



## Kadın İstihdamını Etkileyen Unsurlar ve Bu Unsurların Demografik Özelliklerle İlişkisi: Erzurum İli Örneği



### Factors Affecting Women's Employment and The Relationship of These Items with Demographic Properties: Case of Erzurum

Tuba ŞAHİNOĞLU\*

Melihat Batu AĞIRKAYA\*\*

DOI: <https://doi.org/10.25204/iktisad.902806>

#### Makale Bilgileri

**Makale Türü:**  
Araştırma  
Makalesi

**Geliş Tarihi:**  
24.03.2021

**Kabul Tarihi:**  
22.06.2021

© 2021 İKTİSAD  
Tüm hakları  
saklıdır.



#### Öz

*Bu çalışmanın amacı kadın istihdamını etkileyen unsurların öneminin incelenerek bu etkilerin demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığının Erzurum ili özelinde araştırılmasıdır. Araştırmada konuya ilişkin bilgi elde edilmesi aşamasında veri toplanma aracı olarak kantitatif araştırma yöntemlerinden olan anket çalışması uygulanmıştır. Çalışmada araştırma kapsamını Erzurum merkez ilçelerinde istihdam edilen kadın işgücü oluşturmaktadır ve analize 384 anket dâhil edilmiştir. Analizde öncelikle faktör analizi ile belirli sayıdaki değişkenler 4 faktör grubu altında toplanmıştır. Daha sonra kadın istihdamını etkileyen unsurlar ile demografik özellikler arasındaki ilişki parametrik bir metot olan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ile analiz edilmiştir. Elde edilen bulgular rol çatışmasının kadın istihdamını etkileyen en önemli unsur olduğunu göstermektedir. Rol çatışmasının etkisi kadının yaş, eğitim düzeyi, medeni durum ve çocuk sahipliği gibi temel demografik özelliklerine göre farklılaşmaktadır.*

**Anahtar Kelimeler:** İstihdam, kadın istihdamı, ANOVA.

#### Abstract

*The aim of the study is to examine the importance of factors affecting women's employment and whether these effects differ according to demographic characteristics or not is to be investigated specifically for Erzurum province. A survey research, one of the quantitative research methods, was used as a data collection tool in the process of obtaining information on the subject. The main body of the study consists of the female workforce employed in Erzurum central districts and 384 questionnaires were included in the analysis. In the analysis, firstly, a certain number of variables were grouped under 4 factor by factor analysis. Then, the relationship between the factors affecting women's employment and demographic characteristics was analyzed using a parametric method, One-Way Analysis of Variance (ANOVA). Findings show that role conflict is the most important factor affecting women's employment. The effect of role conflict differs according to the basic demographic characteristics of women such as age, education level, marital status and child ownership.*

**Keywords:** Employment, women employment, ANOVA.

#### Article Info

**Paper Type:**  
Research Paper

**Received:**  
24.03.2021

**Accepted:**  
22.06.2021

© 2021 JEBUPOR  
All rights  
reserved.



**Atıf/ to Cite (APA):** Şahinoğlu, T. ve Ağırkaya, M.B. (2021). Kadın istihdamını etkileyen unsurlar ve bu unsurların demografik özelliklerle ilişkisi: Erzurum ili örneği. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 6(16), 398-421

\* ORCID Dr. Öğr. Üyesi, Atatürk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü, tsahinoglu@atauni.edu.tr

\*\*ORCID Dr., İğdir Üniversitesi, İğdir Meslek Yüksekokulu, İktisadi ve İdari Programlar Bölümü, Maliye Programı, melihat.batu.agirkaya@igdir.edu.tr

## Extended Abstract

**Introduction and Research Questions & Purpose:** Participation of women in the labor market is important for more rational use of resources and economic development. However, there is generally an unbalanced distribution in favor of men in the use of the workforce in terms of gender for worldwide. The labor force participation rate of women is low in Turkey due to social, economic and cultural reasons. As of 2020, while the labor force participation rate for men aged 15-64 is 74.6%, this rate for women is only 35%. In this direction, the aim of the study is to examine the importance of the factors affecting women's employment and to investigate whether these effects differ according to demographic characteristics in Erzurum province. Since there is no research in the current literature that deals with the effects of factors affecting women's employment and the relationship of these factors with demographic factors, this study is expected to make an important contribution.

**Literature Review:** Patriarchal social values lead to the formation of a gender division of labor indoor space. As a result, most of the household responsibilities consisting of housework, child, elderly and sick care are given to women. The level of adherence to social norms is shaped by sociodemographic characteristics. Therefore, variables such as gender, age, education level, marital status, number of children are important factors that provide information about the place of women in working life (Yerlikaya et al., 2021: 27). It is observed that as the education level increases, women's participation in working life generally increases (Petit and Hook, 2005; Kılıç and Öztürk, 2014: 124). Among the factors determining women's labor force participation, such as education, marital status, economic resources, gender perception and place of residence, it is seen that education is the most important variable in labor force participation in Turkey (Kızılgöl, 2012; Göksel, 2013; Kılıç and Öztürk, 2014; Doğan, 2014; Çatalbaş, 2015). Again, marital status is a demographic feature that has an impact on the employment rate, especially in urban areas (Yıldırım and Doğrul, 2008; Kızılgöl, 2012; Çetin and Sevüktekin, 2014). Apart from these, women's age (Talaş and Çakmak, 2013), household income, dependency ratio, ownership of the house they live in (Kızılgöl, 2012), fertility rate and divorce rate (Çatalbaş, 2015), number of children are counted among the factors that affect women's decision to work.

**Methodology:** As a data collection tool a questionnaire study was applied which is one of the quantitative research methods in the study. A face-to-face survey was conducted with 410 female employees working in the central districts of Erzurum, and since 37 of the surveys were found to be incorrect, the number of surveys was completed to 384 with the new surveys. SPSS 20.0 statistical program was used in the empirical analysis. Factor analysis was carried out in order to analyse the variables by collecting them under certain factor titles. In the analysis, family factors, legal regulations and society's attitude towards women's employment, sectoral preferences, productivity and gender discrimination are considered as factors affecting women's employment. It was decided to perform one-way analysis of variance (ANOVA) from parametric methods.

**Results and Conclusions:** According to the results of the analysis, role conflict emerges as the most important factor affecting women's employment. The effect of role conflict on women's employment is negative. On the other hand, the effect of role conflict varies according to basic demographic characteristics of women such as age, education level, marital status and having children. Therefore, it is important to change the social perspective that confines women to certain roles in order to increase women's employment in Erzurum province and throughout the country. Of course, the element that will contribute most to the social transformation process is education. Again, considering working women who have children, role conflict also varies depending on the number of children and their age. It has been determined that women with two children and women with children over the age of 6 experience more role conflict. This finding shows that after the age of 6, the responsibility of the mother increases as the child starts school. On the other hand, the perspective of women's employment in certain sectors differs according to the position of women. Especially in terms of customer and administrative-office services, the preference of female employees in certain sectors supports this result. The sectoral preference of women and the productivity of the female workforce also differ according to the number of children and the age of the children. Gender discrimination, which is one of the most important problems faced by women's employment, varies depending on the education level of female employees, and this factor affects women's employment mostly among primary school graduates. In addition, gender discrimination differs according to the status of female employees. It has been determined that the effect of gender discrimination on women's employment is more in the private sector. One of the important results obtained in the study is that the effect of legal regulations and society's attitude towards women's employment on women's employment is not significant.

## 1. GİRİŞ

Yüzyıllardan beri toplumun kadına belirlenmiş olduğu rol gereği oluşan iş bölümü, kadını belirli sınırlara hapsedmiş ve ekonomik yönden erkeğe bağımlı hale getirmiştir (Karcıoğlu ve Leblebici, 2014: 2). Oysa kadının işgücü piyasasına katılması kaynakların daha rasyonel kullanımı için önemli etkiler yaratmakta ve iktisadi kalkınmada etkin rol oynamaktadır. Toplumsal ve ekonomik kalkınmada kadınların etkin biçimde yer alması, işsizlik ve yoksulluk sorunlarının çözümünde de önemli katkılar sağlayacaktır (Karabyık, 2012: 232). Ayrıca kadın istihdamı ekonomik özgürlük, güven ve toplumsal saygınlık gibi kadına önemli katma değerler yüklemektedir (Akdemir vd., 2019: 185).

Üretim faktörlerinin olabildiğince yüksek düzeyde ve verimlilikte kullanılması ekonomik kalkınmanın önemli koşulları arasında yer almaktadır. Fakat bu faktörlerin başında gelen işgücünün kullanımında dünyada genellikle cinsiyet açısından erkeklerin lehine dengesiz bir dağılım söz konusudur. Üretimin önemli bir parçası olmalarına karşılık kadınların ücretli işçi statüsünde çalışma yaşamına katılmaları 18.ve 19. yüzyıllarda başta İngiltere olmak üzere Avrupa’da sermaye birikiminin artması anlamına gelen endüstri devrimi ile gerçekleşmiştir (Bozkaya, 2013: 72). Ancak kadın çalışanlara düşük ücret verilmiş ve uyumlu olmaları sebebiyle niteliksiz işlerde işverenler tarafından tercih edilmişlerdir (Gökkaya, 2014: 373). Kadınların işgücü piyasasında yer almalarında bir diğer gelişme savaşlardır. Yirminci yüzyılın ilk yarısında meydana gelen savaşlarda erkek işgücünün kaybı nedeniyle kadınlar toplam işgücünde daha fazla yer almıştır. Balkan Savaşları ve (1914-1919) I. Dünya Savaşında İngiltere’de 1 milyon 345 bin kadın azalan erkek işgücünün yerini almıştır (Yılmaz ve Zoğal, 2015: 8; Bertkay, 2004: 15).

Sanayileşmede alınan yol ile beraber makineleşmenin artması, çalışma sürelerinin uygunluğu, yoğun sermaye kullanımının yoğun emek kullanımına olan ihtiyacı artırması sonucu kadın işgücüne olan talep artmıştır (Altan ve Ersöz, 1994). Ayrıca toplumların tüketim kalıplarının değişmesi, yaşam standartlarının yükselmesi ve tüketim tercihlerinin değişmesi de kadınların işgücüne katılmaları dünya genelinde artırmıştır (Zaim, 1997: 132-141). Diğer yandan kadınların işgücü piyasasına katılımı incelenirken genelde ikincil piyasa özelliği taşıyan işlerde ve hizmetler sektöründe istihdam edildikleri görülmektedir. Bu hususa toplumsal yargılar, aile içindeki görev ve sorumluluğunun ilk sırada olması, yüksek beceri gerektiren işlere girebilmeleri ve yükselebilmelerinin zorlaşması, altyapı yetersizliği, cinsiyetçi rol paylaşımı gibi faktörlerin yol açtığı görülmektedir (Fidan, 2000: 120).

**Tablo 1:** Ülkelerin Gelir Grubuna Göre İşgücüne Katılma Oranı (%)

	Erkek			Kadın		
	1994	2019	2021	1994	2019	2021
<b>Dünya</b>	79,6	74,2	73,8	51,2	47,2	46,8
<b>Düşük Gelirli Ülkeler</b>	82,9	74,8	73,8	65,6	63,2	63
<b>Düşük- Orta Gelirli Ülkeler</b>	81,6	75,8	75,6	38,5	34,1	34
<b>Yüksek-Orta Gelirli Ülkeler</b>	81,6	74,5	73,8	60,3	54	53,1
<b>Yüksek Gelirli Ülkeler</b>	71,8	68,4	67,9	49,4	53,2	52,9

Kaynak: International Labour Organization [ILO], 2021.

Kadın istihdamındaki genel artış eğilimine karşın 2019'da erkeklerin işgücüne katılım oranı %74 iken kadınlarınki sadece %47'de kalmıştır. Tablo 1’de görüleceği üzere gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin tamamında kadın istihdam oranında gerekli düzeyde artış gerçekleştirilememektedir. Özellikle düşük-orta gelir grubundaki ülkelerde kadın istihdamının düşük oranı dikkat çekmektedir (ILO, 2021).

**Tablo 2:** Türkiye’de Kadınların İstihdam Oranı ve İşgücüne Katılma Oranı

	Erkek		Kadın	
	2019	2020	2019	2020
<b>İşgücüne Katılım Oranı (%)</b>	78,2	74,6	38,7	35
<b>İstihdam Oranı (%)</b>	68,3	65,2	32,2	29,7

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu [TÜİK], 2021.

Türkiye’de kadınların işgücüne katılma oranı sosyal, ekonomik ve kültürel nedenlerle diğer dünya ülkelerine göre düşük seviyededir. Tablo 2’ye göre 2020 yılı itibariyle 15-64 yaş arası erkeklerin işgücüne katılım oranı %74,6 iken kadınlar için bu oran sadece %35’tir. İşgücüne katılım oranında olduğu gibi kadın istihdam oranının da erkek istihdam oranının oldukça gerisinde kaldığı görülmektedir. 2020 yılında istihdam oranı erkekler için %65,2 iken kadın istihdam oranı %29,7’de kalmaktadır. Yine de 2000’li yıllardan itibaren kadın çalışanlara yönelik yasal düzenlemelerin genişletilmesi ile çalışma hayatında geçmişe göre çok daha fazla yol kat ettiği görülmektedir. Kadın istihdamının ülkemizde hak ettiği önemi görmesi ve buna ilişkin politikaların belirlenmesi açısından kadın istihdamını etkileyen unsurların ayrıntılı analiz edilmesi gerekmektedir.

