

## İşgücüne Katılmama Kararında Toplumsal Cinsiyetin Rolü

Selcen ÖZTÜRK\*

Kübra ÇOŞAR\*\*

Geliş Tarihi (Received): 30.05.2017 – Kabul Tarihi (Accepted): 17.08.2017

### Öz

Kültür ve toplumsal cinsiyet kalıplarının daha yoğun yaşandığı gelişmekte olan ülkelerde kadınlar hala rezerv işgücü olarak görülmekte ve kadınların işgücüne katılımı erkeklere oranla çok daha düşük kalmaktadır. Gerek araştırmacılar gerekse politika yapıcıları kadınların işgücüne katılım oranlarının altında yatan faktörleri araştırdığında kadınların işgücüne katılmasını engelleyen sosyal faktörlerin düşük eğitim, toplumsal cinsiyet anlayışı ve ataerkil zihniyet olduğu bilinmektedir. Bu çalışmanın temel amacı Türkiye’de bireylerin işgücüne katılmama kararları verirken toplumsal cinsiyetçi bakış açısının ve rollerin ne denli önemli olduğunu incelemektir. Her ne kadar son yıllarda Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranları artış gösterse de hala oldukça düşük seviyelerdedir. Bu nedenle işgücüne katılmama kararının arkasında yatan faktörlerin incelenmesi büyük önem taşımaktadır. Bu doğrultuda bu çalışmada 2014 yılı için TÜİK tarafından düzenlenen Sağlık Araştırması veri seti Multinomial Lojistik Regresyon Yöntemi ile analiz edilerek gerçekten kadınların işgücüne katılımdaki en büyük engelin toplumsal cinsiyet olup olmadığı araştırılmak istenmiştir. Sonuçlar kadınların işgücüne katılmama nedeninin büyük oranda ev işleri veya ailevi sorumluluklar olduğunu göstermiştir.

**Anahtar Kelimeler:** *İşgücüne katılım, toplumsal cinsiyet, yatay-kesit veri, çoklu tercih modelleri, multinomial lojistik regresyon.*

---

\* Yrd.Doç.Dr., Hacettepe Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü, selcen@hacettepe.edu.tr

\*\* Arş.Gör., Gazi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Ekonometri Bölümü, kubrafidan@gazi.edu.tr

## **Gender Role in Non-participation Decision to Labour Force**

### **Abstract**

Women are still considered as reserve labour force in developing countries where social, cultural gender perception is more intensive, and female labour force participation rate is less than males. When researchers and policy makers investigate why female labour force participation is low, it is a well-known fact that the social factors such as low levels of education, gender perspective and patriarchal mentality are important reasons. The main purpose of this study is to analyse the effect and importance of gender roles in individuals' labour force participation decision in Turkey. Even though female labour force participation rates have lately increased in Turkey, can still be considered very low. Therefore, it is important to analyse the determinants of non-participation decisions. To this extend, data obtained from 2014 Health Survey obtained released by Turkish Statistical Institute have been analysed using multinomial logistic regression. The results indicate the main reason for non-participation decision for females is housework or family related reasons.

**Keywords:** *Labour force participation, gender roles, cross-section data, multi decision models, multinomial logistic regression.*

## Giriş

Son yıllarda gerek araştırmacılar gerekse politika yapıcıları kadınların işgücüne katılım oranının altında yatan faktörlerin daha iyi anlaşılması ve oranların artırılması için yoğun çaba sarf etmektedir. Ancak hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde kadınların işgücüne katılım oranı hala erkek işgücüne katılım oranlarının altındadır. Kadınların işgücüne katılım oranının artırılması ekonomik ve politik anlamda olumlu şekilde yorumlanmaktadır. Ancak söz konusu artış her zaman olumlu anlam taşımayabilir ve işgücüne katılım oranlarındaki artışları kadının statüsü ile paralel olarak ilerlemeyebilir. Bu durum en çok da gelişmekte olan ülkeler, özellikle de Orta Doğu ve Kuzey Afrika (MENA) ülkeleri için ciddi problem teşkil etmektedir.

Bu ayrımın yapılabilmesinin temel sebebi kadınların işgücüne katılımını etkileyen en önemli faktörlerden birinin yerleşik toplumsal cinsiyet algısı olmasıdır. İkinci dünya savaşı öncesinde dünya genelinde kadınlar rezerv işgücü olarak görülmekteydi ve bu nedenle kadınların işgücü piyasası ile sıkı ilişkileri yoktu (Blau, Kahn, Liu & Papps, 2014, ss. 405-435). Ancak ikinci dünya savaşı sonrasında söz konusu rezerv işgücü devreye girdi ve sonrasında kadınlar işgücü piyasasını terk etmeyi reddetti. Günümüzde özellikle gelişmiş ülkelerde kadının statüsü ve işgücü piyasasındaki yeri ikinci dünya savaşı sonrasında olumlu yönde gelişmektedir. Ancak kültür ve toplumsal cinsiyet kalıplarının daha yoğun yaşandığı gelişmekte olan ülkelerde kadının statüsü ve işgücü piyasası ile olan ilişkisi hala yeterince gelişmemiştir. Bahsi geçen MENA ülkelerinde son 20 yılda kadınların işgücüne katılım oranlarında anlamlı bir gelişme olmamıştır (Dünya Bankası, 2013, ss. 31-54).

