

## Evli Kadınların Yarı Zamanlı ve Tam Zamanlı Çalışma Şekillerinin Belirleyicileri: Mikro Ekonometrik Bir Analiz

*Determinants of Part Time and Full Time Working Patterns of Married Women:  
A Micro Econometric Analysis*

Mücella Bursal\* İsmail Şentürk\*\*

### Öne Çıkanlar

- Evli kadınların part-time (yarı zamanlı) çalışma olasılıklarının evli olmayan kadınlara göre daha yüksek olduğu söylenebilir.
- Toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin toplumsal algılarda bir değişikliğin ve işgücünde kadınlara yönelik eşit fırsatların teşvik edilmesi, kadınların tam zamanlı kariyer peşinde koşmaları için daha kapsayıcı ve destekleyici politikaların oluşturulması önem arz etmektedir.
- Bu çalışma evli kadınların hem kadınlar arasında hem de diğer tüm çalışanlar içinde söz konusu tercih açısından durumunun belirlenmesi açısından Türkiye örneğinde yapılan ilk çalışma olması nedeniyle de önemli görülmektedir.
- Erkeğe ve kadına biçilen roller, kadınların ev işlerine ve ailenin ve çocukların bakımına daha çok vakit ayırabilmek için daha çok yarı zamanlı çalışmayı tercih etmelerine neden olurken; erkeklerin ise ailenin geçimini sağlamak adına tam zamanlı çalışmak istemesiyle sonuçlanması doğaldır.

**Öz:** Bu çalışmada Türkiye’de ikamet eden evli kadınların tam zamanlı ve yarı zamanlı çalışma şekillerinin tercihinin belirleyicileri, TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu) Hane Halkı İşgücü Anketi verilerini kullanarak Logit analiz yöntemi ile incelenmiştir. Bulgulara göre; medeni durum, cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, hane halkı büyüklüğü, meslek grupları ve aylık kazanılan gelir ile çalışma şekilleri arasında %1 anlamlılık düzeyinde katsayıların istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Evli kadınların diğerlerine göre yarı zamanlı çalışma olasılıklarının daha fazla olduğu görülmektedir. Bununla birlikte, erkeklerin kadınlara göre yarı zamanlı çalışma olasılıklarının daha düşük olduğu görülürken, eğitim düzeyi üniversite ve üniversite üstü olanların diğer eğitim düzeyindekilere göre yarı zamanlı çalışma ihtimallerinin azaldığı görülmektedir. Yaşlar gruplara ayrıldığında 15-24 yaş grubu baz alındığında, 25-34, 35-44, 45-54 ve 55-64 yaş gruplarının yarı zamanlı çalışma olasılıklarının 15-24 yaş gruplarındakilere göre daha az olduğu, hane halkı büyüklüğü arttıkça ise bireylerin yarı zamanlı çalışma olasılıklarının da azaldığı söylenebilmektedir. Meslek grupları incelendiğinde profesyonel olarak ifade edilen meslek grubu baz alınmıştır. Analiz bulgularına, teknisyen, büro hizmeti, hizmet sektörü, tarım, sanatkâr, operatörler ve niteliksiz olarak adlandırılan meslek gruplarının yarı zamanlı çalışma olasılıklarının profesyonel meslek grubundakilere göre daha az olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bu çalışma evli kadınların, hem kadınlar arasında hem de diğer tüm çalışanlar içerisinde söz

\* Öğr. Gör. Dr., Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Ahmet Çuhadaroğlu MYO, [mubursal@cumhuriyet.edu.tr](mailto:mubursal@cumhuriyet.edu.tr),  
ORCID: 0000-0003-2744-355X.

\*\* Doç. Dr., Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, İİBF, İktisat Bölümü, [ismail.senturk@gop.edu.tr](mailto:ismail.senturk@gop.edu.tr),  
ORCID: 0000-0001-7330-6690.

konusu çalışma şekli tercihi açısından durumunun belirlenmesi için Türkiye örnekleminde yapılan ilk çalışma olması nedeniyle de önemli görülmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Çalışma Şekli, Hane halkı, Logit, Türkiye.

**Jel kodu:** D00, D10, D19, J21, J71.

---

**Highlights:**

- Married women are more likely to work part-time than unmarried women. There is evidence that married women prefer part-time programmes to better balance work and family responsibilities.
  - It is important to promote a change in social perceptions of gender roles and equal opportunities for women in the labour force, and to create more inclusive and supportive policies for women to pursue full-time careers.
  - This study is also important as it is the first study conducted in Turkey to determine the situation of married women in terms of this preference both among women and among all other employees.
  - It is natural that the roles assigned to men and women result in women preferring to work part-time in order to spend more time on housework and caring for the family and children, while men prefer to work full-time in order to provide for the family.
- 

**Abstract:** In this study, the determinants of the preference of full-time and part-time working types of married women residing in Turkey were examined with the Logit analysis method using TÜİK (Turkish Statistical Institute) Household Labor Force Survey data. According to the findings, It was observed that the coefficients were statistically significant at the 1% significance level between marital status, gender, age, education level, household size, occupational groups, monthly earned income and working types. It seems that married women are more likely to work part time than others. However, while it is seen that men are less likely to work part-time than women, those with an education level of university or higher are less likely to work part-time compared to those with other education levels. When the ages are divided into groups, based on the 15-24 age group, it is seen that the 25-34, 35-44, 45-54 and 55-64 age groups are less likely to work part-time than those in the 15-24 age groups, and as the household size increases, individuals become more likely to work part-time. It can be said that the possibilities of working are also decreasing. When occupational groups are examined, the occupational group expressed as professional is taken as basis. According to the analysis findings, it was found that the probability of working part-time in occupational groups called technicians, office service, service sector, agriculture, craftsmen, operators and unskilled people is less than those in the professional occupational group. This study is considered important as it is the first study conducted in a Turkish sample to determine the situation of married women, both among women and among all other employees, in terms of working style preference.

**Key Words:** Mode of Work, Household, Logit, Türkiye.

**Jel code:** D00, D10, D19, J21, J71.

## Summary

The decision to work part-time or full-time is an important choice that individuals make in their careers. Part-time employment can be voluntary, when the worker is unwilling or unable to work full-time, or involuntary, when the worker is unable to find full-time work due to tight labour market conditions associated with cyclical fluctuations in the economy (Nardone, 1995). The voluntary nature of this is important as it takes place freely between employees and employers and can be regarded as a result of the efficiency of the labour market (Falzone, 2000). Involuntary realisation occurs when an individual is forced to work part-time. Economic factors such as the availability of part-time job opportunities and the structure of the labour market also play an important role in individuals' decision to work part-time (Miežienė et al., 2021; Euwals and Hogerbrugge, 2006).

