

**KURUMSAL FAKTÖRLERİN KADIN  
İSTİHDAMINA ETKİSİNDE İNSANİ GELİŞMENİN  
ARACILIK ROLÜ: PANEL VERİ ANALİZİ**

Sevil ÇİÇEK  
Yüksek Lisans Tezi  
Danışman: Doç. Dr. Gökhan DEMİRTAŞ  
Mayıs, 2021  
Afyonkarahisar

**T.C.**  
**AFYON KOCATEPE ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**İKTİSAT ANABİLİM DALI**  
**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**KURUMSAL FAKTÖRLERİN KADIN İSTİHDAMINA**  
**ETKİSİNDE İNSANİ GELİŞMENİN ARACILIK ROLÜ:**  
**PANEL VERİ ANALİZİ**

**Hazırlayan**  
**Sevil ÇİÇEK**

**Danışman**  
**Doç. Dr. Gökhan DEMİRTAŞ**

**AFYONKARAHİSAR 2021**

## YEMİN METNİ

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “**Kurumsal Faktörlerin Kadın İstihdamına Etkisinde İnsani Gelişimin Aracılık Rolü: Panel Veri Analizi**” adlı çalışmamın bilimsel ahlâk ve geleneklere ters düşecek bir yardıma başvurmaksızın tarafımdan yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilen eserlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanmış olduğumu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

21/05/2021

imza

Sevil ÇİÇEK

**T.C.**  
**AFYON KOCATEPE ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**ENSTİTÜ ONAYI**

<b>Öğrencinin</b>	<b>Adı- Soyadı</b>	Sevil ÇİÇEK
	<b>Numarası</b>	170655119
	<b>Anabilim Dalı</b>	İktisat
	<b>Programı</b>	İktisat
	<b>Program Düzeyi</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Yüksek Lisans <input type="checkbox"/> Doktora <input type="checkbox"/> Sanatta Yeterlik
<b>Tezin Başlığı</b>	Kurumsal Faktörlerin Kadın İstihdamına Etkisinde İnsani Gelişmenin Aracılık Rolü: Panel Veri Analizi	
<b>Tez Savunma Sınav Tarihi</b>	21/05/2021	
<b>Tez Savunma Sınav Saati</b>	14:30	

Yukarıda bilgileri verilen öğrenciye ait tez, Afyon Kocatepe Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği'nin ilgili maddeleri uyarınca jüri üyeleri tarafından değerlendirilerek oy birliği – oy çokluğu ile kabul edilmiştir.

**Prof. Dr. Elbeyi PELİT**  
**MÜDÜR**

## ÖZET

### KURUMSAL FAKTÖRLERİN KADIN İSTİHDAMINA ETKİSİNDE İNSANİ GELİŞMENİN ARACILIK ROLÜ: PANEL VERİ ANALİZİ

Sevil ÇİÇEK

AFYON KOCATEPE ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
İKTİSAT ANABİLİM DALI

Mayıs, 2021

**Danışman: Doç. Dr. Gökhan DEMİRTAŞ**

Bu tezin amacı kurumsal faktörlerin kadın istihdamına etkisinde insani gelişmenin aracılık rolünü panel veri analiziyle incelemektir. Çalışma, 79 gelişmekte olan ülkenin (yüksek gelirli OECD üyesi ülkeler hariç) 2002-2017 dönemi verisini kapsamaktadır. En küçük kareler, sabit etkiler ya da rassal etkiler modellerinden hangisinin etkin olduğuna karar vermek için model belirleme testleri kullanılmıştır. Modeller, kadın işgücü katılımının erkek işgücü katılımına oranı bağımlı değişken olacak şekilde kullanılmıştır. Kurumsal faktörler ise söz hakkı ve hesap verebilirlik, politik istikrar, hükümetin etkinliği, düzenlemelerin kalitesi, hukukun üstünlüğü, yolsuzlukla mücadele ve kurumsal kalite değişkeninden oluşmaktadır. Çalışma, insani gelişmişlik düzeyi yüksek olan gelişmekte olan ülkelerde kurumsal faktörlerin kadın iş gücü katılımına etkisinin pozitif olduğu hipotezine dayanmaktadır. İnsani gelişmenin aracılık rolünü ortaya koymak için her bir kurumsal faktör değişkeniyle insani gelişme endeksinin çarpımından oluşan etkileşim terimlerine yer verilmiştir. Bu hipotezi test etmek için kurumsal faktörler ve insani gelişme endeksi arasında etkileşim terimleri oluşturulmuştur. Çalışmanın temel sonucu kurumsal faktörlerin kadın istihdamı üzerine etkisinin negatif; etkileşim terimlerinin etkisinin pozitif olduğunu göstermektedir. Bu bulgu, insani gelişmenin aracılık rolü olduğu anlamına gelmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Kadın İş Gücü Katılımı, Kurumsal Faktörler, İnsani Gelişme, Panel Veri Analizi.

## ABSTRACT

### THE MODERATING ROLE OF HUMAN DEVELOPMENT IN THE EFFECT OF INSTITUTIONAL FACTORS ON WOMEN'S EMPLOYMENT: PANEL DATA ANALYSIS

Sevil ÇİÇEK

AFYON KOCATEPE UNIVERSITY  
INSTITUTE OF SOCIAL SCIENCES  
DEPARTMENT OF ECONOMICS

May, 2021

**Advisor: Assoc. Prof. Dr. Gökhan DEMİRTAŞ**

The purpose of this thesis is to examine the moderating role of human development in the effect of institutional factors on women's employment using panel data analysis. The study covers data from 79 developing countries (excluding high-income OECD member countries) for the period 2002-2017. Model specification tests are used to specify whether the least squares, fixed effects or random effects models are effective. The ratio of female labor force participation to male labor force participation is used as the dependent variable in the models. Institutional factors consist of voice and accountability, political stability, government effectiveness, regulatory quality, rule of law, control of corruption, and institutional quality. The study is based on the hypothesis that the effect of institutional factors on female labor force participation is positive in developing countries with a high level of human development. Interaction terms are constructed between institutional factors and the human development index to test this hypothesis. The main result of the study shows that the effect of institutional factors on women's employment is negative and the effect of interaction terms is positive. This finding implies that human development has a moderating role.

**Keywords:** Female Labour Force Participation, Institutional Factors, Human Development, Panel Data Analysis.

## ÖN SÖZ

Öncelikle tez konusu belirleme aşamasından tezin tamamlanmasına kadar önemli ölçüde katkıda bulunan danışmanım Doç. Dr. Gökhan DEMİRTAŞ'a; değerli görüş ve önerileriyle tezime yapmış oldukları katkılardan dolayı jüri üyelerim Prof. Dr. Jülide YILDIRIM ÖCAL ve Prof. Dr. Hatice ÖZUTKU'ya teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca tezim boyunca takıldığım noktalarda çok önemli yardımlarda bulunan doktora öğrencisi Nuray YAYLA'ya ve yüksek lisanstan sınıf arkadaşım Emel TURAN'a teşekkür ederim. Varlıklarıyla hayatımı renklendiren ve tez çalışmalarımında her daim beni motive eden biricik ikiz kardeşim Selda ile ablalarım Filiz ve Gülden'e müteşekkirim. Son olarak hayatım boyunca gösterdikleri fedakârlıktan dolayı annem Temam ÇİÇEK ve babam Mehmet Ali ÇİÇEK'e minnettar olduğumu belirtmek isterim.

Sevil ÇİÇEK  
2021, Afyonkarahisar

## İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
YEMİN METNİ .....	ii
ENSTİTÜ ONAYI.....	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT .....	v
ÖN SÖZ.....	vi
İÇİNDEKİLER .....	vii
TABLolar LİSTESİ.....	ix
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ .....	x
GİRİŞ .....	1

## BİRİNCİ BÖLÜM

### KADIN İSTİHDAMININ BELİRLEYİCİLERİ

1. KADIN İSTİHDAMININ TANIMI VE ÖNEMİ .....	4
2. İSTİHDAMDA CİNSİYET EŞİTSİZLİĞİ.....	6
2.1. NEOKLASİK YAKLAŞIM.....	7
2.1.1. Beşerî Sermaye Yaklaşımı .....	8
2.1.2. İstatistiksel Ayrımcılık Yaklaşımı .....	8
2.1.3. Duygusal Ayrımcılık Yaklaşımı (Tastes for Discrimination).....	8
2.1.4. Aşırı Kalabalıklaşma Yaklaşımı .....	9
2.2. KURUMCU (KURUMSAL) YAKLAŞIM .....	9
2.2.1. Dahili İş Gücü Piyasası Modeli .....	10
2.2.2. Birincil ve İkincil İş Modeli .....	10
3. KADIN İSTİHDAMINI BELİRLEYEN FAKTÖRLER .....	11
3.1. DEMOGRAFİK (MİKRO) FAKTÖRLER.....	11
3.1.1. Ücret Düzeyleri .....	11
3.1.2. Doğurganlık .....	12
3.1.3. Kadınların Yaşı .....	13
3.1.4. Kadınların Medeni Durumu .....	13
3.1.5. Kadınların Eğitim Durumu .....	14
3.1.6. Bağımlılık Oranları.....	14
3.2. MAKRO FAKTÖRLER .....	16
3.2.1. Ekonomik Büyüme ve Gelir .....	16
3.2.2. Kayıt Dışı İstihdam .....	16
3.2.3. İşsizlik Oranları.....	18
3.2.4. Enflasyon.....	19
3.2.5. Ekonomik Kriz Dönemleri .....	19
3.2.6. Yeni Teknolojik Gelişmeler.....	21
3.2.7. Küreselleşme .....	22
3.3. SOSYOLOJİK FAKTÖRLER .....	23
3.3.1. Kadının Geleneksel Rolü .....	23
3.3.2. Ücretsiz Aile İşçiliği.....	24
3.3.3. Göç.....	25



## İKİNCİ BÖLÜM

### KURUMSAL FAKTÖRLER ve İNSANİ GELİŞMENİN KADIN İSTİHDAMINA ETKİLERİ

<b>1. KURUMSAL FAKTÖRLER ve KADIN İSTİHDAMI</b> .....	<b>26</b>
1.1. KURUMSAL FAKTÖRLER KAVRAMI.....	26
1.2. KURUMSAL FAKTÖRLERİN ÖLÇÜMÜ .....	27
1.2.1. WGI Endeksi .....	28
1.2.2. ICRG Endeksi.....	29
1.2.3. EIU Endeksi.....	31
1.3. KURUMSAL FAKTÖRLERİN KADIN İSTİHDAMI ÜZERİNE ETKİSİ .....	32
1.3.1. Söz Hakkı ve Hesap Verebilirliğin Etkisi.....	33
1.3.2. Politik İstikrarın Etkisi.....	34
1.3.3. Hükümetin Etkinliğinin Etkisi.....	35
1.3.4. Düzenlemelerin Kalitesi (Düzenleyici Kalite) Etkisi .....	36
1.3.5. Hukukun Üstünlüğünün Etkisi.....	37
1.3.6. Yolsuzlukla Mücadelenin Etkisi .....	38
<b>2. İNSANİ GELİŞME ve KADIN İSTİHDAMI</b> .....	<b>39</b>
2.1. İNSANİ GELİŞME ENDEKSİNİN ÖLÇÜMÜ .....	40
2.2. İNSANİ GELİŞMENİN DOĞRUDAN ETKİSİ .....	43
2.2.1. Gelir Düzeyinin Etkisi.....	43
2.2.2. Eğitim Düzeyinin Etkisi.....	44
2.2.3. Sağlık Durumunun Etkisi.....	46
2.3. İNSANİ GELİŞMENİN ARACILIK ETKİSİ .....	47
2.3.1. Eğitim Düzeyinin Politik Haklar Üzerine Etkisi .....	49
2.3.2. Gelir Düzeyinin Politik Haklar Üzerine Etkisi.....	50
2.3.3. Politik Hakların İşgücüne Katılım Üzerine Etkisi .....	51

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### KLASİK PANEL VERİ YÖNTEMİ İLE KURUMSAL FAKTÖRLERİN KADIN İSTİHDAMI ÜZERİNE ETKİSİNE DAİR UYGULAMA

<b>1. LİTERATÜR TARAMASI</b> .....	<b>53</b>
<b>2. YÖNTEM</b> .....	<b>58</b>
<b>3. MODEL, VERİ ve BEKLENTİLER</b> .....	<b>60</b>
<b>4. TAHMİN SONUÇLARI</b> .....	<b>61</b>
4.1. SÖZ HAKKI ve HESAP VEREBİLİRLİK .....	61
4.2. POLİTİK İSTİKRAR.....	64
4.3. HÜKÜMETİN ETKİNLİĞİ.....	65
4.4. DÜZENLEMELERİN KALİTESİ.....	68
4.5. HUKUKUN ÜSTÜNLÜĞÜ .....	70
4.6. YOLSUZLUKLA MÜCADELE .....	73
4.7. KURUMSAL KALİTE .....	75
<b>TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER</b> .....	<b>80</b>
<b>KAYNAKÇA</b> .....	<b>83</b>
<b>EKLER DİZİNİ</b> .....	<b>93</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ</b> .....	<b>96</b>

## TABLULAR LİSTESİ

	<u>Sayfa</u>
<b>Tablo 1.</b> 2017 yılı Cinsiyete Göre İstihdam Durumu (%) .....	6
<b>Tablo 2.</b> İstihdam Edilme veya İşsiz Olma Durumunu Belirleyen Koşullar .....	18
<b>Tablo 3.</b> Politik Risk Bileşenleri .....	29
<b>Tablo 4.</b> Kurumsal Faktör Bileşenlerinin Alt Göstergeleri .....	31
<b>Tablo 5.</b> HDI'nın Boyutları, Göstergeleri ile Minimum ve Maksimum Değerleri .....	41
<b>Tablo 6.</b> İnsani Gelişme Düzeyine Göre Ülkelerin Sınıflandırma Ölçeği.....	42
<b>Tablo 7.</b> Ülkelerin Gelir Düzeylerine göre Kadınların Politik Hakları Ölçütleri.....	50
<b>Tablo 8.</b> Ampirik Çalışma İçin Örnek Modeller .....	60
<b>Tablo 9.</b> Açıklayıcı Değişkenlerin Tanımları, Veri Kaynağı ve Katsayı Beklentileri ...	61
<b>Tablo 10.</b> Söz Hakkı ve Hesap Verebilirlik Değişkeninin Kadın İstihdamı Üzerine Etkisi .....	62
<b>Tablo 11.</b> Politik İstikrar Değişkeninin Kadın İstihdamı Üzerine Etkisi .....	64
<b>Tablo 12.</b> Hükümetin Etkinliği Değişkeninin Kadın İstihdamı Üzerine Etkisi.....	66
<b>Tablo 13.</b> Düzenlemelerin Kalitesi Değişkeninin Kadın İstihdamı Üzerine Etkisi.....	69
<b>Tablo 14.</b> Hukukun Üstünlüğü Değişkeninin Kadın İstihdamı Üzerine Etkisi .....	71
<b>Tablo 15.</b> Yolsuzlukla Mücadele Değişkeninin Kadın İstihdamı Üzerine Etkisi.....	74
<b>Tablo 16.</b> Kurumsal Kalite Değişkeninin Kadın İstihdamı Üzerine Etkisi .....	77
<b>Tablo 17.</b> Ampirik Bulguların Özeti .....	78

## SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

- BM** : Birleşmiş Milletler – United Nations
- CEDAW** : Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi –  
Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against  
Women
- CPI** : Yolsuzluk Algılama Endeksi – Corruption Perception Index
- FE** : Sabit Etkiler – Fixed Effects
- GII** : Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi – Gender Inequality Index
- ILO** : Uluslararası Çalışma Örgütü – International Labour Organization
- OECD** : Ekonomik Kalkınma ve İş birliği Örgütü – Organisation for Economic Co-  
operation and Development
- OLS** : En Küçük Kareler – Ordinary Least Squares
- RE** : Rassal Etkiler – Random Effects
- UNDP** : Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı – United Nations Development  
Programme
- WEF** : Dünya Ekonomik Forumu – World Economic Forum

## GİRİŞ

Kalkınma için istihdam düzeyini ve iş gücüne katılımı arttırmak önemlidir. İş gücü piyasası aktörlerinden biri olması nedeniyle kadınların iş gücüne katılımı, ülkelerin üretim düzeyinin artmasına katkı sağlamaktadır. Kadınların eksik istihdamı ise bir ülkenin potansiyel büyümesinin gerisinde kalınmasına neden olmaktadır. Gelişmiş ülkelerde sanayileşmeyle birlikte üretimin tarımsal alandan imalata dönüşmesi ve kırdan kente göçün artması nedeniyle hem emek arzı hem de emek talebi açısından kadınların işgücüne katılımını etkileyen birçok gelişme yaşanmıştır: kadınların eğitim seviyelerinin ve politik haklarının artması işgücü arzını artırırken teknolojik gelişmeler sonucundaki sektörel değişimler, kadın işgücüne olan talebi artırmıştır.

Gelişmekte olan ülkelerde ise kadınların işgücüne katılımını makroekonomik faktörlerin yanı sıra sosyolojik faktörler önemli derecede etkilemektedir. Gelişmekte olan ülkelerde aileden kamuya kadar uzanan ataerkil toplum yapısında kadınların eğitim düzeyi, medeni durumu, doğurganlık oranı ve bağımlılık oranı gibi birçok demografik etmende de sosyo-kültürel faktörlerin etkisi görülmektedir. Geleneksel toplumlarda kadınların eğitim olanaklarına erişiminin kısıtlı olması ya da bakmakla yükümlü oldukları kişi sayısının yüksek olması gibi sebeplerle kadınların işgücüne katılımı erkeklere oranla daha düşüktür. İstihdamı belirleyen faktörlerdeki iyileşmelerin kadın istihdamını artırdığını söyleyebilmek için erkek istihdamına oranla daha fazla artışa neden olması gerekmektedir.

Kadın istihdamını belirleyen herhangi bir faktördeki değişme, erkek istihdamını kadın istihdamındaki artıştan daha fazla artırıyorsa istihdamdaki cinsiyet eşitsizliği devam ediyor demektir. Cinsiyet eşitsizliklerini açıklayan teorilere göre beşerî sermaye eksikliği, kadınların toplum içindeki rollerinden kaynaklanan iş hayatındaki belirsizlik gibi nedenlerle işgücüne katılım noktasında ayrımcılığa uğradığını belirtmektedir. Ayrıca bu teoriler, kadınların düşük nitelikli işlerde çalıştırılma eğiliminde olduğunu, aynı nitelikleri gerektiren işlerde erkeklere oranla daha düşük ücret aldıklarını ve kadınların istihdamından erkeklere oranla daha kolay vazgeçtiğini ortaya koymaktadır.

Bu çalışma kurumsal faktörlerin kadın istihdamı üzerindeki etkisine odaklanmaktadır. Kurumsal faktörler bir ülkedeki yönetim yapısını göstermesi açısından önemlidir. Dünya Bankası tarafından oluşturulan dünya yönetim göstergelerinden hareketle söz hakkı ve hesap verebilirlik, politik istikrar, hükümetin etkinliği, düzenlemelerin kalitesi, hukukun üstünlüğü ve yolsuzlukla mücadele

kavramlarından oluşan kurumsal faktörler, bir ülkede otoritenin uygulanma biçimini gösteren gelenek ve kurumlar hakkında bilgi vermektedir. Otoritenin yetkiyi kullanım biçimleri, ülkenin refahını ve bireylerin yaşam kalitesini etkilemektedir. Literatürde kurumsal faktörlerin kadın istihdamını nasıl etkilediğine ilişkin geniş çaplı açıklamalara rastlanılmamıştır. Ancak literatürde yüksek kurumsal kalitenin uzun vadeli sözleşmelerin uygulanabilirliği, mülkiyet haklarının korunması noktasında iyileştirmelerin işlem maliyetlerini azaltması nedeniyle ekonomik büyümeye katkı sağlayacağı bilinmektedir.

Kurumsal faktörleri ayrı ayrı ele alan çalışmalardan elde edilen bazı etkilere yer verilmesi konuya açıklık getirebilir. Söz hakkı ve hesap verebilirliğin iyileştirilmesi, politik ve sivil özgürlüklerin artmasına neden olacağı için örgütlenme ve ifade etme haklarını geliştireceğinden dolayı kadın istihdamını artırıcı bir etkide bulunur. Politik istikrarsızlık, girişimcilerin riskten kaçınmalarına neden olacağı için ülkedeki yatırımları olumsuz etkileyeceğinden dolayı istihdam olanakları daralır. Hükümetin kamu hizmeti sunma kalitesini gösteren hükümetin etkinliği ve özel sektörün gelişimini destekleyen düzenlemelerin kalitesindeki iyileşmeler, genel olarak istihdamı artırıcı etkiye sahip diğer kurumsal faktörlerdir. Hukukun üstünlüğündeki iyileşmeler, her türlü ayrımcılığı önleyeceği gibi kadına karşı ayrımcılığı da engelleyeceği için kadın istihdamını artırıcı etkide bulunur. Yolsuzlukla mücadelenin kadın istihdamı üzerindeki etkisine dair teorik bir beklenti bulunmamaktadır. Bu açıklamalardan hareketle bir ülkedeki kurumsal kalitenin artması sonucu, kadın istihdamının artacağı beklenmektedir.

Kurumsal faktörlerin doğrudan etkisiyle ilgili teorik açıklamalar, sınırlıdır. Ayrıca kurumsal faktörlerin kadın istihdamı üzerinde beklenen etkilerinin büyük bir kısmı, kadın-erkek ayrımı gözetmeksizin istihdamı etkilemektedir. Bu noktadan hareketle kadınların işgücüne katılımında daha belirleyici bir rolü olduğu düşünülen beşerî sermaye faktörlerinin aracılık etkisine ayrıca odaklanılmıştır. Bu amaçla bir ülkedeki eğitim, sağlık ve gelir olanaklarını gösteren Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı tarafından hazırlanan insani gelişme endeksine çalışmada yer verilmiştir. Teorik açıklamalar, eğitim ve gelir düzeyi yüksek olan beşerî sermayesi gelişmiş ülkelerde politik katılım ve politik temsil gibi hakların gelişeceğini belirtmektedir. Böylece kadınların karar alma birimlerindeki söz hakkının gelişmesiyle birlikte kadın istihdamının artması beklenmektedir.

Bu çalışmanın amacı kurumsal faktörlerin kadın istihdamına etkisinde insani gelişmenin aracılık rolünü panel veri analiziyle incelemektir. Çalışma 79 gelişmekte olan

ülkenin 2002-2017 dönemi verisini kapsamaktadır. Gelişmekte olan ülkeler belirlenirken yüksek gelirli OECD üyesi ülkeler dışarda bırakılarak örneklemin homojen olması sağlanmaya çalışılmıştır. Panel veri analizinde kullanılan model belirleme testleriyle en küçük kareler, sabit etkiler ya da rassal etkiler modelinden hangisinin etkin olduğuna karar verilmiştir. Yukarıda yer alan açıklamalar ışığında modelin bağımlı değişkeni, kadın istihdamının erkek istihdamına oranı şeklinde belirlenmiştir. Kurumsal faktörler ise söz hakkı ve hesap verebilirlik, politik istikrar, hükümetin etkinliği, düzenlemelerin kalitesi, hukukun üstünlüğü ve yolsuzlukla mücadele değişkenleriyle birlikte ortalamalarından oluşan kurumsal kalite değişkeninden oluşmaktadır.

Çalışmanın temel hipotezi, “insani gelişmişlik düzeyi yüksek olan gelişmekte olan ülkelerde kurumsal faktörlerin kadın iş gücü katılımına etkisinin pozitif olduğu” yönündedir. İnsani gelişme endeksi tüm modellerde yer almaktadır. Ayrıca modellerde insani gelişmenin aracılık rolünü ortaya koymak için her bir kurumsal faktör değişkeniyle insani gelişme endeksinin çarpımından oluşan etkileşim terimlerinin katsayı tahminlerine yer verilmiştir. Tahminlerin yapılmasının ardından insani gelişme düzeyinin gelişmekte olan ülkelerde hangi seviyede olması gerektiğini belirlemek için eşik değerler hesaplanmıştır. Çalışma hem kurumsal faktörlerin doğrudan etkisini hem de insani gelişmenin aracılık rolünü incelemesi açısından özgünlüğe sahiptir.

Çalışmanın birinci bölümü istihdamda cinsiyet eşitsizliğine kısaca değindikten sonra kadın istihdamını belirleyen makroekonomik, demografik ve sosyolojik faktörlere yer vermektedir. İkinci bölüm kurumsal faktörlerin kadın istihdamı üzerine etkisini ele aldıktan sonra insani gelişmenin doğrudan etkisini ve aracılık rolünü teorik olarak ele almaktadır. Ampirik literatür taraması ve yöntem ile başlayan üçüncü bölüm kadın istihdamını belirleyen faktörler üzerine uygulamayı içermektedir.

## BİRİNCİ BÖLÜM

### KADIN İSTİHDAMININ BELİRLEYİCİLERİ

#### 1. KADIN İSTİHDAMININ TANIMI VE ÖNEMİ

Kadın istihdamıyla ilgili bazı özelliklere değinmeden önce istihdamı tanımlamak gerekmektedir. Karakayalı (1995: 8), istihdamı dar ve geniş anlamlarıyla açıklamıştır. Buna göre istihdam dar anlamıyla üretim faktörlerinden sadece biri olan emek (iş gücü) faktörüyle alakalıdır. İstihdam geniş anlamıyla bir ekonomide belli bir zaman diliminde üretim faktörlerinin tamamının mevcut teknoloji düzeyine göre ne ölçüde kullanıldığını gösterir. İstihdam; Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına (2014: 22, 26) göre kişinin gelir sağlayan bir çalışma eylemi içinde olması veya çalıştığı işletmenin gelir sağlayıcı bir eylem içinde bulunmasıdır. Gelir sağlayıcı çalışma şekilleri işveren statüsünde, ücretli veya yevmiyeli ve kendi hesabına çalışanların emekleri karşılığında kazanç sağlaması şeklinde nitelendirilmektedir.

İstihdam durumu, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO – International Labour Organization) bir raporunda ele alınmıştır. Buna göre istihdam durumu üç kategoriden oluşmaktadır. Bunlar ücretli ve maaşlı çalışanlar, serbest çalışan işçiler ve ücretsiz aile işçileridir. Rapora göre istihdam durumunun kategorilerini tanımlamada kullanılan temel ölçüt, iş sözleşmesi çeşidinin açık ya da örtük bir sonucu olarak meydana gelen ekonomik risk düzeyinin ve iş ile kişi arasındaki kurumsal bağın dayanıklılığının değerlendirmesidir (ILO, 2010: 33). Raporda işgücüne katılım oranı (1) numaralı denklemdeki gibi gösterilmiştir:

$$\text{İşgücüne Katılım Oranı} = \frac{\text{İşgücü}}{\text{Çalışma çağındaki nüfus}} \times 100 \quad (1)$$

Dünyada kadınların geçmişten günümüze iş gücündeki durumuna bakıldığında önceleri kadının, erkek egemenliğinde yaşayarak evine ve ailesine bakma konusunda sorumlu olduğu anlayışı genel olarak hâkimdi. Tarımla beraber yerleşik hayata geçiş de kadının ekonomik ve toplumsal yaşamda erkeklerle eşit statüye sahip olmasında yeterli olmamıştır. 1950'li yıllardan günümüze gelişmiş ülke ekonomilerinde gözlemlenen sektör dönüşümleriyle beraber kadınların, hizmet alanlarında da istihdam edilmeye başlandığı görülmektedir. 1970'lerde ise ticaretin serbest hale gelmesi, çok uluslu şirketlerin arttığı ucuz iş gücünü meydana getirmiştir. Bu durum, en çok kadınları olumsuz

etkilemiştir. Kadınlar, ucuz işgücü arzı için uygun görülmüş ve düşük ücretlere mecbur kalmıştır (Erarslan, 2009'dan akt. Kılınç, 2015: 126).

1970'li yıllarda, kadınların ekonomik faaliyetlere dahil olmaya başlaması kadınların çalışma haklarına yönelik bir takım hukuki düzenlemelerin getirilmesini gerekli kılmıştır. 1975 yılında eşit haklar konulu Uluslararası Kadın Konferansları düzenlenmiştir. 1979 yılında Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)<sup>1</sup> kabul edilmiştir. Benzer şekilde ILO, kadınlara karşı ayrımcılığın yok edilmesi için Avrupa Sosyal Şartını ortaya koymuştur. Buna göre üye devletler, bütün kadınların tüm alanlardaki haklardan adaletli bir şekilde yararlanacağını kabul etmiştir (Erarslan, 2009'dan akt. Şahin, 2016: 25).

Kadınların işgücü piyasasındaki konumları ve çalışma şekillerine bakılacak olursa her ikisi de zamanla değişim geçirmiştir. Kadın istihdamı gelişmekte olan ülkelerde tarım sektöründe artış gösterirken gelişmiş ülkelerde hizmet sektöründe yoğunlaşmaktadır. Bu dönüşümün sonucunda gelişmiş ülkelerde ücretsiz aile işçiliğinin yerini ücretli çalışan kadınlar almaktadır (Berber ve Eser, 2008 :2). İşgücü piyasası hakkındaki en temel göstergelerden biri, istihdam oranıdır. İstihdam oranı, istihdamda olan nüfusun on beş ve üzeri yaştaki nüfusa oranı hesaplanarak elde edilir. Çalışmakta olan ya da iş arayan on beş yaş ve üzeri kadın işgücünün kadın nüfusuna oranına, kadınların işgücüne katılım oranı denir (Palaz, 2005: 592). Kadınların işgücüne katılım oranı, kadınların çalışabilir durumda olması ihtimalini gösterir. İstihdam edilmiş kadın sayısına, ücret karşılığı çalışanların yanı sıra ücretsiz aile işçileri de dâhil edilmektedir. Gerek kendi ailesine ait iş yerinde çalışan gerekse ailesinin topraklarında tarımla uğraşan kadınlar, işgücü kapsamına girmektedir (Dixon, 1982 ve 1983'den akt. Tansel, 2002: 4).

Bir ülkede kadınların işgücüne katılım oranları ve istihdam durumları, emek arz ve talebini belirleyen birtakım etmenlerin bileşiminden meydana gelmektedir. Aileden başlayarak devlete kadar uzanan birimlerde yerleşik ataerkil bakış açıları gibi sosyokültürel etmenlerin kadınların istihdama erişimini kısıtlayabildiğinden bahsedilmektedir (Toksöz, 2012'den akt. Kılınç, 2015: 127). Yorgun (2010: 168), kadınların iş gücüne katılmasının önünü açan dört temel süreçten bahsetmektedir. Söz konusu süreçler teknolojik gelişmeler, sektörel değişim, hukuki değişiklikler ve sosyo-

---

<sup>1</sup> CEDAW, BM Genel Kurulunda 1979 yılında kabul edilmiş, 20 ülke tarafından imzalanmasının ardından 1981'de yürürlüğe girmiştir (Toksöz ve Memiş, 2018: 32).



kültürel değişikliklerdir. Sanayileşme sürecinin ivme kazanması, kadınların eğitim düzeyindeki artış ve kültürel değişimlerin bu süreçlere önayak olduğu vurgulanmaktadır.

## 2. İSTİHDAMDA CİNSİYET EŞİTSİZLİĞİ

İstihdamda cinsiyet eşitsizliği, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin bir ürünüdür. Bu sebeple istihdamda cinsiyet eşitsizliğini açıklamadan önce toplumsal cinsiyet eşitsizliklerine yer vermek faydalı olacaktır. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği olarak da bilinen cinsiyet ayrımcılığı ekonomi, sosyal yaşam, siyaset ve eğitim gibi pek çok farklı alanda yer edinmiştir. Ayrımcılığa dair pek çok kuruluş ve araştırmacı farklı tanımlar oluşturmuştur. Bunlar arasında Birleşmiş Milletlerin (BM) oluşturduğu tanıma yer verilecektir. BM tarafından oluşturulan CEDAW, kadınlara karşı ayrımcılığı, toplumun bütün kesimlerindeki kadınların temel özgürlükler ve insan hakları çerçevesinde ekonomiden kişisel alanlara kadar kadın-erkek eşitliği ilkesine dayanan bütün tanınmış hakları kullanmalarına engel olma ya da kısıtlama veya geçersiz kılmaya yönelik girişimler şeklinde tanımlanmaktadır.

Toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri; WEF, OECD ve BM gibi farklı uluslararası kurum ve kuruluşlar tarafından periyodik olarak yayımlanan çalışmalarda boyut, sebep ve sonuçları ile incelenmektedir. WEF (2019)'nin verilerine göre dünya genelinde çalışan kadınların oranı %55 iken erkeklerin ise %78'dir. Ayrıca politika, sağlık, iş ve eğitim gibi alanlardan oluşan genel cinsiyet açığının daralmasına karşın ekonomik cinsiyet açığının artmakta olduğu bildirilmiştir. Bu duruma, istihdam hacmi en büyük olan işlere kadınların yetersiz katılımının sebep olduğu belirtilmektedir. ILO'ya göre kadın işgücü katılım oranlarının dünya ortalaması ve bazı ülke gruplarına göre yüzdesi, Tablo 1'de yer almaktadır.

**Tablo 1. 2017 yılı Cinsiyete Göre İstihdam Durumu (%)**

Ülke Kategorileri	Ücretli ve Maaşlı Çalışanlar		İşverenler		Kendi Hesabına Çalışanlar		Ücretsiz Aile İşçileri	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
Dünya	54.4	55.4	3.2	1.3	37.0	28.4	5.5	14.9
Gelişmekte Olan Ülkeler	24.3	13.6	2.8	1.0	55.7	48.9	17.2	36.6
Yükselen Ülkeler	51.0	51.8	2.8	1.1	40.8	31.4	5.4	15.6
Gelişmiş Ülkeler	83.7	89.1	5.1	2.2	10.7	7.2	0.4	1.6

Kaynak: ILO, (2017)

UNDP (2019a: 25), toplumsal cinsiyet eşitsizliğini ölçmek amacıyla aynı isimde bir endeks geliştirmiştir. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği endeksi (Gender Inequality Index – GII) üç temel boyutta kadın ile erkek arasındaki başarıların eşitsizliğini ölçen karma bir

endekstir. Bu boyutlar üreme sağlığı, işgücü piyasası ve güçlendirmedir. Sağlık boyutunda doğum ve ölüm oranlarıyla ilgili göstergeler, güçlendirme boyutunda eğitim ve siyasal temsil oranlarıyla ilgili göstergeler yer alırken iş gücü piyasası boyutunda ise kadın ve erkek işgücüne katılım oranları bulunmaktadır. Gösterge endeksleri ise benzer şekilde oluşturulmuştur (UNDP, 2019b: 1-7).

GII endeksi, aynı zamanda ilgili boyutlarda, kadın ve erkek başarı durumları arasındaki eşitsizlikten kaynaklanan insani gelişmedeki potansiyel kaybını gösterir. Endeks ölçümleri 0 ile 1 arasında değişen değerler alır. Değer, 0'a ne kadar yakınsa cinsiyet eşitsizliği o derece düşük, 1'e ne kadar yakınsa cinsiyet eşitsizliği o derece yüksektir. GII, erkek ve kadınlar için ayrı ayrı hesaplanır. Ardından cinsiyetlerin harmonik ortalamaları alınarak toplanır (UNDP, 2019b: 7-8). Ayrımcılık çeşitlerinden biri olan istihdamda ayrımcılık, Çolak ve Ardor (2001: 110)'un çalışmasında "aynı nitelik ve kalitede iş gücüne sahip olan kişilerin cinsiyet veya etnisite gibi farklı özellikleri dolayısıyla farklı davranışlara maruz kalması" olarak tanımlanmaktadır.

Cinsiyete dayalı eşitsizliğin kadın istihdamı üzerine olumsuz etkilerinden bahseden Akpınar-Sposito (2013: 488) çalışmasında, cam tavan sendromundan da bahsetmektedir. Çünkü kavram, çalışma hayatında kadın ile erkek arasındaki eşitsizlikleri açıklamak için kullanılır. Cam tavan kavramının, işyerindeki kadınların belli bir seviyeye kadar yükseldikten sonra hiyerarşik ilerlemelerinin önündeki engelleri temsil eden bir mecaz olduğuna değinilmiştir. Literatürde istihdamda cinsiyet eşitsizliklerini açıklayan temelde iki ana teori bulunmaktadır. Bunlar neoklasik yaklaşım ve kurumcu (kurumsal) yaklaşımdır.

## 2.1. NEOKLASİK YAKLAŞIM

Neoklasik yaklaşıma göre kişiler, iş hayatına katılım tercihini özgür iradelerine göre ve akılcı bir şekilde yapar. Bu yaklaşıma göre kadınların iş gücü piyasasında eşitsizliklerle karşılaşması, kendi zevk ve tercihlerinin sonucudur (Palaz, 2003: 89, 97). Neoklasik yaklaşım; beşerî sermaye yaklaşımı, istatistiksel ayrımcılık yaklaşımı, Becker'in duygusal ayrımcılık modeli ve aşırı kalabalıklaşma modeli olmak üzere dört alt başlıktan oluşmaktadır.

### **2.1.1. Beşerî Sermaye Yaklaşımı**

Gary S. Becker<sup>2</sup> tarafından 1964 yılında geliştirilen beşerî sermaye yaklaşımına göre kadınların iş bulma sürecinde ayrımcılıkla karşılaşmasının en temel sebebi kendi beşeri sermayelerini geliştirememiş olmalarıdır. Yüksek düzeyde eğitim almaları, mesleki eğitimlere katılmaları, istihdam edilmek için göç etmeleri gibi alanlarda kendilerine yatırım yapan kadınlar, beşerî sermayelerini arttırmış olacaktır (Palaz, 2003: 91). Düşük beşerî sermaye, kadınlar için iş bulma ihtimalini azaltmakla kalmaz aynı zamanda bulunan işte düşük ücret sorununu da beraberinde getirir.

### **2.1.2. İstatistiksel Ayrımcılık Yaklaşımı**

Phelps tarafından 1972’de ortaya konan İstatistiksel Ayrımcılık Modeline göre işverenler, eksik rekabet koşullarında belirsizlik ve eksik bilgi dolayısıyla kadınlara karşı ayrımcılık uygulamakta ve onları işe almamaktadır. Belirsizlik ve eksik bilgilenmeye örnek olarak işverenlerin kadınların uzun süre çalışmaya devam edip etmeyeceklerinden ve kadınların iş yerindeki çalışmalarının verimli olup olmayacağından emin olamamaları verilebilir. Bu teoride işverenlerin istihdamda erkekleri tercih etmelerinin sebebi, ön yargısal değil tamamen ekonomiktir (Palaz, 2003: 93).

