

Econder |

International Academic Journal

[Econder], 2018, 2 (2): 179/199

Kadınların Gözünden: Kadınların İstihdama Katılmama Nedenleri

&

In View of Women: Why Women Do Not Participate in The Workforce

Gülay GÜNAY

Prof. Dr., Karabük Üniversitesi, İ.İ.B.F., Sosyal Hizmet Bölümü
Prof. Dr., Karabuk University, Faculty of Economics and Administrative

Sciences Title, Department of Social Service

ggunay@karabuk.edu.tr

Orcid ID: 0000-0002-8234-6683

Burcu Savaş ÇELİK

Öğretim Görevlisi, Avrasya Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri Meslek
Yüksekokulu

Lecturer, Avrasya University, Vocational School of Health Services

burcu.savas@avrasya.edu.tr

Orcid ID: 0000-0001-8372-0588

Makale Bilgisi / Article Information

Makale Türü / Article Types : Araştırma Makalesi / Research Article

Geliş Tarihi / Received : 27.10.2018

Kabul Tarihi / Accepted : 31.12.2018

Yayın Tarihi / Published : 31.12.2018

Yayın Sezonu : Aralık

Pub Date Season : December

Cilt / Volume: 2 Sayı – Issue: 2 Sayfa / Pages: 179-199

Atıf/Cite as: Günay, G , Savaş Çelik, B . (2018). Kadınların Gözünden: Kadınların İstihdama Katılmama Nedenleri. Econder Uluslararası Akademik Dergi, 2 (2), 179-199. Retrieved from <http://dergipark.gov.tr/econder/issue/40036/475429>

İntihal /Plagiarism: Bu makale, en az iki hakem tarafından incelenmiş ve intihal içermediği teyit edilmiştir. / This article has been reviewed by at least two referees and scanned via a plagiarism software. <http://www.itobiad.com/>

Copyright © Published by Hayrettin KESGİNGÖZ- Karabuk University, Karabuk, 78050 Turkey. All rights reserved.

Kadınların Gözünden: Kadınların İstihdama Katılamama Nedenleri¹

Öz

Kadınların işgücü piyasasının dışında kalmalarına sebep olan pek çok faktör vardır. Bunlar arasında medeni durum, eğitim, yaş, ailede bakıma muhtaç bireylerin varlığı, kadın erkek eşitliğini sağlamaya yönelik hukuki düzenlemelerin yetersizliği, kırsal alandan kente göç, inanç sistemleri ve yaşam tarzları gibi sebepler ilk sıralarda yer almaktadır. Bu nedenle bu çalışmada kadınların bakış açısından, kadınların istihdama katılamama nedenlerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Çalışmanın örneklemini Trabzon ilinde yaşayan toplam 389 kadın oluşturmaktadır. Çalışmanın verileri araştırmacılar tarafından geliştirilen anket formu ile toplanmıştır. Araştırma bulgularına göre çalışmaya katılan kadınların yaklaşık dörtte biri çalıştıklarını belirtmişlerdir. Kadınların, kadınların istihdama katılamama nedenlerine yönelik düşüncelerini belirlemek amacıyla geliştirilmiş olan 19 maddelik ölçme aracının puan ortalaması 40.3 (S=17.6) olup, alınan puanlar 15 – 95 arasında değişmektedir. Kadınların, kadınların istihdama katılamama nedenlerine yönelik düşünceleri ile yaş, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı olduğu sonucuna varılmıştır. Yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonucunda, kadınların istihdama katılamama nedenlerine yönelik düşünceleri üzerinde toplumsal cinsiyet algısının önemli bir baskısı olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kadın, İstihdama, Kadının İstihdamı, Kadın İşgücü, Kadının İstihdama Katılamama Nedenleri

In View of Women: Why Women Do Not Participate in The Workforce

Abstract

There are many factors that cause women to stay out of the labor force. Marital status, education, age, the presence of family members in need of care, lack of legal regulations to ensure the gender equality of men and women, migration from urban to rural areas, religions and life style are the main reasons among them. Therefore, this study aimed to determine the reasons why women cannot participate in labor force in terms of women's views. The samples of the study composed of total 389 women who living in Trabzon. The data of the study were collected by the questionnaire form

¹ Bu çalışma European Union Relations, Economics, Finance and Econometrics (EUREFE'17) Uluslararası Konferansı. 14-16 Temmuz, Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın/TÜRKİYE sözlü metin olarak sunulmuştur.

developed by the researchers. Findings displayed that one fourth of the participates were working. The mean score of the 19-item survey tool developed to determine women's view about the reasons for women's inability to participate in the labor force average score is 40.3 (S=17.6), and the scores vary between 15 and 95. It was concluded that the relationship between the views of women on the reasons why women cannot participate in labor force and the age, marital status and child ownership is statistically significant. As a result of the simple linear regression analysis performed, it was determined that of gender perception was an important predictor on the reasons why women cannot participate in lanor force.

Keywords: Women, Employment, Women Employment, Women Labor Force, Reasons of Women's Nonparticipation in Employment

1- GİRİŞ

Ekonomik güçlenme, kadınların ve erkeklerin ekonomiye katkılarının değerini tanıma, insan onuruna saygı gösterme ve büyümenin faydalarının daha adil bir şekilde dağılımını mümkün kılacak şekilde büyüme süreçlerine katılma, bunlara katkıda bulunma ve bunlardan fayda sağlama kapasitesidir (OECD, 2012:80). Ekonomik güçlenme, kadınların ve erkeklerin, üretken faaliyetleri yürüterek kendi yaşamlarının ve toplumsal yaşamın kalitesini arttırmalarına destek olmaktadır (OECD, 2012:22). Bu açıdan değerlendirildiğinde, yaşamın her alanında olduğu gibi daha fazla toplumsal cinsiyet eşitliği, ekonomik açıdan da akılcıdır; verimliliği artırmakta ve tüm kalkınma araçlarını güçlendirmektedir (World Bank, 2011:12). Toplumsal cinsiyet eşitsizliği, istihdam veya işgücüne katılım ve ekonomik fırsatlara erişim literatüründe genellikle işgücü piyasasına katılımındaki cinsiyet farklılığı ile bağlantılı olarak tartışılmaktadır (World Bank,2011:199).

Gerek dünya genelinde gerekse ülkemizde işgücüne katılım oranının yüksek olması ekonomik büyüme ve kalkınmanın en önemli göstergelerinden birini oluşturmaktadır. İşgücüne katılma oranının yüksek olması ekonomiler açısından arzu edilen bir durumdur (Korkmaz ve Korkut, 2012:42). Diğer taraftan bir ekonominin tam potansiyelinde işleyebilmesi için, kadınların beceri ve yeteneklerinden en iyi şekilde yararlanılacak olan faaliyetlerde kullanılması gerekir. Ancak, gerçek yaşamda kadınların sahip oldukları bu potansiyelden yeterince yararlanılamamaktadır. Kadınların sahip oldukları işgücü yetersiz veya yanlış kullanıldığında –piyasada veya toplumsal kurumlarda uğradıkları ve eğitimlerini tamamlamalarına, belirli mesleklere girmelerine ve erkeklerle aynı gelirleri kazanmalarına engel olan ayrımcılık yüzünden— sonuç ekonomik kayıptır (World Bank,2011:3).

