV) Yayınları, 75-86’deki Bildiri.
- Dayıoğlu, Meltem ve Kırdar, Murat G. (2010). “Determinants of and Trends in Labor Force Participation of Women in Turkey”. State Planning Organization of the Republic of Turkey and World Bank Welfare and Social Policy Analytical Work Program, Working Paper Number 5, 1-73.
- Demirbaş, Gökben. (2020). “Locating leisure as the route to well-being: challenges of researching women’s leisure in Turkey”. Leisure Studies, 39(1), 56-67.
- Denison, E. (1962). “United States Economic Growth”, The Journal Of Business, 35(2), 109-121.
- Devlet Planlama Teşkilatı ve World Bank (2009), Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı: Eğilimler, Belirleyici Faktörler ve Politika Çerçevesi. Ankara: 48508-TR.
- Dirik, Nuriye. (2016). Türkiye’de Kadın İstihdamının Önündeki Engellerin Aşılmasında Girişimciliğin Önemi ve Kamu İstihdam Kurumlarının Rolü. Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü.
- Doğan, Buhari ve Akyüz, Mürsel. (2017). “Female Labor Force Participation Rate And Economic Growth In The Framework Of Kuznets Curve: Evidence From Turkey”. Review of Economic and Business Studies, 10(1), 33-54.
- Doğan, Bahar Burtan ve Kaya, Mehmet. (2014). “TRC2 Bölgesinde Kadın İstihdamı Sorunları ve Çözüm Önerileri”. Uluslararası Sosyal ve Ekonomik Bilimler Dergisi, 4(2), 91-106
- Doğan, Seyhun ve Şanlı, Bahar. (2003). “İktisadi Kalkınmada Beşeri Sermaye”. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 8(1), 173-196.
- Durmaz, Şerife. (2016). “İşgücü Piyasasında Kadınlar ve Karşılaştıkları Engeller”. Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (AEÜSBED), 2(3), 37-60.

- Edwards, Jeffrey. R. ve Rothbard Nancy. P. (2000). "Mechanism Linking Work and Family: Clarifying the Relationship Between Work and Family Constructs". *Academy of Management Review*, 25(1), 178-199.
- Erdoğan, Savaş ve Yaşar, Sema. (2018). "Türkiye’de Kadın İstihdamının Gelişimi: Konya- Karaman Örneği". *Kahramanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 20(34), 18-28.
- Erikli, Süheyla. (2021). "COVID-19’un Genç İşgücünde Yaratacağı Olası Tehlike: Yara İzi". *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(39), 380-404.
- Eser, Burçin., Yamak, Nebiye ve Samut, Serkan. (2017). "Türkiye’de Ekonomik Gelişme ve Kadınların İşgücüne Katılım Oranı: U-Eğrisi Hipotezinin Testi". *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 297-307.
- Garcia, Jaume., Lera-Lopez, Fernando and Suarez, Maria.Jose. (2011). "Estimation of a Structural Model of the Determinants of the Time Spent on Physical Activity and Sport: Evidence for Spain". *Journal of Sports Economics*, 12(5), 515-537.
- Gezer, Hüseyin Burak ve Barutçu, Esin. (2020). "Sanal kaytarma ile iş tatmini arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma". *İnternet Uygulamaları ve Yönetimi Dergisi*, 11(1), 35-48.
- Goldin, Claudia. (1994). "The U-Shaped Female Labor Force Function in Economic Development and Economic History". *NBER Working Paper*, No. W4707.
- Göcen, Serdar. (2020). "Ekonomik Gelişme ve Kadın İş Gücü İstihdamı: Türkiye İçin Nedensellik İlişkisi İncelenmesi". *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (29), 45-60.
- Günay, Gülay ve Çelik, Burcu Savaş. (2018). "Kadınların Gözünden: Kadınların İstihdama Katılamama Nedenleri". *Econder Uluslararası Akademik Dergi*, 2 (2), 179-199.
- Güçlü, Mehmet. (2018). "Ekonomik Kalkınma ve Kadınların İşgücüne Katılımı: Türkiye İçin U hipotezinin Yeniden Test Edilmesi" *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (32), 203-210.
- Günsoy, Güler ve Özsoy Ceyda. (2012). "Türkiye’de Kadın İşgücü, Eğitim ve Büyüme İlişkisinin VAR Analizi". *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 49(568), 23-42.
- Güriş, Selahattin., Topdağ, Derya ve Bozkurt, Gözde. (2019). *OECD Ülkelerinde Kadınların İşgücüne Katılımını Etkileyen Faktörlerin Panel Nitel Tercih Modelleri ile İncelenmesi*. Dimitar Kirilov Dimitrov, Dimitar Nikiloski ve Rasim Yılmaz. (Editörler). XI. International Balkan and Near Eastern Social Sciences Congress Series- Tekirdağ/Turkey. s. 742-750’deki bildiri.
- Gürbüz, Bülent ve Henderson, Karla.A. (2014). "Leisure activity preferences and constraints: perspectives from Turkey". *World Leisure Journal*, 56(4), 300-316.
- Gronau, Reuben. (1977). "Leisure, Home Production, and Work--the Theory of the Allocation of Time Revisited". *The Journal of Political Economy*, 85(6), 1099-1123.