One of the main reasons why individuals choose to work part-time is to achieve a better work-life balance. Research shows that part-time work can improve work-life balance by reducing the likelihood that work and family time are intertwined and allowing individuals to devote more time and energy to non-work activities (Rijswijk et al., 2004; Warren, 2004). Thus, it can enable the individual to gain more flexibility and control in his/her life, allowing him/her to spare time for other interests or fulfil personal obligations (Ebberts & Piper, 2017). This can also be seen as a factor that increases the individual's productivity. For these reasons, it is particularly attractive for individuals who want to combine work with other obligations such as education or caring for dependents (Lowe & Gayle, 2007). Reduced or flexible working hours can greatly enhance individuals' ability to balance work and private life (Rijswijk et al., 2004). In addition, supportive organisational cultures and policies that value work-life balance and offer family-friendly benefits such as parental leave and childcare support can also contribute to improving work-life balance for part-time workers (Ginn & Sandell, 1997). In contrast, lack of organisational support and inflexible working environments can undermine work-life balance for part-time workers and lead to negative outcomes such as increased work-family conflict and job dissatisfaction (Haley-Lock, 2009).

Gender inequality is another important factor affecting individuals' decisions to work part-time or full-time. The literature shows that gender-based division of labour, traditional gender roles and social norms play an important role in shaping women's employment choices. In particular, women are more likely than men to choose part-time work, often due to family responsibilities and societal expectations, and in order to balance work and family responsibilities and to reduce

the difficulties of combining career and care work (Buddeberg-Fischer et al., 2010; Stier and Lewin-Epstein, 2000).

The situation of married women differs in terms of work-family balance. It is an undeniable fact that married women have more family responsibilities. For this reason, it is observed that they may tend towards part-time jobs. Economic and financial factors such as income, education level and labour market conditions play an important role in married women's part-time and full-time work preferences.

In this study, the preference of full-time and part-time working patterns of married women residing in Turkey and the factors affecting this preference are examined by Logit analysis method using TURKSTAT Household Labour Force Survey data. According to the findings of the analysis, the marginal effect of married women on the probability of working part-time is statistically significant and positive. In this case, it can be said that married women are more likely to work part-time than others. In addition, the coefficients between marital status, gender, age, education level, household size, occupational group and monthly income and working patterns are statistically significant at 1% significance level. It is observed that married women are more likely to work part-time than others. On the other hand, men are less likely to work part-time than women, while those with a university degree or higher are less likely to work part-time than others. When the age groups are divided into groups, based on the 15-24 age group, it can be said that the probability of part-time work of the 25-34, 35-44, 45-54 and 55-64 age groups is significantly lower than the 15-24 age groups, and the probability of part-time work of individuals decreases as the household size increases. In occupational groups, professional occupational group is taken as a basis. According to the findings, it is determined that the probability of part-time work of the occupational groups expressed as technician, clerical, service sector, agriculture, artisan, operator and unqualified is less than the professional occupational group.

It can be said that married women's desire to work part-time may be a preference or a necessity. The roles assigned to men and women in working life also affect their working patterns and durations. These roles cause women to prefer part-time work in order to spend more time on housework and caring for the family and children, while it is natural for men to want to work full-time in order to provide for the family (Stier and Epstein; 2003: 308; Önel, 2006:2). Another reason why married women work part-time for less time can be shown as discriminatory practices against women in the labour market (Ederington, Minier & Troske, 2009, p. 12).

In order to ensure that married women participate more actively in the labour market and work for longer periods of time, it is useful to make some suggestions for policy makers and employers in the labour market:

First of all, it is necessary to increase the employment opportunities of married women. For this purpose, policies can be developed to ensure married women's access to full-time employment opportunities. For example, flexible working hours can be defined for married women, teleworking opportunities can be increased, and support policies such as childcare services for women with young children can be provided to encourage married women to switch to full-time jobs more easily and voluntarily.

Barriers to women's education and professional development should be removed. In this case, women who have easy access to education and professional development will be able to work in more qualified jobs and their participation in the labour force will be more active. Married women, whose barriers are removed, will be able to transition from part-time to full-time work more easily. In addition, raising awareness about gender equality in society can increase the participation of married women in the labour force. This may include raising awareness among the public, employers and other stakeholders on gender equality. In addition, campaigns and programmes questioning gender norms can be organised to reinforce the emphasis on gender equality. These policy recommendations can help build a more economically and socially inclusive society by encouraging greater participation of married women in employment. However, it is important to consider local conditions, cultural factors and community needs when designing policies. This study is also important as it is the first study conducted in Turkey to determine the status of married women in terms of this type of labour preference both among women and among all other workers.

### **Giriş ve Teorik Çerçeve**

Yarı zamanlı veya tam zamanlı çalışma kararı, bireylerin kariyerlerinde yaptıkları önemli bir seçimdir. Yarı zamanlı istihdam, işçinin tam zamanlı çalışmak istemediği ya da çalışmadığı durumlarda gönüllü olarak ya da ekonomideki konjonktürel dalgalanmalar ile ilişkili olarak ortaya çıkan sıkı olmayan emek piyasası koşulları nedeniyle tam zamanlı iş bulamadığı durumlarda gönülsüz olarak gerçekleşebilir (Nardone, 1995). Bunun gönüllü gerçekleşmesi, çalışanlar ve işverenler arasında özgür bir biçimde gerçekleşmesi ve işgücü piyasasının etkinliğinin bir sonucu olarak kabul edilebilmesi nedeniyle önemlidir (Falzone, 2000). Gönülsüz olarak gerçekleşmesi ise, bireyin yarı zamanlı çalışmaya mecbur kalması nedeniyle oluşur. Yarı zamanlı iş fırsatlarının var olması ve işgücü piyasasının yapısı gibi ekonomik faktörler de bireylerin yarı zamanlı çalışma

kararında önemli bir rol oynamaktadır (Miežienė vd., 2021; Euwals ve Hogerbrugge, 2006). Bazı sektörlerde esnek çalışma sürelerine ihtiyaç duyulması ve bununla ilgili düzenlemelerin var olması yarı zamanlı çalışmanın daha çok tercih edilmesine neden olabilmektedir. Buna örnek olarak perakende sektörü gösterilebilir.