Gerek özel sektörde gerekse kamu sektöründe çalışan kadınlar, erkeklere oranla daha çabuk işten çıkartılabilen kesim olarak dikkat çekmektedir. Kadın iş gücünden bu kadar kolay vazgeçilebilmesinin birtakım sebepleri vardır. Bu sebepler aynı zamanda kadınların kariyerlerindeki ilerlemelerine karşı en büyük engellerdendir. Söz konusu sebepler; kadınların ev ve çocuk sorumluluklarından dolayı sık sık izin veya raporlara başvurmaları, işle ilgili sorumluluklarını arttırmamak için terfi imkânlarını değerlendirmemeleri, iş seyahatlerine çok sık çıkmamaları ve vardiyalı ya da fazla mesai gerektiren işleri tercih etmemeleri şeklinde sıralanmıştır (Coşkun, 2003’den akt. Kapucu, 2008: 61-62).

### **2.1.3. Duygusal Ayrımcılık Yaklaşımı**

Ayrımcılığı açıklamaya yönelik bir diğer neoklasik yaklaşım, Becker tarafından ortaya konulan duygusal ayrımcılık modelidir. Burada söz konusu ayrımcılık işveren, mesai arkadaşı ve hatta müşteriler tarafından uygulanabilmektedir. Gerek ücretle gerek

---

<sup>2</sup> Becker, beşeri sermayeyi 1964’te yayımladığı aynı isimli kitapta hem teorik hem de ampirik olarak araştırıp formüleştirmiştir. Becker, bu eseriyle eğitim ve kişilerin yetenekleri arasındaki ilişkiyi araştıran ilk iktisatçıdır (Bilen ve Yumuşak, 2008: 6).

istihdamla ilgili ayrımcılığa maruz kalanlar, genellikle azınlık üyesi ve dezavantajlı olarak tanımlanabilecek kesimlerdenidir. Siyahiler, kadınlar, göçmenler ve azınlıktaki bir dinsel grubun mensupları örnek olarak gösterilebilir. Duygusal ayrımcılık modeli, ayrımcılık yapan kişilerin tamamen kişisel ön yargıları ve duygusal tercihlerine göre davrandıklarını öne sürmektedir (Becker, 1992: 39).

Kadınlara karşı ayrımcı duygulara sahip bir işvereni ele almak gerekirse işveren, kadın istidam etmenin kendisine parasal olmayan ek bir maliyete sebep olacağını düşünmektedir. Buradaki ek maliyet ( $d$ ) ile ifade edilen işverenin ayrımcılık katsayısıdır (Palaz, 2003: 94). İşverenin erkek çalışan için teklif edeceği ücret ( $w$ ) ise erkek işçi çalıştırmanın maliyeti de ( $w$ ) kadardır. İşveren için kadın istihdam etmenin maliyeti ( $w+d$ ) kadar yani erkeklere verilen ücret ve ayrımcılık katsayısının toplamı kadardır. Her ne kadar ayrımcılık katsayısının gerçekte parasal bir değeri olmasa da bu sayı ( $w+d$ ), işveren tarafından daha yüksek bir maliyetmiş gibi algılanır. Bu sebepten işveren, kadın istihdam edecek olursa ona erkelerden daha düşük bir ücret uygun görecektir (Çolak ve Ardor, 2001: 92). Bu varsayımlar altında cinsiyet ayrımcılığı yapan bir işveren söz konusuysen cinsiyetler arası ücret eşitsizliğinin ortaya çıkması neredeyse kaçınılmazdır.

#### **2.1.4. Aşırı Kalabalıklaşma Yaklaşımı**

Bergmann tarafından ortaya konulan aşırı kalabalıklaşma, tıpkı siyahiler ile beyazların istihdam edildikleri işlerde siyahilerin istihdam ve ücrette ayrımcılığa maruz kaldığı gibi kadınlarla erkekler arasında da benzer bir ayrımcılık olduğunu iddia eder. Burada da ayrımcılığa maruz kalanın kadın çalışanlar olduğu öne sürülür (Bergmann, 1974: 103). Bu noktada kadınlar, kadınların yoğun çalıştığı işlerde; erkekler ise erkeklerin yoğun çalıştığı işlerde istihdam edilmektedir. Bu yaklaşıma göre kadın ile erkek arasındaki ücret farklılıkları, yoğun olarak çalıştırıldıkları meslek dallarının farklı olmasına bağlanmaktadır. Çünkü kadın işçilerin yoğun olarak çalıştığı meslek dallarında ücretlerin, erkeklerinkine kıyasla düşük olduğu savunulmaktadır (Çolak ve Ardor, 2001: 95). Tunç (2018: 231), bildirilenlere ilaveten kadın iş gücü arzının, talebinden fazla olması durumunda kadınlara ödenen ücretin düşeceğini belirtmiştir.

#### **2.2. KURUMCU YAKLAŞIM**

Cinsiyet ayrımcılığının nedenlerini açıklamak için oluşturulan kurumcu yaklaşımın varsayımları, işgücü piyasalarının rekabetçi modellerde öne sürüldüğü gibi esnek olmadığı ve bu piyasaların birçok katılığı barındırdığı şeklindedir. Söz konusu

katılımlar, iş gücü piyasasında sendikaların tekeli güçlerine dayanarak rekabeti engelleyici kurallar koymasından ve piyasadaki pek çok firmanın uyguladığı kurumsal düzenlemelerden ileri gelmektedir (Çolak ve Ardor, 2001: 97). Kurumcu yaklaşımın istihdam ve ücretlerde cinsiyet ayrımcılıklarını açıklamak üzere geliştirdiği dahili iş gücü piyasası modeli ile birincil ve ikincil iş modeli olmak üzere iki temel model vardır. Kurumcu yaklaşımın ortaya koyduğu feminist iktisat kuramı, kadınlara karşı ayrımcılığı ele alan modellerden bir diğeridir. Ancak feminist kuram, cinsiyet eşitsizliğinin istihdam boyutundan ziyade sosyal ve kültürel boyutlarını ele almaktadır (Tunç, 2018: 232).

### **2.2.1. Dahili İş Gücü Piyasası Modeli**

Dahili iş gücü piyasası modeline göre kadınlar, iş yerindeki mesleki eğitim programlarına katılmamaları dolayısıyla terfi alamadıkları gibi programa katılanlarla aralarında maaş farkı da oluşmaktadır (Çolak ve Ardor, 2001: 110). Bu tip iş gücü piyasası modeline göre kadınlar, kendi tercihleri sebebiyle değil düşük nitelikli işlerde çalışmak durumunda kalmaları dolayısıyla iş gücü piyasasında ayrımcılıklara maruz kalır (Palaz, 2003: 97).

### **2.2.2. Birincil ve İkincil İş Modeli**

Birincil ve ikincil iş modeline, iş bölümlendirme modeli de denmektedir. Burada ikincil model, birincinin zıtlıklarından meydana gelmektedir. Örneğin birincil iş modelinde yüksek maaş, prim ve iyi çalışma koşulları mevcuttur. Ayrıca iş basamaklarında yükselmek kolaydır. Burada genellikle erkekler istihdam edilir. Bunun aksine ikincil iş modelinde tüm çalışma koşulları kötüdür. Ayrıca işler genellikle düşük düzeyde hizmet işleridir (Koçak, 1999: 31). İkincil işler uzun süreli ve düzenli çalışma alışkanlıklarına çoğu zaman olanak sağlamaz. Bu tip işlerde ücretler düşük ve terfi imkânı azdır. İkincil işlerde çoğu zaman kadınlar ve gençler istihdam edilmektedir (Reich vd., 1973: 360). Düşük nitelikli ikincil işlerde çalışmaya başlayan kadınların kalitesiz çalışma koşullarından dolayı kısa süre sonra işi bırakmaları olasıdır. Bu model, Kurumcu yaklaşımın öne sürdüğü sava örnek niteliğindedir. Kurumcu yaklaşım kadınların istihdamda eşitsizliklere maruz kalmasının sebebi olarak kadınların eğitim ve mesleki eğitim süreçlerinde ve iş gücüne katılım sürecinde karşılaştıkları kurumsal engelleri sorumlu tutmaktadır. Buna örnek olarak iş arayan kadınların iş gücü piyasasında ikincil işlerde istihdam edilmesi sayılabilir (Palaz, 2003: 89 ve 98).

Beşerî sermaye yaklaşımının iddia ettiğine benzer şekilde istihdamda cinsiyet eşitsizliğini konu alan çalışmaların bazıları, eşitsizliğe sebep olan etmenlerin başında kadın eğitimsizliğinin geldiğini savunmaktadır (Toksöz, 2007; Tunç, 2018; İnce Yenilmez, 2019). Öyle ki Toksöz (2007) çalışmasında, kadınların özellikle yüksek düzeyde eğitim almaları durumunda istihdam konusunda maruz kaldıkları eşitsizliklerin son derece azalacağını belirtmiştir. Ayrıca iyi eğitilmiş kadınların finans ve işletme sektörlerinde istihdam edilme ihtimalinin daha yüksek olduğundan bahsedilmiştir. İyi eğitilmiş kadınların eğitimsiz kadınlara oranla hem daha kolay iş bulabileceği hem de daha yüksek ücretlendirileceği belirtilmiştir.

### **3. KADIN İSTİHDAMINI BELİRLEYEN FAKTÖRLER**

ILO'nun raporuna göre kadınların işgücüne katılımını etkileyen birtakım temel faktörler vardır (ILO, 2010: 16). Bu faktörler dinsel, kültürel ve sosyal kurallar; eğitime erişim; gelir düzeyi; doğurganlık; kurumlar (işgücü sendikaları, yasal çerçeve, girişimler vb.); sektörel bazda ekonomi; politik rejimler; savaşlar ve çatışmalar olarak sıralanmıştır. Kadınların iş gücüne katılım kararını etkileyen pek çok etmen olmakla birlikte bu başlık altında sırasıyla mikro, makro ve sosyolojik faktörlerden belli başlı olanlara yer verilecektir.

#### **3.1. DEMOGRAFİK (MİKRO) FAKTÖRLER**

Kadınların işgücü hayatına katılımında etkili olan birtakım demografik faktörler vardır: Ücret düzeyleri, doğurganlık, yaş, medeni durum, eğitim durumu ve bağımlılık oranları bu faktörleri oluşturur.

##### **3.1.1. Ücret Düzeyleri**

Kadınlara ödenen ücretlerin iş gücü hayatına katılımı üzerine etkisine dair “gelir etkisi” ve “ikame etkisi” olmak üzere ileri sürülen iki ayrı yaklaşım mevcuttur. Ailelerin geliri arttıkça çalışanlar, daha ziyade eğlenmeye zaman ayırma dolayısıyla daha az çalışma yönünde hareket edecektir. Bu sebeple kadınların iş gücüne katılımı üzerindeki olumsuz etkiye gelir etkisi adı verilmektedir. Çalışma hayatı, ücretlerin yüksek olması halinde kadınlara daha çekici gelecektir. Dolayısıyla kadınların iş gücü hayatına katılımı artacaktır. Bu durum ise ikame etkisini ifade etmektedir. İkame etkisi, kadınların iş gücüne katılımını olumlu yönde etkilemektedir (Tansel, 2002: 11-12).

Tarımın yaygın olduğu dönemlerde gelir seviyeleri düşükken kadınların işgücüne katılımı yüksekti. O dönemlerde kadınlar, genellikle ücretsiz aile işçisi olarak

çalıştırılmıştır. Pazarların genişlemesi ve tarımda teknoloji kullanımının artması ile hanelerin geliri genel olarak artmıştır. Gelir etkisinden dolayı kadınların işgücüne katılımı düşer. Tarımda makineleşmenin artması ile istihdam olanakları düşme eğilimi gösterir. İstihdamın azalması sonucu kırdan kente doğru göç başlar. Kadınlar, giderek büyüyen hizmet ve sanayi sektörlerinde düşük öğrenim düzeyleri sebebiyle görece az istihdam edilirler. Kadınların işgücüne katılımı çoğunlukla kadınlara atfedilen evle ilgili sorumluluklarının yanı sıra geleneksel nedenlerle de düşük kalabilir. Kadınların öğrenim düzeyleri arttığı ve ücret artışları ürün fiyatlarındaki artıştan aşağı kalmadığı sürece iş gücüne katılımının da artış kaydedeceği düşünülmektedir. Ayrıca hizmet sektöründeki ilerlemeler, kadın işgücüne olan talebi artırır (Tansel, 2002: 11-12).

Kadınların iş gücüne katılma kararlarına etki eden etmenlerden biri de eşlerinin ücret düzeyidir. Eşleri düşük ücretle çalışan kadınların iş gücü hayatına katılma eğilimi daha yüksektir (Tansel, 2002: 17). Eşlerin ücret düzeylerini ele alan diğer bir çalışmada; kadınların, genellikle eşlerinin ücretleriyle kıyaslandığında daha az ücret aldıkları için aileye ek gelir sağlayan birey olarak çalıştığına değinilmiştir. Bu nedenle kadınlar, mali sıkıntılarının olduğu dönemlerde geçici olarak iş gücüne katılmayı tercih etmektedirler (Viscui, 1980: 388).

### **3.1.2. Doğurganlık**

Doğurma yaşı aralığındaki kadınların dünyaya getirmesi beklenen çocuk sayısına toplam doğurganlık oranı denmektedir (Kutlar vd., 2012: 150). Doğurganlığın kadınların iş hayatına katılımına doğrudan etki eden ve katılımı olumsuz şekilde etkileyen bir unsur olduğu kanısı genel olarak kabul görmektedir. Doğurganlık, şüphesiz yeni doğum yapmış olan ve bu yüzden bebeğiyle yakından ilgilenmesi gereken kadınlar açısından işgücüne katılım oranı üzerinde negatif etki yapmaktadır (Bernhardt, 1993: 25). Literatürdeki birçok çalışmanın sonuçlarının tersine Taşseven vd. (2016: 27), doğurganlığın kadın işgücüne katılımını pozitif etkilediği bulgusuna ulaşmıştır. Kutlar vd. (2012: 150)'nin çalışmasına göre ücretli bir işte çalışmayan kadınların çalışan kadınlara kıyasla genel olarak daha çok çocuğu vardır. Çocuklu kadınlar genellikle çocuk sahibi olmayan kadınlara göre ücretli işlerde daha az çalışma eğilimindedir. Çocuk sahibi olan kadınların çalışma düzeni daha ziyade çocuklarının ihtiyaçlarına göre şekillenmektedir.

Pakistan'da yapılan bir çalışmada doğurganlığın, kadınların iş gücüne katılımı üzerinde önemli bir belirleyici olduğuna değinilmiştir. Araştırmaya göre doğurganlık ile iş gücüne katılım oranı arasında negatif yönlü bir ilişki mevcuttur (Ehsan, 2015: 47). Bir

başka çalışmada ise doğum oranının, sınırlı bile olsa kadınların iş gücüne katılımını negatif yönde etkileyen faktörlerden olduğu bildirilmiştir (Ward ve Tanaka, 1985'den akt. Akgeyik, 2017: 37). Bernhardt (1993: 31), doğurganlığın kadın istihdamı üzerine etkisini kısa ve uzun dönemde incelemiştir. Çalışmaya göre doğurganlık kısa dönemde kadınların iş gücü katılımı üzerinde azaltıcı etki yaparken uzun dönemde arttırıcı etki yapmaktadır. Uzun dönemde etkinin pozitif yönüne dönmesinin sebebi, aileye yeni katılan bebeklerin belli bir yaştan sonra annelerine bağımlılıklarının hafiflemesinin yanı sıra artan çocuk sayısı ile beraber ailenin ekonomik yükünün de artacağı gerçeğidir. Bu durum da anneleri istihdamına katılmaya teşvik edecektir.

### **3.1.3. Kadınların Yaşı**

Kadınların iş gücüne katılımındaki artışın maksimum seviyeye çıktığı dönemin 20–35 yaş aralığını kapsadığı düşünülmektedir. Kadınların iş gücüne katılımı birçok ülkede M harfini andıran bir şekildedir. 20-24 yaş arasında artarak en tepe noktasına ulaşan kadınların iş gücüne katılım oranı, 30'lu yaşların başından itibaren azalırken 40'lı yaşların başında yükseliş göstermektedir. Bu oran, nihayet 40-54 yaşları arasında tekrardan en üst düzeye ulaşmaktadır. Kadınların iş gücüne katılım oranının 30'lu yaşlarda azalış göstermesinin nedeni, kadınların bu yaşlarda azami bakım gerektiren 0-6 yaş grubu çocuklarını büyütme için iş gücünü bırakmak durumunda kalmalarıdır (İnce, 2010: 40).

### **3.1.4. Kadınların Medeni Durumu**

Kadınların medeni durumunun çalışma hayatına katılım kararı üzerinde önemli bir belirleyici olduğu düşünülmektedir. Evli olan kadınlardan ziyade, tekrar evlenmiş olan kadınların iş hayatına katılım olasılığı daha yüksektir. Bunun sebebi iki ve üzeri evlilik yapan kadınların gelecekteki olası bir boşanmayı düşünüp şimdiden kendilerine finansal birikim oluşturma gayretleridir. Ayrıca evlilik süresince yapılan birikim, çalışmanın fırsat maliyetini arttırabilir (Seitz, 1999: 15).

Medeni durum ve yaş değişkenlerinin kadın iş gücü katılımı üzerine ortaklaşa etkisini ele alan bir çalışmada gerek kırsal gerekse kentsel alanlarda yaşın artmasının evli kadınların iş hayatına katılım durumunu negatif olarak etkilediği, bekâr kadınların iş hayatına katılma kararlarını ise pozitif yönde etkilediği belirtilmektedir (Kızılgöl, 2012: 99). Bir diğer çalışmada ise Contreras ve Plaza (2010: 39), evli olmanın veya partnerle beraber yaşamının, kadınların iş gücüne katılım oranlarını anlamlı şekilde düşürdüğünü belirtmiştir.



### 3.1.5. Kadınların Eğitim Durumu

Eğitim düzeyi yüksek kişiler için iş gücü piyasası dışında kalmanın fırsat maliyeti, daha düşük eğitilmiş bireylere kıyasla daha yüksektir (Bowen ve Finnegan, 1969'dan akt. İnce, 2010: 34). Contreras ve Plaza (2010: 39-40) çalışmasında, eğitimin kadın istihdamı üzerinde potansiyel olarak iki rolü olduğundan bahsetmektedir. Birincisi kadının eğitim seviyesindeki artış, sosyal normları kadının çalışmasına karşı daha önyargısız hale getirecektir. İkincisi ise müfredatlardaki olumlu değişikliklerin kadınların çalışması konusunda ciddi ön yargıları olan erkeklerin tutumlarında çözümler meydana getirecek olmasıdır. Bahsedilen her iki etki de eğitimin, kadınların iş hayatına katılımı üzerinde dolaylı olarak pozitif etki oluşturduğunu öne sürmektedir.

Eğitimin, beşeri sermayeyi oluşturan etmenlerden biri olduğu bilinmektedir. Dolayısıyla kadınların eğitim düzeyini arttırması, yüksek beşeri sermayeye ulaşmak için önemli adımlardan biridir. Kadınların iş hayatına katılımının düşük olduğu bildirilen bir çalışmada katılımın düşük seviyelerde kalması, kadınların düşük beşeri sermayeye sahip olmasıyla açıklanmaktadır. Çünkü düşük beşeri sermaye, düşük iş gücü verimliliği anlamına gelir (Anker, 1998'den akt. İnce, 2010: 34-35). Kılıç ve Öztürk (2014: 127) çalışmasında, kır-kent ayrımında eğitimin kadın istihdamı üzerine etkisini ele almışlardır. Çalışma, kırdaki tarım işçisi olarak çalışan kadınların kente göçleri sonrasında diğer iş kollarında çalışmalarına yetebilecek tecrübe ve eğitime sahip olmadıklarından formel piyasada iş bulamadıklarına değinmiştir. Ayrıca eğitilmiş aynı zamanda kentli kadınların iş ve maaş olanaklarının çok daha iyi olduğundan bahsedilmektedir.

Yazıcı (2018: 114), Türkiye özelinde yürüttüğü çalışmasında, kadının iş gücüne katılım oranı ile kadın istihdam oranlarını bağımlı değişkenler olarak ele almıştır. Analiz sonuçları, kadının eğitim düzeyi ile her iki bağımlı değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü bir ilişkiye işaret etmektedir. Bu sonuçlar, kadınların ya eğitim seviyesi önemli olmayan (vasıfsız) ya da eğitim seviyesiyle ilgili olmayan işlerde istihdam edildiklerini düşündürmektedir.

### 3.1.6. Bağımlılık Oranları

Kadınların iş hayatına katılım kararını etkileyen bir diğer demografik faktör bağımlılık oranlarıdır. Literatürde bağımlılık oranlarıyla kadın iş gücü katılımı arasındaki ilişkiyi konu edinen çalışmaların kimisi pozitif etkinin bulgularından bahsederken çoğunda negatif etkiye dair bulgulardan bahsedilmektedir. Bağımlılık oranı, hane

içerisinde çalışan bireylere ekonomik anlamda bağımlı olarak yaşayanları tanımlamak için kullanılır. Diğer bir deyişle bağımlılık oranı, çalışan kişi sayısının hane halkı büyüklüğüne oranıdır. Bağımlılık oranının katsayısındaki artış, kadınların iş gücüne katılma ihtimalini artırmaktadır. Bağımlı olarak tanımlanan kişiler engelli, hasta, çok küçük ya da yaşlı olmaları dolayısıyla çalışamayan ve ekonomik olarak hanenin çalışan birey(ler)ine muhtaç olduğu bilinen kişilerdir. Hanede çalışan kişilerin gelirleri ile geçinmek durumunda olan bağımlı bireylerin sayısı artış gösterdiğinde kadınların kararları, genellikle iş gücüne katılma yönünde olacaktır (Kızılgöl, 2012: 96).

Vicens-Feliberty ve Reyes (2015) çalışmasında, çocuk ve yaşlı bağımlılık oranlarının hesaplanması sırasıyla (2) ve (3) numaralı denklemlerdeki gibi gösterilmiştir:

$$\text{Çocuk bağımlılık oranı} = \left[ \frac{15 \text{ yaşın altındaki nüfus}}{15 - 64 \text{ yaş arası nüfus}} \right] \times 100 \quad (2)$$

$$\text{Yaşlı bağımlılık oranı} = \left[ \frac{65 \text{ yaş üzeri nüfus}}{15 - 64 \text{ yaş arası nüfus}} \right] \times 100 \quad (3)$$

Kızılgöl (2012:99)'ün çalışmasında elde edilen bulgular, teorik beklentilerle uyumluluk göstermektedir. Çalışmanın analiz sonuçlarına göre bağımlılık oranlarındaki artış, kadınların iş gücü hayatına dâhil olma kararını pozitif yönde etkilemektedir. Bir diğer çalışma, A.B.D. ile Meksika'nın ortak olan dört eyaletinde gerçekleştirilmiştir. Yazarlar, bağımlılık oranlarını yaşlı ve çocuk bağımlılık oranı olmak üzere iki şekilde incelemiştir. Çalışmada çocuk bağımlılık oranlarının, beklendiği gibi kadın istihdamı üzerinde negatif etkiye sahip olduğu; yaşlı bağımlılık oranlarının ise beklentilerin aksine kadınların iş hayatına katılımları üzerinde pozitif etkiye sahip olduğu bulgularına ulaşılmıştır. Ayrıca yaşlı bağımlılık oranlarının katsayı işaretinin pozitif çıkmasının nedeni, yaşlıların büyük oranda sağlık sigortası ve sosyal sigorta gibi hizmetlerden yararlanabilmesine bağlanmıştır. Çünkü bu durum yaşlıları, evin gelir sağlayıcılarına tam bağımlı olmaktan uzaklaştırmaktadır (Vicens-Feliberty ve Reyes, 2015: 145-146).

Demirtaş ve Yayla (2017: 345)'nin çalışmasının analiz sonuçları, bağımlılık oranı değişkeninin kadın istihdamını beklentilere uygun olarak negatif etkilediğini ortaya koymuştur. Bu bulgu, örneklem çerçevesindeki ülkelerde örneklem yılları boyunca bağımlılık oranındaki artışın kadın istihdamını olumsuz etkilediğine işaret eder. Güçlü (2017: 92-98)'ye göre hanede bakıma muhtaç bağımlı bireylerin bulunması, bilhassa kadınların işgücüne katılım kararları üzerinde negatif etki oluşturabilmektedir. Çalışmanın analiz sonuçları, ebeveyne bağımlı çocuk oranındaki artışın, kadınların iş

gücüne katılımını azaltıcı yönde etki ettiğini göstermektedir. Çalışma ebeveyne bağımlı çocuk ya da çocuklara sahip olmanın, kadının iş gücüne katılımını kısıtlayan etmenlerden biri olduğunu belirtmiştir. Kılıç ve Öztürk (2014: 125), özellikle kentlerde bağımlılık oranları ile kadın iş gücü katılımı arasında negatif etki bulunduğunu öne sürmüştür.

Türkiye’de gerçekleştirilmiş olan bir çalışmada, kadınların iş hayatına katılmama ihtimali (kararı) bağımlı değişken olarak seçilmiştir. Bağımlı değişkenlerden biri, evli kadınların iş gücüne katılmama olasılığı, diğeri ise bütün kadınların iş gücüne katılmama olasılığıdır. Analizler sonucunda her iki modelde de bağımlılık oranı değişkeninin, bağımlı değişkenler üzerine etkisi beklentilerin tersine negatif olarak gözlemlenmiştir. Bu bulgu, bağımlılık oranlarındaki artışın kadınların iş gücüne katılmama ihtimalini azalttığına işaret etmektedir (Yıldırım ve Doğrul, 2008: 254-257).

### 3.2. MAKRO FAKTÖRLER

Kadınların iş gücüne katılıp katılmama tercihini etkileyen bir takım makro faktörler vardır. Bu faktörler sırasıyla ekonomik büyüme ve gelir, kayıt dışı istihdam, işsizlik oranları, enflasyon, ekonomik kriz dönemleri, küreselleşme ve yeni teknolojik gelişmelerdir.

#### 3.2.1. Ekonomik Büyüme ve Gelir

Ekonomik büyüme ile kadınların işgücüne katılımı arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların birçoğunda U-Eğrisi hipotezinden bahsedilmektedir. Bu hipotez kadınların işgücüne katılım oranlarının ekonomik büyüme dönemlerinin başlangıcında düştüğü, belli bir dönemden sonra ise yükseliş sergilediğini savunmaktadır (Tansel, 2002: 9). Ekonomik büyümeyi temsilen GSYH değişkeni bu çalışmanın analizinde de kullanılan bağımsız değişkenlerden biridir. İnce (2010: 155)’nin çalışmasında belirttiği gibi GSYH’deki artış, ekonomik büyüme anlamına gelmektedir. Ekonomik büyümenin gerçekleştiği bir ülkede sektörlerde canlılık artacaktır. Dolayısıyla yeni istihdam olanakları ortaya çıkacaktır. Söz konusu istihdam artışlarından kadınlar da etkilenecektir. Böylelikle ekonomik büyüme dönemlerinde kadın iş gücü arzında da artış gerçekleşmesi beklenmektedir.

#### 3.2.2. Kayıt Dışı İstihdam

Kayıt dışı istihdam kadınların iş hayatına katılımını etkileyen makro etkenlerden biridir. Kayıt dışı ekonomi kavramı; ekonomik, politik ve sosyal birçok alanı etkilemektedir. Kayıt dışı istihdamın tüm çevreler tarafından fikir birliğine varılmış

belirgin bir tanımı bulunmamakla birlikte birçok ekonomik kurum, kavramı farklı yönleriyle ele almıştır. Kayıt dışı istihdam, belli bir referans döneminde, istihdamdaki durumlarına ve esas ya da ek işleri olup olmadığına bakılmaksızın en azından bir kayıt dışı işte istihdam edilen kayıt dışı sektör girişimlerindeki bütün işleri veya kişileri içermektedir (Husmanns, 2004: 2).

Başka bir çalışmada ise kayıt dışı istihdam, vergi idaresi ve sosyal güvenlik kuruluşlarının bilgisi ve denetimi dâhilinde olmayan ve bu nedenle çalışma koşullarını düzenleyen belirli ölçülere ve iş mevzuatına uymadan gerçekleştirilen istihdam çeşidi olarak betimlenmektedir (Meydanal, 2008: 50). İkiz (2000: 9-10), kayıt dışı ekonominin özelliklerini şöyle vurgulanmıştır: kayıt dışı istihdam, GSMH hesaplamalarında görülmediği için milli muhasebe hesaplarında yer almaz ve böylece kamu otoritesinin bilgisi dışında kalır. Kazanç oluşturmaya yönelik ekonomik etkinliklerden oluşur. Kayıt dışı istihdam gelir, katma değer ve benzeri vergiler ile sosyal güvenlik katkılarını ödemekten ve yasal düzenlemeleri yerine getirmekten kaçınmak suretiyle yapılmaktadır.

Kayıt dışı istihdamla birlikte dikkat çeken sosyal olgular, göç, kentleşme ve yoksulluktur. Kayıt dışılığın en fazla görüldüğü gruplar ise işsizler, eğitim seviyesi düşük vasıfsız kişiler, çocuk işçiler, yabancı kaçak işçiler, emekliler ve serbest çalışanlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Kayıt altına alınamayan istihdam yüzünden devletler, önemli gelir kayıplarına uğramakta, çalışanlar ise güvencesiz ve çok sağlıksız koşullarla karşı karşıya kalmaktadır. Bu şekilde güvencesiz çalışanlar, sosyal güvenlik kapsamındaki sağlık, iş kazaları ve tazminat gibi birçok olanaktan mahrum kalmaktadır. Kayıt dışı istihdam, yoksulluğun genele yayılmış olduğu kesimlerde (örneğin; yevmiyeliler, kendi hesabına çalışanlar ve ücretsiz aile işçileri) sıklıkla karşılaşılan durumlardandır (İpek, 2014: 167-177).

Kayıt dışı istihdam için kayıt dışı ekonominin bir kolu olduğu söylenebilir. Kayıt dışı istihdamın iş gücünü genellikle kadınlar oluşturmaktadır. Kuşkusuz bu durumda esnek çalışma koşullarının, evden çalışma imkânlarının, gündelik iş çeşitlerinin, parça başı iş olanaklarının, eve iş alma durumlarının, tecrübesiz ve vasıfsız iş gücünün, düşük ücret ve sigortasızlık koşullarını kabul eden ya da etmek durumunda kalan niteliksiz kadın işçilerin payı büyüktür. Esnek çalışma koşullarının ortaya çıkışı ve yaygınlaşması kapitalizmin etkisiyle doğan küreselleşmenin ürünlerindedir (Yıldız, 2013: 98). Kayıt dışı istihdamdaki kadın çalışanların bilhassa tekstil sektöründe taşeronlaşmış şirketlerde

gündelik ücret karşılığı istihdam edildiği dikkat çekmektedir (Yılmaz ve Zoğal, 2015: 18).

### 3.2.3. İşsizlik Oranları

Kadın istihdamını belirleyen diğer bir makro faktör genel işsizlik oranlarıdır. İşsizlik oranları bir ekonomideki en önemli göstergelerden biri olmasının yanı sıra tüm ekonomilerde düşük seviyelerde tutulmaya çalışılan bir göstergedir. Tablo 2’de ILO’ya göre istihdam edilme veya işsiz olma durumunu belirleyen koşullar gösterilmektedir.

**Tablo 2. İstihdam Edilme veya İşsiz Olma Durumunu Belirleyen Koşullar**

İşgücü Piyasasında Durum	İş (alternatif) İçin İstekli veya Çalışmak İçin Uygun	İş (alternatif) İçin İstekli Değil veya Çalışmak İçin Uygun Değil
Çalışıyor veya Bir İşe Sahip	Eksik İstihdam	İstihdam
Çalışmıyor veya Bir İşe Sahip Değil	İşsiz	Aktif Olmayan

Kaynak: ILO, (2003)

ILO’nun yayımladığı “İşgücü piyasasında Kadın...” başlıklı rapora göre işsizler, çalışabilir durumda olup çalışmayan ve çalışma saatleri aralığında çalışmak için aktif bir şekilde iş arayan kişiler olarak tanımlanmıştır (ILO, 2010: 10). İşsizlik oranı, (4) numaralı denklemdeki gibi gösterilmektedir Borjas (2005):

$$\text{İşsizlik Oranı} = \frac{\text{İşsizler}}{\text{İşgücü}} = \frac{\text{İşgücü} - \text{İstihdam Edilenler}}{\text{İşgücü}} \quad (4)$$

Kadınların iş hayatında süreklilik arz etmeyen şekilde çalışması, teknik bakımdan işsiz olarak nitelendirilmelerine bir nevi engel olmaktadır. Kadınların eksik istihdamı, istihdam tahminine yönelik rakamların olduğundan fazla görünmesine neden olmaktadır. Bunun sebebi kadın çalışanların erkek çalışanlara oranla eksik istihdamda daha fazla bulunmasıdır (ILO, 2010: 29). Kakinaka ve Miyamoto işsizlik ile iş gücüne katılım oranı arasındaki ilişkiyi Japonya için incelemişlerdir. Yapılan analiz sonucu, bu iki değişken arasında erkekler için uzun dönemli bir ilişki gözlemlenmiştir. İşsizlik oranı ve kadınların iş gücüne katılımı arasında ise uzun dönemli bir ilişkiye rastlanmadığı bildirilmiştir (Kakinaka ve Miyamoto, 2012: 1039). Österholm (2010: 207) İsveç özelindeki çalışmasında hem kadın hem de erkekler için iş gücüne katılım ve işsizlik arasında uzun dönemli ilişki bulgularına rastlamıştır.

Taşseven vd. (2016: 27)’nin çalışması, 32 farklı OECD üyesi ülkeyi ele almaktadır. Çalışmada işsizlik oranının, kadınların iş gücü hayatına katılımını pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde etkilediği bulgusuna ulaşılmıştır. Literatürde erkek

işsizlik oranının kadın iş gücü katılımı (veya istihdamı) üzerine etkisini araştırmış olan çalışmalar da mevcuttur. Karpat Çatalbaş (2015: 274)'ın çalışması erkek işsizlik oranının kadın iş gücü katılımı üzerine etkisine dair beklentinin pozitif olacağını vurgulamıştır. Çalışmanın analiz sonuçları da beklentilere uygun şekilde, erkek işsizlik oranının kadın iş gücü katılımı üzerine etkisinin pozitif olduğunu ortaya koymaktadır. Benzer iki değişkenle çalışılan bir diğer çalışma, Demirtaş ve Yayla (2017: 345-346)'ya aittir. Yazarlar, iki farklı ülke grubu için iki ayrı model oluşturmuştur. Gelişmekte olan ülkeler grubunun sonuçlarına göre erkek işsizlik oranındaki artışların kadın istihdamına etkisi negatif yöndedir. OECD ülkeleri için yapılan analiz sonucuna göre ise erkek işsizlik oranının, kadın istihdamı üzerine istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisine rastlanmamıştır.

#### **3.2.4. Enflasyon**

Kadın iş gücü katılımına etki eden makro faktörlerden enflasyon, bu çalışmanın bağımsız değişkenlerinden biridir. Enflasyonun ailelerin satın alma gücünü olumsuz etkilediği bilinen bir durumdur. Karpat Çatalbaş (2015: 274-275)'e göre enflasyonun yüksek olarak kaydedildiği dönemlerde kadınlar, alım gücünü arttırmak için iş hayatına katılma eğiliminde olacaktır. Dolayısıyla enflasyonun kadın iş gücü katılımını arttıracığı beklenmektedir. Analiz sonuçları beklentilere uygun olarak, enflasyonun kadın iş gücü katılım oranını pozitif etkilediğini göstermektedir. Ayrıca enflasyon sebebiyle artan istihdamın her zaman formel değil kimi zaman da enformel piyasada gerçekleşebileceğine değinilmiştir. Benzer şekilde Özen (2017: 177)'in tez çalışmasında enflasyon oranının kadın iş gücü katılımı üzerine etkisi beklentilere uygun bir şekilde pozitif olarak kaydedilmiştir.

#### **3.2.5. Ekonomik Kriz Dönemleri**

Kadın istihdamına etki eden bir diğer makroekonomik faktör, ekonomik kriz dönemleridir. Ekonomik krizler başlı başına kapsamlı bir olgudur. Dolayısıyla krizlerin istihdama etkileri geniş çaplı olabilmektedir. İktisadi literatürde ekonomik durgunluk dönemlerinin ve yapısal düzenlemelerin işçiler üzerindeki etkisini açıklamaya çalışan iki ayrı varsayım bulunmaktadır. Bunlardan biri caydırılmış işçi (discouraged workers) etkisi olarak adlandırılırken diğeri ise ilave işçi (added workers) etkisidir. İşsizliğin yüksek olduğu dönemlerde uzun süredir iş arayıp bulamayanlar, iş bulma konusunda o kadar ümitsiz hale gelebilir ki bu durum, onların kendileri için uygun işi bulmaktan ümit kesmelerine ve böylelikle iş aramaktan caymalarına sebep olur. Bu duruma caydırılmış işçi etkisi denir. Caydırılmış işçi etkisi, işsizlik oranı ile işgücüne katılım oranı arasındaki

ilişkinin dinamiğini anlatır. Bu süreçte yeni gizli işsizler meydana gelir. Caydırılmış işçiler ekonomik koşullar iyileşir iyileşmez yeniden aktif olarak iş aramaya başlayabilirler (Lee ve Cho, 2005: 424).

Bir diğer varsayım ise ilave işçi etkisidir. Ekonomik daralma dönemlerinde hane halkının esas gelir kazanan kişisi işsiz kaldığında ya da eksik istihdam koşullarında çalıştırıldığında, ailenin diğer üyeleri hane gelirinin devamını sağlamak için iş piyasasına giriş yaparlar. Bu süreçte istihdam edilenlerin oluşturduğu etki, ilave işçi etkisidir. Ülkedeki ekonomik koşullar iyileşip de ailenin esas gelir getiren kişisi sürekli bir işte istihdam edildiğinde, söz konusu ilave işçiler çalışmayı bırakacaktır (Lee ve Cho, 2005: 424). İlave işçi etkisi denilen olgu, ekonomik daralma dönemlerinde işten çıkartılanların yerine geçici süreliğine de olsa istihdam sağlamaktadır. Bu durumun piyasada para dolanımının sürekliliği açısından faydalı olduğu söylenebilir. Diğer yandan caydırılmış işçi etkisinde, işten çıkartılan işçiler söz konusu değildir. Ancak iş bulma ümidi olduğu için iş aramaya devam eden kesimin aktif olarak iş arama faaliyetine son vermesi, ekonomik durgunluk döneminin sona erme süresini uzatabilir.

