



T.C.

BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

**ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM
DALI**

Yüksek Lisans Tezi

**KADIN İSTİHDAMINDA DİJİTAL DÖNÜŞÜMÜN
ROLÜ**

Emine YILMAZ

2315017010

Tez Danışmanı:

Dr. Öğr. Üyesi Merve ÇİLOĞLU YÖRÜBULUT

Bandırma 2025

T.C.
BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM
DALI

Yüksek Lisans Tezi

KADIN İSTİHDAMINDA DİJİTAL DÖNÜŞÜMÜN
ROLÜ

Emine YILMAZ
2315017010

Tez Danışmanı:
Dr. Öğr. Üyesi Merve ÇİLOĞLU YÖRÜBULUT

Bandırma 2025

YÜKSEK LİSANS TEZİ ONAYI

Bandırma Onyedli Eylöl Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Çalışma İlişkileri ve İnsan Kaynakları Programında Yüksek Lisans öğrencisi Emine YILMAZ tarafından Dr. Öğr. Üyesi Merve ÇİLOĞLU YÖRÜBULUT'un danışmanlığında hazırlanan Kadın İstihdamında Dijital Dönüşümün Rolü" başlıklı tez aşağıdaki jüri üyeleri tarafından 07/08/2025 tarihinde yapılan Tez Savunma Sınavında oybirliği ile başarılı bulunmuş ve Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Başkanı

Dr. Öğr. Üyesi Merve ÇİLOĞLU YÖRÜBULUT

Jüri-Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Merve ÇİLOĞLU YÖRÜBULUT

Jüri Üyesi

Doç. Dr. Bilal COŞAN

Jüri Üyesi

Doç. Dr. M. Enes KAYAGİL

ETİK BEYAN
TÜRKİYE CUMHURİYETİ
BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Bu belge ile bu tezdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik ilkelere uygun olarak toplanıp sunulduğunu beyan ederim. Bu kural ve ilkelerin gereği olarak, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce ve sonuçları andığımı ve kaynağını gösterdiğimi ayrıca beyan ederim. (07/08/2025)

Emine YILMAZ

İmza

ÖZET

KADIN İSTİHDAMINDA DİJİTAL DÖNÜŞÜMÜN ROLÜ

Günümüzde hızla gelişen dijital teknolojiler, üretim süreçlerinden çalışma biçimlerine kadar köklü dönüşümlere neden olmuştur. Bu çalışmada, dijital dönüşümün kadın istihdamı üzerindeki etkileri kapsamlı olarak incelenmekte, söz konusu dönüşümün kadınların işgücüne katılım oranları ve istihdam yapıları üzerindeki etkileri analiz edilmektedir. Çalışmanın temel amacı, dijital dönüşümün kadınların istihdam koşullarını nasıl şekillendirdiğini ortaya koymak ve toplumsal cinsiyet eşitsizliklerine etkisini değerlendirmektir. İkincil veri analizine dayalı tanımlayıcı istatistiksel çözümlemeler ve literatür incelemesi yöntemi kullanılmıştır. Kadınların işgücüne katılım oranları, sektörel dağılımları, yeni meslek gruplarındaki temsili ve dijital platformlardaki girişimcilik faaliyetleri değerlendirilmiştir. Çalışmadan elde edilen sonuçlara göre dijital dönüşüm, kadın istihdamı açısından hem fırsatlar hem de tehditler barındırdığını görülmektedir. Dijital teknolojiler esnek çalışma olanakları ve yeni iş imkanları sunarken; dijital uçurum, teknolojik yeterlilik eksiklikleri ve cinsiyete dayalı dijital ayrımcılık gibi sorunlar da yaratmaktadır. Düşük vasıflı işlerde çalışan kadınlar risk altındayken, dijital becerilere sahip kadınlar daha avantajlı konumlara ulaşabilmektedir. Bu tez çalışması, kadınların dijital dönüşüme daha etkin ve güvenli şekilde katılabilmeleri için uygulanabilir ve somut öneri sunmaktadır.

Anahtar kelimeler: Dijital dönüşüm, dijital platform, kadın istihdamı, cinsiyet ayrımcılığı, toplumsal cinsiyet eşitliği.

ABSTRACT

THE ROLE OF DIGITAL TRANSFORMATION IN WOMEN'S EMPLOYMENT

Today, rapidly developing digital technologies have caused radical transformations from production processes to working styles. This study comprehensively examines the effects of digital transformation on women's employment and analyzes the effects of this transformation on women's labor force participation rates and employment structures. The primary aim of the study is to reveal how digital transformation shapes women's employment conditions and to evaluate its influence on gender inequalities. The research employs descriptive statistical analyses based on secondary data and a comprehensive review of literature. Women's labor force participation rates, sectoral distributions, representation in emerging occupational groups, and entrepreneurial activities on digital platforms are all evaluated. According to the findings, digital transformation presents both opportunities and challenges for women's employment. While digital technologies offer flexible working conditions and new employment opportunities, they also give rise to issues such as the digital divide, lack of technological proficiency, and gender-based digital discrimination. Women employed in low-skilled jobs are particularly vulnerable, whereas those with digital competencies can attain more advantageous positions. This thesis provides practical and concrete recommendations to enable women to participate in the digital transformation more effectively and securely.

Keywords: Digital transformation, digital platform, female employment, gender-based discrimination, gender equality.

ÖNSÖZ

Dijital dönüşüm, çalışma yaşamını ve toplumsal rolleri yeniden şekillendiren en önemli dinamiklerden biri haline gelmiştir. Bu bağlamda hazırlanan tez çalışması, dijitalleşmenin kadın istihdamı üzerindeki etkilerini çok boyutlu bir bakış açısıyla ele almayı amaçlamaktadır. Günümüzde hızla gelişen dijital teknolojilerin, iş gücü piyasasında kadınların konumunu nasıl dönüştürdüğünü analiz etmek, yalnızca akademik değil aynı zamanda toplumsal bir sorumluluk olarak da önem taşımaktadır.

Tez sürecimin her anında akademik bilgi birikimini cömertçe paylaşan ve rehberliğiyle yol gösteren danışman hocam Dr. Öğr. Üyesi Merve ÇİLOĞLU YÖRÜBULUT'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Tez çalışmam süresince yalnızca akademik katkılarıyla değil, aynı zamanda sabrı, anlayışı ve sevgisiyle bana güç veren, her koşulda yanımda olan, en kıymetli destekçim Doç. Dr. Abdullah ELEN'e,

Ayrıca bu süreçte sabırları ve destekleriyle yanımda olan aileme en içten teşekkürlerimi sunarım.

Emine YILMAZ

Bandırma 2025

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
YÜKSEK LİSANS TEZİ ONAYI	3
ETİK BEYAN	4
ÖZET	5
ABSTRACT	6
ÖNSÖZ	7
İÇİNDEKİLER.....	I
ŞEKİLLER.....	III
GRAFİKLER.....	IV
TABLOLAR.....	V
KISALTMALAR.....	VI
GİRİŞ.....	VII
BİRİNCİ BÖLÜM: DİJİTAL DÖNÜŞÜM.....	1
1.1. Dijital Dönüşümün Tarihsel Gelişimi	2
1.1.1. Birinci Sanayi Devrimi	3
1.1.2. İkinci Sanayi Devrimi	4
1.1.3. Üçüncü Sanayi Devrimi	5
1.1.4. Dördüncü Sanayi Devrimi.....	6
1.2. Dijital Dönüşümün Boyutları.....	8
1.2.1. Teknolojik Boyut.....	8
1.2.2. Ekonomik Boyut.....	12
1.2.3. Sosyal ve Kültürel Boyut	15
1.2.4. Siyasal Boyut	17
İKİNCİ BÖLÜM: KADIN İSTİHDAMI VE GENEL GÖRÜNÜMÜ.....	20

2.1. Kadın İstihdamının Küresel Görünümü	20
2.2. Kadın İstihdamında Yapısal Engeller	24
2.3. Türkiye’de Kadın İstihdamı	28
2.3.1. 1980 Öncesi Dönemde Kadın İstihdamı	28
2.3.2. 1980 Sonrası Dönemde Kadın İstihdamı	30
2.3.3. Kadın İstihdamında Mevcut Durum ve İstatistikler	33
2.3.4. Kadın İstihdamında Sektörel Dağılım	37
2.3.4.1. Tarım Sektörü	37
2.3.4.2. Sanayi Sektörü	39
2.3.4.3. Hizmet Sektörü	41
2.3.4.4. Bilişim Sektörü	43
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: DİJİTAL DÖNÜŞÜMÜN KADIN İSTİHDAMINDA ROLÜ	45
3.1. Dijital Dönüşümün Kadın İstihdamı Üzerindeki Olumlu Etkileri	46
3.1.1. Yeni Meslek Alanlarının Doğuşu	47
3.1.2. Uzaktan Çalışma Modeli	49
3.1.3. Kadın Girişimciliği ve Dijital Platformlar	52
3.1.4. Dijital Eğitim ve Yetkinlik Geliştirme Fırsatları	53
3.2. Dijital Dönüşümün Kadın İstihdamı Üzerindeki Olumsuz Etkileri	55
3.2.1. Teknolojik Değişim ve İşsizlik Riski	55
3.2.2. Cinsiyet Temelli Dijital Uçurum	58
3.2.3. Güvencesiz Çalışma Biçimlerinin Artması	60
3.2.4. Siber Güvenlik ve Dijital Şiddet	61
SONUÇ VE ÖNERİLER	64
KAYNAKÇA	68

ŞEKİLLER

Şekil

Sayfa

Şekil 1: Sanayi Devrimlerinin Tarihsel Gelişim Süreci.....	3
--	---



GRAFİKLER

<u>Grafik</u>	<u>Sayfa</u>
Grafik 1: 2025-2030 Yılları Arasında İş Dönüşümünü Yönlendiren Teknoloji Trendleri	8
Grafik 2: Dijital Ödeme Kullanımının Zaman İçindeki Gelişimi 2014-2021	14
Grafik 3: Sosyal Medyanın Siyasi Süreçler Üzerindeki Etkisi	18
Grafik 4: Ülkelere Göre Kadın İstihdamındaki Engelleri Kaldırmada En Etkili Yollar	26
Grafik 5: Cinsiyet ve Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılma Oranı, 2022.....	34
Grafik 6: Türkiye’de 15 Yaş ve Üzeri İşgücüne Katılma Oranları	35
Grafik 7: Türkiye’de 15 Yaş ve Üzeri Cinsiyete Göre İstihdam Oranları	36
Grafik 8: Tarım Sektöründe İstihdam Edilen Kadınlar, 15+ yaş, (Bin kişi), 2018-2024.....	38
Grafik 9: Sanayi Sektöründe İstihdam Edilen Kadınlar, 15+ yaş, (Bin kişi), 2018-2024.....	40
Grafik 10: Hizmet Sektöründe İstihdam Edilen Kadınlar, 15+ yaş, (Bin kişi), 2018-2024.....	42
Grafik 11: En Hızlı Büyüyen İşler 2025-2030	50
Grafik 12: En Hızlı Azalan İşler 2025-2030	52
Grafik 13: Ülkelere Göre Uzaktan Çalışma Oranları 2020 (%).....	58

TABLÖLAR

Tablo

Sayfa

Tablo 1: Dünya ve Çeşitli Alt Bölgelerde Kadın İşgücüne Katılım Oranı (2019-2024).....	21
Tablo 2: Dünya ve Çeşitli Alt Bölgelerde Kadın İstihdam Oranları (2019-2024)	23



KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
EIGE	: Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü (European Institute for Gender Equality)
GDPR	: Genel Veri Koruma Tüzüğü (General Data Protection Regulation)
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization)
İKV	: İktisadi Kalkınma Vakfı
OECD	: Ekonomik İş Birliği ve Kalkınma Örgütü (Organization for Economic Co-operation and Development)
STEM	: Bilim, Teknoloji, Mühendislik ve Matematik
WEF	: Dünya Ekonomik Forumu (World Economic Forum)
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
TÜSİAD	: Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği
TÜBİSAD	: Bilişim Sanayicileri Derneği
UNDP	: Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (United Nations Development Programme)
UN WOMEN	: Birleşmiş Milletler Kadın Birimi (United Nations Woman)

GİRİŞ

Küresel düzeyde dijital teknolojilerin hızla gelişmesi, iş gücü piyasalarını köklü bir şekilde dönüştürmektedir. Bu dönüşüm, yalnızca üretim tekniklerini ve iş süreçlerini değiştirmekle kalmayıp, aynı zamanda istihdam yapısında da yeni dinamikler ortaya çıkarmaktadır. Özellikle kadın istihdamı bağlamında dijital becerilere dayalı yeni meslek alanları kadınlara fırsatlar sunarken, diğer yandan teknolojik otomasyon bazı meslek gruplarını ortadan kaldırarak kadınları daha güvencesiz çalışma koşullarına itebilmektedir. Kadınların bu dönüşüm sürecine ne ölçüde dâhil olabildiği, karşılaştıkları engellerin neler olduğu ve hangi alanlarda fırsatlara erişebildikleri soruları önem taşımaktadır. Dijital platformlarda karşılaşılan siber şiddet, mahremiyet ihlalleri ve toplumsal önyargılar da kadınların dijital ortamlarda eşit ve güvenli biçimde var olmasını zorlaştırmaktadır.

Bu tez çalışmasının temel konusu, dijital dönüşümün kadın istihdamı üzerindeki etkilerini analiz etmektir. Türkiye ve dünyadaki kadın istihdamı verileri temel alınarak; kadınların iş gücüne katılım oranları, sektörel dağılımları, yeni meslek alanlarındaki temsili ve dijital girişimcilik potansiyelleri ile dijitalleşmenin ortaya çıkardığı eşitsizlik ve riskler bu bağlamda değerlendirilmiştir.

Araştırmanın önemi, dijital dönüşümün toplumsal cinsiyet eşitliği açısından yarattığı fırsatların ve tehditlerin birlikte ele alınarak, kadınların ekonomik yaşama aktif katılımını destekleyecek stratejilere katkı sunmasında yatmaktadır. Bu bağlamda, kadınların dijital becerilerinin geliştirilmesi, teknolojiye erişimin artırılması ve cinsiyet temelli dijital uçurumun azaltılması bu stratejik yaklaşımın temel bileşenleri olarak değerlendirilmektedir.

Tez çalışmasının temel amacı, dijital dönüşüm sürecinde kadınların istihdam koşullarının nasıl şekillendiğini ortaya koymak ve bu süreçte toplumsal cinsiyet eşitsizliğine dair mevcut durumu analiz etmektir. Bu bağlamda, dijital dönüşümün kadın istihdamı üzerindeki etkilerini anlamak amacıyla; “Dijital dönüşüm, kadın istihdamını ve istihdam yapısını nasıl şekillendirmektedir?” Sorusuna odaklanılmıştır. Bu soru doğrultusunda, dijitalleşmenin kadınlar açısından nasıl bir istihdam yapısı oluşturduğu, dijital teknolojilerin sunduğu fırsatlar kadar barındırdığı risklerin neler olduğu ele alınmıştır. Çalışmada ayrıca, dijital dönüşüm sürecinin kadınlar açısından daha kapsayıcı, güvenli ve eşitlikçi hale gelmesine yönelik literatüre uygulama esaslı katkı sunulması hedeflenmektedir. Bu doğrultuda, kadınların dijital ortamlarda

karşılaştıkları yapısal engeller, cinsiyete dayalı ayrımcılık biçimleri ve dijital uçurum gibi temel sorunlar kapsamlı biçimde değerlendirilmiştir.

Bu amaç ve araştırma sorusu çerçevesinde, çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden literatür taraması kullanılmıştır. TÜİK, ILO, OECD ve UN Women gibi ulusal ve uluslararası akademik kaynaklardan elde edilen ikincil veriler aracılığıyla dijital dönüşümün kadın istihdamına etkisi çok boyutlu olarak incelenmiş; betimleyici analiz yöntemiyle mevcut durum analiz edilmiştir.

Bu tez üç ana bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde dijital dönüşümün tarihsel gelişimi ve çok boyutlu etkileri ele alınmış; ikinci bölümde kadın istihdamının tarihsel gelişimi ve mevcut durumu değerlendirilmiştir. Üçüncü bölümde dijital dönüşümün kadın istihdamı üzerindeki olumlu ve olumsuz etkileri analiz edilmiş; sonuç kısmında ise ulaşılan bulgular doğrultusunda somut politika önerilerine ve sonuçlara yer verilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM: DİJİTAL DÖNÜŞÜM

Dijitalleşme ve dijital dönüşüm kavramları günümüzde sıkça karıştırılmakta ve birbirinin yerine kullanılmaktadır. Sanılanın aksine dijital, elektronik bir ekipmandan ziyade verilerin elektronik olarak işlenmesi ve görüntülenmesi anlamına gelmektedir. Aynı zamanda, sayısallaştırmayı ifade ederek enformasyon sistemlerinin de ana unsurunu oluşturmaktadır. İkili sayı sistemini kullanarak analog verilerin sayısallaştırılması ve işlenmesi dijitalleşmeyi açıklamaktadır. Dijitalleşme; mevcut sürecin dijital teknolojileri kullanarak iyileştirilmesi şeklinde tanımlanabilir. Aynı zamanda hizmetlerin sunumunda verimlilik, maliyet etkinliği ve şeffaflık sağlarken, operasyonel maliyetleri düşürerek bütçe yönetiminde etkinliği artırma gibi pek çok fayda sunmaktadır. Dijital dönüşüm ise dijitalleşmeyi de içinde barındıran daha geniş kapsamlı bir konudur. 1970'lerde bilgisayarın gelişimiyle başlayan dijitalleşme, Nesnelerin İnterneti, Bulut Bilişim, Artırılmış Gerçeklik ve Büyük Veri Analizi gibi yeni dijital teknolojilerin ve metodolojilerin ortaya çıkmasıyla dijital dönüşüm olarak bilinen yeni bir düzeye ulaşmıştır (Klein, 2020: 24-25; Yılmaz, 2025: 120; Özbacı, 2022: 8-9).

Çok sayıda bilim insanı "dijital dönüşüm" terimini çeşitli şekillerde tanımlamıştır. Ancak dijital dönüşüm kavramının literatürde henüz herkesçe kabul görmüş tek bir tanımı bulunmamaktadır. Literatürde, çeşitli bilim insanlarının yapmış olduğu farklı tanımlardan yola çıkarak; dijital dönüşüm kavramı hakkında genel itibarıyla, bilgi, iletişim ve ağ teknolojilerini bir araya toplayarak bir varlığın yapısal özelliklerinde önemli değişiklikler meydana getiren ve geliştirmeyi amaçlayan süreç olarak ifade edilebilir (Türkyılmaz, 2024: 283). Dijital dönüşüm, yalnızca mevcut hizmetleri olduğu gibi dijital ortama aktarmak anlamına gelmemekle birlikte, insanları, iş prosedürlerini ve teknolojiyi bir arada ele alarak kapsamlı bir dönüşümü hedeflemektedir (Zinder ve Yunatova, 2016). Dijitalleşme, kurumsal verimliliği artırmanın yanı sıra yeni iş olanakları da yaratarak istihdam yapısını da etkilemiştir (Gökten, 2018: 886).

Üretim süreçlerinin otomasyon ve yapay zekâ uygulamalarıyla yeniden yapılandırılması, dijital dönüşümün en belirgin özelliklerinden biridir. Geleneksel üretim hatlarında insan gücü, yerini otomatik sistemlere bırakmıştır. Bunun sonucu olarak da yeni iş olanakları ortaya çıkmıştır (Bağcı, 2018: 124).

Dijital dönüşümün zaman içindeki gelişimini irdelemek, bu süreç ile sanayi devrimleri arasında doğrudan bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Dijital dönüşümün birçok aşaması ve gelişimi, Birinci Sanayi Devrimi ile başlayarak, günümüzde Endüstri 4.0'a kadar devam eden süreç doğrultusunda şekillenmiştir. Bu bağlamda, tarih boyunca dijitalleşme sürecinin kapsamlı bir analizi, mevcut değişimi anlamamıza yardımcı olacaktır.