İktisat yazınında kadınların işgücüne katılım oranları kurumsal, yapısal ve kültürel faktörler ile açıklanmaya çalışılmaktadır. Kurumsal açıklama genellikle gelişmiş ülkeler için kullanılmakta ve kadınların işgücüne katılımını etkileyen faktörler çocuk bakımı imkânları, çocuk yardımı gibi kurumsal faktör farklılıkları ile açıklanmaktadır. Yapısal açıklamayı kullanan çalışmalar daha çok eğitim, okullaşma gibi ülkeden ülkeye farklılık gösteren yapısal

değişkenler temelinde açıklama getirmektedir. Ancak bu iki ekol, gelişmekte olan ülkelerdeki kadınların işgücüne katılımının önündeki temel engel olan kültürel ve toplumsal algı ve yapıları göz ardı etmektedir (Cloin, Keuzenkamp&Plantenga, 2011, ss. 468-486; Fernandez ve Fogli, 2009, ss. 146-177; Hakim, 2003, ss.349-374; Stam, Verbakel & de Graaf, 2014, ss.593-610). Kültürel faktörler ve toplumsal cinsiyet algısını göz önünde bulunduran çalışmalar, ülke içindeki farklılıkları göz önünde bulundurabilmesi açısından da önemlidir (Antecol, 2003, ss. 1-37 ; Blau vd., 2013, ss. 22-47; Fernandez, 2007, ss. 305-332).

Ancak özellikle son yıllarda kadınların işgücüne katılımını inceleyen çalışmalar, bu oranın kalkınma ve sosyal yapı içindeki önemi üzerinden argümanlarını kurmaktadır. Bu anlayış kadını toplumsal yapı ve kalkınmanın öznesi değil nesnesi olarak değerlendirdiğinden feminist iktisatçılar tarafından sıkça eleştirilmektedir.

Bu çalışmanın temel amacı kadınların işgücüne katılım oranlarını incelemek yerine Türkiye’de bireylerin işgücüne katılmama nedenleri üzerinden bir analiz gerçekleştirerek, bu konuda kadın-erkek farklılığının ve dolayısıyla Türkiye’de yerleşik toplumsal cinsiyet algısının ortaya konabilmesidir. Makalenin bir sonraki bölümünde toplumsal cinsiyet algısı bağlamında kadın emeği, üçüncü bölümde Türkiye’de kadınların işgücü piyasasındaki durumu tartışılacaktır. Çalışmanın dördüncü bölümünde Türkiye’de bireylerin işgücüne katılmama nedenleri analiz edilecek ve beşinci bölümle çalışma sonuçlandırılacaktır.

## **1. Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Kavramı Üzerine**

Özellikle gelişmekte olan ülkelerde ve Türkiye’de yerleşik konumda olan kültürel normlar ve toplumsal cinsiyet algısı kadınlar için hayatın her alanında belirleyici rol oynamaktadır. Kadınların işgücü piyasasına dâhil olma kararı da bu toplumsal cinsiyet algısı çerçevesinde belirlenmektedir.

Yerleşik iktisat teorisinde sıkça kullanılan “homo-economicus” kavramı her ne kadar cinsiyetten bağımsız bir kavram gibi gösterilse de temelde eril bir kavramdır. Dolayısıyla rasyonel kararlar alabilen ekonomik ajanların erkek olduğu görüşü hâkimdir (Özkaplan&Serdaroğlu, 2010, ss. 18-29). İşte bu nedenle kadınlar uzun yıllardır, işgücüne dâhil olabilmek, fırsat eşitliği ve eşit işe eşit ücret alabilmek için mücadele vermektedir. Ana akım iktisat teorisinde karşımıza çıkan ve mücadele verilen bu hususlar gelenekçi, toplumsal cinsiyetçi bakış açısına sahip ülkelerde hem teoride hem de pratikte karşımıza çıkmaktadır.

Toplumumuzda yerleşik olan algı kadınların temel işinin ev/çocuk/yaşlı bakımı olduğu yönündedir. Dolayısıyla Türkiye’de kadınların rezerv işgücü olarak görülme durumu devam etmektedir. Toplumun genel algısı ve politika yapıcılarının söylemleri kadını eve bağlamakta, birincil görevinin “annelik” olduğu savını yaygınlaştırmakta ve kadınlar üzerinde baskı unsuru oluşturmaktadır.