Kadınların Gözünden: Kadınların İstihdama Katılmama Nedenleri

Türkiye’de ekonomideki yüksek büyüme oranlarına ve bunun işgücü piyasalarında yarattığı olumlu koşullara rağmen, kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranları oldukça düşük düzeylerde seyretmekte, kadınlar işgücü piyasasının en kırılgan gruplarından birini oluşturmaktadır (Korkmaz ve Korkut, 2012:42, Ecevit ve Sarıtaş Eldem, 2013). Ülkenin ekonomik kalkınmışlık seviyesi, genel ücret düzeyi, sosyal güvenlik imkânları gibi nedenler gerek kadının gerekse de erkeğin istihdam edilebilirliğinde oldukça önemlidir. Makroekonomik istihdam politikaları kadar, toplumun kadına yüklediği anlam, geleneksel değer yarguları ve sosyo-ekonomik gelişmişlik düzeyi de kadın istihdamını belirleyen önemli faktörler arasında yer almaktadır. (Küçükali, 2013).

Kadınların işgücüne katılımları, istihdamlarının önündeki engeller ve çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunlar, bugüne kadar politikacılar, ekonomistler, sosyologlar, psikologlar, toplum bilimci araştırmacılar, sendikalar ve sivil toplum örgütleri tarafından çok boyutlu ve farklı açılardan incelenmeye çalışılmıştır. Ancak kadınların işgücüne katılmama nedenlerine ilişkin oldukça sınırlı sayıda ampirik çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmanın amacı kadınların istihdama katılmama nedenlerine ilişkin yine kadınların görüşlerinin incelenmesi üzerine odaklanmaktadır.

2- KADINLARIN İŞGÜCÜNE KATILIM ORANLARI (KADIN İSTİHDAMI)

Kadının işgücüne katılımı dünyanın hemen her bölgesinde yıllar itibarı ile artış göstermesine rağmen, toplumsal cinsiyet eşitsizliği halen kadınların çalışma yaşamına katılımlarını engelleyen en önemli faktör olma özelliğini korumaya devam etmektedir (OECD, 2012:8; ILO, 2016:5). Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin kadınlar aleyhine açıldığı en dikkat çekici alanlardan biri kadın istihdamı ve bu bağlamda uygulanan ücret politikalarıdır (Hacıoğlu ve Haykır Hobikoğlu, 2012:123). Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Dünya Bankası (WB), Avrupa Birliği (EU), Birleşmiş Milletler (UN), Dünya Sağlık Örgütü (WHO) gibi uluslararası ve ulusal örgütler tarafından düzenlenen istatistiklerde kadınlar ve kadın işgücü dezavantajlı grup içinde yer almaktadır (Kumaş ve Çağlar, 2011: 249). Türkiye’de genel olarak son yıllarda kadınların işgücüne ve istihdama katılım oranlarında bir artış kaydedilmesine rağmen, toplamda erkeklerin oranının ancak üçte biri kadardır. Bu hali ile Türkiye, G20 ülkeleri ve Avrupa Birliği üyesi ülkeler arasında kadınların işgücüne katılma oranının en düşük olduğu ülke konumundadır (Küçükali, 2013:6).

Türkiye İstatistik Kurumunun (TÜİK) Haziran 2016 işgücü istatistiklerine göre istihdam oranı %47,1 olarak gerçekleşmiştir. İstihdam edilenlerin %20,2’si tarım, %19,3’ü sanayi, %7,5’i inşaat, %53,1’i ise hizmetler sektöründe yer almıştır. Cinsiyete

göre işgücüne katılma oranları incelendiğinde ise erkeklerin %72,3'ünün, kadınların ise %33,0'ünün işgücüne katıldıkları belirlenmiştir. Eğitim düzeyi yükseldikçe işgücüne katılan kadın sayısı da artmaktadır (TÜİK, 2016). Mart 2017 işgücü istatistiklerine göre istihdam oranı %46,1 olmuştur. Bu dönemde erkeklerde işgücüne katılma oranı %71,9 iken, kadınlarda ise işgücüne katılım %32,9 olarak gerçekleşmiştir (TÜİK, 2017). EUROSTAT (2015) verilerine göre 28 AB ülkesinde (20 - 64 yaş arası) işgücüne katılma oranı kadınlar için %64,3 erkekler için %75,9'dur. Avrupa Birliği üyesi olan tüm ülkelerde, kadın istihdam oranları erkeklerinkinden daha düşük olup, AB çapında büyük farklılıklar göstermektedir (EUROSTAT, 2016). Ayrıca küresel olarak da erkeklerin işgücüne katılım oranı kadınlardan daha yüksektir. Dünya genelinde çalışma yaşında olan erkeklerin %77'si istihdam edilirken, çalışma çağındaki kadınların ancak %50'si işgücüne katılabilmektedir (UN, 2015:89)

3- KADINLARIN İSTİHDAMDA YER ALMAMA NEDENLERİ

Pek çok toplumda kadın ve erkek farklı olarak görülmekte ve her birinin kendine ait yetenekleri, rolleri ve sorumlulukları olduğu kabul edilmektedir (Akın ve Demirel, 2003:74; Ecevit, 2003:84). Buna göre erkeklerden güçlü olmaları, ailelerini geçindirmeleri, çevre üzerinde belirli bir etkinlik ve kontrol sağlamaları; kadınlardan ise sabırlı, anlayışlı olmaları, evi çekip çevirmeleri, insan ilişkilerini düzenlemeleri beklenmektedir (İmamoğlu, 1991:832). Diğer bir ifade ile kamusal alanda çalışma ve politika "doğal" olarak erkek; ev işleri ve aile ile ilgili özel alanlar "doğal" olarak kadının işidir görüşü birçok toplum tarafından benimsenmekte ve uygulanmaktadır (2001 Yılı Aile Raporu:371). Dolayısıyla bütün kültürlerde, erkeklerin eğitimlerini tamamladıktan sonra, ailelerini geçindirmeleri için ücretli çalışmaya başlamaları ve emekli oluncaya kadar da çalışmaları beklenir. Kadının işgücüne katılımı konusunda böyle bir kesinlik yoktur. Kadının çalışma yaşamına katılım kararı kişisel özellikleri ve toplumsal yapıdan kaynaklanan çok çeşitli etmenlere bağlı olarak sınırlanmaktadır (Shields, 1987:121).