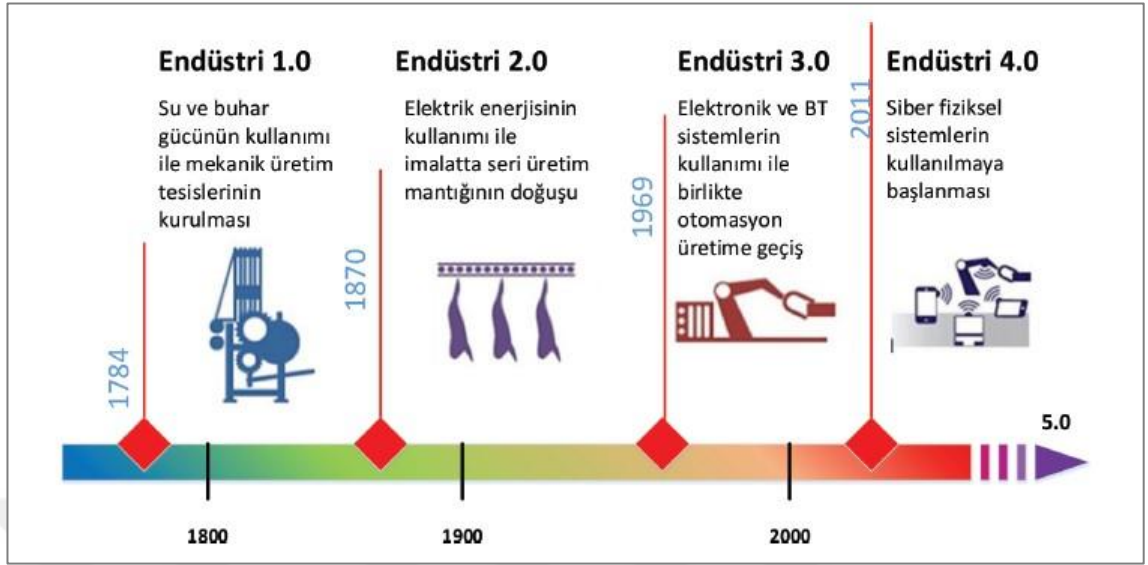
1.1. Dijital Dönüşümün Tarihsel Gelişimi

Toplum, bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmelerle birlikte köklü değişimler yaşamıştır. Günümüzde çoğu insan, mal veya hizmet yaratmada kullanılan işlemleri, yöntemleri, yetenekleri ve stratejileri bir araya getirmek veya üretimle ilgili hedeflere ulaşmak için teknolojiye yararlanmaktadır. Dijitalleşme, üretim, tüketim, işyeri ve ev dâhil olmak üzere hayatın her alanını etkilemektedir (İyigüngör, 2022: 48).

Dünya tarihinde geçmişten günümüze dek sayısız çığır açan gelişmeler yaşanmıştır. Tarım devrimi, toplumsal gelişme ve çalışma hayatı açısından insanlık tarihindeki ilk önemli gelişimi temsil etmektedir. Sanayi devrimi ise çalışma tarihindeki en büyük önemli değişimi beraberinde getirmiştir. Bu değişimle birlikte üretim, buharla çalışan makinelerle fabrikalara taşınarak emeğe verilen önem ve değer, daha önceki toplumlara göre olumlu bir çağrışım kazanmıştır. Dördüncü sanayi devrimi olan Endüstri 4.0, bu sürecin bir sonucu olarak gelişen dijital dönüşümü beraberinde getirmiştir (Yankın, 2019: 3-5). Dijital dönüşüm, sanayi devrimlerinin ardından gelen en önemli dönüşüm süreçlerinden biridir. İnternetin yaygın kullanımı, yapay zekâ ve mobil iletişim ağları dijital dönüşüm sürecine hız kazandırmıştır.

Teknolojideki gelişmelerle birlikte bu süreç toplumsal, ekonomik ve kültürel kurumların yeniden yapılandırılmasına yol açmıştır (Kuzucu ve Aksoy, 2024).

Dijital dönüşümün tarihsel gelişim süreci hakkında daha fazla bilgi edinmek, günümüzde yaşanan değişimleri kavramak ve geleceğe yönelik stratejiler geliştirmek açısından Şekil 1'de sunulan sanayi devrimlerinin tarihsel gelişiminden bahsetmek yararlı olacaktır.



Şekil 1. Sanayi Devrimlerinin Tarihsel Gelişim Süreci

Kaynak: Endüstri 4.0 ve Çevre (t.y.), “Çevrimiçi” <https://www.artemisaritim.com/endustri-4-0-ve-cevre>
Erişim Tarihi: 14.02.2025.

1.1.1. Birinci Sanayi Devrimi

Birinci Sanayi Devrimi, 1760'ta İngiltere'de başlayıp, 1840 yılına kadar devam eden, buhar gücünün kullanılmaya başlanması ve insan gücünün yerini makineleşmeye bırakmasıyla başlayan süreci tanımlamaktadır (Vinitha ve diğerleri, 2020: 3956-3957).

Toplumun temel ekonomik yapısı, 18. yüzyılda endüstriyel makinelerde buhar ve su gücünün kullanılmasıyla büyük bir dönüşüme uğramıştır. Bu dönemin en dikkat çekici yönlerinden biri, tarım odaklı bir ekonomiden endüstri odaklı bir ekonomiye geçiş olmuştur. Buhar gücünün makinelerle entegre edilmesiyle birlikte fabrika sistemleri kurularak geleneksel üretim süreçleri yerini makinelerle bırakmıştır. Bu dönüşümle birlikte, üretim süreleri kısaltarak verimlilik artırılmış ve seri üretim sistemlerinin temellerini atılmıştır (Raschke, 2022: 1; Mathur ve diğerleri, 2022:1390-1391).

Aynı zamanda Birinci Sanayi Devrimi, kadınlar için de önemli bir kırılma noktası olarak görülmektedir. 18. yüzyılın sonlarında başlayan sanayileşmeyle birlikte ev ve işyeri arasındaki ayrım daha belirgin hale gelmiştir. Üretim sürecinin makineleşmesi ve fabrikalara aktarılması işçi sınıfının doğmasına neden olurken, iş gücü bileşimini de beraberinde değiştirmiştir. Bu dönemde kadınlar ve çocuklar üretim sürecine dâhil olarak

tekstil sektörü başta olmak üzere farklı iş alanlarında çalışmaya başlamışlardır. Ancak bu süreç kadın çalışanlar için zorlu çalışma koşullarıyla sonuçlanmıştır. Kadınların iş gücü piyasasındaki konumu büyüdükçe çalışma hayatındaki eşitsizlikler artarak daha da belirgin hale gelmeye devam etmiştir (Donovan, 1997: 25; Engels, 2019: 157- 159; Ediz, 1995).

Birinci Sanayi Devrimi, çalışan ve işveren etkileşimlerinin şekillenmeye başladığı bir dönem olmuştur. İşçi sınıfının ortaya çıkışıyla birlikte, işçilerin hak arayışları, bu dönemde daha belirgin hale gelmiştir. İş hukuku ve sendika hareketlerinin ortaya çıkması, işçi-işveren ilişkileri üzerinde önemli bir etki yaratmıştır (Yankın, 2019: 3-4)

Birinci Sanayi Devrimi'nden sonra hız kazanan teknolojik ilerlemeler, sanayinin ikinci büyük dönüşümü olan İkinci Sanayi Devrimi'ne giden yolu şekillendirmiştir.

1.1.2. İkinci Sanayi Devrimi

Almanya ve ABD'nin öncülüğünde gelişen İkinci Sanayi Devrimi, 1860 ile 1914 yılları arasında etkili olmuştur (Mohajan, 2019: 1). Bu dönemde elektriğin gücü keşfedilmiş, elektrik kullanımının giderek yaygın hale gelmesiyle, sosyal yaşamda da önemli ölçüde değişimler yaşanmıştır. İnsanların evlerde yaşam standartları giderek yükselmeye başlamış ve çalışma saatleri de uzamıştır.

İkinci Sanayi Devrimi, demir ve çelik üretimindeki büyük gelişmelerle şekillenmiş ve bu ilerlemeler, demiryolu taşımacılığı ile ticaretin hız kazanmasına yol açmış, şehirleşme hızı giderek artmıştır (Taş, 2018: 1822). 1856'da Henry Bessemer'in çeliği icat etmesiyle, çelik endüstrisi hızla gelişmiş ve sanayinin temel taşlarından biri haline gelmiştir. Çelik, bu dönemde özellikle makine ve inşaat sektöründe demire göre daha dayanıklı olmasından dolayı yaygın olarak kullanılmıştır ve böylelikle çelik endüstrisi, İkinci Sanayi Devrimi'nin en belirgin simgelerinden biri olmuştur. Fabrikalarında hareketli bant sistemiyle birlikte seri üretim tekniklerini kullanmaya başlayan Henry Ford, çalışma ortamı üzerinde büyük bir etki yaratmıştır. Bu dönem "Fordizm" olarak da bilinmektedir (Kılıç, 2023: 281).

Çelik endüstrisinin gelişimi, otomotiv, kimya ve metalurji sektörlerinin de önemli ilerlemeler kaydetmesini sağlamıştır. Bu bağlamda erkeklerin hâkim olduğu ağır sanayi

ve mühendislik gibi alanlarda kadınların iş gücüne katılımı da farklı şekilde etkilenmiştir. Üretim süreçlerinde çalışan kadınların oranında önceki yıllara kıyasla bir düşüş yaşandığı gözlemlenmiştir (Aytaç ve diğerleri, 2002: 20). Geçmiş yıllarda kadın işçilerin oranı, sanayinin belirli sektörlerinde artış gösterse de ikinci sanayi devrimiyle birlikte iş gücünün erkekleştiği bir süreç yaşanmıştır.

İkinci Sanayi Devrimi'nin elektriği ve seri üretimi yaşama dâhil etmesi, sanayideki dönüşümü hızlandırmıştır. Ancak ilerleyen dönemlerde, dijital teknolojilerin, otomasyonun ve bilgisayarların gelişimi, Üçüncü Sanayi Devrimi olarak adlandırılan yeni bir dönemi başlatmıştır.

1.1.3. Üçüncü Sanayi Devrimi

1960'lı yıllarda ana bilgisayarların, 1970 ve 1980'li yıllarda kişisel bilgisayarların ve internet ağlarının yaygınlaşması dijital devrim olarak adlandırılan Üçüncü Sanayi Devriminin başlangıcını oluşturmuştur (Schwab, 2016: 11).

Üçüncü Sanayi Devrimi, 1970'lerden itibaren üretim aşamalarında bilgi teknolojilerinin yaygın olarak kullanılmaya başlanmasını göstermektedir. Bu dönemde bilgisayar kullanımının artması, internetin gelişmesi ve iletişimin dijitalleşmesi, bilgi paylaşımı ve depolama süreçlerinde köklü değişimlere yol açmıştır. Birinci ve İkinci Sanayi Devrimlerinden aksine, bu teknolojik ilerlemeler yalnızca fiziksel emek gerektiren işlerde çalışan işçileri değil, aynı zamanda yönetimsel ve organizasyonel becerilere sahip ofis çalışanlarını da önemli ölçüde etkilemiştir (Asiltürk, 2018: 531-532).

Bilgisayarlar ve internet, eskiden kalem ve daktilo, dosyalama ve diğer geleneksel teknikler kullanılarak tamamlanan birçok görevin yerini almıştır. Bu dönüşümle birlikte bazı işçiler, yeni teknolojilerin gerektirdiği donanıma sahip olmadıkları için işsiz kalmak veya düşük ücretli işlerde çalışmak durumlarıyla karşı karşıya kalmışlardır. Bu durumdan en çok etkilenenler ise kadınlar, gençler, yaşlılar, göçmenler ve azınlık gruplar olmuştur. Dönemin bu şartları, yalnızca mavi yakalı iş gücünü etkilemekle kalmamış, aynı zamanda üretim yöntemleri ve iş yapısındaki değişimle birlikte, yüksek nitelikli ve eğitilmiş beyaz yakalı çalışanların sayısını da artırmıştır (Mahiroğulları, 2012: 17-18; Erdut, 1998: 11).

Üçüncü Sanayi Devrimi ile insan emeğinin rolü azalırken, bilgisayar sistemleri üretimde merkezi bir konuma gelmiştir (Koç ve Teker, 2019: 305). Ayrıca, Endüstri 3.0'da elektronik ve dijital teknolojilerin yaygınlaşması, üretim süreçlerini otomatikleştirerek daha fazla çeşitlilikte ürünün daha düşük maliyetle üretilmesini sağlamıştır (Sarı ve Yılmaz, 2020: 279).

Evden veya uzaktan çalışma gibi iş modelleri bilgisayarlar ve çeşitli iletişim teknolojileri sayesinde, bu dönemde ortaya çıkarak popüler olmaya başlamıştır. (Messenger, 2019: 5-6).

Üçüncü Sanayi Devrimiyle birlikte hayatımıza giren bu teknolojik ilerlemeler, tanık olduğumuz Dördüncü Sanayi Devriminin (Endüstri 4.0) oluşmasında büyük rol oynamıştır.

1.1.4. Dördüncü Sanayi Devrimi

Sanayi devrimlerinin dördüncü ve son aşaması olan Endüstri 4.0 kavramı, gelecekte ülkenin gelişimini destekleme amacıyla ilk defa Almanya'da 2011 Hannover Fuarı'nda gündeme getirilmiştir. Endüstri 4.0 kavramı genel hatlarıyla üretim süreçlerinin dijitalleştirilmesini, robotik teknolojilerin entegrasyonunu ve tam otomasyona geçişi ifade etmektedir (TİSK, 2016: 37).

Bu teknolojik gelişimle birlikte, iletişim ağları her zamankinden daha yaygın kullanım seviyesine ulaşmışken, üretim süreçleri daha hızlı ve verimli bir şekilde ilerlemeye başlamıştır (Ayboğa ve Görmüş, 2022: 87).

Endüstri 4.0, akıllı sistemlerin gelişimine ek olarak, genom diziliminden nanoteknolojiye, yenilenebilir enerjiden kuantum hesaplama kadar, birden fazla alanı aynı anda birleştirmeyi amaçlamaktadır. Bu anlamda, önceki sanayi devrimleriyle karşılaştırıldığında, Dördüncü Sanayi Devrimi daha hızlı, gerçek zamanlı işleyen ve çok daha geniş bir kapsama sahip bir dönüşümü ifade etmektedir (Schwab, 2016: 11-12; Brettel ve diğerleri, 2014: 41).

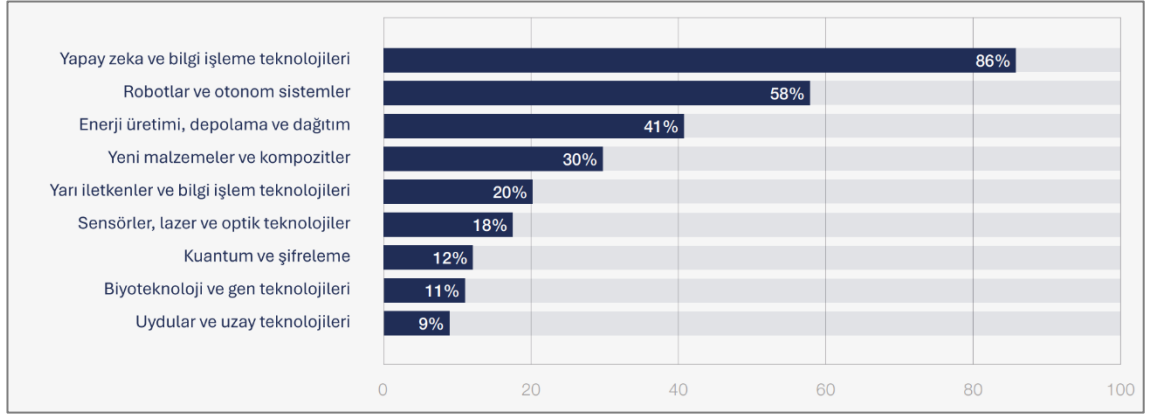
Dördüncü Sanayi Devrimi'nin temel unsurları; 3D yazıcılar, akıllı fabrikalar, büyük veri (*big-data*), nesnelerin interneti, bulut bilişim ve sanal gerçekliktir (Özçelik ve Onursal, 2018: 988).

Fiziksel güce dayalı fabrika sistemi, Dördüncü Sanayi Devrimi ile yerini akıllı makinelerle desteklenen üretim süreçlerine bırakmıştır. Bu dönüşüm, üretimde robotların ve akıllı makinelerin kullanımını artırırken, müşteri odaklı üretim sistemine geçişle birlikte istihdam yapısını da değiştirmiştir. Bu bağlamda, Dördüncü Sanayi Devrimi, bazı geleneksel mesleklerin sona ermesine neden olurken, yeni iş alanlarının doğmasını sağlayarak istihdam dinamiklerini yeniden şekillenmesini sağlamıştır (Efeoğlu ve Bozkurt, 2018: 292).

Yapay zekâ, Endüstri 4.0 dönemiyle birlikte fabrika üretiminde önemli bir rol üstlenerek hem beyaz yakalı hem de mavi yakalı çalışanlar için bir risk unsuru haline gelmiştir. İnsanlara kıyasla üstün analitik becerilere sahip olması sebebiyle beyaz yakalı çalışanların görevlerini üstlenmesi ve iş kayıplarına yol açması öngörülmektedir (Chiarini ve diğerleri, 2024: 3). Hızlı veri işleme yeteneği ve yapılan işlemlerde hata payının düşük olması yapay zekâyı insan karşısında daha avantajlı konuma getirmiştir.

Bu dönemde iş gücü piyasasında köklü bir dönüşüm yaşanmış ve teknolojiye dayalı yeni meslek grupları ortaya çıkmıştır. Veri analizi, yapay zekâ, otomasyon, siber güvenlik ve dijitalleşme gibi alanlarda uzmanlaşan meslekler hızla gelişmektedir. Günümüz iş dünyasında, ileri teknolojiye dair nitelikli iş gücüne duyulan ihtiyaç giderek artmaktadır.

Dünya Ekonomik Forumu (WEF) tarafından 1.000'den fazla firmanın katılımıyla hazırlanan Geleceğin İşleri Raporunda, Grafik 1'de görüldüğü üzere 2030 yılına kadar istihdam olanaklarının en hızlı arttığı ve iş dönüşümüne yön veren alanın %86 ile Yapay Zekâ ve Bilgi İşleme Teknolojileri alanı olduğunu ortaya koymaktadır. İş dünyasında önemli bir dönüşüme yol açması beklenen ikinci büyük teknoloji %58 ile Robotlar ve Otonom sistemler olması beklenmektedir (WEF, 2025). Bu bilgiler ışığına gelecekte dijital becerilere sahip çalışanlara olan talebin artacağı söylemek mümkündür.



Grafik 1. 2025-2030 Yılları Arasında İş Dönüşümünü Yönlendiren Teknoloji Trendleri

Kaynak: Dünya Ekonomik Forumu, (2025), Geleceğin İşleri Raporu 2025, İsviçre.

Geleceğin İşleri Raporuna göre daha çok kadınların istihdam edildiği muhasebe, kasiyerlik, yönetici asistanlığı gibi mesleklere duyulan ihtiyacın azalmasıyla birlikte kadınların bu dönüşümden erkeklere oranla daha fazla etkilenmesi beklenmektedir (Alp, 2019: 139; WEF, 2025). Dijital dönüşüm, iş gücü piyasasındaki cinsiyete dayalı eşitsizlikleri daha da derinleştirme potansiyeline sahiptir. Kadınların yoğun olarak çalıştığı düşük teknolojili işler, dijital teknolojilerle daha kolay ikame edilebileceği için risk altındadır (UNESCO, 2019: 33-34). Aynı zamanda, yapay zekâ, veri analitiği ve bilişim gibi teknik alanlarda artan iş olanaklarının büyük ölçüde erkek çalışanlar tarafından değerlendirilmektedir. Kadınların dijital beceriler konusunda yeterli fırsatlara erişememesi, bu yeni iş alanlarına dahil olmalarını sınırlamaktadır (EIGE, 2016: 6-7; UNDP, 2021: 18-19). Bu nedenle, kadınlara dijital beceriler kazandıracak kapsayıcı politikaların oluşturulması büyük önem taşımaktadır.

1.2. Dijital Dönüşümün Boyutları

1.2.1. Teknolojik Boyut

Dijital dönüşümün teknolojik boyutlarının etkilerini anlayabilmek için hem gelişmiş ülkelerde hem de gelişmekte olan ülkelerde bu sürecin farklı sonuçlara yol açtığını bilmek gerekmektedir. Artan internet altyapısı ve dijital cihazlara erişim, bireyler ve kurumlar için hem yeni fırsatlar yaratmış hem de çeşitli riskleri beraberinde getirmiştir. Bununla beraber, dijital okuryazarlığın ve dijital becerilerin geliştirilmesi, toplumsal eşitsizlikleri

azaltmada önemli bir rol oynamaktadır. 2020 OECD verilerine göre, birçok ülkede geniş bant internet erişimi ve teknolojik donanım eksikliği bulunmaktadır. Bu durum, dijital dönüşümün toplumun tüm kesimleri tarafından eşit şekilde kullanılmasını engellemektedir (OECD, 2020: 115-119).

Dijital dönüşümün toplumsal etkileri çok boyutlu bir çerçevede ele alınmaktadır. Öncelikle, iş gücü piyasası ve istihdam alanında yaşanan değişiklikler, iş yapma biçimlerini otomasyon, yapay zekâ ve robotik teknolojileri aracılığıyla kökten dönüştürmektedir. 2030 yılına kadar dünya çapında milyonlarca insan tamamen farklı alanlarda iş bulmak veya mevcut iş tanımlarını değiştirmek zorunda kalacağı öngörülmektedir (McKinsey, 2017).