Mevcut literatürde kadın istihdamını etkileyen unsurların etkisini ve bu unsurların demografik unsurlarla ilişkisini birlikte ele alan bir araştırmaya rastlanılmaması nedeniyle bu çalışmanın kadın istihdamının desteklenmesi açısından önemli bir katkı sunması beklenmektedir. Bu doğrultuda çalışmanın amacı, kadınların işgücü piyasasına katılımında etkili olan faktörlerin demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığının Erzurum ili örneğinde araştırılmasıdır. Bu kapsamda kadın çalışanların gözünden aile, işgücü piyasası ve toplumun kadın istihdamına bakış açısı incelenmektedir. Çalışmadan elde edilecek il bazındaki sonuçların hem bölgesel hem de ulusal kadın istihdamı politikalarına yol göstermesi beklenmektedir. Bu doğrultuda Erzurum il merkezinde gerçekleştirilen anket çalışması ile bulgular elde edilmiştir.

## 2. KADIN İSTİHDAMINDA ETKİLİ OLAN FAKTÖRLER

### 2.1. Cinsiyet Ayrımcılığı

Bireylerin cinsiyet temelli bir ayrımcılığa uğramadan toplumsal yaşamın olanaklarından eşit olarak faydalanması, güçlenmesi, temsil edilmesi ve katılımı toplumsal cinsiyet eşitliği olarak ifade edilmektedir. Kadın ya da erkek olsun tüm bireyler herhangi bir kalıp yargı ya da önyargı söz konusu olmadan kendi tercihlerini yapabileme hakkına sahiptir (Dedeoğlu, 2018: 19). Oysa toplumsal cinsiyete ilişkin değerlendirmelerin temelinde eşit(siz)lik kavramı üzerine kurgulanmış bir değerlendirme biçiminin hâkim olduğu görülmektedir (Yerlikaya vd., 2021: 20). Kadın ve erkeğe sosyal açıdan roller ve sorumluluklar verilmesi şeklinde tanımlanan toplumsal cinsiyet ayrımcılığı hayatın her aşamasında farklı biçimlerde ortaya çıkabilmektedir. Sosyal kaynaklara erişim, eğitim ve sağlık gibi olanaklardan faydalanma ve hizmetlere ulaşım açısından kadınların erkeklerle aynı şans ve haklara sahip olmadığı görülmektedir. Dolayısıyla istihdam olanaklarına, uygun çalışma koşullarına ve ekonomik kaynakların kontrolüne ulaşabilirlik konusunda toplumsal cinsiyet ayrımcılığı yaşanmaktadır (Pekel, 2019: 30).

Toplumsal cinsiyet eşit(siz)liğine ilişkin tutumlar, toplumun kültürel özellikleriyle sıkı sıkıya bağlıdır. Cinsiyet ayrımcılığının arka planında kadın ve erkeklere yüklenen toplumsal cinsiyet rollerinin yanı sıra kız ve erkek çocukların zihnine daha çocukken yerleştirilen eşitsizlik ilişkileri yer almaktadır (Yerlikaya vd., 2021: 21). Ayrıca sosyo-ekonomik açıdan gelişme düzeyi düşük ülkelerde cinsiyet ayrımcılığının toplumsal ve ekonomik hayatta daha yaygın olduğu görülmektedir.

Kadının çalışma hayatına katılımı ve meslek seçimiyle ilgili tutumlar, toplumsal cinsiyet rollerinin uzantısı olarak ortaya çıkmaktadır. Cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığın çalışma hayatının özellikleri ve koşullarından çok erkeğe özgü önyargı ve değerlerden kaynaklandığı görülmektedir. Kadınların mesleki ayrımcılığa maruz kalarak dışlanması, insan kaynaklarının verimli kullanımı ve ekonominin gelişmelere uyum sağlama becerisini azaltacaktır (Parlaktuna, 2010: 1229).

### 2.2. Ailevi Unsurlar

Ataerkil toplumsal değerler ev içi alanda cinsiyetçi iş bölümünün oluşmasına yol açmaktadır. Neticede ev işleri, çocuk, yaşlı ve hasta bakımından oluşan ev sorumluluklarının çoğu kadına

yüklenmekte erkek ise ailenin yaşamının idamesinden sorumlu tutulmaktadır. Dolayısıyla bu patriarkal yapı içinde ev içi alanda erkeğin otoritesini sarsabileceği korkusu ile kadınların asıl alanının ev olduğu gerekçesi ile ev dışında çalışması konusunda olumsuz bir tutum oluşmaktadır (Selçuk ve Tuzlukaya, 2013: 3; Gölçek, 2019: 138-139).

Ailevi unsurlar hem kentsel hem de kırsal bölgelerde kadınların işgücüne katılma olasılığını olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Kılıç ve Öztürk, 2014: 125). Diğer yandan patriarkal yapının istihdam üzerindeki etkisi sınıf, dini inanç ve coğrafyaya göre önemli ölçüde farklılık göstermektedir. Bu etki daha çok alt sınıftaki, kırsal kesimdeki ve muhafazakâr aile yapısı içindeki kadınları etkilemektedir. Kentlerde eğitim olanaklarından daha fazla yararlanma imkânı bulan ve mesleki tecrübeleri bulunan kadınlar daha çok istihdama katılma şansı bulmaktadır. Buna karşın kırsal kesimde kız çocuklarının eğitim olanakları kısıtlı olduğundan istihdama katılma şansları azalmaktadır (Dedeoğlu, 2014: 470).

Aile yaşamındaki yük ve geleneksel ataerkil değerlerin kadın istihdamı üzerindeki olumsuz etkilerinde ötürü kadının ev içindeki yükünün azaltılmasına yönelik politikalar ve uygulamalar büyük önem arz etmektedir. Kadının çalışma hayatındaki konumunu geliştirmek amacıyla çalışma saatlerinin esnekleştirilmesi gibi aile sorumluluklarına duyarlı politikaların uygulanması gerekmektedir. Özellikle kentlerde evli ve küçük çocuklu kadınların çalışabilmesi için çocuk bakım olanaklarının varlığı ve niteliği önemlidir. Ayrıca kadınlar çocuk bakım masraflarını göz önünde bulundurarak elde edeceği gelirin düşük olması durumunda çalışmamayı tercih edebilmektedir (Selçuk ve Tuzlukaya, 2013: 10).

### 2.3. Yasal Düzenlemeler

Kadın istihdamına yönelik politikalarda, kadının sadece çalışma hayatındaki konumunu iyileştirmeye yönelik düzenlemeler değil eğitim, sağlık, insan hakları, şiddet, yoksulluk, medya ve kararlara katılım gibi birçok açıdan koşullarının iyileştirilmesine yönelik yasal düzenlemeler belirleyici olmaktadır. Ancak söz konusu değişiklikler sadece stratejiye yönelik olmanın ötesinde somut gelişmeler sağlamalıdır. Bu aşamada yasal düzenlemelerin denetim yoluyla etkinleştirilmesi önemlidir. Ayrıca sosyal organizasyonların da çalışma hayatıyla uyumlaştırılması gerekmektedir. Bakım hizmetlerinin, kreşlerin ve anaokullarının yaygınlaştırılması, ebeveyn izni ve doğum sonrası izinlerin düzenlenmesi, mesleki becerileri kazandırma kursları gibi düzenlemeler kadınların işgücüne katılımını arttırmaktadır (İçli, 2018: 138-139).

Türkiye’de cinsiyetler arasında yasal düzeyde bir ayrımcılık söz konusu olmasa da kadın istihdamına yönelik olarak kalıplaşmış önyargıların engelleyici olduğu görülmektedir (Parlaktuna, 2010: 1229). Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’nın 10. Maddesi’nde yer alan “Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.” ibaresi ile eşitlik anayasal güvenceye alınmıştır. Bununla birlikte aynı maddeye 2004 ve 2010 yıllarında eklenen ek fıkralarla\* eşitlik ilkesinden hangi durumlarda pozitif ayrımcılık yoluyla çıkılabileceği de belirtilmiştir (Yaşar, 2014: 23). Toplumun mihenk taşları olan kadın ve erkeklere eşit fırsatlar tanınması sosyal adalet ile birlikte ekonomik verimliliği güvence altına alacağından önemlidir. Fırsat eşitliğinin sağlanması ancak yasal düzenlemelerle mümkün olabilmektedir (Ayhan, 2009: 45-51).

Yasal düzenlemelerin yanı sıra mali destek ve kurslar da kadınları çalışma hayatına girmesinde teşvik edici olmuştur. Bu kapsamda Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB) tarafından sağlanan mikro kredi Uygulamaları, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü (İŞKUR) ve Halk Eğitim Merkezleri tarafından sağlanan Meslek Edindirme

\*“Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür” fıkrası 2004 yılında; “Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz. Çocuklar, yaşlılar, özürllü, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz” fıkrası ise 2010 yılında eklenmiştir.

Kursları; Kalkınma Ajansları tarafından kadınların işgücü piyasasına katılımını artıran projeler sayılabilir.

Ayrıca 2018-2023 yıllarını kapsayacak şekilde hazırlanan eylem planı dikkat çekicidir. Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü tarafından hazırlanan bu eylem planı “*Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı*”dır. Planın amacı kadınların ekonomik ve sosyal yaşama katılımlarının güçlendirilmesi; hak, fırsat ve imkânlardan eşit şekilde yararlanmalarının sağlanması; kadın erkek fırsat eşitliğinin tüm ana plan ve politikalara yansıtılmasıdır (T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2018: 4-15).

## 2.4. Sektörel Tercihler

Cinsiyete dayalı iş bölümünün işgücü piyasasında farklı yansımaları vardır. Bunlardan biri de kadınların ya da erkeklerin yoğun olarak istihdam edildikleri sektörlerin ayrışmasıdır. Dolayısıyla sektörel açıdan “kadın mesleği” ya da “erkek mesleği” şeklinde bir ayırım ortaya çıkmaktadır. Cinsiyete dayalı mesleki ayrışmanın en yaygın görünümü, kadınların az beceri gerektiren, yükselme olanağı daha az olan düşük gelirli işlerde yoğunlaşmasıdır. Kadınlar meslekte ilerleme konusunda aynı sektörde çalışan erkeklerle aynı şansa sahip olmadıklarından genellikle düşük pozisyonlarda çalışmak durumunda bırakılırlar (Dedeoğlu, 2018: 22)

Sektörel açıdan bakıldığında kadınlar genel olarak tarım dışı işlerde, çoğunlukla hizmet sektöründe ağırlıklı olarak da eğitim ve sağlık alanlarında istihdam edilmektedir. Özellikle bilgi ve iletişim teknolojilerine bağlı gelişen sektörlerde kadın istihdam oranı düşüktür. Dolayısıyla hizmet sektöründeki istihdamın ülkelerin birçoğunda artmasıyla birlikte, kadınlara yeni iş olanakları açılmıştır (Selçuk ve Tuzlukaya, 2013: 7-8).

Son yıllarda cinsiyete dayalı mesleki ayrışmanın etkisinin alarak uzmanlık isteyen mesleklerde kadın sayısının artması umut verici olsa da özellikle gelişmekte olan ülkelerde birçok kalıp yargının devam ettiği görülmektedir. Örneğin kanun yapıcı, üst düzey yönetici ve müdür olarak görev yapan kadın sayısı erkeklerle karşılaştırıldığında oldukça azdır. Kadınların karar alıcı olarak iş hayatında yeterince yer alamaması eşitsizlik problemlerinin hem bir parçası hem de nedeni olarak ifade edilebilir (Selçuk ve Tuzlukaya, 2013: 13; Pekel, 2019: 35).

## 2.5. Kadın İşgücünün Verimliliği

Günümüz rekabet ortamında üretim faktörlerinden olan emeğin verimini artırmak ülkelere büyük avantaj sağlamaktadır. Bunun içinde kadınların istihdamının ve emeğinin verimliliğinin artırılması gerekmektedir.

Diğer yandan Neoklasik teori, beşerî sermaye donanımı düşük olan işgücünün veriminin de düşük olacağını ifade etmektedir. Kadın işgücünün beşerî sermaye donanımı yetersiz olduğu ve bu nedenle daha düşük statülü mesleklerde yoğun olarak çalıştıkları ileri sürülmektedir (Parlaktuna, 2010: 1218).

Kadınların beşerî sermaye donanımlarının yetersiz olma nedeni olarak ise aile içinde çocuk bakımı ve ev işlerinden sorumlu olmalarından dolayı geçici bir süre ya da erken veya tamamen işgücü piyasasından ayrılmalarıdır. Dolayısıyla kadınların işgücü piyasasında kalma süreleri erkeklere göre azalmakta ve göreceli olarak daha az tecrübe sahibi olmaktadır (Parlaktuna, 2010: 1219). Bunun sonucunda da erkek işgücü daha üretken olarak tanımlanırken kadın işgücünün verimliliğinin düşük olduğu kalıbı oluşur.