Bireylerin yarı zamanlı çalışmayı tercih etmelerinin başlıca nedenlerinden biri, daha iyi bir iş-yaşam dengesi elde etmektir. Araştırmalar, yarı zamanlı çalışmanın işe ve aileye ayrılan zamanın iç içe geçme ihtimalini azaltarak ve bireylerin iş dışı faaliyetlere daha fazla zaman ve enerji ayırmasına olanak sağlayarak iş-yaşam dengesini geliştirebileceğini göstermektedir (Rijswijk vd., 2004; Warren, 2004). Böylece bireyin hayatında daha fazla esneklik ve kontrol elde etmesini sağlayarak diğer ilgi alanlarına zaman ayırmasına veya kişisel yükümlülüklerini yerine getirmesine olanak tanıyabilir (Ebberts & Piper, 2017). Bu aynı zamanda bireyin verimliliğini de artıran bir faktör olarak görülebilir. Bu nedenlerle, özellikle işi ile eğitimini veya bakımıyla yükümlü olduğu kişilere bakmak gibi diğer yükümlülüklerini birleştirmek isteyen bireyler için cazip görülmektedir (Lowe & Gayle, 2007). Ancak, yarı zamanlı çalışmanın iş-yaşam dengesini her zaman olumlu yönde etkilediğini iddia etmek doğru değildir. Yarı zamanlı çalışmanın iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisi bireysel koşullara, iş özelliklerine ve sektöre özgü faktörlere bağlı olarak değişebilmektedir (Warren, 2004; Rijswijk vd., 2004). Sadece yarı zamanlı çalışma bu dengeyi sağlamada yetersiz kalabilmektedir. Literatür ayrıca, yarı zamanlı çalışanlar için iş-yaşam dengesini kolaylaştırmada kurumsal desteğin ve işyeri politikalarının önemini vurgulamaktadır. Azaltılmış veya esnek çalışma saatleri, bireylerin iş ve özel yaşamı dengeleme becerilerini büyük ölçüde artırabilir (Rijswijk vd., 2004). Bununla birlikte iş-yaşam dengesine değer veren ve ebeveyn izni ve çocuk bakımı desteği gibi aile dostu yardımlar sunan destekleyici kurum kültürleri ve politikaları da yarı zamanlı çalışanlar için iş-yaşam dengesinin iyileştirilmesine katkıda bulunabilir (Ginn & Sandell, 1997). Bunların aksine, örgütsel destek eksikliği ve esnek olmayan çalışma ortamları, yarı zamanlı çalışanlar için iş-yaşam dengesini zayıflatabilir ve artan iş-aile çatışması ve iş tatminsizliği gibi olumsuz sonuçlara yol açabilir (Haley-Lock, 2009).

Yarı zamanlı çalışmaya ilişkin yaygın endişelerden biri, kariyer ilerlemesi ve yükselmesi üzerindeki potansiyel etkisidir. Böyle bir etkinin oluşabileceğine dair düşünceler bireyin yarı zamanlı çalışmayı tercih etmemesine neden olabilmektedir. Çalışmalar yarı zamanlı çalışmanın özellikle kadınlar için kariyer ilerlemesini engelleyebileceğini öne sürmektedir (Bayat ve Baykal, 2021; Osch ve Schaveling, 2017). Evlenen veya çocuk sahibi olan kadının çalışma hayatından ayrılma potansiyelinin artmakta olduğu veya yarı zamanlı işleri tercih edebildiğine dair çalışmalar mevcuttur (Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü [KSGM], 1995: 31-33). Ev içi sorumlulukları sebebiyle uzun saatler çalışmayan ve iş gezilerinde seyahat edemeyen kadınlar kişisel

tercihlerinden ötürü kariyerlerinde erkeklere göre arka planda kalmaktadır (Wirth, 2004: 29). Yarı zamanlı çalışma genellikle daha düşük iş statüsü, beceri geliştirme fırsatlarının azalması ve kariyer ilerleme fırsatlarına sınırlı erişim ile de ilişkilendirilmektedir (Osch ve Schaveling, 2017; Durbin ve Tomlinson, 2010). Tam zamanlı çalıştığı işten ayrılarak başka bir yarı zamanlı işi veya aynı işte tam zamanlı yerine yarı zamanlı çalışmayı tercih eden kadınlar kariyerlerinde durgunluk yaşayabilir. Bununla birlikte, tam zamanlı işe geri dönmek veya kariyerlerinde ilerlemek bu kadınlar için zor olabilir (Durbin ve Tomlinson, 2010). Ayrıca, yarı zamanlı çalışma, tam zamanlıya kıyasla daha düşük ücretler, daha az yan haklar ve daha az iş güvencesi de sunabilmektedir (Farber, 2011). Bu endişelere rağmen, araştırmalar yarı zamanlı çalışmanın kariyer ilerlemesi ve iş tatmini üzerindeki etkisinin her zaman olumsuz olmadığını da göstermektedir. Bazı çalışmalar, yarı zamanlı çalışmanın uyum sağlamayı kolaylaştırıcı olabileceğini ve belirli bireyler için iş memnuniyetine ve genel refaha katkıda bulunabileceğini ortaya koymuştur (Buehler vd., 2011; Rijswijk vd., 2004). Yarı zamanlı çalışmanın kariyer ilerlemesini ve iş memnuniyetini ne ölçüde artırdığı veya engellediği bireysel koşullara, işin doğasına ve kurumun özelliklerine bağlı olarak değişmektedir (Connelly ve Kimmel, 2003; Buddeberg-Fischer vd., 2010).

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği, bireylerin yarı zamanlı veya tam zamanlı çalışma kararlarını etkileyen önemli bir diğer faktördür. Literatür, cinsiyete dayalı iş bölümünün, geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinin ve sosyal normların kadınların istihdam tercihlerini şekillendirmede önemli bir rol oynadığını göstermektedir. Özellikle kadınların, genellikle aile sorumlulukları ile toplumsal beklentiler nedeniyle ve iş ve aile sorumluluklarını dengelemek ve kariyer ile bakım işlerini birleştirmenin zorluklarını azaltmak amacıyla yarı zamanlı çalışmayı seçme olasılığı erkeklerden daha yüksektir (Buddeberg-Fischer vd., 2010; Stier ve Lewin-Epstein, 2000).

Evli kadınların durumu ise iş-aile dengesi açısından farklılaşmaktadır. Evli kadınların aile içi sorumluluklarının daha fazla olduğu yadsınamaz bir gerçektir. Bu nedenle, yarı zamanlı işlere yönelebildikleri görülmektedir. Gelir, eğitim düzeyi ve işgücü piyasası koşulları gibi ekonomik ve mali faktörler, evli kadınların yarı zamanlı ve tam zamanlı çalışma tercihlerinde önemli bir rol oynamaktadır. McKinney (2009) aile yapısının, ırkın ve etnik kökenin kadınların ekonomik statüsü üzerindeki etkisini araştırmıştır. Çalışma, evli kadınların toplam işgücü içinde biraz daha yüksek bir paya sahip olduğunu, ancak evli olmayan kadınlara kıyasla daha az tam zamanlı ve daha fazla yarı zamanlı istihdamda bulduklarını göstermektedir. Ayrıca, yapılan çalışmalara bakıldığında tam zamanlı ve yarı zamanlı çalışma arasındaki geçişi ve farklı istihdam durumlarında kalma sürelerinin incelendiği görülmektedir. Giannelli (1996), Almanya'daki evli kadınlar arasında istihdam dışı, yarı zamanlı ve tam zamanlı çalışma arasındaki geçişleri analiz

etmiştir. İstihdam dışı durumda kalma süresinin diğer iki duruma kıyasla daha kısa olduğunu ve emeklilik, küçük çocukların varlığı ve uyruk gibi çeşitli faktörlerin istihdam durumları arasındaki geçişi etkilediğini tespit etmiştir. Gaston ve Kishi (2007) Japonya'da tam zamanlı iş yapan yarı zamanlı çalışanlar olgusunu incelemiştir. İşçilerin tam zamanlı iş bulamadıkları durumlarda, gönülsüz yarı zamanlı istihdamın medeni durumdan ve tam zamanlı iş tercihinden etkilenebileceğini belirtmektedirler. Lee ve diğerleri ise (2013) Asyalı göçmen kadınların işgücüne katılımını incelemiş ve medeni durum ve eğitim seviyesinin tam zamanlı istihdam üzerinde yarı zamanlı istihdama kıyasla daha büyük bir etkiye sahip olduğunu bulmuştur. Yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, küçük çocukların varlığı ve aile geliri gibi faktörlerin evli kadınlar arasında işgücüne katılımı etkileyebileceğini belirtmektedirler.