Küresel çapta yaşanan bu gelişmeler, dijital becerilerin ve eğitimin önemini de giderek artırmaktadır. Teknolojik becerilere sahip olan kişiler için yüksek ücretli işler ve kariyer fırsatları ortaya çıkarken, yeterli teknolojik becerilere sahip olmayan kişilerin işleri, otomasyon tarafından üstlenilebilir. Toplumun bu dönüşüme uyum sağlayabilmesi için hükümetlerin, eğitim kurumlarının ve özel sektörün iş birliği içinde politika ve programlar geliştirmesi gerekmektedir. Aksi takdirde, dijital dönüşüm toplumsal eşitsizliklere ve istihdam sorununa neden olabilir.

Sanal medya ve dijital teknolojilerin kullanımının hızla artması, veri güvenliği ve mahremiyet gibi konulardaki sorunları da beraberinde getirmiştir (Uslu, 2023: 28-29). Aynı zamanda çevrimiçi öğrenme platformlarının ve uzaktan öğrenme teknolojisinin yaygınlaşması, eğitimdeki dijital dönüşümün etkilerini daha belirgin hale getirmiştir. Yüz yüze iletişime dayalı olan geleneksel eğitim modeli yerini giderek çevrimiçi öğrenme yönetim sistemlerine bırakmıştır (Tonbuloğlu ve Tonbuloğlu, 2021: 2-5).

Dolayısıyla, dijital dönüşümün eğitim alanında başarılı bir şekilde uygulanabilmesi için teknoloji altyapısının geliştirilmesi, öğretmenlerin dijital becerilerini geliştirmesi ve bu yeni döneme uyum sağlamaları gerekmektedir (Köksal ve Canlı, 2024: 16-17). Dijital dönüşüm, kamu hizmetlerinde de önemli gelişmelere neden olmuştur.

E-Devlet uygulamalarının gelişmesiyle bürokrasinin azaltılmasını hedeflemiştir. Vergi ödeme, kimlik yenileme, sosyal güvenlik işlemleri, sağlık hizmetlerine başvuru

gibi birçok işlem artık çevrim içi yapılabilmekte; böylece zaman ve mekân kısıtlılığı ortadan kalkmaktadır (World Bank, 2020: 6-7).

Estonya’da vatandaşlar, hemen hemen tüm kamu hizmetlerini dijital ortamda almakta ve oy kullanma işlemlerini internet üzerinden yapmaktadır (Estonian Tech and IT Solutions, t.y.). Bu sayede kamu yönetiminde şeffaflık ve hesap verebilirlik artarken yönetim süreçleri de hızlanmaktadır.

Benzeri bir uygulama olarak Finlandiya’da kullanılan “My Kanta” isimli ulusal dijital sağlık platformu örnek gösterilebilir. Vatandaşların tüm sağlık kayıtları bu platformda saklanmaktadır. Vatandaşlar kendi sağlık geçmişlerini çevrimiçi görüntüleyerek, reçetelerini eczanelere doğrudan dijital olarak gönderebilme imkanına sahiptir. Doktorlar, hastaların önceki tedavi geçmişine anında erişebildiği için böylece teşhis ve tedavi süreçleri de hızlanmaktadır (Kanta, t.y.).

Kamu hizmetlerinde dijital dönüşüm sürecinde siber güvenlik ve veri yönetimi konuları dikkat çekmektedir. Kamuya ait veri tabanları, siber saldırılar için hedef haline gelebilir (OECD, 2020: 7). Hükümetlerin bu konuda siber güvenlik politikaları oluşturması önemlidir. Bunun yanında, vatandaşların dijitalleşen kamu hizmetlerinden etkin şekilde yararlanabilmeleri ve eşitsizlikleri önleyebilmek için dijital okuryazarlık düzeylerinin yükseltilmesi gerekmektedir.

Zaman içindeki gelişmelere baktığımızda, otomasyon ve yapay zekâ gibi teknolojiler hem ticari hem de günlük alanlarda hızla yaygınlaşmaktadır (McKinsey, 2017).

Yapay zekânın tıp, lojistik, eğitim ve kamu yönetimi gibi farklı sektörlerdeki uygulamaları, dijitalleşmenin etkisini daha görünür hale getirmektedir. Genetik veri analizi, klinik karar destek sistemleri ve tıbbi görüntü işleme gibi sağlık sektöründeki yapay zekâ teknolojileri, erken hastalık tespiti ve kişiselleştirilmiş tedavi planlarında kullanılmaktadır. Eğitimde teknolojinin kullanımı, çevrim içi öğrenme platformları öğrenci performansını yakından izlemeyi ve desteklemeyi mümkün hale getirmiştir. Kamu kurumları ise e-devlet hizmetlerini daha şeffaf hale getirmek için yapay zekâ destekli uygulamalara yönelmektedir (Schwab, 2016: 62-64).

Tüm bu gelişmeler, dijital dönüşümün teknolojik boyutunun hayatın hemen hemen her alanında etkili olduğunu ve giderek etkisinin artacağını göstermektedir.

İnternetin küresel çapta yayılması ve mobil cihaz sayısının hızla artması siber tehditleri ve veri ihlallerini daha karmaşık hale getirmektedir (Megaz, 2024).

Hem bireysel kullanıcılar hem de kurumlar, bilgilerin ifşa edilmesi, kimlik avı saldırıları ve siber casusluk gibi çok sayıda riskle karşılaşmaktadırlar. Bu durum, kamu kurumlarına büyük zarar vermekle birlikte, şirketlerin itibarını zedelemekte ve ciddi maliyetlere neden olmaktadır (IBM Security, 2022). Bununla beraber, siber güvenlik ve veri gizliliği konusunda küresel ölçekte önemli düzenlemeler yapılmıştır. Avrupa Birliği'nin 2016 yılında yayımlanmış olduğu Genel Veri Koruma Tüzüğü (GDPR), şirketlerin kullanıcı verilerini toplama, saklama ve işleme biçimine yönelik bazı kuralları getirmiştir. Bu kurallara uymayan kuruluşlara yıllık cironun %4'üne kadar para cezaları uygulanmaktadır (GDPR, 2016). Kullanıcı verilerinin korunmasına ilişkin yasal düzenlemeler giderek yaygınlaşmaktadır. Aynı zamanda, bireylerin farkındalığının artması ve kurumların etik ilkeleri benimsemesi de oldukça önemli bir konudur.

Günümüzde, yapay zekâ ve otomasyonun gelişiminin devam edeceği ve birçok sektörde giderek daha gelişmiş robotik sistemlerin ve makine öğrenmesi algoritmalarının yaygınlaşması beklenmektedir. Bunlara ek olarak, gelecekte dijital dönüşümün hızı ve kapsamı, blok zinciri, artırılmış sanal gerçeklik ve kuantum bilişim gibi gelişmelerden büyük ölçüde etkilenecektir (WEF, 2020: 10-18). Kuantum bilişimin özellikle büyük veri kümelerinin işlenmesi, kimya ve malzeme bilimleri, ilaç geliştirme gibi alanlarda önemli gelişmeleri beraberinde getireceği düşünülmektedir (Microsoft, 2024).

Blok zincir teknolojisi genellikle dijital para birimleriyle tanınsa da tedarik zinciri yönetimi, kimlik doğrulama, akıllı sözleşmeler ve oylama sistemleri gibi pek çok farklı alanda da kullanılma potansiyeline sahiptir. Merkezi yapıya duyulan ihtiyacı azaltarak verilerin daha şeffaf, güvenilir ve takip edilebilir şekilde kaydedilmesini sağlayarak özellikle kamu hizmetleri ve finans alanında dijital dönüşüme önemli katkılar sunmaktadır (Taşdan, 2024: 822-823; Yılmaz, 2024: 44-45).

Artırılmış ve sanal gerçeklik gibi teknolojiler, fiziksel dünya ile dijital dünyayı iç içe geçirmektedir. Eğitimden eğlenceye, mühendislikten tıbbi simülasyonlara kadar çok farklı kullanım örnekleri mevcuttur. Bu sistemler, endüstriyel tasarım ve bakım-onarım süreçlerinde çalışanların işini kolaylaştırarak hata oranını azaltmaktadır. Bu sayede üretimde verimlilik artmaktadır (İstabullu ve Yalçın, 2022; Omedya, 2023).

Tüm bu teknolojik gelişmelere büyük şehirlerin ve gelişmiş ülkelerin ulaşımı daha kolayken, maalesef durum kırsal bölgeler ve gelişmekte olan ülkeler için aynı değildir. Bu durum, “dijital uçurum” denilen olguyu ortaya çıkararak ekonomik, sosyal ve teknolojik açıdan geride kalmış bölgelerin kalkınmasını engellemektedir. Dolayısıyla dijital dönüşümün başarılı şekilde uygulanabilmesi için teknolojik, sosyal ve yönetsel değişkenler birbiriyle uyumlu hale getirilmelidir.

1.2.2. Ekonomik Boyut

Dijital dönüşümün ekonomik boyutunu incelemek, teknolojik gelişmelerin ekonomik yapılar üzerindeki etkilerini daha kapsamlı bir şekilde anlamak açısından önem kazanmaktadır.

Dijital dönüşümün teknolojik boyutu, bireysel yaşamları ve toplumsal yapıları değiştirmenin yanı sıra, ekonomik sistemler üzerinde de derin etkiler yaratmaktadır. Teknolojik ilerlemeler, üretim süreçlerinin otomasyonundan dijital finans uygulamalarına kadar pek çok alanda ekonomik yapının dönüşümünü hızlandırmıştır (Schwab, 2016: 14-15). Dijitalleşmenin toplumda hızla yaygınlaşması, geleneksel ekonomik yapıların yeterli olup olmadığını düşündürmekte ve dijital teknolojilere dayalı yeni bir dijital ekonomi dönemin başladığını göstermektedir (Tapscott, 1996: 70-71).

Dijital Ekonomi kavramı, bilgi teknolojilerinin gelişmesi ile ilk olarak 1996 yılında Don Tapscott tarafından ortaya atılmıştır. Tapscott'a göre, bilgi, sanallaştırma, ağlar arası iletişim, inovasyon ve küreselleşme, dijital ekonominin bileşenleridir (Tapscott, 1996: 44).

Dijital Ekonomi, iş süreçlerinin ve üretim bileşenlerinin dijitalleşmesiyle ortaya çıkan yeni ekonomik yapı ve üretim biçimi olarak tanımlanmaktadır. Dijital sektörün

büyümesi son yıllarda ekonomik genişleme açısından önemli bir rol oynamaktadır (Varnalı ve Kete, 2024: 50; Zhang ve diğerleri, 2022).

E-ticaret, bulut bilişim, çevrimiçi reklamcılık, çevrimiçi uygulama mağazaları, elektronik ödeme sistemleri ve 3D yazıcılar dijital ekonominin kapsamına giren faaliyetlere örnek olarak verilebilir (OECD, 2015: 100-105).

Dijital dönüşümün ekonomi üzerindeki en önemli etkisi, üretim faktörlerinde meydana gelen değişimlerdir. Üretim süreçlerinin ve endüstriyel operasyonların yürütülmesi için güncel teknolojiler kullanılmaktadır. Üretim süreçlerinde, otomasyon sistemleri, akıllı robotlar ve özelleştirilmiş ürün tasarımı gibi yenilikçi çözümler kullanılarak maliyetler düşürülmektedir. Maliyetin düşürülmesi, üreticilerin üretim kapasitesini artırmalarına ve tüketicilerin daha uygun fiyatlarla ürün bulmalarına olanak tanımaktadır (Viktorovich ve diğerleri, 2020: 164; Kurt, 2020: 3086-3087).

Üretim sürecinde otomasyonun yaygınlaşması, kaynakların verimli kullanılması ve atık oranının azaltılmasını sağlamaktadır (Kurt, 2020: 3088).

Teknolojik ilerlemelerin iş piyasaları üzerinde iki farklı etkisinin bulunduğu görüşü hâkimdir. Bunlardan biri, emeğin sermaye ile yer değiştirmesine yol açtığında, işçiler ya işlerini kaybetme riskiyle karşı karşıya kalmakta ya da yeteneklerini farklı alanlarda değerlendirmek zorunda kalmaktadır. Bu durum, istihdam açısından olumsuz sonuçlar meydana getirmektedir. Bir diğer etki ise, teknolojik gelişmelerin yarattığı yeni ürün ve hizmetlere olan talebin artmasıyla ortaya çıkmış ve yeni iş alanlarının oluşumuna önemli katkılar sunmaktadır (Schwab, 2016: 37-38).

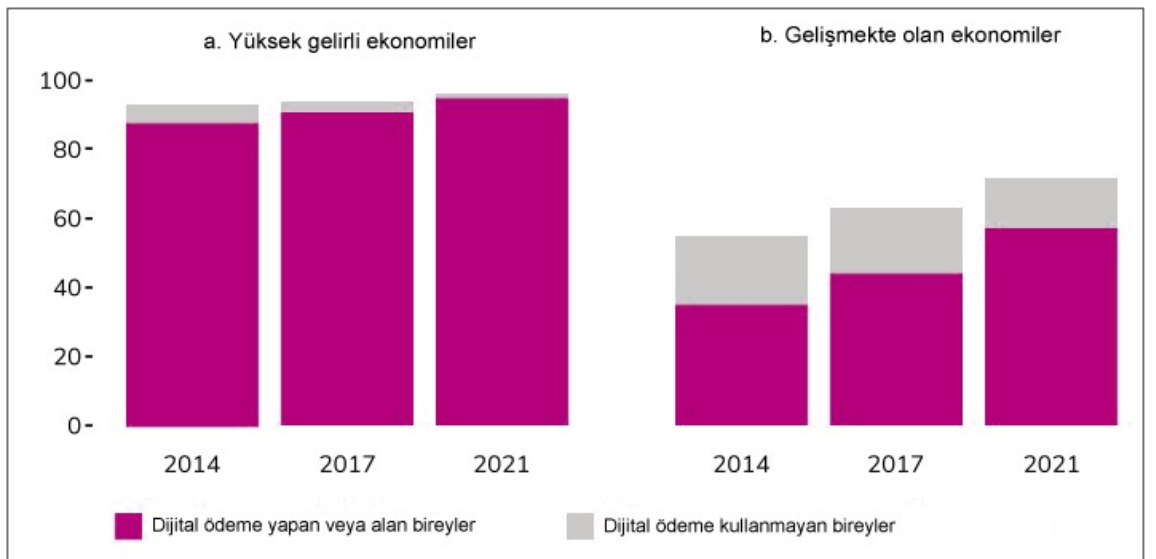
Bazı araştırmacılara göre, işsizliğin birincil nedeni yeni teknolojilerin benimsenmemesidir. Yeni teknolojilerin yaygınlaşması kısa vadede işsizliğe neden olsa bile, uzun vadede ülkenin üretkenliğindeki artış yaşanan olumsuz etkileri dengelemektedir. Bu süreç aynı zamanda yeni ürünlerin, pazarların ve iş fırsatlarının yaratılmasına da yol açacaktır. Dolayısıyla, yeni teknolojilerin istihdam üzerindeki etkisi, büyük ölçüde ne kadar hızlı benimsendiklerine bağlıdır (Orhan ve Savuk, 2014:16).

Buna karşıt bir görüşe göre, yeni teknolojilerin işsizliğe neden olacağı görüşündedir. Üretim sürecinde yaşanan hızlı teknik gelişmeler otomasyonun yaygınlaşmasını

hızlandırmış ve bunun sonucunda iş gücü ihtiyacını azaltmıştır. Bu durum istihdamda düşüşe ve teknolojik işsizliğin ortaya çıkmasına yol açmıştır. Ancak, bu etkinin uzun vadeli sonuçları tartışmalıdır. İşgücü piyasası, bazı meslekleri ortadan kaldırırken aynı zamanda yeni endüstriler ve kariyer alanları yaratarak iş gücü piyasasını dönüştürmektedir. Çalışanların yeni beceriler edinme hızı ve ekonomik yapının bu değişime uyum sağlama derecesi, teknolojik işsizliğin kalıcı olup olmayacağını belirleyen unsur olacaktır (Orhan ve Savuk, 2014: 16; Ataman, 1998: 59-60).

Dijital ekonominin temeli sayılabilecek bir diğer alan, finans ve bankacılık sektörleridir. Geleneksel bankacılık sistemlerinin yerine, mobil ödeme sistemleri, sanal cüzdanlar ve dijital paralar gibi teknolojik araçlar kullanılarak işlemler hızlandırılmaktadır (Gülbaşı ve Karahan, 2023). Aynı zamanda dijital ödeme yöntemleri, küresel ölçekte ödeme işlemlerini kolaylaştırarak ülkelerin ticaret hacmini artırmasına katkı sağlamaktadır.

Grafik 2’de verilen Dünya Bankası’nın 2021 Küresel Findex Veritabanı, gelişmekte olan ve yüksek gelirli ekonomilerde dijital ödeme kullanımındaki artışı detaylı bir şekilde analiz etmektedir. Bu raporda, 2014 ve 2021 yılları arasındaki değişimleri gösteren veriler bulunmaktadır.



Grafik 2. Dijital Ödeme Kullanımının Zaman İçindeki Gelişimi 2014-2021

Kaynak: Kunt, A.D.; ve diğerleri (2022) “Financial Inclusion, Digital Payments, and Resilience in the Age of COVID-19” **The Global Findex Database 2021**, The World Bank, Washington, DC.

Yüksek gelirli ekonomilerde dijital ödeme kullanım oranı 2014 yılında yaklaşık %80’in üzerindeyken, 2021 yılına kadar daha da artarak neredeyse tüm hesap sahiplerini kapsar duruma gelmiştir. Gelişmekte olan ekonomilere baktığımızda ise dijital ödeme kullanımında zaman içinde ciddi bir artış olduğu görülmektedir.

Elde edilen veriler, dijital ödeme sistemlerinin küresel çapta zaman içinde hızla yayıldığını ve her kesimde kullanımının arttığını göstermektedir. Dijital ödeme sistemlerinin yaygınlaşması, yalnızca bireysel finansal katılımı artırmakla kalmamakta, aynı zamanda ekonomik göstergeler üzerinde de doğrudan etkiler yaratmaktadır. Dolayısıyla bu gelişme, dijital dönüşümün ekonomik etkileri bağlamında değerlendirildiğinde, dijital ödeme sistemlerinin yaygınlaşmasının ekonomik yapıyı olumlu yönde etkilediğini göstermektedir.

1.2.3. Sosyal ve Kültürel Boyut

Dijital dönüşüm, toplumsal ve kültürel yapı üzerinde önemli değişimlere yol açmıştır. Günümüzde sanal medyanın da etkisiyle bilgi ve kültür önemli ölçüde artış göstermiş, insanların düşünce tarzı, seçimleri ve yaşam şekilleri gibi pek çok şey dijital kültürün gelişimiyle değişime uğramıştır. Dijital kültür terimi, bilgisayarlar, akıllı telefonlar ve internet aracılığıyla bilginin hızla yayılması sonucu ortaya çıkan yeni bir yaşam ve düşünce biçimini ifade etmektedir (Ashyüksel, 2016: 88).

Dijital kültürün yaygınlaşmasıyla kültürel etkileşim artarak küreselleşmeye farklı bir boyut kazandırmıştır. Dijital platformlar aracılığıyla farklı kültürlerden insanlarla etkileşime girme, müzik, film, kitap, sanat gibi kültürel ürünlerin tüketim ve üretim biçimlerinde büyük bir çeşitlilik sağlamaktadır (Balogun ve Aruoture, 2024: 1491-1492).

Kültürel yapıların da dijital dönüşüm sürecine dahil olmasıyla birlikte kültür, ulusal sınırların ötesinde çıkarak dünya çapında yayılmaya başlamıştır. Dijital teknolojilerin sağladığı fırsatlar sayesinde bilgi, kültür ve sermaye hareketini sınırlayan engellerin kaldırılması küreselleşme olgusunu hızlandırmıştır (Ölçekçi, 2020: 148). Dijital kültür, bireylerin kimlik oluşumu üzerinde de etkili olmaktadır. Sanal medya platformları,

kişilerin kendilerini ifade etme biçimlerini, kültürel aidiyetlerini ve toplumsal rollerini yeniden tanımlamalarına olanak tanımaktadır (Kaya, 2021: 1407-1408).

Günümüzde insanların sabah uyandıklarında telefonlarını kontrol etmesi ilk yaptıkları eylem haline gelmiştir. Geleneksel gazete okuma alışkanlığının yerini sosyal medya haberlerini takip etme almıştır (Pew Araştırma Merkezi, 2012) Bu değişim insanların bilgiyi alma, yorumlama ve paylaşma biçimlerinin büyük oranda dönüşmesi anlamına gelmektedir.