Kadın işgücünün verimliliğine dair oluşan kalıpların arkasında yatan nedenlerden bir diğeri de gösterdiği fazla duygu yoğunluğu ve devamında onun “zayıf” olarak algılanmasıdır (Selçuk ve Tuzlukaya, 2013: 5).

### 3. AMPİRİK LİTERATÜR

Kadının eğitimi, işgücüne katılımı ve ekonomik büyümeden pay alması konuları kalkınmanın sağlanmasında ivme yaratması açısından özellikle gelişmekte olan ve az gelişmiş ülkelerin ele alması gereken önemli bir konudur. Bu bakış açısıyla ülkelerin sürdürülebilir kalkınma açısından kadın istihdamına ilişkin mevcut durumlarının değerlendirilmesi ve kadın istihdam oranında artışa yönelik politikalar geliştirmesi gerekmektedir. Dolayısıyla kadın istihdamının artırılması yönünde izlenecek politikalar açısından konuya ilişkin çalışmaların katkısı önemlidir.

Kadın emeğinin piyasadaki istihdam oranını ve biçimlerini yalnızca ekonomik ilişkiler değil, bu ilişkilerin toplum yapısı ve daha özeldir patriarka ile oluşturduğu kompozisyon belirlemektedir (Gölçek, 2019:130). Dolayısıyla kadın emeği talebini belirleyen faktörler arasında işgücü piyasasının cinsiyet temelli inşası, ataerkil zihniyetler ve üretimi organize etme biçimi önemli bir yere sahiptir. Zira ataerkil zihniyet, işverenlerin işgücü talebindeki tutumunu şekillendirerek kadınlar için istihdam fırsatlarını sınırlandırmaktadır. Diğer yandan yeterli düzeyde kadın işgücü arzının varlığı ve kadınların çalışma koşulları ise ülkelerdeki ataerkil sistemin işleyişinin yanı sıra kapitalist kalkınma modelinin ulaştığı aşama ile yakından alakalıdır (Toksöz, 2012: 21-27)

Ataerkil toplumsal değerlere bağlılık düzeyi, toplumsal cinsiyet rollerine dayalı eşitsizlikleri belirleyen en önemli faktörlerdendir. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği, kadınlara ve erkeklere hangi işleri yapıp yapamayacakları konusunda roller biçerek cinsiyete dayalı bir işbölümünü yansıtmaktadır. Dolayısıyla toplumsal cinsiyet eşitsizliği ile kadının çalışma hayatında karşılaştığı ayrımcı yaklaşımlar arasında güçlü bağlantılar vardır (Kılıç ve Öztürk, 2014: 118; Yerlikaya vd., 2021: 20).

Toplumsal normlara bağlılık düzeyi, sosyodemografik özellikler tarafından şekillendirilmektedir. Dolayısıyla cinsiyet, yaş, eğitim seviyesi, medeni durum, çocuk sayısı gibi değişkenler çalışma hayatında kadının yerine ilişkin bilgi sunan önemli faktörlerdendir (Yerlikaya vd., 2021: 27). Ataerkil toplumsal yapıya dayalı toplumsal cinsiyet eşitsizliği ve bireylerin demografik özellikleri arasındaki ilişkide eğitim seviyesinin ön plana çıkan faktörler arasında yer aldığı görülmektedir (Selçuk ve Tuzlukaya, 2013; Yerlikaya vd., 2021: 54). Eğitim düzeyi yükseldikçe genel olarak kadınların çalışma hayatına katılımlarının arttığı (Pettit ve Hook, 2005; Kılıç ve Öztürk, 2014: 124) ve çalışma hayatındaki konumları ile ilgili bakış açısının ayrımcıdan eşitlikçi bir yapıya doğru yaklaştığı görülmektedir. Bu nedenle eğitimin kadınların işgücüne katılımını etkileyen en önemli faktör olduğunu söylemek mümkündür. Dolayısıyla toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması açısından eğitim politikalarının önemi aşikârdır. Eğitim düzeyindeki artış ayrıca kadınların tam zamanlı çalışmaya katılımını da artırarak yine ayrımcı bakış açısından eşitlikçi bir yapıya geçişi sağlamada etkili olacaktır (Yerlikaya vd., 2021: 54). Eğitimin toplumsal hayatın tüm alanlarına genişletilmesi, patriarkal zihniyetin kırılarak toplumun bilincinin yükseltilmesi açısından büyük öneme sahiptir. Diğer yandan sermayenin karlılığına odaklı neoliberal piyasada ve patriarkal kalıplar içinde, bunları sağlanması uzun ve zorlu bir mücadeleyi gerektirmektedir (Gölçek, 2019: 147).

Kadınların işgücüne katılımı önündeki engellerden biri de hanede yerine getirmesi gerektiği düşünülen sorumluluklarıdır. Bu nedenle kadınların çocuk sahibi olup olmaması da kadın istihdamının verimini etkileyen bir unsur olarak kabul edilmektedir. Ataerkil düşünce yapısına sahip toplumlarda ev işleri, yaşlı ve çocuk bakımı gibi işler kadının görevi olarak görüldüğünden özellikle evlendikten sonra kadınların yükümlülükleri artmakta ve işgücü piyasasının dışında kalabilmektedirler. Toplumsal yapı dönüşümü sağlanmasında ise kadının geleneksel rollerinin erkeklerle paylaşılması büyük önem taşımaktadır (Aksoy vd., 2019: 160). Çocuk sayısındaki artışın belirli sayıdan sonra verimliliği azalttığı (Hoem ve Hoem, 1989), bu nedenle özellikle gelişmiş ülkelerde çocuk bakımı konusunda kamunun sağladığı desteklerin kadın istihdamını artırdığı görülmektedir (Pettit ve Hook, 2005). Diğer yandan çocuk sayısının fazla olması kadınların kısmi zamanlı çalışmasına yol açabilmektedir (Hoem ve Hoem, 1989; Stier vd., 2001). Çocuk sayısının yanı sıra çocukların yaşı da kadının istihdam kararı üzerinde etkili olabilmektedir. Özellikle okul

öncesi çağda çocuğa sahip kadınların işgücüne katılımında daha fazla sorun yaşayabileceği görülmektedir (Kılıç ve Öztürk, 2014: 126). Dolayısıyla küçük çocuklar için çocuk bakım hizmetleri, çalışma saatleri, ücretler ve ebeveynlik izni gibi yasal düzenlemelerin kadın istihdamı üzerinde olumlu etki yarattığı tespit edilmiştir (Hoem ve Hoem, 1989; Misra vd., 2011).

Türkiye’de kadın istihdamının araştırılmasına yönelik yapılan çalışmalar arasında Özer ve Biçerli (2003)’ün tespitleri önemlidir. 1988-2001 dönemini kapsayan çalışmada Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranının makro değişkenlerden çok mikro değişkenlere karşı duyarlı olduğu saptanmıştır. Diğer bir ifadeyle kadınların emek piyasasına katılımında ücretler, enflasyon, büyüme oranı ve işsizlik oranı gibi makro değişkenlerin doğrudan etkili olmadığı ileri sürülmektedir. Buna karşın çalışmada ele alınan kadın istihdamı içinde ücretsiz aile işçilerinin oranı, kadın işgücü içinde ev kadınlarının oranı ve 12+ yaş nüfus içinde emeklilerin oranı değişkenlerinin anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Ülkemizde gerçekleştirilen kadın istihdamına yönelik çalışmalarda kırsal ve kentsel alanlara ilişkin çalışma sonuçları önem taşımaktadır. Eğitim, medeni durum, ekonomik kaynaklar, toplumsal cinsiyet algısı ve yerleşim yeri gibi kadınların işgücüne katılımını belirleyen faktörler arasında Türkiye’de özellikle de kentsel bazda eğitimin işgücüne katılımında en önemli değişken olduğu görülmektedir (Kızılgöl, 2012; Göksel, 2013; Kılıç ve Öztürk, 2014; Doğan, 2014; Çatalbaş, 2015) Yine medeni durum özellikle kentsel alanda istihdam oranı üzerinde etkili olan bir demografik özelliktir (Yıldırım ve Doğrul, 2008; Kızılgöl, 2012; Çetin ve Sevüktekin, 2014) . Bunların dışında kadınların çalışma kararında etkili unsurlar arasında kadının yaşı (Talaş ve Çakmak, 2013), hanehalkı geliri, bağımlılık oranı, oturulan konutun mülkiyeti (Kızılgöl, 2012), doğurganlık hızı ve boşanma oranı (Çatalbaş, 2015) çocuk sayısı sayılmaktadır.

## **4. ERZURUM İLİNDE KADIN İSTİHDAMINI ETKİLEYEN UNSURLAR ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

### **4. 1. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı**

Ülkemizde kadınların emek piyasasına girişi batı ülkelerindeki gibi sanayi devrimi ile birlikte gerçekleşmemiştir. Türkiye’de kadınların işgücüne katılımı 1915 Balkan Savaşı ve I. Dünya savaşında sırasında daha çok erkeklerin orduya katılması sonucunda azalan işgücünü takviye etmek amacıyla başlamıştır (Erol, 2015:2). Kurtuluş mücadelesinde erkeklerle cephede yer alan kadınlar için Cumhuriyetin kuruluşu ile birlikte, çeşitli statülerde haklar edinilmesi konusunda girişimler başlatılmıştır (Makal, 2010: 21-23). Ancak kadınların, toplumsal hayata yer edinmesi sadece kendi toplumsal-sınıfsal konumu ile bağlantılı olmuştur. Eğitimli kadınlar daha iyi işlerde çalışırken, düşük gelire sahip kadınlar atölye tipi sanayide, geçimlik ücretle çalışmak zorunda kalmıştır (Aslan, 2005: 120-121). Ek-1’de Cumhuriyetin ilk yıllarından günümüze kadın istihdamına ilişkin hak ve yasal düzenlemeler yer almaktadır.

Türkiye’de kadının gerçek anlamda emek piyasasına girişi 1950’li yıllardan sonra sanayileşme, göç ve sosyal, siyasal ve hukuki alanlarda tanınan haklar ile birlikte gerçekleşmiştir (Erol, 2015:2). Eğitim seviyesinin ve kalitesinin giderek artması da her geçen gün kadınların çeşitli alanlardaki mesleklerde yer almalarına ve önemli başarılar elde etmelerine neden olmuştur. Buna karşın Türkiye’nin kadın işgücü istatistikleri gelişmiş ülkelerle karşılaştırıldığında hem işgücüne katılım oranı hem de istihdam oranının düşük olduğu görülmektedir.

Bu çalışmada Erzurum ilinde fiilen istihdam etmekte olan kadın işgücünün demografik özelliklerine göre kadınların istihdamını etkileyen unsurların değişiklik gösterip göstermediği ele alınmıştır. Kadın istihdamını etkileyen unsurlar ailevi unsurlar, yasal düzenlemeler ve toplumun kadın istihdamına ilişkin tutumu, sektörel tercihler, verimlilik ve cinsiyet ayrımcılığı açısından irdelenmiştir. Bölgenin kalkınması açısından önemli bir potansiyele sahip olan ilin mevcut kadın



işgücünün artırılması ve sorunlarının çözümüne yönelik politika önerilerine söz konusu çalışmanın altyapı oluşturması hedeflenmektedir.

Çalışmanın anakütlesini Erzurum merkez ilçelerinde istihdam edilen kadın işgücü oluşturmaktadır. İŞKUR 2019 İstatistik Yıllığı verilerine göre Erzurum ilinde işgücüne kayıtlı kadın sayısı 20989'dur (Türkiye İş Kurumu [İŞKUR], 2020). Bu doğrultuda Erzurum ili merkez ilçelerinde çalışan 410 kadın çalışana yüz yüze anket yapılmıştır. Gerçekleştirilen anketlerden 37'si hatalı olduğu tespit edildiğinden yapılan yeni anketlerle anket sayısı 384'e tamamlanmıştır. Çalışmada yeterli sayıda kadın çalışan tesadüfi olarak örneklenmiştir.

## 4.2. Araştırmanın Veri Toplama Yöntemi

Erzurum ilinde kadın istihdamını etkileyen unsurların öneminin belirlenmesi ve bu unsurların kadınların demografik özelliklerine göre farklılaşp farklılaşmadığının tespit edilmesi konusunda yapılan çalışmada konuya ilişkin bilgi elde edilmesi aşamasında veri toplanma aracı olarak kantitatif araştırma yöntemlerinden olan anket çalışması uygulanmıştır. Birincil veri toplamada en sık kullanılan yöntemlerden biri olan anket yüz yüze olarak gerçekleştirilmiştir. Kullanılan anket formunun demografik özellikleri, davranışları ve fikirleri doğru ölçebilmesi için net ve açık sorulardan oluşmasına özen gösterilmiştir.