İş-yaşam dengesi evli kadınlar için çalışma hayatında sürdürülmesi daha zor bir durumdur. Yarı zamanlı istihdam, özellikle aile sorumlulukları olan kadınlar için daha iyi bir iş-yaşam dengesi sağlamanın bir yolu olarak görülmektedir (Warren, 2004; Ebberts & Piper, 2017). Lee ve diğerleri (2013)'e göre, iş ve boş zaman arasındaki bağlantı, iş-aile çatışmasının azaltılması ve rol dengesi değerlendirildiğinde, kadınların işteki ve evdeki deneyimlerinden duydukları memnuniyet her bir alanda harcadıkları zaman ve her bir alanda aldıkları sosyal destek ile bağlantılı olmaktadır. Kadının anne olmasının da önemli bir etkisi bulunmaktadır. Connelly ve Kimmel (2003) tarafından yapılan çalışma, medeni durumun ve tam zamanlı/yarı zamanlı çalışma durumunun çocuk bakımı tercihleri üzerindeki etkisini araştırmaktadır. Tam zamanlı çalışma olasılığının artmasının, kreş bakımı kullanımında artış ve akraba bakımında azalma ile ilişkili olduğunu bulmuşlardır. Evli kadınlar arasında yarı zamanlı ve tam zamanlı istihdam arasındaki tercih doğurganlık ve aile dinamikleri ile de ilişkili olabilir. Yamada ve Yamada (1984) Japonya'daki kentsel bölgelerde evli kadınların yarı zamanlı istihdamının, tam zamanlı istihdamın aksine doğurganlıkla çok az karşılıklı bağımlılığı olduğunu bulmuştur. Tam zamanlı veya yarı zamanlı çalışma arasındaki seçim, bireysel özellikler ve ailevi özelliklerden etkilenebilir. Porterfield (2002) engelli çocukları olan ailelerdeki annelerin iş seçimlerini incelemiş ve engelli olsun ya da olmasın küçük çocukların varlığının hem bekâr hem de evli annelerin iş seçimlerini olumsuz etkilediğini tespit etmiştir. Field ve Bramwell (1998) bakım sorumlulukları ile kadın çalışanlar tarafından bildirilen algılanan baskı düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiş ve evli kadınların bekâr kadınlara göre daha fazla baskı altında hissettiklerini ve yarı zamanlı çalışanların tam zamanlı çalışan meslektaşlarına göre kendilerini daha fazla baskı altında hissettiklerini ortaya koymuştur.

Sosyodemografik özellikler ve toplumsal cinsiyet ideolojisi gibi sosyolojik ve kültürel faktörler de evli kadınların istihdam tercihlerini etkileyebilmektedir. Gupta ve Malik (2021) Hindistan'daki eğitimli evli kadınların üreme ve annelik tercihlerini sosyolojik, kültürel ve dini

faktörleri göz önünde bulundurarak incelemiştir. Bu seçimlerin büyük ölçüde sosyolojik, kültürel ve dini etkiler tarafından şekillendirildiğini bulmuşlardır. Benzer şekilde, Cassidy ve Warren (1996) tarafından yapılan çalışma, ailenin istihdam durumunun toplumsal cinsiyet rolü tutumları üzerindeki etkisini incelemekte ve özellikle kadınlar için iş deneyimleri, yaşam tarzı seçimleri ve toplumsal cinsiyet rolü tutumları arasında önemli bir bağlantı olduğunu öne sürmektedir.

Genel olarak, bu çalışmalar medeni durum ve toplumsal cinsiyet rollerinin evli kadınların yarı zamanlı ve tam zamanlı tercihlerini etkileyebileceğini göstermektedir. Psikolojik refah, aile planlaması, çocuk bakımı tercihleri ve kültürel beklentiler gibi faktörlerin hepsi kadınların istihdam kararlarını şekillendirmede rol oynayabilir. Bu etkilerin anlaşılması, evli kadınlar için toplumsal cinsiyet eşitliğinin ve iş-yaşam dengesinin teşvik edilmesi açısından büyük önem taşımaktadır. Yarı zamanlı ve tam zamanlı çalışma arasında yapılan tercih cinsiyetler arasında farklılaşmakla beraber kadınların evli olup olmamasına göre de kendi içinde farklılaşabilmektedir. Yönelimdeki farklılığın ve bunun boyutunun tespiti bu gruba yönelik politikaların daha etkin hale getirilmesi ve yeni politikaların belirlenmesi açısından önemlidir. Bu çalışma evli kadınların hem kadınlar arasında hem de diğer tüm çalışanlar içinde söz konusu tercih açısından durumunun belirlenmesi açısından Türkiye örneğinde yapılan ilk çalışma olması nedeniyle de önemli görülmektedir. Çalışmanın sonraki kısımlarında öncelikle analizde kullanılan veri incelenecektir, sonrasında ise verinin analiz edildiği yöntem açıklanacak, analiz sonucunda elde edilen bulgular sunulacak ve bulguları temel alarak geliştirilen öneriler ile çalışma tamamlanacaktır.

## Veri

Çalışma Türkiye İstatistik Kurumu tarafından hazırlanan Hane halkı İşgücü Anketi ile elde edilen veri seti ile gerçekleştirilmiştir. 2018 yılında ulaşılan hane sayısı 106632'dir. Analizde kullanılan değişkenlerle ilgili açıklamalar ve tanımlayıcı istatistikler Tablo 1'de görülmektedir. Tablo 1'de görüldüğü üzere hanedeki evli kadınların %18'i yarı zamanlı olarak çalışmaktadır. Hanedeki bireylerin yaklaşık %30'u kadındır. Hanelerin büyüklük ortalamaları ise yaklaşık 3,9'dur. Aylık gelirlerinin ortalamasının ise yaklaşık 7000 lira olduğu görülmektedir.