Yüz yüze konuşma yerine mesajlaşma tercih edilmeye başlanmış, uzun telefon görüşmeleri yerini kısa sesli mesajlara ve emoji kullanımına bırakmıştır (Bishara, 2019). Bu dönüşüm bireylerde duygusal ifade biçimlerini de etkilemiştir.

Kitap okuma alışkanlığı yerini kısa videolar izleme ve podcast dinlemeye bırakmıştır. Bu durum kişilerde dikkat süresini kısaltarak, derin odaklanma gerektiren aktiviteleri zorlaştırmıştır (Kocaoğlu, 2024). Aile yapıları ve nesiller arası ilişkiler de dijitalleşmeden büyük ölçüde etkilenmiştir. Yaşlı nesillerin dijital teknolojilere adaptasyon zorluğu, genç nesillerin teknolojik cihazlarla geçirdikleri sürenin artması, ailede iletişim boşluğuna ve nesiller arası iletişim kopukluğuna neden olmaktadır (Syahril ve diğerleri, 2024: 1002-1003).

Mahremiyet algımız da dijital dönüşümle birlikte büyük oranda değişime uğramıştır. İnsanlar özel yaşamlarını sanal medyada paylaşmaya başlamış, mahremiyetin sınırları yeniden tanımlanmıştır. Bu durum, kişisel alanların korunmasını zorlaştırmış, açık yaşam tarzı yaygınlaşmıştır (Turan, 2024: 149-150).

Tüm bunların yanı sıra dijital dönüşüm, kültürlerarası etkileşimi artırmakta, yerel kültürlerin küresel kültürle olan ilişkisini yeniden şekillendirmektedir. Küresel çapta yayınlanan filmler, video oyunları, televizyon dizileri, eğlence programları ve giyim, batı modasını ve batılı tarzda yaşamı güçlü bir şekilde temsil etmektedir. Bu şekilde bir yandan kültürel çeşitlilik teşvik edilirken, diğer yandan dijitalleşme sürecinde kültürel homojenleşme riski de bulunmaktadır (Ölçekçi, 2020: 152-153).

Günümüz dünyasında dijital kültür toplumların yanı sıra kurumlarda da ön plana çıkmıştır. Kurumlar, mevcut durumlarını iyileştirmek ve geliştirmek için sosyal yapıların

ve ilişkilerin dijitalleştirilmesiyle birlikte dijital dönüşüm sürecine dahil olmaya başlamıştır. Bu sürecin bir sonucu olarak, kurum stratejileri ve kültürleri de değişime uğramıştır (El. Rashied, ve diğerleri, 2022: 262-263). Dijital dönüşümün bir etkisi olarak yeni istihdam biçimlerinin ortaya çıkmasıyla geleneksel işyeri tanımı da dönüşüme uğramıştır.

Bu tüm değişimler, toplumsal kültürün büyük ölçüde dönüştüğünü göstermektedir. Dijital dönüşüm sadece teknolojik gelişimin gerçekleştiği bir süreç değil, aynı zamanda insan davranışlarının, değerlerinin ve yaşam biçimlerinin de dönüşüme uğradığı bir süreçtir.

1.2.4. Siyasal Boyut

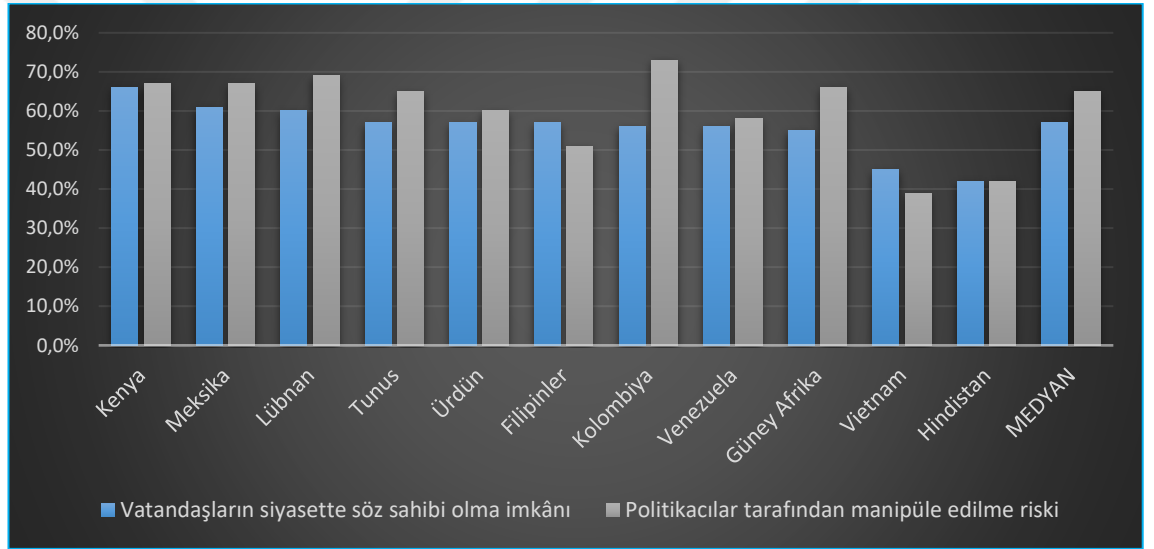
Teknolojinin gelişmesiyle birlikte dijital platformlar, özellikle de sosyal medya, insan yaşamında vazgeçilmez bir unsur haline gelmiştir. Bu gelişmeler sonucunda siyasi, ekonomik, sosyal ve kültürel açıdan birçok alan, geleneksel bilgi kaynaklarından dijital bilgiye doğru bir dönüşüm yaşamıştır. Özellikle 21. yüzyılın başından itibaren, dijitalleşme, siyasal alanda daha fazla önem kazanmış ve etkisini giderek artırmıştır. Siyasal alanda yaşanan bu dönüşüm, kamuoyunu da etkileyerek siyasal katılımın artmasına da neden olmuştur (Şener, 2022: 31).

Erkeklerin ve kadınların siyasal davranışlarına ilişkin yapılan araştırmalara göre, kadınların siyasete katılımının birçok toplumda erkeklere göre daha düşük olduğunu görülmektedir. Ancak, sosyal medya platformları, özellikle kadınların siyasi süreçlere daha aktif katılmalarını sağlayarak, geleneksel olarak erkek yoğunluğunun fazla olduğu siyasi alanda daha fazla temsil edilmelerine olanak tanımaktadır (Öztekin, 2018: 257; Yaşar, 2020).

Siyasal alanda dijital dönüşüm, siyasal farkındalığın gelişiminin ve katılımı artırmanın yanı sıra politikacılar, siyasi partiler ve sivil toplum örgütleri, özellikle internet ve sosyal medya ağları sayesinde halka daha kolay ulaşabilmekte ve siyasi görüşlerini yayabilmektedir. Aynı zamanda dijital platformlar, bireylere toplumsal değişim taleplerini dile getirme, karşıt bakış açılarını tartışma, benzer düşünceleri paylaşan

insanlarla topluluklar oluşturma ve siyasi konulardaki fikirlerini ifade etme olanağı sunmaktadır (İli, 2023: 484).

Tüm bunların yanında, dijitalleşen siyasal alan birtakım olumsuzlukları da beraberinde getirmiştir. Özellikle sosyal medya ve mesajlaşma platformları, yanlış bilgi yayma, siyasi manipölasyonu kolaylaştırma ve şiddet ve nefret suçlarını körükleme potansiyeline sahiptir. Bu bağlamda, Grafik 4'te sunulan Pew Araştırma Merkezi'nin 11 gelişmekte olan ekonomide yetişkinler üzerinde gerçekleştirdiği anket sonuçlarına göre, çoğunluk, teknolojinin gelişiminin siyasal alanda insanların yanlış bilgiler ve söylentilerle manipüle edilmesini kolaylaştırdığı görüşüne varmıştır (Pew Araştırma Merkezi, 2019).



Grafik 3: Sosyal Medyanın Siyasi Süreçler Üzerindeki Etkisi

Kaynak: PEW Araştırma Merkezi (2019) **Publics in Emerging Economies Worry Social Media Sow Division, Even as They Offer New Chances for Political Engagement**, “Çevrimiçi”, <https://www.pewresearch.org/internet/2019/05/13/publics-in-emerging-economies-worry-social-media-sow-division-even-as-they-offer-new-chances-for-political-engagement-2/> Erişim Tarihi 03.03.2025.

Yapılan anket, sosyal medyanın siyasal süreç üzerindeki çift yönlü etkisini ortaya koymuştur. Bir yandan, sosyal medya sıradan insanların siyasi süreçte daha fazla söz sahibi olmasını sağlarken diğer yandan, sosyal medya aynı zamanda insanların politikacılar tarafından manipüle edilme riskini de artırdığı düşüncesi hâkimdir. Anket sonuçları, sosyal medyanın hem siyasi katılımı artırma potansiyelini hem de

manipölasyon riskini vurgulamaktadır. Bu durum, aynı zamanda sosyal medyanın demokratik süreçler üzerindeki karmaşık etkilerini de ortaya koymaktadır.

Bunun yanı sıra internet kullanımındaki artış ve dijital dönüşümün getirdiği yeniliklerle küresel e-ticaret hacmi de yükselme eğilimine girmiştir. Araştırma verilerine göre, 2022 yılı itibarıyla küresel e-ticarete en yüksek paya sahip ülke %50,88 ile Çin olmuştur. Onu %19,9'luk payla Avrupa, %18,68'lik oranla ise Amerika Birleşik Devletleri izlemiştir. Çin'de gerçekleştirilen ödemelerde dijital yöntemlerin yaygın olarak kullanılması, ülkenin e-ticarete lider konumda olduğunu ortaya koymaktadır (T.C. Ticaret Bakanlığı, 2025: 23).

İKİNCİ BÖLÜM: KADIN İSTİHDAMI VE GENEL GÖRÜNÜMÜ

Günümüzde yaşanan toplumsal ve ekonomik gelişmeler, kadınların çalışma hayatına katılmasında önemli değişimlere neden olmuştur. Bu değişimlerin en önemlisi, kadınların ilk kez geleneksel rollerini bırakıp ücretli işlerde çalışmaya başladıkları Sanayi Devrimi'dir (Yüksel ve Ören, 2018: 1249). Kadın istihdamı, bir toplumun ekonomik kalkınma düzeyinin, ülkenin demokratikleşme sürecinin, sosyal refah düzeyinin ve toplumsal cinsiyet eşitliği derecesinin temel göstergelerinden biri olarak kabul edilmektedir. (Blau ve Kahn, 2016: 12-13; World Bank, 2020: 4-5). Toplumsal cinsiyet eşitliği, kadınlar ve erkekler arasında sosyal, ekonomik ve siyasi alanlarda eşit haklar, sorumluluklar ve fırsatlar sağlanması anlamına gelmektedir. Bu eşitlik, cinsiyete dayalı ayrımcılığın ortadan kalkmasını ve her bireyin potansiyelini özgürce gerçekleştirebilmesini hedeflemektedir (UN Women, t.y.). Kadınların iş gücüne katılımı hem bireysel özgürlüklerin artırılması hem de ülkelerin sürdürülebilir kalkınma hedeflerine ulaşmalarına yardımcı olabilecek önemli bir unsur olarak görülmektedir (Akdemir, Özaktaş ve Aksoy, 2019: 185-186).

Dünya Bankası'nın 2021 yılı raporuna göre, kadınların ekonomik hayata katılımı, cinsiyet eşitliğinin ekonomik kalkınma üzerindeki olumlu etkilerini ortaya koymaktadır. Kadınların iş gücüne dâhil olması yalnızca kendi yaşamlarını değil, ailelerini, çocuklarını ve toplumun genel refahını da doğrudan etkilemektedir (World Bank, 2021).

Bu doğrultuda, dünyada kadın istihdamının genel görünümü ve kadın istihdamında yapısal engeller olmak üzere iki başlık altında incelenecektir.

2.1. Kadın İstihdamının Küresel Görünümü

Dünya genelinde kadınların işgücüne katılımı, ekonomik büyüme, toplumsal kalkınma ve refah düzeyinin artırılması açısından oldukça önemlidir. Ancak kadınların işgücü piyasasındaki konumu, ülkelerin gelişmişlik düzeyine göre farklılıklar göstermektedir. Az gelişmiş, gelişmekte olan ve gelişmiş ülkeler arasında kadın istihdamı açısından yapısal ve kültürel farklar bulunmaktadır (Şahin, 2022: 277; ILO, 2021: 23).

Az gelişmiş ülkelerde kadınlar çoğunlukla kayıt dışı, güvencesiz ve düşük ücretli işlerde istihdam edilmekte ve sosyal güvenlik sistemlerinden dışlanmaktadır. Sahra Altı

Afrika, Güney Asya ve bazı Latin Amerika ülkelerinde bu durum oldukça yaygındır (UN Women, 2022: 6; ILO, 2018: 14-16). Kadınların bu tür işlerde yoğunlaşmasının temel nedenleri arasında eğitim olanaklarının kısıtlılığı, erken yaşta evlilikler, yüksek doğurganlık oranları ve toplumsal cinsiyet kalıpları yer almaktadır (Greene ve Stiefvater, 2019: 7-8; ILO, 2020: 1-2).

Gelişmekte olan ülkelerde kadınların işgücüne katılımı son yıllarda artış göstermiştir. Bu artış, eğitim düzeyinin yükselmesi, sanayileşme ve şehirleşme gibi etkenler sayesinde gerçekleşmektedir. Ancak kadınlar hâlâ büyük oranda kayıt dışı ve güvencesiz işlerde çalışmakta, iş-aile dengesini sağlayacak sosyal destek hizmetlerinin yetersizliği nedeniyle işgücü piyasasında uzun vadeli kalmaları zorlaşmaktadır (Verick, 2014: 3-9).

Gelişmiş ülkelerde ise kadın istihdamında daha dengeli bir yapı görülmektedir. OECD ülkelerinde kadınların işgücüne katılım oranı 2023 yılı için %66,6'dır. Kadınlar başta eğitim, sağlık ve kamu hizmetleri olmak üzere çeşitli sektörlerde yüksek oranda istihdam edilmektedirler (OECD, 2024: 1-2; OECD, 2017: 19). İsveç, Norveç ve Finlandiya gibi İskandinav ülkeleri, kadın istihdamı konusunda en iyi performans gösteren ülkeler arasında yer almaktadır. Bu ülkelerde uygulanan kreş hizmetleri, doğum sonrası izin politikaları ve esnek çalışma saatleri ile kadınların işgücü piyasasında aktif katılımını desteklenmektedir (OECD, 2017: 25).

Tablo 1'de Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 2019-2024 yılları arasındaki dünya genelinde ve çeşitli alt bölgelerde kadın işgücüne katılım oranları verilmiştir.

Bölgeler	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Dünya (Genel)	%60,5	%59,2	%59,8	%60,3	%60,8	%60,5
Dünya (Kadın)	%48,0	%46,8	%47,6	%47,9	%48,7	%48,2
Kuzey Afrika	%20,1	%19,0	%19,6	%19,8	%20,0	%20,1
Sahra Altı Afrika	%61,8	%61,1	%61,5	%61,7	%62,0	%62,0
Latin Amerika ve Karayipler	%51,7	%47,7	%50,0	%50,9	%51,1	%51,0
Kuzey Amerika	%57,4	%56,1	%56,1	%56,5	%57,0	%56,3
Arap Devletleri	%11,8	%11,3	%11,3	%11,5	%11,7	%11,7
Doğu Asya	%60,4	%59,3	%60,5	%60,3	%59,9	%59,5
Güneydoğu Asya	%55,7	%54,3	%53,9	%54,5	%54,8	%54,7
Güney Asya	%26,6	%26,1	%26,8	%27,5	%30,8	%29,7
Pasifik	%58,5	%57,8	%58,5	%58,8	%59,0	%58,6

Bölgeler	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Kuzey, Güney ve Batı Avrupa	%52,9	%52,2	%52,8	%53,3	%53,5	%53,3
Doğu Avrupa	%52,5	%52,1	%52,5	%52,6	%52,1	%51,5
Orta ve Batı Asya	%43,4	%41,5	%42,6	%43,7	%43,9	%43,8

Tablo 1: Dünya ve Çeşitli Alt Bölgelerde Kadın İşgücüne Katılım Oranı (2019-2024)

Kaynak: KARATEPE, S. G.; S.M.A. TÜRKMEN (2025) “İstatistiklerle Kadın İşgücü Görünümü”, *International Journal of Social and Humanities Sciences Research (JSHSR)*, Cilt 12, Sayı, 115, ss. 183-192.

Tablo 1’ görüldüğü üzere, dünya genelinde kadınların işgücüne katılım oranı, 2019 yılında %48,0 iken 2024 yılına kadar küçük artışlarla %48,2 seviyesine çıkmıştır. Bu artış az da olsa, küresel ölçekte kadınların işgücü piyasasında hâlâ erkeklere kıyasla düşük temsil edildiğini ortaya koymaktadır.

Kadınların işgücüne en yüksek oranda katıldığı bölgeler arasında Sahra Altı Afrika %62,0 ve Pasifik ülkeleri %58,6 ile yer almaktadır. Bu bölgelerde kadınlar, tarım ve hizmet gibi sektörlerde yaygın olarak çalışmakta, ancak bu istihdam çoğunlukla kayıt dışı ve güvencesiz işlerden oluşabilmektedir (OECD, 2017: 29). Kuzey Amerika’da kadın istihdamına katılım oranı, 2019-2024 yılları arasında ortalama %56 civarında seyrederken; Latin Amerika ve Karayipler gibi bölgelerde katılım oranı %50 seviyelerinde sabit kalmaktadır. Doğu Asya %59,5 ve Güneydoğu Asya %54,7 ile kadınların işgücünde yüksek temsil edildiği bölgeler arasındadır.

Bununla beraber, kadınların işgücüne en düşük oranda katıldığı bölgeler arasında Arap Devletleri (%11,7) ve Güney Asya (%29,7) bulunmaktadır. Bu bölgelerde toplumsal cinsiyet normları, erken yaşta evlilikler, düşük eğitim düzeyi ve bakım yükü gibi faktörler, kadınların istihdamını sınırlandırmaktadır (OECD, 2017: 20-21). Avrupa bölgelerinde kadınların işgücüne katılım oranları %51–53 aralığında seyretmektedir. Bu oranın, dünya ortalamasının biraz üzerinde olduğu görülmektedir.

Tablo 2’de Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) 2019-2024 yılları arasındaki dünya ve çeşitli alt bölgelerde kadın istihdam oranları verilmiştir.

Bölgeler	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Dünya (Genel)	%57,1	%55,3	%56,2	%57,1	%57,7	%57,4
Dünya (Kadın)	%45,3	%43,7	%44,6	%45,2	%46,1	%45,6
Kuzey Afrika	%15,7	%14,8	%15,4	%15,9	%15,9	%16,0
Sahra Altı Afrika	%57,9	%56,9	%57,0	%57,5	%57,9	%57,9
Latin Amerika ve Karayipler	%46,7	%42,0	%44,3	%46,6	%47,3	%47,3
Kuzey Amerika	%55,2	%51,3	%53,1	%54,4	%54,9	%54,1
Arap Devletleri	%8,7	%8,2	%8,3	%8,4	%8,4	%8,5
Doğu Asya	%58,1	%56,8	%58,2	%57,8	%57,4	%57,1
Güneydoğu Asya	%54,4	%52,7	%52,3	%53,2	%53,5	%53,4
Güney Asya	%24,9	%24,1	%25,0	%25,9	%29,3	%28,2
Pasifik	%55,9	%54,6	%55,9	%56,8	%56,9	%56,5
Kuzey, Güney ve Batı Avrupa	%49,1	%48,3	%48,8	%49,7	%50,1	%49,8
Doğu Avrupa	%50,1	%49,3	%49,7	%50,1	%49,9	%49,3
Orta ve Batı Asya	%39,2	%37,6	%38,6	%40,0	%40,3	%40,2

Tablo 2: Dünya ve Çeşitli Alt Bölgelerde Kadın İstihdam Oranları (2019-2024)

Kaynak: KARATEPE, S. G.; S.M.A. TÜRKMEN (2025) “İstatistiklerle Kadın İşgücü Görünümü”, *International Journal of Social and Humanities Sciences Research (JSHSR)*, Cilt 12, Sayı, 115, ss. 183-192.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) verilerine göre 2019–2024 yılları arasında dünya genelinde toplam istihdam oranı 2020 yılında COVID-19 pandemisinin etkisiyle %57,1’den %55,3’e düşmüş, bu düşüş kadın istihdamına da yansımış ve kadın istihdam oranı %45,3’ten %43,7’ye gerilemiştir. Ancak sonraki yıllarda istihdamda kademeli bir toparlanma gözlenmiş ve 2024 itibarıyla kadın istihdam oranı %45,6’ya yükselmiştir.