Anketin uygulanabilmesi için Atatürk Üniversitesi Rektörlüğü Hukuk Müşavirliğinden Etik Kurul uygunluk-onay belgesi alınmış olup belge numarası 88656144-000-E.2100076887'dir.

## 4.3. Verilerin Analizi

### 4.3.1. Anakütlenin Özellikleri

Yapılan çalışmada, ana kütle Erzurum ilinde merkez ilçelerde istihdam edilen kadınlar olmuştur. Erzurum ilinde İŞKUR 2019 İstatistik Yıllığı verilerine göre 20.989 işgücüne kayıtlı kadın yer almaktadır. Örneklem hesaplama yöntemine göre %95 güven aralığında  $\pm 5$  örnekleme hatası dikkate alındığında daha az anket yeterli olmakla beraber<sup>†</sup> (Baş, 2013: 41) hatalı anket ihtimaline karşın 410 anket yapılmıştır. Analize dâhil edilen anket sayısı 384'tür.

Araştırma kapsamında ankete katılan kadın çalışanların demografik özelliklerine ilişkin dağılım Tablo 3'te yer almaktadır. Çalışmaya katılan kadınlardan anket sorularına cevap veren 384 kişiden 10'u 19 yaşından küçük, 231'i 20-29 yaş arası, 93'ü 30- 39 yaş arası, 43'ü 40-49 yaş arası, 7'si ise 50 yaş üstüdür ve bu kadınların %57,8'i bekâr, %37,2'si evli iken kalan %4,9'u diğer durumlara dâhildir. Eğitim düzeylerine bakıldığında; %1,6'sı okuryazar, %7,6'sı ilköğretim, %24,2'si lise/meslek lisesi, %58,3 ile en çok lisans/önlisans mezunu mevcut iken, %8,3'ünün ise lisansüstü mezunu olduğu görülmektedir. Diğer yandan iş pozisyonları olarak 29'u yönetici, 176'sı profesyonel meslek grubu, 45'i müşteri ve idari büro hizmetleri, 23'ü hizmet ve satış elemanı ve son olarak 51'i nitelik gerektirmeyen işçi sınıfına dâhildirler. Statü olarak ise %22,4'ü devlet memuru, %6,5'i İŞKUR elemanı/taşeron, %66,1'i özel sektör, %4,9'u ise diğer statüsündedirler.

<sup>†</sup> Ortalama 278 anket yeterli olmaktadır.

**Tablo 3:** Araştırma Kapsamındaki Kadın Çalışanların Demografik Özelliklerine İlişkin Dağılım

Yaş	Sayı	%	Gelir Düzeyi	Sayı	%
19'dan az	10	2,6	1000 TL'den az	17	4,4
20-29	231	60,2	1000-2999 TL	184	47,9
30-39	93	24,2	3000-4999 TL	112	29,2
40-49	43	11,2	5000-6999 TL	52	13,5
50+	7	1,8	7000'den fazla	19	4,9
Eğitim Düzeyi			Çalışma Süresi		
Okuryazar	6	1,6	1 yıldan az	54	14,1
İlköğretim	29	7,6	1-5 yıl arası	202	52,6
Lise-Meslek Lisesi	93	24,2	6-10 yıl arası	84	21,9
Lisans/Önlisans	224	58,3	11-15 yıl arası	29	7,6
Lisansüstü	32	8,3	16+	15	3,9
Medeni Durum			Çocuk Sayısı		
Bekâr	222	57,8	Yok	254	66,1
Evli	143	37,2	Tek çocuk	41	10,7
Diğer	19	4,9	İki çocuk	45	11,7
Pozisyon			Üç ve daha fazla	44	11,5
Yönetici	29	7,6	Çocukların Yaşı		
Profesyonel meslek grubu	176	45,8	Çocuk yok	254	66,1
Müşteri ve idari-büro hizmetleri	45	11,7	0-6 yaş çocuk var	62	16,1
Teknisyen, tekniker vb.	23	6,0	6 yaşından büyük çocuk var	68	17,7
Hizmet ve satış elemanı	60	15,6	Çocuklara Kimin baktığı		
Nitelik gerektirmeyen (vasıfsız) işçi	51	13,3	Anaokulu/Kreş	7	1,8
Çalışma Statüsü			Aile Büyüğü/Akraba	50	13,0
Devlet Memuru	86	22,4	Okula gidiyor	40	10,4
İŞKUR Elemanı/Taşeron	25	6,5	Bakıcı	13	3,4
Özel sektör	254	66,1	Diğer	20	5,2
Diğer	19	4,9			

Gelir düzeyi açısından 1000 TL ve daha az alanlar %4,4 oranında iken 1000-2999 arasında geliri olan %47,9, 3000-4999 arasında geliri olan %29,2, 5000-6999 arasında geliri olan %13,5 ve 7000 üzeri geliri olan %4,9 düzeyindedir. Çalışma yılı olarak 56 kadının çalışma yılı 1 yılın altındayken 202 kişinin 1-5 yıl arası, 84 kişinin 6-10 yıl arası, 29 kişinin 11-15 yıl arası ve son olarak 15 kişinin 16 yılın üzerindedir. Diğer yandan çalışan kadınların %66,1'inin çocuğu yokken, %10,7'si tek çocuk sahibi, %11,7'si iki çocuk sahibi ve %11,5'i üç çocuk sahibidirler. Çocuğu olan toplam 130 kişiden 62'sinin 0-6 yaş arasında çocuğu varken 68 kadının ise çocukları 6 yaşın üstündedir. Kadınlar isteyken sadece %1,8'i çocuklarını kreşe bırakırken, %13'ü ise aile büyüğü/akrabadan yardım alıyor. %10,4'ü okula gidiyor, %3,4'ü bakıcı yardımı alırken kalan %5,2'i ise bunların dışında çözümlere başvuruyor.

Çalışmanın ampirik analizi kapsamında gerçekleştirilen anket çalışması sonucunda elde edilen verilerin analizinde SPSS 20.0 istatistik programından faydalanılmıştır.

#### 4.3.2. Faktör Analizi

Araştırmada öncelikle değişkenleri belirli faktör başlıkları altında toplayarak analiz yapmak amacıyla 20 sorunun kaç alt boyuttan oluştuğunu bulmak için faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Faktör analizinin kullanım nedenlerinde biri değişken sayısının azaltılmasıdır. Belirli sayıda soruyla ölçülen bir kavram faktör analizi aracılığıyla birkaç boyutta toplanabilmekte ve analizler her bir soru için ayrı ayrı yapılmak yerine belirlenen bu boyutlar için yapılmaktadır. Özetle toplam veri setinin kaç boyuttan meydana geleceğini belirlemek amacıyla faktör analizi gerçekleştirilir (Durmuş vd. 2016: 73).

Öncelikle toplanan verilerin örnekleme yeterliliği ölçüsüne göre faktör analizi için uygun olup olmadığı Kaiser Meyer Olkin (KMO) ve Bartlett Küresellik Testi ile incelenmiştir. Diğer yandan faktör analizinin ön şartı değişkenler arasında belirli bir düzeyde korelasyon ilişkisinin mevcudiyetidir ve Bartlett küresellik testi değişkenler arasında yeterli oranda ilişki olup olmadığını vermektedir (Durmuş vd, 2016: 79).

**Tablo 4:** Kaiser Meyer Olkin ve Bartlett Küresellik Testi Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterliliği		0,771
Bartlett's Küresellik Testi	Ki-kare	2466,218
	Df	190
	Sig.	,000

0 ile 1 arasında değişen KMO değeri örnekleme yeterliliğinin kabul edilebilir en alt düzeyi 0,5'tir. Tablo 4'e göre KMO değeri 0,771 olduğu için faktör analizine uygunluğunun *iyi seviyede* olduğu tespit edilmiştir. KMO değerinin 0,50'nin üzerinde olması (KMO=0,771;  $p<0,01$ ) faktör analizi açısından örnekleme sayısının yeterli olduğunu göstermektedir. Bartlett's testi sonucu ( $\chi^2=2466,218$ ;  $p<0,01$ ) anlamlı olduğundan ölçme aracının faktör yapılarına ayrıştırılabileceğine karar verilmektedir (Durmuş vd., 2016: 79; Kalaycı, 2008: 31).

**Tablo 5:** Güvenilirlik Analizi

Cronbach's Alpha ( $\alpha$ )	Madde Sayısı (N)
0,722	20

Sonraki adımda çalışmada ölçek güvenilirliğini belirlemek için Cronbach Alpha katsayısı hesaplanmıştır. Güvenilirlik değeri bir ölçme aracının tekrarlanan ölçümler için aynı sonucu verme derecesini vermektedir (Baş, 2013: 145). Güvenilirlik katsayısı sıfır ile bir arasında değişen değerler almakta ve bire yaklaştıkça güvenilirliğin yüksek olduğu kabul edilmektedir. Alfa katsayısının değeri 0,72 olduğundan ölçeğin oldukça güvenilir olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır (Kalaycı, 2008: 405).

Çalışmada ölçeğin birbirinden bağımsız alt faktörlerini oluşturmak amacıyla varimax rotasyonu kullanılmıştır. Faktör örüntüsünün belirlenmesinde faktör yüklerinin alt kesme noktası olarak 0,30 değeri esas alınmıştır. Analiz sonuçlarına göre dört faktör belirlenmiştir. Bu faktörlerden 1. faktör beş değerden oluşmakta olup rol çatışması; 2. faktör altı değerden oluşmakta olup yasal düzenlemeler ve toplumsal bakış açısı; 3. faktör altı değerden oluşmakta olup sektörel tercih-verimlilik; 4. faktör ise üç değerden oluşmakta olup cinsiyet ayrımcılığı olarak isimlendirilmiştir. Birinci faktörün ölçtüğümüz olguyu %21,5; ikinci faktörün %14,1; üçüncü faktörün %9,2; dördüncü faktörün %8,2 oranında ölçtüğü tespit edilmiştir. Ayrıca 20 soru ve 4 faktörden oluşan bu anket toplam varyansın yaklaşık %53'ünü açıklamaktadır. Toplam açıklanan varyans oranının %50'nin üzerinde olması faktör yapısının güvenilir olduğuna işaret etmektedir.

Her bir faktör altında yer alacak soruların tespitinde sorunların her bir faktör için aldıkları faktör ağırlıkları dikkate alınmaktadır. Sorular en yüksek faktör ağırlığına sahip olduğu faktör altında yer almaktadır. Analiz sonucunda herhangi bir faktöre dâhil olmayan "Kadının çalışma hayatında başarılı olması diğer aile bireylerinin desteğine bağlıdır." ve "Part-time (yarı zamanlı) iş imkânlarının az olması kadın istihdamını etkilemektedir." ifadeleri analiz dışında tutularak dört faktörlü model 20 ifade üzerinden incelenmiştir. Tablo 6'da ise açıklayıcı faktör analizine göre oluşturulan faktör gruplandırması sonuçları yer almaktadır.

**Tablo 6:** Açıklayıcı Faktör Analizine Göre Faktörleri Oluşturan Soru Grupları

Kadın İstihdamına Yönelik İfadeler	Faktör Analizi Bileşenleri			
	1	2	3	4
Çalışan kadın ev işleriyle yeteri kadar ilgilenememektedir.	,814			
Çalışan kadın ailesi ile yeteri kadar ilgilenememektedir.	,763			
Evli olmak kadınların kariyer yapmasına engel olmaktadır.	,759			
Çocuk sahibi olmak kadınların kariyer yapmasına engel olmaktadır.	,725			
Çalışma hayatı dışında yüklenilen sorumluluklar kadının işgücü verimini düşürmektedir.	,639			
Annelik ve süt izinlerindeki artış kadının çalışma hayatını kolaylaştırmaktadır.		,804		
Esnek mesai sürelerinin artırılması kadının çalışma hayatını kolaylaştırmaktadır.		,777		
Çalışan kadının özgüveni ve toplumdaki statüsü daha yüksek algılanmaktadır.		,700		
Kadın istihdamına ilişkin kurumsal düzenlemeler çalışma hayatına atılmada etkili olmuştur.		,670		
Toplumun çalışan kadına karşı olan olumsuz bakış açısı kadın istihdamını etkilemektedir.		,486		
Fazla mesai, gece ve hafta sonu çalışma aile içi çatışmaya neden olmaktadır.		,417		
Kadınlar çalışmak için kadın egemen meslekleri tercih etmelidir. (Okul öncesi öğretmenliği vb.)			,732	
Kadınların kırılğan yapıya sahip olması işgücü verimini etkilemektedir.			,643	
Kadınlar çalışma tercihinde öncelikle kamu sektörünü tercih etmektedir.			,572	
Kadınlar çalışmak için hizmet sektörünü tercih etmelidir.			,557	
Kadınlar sadece kendi kurdukları işlerde ya da aile şirketlerinde çalışmalıdır.			,530	
Kadınların kriz anında soğukkanlı davranış gösterememeleri işgücü verimini etkilemektedir.			,499	
İşyerlerinde işe alımlarda daha çok erkekler tercih ediliyor.				,814
İş yerinde performans değerlendirmesi söz konusu olduğunda erkekler kadınlardan daha avantajlıdır.				,797
İşyerinde erkekler, kadınlardan daha çabuk yükselirler.				,791
<b>Açıklanan Varyans</b>	21,5	14,1	9,2	8,2

**Not:** Anket sorularından olumsuzluk içerenler ters kodlanmıştır.

Analize başlamadan önce belirlenen faktörlere ilişkin incelenen aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 7’de yer almaktadır.