**Tablo 1.**

Analizde kullanılan değişkenlere ait tanımlayıcı istatistikler

Değişken	Açıklama	Ortalama	Std. sapma
Çalışma şekli	(yarı zamanlı=1, tam zamanlı=0)	0.056	0.231
Evli kadın	(evli kadın=1, diğer=0)	0.188	0.391
Cinsiyet	(kadınlar =1, erkekler =0)	0.302	0.459

Yaş 25-34	(1=25-34 aralığında ise, 0=değilse)	0.279	0.449
Yaş 35-44	(1=35-44 aralığında ise, 0=değilse)	0.305	0.461
Yaş 45-54	(1=45-54 aralığında ise, 0=değilse)	0.190	0.392
Yaş 55-64	(1=55-64 aralığında ise, 0=değilse)	0.060	0.238
Yaş 65 ve üstü	(1=65+ aralığında ise, 0=değilse)	0.009	0.096
Eğitim seviyesi	(Üniversite ve üstü=1, Lise ve altı=0)	0.295	0.456
Hane büyüklük (HHB)	Hane halkı büyüklüğü sayısı	3.928	1.655
Teknisyen	Bireyin mesleği (1=teknisyenler, 0=değilse)	0.072	0.259
Büro	Bireyin mesleği (1=büro çalışanı, 0=değilse)	0.095	0.293
Hizmet	Bireyin mesleği (1=hizmet sektörü, 0=değilse)	0.221	0.415
Tarım	Bireyin mesleği (1=tarımda çalışan, 0=değilse)	0.011	0.102
Sanatkar	Bireyin mesleği (1=sanatkâr, 0=değilse)	0.149	0.356
Operatör	Bireyin mesleği (1=operatör, 0=değilse)	0.116	0.32
Niteliksiz	Bireyin mesleği (1=niteliksiz, 0=değilse)	0.155	0.362
İngelir	Aylık gelirin logaritması	7.067	2.084

## Yöntem

İki kategorili nitel bağımlı değişkenin yer aldığı ve bu değişken değerlerinin 0 ve 1 olarak adlandırıldığı modeller logit model olarak tanımlanmaktadır. Seçenekler sadece iki ile sınırlandırıldığında bireyler iki seçenek arasındaki tercihlerini belirlerler. Bu gibi durumlarda bağımlı değişkenin sadece iki değer aldığı görülmektedir. Örneğin, araba alma veya almama, evde internetin olması veya olmaması gibi. Bağımlı değişkenin iki kategorili olduğu durumlar aşağıdaki gibi ifade edilebilir:

$$y = \begin{cases} 1 & p \text{ olasılığı ile} \\ 0 & 1 - p \text{ olasılığı ile} \end{cases} \quad (1)$$

Hata terimi,  $u_i$ , toplam dağılımının lojistik olması durumunda Logit yöntem kullanılır (Cameron ve Trivedi, 2005: 469).

$$p = \Lambda(x'\beta) = \frac{e^{x'\beta}}{1 + e^{x'\beta}} \quad (2)$$

Burada  $\Lambda$ , Lojistik toplam dağılım fonksiyonunu ifade etmekte olup, Logit yönteminin maksimum olabilirlik koşulları şöyledir:

$$\sum_{i=1}^N (y_i - \Lambda(x_i' \beta)) x_i = 0 \quad (3)$$

Eğer modelde bağımsız değişkenler ile birlikte sabit terim de yer alıyorsa böyle bir durumda yukarıdaki Denklem 3, Logit kalıntıları toplamı sıfır olacak şekilde, aşağıdaki gibi ifade edilebilir (Cameron ve Trivedi, 2005: 469):

$$\sum_{i=1}^N (y_i - \Lambda(x_i' \hat{\beta})) = 0 \quad (4)$$

Bu çalışmada ortalama marjinal etkilerin incelendiği yöntem tercih edilmiştir. Bağımsız değişkenin alabileceği bütün değerler için marjinal etkiler hesaplanır ve bu değerlerin ortalaması alınır. Ortalama marjinal etkiler ise şöyle bulunur:

$$OME(x_i) = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n p_i (1 - p_i) \beta_j \quad (5)$$

Bu çalışmada bağımlı değişkenimiz evli olan kadınların yarı zamanlı ve tam zamanlı çalışma şekilleridir. Evli olan kadınlar tam zamanlı çalıştığında 0 değerini alırken, yarı zamanlı olarak çalıştığında 1 değerini almaktadır. Bağımsız değişkenlerimiz ise yaş, eğitim seviyesi, hane halkı büyüklüğü, meslekler ve gelirin logaritmasıdır.

### **Bulgular**

Örnekleme Türkiye evrenini temsil etmek üzere TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu) tarafından seçilen katılımcılardan oluştuğu için çalışma sonuçları Türkiye evrenine genellenebilir. Bu yüzden çalışma dış geçerliliği sağlamaktadır. Analize başlamadan önce çoklu doğrusallık testine bakılmıştır. Bağımsız değişkenler arasında doğrusal ilişkinin saptanması yöntemlerinden biri olan VIF (Variance Inflation Factors) değerlerine bakılmıştır. Tüm bağımsız değişkenler için VIF değerlerinin 10'dan küçük olduğu görülmüştür, böylece bağımsız değişkenler arasında çoklu doğrusallık (multicollinearity) sorunu olmadığı tespit edilmiştir (Büyükuysal, 2016: 111). Oluşturulan modelin genel anlamlılığı için Omnibus testi yapılmıştır. Test sonucunda  $p < 0,01$  olduğu için kurulan modelin anlamlı düzeyde yordama sağladığına karar verilmiştir. Ayrıca

“Lojistik regresyon analizinin sınıflama ve atama işlemi yapmaya yardımcı olan bir regresyon yöntemi olmasından ötürü normal dağılım ve süreklilik varsayımı ön koşulu aranmamaktadır” (Çokluk, Şekercioğlu & Büyüköztürk, 2012).

Logit yöntemi bulguları Tablo 2’de gösterilmiştir. 65 yaş üstü bireyler haricindeki tüm değişkenlerin katsayıları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Evli kadınların diğerlerine göre yarı zamanlı çalışma olasılıklarının artmakta olduğu görülmektedir. Evli kadınların erkelere göre yarı zamanlı çalışma olasılıklarının daha fazla olduğu söylenebilir. Yaş değişkeni incelenirken kukla değişken tuzağına düşmemek için 15-24 yaş değişkeni baz alınmıştır. Yaş değişkeni yorumlanırken diğer değişkenler 15-24 yaş değişkenine göre yorumlanmalıdır. 25-34, 35-44, 45-54 ve 55-64 yaş grubundaki evli kadınların 15-24 yaş grubundakilere göre yarı zamanlı çalışma olasılıklarının azaldığı söylenebilir. Eğitim seviyesi üniversite ve üstü olan evli kadınların yarı zamanlı çalışma olasılıklarının diğer eğitim seviyesindeki kadınlara göre azaldığı görülmektedir. Bununla birlikte hanenin büyüklüğü arttıkça evli kadınların yarı zamanlı çalışma ihtimallerinin azaldığı da söylenebilir. Meslekler değişkenlerinde kukla değişken tuzağına düşmemek için yönetici mesleği baz alınmıştır. Teknisyenler, büro çalışanları, hizmet sektöründe ve tarımda çalışanlar, sanatkârlar, operatörler ve niteliksiz olarak ifade edilen meslek grubunda çalışan evli kadınların yönetici mesleğinde çalışanlara göre yarı zamanlı çalışma sürelerinin azaldığı söylenebilir. Evli olan kadınların gelir seviyesi atıkça da yarı zamanlı çalışma düzeylerinin azalma ihtimali bulunmaktadır.