Kim ve Voos (2007: 194), krizlerin sonunda iş gücüne katılım oranların kadınlarda daha keskin bir şekilde düştüğüne değinmiştir. Ekonomik kriz dönemlerinde işten çıkartılan kadınların çoğu, krizin veya etkilerinin sürmesi dolayısıyla iş bulma ümidini kaybedip aktif olarak iş aramayı bırakacaktır. Dolayısıyla bu kadınlara, caydırılmış işçiler denebilir. Kim ve Voos (2007: 195-196) ile Bansak vd. (2012: 562)'nin çalışmaları, ilgili alana dair başka varsayımlardan bahsetmektedir. Her iki çalışma da kadın istihdamı ile ekonomik kriz dönemleri arasındaki dinamiği açıklarken üç temel teoriden bahsetmektedir. Teorilerden ilki olan tampon teorisine göre ekonomik durumun yükselişte olduğu dönemlerde daha çok kadın istihdam edilirken resesyon ve kriz dönemlerinde işten ilk uzaklaştırılanlar yine kadınlar olmaktadır. İkinci teori, iş bölümlendirme teorisidir. Bu teoriye göre bazı meslekler cinsiyetçidir. Yani kadın emeğine olan talep, kadınların egemen olduğu sektörlerdeki talebe bağlıdır. Dolayısıyla kadın çalışanlar kriz dönemlerinden çok fazla etkilenmezler. Son teori olan ikame teorisine göre işverenler, ekonomik kriz dönemleri süresince erkek çalışandan ziyade kadın çalışana istihdam etme (ikame etme) eğilimindedir. Bunun sebebi işverenlerin kadın çalışanlara daha düşük ücret ödeyebilmeleri kısacası maliyetlerini azaltabilmeleridir.

Güney Kore'de yürütülen bir çalışmaya göre ülkede, 1990'ların sonunda patlak veren ekonomik kriz dolayısıyla istihdam yapısı oldukça değişmiştir. Ekonomik krizin

başlangıcında işlerini daha çok kaybeden kesim kadınlar olmuştur. Bu durum, tampon teorisinde öne sürülenleri destekler niteliktedir. Ancak yapısal düzenleme dönemi devam edip ekonomik iyileşmelerin başlamasıyla birlikte kadın istihdamı erkeklerinkinden daha çok artış kaydetmiştir. Bu durum ise ikame teorisini destekler niteliktedir. Çalışan kadınların sayısına ilişkin veriler, kadınların ekonomik kriz sırasında tampon olarak kullanıldığı görüşünü destekler niteliktedir (Kim ve Voos, 2007: 195-202).

Antonopoulos (2009: 1), kadın istihdamı ve ekonomik krizlerle ilgili bazı öngörülerde bulunmaktadır. Çalışma, küresel çapta bir krizin kadın işsizliğini arttırıp kadınların gönüllü olarak düşük ücretli işlere ve kayıt dışı istihdama katılımını arttırmakla kalmayacağını aynı zamanda özellikle gelişmekte olan ülkelerde kadın yoksulluğu ve cinsiyet ayrımcılığını arttıracaklarını ileri sürmektedir. Ekonomik krizlerin kadın iş gücü katılımına etkisini araştıran ve 29 ülkenin 1980-2005 arası verileriyle gerçekleştirilen bir çalışmada, kriz değişkeninin istatistiksel olarak anlamlı ve katsayısının negatif olduğu gözlemlenmiştir. Bu sonuç finansal krizlerin kadın işgücü katılım oranında bir azalışa sebep olduğuna işaret etmektedir (Signorelli vd., 2012: 417). ILO (2010: 6), 2008 finansal kriziyle ilgili olarak kriz sonrası, en çok hizmet sektöründe çalışan kadınların işten çıkartıldığını bildirmiştir.

### **3.2.6. Yeni Teknolojik Gelişmeler**

Kadın iş gücüne etki eden ve bu çalışmada ele alınan makro faktörlerin sonuncusu, yeni teknolojik gelişmelerdir. Yeni teknolojik gelişmeler çok geniş bir alanı kapsadığı için istihdam üzerine etkileri de yine geniş kapsamlıdır. Kapucu (2008: 44), ileri teknoloji düzeyinin genel istihdam üzerine etkilerinden bahsetmektedir. Buna göre gelişen teknolojiler, her ne kadar bir takım iş kollarının yitmesine sebep olsa da söz konusu teknolojinin yeni çalışma alanları oluşturduğuna da değinilmiştir. Sanayi sektöründe başvurulan ileri teknoloji, verimlilik ve kaliteyi arttıracak dolayısıyla ürüne olan talep yükselecektir. Böylelikle yeni pazarlar meydana gelecek ve yeni çalışma olanakları ortaya çıkacaktır. Dolayısıyla ileri teknolojinin uzun vadede istihdam olanaklarını arttıran bir faktör olduğunu savunan görüşler bulunmaktadır. Teknolojik ilerlemelerin kimi iş kollarının ortadan kalkmasına sebep olacağı belirtilmişti. İş kollarının ortadan kalkması ise işsizliğe etki eder. Bu gibi durumlarda ortaya çıkan işsizlik, teknolojik işsizliği akıllara getirir. Teknolojik işsizlik; teknolojinin ilerlemesi sonucunda makinelerin, emeğin yerine geçerek bir kısım emeği ve doğal olarak çalışanı atıl hale getirmesine denir (Karakayalı, 2005'den akt. Gündoğdu, 2018: 32).



Güder ve Taşçı (2006: 3 ve 8) çalışmasında, yeni teknolojik gelişmelerin ürünlerinden biri olan bilgi iletişim teknolojilerinin genel istihdam üzerine etkilerine değinmiştir. Çalışmaya göre bilgi iletişim teknolojilerinin yaygınlaşmasıyla birlikte bir takım tele çalışma şekilleri gelişmeye başlamıştır. Tele çalışma şekilleri, öncelikle kadınlar ve gençler olmak üzere farklı sebeplerle iş yaşamının dışında kalmış bireylerin emek piyasasına dâhil edilmeleri açısından kayda değer katkılar sunmaktadır. Tele çalışma şekillerinin evden çalışma imkânı ve tam zamanlı çalışma zorunluluğunun olmaması gibi artılarının yanı sıra kayıt dışı ve sigortasız çalıştırılma ihtimalleri gibi dezavantajları da olabilmektedir. Bilgi iletişim teknolojileri sektörünün verimlilikleri ve sermaye stokunu büyük oranda arttırması Avrupa Birliği ülkelerinin ekonomik büyümesine fayda sağlamaktadır. Ekonomik büyümenin söz konusu ülkelerde genel istihdam oranını arttıracığı bilinmektedir. İstihdam oranlarındaki artıştan kadın istihdamının da olumlu etkilenmesi beklenmektedir.

Berkün vd. (2015: 44)'ye göre teknolojideki ilerlemeler sayesinde önemi artmış olan evden çalışma olanakları, kadın istihdamını arttırmak için önem kazanan alternatif fırsatlardandır. Üretim ve hizmetlerde kullanılan üst düzey teknolojik gelişmeler, teknoloji ilerledikçe ev işlerini kolaylaştıracak olan çeşitli ev aletlerinin geliştirilmesi, var olanların standardının yükseltilmesi ya da işlevlerinin çeşitlendirilmesi gibi birtakım etkenler, kadınların iş hayatına katılımını olumlu şekilde etkilemektedir. Bunun yanında bio-teknoloji, nano-teknoloji ve çevre teknolojilerinin gelişmesi, kadınların bu alanlarda istihdam edilmesi ve hizmetler sektörünün öneminin artması kadın istihdamını pozitif yönde etkileyen diğer etmenlerdendir. Ayrıca teknolojik gelişmeler, kadınların ekonomik bağımsızlıklarını eline almasında etkilidir. Teknolojinin hem iş yaşantısını hem de ev işlerini kolaylaştıracak yönde geliştiği sürece teknolojinin, kadınların iş gücüne katılımını önemli ölçüde arttıracığı düşünülmektedir. Ancak ileri düzey teknolojik birikimin oluşturduğu iş alanlarından olan yazılım ve donanım gibi alanlarda kadın istihdamının şimdilik düşük düzeyde olması, iş arayan kadınlar açısından bir dezavantajdır (Yorgun, 2010: 172-174).

### **3.2.7. Küreselleşme**

Küreselleşme kavramı, kadınların iş gücüne katılım kararına etki eden makro faktörlerden bir diğeridir. Küreselleşme insanların, bilginin, sermayenin, malların ve hizmetlerin önündeki görünmez engellerin kaldırılarak tüm bu sayılan unsurların herkes tarafından erişilebilir olmasını sağlar ve bu unsurları daha homojen hale getirir. Bu durum

ulaşım vb. maliyetlerin dūřūrülmesinin yanı sıra ũlkelerin bũtũnleřebilmesi açısından da fayda sağlamaktadır (Bilgin, 2000'den akt. Kapucu, 2008: 32). Kũreselleřme değişkeni, Yayla (2016: 110-111)'nin çalışmasında dış ticaret, doğrudan yabancı yatırımlar ve KOF endeksi aracılığıyla temsil edilmiştir. KOF endeksinin temsil ettiği kũreselleřme çeşitlerinden biri de sosyal kũreselleřmedir. OECD ũlkeleri için kurulan modelde kũreselleřme değişkenlerinin tamamının kadın istihdamı ũzerinde pozitif etkiye sahip olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Geliřmekte olan ũlkeler için kurulan modelin sonuçları ise sosyal kũreselleřme alt değişkeninin kadın istihdamı ũzerinde belli bir etkisi bulunmadığını gŕstermektedir.

### 3.3. SOSYOLOJİK FAKTÖRLER

Kadınların iş gũcũne katılımda etkili olan bazı sosyolojik faktŕrler mevcuttur. Sŕz konusu faktŕrlerden ũcretsiz aile işçiliği, kadının geleneksel rolũ, cinsiyete dayalı eşitsizlik ve gŕ başlıkları çalışmaya dahil edilmiştir. Cinsiyete dayalı eşitsizlik kavramının ŕzellikle istihdam boyutuna yukarıda detaylı olarak yer verilmiştir.

#### 3.3.1. Kadının Geleneksel Rolũ

Kadının geleneksel rolũ, kadın istihdamını etkileyen sosyolojik faktŕrlerden biri olmakla beraber toplumun kũltŕrel yapısıyla yakından ilişkilidir. Ŗyle ki toplumun kũltŕrel yapısının kadının geleneksel rolũnũ şekillendiren etmenlerden biri olduğu dŕřũnũlmektedir. Kadınların toplum nezdindeki rol ve gŕrevlerinin belirlenmesinde Sanayi Devrimi'nin bir dŕnũm noktası olduğu sŕylenebilir. Sanayi Devrimi ŕncesinde sadece ev işleri ya da el işlerinden sorumlu olan kadınlar Devrim sonrası, toplumda ev dışındaki işlerde de yer edinmeye başlamıştır (Nayır, 2008'den akt. Soysal, 2013: 171).

Chamlou vd. (2011: 13)'nin Ŗrdũn'de yŕrũttŕęũ çalışmada, geleneksel sosyal normlar ile kadın iş gũcũ katılımı arasında negatif ve istatistiksel olarak anlamlı aynı zamanda gũlũ bir ilişki kaydedilmiştir. Ayrıca alışan kadınlara yŕnelik olumsuz tutum gŕsterilen evlerde yaşayan kadınların iřgũcũ piyasasına katılma olasılıklarının, yũzde 12 daha dŕřũk olduğu vurgulanmıştır. Benzer bir alışma Mısır'da gerçekleştirilmiştir. Çalışmada toplumsal değerlerin, kadınların iş gũcũne katılım kararı ũzerine etkisi incelenmiştir. Çalışmaya gŕre kadınların yaşadığı toplumun değerleri, iřgũcũne katılım kararlarını etkilemede ŕnemli bir rol oynamaktadır. Fakat kadınlar bir kez iřgũcũne katıldığında toplumsal değerler, artık istihdam durumlarının ŕnemli bir belirleyicisi olmaktan uzaklaşmaktadır (Nazier ve Ramadan, 2016: 15).

Göksel (2013: 46-53) Türkiye özelinde gerçekleştirdiği çalışmasında, muhafazakarlığın evli kadınların işgücü hayatına katılımı üzerine ilişkisini incelemektedir. Çalışma için oluşturulan muhafazakârlık endeksi, din ve sosyal normlar değişkenlerinden oluşmaktadır. Yazara göre geleneksel ve muhafazakâr çevrelerde kadınlar birçok alanda olduğu gibi işe katılma konusunda da tek başına karar veremez. Yakın çevrelerinin bu konudaki tutum ve düşünceleri kadınlar üzerinde baskı oluşmasına sebep olur. Cinsiyet ayrımcılığının da yaygın olduğu bu tarz toplumlarda kararlar genelde erkek tarafından verilir. Kadınlar ise toplumun beklentilerine uygun olarak ev hanımı statüsünde kalma eğiliminde olacaktır. Kadınların iş gücü hayatına katılımının azalmasında en önemli sebeplerden birinin, kentleşme olduğu vurgulanmıştır. Kentlerde kadınların istihdam imkânlarının az olması ve muhafazakâr erkeklerin, eşlerinin çalışmasına yönelik tutumlarının kırsal bölgelerde ve kentlerde farklılık göstermesi, bu duruma etki eden etmenlerdir. Ayrıca analiz sonuçları kentlerde sosyal normların kadın istihdamı üzerindeki etkisinin negatif olduğunu, kırsal kesimde ise belirgin bir etki gözlemlenmediğini ortaya koymuştur.

### **3.3.2. Ücretsiz Aile İşçiliği**

Ücretsiz aile işçiliği olgusu kadın istihdamını belirleyen sosyal ve kültürel etmenlerden olmakla birlikte kayıt dışı istihdamın kapsamındadır. Ücretsiz aile işçiliği, tarım (hayvancılık, çiftçilik, ormancılık, avcılık vb.) gibi emek-yoğun üretim şekillerini akla getirir. Emek-yoğun üretim şekilleri ise kırsal hayatla özdeşleştirilir. Aşkın ve Aşkın (2019: 989)'a göre yeni-liberal ekonomi politikalarının etkisiyle işgücü piyasasında ücretsiz aile işçisi olarak çalışma imkânını yitiren kadınlar kentlerde, söz konusu politikaların sebep olduğu fakirliğin üstesinden gelebilmek amacıyla elindeki ender fırsatlardan biri olan kayıt dışı istihdama yönelmek durumunda kalmaktadır. Literatürde ücretsiz aile işçiliğinin kadın iş gücü katılımı üzerine etkisini ampirik olarak araştıran çalışmalar mevcuttur. Çalışmalardan birinde örneklem Orta Doğu ve Kuzey Afrika ülkelerinden oluşmaktadır. Çalışmada ücretsiz aile işçiliği değişkeninin, kadınların işgücüne katılım oranı üzerinde anlamlı bir etkisine rastlanmamıştır (Yamak vd., 2019: 89). Karpat Çatalbaş (2015: 274-275)'ın çalışmasında, ücretsiz aile işçiliğini temsil eden değişkenin kadın işgücü katılım oranı üzerinde pozitif etkiye sahip olduğu gözlemlenmiştir.

### 3.3.3. Göç

Geçmişten günümüze göç olgusuna, göçün nedenleri ve sonuçlarına yönelik pek çok tanım yapılmıştır. Göç olgusunun üzerinde fikir birliğine varılan net bir tanım olmamakla birlikte mevcut tanımların her biri, olgunun farklı yönlerini ele almaktadır. Yine de göç olgusu hakkında en geniş perspektifli tanım, göçün bir insan hareketliliği olduğudur. Göç kavramı çok çeşitlidir ve çok eskilere dayanır. Göç, bir coğrafyadan diğerine bir hareketlilik sonucu konum değişikliğinin yanı sıra kültürel, sosyo-ekonomik hatta psikolojik bir değişimi ifade eder (Çağlayan ve Kemik, 2018: 144). Aynı çalışmada kırdan kente göçen kadınların iş gücüne katılımlarına da değinilmiştir. Buna göre kadınlar kente göçmeden evvel ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktaydı. Kentlere göçen kadınların bir kısmının göçten sonra ücretli iş gücünde çalışmaya başlamaları iç göçün sonuçlarından biridir. Ücretli işlerde istihdam edilen göçmen kadınların büyük oranda ekonomik özgürlüklerini sağladıkları düşünülmektedir (Çağlayan ve Kemik, 2018: 155).

Kadınlar bazı zamanlarda iç göçe, uluslararası göçte bulunabilmek amacıyla da başvurabilir. Örneğin kendi ülkelerinde fabrikalarda çalışan genç kadınlar, yeni beceriler geliştirirler. Böylece gelişmiş ülkelerde daha yüksek ücret sağlayan işlere geçiş yapmak için tecrübe edinmiş olurlar. Diğer durumlarda ise uluslararası göç, kadınların kendi ülkelerinde hiç yararlanamadıkları ekonomik fırsatlara erişmek amacıyla yapılabilir. İç göçün, bu eylemi gerçekleştiren kadınlar üzerinde olumsuz etkileri olabilir. Örneğin; kadınların özellikle düşük maaşlı ve riskli işler için iç göçe başvurduklarında istismar riskine açık olmaları önemli bir meseledir. Dünyada birçok ülkede kız çocuklarının ve kadınların sömürü ve cinsel istismar gibi maksatlarla iç ticaretin bir parçası olması ise giderek kaygı veren bir hal almaktadır (Martin, 2003: 14-15).

## İKİNCİ BÖLÜM

### KURUMSAL FAKTÖRLER ve İNSANİ GELİŞMENİN KADIN İSTİHDAMINA ETKİLERİ

#### 1. KURUMSAL FAKTÖRLER ve KADIN İSTİHDAMI

Bu bölüm kurumsal faktörlerin alt bileşenlerine dair tanımları, bunların sınıflandırılmasını ve ölçülebilirliğini barındırmaktadır. Ayrıca bölüm, tezin yazılış amacına uygun olarak kurumsal faktör bileşenlerinin kadın iş gücü katılım oranı üzerine etkileri ele almaktadır. Bu çalışmada yönetim, devlet düzeyinde ele alınmıştır.

##### 1.1. KURUMSAL FAKTÖRLER KAVRAMI

Kurumsal faktörler çok geniş bir alanı kapsadığı için kavrama yönelik çok çeşitli tanımlar ve farklı gruplandırmalar bulunmaktadır. Kurumsal faktörler kavramıyla yönetim kavramının anlam bakımından çok yakın olması nedeniyle birbirinin yerine kullanılabilmesine değinilmektedir. Kurumsal faktörlerin bileşenlerini oluşturan söz hakkı ve hesap verebilirlik, politik istikrar, hükümetin etkinliği, düzenlemelerin kalitesi, hukukun üstünlüğü ve yolsuzlukla mücadele göstergeleri aynı zamanda Dünya Bankası tarafından düzenlenen yönetim göstergelerindedir. Yönetişim tanımlarında hukukun üstünlüğü çerçevesinde etkinlik gösteren kabiliyetli bir devletin önemi, vurgulanan ortak özelliklerdendir (Kaufmann ve Kraay, 2007: 5-6).

Fukuyama (2013: 350)'nin çalışmasına göre bir hükümetin, demokratik olup olmadığına bakılmaksızın kurallara uyma, kanunları uygulama ve hizmetler sunma becerisine yönetim denir. Yönetişim, Kaufmann vd. (2010: 4) tarafından “bir ülkede otoritenin uygulandığı gelenek ve kurumlar” şeklinde nitelendirilmektedir. Yönetişim, bir ülkenin hükümeti oluşturan gücünün kalkınma maksadıyla sosyal ve iktisadi kaynaklarını kullanma şeklidir (Dünya Bankası, 1992). Dünya Bankasının bir başka tanımına göre yönetim, “kamu kurum ve yetkililerinin kamu politikasını şekillendirme ve mal ve hizmetler sağlama konusunda yetki alma ve bu yetkiyi kullanma biçimidir.” (Kaufmann ve Kraay, 2007: 7). Acar (2007: 18)'in belirttiği gibi yönetim aktörleri yönetime etki etme düzeyine göre devlet, özel sektör ve sivil toplum kuruluşları ile vatandaş şeklinde sıralanabilir.

Yönetişim kalitesi; otoritelerin, yurttaşların yaşam kaliteleri üzerinde yetki kullanımını aracılığıyla belirlenir. Bir ülkenin kaliteli yönetime sahip olması ve

demokratikleşmenin olması, o ülkenin uluslararası arenalardaki prestij ve güvenilirliği açısından son derece mühim bir göstergedir. Yönetişim kavramının ölçülebilirliği, konuyla ilgili ampirik çalışmaların yapılabilmesine neden olmuştur. Bir ülkenin yönetim kalitesinin o ülkenin ekonomik büyüme ve kalkınmasıyla doğrudan ilgili olduğuna ilişkin ampirik kanıtlar bulunmaktadır (Canıkalp ve Ünlükaplan, 2015: 82, 97).

İyi yönetim kavramı, 1980'li yıllarda uluslararası finans kuruluşlarının çalışmalarında kullanılmasından bu yana kalkınma alanındaki araştırmacıların ve uygulayıcıların dikkatini çekmeye devam etmektedir. Bunun sebebi iyi yönetişimin gerçekleştirilmesinin kalkınma sağlayacağına yönelik genel kanıdır (Thomas, 2010: 31). Literatürde iyi yönetim kavramıyla benzer bir şekilde kurumsal kalite kavramı da kullanılmaktadır (Law ve Azman-saini, 2009; Zhuang vd., 2010; Buchanan vd., 2012; Asamoah vd., 2016; Yamak, 2017; Şahin, 2018; Teyyare, 2018).

Kurumsal faktörler piyasanın düzgün işleyişine, yabancı yatırımcıların piyasaya girmelerine, kolaylıkla yatırımlarını yapabilmelerine ve de ülke içi ortaklıklarının işleyişine yönelik düzenleme ve kuralların tamamından oluşan yönetsel bir yapıdır. Kurumsal faktörler aynı zamanda birtakım teşvikleri, yatırım öncesi ve sonrası kamusal hizmetleri ve iş ortamında işlemleri kolaylıkla yapmaya yarayan destekleri de barındırır. Ekonomi açısından iyi yönetim, düzenleyici kalite uygulamalarının sonuçlarını kontrol etmeye yarayan bir ölçüttür. Gelişmiş bir kurumsal yapının ekonomi üzerinde gerek istihdamı gerekse kalkınmayı artırıcı etkileri bulunmaktadır (Parker, 1999: 224).

Özen (2017: 20) çalışmasında, kurumsal yapının her toplum ve ülkeye göre farklılık arz ettiği ve bu tarz sosyal grupların kültürlerinin değiştiği sürece kurumsal yapısının da değişeceğini belirtmiştir. Yazar kurumsal yapının hangi faktörlerden oluştuğuna da değinmiştir. Buna göre bir ülkede yaşayan bireylerin dini inanışları, politik ilişkileri, özel ya da kamusal alanlara ait davranış şekilleri, diğer sosyal gruplara yönelik tutumları ile adı geçen bütün bu ilişkilerin birbirleriyle karşılıklı etkileşimleri o ülkenin kurumsal yapısını oluşturan etmenlerdir.

## 1.2. KURUMSAL FAKTÖRLERİN ÖLÇÜMÜ

Kurumsal faktörler kavramından ve göstergelerinden bahsedildiğinde ilk olarak Dünya Bankasının desteklediği bir araştırmacı grubu tarafından oluşturulan Dünya Yönetişim Göstergeleri (Worldwide Governance Indicators – WGI) akla gelmektedir. WGI son derece geniş çaplı bir kaynak ağına sahiptir. Çünkü birçok ülkeden yüzlerce

uluslararası kuruluş, WGI için veri sağlamaktadır. Söz konusu uluslararası kuruluşlara Kaufmann vd. (2008)'nin çalışmasında detaylı olarak yer verilmiştir.

Algılar, nasıl ki işletmelerin yatırım ve vatandaşların oy kararlarına etki edebiliyorsa hükümetin performansı hakkındaki algılar da yatırım ortamına etki edebilmektedir (Kaufmann vd., 2010: 18). Ana hatlar benzer olmakla birlikte yönetim göstergelerinin alt değişkenleri, uluslararası kuruluşlara ve araştırmacılara göre farklılık göstermektedir. Kuruluşların endeks bilgilerini karşılaştırıldığında göstergelerin içeriklerinde de bazı farklılıklar olduğu görülebilir. Örneğin Asya Kalkınma Bankasının oluşturduğu ölçüm endeksinde düzenlemelerin kalitesi başlığı altında “ticaret politikası ve rekabet ortamı” alt değişkenleri yer almaktadır. Oysa ki Küresel İç Görü (Global Insight – WMO) kuruluşunun oluşturduğu ölçüm endeksinde düzenlemelerin kalitesi, “vergi etkinliği ve iş yasaları mevzuatı” alt değişkenleri aracılığıyla ölçülmektedir (Kaufmann vd., 2008: 42, 71). Dreher ve Gassebner (2013: 414)'in çalışmasına göre bir ülkenin kurumsal kalitesinin başlıca göstergelerinden biri o ülkede yolsuzluk bulunmaması ya da yolsuzluğun çok düşük seviyelerde olmasıdır.

### 1.2.1. WGI Endeksi

Dünya Bankasının desteğiyle Kaufmann, Kraay ve Zoido-Lobaton tarafından oluşturulan WGI endeksi<sup>3</sup>, yönetim göstergesi olarak en yaygın kullanılan endekslerden biridir. Bu endeksler, 1996-2002 döneminde iki yıllık yayınlanmıştır; sonrasında ise yıllık olarak yayınlanmaktadır. Ticari işletmeler, sivil toplum kuruluşları (STK) ve dünya genelindeki kamu kuruluşlarından elde edilen yönetim algılarının beraberinde hane halklarının ve firmaların anket sonuçları, WGI'nin verilerine kaynaklık etmektedir.

Yönetim göstergelerine ilişkin veri kaynakları gerek uzman görüşleri gerekse çeşitli anket sonuçlarından oluştuğu için ölçümlerin büyük oranda algıya dayalı olduğu söylenebilir. WGI, kendi içerisinde üç kategoriye göre altı alt başlıkta düzenlenmiştir. Örneğin söz hakkı ve hesap verebilirlik ile politik istikrar göstergeleri hükümetlerin seçildiği, izlendiği ve değiştirildiği süreç dikkate alınarak oluşturulmuştur. Hükümetin etkinliği ve düzenlemelerin kalitesi göstergeleri hükümetin sağlam politikaları etkin bir şekilde oluşturma ve uygulama kapasitesine göre gruplandırılmıştır. Son olarak yolsuzluğun kontrolü ve hukukun üstünlüğü göstergeleri ise hükümetle vatandaşlar

---

<sup>3</sup> Bu başlık, Kaufmann vd. (2010) tarafından yapılan çalışmadan yararlanılarak hazırlanmıştır. WGI endeksi, iyi bir devlet yönetiminin kriterlerini belirlemek adına günümüzde yapılan önemli çalışmaların başında gelir (Yardımcıoğlu vd., 2013: 256).

arasında ekonomik ve sosyal etkileşimleri yöneten kurumlara duyulan saygı göz önünde bulundurularak oluşturulmuştur.

Kurumsal faktör bileşenlerinin her biri (yönetişim göstergeleri) WGI endeksine göre -2,5 ile 2,5 arasında değerler alarak ölçülür. Düşük (negatif) puanlar, düşük kurumsal kaliteyi ya da iyi olmayan yönetişimi; yüksek (pozitif) puanlar, yüksek kurumsal kaliteyi ya da iyi yönetişimi göstermektedir.

### 1.2.2. ICRG Endeksi

Dünya çapında yönetim göstergelerinin ölçümünü yapan bir diğer endeks, Politik Risk Servisi (Political Risk Services – PRS) tarafından geliştirilmiş olan Uluslararası Ülke Risk Rehberi (International Country Risk Guide – ICRG)'dir.<sup>4</sup> ICRG, 1980 yılında oluşturulmuştur. ICRG; politik, ekonomik ve finansal alanlarda olmak üzere üç kategoride risk ölçümleri yapmaktadır. Bu kategorilerden politika alanında 12, ekonomi alanında 5, finans alanında ise 5 bileşen olmak üzere toplamda 22 bileşen mevcuttur. Politik Risk Endeksine ait bileşenler, herhangi bir ülkenin iş ortamını etkileyen etmenlerin öznel değerlendirmelerini sunar. Ekonomik ve finansal risk değerlendirmeleri ise tamamen nesnel verilere dayanmaktadır.

Politik risk ölçümleri 100 puan üzerinden yapılmaktayken ekonomik ve finansal risk ölçümleri 50'şer puan üzerinden yapılmaktadır. Tüm kategorilerdeki puanlar toplanarak ulaşılan toplam puanın yarısı, her bir ülkenin toplam risk puanını oluşturur. Politik risk bileşenlerinin her biri için 4 ile 12 arası değişen puanlar verilmiştir. Ülke risk puanı 80-100 puan arasında ise 'çok düşük risk'; 0-49,9 arasında ise 'çok yüksek risk' düzeyini ifade etmektedir. Risk puanlarının düşük olması, ülkelerin risk durumunun yüksek olduğunu gösterir. Politik risk bileşenleri, Tablo 3'te yer alan 12 değişken ve karşılılarındaki puanlar üzerinden değerlendirilmektedir.

**Tablo 3. Politik Risk Bileşenleri**

Bileşen	Puan	Bileşen	Puan
Hükümetin İstikrarı	12	Askerin Siyasete Karışması	6
Sosyoekonomik Koşullar	12	Dinin Siyasete Karışması	6
Yatırım Profili	12	Hukukun Üstünlüğü	6
İç Çatışmalar (Anlaşmazlıklar)	12	Etnik Gerilimler	6
Dış Çatışmalar (Anlaşmazlıklar)	12	Demokratik Hesap Verebilirlik	6
Yolsuzluk	6	Bürokratik Kalite	4

<sup>4</sup> Bu verinin metodolojisi, PRS(2011) tarafından yayımlanan "International Country Risk Guide Methodology" başlıklı çalışmadan alınmıştır.



Tablo 3'te yer alan değişkenlerden bazılarına bu çalışmanın ana değişkenlerinden olması ya da değişkenlerimizle yakından ilgili olması sebebiyle kısaca değinilecektir.

- i. *Hükümetin İstikrarı*: Hükümetin önceden duyurduğu programları yürütebilme ve iktidarda kalma becerilerini gösterir.
- ii. *Bürokratik Kalite*: Bürokrasinin kurumsal gücü ve kalitesi, hükümet değişikliklerinde politikaların yeniden gözden geçirilmesini azaltma eğiliminde olan bir şok gidericidir. Kamu hizmetlerinin kurumsal kalitesini ve gücünü ölçmektedir. Bu bileşen bürokratların devlet hizmetlerindeki değişimleri yönetme konusunda ne derece kabiliyetli olduklarını değerlendirir.
- iii. *Yolsuzluk*: Ekonomik ve finansal ortamı bozan siyasi sistem içindeki yolsuzluğu ölçer. Bu tip yolsuzluk, iş ortamlarının ve hükümetin verimliliğini düşürür ve yabancı yatırımcıları uzaklaştırır.
- iv. *Hukukun Üstünlüğü*: Hukuk sisteminin gücünün ve tarafsızlığının bir değerlendirmesini gösterir.
- v. *Demokratik Hesap Verebilirlik*: İktidarın halkına karşı ne ölçüde duyarlı olduğunu ölçmektedir. Hükümetin halka karşı duyarlılık düzeyi onun yönetim hakkını kaybetme şeklini de belirler. Demokratik olmayan toplumlarda halka karşı duyarsız hükümetlerin şiddet gösterileriyle yönetimden düşürülmesi muhtemeldir. Demokratik toplumlarda ise halka karşı ilgisiz hükümetlerin yönetim hakkını kaybetmesi barışçıl bir biçimde gerçekleşecektir. Demokratik hesap verebilirlik seçimlerin adil ve özgürce yapıp yapılmadığını da denetler.
- vi. *Politik İstikrar*: İç çatışmalar, dış çatışmalar ve etnik gerilimler gibi konuları içerir. İç çatışmalar, politik şiddeti ve bunun hükümete etkilerini ölçer. Dış çatışmalar gerek iktidara yönelik gerekse ülke içi yatırımlara yönelik risklerin ölçümünü yapar. Etnik gerilimler ise bir ülkedeki milliyet, dil ve ırk farklılıklarından doğan gerilimlerin şiddetini ölçer.

Ekonomik risk bileşenleri ise kişi başı GSYH, ekonomik büyüme, enflasyon, bütçe dengesi (GSYH'nın yüzdesi olarak) ve cari denge (GSYH'nın yüzdesi olarak) değişkenlerinden ibarettir. Ekonomik risk puanları, 0-24,5 arasında ise o ülkenin ekonomik riskinin çok yüksek olduğu, 40-50 arasında ise ekonomik risk durumunun çok düşük olduğu ifade edilmiştir. Ekonomik risk puanı kötü (yüksek) olan bir ülke, politik

ya da finansal risk puanlarının daha iyi olması sayesinde toplam risk puanı değerlendirilmesinde arayı kapatabilir.

### 1.2.3. EIU Endeksi

Economist İstihbarat Birimi (The Economist Intelligence Unit – EIU)<sup>5</sup>, 1946'dan beri işletmelere, hükümetlere ve finansal şirketlere küresel düzeyde bilgi sağlar. Birimin, Ülke Risk Hizmeti (Country Risk Service-CRS) ve Ülke Tahminleri (Country Forecasts-CF) isminde iki farklı çalışması olduğu bilinmektedir. Ülke Risk Hizmeti; para birimi, devlet borcu ve bankacılık sektörlerine dair riskleri tahmin ve analiz etmektedir. Bunların yanı sıra ekonomik yapı, ekonomi politikası ve siyasetle ilişkili riskleri de inceler. 131 ülke için düzenli aralıklarla güncellenen ülke risk derecelendirmeleri kullanılarak gelişmiş ve yükselen ülke piyasaları devamlı olarak takip edilir. Ülke Risk Hizmeti, yaklaşık 190 ülkeye özgü siyasi ve ekonomik tahmin ve analizler sunmaktadır. EIU'nun raporu, söz konusu alanlardaki eğilimleri inceler ve ortaya çıkarır. Hizmet, 120 farklı yüksek borçlu ve gelişmekte olan ülkenin kredi riski derecelendirmelerine dair analizler ve sıralamalar sağlar. Ayrıca yeni oluşan küresel eğilimlerin belirlenmesine olanak sağlar. EIU'ya göre yönetim göstergelerinin alt bileşenleri, Tablo 4'te yer almaktadır.

**Tablo 4. Kurumsal Faktör Bileşenlerinin Alt Göstergeleri**

Söz Hakkı ve Hesap Verebilirlik <ul style="list-style-type: none"><li>• Demokrasi göstergesi</li><li>• Kazanılmış haklar</li><li>• Kamu yetkililerinin hesap verebilirliği</li><li>• İnsan Hakları</li><li>• Örgütlenme Özgürlüğü</li></ul>	Politik İstikrar ve Şiddetin Yokluğu <ul style="list-style-type: none"><li>• Düzenli transferler</li><li>• Silahlı çatışma</li><li>• Şiddet gösterileri</li><li>• Sosyal huzursuzluk</li><li>• Uluslararası gerilimler/terör tehdidi</li></ul>
Hukukun Üstünlüğü <ul style="list-style-type: none"><li>• Şiddet suçu</li><li>• Organize suç</li><li>• Yargı sürecinin adilliği</li><li>• Sözleşmelerin uygulanabilirliği</li><li>• Yargı sürecinin hızlılığı</li><li>• Müsadere / kamulaştırma</li><li>• Fikri mülkiyet haklarının korunması</li><li>• Özel mülkiyetin korunması</li></ul>	Düzenleyici Kalite <ul style="list-style-type: none"><li>• Haksız rekabet uygulamaları</li><li>• Fiyat kontrolleri</li><li>• Ayrımcı tarifeler</li><li>• Aşırı koruma</li><li>• Ayrımcı vergiler</li></ul>
Yolsuzlukla Mücadele <ul style="list-style-type: none"><li>• Kamu yetkilileri arasındaki yolsuzluk</li></ul>	Hükümetin Etkinliği <ul style="list-style-type: none"><li>• Bürokrasinin kalitesi/kurumsal etkililik</li><li>• Aşırı bürokrasi</li></ul>

Kaynak: Kaufman vd., (2009)<sup>6</sup>

EIU'nun demokrasi endeksi, beş kategoriden oluşan 60 bileşeni derecelendirir. Bu kategoriler; sivil özgürlükler, siyasi katılım, seçim süreci ve çoğulculuk, siyasi kültür ve hükümetin işleyişi başlıklarından oluşmaktadır. Derecelendirmeler 0 ile 10 arasındadır.

<sup>5</sup> Bu başlık, EIU (2018: 63-64) ve EIU'nun internet sitesindeki dokümanlardan yararlanılarak hazırlanmıştır.

<sup>6</sup> Kaufmann vd. (2009)'nin çalışmasında yer alan yönetim göstergelerini (kurumsal faktör bileşenlerinin alt göstergeleri) içeren tablonun, Economist İstihbarat Birimi'ne ait olduğu bildirilmiştir.

Demokrasi endeksinin genel derecesi ise bu beş kategorinin ortalamasıyla bulunur. EIU, demokrasileri kendi içerisinde dört gruba ayırmıştır: Tam Demokrasi (8-10 puan); Kusurlu Demokrasi (6-8 puan); Hibrid/Melez Rejim (4-6 puan); Otoriter Rejim (0-4 puan).

### 1.3. KURUMSAL FAKTÖRLERİN KADIN İSTİHDAMI ÜZERİNE ETKİSİ

Kadınların işgücüne katılımını etkileyen makroekonomik, demografik ve sosyal faktörlerin yanı sıra kurumsal faktörler de bulunmaktadır. Bu çalışmada kurumsal faktörler WGI endeksindeki ayrıma göre yolsuzlukla mücadele, söz hakkı ve hesap verebilirlik, hukukun üstünlüğü, politik istikrar, hükümetin etkinliği ve düzenlemelerin kalitesi olmak üzere altı kategoride ele alınacaktır. Goetz (2008: 167-174), devlet ve kadın aktörleri üzerinden iyi yönetişimin işleyişini ele almıştır. Çalışmaya göre devletlerin iyi bir yönetim sağlama konusunda kadınlar karşı cinsiyet ayrımcılığı yaptığına dair şüpheler bulunmaktadır. Yazara göre devletler, kadınların taleplerini karşılama konusundaki sürekli başarısızlıklar yaşamakta; kadın hakları bakış açısıyla devletler, eylemlerinden sorumlu tutulamamaktadır. Yazara göre kadınları barındırmayan bir yönetim reformundan bahsetmek mümkün değildir. Yönetişim reformları kadınların kamusal karar alma birimlerine katılımını göz önünde bulundurmadan ve kadın haklarını iyileştirmeden gerçekleştirilirse toplumun yönetim reformlarına önyargılı yaklaşması ve reformları dışlaması muhtemeldir.