Bölgesel düzeyde incelendiğinde, Arap Devletleri ve Kuzey Afrika gibi bölgelerde kadın istihdam oranlarının genel tabloya göre daha düşük olduğu görülmektedir. 2024 yılında bu oran Arap Devletleri için %8,5 iken Kuzey Afrika için %16,0 düzeyindedir. Sahra Altı Afrika ve Pasifik gibi bölgelerde kadınların işgücüne katılımı daha yüksektir ve istikrarlı seyretmektedir.

Kuzey, Güney ve Batı Avrupa’da kadın istihdam oranı 2024 yılında %49,8 seviyesindeyken, Doğu Asya gibi sanayileşmenin yaygın olduğu bölgelerde bu oran %57,1’dir.

Dünya genelinde kadınların istihdam oranlarının düşük olması ekonomik faktörlerin yanı sıra bölgesel, sosyal ve kültürel faktörlerin de bir sonucudur (Gözüm, 2024: 1). Bu bölümde kadınların istihdam sürecinde karşılaştıkları küresel düzeydeki sorunlar ayrıntılı olarak ele alınacaktır.

2.2. Kadın İstihdamında Yapısal Engeller

Kadınların dünya genelinde iş hayatındaki konumunu belirleyen en önemli faktörlerden biri, maruz kaldıkları yapısal sorunlardır. Kadınlar sadece iş bulmakta değil, aynı zamanda daha nitelikli, güvenli ve eşit koşullarda çalışmakta da zorluk yaşamaktadır (Umutlu ve Öztürk, 2020: 298-301). Bu sorunlar, ülkelerin gelişmişlik düzeylerine göre farklılık göstermektedir.

En yaygın sorunlardan biri ücret eşitsizliğidir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) verilerine göre, dünya genelinde kadınlar erkeklere oranla yaklaşık %20 daha az maaş almaktadır, gelişmiş ülkeler bu oran %10'larda olabilmektedir (ILO, 2021: 19).

Eşit işe eşit ücret ilkesi uluslararası düzeyde kabul görse de uygulamadaki eksikler ve farkındalık yetersizliği, kadın ve erkek arasında maaş farkı oluşmasına neden olmaktadır (European Commission, 2022). Bu fark, aynı işi yapan bireyler arasında görülebilmekte ve özellikle çocuk sahibi kadınlarda daha da artmaktadır. Ücret eşitsizliği, yalnızca ekonomik değil, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin de somut bir göstergesidir (Adserà ve Querin, 2023: 4; Khan, 2019: 379). Ücret eşitsizliğinin nedenleri arasında, kadınların daha çok bakım sorumluluğu üstlenmesi, part-time işlerde çalışması ve toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılıklar gösterilmektedir (ILO, 2020: 5-6).

Bir diğer önemli sorun ise cam tavan etkisidir. Gelişmiş ülkelerde dahi kadınlar üst düzey yönetim kademelerinde erkeklere oranla daha az temsil edilmektedir. Kariyerlerinde belirli bir seviyeye ulaşan kadınlar, yükselme şanslarını kaybetmekte ve genellikle orta düzey yönetim pozisyonlarında kalmaktadırlar. Cam tavan etkisi, gelişmiş ülkelerde de kadınların kariyerlerinde yükselmesinin önüne geçen bir engel olarak görülmektedir (OECD, 2017: 33-34; Babic ve Hansez, 2021:8).

Kadınların üst düzey yönetici pozisyonlarına gelmesinin önündeki en büyük engel, yetenek eksikliği değil, kalıplaşmış düşüncelerdir (Anafarta ve diğerleri, 2008:

115-117). Bu durum cinsiyet temelli önyargılar neticesinde şekillenmiştir. Aynı zamanda kadınlar, cinsel taciz ve mobbing gibi olumsuzluklara erkeklere kıyasla daha fazla maruz kalmaktadır (Aşkın ve Aşkın, 2018: 260).

Kadınların karşılaştığı diğer sorunlardan biri de kayıt dışı ve güvencesiz çalışmadır. Gelişmekte olan ülkelerde kayıt dışı kadın istihdam oranı oldukça yüksektir. Özellikle Afrika, Güney Asya ve Latin Amerika gibi bölgelerde kadınların büyük bir çoğunluğu sosyal güvenlikten yoksun ve düşük ücretli işlerde istihdam edilmektedir (Öztürk ve Başar, 2018: 43; OECD, 2017: 29). Bu durumda, kadınlar sosyal koruma, emeklilik ve sağlık güvencesi gibi haklardan yoksun kalmakta; iş kazası ve hastalık gibi durumlarda ise herhangi bir güvencesi bulunmamaktadır (Uçar, 2011: 41).

Kadınların işgücü piyasasında iş-yaşam dengesini kurmanın zorluğu da karşılaşılan sorunlardan biridir (Bakıcı ve Aydın, 2020: 92). Çocuk bakımı, yaşlı bakımı ve ev içi sorumlulukların büyük bölümü kadınların üzerinde kalmakta, bu da onların tam zamanlı veya yoğun tempolu işlerde uzun süre çalışmalarını zorlaştırmaktadır (McGinn ve Oh, 2017: 85; ILO, 2015: 2). Kreş ve bakım hizmetlerinin yeterli olmadığı ya da pahalı olduğu durumlarda, kadınlar iş hayatından daha sık çekilmekte veya düşük ücretli yarı zamanlı işlere yönelmektedir (CAP, 2019).

Bununla birlikte, OECD'nin 2017 yılına ait raporunda, üye ülkelere kadınların istihdamda karşılaştıkları temel sorunların kaldırılması için en etkili gördükleri politikalar sorulmuş ve her ülkenin ilk üç önceliği sıralanmıştır. Grafik 4'te anketin sonuçları görülmektedir.



Grafik 4: Ülkelere Göre Kadın İstihdamındaki Engelleri Kaldırmada En Etkili Yollar

Kaynak: OECD (2017) **Report on the Implementation of the OECD Gender Recommendations**, Paris, France.

OECD ülkeleri arasında çocuk bakım hizmetlerinin daha erişilebilir hale getirilmesi, kadın istihdamını desteklemenin en etkili yolu olarak öne çıkmaktadır. 24 ülke, bu politikayı ilk üç önceliği arasında göstermiştir. Bu durum, kadınların işgücüne katılımını sınırlayan en önemli sorunlardan birinin, çocuk bakımı sorumluluğu olduğunu göstermektedir. Bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması, kadınların işgücü piyasasında daha istikrarlı yer alabilmesi açısından oldukça önemlidir.

İkinci sırada yer alan politika ise kadınlara eşit işe eşit ücret sağlanmasıdır. 15 ülke tarafından en öncelikli üç uygulamadan biri olarak değerlendirilmiştir. Bu durum, cinsiyet temelli ücret farklarının hâlâ önemli bir sorun olduğunu ve kadınların işgücüne katılımını doğrudan etkilediğini göstermektedir.

Esnek çalışma düzenlemelerinin yaygınlaştırılması, kadınların daha kaliteli işlere erişimi, kadınların geleneksel olarak “erkek işi” sayılan alanlara katılımının desteklenmesi gibi politikalar da ülkeler tarafından yüksek oranda desteklenmiştir. Bu politikaların ortak özelliği, kadınların yalnızca işgücü piyasasına girmesini değil, orada kalıcılığını ve mesleki gelişimini de hedeflemesidir. İşverenleri kadın istihdamının faydaları konusunda bilinçlendirmek ve vergi-sosyal yardımlar yoluyla teşvik sağlamak gibi yöntemler, daha az sayıda ülke tarafından öncelikli çözüm olarak görülmüştür.

Grafik 4 incelendiğinde, kadınların iş hayatına katılmasını etkileyen en önemli konular arasında bakım sorumlulukları, ücret eşitsizliği ve esnek çalışma imkânlarının yetersizliğinin öne çıktığı görülmektedir.

Kadınların sadece işgücü piyasasında değil, karar alma süreçleri ve liderlik pozisyonlarında da yer alması, toplumsal cinsiyet eşitliğinin temel göstergelerinden biridir. Ancak dünya genelinde kadınlar, üst düzey yönetim, siyaset, akademi ile kamu ve özel sektör liderlik rollerinde hâlâ yeterince temsil edilmemektedir (UN Women, t.y.).

Dünya genelinde kadınların üst düzey yönetim pozisyonlarına katılımı, bölgeler ve sektörler arasında önemli farklılıklar göstermektedir. 2024 yılı itibarıyla Fortune 500

şirketlerinde yalnızca %10,4 oranında kadın CEO bulunmaktadır bu da 52 kadın CEO demektir (WBC, 2024: 3). 2023 yılı itibarıyla kadınlar bakanlık pozisyonlarının %22,8'ini temsil etmektedirler. Bakanlık pozisyonlarında kadınların en yüksek orana sahip olduğu bölgeler %31,6 ile Avrupa ve Kuzey Amerika, %30,1 ile Latin Amerika ve Karayipler'dir. Kadınların bakanlık pozisyonlarında en az temsil edildiği bölgeler ise sırasıyla %10,1 ve %8,1 ile Orta ve Güney Asya ve Pasifik Adaları'dır. Kadınlar daha çok çevre (32%), kamu yönetimi (30%) ve eğitim (30%) alanlarında bakanlık pozisyonlarında görev almakta, erkekler ise ekonomi, savunma, adalet ve içişleri gibi bakanlıklarda görev almaya devam etmektedir (UN Women, 2023). Siyasette kadın sayısında ciddi ilerlemeler görülse de cinsiyet eşitliğine henüz ulaşamadığı görülmektedir.

Toplumsal cinsiyet rolleri, kadınların liderlik ve yöneticilik pozisyonlarına uygun olmadıkları yönünde yerleşik algıların oluşmasına neden olmaktadır. Kadınların liderlik becerilerinin duygusallık ya da yetersizlikle ilişkilendirilmesi ve otorite olarak görülmemeleri, bu bakış açısını güçlendirmektedir (Heilman, 2001: 558). Ayrıca kadınlar liderlik pozisyonuna geldiğinde karaları daha sık sorgulanmakta, fazla mesaisi ve üretkenliği yeterince değerlendirilmediğinden kadınların yorgunluğu da hafife alınmaktadır. Toplumsal önyargılar, işyerindeki cinsiyet ayrımcılığı, kadın liderlerin daha fazla çaba harcamasını gerektirmekte; bu da tükenmişlik riskini artırmaktadır. Kadın Politikaları Araştırma Enstitüsü'nün 2020 yılı verilerine göre, tam zamanlı işte çalışan kadınların, tam zamanlı işte çalışan erkeklerden %22 daha fazla ücretsiz ev ve çocuk bakımı emeği üstlendiğini ortaya koymaktadır. (Travis, 2025).

Kadınların mentorluk yapılarından faydalanamaması da yönetim ve liderlik yolunda karşılaşılan sorunlardan biridir. Kadınlar, özellikle mentorluk eksikliği nedeniyle iş dünyasında üst düzey liderlik pozisyonlarında düşük oranda temsil edilmektedir. Yapılan araştırmalar, mentorluğun kariyer başarısı üzerindeki etkisini net biçimde göstermektedir. Mentorluk ilişkileri; yüksek gelir, artan iş memnuniyeti ve terfi olanakları gibi birçok avantaj sağlamaktadır. Ayrıca mentorlar, bireyleri ayrımcılıklardan koruyabilmekte, tavsiye, eğitim ve bilgi sunabilmektedir (Schipani ve diğerleri, 2009: 100-101).

2.3. Türkiye’de Kadın İstihdamı

Türkiye özelinde kadınların istihdam sürecine katılımında hem tarihsel olarak hem de günümüzde önemli değişiklikler yaşanmıştır. Cumhuriyetin ilanıyla birlikte kadının toplumsal hayata katılımı teşvik edilmiştir. 1980 öncesi dönemde, kadınların işgücüne katılım oranları genel olarak düşük seyretmiş, tarım sektörü ve ücretsiz aile işçiliği öne çıkan alanlar olmuştur. 1980 sonrası dönemde ise Türkiye ekonomisinin küresel piyasalara entegrasyonu, hizmet sektöründeki genişleme ve bilgi toplumuna geçiş süreci, kadınların istihdam biçimlerini ve sektörel dağılımlarını önemli ölçüde etkilemiştir (Kaya, 2020: 13-14; Zengin ve Koçoğlu, 2018).

Bu bağlamda, dijitalleşmenin getirdiği yeni iş modelleri ve esnek çalışma imkanları, özellikle 2000’li yıllardan itibaren kadın istihdamını artıran faktörler arasında yer almıştır (Yavaş, 2021: 173). Kadınların dijital dönüşümle birlikte işgücüne daha fazla katılım sağlayabilmeleri için istihdamının tarihsel gelişimini ve bu süreçteki değişimleri anlamak önemlidir. Bu nedenle, Türkiye’de kadın istihdamının gelişimi, 1980 öncesi ve sonrası dönemler olmak üzere iki başlıkta ele alınarak analiz edilecektir.

2.3.1. 1980 Öncesi Dönemde Kadın İstihdamı

Türkiye’de kadın istihdamı, Cumhuriyetin ilanından itibaren önemli bir dönüşüm sürecine girmiştir. Cumhuriyetin ilk yıllarında kadının kamusal alanda görünürlüğünü artırmak amacıyla çeşitli hukuki ve toplumsal düzenlemeler yapılmış, kadınların eğitime, siyasete ve istihdama katılımı anayasal haklarla desteklenmiştir (Zengin ve Koçoğlu, 2018). Cumhuriyetin ilk yıllarında Türkiye ekonomisi büyük ölçüde tarıma dayalı bir yapıya sahip olup, nüfusun yaklaşık %80’i kırsal alanlarda yaşamaktaydı. Bu nedenle, kadınların işgücüne katılımı ağırlıklı olarak tarım sektöründe gerçekleşmiş, çoğunlukla ücretsiz aile işçisi olarak çalışmışlardır (Arıkan, 1988: 4-5). Yine bu dönemde eğitim alanında yapılan reformlar, kadın istihdamının niteliksel dönüşümünün temelini oluşturmuştur. Kız öğretmen okullarının açılması, karma eğitim sisteminin benimsenmesi ve kız çocuklarının erkeklerle eşit koşullarda eğitim alabilmesi, gelecek dönemlerde kadınların nitelikli işgücü olarak ekonomiye katılımlarının önünü açmış ve karma eğitime geçişle birlikte kadınlar eğitim alanında daha görünür hale gelmiş, kadın öğretmen sayısında artış yaşanmıştır. Bu dönemde özellikle öğretmenlik mesleği, kadınlar için

önemli bir istihdam alanı haline gelmiştir (Gelişli, 2014: 3-5; Yanardağ, 2018: 151- 152). 1920’li yıllarda ilk modern hemşirelik okullarının açılması, eğitiminin başlaması ve hastanelerin kurulması ile, kadın sağlık çalışanlarının sayısında artışlar yaşanmıştır (Kocadereli, 2019). Kadınlara siyasete katılımını sağlayan Belediye Kanunu, 1930 yılında yürürlüğe girmiştir. Böylelikle kadınlara belediye seçimlerinde seçme ve seçilme hakkı verilmiş, bu gelişmeyle birlikte kadınların siyasi alanlarda da aktif roller üstlenebileceğinin yasal zeminini hazırlamıştır (Bedir, 2022: 64). Bu durum kadınların sadece siyasi değil, toplumsal alandaki görünürlüğünü de artıran önemli adımlardan biri olmuştur.

1930’lu yıllar, Türkiye’de sanayileşme çabalarının hızlandığı bir dönem olmuştur. Bu dönemde kadın istihdamı açısından önemli gelişmeler yaşanmıştır. Devletin öncülüğünde kurulan fabrikalarda özellikle dokuma, tütün ve tekstil sektörlerinde kadın işgücü talebi artmıştır. 1937 yılında kadınların %19,5’i dokuma sanayinde, %64,9’u gıda ve tütün alanlarında çalışmıştır. Bu dönemde 14 yaşından büyük 124.444 işçinin %23,73’ü kadın çalışan olup, 10.941 işyeri sahibinden ise sadece 155’i kadındır (Makal, 2010: 21-23).

Çalışma yaşamında kadınların durumunu düzenleyen hukuki gelişmeler de bu dönemde atılmıştır. İşçilerin çalışma şartlarını düzenleyen ilk kapsamlı kanun 1937 yılında yürürlüğe giren İş Kanunu olmuştur. Bu kanun, kadın işçilerin çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve korunması açısından önemli bir adım olmuştur (Tekgıda, 2024).

1940’lı yıllarda kadınlar büyük oranda kırsal kesimlerde ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaya devam etmiştir. Bu dönemde, kamu ve hizmet sektörlerinin büyümesiyle birlikte kadınların işgücüne katılım oranı artmış, kadın işçilerin oranı %20 olarak kaydedilmiştir. 1943 yılı itibariyle kadın işçilerin 13,483’ü tekstil sektöründe, 36,390’ı gıda-içki ve tütün sanayilerinde istihdam edilmeye başlanmıştır (Korkmaz ve Alacahan, 2013: 888-889; Makal, 2010: 26)

1950’lerden itibaren tarımda makineleşmenin artması ve kırdan kente göç hareketlerinin başlamasıyla beraber kadınlar kendilerine yeni iş alanları aramış, bu

süreçte kadın emeği giderek kayıt dışı alanlara yönelerek istihdamda görünmez hâle gelmiştir (Leventer ve Ada, 2023: 292-293; Erdoğan ve Yaşar, 2018: 21).

1960'lı yıllar, ülkede planlı kalkınma döneminin başladığı dönemdir. Bu dönemde sanayileşme sürecinin hızlanması devam etmiştir ancak kadın istihdamında büyük sıçramalar yaşanmamıştır. Bununla birlikte, eğitim ve sağlık sektörlerinde kadınların oranı artmaya başlamış; öğretmenlik, hemşirelik ve memurluk gibi toplumca kadına uygun görülen mesleklerde kadınlar daha görünür hale gelmiştir (Küçükkalay, 1998: 40; Toksöz, 2015: 41; Aslan, 2006).

1970'li yıllar, Türkiye ekonomisinde krizlerin yaşandığı ve ekonomik istikrarsızlığın arttığı bir dönem olmuştur. Teknolojik ilerlemeler ve uluslararası ticaretin büyümesi, rekabetin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Büyük fabrikalar küçülme yoluna giderek orta ve küçük üretim süreçlerini başlatmıştır. Bununla beraber işsizlik artış göstermiştir. Bu dönemde kadın istihdamı da genel ekonomik durumdan olumsuz şekilde etkilenmiş, mavi yakalı çalışanların iş gücündeki rolü azalmış, buna bağlı olarak sendikaların etkisi de zayıflamaya başlamıştır. Kadın emeği yarı zamanlı ve geçici işlerle sömürülmüştür (Kocabaş, 2004: 5-7).

1980 öncesi dönem genel hatlarıyla incelendiğinde, kadın istihdamının sektörel dağılımında tarım sektörünün en büyük paya sahip olduğu görülmektedir. Kadınlar ağırlıklı olarak tarım sektöründe, ücretsiz aile işçisi statüsünde çalışmışlardır. Sanayi sektöründe ise kadın istihdamı sınırlı olup, genellikle tekstil, gıda ve tütün gibi alanlarda çalışmışlardır. Bununla birlikte, Cumhuriyet döneminde kadın haklarını güvence altına alan yasal düzenlemeler, gelecek dönemlerde kadın istihdamının gelişimi için önemli bir zemin oluşturmuştur.

2.3.2. 1980 Sonrası Dönemde Kadın İstihdamı

1980 yılında, Türkiye'nin karma ekonomiden serbest piyasa ekonomisine geçişi kapsamında, 24 Ocak Kararları adı altında bir dizi kamu kuruluşu özelleştirilerek kamu sektöründeki istihdam azaltılmıştır (Karabıyık, 2012: 239)

Bu dönemde Türkiye'de tarım sektöründe istihdam edilen kadınların sayısında belirgin bir düşüş yaşanmıştır. Kırsal bölgelerden kente göç eden kadınların tarımda

ücretsiz aile işçisi olarak işlerini kaybetmeleri ve kentte yeni bir iş bulamamaları bu düşüşün başlıca nedenlerinden biridir. Bu durum, birçok kadının çalışma hayatının dışında kalmasına neden olmuştur. Bununla birlikte, sanayileşme sürecinde kadın emeğindeki artış sınırlı kalmış, büyük ölçüde giyim sektöründe artış yaşandığı gözlemlenmiştir. O dönemde hizmet sektörü de yeterince gelişmediği için kadınların istihdama katılımını giderek zorlaştırmıştır (Tansel, 2012: 48-49; Karabıyık, 2012: 255; Toksöz, 2011: 26).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), kadınların iş gücüne katılım oranının Orta Doğu ve Kuzey Afrika'da %15,9, İskandinavya, Almanya ve Hollanda gibi Batı Avrupa ülkeleri ve Güney Kore gibi Güneydoğu ve Doğu Asya ülkelerinde ise %50'nin üzerinde olduğunu bildirmiştir. Orta Doğu ve Kuzey Afrika ülkeleri hariç, Türkiye'de bu oran %29 olarak belirlenmiş hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerle karşılaştırıldığında düşük olduğu görülmüştür. Yine Orta Doğu ve Kuzey Afrika ülkeleri hariç, kadın istihdamı 1980 yılı sonrasında gelişmekte olan ülkelerde artış göstermiş fakat Türkiye'de benzer bir eğilim görülmemiştir. Bu dönemde kadın istihdamı sınırlı kalmıştır (Kaya, 2020: 12).