**Tablo 2.**  
Logit yöntemi bulguları

Çalışma şekli	Katsayı	Standart hata	t değeri	p değeri
Evli Kadın	0.279***	0.047	5.93	0.000
Cinsiyet	0.747***	0.043	17.53	0.000
Yaş 25-34	-1.102***	0.044	-24.95	0.000
Yaş 35-44	-1.055***	0.043	-24.36	0.000
Yaş 45-54	-0.811***	0.046	-17.48	0.000
Yaş 55-64	-0.174***	0.057	-3.06	0.000
Yaş 65vs	0.102	0.107	0.96	0.330
(Eğitim seviyesi) üni üstü	-0.538***	0.046	-11.59	0.000
Hane büyüklük	-0.051***	0.009	-5.92	0.000
Teknisyen	-1.118***	0.073	-15.40	0.000
Büro	-1.100***	0.06	-18.41	0.000
Hizmet	-1.234***	0.055	-22.57	0.000
Tarım	-0.821***	0.128	-6.41	0.000
Sanatkar	-1.063***	0.06	-17.80	0.000
Operatör	-1.425***	0.072	-19.79	0.000
Niteliksiz	-1.010***	0.057	-17.82	0.000
Lngelir	-0.298***	0.004	-72.21	0.000
Sabit	0.631***	0.074	8.51	0.000

**Not: \*, \*\* ve \*\*\* katsayıların sırasıyla %10, %5 ve %1 anlamlılık seviyesine göre istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir.**

Tablo 3, Logit yöntemine göre elde edilen ortalama marjinal etkileri içermektedir. Buna göre evli kadınların diğerlerine göre yarı zamanlı çalışma ihtimalleri %1 daha fazla olduğu görülmektedir. Kadınların erkeklere göre yarı zamanlı çalışma ihtimalleri de yaklaşık olarak %2,6 daha fazladır. 25-34, 35-44, 45-54 ve 55-64 yaş grubundaki evli kadınların 15-24 yaş grubundakilere göre yarı zamanlı çalışma ihtimallerinin de azalmakta olduğu söylenebilir. Ancak burada dikkat çeken nokta yaş arttıkça bu oranın daha azalan bir şekilde azalmakta olduğudur. Eğitim seviyesi üniversite ve üstü olan evli kadınların diğer eğitim seviyelerindeki kadınlara göre yarı zamanlı çalışma ihtimallerinin yaklaşık olarak %2 daha az olduğu söylenebilir. Kadınların eğitim seviyesi arttıkça yarı zamanlı çalışma ihtimallerinin azalması beklenen bir durumdur. Hane büyüklüğü arttıkça evli kadınların yarı zamanlı çalışma ihtimalleri küçük bir düzey de olsa anlamlı olarak azaldığı söylenebilir. Teknisyenler, büro çalışanları, hizmet sektöründe ve tarımda çalışanlar, sanatkârlar, operatörler ve niteliksiz olarak ifade edilen meslek grubunda çalışan evli kadınların yönetici mesleğinde çalışanlara göre yarı zamanlı çalışma sürelerinin anlamlı olarak azaldığı görülmektedir. Hanedeki gelir düzeyi arttıkça evli olan kadınların yarı zamanlı çalışma ihtimallerinin %1 azaldığı söylenebilmektedir.

**Tablo 3.**  
Marjinal etkiler

Çalışma şekli	dy/dx	Std. hata	t değeri	p değeri
Evli Kadın	0.010***	0.002	5.920	0.000
Cinsiyet	0.026***	0.001	17.760	0.000
Yaş 25-34	-0.038***	0.002	-24.610	0.000
Yaş 35-44	-0.036***	0.002	-24.180	0.000
Yaş 45-54	-0.028***	0.002	-17.330	0.000
Yaş 55-64	-0.006***	0.002	-3.060	0.002
Yaş 65vs	0.004	0.004	0.960	0.339
(Eğitim seviyesi) üni üstü	-0.019***	0.002	-11.820	0.000
Hane büyüklük	-0.002***	0.000	-5.940	0.000
Teknisyen	-0.039***	0.003	-15.350	0.000
Büro	-0.038***	0.002	-18.140	0.000
Hizmet	-0.043***	0.002	-22.630	0.000
Tarım	-0.028***	0.004	-6.420	0.000
Sanatkar	-0.037***	0.002	-17.560	0.000
Operatör	-0.049***	0.002	-20.100	0.000
Niteliksiz	-0.035***	0.002	-17.750	0.000
İngelir	-0.010***	0.000	-55.660	0.000

**Not: \*, \*\* ve \*\*\* katsayıların sırasıyla %10, %5 ve %1 anlamlılık seviyesine göre istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir.**

## **Sonuç ve Politika Önerileri**

Bu çalışmada Türkiye’de ikamet eden evli kadınların tam zamanlı ve yarı zamanlı çalışma şekillerinin tercihi ve bu tercihi etkileyen faktörler incelenmiştir. Analiz bulgularına göre, evli kadınların part-time çalışma olasılığı üzerindeki marjinal etkisi istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü tespit edilmiştir. Bu durumda, evli kadınların part-time çalışma olasılıklarının diğerlerine göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