Yönetişim sistemi iyi işleyen bir ülkede, hesap verebilirlik kurumlarının mevcut suistimalleri ortadan kaldırması gerekmektedir. Söz gelimi seçimler, kamu gücünün kötüye kullanılmasını düzeltmek ve hatta önlemek amacıyla yapılan başlıca hesap verebilirlik araçlarındandır. Ayrıca insan haklarına saygı, siyasi liberalleşme ve toplumsal kapsayıcılık kavramlarının her biri iyi yönetişimin barındırması gereken unsurlardandır. Yönetişim reformları yargı, yasama ve seçim kurumlarının yanı sıra bütçede bulunan başlıca sorunlara çözüm bulmalıdır. Söz konusu sorunlar; hesap verebilirlik, verimsizlik ve kapasite yetersizliğiyle ilgilidir. Bağımsız merkez bankalarının ve özerk vergi kurullarının oluşturulması, sağlam makroekonomik yönetimleri destekleyecek reformlar içerisinde bulunur. Girişimciliği ve büyümeyi desteklemek amacıyla yapılan reformlar arasında sözleşmelerin uygulanabilirliği, hukukun üstünlüğü prensibi ve özel mülkiyetin korunması bulunmaktadır. Kamusal hizmet sunumunun ıslahına yönelik reformlar arasında kamuda sonuç odaklı yönetim ve yolsuzlukla mücadele tedbirleri bulunmaktadır. Kamu sektörünün hesap verebilirliğini

sağlamak için yapılan reformlar ise kamu hizmetinde liyakate uygun işe alım ve parlamentonun denetim yapan alt kurullarının güçlendirilmesini amaçlamaktadır (Goetz, 2008: 169-174).

### **1.3.1. Söz Hakkı ve Hesap Verebilirliğin Etkisi**

Söz hakkı ve hesap verebilirlik, demokrasi ve insan hakları gibi iki alt başlıkta değerlendirilebilir. Kaufmann vd. (2009: 50)'ye göre demokrasi, nihayetinde özgürlüğü koruyan kurumsallaşmış uygulamalar ve ilkeler bütünü olarak görülebilir. Demokrasi sadece kurumlarının toplamından ibaret değildir. Bununla beraber demokrasi, yasalar önünde eşitlik, gerekli süreç ve siyasi çoğulculuğu varsayar. Demokratik bir siyasal kültürün var olması; meşruiyet, düzgün işleyiş ve sürdürülebilirlik açısından önemlidir. Temel insan hakları ise konuşma, kendini ifade etme ve basın özgürlüğü; inanç özgürlüğü, örgütlenme ve bir araya gelme özgürlüğü; adli işlem yapma hakkı gibi hak ve özgürlüklerden oluşmaktadır (EIU, 2016: 42-44). Bu tanımlardan hareketle söz hakkı ve hesap verebilirlik değişkeni, demokratikleşme düzeyini temsilen kullanılmıştır.

Diğer bir deyişle demokrasi, politik ve sivil özgürlüklerden oluşmaktadır. Cinsiyet eşitliği sivil özgürlüklerin bir alt bileşenidir. Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri (Sustainable Development Goals – SDG) içinde yer alan beş numaralı hedef; kadınların kamu karar alma birimlerindeki varlıklarının artırılması, cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve kadınların güçlendirilmesi gibi yönetimle ilgili hedefleri içermektedir. 2030 yılı için planlanan söz konusu hedefler, kadınların hem siyasette hem de kamu kurumlarında daha fazla yer bulması amacına yöneliktir. Kadınların kamu kurumlarındaki varlıklarının giderek artması demokratik adalet açısından oldukça önemlidir (Goetz ve Jenkins, 2016: 129, 131). Özellikle iyi organize edilmiş kamu sektöründe kadınların işgücüne katılımının artması, kadınların sendikalaşmasını ve dolayısıyla siyasi seferberliğine yönelik potansiyeli de artırmaktadır (Huber ve Stephens, 2000: 326-327).

Balaev (2014), kadınların işgücüne ve politikaya katılım oranlarındaki artışın politik demokrasi üzerinde pozitif etkiler sağladığı ifade edilmiştir. Benzer şekilde Wyndow vd. (2013), demokratikleşme ile kadınların yetkilendirilmesi arasında pozitif bir nedensellik bağı olduğu sonucuna ulaşmıştır. Koyuncu ve Özen (2017), söz hakkı ve hesap verebilirlik ile kadınların işgücüne katılımı arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğunu belirtmektedir.

Literatürde Bayanpourtehrani ve Sylwester (2013: 758, 761)'ın çalışması gibi demokrasinin yüksek düzeyde kadın işgücü katılımı ile ilişkili olmadığını hatta demokratik ülkelerde kadın işgücü katılımının daha düşük olduğunu belirten çalışmalar da yer almaktadır. Bu sonuç, genel kabul gören “demokrasilerde kadın iş gücüne katılım oranı yüksektir” savını desteklememektedir. Yazarlar, eğer bir ülkedeki demokrasi, çalışan kadınlara karşı negatif ayrımcılık yapılmasına sebep olan geleneksel normları destekler ve pekiştirir bir yapıdaysa o ülkede daha düşük düzeyde kadın işgücü katılımının beklendiğini ifade etmiştir.

### **1.3.2. Politik İstikrarın Etkisi**

Politik istikrar, "hem örgütlü hem de bireysel siyasi faaliyetlerin yürütülmesi ve düzenli siyasi sürecin dağılma ya da şiddetlenme derecesi" şeklinde tanımlanmaktadır (Mauro, 1995: 684). Politik istikrar, iktidardaki hükümetin ülke içindeki şiddet ve terörizm de dahil olmak üzere anayasaya aykırı şekilde ve şiddet yoluyla istikrarsızlaştırılması ya da devrilmesi olasılığına yönelik algıları ölçen çeşitli göstergelerden oluşmaktadır (Teorell vd., 2009: 66). Politik istikrarsızlık bir yandan anayasal düzene uygun olmak kaydıyla hükümet değişikliklerinin sık olması, ortak yönetim (koalisyon) hükümetleri ve siyasi kutuplaşmalar gibi durumlara diğer yandan var olan anayasal düzeni değiştirmeye zorlama gibi durumlara dikkat çekmektedir (Şanlısoy, 2010: 197).

Politik istikrarsızlık hükümet değişiklikleri (anayasal olsun ya da olmasın) ya da sosyal huzursuzluk ve politik şiddet göstergeleri olmak üzere iki şekilde ortaya çıkmaktadır. Knack ve Keefer (1995: 208), politik şiddet göstergelerini devrimler ve darbeler olarak açıklamıştır. Politik istikrar ve şiddetin (terörizm) yokluğu göstergesi, terörizm de dahil olmak üzere siyasi istikrarsızlık ve politik olarak desteklenen şiddetin olasılığına ilişkin algıları ölçer (Kaufmann vd., 2010: 4). Knack ve Keefer (1995: 209), istikrarsızlık dönemlerinde girişimcilerin riskten kaçınmak amacıyla yatırımı kısıması ve yeniden tahsis etmesinin yanı sıra özellikle anayasaya aykırı bir olay istikrarsızlığa sebep olduğunda, mülkiyet ve sözleşme haklarının korunması için sistemlerin daha kırılğan hale geleceğini belirtmektedir. Ayrıca Serra (2006: 250) çalışmasında politik istikrarsızlık seviyesi yüksek olan ülkelerde daha fazla yolsuzluğun gözlemlendiğini belirtmiştir. Şanlısoy (2010: 210), politik istikrarsızlığın ekonomik büyüme kanalı aracılığıyla işsizlik üzerine etkisinden bahsetmiştir. Yazara göre politik istikrarsızlığın görüldüğü ülkelerde

ekonomik belirsizlik ortaya çıktığı için yatırımlar yavaşlar. Dolayısıyla istihdam alanları gelişemez ve hatta işsizlik artar.

Özen (2017:3), politik istikrarın kadın iş gücü katılımı üzerine etkisine dair katsayı tahmininin pozitif olduğunu belirtmektedir. Yazar çalışmasında politik istikrarın mevcut olduğu durumlarda ekonomideki istihdam koşullarının olumlu etkileneceğini vurgulamaktadır. Yazar buradan yola çıkarak politik istikrar nedeniyle istihdamda yaşanacak artışların işsizliği azaltacağını ve kadın iş gücü katılımının da söz konusu durumdan olumlu etkileneceğini iddia etmiştir.

### **1.3.3. Hükümetin Etkinliğinin Etkisi**

Hükümetin etkinliği; bürokrasinin kalitesi, kamu hizmeti sunumunun kalitesi, devlet memurlarının yetkisi, kamu hizmetinin siyasi baskılardan bağımsızlığı ve hükümetin politikalara bağlılığının güvenilirliği olmak üzere beş alt başlıktan meydana gelmektedir (Kaufmann vd., 2003: 3). Belirtilen her bir alt bileşen esasen hükümetin yararlı politikalar ortaya koyup uygulayabilmesi ve de etkin kamu malları arz edebilmesi amacıyla ihtiyaç duyulan girdilerdir. İyi işleyen hükümetin özellikleri arasında etkili harcama, yüksek bürokrasi kalitesi, demokrasi ve temel kamu mallarının başarılı bir şekilde sunulması sayılabilir (La Porta vd., 1999: 223). Mülkiyet haklarına yönelik ihlallerin, yolsuzluğun daha yüksek veya yetkinliğin düşük olduğu bürokrasilerde görülme olasılığı yüksektir (Knack ve Keefer, 1995: 211).

Hükümetin etkinliği göstergesinin alt değişkenlerinden biri de bürokrasidir. Mauro (1995: 684-685), bürokrasi ve bürokratik işlemleri (red tape), "yabancı firmaların onay ve izin ararken yüzleşmeleri gereken düzenleyici ortam ya da iş için engel teşkil etme derecesi" şeklinde tanımlamaktadır. Bürokrasi ve bürokratik işlemler (red tape) endeksi için yüksek değerler, son derece düzgün işleyen etkin bir bürokrasi anlamına gelirken düşük değerler, hükümetin sürekli onaya ihtiyaç duyması ve sık sık bürokratik gecikmeler yaşanması anlamına gelmektedir. Hükümetin etkinliği göstergesi; kamu hizmetlerinin kalitesi, kamu görevinin siyasi baskılardan bağımsızlık düzeyi ve kalitesi, politika yapma ve uygulama kalitesi ile hükümetin söz konusu politikalara bağlılığının güvenilirliği ile ilgili algıları ifade eder (Kaufmann vd., 2010: 4).

Özen (2017: 3), hükümetin daha etkin hale gelmesinin gerek kadın iş gücü katılımında gerekse bu alandaki müeyyidelerde artış sağlanması için bir ön koşul niteliğinde olduğunu belirtmiştir. Yazar, hükümetin etkinliğinin kadın iş gücü katılımı

üzerine etkisini ekonomik performans kanalı üzerinden açıklamaya çalışmıştır. Buna göre çalışmada hükümetin etkinliğinin yüksek ekonomik performansın bir çeşit göstergesi olduğu savunulmuştur. İstihdam ve iş gücünün ekonomik performansa katkısı dolayısıyla hükümetin etkinliği ne derece yüksekse kadınların iş gücüne katılımının o derece yüksek olacağı iddia edilmiştir.

Cafri ve Selci (2020: 3276)'nin hükümetin etkinliğini kontrol değişkeni olarak kullandığı çalışmasında, dinamik panel veri yöntemi kullanarak hükümetin etkinliğinin kadın istihdamı üzerinde olumlu ve istatistiki olarak anlamlı etkisi olduğu sonucunu elde edilmiştir. Koyuncu ve Özen (2017), hükümetin etkinliği ile kadınların işgücüne katılımı arasında istatistiksel düzeyde anlamlı ve pozitif bir ilişki bulmuştur. Dolayısıyla bir ülkede hükümetin etkinliğinin artırılmasının, kadınların işgücüne katılımı üzerinde artırıcı yönde etki ettiği söylenebilir. Kananurak ve Sirisankanan (2020)'ın hükümetin etkinliği değişkeninin bazı istihdam alanlarına yönelik etkisini; Ashiku ve Madhi (2011) ile Jonasson (2012) hükümet etkinliği değişkeninin kayıt dışı istihdam üzerine etkisini ele alan çalışmaları dolaylı olarak kadın istihdamını da ilgilendirmektedir.

#### **1.3.4. Düzenlemelerin Kalitesinin Etkisi**

Düzenleyici kalite; özel sektör gelişimini destekleyen ve bu gelişime izin veren sağlam politikalar ve düzenlemeler oluşturma ve uygulama konusunda hükümetin yeteneğine ilişkin algıları ifade eder (Kaufmann vd., 2010: 4). Düzenlemelerin kalitesi daha ziyade politikalara odaklanır. Düzenlemelerin kalitesinin barındırdığı konular içerisinde piyasa dostu olmayan uygulamaların (örneğin; fiyat kontrolleri veya yetersiz banka denetimi) yanında dış ticaret ve iş geliştirme gibi alanlardaki aşırı düzenlemenin ortaya çıkardığı yükler de yer almaktadır (Kaufmann vd., 2003: 3). Nazir vd. (2013:99)'ne göre düzenleyici kalite göstergesi, nicel kontrollerin yetersizliği yüzünden işletmelerin maruz kaldığı düzenleme yükünü ölçmek amacıyla oluşturulmuştur. Düzenleyici kalite, ticaret ilişkilerini ve rekabet ortamını düzenleyici uygulamaları barındırmaktadır. Ayrıca düzenleyici kalite, iş yapmanın zorluklarını ortadan kaldıran düzenlemelerin mevcudiyetini ve niteliğini ölçer (Nagaraj ve Zhang, 2019: 919).

Düzenleyici yönetim, düşük yolsuzluk geçmişine sahip, profesyonel kamu yönetimi geleneği olan ve belirli bir dereceye kadar düzenleyici bağımsızlığa izin veren aynı zamanda siyasi kararların güvenilir olduğu ülkelerde son derece sağlamdır. Hiçbir politik müdahalenin beklenen endüstri getirilerini riske atmayacağı güvenilir bir yatırım ortamı sağlamak bağımsız düzenlemelerin amacıdır (Parker, 1999: 229, 224). Hükümetin

firma davranışlarını düzenlemeye yönelik koyduğu kuralların amaçları şunlardır (Parker, 1999: 225): (1) Hizmet sunumunda verimliliği sağlamak ve ekonomiyi teşvik etmek, (2) tüketici çıkarlarını korumak, (3) rekabeti teşvik etmek, (4) yasal şirketlerin meşru faaliyetlerine finansör bulmalarını sağlamak ve (5) sosyal ve çevresel kaygılar. Guasch ve Hahn (1999: 26), etkili politikaların her ülke için farklılık gösterebileceğini belirterek gelişmekte olan ülkelerin düzenleyici politikalar seçimi ve uygulamasıyla ilgili önerilerde bulunmuştur. Söz konusu etmenler arasında, siyasi kısıtlamalar, ekonomik etkiler, kaynakların varlığı ve bürokratik uzmanlık bulunmaktadır.

Koyuncu ve Özen (2017), düzenleyici kalite değişkeni ile kadınların işgücüne katılımı arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir ilişkinin bulunduğunu belirtmiştir. Çalışmaya göre düzenleyici kalitenin artması, kadınların işgücüne katılımını arttırıcı yönde etki etmektedir. Belirtilen çalışmanın dışında literatürde düzenleyici kalitenin kadın istihdamını etkilediğini belirten ampirik çalışmaya rastlanılmamıştır. Ancak düzenleyici kalitenin genel olarak istihdamı etkilediğini belirten çalışmalar bulunmaktadır. Nazir vd. (2013: 98, 104), gelişmekte olan altı Asya ülkesini (Çin, Malezya, Pakistan, Endonezya, Filipinler ve Tayland) 1996-2011 yılları arasında ele almıştır. Düzenleyici kalite ve istihdam arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmanın sonuçları, kaliteli düzenlemelerin varlığının istihdam düzeyini pozitif ve güçlü bir şekilde etkilediğini göstermektedir.

### **1.3.5. Hukukun Üstünlüğünün Etkisi**

Hukukun üstünlüğü kavramı dar ve geniş (asli) anlamda olmak üzere iki şekilde sınıflandırılabilir. Kavramın dar anlamı sadece en temel gereklilikleri içerirken geniş anlamı, demokrasi veya insan hakları gibi istenen diğer özellikleri de barındırır. Hukukun üstünlüğü, hükümetin tüm gücünün sınırlı olması gerektiği, yaptığı tüm işlerin kanun çerçevesinde olması, keyfiyete dayalı veya kanuna aykırı iş ve işlem yapamaması anlamına gelir. Hukukun üstünlüğü, hükümetin tüm eylemlerinde önceden belirlenen ve ilan edilen kurallara tabi olmasını gerektirir (Voigt, 2012: 266). Hukukun üstünlüğünün diğer olmazsa olmaz özellikleri arasında yargı bağımsızlığı ve güçler ayrılığı (yasama, yürütme ve yargı arasında) ilkeleri dikkat çekmektedir (Gutmann ve Voigt, 2015: 353).

Bağımsız bir yargı sisteminin mevcudiyeti hukuk üstünlüğünün sağlanması açısından son derece önemlidir. Yargı bağımsızlığı; uygulamanın bağlı olduğu diğer hükümet kollarının olası çıkarına bakılmaksızın hakimler tarafından alınan kararların uygulanacağına olan güveni ifade eder. Hükümet ve vatandaşlar arasında anlaşmazlık



olması durumunda, taraflar arasında yansız bir şekilde karar verebilecek bir yapıya (yargıya) ihtiyaç vardır. Yargı sadece anayasal inceleme yapmakla yükümlü değildir. Yargı, aynı zamanda devlet temsilcilerinin hukukun üstünlüğünü korumaya yönelik usul araçlarına riayet edip etmediklerini araştırma ve karar verme yetkisine sahiptir. Yargı organı, yürütme ve yasamadan bağımsız değilse, diğer bir ifadeyle güçler ayrılığı yoksa seçkin insanların çıkarlarının üstün tutulduğu bir hükümet tipi ortaya çıkacaktır. Bunun sonucunda vatandaşların hukukun üstünlüğüne duyduğu güven azalacaktır (Voigt, 2012: 273).

Hukukun üstünlüğü temsilcilerin, toplumun kurallarına ne kadar güvendikleri ve bu kurallara ne ölçüde uyduklarına yönelik algıları ifade eder. Özellikle de sözleşme uygulama kalitesi, mülkiyet haklarının kalitesi, polis ve mahkemelerin kalitesinin yanı sıra suç ve şiddet olasılığını göstermektedir (Kaufmann vd., 2010: 4). Koyuncu ve Özen (2017: 199) çalışmasında hukukun üstünlüğü değişkeni ile kadınların işgücüne katılımı arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulmuştur. Estrin ve Mickiewicz (2011: 397, 405) çalışmasında kamu sektörünün daha geniş olduğu ülkelerde kadınların girişimcilik etkinliklerinde bulunma ihtimalinin daha az olduğunu belirlemiştir. Yine aynı tip ülkelerde hukukun üstünlüğünün çoğunlukla cinsiyete göre farklılık göstermediği de saptanmıştır. Ayrıca yazarlar, hukukun üstünlüğü göstergesini girişimciliğin cinsiyet yapısı ile ilişkilendiren anlamlı bir bağlantı bulamadıklarını belirtmiştir.

### **1.3.6. Yolsuzlukla Mücadelenin Etkisi**

Yolsuzluk çoğunlukla “kamu gücünün ve kaynaklarının özel çıkarlar için kötüye kullanılması” şeklinde tanımlanmaktadır (Johnston, 1998: 89). Tanzi (1998: 564) de yolsuzluğu benzer bir şekilde tanımlamaktadır. Bir başka tanımda ise yolsuzluk “ticari işlemlerin rüşvet veya şüpheli ödemeler içermeye derecesi” şeklindedir (Mauro, 1995: 684). Çalışmada kullanılan yolsuzluk kavramı her düzeydeki yolsuzluk biçimlerinin yanı sıra devletin seçkinler ve özel çıkarlar tarafından "ele geçirilmesi" de dahil olmak üzere kamu gücünün özel menfaatler uğruna ne ölçüde kullanıldığına yönelik algıları ifade eder (Kaufmann vd., 2010: 4). Yolsuzlukla mücadele, her bir değişkenin ölçümü açısından, her ülkede yolsuzluğa karşı yapılan mücadelenin nasıl algılandığını yansıtan bir algılama endeksidir.

Dutta (2018: 335), yolsuzluklardaki artışın kadınların güçlendirilmesi değişkeni üzerine bariz azaltıcı etkileri olduğuna dair bulgulara ulaşmıştır. Ayrıca yolsuzluğun var olması durumunda küreselleşmenin, kadınların güçlendirilmesi değişkeni üzerindeki

olumlu etkilerin ortaya çıkmasını engellediği belirtilmektedir. Koyuncu ve Özen (2017: 201)'in çalışmasında yolsuzluk ile kadınların işgücüne katılımı arasında beklentilerle uyumlu olarak ters yönde ve istatistiksel düzeyde anlamlı bir ilişkiye dair bulgulara ulaşılmıştır.

Literatürdeki çalışmalar genellikle kamudaki kadın temsiliyetinin yolsuzluk üzerine etkisini ele almaktadır. Mukherjee ve Gokcekus (2004: 338), kamu kuruluşlarında çalışan kadın ve erkeklerin oranı dengeli olduğunda kuruluştaki yolsuzluğun en aşağı seviyelere indiği sonucuna ulaşmıştır. Kamu kuruluşlarında çalışan kadınların oranı çok az ya da çok fazla olduğunda yolsuzluğun şiddetinin arttığı görülmektedir. Kısacası sadece kadın ve erkek çalışanların oranı birbirine yakın olduğunda yolsuzlukların azaldığı sonucuna ulaşılmıştır.

Esarey ve Schwindt-Bayer (2017: 1-2), hükümet kadrolarında yer alan kadınlar ile yolsuzluk arasındaki ilişki dinamiğinin ön koşulunun seçim sorumluluğu yani hesap verebilirlik olduğunu belirtmektedir. Bir ülkede yolsuzluğa karışan hükümet yetkilileri seçmen tarafından bir sonraki seçimde (demokratik yollardan) cezalandırılabilirse o ülkede devlet kademelerinde daha fazla kadının yer almasının yolsuzluğu azaltacağına değinilmiştir. Aksi taktirde kadınların devlet kademelerinde büyük oranda yer almasının yolsuzluğu azaltma yönünde etki etmeyeceği vurgulanmıştır. Esarey ve Chirillo (2013: 382, 384) da benzer şekilde kadınların hükümet kadrolarına katılımlarının yalnızca yolsuzluğun cezalandırıldığı iyi işleyen demokrasilerde yolsuzluğu azaltacağına değinmiştir.

Sung (2012: 213) ise yolsuzluk, liberal demokrasi ve hükümetteki kadınları ele aldığı çalışmasında 204 ülke için 1998-2004 arası dönemde hükümette daha fazla kadının bulunmasının gerek yurtiçi yolsuzluğun yaygınlığı gerekse kısa vadeli yolsuzluk eğilimi üzerinde herhangi bir etkisi olmadığını belirtmiştir. Alhassan-Alolo (2007: 227), yolsuzluk ağı çökertilip yolsuzluğa fırsat oluşturan durumlar ortadan kaldırılmadığı takdirde kamu sektöründeki kadın varlığının, yolsuzluğu önlemede etkili olduğuna dair kesin bir veri elde edilemeyeceğini ifade etmektedir.

## **2. İNSANİ GELİŞME ve KADIN İSTİHDAMI**

İnsani gelişme yaklaşımı, insanların iyi ekonomik koşullarda yaşamasından ziyade hayat koşullarının kalitesinin artırılmasıyla ilgilidir. İnsani gelişme, insanlarla ve onların seçim ve fırsatlarıyla ilgilenen bir yaklaşımdır (UNDP, 2021). İnsani gelişme

endeksi; gelir düzeyi, eğitim durumu ve sağlık olanaklarını göstermesi nedeniyle işgücüne katılım üzerinde etkilidir. Bu bölüm insani gelişme endeksinin kadın istihdamı üzerine etkisini doğrudan ve dolaylı olarak iki şekilde ele almaktadır. Bölüm İnsani gelişme endeksinin ölçümüyle başlamaktadır.

## 2.1. İNSANİ GELİŞME ENDEKSİNİN ÖLÇÜMÜ

Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (United Nations Development Programme – UNDP), ülkelerin gelişmişlik seviyelerini değerlendirirken ekonominin tek başına yeterli olmadığını, eğitim ve sağlık gibi son derece önemli iki boyutun da ekonomiyle birlikte değerlendirilmesi gerektiğini savunmaktadır. Ayrıca UNDP fırsatların, bireysel yeteneklerin ve tercihlerin de insani gelişme açısından son derece önemli kriterler olduğunu vurgulamaktadır. Bu eksiklikleri gidermek amacıyla İnsani Gelişme Endeksi (Human Development Index – HDI), ilk olarak Pakistanlı ekonomist Mahbub Ul Haq tarafından 1990 yılında geliştirilmiştir. HDI, insani gelişimin üç temel boyutundaki başarının bileşik bir ölçüsüdür. Söz konusu boyutlar; sağlıklı ve uzun bir yaşam sürebilme, bilgiyi elinde bulundurma ve makul bir yaşam standardına sahip olmaktır (UNDP, 2010: 2).

UNDP, 1993 yılından beri yıllık gelişme raporlarında HDI'ya yer vermektedir. HDI, matematiksel olarak ekonomi (gelir), sağlık ve eğitim faktörlerine dair endekslerin geometrik ortalamasıyla hesaplanmaktadır. Bu hesaplamanın ekonomi boyutunu satın alma gücü paritesine göre kişi başı düşen milli gelir, sağlık boyutunu doğumda beklenen yaşam süresi, eğitim boyutunu ise 25 yaş ve üzeri bireyler için okullaşma süreleri ve okula başlama yaşındaki çocuklar için beklenen eğitim süresi oluşturmaktadır (UNDP, 2020). HDI'nın boyut endeksleri (I) ve hesaplanma şekli (5) numaralı denklemdeki gibidir:

$$I = \frac{\text{Gösterge Değeri} - \text{Minimum Değer}}{\text{Maksimum Değer} - \text{Minimum Değer}} \quad (5)$$

HDI'da 3 ayrı boyut bulunduğu için yukarıda gösterilen denklem gelir, sağlık ve eğitim boyutları için ayrı ayrı hesaplandıktan sonra HDI değerine ulaşılmaktadır. Denklem (1)'deki minimum ve maksimum değerlerin her bir boyut endeksine göre farklılıklar arz ettiği belirtilmektedir. Minimum ve maksimum değerlere Tablo 5'te yer almaktadır.

**Tablo 5. HDI'nın Boyutları, Göstergeleri ile Minimum ve Maksimum Değerleri**

Boyut	Gösterge	Minimum Değer	Maksimum Değer
Sağlık	Yaşam Beklentisi (yıl)	20	85
Eğitim-Bilgi	Beklenen Eğitim Süresi (yıl)	0	18
Eğitim-Bilgi	Ortalama Eğitim Süresi (yıl)	0	15
Yaşam Standardı	Kişi Başı Düşen Milli Gelir 2011 (Satın alma gücü paritesi - \$ cinsinden)	100	75.000

Kaynak: UNDP, (2019b)

Uzun ve sağlıklı bir hayat, HDI'nın sağlık boyutunu oluşturur ve (6) numaralı denklemdeki gibi yaşam beklentisi endeksiyle (YBE) ölçülür.

$$YBE = \frac{YB - 20}{85 - 20} \quad (6)$$

Denklemden yer alan yaşam beklentisi, aynı zamanda sağlık boyutunun gösterge değeridir. OECD (2018: 34)'nin Dünya Sağlık Örgütüyle yaptığı ortak çalışmasına göre bir ülkenin insanların sağlık durumlarındaki gelişimini ölçmek amacıyla kullanılan doğumdaki yaşam beklentisi, sağlık durumunun en çok bilinen ölçüsüdür. Doğumdaki yaşam beklentisi mevcut ölüm oranının tekdüze olduğu koşullarda yeni doğan bir bebeğin ortalama olarak ne kadar uzun bir hayat yaşayacağına dair beklentiyi ölçmektedir.

Bilgiye sahip olmanın ön koşulu eğitimidir. HDI'nın eğitim boyutu, eğitim endeksi (EE) aracılığıyla (7) ve (8) numaralı denklemlerle ölçülmektedir.

$$OESE = \frac{OES}{15} \text{ ve } BESE = \frac{BES}{18} \quad (7)$$

$$EE = \frac{OESE + BESE}{2} \quad (8)$$

Denklemlerde beklenen eğitim süresi endeksi (BESE) ve ortalama eğitim süresi endeksi (OESE) kavramları yer almaktadır. Eğitim boyutunda hem OES hem de BES gösterge değerleridir. Hem OES için hem de BES için minimum değerler, sıfırken maksimum değerler sırasıyla 15 ve 18'dir. EE ise söz konusu iki alt endeksin aritmetik ortalamasının alınması ile elde edilmektedir (UNDP, 2019b: 2). BES, teorik eğitim sürelerinin aynı kalmaya devam edeceği öngörüsüyle okula başlama dönemindeki bir çocuğun resmi eğitim hayatı süresince alabileceği eğitim süresini karşılamaktadır (UNDP, 2018: 25). OES, bireysel sınıf tekrarları için harcanan yıllar hariç, bir ülkedeki

25 yaş ve üstü nüfusun tamamladığı ortalama eğitim yılını gösterir. OES göstergesi, UNESCO (2013: 3) tarafından tahmin edilmektedir.

BES, beşerî sermaye stokunun uzun süreli gösterimine yönelik bir endekstir. OES, ekonomideki 25 ve üzeri yaştaki var olan iş gücünün beşerî sermaye stokunu ölçer. Buradan yola çıkarak bir ülkenin beklenen eğitim süresi ortalama eğitim süresinden büyükse orada beşerî sermaye düzeyi tırmanış eğilimindedir denir. Ortalama eğitim süresinin beklenen eğitim süresinden büyük olması durumunda ise beşerî sermaye stokunun düşüş eğiliminde olduğu söylenir (Yiğiteli ve Şanlı, 2019: 9).

Makul bir yaşam standardına sahip olma; makul bir yaşam standardı şüphesiz ekonomiyle ilgilidir ve kişi başına düşen milli gelir aracılığıyla ölçülür. Ekonomi boyutu gelir endeksi (GE) aracılığıyla (9) numaralı denklem ile ölçülmektedir. Denklemde kişi başı düşen milli gelir (kbdMG), aynı zamanda gelir boyutunun gösterge değeridir.

$$GE = \frac{\ln(kbdMG) - \ln(100)}{\ln(75.000) - \ln(100)} \quad (9)$$

Son adımda HDI'nın hesaplanması için YBE, EE ve GE'nin geometrik ortası alınır. HDI'nın matematiksel gösterimi (10) numaralı denklemde yer almaktadır.

$$HDI = \sqrt[3]{GE \cdot YBE \cdot EE} \quad 0 < HDI < 1 \quad (10)$$

Denklemdaki gösterimden anlaşılacağı üzere HDI, sıfır ile bir arasında değerler alır. HDI, sıfıra yaklaştığında ülkenin gelişmişlik düzeyi zayıflarken bire yaklaştığında ülkenin gelişmişlik düzeyi yükselmektedir. HDI puanına göre ülkelerin sınıflandırması Tablo 6'da gösterilmektedir.

**Tablo 6. İnsani Gelişme Düzeyine Göre Ülkelerin Sınıflandırma Ölçeği**

HDI	Sınıflandırma
0,800 ve üstü	Çok Yüksek İnsani Gelişme
0,700 ve 0,799 arası	Yüksek İnsani Gelişme
0,550 ve 0,699 arası	Orta İnsani Gelişme
0,550'nin altı	Düşük İnsani Gelişme

Kaynak: UNDP, (2019b)

UNDP (2020), insani gelişmenin farklı boyutlarına ışık tutmak amacıyla Eşitsizlik Uyarlanmış İnsani Gelişme Endeksi (Inequality-adjusted Human Development Index) Çok Boyutlu Yoksulluk Endeksi (Multidimensional Poverty Index), Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi (Gender Inequality Index) ve Cinsiyete Dayalı Gelişme Endeksi (Gender Development Index) olmak üzere dört farklı endeks hesaplamaktadır. Toplumsal

cinsiyet eşitsizlikleri dünyanın her tarafında sıklıkla karşılaşılan eşitsizlik çeşitlerinden biridir. Bu tarz dezavantajların hemen hemen dünyanın yarısını etkilemesi dolayısıyla toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin insani gelişmenin önündeki en önemli engellerden biri olduğu düşünülmektedir (UNDP, 2019a: 12).

## 2.2. İNSANİ GELİŞMENİN DOĞRUDAN ETKİSİ

İnsani gelişmenin kadın işgücü katılımı üzerine etkisine dair teorik yaklaşım, insani gelişmeye yapılan yatırımlar arttırıldığı sürece kadınların, istihdama katılma olasılığının da artacağını ileri sürmektedir (Maqsood vd., 2015: 2). Literatürde insani gelişmişliğin doğrudan kadın işgücü katılımı üzerine etkilerini araştıran bazı ampirik çalışmalar da yer almaktadır. Naidu (2016: 1081), Fiji Adaları üzerine 1990-2013 dönemi için yaptığı çalışmada insani gelişmenin kadın iş gücü katılımı üzerine etkisini, ARDL sınır testi ve Toda- Yamamoto Nedensellik Analizleri kullanarak incelemiştir. Çalışma insani gelişmişliğin sadece kısa değil aynı zamanda uzun vadede kadın iş gücü üzerinde arttırıcı etkiler bıraktığına dair sonuçlara ulaşmıştır. Çalışmada ulaşılan sonuçlar, kadınların özellikle eğitim düzeyini arttırmaya yönelik düzenleme ve eğitim politikalarının ne derece önemli olduğunu gözler önüne sermektedir. Kısacası beşerî sermayenin artırılması Fiji’de kadın iş gücü katılımı üzerinde hem uzun hem de kısa vadede olumlu sonuçlar sağlamaktadır.

Aytur (2019), Türkiye’nin 1988-2018 arası dönemi için En Küçük Kareler (Ordinary Least Squares - OLS) yöntemiyle yaptığı analizin sonuçlarına göre insani gelişme endeksindeki artış, kadınların iş gücüne katılımını olumlu etkilemektedir. HDI’daki %1’lik artış kadınların iş gücü katılımında %3’ten daha fazla artış sağlamaktadır. Dolayısıyla insani gelişmedeki artışlar kadın iş gücünü de arttırıcı yönde etki etmektedir. Maqsood vd. (2015), Pakistan üzerine 1972-2013 dönemi için eş-bütünleşme analizi yaptığı çalışmada HDI’nın kadınların iş gücüne katılımı üzerinde pozitif ve istatistiki olarak anlamlı etkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır. Sonuç olarak modeldeki değişkenler arasında insani gelişme endeksinin, kadınların ekonomik olarak güçlendirilmesini sağlayan en önemli etmen olduğu ifade edilmiştir.

### 2.2.1. Gelir Düzeyinin Etkisi

İktisadi literatürde kişi başı gelir düzeyinin kadın istihdamı üzerine etkisi U-Eğrisi hipoteziyle açıklanmaktadır. Verick (2014: 2)’in çalışması kadınların, işgücüne en çok katıldığı ülkelerin en düşük düzeydeki geçimlik işlerde çalıştıkları dar gelirli ülkeler

olduğunu ileri sürmektedir. Bu hipoteze göre kadınların iş gücüne katılımının en çok olduğu ülkeler, genellikle kadınların en düşük düzeydeki geçimlik işlerde çalıştıkları dar gelirli ülkelerdir. Hipotez, kadın iş gücü katılımının orta gelirli ülkelerde düştüğünü iddia etmektedir. Bu düşüşün sebebi, orta gelirli ülkelerde çalışan erkeklerin büyük oranda sanayi sektörüne geçiş yapması sonucu boşalan pozisyonlara eğitim seviyesi ve iş tecrübesi düşük olan kadınların tam olarak yerleştirilememesidir. Yüksek gelirli ülkelerde ise kadınların yüksek eğitim seviyesinin de etkisiyle iş gücü katılımının yüksek düzeyde gerçekleştiği belirtilmektedir.

Varol (2017: 106), gelir düzeyinin kadın iş gücü katılımı üzerine etkisinin pozitif olduğunu belirtmektedir. Dolayısıyla yüksek gelir seviyesinin kadın iş gücü katılımı üzerinde arttırıcı etki ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Yıldırım ve Doğrul (2008: 254), kadınların iş gücüne katılmama tercihini etkileyen olası faktörleri geliri (hane halkının yıllık kullanılabilir geliri) de içerecek şekilde araştırmıştır. Çalışmada hane halkının gelir seviyesindeki artışın kadınların iş gücüne katılmama tercihi üzerine arttırıcı etki yaptığı sonucuna ulaşılmıştır. Kısacası gelirdeki artışın kadınları iş gücü piyasasına katılmaktan alıkoyduğu ifade edilmiştir.

Kızılgöl (2012: 100), Türkiye'nin 2002-2008 dönemi için panel logit modelle yaptığı tahmin sonucunda hem bekar kadınlar hem de evli kadınlar için oluşturulan modellerde hane halkı gelirindeki artışın kadınların iş gücüne katılımını düşürdüğü bulgusuna ulaşmıştır. Dolayısıyla gelir artışıyla kadınların çalışma kararı arasında negatif yönlü ilişki bulunmuştur.

### **2.2.2. Eğitim Düzeyinin Etkisi**

Psacharopoulos ve Tzannatos (1989: 196-199)'un ampirik analize dayanmayan çalışmasında gelişmekte olan 136 ülke için farklı ampirik çalışmaların sonuçları derlenmiştir. Yazarlara göre eğitim, gelişmekte olan ülkelerde kadın iş gücü arzını arttırmak için önemli bir faktördür. Ayrıca yazarlar eğitimin, teorik olarak kadınların iş gücü hayatı üzerine etkisinin çoğunlukla olumlu yönde olduğunu vurgulamıştır. Yazarlar eğitimin beşerî sermayeyi güçlendirecek türden bir yatırım olarak da düşünülebileceğini vurgulamaktadır. Bu sebeple eğitimini bitiren kadınların bu yatırımı yaparken oluşan masrafları karşılamak için iş gücü hayatına bir an evvel atılacağı vurgulanmaktadır. Eğitim bir çeşit tüketim olarak ele alındığında ise eğitimini tamamlamış kadınlar iş hayatına katılım konusunda yine vakit kaybetmeyecektir. Çünkü eğitilmiş bireylerin bulunduğu pozisyonların ücreti yüksek olacaktır.