1990'lı yıllarda uygulanan ekonomik politikalar kadınların iş gücündeki konumunu daha da zayıflatmıştır. Özellikle ekonomik kriz dönemlerinde, işten ilk çıkarılanlar çoğu zaman kadın çalışanlar olduğu gözlemlenmiştir (Tansel, 2012: 48-49; Karabıyık, 2012: 255). Bu dönem tarım sektöründe düşüşle birlikte hizmet sektöründe artış yaşanmıştır (Uzun ve diğerleri, 2017:73). Kadınların geleneksel olarak erkeklerin egemen olduğu yöneticilik, reklamcılık, turizm, finans, sigortacılık ve girişimcilik gibi mesleklerde giderek daha fazla yer almışlardır (Doğan ve Kaya, 2014: 97).

2000'li yıllarla birlikte yükseköğrenim gören kadın sayısı artmış, buna paralel olarak istihdama katılım oranlarında da artış gözlemlenmiştir (Yavaş, 2021: 173). Ancak, kadınların büyük bir kısmı düşük ücretli, güvencesiz ve esnek istihdam biçimlerinde çalışmaya devam etmiştir. Türkiye'de kadınlar çoğunlukla hizmet sektörü ve kayıt dışı işlerde çalışmaya devam ederken, daha nitelikli ve güvenceli işlerde çalışmalarında ise zorluklar yaşamaktadır (Fine, 2012: 97; Gözüm, 2024: 118).

Son dönemlerde kadın istihdamına yönelik bazı projeler geliştirilmiştir. Örneğin, 2016 yılında hayata geçirilen “Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi (WOMEN-UP)” ve benzeri uygulamalar, kadınların işgücü piyasasına katılımını artırmayı amaçlamıştır (WOMEN-UP, 2022). Ancak bu tür bazı projeler, eğitim düzeyi düşük ve kırsal kesimde yaşayan kadınlara ulaşmakta yetersiz kalmıştır.

Türkiye İstatistik Kurumu’nun bölgesel verilere dayalı istatistiklerine göre, kadınların işgücüne katılım oranları batı bölgelerinde %42’ye kadar çıkarken, doğu ve güneydoğu bölgelerinde bu oran %20’lere kadar düşmektedir (TÜİK, 2023). Bu eşitsizliği etkileyen birincil faktörler; toplumsal cinsiyet algıları, çocuk bakımı hizmetlerine erişim, kentsel yaşam koşulları ve eğitim düzeyidir. Bununla birlikte kadınların çocuk sahibi olduktan sonra iş gücünden ayrılma olasılıkları erkeklere oranla daha fazladır (World Bank, 2021: 38-39). Kadınların eğitim düzeyinin artmasıyla birlikte istihdama katkıları yükselmekte ve bu durum kişi başına düşen gelirde de artışa yol açmaktadır (Uyanık ve Yeşilkaya, 2021: 19-20).

Türkiye’de kadınların tam ve nitelikli istihdam katılımı, tarihsel süreç, toplumsal cinsiyet rolleri ve işgücü piyasasının yapısal özellikleriyle sınırlıdır. Bu nedenle, yalnızca istihdam oranlarını artırmaya yönelik değil, aynı zamanda iş kalitesini artıracak ve kadınları karar alma süreçlerine dâhil edecek kapsamlı sosyal politikalar oluşturulmalıdır (Leventer ve Ada, 2023: 296-298; Akdemir, Özaktaş ve Aksoy, 2019: 196-197).

Türkiye, kadın istihdam oranı konusunda OECD ve Avrupa Birliği ülkeleri ortalamasının gerisinde kalmıştır. ILO ve TÜİK verilerine göre kadınların işgücüne katılım oranında son yıllarda artış gözlemlenmiştir (Öztürk ve Berber, 2024).

Kadın istihdamını etkileyen diğer önemli faktörler arasında çocuk ve yaşlıların bakım yükünün kadınlara yüklenmesi, yetersiz çocuk bakım hizmetleri, toplumsal cinsiyet normları ve iş piyasasındaki ayrımcılık yer almaktadır. Çalışma saatlerinin esnek olmaması ve bu konudaki sosyal politikaların eksikliği, kadınların işgücüne katılımını zorlaştırmaktadır (Dedeoğlu, 2009: 42; Tilev, 2018: 135-137). Türkiye’de son yıllarda kreş desteği ve doğum izni gibi sosyal politikalar artırılrsa da bu hizmetlerin uygulamada yaygın olmadığı görülmektedir.

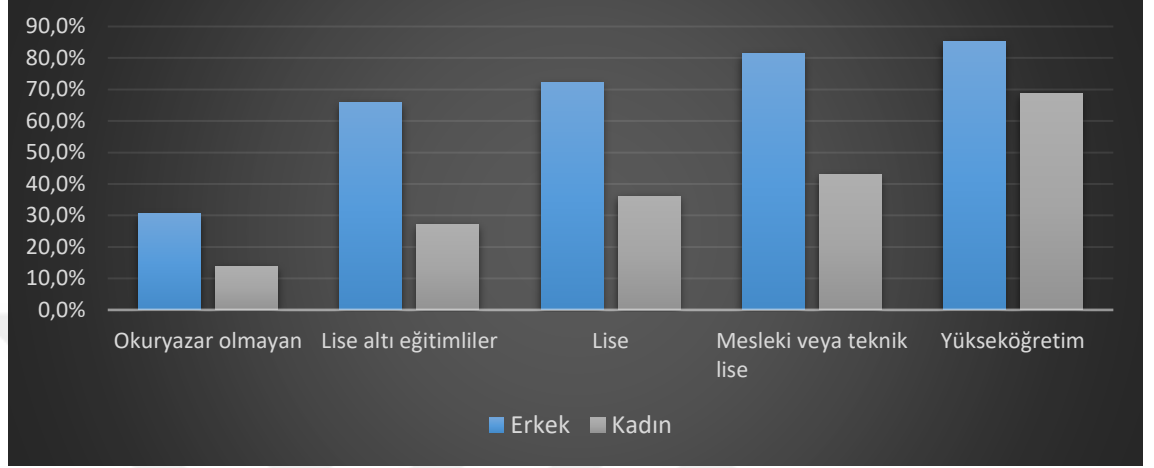
Türkiye'de kadın istihdamının güncel durumunu daha ayrıntılı değerlendirebilmek için mevcut istatistiksel veriler ışığında analiz yapılması gerekmektedir. Bu doğrultuda aşağıda, kadınların işgücü piyasasındaki durumu sayısal verilerden yola çıkarak incelenecektir.

2.3.3. Kadın İstihdamında Mevcut Durum ve İstatistikler

Türkiye’de kadın istihdamının mevcut durumu, bölgesel ve sektörel farklılıklar dikkate alınarak analiz edilmelidir. 2014 yılında kadınların işgücüne katılım oranı %30,3 iken, bu oran 2023 yılı itibarıyla %35,8’e yükselmiştir (TÜİK, 2016; TÜİK, 2025). Ancak bu artış, kadınların işgücünde daha güçlü bir konuma sahip olduklarını göstermemektedir. Aynı yıllarda 15-64 yaş arası kadınların işgücüne katılım oranının OECD ortalaması %60’ın üzerindeyken, Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranı yaklaşık %34 ile alt sıralarda yer almaktadır (OECD, 2023: 84). Türkiye’de kadınların önemli bir bölümü kayıt dışı, yarı zamanlı ya da düşük ücretli işlerde çalışmaktadır. 2023 yılında çalışan kadınların yaklaşık %32,2’si sosyal güvenlik sistemine kayıtlı değildir (Ulutaş, 2009: 27-28; ÇSGB, 2025: 20).

Kadınların işgücüne katılımını etkileyen en önemli faktörlerden biri eğitim düzeyidir. Şekil 6’da görüldüğü üzere 2022 verilerine göre Türkiye’de yükseköğrenim mezunu kadınların %68,8’i işgücüne katılırken lise mezunu kadınların işgücüne katılma oranı %36,1’dir (Denizli, 2024: 1088; TÜİK, 2024). Eğitim düzeyine göre işgücüne katılma oranı cinsiyete göre de farklılık göstermektedir. Grafik 6’da eğitim düzeyinin artışıyla işgücüne katılım oranının hem erkeklerde hem de kadınlarda yükseldiği görülmektedir. Okuryazar olmayan bireylerde işgücüne katılım oranı oldukça düşüktür; erkeklerde yaklaşık %30 seviyesindeyken kadınlarda %15’in altındadır. Bununla beraber cinsiyetler arasında belirgin bir fark da görülmektedir. Lise altı eğitimlilerde erkeklerin işgücüne katılım oranı yaklaşık %65 iken, kadınlarda bu oran %30 civarındadır. Lise ve mesleki/teknik lise mezunlarında da benzer bir durum mevcuttur. Erkekler işgücüne %70’in üzerinde bir katılım oranına sahipken, kadınlar %40’ın altında kalmaktadır. En yüksek işgücüne katılım oranı her iki cinsiyet için de yükseköğretim düzeyinde görülmektedir. Yükseköğrenim mezunu erkeklerin yaklaşık %85’i işgücüne katılırken, kadınlarda bu oran %68,8 seviyelerindedir. Bu tablo, kadınların işgücü piyasasına

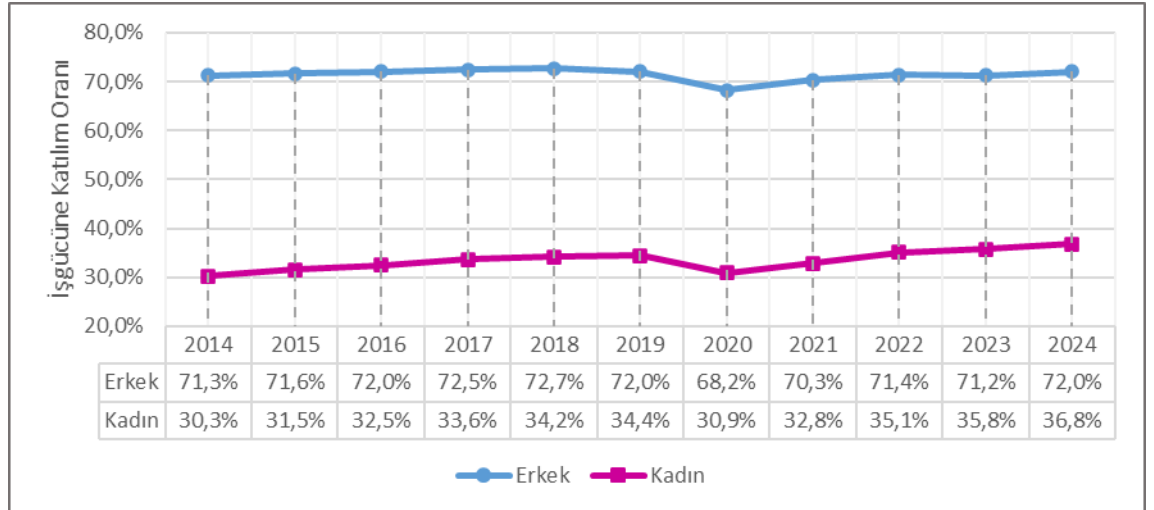
katılımında eğitimin belirleyici bir faktör olduğunu ortaya koymakla birlikte eğitim seviyesi yükselse dahi erkeklerle aralarındaki farkın tamamen kapanmadığını da göstermektedir.



Grafik 5: Cinsiyet ve Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılma Oranı, 2022

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), (2024) “Çevrimiçi”,
<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2023-53675> Erişim Tarihi 08.04.2025.

Grafik 5’te Türkiye’de 15 yaş ve üzeri işgücüne katılma oranları verilmiştir.



Grafik 6: Türkiye’de 15 Yaş ve Üzeri İşgücüne Katılma Oranları

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) (t.y.) “Çevrimiçi”,
<https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr> Erişim Tarihi 10.04.2025.

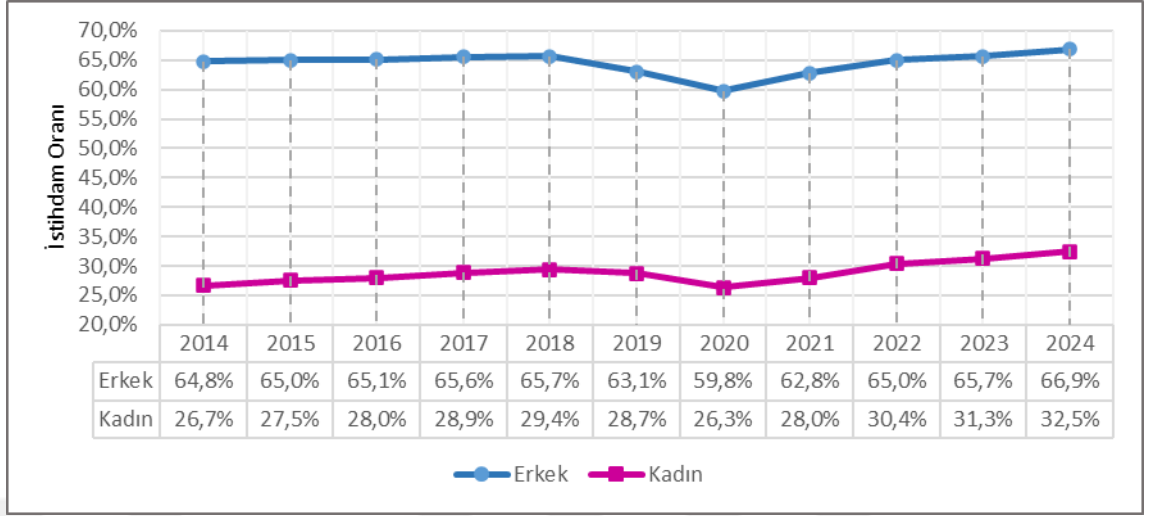
Grafik 6’da verilen 2014–2024 yılları arasında Türkiye’de 15 yaş ve üzeri nüfusun işgücüne katılma oranları cinsiyete göre incelendiğinde, erkeklerin işgücüne katılım oranının bu on yıllık dönemde büyük oranda sabit kalarak %71-72 bandında seyrettiği, kadınların oranında ise yüksek olmamakla beraber istikrarlı bir artış yaşandığı görülmektedir. 2020 yılına ait sayısal değerler incelendiğinde COVID-19 pandemisinin etkisiyle işgücüne katılım oranında belirgin bir düşüş yaşanarak erkeklerde %68,2, kadınlarda ise %30,9’a düşmüştür.

Salgın sürecinde uygulanan kısıtlamalar ve bu süreçte kadınların ev içi bakım sorumluluğunun artması, kadınların işgücü piyasasından daha fazla çekilmesine neden olmuştur (TÜSİAD, 2020). Pandemi sonrası işgücüne katılım oranları yeniden yükselerek kadın 2024 yılında kadınların işgücüne katılma oranı %36,8 ile son on yılın en yüksek seviyesine ulaşmıştır.

2014 ile 2024 yılları arasında kadınların işgücüne katılım oranında yaklaşık 6,5 puanlık bir artış yaşanmıştır. Erkekler ile kadınlar arasındaki fark 2014’te yaklaşık 41 puan iken, bu fark 2024 yılında 35,2 puana kadar gerilemiştir. Bu durum kadınların işgücüne katılımındaki artışı göstermekle beraber, aradaki farkın hâlâ yüksek olması iş piyasasında cinsiyet temelli ayrımcılığın devam ettiğini de göstermektedir. Erkeklerle olan bu farkın kapanması için daha kapsayıcı politikaların gerekliliği görülmektedir.

Kadınların işgücüne katılımını doğrudan etkileyen faktörlerden biri de çocuk bakım hizmetlerinin yetersizliğidir. Özellikle evli ve çocuk sahibi kadınların işgücüne katılımını doğrudan etkilemektedir. OECD’nin “*Enrolment in Childcare and Pre-school*” verilerine göre Türkiye, çocuk bakım destekleri açısından son sıralarda yer almaktadır (OECD, 2024). Kentsel ve kırsal yoğunluklu bölgeler arasında da önemli farklar bulunmaktadır. Kentsel yoğunluklu alanlarda kadınların istihdama katılım oranı %40’lara yaklaşırken, kırsal yoğunluklu bölgelerde bu oran %20’in altına düşmektedir (TÜİK, 2024).

Kadınların çalışma hayatına katılımını daha net değerlendirebilmek için istihdam oranlarının yıllar içindeki değişimi de önemlidir. Bu doğrultuda, Grafik 7’de Türkiye’de 15 yaş ve üzeri nüfusun cinsiyete göre istihdam oranları sunulmaktadır.



Grafik 7: Türkiye’de 15 Yaş ve Üzeri Cinsiyete Göre İstihdam Oranları

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) (t.y.) “Çevrimiçi”,
<https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr> Erişim Tarihi 10.04.2025.

2014–2024 yılları arasında Türkiye’de 15 yaş ve üzeri nüfusun cinsiyete göre istihdam oranları incelendiğinde, erkek istihdam oranları %64,8 ile %66,9 arasında dalgalanmış ve oranlar yıllara göre genel olarak istikrarlı şekilde ilerlemiştir ancak 2020 yılında COVID-19 pandemisinin etkisiyle %59,8’e düşmüştür. 2024 yılına gelindiğinde erkeklerde istihdama katılma oranı %66,9 ile en yüksek seviyesine ulaşmıştır. Kadın istihdam oranının yıllar içindeki değerlerini incelediğimizde genel olarak düzenli bir artış olduğunu söylemek mümkündür. 2014 yılında %26,7 olan oran, 2020 yılında %26,3 olarak geçici bir düşüş yaşamıştır. Sonraki yıllarda sürekli artarak 2024’te %32,5’e yükselmiştir. Kadın ve erkek istihdam oranları arasındaki fark, on yıllık süreç içinde 38,1’den 34,4 puana düşmüştür. Bu azalma, kadınların iş hayatında görünürlüğünün arttığını göstermektedir.

Kadın istihdamında zaman içinde gelişen yükseliş, eğitim düzeyindeki artış, hizmet ve dijital sektörlerdeki gelişmeler, kadın girişimciliği ve esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşmasıyla ilişkilendirilebilir (Ahmad ve diğerleri, 2024: 4; Pappas ve diğerleri, 2018: 2). Genel olarak, Türkiye’de kadınların istihdama katılımında pozitif yönde bir artış olduğu görülmektedir.

2.3.4. Kadın İstihdamında Sektörel Dağılım

Toplumsal cinsiyet rollerinin ekonomik yapıyı nasıl etkilediğini gösteren en önemli göstergelerden biri kadın istihdamının sektörel dağılımıdır. Kadınların hangi sektörlerde yoğunlaştığı ve bu sektörlerdeki çalışma koşulları hem ekonomik kalkınmanın hem de toplumsal cinsiyet eşitliğinin değerlendirilmesinde oldukça önemlidir (Ak, 2021: 481; Karabıyık, 2012: 241; Solakoğlu ve Solakoğlu, 2023: 3-4).

Türkiye’de kadınlar tarihsel olarak büyük ölçüde tarım sektöründe istihdam edilmiştir. 2000’li yıllardan itibaren bu yoğunluk kademeli olarak hizmet sektöründe kaymıştır (İKV, 2019: 10). Kadınlar özellikle eğitim, sağlık ve kamu sektörlerinde yoğunlaşmaktadır. Bu alanlar, esnek çalışma saatleri ve aile yaşamı ile uyumluluğu nedeniyle kadınların öncelikli tercihi hâline gelmiştir (Kaygusuz ve diğerleri, 2023: 11-13; Memur-Sen Kadınlar Komisyonu, 2022: 31). Kadınların sektörel tercihleri büyük oranda onlara atfedilen geleneksel rollere göre şekillenmektedir.

Kadınların tercihleri, sıklıkla “dişil meslekler” olarak tanımlanan, bakım hizmetleri, hemşirelik ve kuaförlük gibi geleneksel alanlarda yoğunlaşmaktadır. Bu durum, kadınların meslek seçimlerinde ev içi rollerinden ve sorumluluklarından çok fazla uzaklaşmadan toplumsal beklentilerle şekillenmektedir (Çelikel, 2015: 25-26).

