

**T.C.
GEBZE TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**KOVID-19 SALGINININ KADIN İŞGÜCÜ ÜZERİNDEKİ
ETKİLERİ**

ŞENAY BEYAZYÜZ

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
İKTİSAT ANABİLİM DALI**

DANIŞMAN: DOÇ. DR. HANİFE DENİZ YURTSEVEN

HAZİRAN 2024

T.C.
GEBZE TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

KOVID-19 SALGINININ KADIN İŞGÜCÜ ÜZERİNDEKİ
ETKİLERİ

ŞENAY BEYAZYÜZ

YÜKSEK LİSANS TEZİ
İKTİSAT ANABİLİM DALI

DANIŞMAN: DOÇ. DR. HANİFE DENİZ YURTSEVEN

HAZİRAN 2024

T.R.
GEBZE TECHNICAL UNIVERSITY
GRADUATE SCHOOL

EFFECTS OF THE COVID-19 OUTBREAK ON THE
FEMALE WORKFORCE

ŞENAY BEYAZYÜZ

A THESIS OF MASTER OF SCIENCE
DEPARTMENT OF ECONOMICS

ADVISOR: DOÇ. DR. HANİFE DENİZ YURTSEVEN

JUNE 2024

GTÜ Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yönetim Kurulunun 24/06/2024 tarih ve 2024/32 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından 27/06/2024 tarihinde tez savunma sınavı yapılan Şenay Beyazyüz'ün tez çalışması İktisat Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir.

JÜRİ

ÜYE

(TEZ DANIŞMANI) : DOÇ. DR. HANİFE DENİZ YURTSEVEN

ÜYE

: DR. ÖĞR. ÜYESİ PINAR TAT

ÜYE

: DR. ÖĞR. ÜYESİ GÜLBİN ERDEM KARAHANOĞLU

ONAY

Gebze Teknik Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yönetim Kurulunun

...../...../..... tarih ve/..... sayılı kararı.

İMZA/MÜHÜR

ÖZET

Ülkelerin ekonomik büyümesi ve kalkınması için kadınların işgücüne katılımının önemi büyüktür. Türkiye’de kadın istihdamı için yasal engeller bulunmamakla birlikte, bazı pozitif ayrımcılık politikaları da mevcuttur. Pozitif ayrımcılığa rağmen kadınların işgücüne katılım oranı erkeklere kıyasla düşüktür. Türkiye İstatistik Kurumu 2022 yılı verilerine göre erkeklerde işgücüne katılma oranı %71.4, kadınlarda ise %35.1’dir. Geleneksel cinsiyet rolleri, toplumsal normlar, annelik rolleri, aile içi bakım sorumlulukları ve ev işleri gibi faktörler kadınların işgücüne katılmasını engellemektedir.

Kovid-19 salgını, dünya genelinde birçok işletmeyi ve kurumu etkilemiştir. Bu durum, sokağa çıkma yasaklarıyla birlikte kurumların ve işyerlerinin kapanması gibi bir dizi değişikliği beraberinde getirmiştir. Bu değişiklikler arasında çalışma saatlerinde esneklik, evden/uzaktan çalışma uygulamaları da bulunmaktadır. Bu süreçte alınan tedbirlerin bir sonucu olarak, evden/uzaktan çalışma modeli dünya genelinde birçok ülkede yaygın hale gelmiştir. Evden/uzaktan çalışma modelinin çalışanlarının aileleri ile daha fazla zaman geçirmesi, özellikle kadın çalışanların çocukları ile daha fazla zaman geçirme ve ilgilenme gibi avantajları da bulunmaktadır. Salgın süreciyle birlikte evden/uzaktan çalışmanın önemi artmaktadır. Bu durum kadın istihdamını artırabileceği görüşü desteklemektedir.

Bu çalışmada, kovid-19 salgınının kadın işgücü üzerindeki etkisini incelemek üzere 2017–2022 yıllarına ait Türkiye İstatistik Kurumu’nun Hanehalkı İşgücü Anketi mikro verileri kullanılarak incelenmiştir. Ampirik analizlerde probit model kullanılmıştır. Analiz bulguları pandeminin kadın işgücüne katılımını azalttığını gösterirken, evden/uzaktan çalışma ile istihdam oranındaki düşmeyi azalttığını göstermektedir. Dolayısıyla, kadınların evden/uzaktan çalışarak işgücüne dahil olabilmeleri için politikalar ve gerekli yasal düzenlemeler getirilerek, kadının çalışma hayatı iyileştirilmeli ve kadın istihdam oranlarının artırılması desteklenmelidir. Böylece ekonomik kalkınmada önemli bir faktör olan kadın işgücünün daha da artacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Kadın İşgücüne Katılım, Kovid-19 Pandemisi, Probit Model

ABSTRACT

The participation of women in the workforce is crucial for the economic growth and development of countries. In Turkey, there are no legal barriers to women's employment, and some affirmative action policies are in place. Despite these measures, women's labor force participation rate is lower than that of men. According to 2022 data from the Turkish Statistical Institute, the labor force participation rate is 71.4% for men and 35.1% for women. Factors such as traditional gender roles, social norms, motherhood roles, family care responsibilities, and household chores hinder women's participation in the workforce.

The COVID-19 pandemic has impacted many businesses and institutions worldwide, leading to various changes, including lockdowns and the closure of workplaces. Among these changes are flexible working hours and the adoption of remote/work-from-home practices. As a result of these measures, the remote/work-from-home model has become widespread in many countries. This model offers advantages, such as allowing employees to spend more time with their families, particularly enabling women to spend more time and engage with their children. The importance of remote/work-from-home arrangements has increased during the pandemic, supporting the view that this could boost women's employment.

In this study, the impact of the COVID-19 pandemic on women's labor force participation was examined using microdata from the Turkish Statistical Institute's household labor force surveys for the years 2017 to 2022. Probit model was used in the empirical analyses. The analysis findings indicate that the pandemic has reduced women's workforce participation, while remote/work-from-home arrangements have mitigated the decline in employment rates. Therefore, to enhance women's participation in the workforce, policies and necessary legal regulations should be introduced to improve working conditions for women through remote/work-from-home options. It is believed that this will further increase women's workforce participation, an essential factor for economic development.

Keywords: Women's Labor Force Participation, COVID-19 Pandemic, Probit Model

TEŞEKKÜR

Bu süreçte desteğini her zaman hissettiğim, bilgi ve tecrübesinin yanında benim için bir hocadan çok daha fazlası olan tez danışmanım Doç. Dr. Hanife Deniz Yurtseven'e sevgi ve saygılarımı sunar, teşekkür ederim. Ayrıca bu süreçte yardımlarını esirgemeyen Arş. Gör. Dr. Gökben Aydilek ve diğer tüm hocalarıma teşekkür ederim.

Bu süreçte her zaman yanımda olan ve bana olan inancını hiç kaybetmeyen sevgili eşim Caferhan Beyazyüz'e ve sevgili çocuklarım Ömer Kaan, Elifnaz ve Alparslan'a, bu süreçte her zaman destek olan arkadaşım Arş. Gör. Dr. Nuran Akdağ'a, geniş aileme, arkadaşlarıma teşekkür ederim. Bu tezi yakın zamanda kaybettiğim canım anneme ithaf ediyorum.

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
ÖZET	v
ABSTRACT	vi
TEŞEKKÜR	vii
İÇİNDEKİLER	viii
SİMGELER ve KISALTMALAR DİZİNİ	ix
ŞEKİLLER DİZİNİ	x
TABLolar/ÇİZELGELER DİZİNİ	xi
1. GİRİŞ	1
2. İŞGÜCÜ PİYASALARININ TEMEL KAVRAMLARI	5
2.1. İşgücü ve İşgücüne Katılma Oranı	5
2.2. İşsizlik ve İşsizlik Oranı	6
2.3. İstihdam ve İstihdam Oranı	7
3. KADININ İŞGÜCÜNE KATILIMI VE İSTİHDAMI	8
3.1. Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımının Etkileyen Faktörler	10
3.1.1. Eğitim	10
3.1.2. Doğurganlık	11
3.1.3. Ücretsiz Aile İşçiliği	12
3.1.4. Yaş	12
3.1.5. Medeni Durum ve Çocukların Varlığı	13
3.1.6. Kayıt Dışı İstihdam	14
3.1.7. Cinsiyete Dayalı İşgücü Ayrımcılığı ve Cinsiyet Temelli Bakış Açısı	14
3.1.8. Cam Tavan Sendromu	16
3.1.9. Kraliçe Arı Sendromu	16
3.1.10. Mobbing	17
4. KOVİD-19 SALGINI VE İŞ YAŞAMINA ETKİLERİ	18
5. LİTERATÜR TARAMASI	20
6. VERİ SETİ VE METODOLOJİ	27
6.1. Veri Seti	27
6.2. Probit Model	28
7. ANALİZ SONUÇLARI	30
8. SONUÇ VE ÖNERİLER	46
KAYNAKLAR	48
ÖZGEÇMİŞ	53

SİMGELER ve KISALTMALAR DİZİNİ

TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
HHİA	: Hanehalkı İşgücü Anketi
İKO	: İşgücüne Katılma Oranı
GSYH	: Gayrisafi Yurtiçi Hasıla
İKO	: İşgücüne Katılma Oranı
OECD	: Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü
AB	: Avrupa Birliği

ŞEKİLLER DİZİNİ

	<u>Sayfa</u>
Şekil 2.1: Kurumsal Olmayan Çalışma Çağındaki Sivil Nüfusun Dağılımı (Biçerli, 2016)	6
Şekil 3.1: 2020-2021 Yılları Arasında Kadın ve Erkek Nüfusuna Göre Temel İşgücü Göstergeleri (TÜİK, 2021)	9
Şekil 3.2: 2008-2021 Yılları Arasında Kadın ve Erkek Nüfusuna Göre Eğitim Düzeyini Tamamlama Oranı (TÜİK, 2022)	11

TABLÖLAR/ÇİZELGELER DİZİNİ

	<u>Sayfa</u>
Tablo 7.1: 2017-2022 Yıllarına Ait Kadınların İşgücüne Katılımını Etkileyen Göstergelerin Betimleyici İstatistikleri	30
Tablo 7.2: Kovid-19 Sonrası Dönemde Kadınların İşgücüne Katılımını Etkileyen Göstergelerin Betimleyici İstatistikleri	31
Tablo 7.3: Kovid-19 Öncesi Dönemde Kadınların İşgücüne Katılımını Etkileyen Göstergelerin Betimleyici İstatistikleri	33
Tablo 7.4: Model (1) Probit Tahmini Sonrası Marjinal Etkiler (Bağımlı Değişken: Kadının İşgücüne Katılma İhtimali)	35
Tablo 7.5: Model (2) Probit Tahmini Sonrası Marjinal Etkiler (Bağımlı Değişken: Kadının İşsiz Kalma İhtimali)	38
Tablo 7.6: Model (3) Probit Tahmini Sonrası Marjinal Etkiler (Bağımlı Değişken: Çocuk ve Diğer Bakım Sebebi ile İşten Ayrılma İhtimali)	40
Tablo 7.7: Model (4) Probit Tahmini Sonrası Marjinal Etkiler (Bağımlı Değişken: Evden Çalışma İhtimali)	43

1. GİRİŞ

Ekonomik büyüme ve gelişme, bir toplumun sağlıklı bir şekilde ayakta kalması ve istikrarını sürdürebilmesi için büyük önem taşır. Bu bağlamda, bir ülkenin ekonomik rekabet gücüne en önemli katkılarından biri insan sermayesi ve yetenekleridir. İnsan sermayesinin geliştirilmesi, ekonomik büyüme ve gelişme için önemli bir strateji olup, bir ülkenin tüm potansiyelini kullanarak gelişmesine yardımcı olabilir.

Bir toplumun gelişmişliği, kadınların ne kadar etkin ve üretken olduğuyla doğru orantılıdır. Kadınlar, toplumların ekonomik büyümesinde önemli derecede rol oynayan bir unsurdur. Dünya nüfusunun yarısını oluşturdukları için, kadınlar toplumun insan gücü potansiyelinin büyük bir kısmını temsil ederler. Dolayısıyla, kadınların işgücüne katılımı ve yeteneklerinin kullanımı, bir ülkenin ekonomik büyüme ve kalkınması için hayati öneme sahiptir. Kadınların iş hayatında aktif rol alması, toplumsal ve ekonomik kalkınma sürecinde, insanların ve insan emeğinin özgürleşmesi açısından büyük bir öneme sahiptir. Bu bağlamda kadınların eğitim alma olanağına sahip olması, eğitim seviyesinin yüksek olması, işgücüne katılım oranının artması ve yöneticilik rollerinde yer alması, ekonomik büyümeyi destekleyen ve sürdürülebilir kalkınmayı teşvik eden faktörler arasındadır. Bu unsurlar göz önüne alındığında kadınların potansiyellerini tam olarak ortaya koymalarını ve ekonomik alanda daha fazla fırsata erişmelerini sağlamak için politika ve programlar geliştirilmesi gerekmektedir. Böylece toplumlar kadınların yeteneklerinden tam olarak faydalanabilir, ekonomik büyüme ve kalkınma süreçlerini güçlendirebilirler.

Kadınlar ve erkekler, yüzyıllardır birlikte yaşamış ve çalışmışlardır. Ancak toplumda var olan cinsiyete dayalı iş bölümü, genellikle kadınları ev işleri ve bakım işleri gibi ev içi faaliyetlere yönlendirirken, erkekleri ise genellikle emek piyasasında çalışmaya yönlendirmiştir. Bu cinsiyete dayalı iş bölümü, toplumsal cinsiyet rollerinin ve beklentilerinin bir sonucudur. Toplumda kadınların genellikle bakım ve ev işleriyle ilişkilendirilmesi, kültürel ve tarihsel olarak şekillenmiş bir normdur. Bu normlar, kadınların toplumsal rollerinin ve görevlerinin belirlenmesinde etkili olmuştur. Bu durumda, kadınlar genellikle ev içi işlerini ve bakım görevlerini üstlenirken, erkekler genellikle dışarıda çalışma ve gelir sağlama rolünü üstlenir.

Ancak bu geleneksel iş bölümü, kadınların ekonomik ve sosyal olarak daha az güçlü konuma gelmelerine ve bazı durumlarda eşitsizliklerin yaşanmasına neden olabilir. Günümüzde, toplumda ve iş dünyasında cinsiyet eşitliği konusundaki farkındalık artmaktadır ve birçok ülkede kadınların işgücüne katılımı ve kariyer fırsatları konusunda çeşitli adımlar atılmaktadır. Ancak hala bu geleneksel cinsiyet rollerinin etkisi altında olan birçok toplum vardır ve cinsiyete dayalı iş bölümü uzun bir süre daha varlığını sürdürebilir. Bu nedenle, cinsiyete dayalı iş bölümünü anlamak ve bu konudaki farkındalığı artırmak önemlidir. Çünkü bu, cinsiyet eşitliğine yönelik daha adil ve kapsayıcı bir toplumun oluşturulmasına katkıda bulunabilir.

Kadınların ücretli işgücü olarak çalışma hayatına katılması ve bu alanda ayakta kalması, sadece ekonomik açıdan değil, aynı zamanda bağımsız bir kişilik geliştirmede ve özgürleşmede önemli bir adımdır. Bu durum aynı zamanda toplumdaki kadının statüsünü ve konumunu iyileştirmeye yönelik önemli bir gelişmedir (Aşkın ve Aşkın, 2019).

Küresel ölçekte kadınların işgücüne katılımı üzerine yapılan çalışmalar incelendiğinde iki önemli bulgu öne çıkmaktadır. İlk olarak, küreselleşme ile kadınların işgücüne katılım oranının arttığı görülmektedir. İkincisi ise, kadınların işgücüne katılım oranındaki artışa göre erkeklerin işgücüne katılım oranının neredeyse sabit kaldığı veya çok az arttığı belirlenmiştir. Türkiye'de de benzer bir trend gözlemlenmektedir (Çınar ve Dalaman, 2022).

Kadınların işgücüne katılımını sınırlandıran pek çok faktör vardır. Bunlar arasında toplumsal cinsiyet algısı, eğitim fırsatlarının kısıtlanması, kadınlara belirli meslekleri dayatma, iş hayatında engel olma, ev işleri ve aile bakımı gibi sorumluluklar, annelik rolü ve yaşlı bakımı gibi sebeplerle istihdam edilmeme, kadınlara yönelik sosyal ve ekonomik politikaların yetersizliği gibi etkenler yer almaktadır. Bu faktörler, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin kaynaklarını oluşturur (Sağlık ve Çelik, 2018).

Kadınların işgücü piyasasında olmasını kısıtlayan bir diğer faktör ev eksenli çalışan kadınlar olmalarıdır. Ev eksenli çalışan kadınlar, enformel (kadın) işgücünün büyük bir bölümünü oluşturur. Bu çalışma şekli, kadınların istihdama nitelikli bir katılımını kısıtlar. Ev içinde gerçekleşen bu çalışma tarzında, kadınlar üretim ve yeniden üretim faaliyetlerini aynı anda yürütür ve kayıt dışı çalışmanın yol açtığı “sömürüyü” deneyimler. Yasal düzenlemelerden korunmama, sosyal güvenceden yoksun kalma,

asgari ücretin altında gelir elde etme ev eksenli çalışmanın kadın işgücü üzerindeki sömürü biçimlerinden (Aşkın ve Aşkın, 2019).