Eğitim seviyelerinin artması ve dođurđanlık oranlarının azalması durumunda kadınların iş g¼c¼ piyasasında ¼zellikle hizmet sekt¼r¼nde istihdamlarının artma olasılığı y¼ksektir. Ancak kadınların eğitime erişimi ile iş g¼c¼ piyasasına dahil olmaları arasında her zaman doğrusal olmayan bazı durumlarda U biçimli bir ilişki vardır. D¼ř¼k gelirli ¼lkelerde yaşayan ve ¼ok az eğitimi olan (ya da hiç eğitimi olmayan) kadınların ya kayıt dışı işlerde ya da ge¼imlik işlerde ¼alıřma ihtimalinin y¼ksek olduğu buna karşın lise mezunu kadınların istihdam edilmeme durumunu kabullenebileceği belirtilmektedir. ¼te yandan ¼zellikle orta ¼đretimden y¼ksek bir eğitim kurumundan mezun olan kadınlar i¼in d¼zg¼n işler ve y¼ksek ¼cretler s¼z konusuysa kadınların iş g¼c¼ piyasasına katılımı ¼ok daha kolay ger¼ekleřecektir. Kadınlar i¼in y¼ksek ¼cretli işler, ¼zellikle orta ¼đretimden daha y¼ksek seviyede eğitim kurumlarından mezun olduktan sonra s¼z konusu olmaktadır. Kısacası gelişmekte olan ¼lkelerde eğitim baz alındığında kadınları iş g¼c¼ piyasasına ¼ekebilecek bir eşik varsa o eşiğin bahsi ge¼en eğitim d¼zeyi olduğu belirtilmiştir (Verick, 2014: 2, 7).

Varol (2017:106)'a g¼re kadınların eğitim seviyesi ile iş g¼c¼ne katılımları arasında pozitif y¼nl¼ bir ilişki bulunmaktadır. Yıldırım ve Doğrul (2008: 254), T¼rkiye i¼in lojistik regresyon analizinin kullanıldığı anket ¼alıřmasında eğitim d¼zeyindeki artışın kadınların iş g¼c¼ne katılmama tercihi ¼zerinde azaltıcı etkiler oluşturduğu bir başka ifadeyle kadınların eğitim seviyesindeki artışın iş g¼c¼ne katılımlarını arttırma eğiliminde olduğu vurgulanmıştır. Okşak ve Koyuncu (2017: 386) ¼alıřmasında, 1990-2014 arası d¼nemde 101 ¼lkeyi Panel veri analiziyle incelemiştir. ¼alıřmada eğitim d¼zeylerinin (ilk ¼đretim, orta ¼đretim ve y¼ksek ¼đretim) kadınların iş g¼c¼ne katılımı ¼zerine etkisi araştırılmıştır. ¼alıřmanın bulguları eğitim d¼zeyindeki artışın kadınların iş g¼c¼ne katılımını arttırdığı şeklinde dir.

Assaad vd. (2020: 843) ¼alıřmasında kadınların eğitim durumu ile iş g¼c¼ne katılımı arasındaki ilişkiyi ele almıştır. ¼alıřma; Cezayir, Mısır, ¼rd¼n ve Tunus'un 2000-2017 d¼nemine ait verisini i¼ermektedir. Multinomial logit model y¼nteminin kullanıldığı ¼alıřmada eğitime erişim konusunda yaşanan hızlı artışlara karşın kadın iş g¼c¼ katılımının s¼z konusu ¼lkelerde geleneksel şekilde d¼ř¼k d¼zeylerde kaldığı belirtilmektedir. Yazarlara g¼re bu durum, arz yanlı etmenlerdeki değişikliklerden kaynaklandığından beřer¼ sermayesini geliştirmiş kadınlar i¼in var olan istihdam imkanlarının gerilemesinden kaynaklanmaktadır. Kadın iş g¼c¼ katılımının beklenen d¼zeyde artmama sebeplerinden birisi de ¼zel sekt¼rdeki istihdamın zaten k¼c¼lmekte



olan kamu sektöründeki istihdam boşluğunu kapatacak kadar artamamasıdır. Bu durumun da kadınların iş gücüne katılımında durgunluğa ve doğal olarak yeni işsizliğe sebep olduğu belirtilmektedir.

Eğitim seviyelerinin kadın iş gücü üzerine etkisini zaman serisi analiziyle ele alan İnce (2010), Türkiye'nin 1980-2004 dönemine özgü verilerle oluşturduğu modellerde eğitim düzeyini temsilen kadın okuryazar oranı, ilkokul, ortaokul, ön lisans ve yükseköğretim mezunu kadın oranları gibi değişkenleri kullanmıştır. Çalışmanın bulguları, kadınların eğitim seviyelerindeki artışların kadın işsizlik oranlarını azaltmakla kalmayıp kadın iş gücüne katılımını da arttırdığı yönündedir. Ayrıca Türkiye'de kadınların artan eğitim düzeylerinin iş gücündeki cinsiyet eşitsizliğini azaltıcı etkiler oluşturduğuna değinilmiştir.

### **2.2.3. Sağlık Durumunun Etkisi**

Sağlığın genel istihdam düzeyi üzerindeki etkisi beşerî sermaye teorisine göre açıklanmaktadır. Buna göre sağlık koşullarının iyi olması istihdamı dolaylı olarak olumlu yönde etkilemektedir (Cai, 2007: 6). Bireylerin sağlık durumu ile çalışma kararı arasındaki ilişki güçlüdür. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde çalışma çağındaki bireylerin yetersiz beslenmekten dolayı sağlık durumlarının kötü olma ihtimalinden başlayarak sağlıklı bireylerden oluşan bir toplumun iş gücüne katılımında düşüş görülmektedir. Sağlık durumu ile sağlık olanaklarına erişme imkânını gösteren sağlık sigortasının durumu, çalışma çağındaki bireylerin sağlıklı olmamaları çalışma kapasitelerini etkilemektedir (Currie ve Madrian, 1999: 3311, 3405). Benzer durum gelişmiş ülkeler için de geçerlidir. Cai (2007) Avustralya'da çalışma çağındaki erkek ve kadınlardan alınan anket sonuçlarına odaklanan çalışmasında sağlık durumu ve iş gücüne katılım değişkenleriyle çalışmıştır. Yapısal eşitlik modelinin kullanıldığı çalışmanın sonuçları, kadınlar için sağlık durumları ve iş gücüne katılım arasında pozitif ilişki bulunduğunu gösterir. Çalışmada, kadınların iş gücüne katılma oranı, sağlık durumlarının olabildiğince yüksek olmasına bağlanmıştır.

Waldron ve Herold (1986), ABD'de yaşayan evli ve orta yaşlı kadınları örneklem edinen ve yatay kesit veri analizi kullanılan çalışmasında; genel sağlık durumu, istihdam durumu ve istihdama yönelik tutum değişkenleri üzerinde durmuştur. 1967, 1972 ve 1977 yıllarına özgü anket verilerine göre sağlıklı kadınların iş gücünde kalma ihtimali sağlıklı kadınlara oranla daha düşüktür. Yazarlar, söz konusu üç değişkeni birbiriyle ilişkilendiren birçok nedensellik ilişkisine rastladığını belirtmiştir. Elde edilen bulgular,

kadın istihdamının hem sağlıklı olma durumundan hem de kadınların istihdama yönelik tutumlarından etkilendiğini göstermektedir. Diğer bir ifadeyle çalışmada evli kadınların sağlıklı olma durumu ile istihdamda kalma eğiliminin doğru orantılı olduğu ifade etmektedir

Rad vd. (2014), panel veri yöntemini uygulanan çalışmasında 20 Doğu Akdeniz ülkesinin 1995-2010 dönemi için cinsiyete özgü iş gücü katılımı değişkenlerinin bağımlı değişken olduğu iki ayrı model oluşturulmuştur. Kadın iş gücü katılımının bağımlı değişken olduğu modelde kamu sağlık harcamaları ile kadın iş gücü katılımı arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunurken özel sağlık harcamalarıyla kadın iş gücü katılımı arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Çalışmanın sonucu kamu sağlık harcamalarının kadın iş gücü arzı üzerindeki etkisinin özel sağlık harcamalarına göre daha önemli olduğunu göstermektedir. Turan (2020)'ın 29 Sahra-Altı ülkesinin 1987-2017 dönemi verisini içeren çalışmasında yaşam beklentisinin iş gücüne katılım üzerine etkisi kadın ve erkekler için ayrı ayrı incelenmiştir. Çalışmanın bulguları, Sahra-altı ülkelerde, yaşam beklentisindeki artışın kadın istihdamını da erkek istihdamını da arttırdığı yönündedir.

### 2.3. İNSANİ GELİŞMENİN ARACILIK ETKİSİ

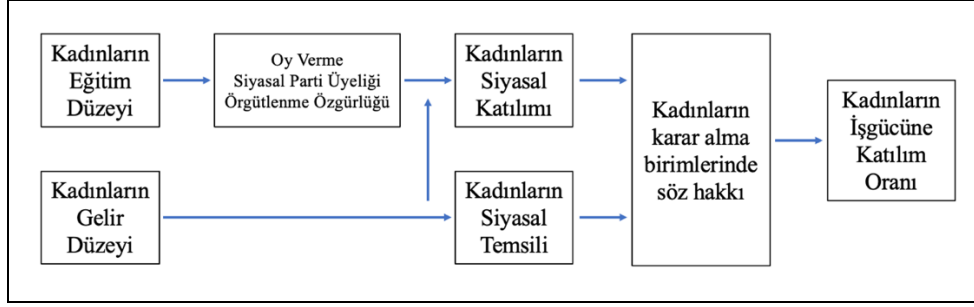
On dokuzuncu yüzyıl boyunca kadın haklarındaki<sup>7</sup> ilerlemenin temel sebebi, beşerî sermayeye olan talepteki artıştır. Bu talep artışı, teknolojik değişimlerden kaynaklanmaktadır. Bu noktadan hareketle düşük gelirli ülkelerdeki gelişme sürecinde kadın haklarının genişletilmesi için beşerî sermayenin artırılması gerekmektedir (Doepke ve Tertilt, 2009: 1543; Doepke vd., 2012: 360). Kadınlar ilk olarak politik katılım (eşit vatandaş olarak kabul görme ve seçme hakkı) ve politik temsil (seçilme hakları) için mücadele etmiştir.<sup>8</sup> Bu kısımda insani gelişme endeksini oluşturan değişkenlerin, kadın iş gücü katılımına etkisinde kadınların politik haklarının rolü Şekil 1’de belirtilen kanallar üzerinden anlatılacaktır. Kadınların özellikle eğitim ve gelir düzeylerindeki artışların

<sup>7</sup> Tarihsel olarak kadın haklarının dünya genelindeki gelişimine bakıldığı zaman karşımıza ilk olarak on dokuzuncu yüzyılda başlamış bir mücadele olan “Birinci Dalga Feminizim/Kadın Hareketi” çıkmaktadır. Hem birinci dalgaya ön ayak olan fikirleri hem de gerekli sosyolojik ve politik zemini oluşturan olgu, Fransız Devrimi’dir. 1960’larda ise daha geniş çerçeveli “İkinci Dalga Feminizim/Kadın Hareketi” yayılmıştır. Post-modern Dalga da denilen “Üçüncü Dalga Kadın Hareketi” 20. yüzyılın son on yılında ve 21. yüzyılın başlarında ortaya çıkmıştır. Üçüncü Dalgada kadın haklarının özellikle politik içeriği yeni baştan ele alınmıştır. (Sumbas, 2017: 3, 6).

<sup>8</sup> Kadınların politik haklarıyla ilgili önemli gelişmelerden birisi, BM tarafından 1952’de kabul edilen Kadınların Siyasal Haklarına İlişkin Sözleşmedir. Bu sözleşmenin ilk 3 maddesi erkeklerin sahip olduğu bütün siyasal haklardan kadınların da aynı şekilde yararlanabileceğini taahhüt etmektedir (Çadır, 2011: 25). Önemli bir diğer gelişme olan CEDAW Sözleşmesine göre kadınların tüm alanlardaki temel hak ve özgürlüklerini kısıtlayan türden bütün geleneksel yaklaşımlar ve kanunlar ortadan kaldırılmalıdır (Taşkın, 2004: 17).

siyasal haklar kanalıyla iş gücü katılımı üzerindeki etkilerini gösteren ampirik çalışmalara da yer verilecektir.

**Şekil 1. İnsani Gelişme Endeksi Değişkenlerinin Aracılık Etkisi**



Siyasal katılım; toplumsal düzenin kuruluşu, yönetimi ve denetimine yönelik politikaların belirlenmesi, kararların alınması ve uygulanmasına yönelik gayretlerin fiili olarak içinde bulunmaktır (Sezen, 1994: 52). Siyasal katılım, vatandaşların siyasal sistem karşısındaki durumlarını ve takındıkları tutum ve davranışları belirler. Ancak siyasal katılım sadece oy verme eyleminden ibaret değildir (Kapani, 2019: 144).<sup>9</sup> Kadınların siyasal katılımı, kadınların siyasal hayatın ve karar alma süreçlerinin bütün evrelerinde erkeklerle eşit katılma kabiliyeti olarak tanımlanabilir. Çalışma kadınların siyasal katılımının, resmi politikada seçilerek kamuda görev yapan kadın sayısı ile ölçüleceğini belirtmiştir (Sahu ve Yadav, 2018: 65-66).

Siyasal temsilin tanımını yapmak ise siyasal katılıma oranla biraz daha zordur. Yazara göre zorluğun sebebi kavramın kaynağı konusunda farklı görüşlerin bulunmasıdır. Her görüş, siyasal temsilin oluş ve kullanılış şekillerini farklı biçimlerde ele almaktadır. Yazar kitabında siyasi temsil ile ilgili farklı görüşlere dair bazı ortak özelliklerden bahsetmektedir. Siyasal temsil aşağıdaki bazı ortak özellikleri taşımaktadır (Sezen, 1994: 43-44):

- Siyasal iktidara sahip devlet örgütlenmelerinde görülür.
- Egemenliğin kullanım hakkının kullanılmasını sağlayan usullerden biridir.
- Demokrasi aracılığıyla yönetilen devletlerde söz konusudur.
- Egemenlik hakkının doğrudan kullanılmadığı şartlarda başvurulmuş bir yapıdır.

<sup>9</sup> Kapani (2019: 145) çalışmasında, siyasi katılımın en ileri düzey ve aktif aşamasını “Bir siyasal partide aktif üye olmak veya yöneticilik görevi yapmak, seçimli kamu görevlerinde bulunmak veya buralara adaylığını koymak, seçim kampanyalarında fiilen çalışmak gibi faaliyetler bu kategori içinde sayılabilir.” şeklinde belirtmiştir. Benzer şekilde Şahin’in (2011: 99) çalışmasına göre siyasal katılımın en ileri düzey aşaması, ülkeyi veya yerel yönetimi seçilmiş olarak temsil etme şeklindedir.

Kadınların siyasi temsilde cinsiyet kotaları önemli bir konudur. Cinsiyet kotaları, kadınların siyasal alandaki temsilinin eksikliğini gidermek amacıyla oluşturulmuş pozitif ayrımcı bir uygulamadır (Bilgin, 2019: 58). Cinsiyet kotaları uygulanan ülkelerin parlamentolarında kadın parlamenter sayısı fark edilir şekilde artmaktadır.<sup>10</sup> Bu da kotaların kadın siyasi temsil oranını artırdığını göstermektedir (IPU, 2020: 4 ve 15).

Kadınların siyasi, sosyal ve ekonomik alanlarda eksik temsil edilmesinin nedenlerinden birisi Sanayi Devrimi sonrası özel ve kamusal alan ayrımının keskinleşmesidir. Bu nedenle toplumsal ve siyasal alanda cinsiyet eşitsizlikleri artmıştır (Şahin, 2011: 15-16). Kadınların devlet kurumlarına ve işlerine daha az katılmasının arkasında ailevi yükümlülükler, gelir ve eğitim düzeylerinin nispeten düşük olması ile kadına karşı ayrımcı ve cinsiyetçi bakış açısı gibi sebepler bulunmaktadır (Çağlar, 2011: 59). Kadınların siyasal haklarını kullanamamasının, eğitim imkanlarından yararlanamama ve yoksulluk durumu gibi iki önemli nedeni vardır (Pınarcıoğlu, 2017: 20).

### **2.3.1. Eğitim Düzeyinin Politik Haklar Üzerine Etkisi**

Kadınların siyasi katılım ve temsil düzeylerine etki ettiği düşünülen sosyo-ekonomik faktörlerden birisi eğitimidir. Eğitim seviyesindeki artış, siyasi katılımı artırır (Altan, 2011: 319). Kadınların daha az siyasi katılım gösterdikleri ülkelerde eğitim imkanlarına genellikle erkekler kadar sahip olmadıkları dikkat çekmektedir. Kadınların eğitim düzeyinin, siyasi katılımı üzerinde belirgin şekilde olumlu etkiler sağladığı ortaya konmaktadır (Eser ve Sarışahin, 2016: 54). Eğitimin siyasi ilgi ve isteği artırması (özellikle oy verme eylemi için) ve katılımı kolaylaştıran yetenekler sağlaması (zaman gerektirenler için) aracılığıyla siyasi katılımı artırdığı belirtilmektedir. Ayrıca aile geliri, boş zaman ve yurttaşlık becerilerinin siyasi katılımı artırma etkisi eden faktörlerden olduğunu belirtmiştir (Brady vd., 1995: 284-285).

Benzer şekilde eğitim seviyesi arttıkça politik faaliyetlere katılımın arttığını gösteren çalışmalar bulunmaktadır (Brady vd., 1995: 284-285; Straughn ve Andriot, 2011: 557-568; Burns vd., 2001: 286). Benzer sonuca ulaşan Verhulst (2012: 46)'un çalışmasında katılımcıların önemli bir kısmı kadındır. Sahu ve Yadav (2018: 65), kadınlar

---

<sup>10</sup> Parlamentolar Arası Birlik (Inter Parliamentary Union) Kurumunun 2020 yılında yayınladığı "Parlamentoda Kadınlar" isimli rapora göre parlamentosunda en çok kadın temsilci bulunduran 20 ülkeden 16'sında (çoğunluğu Latin Amerika Ülkeleri ya da İskandinav Ülkeleri) kota uygulamaları mevcuttur.

üzerine yaptığı çalışmada aynı sonuca ulaşmıştır. Kadınların siyasi temsilini artırmanın yolu da kadınların eğitim seviyelerini artırmakla sağlanabilir (Hughes ve Paton, 2008: 253). Eğitim düzeyi artan kadınların dernek üyeliği, liderlik ve iyi yönetim gibi siyasal aktivitelere katılımları artmaktadır. Ayrıca siyasi katılım faaliyetlerindeki artış, kadınların elde etmesi muhtemel faydaları da artırmaktadır (Bishaw, 2013: 23-25). Kadın ve erkeklerin parlamentoda eşit temsilini amaçlayan kademeli model, kadın temsilinin artırılmasını doğrudan desteklemektedir. Dahlerup ve Freidenvall (2005: 29)'un çalışmasına göre parlamentoda kadın temsilini arttırmanın yöntemleri bir takım aile dostu politikalar geliştirmek ve eğitim düzeylerini arttırmaktır.

### 2.3.2. Gelir Düzeyinin Politik Haklar Üzerine Etkisi

Yüksek gelir, yüksek politik katılım sağlamaktadır (Russell vd., 1972: 116; Atabey ve Hasta, 2018: 494). Cinsiyet ayrımı yapmaksızın yüksek gelirli kişilerin siyasi katılımının düşük gelirlilere oranla daha yüksek olduğu bilinmektedir (Şahin, 2011: 19; Duran, 2005: 150). Pınarcıoğlu (2017: 20)'na göre düşük gelire sahip olmak, kadınların siyasal katılımı önündeki önemli bir engeldir. Kadınların siyasi katılımları ile ailelerinin gelir seviyesi arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir (Eser ve Sarışahin, 2016: 51). Doepke vd. (2012: 360), kadın haklarını detaylı olarak ele aldığı çalışmasında kadın hakları ölçütleriyle kişi başı GSMH arasında yüksek bir ilişkinin mevcudiyetini belirtmiştir. Bu konuda Tablo 7'nin sunduğu bilgilerden yola çıkarak bazı çıkarımlar yapmak mümkündür.

**Tablo 7. Ülkelerin Gelir Düzeylerine göre Kadınların Politik Hakları Ölçütleri**

Kadınların Politik Hakları Ölçütü	Yüksek Gelirli Ülkeler	Orta Üstü Gelirli Ülkeler	Orta Altı Gelirli Ülkeler	Düşük Gelirli Ülkeler
Genel Oy Hakkını Verildiği Yılların Ortalaması	1919	1946	1944	1957
Parlamentodaki Kadın (%)	21,3	15,1	14,0	13,0
Cinsiyet Güçlendirme Ölçütü	0,68	0,54	0,44	0,33

Not: Genel Oy Hakkı, oy verme ve kamu görevi için aday olma hakkı olarak tanımlanmıştır.

Kaynak: Doepke vd., (2012)

Tablo 7'de parlamentodaki kadın yüzdesinin yüksek gelirli ülkelerde diğer ülke gruplarına oranla en yüksek, düşük gelirli ülkelerde ise en düşük orana sahip olması dikkate değerdir. Bu durum, ülkelerin gelir düzeyi ile parlamentodaki kadın yüzdesi arasında pozitif yönlü bir ilişkiye işaret etmektedir. Yüksek gelirli ülkelerde cinsiyet güçlendirme ölçütü<sup>11</sup> bire daha yakın değer aldığı için daha yüksektir. Bu gösterge,

<sup>11</sup> Cinsiyet güçlendirme ölçütü, kadın ve erkek arasında hem ekonomik hem de siyasi katılım ve karar alma süreçlerine dair eşitsizlikler ile ekonomik kaynaklar üzerindeki güç ve fırsat eşitsizliklerini ölçer (Doepke vd., 2012: 361).

ülkelerin gelir düzeyi düştükçe kademeli olarak düşmektedir. Özetle hem parlamentodaki kadın yüzdesi hem de cinsiyet güçlendirme ölçütü göstergeleri, kadınların politik haklarının düşük gelirli ülkelerde düşük düzeylerde gerçekleştiğini ve ülkelerin gelir seviyeleri arttıkça söz konusu hakların da arttığını göstermektedir.

### 2.3.3. Politik Hakların İşgücüne Katılım Üzerine Etkisi

Bu başlık, siyasal katılım ve temsillerini arttıran kadınların kadın iş gücü katılımı üzerindeki etkilerini içeren ampirik çalışmalara odaklanmaktadır. Iversen ve Rosenbluth (2008: 493), kadınların eğitim düzeyi, iş gücüne katılım oranı ve siyasal temsili değişkenlerini ele almışlardır. Çalışmanın sonuçları, kadınların iş gücüne katılım oranı ile siyasi temsilleri arasında birçok İskandinav ülkesinde güçlü bir ilişkiye rastlandığını gösterirken Amerika Birleşik Devletleri ve benzeri ülkelerde bu ilişkinin sönükleştiğini ortaya koymaktadır. Bu alandaki bazı çalışmalar, siyasal rezervasyon uygulamasına detaylı bir şekilde yer vermektedir. Siyasal rezervasyon, kadınlara özgü yerel bir kota uygulamasıdır. Zira kota uygulamaları hem siyasal temsil hem de katılımı arttırmaya yönelik bir mekanizma olması sebebiyle kadınların politik haklarıyla ilişkilidir. Deininger vd. (2020: 15) siyasi rezervasyonların,<sup>12</sup> kadınların bireysel karar verme özgürlüğü yanında fiili iş gücü katılımlarını da arttırdığını belirtmektedir. Ancak kadın iş gücü arzında meydana gelen bu artışların gecikmeli olarak gerçekleşmektedir.

Ghani vd. (2013: 3-5), hem siyasi kadın liderlerin hem de kadın siyasal temsilcilerin yerel yönetimlerde gerçekleştirdiği faaliyetlerin kadın iş gücü katılımı üzerine etkilerine ilişkin şu sonuçları elde etmiştir: (1) Meclislerde uzunca bir süre kadın parlamenter olması, kadınların iş gücüne katılımlarına olumlu katkılar sağlamaktadır. (2) Meclislerde uzun süredir kadın parlamenterlerin olması, kamuda kadınlar için ayrılan istihdam olanaklarını arttırmaktadır. (3) Yerel yönetimlerdeki kadın liderlerin öncelikli olarak kadınların ihtiyaç duyduğu kamu malları için alt yapı yatırımında bulunması, kadın iş gücü katılımı üzerinde yararlı sonuçlar sağlamaktadır. Söz konusu kamu mallarına örnek olarak temiz içme suyu sağlamak, sağlık merkezleri inşa etmek, yolların asfaltlanması ve bankalar kurmak gibi çoğu en temel düzeyde faaliyetler sayılabilir. Yazarlara göre kadınların siyasi temsilleri, iş gücü piyasasına katılımlarını doğrudan ve dolaylı yollarla arttırmak adına faydalı olmaktadır.

---

<sup>12</sup> Deininger vd. (2020: 6) 'nin çalışmasında belirttiği gibi bir nevi kota uygulaması olan siyasi rezervasyon, Hindistan'da köy kurulu liderlik pozisyonlarının kadınlar için ayrılmasıdır. Siyasal rezervasyon, Hindistan'da 1993 yılından beri uygulanmaktadır.

Slotwinski ve Stutzer (2018: 1, 8, 37)'in çalışması, İsviçre özelinde 1980, 1990, 2000 ve 2010 yıllarına ait verilerle yürütülmüştür. Çalışmada kadınların oy kullanma davranışının (siyasi katılım) hayatlarının geri kalan kısmındaki büyük kararlara yön vermeleri üzerindeki etkiler araştırılmaktadır. Özgürleşme ile ilişkilendirilen söz konusu büyük kararlar şu üç değişken tarafından temsil edilmektedir; iş gücüne katılma durumu, eğitim durumu ve medeni durum. Çalışmanın temel hipotezi ise “Kadınların siyasi açıdan güçlendirildiği bir ortamda yetişen aynı zamanda sosyalleşme düzeyi yüksek kadınların (a) çalışma olasılıkları daha yüksektir (b) evlenmeme veya evlense bile boşanma ihtimalleri daha yüksektir (c) eğitim düzeylerini artırma ihtimalleri daha yüksektir” şeklindedir. Çalışmanın ampirik bulguları, demokratik bir ortamda kadınların politik katılım haklarına sahip olmasının, özellikle iş gücüne katılımları üzerinde belirgin bir şekilde arttırıcı etkiler sağladığını ortaya koymaktadır. Sonuçlar aynı zamanda kadınların siyasi alanda yetkilendirilmesinin beşerî sermaye yatırımlarını da olumlu şekilde etkilediğini belirtmektedir. Benzer şekilde Lv ve Yang (2018: 37)'in 99 ülkeyi kapsayan ampirik çalışmasının sonuçları, kadın temsil oranının kadın iş gücü katılımı üzerinde güçlü bir şekilde pozitif etki oluşturduğuna işaret etmektedir.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### KADIN İSTİHDAMININ BELİRLEYİCİLERİ ÜZERİNE UYGULAMA

#### 1. LİTERATÜR TARAMASI

Literatürde kadın istihdamı ya da kamudaki kadın varlığının yolsuzluk üzerine etkilerini araştıran birçok ampirik çalışma bulunmaktadır. Swamy ve diğerlerinin çalışması en sık başvurulan kaynaklardan biridir. Swamy vd. (2001)'nin çalışması, kadın istihdamının hem bürokraside hem de özel sektörde artış gösterdiği dönemlerde, bu alanlardaki yolsuzluk seviyesinin azalıp azalmadığını anketler aracılığıyla tespit etmek amacıyla yapılmıştır. Yazarlar çalışmada yatay kesit veri analizini kullanmış ve iki farklı döneme ait (1981 ve 1990-1999) farklı anket verilerinden yararlanmışlardır. Çalışma, söz konusu iki değişken arasındaki ilişkiyi ele alan kaynaklar içerisinde en çok başvurulanlardan biridir. Çalışmada küçük örneklem olarak Gürcistan'daki 350 firma, büyük örneklem olarak ise gelişmiş ve gelişmekte olan 61 farklı ülke ele alınmıştır. Bağımlı değişken olan yolsuzlukları, yolsuzluk algılama endeksi (Corruption Perception Index – CPI) ve Graft endeksi temsil etmektedir. Kadınların iş hayatına katılım oranlarını temsilen üç alt değişken oluşturulmuştur. Bunlar; meclisteki kadınlar, hükümette bakan olarak çalışan kadınlar ve işgücündeki kadınlardır. Çalışmanın sonucunda kadın çalışanların ya da yöneticilerin erkek meslektaşlarına oranla yolsuzluk durumlarına daha az eğilimli ve daha az toleranslı olduğu ortaya konulmuştur. Kısacası yolsuzluklar, yönetici konumunda ya da kamuda çalışanların kadın olması durumunda azalma eğilimi göstermektedir.

Dollar vd. (2001), çalışmalarında yöntem olarak yatay kesit analizini kullanmışlardır. Çalışmanın örnekleme, 1985, 1990 ve 1995 yıllarını ve yüzden fazla ülkeyi kapsar. Çalışmanın bağımlı değişkeni yolsuzluk, bağımsız değişkeni ise parlamentodaki kadınların ortalamasıdır. Ülke düzeyindeki sonuçlara göre hükümete katılan kadın oranındaki artışın, yolsuzluk düzeylerinin azalmasıyla ilişkili olduğu bulgusuna varılmıştır. Kısacası hükümette yer alan kadın oranındaki artışın, yolsuzluk üzerinde negatif bir etki oluşturduğu tespit edilmiştir.

Çak ve Şeker (2008) çalışmasında Türkiye'de cinsiyet ve yolsuzluk ilişkisini 1987-2006 dönemine ait verilerle incelemiştir. Çalışmanın amacı Meclisteki kadın politikacı sayısı ile yolsuzluk arasında bir ilişki olup olmadığını ortaya koymaktır. Yazarlar çalışmada yöntem olarak OLS yöntemini kullanmıştır. Biri kadınlar diğeri ise



erkekler için uyarlanan iki ayrı model oluşturulmuştur. Çalışmanın bağımsız değişkenleri; işgücüne katılma oranları (kadınlar ve erkekler için) ve yerel yönetimlerde görev yapan kadın ve erkeklerin oranıdır. Kadınlara özgü kurulan modelin sonuçları, yerel yönetimlerde görev yapan kadınların sayısı arttıkça yolsuzlukların azaldığını göstermektedir. Erkek politikacı ve istihdam edilenlerin dikkate alındığı ikinci modelde ise erkek katılımcılardaki artışın yolsuzlukları arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır.

Samimi vd. (2013)'nin çalışmasında tercih edilen yöntem panel veri analizidir. Çalışmanın amacı, kadınların iş hayatına katılımının seçilmiş İslam ülkelerindeki yolsuzluğa etkisi olup olmadığını araştırmaktır. Çalışmanın bağımlı değişkenini yolsuzluğu temsilen CPI oluşturmaktayken kadınların işgücüne katılım oranı ve politik istikrar bağımsız değişkenlerdendir. Çalışmanın örneklemini 27 adet seçilmiş İslam ülkesi ve bu ülkelerin 2003-2010 arası yıllara ait verileri oluşturmaktadır. Yazarlar seçilmiş İslam ülkelerinde kadın işgücü katılımındaki artışın yolsuzluk oranında bir düşüş sağladığı sonucuna ulaşmıştır. Kısacası kadınların iş gücüne katılımı ile yolsuzluk arasında negatif bir ilişki bulunmuştur. Dolayısıyla ilgili literatürdekilerle aynı doğrultuda bir sonuç elde edilmiştir.

Debski ve Jetter (2015), çalışmasında yöntem olarak panel veri analizini tercih etmiştir. Çalışma 117 ülkenin 1998-2011 arası yıllara ait verileriyle gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın bağımlı değişkeni CPI tarafından temsil edilen yolsuzluk, bağımsız değişkenlerden biri ise kadın değişkendir. Kadın değişkeni; parlamentodaki kadınların oranı, çalışan kadınların oranı ve kadın işgücünün erkek işgücüne oranı olmak üzere üç ayrı alt değişkenden oluşmaktadır. Çalışmada istihdamdaki kadın oranı ile yolsuzluk arasındaki ilişkinin incelendiği Sabit Etkiler (Fixed Effects - FE) modeli sonuçlarına göre daha fazla kadının işgücünde bulunması daha çok yolsuzluk ile ilişkilidir. Diğer modellerin sonuçlarına göre yolsuzluk ile kadın değişkeninin alt değişkenleri arasında negatif bir ilişkinin olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Kısacası çalışmanın FE modeline göre kadınların iş gücüne katılımındaki artışın yolsuzluk üzerinde arttırıcı etki oluşturduğu ifade edilmektedir. Bu sonuç, ilgili literatürdeki sonuçların büyük çoğunluğuyla uyuşmamaktadır.

Debski vd. (2018), panel veri analizini kullandığı çalışmasında 177 ülkeyi 1998-2014 yılları arası verilerle ele almıştır. Çalışmanın bağımlı değişkeni yolsuzluktur. Yolsuzluk çalışmada CPI ve yolsuzlukla mücadele olmak üzere iki farklı göstergeyle ele alınmıştır. Kadın ve kültür değişkenleri çalışmanın bağımsız değişkenleridir. Kadınların

işgücüne katılım oranı ve parlamentodaki kadınların oranı kadın değişkeninin alt değişkenlerini oluşturmaktadır. Çalışmanın sonucunda, kadınların sadece politika ve emek piyasasındaki katılım oranlarına odaklanarak yolsuzlukların doğrudan azaltılmasının olası olmadığı ifade edilmektedir. Yolsuzluğun kadınların işgücü piyasasına ve politikaya katılım oranları ile doğrudan ilişkili olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Ayrıca kültür değişkeninin alt değişkenlerinden olan güç mesafesi ve erkeksilik (maskülinite) değişkenlerinin, kadınların temsil edilmesi ve yolsuzluk oranları üzerinde güçlü şekilde ilişkili olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. İlgili literatürde kültürel boyut daha evvel çalışmalara dahil edilmemiş kısımdır.

Dutta (2018) 'nın çalışmasının bağımlı değişkenini kadınların yetkilendirilmesi oluştururken küreselleşme ve yolsuzluk bağımsız değişkenlerdendir. Çalışmada küreselleşmeyi politik küreselleşme ve dışa açıklık oranı temsil etmektedir. Çalışmada GMM ve iki aşamalı OLS yöntemleri kullanılmıştır. Örneklem, 70 ülkenin 2003-2015 dönemi verilerinden oluşmaktadır. CPI ve ülke sınıflandırılmasının yapıldığı analiz sonuçlarına göre kadınların yetkilendirilmesinin ülkelerin güvenilirliğini artırması açısından önemli bir ekonomik fırsat olduğu vurgulanmıştır. Ancak ülkelerin yolsuzluk düzeyleri yüksekse ve ülkeler dünya ekonomisiyle bütünleşmelerini tam olarak gerçekleştirememişlerse söz konusu ekonomik fırsatların ortadan kalkacağı sonucuna değinilmiştir. Bu sonuç, yüksek yolsuzluk düzeylerinin kadınların yetkilendirilmesi üzerinde olumsuz etkilere sebep olduğunu göstermektedir.

Jha ve Sarangi (2018)'nin yatay kesit analizi kullandığı çalışmasının bağımlı değişkeni yolsuzlukla mücadeledir. Kadın istihdamının bağımsız değişken olarak dahil edildiği çalışmada on yedi farklı Avrupa ülkesinden alınan 155 bölgeye ait verilerden yararlanılmıştır. Çalışmanın sonucuna göre parlamentodaki kadın varlığı, yolsuzluk üzerinde negatif ve nedensel bir etki oluşturmaktadır. Ayrıca kadınların ekonomik aktivitelere katılımına ilişkin değişkenlerin yolsuzluk üzerinde hiçbir etkisinin bulunmadığı kaydedilmiştir. Kısacası parlamentodaki kadın varlığının yolsuzluklar üzerinde azaltıcı bir etki sağladığı yorumu yapılabilir.

Jetter ve Parmeter (2018), çalışmalarında 123 ülkeyi, 2001-2010 arası dönemde yıllık verilerle incelemiş ve BMA (Bayesian Model Averaging) analizinin yanı sıra IVBMA (Instrumental Variable Bayesian Model Averaging) analizini kullanmışlardır. Çalışmanın bağımlı değişkeni CPI'dir. Bağımsız değişken olarak otuz altı farklı değişken kullanılmıştır. Çalışmada PIP (Posterior Inclusion Probability) kriterinden

bahsedilmektedir. Bu kriter, modeldeki bütün bağımsız değişkenlerin yolsuzluğu azaltabilmedeki anlamlılığını test etmektedir. Değişkenlerin aldığı değer bire yaklaştıkça anlamlılık artmakta, sifıra yaklaştıkça anlamlılık azalmaktadır. Kültürel faktörlerden biri olarak çalışmaya dahil edilen parlamentodaki kadınların oranı değişkeni, PIP kriterinden 0,80 değerini almıştır. Bu sonuç, parlamentodaki kadın oranının yolsuzluğu azaltmada en anlamlı belirleyicilerden biri olduğu anlamına gelir. Söz konusu kriterden bir puan alan ve yolsuzluğu azaltmada en anlamlı belirleyici olduğu sonucuna ulaşılan değişken ise hukukun üstünlüğüdür. Kısacası parlamentodaki kadın oranının artması, yolsuzluk üzerinde azaltıcı bir etki yapmaktadır.

Cooray ve Potrafke (2011)'nin çalışmasında, politik kurumların eğitimde cinsiyet eşitliğini etkileyip etkilemediği araştırılmıştır. Çalışmanın bağımlı değişkeni kız ve erkek öğrencilerin ilk, ortaokul ve yükseköğretim düzeyindeki okullara kayıt oranıdır. Yatay kesit veri analizi yöntemiyle yürütülen çalışmada politik kurumları, demokrasi bağımsız değişkeni temsil etmektedir. 157 ülkenin 1991-2006 dönemine ait veriler, örneklemi oluşturmaktadır. Yapılan analizlerin sonucunda politik kurumların, kızların eğitiminde anlamlı bir etkisinin olmadığı ve eğitim fırsatları desteklendiğinde demokratik koşullarda yaşayan toplumlarda cinsiyet ayrımcılığına rastlanmadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Ayrıca çalışmada, eğitimde var olan cinsiyet eşitsizliğindeki temel etkinin kültür ve din kanalıyla gerçekleştiğinden bahsedilmiş ve Müslümanların çoğunlukta yaşadığı ülkelerde özellikle kızlara karşı ayrımcılık yapıldığı bulgularına ulaşılmıştır.