- Hacıbebekoğlu, Adnan., Oğuz Yiğitbaşı, Gülşah., Kaynar, Tuğçe., Ergin, Çağatay ve Beyazıt, Ece. (2014). Safranbolu Esnaf ve Sanatkarlar Odası Kadın İş Gücü Sorunlar ve Çözümler Araştırması Projesi Raporu. Safranbolu: Batı Karadeniz Kalkınma Alanı.
- Hatıplı, Mustafa ve Keskin, Nur. (2019). “Dünya’da ve Türkiye’de Kadın İşgücünün Dünü ve Bugünü”. Harun Bal. (Editör). İstihdam ve Büyüme Araştırmaları I. Akademisyen Kitabevi A.Ş. s.1-13’deki makale.
- Hayrulloğlu, Betül. (2020). “Kadınların İşgücüne Katılım Oranlarının Arttırılmasında Vergilendirmenin Rolü: Türkiye ve OECD Ülkeleri Açısından Bir Değerlendirme”. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 66, 42-63.
- Hosney, Sara Hassan Mohamed Hassan. (2015). Factors Influencing Female Labor Force Participation in Egypt and Germany: A Comparative Study. German University in Cairo, Faculty of Postgraduate Studies and Scientific Research.
- Hobfoll, Stevan. E. (1989). “Conservation of Resources A New Attempt at Conceptualizing Stress”. American Psychologist Association, 44(3), 513-524.
- Haque, Ahasan. Ul., Kibria, Golam., Selim, Muhaiminul. Islam and Smrity, Dilruba. Yesmin. (2019). “Labor Force Participation Rate and Economic Growth: Observations for Bangladesh”. International Journal of Economics and Financial Research, 5(9), 209-213.
- Hüsnoğlu, Nadide. (2018). Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülkelerde Kadınların İşgücüne Katılım Oranını Etkileyen Faktörler. Reyhan. Ayşen Wolff, Selahattin Yılmaz, Yasemin Mamur Işıkçı, Handan Bülbül ve Elif Mamur Yılmaz. (Editörler). Kadın Çalışmalarında Güncel Konular. Eğitim Yayınevi, s. 389-402’de makale.
- ILO (2020). “İstihdamda toplumsal cinsiyete duyarlı iyileşme: Daha adil yeniden inşa”. Politika Notu. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_760197.pdf 17.01.2022.
- İnce, Meltem. (2011). “Kadın Eğitiminin Ekonomik Büyümedeki Rolü: Türkiye Örneği”. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (26), 227-238.
- Ironmonger, Duncan. (2000). “Household Production and the Household Economy”. The University of Melbourne Department of Economics Research Paper, 1-14.
- İyem, Cemal. (2011). Yeni Çalışma Etiği ve Boş Zaman Çalışanları: Türkiye'deki Profesyonel Futbolcular Örneği. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı.
- Jackson, Edgar. L. and Henderson, Karla A. (1995). “Gender-Based Analysis Of Leisure Constraints”. Leisure Sciences, 15(1), 1-11.
- Judge, Timothy. A. and Watanabe, Shinichiro. (1994). “Individual Differences in The Nature of The Relationship Between Job and Life Satisfaction”. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 67, 101-107.

- Kalkınma Bakanlığı (2018). On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023) İşgücü Piyasası ve Genç İstihdamı Özel İhtisas Komisyonu Raporu.
- Kando, Thomas. M. and Summers, Worth. C. (1971). “The Impact of Work on Leisure: Toward a Paradigm and Research Strategy”. University of California Press, The Pacific Sociological Review, 14(3), 310-327.
- Karlilar, Selin ve Kiral, Gülsen. (2019). “Kadın İşgücüne Katılımı ve Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişki: Ülke Grupları İçin Panel Veri Analizi”. Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi, 54(2), 935-948.
- Kara, Elif. (2020). “COVID-19 Pandemisi: İşgücü Üzerindeki Etkileri ve İstihdam Tedbirleri”. Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (ASEAD), 7(5), 269-282.
- Karakütük, Kasım ve Ozbal, Ece Ozdogan. (2019). “The Relationship Between Women's Education With Women's Labor Participation And National Income: A Research On G20 Countries”. European Journal of Education Studies, 6(2), 20-40.
- Karataş, Muhammed ve Çankaya, Eda. (2010). “İktisadi Kalkınma Sürecinde Beşeri Sermayeye İlişkin Bir İnceleme”. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2(3), 29-55.
- Karataş, Zeki. (2020). “COVID-19 Pandemisinin Toplumsal Etkileri, Değişim ve Güçlenme”. Türkiye Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi 4(1), 3-15.
- Karagül, Mehmet. (2003). “Beşeri Sermayenin Ekonomik Büyümeyle İlişkisi ve Etkin Kullanımı”. Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi, (5), 79-90.
- Kasa, Hicran ve Alptekin, Volkan. (2015). “Türkiye’de Kadın İşgücünün Büyümeye Etkisi”. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu Dergisi, 18(1), 1-24.
- Keskin, Abdullah. (2011). “Ekonomik Kalkınmada Beşeri Sermayenin Rolü Ve Türkiye”. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 25(3-4), 125-153.
- Kılıç, Dilek ve Öztürk, Selcen. (2014). “Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı Önündeki Engeller ve Çözüm Yolları: Bir Ampirik Uygulama”. Amme İdaresi Dergisi, 47(1), 107-130.
- Kiral, Gülsen ve Karlilar, Selin. (2017). “Türkiye’de Kadın İşgücüne Katılımını Etkileyen Faktörler: Adana İli Üzerine Bir Uygulama”. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 26(3), 272-286.
- Kızılgöl, Özlem Ayvaz. (2012). “Kadınların İşgücüne Katılımının Belirleyicileri: Ekonometrik Bir Analiz”. Doğu Üniversitesi Dergisi, 13(1), 88-101.
- Kızıllırmak, Almina ve Köse, Tekin. (2019). “Determinants of Leisure Time Use in Turkey”. Gazi İktisat ve İşletme Dergisi, 5(1), 60-72.
- Koca, Canan., Henderson, Karla.A., Asci, F. Hülya ve Bulgu, Nefise. (2009). “Constraints to Leisure-Time Physical Activity and Negotiation Strategies in Turkish Women”. Journal of Leisure Research, 41(2), 225-251.