**Tablo 7:** Çalışmaya Katılanların Kadın İstihdamını Etkileyen Unsurlara Verdikleri Puanlara İlişkin Değerler

Boyutlar	Sayı	Min.	Max.	Ort.	S.S.
Rol çatışması	384	1	5	3,69	1,01
Yasal düzenlemeler ve toplumsal bakış açısı	384	1	5	3,46	0,62
Sektörel tercih-verimlilik	384	1	5	3,50	0,81
Cinsiyet ayrımcılığı	384	1	5	3,50	1,14
<b>Tümü</b>	384	1,8	4,9	3,53	0,53

Çalışan kadınların kadın istihdamına yönelik tutum ifadelerine minimum 1, maksimum 5 puan verebilmektedir. İfadelere verilen puanın yükselmesi kadın istihdamına yönelik ele alınan unsur etkisinin önemini arttırdığını göstermektedir. Dolayısıyla çalışmaya katılanların kadın istihdamına yönelik ele alınan unsurlara verdikleri ortalama puanın 3,53 olduğu görülmektedir. Ayrıca kadın

istihdamını etkileyen unsurların önemine ilişkin tutum ölçeğinin alt boyutlarına göre tutum ortalama puanlarının 3,46 ve 3,69 arasında değiştiği görülmektedir.

#### 4.3.3. ANOVA Analizi Sonuçları

Çalışmada öncelikle verilerin normal dağılım gösterip göstermediklerine yönelik olarak çarpıklık ve basıklık katsayıları incelenmiş ve parametrik yöntemlerden tek yönlü varyans (ANOVA) analizi gerçekleştirilmesine karar verilmiştir.

**Tablo 8:** Yaş ile Kadın İstihdamını Etkileyen Unsurlar Arasındaki İlişkiye Yönelik Anova Testi Sonuçları

	Yaş	N	Ort.	S.S.	F	P
Rol çatışması	19'dan az	10	3,26	,88	2,706	,030
	20-29	231	3,77	,93		
	30-39	93	3,72	1,10		
	40-49	43	3,40	1,11		
	50+	7	2,97	1,21		
Yasal düzenlemeler ve toplumsal bakış açısı	19'dan az	10	3,25	,44	1,435	,222
	20-29	231	3,45	,62		
	30-39	93	3,43	,67		
	40-49	43	3,48	,57		
	50+	7	3,95	,69		
YAŞ	19'dan az	10	3,15	,78	2,202	,068
	20-29	231	3,54	,82		
	30-39	93	3,48	,77		
	40-49	43	3,54	,72		
	50+	7	2,74	,94		
Cinsiyet ayrımcılığı	19'dan az	10	3,37	1,26	,384	,820
	20-29	231	3,50	1,17		
	30-39	93	3,45	1,08		
	40-49	43	3,56	1,10		
	50+	7	3,95	1,19		

Veriler 0,05 anlamlılık düzeyinde test edilmiştir. ANOVA ikiden fazla bağımsız grubun ortalamalarının farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla kullanılan bir istatistiksel analizdir (Durmuş vd. 2016: 124).

Kadın istihdamını etkileyen unsurların ortalamaları ve kadın istihdamını etkileyen unsurların etkisinin çalışmaya katılan kadınların yaşlarına göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmeye yönelik olarak gerçekleştirilen Anova testi sonuçları Tablo 8'de yer almaktadır.

Analiz sonucuna göre kadın çalışanların yaşları ile rol çatışması arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki vardır. Tablo incelendiğinde yaşlara göre rol çatışmasının 20-29 yaş aralığı için daha fazla olduğu görülmektedir. Diğer yandan kadın çalışanların yaşları ile yasal düzenlemeler ve toplumsal bakış açısı, sektörel tercih ve verimlilik ve cinsiyet ayrımcılığı arasında istatistiki açıdan anlamlı bir ilişki olmadığı görülmektedir.

Çalışan kadınların eğitim durumu ile kadın istihdamını etkileyen unsurlar arasındaki ilişkiyi belirlemek için gerçekleştirilen Anova testi sonuçları Tablo 9'da gösterildiği gibidir. Tabloya göre kadın çalışanların eğitim düzeyi ile rol çatışması ve cinsiyet ayrımcılığı arasındaki ilişki istatistiki olarak anlamlıdır. Eğitim düzeyine göre incelendiğinde rol çatışmasının en fazla ilköğretim mezunlarında sonrasında ise lise/meslek lisesi mezunlarında kadın istihdamını daha fazla etkilediği görülmektedir. Cinsiyet ayrımcılığı yine en fazla ilköğretim mezunlarında kadın istihdamını etkilemektedir. Diğer yandan kadın çalışanların eğitim düzeyi ile diğer faktörler arasında istatistiki açıdan anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir.

**Tablo 9:** Eğitim Düzeyi ile Kadın İstihdamını Etkileyen Unsurlar Arasındaki İlişkiye Yönelik Anova Testi Sonuçları

		Eğitim Düzeyi	N	Ort.	S.S.	F	P
EĞİTİM	Rol çatışması	Okuryazar	6	2,46	,57	3,57	,007
		İlköğretim	29	4	,93		
		Lise-Meslek Lisesi	93	3,74	,88		
		Lisans/Önlisans	224	3,69	,98		
		Lisansüstü	32	3,43	1,26		
EĞİTİM	Yasal düzenlemeler ve toplumsal bakış açısı	Okuryazar	6	3,27	,75	,492	,742
		İlköğretim	29	3,39	,73		
		Lise-Meslek Lisesi	93	3,42	,59		
		Lisans/Önlisans	224	3,47	,60		
		Lisansüstü	32	3,55	,72		
EĞİTİM	Sektörel tercih-verimlilik	Okuryazar	6	3,27	1,15	1,119	,333
		İlköğretim	29	3,47	,64		
		Lise-Meslek Lisesi	93	3,37	1,02		
		Lisans/Önlisans	224	3,56	,70		
		Lisansüstü	32	3,44	,79		
EĞİTİM	Cinsiyet ayrımcılığı	Okuryazar	6	2,77	1,36	2,380	,049
		İlköğretim	29	3,85	,97		
		Lise-Meslek Lisesi	93	3,52	1,11		
		Lisans/Önlisans	224	3,51	1,16		
		Lisansüstü	32	3,10	,99		

Tablo 10’da çalışan kadınların medeni durumu ile kadın istihdamını etkileyen unsurlar arasındaki ilişkinin belirlemesine yönelik Anova testi sonuçları yer almaktadır. Analiz sonuçlarına göre kadın çalışanların medeni durumu ile sadece rol çatışması arasındaki ilişki istatistiki olarak anlamlıdır. Tabloya göre rol çatışması en fazla boşanmış olanlarında içinde yer aldığı “diğer” kapsamındakilerde kadın istihdamını etkilemektedir. Kadın çalışanların medeni durumu ile diğer faktörler arasındaki ilişki ise istatistiki açıdan anlamlı değildir.

**Tablo 10:** Medeni Durum ile Kadın İstihdamını Etkileyen Unsurlar Arasındaki İlişkiye Yönelik Anova Testi Sonuçları

		Medeni Durum	N	Ort.	S.S.	F	P	
MEDENİ DURUM	Rol çatışması	Bekâr	222	3,81	,91	5,58	,004	
		Evli	143	3,47	1,12			
		Diğer	19	3,93	,81			
	MEDENİ DURUM	Yasal düzenlemeler ve toplumsal bakış açısı	Bekâr	222	3,45	,62	,104	,901
			Evli	143	3,46	,59		
			Diğer	19	3,51	,82		
	MEDENİ DURUM	Sektörel tercih-verimlilik	Bekâr	222	3,57	,80	2,66	,071
			Evli	143	3,37	,79		
			Diğer	19	3,51	,92		
MEDENİ DURUM	Cinsiyet ayrımcılığı	Bekâr	222	3,50	1,14	,015	,985	
		Evli	143	3,48	1,14			
		Diğer	19	3,49	1,04			

Çalışan kadınların işteki pozisyonu ile kadın istihdamını etkileyen unsurlar arasındaki ilişkinin tespitine ilişkin Anova testi sonuçları Tablo 11’de verilmektedir. Buna göre kadın çalışanların işteki pozisyonu ile yasal düzenlemeler ve toplumsal bakış açısı arasındaki ilişki istatistiki olarak anlamlıdır ve bu faktör en fazla yönetici pozisyonunda çalışanlarda kadın istihdamını etkilemektedir. Ayrıca kadın çalışanların işteki pozisyonu ile sektörel tercih ve verimlilik arasında da istatistiki açıdan anlamlı bir ilişki vardır. Sektörel tercih ve verimlilik faktörü en fazla müşteri ve idari-büro hizmetlerinde çalışanlar açısından kadın istihdamını etkilemektedir. Kadın çalışanların işteki pozisyonu ile rol çatışması, yasal düzenlemeler ve toplumsal bakış açısı ve cinsiyet ayrımcılığı arasındaki ilişki ise istatistiki bakımdan anlamsızdır.

**Tablo 11: İşteki Pozisyon ile Kadın İstihdamını Etkileyen Unsurlar Arasındaki İlişkiye Yönelik Anova Testi Sonuçları**

	İşteki Pozisyon	N	Ort.	S.S.	F	P		
İŞTEKİ POZİSYON	Yönetici	29	3,60	,94	,883	,493		
	Profesyonel Meslek Gurubu	176	3,76	1,04				
	Müşteri ve İdari-Büro Hizmetleri	45	3,73	1,03				
	Teknisyen, tekniker	23	3,80	,82				
	Hizmet ve satış elemanı	60	3,65	,98				
	Nitelik gerektirmeyen vasıfsız	51	3,45	,99				
	Yönetici	29	3,64	,49			2,258	,050
	Profesyonel Meslek Gurubu	176	3,43	,64				
	Müşteri ve İdari-Büro Hizmetleri	45	3,54	,59				
	Teknisyen, tekniker	23	3,18	,64				
Hizmet ve satış elemanı	60	3,55	,60					
Nitelik gerektirmeyen vasıfsız	51	3,35	,62					
Yönetici	29	3,29	,84	3,327	,006			
Profesyonel Meslek Gurubu	176	3,51	,76					
Müşteri ve İdari-Büro Hizmetleri	45	3,81	,79					
Teknisyen, tekniker	23	3,04	,75					
Hizmet ve satış elemanı	60	3,50	,82					
Nitelik gerektirmeyen vasıfsız	51	3,46	,84					
Yönetici	29	3,56	1,27			1,371	,234	
Profesyonel Meslek Gurubu	176	3,48	1,16					
Müşteri ve İdari-Büro Hizmetleri	45	3,65	1,12					
Teknisyen, tekniker	23	3,50	1,11					
Hizmet ve satış elemanı	60	3,66	1,06					
Nitelik gerektirmeyen vasıfsız	51	3,15	1,06					

Kadın istihdamını etkileyen unsurların etkisinin çalışmaya katılan kadınların gelir düzeyine göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmeye yönelik yapılan Anova testi sonuçları Tablo 12’de yer almaktadır. Analiz sonucuna göre kadın çalışanların geliri ile sektörel tercih-verimlilik faktörü arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki varken diğer faktörler ile ilişkisi istatistiki bakımdan anlamsızdır. Gelir düzeyine göre sektörel tercih-verimliliğin kadın istihdamı üzerindeki etkisinin 1000-3000 ve 3000-5000 arası gelir düzeyine sahip olanlarda daha fazla olduğu görülmektedir.