Wyndow vd. (2013)'nin çalışması, rekabetçi politikalardaki cinsiyet uçurumuna dikkat çekmektedir. Çalışmada GMM metodu kullanılmaktadır. Yazarlar çalışmada 97 ülkeyi, 1980-2005 arası döneme ait verilerle incelemiştir. Çalışmanın bağımlı değişkenini demokrasi oluştururken kadınların yetkilendirilmesi ise bağımsız değişkenlerdendir. Kadınların yetkilendirilmesi değişkeni, kadınların işgücü hayatına katılımı ve kadınların eğitimi alt değişkenlerinden meydana gelmektedir. Kadınların yetkilendirilmesinin demokratik gelişim üzerinde pozitif ve nedensel bir etki bıraktığı gözlemlenmiştir. Demokratikleşme ile kadınların yetkilendirilmesi arasında pozitif bir nedensellik bağının bulgularına ulaşılmıştır. Ayrıca çalışmada, kadınların yetkilendirilmesi ve özellikle kadınların eğitilmesinin yirminci yüzyılın son dönemlerinde demokratik gelişmişliğin ana faktörü olduğu ifade edilmektedir.

Balaev (2014), çalışmasında PCSE (Panel-Corrected Standard Errors) modelini kullanmıştır. Yazar çalışmasında gecikmeli spesifikasyonun, demokrasi modellerini

sadece deneysel değil aynı zamanda teorik yönden nasıl geliştirebileceğini göstermeyi amaçlamaktadır. En az 80 ülkeye ait verileri barındıran çalışmada, örneklem yılları olarak 1960-2008 arası dönem ele alınmıştır. Çalışmanın bağımlı değişkeni politik demokrasidir. Cinsiyet eşitliği ise bağımsız değişkenlerdendir. Cinsiyet eşitliği değişkeni; tarımsal olmayan işgücündeki kadınların yüzdesi, total işgücündeki kadınların yüzdesi ve kadınların ulusal parlamentoda sahip olduğu koltuk oranıyla ölçülen politikada temsiliyet oranı alt değişkenlerinin toplamından meydana gelmektedir. Demokrasi verisi olarak Polity IV endeksi kullanılmıştır. Çalışmanın sonunda cinsiyet eşitliği değişkeninin politik demokrasi üzerinde doğrudan en belirgin ve kısa dönemli etkilere sahip olduğu bulgularına ulaşılmıştır. Ayrıca yazar cinsiyet eşitliğinin, model özelliklerinden (spesifikasyon) bağımsız olarak oldukça pozitif ve doğrudan bir etkiye sahip olduğunu vurgulamıştır. Kısacası kadınların işgücüne katılım oranının politik demokrasi üzerinde pozitif etkilere sahip olduğu sonucuna ulaşılabilir.

Okşak ve Koyuncu (2017), küreselleşme ile kadınların işgücü hayatına katılımı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin varlığını araştırmaktadır. Çalışmada panel veri analizi kullanılmıştır. Çalışmanın örneklemini, 101 ülkenin 1990-2014 yılları arası verilerinden oluşmaktadır. Yazarlar bağımlı değişken olarak kadınların iş gücüne katılım oranını, bağımsız değişkenlerden biri olarak ise küreselleşme değişkenini modele dahil etmişlerdir. Küreselleşme değişkeni; ekonomik küreselleşme, politik küreselleşme, sosyal küreselleşme ve bütün (overall) küreselleşme alt değişkenlerinden meydana gelmektedir. Sonuç olarak politik küreselleşme ile kadınların iş gücüne katılım oranı arasında negatif yönlü bir ilişkiye dair bulgulara ulaşılmıştır. Kadınların iş gücüne katılım oranı ile küreselleşmenin diğer alt değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir.

Yamak vd. (2019)'ye ait çalışmada, Ortadoğu ve Kuzey Afrika ülkelerindeki kurumsal yapının kadınların iş gücüne katılım oranı üzerindeki etkisini 1990–2016 arası dönemde incelemiştir. Çalışmada sivil özgürlükler olarak tanımlanmış olan değişken, kurumsal yapıyı temsil eden alt değişkenlerden oluşmaktadır. Bu alt değişkenler ülkedeki cinsiyet adaleti ve fırsat eşitliği, iş bulma özgürlüğü gibi çeşitli toplumsal özgürlüklerdir. Yazarlar, sivil özgürlükler olarak tanımlanmış olan değişkenin, kadın istihdamı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır.

## 2. YÖNTEM

Çalışmanın amacına uygun olarak uygulama bölümünde kurumsal faktörlerin bileşenlerinden olan altı değişkenin kadınların işgücüne katılımı üzerine etkilerini incelemek için Klasik panel veri analizi kullanılmıştır.<sup>13</sup> Klasik panel veri analizi; yatay-kesit birimlere özgü farklılığı, serbestlik derecesinin ve analizin etkinliğinin artmasına imkân vermesi, çoklu doğrusallık sorununun azalması gibi konularda avantaj sağlamaktadır. Klasik panel veri analizinde üç farklı tahmin modeli yer almaktadır: OLS modeli, FE modeli ve RE modeli.

Havuzlanmış verilerle spesifik bireysel (individual) etkilerin olmadığı varsayıldığında OLS tahmincisi kullanılır. OLS modelinde spesifik bireysel etkilerin yanı sıra zaman etkileri de bulunmamaktadır. Panel veri yönteminde her bir birime ait farklı kesit katsayıları varsa OLS modeli etkin değildir. Kısacası böyle bir durumda OLS modeli devre dışı kalacağından FE ya da RE modellerinden hangisinin tercih edileceğini bulmak için araştırmaya devam etmek gerekir. Her bir birime ait kesit katsayıları sabit ise FE modeli kullanılır. Model tahmininde her bir birime ait kesit katsayılarının ölçülebilmesi için (N adet) kukla değişken modele eklenir. Panel veri analizinde OLS modelinin mi yoksa FE modelinin mi kullanılacağını tespit etmek için F (Fischer) testi yapılır. F testi, model belirleme üzerine yapılan ilk testtir.

$$F = \frac{\frac{RSS_r - RSS_{ur}}{N - 1}}{\frac{RSS_{ur}}{NT - N - K}} \sim F_{N-1, N(T-1) - K} \quad (11)$$

Bu denklemden  $RSS_r$ ; kısıtlanmış modelin (OLS modeli) kalıntı kareleri toplamını,  $RSS_{ur}$ ; kısıtlanmamış modelin (tek faktörlü FE modeli) kalıntı kareleri toplamını temsil etmektedir. F testinin  $H_0$  hipotezi, OLS modelinin etkin olacağını,  $H_1$  hipotezi ise FE modelinin etkin olacağını savunur. Karar kriteri şöyledir: Hesaplanan F istatistik değeri, tablo değerinden büyük ise ( $F > F_{Tablo}$ )  $H_0$  hipotezi reddedilir. Bu durum kukla değişkene ait katsayıların birbirinden farklı olduğu anlamına gelir. Bu durumda bireysel etkileri barındıran FE modeli tercih edilmelidir.

---

<sup>13</sup> Panel veri yönteminde hangi modelin tercih edileceğini anlatan bu başlık, Wooldridge (2002), Baltagi (2005), Greene (2012), Hsiao (2003), Kennedy (2006) ve Arellano (2003) tarafından yapılan çalışmalardan faydalanılarak oluşturulmuştur.

Her bir birime ait sabit katsayıların olmadığı, tam tersine bağımsız tesadüfi değişkenlerin olduğu durumlarda RE modeli kullanılır. Tahmin yöntemi olarak OLS modelinin mi yoksa RE modelinin mi kullanılacağına karar vermek için Lagrange Çarpanı (Lagrange Multiplier - LM) testi yapılmaktadır. LM testi, model belirleme sürecinde yapılan ikinci testtir.

$$LM_{\mu} = \frac{NT}{2(T-1)} \left[ \frac{\sum_{i=1}^N [\sum_{t=1}^T \tilde{\epsilon}_{it}]^2}{\sum_{i=1}^N \sum_{t=1}^T \tilde{\epsilon}_{it}^2} - 1 \right]^2 \sim \chi_1^2 \quad (12)$$

Denklemden yer alan  $\epsilon_{it}$ , OLS modeline ait kalıntılara dayanır. LM testiyle sınanan  $H_0$  hipotezi birimlere ait varyansların eşit (sabit varyans) olduğunu aynı zamanda OLS modelinin etkin olacağını savunur.  $H_1$  hipotezi ise RE modelinin etkin olacağını savunur. LM test istatistiği  $\chi^2$  (ki-kare) dağılımı gösterir. Karar kriteri şu şekildedir: Hesaplanan LM test istatistik değeri, tablo değerinden büyük ( $LM_{\mu} > \chi_{Tablo}^2$ ) ise  $H_0$  hipotezi reddedilir. Bu durum RE modelinin etkin olduğunu savunan  $H_1$  hipotezinin kabul edileceği manasına gelir. Dolayısıyla RE modeli tercih edilir.

Klasik panel veri analizinde model belirlemek için yapılan son test Hausman sınamasıdır. Hausman sınaması, FE modelinin mi yoksa RE modelinin mi kullanılacağına karar vermek amacıyla gerçekleştirilmesinin yanı sıra birimlere ait spesifik etkilerle bağımsız değişkenler arasında korelasyon olup olmadığını test eder. Hausman sınamasının formülü aşağıdaki gibidir:

$$W = \frac{(\tilde{\beta}_{FE} - \tilde{\beta}_{RE})^2}{Var[\tilde{\beta}_{FE}] - Var[\tilde{\beta}_{RE}]} \sim \chi_K^2 \quad (13)$$

Denklemden  $\tilde{\beta}_{FE}$  FE modeline ait katsayı tahminini;  $\tilde{\beta}_{RE}$  ise RE modeline ait katsayı tahminini gösterir. Hausman sınamasının  $H_0$  hipotezi, birimlere ait spesifik etkilerle bağımsız değişkenler arasında ilişki olmadığını gösterir.  $H_0$  hipotezi, RE modelinin etkin olacağını,  $H_1$  hipotezi ise FE modelinin etkin olacağını savunur. Hausman sınaması test istatistiği  $\chi^2$  (ki-kare) dağılımına sahiptir. Karar kriteri şöyledir: Hesaplanan Hausman test istatistik değeri, tablo değerinden büyük ( $W > \chi_{Tablo}^2$ ) ise  $H_0$  hipotezi reddedilir. Bu durum FE modelinin etkin olduğunu savunan  $H_1$  hipotezinin tercih edileceği anlamına gelir.

### 3. MODEL, VERİ ve BEKLENTİLER

Kurumsal faktörlerin kadın istihdamı üzerine etkisini panel veri yöntemiyle araştıran bu çalışma, 79 gelişmekte olan ülkenin 2002-2017 yıllarına ait verisine dayanmaktadır. Gelişmekte olan ülkeler tespit edilirken OECD üyesi olan yüksek gelirli ülkelerin dışında kalan Ek 1'deki ülkeler örneklem olarak belirlenmiştir. Ayrıca 2002-2017 yılları, dörder yıllık dört farklı döneme ayrılarak değişkenlerin ortalaması alınmıştır. Çalışmada tahmin edilen model, Tablo 8'de detayları verilen Koyuncu ve Özen (2017), Dutta (2018) ile Demirtaş ve Yayla (2017)'nin çalışmaları göz önünde bulundurularak oluşturulmuştur.

**Tablo 8. Ampirik Çalışma İçin Örnek Modeller**

Çalışma	Yöntem	Model
Koyuncu ve Özen (2017)	Dengesiz Panel Veri Analizi	FLFP = f(kurumsal faktörler, tarım sektörü işgücü katılımı, sanayi sektörü işgücü katılımı, kentsel nüfus büyüme hızı, enflasyon, doğurganlık oranı, ilkokula kayıtlı kız öğrencilerin oranı, ortaokula kayıtlı kız öğrencilerin oranı, liseye kayıtlı kız öğrencilerin oranı, kişi başı hane halkı nihai tüketim harcaması)
Dutta (2018)	GMM (Dinamik Panel Veri Analizi)	WE = f(kişi başı milli gelir, ticarete açıklık, doğrudan yabancı yatırımlar/GSYH, politik küreselleşme, bilgi akışı, yolsuzluk)
Demirtaş ve Yayla (2017)	Panel Veri Analizi	WE = f(Doğurganlık, bağımlılık oranı, erkek işsizlik oranı, enflasyon, ekonomik büyüme, küreselleşme)

Not: FLFP ve WE kadınların işgücüne katılım oranını göstermektedir.

Söz konusu modellere dahil edilen değişkenler mikro, makro ve kurumsal faktörler olmak üzere gruplandırılmış ve değişkenler tek tek dahil edilmiştir. Oluşturulan modellere ilk olarak mikro, ardından makro son olarak ise çalışmanın asıl yapılış amacına uygun olarak kurumsal faktör değişkenleri dâhil edilmiştir. Değişkenlerin modellere tek tek dahil edilmesindeki amaç çalışmayı zenginleştirebilmek ve sağlıklı sonuçlar elde edildiğinden emin olmaktır. Tablo 8'de detaylı bir şekilde verilmiş olan çalışmalardan yola çıkarak hazırlanan model, (14) numaralı denklemlerle gösterilmiştir.

$$FMLFP_{it} = \alpha_{it} + \beta_1 GRW_{it} + \beta_2 LOGY_{it} + \beta_3 DEF_{it} + \beta_4 FER_{it} + \beta_5 SOGI_{it} + \beta_6 HDI_{it} + \beta_7 (IQ)_{it} + \beta_8 (HDI \times IQ)_{it} + \varepsilon_{it} \quad (14)$$

Modelin bağımlı değişkeni olan FMLFP, kadın işgücüne katılım oranı bölü erkek işgücüne katılım oranını ifade etmektedir. Bu veri, ILO veri tabanından elde edilmiştir. Modelde kullanılan açıklayıcı değişkenlere ilişkin tanımlar, veri kaynağı ve beklentiler Tablo 9'da yer almaktadır. Model oluşturulurken tahminde kullanılan ancak istatistiksel olarak anlamlı sonuçlar elde edilemeyen değişkenleri içeren geniş liste Ek 4'te yer almaktadır.

Çalışmanın temel hipotezi şöyledir: “İnsani kalkınma endeksinin yüksek olduğu gelişmekte olan ülkelerde kurumsal faktörlerin kadın istihdamı üzerindeki etkisi pozitifdir.”

**Tablo 9. Açıklayıcı Değişkenlerin Tanımları, Veri Kaynağı ve Katsayı Beklentileri**

Değişkenler	Tanım	Kaynak	Beklenti
GRW	GSYH'daki yıllık büyüme	Dünya Bankası, Dünya Kalkınma Göstergeleri	+
LOGY	Kişi başına düşen GSYH'nin logaritması		+
DEF	Baz yılı ülkelere göre değişen GSYH Deflatörü		+
FER	Kadın başına düşen doğum oranı şeklinde hesaplanan doğurganlık oranı		-
SOGI	KOF Sosyal Küreselleşme Endeksi	ETHzürich	+
HDI	İnsani Kalkınma Endeksi	UNDP	+
VA	Söz hakkı ve hesap verebilirlik	Dünya Bankası, Dünya Yönetişim Göstergeleri	+
PS	Politik İstikrar ve Terör/Şiddetin Yokluğu		+
GE	Hükümetin Etkinliği		+
RQ	Düzenlemelerin Kalitesi		+
RL	Hukukun Üstünlüğü		+
CC	Yolsuzlukla Mücadele		+
IQ	Kurumsal Kalite VA, PS, GE, RQ, RL, CC değişkenlerinin ortalaması		+

#### 4. TAHMİN SONUÇLARI

Bu bölümde her bir kurumsal faktör bileşeni için tahminler yer almaktadır. Değişkenlere ilişkin tanımlayıcı istatistikler Ek 2’de ve değişkenler arasındaki korelasyon ilişkisi Ek 3’te yer almaktadır.

##### 4.1. SÖZ HAKKI ve HESAP VEREBİLİRLİK

Gelişmekte olan ülkelerde söz hakkı ve hesap verebilirlik değişkeninin kadın işgücüne katılım oranı bölü erkek işgücüne katılım oranı üzerindeki etkisini gösteren tahmin sonuçları Tablo 10’da yer almaktadır. Model belirleme testi sonuçlarına göre FE modeli, etkin ve tutarlı sonuçlar vermektedir. Model belirleme aşamasında yatay kesit F testi sonuçlarına göre FE modeli; LM testi sonuçlarına göre RE modeli, OLS modele göre tercih edilmektedir. Ardından bakılan Hausman sınaması sonucunun istatistiksel olarak anlamlı olduğundan FE modelinin tahmin edilmesi etkindir.

Tablo 10’da yer alan FE modeline dayanan tahmin sonuçlarına göre GRW değişkeninin katsayısı, beklentilere uygun bir şekilde pozitif ve %5 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır. Bu bulguya göre GRW değişkenindeki bir birimlik artış, FMLFP



değişkeninde 0,2058 birim artışa neden olmaktadır. Özetle gelişmekte olan ülkelerin büyüme hızındaki artış kadın işgücüne katılım oranı bölü erkek işgücüne katılım oranını artırmaktadır. Modelde yer alan LOGY değişkeninin katsayısı pozitif ve %10 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır. Beklentilere uygun olan bu sonuca göre LOGY değişkenindeki %1 oranında artış, FMLFP değişkeninde 1,5920 birim artışa neden olmaktadır. Özetle kişi başına düşen GSYH'deki artış kadın işgücüne katılım oranı bölü erkek işgücüne katılım oranını artırmaktadır. Modelde yer alan DEF değişkeninin katsayısı beklentilere uygun bir şekilde pozitifdir ancak istatistiksel olarak anlamlı değildir.

**Tablo 10. Söz Hakkı ve Hesap Verebilirlik Değişkeninin Kadın İstihdamı Üzerine Etkisi (2002-2017)**

Bağımlı Değişken: FMLFP	
Ülke Sayısı (N) = 79; Dönem Sayısı= 4; NxT=316	
Değişkenler	Katsayılar
C	35,5404 <sup>a</sup> (4,12)
GRW	0,2058 <sup>b</sup> (2,43)
LOGY	1,5920 <sup>c</sup> (1,64)
DEF	0,0001(0,03)
FER	-1,2873 <sup>c</sup> (-1,67)
SOGI	0,2237 <sup>a</sup> (2,68)
HDI	0,5088 <sup>a</sup> (3,64)
VA	-8,9097 <sup>a</sup> (-2,67)
VAXHDI	0,1158 <sup>b</sup> (2,33)
R Kare	0,1812
F Testi	6,34 [0,00]
Model Belirleme	
Yatay Kesit F Testi	238,19 [0,00]
LM Testi	418,94 [0,00]
Hausman Sınaması	39,93 [0,00]
Marjinal Etkiler	
Minimum	-5,754
Ortalama	-1,556
Maksimum	1,857
Eşik Değer	76,940

Not: (1) Parantez içindeki değerler t değerlerini; köşeli parantez içindeki değerler anlamlılık düzeylerini göstermektedir. (2) a, b ve c işaretleri, sırasıyla %1, %5 ve %10 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlılığı ifade etmektedir.

Tablo 10'daki modelde yer alan FER değişkeninin katsayısı negatif ve %10 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır. Beklentilere uygun bu sonuca göre FER değişkenindeki bir birimlik artış FMLFP değişkeninde 1,2873 birim azalışa neden olmaktadır. Özetle kadın başına doğurganlık oranı arttıkça kadın işgücüne katılım oranı bölü erkek işgücüne katılım oranı azalmaktadır. Modelde yer alan SOGI değişkeninin katsayısı beklentilere uygun bir şekilde pozitif ve istatistiksel olarak %1 düzeyinde anlamlıdır. Bu bulguya göre SOGI değişkenindeki bir birimlik artış FMLFP değişkeninde 0,2237 birim artışa neden olmaktadır. Özetle ülkedeki sosyal alandaki küreselleşmenin

artması kadın işgücüne katılım oranı bölü erkek işgücüne katılım oranını artırmaktadır. Tablo 10'daki modelde yer alan HDI değişkeninin katsayısı pozitif ve %1 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır. Bu bulguya göre HDI değişkenindeki bir birimlik artış FMLFP değişkeninde 0,5088 birim artışa neden olmaktadır. Özetle insani gelişme endeksindeki iyileşmeler kadın işgücüne katılım oranı bölü erkek işgücüne katılım oranında artışa neden olmaktadır.

Çalışmanın hipotezini test etmek amacıyla modele eklenen VA değişkeninin katsayısı negatif ve istatistiksel olarak %1 düzeyinde anlamlıdır. Beklentilere uygun olmayan bu bulguya göre gelişmekte olan ülkelerde söz hakkı ve hesap verebilirlik değişkenindeki iyileşmeler kadın işgücüne katılım oranı bölü erkek işgücüne katılım oranını azaltmaktadır. Yapılan teorik açıklamalar doğrultusunda modele eklenen etkileşim teriminin ( $VAXHDI$  değişkeninin) katsayısı pozitif ve %5 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır. Beklentilere uygun bu sonuca göre  $VAXHDI$  değişkenindeki bir birimlik artış kadın işgücüne katılım oranı bölü erkek işgücüne katılım oranında 0,1158 birimlik artışa neden olmaktadır. Özetle gelişmekte olan ülkelerde hem insani gelişme endeksinin hem de söz hakkı ve hesap verebilirlik değişkeninin yüksek olması durumunda kadın işgücüne katılım oranı bölü erkek işgücüne katılım oranı artmaktadır.

Etkileşim teriminden hareketle söz hakkı ve hesap verebilirlik değişkeninin kadın işgücüne katılım oranı bölü erkek işgücüne katılım oranında artışa neden olabilmesi için insani gelişme endeksinin eşik değerinin ne olduğunun hesaplanması gerekmektedir. Bu amaçla (15) numaralı denklemin VA değişkeni cinsinden türevi alındığında elde edilen (16) numaralı denklem sıfıra eşitlendiğinde HDI değişkenine ilişkin eşik değer elde edilmiş olur.

$$\begin{aligned}
 FMLFP_{it} = & 35,5404 + 0,2058GRW_{it} + 1,5920LOGY_{it} + 0,0001DEF_{it} \\
 & - 1,2873FER_{it} + 0,2237SOGI_{it} + 0,5088HDI_{it} \\
 & - 8,9097VA_{it} + 0,1158(HDI \times VA)_{it}
 \end{aligned} \tag{15}$$

$$\frac{\partial(VA_{it})}{\partial(FMLFP_{it})} = -8,9097 + 0,1158HDI_{it} = 0 \tag{16}$$

$$HDI_{it} = \frac{8,9097}{0,1158} = 76,940 \tag{17}$$

HDI değişkeninin hesaplanan eşik değerine göre gelişmekte olan ülkelerde söz hakkı ve hesap verebilirlik değişkeninin kadın işgücüne katılım oranı bölü erkek işgücüne katılım oranı üzerindeki pozitif etkisinin ortaya çıkabilmesi için insani gelişme endeksinin en az 76,940 seviyesinde olması gerekmektedir. Bu durum marjinal etkilere bakılarak biraz daha detaylandırılabilir. HDI değişkeninin sırasıyla örneklemdeki minimum (27,250), ortalama (63,503) ve maksimum (92,975) değerleri, (16) numaralı türev denklemdeki yerine konulduğunda sırasıyla -5,754; -1,556; 1,857 değerleri elde edilmektedir. Bu bulgular maksimum değerle birlikte marjinal etkinin beklenen şekilde pozitif olduğunu göstermektedir.

#### 4.2. POLİTİK İSTİKRAR

Gelişmekte olan ülkelerde politik istikrar değişkeninin kadın işgücüne katılım oranı bölü erkek işgücüne katılım oranı üzerindeki etkisini gösteren tahmin sonuçları Tablo 11’de yer almaktadır. Model belirleme testi sonuçlarına göre FE modeli, etkin ve tutarlı sonuçlar vermektedir. Model belirleme aşamasında yatay kesit F testi sonuçlarına göre FE modeli; LM testi sonuçlarına göre RE modeli, OLS modele göre tercih edilmektedir. Ardından bakılan Hausman sınaması sonucunun istatistiksel olarak anlamsız olduğundan RE modelinin tahmin edilmesi etkindir.

**Tablo 11. Politik İstikrar Değişkeninin Kadın İstihdamı Üzerine Etkisi (2002-2017)**

Bağımlı Değişken: FMLFP	
Ülke Sayısı (N) = 79; Dönem Sayısı= 4; NxT=316	
Değişkenler	Katsayılar
C	48,9647 <sup>a</sup> (5,23)
GRW	0,1716 <sup>c</sup> (-1,88)
LOGY	1,2833(1,21)
DEF	0,0011(0,61)
FER	-0,5660(-0,72)
SOGI	0,1061(1,22)
HDI	0,2138(1,54)
PS	-0,0981(-0,05)
PSxHDI	0,0013(0,04)
R Kare	0,1429
F Testi	20,99 [0,00]
Model Belirleme	
Yatay Kesit F Testi	221,32 [0,00]
LM Testi	395,60 [0,00]
Hausman Sınaması	15,38 [0,052]
Marjinal Etkiler	
Minimum	-0,063
Ortalama	-0,016
Maksimum	0,023
Eşik Değer	75,462

Not: (1) Parantez içindeki değerler t değerlerini; köşeli parantez içindeki değerler anlamlılık düzeylerini göstermektedir. (2) a, b ve c işaretleri, sırasıyla %1, %5 ve %10 düzeyinde istatistiki olarak anlamlılığı ifade etmektedir.

Tablo 11’de yer alan RE modeline dayanan tahmin sonuçlarına göre GRW değişkeninin katsayısı, beklentilere uygun bir şekilde pozitif ve %10 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır. Bu bulguya göre GRW değişkenindeki bir birimlik artış, FMLFP değişkeninde 0,1716 birim artışa neden olmaktadır. Özetle gelişmekte olan ülkelerin büyüme hızındaki artış kadın işgücüne katılım oranı bölü erkek işgücüne katılım oranını artırmaktadır. Modelde yer alan LOGY ve DEF değişkeninin katsayıları beklentilere uygun bir şekilde pozitif ancak istatistiksel olarak anlamsızdır. Tablo 11’deki modelde yer alan FER değişkeninin katsayısı da beklentilere uygun bir şekilde negatif fakat istatistiksel olarak anlamsızdır. Ayrıca SOGI ve HDI değişkenlerine ilişkin katsayılar da beklentilere uygun bir şekilde pozitif ve istatistiksel olarak anlamsızdır.

Çalışmanın hipotezini test etmek amacıyla modele eklenen PS değişkeninin katsayısı negatiftir. Beklentilere uygun olmayan bu bulgu aynı zamanda istatistiksel olarak anlamsızdır. Bu bulgu, gelişmekte olan ülkelerde politik istikrar değişkenindeki iyileşmelerin, kadın işgücüne katılım oranı bölü erkek işgücüne katılım oranı üzerinde etkisi olmadığı anlamına gelir. Yapılan teorik açıklamalar doğrultusunda modele eklenen etkileşim teriminin (PSxHDI değişkeninin) katsayısı da istatistiksel olarak anlamlı değildir. Beklentilere uygun olmasına rağmen istatistiksel olarak anlamlı olmayan bu bulguya göre PSxHDI değişkenindeki değişimler, FMLFP değişkeni üzerinde herhangi bir değişikliğe neden olmamaktadır. Etkileşim teriminin istatistiksel olarak anlamlı olmaması nedeniyle marjinal etkileri ve eşik değeri hesaplamak herhangi bir önem arz etmemektedir.

#### 4.3. HÜKÜMETİN ETKİNLİĞİ

Gelişmekte olan ülkelerde hükümetin etkinliği değişkeninin kadın işgücüne katılım oranı bölü erkek işgücüne katılım oranı üzerindeki etkisini gösteren tahmin sonuçları Tablo 12’de yer almaktadır. Model belirleme testi sonuçlarına göre FE modeli, etkin ve tutarlı sonuçlar vermektedir. Model belirleme aşamasında yatay kesit F testi sonuçlarına göre FE modeli; LM testi sonuçlarına göre RE modeli OLS modele göre tercih edilmektedir. Ardından bakılan Hausman sınaması sonucunun istatistiksel olarak anlamlı olduğundan FE modelinin tahmin edilmesi etkindir.

Tablo 12’de yer alan FE modeline dayanan tahmin sonuçlarına göre GRW değişkeninin katsayısı, beklentilere uygun bir şekilde pozitif ve %1 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır. Bu bulguya göre GRW değişkenindeki bir birimlik artış, FMLFP değişkeninde 0,2446 birim artışa neden olmaktadır. Özetle gelişmekte olan ülkelerin

büyüme hızındaki artış kadın işgücüne katılım oranı bölü erkek işgücüne katılım oranını artırmaktadır. Modelde yer alan LOGY değişkeninin katsayısı pozitif ve %5 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır. Beklentilere uygun olan bu sonuca göre LOGY değişkenindeki %1 oranında artış, FMLFP değişkeninde 1,8855 birim artışa neden olmaktadır. Özetle kişi başına düşen GSYH'deki artış kadın işgücüne katılım oranı bölü erkek işgücüne katılım oranını artırmaktadır. Modelde yer alan DEF değişkeninin katsayısı beklentilere uygun bir şekilde pozitifdir ancak istatistiksel olarak anlamlı değildir.

**Tablo 12. Hükümetin Etkinliği Değişkeninin Kadın İstihdamı Üzerine Etkisi (2002-2017)**

Bağımlı Değişken: FMLFP Ülke Sayısı (N) = 79; Dönem Sayısı= 4; NxT=316	
Değişkenler	Katsayılar
C	34,8201 <sup>a</sup> (3,96)
GRW	0,2446 <sup>a</sup> (2,98)
LOGY	1,8855 <sup>b</sup> (1,97)
DEF	0,0007(0,44)
FER	-1,7913 <sup>b</sup> (-2,35)
SOGI	0,2634 <sup>a</sup> (3,25)
HDI	0,5207 <sup>a</sup> (3,88)
GE	-18,4965 <sup>a</sup> (-5,03)
GExHDI	0,2774 <sup>a</sup> (4,98)
R Kare	0,2389
F Testi	8,99 [0,00]
Model Belirleme	
Yatay Kesit F Testi	265,85 [0,00]
LM Testi	432,74 [0,00]
Hausman Sınaması	106,68 [0,00]
Marjinal Etkiler	
Minimum	-10,937
Ortalama	-0,881
Maksimum	7,295
Eşik Değer	66,678

Not: (1) Parantez içindeki değerler t değerlerini; köşeli parantez içindeki değerler anlamlılık düzeylerini göstermektedir. (2) a, b ve c işaretleri, sırasıyla %1, %5 ve %10 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlılığını ifade etmektedir.

Tablo 12'deki modelde yer alan FER değişkeninin katsayısı negatif ve %5 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır. Beklentilere uygun bu sonuca göre FER değişkenindeki bir birimlik artış FMLFP değişkeninde 1,7913 birim azalışa neden olmaktadır. Özetle kadın başına doğurganlık oranı arttıkça kadın işgücüne katılım oranı bölü erkek işgücüne katılım oranı azalmaktadır. Modelde yer alan SOGI değişkeninin katsayısı beklentilere uygun bir şekilde pozitif ve istatistiksel olarak %1 düzeyinde anlamlıdır. Bu bulguya göre SOGI değişkenindeki bir birimlik artış FMLFP değişkeninde 0,2634 birim artışa neden olmaktadır. Özetle ülkedeki sosyal alandaki küreselleşmenin artması kadın işgücüne katılım oranı bölü erkek işgücüne katılım oranını artırmaktadır.

Tablo 12'deki modelde yer alan HDI değişkeninin katsayısı pozitif ve %1 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır. Bu bulguya göre HDI değişkenindeki bir birimlik artış FMLFP değişkeninde 0,5207 birim artışa neden olmaktadır. Özetle insani gelişme endeksindeki iyileşmeler kadın işgücüne katılım oranı bölü erkek işgücüne katılım oranında artışa neden olmaktadır.

Çalışmanın hipotezini test etmek amacıyla modele eklenen GE değişkeninin katsayısı negatif ve istatistiksel olarak %1 düzeyinde anlamlıdır. Beklentilere uygun olmayan bu bulgu, gelişmekte olan ülkelerde hükümetin etkinliği değişkenindeki iyileşmelerin, kadın işgücüne katılım oranı bölü erkek işgücüne katılım oranını azalttığı anlamına gelir. Yapılan teorik açıklamalar doğrultusunda modele eklenen etkileşim teriminin (GExHDI değişkeninin) katsayısı pozitif ve %1 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır. Beklentilere uygun bu sonuca göre GExHDI değişkenindeki bir birimlik artış kadın işgücüne katılım oranı bölü erkek işgücüne katılım oranında 0,2774 birimlik artışa neden olmaktadır. Özetle gelişmekte olan ülkelerde hem insani gelişme endeksinin hem de hükümetin etkinliği değişkeninin yüksek olması durumunda kadın işgücüne katılım oranı bölü erkek işgücüne katılım oranı artmaktadır.

Etkileşim teriminden hareketle hükümetin etkinliği değişkeninin kadın işgücüne katılım oranı bölü erkek işgücüne katılım oranında artışa neden olabilmesi için insani gelişme endeksinin eşik değerinin ne olduğunun hesaplanması gerekmektedir. Bu amaçla (18) numaralı denklemin GE değişkeni cinsinden türevi alındığında elde edilen (19) numaralı denklem sıfıra eşitlendiğinde HDI değişkenine ilişkin eşik değer elde edilmiş olur.

$$\begin{aligned}
 FMLFP_{it} = & 34,8201 + 0,2446GRW_{it} + 1,8855LOGY_{it} + 0,0007DEF_{it} \\
 & - 1,7913FER_{it} + 0,2634SOGL_{it} + 0,5207HDI_{it} \\
 & - 18,4965GE_{it} + 0,2774(HDI \times GE)_{it} + \varepsilon_{it}
 \end{aligned} \tag{18}$$

$$\frac{\partial(GE_{it})}{\partial(FMLFP_{it})} = -18,4965 + 0,2774HDI_{it} = 0 \tag{19}$$

$$HDI_{it} = \frac{18,4965}{0,2774} = 66,678 \tag{20}$$

HDI değişkeninin hesaplanan eşik değerine göre gelişmekte olan ülkelerde hükümetin etkinliği değişkeninin kadın işgücüne katılım oranı bölü erkek işgücüne

katılım oranı üzerindeki pozitif etkisinin ortaya çıkabilmesi için insani gelişme endeksinin en az 66,678 seviyesinde olması gerekmektedir. Bu durum marjinal etkilere bakılarak biraz daha detaylandırılabilir. HDI değişkeninin sırasıyla örneklemdeki minimum (27,250), ortalama (63,503) ve maksimum (92,975) değerleri, (19) numaralı türev denklemdeki yerine konulduğunda sırasıyla -10,937; -0,881; 7,295 değerleri elde edilmektedir. Bu bulgular maksimum değerle birlikte marjinal etkinin beklenen şekilde pozitif olduğunu göstermektedir.

#### 4.4. DÜZENLEMELERİN KALİTESİ

Gelişmekte olan ülkelerde düzenlemelerin kalitesi değişkeninin kadın işgücüne katılım oranı bölü erkek işgücüne katılım oranı üzerindeki etkisini gösteren tahmin sonuçları Tablo 13'te yer almaktadır. Model belirleme testi sonuçlarına göre FE modeli, etkin ve tutarlı sonuçlar vermektedir. Model belirleme aşamasında yatay kesit F testi sonuçlarına göre FE modeli; LM testi sonuçlarına göre RE modeli OLS modele göre tercih edilmektedir. Ardından bakılan Hausman sınaması sonucunun istatistiksel olarak anlamlı olduğundan FE modelinin tahmin edilmesi etkindir.

Tablo 13'te yer alan FE modeline dayanan tahmin sonuçlarına göre GRW değişkeninin katsayısı, beklentilere uygun bir şekilde pozitif ve %5 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır. Bu bulguya göre GRW değişkenindeki bir birimlik artış, FMLFP değişkeninde 0,1888 birim artışa neden olmaktadır. Özetle gelişmekte olan ülkelerin büyüme hızındaki artış kadın işgücüne katılım oranı bölü erkek işgücüne katılım oranını artırmaktadır. Modelde yer alan LOGY değişkeninin katsayısı pozitif ve %5 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır. Beklentilere uygun olan bu sonuca göre LOGY değişkenindeki %1 oranında artış, FMLFP değişkeninde 2,0669 birim artışa neden olmaktadır. Özetle kişi başına düşen GSYH'deki artış kadın işgücüne katılım oranı bölü erkek işgücüne katılım oranını artırmaktadır. Modelde yer alan DEF değişkeninin katsayısı beklentilere uygun bir şekilde pozitif ancak istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Tablo 13'teki modelde yer alan FER değişkeninin katsayısı negatif ve %5 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır. Beklentilere uygun bu sonuca göre FER değişkenindeki bir birimlik artış FMLFP değişkeninde 1,8327 birim azalışa neden olmaktadır. Özetle kadın başına doğurganlık oranı arttıkça kadın işgücüne katılım oranı bölü erkek işgücüne katılım oranı azalmaktadır. Modelde yer alan SOGI değişkeninin katsayısı beklentilere uygun bir şekilde pozitif ve istatistiksel olarak %1 düzeyinde

anlamlıdır. Bu bulguya göre SOGI değişkenindeki bir birimlik artış FMLFP değişkeni üzerinde 0,2245 birim artışa neden olmaktadır. Özetle ülkedeki sosyal alandaki küreselleşmenin artması kadın işgücüne katılım oranı bölü erkek işgücüne katılım oranını artırmaktadır. Tablo 13'teki modelde yer alan HDI değişkeninin katsayısı pozitif ve %1 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır. Bu bulguya göre HDI değişkenindeki bir birimlik artış FMLFP değişkeninde 0,4254 birim artışa neden olmaktadır. Özetle insani gelişme endeksindeki iyileşmeler kadın işgücüne katılım oranı bölü erkek işgücüne katılım oranında artışa neden olmaktadır.