- Koca, Didem. (2020). "Türkiye’de İşgücü Piyasasının Boyutları ve Covid-19 Döneminin İşgücü Piyasasına Etkileri". *Sosyal Çalışma Dergisi*, 4(2), 69-83.
- Koç, Pınar ve Şahpaz, Kadriye İzgi. (2020). "Kadınların İşgücüne Katılım Oranlarını Belirleyen Faktörlerin Tespitine Yönelik Bölgesel Bir Araştırma". *Akademik İncelemeler Dergisi*, 15(2), 503-524.
- Kucharcikova, Alzbeta. (2011). "Human Capital – Definitions and Approaches". *Human Resources Management & Ergonomics*, 5,60-70.
- Kurnaz, Işıl. (2007). *İstihdam Edilebilirliğin Önemi Açısından Eğitim-İstihdam İlişkisi ve Ankara Bölgesi İmalat Sanayii Uygulaması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı.
- Kutlar, Aziz., Erdem, Ekrem ve Aydın, Fatma. Fehime. (2012). "Kadınların İşgücüne Katılması ile Doğurganlık, Boşanma ve Ücret Haddi Arasındaki İlişki: Türkiye Üzerine Bir Araştırma". *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 7(1), 149-168.
- Klasen, Stephan. (2019). "What Explains Uneven Female Labor Force Participation Levels and Trends in Developing Countries?". *The World Bank Research Observer*, 34(2), 161-197.
- Laat, Joost de. and Sanz, Almudena. (2011) "The Fertility and Women's Labor Force Participation puzzle in OECD Countries: The Role of Men's Home Production". *Feminist Economics*, 17(2): 87-119.
- Levent, Cemalettin. (2020). "Türkiye’de Kadınların İşgücündeki Görünümü: Düzey-1 Bölgelerinde Bir Araştırma". *Uygulamalı Ekonomi ve Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 1-14.
- Levent, Cemalettin., Arvas, Mehmet. Akif ve İnce Yenilmez, Meltem. (2018). "Kadınların İşgücüne Katılımını Belirleyen Faktörlerin Probit Model ile Tahmini: Van İli Örneği". *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (42), 245-270.
- Lechman, Ewa and Kaur, Harleen. (2015). "Economic growth and female labor force participation—verifying the U-feminization hypothesis. New evidence for 162 countries over the period 1990-2012. New evidence for, 162, 1990-2012". *Economics and Sociology*, 8(1), 246-257.
- Makal, Ahmet. (2010). "Türkiye’de Erken Cumhuriyet Döneminde Kadın Emeği". *Çalışma ve Toplum*, 2, 13-40.
- Matysiak, Anna and Vignoli, Daniele. (2008). "Fertility and women’s employment: A meta-analysis". *European Journal of Population/Revue européenne de Démographie*, 24(4): 363-384.
- Mider, Daniel. (2013). "Dylematy metodologiczne badań kultury politycznej w Internecie". *Przegląd Politologiczny*, (2), 23-34.
- Mincer, Jacop. (1962). "Labor Force Participation of Married Women: A Study of Labor Supply". *Columbia University and National Bureau of Economic Research*, 63-103.

- Moghaddam, Narges Arab, Henderson, Karla. A., ve Sheikholeslami, Razieh. (2007). "Women's Leisure and Constraints to Participation: Iranian Perspectives". *Journal of Leisure Research*, 39(1), 109-126.
- Nafukho, Fredrick. Muyia., Hairston, Nancy. R. and Brooks, Kit. (2004). "Human Capital Theory: Implications For Human Resource Development. *Human Resource Development International*, 7(4), 545-551.
- Omay, Umut. (2008). "Boş Zamanın Manipülasyonu ve Çalışma". "İş,Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 10(3), 122-147.
- Olivetti, Claudia. (2006). "Changes in women's Hours of Market Work: The Role of Returns to Experience". *Review of Economic Dynamics*, 9(4), 557-587. <https://doi.org/10.1016/j.red.2006.06.001> /01.07.2021.
- Önder, Nurcan. (2013). "Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü". *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, 1(1), 35-61.
- Öztürk, Seval ve Karataş, Muhammed. (2020). "Çalışma Yaşamında Kadınların Karşılaştığı Sorunlar". *HAKİŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 9(23), 103-120.
- Özkök, Canan. Sancar ve Polat, Melike Atay. (2020). "Ekonomik Büyüme, Enflasyon ve Kentleşmenin Kadınların İşgücüne Katılımına Etkileri: Türkiye Üzerine Bir Uygulama". *Küresel İktisat ve İşletme Çalışmaları Dergisi*, 9(17), 63-76.
- Özarallı, Nurdan. (2015). "Müzakere Sürecine Bakış: Türk Yöneticileriyle Nitel Bir Çalışma". *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 11(24), 135-154.
- Özer, Hüseyin ve Özgenç, Enzel. (2018). "TRA1 Bölgesinde Kadının İşgücüne Katılımının Belirleyicilerinin Logit Model ile Analizi". *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 7(18), 295-316.
- Özer, Mustafa ve Biçerli Kemal. (2004). "Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analiz". *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(1), 55-85.
- Özer, Mahmut ve Suna, H. Eren. (2020). "The Linkage between Vocational Education and Labor Market in Turkey: Employability and Skill Mismatch". *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 28(2), 558-569.
- Özütler, Hatice Şehime. (2009). *Beşeri Sermaye ve Bilgi Ekonomisinin İktisadi Kalkınmadaki Önemi: Türkiye Üzerine Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Anabilim Dalı, İktisat Politikası Bilim Dalı.
- Palaz, Serap (2002). "Türkiye'de Cinsiyet Ayrımcılığı Analizinde Neo Klasik Yaklaşımına Karşı Kurumcu Yaklaşım: Eşitliği Sağlayıcı Politika Önerileri". *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(9), 87-109.
- Palaz, Serap. (2015). "The Reasons For Women’s Labour Force Non-Participation; Empirical Evidence From Bandırma". *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 13(3), 435-449.