Tarihsel açıdan incelendiğinde özellikle sanayi devrimi öncesinde cinsiyetten bağımsız olarak bireylerin emeği piyasa içi ve dışı ayrımına henüz tabii değildi. Sanayileşme sonrasında ise emek kavramı piyasa için tanımlandı ve “görünmeyen emek” arzı görevi kadına verildi (Wharton, 2009, ss. 14-52; Özkaplan, 2009, ss.15-23). Ev içi üretim pratikleri ve “duygusal emek” olarak da tanımlanabilecek bakım emeği, dolayısıyla çocuk/hasta/yaşlı bakımı gibi “diğerkâmlık” çerçevesinde değerlendirilebilen ve ücretlendirilmeyen bakım emeği görevi özellikle kültürel bağımlılığın yüksek olduğu Türkiye gibi toplumlarda kadının görevi olarak görülmektedir (Özkaplan, 2009,ss.15-23).

Bu ilk engeli aşmış işgücüne dâhil olan kadınlar bu defa da kadın işi- erkek işi ayrışmasına maruz kalmaktadır. Yine işgücüne katılabilen kadınlar, erkeklerle aynı ücreti çoğu zaman alamamakta ve toplumsal cinsiyetçi bakış açısının eseri olarak “duygusal”, “düşük verimlilikle çalışan” ve “rasyonellikten uzak” bireyler olarak tanımlanmaktadır (Özkaplan&Serdaroğlu, 2010,ss. 18-29). Öte yandan erkekler ile aynı koşullarda çalışıyor olmasına rağmen aynı ücreti

alamayan bu kadınlar, ev içi iş bölümünde de yükün büyük çoğunluğunu sırtlamak zorunda kalmaktadır (Brines, 1994,ss. 652-688; Treas&Drobnic, 2010,ss. 19-58).

Kadının özellikle işgücüne katılım kararı açısından aile ve aile içi rollerin paylaşımı büyük önem taşımaktadır. Türkiye için yapılan çalışmalar incelendiğinde aile içi rol paylaşımında temel sorumlunun kadın olduğu ve erkeklerin ancak aile içi görevlerde kadınlara “yardım” ettiği göze çarpmaktadır (Dedeoğlu, 2000,ss. 139-170; Dedeoğlu; 2009,ss. 41-54; Dedeoğlu & Elveren, 2012, ss. 29-47; Günay & Bener, 2011, ss. 157-171). Söz konusu roller ve paylaşımlar ayrıca atasözleri ve deyimler aracılığıyla da kendini göstermekte ve nesiller arasında aktarılmaktadır (Özkan& Gündoğdu; 2011, ss. 1133-1147).

Bu nedenlerle, giriş bölümünde bahsedildiği gibi kadınların işgücü piyasasına dâhil olması Türkiye’de ve benzer ülkelerde her zaman kadının güçlenmesi ve/veya statü kazanması anlamına gelmemektedir. Aile içi roller ve kalıplar kadınların işgücüne katılım kararlarını belirlerken, kadınların işgücüne katılması aile içi işbölümü üzerinde belirgin bir etkiye sahip olmamaktadır. Mevcut toplumsal cinsiyet algısının kırılabilmesi için en önemli faktör eğitim olarak öne çıkmaktadır (Kılıç & Öztürk, 2014, ss. 107-130).

Türkiye’de son yıllarda toplumsal cinsiyet ayrımcılığına karşı ve kadınlara yönelik politikaların niceliğinde artış gözlenmektedir. Örneğin Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü tarafından 2008 yılında yayınlanan Toplumsal cinsiyet eşitliği eylem planında bu konuya yönelik çeşitli strateji ve politikalara yer verilmiştir. Ancak bu politikaların analizinin doğru yapılması ve “eşitlik mi ayrımcılık mı?” sorusuna cevap aranması oldukça önemlidir (Dedeoğlu, 2009, ss. 41-54 ).

Öte yandan, son yıllarda Türkiye’de kadınların işgücüne katılımında artışlar gözlenmektedir. Bu artışları söz konusu politikaların sonucu olarak görmek mümkündür. Ancak bu artışın bir diğer olasılığı ve açıklaması, Türkiye’de kadınların rezerv işgücü olarak

görünmeye devam etmesidir. Makroekonomik koşulların kötüleşmesinin kadınların işgücüne katılımını artıran temel neden olduğunu da tartışmak mümkündür. Özetle kadınlara yönelik üretilen politikaların ve güncel durumun doğru analiz edilmesi büyük önem taşımaktadır.

## 2. Veri ve Yöntem

Bu çalışma kapsamında 2014 yılı için TÜİK tarafından düzenlenmiş olan Sağlık Araştırması veri seti kullanılmıştır. Söz konusu veri seti temelde bireylerin sağlık durumunu araştırmayı hedeflemekle beraber, işgücüne katılım durumları ve işgücüne katılmama nedenleri ile ilgili veri içermektedir. İşgücüne katılmayan bireyler seçilerek bu bireylerin işgücüne katılmama nedenleri analiz edilmiştir. Çalışmada bağımlı değişken olarak bireylerin işgücüne katılmama nedenleri ev işleri/ailevi nedenler, eğitim/emeklilik/engel/yaş gibi çalışamaz durumda olma ve diğer olarak üç gruba ayrılmıştır. Bağımsız değişkenler ise cinsiyet, eğitim durumu, medeni hali, gelir seviyesi ve yaş grubudur. Tablo 1 bağımlı değişkene ilişkin bilgileri özetlemektedir. Tablo 2’de ise bağımsız değişkenlere ilişkin açıklamalar verilmiştir.