**Tablo 12: Gelir ile Kadın İstihdamını Etkileyen Unsurlar Arasındaki İlişkiye Yönelik Anova Testi Sonuçları**

	Gelir	N	Ort.	S.S.	F	P
Rol çatışması	1000'den az	17	3,81	,75	,666	,616
	1.000-3.000	184	3,66	,99		
	3.000-5.000	112	3,79	1,00		
	5.000-7.000	52	3,54	1,09		
	7.000'den fazla	19	3,66	1,14		
Yasal düzenlemeler ve toplumsal bakış açısı	1000'den az	17	3,50	,46	1,047	,383
	1.000-3.000	184	3,48	,63		
	3.000-5.000	112	3,41	,65		
	5.000-7.000	52	3,35	,60		
	7.000'den fazla	19	3,64	,41		
Sektörel tercih-verimlilik	1000'den az	17	3,46	,85	3,427	,009
	1.000-3.000	184	3,57	,84		
	3.000-5.000	112	3,56	,75		
	5.000-7.000	52	3,27	,74		
	7.000'den fazla	19	3,00	,64		
Cinsiyet ayrımcılığı	1000'den az	17	3,27	1,15	1,771	,134
	1.000-3.000	184	3,57	1,09		
	3.000-5.000	112	3,59	1,02		
	5.000-7.000	52	3,17	1,36		
	7.000'den fazla	19	3,29	1,42		

**Tablo 13:** Çalışma Yılı ile Kadın İstihdamını Etkileyen Unsurlar Arasındaki İlişkiye Yönelik Anova Testi Sonuçları

	Çalışma Yılı	N	Ort.	S.S.	F	P
Rol çatışması	1 yıldan az	54	3,76	,89	2,108	,079
	1-5	202	3,74	,98		
	6-10	84	3,71	1,03		
	11-15	29	3,18	1,19		
	16 yıl üzeri	15	3,58	1,05		
Yasal düzenlemeler ve toplumsal bakış açısı	1 yıldan az	54	3,53	,54	1,045	,384
	1-5	202	3,44	,64		
	6-10	84	3,37	,59		
	11-15	29	3,56	,58		
	16 yıl üzeri	15	3,61	,81		
Sektörel tercih-verimlilik	1 yıldan az	54	3,64	,78	1,654	,160
	1-5	202	3,46	,78		
	6-10	84	3,59	,80		
	11-15	29	3,29	,92		
	16 yıl üzeri	15	3,27	,94		
Cinsiyet ayrımcılığı	1 yıldan az	54	3,59	1,04	1,036	,389
	1-5	202	3,45	1,21		
	6-10	84	3,61	1,04		
	11-15	29	3,17	1,08		
	16 yıl üzeri	15	3,66	,96		

Kadın istihdamını etkileyen unsurların etkisinin çalışmaya katılan kadınların çalışma yılına göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemeye yönelik Anova testi sonuçları Tablo 13'te verilmiştir. Tabloya göre kadın çalışanların çalışma yılı ile hiçbir faktör arasında istatistiki açıdan anlamlı bir ilişki yoktur.

**Tablo 14:** Statü ile Kadın İstihdamını Etkileyen Unsurlar Arasındaki İlişkiye Yönelik Anova Testi Sonuçları

	Statü	N	Ort.	S.S.	F	P
Rol çatışması	Kamu Kurumunda Devlet Memuru	86	3,56	1,11	1,279	,281
	İş-Kur Elemanı/Şirket Elemanı/Taşeron İşçi	25	3,91	,73		
	Özel Sektör	254	3,72	,99		
	Diğer	19	3,48	1,00		
Yasal düzenlemeler ve toplumsal bakış açısı	Kamu Kurumunda Devlet Memuru	86	3,35	,59	1,742	,158
	İş-Kur Elemanı/ Şirket Elemanı/Taşeron İşçi	25	3,38	,69		
	Özel Sektör	254	3,48	,63		
	Diğer	19	3,67	,53		
Sektörel tercih-verimlilik	Kamu Kurumunda Devlet Memuru	86	3,37	,65	4,982	,002
	İş-Kur Elemanı/Şirket Elemanı/Taşeron İşçi	25	3,48	,83		
	Özel Sektör	254	3,58	,82		
	Diğer	19	2,92	,86		
Cinsiyet ayrımcılığı	Kamu Kurumunda Devlet Memuru	86	3,25	1,23	2,589	,053
	İş-Kur Elemanı/ Şirket Elemanı/Taşeron İşçi	25	3,44	1,05		
	Özel Sektör	254	3,60	1,08		
	Diğer	19	3,19	1,34		

Kadın istihdamını etkileyen unsurların etkisinin çalışmaya katılan kadınların statüsüne göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmeye yönelik yapılan Anova testi sonuçları Tablo 14'tedir. Sonuçlara göre kadın çalışanların statüsü ile sektörel tercih-verimlilik faktörü arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki vardır. Yine kadın çalışanların statüsü ile cinsiyet ayrımcılığı



arasındaki ilişki istatistiki açıdan anlamlıdır. Cinsiyet ayrımcılığının kadın istihdamı üzerindeki etkisi özel sektör üzerinde en fazladır.

Çalışan kadınlardan çocuğu olan 130 kadın için çocuk sayısı ile kadın istihdamını etkileyen unsurlar arasındaki ilişkinin tespitine ilişkin Anova testi sonuçları Tablo 15'te yer almaktadır. Analiz sonucuna göre kadın çalışanların çocuk sayısı ile rol çatışması arasında istatistiki bakımdan anlamlı bir ilişki vardır. Ayrıca rol çatışmasının en fazla 2 çocuklu çalışan kadınlarda istihdamı etkilediği görülmektedir. Yine çalışan kadınlarda çocuk sayısı ile sektörel tercih-verimlilik faktörü arasındaki ilişki de istatistiki açıdan anlamlıdır ve aradaki ilişki en fazla iki çocuklu çalışan kadınlarda önemlidir. Çocuk sayısı ile diğer faktörler arasındaki ilişki ise istatistiki olarak anlamlı değildir.

**Tablo 15:** Çocuk Sayısı ile Kadın İstihdamını Etkileyen Unsurlar Arasındaki İlişkiye Yönelik Anova Testi Sonuçları

	<b>Çocuk Sayısı</b>	<b>N</b>	<b>Ort.</b>	<b>S.S.</b>	<b>F</b>	<b>P</b>
Rol çatışması	Tek çocuk	41	3,29	1,18	3,344	,019
	İki çocuk	45	3,66	,99		
	Üç ve daha fazla	44	3,53	1,15		
Yasal düzenlemeler ve toplumsal bakış açısı	Tek çocuk	41	3,28	,69	1,715	,163
	İki çocuk	45	3,54	,59		
	Üç ve daha fazla	44	3,54	,58		
Sektörel tercih-verimlilik	Tek çocuk	41	3,17	,85	3,756	,011
	İki çocuk	45	3,65	,75		
	Üç ve daha fazla	44	3,34	,77		
Cinsiyet ayrımcılığı	Tek çocuk	41	3,29	1,31	,645	,587
	İki çocuk	45	3,62	,89		
	Üç ve daha fazla	44	3,46	1,19		

Tablo 16'da çalışan kadınlardan çocuk sahibi olan 130 kadının çocuklarının yaşları ile kadın istihdamını etkileyen unsurlar arasındaki ilişkinin belirlenmesine ilişkin Anova testi sonuçları bulunmaktadır. Tabloya göre kadın çalışanların çocuklarının yaşları ile rol çatışması arasında istatistiki bakımdan anlamlı bir ilişki söz konusudur. Yine çalışan kadınlarda çocukların yaşı ile sektörel tercih-verimlilik faktörü arasındaki ilişki istatistiki açıdan anlamlıdır ve aradaki ilişki en fazla 6 yaş üstü çocukları olan kadınlarda önemlidir. Diğer yandan çocukların yaşı ile diğer faktörler arasındaki ilişki istatistiki açıdan anlamsızdır.

**Tablo 16:** Çocukların Yaşı ile Kadın İstihdamını Etkileyen Unsurlar Arasındaki İlişkiye Yönelik Anova Testi Sonuçları

	<b>Çocukların Yaşı</b>	<b>N</b>	<b>Ort.</b>	<b>S.S.</b>	<b>F</b>	<b>P</b>
Rol çatışması	6 yaş altı çocuk var	62	3,43	1,21	3,793	,023
	6 yaş üstü çocuk	68	3,56	1,01		
Yasal düzenlemeler ve toplumsal bakış açısı	6 yaş altı çocuk var	62	3,45	,63	,008	,992
	6 yaş üstü çocuk	68	3,46	,63		
Sektörel tercih-verimlilik	6 yaş altı çocuk var	62	3,15	,85	6,907	,001
	6 yaş üstü çocuk	68	3,61	,70		
Cinsiyet ayrımcılığı	6 yaş altı çocuk var	62	3,40	1,21	,254	,775
	6 yaş üstü çocuk	68	3,52	1,07		

Kadın istihdamını etkileyen unsurların etkisinin çalışmaya katılan çocuk sahibi kadınların çocuklarına bakana göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemeye yönelik Anova testi sonuçları Tablo 17'de yer almaktadır. Buna göre çocuklu kadın çalışanlar açısından çocuğa bakan ile hiçbir faktör arasındaki ilişki istatistiki açıdan anlamlı değildir.

**Tablo 17:** Çocuğa Bakan ile Kadın İstihdamını Etkileyen Unsurlar Arasındaki İlişkiye Yönelik Anova Testi Sonuçları

	Çocuğa Bakan	N	Ort.	S.S.	F	P
Rol çatışması	Anaokulu/Kreş	7	3,11	1,28	,402	,807
	Aile Büyükleri/Akraba	50	3,33	1,13		
	Okula Gidiyor	40	3,44	1,00		
	Bakıcı	13	3,38	1,45		
	Diğer	20	3,65	1,15		
Yasal düzenlemeler ve toplumsal bakış açısı	Anaokulu/Kreş	7	3,23	,63	,780	,540
	Aile Büyükleri/Akraba	50	3,42	,56		
	Okula Gidiyor	40	3,37	,73		
	Bakıcı	13	3,41	,44		
	Diğer	20	3,64	,67		
SEKTÖREL TERCİH-VERİMLİLİK	Anaokulu/Kreş	7	3,19	,91	,242	,914
	Aile Büyükleri/Akraba	50	3,40	,87		
	Okula Gidiyor	40	3,40	,73		
	Bakıcı	13	3,21	,93		
	Diğer	20	3,40	,76		
Cinsiyet ayrımcılığı	Anaokulu/Kreş	7	3,95	1,47	1,725	,149
	Aile Büyükleri/Akraba	50	3,16	1,07		
	Okula Gidiyor	40	3,32	1,22		
	Bakıcı	13	3,48	1,14		
	Diğer	20	3,83	1,02		

#### 4.4. Araştırma Bulgularının Değerlendirilmesi

Çalışmanın amacı kadın istihdamını etkileyen faktörlerin öneminin ve bu faktörlerin kadınların demografik özelliklerine göre farklılaşıp farklılaşmadığının Erzurum ili özelinde ampirik bir analizle araştırılmasıdır. Ampirik analizde ailevi unsurlar, yasal düzenlemeler ve toplumun kadın istihdamına ilişkin tutumu, sektörel tercihler, verimlilik ve cinsiyet ayrımcılığı kadın istihdamını etkileyen unsurlar olarak ele alınmaktadır.

Çalışmada analize Erzurum merkez ilçelerinde istihdam edilen kadın işgücü dâhil edilmiştir. Erzurum ili merkez ilçelerinde çalışan 410 kadın çalışana yüz yüze anket yapılmıştır ve analize dâhil edilen anket sayısı 384'tür. Elde edilen verilerin faktör analizi için uygun olup olmadığı Kaiser Meyer Olkin (KMO) ve Bartlett Küresellik Testi ile incelenmiştir. KMO değeri 0,771 olarak belirlenmiş ve örneklem sayısının faktör analizi açısından yeterli olduğuna karar verilmiştir. Yine Bartlett's testi sonucu anlamlı olduğundan ölçme aracının faktör yapılarına ayrıştırılabileceği sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmada öncelikle değişkenleri birbirinden bağımsız faktör başlıkları altında toplayarak analiz yapmak amacıyla faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçlarına göre dört faktör belirlenmiştir. Bu faktörlerden 1. faktör beş değerden oluşmakta olup rol çatışması; 2. faktör altı değerden oluşmakta olup yasal düzenlemeler ve toplumsal bakış açısı; 3. faktör altı değerden oluşmakta olup sektörel tercih-verimlilik; 4. faktör ise üç değerden oluşmakta olup cinsiyet ayrımcılığı olarak adlandırılmıştır. Her bir faktör altında yer alacak soruların tespitinde, soruların her bir faktör için aldıkları faktör ağırlıkları dikkate alınmıştır. Birinci faktör ölçülen olguyu %21,5; ikinci faktör %14,1; üçüncü faktör %9,2; dördüncü faktör ise %8,2 oranında açıklamaktadır. Ayrıca 20 soru ve 4 faktörden oluşan bu anketin toplam varyansın yaklaşık %53'ünü açıkladığı tespit edilmiştir.

Çalışmada faktör olarak gruplandırılan kadın istihdamını etkileyen unsurların etkisinin kadınların demografik özellikleri ile olan ilişkisini araştırmak amacıyla ANOVA testi kullanılarak analiz gerçekleştirilmiştir. Anova testi sonuçlarına göre kadın çalışanların yaşları ile rol çatışması arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki vardır. Rol çatışmasının en fazla 20-29 yaş aralığında söz konusu olduğu görülmektedir. Kadın çalışanların yaşları ile diğer 3 faktör arasındaki ilişkinin ise istatistiki açıdan anlamsız olduğu belirlenmiştir. Yine gerçekleştirilen Anova testi sonuçlarına göre kadın çalışanların eğitim düzeyi ile rol çatışması ve cinsiyet ayrımcılığı arasındaki ilişkinin anlamlı

olduğu görülmüştür. Rol çatışmasının ve cinsiyet ayrımcılığının en fazla ilköğretim mezunlarında kadın istihdamını etkilediği belirlenmiştir. Diğer yandan kadın çalışanların medeni durumu ile sadece rol çatışması arasındaki ilişki istatistiki olarak anlamlıdır ve bu etki en fazla boşanmış veya eşinden ayrı olan kadınlarda ortaya çıkmaktadır. Çalışan kadınların işteki pozisyonu ile yasal düzenlemeler ve toplumsal bakış açısı arasında anlamlı bir ilişki vardır ve bu faktör en fazla yönetici pozisyonunda çalışanları etkilemektedir. Ayrıca kadın çalışanların işteki pozisyonu ile sektörel tercih ve verimlilik arasında da istatistiki açıdan anlamlı ilişki söz konusudur. Sektörel tercih ve verimlilik faktörü en fazla müşteri ve idari-büro hizmetlerinde çalışanları etkilemektedir.