**Tablo 13. Düzenlemelerin Kalitesi Değişkeninin Kadın İstihdamı Üzerine Etkisi (2002-2017)**

Bağımlı Değişken: FMLFP	
Ülke Sayısı (N) = 79; Dönem Sayısı= 4; NxT=316	
Değişkenler	Katsayılar
C	38,4085 <sup>a</sup> (4,43)
GRW	0,1888 <sup>b</sup> (2,27)
LOGY	2,0669 <sup>b</sup> (2,07)
DEF	0,0003(0,21)
FER	-1,8327 <sup>b</sup> (-2,33)
SOGI	0,2245 <sup>a</sup> (2,73)
HDI	0,4254 <sup>a</sup> (3,17)
RQ	-12,8075 <sup>a</sup> (-3,67)
RQxHDI	0,1764 <sup>a</sup> (3,42)
R Kare	0,2011
F Testi	7.20 [0,00]
Model Belirleme	
Yatay Kesit F Testi	250,40 [0,00]
LM Testi	421,58 [0,00]
Hausman Sınaması	36,01 [0,00]
Marjinal Etkiler	
Minimum	-8,001
Ortalama	-1,606
Maksimum	3,593
Eşik Değer	72,605

Not: (1) Parantez içindeki değerler t değerlerini; köşeli parantez içindeki değerler anlamlılık düzeylerini göstermektedir. (2) a, b ve c işaretleri, sırasıyla %1, %5 ve %10 düzeyinde istatistiki olarak anlamlılığı ifade etmektedir.

Çalışmanın hipotezini test etmek amacıyla modele eklenen RQ değişkeninin katsayısı negatif ve istatistiksel olarak %1 düzeyinde anlamlıdır. Beklentilere uygun olmayan bu bulgu, gelişmekte olan ülkelerde düzenlemelerin kalitesi değişkenindeki iyileşmelerin, kadın işgücüne katılım oranı bölü erkek işgücüne katılım oranını azalttığı anlamına gelir. Yapılan teorik açıklamalar doğrultusunda modele eklenen etkileşim teriminin (RQxHDI değişkeninin) katsayısı pozitif ve %1 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır. Beklentilere uygun bu sonuca göre RQxHDI değişkenindeki bir birimlik artış kadın işgücüne katılım oranı bölü erkek işgücüne katılım oranında 0,1764 birimlik artışa neden olmaktadır. Özetle gelişmekte olan ülkelerde hem insani gelişme endeksinin hem



de düzenlemelerin kalitesi değişkeninin yüksek olması durumunda kadın işgücüne katılım oranı bölü erkek işgücüne katılım oranı artmaktadır.

Etkileşim teriminden hareketle düzenlemelerin kalitesi değişkeninin kadın işgücüne katılım oranı bölü erkek işgücüne katılım oranında artışa neden olabilmesi için insani gelişme endeksinin eşik değerinin ne olduğunun hesaplanması gerekmektedir. Bu amaçla (21) numaralı denklemin RQ değişkeni cinsinden türevi alındığında elde edilen (22) numaralı denklem sıfıra eşitlendiğinde HDI değişkenine ilişkin eşik değer elde edilmiş olur.

$$\begin{aligned}
 FMLFP_{it} = & 38,4085 + 0,1888GRW_{it} + 2,0669LOGY_{it} + 0,0003DEF_{it} \\
 & - 1,8327FER_{it} + 0,2245SOGI_{it} + 0,4254HDI_{it} \\
 & - 12,8075RQ_{it} + 0,1764(HDI \times RQ)_{it} + \varepsilon_{it}
 \end{aligned} \tag{21}$$

$$\frac{\partial(RQ_{it})}{\partial(FMLFP_{it})} = -12,8075 + 0,1764HDI_{it} = 0 \tag{22}$$

$$HDI_{it} = \frac{12,8075}{0,1764} = 72,605 \tag{23}$$

HDI değişkeninin hesaplanan eşik değerine göre gelişmekte olan ülkelerde düzenlemelerin kalitesi değişkeninin kadın işgücüne katılım oranı bölü erkek işgücüne katılım oranı üzerindeki pozitif etkisinin ortaya çıkabilmesi için insani gelişme endeksinin en az 72,605 seviyesinde olması gerekmektedir. Bu durum marjinal etkilere bakılarak biraz daha detaylandırılabilir. HDI değişkeninin sırasıyla örneklemdeki minimum (27,250), ortalama (63,503) ve maksimum (92,975) değerleri, (22) numaralı türev denklemdeki yerine konulduğunda sırasıyla -8,001; -1,606; 3,593 değerleri elde edilmektedir. Bu bulgular maksimum değerle birlikte marjinal etkinin beklenen şekilde pozitif olduğunu göstermektedir.

#### 4.5. HUKUKUN ÜSTÜNLÜĞÜ

Gelişmekte olan ülkelerde hukukun üstünlüğü değişkeninin kadın işgücüne katılım oranı bölü erkek işgücüne katılım oranı üzerindeki etkisini gösteren tahmin sonuçları Tablo14'te yer almaktadır. Model belirleme testi sonuçlarına göre FE modeli, etkin ve tutarlı sonuçlar vermektedir. Model belirleme aşamasında yatay kesit F testi sonuçlarına göre FE modeli; LM testi sonuçlarına göre RE modeli OLS modele göre

tercih edilmektedir. Ardından bakılan Hausman sınaması sonucunun istatistiksel olarak anlamlı olduğundan FE modelinin tahmin edilmesi etkindir.

**Tablo 14. Hukukun Üstünlüğü Değişkeninin Kadın İstihdamı Üzerine Etkisi (2002-2017)**

Bağımlı Değişken: FMLFP Ülke Sayısı (N) = 79; Dönem Sayısı= 4; NxT=316	
Değişkenler	Katsayılar
C	32,9431 <sup>a</sup> (3,68)
GRW	0,1684 <sup>b</sup> (1,99)
LOGY	2,1863 <sup>b</sup> (2,22)
DEF	0,0006(0,33)
FER	-1,2858 <sup>a</sup> (-1,64)
SOGI	0,2704 <sup>a</sup> (3,23)
HDI	0,5095 <sup>a</sup> (3,69)
RL	-9,7180 <sup>a</sup> (-2,61)
RLxHDI	0,1209 <sup>b</sup> (2,06)
R Kare	0,1835
F Testi	6,43 [0,00]
Model Belirleme	
Yatay Kesit F Testi	256,77 [0,00]
LM Testi	434,30 [0,00]
Hausman Sınaması	19,10 [0,02]
Marjinal Etkiler	
Minimum	-6,423
Ortalama	-2,040
Maksimum	1,523
Eşik Değer	80.380

Not: (1) Parantez içindeki değerler t değerlerini; köşeli parantez içindeki değerler anlamlılık düzeylerini göstermektedir. (2) a, b ve c işaretleri, sırasıyla %1, %5 ve %10 düzeyinde istatistiki olarak anlamlılığı ifade etmektedir.

Tablo 14'te yer alan FE modeline dayanan tahmin sonuçlarına göre GRW değişkeninin katsayısı, beklentilere uygun bir şekilde pozitif ve %5 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır. Bu bulguya göre GRW değişkenindeki bir birimlik artış, FMLFP değişkeninde 0,1684 birim artışa neden olmaktadır. Özetle gelişmekte olan ülkelerin büyüme hızındaki artış kadın işgücüne katılım oranı bölü erkek işgücüne katılım oranını artırmaktadır. Modelde yer alan LOGY değişkeninin katsayısı pozitif ve %5 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır. Beklentilere uygun olan bu sonuca göre LOGY değişkenindeki %1 oranında artış, FMLFP değişkeninde 2,1863 birim artışa neden olmaktadır. Özetle kişi başına düşen GSYH'deki artış kadın işgücüne katılım oranı bölü erkek işgücüne katılım oranını artırmaktadır. Modelde yer alan DEF değişkeninin katsayısı beklentilere uygun bir şekilde pozitifdir ancak istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Tablo 14'teki modelde yer alan FER değişkeninin katsayısı negatif ve %1 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır. Beklentilere uygun bu sonuca göre FER

değişkenindeki bir birimlik artış FMLFP değişkeninde 1,2858 birim azalışa neden olmaktadır. Özetle kadın başına doğurganlık oranı arttıkça kadın işgücüne katılım oranı bölü erkek işgücüne katılım oranı azalmaktadır. Modelde yer alan SOGI değişkeninin katsayısı beklentilere uygun bir şekilde pozitif ve istatistiksel olarak %1 düzeyinde anlamlıdır. Bu bulgu, SOGI değişkenindeki bir birimlik artışın, FMLFP değişkeninde 0,2704 birim artış sağladığını gösterir. Özetle ülkedeki sosyal alandaki küreselleşmenin artması kadın işgücüne katılım oranı bölü erkek işgücüne katılım oranını artırmaktadır. Tablo 14'teki modelde yer alan HDI değişkeninin katsayısı pozitif ve %1 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır. Bu bulguya göre HDI değişkenindeki bir birimlik artış FMLFP değişkeninde 0,5095 birim artışa neden olmaktadır. Özetle insani gelişme endeksindeki iyileşmeler kadın işgücüne katılım oranı bölü erkek işgücüne katılım oranında artışa neden olmaktadır.

Çalışmanın hipotezini test etmek amacıyla modele eklenen RL değişkeninin katsayısı negatif ve istatistiksel olarak %1 düzeyinde anlamlıdır. Beklentilere uygun olmayan bu bulgu, gelişmekte olan ülkelerde hukukun üstünlüğü değişkenindeki iyileşmelerin kadın işgücüne katılım oranı bölü erkek işgücüne katılım oranını azalttığı anlamına gelir. Yapılan teorik açıklamalar doğrultusunda modele eklenen etkileşim teriminin (RLxHDI değişkeninin) katsayısı pozitif ve %5 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır. Beklentilere uygun bu sonuca göre RLxHDI değişkenindeki bir birimlik artış, kadın işgücüne katılım oranı bölü erkek işgücüne katılım oranında 0,1209 birimlik artışa neden olmaktadır. Özetle gelişmekte olan ülkelerde hem insani gelişme endeksinin hem de hukukun üstünlüğü değişkeninin yüksek olması durumunda kadın işgücüne katılım oranı bölü erkek işgücüne katılım oranı artmaktadır.

Etkileşim teriminden hareketle hukukun üstünlüğü değişkeninin kadın işgücüne katılım oranı bölü erkek işgücüne katılım oranında artışa neden olabilmesi için insani gelişme endeksinin eşik değerinin ne olduğunun hesaplanması gerekmektedir. Bu amaçla (24) numaralı denklemin RL değişkeni cinsinden türevi alındığında elde edilen (25) numaralı denklem sıfıra eşitlendiğinde HDI değişkenine ilişkin eşik değer elde edilmiş olur.

$$\begin{aligned}
 FMLFP_{it} = & 32,9431 + 0,1684GRW_{it} + 2,1863LOGY_{it} + 0,0006DEF_{it} \\
 & - 1,2858FER_{it} + 0,2704SOGI_{it} + 0,5095HDI_{it} \\
 & - 9,7180RL_{it} + 0,1209(HDI \times RL)_{it} + \varepsilon_{it}
 \end{aligned} \tag{24}$$

$$\frac{\partial(RL_{it})}{\partial(FMLFP_{it})} = -9,7180 + 0,1209HDI_{it} = 0 \quad (25)$$

$$HDI_{it} = \frac{9,7180}{0,1209} = 80,380 \quad (26)$$

HDI değişkeninin hesaplanan eşik değerine göre gelişmekte olan ülkelerde hukukun üstünlüğü değişkeninin kadın işgücüne katılım oranı bölü erkek işgücüne katılım oranı üzerindeki pozitif etkisinin ortaya çıkabilmesi için insani gelişme endeksinin en az 80,380 seviyesinde olması gerekmektedir. Bu durum marjinal etkilere bakılarak biraz daha detaylandırılabilir. HDI değişkeninin sırasıyla örneklemdeki minimum (27,250), ortalama (63,503) ve maksimum (92,975) değerleri, (25) numaralı türev denklemdeki yerine konulduğunda sırasıyla -6,423; -2,040; 1,523 değerleri elde edilmektedir. Bu bulgular maksimum değerle birlikte marjinal etkinin beklenen şekilde pozitif olduğunu göstermektedir.

#### 4.6. YOLSUZLUKLA MÜCADELE

Gelişmekte olan ülkelerde yolsuzlukla mücadele değişkeninin kadın işgücüne katılım oranı bölü erkek işgücüne katılım oranı üzerindeki etkisini gösteren tahmin sonuçları Tablo 15'te yer almaktadır. Model belirleme testi sonuçlarına göre FE modeli, etkin ve tutarlı sonuçlar vermektedir. Model belirleme aşamasında yatay kesit F testi sonuçlarına göre FE modeli; LM testi sonuçlarına göre RE modeli OLS modele göre tercih edilmektedir. Ardından bakılan Hausman sınaması sonucunun istatistiksel olarak anlamlı olduğundan FE modelinin tahmin edilmesi etkindir.

Tablo 15'te yer alan FE modeline dayanan tahmin sonuçlarına göre GRW değişkeninin katsayısı, beklentilere uygun bir şekilde pozitif ve %1 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır. Bu bulguya göre GRW değişkenindeki bir birimlik artış, FMLFP değişkeninde 0,1817 birim artışa neden olmaktadır. Özetle gelişmekte olan ülkelerin büyüme hızındaki artış kadın işgücüne katılım oranı bölü erkek işgücüne katılım oranını artırmaktadır. Modelde yer alan LOGY değişkeninin katsayısı pozitif ve %5 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır. Beklentilere uygun olan bu sonuca göre LOGY değişkenindeki %1 oranında artış, FMLFP değişkeninde 2,1345 birim artışa neden olmaktadır. Özetle kişi başına düşen GSYH'deki artış kadın işgücüne katılım oranı bölü erkek işgücüne katılım oranını artırmaktadır. Modelde yer alan DEF değişkeninin

katsayısı negatiftir. Beklentilere uygun olmayan bu bulgu, istatistiksel olarak anlamlı değildir.

**Tablo 15. Yolsuzlukla Mücadele Değişkeninin Kadın İstihdamı Üzerine Etkisi (2002-2017)**

Bağımlı Değişken: FMLFP Ülke Sayısı (N) = 79; Dönem Sayısı= 4; N×T=316	
Değişkenler	Katsayılar
C	33,8592 <sup>a</sup> (3,88)
GRW	0,1817 <sup>a</sup> (2,16)
LOGY	2,1345 <sup>b</sup> (2,18)
DEF	-0,0003(-0,16)
FER	-1,2278(-1,59)
SOGI	0,2422 <sup>a</sup> (2,94)
HDI	0,4785 <sup>a</sup> (3,49)
CC	-10,3515 <sup>a</sup> (-2,59)
CCxHDI	0,1412 <sup>b</sup> (2,29)
R Kare	0,1797
F Testi	6,27 [0,00]
Model Belirleme	
Yatay Kesit F Testi	256,16 [0,00]
LM Testi	434,96 [0,00]
Hausman Sınaması	205,44 [0,00]
Marjinal Etkiler	
Minimum	-6,504
Ortalama	-1,385
Maksimum	2,777
Eşik Değer	73,311

Not: (1) Parantez içindeki değerler t değerlerini; köşeli parantez içindeki değerler anlamlılık düzeylerini göstermektedir. (2) a, b ve c işaretleri, sırasıyla %1, %5 ve %10 düzeyinde istatistiki olarak anlamlılığı ifade etmektedir.

Tablo 15'teki modelde yer alan FER değişkeninin katsayısı negatif fakat beklentilere uygun bu bulgu istatistiksel olarak anlamsızdır. Modelde yer alan SOGI değişkeninin katsayısı beklentilere uygun bir şekilde pozitif ve istatistiksel olarak %1 düzeyinde anlamlıdır. Bu bulguya göre SOGI değişkenindeki bir birimlik artış FMLFP değişkenini 0,2422 birim artışa neden olmaktadır. Özetle ülkedeki sosyal alandaki küreselleşmenin artması kadın işgücüne katılım oranı bölü erkek işgücüne katılım oranını artırmaktadır. Tablo 15'teki modelde yer alan HDI değişkeninin katsayısı pozitif ve %1 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır. Bu bulguya göre HDI değişkenindeki bir birimlik artış FMLFP değişkeninde 0,4785 birim artışa neden olmaktadır. Özetle insani gelişme endeksindeki iyileşmeler kadın işgücüne katılım oranı bölü erkek işgücüne katılım oranında artışa neden olmaktadır.

Çalışmanın hipotezini test etmek amacıyla modele eklenen CC değişkeninin katsayısı negatif ve istatistiksel olarak %1 düzeyinde anlamlıdır. Beklentilere uygun olmayan bu bulgu, gelişmekte olan ülkelerde yolsuzlukla mücadele değişkenindeki

iyileşmelerin, kadın işgücüne katılım oranı bölü erkek işgücüne katılım oranını azalttığı anlamına gelir. Yapılan teorik açıklamalar doğrultusunda modele eklenen etkileşim teriminin (CCxHDI değişkeninin) katsayısı pozitif ve %5 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır. Beklentilere uygun bu sonuca göre CCxHDI değişkenindeki bir birimlik artış kadın işgücüne katılım oranı bölü erkek işgücüne katılım oranında 0,1412 birimlik artışa neden olmaktadır. Özetle gelişmekte olan ülkelerde hem insani gelişme endeksinin hem de yolsuzlukla mücadele değişkeninin yüksek olması durumunda kadın işgücüne katılım oranı bölü erkek işgücüne katılım oranı artmaktadır.

Etkileşim teriminden hareketle yolsuzlukla mücadele değişkeninin kadın işgücüne katılım oranı bölü erkek işgücüne katılım oranında artışa neden olabilmesi için insani gelişme endeksinin eşik değerinin hesaplanması gerekmektedir. Bu amaçla (27) numaralı denklemin CC değişkeni cinsinden türevi alındığında elde edilen (28) numaralı denklem sıfıra eşitlendiğinde HDI değişkenine ilişkin eşik değer elde edilmiş olur.

$$\begin{aligned}
 FMLFP_{it} = & 33,8592 + 0,1817GRW_{it} + 2,1345LOGY_{it} - 0,0003DEF \\
 & - 1,2278FER_{it} + 0,2422SOGI_{it} + 0,4785HDI_{it} \\
 & - 10,3515CC_{it} + 0,1412(HDI \times CC)_{it} + \varepsilon_{it}
 \end{aligned} \tag{27}$$

$$\frac{\partial(CC_{it})}{\partial(FMLFP_{it})} = -10,3515 + 0,1412HDI_{it} = 0 \tag{28}$$

$$HDI_{it} = \frac{10,3515}{0,1412} = 73,311 \tag{29}$$

HDI değişkeninin hesaplanan eşik değerine göre gelişmekte olan ülkelerde yolsuzlukla mücadele değişkeninin kadın işgücüne katılım oranı bölü erkek işgücüne katılım oranı üzerindeki pozitif etkisinin ortaya çıkabilmesi için insani gelişme endeksinin en az 73,311 seviyesinde olması gerekmektedir. Bu durum marjinal etkilere bakılarak biraz daha detaylandırılabilir. HDI değişkeninin sırasıyla örneklemdaki minimum (27,250), ortalama (63,503) ve maksimum (92,975) değerleri, (28) numaralı türev denklemdeki yerine konulduğunda sırasıyla -6,504; -1,385; 2,777 değerleri elde edilmektedir. Bu bulgular maksimum değerle birlikte marjinal etkinin beklenen şekilde pozitif olduğunu göstermektedir.

#### 4.7. KURUMSAL KALİTE

Gelişmekte olan ülkelerde kurumsal kalite değişkeninin kadın işgücüne katılım oranı bölü erkek işgücüne katılım oranı üzerindeki etkisini gösteren tahmin sonuçları Tablo 16'da yer almaktadır. Model belirleme testi sonuçlarına göre FE modeli, etkin ve tutarlı sonuçlar vermektedir. Model belirleme aşamasında yatay kesit F testi sonuçlarına göre FE modeli; LM testi sonuçlarına göre RE modeli OLS modele göre tercih edilmektedir. Ardından bakılan Hausman sınaması sonucunun istatistiksel olarak anlamlı olduğundan FE modelinin tahmin edilmesi etkindir.

Tablo 16'da yer alan FE modeline dayanan tahmin sonuçlarına göre GRW değişkeninin katsayısı, beklentilere uygun bir şekilde pozitif ve %5 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır. Bu bulguya göre GRW değişkenindeki bir birimlik artış, FMLFP değişkeninde 0,1957 birim artışa neden olmaktadır. Özetle gelişmekte olan ülkelerin büyüme hızındaki artış, kadın işgücüne katılım oranı bölü erkek işgücüne katılım oranını artırmaktadır. Modelde yer alan LOGY değişkeninin katsayısı pozitif ve %5 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır. Beklentilere uygun olan bu sonuca göre LOGY değişkenindeki %1 oranında artış, FMLFP değişkeninde 2,1106 birim artışa neden olmaktadır. Özetle kişi başına düşen GSYH'deki artış, kadın işgücüne katılım oranı bölü erkek işgücüne katılım oranını artırmaktadır. Modelde yer alan DEF değişkeninin katsayısı beklentilere uygun bir şekilde pozitifdir ancak istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Tablo 16'daki modelde yer alan FER değişkeninin katsayısı negatif fakat beklentilere uygun bu bulgu istatistiksel olarak %10 düzeyinde anlamlıdır. Bu bulguya göre doğurganlık değişkenindeki bir birim artış, FMLFP değişkeni üzerinde 1,3958 birim azalışa sebep olmaktadır. Modelde yer alan SOGI değişkeninin katsayısı beklentilere uygun bir şekilde pozitif ve istatistiksel olarak %1 düzeyinde anlamlıdır. Bu bulguya göre SOGI değişkenindeki bir birimlik artış FMLFP değişkenini 0,2524 birim artışa neden olmaktadır. Özetle ülkedeki sosyal alandaki küreselleşmenin artması, kadın işgücüne katılım oranı bölü erkek işgücüne katılım oranını artırmaktadır. Tablo 16'daki modelde yer alan HDI değişkeninin katsayısı pozitif ve %1 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır. Bu bulguya göre HDI değişkenindeki bir birimlik artış, FMLFP değişkeninde 0,4931 birim artışa neden olmaktadır. Özetle insani gelişme endeksindeki iyileşmeler kadın işgücüne katılım oranı bölü erkek işgücüne katılım oranında artışa neden olmaktadır.

**Tablo 16. Kurumsal Kalite Değişkeninin Kadın İstihdamı Üzerine Etkisi (2002-2017)**

Bağımlı Değişken: FMLFP	
Ülke Sayısı (N) = 79; Dönem Sayısı= 4; NxT=316	
Değişkenler	Katsayılar
C	33,9032 <sup>a</sup> (3,81)
GRW	0,1957 <sup>b</sup> (2,33)
LOGY	2,1106 <sup>b</sup> (2,11)
DEF	0,0003(0,18)
FER	-1,3958 <sup>c</sup> (-1,77)
SOGI	0,2524 <sup>a</sup> (3,81)
HDI	0,4931 <sup>a</sup> (3,62)
IQ	-11,6813 <sup>a</sup> (-2,94)
IQxHDI	0,1581 <sup>b</sup> (2,49)
R Kare	0,1869
F Testi	6,58 [0,00]
Model Belirleme	
Yatay Kesit F Testi	245,69 [0,00]
LM Testi	419,04 [0,00]
Hausman Sınaması	110,88 [0,00]
Marjinal Etkiler	
Minimum	-7,373
Ortalama	-1,641
Maksimum	3,018
Eşik Değer	73,886

Not: (1) Parantez içindeki değerler t değerlerini; köşeli parantez içindeki değerler anlamlılık düzeylerini göstermektedir. (2) a, b ve c işaretleri, sırasıyla %1, %5 ve %10 düzeyinde istatistiki olarak anlamlılığı ifade etmektedir.

Çalışmanın hipotezini test etmek amacıyla modele eklenen IQ değişkeninin katsayısı negatif ve istatistiksel olarak %1 düzeyinde anlamlıdır. Beklentilere uygun olmayan bu bulguya göre gelişmekte olan ülkelerde kurumsal kalite değişkenindeki iyileşmeler kadın işgücüne katılım oranı bölü erkek işgücüne katılım oranını azaltmaktadır. Yapılan teorik açıklamalar doğrultusunda modele eklenen etkileşim teriminin (IQxHDI değişkeninin) katsayısı pozitif ve %5 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır. Beklentilere uygun bu sonuca göre IQxHDI değişkenindeki bir birimlik artış kadın işgücüne katılım oranı bölü erkek işgücüne katılım oranında 0,1581 birimlik artışa neden olmaktadır. Özetle gelişmekte olan ülkelerde hem insani gelişme endeksinin hem de kurumsal kalite değişkeninin yüksek olması durumunda kadın işgücüne katılım oranı bölü erkek işgücüne katılım oranı artış göstermektedir.

Etkileşim teriminden hareketle kurumsal kalite değişkeninin kadın işgücüne katılım oranı bölü erkek işgücüne katılım oranında artışa neden olabilmesi için insani gelişme endeksinin eşik değerinin ne olduğunun hesaplanması gerekmektedir. Bu amaçla (30) numaralı denklemin IQ değişkeni cinsinden türevi alındığında elde edilen (31) numaralı denklemin sifıra eşitlenmesi sonucunda HDI değişkenine ilişkin eşik değer elde edilmiş olur.



$$\begin{aligned}
FMLFP_{it} = & 33,9032 + 0,1957GRW_{it} + 2,1106LOGY_{it} + 0,0003DEF \\
& - 1,3958FER_{it} + 0,2524SOGI_{it} + 0,4931HDI_{it} \\
& - 11,6813IQ_{it} + 0,1581(HDI \times IQ)_{it} + \varepsilon_{it}
\end{aligned} \tag{30}$$

$$\frac{\partial(IQ_{it})}{\partial(FMLFP_{it})} = -11,6813 + 0,1581HDI_{it} = 0 \tag{31}$$

$$HDI_{it} = \frac{11,6813}{0,1581} = 73,886 \tag{32}$$

HDI değişkeninin hesaplanan eşik değerine göre gelişmekte olan ülkelerde kurumsal kalite değişkeninin kadın işgücüne katılım oranı bölü erkek işgücüne katılım oranı üzerindeki pozitif etkisinin ortaya çıkabilmesi için insani gelişme endeksinin en az 73,886 seviyesinde olması gerekmektedir. Bu durum marjinal etkilere bakılarak biraz daha detaylandırılabilir. HDI değişkeninin sırasıyla örneklemdaki minimum (27,250), ortalama (63,503) ve maksimum (92,975) değerleri, (31) numaralı türev denklemdeki yerine konulduğunda sırasıyla -7,373; -1,641; 3,018 değerleri elde edilmektedir. Bu bulgular maksimum değerle birlikte marjinal etkinin beklenen şekilde pozitif olduğunu göstermektedir.

Yapılan bütün analizlerin kurumsal faktörlere özgü sonuçlarını özetlemek için Tablo 17 oluşturulmuştur. Tablo 17, etkileşim terimleri modellere eklenmeden önce ve eklendikten sonra kurumsal faktör değişkenlerinin katsayı işareti, anlamlılık düzeyi ve eşik değerlerini sunmaktadır.

**Tablo 17. Ampirik Bulguların Özeti**

Kurumsal Faktör Değişkenleri	Katsayı İşareti	Anlam Düzeyi	Etkileşim Terimi	Katsayı İşareti	Anlam Düzeyi	Eşik Değer
VA	Negatif	%1	VAXHDI	Pozitif	%5	76,940
PS	Negatif	-	PSXHDI	Pozitif	-	-
GE	Negatif	%1	GEXHDI	Pozitif	%1	66,678
RQ	Negatif	%1	RQXHDI	Pozitif	%1	72,605
RL	Negatif	%1	RLXHDI	Pozitif	%5	80,380
CC	Negatif	%1	CCXHDI	Pozitif	%5	73,311
IQ	Negatif	%1	IQXHDI	Pozitif	%5	73,886

Not: Çalışmanın örnekleminde HDI değişkeninin maksimum değeri, 92,975; minimum değeri, 27,250; ortalaması, 63,503; medyanı 67,125; standart hatası, 14,288 seviyesindedir.

Tablo 17'deki sonuçlar etkileşim teriminin, modellere dâhil edildikten sonra söz konusu değişkenlerin katsayı işaretlerini negatiften pozitive çevirdiğini göstermektedir. Katsayı işaretlerinin pozitif olması beklenen bir durumdur. Kısacası kurumsal faktör

değişkenlerinin kadın iş gücü katılımını arttırabilmesi için insani gelişme endeksi aracılık etmektedir. Bu yönüyle insani gelişmişlik düzeyi, bu analizin anlamlılığı açısından kilit öneme sahiptir. Tablo 17'deki eşik değerler ise kurumsal faktör değişkenlerinin kadın istihdamı üzerine arttırıcı etkiler sağlamasına aracı olan insani gelişme endeksinin sahip olması gereken eşik değerleri göstermektedir.

## TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışmada kurumsal faktörlerin kadın istihdamına etkisinde insani gelişmenin aracı etkisini ortaya koymak amacıyla panel veri yöntemi kullanılmıştır. Bu amaçla yapılan analiz, 79 gelişmekte olan ülkenin 2002-2017 yıllarına ait verisine dayanmaktadır. Gelişmekte olan ülkeler, OECD üyesi olan yüksek gelirli ülkelerin dışında kalan ülkelere oluşmaktadır. Ayrıca 2002-2017 yılları, dörder yıllık dört farklı döneme ayrılarak değişkenlerin ortalaması alınmıştır. Çalışmada tahmin edilen model için literatürdeki ampirik çalışmaların yer verdiği detayı ekte yer alan geniş değişken setinden yararlanılmıştır. Çalışmanın modeli oluşturulurken etkin ve tutarlı sonuçlar veren değişken seti dikkate alınmıştır. Birim sayısının dönem sayısından görece büyük olduğu panel veri analizinde en küçük kareler, sabit etkiler ve rassal etkiler modelleri arasında seçim yapmak için uygulanan model belirleme testlerine göre çalışmadaki modellerin çoğunluğunda sabit etkiler modelini kullanarak tahmin edilmiştir.

Modellerin bağımlı değişkeni, kadın işgücüne katılım oranı bölü erkek işgücüne katılım oranını ifade etmektedir. Sadece kadın istihdamı yerine bu oranın kullanılmasına özen gösterilmiştir. Çünkü herhangi bir faktördeki iyileşmenin kadın istihdamını artırdığını söyleyebilmek için erkek istihdamına göre daha fazla etkide bulunması gerekir. Çalışmanın amacına uygun olarak modellerde kullanılan kurumsal faktör değişkenleri, Dünya Bankası tarafından oluşturulan Dünya Yönetişim Göstergelerinden oluşmaktadır: Söz hakkı ve hesap verebilirlik, politik istikrar, hükümetin etkinliği, düzenlemelerin kalitesi, hukukun üstünlüğü, yolsuzlukla mücadele, altı değişkenin ortalamasından elde edilen kurumsal kalite.

Çalışmanın sonuçları, kurumsal faktörlerin kadın istihdamının erkek istihdamına oranı üzerindeki etkisinin beklendiği şekilde pozitif olmadığını göstermektedir. Politik istikrar değişkeninin kadın istihdamı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı herhangi bir etkisi bulunmazken diğer kurumsal faktör değişkenlerinin etkisi negatif ve istatistiksel olarak anlamlıdır. Bir başka deyişle kurumsal faktörlerdeki iyileşmeler kadın istihdamının erkek istihdamına oranını azaltmaktadır. Kadın istihdamına oranla erkek istihdamı lehine gelişme olmaktadır. Bu sonuçtan hareketle modeldeki diğer değişkenlerin aracılık etkisine odaklanılmıştır. Bu noktada iki nedenle insani sermaye endeksi ön plana çıkmaktadır. İlk olarak insani gelişme endeksinin kadın istihdamı üzerindeki etkisi tüm modellerde tutarlı bir şekilde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitifdir. İkinci olarak insani gelişme endeksi, beşerî sermayeyi gösteren eğitim, sağlık

ve gelir gibi kadın istihdamı üzerinde etkili değişkenleri içermektedir. Bu nedenlerle kurumsal faktörler ile insani gelişme endeksinin çarpımından oluşan etkileşim terimi modele değişken olarak eklenmiştir.

Etkileşim terimleri içerisinde politik istikrar ile insani gelişme endeksinin çarpımı, kadın istihdamı üzerinde herhangi bir etkiye sahip değildir. Bunun dışında kalan söz hakkı ve hesap verebilirlik, hükümetin etkinliği, düzenlemelerin kalitesi, hukukun üstünlüğü, yolsuzlukla mücadele ve kurumsal kalite değişkenleriyle insani gelişme endeksinin çarpımından oluşan etkileşim terimlerinin kadın istihdamı üzerindeki etkisi pozitifdir. Bu sonuç kurumsal faktörlerin kadın istihdamına etkisinde insani gelişmenin aracılık rolü olduğunu göstermektedir. Bir başka deyişle bir ülkenin kurumsal yapısındaki iyileşmelerin kadın istihdamının erkek istihdamına oranla artırabilmesi için o ülkelerde insani gelişmenin görece yüksek olması gerekmektedir.

Bu noktada gelişmekte olan ülkelerde insani gelişme endeksine ilişkin eşik değerinin ne olacağına ilişkin sorunun cevaplanması gerekmektedir. İlk olarak altı farklı kurumsal faktörün ortalamasından elde edilen kurumsal kalite değişkenine odaklanılabilir. Kurumsal kalite değişkenine ilişkin tahminin yapıldığı modelin kurumsal kalite değişkenine göre türevinin alınıp sıfıra eşitlenmesiyle insani gelişme endeksinin eşik değeri, 73,886 olarak elde edilir. Bu bulgu, gelişmekte olan ülkelerde insani gelişme endeksinin belirtilen seviyeye ulaşmaya kadar kurumsal kalitenin kadın istihdamını negatif etkileyeceğini; belirtilen seviyenin üstünde olduğunda ise pozitif etkileyeceğini göstermektedir. Çalışmanın örneğinde insani gelişme endeksinin maksimum değeri (92,975), minimum değeri (27,250), ortalaması (63,503) ve medyanı (67,125) dikkate alındığında insani gelişme endeksinin eşik değeri kabul edilebilir.

Kurumsal faktörlere ilişkin bulgulara daha detaylı bakıldığında insani gelişme endeksine ilişkin en yüksek eşik değerler, hukukun üstünlüğü ile söz hakkı ve hesap verebilirlik değişkeninin olduğu modellerde bulunmaktadır. Hukukun üstünlüğündeki iyileşmelerin kadın istihdamını artırabilmesi için insani gelişme endeksinin 80,380 seviyesinden yüksek olması gerekirken demokratikleşmeyi ifade eden söz hakkı ve hesap verebilirlikteki iyileşmelerin aynı etkide bulunabilmesi için insani gelişme endeksinin 76,940 seviyesinin üzerinde olması gerekmektedir. Diğer kurumsal faktörlere ilişkin olarak insani gelişme endeksinin eşik değerleri, daha düşük seviyededir. Bürokrasinin kalitesini gösteren hükümetin etkinliği değişkeninin bulunduğu modelde insani gelişme endeksinin eşik değeri, ortalama değere yakındır.

İnsani gelişme endeksine ilişkin temel bileşenlerin eğitim, sağlık ve gelir olduğu düşünüldüğünde sonuç daha anlamlı olmaktadır. Özellikle eğitim düzeyi ve gelir seviyesi yüksek bireylerin demokratikleşme ve hukukun üstünlüğü başta olmak üzere diğer kurumsal gelişmelerden daha fazla yararlanma olanağına kavuşacağı bilinmektedir. Bu nedenle gelişmekte olan ülkelerdeki kadın istihdamında görece iyileşme sağlanabilmesi için öncelikle insani gelişmenin artırılması gerektiğinin altını çizmek gerekir. Aksi takdirde kurumsal faktörlerdeki iyileşmeler, erkek istihdamının görece artmasına neden olmaktadır. Beşerî sermayesi yüksek bireyler; politik katılım, politik temsil ve hak arama faaliyetlerini daha etkin bir şekilde yürüteceğinden insani gelişmedeki iyileşmeler, kurumsal yapıdaki iyileşmelerin etkinliğini artıracaktır.

Çalışmada yer alan diğer açıklayıcı değişkenlere ilişkin bulgular şu şekildedir: (1) Beklentilere uygun olarak tüm modellerde büyüme hızındaki ve kişi başı gelirdeki artış, kadın iş gücü katılımını arttırmaktadır. (2) Hiçbir modelde enflasyondaki artışlar, kadınların işgücü katılımı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip değildir. Literatürde enflasyonla ilgili beklentiler enflasyon artışlarının, kadın iş gücünü arttıracığı yönündedir. (3) Doğurganlık oranındaki artışlar, modellerin çoğunda kadın iş gücü katılımını azaltmaktadır. Bu sonuç kısa dönem beklentileriyle uyumludur. (4) Kültürel anlamda değişimi gösteren sosyal küreselleşme endeksindeki yükselmeler, beklentilerle uyumlu bir şekilde kadın istihdamını arttırmaktadır.

## KAYNAKÇA

- Acar, Ş. B. (2007). *İyi Uygulama Örnekleri Çerçevesinde Kamu Yönetiminde Mali Saydamlık ve Kamuoyu Denetiminin Etkinleştirilmesi*. Devlet Bütçe Uzmanlığı Araştırma Raporu, Ankara.
- Akgeyik, T. (2017). Türkiye’de Kadınların İşgücü Piyasasına Katılımını Etkileyen Faktörler: TÜİK Verileri Üzerine Bir Analiz. *Sosyal Siyaset Konferansları*, 70(1), 31-53.
- Akpınar-Sposito, C. (2013). Career Barriers for Women Executives and the Glass Ceiling Syndrome: The Case Study Comparison between French and Turkish Women Executives. *2nd International Conference on Leadership, Technology and Innovation Management*, Lyon, France, pp. 488-497.
- Alhassan-Alolo, N. (2007). Gender and Corruption: Testing The New Consensus. *Public Administration and Development*, 27(3), 227-237.
- Altan, C. (2011). Eğitim-Siyasal Eğilim İlişkisi: Mersin Örneği. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 12(1), 313-329.
- Antonopoulos, R. (2009). *The Current Economic and Financial Crisis: A Gender Perspective* (Working Paper No. 562). United Nation Development Programme.
- Arellano, M. (2003). *Panel Data Econometrics*, Oxford: Oxford University Press.
- Asamoah, M. E., Adjasi, C. K. D. & Alhassan, A. L. (2016). Macroeconomic Uncertainty, Foreign Direct Investment and Institutional Quality: Evidence from Sub-Saharan Africa. *Economic Systems*, 40(4), 612-621.
- Ashiku, M. & Madhi, A. (2011). Local Government Effectiveness and Social Norms, in Informal Employment (Elbasan Municipality). *Regional Science Conference with International Participation*, 03 - 04 June, 2011, Peja, Republic of Kosova, pp. 101-107.
- Assaad, R., Hendy, R., Lassassi, M. & Yassin, S. (2020). Explaining the MENA Paradox: Rising Educational Attainment Yet Stagnant Female Labor Force Participation. *Demographic Research*, 43(28), 817-850.
- Aşkın, E. Ö. ve Aşkın, U. (2019). İşgücü Piyasasında Enformel Kadın İşgücü: Ev Eksenli Çalışan Kadınlara Yönelik Bir Araştırma. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(Ek Sayı 1), 977-1001.
- Atabey, G. ve Hasta, D. (2018). Siyasal Katılım, Siyasal Yeterlik ve Toplumsal Cinsiyet. *Nesne*, 6(13), 484-516.
- Aytur, G. (2019). *Kadınların Çalışma Yaşamında Yerini Belirleyen Faktörler: Türkiye ve OECD Ülkeleri Üzerine Bir Analiz* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Balaev, M. (2014). Improving Models of Democracy: The Example of Lagged Effects of Economic Development, Education and Gender Equality. *Social Science Research*, 46, 169-183.
- Baltagi, B. H. (2005). *Econometric Analysis of Panel Data*. Third Edition, West Sussex: John Wiley & Sons.
- Bansak, C., Graham, M. E. & Zebedee, A. A. (2012). Business Cycles and Gender Diversification: An Analysis of Establishment-Level Gender Dissimilarity. *American Economic Review: Papers & Proceedings*, 102(3), 561-565.
- Bayanpourtehrani, G. & Sylwester, K. (2013). Democracy and Female Labor Force Participation: An Empirical Examination. *Social Indicators Research*, 112(3), 749-762.
- Becker, G. S. (1992). *The Economic Way of Looking at Life*. Nobel Lecture in Economics.