Bu bilgiler ışığında, kadınların toplumdaki rolü ve önemi, geçmişten günümüze sürekli olarak artan bir farkındalıkla ele alınmaktadır. Kadınlar, toplumun her alanında önemli bir yer tutmaktadır ve bu nedenle, politikalar, yasalar ve düzenlemelerle hem ekonomik hem de sosyal açıdan desteklenmelidirler. Kadınların işgücüne katılımı, eğitimi, sağlık hizmetlerine erişimi ve liderlik rollerindeki temsili gibi alanlarda eşit fırsatlara sahip olmalıdır. Bu, toplumun genel refahını artırmak ve sürdürülebilir kalkınmayı sağlamak için önemlidir. Kadınların ekonomik ve sosyal olarak desteklenmesi, sadece bireysel kadınlar için değil, aynı zamanda toplumun genel refahı ve kalkınması için de hayati öneme sahiptir. Bu nedenle, politika yapıcılarının, kadınların haklarına ve potansiyellerine odaklanan politikaları ve programları desteklemesi gerekmektedir. Bu şekilde, daha adil, eşitlikçi ve kapsayıcı bir toplum inşa edilebilir.

Bu tezin amacı, covid-19 salgınının kadın işgücü üzerindeki etkisini ölçmek ve bu bağlamda kadınların işgücüne katılımını artırmak için politika yapıcılara çeşitli önerilerde bulunmaktır. Çalışmada, covid-19 salgınının ülkemizde düşük olan kadın işgücü üzerindeki etkilerini analiz etmek ve salgınla birlikte yaygınlaşan evden/uzaktan çalışma modelinin kadın işgücüne katılımına olan etkisini incelemek hedeflenmektedir.

Çalışmamızda Türkiye İstatistik Kurumu'nun hazırlamış olduğu 2017-2022 yıllarına ait olan "Hanehalkı İşgücü İstatistikleri Veri Seti" kullanılmıştır. TÜİK tarafından yapılan hanehalkı işgücü araştırmasının asıl amacı; ülkedeki işgücü yapısını analiz etmek ve istihdam edilenler ile işsizler arasındaki farklılıkları belirlemektir. İstihdam edilenlerin iktisadi faaliyetleri, meslekleri veya tuttıkları işler, işlerindeki durumları ve çalışma süreleri gibi bilgileri ortaya koymak hedeflenmektedir. Aynı şekilde, iş arayanların iş arama süreleri, aradıkları meslekler veya işler ve benzeri özellikleri hakkında bilgi toplanması da önemlidir. Bu bilgiler, ülkenin işgücü piyasasındaki dinamikleri anlamak ve uygun politika önlemlerini geliştirmek için değerli bir kaynak oluşturacaktır (TÜİK, 2022).

Bu çalışmada covid-19 salgınının kadın işgücü katılım oranları üzerinde azaltıcı bir etkiye neden olduğu görülmüştür. Salgınla birlikte yaygınlaşan evden/uzaktan

Çalışma modeli salgının etkilediği kadının işgücüne katılımını olumlu yönde etkilemiştir. İşgücünde bulunmuş olan fakat ailedeki çocuklara veya bakıma muhtaç yetişkinlere baktığı için işinden ayrılan kadınların oranlarında düşüş grlmştir. Bu durum, kadınların evden/uzaktan çalışma modeli ile işgücüne katılımını desteklemektedir.

2. İŞGÜCÜ PİYASALARININ TEMEL KAVRAMLARI

İşgücü piyasaları, ekonomik ve sosyal yapının temel unsurlarından biridir ve toplumun genel refahı üzerinde önemli etkileri vardır. Bu piyasaların etkin ve adil bir şekilde işlemesi, hem ekonomik büyümeyi destekler hem de toplumun refahını artırır. Bu nedenle, işgücü piyasalarının dinamiklerini anlamak ve iyileştirmek, politika yapıcılar ve toplum için büyük önem taşır.

2.1. İşgücü ve İşgücüne Katılma Oranı

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK)’e göre işgücü kavramı, “referans dönemi içinde ekonomik mal ve hizmetlerin üretimi için emek arzında bulunan çalışma çağındaki nüfusu kapsar. İşgücü, istihdamda olanlar ile işsizlerin toplamı olarak ifade edilmektedir.” şeklinde tanımlamaktadır. Yani işgücü, istihdam edilenler ile işsizlerin toplamını ifade etmektedir.

TÜİK İşgücüne Katılma Oranı (İKO)’nı ise “İşgücünün, kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus içindeki oranıdır.” olarak tanımlamaktadır (TÜİK, 2022).

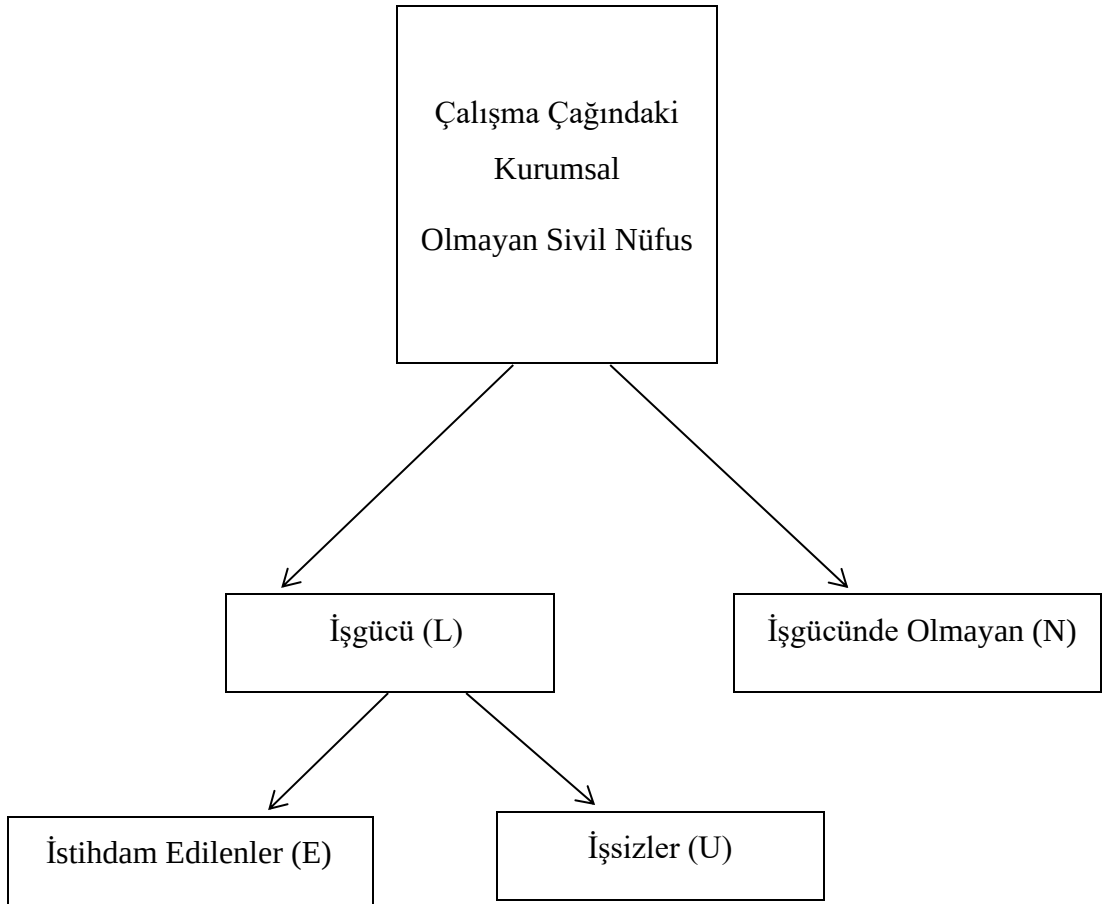
Bireylerin işgücüne katılma kararlarını yansıtmakta önemli bir kavram olan işgücüne katılma oranı, ekonomi politikalarının yürütülmesinde dikkate alınan temel göstergeler arasında yer alır. Tam istihdamı sağlamaya yönelik politikalar geliştirmek ve uygulamak için, toplumdaki işgücü talebinin ve isteğinin bilinmesi gerekmektedir. Bunu bize işgücüne katılım oranı (İKO) vermektedir (Biçerli, 2016).

$$\text{İşgücüne Katılım Oranı (İKO)} = \frac{\text{İşgücü}}{\text{Kurumsal Olmayan Çalışma Çağındaki Sivil Nüfus}} \times 100 \quad (2.1)$$

Yukarıdaki eşitliği şu şekilde yazmak mümkündür;

$$\text{İşgücüne Katılım Oranı (İKO)} = \frac{\text{Çalışanlar} + \text{İşsizler}}{\text{Aktif Nüfus}} \times 100 \quad (2.2)$$

Kurumsal olmayan nüfus; üniversite yurtları, yetiştirme yurtları (yetimhane), huzurevi, özel nitelikteki hastane, hapishane, kışla vb. yerlerde ikamet edenler dışında kalan nüfustur. Kurumsal olmayan nüfus içerisindeki 15 ve daha yukarı yaştaki nüfus ise; kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus olarak tanımlanmaktadır (TÜİK, 2022).



Şekil 2.1: Kurumsal Olmayan Çalışma Çağındaki Sivil Nüfusun Dağılımı (Biçerli, 2016)

2.2. İşsizlik ve İşsizlik Oranı

İşsiz kavramı TÜİK tarafından şöyle tanımlanmaktadır; “Referans haftasında istihdamda olmayan, son dört hafta içerisinde aktif olarak iş arayan, iş bulduğu takdirde 2 hafta içinde işbaşı yapabilecek durumda olan kişilerden oluşmaktadır. Ayrıca iş bulmuş başlamak üzere beklediği için iş aramayan ve üç ay içinde işe

başlayacak olan kişiler de işsizlere dâhildir.” İşsiz veya istihdamda olmayan 15 ve daha yukarı yaştaki nüfustur.

İşsiz kişilerin sayısının işgücündeki kişilerin sayısına bölünmesi ile hesaplanan işsizlik oranı; çalışmayan işgücünün yüzdesidir (Boyes ve Melvin, 2012).

İşsizlik oranı şu şekilde hesaplanmaktadır;

$$\text{İşsizlik Oranı} = \frac{\text{İşsizler}}{\text{İşgücündekiler}} \times 100 \quad (2.3)$$

İşsizlik istatistiklerinde, iş aramayan ancak bir iş teklifi alması durumunda çalışmaya hazır olanlar dikkate alınmamaktadır. Bunlar hevesi kırılmış (ümitsiz) işçilerdir. Hevesi kırılmış işçiler; önceki yıl iş aramış, ancak kendilerine hiç kimsenin iş vermeyeceğine inandıkları için iş aramayı bırakmış olan işçilerdir. Bunlar çalışma yetenekleri olduğu halde ve uzun zaman iş aradıkları halde resmi işsizlik oranında göz ardı edilmiş bireylerdir (Boyes ve Melvin, 2012).

2.3. İstihdam ve İstihdam Oranı

TÜİK istihdam kavramını şu şekilde tanımlamaktadır; “Referans haftasında en az bir saat iktisadi faaliyette bulunan ve bu faaliyetinden gelir elde eden (ücretsiz aile işçileri dâhil) veya geçici olarak başında bulunmadıkları bir işi olan kişilerden işi ile bağlantısı devam edenlerden oluşmaktadır. Bir işi olan ancak referans haftası içinde çeşitli nedenlerle işinin başında olmayanlar işten uzak kalma nedenine göre işi ile bağlantısı devam ediyor ise istihdamda sayılmaktadır.” (TÜİK, 2022).

İstihdamın, kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus içindeki oranı istihdam oranını vermektedir.

İstihdam oranı şu şekilde hesaplanmaktadır;

$$\text{İstihdam Oranı} = \frac{\text{Çalışanlar}}{\text{Aktif Nüfus}} \times 100 \quad (2.4)$$

3. KADININ İŞGÜCÜNE KATILIMI VE İSTİHDAMI

Türkiye’de kadınların işgücüne katılımı ve istihdamı, ekonomik ve sosyal gelişim açısından kritik öneme sahiptir. Son yıllarda çeşitli iyileştirmeler yapılmış olsa da, kadınların işgücüne katılım oranı halen istenen seviyede değildir.

Türkiye’de, kadınların işgücüne katılımı erkeklere kıyasla geride kalmış durumdadır ve zaman içinde kadınların işgücüne katılımında sürekli bir düşüş yaşanmaktadır. Çalışma hayatına katılmak, kadınlara sadece ekonomik özgürlük sağlamakla kalmaz, aynı zamanda özgüvenlerini artırır, toplum içindeki saygınlıklarını güçlendirir ve aile içindeki konumlarını iyileştirir. Yasal olarak kadınlara herhangi bir ayrımcılık yapılmamasına rağmen, toplumun kadınlara yüklediği rol nedeniyle aile içindeki sorumluluklar kadınlar üzerinde ağır bir yük oluşturur. Bu durum, kadınların çalışma veya çalışmama konusunda tercih yapmalarına yol açar. Çalışma hayatı ile aile yaşamının dengeye oturtulması için, kadınların aile içindeki yüklerinin eşler arasında adil bir şekilde paylaşılması ve devletin yasal düzenlemelerle sağlayacağı destek büyük önem taşır. Bu sayede, kadınlar işgücüne daha fazla katılabilir ve kalkınmaya daha etkin bir şekilde katkıda bulunabilirler (Korkmaz, 2012).

Kadın istihdamı, özellikle kadınların işgücüne katılım oranının erkeklere göre daha düşük olduğu ülkelerde ekonomik gelişme için kritik bir faktör olarak görülmektedir. Kadınların işgücüne katılımı ve kendi ekonomik durumlarını güçlendirmeleri, ekonomide verimliliği artırarak ekonomik gelişmeyi teşvik etmektedir (Göcen, 2020).

Kadınların işgücüne katılımını engelleyen faktörlerden biri de geleneksel olarak kendilerine yüklenen çocuk bakımı, yaşlı bakımı gibi sorumluluklardır. Nitelikli ve yüksek eğitilmiş kadınlar genellikle iş hayatında daha yüksek ücretler kazanır ve bu sayede bakım hizmetlerinden faydalanan bu sorumluluklardan kurtulabilirler. Ancak, özellikle düşük nitelikli kadınlar için kazanılan ücretler bu hizmetleri satın almak için yetersiz kalabilir, bu da onların işgücüne katılmasını zorlaştırabilir (Sağlık ve Çelik, 2018).

Toplumsal cinsiyetçi roller, beklentiler ve duygusal emek, kadın-erkek işi katmanlaşmasını ve ücret farkını oluşturur, sürdürür ve yeniden yapılandırır. Bakım işi genellikle erkekler için istisna olarak görülürken, kadınlar için ise zorunlu bir görev olarak kabul edilir. Bu durum evde ve işyerinde de geçerlidir (Özkaplan, 2009).

Korkmaz (2012), kadının işgücüne katılımının düşük olmasını işgücü piyasasında karşılaştığı engellere bağlamıştır. Bu engelleri kadının medeni durumu, eğitim seviyesi, 0-5 yaş arası çocukların varlığı ve sayısı, göç toplumun kadınların çalışmasına yönelik tutumu olarak görmüştür.

Kadın istihdamı, özellikle kadınların işgücüne katılım oranının erkeklere göre daha düşük olduğu ülkelerde ekonomik gelişme için kritik bir faktör olarak görülmektedir. Kadınların işgücüne katılımı ve kendi ekonomik durumlarını güçlendirmeleri, ekonomide verimliliği artırarak ekonomik gelişmeyi teşvik etmektedir (Göcen, 2020).

Temel işgücü göstergeleri, 15+ yaş, 2020, 2021

	2021			2020 ^(r)			Bir önceki yıla göre fark		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
(Bin kişi)									
15 ve daha yukarı yaştaki nüfus	63 704	31 533	32 172	62 579	30 956	31 623	1 125	577	549
İşgücü	32 716	22 156	10 560	30 735	20 990	9 746	1 981	1 166	814
İstihdam	28 797	19 792	9 005	26 695	18 396	8 299	2 102	1 396	706
İşsiz	3 919	2 364	1 554	4 040	2 594	1 446	-121	-230	108
İşgücüne dahil olmayanlar	30 989	9 377	21 612	31 844	9 966	21 877	-855	-589	-265
(%)									
İşgücüne katılma oranı	51,4	70,3	32,8	49,1	67,8	30,8	2,3	2,5	2,0
İstihdam oranı	45,2	62,8	28,0	42,7	59,4	26,2	2,5	3,4	1,8
İşsizlik oranı	12,0	10,7	14,7	13,1	12,4	14,8	-1,1	-1,7	-0,1
Genç nüfusta işsizlik oranı (15-24 yaş)	22,6	19,4	28,7	24,9	22,4	29,7	-2,3	-3,0	-1,0

Tablodaki rakamlar yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir.

(r) Veriler yeni tanım ve kavramlara göre revize edilmiştir.

Şekil 3.1: 2020-2021 Yılları Arasında Kadın ve Erkek Nüfusuna Göre Temel İşgücü Göstergeleri (TÜİK, 2021)

Şekil 3.1'e göre kadın ve erkek nüfusunda 2021 yılı işgücüne katılımı 2020 yılına göre artmıştır. Kovid-19 salgını etkisi baz alındığında kadınların erkeklere göre işgücüne katılımının düşmesi beklenmektedir. Ancak uygulanan istihdam tedbirleri doğrultusunda kadınların evde çalışma imkanlarının artması ve eğitim düzeyi yüksek

kadınları az etkilemesi dolayısıyla kadınların işgücüne katılımını artırmıştır. Genel olarak kadın ve erkek nüfusunda işgücü verileri olumlu seyir izlemiştir.