- Pata, Uğur Korkut. (2018). “Türkiye’de Kadın İstihdamı Ve Ekonomik Büyüme İlişkisi: Simetrik ve Asimetrik Nedensellik Testleri İle Sektörel Bir Analiz”. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (21), 135-150.
- Peker, Zahide. (2021). “Kadınların İşgücüne Katılma Davranışını Etkileyen Faktörler: TÜİK Verileri Üzerine Ampirik Bir Araştırma”. *Fırat Üniveristesi İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 5(1): 115-134.
- Polat, Melike Atay ve Sancar, Canan. (2016). *Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü: Marmara Bölgesi ve Güneydoğu Anadolu Bölgesi Karşılaştırması*.
- Abdüllatif Tüzer ve Atik Aslan, (Editörler). *ÜNİDAP Uluslararası Bölgesel Kalkınma Konferansı “Sosyal Kalkınma” Bildiriler Kitabı*. s. 480-490’daki bildiri.
- Psacharopoulos, George and Tzannatos, Zafiris. (1989). “Female Labor Force Participation: An International Perspective”, *The World Bank Research Observer*, Oxford University Press, 4(2), 187-201.
- Rahman, Zulakha. (2020). “Famale Labor Force Participation And Economic Growth: Granger Causality Test”. *CUNY Academic Works*. 1-25.
- Sakal, Sonay. (2016). *İşgücü Piyasalarında Beşeri Sermaye İhtiyacının Karşılmasında Kamu İstihdam Kurumlarının Rolü*. Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü.
- Saenz, Maouricio Salazar. (2020). “A Household Search Model of the Labor Market With Home Production”, Mimeo, University of North Carolina at Chapel Hill. https://sistemas.colmex.mx/Reportes/LACEALAMES/LACEALAMES2019_paper_330.pdf /09.06.2021
- Sinha, J. N. (1967). “Dynamics of Female Participation in Economic Activity in a Developing Economy”. In *Proceedings of the World Population Conference*, Belgrade, 1965. Vol. 4, Migration, Urbanization, Economic Development. New York: United Nations
- Sonnentag, Sabine and Fritz, Charlotte. (2007). “The Recovery Experience Questionnaire: Development and Validation of a Measure for Assessing Recuperation and Unwinding From Work”. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 204-221.
- Soylu, Özgür Bayram ve Turalıoğlu, Mihriban. (2020). “İşgücü Piyasasındaki Gelişim Süreci AB-OECD-Türkiye Karşılaştırması”. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 15(1), 129-139.
- Soyyigit, Semanur. (2019). *Beşeri Sermaye Teorisi: Klasik Yaklaşımdan Kompleksite Yaklaşımına*. Yüksel Akay Unvan. (Editör). *Ekonomi Bilimlerinde Güncel Akademik Çalışmalar*. IVPE Yayıncılık. s. 106-114’deki makale.
- Sowa, Pawel., Pędziński, Bartosz., Krzyżak, Michalina., Maślach, Dominik., Wójcik, Sylwia and Szpak, Andrzej. (2015). “The Computer-Assisted Web Interview Method as Used in the National Study of ICT Use in Primary Healthcare in Poland–Reflections on A Case Study”. *Studies in Logic, Grammar and Rhetoric*, 43 (1), 137-146.

- Sutradhar, Dali. Rani., Sarker, Ripon. K., and Hossain, Elias. (2017). "Socioeconomic Factors Affecting Women's Labor Force Participation in Bangladesh". *Antrocom: Online Journal of Anthropology*, 13(1), 137-147.
- Schultz, Theodore. W. (1961). "Investment in Human Capital". *The American Economic Review*, 51(1), 1-17.
- Snir, Raphael and Harpaz, Itzhak. (2002). "Work-Leisure Relations: Leisure Orientation and the Meaning of Work", 34(2), 178-203.
- Sweetland, Scott. R. (1996). "Human Capital Theory: Foundations of a Field of Inquiry", *Review of Educational Research*, American Educational Research Association, 66(3), 341-359.
- Şahin, Menekşe. (2019). "İşsizlik ve Açık İş Paradoksunun Yeni Söylemi: "İş Beğenmeme" İşsizler Ne Tür İş Arıyorlar?". *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 17(3), 52-72.
- Şahin, Dilek ve Bağış, Bilal. (2018). Bölgesel Kalkınmada Kadın İşgücünün Önemi: TRB2 Bölgesi Üzerine Bir İnceleme. Metin Işık ve Seyhun Tutgun. (Editörler). Bitlis Uluslararası Sosyo-Ekonomik Araştırmaları ve Kalkınma Kongresi, Bitlis. s.3-23'deki bildiri.
- Şahin, Çağatay Edgücan. (2013). Emeğin Krizi ve Beşeri Sermaye: Teknik İşgücü Üzerine Düşünceler. Hale Balseven ve Fuat Ercan. (Editörler). *Kriz ve Türkiye: Aşınan Teoriler*. Phoenix Kitabevi, s. 543-557'deki makale.
- Şentuna, Barış. (ty) Boş Zamanlar Sosyolojisi. İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi, Sosyoloji Lisans Programı.
- Tait, Marianne., Padgett, Margaret. Y. and Baldwin, Timothy. T. (1989). "Job and Life Satisfaction: A Reevaluation of the Strength of the Relationship and Gender Effects as a Function of the Date of the Study". *Journal of Applied Psychology*, 74(3), 502-507.
- Tam, Henry. (2011). "U-Shaped Female Labor Participation With Economic Development: Some Panel Data Evidence". *Economics Letters*, 110(2), 140-142. <https://doi.org/10.1016/j.econlet.2010.11.003> /27.01.2021.
- Tan, Emrullah. (2014). "Human Capital Theory: A Holistic Criticism". *Review of Educational Research*, 84(3), 411-445.
- Tansel, Aysit. (2002). "Economic Development and Female Labor Force Participation in Turkey: Time-Series Evidence and Cross-Province Estimates". Working Paper 0124, Economic Research Forum, Cairo, Egypt.
- Taris, Toon.W., Beckers, Debby.G.J., Verhoeven, Lotus.C., Geurts, Sabine.A.E., Kompier, Michiel. A.J. and Van der Linden, Dimitri. (2006). "Recovery Opportunities, Work – Home Interference, and Well-Being Among Managers". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15(2), 139-157.
- Tatar, Mehmet. (2022). "Covid-19 Salgınının Türkiye’de Kadın İşsizliği Üzerindeki Etkileri". *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 9(1), 379-393.