**Tablo 1: İşgücüne katılmama nedenleri**

<b>Neden</b>	<b>Sıklık</b>	<b>Yüzde</b>	<b>Birikimli Yüzde</b>
<b>1:Ev işleri/Ailevi Nedenler</b>	5,922	51,28	51,28
<b>2:Çalışamaz</b>	4,340	37,58	88,86
<b>3:Diğer</b>	1,287	11,14	100,00
<b>Toplam</b>	11,549	100,00	

**Tablo 2: Bağımsız değişkenlerin açıklamaları**

Değişken Adı	Açıklama
<b>Kadın</b>	0: Kadın 1: Erkek (Referans Kategori)
<b>Eğitim Durumu</b>	1: Okur-Yazar Değil (Referans Kategori) 2: Okur-Yazar 3: İlkokul 4: Ortaokul 5: Lise 6: Üniversite
<b>Medeni Hali</b>	1: Evli Değil (Referans Kategori) 2: Evli
<b>Gelir Düzeyi</b>	1: En düşük 2: Düşük 3: Orta 4: Yüksek 5: En yüksek (Referans Kategori)
<b>Yaş Grubu</b>	1: 15-34 2: 35-54 3: 55-65 (Referans Kategori)

Tablo 1’den görülebileceği gibi işgücüne katılmama nedenlerinin başında ev işleri ve ailevi faktörler gelmektedir. Ancak cinsiyet ayrımı yapılmadığında bu tablonun sunmakta olduğu bilgileri doğru değerlendirmek mümkün değildir. Tablo 3 işgücüne katılmama nedenlerini cinsiyete göre gruplandırmaktadır.

**Tablo 3: Cinsiyete göre işgücüne katılmama nedenleri**

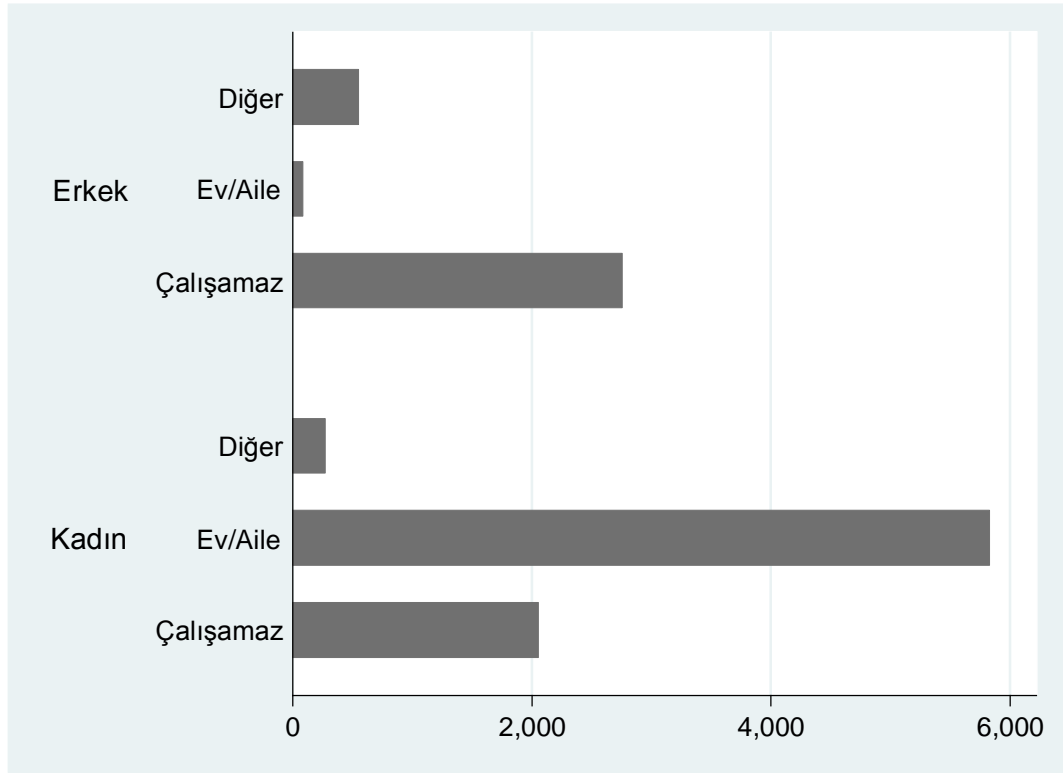
Neden	Ev işleri/Ailevi	Çalışamaz	Diğer	Toplam
<b>Erkek</b>	91	2,521	783	3,395
<b>%</b>	1,54	58,09	60,84	29,40
<b>Kadın</b>	5,831	1,819	504	8,154
<b>%</b>	98,46	41,91	39,16	70,60
<b>Toplam</b>	5,922	4,340	1,287	11,549
<b>%</b>	100,00	100,00	100,00	100,00

Tablo 3’ten görülebileceği üzere işgücüne katılmama nedenleri arasında ev işleri ve ailevi faktörler cevabını verenlerin yaklaşık %98’i kadınlardır. Bu durumda kadınlar için işgücüne katılımın önündeki en büyük engelin de ev/aile işleri olduğu söylenebilir. Diğer bir deyişle ev içi iş bölümünün toplumsal cinsiyet algısı ve baskısı nedeniyle kadınların omzuna yüklenmiş olması kadınların işgücünden çekilmesine neden olan en önemli faktörlerdendir.