3.1. Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımın Etkileyen Faktörler

Kadınların işgücüne katılımındaki düşük oranlar, çeşitli faktörlerle ilişkilendirilmektedir. Bu faktörler arasında eğitim düzeyi, yaş, düşük ücretler, ataerkil zihniyet, medeni durum ve çocuk sayısı gibi faktörlerin yer aldığı düşünülmektedir (Dayıoğlu ve Kırdar, 2010).

Türkiye’de kadınların işgücüne katılımını etkileyen etkenler literatürde ekonomik ve sosyal faktörler olmak üzere incelenmektedir. Ekonomik faktörlerin başında kadın işgücünün düşük ücretli olması gelirken, sosyal faktörleri eğitim, toplumsal cinsiyet ve toplumsal cinsiyet rolleri, cinsiyete dayalı ayrımcılık ve göç olarak sıralamak mümkündür. Bu alandaki birçok araştırma, işi bırakan kadınların genellikle ücretlerin düşüklüğü, çocuk bakımı ve evlilik gibi üç ana nedenden dolayı olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca toplumda kadına atfedilen roller ve bu rollerin şekillendirdiği aile ve sosyal yapı, kadının işgücüne katılımını önemli ölçüde etkilemektedir. Çocuk ve yaşlıların bakımını yalnızca kadınların sorumluluğu olarak gören ve erkekleri ailenin geçimini sağlamakla yükümlü kabul eden cinsiyete dayalı iş bölümü, kadınların işgücüne katılımının önündeki en büyük engellerden biridir (Önder, 2013).

3.1.1. Eğitim

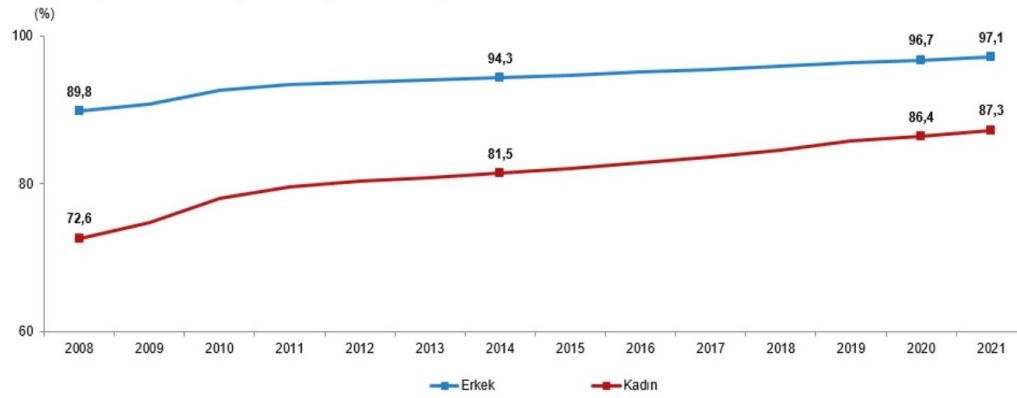
İşgücüne katılımı etkileyen pek çok faktör bulunmasına rağmen, bunların en önemlilerinden biri eğitimidir. Günümüz küreselleşen dünyasında eğitimin önemi daha da belirgin hale gelmiştir. Küreselleşme ile birlikte sürekli değişen teknoloji, çalışma koşulları, işgücü piyasası ve talepleri, eğitimden ayrı düşünülemez hale gelmiştir. Eğitim düzeyi, genellikle işgücüne katılımın önemli belirleyicilerinden biridir. Yüksek eğitim düzeyine sahip bireylerin işgücüne katılma olasılığı genellikle daha yüksektir. Ayrıca, eğitim seviyesi arttıkça eğitimin getirisi de artar.

Kadın eğitimi, sadece ekonomik büyümeye katkılarıyla değil, aynı zamanda beşeri sermayenin gelişimine ve cinsiyet eşitsizliğinin azaltılmasına yönelik etkileriyle de

önemli bir faktördür. Kadınların eğitim seviyelerinin artması, işgücü verimliliklerini artırır ve dolayısıyla ekonomik büyümeye olumlu katkı sağlar. Ancak, kadın eğitimi sadece ekonomik değil, aynı zamanda toplumsal bir yatırım olarak da önemlidir (Günsoy ve Özsoy, 2012).

Özsoy (2019) çalışmasında, Türkiye’de ekonomik büyüme ile eğitim arasında pozitif yönde ilişki olduğunu bulmuştur. Bu sebeple eğitime özel bir önem verilmesi gerektiğini vurgulamıştır.

Cinsiyete göre en az bir eğitim düzeyini tamamlayanların oranı, 2008-2021



Şekil 3.2: 2008-2021 Yılları Arasında Kadın ve Erkek Nüfusuna Göre Eğitim Düzeyini Tamamlama Oranı (TÜİK, 2022)

Şekil 3.2’de 2008-2021 yılları arasında kadın ve erkek nüfusuna göre eğitim düzeyini tamamlama oranları verilmiştir. Şekil 3.2’ye göre kadın ve erkek nüfusu arasında eğitim düzeyini tamamlama oranı 2008 yılında yüksek iken 2021 yılına doğru aradaki fark azalmıştır. Toplumun daha fazla bilinçlenmesi, devletin eğitim politikaları ve eğitim alma imkanlarının artmasına bağlı olarak, kadınların eğitim düzeyini tamamlama oranında bir artış gözlemlenmektedir.

3.1.2. Doğurganlık

Doğum oranlarının azalmasının, kadınların işgücüne katılımını arttırdığı düşünülmektedir. Zaman içinde doğum kontrol yöntemlerindeki gelişmeler, günümüzde kadınların daha az çocuk sahibi olmalarını sağlamıştır. Bu durum, kadınların iş piyasası dışında çocuk yetiştirmek için geçirdikleri sürenin azalmasına ve bu nedenle işgücüne katılımlarının artmasına yol açmıştır (Biçerli, 2016).

Bernhardt'a (1993) göre, doğurganlık oranları yüksek olduğunda, kadınların işgücüne katılımı olumsuz etkilenmekte; ancak, bu etki zamanla azalabilmektedir. Bununla birlikte, aile yaşam döngüsünde, daha fazla çocuğa sahip olmak, aile gelirine katkıda bulunmanın ekonomik zorunluluğunu artırabilmekte, bu da kadınların işgücüne katılımını teşvik etmektedir.

Cramer'e (1980) göre, doğum öncesi dönemde kadınların işgücüne katılımı, genellikle daha fazla çocuk bekleyen çiftler arasında azalma eğilimindedir, ancak daha az etkilidir. Bir bebeğin doğumu, işgücüne katılımı güçlü bir şekilde azaltır ve bu etki zamanla azalmaktadır. Bu nedenle, kısa vadede, doğurganlık işgücüne katılım üzerinde güçlü bir etkiye sahip olabilmektedir. Ancak uzun vadede, istihdamın doğurganlık üzerindeki etkisi daha belirgin hale gelebilmektedir.

3.1.3. Ücretsiz Aile İşçiliği

Türkiye'de kadınların istihdam durumları incelendiğinde, istihdam edilen kadınların önemli bir kısmının ücretsiz aile işçisi olarak çalıştığı görülmektedir. Bu durum özellikle kırsal bölgelerde oldukça yaygınken, kentsel bölgelerde daha düşük oranlarda görülmekte ve bu da kırsal ve kentsel bölgeler arasında kadın işgücü profiline farklılaşmasına neden olmaktadır. Bu bağlamda, kadınların tarım sektörünün ağırlıklı olduğu kırsal alanlarda ücretsiz aile işçisi olarak çalıştıkları, ancak kentsel alanlarda ücretli veya günlük işlerde istihdam edilemedikleri belirtilebilir (Özer ve Biçerli, 2003).

Kadınların işgücü piyasasına katılım nedenlerinin anlaşılmasında, Türkiye'deki hanehalkı sektörünün büyüklüğünün önemli bir etken olduğu göz önünde bulundurulmalıdır. İşgücü piyasasında yer almayan kadınlar, evde çocuk ve yaşlı bakımı, hanehalkının kendi tüketimi için hazırladıkları, ev işleri yükü gibi ekonomik olarak değerlendirilmeyen faaliyetlerle uğraşmaktadırlar (Dayıoğlu ve Kırdar, 2010).

3.1.4. Yaş

Kadının işgücüne katılımında yaş unsuru önemli bir rol oynamaktadır. Genç yaşlarda, özellikle eğitim ve mesleki gelişim aşamasında olan kadınların işgücüne katılım oranları daha yüksektir. Ancak, evlenme ve çocuk sahibi olma gibi yaşam

olayları genellikle işgücüne katılımı olumsuz etkileyebilir. Orta yaş grubundaki kadınlar, çocuk bakımı ve aile sorumlulukları nedeniyle işgücünden çekilebilir. Yaş ilerledikçe, özellikle 50 yaş ve üstü kadınlar arasında işgücüne katılım oranı genellikle düşmektedir. Bu düşüş, emeklilik planları ve sağlık sorunları gibi faktörlerden kaynaklanabilir.

Tunalı ve Göksu (2018), Türkiye’de kadınların işgücüne katılmalarını etkileyen unsurların belirlenmesi amacıyla yaptıkları çalışmalarında, kadınların yaşlarının da işgücüne katılımlarında etkili olduğunu ve yaş ile kadınların işgücüne katılımı arasında ters-U ilişkisinin varlığını tespit etmişlerdir. Kadınların işgücüne katılımlarının en yüksek olduğu yaş aralığının 25-44 yaşları olduğu, belli bir yaşa kadar artış belli bir yaştan sonra da işgücü piyasasından çekilme eğilimi (ters-U) olduğu görülmüştür.

Yaş faktörü, özellikle erkeklerin işgücüne katılımını etkileyen önemli bir faktördür. Kadınlar açısından yaş da önemli bir faktördür, ancak 25-55 yaş aralığında kadınların işgücüne katılma oranları genellikle düşüktür. Bu nedenle, yaş faktörünün kadınların işgücüne katılımları üzerindeki etkisi, erkeklerinkinden nispeten daha azdır (Biçerli, 2016).

3.1.5. Medeni Durum ve Çocukların Varlığı

Ülkemizde medeni durum, işgücüne katılım üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Özellikle evlendikten sonra kadınların işgücü piyasasından çekildiği sıkça gözlemlenmektedir. Evlilikle birlikte kadınların sorumlulukları artmaktadır. Çocuk sahibi olduktan sonra, çocuğun bakımının büyük ölçüde kadın tarafından üstlenilmesi, kadının çalışması halinde ise bakım hizmetlerinin yüksek maliyeti, kadınların işgücü piyasasından uzaklaşmasına neden olmaktadır (Gençtürk, 2022).

Evlenme ve çocuk sahibi olma, özellikle kadınların işgücüne katılımını etkileyen önemli faktörlerdir. Özellikle okul öncesi çağındaki çocukların varlığı, evli kadınların işgücüne katılma oranlarını düşürerek, onların evde çalışmayı tercih etmelerine neden olabilir. Bir araştırma, okul öncesi çağındaki çocuğu olan evli kadınların işgücüne katılma olasılığının, çocuksuz kadınlara kıyasla %35 daha düşük olduğunu ortaya koymuştur. Bu bağlamda, kreşlerin yaygınlaşması kadınların işgücüne katılımını artırabilecek önemli bir gelişme olarak görülebilir. Kreşler,

özellikle çocuk sahibi olan kadınların çalışma hayatına geri dönüşünü kolaylaştırarak, işgücüne katılımını teşvik edebilir. Ancak, kreşlerin maliyeti genellikle yüksek olduğundan, pek çok kez kadınların kreş hizmetlerinden faydalanmasını zorlaştırmaktadır (Biçerli, 2016).

Weller'e (1977) göre, işgücünde bulunan kadınların genellikle aile büyüklükleri, işgücünde yer almayan kadınlara göre daha küçüktür. Aile büyüklüğü ile işgücüne katılım nedensel bir ilişki göstermemektedir.

3.1.6. Kayıt Dışı İstihdam

Kayıt dışı istihdam, ekonomik ve sosyal etkileri nedeniyle birçok ülkenin karşı karşıya kaldığı önemli bir sorundur. Kayıt dışı istihdam, resmi kayıtlarda yer almayan ve yasal düzenlemelere tabi olmayan çalışma faaliyetlerini ifade eder. Bu tür istihdam, işçi ve işverenlerin vergi ve sosyal güvenlik primlerini ödememesi anlamına gelir.

Kayıt dışı istihdam, ekonomik yapının önemli bir yapısal sorunu olarak öne çıkmaktadır. Kayıt dışı işlerin genel karakteristikleri arasında düşük maaşlar ve istikrarsız çalışma koşulları bulunmaktadır. Ayrıca, sosyal güvenceden ve iş güvencesinden yoksun olmaları da dikkate değer bir özelliktir. Kayıt dışı çalışma, özellikle kentlerde kadınların işgücüne katılım oranlarını düşük tutan bir faktör olarak belirginleşmektedir (Karabıyık, 2012).

Kadınlar, çalışma hayatında erkeklere kıyasla daha fazla kayıt dışı çalışma eğilimindedir. Bu durum, kadınların geleceğe yönelik beklentilerini azaltarak işgücüne katılımlarını engelleyen önemli bir faktördür (Önder, 2013).

3.1.7. Cinsiyete Dayalı İşgücü Ayrımcılığı ve Cinsiyet Temelli Bakış Açısı

Toplumsal statülerinden hareketle, ev ve çocuk bakımı gibi görevlerin kadınların üzerine yüklenmesi, aynı eğitim ve yetenek düzeyine sahip olsalar bile kadınların işe alımlarında ayrımcılığa maruz kalmasına neden olmaktadır. İşe alım sürecinde cinsiyet ayrımı yapılmasının engellenmeye çalışılmasına rağmen, tercihler genellikle işverenin tutumuna bağlı olarak şekillenmektedir (Önder, 2013).

Kadınlara yönelik olumsuz davranışların temel sebebi, onların çalışan bireyler olmalarından ziyade “kadın” olmalarıdır. Bu perspektiften bakıldığında, iş hayatında kadınlara yönelik mobbing veya cam tavan engelleri, ayrımcılık ve toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizlikten kaynaklanan bir sorun olarak belirginleşmektedir (Akca vd., 2022).

Cinsiyet temelli ayrımcılık ya da kadınlara karşı ayrımcılık, kadınlara, siyasal, ekonomik, sosyal, kültürel veya kişisel alanlarda erkeklere tanınan insan hakları ve temel özgürlüklerden eşit şekilde yararlanma haklarının engellenmesi veya kısıtlanması anlamına gelir. Bu tür ayrımcılık, kadınların medeni durumları ne olursa olsun, temel haklara erişimlerini kısıtlamak veya hükümsüz kılmak amacını taşır. Cinsiyete dayalı her türlü ayırım, dışlama veya kısıtlama, kadınlara yönelik ayrımcılık olarak nitelendirilir. Bu kavram, kadınların eşitlik ve adalet ilkelerine dayalı olarak toplumda tam olarak yer almasını engelleyen her türlü uygulamayı kapsar (Ecevit ve Bayrakçı Tüzel, 2019).

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği nedeniyle, kadınlar genellikle daha az sağlıklı, düşük eğitilmiş ve düşük gelir getiren işlerde çalışmak zorunda kalırlar. Bu durum, kadınların toplumsal statülerinin düşük olmasından kaynaklanır ve sağlık hizmetleri ile eğitim gibi temel hizmetlere erişimlerini ve bunlardan yararlanmalarını olumsuz etkiler. Bu nedenle, kadınların güçlendirilmesi ve toplumsal konumlarının iyileştirilmesi, toplumsal cinsiyet eşitliğinin politika, strateji ve uygulamalara yansıtılması gereklidir. Ancak, dünya genelinde ve Türkiye’de toplumsal cinsiyet eşitliği için yapılan çabaların, istenilen seviyeye henüz ulaşmadığı görülmektedir (Bal, 2019).

İşgücü piyasasında kadının karşılaştığı evrensel özellikler arasında olumsuz çalışma koşulları ve ikincil konumları bulunmaktadır. Bu durum, kadınların işe alım sürecinde, terfi ettirilme sürecinde, işten çıkarılma sürecinde ve ücretlendirilme konularında ayrımcılığa maruz kalmalarını içerir. Ayrıca, iş yerlerinde, genellikle hiyerarşinin alt basamaklarında bulunurlar ve üst düzey karar alma ve yönetim pozisyonlarında daha az temsil edilmektedir (Özkan, 2020).

Kadın ve erkeğe ait işlerin ne olduğuna yönelik kültürel ve sosyal tutumların toplumsal cinsiyet eşitsizliğini artırdığı yadsınamaz bir gerçektir.

3.1.8. Cam Tavan Sendromu

Çalışma hayatında karşılaşılan cinsiyet ayrımcılığının bir yönü olan “cam tavan” kavramı, kadınların mesleki başarıları ve yetenekleri ne olursa olsun, üst yönetim pozisyonlarına terfi etmelerini engelleyen, belirsiz ancak zor aşılabilir engeller olarak tanımlanmaktadır (Ayrancı ve Gürbüz, 2012).