Evli kadınların yarı zamanlı çalışmak istemelerinin bir tercih olabileceği gibi zorunluluktan da kaynaklandığı söylenebilir. Çalışma hayatında erkeğe ve kadına biçilen roller, onların çalışma şekilleri ve sürelerini de etkilemektedir. Bu roller, kadınların ev işlerine ve ailenin ve çocukların bakımına daha çok vakit ayırabilmek için daha çok yarı zamanlı çalışmayı tercih etmelerine neden olurken; erkeklerin ise ailenin geçimini sağlamak adına tam zamanlı çalışmak istemesiyle sonuçlanması doğaldır (Stier ve Epstein; 2003: 308; Önel, 2006:2). Evli kadınların daha az süre ile yarı zamanlı çalışmasının bir başka nedeninin ise işgücü piyasasında kadınlar aleyhine yapılan ayrımcı uygulamalar olarak gösterilebilir (Ederington, Minier & Troske, 2009, s. 12). Yarı zamanlı çalışma kararının genellikle, özellikle çocuk bakımı bağlamında, iş ve aile sorumluluklarını dengeleme ihtiyacından kaynaklandığı söylenebilmektedir. Araştırmalar hem evli hem de bekar kadınlar için tam zamanlı istihdamın, çocuk bakımı fiyatlarındaki değişiklikler açısından yarı zamanlı istihdama göre daha esnek olduğunu ve istihdam esnekliklerinin bekar anneler için evli annelere göre daha büyük olduğunu göstermiştir (Connelly ve Kimmel, 2003). Ayrıca, yarı zamanlı istihdam, küçük çocuklu evli kadınlar için ev ve kariyer sorumluluklarını dengelemek için etkili bir piyasa çözümünü de temsil edebilir (Falzone, 2000). Bu, evli kadınların iş ve aile rollerini daha iyi dengelemek için yarı zamanlı programları tercih ettiklerine dair kanıtlarla da desteklenmektedir (Marler ve Moen, 2005). Yarı zamanlı çalışma kararı aynı zamanda iyi bir yaşam kalitesini ve psikolojik refahı sürdürme arzusundan da etkilenir. Araştırmalar genel olarak evli çalışan kadınların bekar çalışan kadınlara göre daha iyi psikolojik duruma sahip olduğunu göstermiştir (Alias vd., 2022). Ancak evli çalışan kadınların, evli olmayan çalışan kadınlara kıyasla daha yüksek düzeyde kaygı ve depresyon yaşayabileceğinin yanı sıra daha düşük bir yaşam kalitesine sahip olabileceğini de unutmamak gerekir (Akhouri vd., 2019). Özellikle uzaktan çalışma bağlamında iş ve aile sorumluluklarını yönetmenin zorlukları, evli çalışan kadınlar için artan iş yüküne ve kesintilere katkıda bulunarak iş-yaşam dengesini etkileyebilir (Alfarran, 2021). Bu gibi sebeplerden ötürü, yarı zamanlı çalışma kararı, iş-yaşam dengesi sorunlarını çözme ihtiyacından da etkilenebilir. İşyerindeki esneklik ve iş-yaşam ile ev kariyeri arasında denge kuramamak, evli kadınların işgücünden ayrılmasının önemli faktörleridir.

Evli kadınların işgücü piyasasına daha aktif katılımlarını ve daha fazla süre ile çalışmalarını sağlamak adına politika yapıcılara ve işgücü piyasasında işverenlere yönelik bazı önerilerde bulunulmasında fayda görülmektedir:

Öncelikli olarak evli kadınların istihdam olanaklarını artırmak gerekmektedir. Kadınların tam zamanlı çalışmaya ilişkin kararlarının, aile sorumlulukları, çocuk bakımı ve toplumsal beklentiler gibi karmaşık faktörlerin etkileşiminden etkilendiğinin kabul edilmesi önemlidir. Araştırmalar, kadınların özellikle doğumdan sonra iş ve aile sorumluluklarını dengeleme ihtiyacı nedeniyle sıklıkla yarı zamanlı çalışmaya geçtiklerini göstermiştir. Bunun için evli kadınların tam zamanlı istihdam olanaklarına erişimi sağlayacak politikalar geliştirilebilir. Örneğin, evli kadınlara yönelik esnek çalışma saatleri tanımlanabilir, uzaktan çalışma imkânları çoğaltılabilir ayrıca küçük çocuğu olan kadınlara yönelik uygun maliyetli çocuk bakım hizmetleri gibi destek politikaları sağlanarak evli kadınların tam zamanlı işlere daha rahat ve gönüllü geçmeleri teşvik edilebilir. Böylece bakım sorumlulukları nedeniyle kariyerine ara veren kadınların tam zamanlı istihdama dönüşünü kolaylaştırabilir.

Kadınların eğitimleri ve mesleki olarak gelişimlerinin önündeki engeller kaldırılmalıdır. Bu durumda eğitimlerine ve mesleki gelişimlerine kolay erişebilen kadınlar daha nitelikli işlerde çalışabileceği için işgücüne katılımları da daha aktif olarak gerçekleşecektir. Önündeki engelleri kalkan evli kadınlar yarı zamanlı çalışmadan tam zamanlı çalışmaya daha kolay biçimde geçiş yapabileceklerdir. Bununla birlikte, toplumda cinsiyet eşitliği hakkında farkındalık oluşturulması, evli kadınların iş gücüne katılımını artırabilir. Bu farkındalık, kamuoyunu, işverenleri ve diğer paydaşları cinsiyet eşitliği konusunda bilinçlendirmeyi içerebilir. Ayrıca, toplumsal cinsiyet normlarını sorgulayan kampanyalar ve programlar da düzenlenerek toplumsal cinsiyet eşitliği vurgusu pekiştirilebilir. Toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin toplumsal algılarda bir değişikliğin ve işgücünde kadınlara yönelik eşit fırsatların teşvik edilmesi, kadınların tam zamanlı kariyer peşinde koşmaları için daha kapsayıcı ve destekleyici bir ortama katkıda bulunabilir.

Kadınları tam zamanlı çalışmaya teşvik etmek için kadınların işgücünde karşılaştığı çok yönlü zorlukları ve engelleri ele alan kapsamlı stratejilerin uygulanması büyük önem taşıyor. Buna iş-yaşam dengesini, işyeri esnekliğini, çocuk bakımını, toplumsal tutumları ve kadınların kariyer gelişimini destekleyen politikalar ve girişimler dahildir.

Sonuç olarak, evli kadınların yarı zamanlı çalışma kararının birçok faktör tarafından etkilendiği görülmektedir. Yarı zamanlı çalışan evli kadınlar, iş ve aile sorumluluklarını birlikte yürütebilme, psikolojik refahı koruma ve iş-yaşam dengesi zorluklarını ele alma ihtiyacı gibi faktörlerin karmaşık etkileşiminden etkilenmektedir. İşverenlerin ve politika yapıcılarının, evli

kadınların iş ve aile sorumluluklarını etkili bir şekilde dengelemelerine olanak sağlayan destekleyici çalışma ortamları oluşturmaları ve bu politikaları oluştururken bu faktörleri dikkate almaları önemlidir. Bu şekilde oluşturulan politika önerileri, evli kadınların istihdama daha fazla katılımını teşvik ederek ekonomik ve sosyal açıdan daha kapsayıcı bir toplum oluşturmaya yardımcı olabilir. Ancak, politika tasarlarken yerel koşulları, kültürel faktörleri ve toplumun ihtiyaçlarını da dikkate almak önemlidir.