Şekil 1 cinsiyet ve işgücüne katılmama nedenlerini grafiksel olarak göstermektedir. Şekilden görülebileceği işgücüne katılmama nedenleri için cinsiyet temelli karşılaştırma yapıldığında ev işleri ve ailevi nedenlerin kadınların işgücüne katılmama nedenleri arasında ilk sırada gelmektedir. Erkekler içinse ev işleri ve ailevi nedenler işgücüne katılmama nedenleri arasında son sırada gelmektedir.

**Şekil1: Cinsiyete göre işgücüne katılmama nedenleri**

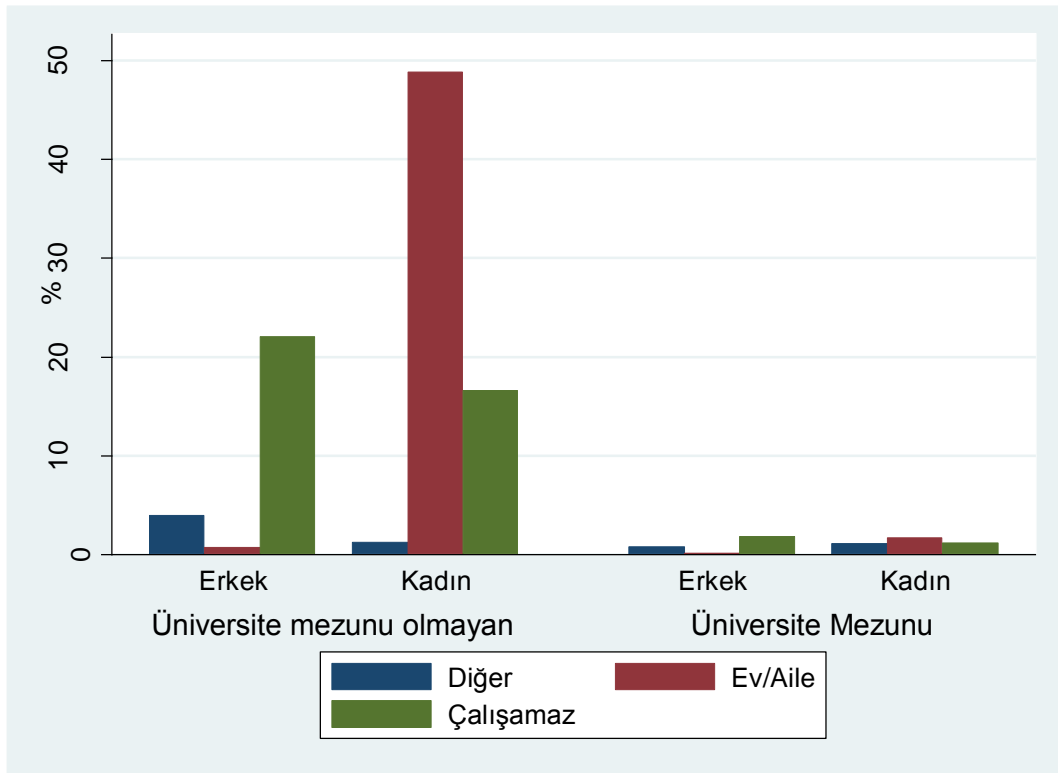


Bu toplumsal cinsiyet algısını kırabilecek en önemli faktör eğitimidir. Kadınlar için özellikle üniversite mezunu olmak işgücüne katılım kararını olumlu yönde etkilemektedir. Şekil 2 ise cinsiyet, üniversite mezunu olma durumu ve işgücüne katılmama nedenlerini özetlemektedir.

Şekil 2’den görüldüğü üzere üniversite mezunu erkek ve kadın bireylerde işgücüne katılmama oranları oldukça düşüktür. Buna paralel olarak ev/aile faktörünün işgücüne katılmama üzerindeki etkisi de azalmış görünmektedir.

Çalışma kapsamında bireylerin işgücüne katılmama nedenlerini daha iyi analiz edebilmek için, bu nedenlerin olasılığı modellenmiştir. Söz konusu model multinomial lojistik regresyon ile tahmin edilmiştir.