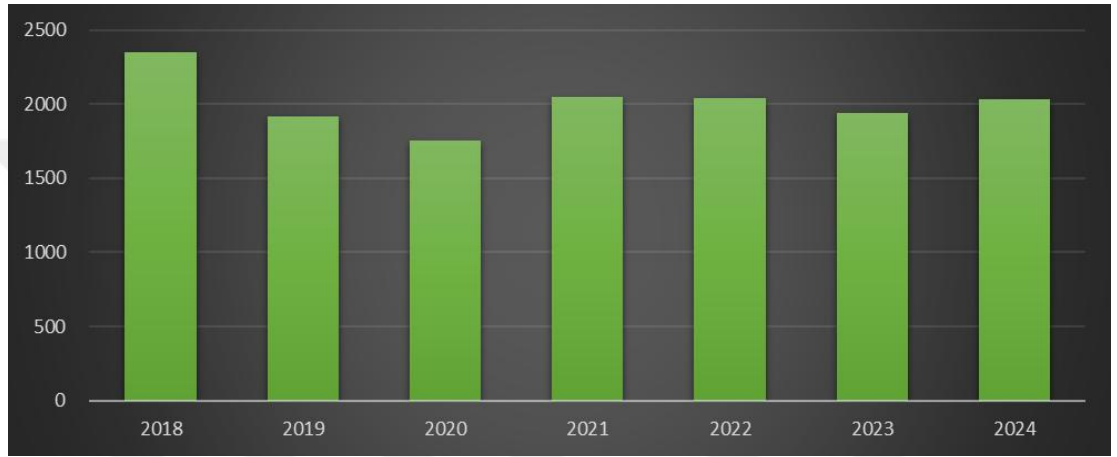
Bu bölümde, güncel veriler ışığında kadınların sektörel dağılımındaki tarihsel dönüşümü ve cinsiyete dayalı mesleki eğilimleri daha iyi anlayabilmek için, başlıca sektörler özelinde ayrıntılı bir değerlendirme yapılacaktır.

2.3.4.1. Tarım Sektörü

Türkiye’de kadın istihdamının tarihsel olarak en yoğun olduğu sektör tarım sektörüdür (İKV, 2019: 10). Tarım sektöründe çalışan kadınların büyük bir kısmı ücretsiz aile işçisi statüsündedir. Bu durum, kırsalda kadın emeğinin görünmezliğini sürdürmekte ve istihdam verilerinin gerçek durumu yansıtmamasını engellemektedir (Kaşıkırık, 2022: 113-114). Aynı zamanda kadınların sosyal haklardan yararlanmasının da önüne geçmektedir.

Tarım sektörü, ücret adaletsizliği ve kayıt dışı istihdam gibi sorunların en yaygın olduğu sektördür. Bununla beraber, tarım sektöründe çalışan kadınlar çoğunlukla erkeklere oranla daha az ücret almaktadırlar (Kaşıkırık, 2022: 114).

Aşağıda yer alan Grafik 8, 2018–2024 yılları arasında Türkiye’de 15 yaş ve üzeri kadınlar arasında tarım sektöründe istihdam edilenlerin sayısındaki değişimi göstermektedir. Veriler bin kişi cinsinden ifade edilmiştir.



Grafik 8: Tarım Sektöründe İstihdam Edilen Kadınlar, 15+ yaş, (Bin kişi), 2018-2024

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) (2024) “Çevrimiçi”, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-2023-5352> Erişim Tarihi 14.04.2025.

2018 yılında tarım sektöründe istihdam edilen kadın sayısı 2 milyon 353 bin ile en yüksek seviyededir. Bu yıldan itibaren kadın istihdamında birkaç yıl sürecek bir azalma gözlemlenmiştir. 2019 yılında bu sayı 1 milyon 920 bine, 2020 yılında ise 1 milyon 752 bine gerilemiştir. Bu düşüş, kırsal alandan kentlere göçle birlikte kadınların tarım sektöründen uzaklaşması ve COVID-19 pandemisinin ekonomik etkileri gibi çeşitli faktörlerle açıklanabilir. 2021 yılı itibarıyla kadın istihdamında yeniden bir artış gözlemlenmektedir. 2021’de kadın istihdamı 2 milyon 47 bine, 2022’de ise 2 milyon 43 bine yükselmiştir.

Bu artışın nedenleri arasında, pandemi sürecinin getirdiği zorlu yaşam koşulları ve devlet destekli kırsal kalkınma projeleri yer almaktadır. Bu durum tarımsal faaliyetlere geri dönmeye neden olmuştur (Albayrak, 2021: 67-68; Fatso, 2022). 2023 yılı itibarıyla istihdamda yeniden bir azalma yaşanmış ve rakam 1 milyon 938 binle önceki iki yılın

altına düşmüştür. Bu dönemde pandemi etkilerinin son bulması, kırsalda kente yeniden göçün başlaması ve tarım dışı sektörlerin yeniden canlanması tarım faaliyetlerindeki düşüşü açıklayabilir. Bununla birlikte, 2024 yılı verilerine göre tarımda kadın istihdamı yeniden artış göstererek 2 milyon 30 bin seviyesine ulaşmıştır.

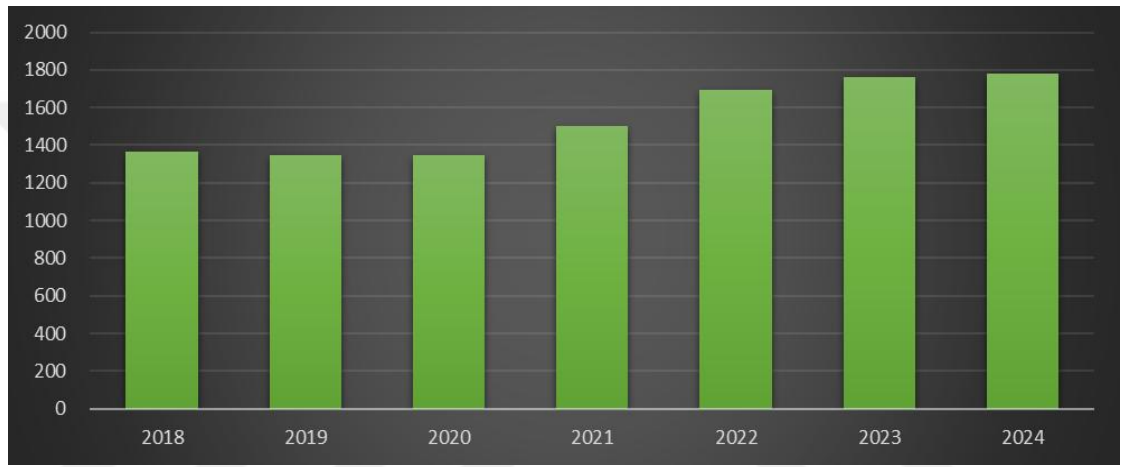
Tarım ve Orman Bakanlığı'nın yürüttüğü Kırsal Kalkınma Yatırımları Destek Programı (KKYDP) kadın üreticilerin tarımsal üretime yeniden yönelmesine teşvik etmiştir (T.C. Tarım ve Orman Bakanlığı, 2024). Mevsimlik tarım işçiliğinde de kadınlar çoğunluğu oluşturmaktadır. Sık sık göçebe biçimde çalışmakta ve bu süreçte temel barınma, sağlık ve çocuk bakımı hizmetlerine erişimde büyük sıkıntılar yaşamaktadırlar (Geçgin, 2009: 17; Aslan ve İnci, 2020: 26). Tarım işinde çalışma saatleri bölgesel olarak değişmekle birlikte ortalama günde 12-14 saat çalıştıktan sonra kalan vakitte ev içi işlerle ilgilenmekte ve aynı zamanda sosyal güvenlik kapsamı dışında kalmaktadırlar. Türkiye'de tarım sektöründe kadın emeği, büyük ölçüde kayıt dışı olarak sürdürülmektedir. Kadınların çoğunlukla ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaları bununla birlikte, kayıtlı istihdam içinde yer alan kadın işçilerin de cinsiyet temelli ücret farklılıklarına maruz kalmaları ve eşit işe eşit ücret alamamaları kadın emeğinin sömürülmesine neden olmaktadır (Candan ve Günel, 2013: 97-99).

Tarım sektöründeki yapısal sorunlar ve cinsiyet eşitsizlikleri, kadınların emeğinin görünür olmasını ve güvenli koşullarda çalışmasını zorlaştırmaktadır. Bu sorunların yalnızca kırsal kesime özgü olmadığı; sanayi sektöründe de farklı biçimlerde devam ettiği görülmektedir. Bu bölümün devamında, kadınların sanayi sektöründeki istihdam durumu ele alınacaktır.

2.3.4.2. Sanayi Sektörü

Sanayi sektöründe kadın istihdamı, temel olarak tekstil, hazır giyim ve gıda gibi emek-yoğun alt sektörlerde yoğunlaşmaktadır (Adar ve Dedeoğlu, 2023: 393). Bunun nedeni, geleneksel olarak kadınların dikiş-nakış vb. el becerilerine dayalı işlerde doğuştan yetenekli olmaları ve işverenlerin “ucuz emek” politikası çerçevesinde kadın işgücünü tercih etmesidir (Uluğ, 2000: 41; Dirgar, 2009: 330).

Bununla birlikte, teknoloji ve makineleşmiş sektörlerde (otomotiv, metal, kimya, makine) kadın çalışan oranı düşüktür. Bu durum, Türkiye’de STEM alanlarına yönelen kadın sayısının azlığı, işverenlerin ve toplumun ön yargıları ve sanayi sektöründe fiziksel güç gerektiren, erkek işi algısının hâkim olmasıyla ilişkilidir (Dasgupta ve diğerleri, 2015: 4988; Uysal ve Erbilen, 2025: 10; Civan, 2017: 211-212). Kadınların sanayi sektöründe istihdam edilememesinin bir nedeni de bu alanda çalışabilmek için gerekli eğitimi alamamış olmalarıdır (Türlüoğlu, 2018: 61).



Grafik 9: Sanayi Sektöründe İstihdam Edilen Kadınlar, 15+ yaş, (Bin kişi), 2018-2024

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) (2024) “Çevrimiçi”, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-2023-5352> Erişim Tarihi 14.04.2025.

Yukarıda Grafik 10’da 2018–2024 yılları arasında Türkiye’de 15 yaş ve üzeri kadınlar arasında sanayi sektöründe istihdam edilenlerin sayısındaki değişimi göstermektedir.

Grafik 9 incelendiğinde, Türkiye’de 15 yaş ve üzeri kadınların sanayi sektöründe istihdam oranlarında 2018–2024 yılları arasında düzenli bir artış yaşandığı görülmektedir. 2018 yılında 1 milyon 363 bin olan kadın istihdamı, 2024 yılına gelindiğinde 1 milyon 782 bine yükselmiştir.

2020 yılında pandeminin etkisiyle kadın istihdamında duraklama yaşanmış ve 1 milyon 350 bin seviyesinde kalmıştır. Ancak 2021 yılından itibaren toparlanmayla birlikte sanayi sektöründeki kadın istihdamında yeniden yükseliş görülmektedir. Bu artış 2024 yılına kadar istikrarlı şekilde devam etmiştir.

Sanayi sektörü geleneksel olarak fiziksel güç ve teknik bilgi gerektiren, çoğu zaman “erkek işi” olarak anılan bir alan olmuştur. Bu nedenle uzun süredir bu sektördeki kadın istihdam oranları düşük seyretmiştir (Öztürk ve Karakaş, 2020 185-186).

Ancak son yıllarda sektörde gelişen dijitalleşme ve otomasyonla, fiziksel güce olan talep azalmış, kadınlar için daha erişilebilir iş alanı oluşmuştur (UNDP, 2022: 15). Ayrıca tekstil, hazır giyim ve gıda gibi emek-yoğun alt sektörlerin sanayi içerisinde bulunması, bu alanda kadın istihdamını artıran bir diğer etkidir (Adar, Dedeoğlu, 2023: 393). Tüm bunların yanı sıra, kadın istihdamını teşvik eden kamu politikaları, mesleki eğitim programları ve işgücü piyasasında artan kadın çalışan sayısı gibi faktörler de bu artışı desteklemiştir.

Bu veriler, kadınların geleneksel olarak dışlandığı sanayi sektöründe giderek daha fazla yer edinmeye başladığını ve bu alanda kadınlar için istihdam olanaklarının çeşitlenerek arttığını ortaya koymaktadır.

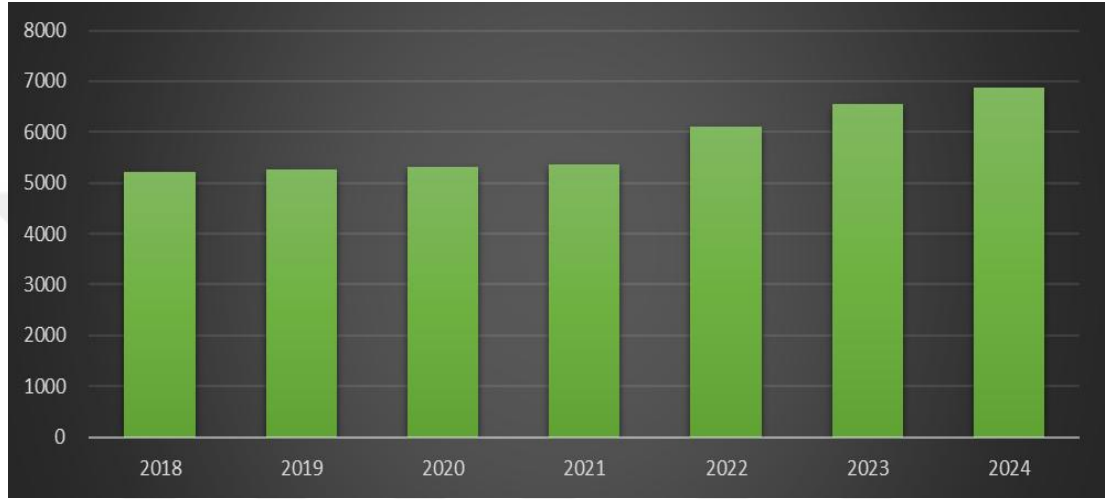
2.3.4.3.Hizmet Sektörü

Hizmet sektörü, Türkiye’de hızla büyüyen bir yapıya sahip olup, kadın istihdamının en fazla olduğu alanlardan biridir (egirişim, 2022). Kadınların, eğitim, insan sağlığı ve sosyal hizmetlerle ilgili pozisyonlarda sayıca daha fazla oldukları görülmektedir (Öztürk ve Karataş, 2020: 187).

Hizmet sektöründe kadın çalışan sayısının diğer sektörlerle kıyasla daha fazla olmasının nedenlerinden biri, bu alandaki işlerin genellikle daha az fiziksel güç gerektirmesidir. Zaman içinde hizmet sektörünün gelişimi kadınların bu alanda daha fazla istihdam edilmesini de sağlamıştır. Erkeklerin kadınlara kıyasla daha fazla kas gücüne sahip olması nedeniyle, fiziksel güce dayalı işlerde erkekler daha avantajlı konumdayken, hizmet sektöründe fiziksel güçten ziyade iletişim becerilerinin ön planda olması kadınları bu alanda avantajlı konuma taşımıştır. Günümüzde kas gücüne dayalı işlerde teknolojik gelişmelerle birlikte fiziksel farklılıkların etkisi azaltmış olsa da kadınların doğuştan yetenekli olduğu iletişim temelli görevlerin yeri makineleşme ile tam olarak doldurulamamaktadır. Bu durum, kadınların hizmet sektöründe istihdam edilme oranlarını yüksek tutan temel faktörlerden biridir (Vieira, 2017).

Bunun yanı sıra, hizmet sektöründe esnek çalışma saatlerinin daha yaygın olması, aile ve ev içi sorumluluklarını da üstlenen kadınlar açısından tercih sebebi olmaktadır (Çakır, 2001: 1).

Hizmet sektöründe kadın istihdamının yıllar içindeki değişimini daha ayrıntılı incelemek amacıyla 2018–2024 dönemine ait veriler aşağıda Grafik 10’da sunulmuştur.



Grafik 10: Hizmet Sektöründe İstihdam Edilen Kadınlar, 15+ yaş, (Bin kişi), 2018-2024

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) (2024) “Çevrimiçi”, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-2023-5352> Erişim Tarihi 14.04.2025.

Grafik 10 incelendiğinde, Türkiye’de hizmet sektöründe istihdam edilen 15 yaş ve üzeri kadınların sayısının 2018–2024 yılları arasında sürekli bir artış gösterdiği görülmektedir. 2018 yılında 5 milyon 220 bin olan kadın istihdamı, 2024 yılına gelindiğinde 6 milyon 886 bine yükselmiştir. Bu artış, 7 yılda yaklaşık %32’lik bir artış yaşanmıştır.

Özellikle 2021 sonrası dönemde istihdam artışının hızlandığını görülmektedir. 2022 yılında kadın istihdamı 6 milyon 106 bine, 2023’te 6 milyon 547 bine ve 2024’te 6 milyon 886 bine ulaşarak her yıl istikrarlı şekilde yükselmiştir. Bu durum, pandeminin etkilerinin hafiflemesiyle birlikte hizmet sektöründe canlanmanın başlaması ve kadın istihdamına olumlu yansıması şeklinde yorumlanabilir. Bu veriler, hizmet sektörünün yıllar içinde kadın istihdamı açısından ne kadar önemli olduğunu ortaya koymaktadır.

2018–2024 döneminde gözlemlenen istikrarlı artış, kadınların iş gücüne katılımında sektörel yönelimi hakkında da bilgi vermektedir.

2.3.4.4. Bilişim Sektörü

Bilgisayarlar ve bilgisayar teknolojisine dayalı ürünler 1980'lerden bu yana üretim sürecinde yoğun olarak kullanılmaktadır. Bilişim teknolojileri artık hayatın vazgeçilmez bir parçası haline gelmiştir (Ecevit ve diğerleri, 2003: 81).

Erkek egemen topluluklarda, kadınların genel olarak teknolojiye yatkın olmadıkları düşüncesi hâkim olmuş, bu da kadının teknolojiyle olan bağı zayıflatarak geri planda kalmasına neden olmuştur (Göker, 2004: 97). Ayrıca, kadınların teknoloji alanından uzak kalmasının ilginç nedenlerinden biri de kişisel bilgisayarların piyasaya sürüldüğü ilk yıllarda, daha çok erkek çocuklara yönelik elektronik oyuncak olarak tanıtılması olmuştur (Deloitte, 2018: 10). Bu pazarlama stratejisi, teknolojinin erkek işi olduğu algısını yaratmış ve kadınların erken yaşlarda teknolojiyle tanışmasının nispeten önüne geçmiştir.

İş ve aile hayatını dengeleme gücü, bilişim sektöründe de kadınların önündeki engel olarak karşımıza çıkmaktadır. Her ne kadar bilgisayar destekli esnek çalışma modelleri kadınların istihdamını kolaylaştırırsa da sektörde kadınlar hâlâ çoğunlukla üretici değil, kullanıcı veya tüketici olarak konumlandırılmaktadır (Tekeli ve Baş, 2020: 561).

TÜBİSAD'ın 2023 yılına ait Bilgi ve İletişim Teknolojileri Sektörü Pazar Verileri ve Trendleri Raporu'nda, sektördeki toplam istihdamın bir önceki yıla göre %11 oranında artarak 237 bin kişiye ulaştığı belirtilmektedir. Bu istihdamın yaklaşık %31'ini kadın çalışanlar oluşturmaktadır. Yönetim kademelerine bakıldığında, kadınların oranı %30 seviyesindedir (TÜBİSAD, 2023: 48). Verilere bakıldığında, sektörde çalışan kadınların sayısı azımsanmayacak boyutta olsa da istihdam yapısının hâlâ erkek ağırlıklı olduğu görülmektedir.

Türkiye'de nüfusun yaklaşık üçte biri, STEM (bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik) gibi sayısal temelli alanlarda erkeklerin kadınlara göre daha avantajlı konumda olduğuna inanmaktadır (Öney, 2022: 54). STEM alanında kadın uzman eksikliği, kadınların bilişsel yeteneklerinin eksikliğinden değil, erkeklerin egemen olduğu

STEM eğitimi anlayışından kaynaklanmaktadır. Bunun sonucu olarak da kadınların bu meslek alanlarından dışlanmasına neden olduğu açıkça görülmektedir (Taş ve Bozkurt, 2019: 8-9).