- Berber, M. ve Eser, B.Y. (2008). Türkiye’de Kadın İstihdamı: Ülke ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz. ‘İş, Güç’ *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 10(2), 1-16.
- Bergmann, B. R. (1974). Occupational Segregation, Wages and Profits When Employers Discriminate by Race or Sex. *Eastern Economic Journal*, 1(2), 103-110.
- Berkün, S., Dilbaz Alacahan, N. ve Ataklı Yavuz, R. (2015). Kadın İstihdamını Artırmada Alternatif Bir Değerlendirme: Evde Çalışma. *International Anatolia Academic Online Journal Social Sciences Journal*, 2(2), 43-61.
- Bernhardt, E. M. (1993). Fertility and Employment. *European Sociological Review*, 9(1), 25-42.
- Bilen, M. ve Yumuşak, İ. G. (2008). Gary S. Becker’in İktisat Bilimine ve Beşeri Sermaye Teorisine Katkıları. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 3(1), 1-14.
- Bilgin, D. H. (2019). *Siyasal Katılım ve Siyasal Temsilde Kota Uygulaması* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bishaw, A. (2013). The Impact of Education on Rural Women’s Participation in Political and Economic Activities. *International Journal of Educational Administration and Policy Studies*, 6(2), 23-31.
- Borjas, G. J. (2005). *Labor Economics*. (Üçüncü Baskı). New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Brady, H. E., Verba, S. & Schlozman, K. L. (1995). Beyond Ses: Are Source Model of Political Participation. *American Political Science Review*, 89(2), 271-294.
- Buchanan, B. G., Le, Q. V. & Rishi, M. (2012). Foreign Direct Investment and Institutional Quality: Some Empirical Evidence. *International Review of Financial Analysis*, 21(C), 81-89.
- Burns, N., Schlozman, K. L. & Verba, S. (2001). *The Private Roots of Public Action*. London: Harvard University Press.
- Cafri, R. ve Selci, F. (2020). Teknolojik Gelişmeler ve Kadın İstihdamı İlişkisi: AB Ülkeleri ve Türkiye Açısından Bir Değerlendirme. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 9(5), 3264-3278.
- Cai, L. (2007). *The Relationship Between Health and Labour Force Participation: Evidence from A Panel Data Simultaneous Equation Model* (Working Paper No. 1/07). Melbourne Institute.
- Canıkalp, E. ve Ünlükaplan, İ. (2015). Yönetişim Kalitesi ve Yönetişimin Ölçülebilirliği. *Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi*, 19(1), 81-100.
- Chamlou, N., Muzi, S. & Ahmed, H. (2011). *Understanding the Determinants of Female Labor Force Participation in the Middle East and North Africa Region: The Role of Education and Social Norms in Amman* (Working Paper No. 31). AlmaLaurea Inter-University Consortium.
- Contreras, D. & Plaza, G. (2010). Cultural Factors in Women’s Labor Force Participation in Chile. *Feminist Economics*, 16(2), 27-46.
- Cooray, A. & Potrafke, N. (2011). Gender Inequality in Education: Political Institutions or Culture and Religion. *European Journal of Political Economy*, 27(2), 268-280.
- Currie, J. & Madrian, B. (1999). Health, Health Insurance and the Labor Market. *Handbook of Labor Economics*, 3(c), 3309-3416.
- Çadır, M. (2011). *Kadının Siyasal Yaşama Katılımında Siyasi Parti Kadın Kollarının Rolü: TBMM’de Grubu Bulunan Siyasal Partiler Bağlamında Ankara İli Örneği*. (Uzmanlık Tezi). Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Çağlar, N. (2011). Kadının Siyasal Yaşama Katılımı ve Kota Uygulamaları. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 3(4), 56-79.

- Çağlayan, S. ve Kemik, A. (2018). Kırdan Kente İç Göç Süreciyle Kadınların İş Yaşamına Katılımları ve Sonuçları. *Süleyman Demirel Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 43, 143-157.
- Çak, M. ve Şeker, M. (2008). Cinsiyet ve Yolsuzluk İlişkisi. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, 58(1), 79-98.
- Çolak, Ö. F. ve Ardor, H. (2001). İşgücü Piyasasında Ayrımcılık: Türkiye ve Seçilmiş Ülke Örnekleri. *Ekonomik Yaklaşım*, 12(40), 89-112.
- Dahlerup, D. & Freidenvall, L. (2005). Quotas as a 'Fast Track' to Equal Representation for Women. *International Feminist Journal of Politics*, 7(1), 26-48.
- Debski, J. & Jetter, M. (2015). *Gender and Corruption: A Reassessment* (Discussion Paper No. 9447). The Institute for the Study of Labor (IZA).
- Debski, J., Jetter, M., Möhle, S. & Stadelmann, D. (2018). Gender and Corruption: The Neglected Role of Culture. *European Journal of Political Economy*, 55(C), 526-537.
- Deininger, K., Jin, S., Nagarajan, H. K. & Sing, S. K. (2020). *Political Reservation and Female Labor Force Participation in Rural India* (Working Paper No. 9350). World Bank Policy Research.
- Demirtaş, G. ve Yayla, N. (2017). Küresel Entegrasyonun Kadın İstihdamı Üzerine Etkisi: Ampirik Bir İnceleme. *Journal of Yasar University*, 12(48), 339-349.
- Doepke, M. & Tertilt, M. (2009). Women's Liberation: What's in It For Men. *Quarterly Journal of Economics*, 124(4), 1541-1591.
- Doepke, M., Tertilt, M. & Voena, A. (2012). The Economics and Politics of Women's Rights. *Annual Review of Economics*, 4(1), 339-372.
- Dollar, D., Fisman, R. & Gatti, R. (2001). Are Women Really The Fairer Sex? Corruption and Women in Government. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 46(4), 423-429.
- Dreher, A. & Gassebner, M. (2013). Greasing the Wheels? The Impact of Regulations and Corruption on Firm Entry. *Public Choice*, 155(3/4), 413-432.
- Duran, H. (2005). Siyasal Katılmayı Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Araştırma: Tavşanlı-Kütahya Örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(0), 131-152.
- Dutta, M. (2018). Globalization, Corruption and Woman Empowerment. *Economic Papers: A Journal of Applied Economics and Policy*, 37(3), 327-343.
- Dünya Bankası (1992). *Governance and Development*. Washington, D. C.: International Bank for Reconstruction and Development.
- Ehsan, S. (2015). Female Labor Force Participation, Its Determinants and Effect on GDP in Pakistan, (Master of Science). Eastern Mediterranean University Institute of Graduate Studies and Research, Gazimağusa, North Cyprus.
- EIU – The Economist Intelligence Unit (2016). Democracy Index 2015. Democracy in an Age of Anxiety.
- EIU – The Economist Intelligence Unit (2018). Democracy Index 2017, Free Speech under Attack.
- Esarey, J. & Chirillo, G. (2013). "Fairer Sex" or Purity Myth? Corruption, Gender, and Institutional Context. *Politics & Gender*, 9(4), 361-389.
- Esarey, J. & Schwindt-Bayer, L. A. (2017). Women's Representation, Accountability and Corruption in Democracies. *British Journal of Political Science*, 48(3), 659-690.
- Eser, H.B. ve Sarışahin, P. (2016). Cinsiyet- Siyasal Katılım İlişkisi: SDÜ Örnek Olayı. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 7(15), 38-58.
- Estrin, S. & Mickiewicz, T. (2011). Institutions and Female Entrepreneurship. *Small Business Economics*, 37(4), 397-415.



- Fukuyama, F. (2013). What Is Governance. *Governance: An International Journal of Policy, Administration, and Institutions*, 26(3), 347–368.
- Ghani, E., Mani, A. & O’Connell, S. D. (2013). *Can Political Empowerment Help Economic Empowerment? Women Leaders and Female Labor Force Participation in India* (Working Paper No. 6675). World Bank Policy Research.
- Goetz, A. M. (2008). Governing Women or Enabling Women to Govern: Gender and the Good Governance Agenda. in A.M. Goetz (ed), *Governing Women: Women's Political Effectiveness in Contexts of Democratization and Governance Reform*, UNRISD, Geneva.
- Goetz, A.M. & Jenkins, R. (2016). Gender, Security and Governance: The Case of Sustainable Development Goal 16. *Gender & Development*, 24(1), 127-137.
- Göksel, İ. (2013). Female Labor Force Participation in Turkey: The Role of Conservatism. *Women's Studies International Forum*, 41(1), 45-54.
- Greene, W. H. (2012). *Econometric Analysis* (7th ed.). New Jersey: Prentice-Hall International Inc.
- Guasch, J. L. & Hahn, R. W. (1999). *The Costs and Benefits of Regulation: Some Implications for Developing Countries* (Working Paper No. 1773). World Bank Policy Research.
- Gutmann, J. & Voigt, S. (2015). The Rule of Law and Constitutionalism in Muslim Countries. *Public Choice*, 162(3/4), 351-380.
- Güçlü, M. (2017). Türkiye’de Kadınların Bölgesel İşgücüne Katılımının Belirleyicileri. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 35(3), 83-101.
- Güder, G. ve Taşçı, K. (2006). Avrupa Birliği ve Türkiye’de Bilgi ve İletişim Teknolojileri İstihdam İlişkisi. 5. *Uluslararası Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi*, 3-5 Kasım 2006, Kocaeli, Türkiye, ss. 1-19.
- Gündoğdu, A. (2018). *Kadınların İşgücüne Katılımını Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi: Türkiye Uygulaması* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tekirdağ.
- Hsiao, C. (2003). *Analysis of Panel Data*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Huber, E. & Stephens, J. D. (2000). Partisan Governance, Women's Employment, and the Social Democratic Service State. *American Sociological Review*, 65(3), 323-342.
- Hughes, M. & Paxton, P. (2008). Continuous Change, Episodes and Critical Periods: A Framework for Understanding Women’s Political Representation Over Time. *Politics & Gender*, 4(2), 233-264.
- Husmanns, R. (2004). *Defining and Measuring Informal Employment*. Geneva: ILO Bureau of Statistics.
- ILO (2003). International Training Compendium on Labour Statistics, Module 1: Statistics of Employment, Unemployment, Underemployment – Economically Active Population.
- ILO (2010). *Women in Labour Markets: Measuring Progress and Identifying Challenges*. Geneva.
- ILO (2017). *World Employment Social Outlook Trends for Women*. International Labour Office, First Published, Geneva, Switzerland.
- IPU – Inter Parliamentary Union (2020). *Parlamentoda Kadınlar: 1995-2020, 25 Yıllık Değerlendirmesi*.
- Iversen, T. & Rosenbluth, F. (2008). Work and Power: The Connection Between Female Labor Force Participation and Female Political Representation. *Annual Review of Political Science*, 11, 479-495.

- İkiz, A. S. (2000). *Kayıtdışı Ekonomi ve Türkiye’de Büyüme Üzerine Etkileri* (Yayınlanmamış doktora tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- İnce Yenilmez, M. (2019). Gender Inequality in Labor Force Participation in Turkey: Closing the Gender Gap. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 17(3), 40-51.
- İnce, M. (2010). How the Education Affects Female Labor Force? Empirical Evidence from Turkey. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 2(2), 634-639.
- İnce, M. (2010). *Kadın İstihdamı ve Kadın İşgücüne Olan Talep: Türkiye Örneği* (Yayınlanmamış doktora tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- İpek, M. (2014). Kayıt Dışı İstihdamda Küresel Etkiler ve Sosyal Örüntüler. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 40(1), 163-185.
- Jetter, M. & Parmeter, C. F. (2018). Sorting Through Global Corruption Determinants: Institutions and Education Matter-Not Culture. *World Development*, 109(c), 279-294.
- Jha, C. K. & Sarangi, S. (2018). Women and Corruption: What Positions Must They Hold to Make a Difference? *Journal of Economic Behavior and Organization*, 151(C), 219-233.
- Johnston, M. (1998). Fighting Systemic Corruption: Social Foundations for Institutional Reform. in Mark Robinson (ed.), pp. 85-104. *Corruption and Development*, London: Frank Cass Publisher.
- Jonasson, E. (2012). Government Effectiveness and Regional Variation in Informal Employment. *The Journal of Development Studies*, 48(4), 481-497.
- Kakinaka, M. & Miyamoto, H. (2012). Unemployment and Labour Force Participation in Japan. *Applied Economics Letters*, 19(11), 1039-1043.
- Kananurak, P. & Sirisankanan, A. (2020). Financial Development and Self-Employment. *International Journal of Development Issues*, 19(3), 339-357.
- Kapani, M. (2019). *Politika Bilimine Giriş* (58. Baskı). Ankara: Bilgi Yayınevi.
- Kapucu, Ş. N. (2008). *Kadınların İstihdama Katılımını Etkileyen Faktörler* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Karakayalı, H. (1995). *Makro Ekonomi*. İzmir: Bilgehan Basımevi.
- Karpat Çatalbaş, G. (2015). Kadınların İşgücüne Katılımını Belirleyen Faktörlerin Belirlenmesi: Panel Veri Yaklaşımı. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(10), 249-280.
- Kaufmann, D. & Kraay, A. (2007). *Governance Indicators: Where Are We, Where Should We Be Going?* (Working Paper No. 4370). World Bank Policy Research.
- Kaufmann, D., Kraay, A. & Mastruzzi, M. (2003). *Governance Matters III: Governance Indicators for 1996-2002* (Working Paper No. 3106). World Bank Policy Research.
- Kaufmann, D., Kraay, A. & Mastruzzi, M. (2008). *Governance Matters VII: Aggregate and Individual Governance Indicators 1996-2007* (Working Paper No. 4654). World Bank Policy Research.
- Kaufmann, D., Kraay, A. & Mastruzzi, M. (2009). *Governance Matters VIII: Aggregate and Individual Governance Indicators 1996-2008* (Working Paper No. 4978). World Bank Policy Research.
- Kaufmann, D., Kraay, A. & Mastruzzi, M. (2010). *Worldwide Governance Indicators: Methodology and Analytical Issues* (Working Paper No. 5430). World Bank Policy Research.
- Kaufmann, D., Kraay, A. & Zoido-Lobaton, P. (1999). *Governance Matters* (Working Paper No. 2196). World Bank Policy Research.
- Kennedy, P. (2006). *Ekonometri Kılavuzu* (5. Baskı), Ankara: Gazi Kitabevi.

- Kılıç, D. ve Öztürk, S. (2014). Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı Önündeki Engeller ve Çözüm Yolları: Bir Ampirik Uygulama. *Amme İdaresi Dergisi*, 47(1), 107-130.
- Kılınç, N. Ş. (2015). Küresel Eğilimler Çerçevesinde Kadın İstihdamı. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 4(9), 120-135.
- Kızılgöl, Ö.A. (2012). Kadınların İşgücüne Katılımının Belirleyicileri: Ekonometrik Bir Analiz. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(1), 88-101.
- Kim, H. & Voos, P.B. (2007). The Korean Economic Crisis and Working Women. *Journal of Contemporary Asia*, 37(2), 190-208.
- Knack, S. & Keefer, P. (1995). Institutions and Economic Performance: Cross-Country Tests Using Alternative Institutional Measures. *Economics and Politics*, 7(3), 207-227.
- Koçak, S. (1999). Gender Discrimination in the Turkish Labour Market, (Doctoral Dissertation). De Montfort University, England.
- Koyuncu, C. ve Özen, E. (2017). Kurumsal Faktörler Kadın İşgücü Katılımını Etkiler mi?: Panel Analiz. *VI. International Balkan and Near Eastern Social Sciences Konferans Serisi*, IBANESS, Ohrid, Makedonya, ss. 197-206.
- Kutlar, A., Erdem, E. ve Aydın, F. F. (2012). Kadınların İşgücüne Katılması ile Doğurganlık, Boşanma ve Ücret Haddi Arasındaki İlişki: Türkiye Üzerine Bir Araştırma. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetim Dergisi*, 7(1), 149-167.
- La Porta, R., Lopez-de-Silanes, F., Shleifer, A. & Vishny, R. (1999). The Quality of Government. *The Journal of Law, Economics, and Organization*, 15(1), 222-279.
- Law, S.H. & Azman-saini, W.N.W. (2009). Institutional Quality, Governance and Financial Development. *Economics of Governance*, 13(3), 217-236.
- Lee, K. W. & Cho, K. (2005). Female Labour Force Participation During Economic Crises in Argentina and the Republic of Korea. *International Labour Review*, 144(4), 423-450.
- Ly, Z. & Yang, R. (2018). Does Women’s Participation in Politics Increase Female Labor Participation? Evidence from Panel Data Analysis. *Economics Letters*, 170(C), 35-38.
- Maqsood, F., Ullah, S. & Farooq, F. (2015). Human Development and Gender Equality: A Case Study of Pakistan. *Pakistan Journal of Social Sciences*, 35(2), 1143-1150.
- Martin, S.F. (2003). Women and Migration, Consultative Meeting on Migration and Mobility and How This Movement Affects Women. *United Nations Division for the Advancement of Women*, December 2-4, Malmo, Sweden.
- Mauro, P. (1995). Corruption and Growth. *The Quarterly Journal of Economics*, 110(3), 681-712.
- Meydanal, R. (2008). *Kayıt Dışı İstihdam Nasıl Azaltılabilir?* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Mukherjee, R. & Gokcekus, O. (2004). Gender and Corruption in Public Sector. *Global Corruption Report*, 337-339.
- Nagaraj, P. & Zhang, C. (2019). Regulatory Quality, Financial Integration and Equity Cost of Capital. *Review of International Economics*, 27(3), 916-935.
- Naidu, S. (2016). Does Human Development Influence Women’s Labour Force Participation Rate? Evidences from the Fiji Islands. *Social Indicators Research*, 127(3), 1067-1084.
- Nazier, H. & Ramadan, R. (2016). *Women’s Participation in Labor Market in Egypt: Constraints and Opportunities* (Working Paper No. 999). The Economic Research Forum.

- Nazir, R., Shahzad, K. & Nadeem, M. (2013). Regulatory Quality and Employment Generation: Empirical Evidence from Selected Developing Economies of Asia. *European Journal of Business and Management*, 5(30), 97-108.
- OECD (2018). *Life Expectancy at Birth, in Health at a Glance: Asia/Pacific 2018: Measuring Progress Towards Universal Health Coverage*, Paris: OECD Publishing.
- Okşak, Y. ve Koyuncu, J. Y. (2017). Does Globalization Affect Female Labor Force Participation: Panel Evience. *Journal of Economics Bibliography*, 4(4), 381-387.
- Österholm, P. (2010). Unemployment and Labour-Force Participation in Sweden. *Economics Letters*, 106(3), 205-208.
- Özçatal, E. (2011). Ataerkillik, Toplumsal Cinsiyet ve Kadının Çalışma Yaşamına Katılımı. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(1), 21-39.
- Özen, E. (2017). *Sosyal ve Demografik Faktörler, Özgürlükler, Kurumsal Faktörler ile Kadın İşgücü Katılımı Arasındaki İlişkinin Ampirik Analizi* (Yayınlanmamış doktora tezi). Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bilecik.
- Palaz, S. (2003). Türkiye'de Cinsiyet Ayrımcılığı Analizinde Neo Klasik Yaklaşım Karşı Kurumcu Yaklaşım: Eşitliği Sağlayıcı Politika Önerileri. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(9), 87-109.
- Palaz, S. (2005). Women's Labour Force Participation in Turkey. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 50(0), 591-606.
- Parker, D. (1999). Regulation of Privatised Public Utilities in the UK: Performance and Governance. *International Journal of Public Sector Management*, 12(3), 213-235.
- Pınarcıoğlu, N.Ş. (2017). Eril Siyasette Kadın Temsili (Mi?). *Batman Üniversitesi Yaşam Bilimleri Dergisi*, 7(1/1), 12-24.
- PRS (2011). International Country Risk Guide Methodology.
- Psacharopoulos, G. & Tzannatos, Z. (1989). Female Labor Force Participation: An International Perspective. *World Bank Research Observer*, 4(2), 187-201.
- Rad, E. H., Hadian, M. & Gholampoor, H. (2014). Comparison the Effects of Health Indicators on Male and Female Labor Supply, Evidence from Panel Data of Eastern Mediterranean Countries 1995-2010. *Iranian Journal of Public Health*, 43(2), 221-228.
- Reich, M., Gordon, D. & Edwards, R. (1973). Dual Labor Markets: A Theory of Labor Market Segmentation. *American Economic Review*, 63(2), 359-365.
- Russell, K. P., Fraser, J. & Frey, B. S. (1972). Political Participation and Income Level: An Exchange. *Public Choice*, 13(1), 113-122.
- Sahu, T. K. & Yadav, K. (2018). Women's Education and Political Participation. *International Journal of Advanced Education and Research*, 3(6), 65-71.
- Samimi, A.J., Monfared, M. ve Hosseini, M. (2013). Women's Participation Rate in Labour Market and Corruption. *Middle-East Journal of Scientific Reserch*, 14(6), 867-872.
- Seitz, S. N. (1999). *Labor Supply, Divorce and Remarriage* (Working Paper No. 9902). UWO Department of Economics.
- Serra, D. (2006). Empirical Determinants of Corruption: A Sensitivity Analysis. *Public Choice*, 126(1-2), 225-256.
- Sezen, S. (1994). *Seçim ve Demokrasi*. Ankara: Gündoğan Yayınları.
- Signorelli, M., Choudhry, M. & Marelli, E. (2012). The Impact of Financial Crises on Female Labour. *The European Journal of Development Research*, 24(3), 413-433.
- Slotwinski, M. & Stutzer, A. (2018). *Women Leaving the Playpen: The Emancipating Role of Female Suffrage* (Working Paper No. 7002). CESIFO.

- Soysal, A. (2013). Kırsal Alanda Kadın Girişimciliği: Türkiye İçin Durum Değerlendirmesi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 8(1), 163-189.
- Straughn, J. B. & Andriot, A. L. (2011). Education, Civic Patriotism, and Democratic Citizenship: Unpacking the Education Effect on Political Involvement. *Sociological Forum*, 26(3), 556-580.
- Sumbas, A. (2017). *Kadın ve Siyaset*. İstanbul: KA.DER Yayınları.
- Sung, H. (2012). Women in Government, Public Corruption, and Liberal Democracy: A Panel Analysis. *Crime Law Social Change*, 58(3), 195-219.
- Swamy, A., Knack, S., Lee, Y. & Azfar, O. (2001). Gender and Corruption. *Journal of Development Economics*, 64(1), 25-55.
- Şahin, D. (2018). MENA Ülkelerinde Kurumsal Kalite ve Ekonomik Büyüme İlişkisinin Analizi. *İktisadi Yenilik Dergisi*, 5 (1), 1-9.
- Şahin, F. (2011). *Kadınların Siyasal Katılımları Çerçevesinde Kadın Meclislerinin Yerel Siyasetteki Etkinlikleri ve Üye Profilleri*. (Uzmanlık Tezi). Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Şahin, H. (2016). *Küreselleşme Ekseninde Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne Uyum Sürecinde Kadın İstihdamının Analizi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Şanlısoy, S. (2010). Politik İstikrarsızlık-Ekonomik Süreç Politikaları Etkileşimi. *Sosyoekonomi*, 13(2), 191-214.
- T. C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (2014). *Türkiye'de Kadın İşgücü Profili ve İstatistiklerinin Analizi*. Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Tansel, A. (2002). İktisadi Kalkınma ve Kadınların İşgücüne Katılımı: Türkiye'den Zaman-Serisi Kanıtları ve İllere Göre Yatay Kesit Kestirimleri (Working Paper No. 01/05T). METU Economic Research Center.
- Tanzi, V. (1998). Corruption Around the World Causes, Consequences, Scope, and Cures. *International Monetary Fund, Staff Papers*, 45(4), 558-594.
- Taşkın, L. (2004). Uluslararası Sözleşmeler Işığında Kadının Durumu. *Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 8(2), 16-22.
- Taşseven, Ö., Altaş, D. ve Ün, T. (2016). The Determinants of Female Labor Force Participation for OECD Countries. *Uluslararası Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2(2), 27-38.
- Teorell, J., Nicholas, C., Marcus, S., Sören, H. & Bo, R. (2009). *The Quality of Government Dataset*. University of Gothenburg: The Quality of Government Institute.
- Teyyare, E. (2018). OECD Ülkelerinde Kayıt Dışı Ekonomi ve Kurumsal Kalite İlişkisi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 14(1), 51-65.
- Thomas, M.A. (2010). What Do the Worldwide Governance Indicators Measure? *European Journal of Development Research*, 22(1), 31-54.
- Toksöz, G. (2007). *Türkiye'de Kadın İstihdamının Durumu*. Ankara: Uluslararası Çalışma Ofisi.
- Toksöz, G. ve Memiş, E. (2018). *İstihdamda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Haritalama ve İzleme Çalışması*. Ankara: Ceid Yayınları.
- Tunç, M. (2018). Kalkınmada Kadın Ayrımcılığı ve Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Rolü: Ülkelerarası Farklı Gelir Gruplarına Göre Yatay Kesit Analiz. *Sosyoekonomi*, 26(38), 221-251.
- Turan, B. (2020). Life Expectancy and Economic Development: Evidence from Microdata. *Review of Development Economics*, 24(3), 949-972.
- UNDP (2010). Human Development Report, The Real Wealth of Nations: Pathways to Human Development.
- UNDP (2018). Human Development Indices and Indicators 2018 Statistical Update.

- UNDP (2020). Human Development Index Data Center.
- UNDP (2019a). İnsani Gelişme Raporu, Gelirin Ötesinde, Ortalamaların Ötesinde, Bugünün Ötesinde: 21. Yüzyılda İnsani Gelişmedeki Eşitsizlikler. Türkçe Özet.
- UNDP (2019b). Technical Notes, Human Development Report, Beyond Income, Beyond Averages, Beyond Today: Inequalities in Human Development in the 21st Century.
- UNDP (2021). Human Development Reports, About Human Development.
- UNESCO (2013). UIS Methodology for Estimation of Mean Years of Schooling.
- Varol, F. (2017). The Determinants of Labor Force Participation of Women in Turkey: A Binary Logit Analysis. *Journal of History Culture and Art Research*, 6(2), 92-108.
- Verhulst, B. (2012). Integrating Classical and Contemporary Explanations of Political Participation. *Twin Research and Human Genetics*, 15(1), 42-51.
- Verick, S. (2014). *Female Labor Force Participation in Developing Countries* (Working Paper No. 87). IZA World Of Labor.
- Vicens-Feliberty, M. & Reyes, F. (2015). Female Labor Force Participation and Dependency Ratios in Border States, *Journal of Borderlands Studies*, 30(2), 137-150.
- Viscui, W. K. (1980). Sex Differences in Worker Quitting. *The Review of Economics and Statistics*, 62(3), 388-398.
- Voigt, S. (2012). How to Measure the Rule of Law. *Kyklos*, 65(2), 262-284.
- Waldron, I. & Herold, J. (1986). Employment, Attitudes Toward Employment, and Women's Health. *Women & Health*, 11(1), 79-98.
- WEF, (2019). A woman would have to be born in the year 2255 to get equal pay at work. <https://www.weforum.org/agenda/2019/12/global-economic-gender-gap-equality-women-parity-pay/> (31.03.2021)
- Wooldridge, J. M. (2002). *Econometric Analysis of Cross Section and Panel Data*. Cambridge: MIT Press.
- Wyndow, P., Li, J. & Mattes, E. (2013). Female Empowerment as a Core Driver of Democratic Development: A Dynamic Panel Model from 1980 to 2005. *World Development*, 52(C), 34-54.
- Yamak, T. (2017). Kurumsal Kalite Faktörlerinin Ekonomik Büyüme Üzerindeki Etkisi: Körfez Ülkeleri Örneği. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 5(4), 65-79.
- Yamak, T., Saygın, E. ve Gök, A. (2019). Ortadoğu ve Kuzey Afrika'da Kurumsal Yapının Kadınların İşgücüne Katılım Oranı Üzerindeki Etkisi. *Kadem Kadın Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 67-97.
- Yardımcıoğlu, F., İzgi Şahpaz, K. ve Savaşan, F. (2013). İş Ortamı ve İyi Yönetişim ile Milli Gelir İlişkisi: İstatiksel Bir Analiz. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(2), 251-277.
- Yayla, N. (2016). *Küresel Entegrasyonun Kadın İstihdamı Üzerine Etkisi: Ampirik Bir İnceleme* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Yazıcı, A. M. (2018). Medeni Durumun ve Eğitimin Kadınların İşgücüne Katılımına Etkisi: TÜİK Verileri Üzerine Ampirik Bir Çalışma. *İktisat Politikası Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 101-116.
- Yıldırım, K. ve Doğrul, G. (2008). Çalışmak ya da Çalışmamak: Türkiye'de Kentsel Alanlarda Yaşayan Kadınların İşgücüne Katılmama Kararlarının Olası Belirleyicileri. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 239-262.
- Yıldız, Ö. (2013). İşverenlerin Bakış Açısından Türkiye'de Kadın İstihdamı: Bir Alan Araştırması. *Dokuz Eylül Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 2(3), 95-110.
- Yılmaz, M. ve Zoğal, Y. (2015). Kadının İşgücüne Katılımının Tarihsel Gelişimi ve Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler: Türkiye ve Avrupa Örneği. *EconWorld 2015*, 18-20 August, Torino, İtalya, ss. 1-25.

- Yiğiteli, N. ve Şanlı, D. (2019). Türkiye’de İllere Göre İnsani Gelişme Endekslerinin Hesaplanması: 2009-2018 Kapsamlı Bir Panel Veri Seti. *Journal of Economy Culture and Society*, 61, 1-40.
- Yorgun, S. (2010). Sömürü, Koruma ve Pozitif Ayrımcılıktan Çalışma Hayatının Egemen Gücü Olmaya Doğru Kadınlar: 21. Yüzyıl ve Pembeleşen Çalışma Hayatı. *Sosyoekonomi*, 11(1), 167-189.
- Zhuang, J., de Dios, E. & Lagman-Martin, A. (2010). *Governance and Institutional Quality and the Links with Economic Growth and Income Inequality: With Special Reference to Developing Asia* (Working Paper No.193). Asian Development Bank.

## EKLER DİZİNİ

	<b><u>Sayfa</u></b>
<b>Ek 1.</b> Ülkeler Listesi .....	94
<b>Ek 2.</b> Tanımlayıcı İstatistikler.....	94
<b>Ek 3.</b> Korelasyon Matrisi .....	94
<b>Ek 4.</b> Diğer Açıklayıcı Değişkenlere İlişkin Bilgiler.....	95



## Ek 1: Ülkeler Listesi (Gelişmekte olan 79 ülke)

Afganistan, Angola, Arnavutluk, Bahreyn, Bangladeş, Barbados, Batı Şeria ve Gazze, Benin, Brezilya, Brunei Sultanlığı, Bulgaristan, Burkina Faso, Burundi, Butan, Cezayir, Çad, Doğu Timor, Dominik Cumhuriyeti, Ekvator, El Salvador, Endonezya, Ermenistan, Esvatini, Fas, Filipinler, Gana, Gine, Guatemala, Guyana, Güney Afrika, Gürcistan, Hırvatistan, Hindistan, Honduras, Hong Kong, İran, Jamaika, Jordan, Kamerun, Kıbrıs Rum Kesimi, Kırgız Cumhuriyeti, Kolombiya, Kongo Demokratik Cumhuriyeti, Kosta Rika, Kuzey Makedonya, Lao PDR, Madagaskar, Malavi, Malezya, Mali, Malta, Meksika, Mısır, Moldova, Moritanya, Moritus, Mozambik, Nepal, Nijer, Nijerya, Pakistan, Panama, Paraguay, Peru, Romanya, Ruanda, Rusya, Senegal, Sırbistan, Sudan, Suudi Arabistan, Tacikistan, Tayland, Tunus, Türkiye, Ukrayna, Umman, Uruguay

## Ek 2: Tanımlayıcı İstatistikler

Değişkenler	Ortalama	Medyan	Maksimum	Minimum	Standart Hata
FMLFP	65,939	71,576	104,902	17,199	22,801
GRW	4,388	4,286	18,543	-2,906	2,446
LOGY	7,843	7,969	10,678	4,855	1,257
DEF	128,780	100,185	1967,382	11,616	152,474
FER	3,238	2,638	7,636	0,930	1,645
SOGI	54,190	56,642	88,393	17,179	16,919
HDI	63,503	67,125	92,975	27,250	14,288
VA	-0,322	-0,290	1,279	-1,859	0,738
PS	-0,471	-0,405	1,461	-2,691	0,871
GE	-0,276	-0,371	1,871	-1,680	0,690
RQ	-0,205	-0,273	2,141	-1,663	0,695
RL	-0,381	-0,469	1,781	-1,851	0,679
CC	-0,380	-0,480	1,893	-1,548	0,676
IQ	-0,339	-0,338	1,469	-1,701	0,635

## Ek 3: Korelasyon Matrisi

	FMLFP	GRW	LOGY	DEF	FER	SOGI	HDI	VA	PS	GE	RQ	RL	CC	IQ
FMLFP	1,000													
GRW	0,004	1,000												
LOGY	-0,240	-0,348	1,000											
DEF	-0,034	0,013	-0,067	1,000										
FER	0,199	0,273	-0,733	0,157	1,000									
SOGI	-0,179	-0,356	0,886	-0,156	-0,827	1,000								
HDI	-0,275	-0,319	0,888	-0,105	-0,873	0,908	1,000							
VA	0,137	-0,220	0,400	-0,257	-0,433	0,555	0,401	1,000						
PS	0,214	-0,193	0,515	-0,212	-0,417	0,556	0,420	0,543	1,000					
GE	-0,105	-0,236	0,759	-0,252	-0,664	0,776	0,704	0,582	0,679	1,000				
RQ	-0,028	-0,256	0,745	-0,276	-0,617	0,791	0,684	0,618	0,651	0,883	1,000			
RL	-0,101	-0,222	0,678	-0,230	-0,553	0,711	0,608	0,593	0,728	0,919	0,860	1,000		
CC	-0,038	-0,213	0,644	-0,248	-0,501	0,657	0,562	0,564	0,707	0,887	0,798	0,922	1,000	
IQ	0,026	-0,254	0,704	-0,279	-0,600	0,763	0,634	0,742	0,831	0,931	0,906	0,947	0,919	1,000

#### Ek 4: Diğer Açıklayıcı Değişkenlere İlişkin Bilgiler

LFPR	Kadın işgücüne katılım oranı (15+ yaşındaki kadın nüfusun yüzdesi)	ILO
DEP	Bağımlılık oranı (çalışma çağındaki nüfusun yüzdesi)	World Bank
DEPO	Yaşlı bağımlılık oranı (çalışma çağındaki nüfusun yüzdesi)	World Bank
DEPY	Genç bağımlılık oranı (çalışma çağındaki nüfusun yüzdesi)	World Bank
UNEM	Erkek işsizlik oranı (erkek işgücünün yüzdesi)	ILO
UNE	İşsizlik oranı (işgücünün yüzdesi)	ILO
AGREMP	Tarım sektöründeki istihdam (toplam istihdamın yüzdesi)	ILO
INDEMP	Sanayi sektöründeki istihdam (toplam istihdamın yüzdesi)	ILO
URBGRW	Kent nüfusu büyüme hızı	World Bank
URBR	Kent nüfusu (toplam nüfusun yüzdesi)	World Bank
URB	Kent nüfusu	World Bank
LURB	Kent nüfusunun logaritması	
GDP	GSYH (cari fiyatlarla dolar cinsinden)	World Bank
LGDP	GSYH'nin logaritması	
DEF	GSYH deflatörü (baz yılı ülkeye göre değişmektedir.)	World Bank
PRI	Tüketici fiyat endeksi (2010 baz yılı)	World Bank
INF	Enflasyon (tüketici fiyat endeksindeki yıllık değişim)	World Bank
OPEN	Dışa açıklık oranı (GSYH'nin yüzdesi olarak dış ticaret)	World Bank
FDIR	Doğrudan yabancı yatırımlar, net girişler (GSYH'nin yüzdesi)	World Bank
FCAPR	Brüt sabit sermaye yatırımı (GSYH'nin yüzdesi)	World Bank
FCAP	Brüt sabit sermaye yatırımı (cari fiyatlarla dolar cinsinden)	World Bank
LFCAP	Brüt sabit sermaye yatırımının logaritması	
CAPR	Brüt sermaye yatırımı (GSYH'nin yüzdesi)	World Bank
CAP	Brüt sermaye yatırımı (cari fiyatlarla dolar cinsinden)	World Bank
LCAPR	Brüt sermaye yatırımının logaritması	
SECF	Kadınların ortaokul kayıt oranı (brüt yüzdesi)	World Bank
SECP	Ortaokul kaydında cinsiyet eşitliği endeksi	World Bank
GI	KOF küreselleşme endeksi	ETHzürich
ECGI	KOF ekonomik küreselleşme endeksi	ETHzürich
POGI	KOF politik küreselleşme endeksi	ETHzürich

Not: Model oluşturulurken kullanılan yukarıdaki değişkenlerin katsayılarının istatistiksel olarak anlamlı sonuçlar vermemesi ve elde edilen modellerin etkin ve tutarlı olmaması nedeniyle tercih edilmemiştir.