Cam tavan kavramı genellikle kadın çalışanlarla ilişkilendirilir. Çünkü bu engellerin, cinsiyet temelli bir yaklaşıma dayandığı görülür. Bu kavram, kadınların kariyerlerinde ilerlemesini zorlaştıran, cinsiyete dayalı engelleri ifade eder. Kadınların hem anne, hem eş, hem birey, hem de çalışan rollerini üstlenmeleri, üst pozisyonlara yükselmelerini engelleyen bir durum oluşturabilir. Bu çoklu rollerin dengelemesi, kadınların kariyerlerinde ilerlemelerini zorlaştırabilir (Korkmaz, 2019).

Kadınların (rasyonel bir sebep olmaksızın) örgütsel yapı içinde terfi etmesini ve yönetim pozisyonlarında yer almasını engelleyen görünmez engeller için literatürde “cam tavan” terimi kullanılmaktadır. Bu durumun kadınlar için ciddi bir engel olduğu anlaşılarak 1990’lardan sonra literatürde “cam tavan sendromu” olarak adlandırılmaya başlanmıştır (Tunç ve Özmen, 2016).

3.1.9. Kraliçe Arı Sendromu

“Kraliçe arı” kavramı, iş dünyasında başarı elde etmiş kadın yöneticilerin, bazen bilinçli olarak diğer kadın meslektaşlarından uzak durmaları olarak tanımlanır. Bu tutum, aslında iş ortamında diğer kadın çalışanlarla aralarına mesafe koyarak, onların yaşamlarını daha zor hale getirebilir. Bu durumda dikkate değer olan nokta, kraliçe arı sendromunun genellikle profesyonel pozisyonlarda çalışan ve başarılarıyla öne çıkan kadın yöneticiler arasında görülmesidir. Bu kişiler, erkek egemen iş kültürüne uyum sağlayarak, kendilerini diğer kadın çalışanlarla aynı seviyede görmeyen erkek meslektaşları gibi davranabilirler. Böylelikle, diğer kadın çalışanlara destek olmaktan kaçınırlar ve onların iş yaşamlarını daha zor hale getirebilirler (Özkan, 2020).

Başka bir ifadeyle “kraliçe arı sendromu” terimi, kadın yöneticilerin geçmişte yaşadıkları zorlukları diğer kadın çalışanların da yaşamasını istemesi ve onları rakip olarak görmesi nedeniyle kötü muamele etmelerini ifade eder. Bu durumda,

kadınların sadece erkekler değil, kendi cinsiyetlerinden gelen kişiler tarafından da engellendiği ve sorunlar yaşadığı gözlemlenmektedir (Karabal ve Çakı, 2021).

3.1.10. Mobbing

Psikolojik taciz olarak adlandırılan “mobbing”, iş hayatının son yıllarda öncelikli sorunları arasında yer almaktadır. İstatistikler, kadınların erkeklere oranla daha fazla psikolojik tacize maruz kaldıklarını göstermektedir (Önder, 2013).

Günümüzde, iş dünyasında kadınlara yönelik ayrımcılık ve mobbing yaygın bir sorun olarak kabul edilmektedir. Birçok kadın işyerinde, kötü muamele, olumsuz davranışlar, şiddet, baskı ve hakaret gibi durumlarla karşılaşmaktadır. Bu konuda iş dünyasında alınan güvenlik tedbirlerine özellikle sosyal güvenlik ve iş güvenliği önlemlerine bakıldığında, kadınlara yönelik psikososyal faktörlerin ihmal edildiği görülmektedir. İş yaşamında kadınlara karşı sık sık görülen ayrımcı tavır ve davranışlar ile mobbingin, örgütte, sosyal ve ekonomik yapıyı zayıflatan, çalışanların örgüte olan bağlılığını azaltan ve verimliliği düşüren etkileri olduğu görülmektedir (Türel ve Dolmacı, 2013).

4. KOVİD-19 SALGINI VE İŞ YAŞAMINA ETKİLERİ

2019 yılı sonunda Çin'in Hubei bölgesinin başkenti olan Wuhan kentinde başlayan ve Dünya Sağlık Örgütü tarafından pandemi ilan edilen Koronavirüs (Kovid-19) salgını, küresel boyutta büyük bir etki yaratmıştır. Bu salgın, insanların yaşam tarzlarını, alışkanlıklarını ve davranışlarını derinden etkileyen bir küresel sosyal problem olarak kabul edilir. Salgın, tüm dünyada sosyal mesafe kuralları, karantina uygulamaları, sokağa çıkma yasakları, seyahat kısıtlamaları, iş yerlerinin kapatılması gibi bir dizi kısıtlama ve önlemi beraberinde getirmiştir. Bununla birlikte, çalışma saatlerinde esneklik, uzaktan eğitim ve evden çalışma gibi yeni uygulamalar da hayatımıza girmiştir. Kovid-19 salgınının etkileri, ekonomi, sağlık, eğitim ve sosyo-kültürel alanlar başta olmak üzere her alanda hissedilmektedir. Bu salgın, iş dünyasından eğitim sistemine, sosyal ilişkilerden kültürel etkinliklere kadar birçok alanda köklü değişimlere neden olmuştur. Günümüzde, kovid-19 salgınının yol açacağı değişim ve dönüşümler, insanların cevap aradığı en önemli konular arasında yer almaktadır. Alınan tedbirler kapsamında evden çalışma modeli dünyadaki birçok ülkede geçerli bir çalışma yöntemi olmuştur. Evden çalışma (working from home), son yıllarda birçok araştırmacı tarafından incelenen bir konu haline gelmiştir. Kovid-19 salgını, birçok işletmenin çalışma yöntemlerini değiştirmesine neden olmuş ve evden çalışma modeli alternatif bir strateji olarak ortaya çıkmıştır. Salgının yayılmasını önlemek amacıyla alınan tedbirler kapsamında evden çalışma, dünya genelinde birçok ülkede geçerli hale gelmiştir.

Akça ve Tepe Küçüköğlu (2020), yaptıkları çalışmalarında kovid-19 salgınının iş yaşamına etkileri açısından evden çalışma modelini değerlendirmişlerdir. Evden çalışmanın istihdam üzerindeki etkisini değerlendirmek için önemli bir nokta, bireylerin evden çalışıp çalışamayacağıdır. Bu durum, yapılan işin içeriğine bağlı olarak değişmektedir. Örneğin bankacılık, sigortacılık, bilgisayar programcılığı ve eğitim gibi alanlarda evden çalışma mümkün olabilirken, kişisel yakınlık gerektiren veya özel ekipmanların kullanılmasını gerektiren işler için bu model uygun olmayabilir. Çalışmalarında evden çalışmaya uygun işler ve etkileyen faktörlerini

incelemiş, modelin avantajları ve dezavantajları ele alınmış ve iş yaşamında etkinliğin arttırılabilmesi için öneriler sunmuşlardır.

Akbaş ve Dursun (2020), çalışmalarında kovid-19 sürecinde çalışan annelerin yaşadığı zorlukları, toplumsal cinsiyet rolleri ve kamusal-özel alan ayrımı bağlamında ele almışlardır. Bu süreçte, annelerin ev içi rollerinin arttığı ve çeşitlendiği, çocuklarının uzaktan eğitimleriyle ilgilenmeleri, ev işlerini tek başlarına yapmaları ve hijyen sağlama çabalarının arttığını gözlemlemişlerdir. Ayrıca, evden çalışma uygulamasıyla birlikte annelerin iş hayatındaki sorumluluklarını da yerine getirmek zorunda kaldıkları ve bu süreçte annelik rolünün yeniden tanımlandığını ve çeşitlendiğini vurgulamışlardır.

Kara (2020) çalışmasında, kovid-19 salgınının işgücü ve çalışma üzerindeki etkilerini, evden çalışma oranlarının artmasıyla yeni çıkan literatür eşliğinde incelemiştir. Kimlerin evden çalışabileceği konusu da bu çalışmalar kapsamında ele almıştır. Ayrıca farklı ülkelerde alınan olağanüstü istihdam tedbirleri ülkemizle karşılaştırılarak incelemiştir.

Serinekli (2021) çalışmasında, kovid-19 salgını ile çok daha önemli hale gelen uzaktan/evden çalışma modelinin avantaj ve dezavantajlarını ortaya koymuştur. Uzaktan/evden çalışma modelinin; salgının yayılımı ve bulaşma riskinin azalması, çalışanların evde olması sonucunda aileleri ile vakit geçirmesi, özellikle çalışan kadınların çocukları ile ilgilenebilmeleri, işe gidip gelme süresinin ortadan kalkması ile sağlanan zaman tasarrufu gibi avantajlarını özetlemişlerdir. Ayrıca bu çalışma modelinin avantajları dışında oluşan; sosyal etkileşimi azaltması, artan stres düzeyi, örgütsel bağlılık ve özdeşleşmenin azalması, çalışan kadınların ev işleri ve çocuk bakımı gibi sorumluluklar arasında bölünmeleri, iş tatmini ve iş performansı azalmaları, bazı işlerin evden çalışmaya uygun olmaması gibi dezavantajlara da çalışmasında yer vermiştir.

5. LİTERATÜR TARAMASI

Gustafsson ve Jacobsson (1885), İsveç’te 1967, 1973 ve 1980 yıllarında işgücüne katılım olasılığının mikro verileri üzerinde kesit tahminlerine dayanarak ve bu tahminleri işgücüne katılımındaki değişiklikleri öngörmek için analiz yapmışlardır. Kadınların reel ücretleri, hem 1971 yılında zorunlu ayrı vergilendirmenin getirilmesinin bir etkisi olarak hem de kısmen kadın eğitiminin artmasıyla bağlantılı olarak ücretlerdeki cinsiyet farklılıklarının önemli ölçüde azalmasının bir etkisi olarak kocalarının vergi sonrası kazançlarına göre arttığını tespit etmişlerdir.

Tansel (2001), 1980, 1985 ve 1990 yılları arasında Türkiye’de üç zaman diliminde kadınların işgücüne katılımındaki düşüşü göstermek amacıyla ekonomik gelişme seviyesi ve diğer faktörlerle kadınların işgücüne katılımı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Elde edilen bulgulara göre, ekonomik gelişme ile kadın işgücüne katılımı arasında “U” şeklinde bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Ekonomik büyümenin kadın işgücüne olumlu bir etkisi olduğu, eğitimin de benzer şekilde pozitif bir etkiye sahip olduğu ancak işsizliğin ise kadın işgücü katılımını olumsuz yönde etkilediğini tespit etmiştir.

Özer ve Biçerli (2003) çalışmalarında, Türkiye’de kadınların işgücüne katılma oranını etkileyen unsurları belirlemek için 1988-2001 dönemine ilişkin Türkiye geneli, kırsal ve kentsel alanlarda panel veri analizi kullanılmışlardır. En küçük kareler modeli kullanarak birimlere özgü sabit terimlerle sabit etkiler ve rassal etkiler modellerini analiz etmişlerdir. Kadın aktif nüfusu içinde ev kadınlarının oranı, istihdam edilen kadın işgücü içinde ücretsiz aile işçilerinin oranı ve 12+ yaş nüfus içinde toplam emeklilerin oranı değişkenlerinden beklenen yönde ve anlamlı sonuçlar elde etmişlerdir. Çalışma neticesinde, Türkiye’de kadın işgücünün emek piyasalarına katılım kararında ücretler, enflasyon, büyüme oranı, işsizlik oranı gibi unsurların doğrudan etkili olmadığı ve kadın işgücünün emek piyasaları ile yeterince bütünleşemediği sonucuna varmışlardır.

Vlasblom ve J. Schippers (2004) çalışmalarında, 1992-1999 yılları arasında seçilmiş Avrupa ülkelerinde evli kadınların işgücüne katılım oranının, bekar kadınlara oranla neden arttığını araştırmışlardır. Yapılan probit model analizi sonucunda, kadınların

eğitim düzeyleri, medeni durumları ve çocuk sahibi olmaları gibi faktörlerin yanı sıra, kadınların işgücüne katılım oranını belirleyen anahtar faktörün davranış değişikliği olduğunu tespit etmişlerdir.

Korkmaz ve D. Alacahan (2013) çalışmasında, kadın istihdamı ile toplam istihdam arasındaki ilişkiler ve istihdamın Gayri Safi Yurtiçi Hasıla (GSYH) üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Bu amaçla Türkiye İstatistik Kurumu'nun verilerinden yararlanarak 2008-2012 yılları arasında çeyrek dönemlik GSYH ve cinsiyetlere göre istihdam değerlerini kullanarak regresyon modeli ile analiz yapmışlardır. Analiz bulguları sonucunda, erkek istihdamı ile GSYH arasında %92'lik bir pozitif ilişki ve kadın istihdamı ile GSYH arasındaki ilişkinin ise %84 olduğunu tespit etmişlerdir.

Akgeyik (2017) yapmış olduğu araştırma makalesinde, Türkiye İstatistik Kurumu'nun 2007-2016 dönemi verileri üzerinden kadınlar arasında işgücüne katılım trendini ve bu artışı etkileyen faktörleri analiz etmiştir. Araştırma bulguları işgücü katılımını en önemli faktörün kadın eğitim düzeyindeki artış olduğunu ve özellikle üniversite mezunu kadınların diğer kadınlara kıyasla daha yüksek katılım oranına sahip olduğunu ortaya koymuştur. Bununla birlikte çalışmasında, ortalama düzeyde kadınların evlenme yaşının yükselmesinin kadınların işgücüne katılımını belirleyici rol oynadığını tespit etmiştir. Ayrıca, doğurganlık oranındaki azalmanın da kadınların işgücüne katılımını olumlu yönde etkilediğini ve boşanma oranlarındaki artışın bu eğilime katkıda bulunduğunu sonucuna varmıştır.

Akdağ ve Çelik (2020) çalışmalarında, 2000-2018 yılları arasında 15 seçilmiş OECD ülkesinin gerçekleştirdiği yenilikçi faaliyetlerin kadın istihdamı üzerindeki etkisi araştırmışlardır. Panel veri analizi yöntemi kullanılarak yapılan bu analiz neticesinde, yenilikçi faaliyetlerin kadın işgücü oranı, kadınların işgücüne katılma oranı ve ekonomik büyüme üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymuşlardır.

Dang ve Nguyen (2021), altı farklı ülkeden elde edilen verileri kullanarak covid-19'un bu ekonomik sonuçlarının cinsiyet eşitsizliği üzerindeki etkilerini araştırmışlardır. Elde edilen bulgulara göre kadınların salgın nedeniyle erkeklere kıyasla işlerini kalıcı olarak kaybetme olasılığının %24 daha fazla olduğunu ve kadınların iş gelirlerinin erkeklerinkinden %50 daha fazla düşeceğini tespit etmişlerdir. İş endüstrilerindeki farklı katılım oranları gibi faktörlerin bu cinsiyet farklarını açıklamada önemli bir rol oynadığını görmüşlerdir.

Dhillon ve Sasidharan (2021), salgın sürecinde cinsiyete bağı faktörlerin, konfeksiyon endüstrisi, otel ve turizm sektörleri, gıda endüstrisi ve sağlık sektörü gibi kadın işgücünün baskın olduğu sektörlerde çalışan kadınları etkilediğini ve onları kayıt dışı istihdam sektörlerine girmeye zorladığını dile getirmişlerdir. Kayıt dışı istihdam sektörünün ise, iş güvenliğini sağlamadığını, mali güvensizliklere ve psikolojik uyumsuzluklara yol açtığını ifade etmişlerdir. Dolayısıyla hükümetin, kayıt dışı istihdam sektörlerinde sosyal ve devlet destekli koruma hizmetlerini süreklilik arz edecek şekilde sağlaması gerektiğini belirtmişlerdir.

Akdağ ve Çelik (2022) çalışmasında, teknolojik gelişmelerin vasıflı ve vasıfsız kadın istihdamını nasıl etkilediğini incelemişlerdir. 2000-2020 yılları arasındaki AB-15 ülkeleri üzerinde panel veri analizi yapmışlardır. Analiz sonuçlarına göre, patent sayısındaki artışın vasıflı kadın işsizlik oranını azalttığını, ancak toplam faktör verimliliğindeki artışın vasıfsız kadın işsizlik oranını artırdığını tespit etmişlerdir. Ayrıca, beşeri sermayedeki artışın vasıfsız kadın işsizlik oranını düşürdüğünü diğer elde edilen analiz bulguları arasında yer almaktadır.

Tatar (2022), kovid-19 salgınının Türkiye'deki kadın işsizliği üzerindeki etkilerini incelemiştir. Araştırmasında devletin işgücü piyasasına sağladığı teşvikler ve desteklerin yanı sıra alınan sıkı önlemler neticesinde kadın işsizlik oranının düştüğü sonucuna varmıştır.