Dünya beşeri sermayesinin yarısını oluşturan kadınlar, atıl olarak kullanılan kaynaklardan biridir (Singh, Sharma ve Sharma, 2013: 21). Kadınların atıl kaynak olarak görülmesinin pek çok nedeni olmasına rağmen bu nedenler arasında en önemlisi kadınların toplumda cinsiyet eşitsizliği nedeniyle gerek toplumsal ve siyasal gerekse ekonomik yaşamdan uzak durmalarıdır (Akan ve Güngör, 2012: 2; Kılıç ve Öztürk, 2014:118; Harlan ve Berheide, 1994:8). Kadınların işgücüne katılımının önünde erkeklerden farklı veya daha fazla engel bulunması, hem kamusal hem de özel alanlarda kadın ve erkeğin eşit olarak görülmediği izlenimini vermektedir (Kılıç ve Öztürk, 2014:108). Dolayısıyla kadınların işgücüne katılmalarının önündeki engellerin detaylı bir şekilde belirlenmesi oldukça önemlidir. Makro açıdan değerlendirildiğinde

Kadınların Gözünden: Kadınların İstihdama Katılmama Nedenleri

kadınların işgücü piyasasına katılmalarını engelleyen etmenlerin gelişmekte olan ve gelişmiş ülkelerde farklılık göstermemesine rağmen sosyo-kültürel yapı ve dini faktörlerin önemli ayırt ediciler olduğunu söylemek mümkündür (Glick ve Sahn, 2005:24; Monfared, 2012:70)

Kadınların işgücüne katılımını engelleyen etmenler konusunda yapılmış olan çalışmalar incelendiğinde; toplumsal cinsiyet bakış açısının en önemli belirleyici olduğu ortaya çıkmaktadır (Kumaş ve Çağlar, 2011:265; Dutlu Erten, 2016:64; Kılıç ve Öztürk, 2014:118; Monfared, 2012:72; Küçükali, 2014:52; Adekeye, 2011:99; Ecevit ve diğerleri, 2013:20; Akan ve Güngör, 2012: 2). Aynı zamanda kadınların; yaş, medeni durum (evli ya da bekar olmalarının), eğitim düzeyi, yaşanılan bölge (kırsal ya da kentsel), aile yapısı ve geleneksel değer yargılarına bağlı oluşan aile içi sorumluluklar, aile içerisinde bakıma muhtaç bireylerin olması (çocuk-yaşlı-engelli), ekonomik kaynaklara erişim fırsatlarından eşit şekilde yararlanamamaları, sosyal politikadaki eksiklikleri, iş deneyimi yetersizliği, işverenin ayrımcı politikalar izlemesi gibi pek çok sosyo-kültürel, ekonomik ve politik faktör, kadınların istihdam içerisinde yer almasını engellemektedir (Al-Botmeh, 2013:10; Kumaş ve Çağlar, 2011:265; Kılıç ve Öztürk, 2014:118; Yıldırım ve Doğrul, 2008:242; Başlevent ve Onaran, 2003:442; Yamak ve diğerleri, 2012:57; Akan ve Güngör, 2012:2; Dayıoğlu ve Kırdar, 2010:6-8; Corrasco and Domínguez, 2011:161; İnan ve Güneş, 2015:5).

Sonuç olarak, tarihi süreçte toplum içerisindeki yerinin, ailesinin yanı ve çocuklarını büyütme algısı dayatılan kadınlar, iş hayatına atılmak yerine ev odaklı işler yapmak zorunda bırakılmıştır (Karabıyık, 2012: 232). Ulusal ve küresel seviyelerde sürdürülebilir ekonomik büyüme, işgücüne katılan kadınların becerileri ve niteliklerinden daha fazla yararlanmayı gerektirmektedir. Birçok Avrupa ve OECD ülkesinde azalan doğurganlık hızları ve yaşanan nüfusun olumsuz etkilerini ortadan kaldırmak için daha fazla çalışan kadına ihtiyaç vardır (Bloom, ve diğerleri, 2010:22). Yapılan çalışmalar; kadın istihdamının yetersiz kaldığı ülkelerde, %100 erkek istihdamının sağlanması durumunda bile istenilen GSYİH düzeyine ulaşılmasının mümkün olmadığını açıkça ortaya koymaktadır. Özellikle ülkemizde kadın istihdamının oldukça yetersiz kalması, ücretsiz aile işçiliği ve sigortasız çalışma durumları göz önüne alındığında istenilen hedeflere ulaşılmanın oldukça zor olduğu açıktır (Aşık, 2013; 2).

Kadınların istihdamda yeterince yer almamalarına ilişkin kadınların görüşlerinin ortaya konulması hem ekonomik hem de sosyal açıdan kalkınmayı sağlayacak ve yoksulluğun azaltılmasına yönelik oluşturulacak olan politikaların belirlenmesine ışık

tutacaktır. Aynı zamanda kadınların işgücüne katılım oranlarının arttırılmasına yönelik çözüm yollarının geliştirilmesine de önemli katkı sağlayacaktır. Diğer taraftan kadınların işgücü piyasasında istihdam edilmelerinin teşvik edilmesine ve böylece ekonomik özgürlüklerinin yanı sıra kendilerine güven ve toplumsal saygı kazanan, hem kendileri, hem aileleri hem de toplum için önemli sosyal kazanımlar sağlayacağı da öngörülebilir. Sonuç olarak kadınların istihdama katılımının arttırılmasına yönelik faaliyet gösteren tüm kurum, kuruluş ve sivil toplum örgütlerine önemli bir kaynak oluşturacaktır.

4- ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

4.1. Örneklem

Bu çalışma Trabzon ilinin merkez ilçesine bağlı yerleşim birimlerinde yürütülmüştür. Çalışmanın evrenini, Trabzon merkez ilçeye bağlı yerleşim yerlerinde ikamet eden 18 ve daha yukarı yaş grubundaki kadınlar oluşturmaktadır. Araştırmanın örneğine çalışmaya katılmayı gönüllü olarak kabul eden 400 kadın alınmıştır.

Çalışmanın verileri araştırmacılar tarafından kadınlar ile yüz yüze yapılan görüşmeler sonucu toplanmıştır. Katılımcılara öncelikle çalışmanın amacı ve önemi hakkında araştırmacılar tarafından bilgi verilmiştir. Daha sonra kendilerinden araştırma formunu doldurmaları istenmiştir. Ayrıca katılımcılara çalışmaya katılımın gönüllülük esasına dayalı olduğu ve görüşmenin herhangi bir noktasında vazgeçilebileceği de açıklanmıştır. Katılmak istemeyen bireyler araştırma kapsamına alınmamıştır. Çalışmanın veri toplama aşamasında 11 araştırma formu yapılan ön incelemeler sonucu eksik ve hatalı doldurulduğu için 389 araştırma formu değerlendirmeye alınmıştır. Bu nedenle çalışmanın örneğini 389 kadın katılımcı oluşturmuştur. Kadınlarla yapılan görüşmeler 15 – 20 dk. sürmüştür. Çalışmanın veri toplama aşaması yaklaşık beş hafta (Mayıs – Haziran 2015) sürmüştür.

4.2. Veri Toplama Araçları

Kadınların, kadınların istihdama katılmama nedenlerine ilişkin görüşlerini belirlemek amacıyla planlanan bu çalışmada kullanılan araştırma formu üç bölümden oluşmaktadır.

Araştırma formunun birinci bölümünde, kadınlar hakkında bilgi edinmek için hazırlanmış olan demografik sorular yer almaktadır. Bu demografik sorular; yaş, medeni durum, katılımcı evli ise evlilik süresi, çocuk sahibi olma durumu, eğitim düzeyi ve çalışma durumunu kapsamaktadır. Birinci bölümde demografik soruların yanı sıra katılımcılara ayrıca istihdamda yer alıp almamaya ilişkin düşüncelerini

Kadınların Gözünden: Kadınların İstihdama Katılmama Nedenleri

belirlemek amacıyla “Çalışmıyorsanız eğer; çalışmak ister miydiniz? (Evet, Hayır, Düşünmedim)” ve “Çalışıyorsanız eğer; çalışmamak ister miydiniz? (Evet, Hayır, Düşünmedim)” şeklinde sorularda yöneltilmiştir.