**Şekil 2: Cinsiyet ve eğitime göre işgücüne katılmama nedenleri**



Sosyal bilimlerde bağımlı değişkenin iki düzeyde ölçülmesi durumunda lojistik regresyon kullanılırken, bağımlı değişkenin en az üç ve daha fazla düzey içerdiği ve değerlerinin sınıflayıcı ölçekle elde edildiği durumlarda ise multinomial lojistik regresyon kullanılmaktadır (Arı, 2016, s.187). Multinomial lojistik regresyon yöntemi lojistik regresyon yönteminin en az üç ve ya daha fazla değişken düzeyi ile genişletilmiş halidir. Bağımlı değişkenin üç düzeyli olduğunu varsayalım ve  $Y=0,1,2$  olarak kodlayalım. İki düzeyli bağımlı

değişken için lojistik regresyon modeli ele alınırsa, Y=0 a karşılık Y=1 olarak tek bir logit dönüşümü uygulanır. Üç düzeyli Y değişkeni için; Y=0 referans düzey olmak üzere Y=1 ve Y=2 için ayrı ayrı iki tane logit dönüşümü yapılmalıdır (Hosmer & Lemeshow, 2000, s.261). P değişkenli ve sabit terim içeren model için logit fonksiyonu aşağıdaki şekilde düzenlenebilir:

$$g_1(x) = \log\left(\frac{P(y=1/x)}{P(y=0/x)}\right) = \beta_{01} + \beta_{11}x_1 + \dots + \beta_{1p}x_p \quad (1)$$

$$g_2(x) = \log\left(\frac{P(y=2/x)}{P(y=0/x)}\right) = \beta_{20} + \beta_{21}x_1 + \dots + \beta_{2p}x_p \quad (2)$$

Bu doğrultuda koşullu olasılık fonksiyonları da;

$$P(Y=0/x) = \frac{1}{1 + e^{g_1(x)} + e^{g_2(x)}}$$

$$P(Y=1/x) = \frac{e^{g_1(x)}}{1 + e^{g_1(x)} + e^{g_2(x)}} \quad (3)$$

$$P(Y=2/x) = \frac{e^{g_2(x)}}{1 + e^{g_1(x)} + e^{g_2(x)}}$$

olarak elde edilir. İfade g grup için genelleştirilecek olursa herhangi bir j değişkeni için koşullu olasılık fonksiyonunu;

$$P(Y=j/x) = \frac{e^{g_j(x)}}{\sum_{j=0}^{g-1} e^{g_j(x)}} \quad (4)$$

şeklinde yazmak mümkündür. Burada  $\beta_0 = 0$  ve  $g_0(x) = 0$  'dır (Hosmer & Lemeshow, 2000, s.262, Tatlıdil, 2002, ss.304-306).

Multinomanal logit modeli parametreleri lojistik regresyon modelinde olduğu gibi en çok benzerlik yöntemi ile tahmin edilmektedir.

### 3. Bulgular

Çalışmada bağımlı değişken için diğer olarak adlandırılan kategori referans olarak alınırken bağımsız değişkenlere ilişkin referans kategoriler Tablo 2’de belirtilmiştir. İlk olarak multinominal lojistik regresyon modelinin geçerliliği olabirlik oran istatistiği ile incelendiğinde  $\chi^2 = 8965,56$  ve p değeri=0,000<0,05 olduğundan modelin anlamlı olduğu söylemek mümkündür. Multinominal lojistik regresyon analizinde her bir kategoride bağımsız değişkenlerin etkisi farklıdır dolayısıyla  $\beta$  katsayıları koşullu olasılık oranları da farklı olacaktır. Elde edilen sonuçlar Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4 incelendiğinde ev işleri veya ailevi nedenler kategorisindeki lise mezunu olma haricinde tüm bağımsız değişkenler istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. İş gücüne katılmayan kadınların erkeklere göre, ev işleri veya ailevi nedenle olması olasılığı diğer nedenlerle olması olasılığına göre 212,1 kat daha fazladır. Elde edilen bu sonuç kadınların işgücüne katılmasının önündeki en büyük engelin ev işleri ve aile yükünü sırtlanması olduğu iddiasını destekler niteliktedir. Evli bireyin evli olamayan bir bireye göre ev işleri ve ailevi nedenlerle çalışmaması olasılığı 7,207 kat daha fazladır. Özellikle evli kadınların ev işleri yükümlülüğünün daha fazla olduğu düşünüldüğünde sonuçlar yine beklentileri karşılamaktadır. 15-34 yaş aralığında ve 35-54 yaş aralığında olanların 55-65 yaş aralığında olanlara göre ev işleri ve ailevi nedenlerle çalışmaması olasılığı diğer nedenlerle çalışmaması olasılığına göre sırasıyla 0,534 ve 0,750 kat daha azdır.