- Taş, Sevil., Afşar, Bilge ve Kara, Erkan. (2020). “Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü ve Büyümeye Etkisi (2008-2018)”. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi, 23(2), 590-602.
- Taşseven, Özlem., Altaş, Dilek ve Ün, Turgut. (2016). “The Determinants of Female Labor Force Participation for OECD Countries”. Uluslararası Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 2(2), 27-38.
- Talaş, Emrah ve Çakmak, Fatih. (2013). “Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımlarının Kohort Analizi”. İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Ekonometri ve İstatistik Dergisi, (18), 18-34.
- Tel, Mikail. (2007). Öğretim Üyelerinin Boş Zaman Etkinlikleri Üzerine Sosyolojik Bir Araştırma: Doğu Anadolu Örneği. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyoloji Anabilim Dalı.
- Tijdens, Kea., Beblavý, Miroslav. and Thum-Thysen, Anna. (2018). “Skill Mismatch Comparing Educational Requirements vs Attainments by Occupation”, International Journal of Manpower, 39(8), 996-1009. <https://doi.org/10.1108/IJM-10-2018-0328>.
- Turhan, Esra. (2008). “The Women Employment Problems and Solutions in Sustainable Development-Turkey Case”. Humanity & Social Sciences Journal 3 (1), 49-56.
- Tumsarp, Piangrawee and Pholphirul, Piriya. (2020). “Does marriage discourage female labor force participation? Empirical evidence from Thailand”. Marriage & Family Review, 56(7), 677-688.
- Tunalı, Halil ve Göksu, Yağmur Dublen. (2018). “Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımının Belirleyicileri Üzerine Ekonometrik Bir Analiz”. Uluslararası Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 4(1), 29-45.
- Tunç, Mehmet. (2007). Kayıt Dışı İstihdam ile Mücadelede Geliştirilen Stratejiler Uygulanan Politikalar ve Gelişmiş Ülke Örnekleri. Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü.
- Tütüncü, Asiye ve Zengin, Hilmi. (2020). “E7 Ülkelerinde Kadın İstihdamı ve Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişki”. Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, 16(1), 1-16.
- Türlüoğlu, Esmâ. (2018). “Kadın İstihdam ve Büyüme İlişkisi: Var Modeli Analizi”, Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (ASEAD), 5(9), 59-68.
- Türkiye İş Kurumu (2020). İşgücü Piyasası Araştırması Kocaeli İli 2020 Yılı Sonuç Raporu. Kocaeli Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü.
- Umutlu, Selin ve Öztürk, Mustafa. (2020). “İş Yaşamında Kadın ve Karşılaştığı Sorunlar”. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 25(3): 297-306.
- Uysal, Doğan., Keskin, Rıdvan ve Sertkaya, Yasin. (2016). “Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımını Belirleyen Faktörler Üzerine Ekonometrik Bir Analiz”. Siirt

- Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İktisadi Yenilik Dergisi, 3(2), 73-92.
- Üçler, Gülbahar ve Kızılkaya, Oktay. (2014). “Kadın İstihdamın Boşanma ve Doğurganlık Üzerine Etkileri: Türkiye Üzerine Bölgesel Panel Veri Analizi”. Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, 2(2): 28-43.
- Varol, Fatih. (2017). “The Determinants of Labor Force Participation of Women in Turkey: A Binary Logit Analysis”. Journal of History Culture and Art Research, 6(2), 92-108.
- Van Hooff, Madelon. L.M., Geurts, Sabine.A.E., Kompier, Michiel.A.J. and Taris, Toon.W. (2007). “Workdays, In-Between Workdays and the Weekend: A Diary Study on Evort and Recovery”, Int Arch Occup Environ Health, 80,599-613.
- Visintin, Stefanu., Tijdens, Kea and van Klaveren, Maarten. (2015). “Skill Mismatch Among Migrant Workers: Evidence From A Large Multi-Country Dataset”. IZA Journal of Migration, 4(1), 1-34.
- Wilensky, Harold. L. (1960). “Work, Careers and Social Integration”. International Social Science Journal, 12(4), 543–560.
- Wójcicki, Tomasz. (2012). “Application of the CAWI Method for the Holistic Support of Innovation Transfer to Business Practice”. Problemy Eksploatacji, 175-186.
- Yahşi, Fatma. (2007). Küreselleşme ve İstihdam. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Anabilim Dalı.
- Yentürk, Nurhan ve Başlevent, Cem. (2007). Türkiye’de Genç İşsizliği, Gençlik Çalışmaları Araştırma Raporları: 2. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Gençlik Çalışmaları Birimi.
- Şahin, Burcu Yılmaz ve Alp, Cemile. (2020). “Kadınların işgücüne katılımının ekonomik büyüme üzerine etkisi: Türkiye örneği”. Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 17 (45),184-202.
- Yıldız, Hilal ve Demirdizen, Derya. (2018). “Understanding Economic Growth And Female Labour Force Participation: The Case Of Turkey”. Ozan Gönüllü ve Hilal Yıldız (Editörler). Current Debates In Finance & Econometrics. Çizgeadam Design, İstanbul, s. 141-149’daki makale.
- Yıldız, Harun., Yıldız, Bora ve Ateş, Hamza. (2015). “Sanal Kaytarma Davranışlarının Sergirilmesinde Örgütsel Adalet Algısının Rolü Var Mıdır?”. Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi, 10(2), 55-66.
- Yumuşak, İbrahim. Güran. (2008). “Beşeri Sermayenin İktisadi Önemi ve Türkiye’nin Beşeri Sermaye Potansiyeli”. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, (55), 3-48.
- Yüksel, Hasan. (2021). “Snapshot of Covid-19 Global Pandemic and Its Influence on Labor Markets: Evidence From Administrative Data in Turkey”. Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, 6(1), 92-111.
- Zengin, Burcu ve Koçoğlu, Şahnaz. (2018). “Türkiye’de kadın İstihdamı ve İstihdam Artışına Yönelik Politika Önerileri”. İş ve Hayat, 4(8), 166-188.

Zijlstra, F. R. H., Cropley, M. ve Rydstedt, L. W. (2014). “From Recovery to Regulation: An Attempt to Reconceptualize ‘Recovery from Work’”. 244-252.

3. **Elektronik Kaynaklar**

Alhamo, Emire (2021). “CAPI, CATI, CAWI VE PAPI Nedir?”. Pollective Blog, Polymath. <https://www.pollective.com.tr/capicaticawi-ve-papi-nedir/> 05.01.2022.

Eroğlu, Seyhan. (2020). “COVID-19 Krizi ve Kadın İstihdamı ve İşsizliği”, KEİG Bilgi Notları. http://www.keig.org/covid-19-krizi-ve-kadin-istihdami-ve-issizligi/#_ftn1/26.11.2021.

<https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=Istihdam,-Issizlik-ve-Ucret-108>.

ILO. (2020). “Küresel Salgının Türkiye’de İstihdama Etkisi: COVID-19 Olmasaydı İstihdam Ne Durumda Olurdu?”, Covid-19 ve İstihdam Araştırma Notu,1-10. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_765422.pdf / 12.10.2021.

İLOSTAT. https://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/description_LFPR_EN.pdf /03.05.2021.

Manisa Organize Sanayi Bölgesi. (2020). Covid-19 Ekonomik İstikrar Kalkınma Paketi. <https://www.mosb.org.tr/uploads/2020040816303467.pdf> /16.09.2021.

Russell, Bertrand. (1932). In Praise of Idleness. <http://www.zpub.com/notes/idle.html> /03.06.2021.

Sosyal Güvenlik Kurumu (2021). http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi_istihdam/20.11.2021

TÜİK (2021). İşgücü İstatistikleri, İstatiksel Tablolar. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-Nisan-2021-37488> /03.07.2021.

TÜİK (2021). İstatistikler Kadın 2020. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2020-37221> /02.12.2021.

EK-1 ANKET SORULARI

1) Cinsiyetiniz?

- A. Erkek
- B. Kadın

2) Kaç yaşındasınız?

- A. 18 -24 yaş
- B. 25 – 34 yaş
- C. 35 – 44 yaş
- D. 45 – 54 yaş
- E. 55 – 64 yaş
- F. 65 yaş ve üzeri

3) Hangi İlde yaşıyorsunuz?

- A. Kocaeli
- B. Sakarya
- C. Düzce
- D. Bolu
- E. Yalova

4) Medeni Durumunuz Nedir?

- A. Evli
- B. Bekar
- C. Boşanmış
- D. Dul
- E. Diğer (...)

5) Aşağıdaki sosyo ekonomik statülerden hangisi ile kendinizi tanımlarsınız? (Haneye asıl gelir getiren kişinin eğitim durumu ve haneye giren aylık gelir)

- A. A Sosyo ekonomik statü (Üniversite veya üzeri mezun, 8000 TL ve üzeri)
- B. B Sosyo ekonomik statü (Lise veya üniversite mezun, 8000 TL ve üzeri)
- C. C1 Sosyo ekonomik statü (Lise veya üniversite mezun, 4500-8000 TL)
- D. C2 Sosyo ekonomik statü (Lise veya altı mezun, 4500-8000 TL)
- E. D Sosyo ekonomik statü (Lise veya altı mezun, 0-4500 TL)
- F. E Sosyo ekonomik statü (Orta okul altı mezun, 0-4500 TL)

6) Çocuğunuz var mı? (Cevabınız hayır ise 7. soruya geçiniz)

- A. Evet
- B. Hayır

7) Çocuk Bakımı kim tarafından yapılıyor?