Formun ikinci bölümünde, katılımcıların kadınların, istihdamda yer almama nedenlerine ilişkin görüşlerini belirlemek için literatür bilgileri ışığında 19 maddeden oluşan bir ölçme formu hazırlanmıştır. Katılımcıların bu 19 ifadeyi “5=Kesinlikle etkili – 1=Hiç etkili değil” şeklinde 5’li Likert seçeneklerinden bir ile değerlendirmeleri istenmiştir. Bu ölçme formu “Kadının ailesi işe girmesini istemezse, kadın çalışmaz” ve “Kadının maddi zorluk çekmeden yaşama isteği şeklinde bir düşüncesinin olması, kadının çalışmasını olumsuz etkiler” gibi ifadelerden oluşmaktadır. Bu ölçme formunun Cronbach Alpfa değeri .93 olarak hesaplanmıştır.

Araştırma formunun son bölümünde *Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeği (TCAÖ)* yer almaktadır. Bireylerin toplumsal cinsiyet algılarını değerlendirmeye yönelik bir ölçme aracı olan bu ölçek Altınova ve Duyan (2013) tarafından geliştirilmiştir. Toplam 25 maddeden oluşan toplumsal cinsiyet algısı ölçeği 1=Kesinlikle katılmıyorum ve 5=Kesinlikle katılıyorum olarak hazırlanan beşli Likert tipi ölçek ile değerlendirilmektedir. Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeğinin 10 maddesi olumlu, 15 maddesi olumsuz olarak hazırlanmıştır. Ölçekte yer alan 2., 4., 6., 9., 10., 12., 15., 16., 17.,18., 19., 20., 21., 24. ve 25. maddeler olumsuz olup ters kodlanmaktadır. Toplumsal Cinsiyet ölçeğinden alınabilecek en düşük puan 25 en yüksek puan ise 125 olup, yüksek puanlar toplumsal cinsiyet algısının olumlu olduğunu ifade etmektedir (Altınova ve Duyan, 2013:18). Araştırmacılar tarafından yapılan açımlayıcı faktör analizi sonuçlarına göre TCAÖ’nin tek faktörlü bir yapıya sahip olduğu belirlenmiştir. Ölçeğin iç güvenirlik katsayısı .87 olarak bulunmuştur. Bu çalışma için Toplumsal Cinsiyet Algısı ölçeğinin Cronbach Alpha değeri .90’dır.

4.3. Verilerin Analizi

Anket formu ile toplanan bilgiler "SPSS for Windows 18.0" istatistik paket programı ile değerlendirilmiştir. Çalışmada elde edilen verilerin analizi için öncelikle betimsel analizler; sayı ve yüzde dağılımları, ortalamalar, standart sapmalar, geçerlilik ve güvenirlik analizleri gerçekleştirilmiştir.

Çalışmada kadınların, kadınların istihdama katılmama nedenlerine ilişkin görüşleri ile çeşitli bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiyi test etmek amacıyla “İlişkisel Örneklemler t-test” ve “Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)” kullanılmıştır. Kadınların, kadınların istihdama katılmama nedenlerine yönelik düşünceleri ile

medeni durum, çocuk sahibi olma durumu ve çalışma durumu arasındaki ilişkiye “İlişkisiz Örneklemeler t-test”, yaş ve öğrenim düzeyi gibi bağımsız değişkenler arasındaki farkın istatistiksel olarak önemli olup olmadığını test etmek için ise “Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)” uygulanmıştır. ANOVA analizi sonucunda farklılık önemli bulunduğunda farklılığın hangi grup ya da gruplardan kaynaklandığı “Çoklu Karşılaştırma Testi (LSD)” ile kontrol edilmiş ve sonuçlar tablolar halinde verilmiştir (Büyüköztürk, 2007: 67).

Bağımsız değişkenlerden; kadınların, toplumsal cinsiyet algısı puanlarının ile kadınların istihdama katılmama nedenlerine yönelik düşüncelerinin yordayıcı olup olmadığını incelemek için Basit Doğrusal Regresyon Analizi uygulanmıştır. Regresyon analizi, sosyal bilimler alanında oldukça yaygın ve araştırmalarda sıklıkla kullanılan bir istatistiksel yöntemdir. Regresyon analizi, bağımsız değişkenin veya değişkenlerin bağımlı değişkenin varyansını ne düzeyde yordadığına ilişkin çıkarım sağlamaktadır (Büyüköztürk, 2007: 98).

5- BULGULAR

Araştırmanın örneklemini oluşturan 389 kadının yaş aralığı 18 ile 73 arasında değişmekte olup, yaş ortalaması 31(S=13.02) olarak hesaplanmıştır. Aynı zamanda “24 ve daha küçük yaş” (%47.0) grubunda olanlar yoğunluktadır. Kadınların %57.1’i bekar ve %42.9’u evlidir. Çalışmada çocuk sahibi olduğunu belirtenlerin oranı %42.4’dür. Kadınlar arasında önlisans (2 yıllık yüksek okulu) mezunu olduğunu belirtenlerin oranı (%27.9) yüksek olup, bunu sırasıyla en fazla ilköğrenim (%26.7), lisans (%17.7), ortaöğrenim (%17.2) ve lisansüstü (%10.5) öğrenim gördüklerini belirtenler izlemektedir. Araştırmaya katılan 389 kadının sadece %27.8’i çalıştıklarını belirtmişlerdir. Ayrıca çalışmayan kadınların (281) çoğunluğu (%69.0) çalışmayı istediklerini, %15.7’si çalışmak istemediklerini, %15.3’ü ise bu konuda herhangi bir fikirlerinin olmadığını belirtmişlerdir. Aynı şekilde çalışma yaşamında yer alan kadınlara (108) çalışma yaşamından ayrılmayı düşünme durumları sorulduğunda; sadece %11.1’i “evet” cevabını vermiştir. Kadın %71.3’ünün çalışma yaşamından ayrılmak istemediği ve %17.6’sının ise bu konu hakkında bir düşüncesinin olmadığı gözlemlenmiştir.

Tablo 1. Kadınların Demografik Bilgileri

Demografik Bilgiler	N	%
Yaş (Ort.=30.75; S=13.02)		
24 ve daha küçük	183	47,0

Kadınların Gözünden: Kadınların İstihdama Katılmama Nedenleri

25 – 34 arası	94	24,2
35 – 44 arası	53	13,6
45 ve daha büyük	59	15,2
Medeni Durum		
Bekar	222	57,1
Evli	167	42,9
Çocuk sahibi olma durumu		
Evet	165	42,4
Hayır	224	57,6
Öğrenim Düzeyi		
En fazla ilköğrenim (8yıla kadar)	104	26,7
Ortaöğrenim (12 yıla kadar)	67	17,2
Önlisans (14 yıla kadar)	108	27,9
Lisans (16 yıla kadar)	69	17,7
Lisansüstü (22 yıla kadar)	41	10,5
Çalışma Durumu		
Çalışıyor	108	27,8
Çalışmıyor	281	72,2
Çalışmayan kadınların çalışmayı isteme durumları (n=281)		
Evet	194	69,0
Hayır	44	15,7
Fikri yok	43	15,3
Çalışan kadınların çalışmamayı isteme durumları		