Ak Bingöl vd. (2023) çalışmalarında, salgının dünya genelinde zaten dezavantajlı konumda olan sosyal sınıfları ekonomik açıdan zayıflattığını ve özellikle cinsiyet eşitliği konusunda geriye doğru adımlar atıldığını tespit etmişlerdir. Bu dönemde özellikle, sosyal hayattan izole edilen ve yaşam mücadelesi veren kadınlar, toplumsal cinsiyet eşitsizliği temelinde bir yoksullukla karşı karşıya kaldığını söylemişlerdir. Pandemi sürecindeki kısıtlamaların etkisiyle ev içi emek, çocuk bakımı, yaşlı bakımı ve ev işleri gibi yüklerin artmasıyla kadınlar, iş hayatından uzaklaşmış ve ekonomik olarak güçsüzleştiğini söylemişlerdir. Kadın yoksulluğu olgusu, gelir, eğitim, sağlık hizmetlerine erişim ve cinsiyete dayalı şiddet gibi çeşitli alanlarda incelenmiş ve salgınla derinleşen eşitsizlikle nasıl mücadele edilebileceği konusunda çeşitli çözüm önerileri sunmuşlardır.

Pata (2018) çalışmasında, 1988-2015 dönemini kapsayan Türkiye'nin ekonomik durumunu inceleyerek, kadın istihdamının ekonomik büyüme ile nasıl ilişkilendiğini

araştırmıştır. İki nedensellik testi kullanarak, kadın istihdamının ekonomik büyümeye etkisini incelemiş olup, bu testlerin sonuçları birbirini destekler nitelikte çıkmıştır. Yani, kadın istihdamındaki artış ile ekonomik büyüme arasında karşılıklı bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir. Özellikle, kadınların üretim sürecine dahil edilmesi ve istihdam alanlarının yaratılması, ekonomik büyümeyi desteklemek için önemli bir faktör olarak vurgulanmıştır. Ancak, bu etkinin tarım ve sanayi sektörlerinde belirgin olmadığı, bunun yerine hizmet sektöründe gayrisafi yurtiçi hasılaya katkıda bulunduğu belirtilmiştir. Yani, kadın istihdamının ekonomik büyümeyi genellikle hizmet sektöründe desteklediği sonucuna varılmıştır.

Serel ve Özdemir (2017) çalışmalarında, Türkiye verilerine dayalı olarak 2000:1 - 2013:4 dönemine ait kadın istihdamı, kadın işsizliği ve reel gayrisafi yurtiçi hasıla gibi değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Bu çalışma, kadınların işgücü piyasasındaki mevcut durumunu ve kadınların ekonomiye sağlayabileceği katkılarını incelemeyi amaçlamıştır.

Akdemir vd. (2019) çalışmalarındaki bulgularına göre, gelişmiş ülkelerde kadın ve erkek işgücüne katılım oranları neredeyse eşitken, gelişmekte olan ülkelerde kadınların işgücüne katılım oranı genellikle erkeklerinkinden daha düşük seviyelerde seyrettiği sonucuna varmışlardır. Türkiye’de ise, 2000 yılında kadınların işgücüne katılım oranı %24.7 iken, bu oran 2017 yılında %27.7’ye yükselmiştir. Türkiye’de kadınların işgücüne katılımının arttığı, ancak hala büyük bir kısmının işgücü piyasasının dışında kaldığı sonucuna varmışlardır.

Beken (2020) çalışmasında, salgın sürecinin kadın istihdamını nasıl etkilediği ve 2000-2020 yılları arasında kadın istihdamının TÜİK verileri kullanılarak incelendiğinde, kadın istihdam oranlarının oldukça düşük olduğu ve erkek istihdam oranını yakalayamadığı görülmüştür. Salgın sürecinde ise özellikle hizmet sektöründe çalışan kadınlar en çok etkilenmiştir. Ev işleri, hasta ve çocuk bakımı gibi işlerde kayıt dışı çalışan kadınlar, sağlık açısından riskli görüldüklerinden işsiz kalmışlardır.

Günsoy ve Özsoy (2012), 2005-2011 yılları arasında Türkiye’de kadınların eğitim seviyelerine göre işgücüne katılımlarının ekonomik büyüme üzerindeki etkilerini inceleyen çalışmalarında, VAR modelini kullanmışlardır. Çalışmalarının bulgularına göre, ekonomik büyüme üzerinde önemli etkisi olan en belirgin değişken, meslek

lisesi mezunu kadınların işgücüne katılma oranlarıdır. Bununla birlikte, yükseköğretim mezunu kadınların işgücüne katılımı da ekonomik büyüme üzerinde önemli bir rol oynadığı sonucuna varmışlardır.

Halifeoğlu (2020), yaptığı çalışmada üniversitelerin kurumsal yapılarının toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini nasıl pekiştirdiğini ve kadın akademisyenlerin bu yapı içindeki konumlarının nasıl etkilendiğini göstermiştir. Araştırmasında, akademik yazın ve istatistiklerden elde edilen verilere dayanarak, kadın akademisyenlerin kurumsal yapı içinde toplumsal cinsiyet rollerinden ayrılamadığını ve bu durumun akademik ilerleme süreçlerinde erkeklerle kıyaslandığında geri kalmalarına neden olduğunu göstermiştir.

Akbaş ve Dursun (2020), Türkiye’de koronavirüs pandemisi sürecinde okulların tatil edilmesiyle çocuklarıyla evde kalmak zorunda olan çalışan annelerin yaşadığı zorlukları incelemişlerdir. Bu kapsamda çalışmalarında, çalışan annelerin ev içinde kamusal alanı oluşturmak zorunda kalmalarını ve annelik statüsüne bağlı rol beklentilerinin covid-19 sürecinde çeşitlenerek arttığını vurgulamışlardır.

Dayıoğlu ve Kırdar (2010) çalışmasında, kadınların işgücü piyasasına katılımının düşük olmasının sebeplerinden birinin şehirleşme ve kırsaldan şehirlere göç olduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca, şehirlerde işgücüne katılımda cinsiyet farkının belirgin olduğu vurgulanmıştır.

Aksoy vd. (2018), 1988-2018 yıllarını kapsayan ampirik çalışmalarında, uzun dönemde asgari ücret düzeyi ile kadın istihdamı arasında anlamlı bir ilişki tespit edememişlerdir. Bununla birlikte, kadın istihdamını belirleyen en önemli faktörlerin evli kadın sayısı ve işsizlik oranı olduğunu belirtmişlerdir.

Kızılgöl (2012) çalışmasında, 2002-2008 yıllarına ait Hanehalkı Bütçe Anketi verilerini kullanarak; Türkiye genelinde kentsel ve kırsal alanlarda yaşayan evli ve bekar kadınların işgücüne katılımını etkileyen unsurları logit model analiziyle incelemiştir. Analiz sonuçlarına göre, evli ve bekar kadınların işgücüne katılma kararlarını etkileyen en önemli faktörler arasında eğitim düzeyi, hanehalkı geliri, bağımlılık oranı, oturlan konutun mülkiyeti ve kadının yaşı bulunmuştur. Ayrıca, çocuk sayısının kentsel alanda işgücüne katılımı azalttığı, ancak kırsal alanda artırdığı görülmüştür.

Kılıç ve Öztürk (2014), 2002-2008 yıllarına ait Hanehalkı Bütçe Anketlerini kullanarak kadınların işgücüne katılımını standart probit modeli ile tahmin etmişlerdir. Bu çalışmalarında, Türkiye’deki kadın istihdamının genel durumunu, ana özelliklerini ve diğer ülkelerle karşılaştırıldığında farklılıklarını, kadın istihdamını engelleyen faktörleri ve çözüm yollarını teorik ve ampirik olarak ortaya koymayı hedeflemişlerdir. Eğitim, medeni durum, ekonomik kaynaklar, toplumsal cinsiyet algısı ve yerleşim yeri gibi faktörler, kadınların işgücüne katılımını belirleyen ana etmenler olarak değerlendirmişlerdir. Bu faktörler arasında eğitimi, özellikle kentsel bölgelerde yaşayan kadınların işgücüne katılımında etkili olan en önemli değişken olduğunu tespit etmişlerdir.

Yalman vd. (2021) araştırmalarında, covid-19 salgını sürecinde işgücü piyasalarındaki zorlukları ve değişimleri inceleyerek, ekonomik boyutunu değerlendirmek ve iyileştirici politikalar geliştirmeyi hedeflemişlerdir. Bu hedef doğrultusunda, mevcut salgın koşullarında piyasada yaşananları gözlemlemek için bir anket formu hazırlamış ve Orta Anadolu’daki belirli illerde çalışma çağındaki nüfusa uygulamışlardır. Yaptıkları analizler, salgının işgücü piyasaları üzerindeki etkilerini anlamaya yönelik olup ve bu süreçte uygulanan kamu desteklerinin etkinliğini incelemişlerdir. Anket çalışmalarında katılımcılara yönelttikleri; “salgın süreci boyunca evden çalışma ve esnek çalışma modellerinin yaygınlaşmasının kadınların işgücüne daha fazla katılımını teşvik edip etmediği” sorusuna verdikleri cevapların, katılımcıların yaşı ile ilişkili olduğunu bulmuşlardır. Yaş grupları incelendiğinde, 26-35 yaş arasındaki bireylerin, kadınların işgücü piyasasında daha fazla yer alabileceğini düşündüğü görülmüştür.

Şengül ve Kıral (2006), Türkiye’deki evli kadınların işgücüne katılımı ile doğurganlık kararları arasındaki ilişkiyi iki aşamalı probit modelini kullanarak incelemişlerdir. Çalışmalarında kadınların işgücüne katılım kararının, bir çocuğun daha doğmasının kadınların işgücüne katılma olasılığını olumsuz yönde etkilediğini göstermişlerdir. Ayrıca, kadın ve eşin eğitim seviyesinin yükselmesiyle birlikte, kadınların işgücüne katılma olasılığının arttığını ortaya koymuşlardır.

Karabıyık (2012), Türkiye’deki kadın işgücünün çalışma hayatındaki profilini ortaya koymak için TÜİK verilerinden yararlanarak literatür incelemesi yapmıştır. Toplumsal kalkınma açısından kadın istihdamının önemini vurgulamış, mevcut

toplumsal yapı ve ekonomik politikaların, kadın istihdamının istenen seviyeye ulaşmasını engelleyebileceği sonucuna varmıştır.

Aygun vd. (2022) çalışmalarında, kovid-19 salgınının işgücüne katılımda cinsiyet ayrımını arttırdığını, özellikle çocuklu ve lise öncesi düzeyinde eğitim sahibi kadınların işgücüne katılımının azaldığı görülmüştür. Çalışmalarında bunların temel nedenleri konusunda veri toplanmamış ve inceleme yapılmamıştır. Örnek olarak olası nedenler arasında kadınların çocuk bakımındaki zorluklar veya işverenlerin çocuklu kadınlara ayrımcılık yapıp yapmadığı incelenmemiştir. Üniversite eğitilmiş kadınların işgücüne katılımı problemini aynı düzeyde yaşamadığını gözlemlemişlerdir. Çalışma verileri Eylül ve Ekim 2020’de yüz yüze röportaj yapılarak elde edilmiştir. Ayrıca çalışmalarında uzaktan çalışmanın etkilerini ve bunların sonuçlarını incelemişlerdir.

Aldan vd. (2021) çalışmalarında, kovid-19 salgınının işgücüne katılımının üzerindeki etkisini, cinsiyet, yaş ve eğitim düzeyi değişkenleri üzerinden incelemişlerdir. Pandeminin özellikle kadınların ve az eğitilmiş kişilerin işgücüne katılımlarında daha fazla azalmaya neden olduğu gözlemlenmiştir. Türkiye İstatistik Kurumu Hanehalkı İşgücü Anketi verilerinden cinsiyet, yaş, ve eğitim düzeyi parametreleri kullanılmış olup doğrusal olasılık modeli ile çalışmışlardır.

Bu çalışmada, kovid-19 salgınının kadın işgücü üzerindeki etkilerini incelerken Aygun vd. (2022) ve Aldan vd. (2021) çalışmalarından farklı olarak ampirik analizlerde probit model kullanılmıştır. Ampirik analizlerde Türkiye İstatistik Kurumu’nun hazırlamış olduğu mikro veri setlerinden 2017-2022 yılları kovid-19 öncesi dönem ve kovid-19 sonrası dönem olarak karşılaştırılmıştır.

6. VERİ SETİ VE METODOLOJİ

6.1. Veri Seti

Çalışmanın ampirik analiz kısmında Türkiye İstatistik Kurumu'nun yayınlamış olduğu 2017-2022 yılları arası işgücü istatistikleri mikro veri seti kullanılmıştır. Analizlerde kovid-19 sonrası dönem 2020-2021-2022 yıllarını; kovid-19 öncesi dönem 2017-2018-2019 yıllarını kapsamaktadır.

Mikro veri setinde ferdin işgücü durumuna verdikleri “istihdamda” yada “işsiz” yanıtını veren katılımcılar 1 değerini, “işgücüne dahil olmayan” yanıtını veren katılımcılar 0 değerini alarak “işgücü” kukla değişkeni oluşturulmuştur.

Mikro veri setinde yer alan “Referans haftası içinde nakdi veya ayni gelir elde etmek amacıyla bir işte çalıştınız mı?” sorusuna “hayır” cevabını veren, “Referans haftası ile biten son 4 hafta içinde herhangi bir iş aradınız mı veya kendi işinizi kurmak için çaba gösterdiniz mi?” sorusuna “evet” cevabını veren katılımcılar 1 değerini; diğer durumlar için 0 değerini alarak “işsiz” kukla değişkeni oluşturulmuştur.

Mikro veri setinden “En son çalıştığınız bu işinizden ayrılmanızdaki esas neden neydi?” sorusuna “Ailedeki çocuklara veya bakıma muhtaç yetişkinlere baktığı için” cevabını veren katılımcılar 1 değerini, diğer durumlar için 0 değerini alan “çocuk ve diğer bakım” kukla değişkeni oluşturulmuştur.

Mikro veri setinden “İşinizin tamamını veya belli bir bölümünü evinizde gerçekleştiriyor musunuz?” sorusuna “genellikle” veya “bazen” cevabını veren katılımcılar 1 değerini, “hiç” cevabını verenler için 0 değerini alan “evden çalışma” kukla değişkeni oluşturulmuştur.

Veri setinde yer alan yaş, eğitim seviyeleri, medeni durum ve istatistiki bölge birimleri 1.düzye olarak tanımlanan sınıflamalar bağımsız değişken olarak analizlerde yer almıştır. Yıl etkisini görmek için kovid-19 öncesi dönemde 2017 yılı, kovid-19 sonrası dönemde 2020 yılı referans yıl olarak alınmıştır.

6.2. Probit Model

Nitel tepkili bağlanım modelleri, bağımlı değişkenin kategorik olduğu ve belirli sayıda sınıfa veya kategoriye ayrıldığı durumlarda kullanılır. Bu modelde bağımlı değişken yalnızca iki değer alabilir. Bağımlı değişken iki seçenekli ya da iki şıklıdır. Başka bir ifadeyle evet-hayır, katılıyor-katılmıyor, başarılı-başarısız gibi 0 ve 1 değerlerin aldığı iki kategorili regresyon modelidir.

Nitel tepki modellerini incelerken yararlanılan iki şıklı bağlanım modellerinden biri olan probit modeli, McFadden'in 1970'lerden itibaren geliştirdiği, fayda teorisine ve rasyonel seçim yaklaşımına dayanır.

Rasyonel seçim yaklaşımına göre bireyler karşılaştıkları alternatifler arasında kendileri için en çok fayda sağlayacak olanı seçerler. Probit model birikimli normal dağılım fonksiyonundan yararlanır ve literatürde Normit modeli olarak da adlandırılmaktadır. Bu fonksiyon doğrusal değildir ve tahminlerin yapılabilmesi için doğrusallaştırılması gerekir. Doğrusallaştırmak için normal birikimli dağılım fonksiyonunun tersini almak gerekmektedir (Güriş ve Çağlayan, 2000; Guajarati ve Porter, 2012).

Probit modelde i.bireyin kararı gözlenemeyen bir fayda indeksine l_i 'ye bağlıdır. l_i , bir veya birden fazla bağımsız değişken (X_i) belirlenmektedir.

$$l_i = \beta_1 + \beta_2 X_i \quad (6.1)$$

Her indeksin l_i^* gibi bir sınır değeri olduğu varsayıldığında; l_i^* sınır değerini aşan veya altında kalan her l_i değeri için, $Y=1$ veya $Y=0$ olacaktır. l_i^* sınır değeri de l_i gibi gözlenemez ama aynı ortalama ve varyansla normal dağıldığı varsayıldığında l_i 'lerin anakütle katsayıları tahmin edilebildiği gibi, gözlemlenemeyen indeksin kendisine ilişkinde bilgi edinebilir.

Normallik varsayımı altında, standartlaştırılmış normal birikimli dağılım fonksiyonu aracılığıyla l_i^* 'nin l_i 'den küçük ya da eşit olma olasılığı aşağıdaki gibi hesaplanır.

$$P_i = P(Y = 1|X) = P(l_i^* \leq l_i) = P(Z_i \leq \beta_1 + \beta_2 X_i) = F(\beta_1 + \beta_2 i) \quad (6.2)$$

Burada $P(Y = 1|X)$, bağımlı değişken X 'in değeri veriyken bir olayın gerçekleşme olasılığını verir.