### **Kaynakça**

- Akhouri, D., Madiha, M., & Ansari, M. H. (2019). Anxiety depression and quality of life among working married and unmarried women: a comparative study. *Indian Journal of Psychiatric Social Work, 10*(2), 36-39.
- Alfarran, A. (2021). The Impact of Remote Work on Women's Work-life Balance and Gender-role Attitudes in Saudi Arabia. *International Journal of Gender and Women's Studies, 9*(2), 11-22.
- Alias, N. S., Hashim, I. H. M., & Haizzan, M. (2022). Psychological Well-being of Working Women in Malaysia: Married or Single is Better?
- Buddeberg-Fischer, B., Stamm, M., Buddeberg, C., Bauer, G., Hämmig, O., Knecht, M., ... & Klaghofer, R. (2010). The impact of gender and parenthood on physicians' careers - professional and personal situation seven years after graduation. *BMC Health Serv Res, 1*(10). <https://doi.org/10.1186/1472-6963-10-40>
- Buehler, C., O'Brien, M., & Walls, J. (2011). Mothers' part-time employment: Child, parent, and family outcomes. *Journal of Family Theory & Review, 4*(3), 256-272. <https://doi.org/10.1111/j.1756-2589.2011.00110.x>
- Büyükuysal, Ç., Öz M., & İlker, İ. (2016). Çoklu Doğrusal Bağntı Varlığında En Küçük Karelere Alternatif Yaklaşım: Ridge Regresyonu. *Düzce Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi, 6*(2), 110-114.
- Cameron, A. C. & Trivedi, P. K. (2005). *Microeconometrics: methods and applications*. Cambridge University Press.
- Cassidy, M. & Warren, B. (1996). Family employment status and gender role attitudes. *Gender & Society, 3*(10), 312-329. <https://doi.org/10.1177/089124396010003007>
- Connelly, R. & Kimmel, J. (2003). Marital status and full-time/part-time work status in child care choices. *Applied Economics, 7*(35), 761-777. <https://doi.org/10.1080/0003684022000020841>

- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., & Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi.
- Durbin, S. & Tomlinson, J. (2010). Female part-time managers: Networks and career mobility. work. *Employment and Society*, 4(24), 621-640. <https://doi.org/10.1177/0950017010380631>
- Ebbers, I. & Piper, A. T. (2017). Satisfaction comparisons: Women with families, full-time and part-time self-employed. *IJGE*, 2(9), 171-187. <https://doi.org/10.1108/ijge-11-2016-0046>
- Ederington, J., Minier, J., & Troske, K. R. (2009). Where the girls are: Trade and labor market segregation in Colombia. *IZA Discussion Papers*, No. 4131
- Euwals, R. & Hogerbrugge, M. (2006). Explaining the growth of part-time employment: Factors of supply and demand. *Labour*, 3(20), 533-557. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9914.2006.00352.x>
- Falzone, J. (2000). Labor market decisions of married women: With emphasis on part-time employment. *International Advances in Economic Research*, 4(6), 662-671. <https://doi.org/10.1007/bf02295376>
- Farber, H. (2011). *Job loss in the great recession: Historical perspective from the displaced workers survey, 1984-2010*. <https://doi.org/10.3386/w17040>
- Field, S. & Bramwell, R. (1998). An Investigation into the relationship between caring responsibilities and the levels of perceived pressure reported by female employees. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2(71), 165-170. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1998.tb00670.x>
- Gaston, N. & Kishi, T. (2007). Part-time workers doing full-time work in Japan. *Journal of the Japanese and International Economies*, 4(21), 435-454. <https://doi.org/10.1016/j.jjie.2006.04.001>
- Giannelli, G. (1996). Women's transitions in the labour market: A competing risks analysis on German panel data. *J Popul Econ*, 3(9), 287-300. <https://doi.org/10.1007/bf00176689>
- Ginn, J. & Sandell, J. (1997). Balancing home and employment: Stress reported by social services staff. *Work, Employment and Society*, 3(11), 413-434. <https://doi.org/10.1177/0950017097113002>
- Gupta, S. & Malik, N. (2021). Prioritising or postponing? thematic analysis of reproductive and motherhood choices among educated Indian married women. *Psychology and Education Journal*, 2(58), 5784-5791. <https://doi.org/10.17762/pae.v58i2.3006>

- Haley-Lock, A. (2009). Variation in part-time job quality within the nonprofit human service sector. *Nonprofit Management and Leadership*, 4(19), 421-442. <https://doi.org/10.1002/nml.230>.
- KSGM (1995). IV. dünya kadın konferansı sonuçlarının uygulanması ve izlenmesine ilişkin ulusal eylem planı. Ankara: KSGM Yayınları.
- Lee, N., Zvonkovic, A., & Crawford, D. (2013). The impact of work–family conflict and facilitation on women’s perceptions of role balance. *Journal of Family Issues*, 9(35), 1252-1274. <https://doi.org/10.1177/0192513x13481332>
- Lee, S., Zhou, H., & Kim, Y. (2013). Labor force participation among Asian immigrant women: findings from the 2007 American Community Survey. *Int J Soc Welfare*, 3(23), 296-308. <https://doi.org/10.1111/ijsw.12059>
- Lowe, J. & Gayle, V. (2007). Exploring the work/life/study balance: The experience of higher education students in a Scottish further education college. *Journal of Further and Higher Education*, 3(31), 225-238. <https://doi.org/10.1080/03098770701424942>
- Marler, J. H., & Moen, P. (2005). Alternative employment arrangements: A gender perspective. *Sex Roles*, 52, 337-349.
- McKinney, B. (2009). The effect of family organization and race and ethnicity on women’s economic status in New York State. *American Behavioral Scientist*, 2(53), 223-238. <https://doi.org/10.1177/0002764209338810>
- Miežienė, R., Krutulienė, S., & Gruževskis, B. (2021). Identifying the main determinants of part-time employment in EU countries. *Review of Economic Perspectives*, 2(21), 151-171. <https://doi.org/10.2478/revecp-2021-0007>
- Nardone, T. (2005). Part-time employment: reasons, demographics, and trends. *Journal of Labor Research*, 16(3), 275–93.
- Osch, Y. & Schaveling, J. (2017). The effects of part-time employment and gender on organizational career growth. *Journal of Career Development*, 3(47), 328-343. <https://doi.org/10.1177/0894845317728359>
- Önel, N. (2006). *İş-aile çatışmasının çalışan kadının aile içi ilişkileri üzerine etkileri*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi.
- Porterfield, S. (2002). Work choices of mothers in families with children with disabilities. *Journal of Marriage and Family*, 4(64), 972-981. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2002.00972.x>

- Rijswijk, K. V., Bekker, M. H. J., Rutte, C. C., & Croon, M. A. (2004). The relationships among part-time work, work-family interference, and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology, 4*(9), 286-295. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.9.4.286>
- Stier, H. & Lewin-Epstein, N. (2003). Time to work: A comparative analysis of preferences for working hours. *Work and Occupations, 30*(3), 302-326.
- Stier, H. & Lewin-Epstein, N. (2000). Women's part-time employment and gender inequality in the family. *Journal of Family Issues, 3*(21), 390-410. <https://doi.org/10.1177/019251300021003006>
- Warren, T. (2004). Working part-time: Achieving a successful 'work-life' balance? *The British Journal of Sociology, 1*(55), 99-122. <https://doi.org/10.1111/j.1468-4446.2004.00008.x>
- Williams, R. (2012). Using the margins command to estimate and interpret adjusted predictions and marginal effects, *Stata Journal, 12*(2), 308-331.
- Wirth, L. (2001). Breaking through the glass ceiling women in management. Geneva: International Labour Office.
- Yamada, T. & Yamada, T. (1984). Part-time employment of married women and fertility in urban Japan. <https://doi.org/10.3386/w1474>