Evet	12	11,1
Hayır	77	71,3
Fikri yok	19	17,6

Araştırma kapsamına alınan kadınların, kadınların istihdama katılamama nedenlerine yönelik düşüncelerini belirlemek amacıyla hazırlanan 19 ifadeden oluşan ölçme aracı hakkında bilgi edinmek amacıyla frekans dağılımı, her bir ifadenin puan ortalaması ve standart sapması ve ölçme aracının tamamına ilişkin en düşük ve en yüksek alınan puanlar hesaplanmıştır. Kadınların, kadınların istihdama katılamama nedenlerine yönelik düşünceleri ile ilgili hazırlanan ölçme aracının genel puan ortalaması 40.3 ve standart sapması 17.6'dır. Ölçme aracından alınan puanlar 15 – 95 arasında değişmektedir. 19 ifadenin ayrı ayrı puan ortalaması ve standart sapması değerlendirildiğinde “Çocuk sahibi olan kadınların çocuklarının arasında yaş farkının az olması işe girmesini olumsuz etkiler” (Ort.=2.5; S=1.5) maddesinin en yüksek, “Arkadaş çevresi, kadının çalışma yaşamına girmesini olumsuz etkiler” (Ort.=1.8; S=1.1) ifadesinin ise en düşük puan ortalamasına sahip olduğu bulunmuştur.

Kadınların; kadınların istihdama katılamama nedenlerine yönelik düşünceleri üzerinde demografik değişkenlerden yaş, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu, çalışma durumu ve öğrenim düzeyi arasındaki ilişkiye istatistiksel testler ile bakılmış ve sonuçlar Tablo 2’de gösterilmiştir. Kadınların; kadınların istihdama katılamama nedenlerine yönelik düşünceleri ile yaş değişkeni arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu bulunmuştur (F=10.319; sd=3–385; p<.001). Çoklu karşılaştırma testlerinden LSD testine göre “24 ve daha küçük yaş” (Ort.=35.7; S=17.5) grubu ile “25 – 34 arası yaş” (Ort.=41.9;S=15.1), “35 – 44 arası yaş” (Ort.=45.3;S=17.2.7), , ayrıca “25 – 34 arası yaş” (Ort.=41.9;S=15.1) ve “45 ve daha yukarı yaş” (Ort.=47.9;S=22.7) grupları arasındaki ilişkinin önemli olduğu gözlemlenmiştir. Kadınların konuya ilişkin düşünceleri ile öğrenim düzeyi arasındaki ilişki de istatistiksel olarak önemlidir (F=13.498; sd=4–384;p<.001). LSD testine göre bu önemlilik sırasıyla “En fazla ilköğrenim (8yıla kadar)” (Ort.=47.7; S=17.9) ile “Önlisans (14 yıla kadar)” (Ort.=33.9; S=13.9), “Lisans (16 yıla kadar)” (Ort.=33.7; S=12.8) ve lisansüstü (Ort.=41.4; s=17.6); “Ortaöğrenim (12 yıla kadar)” (Ort.=47.0; S=23.8) ile “Önlisans (14 yıla kadar)” (Ort.=33.9; S=13.9), “Lisans (16 yıla kadar)” (Ort.=33.7; S=12.8); “Lisansüstü (22 yıla kadar)” (Ort.=41.4; S=19.1) ile “Önlisans (14 yıla kadar)” (Ort.=33.9; S=13.9), “Lisans (16 yıla kadar)” (Ort.=33.7; S=12.8) öğrenim kategorileri arasındaki farklılıktan kaynaklanmaktadır (Tablo 2).

Yapılan t-testi sonuçlarına göre kadınların; kadınların istihdama katılamama nedenlerine yönelik düşünceleri ile medeni durum (t=-5.035; df=387; p<.001) ve çocuk

Kadınların Gözünden: Kadınların İstihdama Katılmama Nedenleri

sahibi olma ($t=6.129$; $df=387$; $p<.001$) değişkenleri arasındaki ilişki istatistiksel olarak önemli olduğu bulunmuştur. Evli olan kadınların (Ort.=45.3; S=16.4) kadınların istihdama katılmama nedenlerine yönelik düşünce puanları, bekar olanların puanlarından (Ort.=36.6; S=17.6), çocuk sahibi olanların puanları (Ort.=47.7; S=16.4), çocuk sahibi olmayanların puanlarından (Ort.=36.7; S=17.1) daha yüksek olduğu görülmüştür (Tablo 2).

Tablo 2. Kadınların; Kadınların İstihdama Katılmama Nedenlerine Yönelik Düşünceleri ile Demografik Değişkenler Arasındaki İlişki (t-testi ve tek yönlü ANOVA)

Demografik Bilgiler	N	Ort.	S	İstatistiksel Analiz
Yaş (Ort.=30.75; S=13.02)				
1. 24 ve daha küçük	183	35,7	17,5	
2. 25 – 34 arası	94	41,9	15,1	F= 10.319; sd= 3 – 385; p=.000*
3. 35 – 44 arası	53	45,3	17,2	
4. 45 ve daha büyük	59	47,9	22,7	
Medeni Durum				
Bekar	222	36,6	17,6	t=-5.035; sd=387; p=.000*
Evli	167	45,3	16,4	
Çocuk sahibi olma durumu				
Evet	128	47,7	16,4	t=6.129; sd=387; p=.000*
Hayır	261	36,7	17,1	
Çalışma Durumu				
Çalışıyor	108	42,6	21,0	t=1.369; sd=387; p=.172
Çalışmıyor	281	39,8	17,4	
Öğrenim Düzeyi				

1. En fazla ilköğrenim (8yıla kadar)	104	47,7	17,9	
2. Ortaöğrenim (12 yıla kadar)	67	45,7	20,2	
3. Önlisans (14 yıla kadar)	108	33,9	13,9	F= 13.498; sd= 4 - 384; p=.000*
4. Lisans (16 yıla kadar)	69	33,7	12,8	
5. Lisansüstü (22 yıla kadar)	41	41,4	17,6	

*p<.001

Çalışmada kadınların; kadınların istihdama katılmama nedenlerine ilişkin düşünceleri ile toplumsal cinsiyet algısı arasındaki ilişkinin yönünü belirlemek amacıyla uygulanan Pearson korelasyon analizi sonuçlarına göre, katılımcıların, kadınların istihdama katılmama nedenlerine ilişkin düşünce puanları ile toplumsal cinsiyet algısı ($r=-.298$; $p<.01$) arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur (Tablo 3).

Tablo 3. Bağımlı ve Bağımsız Değişkenlere İlişkin Korelasyon

Değişkenler	TCAÖ ¹	KÇEN ²
TCAÖ ¹	1	-,298**
KÇEN ²	-,298**	1

**p<.01; ¹ = Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeği; ² =Kadınların Çalışmasını Engelleyen Nedenlere yönelik Düşünceler

Basit doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre bağımsız değişkenler, kadınların; kadınların istihdama katılmama nedenlerine yönelik düşünce puanlarının %9'unu açıklamaktadır ($R=.298$, $R^2=.089$, $F=27.593$, $p<.001$).

Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise bağımsız değişkenin kadınların; kadınların istihdama katılmama nedenlerine yönelik düşünce puanları üzerinde anlamlı yordayıcısı olduğu bulunmuştur (toplumsal cinsiyet algısı: $t=-5.253$, $p<.001$) (Tablo 4).

Kadınların Gözünden: Kadınların İstihdama Katılmama Nedenleri

Tablo 4. Basit Regresyon Analizi

Değişkenler	B	β	t	P	R	R ²	F
					.298	.089	27.593***
TCAÖ ¹	-,25	-,26	-5,253	,000***			

***p<.001

6- TARTIŞMA

Sürdürülebilir kalkınmanın sağlanmasında önemli görevler üstlenen kadınların gerek kamu gerekse özel kurum kuruluş ve örgütler tarafından farklı şekil ve düzeylerde işgücüne katılımları desteklenmesine rağmen gelişme endekslerinde halen pek çok ülkenin oldukça gerisinde yer almaktayız. Bu çalışmada, farklı bir bakış açısı getirmek amacıyla kadınların istihdama katılmama nedenlerini yine kadınların kendi düşünceleri ile ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bu amaç doğrultusunda araştırma kapsamına Trabzon şehir merkezinde yaşayan 18-73 yaş arasında 222'si bekâr, 167'si evli toplamda 389 kadın alınmıştır.

Çalışmadan elde edilen bulgulara göre istihdama katılan kadınların oranı oldukça düşüktür. Elde edilen bu bulgu Türkiye geneli ile de paralellik gösterdiği söylenebilir. Nitekim Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) yürüttüğü İşgücü İstatistik (2017) verilerine göre istihdama dahil olan kadınların oranı sadece %33.4'tür. Aynı zamanda çalışmadıklarını belirten katılımcıların (n=281) üçte ikisi istihdama katılmayı istediklerini rapor etmişlerdir. Bu nedenle kadınların işgücüne katılımlarının sağlanması için istihdama dahil olmama nedenlerinin detaylı bir şekilde incelenmesi ve engellerin ortadan kaldırılması oldukça önemlidir. TÜİK (2017) tarafından yayınlanan 2014 – 2017 yılları arasındaki işgücü istatistikleri incelendiğinde özellikle kadınların, iş gücüne katılmama sebeplerinde ilk sırayı ev işleri ile meşgul olmanın aldığı (%39 - %41 arasında değişmektedir) görülmektedir.

Kadınların, kadınların istihdama katılmama nedenlerine yönelik düşünceleri ile ilgili geliştirilen ölçme aracında "Çocuk sahibi olan kadınların, çocuklarının arasında yaş farkının az olması işe girmesini olumsuz etkiler" (Ort.=2.5; S=1.5) maddesinin en yüksek puan ortalamasına sahip olması, toplumsal cinsiyet rolleri çerçevesinde kadının annelik rolünün ön plana çıktığını ve bu nedenle istihdamdan ayrılmak

zorunda olduğunun en önemli göstergesidir. Kadınların çocuklarına bakmak zorunda oldukları için istihdama katılamadıklarını destekleyen literatür mevcuttur. Başak ve arkadaşları (2013), Gökbayrak, (2004), Dedeoğlu (2012), Önder (2013), Özmen (2017), Anderson (2002), Averett ve arkadaşları (1997), Connely (1992), Hofferh ve Wissoker (1990), Johansen ve arkadaşları (1996), Croda, ve diğerleri (2011) tarafından yapılmış olan çalışmalarda da bu araştırmadan elde edilen bulguları destekleyen sonuçlar elde edilmiştir.

Kadınların, kadınların istidama katılamama nedenlerine yönelik düşünceleri ile demografik değişkenlerden yaş, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu ve öğrenim düzeyinin anlamlı farklılık oluşturduğu sonucunda varılmıştır. Diğer bir ifade ile evli olan, çocuk sahibi olan, eğitim düzeyi düşük olan ve ileri yaşta olan kadınların istihdama katılamama nedenlerine yönelik puanları da artış göstermektedir. Bu sonuçlar kadınların kendi yaşamları ile ilgili tecrübelerini aktardıklarının da bir göstergesidir. Aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin ortaya koymuş olduğu engellerin yanı sıra günümüz işgücü dünyasının çok karmaşık bir yapısının olması, farklı yetenek, bilgi ve becerilerle donatılmış işgücüne gereksinimin sürekli artış göstermesi bu konuda kadınların kaynaklara ve fırsatlara erişimlerinin engellenmesine de neden olmaktadır. Doğal olarak piyasanın ihtiyaçları doğrultusunda gerekli donanımına sahip olmayan kadınların istihdama katılımları da gün geçtikçe azalmaktadır. Gerek yabancı ülkelerde gerekse bizim ülkemizde yapılan pek çok araştırmada elde edilen bu bulguları destekleyen çalışmalar mevcuttur. Evans ve Kelley (2008), Lee ve arkadaşları (2008), Monfared (2012), Bertrand, Goldin and Katz (2010), Mehtap et al. (2016), Klasen, and Lamanna (2009) Farré and Vella (2007), Kolaşin vd. (2015), Palaz, (2015), Nazırlı vd. (2012), Tokgöz vd. (2014), Kakıcı, Emeç ve Üçdoğruk (2007), Kılıç ve Öztürk (2014), Eştürk ve Kılıç (2016), Demirdizen (2006), Bozkaya (2013) gibi araştırmacılar tarafından yapılan çalışmalarda da kadınların demografik özelliklerinin (yaş, eğitim durumu, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu vb.) yanı sıra, toplum ve aile yapısı, kültür, inançlar, sosyal politikalar ve yerleşim yeri özellikleri faktörlerinin kadınların istihdama katılmalarını engelleyen önemli etmenler olduğu sonucuna varılmıştır.

Çalışmada ayrıca toplumsal cinsiyet algı düzeyi düştükçe kadınların istihdama katılamama nedenlerine ilişkin düşünce puanları da artış göstermektedir. Elde edilen bu sonuç literatür bilgilerini destekler niteliktedir (Kumaş ve Çağlar, 2011:265; Dutlu Erten, 2016:64; Kılıç ve Öztürk, 2014:118; Monfared, 2012:72; Küçükali, 2014:52; Adekeye, 2011:99; Ecevit ve diğerleri, 2013:20; Akan ve Güngör, 2012: 2).

7- SONUÇ VE ÖNERİLER

Kadınların, kadınların istihdama katılamama nedenlerine yönelik düşüncelerini belirlemek amacıyla yürütülen bu çalışmaya göre kadınların yaşları, eğitim düzeyleri, medeni durumları, çocuk sahibi olma durumları kadınların istihdamda yer almasını engelleyen önemli etkenlerdir. Ayrıca toplumsal cinsiyet algısı da kadınların istihdama katılamama nedenlerine yönelik düşüncelerinin önemli bir yordayıcısıdır. Elde edilen bu sonuçlar doğrultusunda kadınların istihdama katılımları ile ilgili çeşitli çalışmalar yürüten, sosyal politikaları düzenleyen ve projeler geliştirilen kurum, kuruluş ve örgütlere şu önerilerde bulunulabilir.