Z_i standartlaşmış normal değişken olup, $Z \sim N(0, \sigma^2)$ 'dir. F , standart normal birikimli dağılım fonksiyonudur. Şu şekilde yazılır;

$$F(I_i) = \frac{1}{\sqrt{2\pi}} \int_{-\infty}^{I_i} e^{-z^2/2} dz = \frac{1}{\sqrt{2\pi}} \int_{-\infty}^{\beta_1 + \beta_2 X_i} e^{-z^2/2} dz \quad (6.3)$$

Fayda indeksi l_i ve β_1 ile β_2 hakkında bilgi edinmek için denklem (6.3)'ün tersini alınır:

$$\begin{aligned} l_i &= F^{-1}(l_i) = F^{-1}(P_i) \\ &= \beta_1 + \beta_2 X_i \end{aligned} \quad (6.4)$$

Böylece Probit model elde edilmiş olunur (Guajarati ve Porter, 2012: 566-567).

Probit modelinden elde edilen katsayılar bağımlı değişken ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkinin yönünü göstermektedir. Aradaki ilişkinin büyüklüğünü ölçmek için marjinal etkilerden yararlanılır. Marjinal etki, olasılıktaki değişimdir. Olasılık formülü aşağıdaki gibidir (Güriş ve Çağlayan, 2000);

$$P(y = 1|x) = F(x\beta) \quad (6.5)$$

Olasılık formülündeki F değeri birikimli dağılım fonksiyonunu temsil etmektedir. x_k değerine göre türevi alındığında probit model marjinal etkilere göre formülasyonu;

$$\frac{\partial P(y=1|x)}{\partial x_k} = f(x\beta)\beta_k \quad (6.6)$$

şeklinde elde edilmektedir. Probit model marjinal etki formülasyonunda $f(x\beta)$ değeri standart normal dağılıma sahip olduğunu göstermektedir.

7. ANALİZ SONUÇLARI

Bu çalışmada 2017–2022 yıllarına ait TÜİK Hanehalkı İşgücü İstatistikleri mikro veri setleri kullanılmıştır. Analizde kullanılan kadınların işgücüne katılımını etkileyen göstergelerin betimleyici istatistikleri Tablo 7.1, Tablo 7.2 ve Tablo 7.3’te yer almaktadır.

Tablo 7.1: 2017-2022 Yıllarına Ait Kadınların İşgücüne Katılımını Etkileyen Göstergelerin Betimleyici İstatistikleri

Değişkenler	Ortalama	Standart Sapma	Gözlem Sayısı
Yaş	44.114	18.408	1328670
Yaş ²	2284.926	1772.971	1328670
İşsiz	0.135	0.341	425130
İşgücü	0.320	0.467	1325855
İşgücünde Olmayan	0.680	0.467	1325855
Çocuk ve Diğer Bakım	0.067	0.250	298074
Evden/Uzaktan Çalışma	0.097	0.296	367841
Okuryazar Olmayan	0.158	0.365	1326168
Eğitime Devam Edenler	0.118	0.322	1294559
İlkokul	0.308	0.462	1326176
Ortaokul	0.163	0.370	1326176
Lise	0.157	0.364	1326176
Üniversite ve Üstü Eğitim	0.141	0.348	1326176
Bekar	0.206	0.405	1326078

Evli	0.649	0.477	1326078
Boşanmış ve Eşi Vefat Eden	0.145	0.352	1326078
TR1 (İstanbul)	0.078	0.269	1328670
TR2 (Batı Marmara)	0.066	0.248	1328670
TR3 (Ege)	0.125	0.331	1328670
TR4 (Doğu Marmara)	0.092	0.289	1328670
TR5 (Batı Anadolu)	0.104	0.305	1328670
TR6 (Akdeniz)	0.115	0.318	1328670
TR7 (Orta Anadolu)	0.069	0.253	1328670
TR8 (Batı Karadeniz)	0.092	0.288	1328670
TR9 (Doğu Karadeniz)	0.048	0.213	1328670
TR10 (Kuzeydoğu Anadolu)	0.058	0.233	1328670
TR11 (Ortadoğu Anadolu)	0.066	0.249	1328670
TR12 (Güneydoğu Anadolu)	0.088	0.284	1328670

Tablo 7.2: Kovid-19 Sonrası Dönemde Kadınların İşgücüne Katılımını Etkileyen Göstergelerin Betimleyici İstatistikleri

Değişkenler	Ortalama	Standart Sapma	Gözlem Sayısı
Yaş	44.367	18.399	749248
Yaş ²	2306.961	1775.055	749248
İşsiz	0.135	0.342	236244
İşgücü	0.316	0.465	746433
İşgücünde Olmayan	0.684	0.465	746433
Çocuk ve Diğer Bakım	0.065	0.247	174609

Evden/Uzaktan Çalışma	0.107	0.310	204282
Okuryazar Olmayan	0.149	0.356	746746
Eğitime Devam Edenler	0.119	0.324	715137
İlkokul	0.302	0.459	746754
Ortaokul	0.161	0.368	746754
Lise	0.166	0.372	746754
Üniversite ve Üstü Eğitim	0.154	0.361	746754
Bekar	0.208	0.406	746656
Evli	0.645	0.479	746656
Boşanmış ve Eşi Vefat Eden	0.147	0.354	746656
TR1 (İstanbul)	0.070	0.255	749248
TR2 (Batı Marmara)	0.063	0.242	749248
TR3 (Ege)	0.128	0.334	749248
TR4 (Doğu Marmara)	0.099	0.299	749248
TR5 (Batı Anadolu)	0.097	0.295	749248
TR6 (Akdeniz)	0.115	0.319	749248
TR7 (Orta Anadolu)	0.072	0.258	749248
TR8 (Batı Karadeniz)	0.093	0.290	749248
TR9 (Doğu Karadeniz)	0.049	0.216	749248
TR10 (Kuzeydoğu Anadolu)	0.062	0.240	749248
TR11 (Ortadoğu Anadolu)	0.067	0.250	749248
TR12 (Güneydoğu Anadolu)	0.086	0.281	749248

Tablo 7.3: Kovid-19 Öncesi Dönemde Kadınların İşgücüne Katılımını Etkileyen Göstergelerin Betimleyici İstatistikleri

Değişkenler	Ortalama	Standart Sapma	Gözlem Sayısı
Yaş	43.788	18.414	579422
Yaş ²	2256.433	1769.868	579422
İşsiz	0.134	0.341	188886
İşgücü	0.326	0.469	579422
İşgücünde Olmayan	0.674	0.469	579422
Çocuk ve Diğer Bakım	0.069	0.253	123465
Evden/Uzaktan Çalışma	0.085	0.278	163559
Okuryazar Olmayan	0.171	0.377	579422
Eğitime Devam Edenler	0.116	0.320	579422
İlkokul	0.315	0.465	579422
Ortaokul	0.166	0.372	579422
Lise	0.146	0.353	579422
Üniversite ve Üstü Eğitim	0.125	0.330	579422
Bekar	0.204	0.403	579422
Evli	0.654	0.476	579422
Boşanmış ve Eşi Vefat Eden	0.142	0.349	579422
TR1 (İstanbul)	0.089	0.285	579422
TR2 (Batı Marmara)	0.070	0.256	579422
TR3 (Ege)	0.122	0.328	579422
TR4 (Doğu Marmara)	0.082	0.274	579422

TR5 (Batı Anadolu)	0.113	0.317	579422
TR6 (Akdeniz)	0.114	0.318	579422
TR7 (Orta Anadolu)	0.065	0.246	579422
TR8 (Batı Karadeniz)	0.090	0.286	579422
TR9 (Doğu Karadeniz)	0.046	0.210	579422
TR10 (Kuzeydoğu Anadolu)	0.053	0.224	579422
TR11 (Ortadoğu Anadolu)	0.065	0.246	579422
TR12 (Güneydoğu Anadolu)	0.091	0.288	579422

Tablo 7.1’de 2017-2022 yıllarına ait kadınların işgücüne katılımını etkileyen göstergelerin betimleyici istatistikleri verilmiştir. Ayrıca analizlerde yer alan TÜİK veri setinde istatistiki bölge birimleri 1.düzye olarak tanımlanan sınıflamalara ait betimleyici istatistikler tablo 7.1’de yer almaktadır. Tablo 7.2’de kovid-19 sonrası dönemde kadınların işgücüne katılımını etkileyen göstergelerin betimleyici istatistikleri yer almaktadır. Kovid-19 sonrası dönem 2020-2021-2022 yılları olarak tanımlanmıştır. Tablo 7.3’te kovid-19 öncesi dönemde kadınların işgücüne katılımını etkileyen göstergelerin betimleyici istatistikleri yer almaktadır. Kovid-19 öncesi dönem 2017-2018-2019 yılları olarak tanımlanmıştır.

Kovid-19 öncesi dönemde kadınların %32.6’sı işgücüne girerken, kovid-19 sonrası dönemde bu oranın %31.6’ya düştüğü görülmektedir. Kovid-19 öncesi dönemde çocuklara veya bakıma muhtaç yetişkinlere baktığı için işinden ayrılan kadınların oranı %6.9 iken, kovid-19 sonrası bu oranın %6.5’e düştüğü görülmüştür. İşlerinin tamamını veya belli bir bölümünü evden çalışarak gerçekleştiren kadınların oranı kovid-19 öncesinde %8.5 iken, kovid-19 sonrası bu oran %10.7’ye yükselmiştir.

Lise mezunu kadınlar kovid-19 öncesi dönemde %14.6 olup, kovid-19 sonrası dönemde %16.6’ya yükselmektedir. Üniversite ve üstü eğitim almış kadınlar kovid-19 öncesi dönemde %12.5 olup, kovid-19 sonrası dönemde %15.4’e yükselmektedir.

Ampirik analizde probit model kullanılmıştır. Probit modelin katsayılarının doğrudan yorumu karmaşık ve genellikle yanıltıcı olabileceği için marjinal etkiler kullanılarak daha anlamlı ve yorumlanabilir sonuçlar elde edilir. Bunun temel sebebi bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki doğrusal olmayan etkilerini doğrudan yorumlanabilir hale getirmesidir. Marjinal etkiler modelde bağımsız değişkendirdeki küçük bir artışın, bağımlı değişkenin belirli bir duruma geçme olasılığını nasıl değiştirdiğini göstermektedir. Bu doğrultuda modelde analizler arasında karşılaştırma kolaylığı sunmaktadır. Son olarak marjinal etkiler probit modelinin karmaşıklığını azaltarak, sonuçları daha anlaşılır ve yorumlanabilir hale getirir. Bu nedenle, ekonometrik analizlerde marjinal etkiler, probit modelinin daha etkili ve kullanışlı bir araç olmasını sağlamaktadır.

Tezin analiz kısmında model(1), model(2), model(3) ve model(4)'e ait probit modellerin marjinal etkilere ait tabloları aşağıda yer almaktadır. Kurulan tüm probit model tahmini sonrası marjinal etkiler tablolarındaki istatistiki bölge birimleri 1.düzey olarak tanımlanan sınıflamalara ait değişkenlerin referans kategorisi TR1 İstanbul olarak alınmıştır. Kovid-19 öncesi dönemde 2017 yılı, Kovid-19 sonrası dönemde 2020 yılı referans yıl olarak alınmıştır.

Model (1)'de kadınların işgücüne katılım olasılıkları kovid-19 sonrası ve kovid-19 öncesi olarak karşılaştırılmıştır. Kurulan probit model (1) aşağıdaki gibidir;

$$Y_{İŞGÜCÜ,i} = \beta_0 + \beta_1*Yaş_i + \beta_2*Yaş^2_i + \beta_3*İlkokul_i + \beta_4*Ortaokul_i + \beta_5*Lise_i + \beta_6*Üniversite_üst_i + \beta_7*Okuryazr_olm_i + \beta_8*Eğitim_dvm_i + \beta_9*Bekar_i + \beta_{10}*Evli_i + \beta_{11}*Yıl_Etkisi_i + \beta_{12}*İstatistiki_bölge_i + u_i$$

Tablo 7.4: Model (1) Probit Tahmini Sonrası Marjinal Etkiler (Bağımlı Değişken: Kadının İşgücüne Katılma İhtimali)

Bağımsız Değişkenler	Kovid-19 Sonrası 2021-2022 Yılları Marjinal Etkiler	Kovid-19 Öncesi 2018-2019 Yılları Marjinal Etkiler
Yaş	0.080*** (0.001)	0.076*** (0.001)
Yaş ²	-0.001*** (0.000)	-0.001*** (0.000)

İlkokul	0.043*** (0.003)	0.023*** (0.003)
Ortaokul	0.024*** (0.003)	0.009*** (0.003)
Lise	0.072*** (0.003)	0.049*** (0.003)
Üniversite ve Üstü Eğitim	0.282*** (0.003)	0.286*** (0.003)
Okuryazar Olmayan	-0.006* (0.004)	0.001 (0.003)
Eğitime Devam Eden	-0.020*** (0.002)	-0.027*** (0.003)
Bekar	0.126*** (0.003)	0.150*** (0.003)
Evli	-0.042*** (0.002)	-0.028*** (0.002)
2018	-	0.004*** (0.002)
2019	-	0.002 (0.002)
2021	0.016*** (0.002)	-
2022	0.038*** (0.002)	-
TR2 Batı Marmara	0.070*** (0.003)	0.052*** (0.003)
TR3 Ege	0.055*** (0.002)	0.057*** (0.003)
TR4 Doğu Marmara	0.023*** (0.003)	0.005* (0.003)
TR5 Batı Anadolu	-0.014*** (0.003)	-0.031*** (0.003)
TR6 Akdeniz	0.016*** (0.002)	0.004* (0.003)
TR7 Orta Anadolu	-0.014*** (0.003)	-0.019*** (0.003)
TR8 Batı Karadeniz	0.090*** (0.003)	0.092*** (0.003)
TR9 Doğu Karadeniz	0.131*** (0.003)	0.126*** (0.004)
TR10 Kuzeydoğu Anadolu	0.013*** (0.003)	-0.001 (0.004)
TR11 Ortadoğu Anadolu	-0.010*** (0.003)	-0.010*** (0.003)
TR12 Güneydoğu Anadolu	-0.083*** (0.003)	-0.087*** (0.003)
Gözlem Sayısı	714,876	579,422

Notlar: Standart hata değerleri parantez içinde verilmiştir.

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1 anlamlılık düzeyini göstermektedir.

Tablo 7.4'e göre diğer değişkenler sabitken; yaş faktöründe meydana gelen her bir birimlik artış kadının işgücüne katılma olasılığını kovid-19 öncesi dönemde %7.6, kovid-19 sonrası dönemde %8 artırmaktadır. Her iki dönem içinde kadının yaşının işgücüne katılımı üzerindeki etkisinin istatistiki olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Kadının yaş aldıkça işgücüne girme olasılığının, kovid-19 öncesine göre kovid-19

sonrasında arttığı görülmektedir. Bu durum kovid-19 dönemi sonrasında evden/uzaktan çalışma ile esnek çalışma koşulları, değişen ekonomik koşullar ile iş kayıpları ve gelir azalması, eğitim seviyesinin artması gibi olası nedenlerle ilişkilendirilebilir. Yaşın karesi değişkeninde meydana gelen her bir birimlik artış kadının işgücüne katılma ihtimalini her iki dönemde de %0.1 azaltmaktadır. Yaş arttıkça, yaşın artış hızı ile birlikte kadının işgücüne katılma olasılığındaki pozitif etkinin yavaşladığını veya azaldığını gösterir. Bu durum literatürde yer alan yaş ile kadınların işgücüne katılımı arasındaki ters-U ilişkisini göstermektedir.

Kadının üniversite ve üstü eğitim almış olması işgücüne katılma olasılığını kovid-19 öncesi dönemde %28.6, kovid-19 sonrası dönemde %28.2 artırmaktadır. Her iki dönem içinde kadının üniversite ve üstü eğitim alması işgücüne katılma ihtimali üzerindeki etkisinin istatistiki olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Kadının üniversite ve üstü eğitim almış olmasının işgücüne katılma olasılığında kovid-19 öncesi ve sonrası dönem karşılaştırmasında görülen düşüşün nedeni olası çeşitli faktörlerle açıklanabilir. Bu olası faktörleri, kovid-19 salgını sırasında ve sonrasında yaşanan işgücü piyasasındaki belirsizlikler ile ekonomik durgunluk, yüksek eğitim gerektiren bazı iş kollarındaki iş bulma zorlukları, okulların kapanması ile çocuk bakım hizmetlerinin kısıtlanması olarak sıralamak mümkündür.

Kadının okuryazar olmaması işgücüne katılma ihtimalini kovid-19 öncesi dönemde %0.1 artırırken, kovid-19 sonrası dönemde %0.6 azaltmaktadır. Kovid-19 sonrası dönem içinde kadının okuryazar olmamasının işgücüne katılma ihtimali üzerindeki etkisinin istatistiki olarak anlamlı olduğu görülürken, kovid-19 öncesi dönemde istatistiki olarak anlamlı bulunmamıştır. Kovid-19 sonrası dönemde kadının okuryazar olup olmamasının işgücüne katılma olasılığında etkili olması, okuryazarlığın işgücü piyasasındaki önemini vurgulamaktadır.

Kadının evli olması işgücüne katılma olasılığını kovid-19 öncesi dönemde %2.8, kovid-19 sonrası dönemde %4.2 azaltmaktadır. Her iki dönem içinde kadının evli olmasının işgücüne katılma ihtimali üzerindeki etkisinin istatistiki olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Kovid-19 sonrası dönemde kadının işgücüne katılma olasılığının daha da azalması pandemi döneminin getirdiği ek sorumluluklar ve zorluklara ilişkilendirilebilir. Kovid-19 salgını ile birlikte okullar ile kreş ve bakım evlerinin de kapanmasıyla beklenti ve koşulların etkisiyle evli kadınların işgücüne katılım olasılıkları düşme eğilimi göstermiş olabilir.