**Tablo 4: Multinomial Lojistik Regresyon Analizi Tahmin Sonuçları**

Neden	Değişkenler	Katsayılar	KOD	
Ev İşleri veya ailevi nedenler	Kadın	5,357*** (0,132)	212,1*** (27,98)	
	Okuryazar	1,026*** (0,185)	2,791*** (0,516)	
	İlkokul	0,988*** (0,124)	2,685*** (0,333)	
	Ortaokul	0,737*** (0,158)	2,090*** (0,329)	
	Lise	0,309* (0,158)	1,362* (0,215)	
	Üniversite	-1,417*** (0,172)	0,242*** (0,0418)	
	Evli	1,975*** (0,0892)	7,207*** (0,643)	
	En düşük	-0,906*** (0,160)	0,404*** (0,0648)	
	Düşük	-0,159 (0,172)	0,853 (0,147)	
	Orta	-0,339* (0,179)	0,713* (0,127)	
	Yüksek	-0,431** (0,178)	0,650** (0,116)	
	15-34 yaş	-0,627*** (0,121)	0,534*** (0,0648)	
	35-54 yaş	-0,287*** (0,111)	0,750*** (0,0834)	
	Eğitim/Emeklilik/Engel/Yaş	Kadın	0,247*** (0,0764)	1,281*** (0,0979)
		Okuryazar	0,633*** (0,175)	1,883*** (0,329)
		İlkokul	0,976*** (0,121)	2,653*** (0,322)
Ortaokul		2,169*** (0,149)	8,751*** (1,306)	
Lise		1,891*** (0,150)	6,629*** (0,997)	
Üniversite		0,267* (0,155)	1,306* (0,203)	
Evli		-0,272*** (0,0865)	0,762*** (0,0659)	
En düşük		-1,776*** (0,144)	0,169*** (0,0245)	
Düşük		-1,055*** (0,155)	0,348*** (0,0540)	
Orta		-0,770*** (0,161)	0,463*** (0,0747)	
Yüksek		-0,606*** (0,161)	0,545*** (0,0879)	
15-34 yaş		-2,174*** (0,115)	0,114*** (0,0131)	
35-54 yaş		-2,377*** (0,104)	0,0928*** (0,00969)	

Parantez içindeki değerler standart hatalardır.

\*\*\* p<0,01, \*\* p<0,05, \* p<0,1

Eğitim/Engel/Emeklilik/Yaş kategorisinde sonuçlar incelendiğinde kadınların erkeklere göre Eğitim/Engel/Emeklilik/yaş nedeniyle çalışmaması olasılığı diğer nedenlerle çalışmaması olasılığından daha fazladır. Bu kategoride eğitim durumu daha ön plana çıkmakta ve okuma yazma bilen ancak bir okul mezuniyeti olmayan bireyler ile ilkokul, ortaokul, lise ve niversite mezunu bireylerin okuryazar olmayan bireylere göre Eğitim/Engel/Emeklilik/Yaş nedeniyle iş gücüne katılmaması diğer nedenlerle katılmaması olasılığına göre sırasıyla 1,883, 2,653, 8,751, 6,629 ve 1,306 kat daha fazla olduğu görülmektedir.

Her iki kategoride de gelir seviyesi en yüksek bireylerin gelir seviyesi daha düşük bireylere göre iş gücüne katılmama olasılıkları diğer nedenlerle işgücüne katılmaması olasılığına göre daha fazladır. Bu da ailelerde gelir seviyesinin düşük olduğu durumlarda kadınların çalışarak aile btcesine katkıda bulunma zorunluluğundan kaynaklanmaktadır ve kadınların rezerv işgücü olarak görüldüğü savını desteklemektedir. Elde edilen sonuçlar ayrıca 55-65 yaş grubundaki bireylerin iş gücüne katılmama nedeninin ev/ailevi ve eğitim/engel/emeklilik/yaş olduğunu göstermektedir.

### **Sonuçlar**

Bu çalışmanın temel amacı Türkiye’de bireylerin işgücüne katılmama kararlarının altında yatan temel faktörlerin toplumsal cinsiyet bakış açısı ile incelenmesidir. Bu inceleme TİK’ten elde edilen 2014 yılı için uygulanan Sağlık Araştırması anketi kullanılarak yapılmıştır. Söz konusu anket kullanılarak işgücüne katılmayan bireyler tespit edilmiş ve bu bireylerin işgücüne katılmama nedenleri üç temel grupta toplanmıştır. Söz konusu gruplar, ev işleri ve ailevi nedenler; çalışamaz durumda olma (ğrencilik, emeklilik, yaşlılık, engellilik vb. nedenlerle) ve diğer (irad sahibi olma, diğer) şeklindedir. Çalışmanın hipotezi, işgücüne katılmama nedenleri bu şekilde gruplandığında kadın/erkek ayrımının dikkat çekici olacağı yönündedir.

Toplumsal cinsiyet algısı ve kültürel faktörlerin yoğun olduğu Türkiye gibi ülkelerde kadınlar ev işlerinin sorumluluğunu üzerlerine alma ve aile baskısı gibi nedenler yüzünden işgücüne katılamamaktadır. Çalışmadan elde edilen bulgular bu hipotezi destekler niteliktedir. Kadınların ev/aile faktörü nedeniyle işgücüne katılmama olasılığı erkeklere göre çok daha yüksektir. Yine çalışmadan elde edilen bulgular bu zincirin kırılabilmesi için en önemli faktörün eğitim, özellikle de üniversite eğitimi olduğunu göstermektedir. Üniversite mezunu bireylerin işgücüne katılmama olasılığı diğer bireylerle kıyaslandığında çok daha düşüktür.