- Gelişmiş ülkelerin aksine Türkiye’de yarı zamanlı çalışma yaygın değildir. Tam gün çalışma koşulları kadınların çocuklarıyla yeterince ilgilenemedikleri düşüncesi ile kadınları istihdamdan uzaklaştırmaktadır. Bu nedenle özellikle kadınların istihdama katılmadaki isteksizliğin azaltılması için esnek istihdam biçimlerinin ve yarı zamanlı iş olanaklarının artırılması gerekmektedir.
- Doğumla birlikte kadınlar iş hayatı ve sosyal yaşamları arasında sıkışık kalmaktadır. Kadınları istihdam veya çocuk bakımı konusunda ikileme düşüren politikaların tamamen devlet tarafından engellenmesi, kadınların maddi açıdan desteklenmesi gerekmektedir.
- Kadınların işyerlerinde veya iş yerlerine yakın bölgelerde kreşler açılması hem kadının istihdama katılmasını teşvik eden hem de çocuğun geleceğini yapılandıran bir örnek olarak gösterilebilir.
- Avrupa ülkelerinde geçerli olan kadın ve erkeğe farklı vergilerin uygulamaların ülkemizde de yürürlüğe girmesi gerekmektedir. Bu sayede, kadınların vergi teşvikleriyle istihdama daha yoğun katılmaları, kadınların toplumsal yaşam katılımlarının ve kalitelerinin artırılması sağlanacaktır.
- Ülkemizde istihdam eden kadınların aile işçisi olarak çalışması yani kayıt dışı sektör olarak varlıklarını sürdürmelerinin önüne geçilmelidir. Bunun için kadınların neden aile işçisi olarak çalışmak istedikleri araştırılmalıdır, gerekli olan eğitimlerin ailedeki tüm bireylere verilmesi gerekmektedir. Gerekli düzenleyici ve denetleyici politikalar yürürlüğe girmelidir.
- Evin bütçe idaresinin erkek tarafından yürütülmesi gerektiği inancı ve kadınların erkeklerle aynı ortamda çalışmaması, erkeğin yaptığı her işe kadının kalkışmaması gerektiği yargısı ülkemizin bazı bölgelerinde olduğu gibi çoğu İslam ülkelerinde uygun olmadığı görüşü hâkimdir. Bu nedenle öncelikle kadınların ve erkeklerin kanunlar karşısında eşit olduğu konusunda özellikle bu bölgelerde yaşayan bireylere eğitim programları hazırlanmalı ve uygulanmalıdır. Dini inançlar nedeniyle kadınların geri planda kalmasının önüne geçebilmek için ise, bu kadınlara özel istihdam koşulları oluşturulmalıdır.

Bu çalışma daha sonra bu konuda yapılacak olan çalışmalara bir temel oluşturacaktır. Ancak her bilimsel araştırmanın konusu ve kapsamı itibariyle sınırlılıkları vardır. Bu araştırmanın da bu kapsamda bir takım sınırlılıkları söz konusudur. Bunlardan ilki araştırmanın örnekleme sadece kadınların alınmış olmasıdır. Ayrıca örnekleme 18-24 yaş arası ve bekâr kadınların ağırlığının evrendekinden fazla olması, istatistiksel analizde de bu grubun kararını yansıtan etkenlerin ön plana çıkmasına neden olabilir.

Yapılacak olan çalışmalarda örneklemin özellikleri genişletilebilir, çalışmalara erkeklerin yanı sıra bu konuda çalışmalar yapan uzmanlar, işverenler ve sivil toplum örgütlerinde çalışan bireyler de eklenerek farklı grupların farklı özellik ve deneyimlerine bağlı olarak kadınların istihdama katılmama konusunda farklı bakış açılarının bir araya toplanması ve değerlendirmesi söz konusu olabilir. Ayrıca kadınların istihdama katılmama nedenleri ile ilgili çalışmalarda multidisipliner bir yaklaşımla ölçme formunun geliştirilmesi konuya ilişkin bir standart kazandırılmasını sağlayabilir.

KAYNAKÇA

Acar, F., Ayata, A., Ecevit, Y., Saktanber, S., Altunok, G., Aybars, A.İ., Çorbacıoğlu, G. ve Sarıtış Eldem C.T. (2013), Türkiye’de Cinsiyet Eşitliğine Elverişli Ortamın Oluşturulması BM Ortak Programı Taslak Rapor. https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/belge/Bilim%20Kurulu%20Raporu_May%C4%B1s%202013.pdf (10.07.2017).

Adekeye, D.S. (2011), Women Participation in Modern Labour Force: an Overview of Some Barriers in Nigeria, *International Journal of Human Resources Development and Management Review*, 1, (1-2), 91-105.

Akın, A. ve Demirel, S. (2003), Toplumsal Cinsiyet Kavramı ve Sağlığa Etkileri, *Cumhuriyet Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 4, 73 -82.

Altınova, H.H. ve Duyan, V. (2013), Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeğinin Geçerlik Güvenirlik Çalışması. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 24(2),9 – 22.

Anderson, P. M. and Levine, P. B. (2002), Child Care and Mothers’ Employment Decisions. *Finding Jobs: Work and Welfare Reform*, New York.

Aşık, G. (2013). Kalkınma planı ve Türkiye’yi Kadınlar Büyütebilir mi?’ sorusu. TEPAV Politika Notları http://www.tepav.org.tr/upload/files/1361452044-2.Turkiye_yi_Kadınlar_Buyutebilir_mi.pdf (12.07.2017).

Averett, S. L., Peters, H. E., and Waldman, D. M. (1997), Tax Credits, Labor Supply, and Child Care, *Review of Economics and Statistics*, 79 (1).

Kadınların Gözünden: Kadınların İstihdama Katılmama Nedenleri

Başlevent, C. ve Onaran, Ö. (2003), Are Married Women In Turkey More Likely To Become Added Or Discouraged Workers?. *Labour*, 17(3), 439-458.

Başak, S., Kınır, S. ve Yaşar, Ş. (2013), Kadının Görünmeyen Emeği: İkinci Vardiya. *Anka Kadın Araştırma Merkezi*, Ankara.

Bertrand, M. (2010), "CEOS", *Annual Review Economics*, 1, 121-49.

Bloom, D. E., Canning, D. and Fink, G. (2010), Population Aging And Economic Growth, *PGDA Working Paper No.31*, Globalization and Growth, 297-328.

Bozkaya, G. (2013), Kadınların İşgücüne Katılımını Belirleyen Faktörler: Türkiye Üzerine Bir Analiz, *Sosyal Bilimler Dergisi*. 3(5), 69-89.

Büyüköztürk, Ş. (2007). *Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı*, 7.Baskı, Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Connely, R. (1992), The Effects of Child Care Costs on Married Women's Labor Force Participation. *Review of Economics and Statistics*, 74(1).

Corrasco, C. and Domínguez, M. (2011), Family Strategies for Meeting Care and Domestic Work Needs: Evidence From Spain. *Feminist Economics* 17(4): 159-188.

Dayıoğlu, M. ve Kırdar, M. G. (2010), Determinants of and Trends in Labor Force Participation of Women in Turkey. *State Planning Organization of the Republic of Turkey and World Bank, Welfare and Social Policy Analytical Work Program*, Working Paper Number 5, Ankara.

Dedeoğlu, S. (2012), Türkiye'de Refah Devleti, Toplumsal Cinsiyet ve Kadın İstihdamı, Türkiye'de Refah Devleti ve Kadın içinde, S. Dedeoğlu ve A. Elveren (ed.), *İletişim Yayınları*, 211-231.