Kadınların işgücüne katılma olasılıklarının 2020 yılı ile karşılaştırıldığında 2021’de %1.6, 2022’de ise %3.8 arttığı görülmektedir. Kadınların işgücüne katılma olasılıklarındaki bu artış, pandemi sonrası dönemde ekonomik toparlanma, esnek çalışma modellerinin yaygınlaşması, eğitim ve beceri düzeylerinin artması gibi çeşitli olası nedenlerle açıklanabilir.

Model (2)’de kadınların işsiz kalma ihtimali kovid-19 sonrası ve kovid-19 öncesi olarak karşılaştırılmıştır. Kurulan probit model (2) aşağıdaki gibidir;

$$Y_{\text{İşsiz},i} = \beta_0 + \beta_1 \text{Yaş}_i + \beta_2 \text{Yaş}^2_i + \beta_3 \text{İlkokul}_i + \beta_4 \text{Ortaokul}_i + \beta_5 \text{Lise}_i + \\ \beta_6 \text{Üniversite_üst}_i + \beta_7 \text{Okuryazr_olm}_i + \beta_8 \text{Eğitim_dvm}_i + \beta_9 \text{Bekar}_i + \\ \beta_{10} \text{Evli}_i + \beta_{11} \text{Yıl_Etkisi}_i + \beta_{12} \text{İstatistikî_bölge}_i + u_i$$

Tablo 7.5: Model (2) Probit Tahmini Sonrası Marjinal Etkiler (Bağımlı Değişken: Kadının İşsiz Kalma İhtimali)

Bağımsız Değişkenler	Kovid-19 Sonrası 2021-2022 Yılları Marjinal Etkiler	Kovid-19 Öncesi 2018-2019 Yılları Marjinal Etkiler
Yaş	-0.002*** (0.001)	-0.001** (0.001)
Yaş ²	-0.000*** (0.000)	-0.000*** (0.000)
İlkokul	0.015*** (0.006)	0.031*** (0.006)
Ortaokul	0.014** (0.006)	0.015** (0.006)
Lise	0.050*** (0.006)	0.070*** (0.006)
Üniversite ve Üstü Eğitim	0.016*** (0.006)	0.039*** (0.006)
Okuryazar Olmayan	-0.026*** (0.006)	-0.021*** (0.006)
Eğitime Devam Eden	-0.013*** (0.003)	-0.016*** (0.003)
Bekar	-0.036*** (0.004)	-0.021*** (0.004)
Evli	-0.078*** (0.003)	-0.062*** (0.004)
2018	-	-0.001 (0.002)
2019	-	0.024*** (0.002)
2021	-0.004* (0.002)	-

2022	-0.017*** (0.002)	- -
TR2 Batı Marmara	-0.009** (0.004)	-0.027*** (0.004)
TR3 Ege	0.012*** (0.003)	-0.014*** (0.004)
TR4 Doğu Marmara	-0.007* (0.003)	-0.022*** (0.004)
TR5 Batı Anadolu	0.019*** (0.004)	-0.024*** (0.004)
TR6 Akdeniz	0.027*** (0.003)	0.004 (0.004)
TR7 Orta Anadolu	0.012*** (0.004)	0.026*** (0.005)
TR8 Batı Karadeniz	-0.022*** (0.004)	-0.056*** (0.004)
TR9 Doğu Karadeniz	-0.006 (0.004)	-0.065*** (0.004)
TR10 Kuzeydoğu Anadolu	-0.036*** (0.004)	-0.085*** (0.004)
TR11 Ortadoğu Anadolu	0.032*** (0.005)	-0.004 (0.005)
TR12 Güneydoğu Anadolu	0.007 (0.004)	0.026*** (0.005)
Gözlem Sayısı	235,552	188,886

Notlar: Standart hata değerleri parantez içinde verilmiştir.

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1 anlamlılık düzeyini göstermektedir.

Tablo 7.5'e göre diğer değişkenler sabitken; yaş faktöründe meydana gelen her bir birimlik artış kadının işsiz kalma olasılığını kovid-19 öncesi dönemde %0.1, kovid-19 sonrası dönemde %0.2 azaltmaktadır. Her iki dönem içinde kadının yaşının işsiz kalma ihtimali üzerindeki etkisinin istatistiki olarak anlamlı olduğu görülmüştür.

Kadının lise mezunu olması işsiz kalma olasılığını kovid-19 öncesi dönemde %7, kovid-19 sonrası dönemde %5 artırmaktadır. Her iki dönem içinde kadının lise mezunu olmasının işsiz kalma ihtimali üzerindeki etkisinin istatistiki olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Kadının üniversite ve üstü eğitim almış olması işsiz kalma olasılığını kovid-19 öncesi dönemde %3.9, kovid-19 sonrası dönemde %1.6 artırmaktadır. Her iki dönem içinde kadının üniversite ve üstü eğitim alması işsiz kalma ihtimali üzerindeki etkisinin istatistiki olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Kovid-19 dönemi sonrasında kadının eğitim seviyesi arttıkça işsiz kalma ihtimali azalarak artma eğilimi göstermiştir. Bu eğilim de eğitim seviyesi arttıkça işsizlik olasılıklarının azaldığı yönünde bir ilişkiyi göstermektedir.

Kadının evli olması işsiz kalma olasılığını kovid-19 öncesi dönemde %6.2, kovid-19 sonrası dönemde %7.8 azaltmaktadır. Her iki dönem içinde kadının evli olmasının

işsiz kalma ihtimali üzerindeki etkisinin istatistiki olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Kadının evli olmasının kovid-19 öncesi döneme göre kovid-19 sonrası dönemde işsiz kalma olasılığının azalmasının ardında, salgın döneminde yaşanan değişiklikler ve gelişmeler, uygulanan evden/uzaktan çalışma modeli ile esnek çalışma saatleri, evli kadınların işgücü piyasasında daha fazla kalabilmesini sağlamış olabilir.

Kadınların işsiz kalma olasılıkları 2020 yılı ile karşılaştırıldığında 2021’de %0.4, 2022’de ise %1.7 azaldığı görülmektedir. Ekonomik toparlanma, esnek çalışma düzenlemeleri, çocuk bakım desteği, kadınların ekonomik katkısının ve işgücündeki rollerinin önemi kadınların işgücünde kalmalarını ve işsizlik oranlarının düşmesini sağlamış olabilir.

Model (3)’te öncesinde işgücünde bulunmuş olan kadınların ailedeki çocuklara veya bakıma muhtaç yetişkinlere bakma sebebiyle işinden ayrılma olasılıkları analiz edilmiştir. Kurulan probit model (3) aşağıdaki gibidir;

$$Y_{\text{Çocuk_bakım},i} = \beta_0 + \beta_1 \text{Yaş}_i + \beta_2 \text{Yaş}_i^2 + \beta_3 \text{İlkokul}_i + \beta_4 \text{Ortaokul}_i + \beta_5 \text{Lise}_i + \beta_6 \text{Üniversite_üst}_i + \beta_7 \text{Okuryazır_olm}_i + \beta_8 \text{Eğitim_dvm}_i + \beta_9 \text{Evli}_i + \beta_{10} \text{Bosanma}_i + \beta_{11} \text{Yıl_Etkisi}_i + \beta_{12} \text{İstatistiki_bölge}_i + u_i$$

Tablo 7.6: Model (3) Probit Tahmini Sonrası Marjinal Etkiler (Bağımlı Değişken: Çocuk ve Diğer Bakım Sebebi ile İşten Ayrılma İhtimali)

Bağımsız Değişkenler	Kovid-19 Sonrası 2020-2021 Yılları Marjinal Etkiler	Kovid-19 Öncesi 2018-2019 Yılları Marjinal Etkiler
Yaş	0.053*** (0.002)	0.047*** (0.002)
Yaş ²	-0.001*** (0.000)	-0.001*** (0.000)
İlkokul	-0.001 (0.004)	0.004 (0.004)
Ortaokul	0.030*** (0.004)	0.028*** (0.004)
Lise	0.033*** (0.004)	0.040*** (0.004)
Üniversite ve Üstü Eğitim	0.036*** (0.004)	0.044*** (0.004)

Okuryazar Olmayan	-0.026*** (0.006)	-0.021*** (0.006)
Eğitime Devam Eden	-0.013*** (0.003)	-0.016*** (0.003)
Evli	0.129*** (0.004)	0.136*** (0.005)
Boşanmış ve Eşi Vefat Eden	0.100*** (0.005)	0.114*** (0.006)
2018	-	0.002 (0.002)
2019	-	-0.002 (0.002)
2021	-0.006*** (0.002)	-
2022	-0.011*** (0.002)	-
TR2 Batı Marmara	-0.017*** (0.003)	-0.023*** (0.004)
TR3 Ege	-0.013*** (0.003)	-0.012*** (0.003)
TR4 Doğu Marmara	-0.002 (0.003)	-0.017*** (0.004)
TR5 Batı Anadolu	-0.021*** (0.003)	-0.027*** (0.003)
TR6 Akdeniz	-0.026*** (0.003)	-0.032*** (0.003)
TR7 Orta Anadolu	-0.035*** (0.003)	-0.047*** (0.004)
TR8 Batı Karadeniz	-0.020*** (0.004)	-0.025*** (0.004)
TR9 Doğu Karadeniz	-0.032*** (0.004)	-0.037*** (0.006)
TR10 Kuzeydoğu Anadolu	-0.034*** (0.004)	-0.052*** (0.004)
TR11 Ortadoğu Anadolu	-0.053*** (0.003)	-0.065*** (0.004)
TR12 Güneydoğu Anadolu	-0.038*** (0.003)	-0.058*** (0.004)
Gözlem Sayısı	172,415	123,465

Notlar: Standart hata değerleri parantez içinde verilmiştir.

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1 anlamlılık düzeyini göstermektedir.

Tablo 7.6'ya göre diğer değişkenler sabitken; yaş faktöründe meydana gelen her bir birimlik artış kadının çocuk ve diğer bakım nedeniyle işinden ayrılma olasılığını kovid-19 öncesi dönemde %4.7, kovid-19 sonrası dönemde %5.3 artırmaktadır. Her iki dönem içinde kadının yaşının çocuk ve diğer bakım nedeniyle işinden ayrılma ihtimalinin üzerindeki etkisinin istatistiki olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Kadının yaş aldıkça çocuk ve diğer bakım nedeniyle işinden ayrılma ihtimalinin, kovid-19 öncesi döneme göre kovid-19 sonrası dönemde arttığı görülmektedir.

Kadının üniversite ve üstü eğitim almış olması çocuk ve diğer bakım nedeniyle işten ayrılma ihtimalini kovid-19 öncesi dönemde %4.4, kovid-19 sonrası dönemde %3.6 artırmaktadır. Her iki dönem içinde kadının üniversite ve üstü eğitim almış olması çocuk ve diğer bakım nedeniyle işinden ayrılma ihtimali üzerindeki etkisinin istatistiki olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Kadının lise mezunu olması çocuk ve diğer bakım nedeniyle işten ayrılma ihtimalini kovid-19 öncesi dönemde %4, kovid-19 sonrası dönemde %3.3 artırmaktadır. Her iki dönem içinde kadının lise mezunu olması çocuk ve diğer bakım nedeniyle işinden ayrılma ihtimali üzerindeki etkisinin istatistiki olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Üniversite ve üstü eğitimi tamamlamış ile lise mezunu kadınların çocuk ve diğer bakım nedeniyle işinden ayrılma ihtimalleri kovid-19 öncesi döneme göre kovid-19 sonrası dönemde azalarak artma eğilimi göstermiştir.

Kadının evli olması çocuk ve diğer bakım nedeniyle işten ayrılma olasılığını kovid-19 öncesi dönemde %13.6, kovid-19 sonrası dönemde %12.9 artırmaktadır. Her iki dönem içinde kadının evli olması çocuk ve diğer bakım nedeniyle işinden ayrılma ihtimali üzerindeki etkisinin istatistiki olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Kadının eşinden boşanmış veya eşi vefat etmiş olması çocuk ve diğer bakım nedeniyle işten ayrılma olasılığını kovid-19 öncesi dönemde %11.4, kovid-19 sonrası dönemde %10 artırmaktadır. Her iki dönem içinde kadının eşinden boşanmış veya eşi vefat etmiş olması, çocuk ve diğer bakım nedeniyle işinden ayrılma ihtimali üzerindeki etkisinin istatistiki olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Evli, eşinden boşanmış veya vefat etmiş kadınların çocuk ve diğer bakım nedeniyle işinden ayrılma ihtimalleri kovid öncesi döneme göre kovid sonrası dönemde azalarak artma eğilimi göstermiştir.

Kadınların çocuk ve diğer bakım nedeniyle işinden ayrılma olasılıklarının 2020 yılı ile karşılaştırıldığında 2021’de %0.6, 2022’de ise %1.1 azaldığı görülmektedir. Kadınların çocuk ve diğer bakım nedeniyle işlerinden ayrılma ihtimallerinin kovid-19 öncesi döneme göre kovid-19 sonrası dönemde düşme eğilimi göstermesinin olası nedenleri arasında, kovid-19 salgını ile yaygınlaşan evden/uzaktan çalışma modeli, esnek çalışma saatleri, çocuk bakım hizmetlerine erişimin iyileşmesi gibi olası faktörler gösterilir.

Model (4)’te kadınların evden çalışma olasılıkları analiz edilmiştir. Kurulan probit model (4) aşağıdaki gibidir;

$$Y_{Evden_calisma,i} = \beta_0 + \beta_1*Yaşı_i + \beta_2*Yaşı_i^2 + \beta_3*İlkokul_i + \beta_4*Ortaokul_i + \\ \beta_5*Lise_i + \beta_6*Üniversite_üst_i + \beta_7*Okuryazr_olm_i + \beta_8*Eğitim_dvm_i + \\ \beta_9*Bekar_i + \beta_{10}*Evli_i + \beta_{11}*Yıl_Etkisi_i + \beta_{12}*İstatistiki_bölge_i + u_i$$

Tablo 7.7: Model (4) Probit Tahmini Sonrası Marjinal Etkiler (Bağımlı Değişken: Evden Çalışma İhtimali)

Bağımsız Değişkenler	Kovid-19 Sonrası 2020-2021 Yılları Marjinal Etkiler	Kovid-19 Öncesi 2018-2019 Yılları Marjinal Etkiler
Yaş	0.004*** (0.000)	0.002*** (0.000)
Yaş ²	-0.000*** (0.000)	-0.000*** (0.000)
İlkokul	-0.040*** (0.004)	-0.018*** (0.003)
Ortaokul	-0.038*** (0.005)	-0.024*** (0.004)
Lise	-0.049*** (0.004)	-0.043*** (0.004)
Üniversite ve Üstü Eğitim	-0.009** (0.004)	-0.059*** (0.003)
Okuryazar Olmayan	0.019*** (0.005)	0.003 (0.004)
Eğitime Devam Eden	-0.009*** (0.003)	-0.027*** (0.004)
Bekar	-0.034*** (0.004)	-0.058*** (0.004)
Evli	0.008*** (0.003)	-0.002 (0.002)
2018	-	0.004** (0.002)
2019	-	0.004** (0.002)
2021	0.021*** (0.002)	-
2022	-0.023*** (0.002)	-
TR2 Batı Marmara	-0.021*** (0.004)	-0.011*** (0.003)
TR3 Ege	-0.061*** (0.003)	-0.036*** (0.003)
TR4 Doğu Marmara	0.008** (0.004)	-0.009** (0.003)
TR5 Batı Anadolu	-0.042*** (0.003)	0.003 (0.003)
TR6 Akdeniz	0.007* (0.003)	0.014*** (0.003)
TR7 Orta Anadolu	-0.019*** (0.004)	0.003 (0.004)
TR8 Batı Karadeniz	-0.035*** (0.004)	-0.041*** (0.003)

TR9 Doğu Karadeniz	-0.059*** (0.004)	-0.060*** (0.003)
TR10 Kuzeydoğu Anadolu	0.021*** (0.005)	0.111*** (0.006)
TR11 Ortadoğu Anadolu	0.022*** (0.005)	0.011** (0.004)
TR12 Güneydoğu Anadolu	0.056*** (0.005)	0.055*** (0.005)
Gözlem Sayısı	203,590	163,559

Notlar: Standart hata değerleri parantez içinde verilmiştir.

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1 anlamlılık düzeyini göstermektedir.

Tablo 7.7'ye göre diğer değişkenler sabitken; yaş faktöründe meydana gelen her bir birimlik artış kadının evden çalışma olasılığını kovid-19 öncesi dönemde %0.2, kovid-19 sonrası dönemde %0.4 artırmaktadır. Her iki dönem içinde kadının yaşının evden çalışma üzerindeki etkisinin istatistiki olarak anlamlı olduğu görülmüştür.

Kadının üniversite ve üstü eğitim almış evden çalışma olasılığını kovid-19 öncesi dönemde %5.9, kovid-19 sonrası dönemde %0.9 azaltmaktadır. Her iki dönem içinde kadının üniversite ve üstü eğitim almış olması evden çalışma ihtimalinin üzerindeki etkisinin istatistiki olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Kovid-19 pandemi öncesinde evden/uzaktan çalışma imkanı sınırlıyken, pandemi sonrası evden/uzaktan çalışma yaygınlaşarak, kalıcı hale gelmiştir. Üniversite ve üstü eğitim almış kadınlar genellikle bilgi yoğun işlerde çalışmakta olup, bu tür işler evden çalışılmaya daha uygundur. Pandemi sonrası dönemde bu tür işlerde evden/uzaktan çalışma yaygınlaşmış olup, özellikle bu durum üniversite mezunu kadınların evden çalışma olasılığını artırmış olabilir.