Sonuç olarak, bu çalışma Türkiye’de kültür ve toplumsal cinsiyetçi bakış açısının özellikle kadınların işgücüne katılımı önündeki en büyük engellerden biri olduğunu tartışmakta ve ampirik olarak ortaya koymaktadır. Çalışma her ne kadar feminist iktisatçıların ana akım iktisat yöntemlerini kullanma konusundaki eleştirilerine açık olsa da, ana akım iktisadı kendi yöntemlerini kullanarak eleştirmesi açısından önem arz ettiği düşünülmektedir.

## Kaynakça

Antecol, H. (2003). *Why is there cross-country variation in female labor force participation rates? The role of male attitudes toward family and sex roles* (No. 03, 03). Working paper series/Claremont McKenna College.

ARI, E. (2016). Bireylerin Umut Düzeyleri Ile Gelecek Hakkındaki Düşünceleri Arasındaki İlişkinin Multinomial Lojistik Regresyon Analizi Ile İncelenmesi. *Dumlupınar University Journal of Social Science/Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (47).

Blau, F. D., Ferber, M. A., Winkler, A. E., & Winkler, A. E. (1986). *The economics of women, men, and work*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Blau, F. D., Kahn, L. M., Liu, A. Y. H., & Papps, K. L. (2013). The transmission of women's fertility, human capital, and work orientation across immigrant generations. *Journal of Population Economics*, 26(2), 405-435.

Brines, J. (1994). Economic dependency, gender, and the division of labor at home. *American Journal of Sociology*, 100(3), 652-688.

Cloïn, M., Keuzenkamp, S., & Plantenga, J. (2011). A matter of culture and cost? A comparison of the employment decisions made by mothers with a lower, intermediate and higher level of education in the Netherlands. *Work, employment and Society*, 25(3), 468-486.

Dedeoğlu, S. (2000). Toplumsal cinsiyet rolleri açısından Türkiye'de aile ve kadın emeği. *Toplum ve Bilim*, 86, 139-170.

Dedeoğlu, S. (2009). Eşitlik mi Ayrımcılık mı? Türkiye'de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı. *Çalışma ve Toplum*, 2(21), 41-54.

Dedeoğlu, S. A. N. İ. Y. E., & Elveren, A. Y. (2012). Türkiye'de Refah Devleti ve Kadın. *İletişim Yayınları İstanbul*.

Fernandez, R. (2007). Alfred Marshall lecture women, work, and culture. *Journal of the European Economic Association*, 5(2-3), 305-332.

Fernandez, R., & Fogli, A. (2009). Culture: An empirical investigation of beliefs, work, and fertility. *American Economic Journal: Macroeconomics*, 1(1), 146-177.

Günay, G., & Bener, Ö. (2011). Kadınların toplumsal cinsiyet rolleri çerçevesinde aile içi yaşamı algılama biçimleri. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 15(3), 157-171.

Hakim, C. (2003). A new approach to explaining fertility patterns: Preference theory. *Population and development review*, 29(3), 349-374.

Hosmer, D. W., Lemeshow, S. (2000). *Applied logistic regression*. John Wiley & Sons.



Kılıç, D., & Öztürk, S. (2014). Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı Önündeki Engeller ve Çözüm Yolları: Bir Ampirik Uygulama. *Amme İdaresi Dergisi*, 47(1), 107-130.

Özkan, B., & Gündoğdu, A. E. (2011). Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Türkçede Atasözleri ve Deyimler. *Electronic Turkish Studies*, 6(3).

Özkaplan N. ve Serdaroğlu U. (2010) İktisatta Toplumsal Cinsiyet- İktisatta Kadın Kimliği içinde: Serdaroğlu, U. (2010). *İktisat ve toplumsal cinsiyet*. Efil Yayınevi.

Özkaplan, N. (2009). Duygusal Emek ve Kadın İşi/Erkek İşi. *Çalışma ve Toplum*, 2(21), 15-23.

Stam, K., Verbakel, E., & de Graaf, P. M. (2014). Do values matter? The impact of work ethic and traditional gender role values on female labour market supply. *Social Indicators Research*, 116(2), 593-610.

Tatlıdil, H. (2002). *Uygulamalı çok değişkenli istatistiksel analiz*. Engin Yayınları.

Treas, J., & Drobnic, S. (Eds.). (2010). *Dividing the domestic: Men, women, and household work in cross-national perspective*. Stanford University Press.

Wharton, A. S. (2009). *The sociology of gender: An introduction to theory and research*. John Wiley & Sons.

World Bank (2013) *Opening doors. Gender equality and development in the Middle East and North Africa MENA Development Report*. Washington, DC: World Bank.