- A. Anneane/Babaanne
- B. Yakın Akraba
- C. Özel Bakıcı

- D. Kreş
- E. Eşim
- F. Tüm günü okulda geçiriyor

8) En son hangi okuldan mezun oldunuz?

- 1. İlkokul
- 2. Ortaokul
- 3. Lise ve Dengi
- 4. Ön Lisans
- 5. Lisans
- 6. Lisans Üstü
- 7. Okur-Yazar

Not: 9-10-11-12-13 ve 14. Soruları yalnızca kadın katılımcılar yanıtlayacaktır. Erkek katılımcılar 15. Sorudan 25.soruya kadar tüm soruları yanıtlayabilir.

9) Mesleğiniz?

- 1. Emekli
- 2. Ev kadını
- 3. Öğrenci
- 4. Kendi hesabına çalışıyor (Esnaf, işyeri sahibi)
- 5. Kamu sektöründe işçi
- 6. Özel sektörde işçi
- 7. Devlet memuru
- 8. Uzmanlık gerektiren meslekler
- 9. Kamu ya da özelde üst düzey yönetici
- 10. İşsiz
- 11. Diğer.....

10) En son mezun olduğunuz okul ile yaptığınız iş uyumlu mu?

- A. Evet
- B. Hayır

11) Daha önce çalışıyor muydunuz? (9. Soruda Ev kadını ve işsiz olanlar yanıtlayacaktır. Cevabınız hayır ise 13. Soruya geçiniz)

- A. Evet
- B. Hayır

12) Neden işten ayrıldınız?

- A. Şehir değişikliği
- B. Doğum
- C. Çalıştığım işyeri kapandı
- D. Evlilik
- E. Ailem/eşim istemedi
- F. İşten çıkarıldım
- G. Çalışma koşulları ağırdı
- H. İşyerinde sorunlar yaşadım
- İ. Diğer ...

13) Çalışmanız eşiniz/aileniz tarafından nasıl karşılanıyor?

- A. Olumlu
- B. Olumsuz

14) İş ve ev hayatını birlikte tek başına yürütebiliyor musunuz? (Çalışan kadınlar yanıtlayacaktır, 9.soruda emekli-ev kadını-işsiz-öğrenci yanıtlayamayacaktır)

- A. Evet
- B. Hayır

Not: 15. Sorudan 25. Soruya kadar tüm katılımcılar soruları yanıtlayabilir.

15) Paraya ihtiyacınız olduğunda öncelikle kime başvurursunuz?

- 1. Aile bireylerine
- 2. Akrabalarım
- 3. Arkadaşlarıma
- 4. Bankalara
- 5. Diğer

16) Gelecek bir yıldaki genel ekonomik durumunuzun ne yönde değişeceğini bekliyorsunuz?

- A. İyileşmesini
- B. Kötüleşmesini
- C. Değişmemesini

17) Sizce kadınlar için ideal yaşam biçimi nedir?

- 1. İyi bir ev kadını ve anne olmak
- 2. İyi bir meslek sahibi olup çalışmak
- 3. Ev kadınlığıyla çalışma yaşamını birlikte yürütmek
- 4. Diğer

18) Kadınlar neden çalışmalıdır?

- A. Ekonomik özgürlük elde etmek için
- B. Sosyal güvence sahibi olmak için
- C. Aile bütçesine katkı için
- D. Sosyal çevre edinmek için
- E. Kadınlar çalışmamalıdır

19) Aşağıdaki ifadelerden hangilerine katılıyorsunuz?

- A. Çalışan kadınlar ailelerini ihmal ederler
- B. Eğer maddi zorluk yok ise kadınlar çalışmasa da olur
- C. Kadınların yüksek eğitim düzeyine sahip olmaları gerekmez
- D. Kadının çalışması özgüvenini artırır
- E. İş hayatında kadınlara fiziksel ve psikolojik baskı uygulanıyor
- F. Çalışma saatlerinin uzun ya da kısa olması kadınların çalışma arzularını etkiler

20) Kadının çalışma hayatı evliliğini ne şekilde etkiler?

- A. Olumlu
- B. Olumsuz
- C. Fikrim yok

21) Kadının iş hayatındaki yeri ile ilgili aşağıdaki ifadelerden hangisine katılıyorsunuz?

- A. Kadının asıl görevi çocuk bakımı ve ev işidir
- B. Gelenek göreneklere aykırıdır
- C. Çalışma ortamı kadın için güvenli değildir
- D. Çalışmak kadını ve aileyi yıpratır
- E. Hiçbirine katılmıyorum

22) Aşağıdakilerden hangilerine katılıyorsunuz?

- A. Kadın ailedeki işlerden, erkek ailenin geçiminden sorumlu olmalı
- B. Ailedeki işler ve ailenin geçimi ikisinin ortak sorumluluğundadır
- C. Ailenin ihtiyacı varsa kadın çalışmalıdır, yoksa çalışmamalıdır
- D. Ailenin ihtiyacı olsun ya da olmasın kadın istiyorsa çalışmalıdır

23) Kadınların çalışma hayatında daha az yer almasının sebebi sizce hangisidir?

- A. Düşük eğitim
- B. Ataerkil aile yapısı
- C. İş olanaklarının az olması
- D. Çevresel tepkiler
- E. Çocuk bakımı
- F. Evlilik
- G. Diğer...

24) Kadınların daha çok hangi iş kolunda çalışmasını istersiniz?

- A. Hizmet
- B. Sanayi
- C. Tarım
- D. Çalışmalarını istemem

25) Sizce Türkiye’de kadınlar iş yaşamında yeterli düzeyde yer alıyorlar mı?