Ecevit, Y. (2003), Toplumsal Cinsiyetle Yoksulluk İlişkisi Nasıl Kurulabilir? Bu İlişki Nasıl Çatışabilir? *Cumhuriyet Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 25(4), 83 - 88.

EUROSTAT (2016), *Employment Statistics*, http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics#Employment_rates_by_sex.2C_age_and_educational_attainment (12.07.2017).

Eyüpoğlu, A., Özar, Ş. ve Tanrıöver, H. (2000), Kentlerde Kadınların İş yaşamına Katılmalarının Sosyo - Ekonomik Sorunları, *KSGM Yayınları*, Ankara.

Ecevit, Y. ve Sarıtaş Eldem, C.T. (2013), Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı ve İstihdamı. *Türkiye’de Cinsiyet Eşitliğine Elverişli Ortamın Oluşturulması BM Ortak Programı Taslak Rapor*.
https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/belge/Bilim%20Kurulu%20Raporu_May%C4%B1s%202013.pdf (10.07. 2017).

Farré, L. and Vella, F. (2007), The Intergenerational Transmission of Gender Role Attitudes and its Implications for Female Labor Force Participation. IZA Discussion Paper No. 2802, *Institute for the Study of Labor*, Bonn.

Glick, P. and Sahn, D. (2005), Intertemporal Female Labor Force Behavior in a Developing Country: What Can Learn From a Limited Panel?, *Labor Economics*, 12:23-45.

Gökbayrak, Ş. (2003), Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerde Risk Gruplarına Yönelik Sosyal Politikalar, *Çalışma Ortamı*, (71) :11-13.

Green, E., Moore, J. Easton, H. and Heggie, J. (2004), Barriers to Women’s Employment and Progression in the Labour Market in the North East of England. Research Report. Middlesbrough: Centre for Social and Policy Research, University of Teesside.

Güven, Z. Z. (2016), Eğitim ve Kadın İşgücü: Dünyada Kadın İşgücü. Kadın İşgücü ve Disiplinler arası Bir Bakış. B. Afşar ve B. Büyükdoğan (Ed.). (ss.115-124).Ankara: Gazi Kitabevi.

Harlan, S. L., and Berheide, C. W. (1994), Barriers To Work Place Advancement Experienced By Women In Low-Paying Occupations. Washington, DC: U.S. Glass Ceiling Commission.

Hacıoğlu D.M. ve Haykır Hobikoğlu, E. (2012), Cinsiyete Göre Gelişme Endeksi Çerçevesinde Kadın İstihdamının Ekonomik Değerlendirmesi: Türkiye Örneği, *International Conference on Eurasian Economies International Conference on Eurasian Economies*, <http://avekon.org/papers/546.pdf> (11.07.2017).

Hofferth, S. L., and Wissoker, D. A. (1990), Quality, Price and Income in Child Care. Urban Institute. Washington.

İmamoğlu, E. O. (1991), Aile İçinde Kadın-Erkek Rollerini, *Türk Aile Ansiklopedisi*. Ankara: Cilt 3, T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu. Ankara Türkiye Yazarlar Birliği Vakfı s: 832-835.

Kadınların Gözünden: Kadınların İstihdama Katılmama Nedenleri

İnan, F. ve Güneş, A.A. (2015), Making Economies Work for Women: Female Labour Force Participation in Turkey, TEPAV, <http://www.tepav.org.tr/en/yayin/s/773> (12.07.2017).

Johansen, A.S., Leibowitz A., and Waite, L. J. (1996), The Importance of Child-Care Characteristics to Choice of Child, *Journal of Marriage and the Family*, 58(3).

Kakıcı, H., Emeç, H. ve Üçdoğruk, Ş., (2007), Türkiye’de Çalışan Kadınların Çocuk Bakım Tercihleri, *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Ekonometri ve İstatistik Dergisi*, 5, ss 20-40.

Klasen, S. and Lamanna, F. (2009), The Impact of Gender Inequality in Education and Employment on Economic Growth: New Evidence for a Panel of Countries, *Feminist Economics*, 15(3), 91-132.

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

Kumaş, H. ve Çağlar, A. (2011), Türkiye’de Kadın Eksik İstihdamını Belirleyen Faktörler, *Çalışma ve Toplum*, 2; 249-289.

Küçükali, A. (2013), Sosyo-Ekonomik ve Kültürel Yapının Kadınların Çalışma Hayatı Üzerine Etkileri: Erzurum Örneği, *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*. 1,1-19.

Mehtap, S., Jayyousi, Y., Gammoh, N. and Haj, A.A. (2016), Factors Affecting Women’s Participation in the Jordanian Workforce, *International Journal of Social Science and Humanity*, 6(10), 790 – 793.

Monfared, M. (2012), Cultural and Social Barriers to Iranian Women’s Employment, *International Journal of Law and Social Sciences*, 1(1), 67 – 72.

OECD (2012), Poverty Reduction and Pro-Poor Growth: The Role of Empowerment, *OECD Publishing*. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264168350-en> (10.06.2017).

Önder, N. (2013), Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü, *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, 1(1), ss:35-61.

Özmen, Z. (2017), Türkiye’de Kadınlara Yönelik Sosyal Politikalar, *Anadolu International Conference in Economics V*, May 11-13, 2017, Eskişehir, Turkey.

Palaz, S. (2015), The Reasons for Women's Labour Force Non-Participation; Empirical Evidence from Bandırma, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 13(3), ss:435 – 449.

Shields, N. G. (1987), Female Labour and Education, *Economics and Education*. Oxford: Pergamon Press, ss:121-128.

TUSIAD (2016), Women Matter Turkey 2016. Turkey's Potential for the Future: Women in Business, www.mckinsey.com.tr/arastirmaveyayinlarimiz/WomenMatterTurkey2016Report.pdf (11.07.2017).

TÜİK (2016), İşgücü İstatistikleri, <http://www.tuik.gov.tr> (10.07.2017).

TÜİK (2017), İstatistiklerle Türkiye, <http://www.tuik.gov.tr>, (10.06.2017).

TÜİK (2017), İşgücü İstatistikleri, <http://www.tuik.gov.tr>, (10.07.2017).

UN (United Nations) (2015), The World's Women 2015. Trends and Statistics. <https://unstats.un.org/unsd/gender/chapter4/chapter4.html> (12.07.2017).

World Bank (2011), World Development Report 2012: Gender Equality and Development, Washington, DC: The World Bank.

World Bank (2015), Women, business and the law 2016, Washington, DC: The World Bank.

Yamak, R., Abdioğlu, Z. ve Mert, N. (2012), Türkiye'de İşgücüne Katılımı Belirleyen Faktörler: Mikro Ekonomik Analiz, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(2), 41 – 58.

Yıldırım, K. ve Doğrul, G. (2008), Çalışmak Ya Da Çalışmamak: Türkiye'de Kentsel Alanlarda Yaşayan Kadınların İşgücüne Katılmama Kararlarının Olası Belirleyicileri, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 239 – 262.

Yumuş, A. (2011), Kalkınma Planları Çerçevesinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Anlayışının Ekonomik, Toplumsal ve Siyasal Boyutları, Uzmanlık Tezi, TC. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Ankara.