Kadının evli olması evden çalışma olasılığını kovid-19 öncesi dönemde %0.2 azaltırken, kovid-19 sonrası dönemde %0.8 artırmaktadır. Kovid-19 sonrası dönem içinde kadının evli olması evden çalışma ihtimali üzerindeki etkisinin istatistiki olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Kovid-19 sonrası dönemde evden çalışma ihtimalindeki bu artış özellikle evli kadınlarda olması oldukça önemlidir. Evli kadınlar çocuk bakımı, yaşlı bakımı ve diğer aile sorumlulukları gibi ev içi görevlerle daha fazla meşgul olmaktadır. Kovid-19 sonrası dönemde evden çalışma imkanı ve esnek çalışma düzenlemeleri bu sorumlulukları daha iyi yönetmelerine yardımcı olmaktadır. Bu nedenle, evden çalışma olasılığındaki artış, evli kadınlar için önemli ve olumlu bir gelişmedir.

Kadınların evden çalışma olasılıklarının 2020 yılı ile karşılaştırıldığında 2021’de %2.1 oranında artış, 2022’de ise %2.3 oranında azalış görülmektedir. 2021 yılında kovid-19 pandemisi etkisini sürdürmüş olup, kapanmalar ve sosyal mesafe önlemleri nedeniyle çalışanların evden çalışmaları teşvik edilmiştir. 2022 yılında normalleşme sürecinin başlamasıyla işyerleri de bu sürece uyum sağlamıştır. Birçok işveren çalışanlarını yeniden ofislerde çalıştırmaya başlamıştır.

8. SONUÇ VE ÖNERİLER

Ekonomik büyüme ve gelişme, bir toplumun sağlıklı bir şekilde ayakta kalması ve istikrarını sürdürebilmesi için büyük önem taşır. Kadınların etkin ve üretken olması, bir toplumun sürdürülebilir kalkınma hedeflerine ulaşmasında önemli bir faktördür. Kadınların her alanda daha fazla yer alması, sadece bireysel düzeyde değil, toplumsal düzeyde de büyük kazanımlar sağlayacaktır. Bu bağlamda kadınların işgücüne katılımı ve yeteneklerinin etkin bir şekilde kullanılması, bir ülkenin ekonomik büyüme ve kalkınması için çok önemlidir.

Bu çalışmanın amacı, kovid-19 salgınının kadın işgücü üzerindeki etkilerini analiz etmek ve salgınla birlikte yaygın hale gelen evden/uzaktan çalışma modelinin özellikle kadın çalışanlara uygulanmasıyla düşük olan kadın işgücü katılım oranlarının artıp artmayacağını araştırmaktır.

Çalışmada kovid-19 sonrası dönemde kadınların işgücüne katılma olasılıklarında kovid-19 öncesi döneme göre düşüş görülmüştür. Salgın dönemindeki ekonomik durgunluk, birçok işletmenin faaliyetlerini azaltması ve kapanmak zorunda kalması, özellikle yüksek eğitim gerektiren bazı iş kollarında olası iş bulma zorluklarının yaşanmış olması zaten düşük olan kadın işgücü katılım oranlarını da negatif yönde etkilemiştir. Kovid-19 salgınının etkileri eğitim seviyesi yüksek kadınların işgücüne katılma olasılıklarında da görülmüştür. Kovid-19 sonrasında kadının okuryazar olup olmamasının işgücüne katılma olasılığında etkili olduğu görülmektedir. Bu durum okuryazarlığın işgücü piyasasındaki önemini vurgulamakta olup, okuryazarlık oranlarını artırmak ve kadınların eğitim fırsatlarına erişimini desteklemek için politikaların ve programların önemini göstermektedir. Kovid-19 dönemi sonrasında kadının eğitim seviyesi arttıkça işsiz kalma ihtimali azalarak artma eğilimi göstermiştir. Eğitim seviyesi arttıkça kadınların işsiz kalma olasılıklarındaki azalma kadınların işgücü piyasasında daha fazla kabul görmesine, daha rekabetçi olmalarına, daha iyi koşullarda çalışmalarına imkan sağlayabilir.

Öncesinde işgücünde bulunmuş olan fakat ailedeki çocuklara veya bakıma muhtaç yetişkinlere baktığı için işinden ayrılan kadınların olasılıklarında kovid-19 öncesi döneme göre kovid-19 sonrası dönemde düşüş görülmüştür. Bu durum,

evden/uzaktan çalışma modelinin yaygınlaşmasının, kadınların işgücüne katılımlarını artırdığı görüşünü desteklemektedir. Çocuk ve diğer bakım yüklerinden dolayı işlerinden ayrılmak zorunda kalan ve işgücüne katılamayan kadınların evden/uzaktan çalışma modeli ile işgücünde olmaları kadın istihdamının artmasında önemli bir faktör olacaktır.

İşlerinin tamamını veya belli bir bölümünü evden gerçekleştirme olasılıklarına bakıldığında kadınların covid-19 sonrasında evden çalışma olasılıkları artma eğilimi göstermiştir. Salgınla birlikte yaygınlaşan evden/uzaktan çalışma modelinin bu oranları artmasında etkili olduğu görülmektedir. Özellikle bu artış oranının evli kadınlarda olması oldukça önemli ve anlamlıdır. Ev işleri, çocuk ve aile bakımı gibi sorumlulukların kadınların görevi sayılması işgücüne katılımlarını engellemektedir. Pandemi sonrası dönemde evden/uzaktan çalışma imkanı bu sorumlulukları daha iyi yönetmelerine yardımcı olabilir. Bu nedenle, evden/uzaktan çalışma olasılığındaki artış, evli kadınlar için iş-yaşam dengesini sağlama açısından oldukça önemlidir. Evden/uzaktan çalışma modelinin kadın çalışanlara uygulanması ile kadın istihdamının artacağı yönündeki görüş desteklenmektedir.

KAYNAKLAR

- Ak Bingöl B., Ak R., Türk A. (2023). Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Ekseninde Covid-19 ve Kadın Yoksulluğu. *Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(2), 422-430
- Akbaş Ö. Z., Dursun C. (2020). Koronavirüs (Covid-19) Pandemisi Sürecinde Özel Alanına Kamusal Alanı Sığdıran Çalışan Anneler. *Avrasya Sosyal ve Ekonomik Araştırmaları Dergisi*, 7(5), 78-94.
- Akca N., Çakmak A., Şahin H. (2022). Cam Tavan Sendromu ve Mobbing: Kadın Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Akademik Hassasiyetler*, 9(20), 89-106.
- Akça M., Tepe Küçükoğlu M. (2020). Covid-19 ve İş Yaşamına Etkileri: Evden Çalışma. *Journal International Management Educational and Economics Perspectives*, 8(1), 71-81.
- Akdağ N., Çelik A. (2020), “Seçilmiş OECD Ülkelerinde Yenilikçi Faaliyetlerin Kadın İstihdamı Üzerindeki Etkisi”, ICOMEP’20-Autumn Uluslararası Yönetim, Ekonomi ve Politika Kongresi, 2020
- Akdağ N., Çelik, A. (2022). AB-15 Ülkelerinde Teknolojik İlerleme ile Vasıflı ve Vasıfsız Kadın Emegi İlişkisi: Panel Eşanlı Denklem Sistemi Çözümlemesi. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(2), 857-872.
- Akdemir S., Özaktaş F. D., Aksoy, N. (2019). Türkiye’de ve Seçilmiş Ülkelerde Kadının İşgücü Piyasasındaki Yeri. *Karadeniz Uluslararası Bilimsel Dergi*, (43), 184-202.
- Akgeyik T. (2017), “Türkiye’de Kadınların İşgücü Piyasasına Katılımını Etkileyen Faktörler: TÜİK Verileri Üzerine Bir Analiz”, *Journal of Social Policy Conferences*(70), 31-53.
- Aldan A., Çıraklı M. E., Torun H. (2021). Covid 19 and The Turkish Labor Market: Heterogeneous Effects Across Demographic Groups. *Central Bank Review*, 21(4), 155-163.
- Aksoy N., Felek Ş., Yayla N., Çeviş İ. (2019). Türkiye’de Kadın İstihdamı ve Etkileyen Faktörler. *Journal of Management and Economics Research*, 17(3), 146-163.
- Aşkın U., Aşkın E. Ö. (2019). İşgücü Piyasasında Enformel Kadın İşgücü: Ev Eksenli Çalışan Kadınlara Yönelik Bir Araştırma. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(1), 977-1001.
- Aygun A. H., Kosal S., Uysal G. (2022, January). Unpacking the Effects of Covid-19 on Labor Market Outcomes: Evidence from Turkey. *Economic Research Forum (ERF)*.

Ayrancı E., Gürbüz T. (2012). Considering Glass Ceiling in Turkey: Ideas of Executives in Education Sector Regarding Women in the Workplace. *International Journal of Human Resource Studies*.

Bal M. D. (2014). Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğine Genel Bakış. *Kadın Sağlığı Hemşireliği Dergisi*, 1 (1), 15-28.

Beken N. (2020). Covid-19 Pandemi Sürecinde Kadın İstihdamı: Türkiye örneği. *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (Ek Sayı (2020)), 47-74.

Bernhardt E. M. (1993). Fertility and Employment. *European Sociological Review*, 9 (1), 25-42.

Biçerli M. K. (2016), “Çalışma Ekonomisi”, Beta Basım Yayım Dağıtım.

Boyes W. J., Melvin M. (2012), “Fundamentals of Economics”, South-Western Cengage Learning.

Çınar D., Dalaman Z. B. (2022). Türkiye’deki Kadın Girişimciliğinin Önündeki Engeller. *Topkapı Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(1), 117-130.

Dang H. A. H., Nguyen C. V. (2021). Gender Inequality During the COVID-19 Pandemic: Income, Expenditure, Savings, and Job Loss. *World Development*, 140, 105296.

Dayıoğlu M., Kırdar M. G. (2010). Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımında Belirleyici Etkenler ve Eğilimler. *DPT Yayınları*, Ankara.

Dhillon H. S., Sasidharan S. (2021). COVID-19 pandemic and women. *Health Problems of Civilization*, 15(3), 161-163.

Doğrul B. Ş., Tekeli S. (2010). İş-Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Esnek Çalışma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2(2), 11-18.

Ecevit Y., Bayrakçeken Tüzel G. (2019), “Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin İzlenmesi İçin El Kitabı”.

Gençtürk Z. (2022). Türkiye’de Kadının İşgücüne Katılımını Etkileyen Faktörler. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (43), 361-394.

Göcen S. (2020). Ekonomik Gelişme ve Kadın İş Gücü İstihdamı: Türkiye İçin Nedensellik İlişkisi İncelemesi. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (29), 45-60.

Gujarati D. N., Porter D. (2012), “Temel Ekonometri (Basic Econometrics) ”, (Senesen Ü., Senesen G. G., Çev.), Literatür Yayıncılık, İstanbul.

Gustafsson S., Jacobsson R. (1985). Trends in Female Labor Force Participation in Sweden. *Journal of Labor Economics*, 3(1, Part 2), S256-S274.

Günsoy G., Özsoy C. (2012). Türkiye’de Kadın İşgücü, Eğitim ve Büyüme İlişkisinin VAR Analizi. *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar*, (568)

Halifeoğlu M. (2020). Akademinin Habitusu ve Toplumsal Cinsiyeti: Kadın Akademisyenler. *Uluslararası Medeniyet Çalışmaları Dergisi*, 5(2), 167-181.

James C. Cramer. (1980). Fertility and Female Employment: Problems of Causal Direction. *American Sociological Review*, 167-190.

Kara E. (2020). Covid-19 Pandemisi: İşgücü Üzerindeki Etkileri ve İstihdam Tedbirleri. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 7(5), 269-282.

Karabal M. A., Çakı N. (2021). Çalışma Yaşamında Kadınların Karşısına Çıkan Sosyal ve Psikolojik Engeller: Cam Tavan Sendromu ve Kraliçe Arı Sendromuna İlişkin Tezlerin İncelenmesi. *Journal of Theoretical & Empirical Research on Management*, 1(1), 47-64.

Karabıyık İ. (2012). Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32(1), 231-260.

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.

Kızılgöl Ö. A. (2012). Kadınların İşgücüne Katılımının Belirleyicileri: Ekonometrik Bir Analiz. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(1), 88-101.

Korkmaz A. (2012). Türkiye’de Kadının İşgücüne Katılımının Belirleyicileri. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 41-65.

Korkmaz H. (2019). Yönetim Kademelerinde Kadına Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı ve Cam Tavan Sendromu. *The Journal of Academic Social Science*, (5), 1-14.

Korkmaz M., Alacahan N. D. (2013). Türkiye’de Formel Piyasaya Yönelmede Kadın İşgücü Arzı ve GSYH Etkileri: Ampirik Bir Çalışma. *Electronic Turkish Studies*, 8(7).

Önder N. (2013). Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü. *Çalışma Dünyası Dergisi*, 1(1).

Özer M., Biçerli K., (2003). Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3 (1), Ss.55-85.

Özkan E. (2020). Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılık: Cam Tavan Sendromu ve Kraliçe Arı Sendromu. *Sosyolojik Düşün*, 5(2), 127-138.

Özkaplan N. (2009). Duygusal Emek ve Kadın İş/Erkek İş. *Çalışma ve Toplum*, 2(21), 15-24.

Özsoy C. (2009). Türkiye’de Eğitim ve İktisadi Büyüme Arasındaki İlişkinin VAR Modeli ile Analizi. *The Journal of Knowledge Economy & Knowledge Management*, 4(1), 71-83.

Pata U. K. (2018). Türkiye’de Kadın İstihdamı ve Ekonomik Büyüme İlişkisi: Simetrik ve Asimetrik Nedensellik Testleri ile Sektörel Bir Analiz. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (21), 135-150.

Sağlık B., Çelik H. Y. (2018). Küreselleşen Çalışma Hayatında Kadının Rolü. *Fırat Üniversitesi Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(2), 95-120

Selahattin G., Çağlayan E. (2000), “Ekonometri Temel Kavramlar”, Genişletilmiş Beşinci Baskı. Der Yayınları. İstanbul.

Serel H., Özdemir B. S. (2017). Türkiye’de Kadın İstihdamı ve Ekonomik Büyüme İlişkisi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 15(3), 134-150.

Serinikli N. (2021). Covid 19 Salgın Sürecinde Örgütsel Değişim: Uzaktan/Evden Çalışma Modeli. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 31(1), 277-288.

Şengül S., Kıral G. (2010). Türkiye’de Kadının İşgücü Pazarına Katılım ve Doğurganlık Kararları. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 89-105.

Tansel A. (2002). Economic Development and Female Labor Force Participation in Turkey: Time-Series Evidence and Cross-Province Estimates. *METU/ERC Working Paper*, (02/3).

Tatar M. (2022). Covid-19 Salgınının Türkiye’de Kadın İşsizliği Üzerindeki Etkileri. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 9(1), 379-393.

Tilev F. (2018). Esnek Çalışma ve Kadın İstihdamı. *Fırat Üniversitesi Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(2), 121-150.

Tunalı H., Göksu Y. D. (2018). Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımının Belirleyicileri Üzerine Ekonometrik Bir Analiz. *Uluslararası Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 4(1), 29-45.

Tunç S., Özmen A. (2016). Kadın Çalışanların Cam Tavan Engelleri ile Algılanan Örgütsel Adalet Arasındaki İlişki: Eskişehir Bankacılık Sektöründe Uygulama. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(2).

TÜİK, (2021), <https://data.TÜİK.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-2021-45645>, (Erişim Tarihi: 05/08/2021).

TÜİK, (2022), <https://data.TÜİK.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2022-49668>, (Erişim Tarihi: 05/04/2023).

TÜİK, (2023), <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-2022-49390>, (Erişim Tarihi: 05/04/2023).

Türel N. Ş., Dolmacı N. (2013). İş Yaşamında Kadın Çalışana Yönelik Ayrımcı Bakış Açısı ve Mobbing Üzerine Ampirik Bir Çalışma. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 83-104.

Vlasblom J.D., Schippers J.J. (2004). Increases in Female Labour Force Participation in Europe: Similarities and Differences. *European Journal of Population*, 20, 375–392. <https://doi.org/10.1007/s10680-004-5302-0>

Yalman İ. N., Ünal E. A., Koşaroğlu Ş. M. (2021). Covid-19 Salgını Sürecinin İşgücü Piyasaları Üzerine Etkisi: Uygulamalı Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 35(3), 1125-1144.

Weller R. H. (1977), “Wife’s Employment and Cumulative Family Size in the United States, 1970 and 1960”, *Demography*, 14(1), 43-65.

ÖZGEÇMİŞ

Şenay Beyazyüz, 2010 yılında Dumlupınar Üniversitesi Bilecik İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İktisat bölümünden mezun olmuştur. Özel sektörde uzun yıllar çalışmıştır. 2019 yılında Gebze Teknik Üniversitesi İktisat Ana Bilim Dalı'nda yüksek lisansa başlamıştır. Evli ve üç çocuk annesidir.