Demografik özelliklerden bir diğeri olan kadınların gelir düzeyleri ile sadece sektörel tercih-verimlilik faktörü arasındaki ilişki istatistiki olarak anlamlıdır. 1000-3000 ve 3000-5000 arası gelir düzeyine sahip olanlarda sektörel tercih ve verimliliğin kadın istihdamı üzerindeki etkisinin daha fazla olduğu belirlenmiştir. Ancak kadın çalışanların çalışma yılı ile hiçbir faktör arasında istatistiki açıdan anlamlı bir ilişki yoktur. Kadın çalışanların statüsü ile sektörel tercih-verimlilik ve cinsiyet ayrımcılığı faktörleri arasındaki ilişki de anlamlıdır. Dikkat çekici olarak cinsiyet ayrımcılığının kadın istihdamı üzerindeki etkisinin özel sektörde daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmaya dâhil olan kadın çalışanlardan 130 kişinin çocuğu bulunmaktadır. Anova analizi sonucuna göre çocuk sayısı ile rol çatışması ve sektörel tercih-verimlilik faktörleri arasındaki ilişki istatistiki açıdan anlamlıdır. Diğer yandan çocukların yaşları ile rol çatışması arasındaki ilişki de anlamlıdır. Yine çalışan kadınlarda çocukların yaşı ile sektörel tercih-verimlilik faktörü arasındaki ilişki istatistiki bakımdan anlamlıdır ve aradaki ilişki 6 yaş üstü çocukları olan kadınlarda daha önemlidir. Çocuğa bakan kişinin ise hiçbir faktörle arasındaki ilişki anlamlı değildir.

## 5. TARTIŞMA

Çalışmada kadın istihdamını olumsuz etkileyen unsurlardan biri olarak ele alınan rol çatışmasının eğitim düzeyi düşük kadınlarda daha fazla yaşandığı tespit edilmiştir. Bu sonuç kadın istihdamında Pettit ve Hook (2005)'inde ileri sürdüğü gibi eğitimin önemine işaret etmektedir. Yine Kızılgöl, (2012), Göksel, (2013), Kılıç ve Öztürk, (2014), Doğan, (2014) ve Çatalbaş, (2015) kadın istihdamında eğitimin etkisine vurgu yapan çalışmalardır. Bu bulguyu destekleyen bir diğer çalışma olan Yerlikaya vd. (2021)'e göre eğitim düzeyi arttıkça toplumsal cinsiyet rollerine dayalı eşitsizlikler azalarak ayrımcıdan eşitlikçiye doğru bir gelişme izlenmektedir. Ayrıca rol çatışması kadınların medeni durumuna bağlı olarak da değişmektedir. Selçuk ve Tuzlukaya (2013)'ün çalışması da bu bulguyu desteklemektedir. Diğer yandan çalışmada boşanmış ve eşinden ayrı olan kadınların rol çatışmasından daha fazla etkilendiği belirlenmiştir. Bu bulgu Aksoy vd. (2019)'un evli kadınların işgücüne daha fazla katıldığı yönündeki sonuçtan farklıdır.

Kadınların işgücüne katılımı önündeki engellerden birisi de yerine getirmesi gereken sorumluluklardan biri olan çocuk bakımındır. Çalışmada 6 yaş ve üzeri çocuğu olan kadınların daha fazla rol çatışması yaşadığı belirlenmiştir. Oysa Kılıç ve Öztürk (2014), 5 yaşından küçük çocukların bulunmasının kadınların işgücüne katılımı önündeki önemli engellerden olduğunu ileri sürmektedir.

Diğer yandan çalışmada sektörel tercihler de kadın istihdamını etkileyen önemli bir faktör olarak belirlenmiştir. Elde edilen bu bulgu kadınların genelde ikincil piyasa özelliği taşıyan işlerde ve hizmetler sektöründe istihdam edildiklerini savunan Fidan (2000) ve Selçuk ve Tuzlukaya (2013) ile örtüşmektedir. Diğer yandan Hoem ve Hoem (1989)'un çalışmasında belirtildiği gibi kadın istihdamında sektörel tercih ve kadın işgününün verimi kadınların çocuk sahibi olup olmamasına göre değişmektedir. Dolayısıyla çocuğu olan kadınların sektörel tercihleri çocuk sayısı ve çocukların yaşlarından etkilenmektedir.

Çalışmada elde edilen önemli sonuçlardan biri de Hoem ve Hoem (1989), Misra vd., (2011) ve Ayhan (2009)'un savunduğunun aksine yasal düzenlemelerin kadın istihdamı üzerindeki etkisinin önemli olmadığı sonucudur.

## 6. SONUÇ

Kadının çalışma hayatına girişinde geçmişte sadece ekonomik faktörler ön planda iken günümüzde sosyal faktörlerin önemi giderek artmaktadır. Kadın istihdamının artırılmasına yönelik politikaların belirlenmesi ve bunun önündeki engellerin aşılması için kadın istihdamını etkileyen unsurların belirlenmesi büyük önem taşımaktadır. Bu doğrultuda çalışmada kadın istihdamına etki eden faktörler ele alınarak ve söz konusu faktörlerin kadınların demografik özelliklerine göre farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi amacıyla Erzurum ili özelinde ampirik bir analiz gerçekleştirilmiştir.

Çalışan kadınlar, kadın istihdamını etkileyen unsurlara minimum 1, maksimum 5 puan verebilmektedir. Dolayısıyla verilen puanın yükselmesi kadın istihdamına yönelik ele alınan unsur etkisinin önemini arttırdığını göstermektedir. Dolayısıyla çalışmaya katılanların kadın istihdamına yönelik ele alınan unsurlara verdikleri ortalama puanın 3,53 olduğu görülmektedir. Diğer yandan tüm faktörler içerisinde max ortalama değeri rol çatışmasına aittir, yani ankete katılan kadınlar rol çatışmasını kadın istihdamını etkileyen unsurlar arasında en önemlisi olarak görmektedir.

Çalışmadan elde edilen bulgularda kadın istihdamını olumsuz yönde etkileyen unsurlardan biri olan rol çatışmasının etkisinin kadın çalışanların yaşlarına göre değiştiği tespit edilmiştir. Rol çatışmasından en çok etkilenen yaş aralığının ise 20-29 olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç kadın çalışanların yaşları ilerledikçe ailevi sorumlulukları kadın istihdamı önünde bir engel olarak görmedikleri şeklinde yorumlanabilir. Diğer yandan rol çatışmasının etkisi kadın çalışanların eğitim düzeyine göre de farklılaşmaktadır. Rol çatışmasının en fazla ilköğretim mezunlarında sonrasında ise lise/meslek lisesi mezunlarında görüldüğü tespit edilmiştir. Dolayısıyla eğitim düzeyi düşük kadın çalışanlarda rol çatışmasının eğitim düzeyi yüksek olanlara göre daha fazla yaşandığını ifade edebiliriz. Ayrıca kadın çalışanların medeni durumu ile rol çatışması arasındaki ilişki de anlamlı bulunmuştur. Özellikle boşanmış kadınlarında dâhil edildiği “diğer” grubunun daha fazla rol çatışması yaşadığı tespit edilmiştir. Yine çocuk sahibi olan çalışan kadınlar ele alındığında rol çatışması çocuk sayısı ve çocukların yaşlarına bağlı olarak da değişmektedir. İki çocuğu olan kadınların ve 6 yaş üstü çocuğa sahip kadınların rol çatışması daha fazla yaşandığı belirlenmiştir. Elde edilen bu bulgu 6 yaşından sonra çocuğun okula başlamasıyla birlikte annenin sorumluluğunun arttığını göstermektedir.

Diğer yandan sektörel tercihler ve verimlilikte kadının işyerindeki pozisyonuna bağlı olarak değişmektedir. Diğer bir ifadeyle belirli sektörlerde kadın istihdamına bakış açısı kadının pozisyonuna göre farklılaşmaktadır. Özellikle müşteri ve idari-büro hizmetleri açısından belirli sektörlerde kadın çalışanların tercih edilmesi elde edilen bu sonucu destekler niteliktedir. Kadının sektörel tercihi ve kadın işgücünün verimi çocuk sayısı ve çocukların yaşlarına göre de farklılaşmaktadır. Zira çalışılan sektör aynı zamanda çocuk bakımına ilişkin sunulan imkânlar ve kadının çocuklarına ayırdığı zamanı da etkilemektedir. Sektörel tercih ve verimlilik faktörünün etkisi kadın çalışanların gelirine göre de değişmektedir. Sektörel tercih-verimliliğin kadın istihdamı üzerindeki etkisi 1000-3000 ve 3000-5000 arası gelir düzeyine sahip olanlarda daha yüksektir. Son olarak kadın istihdamını etkileyen unsurlardan olan sektörel tercihler ve verimlilik faktörünün etkisi kadın çalışanların statüsüne göre de değişmektedir.

Kadın istihdamının karşılaştığı en önemli sorunlardan biri olan cinsiyet ayrımcılığı kadın çalışanların eğitim durumuna bağlı olarak değişmektedir ve bu unsur en fazla ilköğretim mezunlarında kadın istihdamını etkilemektedir. Ayrıca cinsiyet ayrımcılığı kadın çalışanların statüsüne göre de farklılaşmaktadır. Cinsiyet ayrımcılığının kadın istihdamı üzerindeki etkisinin özel sektörde daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

Çalışmada elde edilen önemli sonuçlardan biri de yasal düzenlemeler ve toplumun kadın istihdamına ilişkin tutumunun kadın istihdamı üzerindeki etkisinin önemli olmadığı sonucudur. Dolayısıyla elde edilen bu bulgu, kadın istihdamının yasal düzenlemeler ve toplumun tutumundan çok ailevi sorumluluklardan etkilendiği şeklinde yorumlanabilir.

Sonuç olarak analiz kapsamında ele alınan unsurlar arasında rol çatışması kadın istihdamını etkileyen en önemli unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Rol çatışmasının kadın istihdamı üzerindeki etkisi olumsuz yönde olmaktadır. TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu) 2020 İşgücü İstatistiklerine göre işgücüne dâhil olmayan 21.855.000 kadından 10.308.000 kişi işgücüne dâhil olmama nedeni olarak ev işleriyle meşgul olmalarını neden göstermiştir. İşgücüne dâhil olmama nedenleri arasında ev işleriyle meşgul olma en fazla orana sahiptir. Dolayısıyla Erzurum ili özelinde elde edilen bulguların Türkiye geneli ile örtüştüğü söylenebilir. Diğer yandan rol çatışmasının etkisi kadının yaş, eğitim düzeyi, medeni durum ve çocuk sahipliği gibi temel demografik özelliklerine göre değişmektedir. Dolayısıyla geleneksel kavramların daha fazla ön plana çıktığı Erzurum ili özelinde ve ülke genelinde kadın istihdamının gelişmesi ve artırılması için kadını belirli rollere hapseden toplumsal bakış açısının değiştirilmesi büyük önem taşımaktadır.

Kültürel olarak belirlenen ve sosyal olarak yerleşen cinsiyet ayrımcı yaklaşım değiştirilebilir niteliktedir. Kadın istihdamının artırılması için tek başına yasal düzenlemeler yeterli olmamakta, sosyal açıdan da kadının konumunun iyileştirilmesi ve ayrımcı yaklaşımın değiştirilmesi önem taşımaktadır. Ayrıca rol çatışmasının kadın istihdamı üzerindeki önemli etkisi göz önünde bulundurulduğunda kadının geleneksel rollerinin daha fazla oranda erkeklerle paylaşılmasının toplumsal yapı dönüşümünde büyük bir etki yaratacağı düşünülmektedir. Toplumsal dönüşüm sürecine en fazla katkı sağlayacak unsur ise elbette eğitimidir.