- A. Evet yer alıyorlar
- B. Hayır yer almıyorlar

26) Sizce kadınların iş yaşamında daha fazla oranda yer almasını sağlamak için ne yapmak gerekiyor? (Sadece kadınlar yanıtlasın)

- A. Kadınlara kısmı çalışma imkânı getirilmeli
- B. Kadınları koruyan yasal düzenlemeler yapılmalı
- C. Kadınlara erkeğe göre daha fazla maaş verilmeli
- D. Devlet desteğiyle kadınların aile sorumluluğu hafifletilmeli
- E. Bir şey yapmaya gerek yok, kadın hak ettiği yerde olmalı
- F. Diğer.....

27) Kadınların işgücüne katılımlarını artırmak için hangi alanlara öncelik verilmelidir? (Sadece kadınlar yanıtlasın)

- A. İşe Alınma, Mesleki Eğitim, Terfi, Çalışma Şartlarında Kadın ve Erkekler Arasında Eşit Muamele
- B. Kadınlara Hamilelik, Lohusalık ve Doğum Sonrası Dönemde Gerekli Hizmetlerin Sağlanması
- C. Kadının Tam Gelişmesinin ve İlerlemesini Sağlanması
- D. Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması
- E. İşgücü Piyasasına Hazırlanmada, Girişte, Katılmada ya da Ekonomik Aktivitelerde İlerlemede Aile Sorumluluklarının Yerine Getirilmesinin Engel Oluşturmaması
- F. Evlilik Durumu, Yaş ve Aile Sorumlulukları Noktasında Kadınların Ayrımcılığa Maruz Kalmaması
- G. Kadınlara Ekonomik Fırsatlar ve Girişimcilik İmkânlarının Sunulması
- H. Ailenin Sosyal, Yasal ve Ekonomik Korunma Hakkı
- İ. Kadınların Her Türlü Şiddetten Korunması
- J. Kadınların Bilim, Teknoloji ve İnovasyon Alanlarına Daha Çok Girmesi
- K. Diğer....

EK-2 TANIMLAYICI İSTATİSTİKLER

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Cinsiyetiniz?	1067	1	2	1,3	0,459
Yaşınız?	1067	1	6	3,31	1,578
Hangi İlde yaşıyorsunuz?	1067	1	5	3,17	0,95
Aşağıdaki Sosyo Ekonomik Statülerden hangisi ile kendinizi tanımlarsınız? (Haneye asıl gelir getiren kişinin eğitim durumu ve haneye giren aylık gelir)	1067	1	6	4,38	1,527
Medeni Durumunuz Nedir? - Selected Choice	1057	1	4	1,37	0,609
Çocuğunuz var mı?	1067	1	2	1,37	0,482
Çocuk Bakımı kim tarafından yapılıyor?	677	1	6	4,59	1,508
En son hangi okuldan mezun oldunuz?	1067	1	7	2,79	1,627
Mesleğiniz? - Selected Choice	747	1	11	3,58	2,667
En son mezun olduğunuz okul ile yaptığınız iş uyumlu mu?	686	1	2	1,87	0,336
Daha önce çalışıyor muydunuz?	340	1	2	1,76	0,429
Neden işten ayrıldınız? - Selected Choice	347	1	7	4,02	1,976
Çalışmanız eşiniz/aileniz tarafından nasıl karşılanıyor?	661	1	2	1,28	0,451
İş ve ev hayatını birlikte tek başına yürütebiliyor musunuz?	112	1	2	1,1	0,295
Paraya ihtiyacınız olduğunda öncelikle kime başvurursunuz? - Selected Choice	981	1	5	2,43	1,546
Gelecek bir yıldaki genel ekonomik durumunuzun ne yönde değişeceğini bekliyorsunuz?	980	1	3	1,65	0,677
Sizce kadınlar için ideal yaşam biçimi nedir? - Selected Choice	937	1	3	2,22	0,757
Kadınlar neden çalışmalıdır?	966	1	5	2,4	1,127
Aşağıdaki ifadelerden hangilerine katılıyorsunuz?	961	1	6	3,66	1,403

Kadının çalışma hayatı evliliğini ne şekilde etkiler?	752	1	2	1,28	0,447
Kadının iş hayatındaki yeri ile ilgili aşağıdaki ifadelerden hangisine katılıyorsunuz?	959	1	5	4,39	1,09
Aşağıdakilerden hangilerine katılıyorsunuz?	958	1	4	2,32	0,933
Kadınların çalışma hayatında daha az yer almasının sebebi sizce hangisidir? - Selected Choice	827	1	6	2,89	1,591
Kadınların daha çok hangi iş kolunda çalışmasını istersiniz?	887	1	4	1,93	1,096
Sizce Türkiye’de kadınlar iş yaşamında yeterli düzeyde yer alıyorlar mı?	887	1	2	1,73	0,444
Sizce kadınların iş yaşamında daha fazla oranda yer almasını sağlamak için ne yapmak gerekiyor? - Selected Choice	583	1	5	2,66	1,436
Kadınların işgücüne katılımlarını artırmak için hangi alanlara öncelik verilmelidir? - Selected Choice	575	1	10	4,42	3,505
Weight	1067	0	70,09	33,5326	25,4162
Valid N (listwise)	0				

ÖZGEÇMİŞ

Adı- Soyadı : Mihriban TURALIOĞLU

Eğitim Bilgileri

Yüksek Lisans: Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Politikası, Kocaeli, (2019-2022)

Lisans : Balıkesir Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat (İÖ), Balıkesir, (2014-2018)

Lise : Hendek Anadolu Lisesi, Sakarya (2010-2013)

İlköğretim : Şehit Mahmutbey İlköğretim Okulu, Sakarya (2001-2009)