## KAYNAKÇA

- Akdemir, S., Davarcıoğlu, F., ve Aksoy, N. (2019). Türkiye'de ve seçilmiş ülkelerde kadının işgücü piyasasındaki yeri. *Karadeniz Uluslararası Bilimsel Dergisi*, 43, 184-202.
- Aksoy, N., Felek, Ş., Yayla, N., ve Çeviş, İ. (2019). Türkiye' de kadın istihdamı ve etkileyen faktörler. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 17 (3), 146-163. doi:http://dx.doi.org/10.11611/yead.594124
- Altan, Ş., ve Ersöz A. (1994). *Kadının çifte yükümlülüğü*. Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı Kadın Statüsü ve sorunları Genel müdürlüğü Bülteni, Sayı: 2 Mart.
- Ankara Barosu (2020, 25 Kasım ). *6284 Sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun ve Mevzuatı*. 2013. [http://www.ankarabarusu.org.tr/Siteler/2012yayin/2011son\\_rasikitap/6284-sayili-ailenin-korunmasi.pdf](http://www.ankarabarusu.org.tr/Siteler/2012yayin/2011son_rasikitap/6284-sayili-ailenin-korunmasi.pdf)
- Aslan, O. (2005). *Kamu personel rejim-statü hukukundan esnekliğe*. Ankara. Todaie.
- Ayhan, A. (2009). *Eşitlik ilkesi ve tarihçesi*. <https://trstatic.eodev.com/files/d9a/65e9e521f282aaef794b21fa2c9bad3a.pdf>
- Baş, T. (2013). *Anket: Nasıl hazırlanır? Nasıl uygulanır? Nasıl değerlendirilir?* (Gözden Geçirilmiş ve Güncellenmiş 7. Baskı). Ankara. Seçkin Yayıncılık.
- Berktaş, F. (2004). Kadınların insan haklarının gelişimi ve Türkiye. *Sivil Toplum ve Demokrasi Konferansı Yazıları*. [https://stk.bilgi.edu.tr/media/uploads/2015/02/01/berktay\\_std\\_7.pdf](https://stk.bilgi.edu.tr/media/uploads/2015/02/01/berktay_std_7.pdf)
- Bozkaya, G. (2013). Kadınların işgücüne katılımını belirleyen faktörler: Türkiye üzerine bir analiz. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(5), 69-80.
- Çatalbaş, G. (2015). Kadınların işgücüne katılımını belirleyen faktörlerin belirlenmesi: Panel veri yaklaşımı. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(10), 249-280.
- Çetin, I., ve Sevüktekin, M. (2014). Türkiye'de kadın istihdamının geleceği paradoks. *Ekonomi. Sosyal ve Politika Dergisi*, 10(2), 52-83.
- Dedeoğlu, S. (2014). *Türkiye'de yeni endüstriyel istihdam ve kadın işçiler*. Emeğin Kitabı. İstanbul. Sosyal Araştırmalar Vakfı.
- Dedeoğlu, S. (2018). *Toplumsal cinsiyet*. Kadınlar İçin Daha Çok ve Daha İyi İşler: Türkiye'de İnsana Yakışır İş İçin Kadınların Güçlendirilmesi Projesi, Çalışma Yaşamında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Uluslararası Çalışma Örgütü.

- Doğan, E. (2014). *Kadınların gözünden istihdam meselesi* (Yüksek Lisans Tezi). TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi, Ankara.
- Durmuş, B., Yurtkoru, E. S., ve Çinko, M. (2016). *Sosyal bilimlerde SPSS'le veri analizi* (6. Baskı). İstanbul. Beta Yayınevi.
- Erol, S. (2015). Türkiye'de kadının çalışma hayatına katılımının belirleyicileri. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(3), 2-21.
- Fidan, F. (2000). Kapitalizmin gelişme sürecinde kadının çok yönlü konumu (Medya örneği). *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*, (2), 117-133.
- Gökkaya, V. (2014). Cam tavan, kadın ve ekonomik şiddet. *Journal of Academic Social Science Studies*, 12(2), 371-383. doi:10.9761/JASSS2385
- Göksel İ. (2013). Female labor force participation in Turkey: The role of conservatism. *Women's Studies International Forum*, 41(1), 45-54.
- Gölçek, Ş. G. (2019). Neoliberal politikaların Türkiye'de kadın istihdamına etkisi. *Sosyoekonomi*, 27(41), 129-150.
- Hoem, B., ve Hoem, J. M. (1989). The impact of women's employment on second and third births in modern Sweden. *Population Studies*, 43 (1), 47-67.
- International Labour Organization. (2021, 25 Şubat). *World Employment and Social Outlook: Trends 2020*. <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2020/lang--en/index.htm>
- International Labour Organization. (2020, 21 Aralık). *ILO Türkiye Ofisi*. [https://www.ilo.org/ankara/news/WCMS\\_619892/lang--tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_619892/lang--tr/index.htm)
- İçli, G. (2018). Toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları ve küreselleşme. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. Sayı 30, 133-143. doi: 10.5505/pausbed.2018.91886
- Kalaycı, Ş. (2008). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri* (3. Baskı). Ankara. Asil Yayın Dağıtım.
- Karabıyık, İ. (2012). Türkiye'de çalışma hayatında kadın istihdamı. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 32(1), 231-260.
- Karcıoğlu, F., ve Leblebici, Y. (2014). Kadın yöneticilerde kariyer engelleri:" Cam tavan sendromu üzerine bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi*, 28(4), 2-20.
- Kılıç, D., ve Öztürk, S. (2014). Türkiye'de kadınların işgücüne katılımı önündeki engeller ve çözüm yolları. *Amme İdaresi Dergisi*, 47(1), 107-130.
- Kızılgöl, Ö. (2012). Kadınların işgücüne katılımının belirleyicileri; Ekonometrik bir analiz. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(1), 88-101.
- Makal, A. (2010). Türkiye'de erken Cumhuriyet döneminde kadın emeği. *Çalışma ve Toplum*, (25), 13-41.
- Misra, M., Budig, M., ve Boeckmann, I. (2011). Work-family policies and the effects of children on women's employment hours and wages. *Community, Work & Family*, 14(2), 139-157. doi:10.1080/13668803.2011.571396
- Özer, M., ve Biçerli, K. (2003). Türkiye'de kadın işgücünün panel veri analizi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 55-86.
- Parlaktuna, İ. (2010). Türkiye'de cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığın analizi. *Ege Akademik Bakış*, 10(4), 1217 – 1230.
- Pekel, E. (2019). Toplumsal cinsiyet rolleri ve kadının çalışma hayatındaki konumu. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 05 (01).
- Pettit, B., ve Hook, J. (2005). The structure of women's employment in comparative perspective. *Social Forces*, 84(2), 779-801.
- Selçuk, F. Ü., ve Tuzlukaya, Ş. (2013). Çalışma yaşamı ve kadın. Lerzan Gültekin, Gül Güneş, Ceylan Ertung ve Aslı Şimşek (der.) *Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Kadın Sorunlarına Toplu Bir Bakış* (s. 4-16) içinde. Ankara: Atılım Üniversitesi Yayınları.
- Stier, H., Epstein, N., ve Braun, M. (2001). Welfare regimes family-supportive policies and women's employment along the life course. *American Journal of Sociology*, 106(6), 1731-1760.

- Talaş, Ö., ve Çakmak, F. (2013). Türkiye'de kadınların işgücüne katılımlarının Kogort analizi. *Ekonometrik ve İstatistik Dergisi*, (18), 18-34.
- T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. (2018, 05 Şubat). *Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı 2018-2023*. [https://ailevecalisma.gov.tr/KSGM/PDF/kadinin\\_guclenmesi\\_strateji\\_ve\\_eylem\\_plani.pdf](https://ailevecalisma.gov.tr/KSGM/PDF/kadinin_guclenmesi_strateji_ve_eylem_plani.pdf)
- T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. (2021, 08 Ocak). *Kadının Statüsü*. <https://www.aile.gov.tr/yayinlar/raporlar/kadinin-statusu/>
- Toksöz, G. (2012). *Kalkınmada farklı yörüngeler kadın istihdamında farklı örüntüler ışığında Türkiye'de kadın istihdamı*. (Editör: Ahmet Makal, Gülay Toksöz), Geçmişten Günümüze Türkiye'de Kadın Emegi, Ankara: Ankara Üniversitesi Yayınevi.
- Toksöz, G. (2017). *Neoliberal piyasa, özel ve kamusal patriarka çıkmazında kadın emegi*. içinde: S. Dedeoğlu ve A.Y. Elveren (der.), *Türkiye'de Refah Devleti ve Kadın*, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Türkiye İstatistik Kurumu (2021, 15 Ocak). *İşgücü İstatistikleri, Şubat 2021*. <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>
- Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) (2020, 06 Ağustos). *İstatistikler*. <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/istatistikler/>
- Yaşar, M. (2014). *Sosyoekonomik açıdan eğitimde fırsat eşitliği*. Giresun Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Giresun.
- Yerlikaya, B., Yakut, S. G., ve Öcal, A. T. (2021). Bireylerin sosyodemografik özelliklerinin çalışma hayatında kadına bakış açılarına etkisinin analizi: Türkiye örneği. *Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(40), 19-62. doi: 10.21550/sosbilder.777139
- Yıldırım, K., ve Doğrul, G. (2008). Çalışmamak ya da çalışmamamak: Türkiye'de kentsel alanlarda yaşayan kadınların işgücüne katılmama kararlarının olası belirleyicileri. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 239-262.
- Yılmaz, M. ve Zoğal, Y. (2015). Kadın işgücüne katılımın tarihsel gelişimi ve kadın istihdamını etkileyen faktörler: Türkiye ve Avrupa Örneği. *Econ World*, 1-25. Torino.
- Zaim, S. (1997). *Çalışma ekonomisi*. İstanbul. Filiz Kitapevi.

## EKLER

### EK-1: Türkiye’de Kadın İstihdamına İlişkin Yasal Düzenlemeler

Yıllar	Gelişmeler
1923	İlk kadın partisi olan Kadınlar Halk Fırkası'nın kurulması girişiminde bulunuldu, kadınlara oy hakkı tanımayan 1909 tarihli Seçim Kanunu gereğince partinin kuruluşuna onay verilmediğinden dernekleşmeye gidildi.
1923	Cumhuriyetin ilanıyla birlikte kadınların kamusal alana girmesini sağlayan yasal ve yapısal reformlar hızlandı.
1924	Tevhid-i Tedrisat Kanunu (Öğrenim Birliği) çıkarıldı.
1926	Türk Medeni Kanunu'nu kabul edilmesi ile kadınlara boşanma hakkı, velayet hakkı ve mallar üzerinde tasarruf hakkı tanındı.
1930	Belediye yasası ile kadınlara belediye seçimlerinde seçme ve seçilme hakkı tanındı.
1933	Köy Kanunu'nda değişiklik yapılarak kadınlara köylerde muhtar olma ve ihtiyar meclisine seçilme hakları verildi.
1934	Anayasa değişikliği ile kadınlara seçme ve seçilme hakkı tanındı
1935	Türkiye Büyük Millet Meclisine ilk kez 17 kadın milletvekili girdi.
1950	İlk kadın belediye başkan (Müfide İlhan) Mersin'den seçildi.
1990	Kadının çalışmasını kocanın iznine bağlayan Medeni Kanun'un 159. maddesi Anayasa Mahkemesi'nce iptal edildi.
1991	48. Hükümet döneminde ilk kadın vali (Lale Aytaman) Muğla iline atandı.
1993	Türkiye'nin ilk kadın başbakanı Tansu Çiller hükümeti kurdu
1995	Türkiye Pekin'de yapılan ve 189 ülkenin katıldığı 4. Dünya Kadın Konferansı'na katılarak taahhütleri çekincesiz olarak kabul etti.
2000	"Kadın Erkek Eşitliği İzleme Kurulu"nun kurulması yönünde karara varıldı.
2002	Yeni Türk Medeni Kanunu ile kadın-erkek eşitliğini gözeten; cinsiyet ayrımcılığına son veren; kadın emeğini değerlendiren değişiklikler yapıldı.
2003	Aile Mahkemelerinin Kuruluş, Görev ve Yargılama Usullerine Dair Kanun
2004	Personel Temininde Eşitlik İlkesine Uygun Hareket Edilmesi” konulu 2004/7 sayılı Başbakanlık Genelgesi
2005	Cinsiyet Eşitliği ve Kadına Karşı Şiddet Konusunda Düzenlemeler
2007	1998 tarihli 4320 sayılı Ailenin Korunmasına Dair Kanunun Genişletilmesi
2008	4320 Sayılı Kanun'un Uygulanmasına Dair Yönetmelik yürürlüğe girmiştir
2009	Kredi Garanti Kurumlarına Sağlanacak Hazine Desteğine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Karar
2010	Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması” konulu 2010/14 sayılı Başbakanlık Genelgesi
2011	6111 sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigorta Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun
2013	Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik
2016	6663 sayılı kanun ile kadın çalışanlar ve ebeveynlerin özlük haklarında düzenleme
2018	Kreş ve gündüz bakımevi hizmetine ilişkin yapılan ödemelerin belli bir tutarı vergiden istisna edilmesi
2019	Kadın Çiftçilerin Sigorta Kapsamına Girmesi için Aile Reisi Olması Koşulunun Kaldırılması
	Kadın Girişimciler İçin Kredi Garanti Fonuna Hazine Desteği Sağlanması,
	İş ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılmasına İlişkin Yasal Düzenlemeler

Kaynak: <http://www.ankarabarusu.org.tr>, <https://www.ailevecalisma.gov.tr/ksgm>