Bilişim sektöründe kadınlara yönelik önyargılar, işe alım süreçlerine de yansımaktadır. Yapılan araştırmalar, erkek adayların genellikle daha avantajlı konumda olduğunu, birçok iş ilanında cinsiyete yönelik ifadelerin yer aldığını göstermektedir. Bu durum, kadınların başvuru yapma isteğini azalmaktadır (Özdemir, 2023: 513). Cinsiyete dayalı eşitsizlikler yalnızca işe alım süreçlerinde değil, yönetici pozisyonlara ulaşmada da önemli bir engel oluşturmaktadır. Yapılan araştırmalar, erkeklerin üst düzey yönetici pozisyonlarına daha fazla yöneldiğini ortaya koymaktadır. Erkek egemen sektör kültürü, terfi olanaklarını kadınlar açısından daha zor hale getirmektedir (Tekeli ve Baş, 2020: 567).

2018 yılında yapılan bir araştırma sonuçlarına göre, bilişim sektöründe çalışan kadınlar ücret eşitsizliği konusunda ikiye bölünmüştür. Katılımcıların %51'lik kısmı kadın ve erkekler arasında ücret farkı olmadığını düşünürken, %49'luk bir kesim ücretlendirme sürecinin adaletsiz olduğunu belirtmiştir (Deloitte, 2018: 29).

Kadınlar, dünya genelinde farklı alanlarda, birçok farklı zorluklarla karşılaşmaktadır. Bu noktada dijital dönüşüm, kadınların kariyer gelişimi açısından hem yeni fırsatlar hem de yeni tehditler oluşturmaktadır. Bu bölümde, dijital dönüşümün kadın istihdamı üzerindeki olumlu ve olumsuz etkileri ayrıntılı şekilde ele alınacaktır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: DİJİTAL DÖNÜŞÜMÜN KADIN İSTİHDAMINDA ROLÜ

Kadınlar, tarihsel süreçte iş gücüne erkeklere kıyasla daha geç dahil olmuştur. Sosyal ve kültürel geleneklere göre, kadınların görevi çoğunlukla ev içi işlerle ilgilenmek olduğu için, kadınların iş gücüne katılma ve eğitim fırsatlarından yararlanmasını zorlaştırmakta, aynı zamanda iş yerinde ayrımcılık ve eşitsizliklerle karşılaşma olasılığını artırmaktadır. Günümüzde bu engeller biraz olsun aşılmakta fakat gelinen bu noktada toplumsal cinsiyet eşitliğinin yeterince sağlanamadığı görülmektedir.

Günümüzde dijital teknolojiler hem fiziksel hem de zihinsel güç gerektiren birçok işin yerini almaktadır. Fiziksel güce dayalı işlerin makineler tarafından yapılması, kadınlar için önemli bir avantaj sağlamakta, zihinsel yoğunluk gerektiren işlerin dijitalleşmesi ise hem kadınların hem erkeklerin işlerini kolaylaştırmaktadır (Günsan ve Yergin, 2022: 242-243). Toplumsal cinsiyet normlarının etkisiyle kadınların sayısal yetkinliklerini geliştirmesi konusu yeterince desteklenmemektedir. Bununla beraber kadınlar, teknoloji ağırlıklı mesleklerde daha az temsil edilmektedir. STEM alanlarında çalışan kadınların sayısının az olması, kadınların bu alanlara yönelmesini zorlaştırmakta, toplumda bu mesleklerin erkekler için uygun olduğu algısı yaygınlaşmaktadır. Bunun sonucu olarak kadınlar, genellikle otomasyon riski yüksek ve düşük ücretli işlere yoğunlaşmaktadır. Bu durum, hem mevcut işlerini kaybetme riskini artırmakta hem de uzun vadede istihdam güvencelerini azaltmaktadır. Dolayısıyla kadınların erkeklere kıyasla iş hayatını terk etme olasılığı artmaktadır (Alp ve Aksoy, 2021: 250-255).

Dijital dönüşüm hem toplumsal yapıları hem de ekonomik ilişkileri yeniden şekillendirmektedir. Teknolojinin hızla gelişmesiyle birlikte yeni ekonomiye geçiş, işverenlerin aradığı becerilerin değişmesine neden olmuş, bu durum kadınların istihdamdaki konumunu da doğrudan etkilemiştir. Özellikle düşük vasıflı işlerin otomasyona geçmesi, kadınların yoğun olarak çalıştığı sektörlerde büyük dönüşümleri beraberinde getirmiştir (ILO, 2021: 32-36).

Bununla birlikte dijital dönüşüm, işgücü piyasasında sadece teknik beceriler değil, aynı zamanda toplumsal roller üzerinde de etkili olmaktadır. Kadınlara geleneksel olarak

yüklenen roller, iş hayatında da etkisini sürdürmekte, özellikle liderlik, girişimcilik ve stratejik karar alma gibi ileri düzey beceriler gerektiren alanlarda, kadınların erkeklere kıyasla daha az temsil edildiği görülmektedir (UNDP, 2022: 9; Erdoğan, 2023: 16-18).

Dijital dönüşüm kadınların eğitim, beceri geliştirme ve mesleki gelişim fırsatlarına erişimini kolaylaştırmaktadır. Ancak bu potansiyelin gerçekleşmesi için kadınların teknolojiye daha kolay erişmesini sağlayacak politikalarının uygulanması ve kadınların teknolojiyle olan ilişkisinin güçlendirilmesi gerekmektedir (Ökten, 2024: 542-543; Polyakova, 2022: 6-7).

Bu çerçevede dijital dönüşümün kadın istihdamı üzerindeki etkilerinin çok boyutlu olduğu görülmektedir. Teknolojik gelişmeler, kadınlar için yeni istihdam alanları ve iş gücüne katılımı artırmaya yönelik imkanlar da yaratmaktadır. Bu bölümde, dijital dönüşümün kadın istihdamına sağladığı olumlu ve olumsuz etkiler konusu ele alınacaktır.

3.1. Dijital Dönüşümün Kadın İstihdamı Üzerindeki Olumlu Etkileri

Teknolojik gelişmeler yıllar içinde hızlı bir şekilde hayatımıza entegre olmaktadır. Bu dönüşüm süreci toplumda, sosyal ve ekonomik değişimi de beraberinde getirmiştir.

Daha önce zihinsel ve bedensel güç kullanılarak yapılan birçok iş, günümüzde de devam eden dijital dönüşüm etkisiyle değişime uğramakta ve kadın istihdamı açısından da yeni fırsatlar doğurmaktadır. Dijital dönüşümün iş gücü ve meslekler üzerindeki etkisi iki ayrı açıdan incelenmektedir. İlki, teknolojik ilerlemenin bazı insanların işlerini kaybetmesine yol açacağı fikrine dayanmaktadır. İkincisi ise, teknolojinin getirdiği yeniliklerle birlikte yeni istihdam olanakları bulabileceği fikrine dayanmaktadır (Çark, 2020: 26; Schwab, 2016: 45).

Dijitalleşmeyle birlikte geleneksel iş tanımları değişerek, uzaktan çalışma modelleri gibi alanlarda kadınların işgücüne katılım oranları artmaktadır (Özdemir, 2021: 33). Ayrıca, gelişen dijital araçlar sayesinde kadınların bilgiye ve yeni iş fırsatlarına erişimi kolaylaşmış ve istihdam oranlarına olumlu yönde katkı sağlamıştır (Ye ve Cai, 2024: 3-4). Kadınlar dijital platformlar sayesinde profesyonel çevresini genişleterek yeni iş fırsatlarından yararlanabilmektedir.

Ancak kadınların bu fırsatlardan tam anlamıyla yararlanabilmeleri için kadınların dijital okuryazarlık düzeylerinin artırılması, teknik eğitim ve beceri kazandıran programlara erişimlerinin sağlanması gerekmektedir (Miçooğulları, 2025: 157-158).

Tüm bu gelişmelerin sonucu olarak, dijital dönüşümün kadın istihdamı üzerindeki olumlu etkilerinden biri de yeni meslek alanlarının ortaya çıkması ve kadınların bu alanlarda istihdam edilme potansiyelinin artmasıdır.

3.1.1. Yeni Meslek Alanlarının Doğuşu

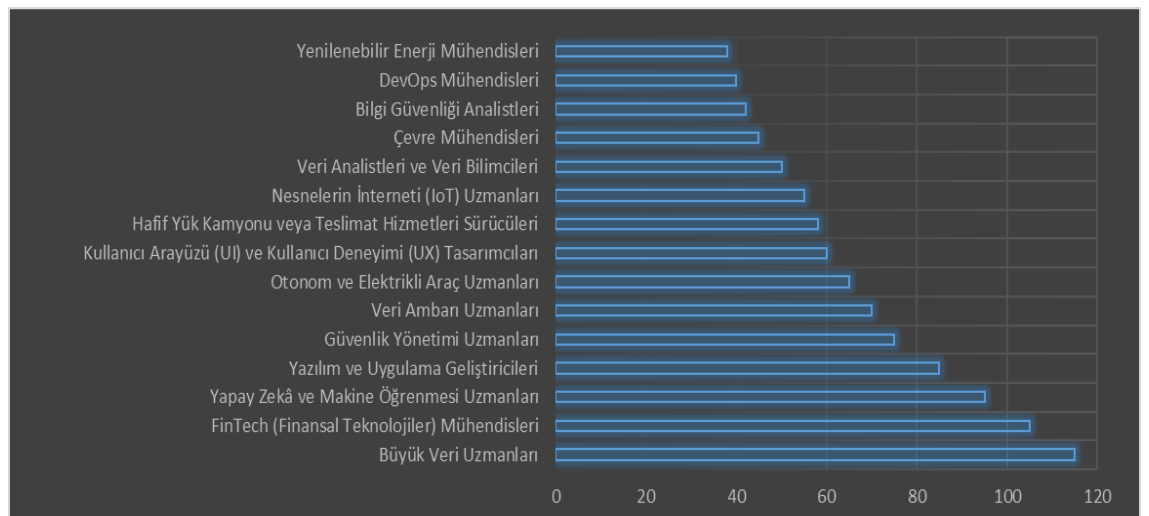
Geçmiş yıllarda insanlar tarafından yapılan bazı meslekler otomasyon ve yapay zekâ sistemleriyle değiştirilmiş, bunun sonucu olarak çalışma yöntemleri ve ihtiyaç duyulan yetenekler de sürekli olarak değişime uğramıştır. Bazı meslekler bu gelişmeler sonucunda yok olmaya yüz tutarken, bazıları ise daha teknolojiye entegre olarak devamlılığını sağlamaktadır. Son yıllarda yapılan araştırmalara göre yapay zekâ ve dijital dönüşümün, yerini alacağı mesleklerden çok daha fazla istihdam alanının yaratılmasına katkı sağlayacağı ve bu eğilimin önümüzdeki yıllarda da devam edeceği sonucuna ulaşılmıştır. İş yapma biçimleri de yeni teknolojilerle uyumlu hale getirilecektir (Akbaş ve Altunışık, 2025: 82).

Dünya Ekonomik Forumu'nun raporuna göre, yapay zekâ, büyük veri analitiği, siber güvenlik, yeşil enerji ve otomasyon alanlarındaki gelişmeler, mevcut mesleklerin bir kısmını ortadan kaldırırken, daha fazla sayıda yeni meslek alanının doğmasına yol açmaktadır. 2025-2030 döneminde küresel istihdamda %7 oranında bir net artış beklenmekte ve bu artış, 78 milyon yeni iş anlamına gelmektedir. Rapora göre, en hızlı büyüyen meslekler arasında Büyük Veri Uzmanları, FinTech Mühendisleri, Yapay Zekâ ve Makine Öğrenimi Uzmanları, Çevre Mühendisleri, Yenilenebilir Enerji Mühendisleri, Otonom ve Elektrikli Araç Uzmanları gibi alanlar öne çıkmaktadır. Yeni mesleklerin çoğu, ileri düzey dijital beceriler, problem çözme yetenekleri, yaratıcılık ve analitik düşünme becerilerini zorunlu kılmaktadır. Yeni mesleklerin ortaya çıkışı, dijital okuryazarlık, teknolojik yetkinlikler gibi alanlarda eğitim ihtiyacını artırmakta, bu nedenle yeni meslek alanlarına uyum sağlamak için dijital beceri kazanımı programlarının yaygınlaştırılması büyük önem taşımaktadır (WEF, 2025: 5-6).

Günümüzde sanal medya kullanımında yaşanan artışın etkisiyle hayatımıza giren mesleklerden biri de “Influencerlık” olmuştur. Kelime karşılığı etkileyen kişi anlamına gelmekte, fenomen olarak da bilinmektedir (Aydoğan, 2025). Dünya genelinde Instagram influencerlarının %84'ünü kadınlar oluşturmaktadır (Medium, 2022). Birçok kadın influencer, mekân kısıtlaması olmadan sanal medyada üzerinden özgün içerikler üreterek ve reklam iş birlikleri yaparak kazanç sağlamaktadır. Bu meslek alanı, esnek çalışma koşulları sayesinde kadınlar için iş-yaşam dengesini destekleyici bir model olarak karşımıza çıkmaktadır.

2023 yılında Türkiye’de medya ve reklam sektörüne yapılan toplam harcamalarda bir önceki yıla göre %120 oranında artış yaşanmıştır. Bu bütçenin içindeki en büyük pay %72,6 oranı ile dijital medyaya reklamlarına harcanmıştır (Baştürk, 2025). Türkiye’de medya ve reklam sektöründe dijital alanların payının giderek artması, dijital pazarlama, içerik üreticiliği, sosyal medya yönetimi ve influencerlık gibi mesleklerin popüler hale gelmesi, dijital dönüşümün kadın istihdamı başta olmak üzere çalışma hayatında önemli değişikliklere yol açtığını göstermektedir.

Grafik 11’de, 2025-2030 döneminde en hızlı gelişmesi beklenen meslek grupları grafiksel olarak sunulmuştur. Dijital dönüşüm sürecinin iş gücü piyasasında yaratacağı değişimleri ve önümüzdeki yıllarda hangi meslek alanlarının öne çıkacağını göstermektedir. Kadınların bu alanlardaki temsilinin artırılması için politika önerileri ve eğitim programlarının geliştirilmesi oldukça önemlidir.



Grafik 11: En Hızlı Büyüyen İşler 2025-2030

Kaynak: World Economic Forum (WEF), (2025) **Future of Jobs Report 2025**, Switzerland.

Grafik 12 verilerine göre, 2025-2030 döneminde en hızlı büyüyen meslekler arasında veri odaklı ve teknoloji tabanlı meslekler ön plana çıkmaktadır. Özellikle Büyük Veri Uzmanları ve FinTech Mühendisleri, %100'ün üzerinde bir büyüme oranı ile en üst sıralarda yer almaktadır. Bu durum, iş gücü piyasasında veri analitiği, finansal teknolojiler, yapay zekâ, siber güvenlik, yenilenebilir enerji ve sürdürülebilirlik gibi alanlara olan talebin artacağını göstermektedir.

Kadınların, bu alanlara yönlendirilmesi ve gerekli dijital becerilerin kazandırılması, kadın istihdamının artırılması açısından önemli bir rol oynamaktadır. Çevre mühendisliği, yenilenebilir enerji mühendisliği, bilgi güvenliği, DevOps ve IoT uzmanlığı gibi alanlar, kadınlar için yeni kariyer fırsatları da oluşturmaktadır. Bu nedenle eğitim programlarının, bu mesleklere yönelik müfredat geliştirmesi ve kadın istihdamı odaklı çalışmalar yapılması daha verimli olacaktır.

Dijital dönüşüm, iş yapış biçimlerinde de önemli değişikliklere neden olmaktadır. Uzaktan çalışma modelinin yaygınlaşması, kadınların iş gücüne katılımını artıran önemli faktörler arasındadır. Uzaktan çalışma imkanlarının kadın istihdamı üzerindeki etkileri aşağıda incelenecektir.

3.1.2. Uzaktan Çalışma Modeli

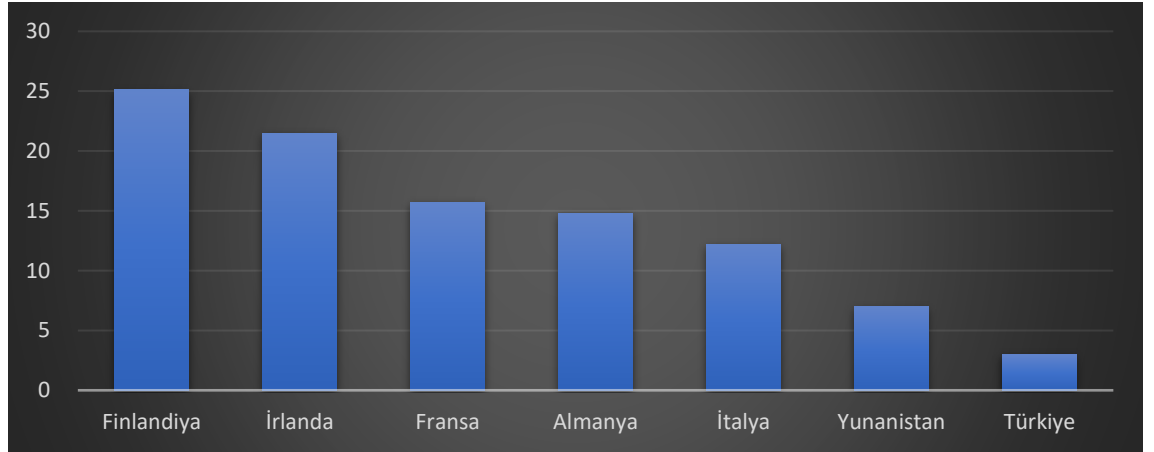
Uzaktan çalışma en bilindik tanımıyla “İşin tamamı veya bir kısmının ofis dışında yapıldığı çalışma şekli” olarak ifade edilmektedir (ILO, 2020: 5). Teknolojinin hayatımıza girmesiyle birlikte giderek yaygınlaşan esnek çalışma modellerinden biri olan uzaktan çalışma, geleneksel iş modellerinden farklı yapısıyla öne çıkmaktadır. Geleneksel çalışma modeli, haftanın belirli gün ve saatlerinde işyerine gidip mesai yapmayı zorunlu kılmaktadır. Uzaktan çalışma modeli ise, çalışanların çalıştıkları mekanları daha serbest bir şekilde belirleyebilmelerine imkân tanıyan, geleneksel ofis ortamından bağımsız, teknolojik araçlar kullanarak işlerin yapıldığı bir çalışma modelidir (Karakoyun, 2007: 4-5).

Kadınların çocuk, yaşlı ve ev bakımı sorumlulukları nedeniyle genellikle iş hayatından uzaklaştıkları bilinmektedir. Bununla birlikte uzaktan çalışma modeli, kadınlar için çeşitli fırsatlar sunmakta, ev ve iş sorumluluklarını dengeleme konusunda kadınlara daha fazla esneklik sağlamaktadır (Aksoy ve diğerleri, 2021:130; TÜRKONFED, t.y.).

Bu model, özellikle bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmelerle birlikte son yıllarda yaygınlık kazanmıştır. COVID-19 pandemisinin etkisiyle birlikte uzaktan çalışma, küresel çapta yaygın kullanıma ulaşmış ve bu süreçte kadın istihdamı üzerinde önemli etkileri gözlemlenmiştir (Aksoy ve diğerleri, 2021:130; Emanuel ve diğerleri, 2024).

Uzaktan çalışma modeli, kadınların coğrafi kısıtlamaları ortadan kaldırmaktadır. Özellikle küçük şehirlerde yaşayan veya eş durumu nedeniyle belirli bir yerde ikamet etmek zorunda olan kadınlar, uzaktan çalışma modeli sayesinde daha geniş bir iş piyasasına erişim imkânı elde etmiştir (Wharton School, 2023)

Grafik 12’de Eurostat’ın 2020 yılına ait ülkelere göre evden çalışma oranlarının verileri sunulmuştur.



Grafik 12: Ü ülkelere Göre Uzaktan Çalışma Oranları 2020 (%)

Kaynak: Türkiye Raporu (2022) “Çevrimiçi” <https://turkiyeraporu.com/arastirma/birbirine-karisan-mekanlar-uzaktan-calisma-kulturu-9995/> Erişim Tarihi 28.05.2025.

Grafik 12’de 2020 yılında Avrupa ülkeleri ve Türkiye’deki uzaktan çalışma oranlarını karşılaştırmalı olarak gösterilmektedir. Verilere göre, en yüksek uzaktan

Çalışma oranına sahip ülke %25 ile Finlandiya olurken, arkasından %22 ile İrlanda gelmektedir. Fransa ve Almanya gibi gelişmiş ülkelerde de uzaktan çalışma oranları %15'in üzerindeyken, Yunanistan ve Türkiye gibi ülkelerde uzaktan çalışma oranlarının oldukça düşük olduğu ve Türkiye'nin %5'in altında kaldığı görülmektedir. Finlandiya, İrlanda ve Fransa gibi ülkelerde daha yaygın olan uzaktan çalışma modeli, özellikle pandeminin etkisiyle kadınların işgücüne katılımını desteklemiştir.

Bu sonuçlar, uzaktan çalışmanın kadın istihdamını artırmada etkili olduğunu, bunun için ülkelerin dijital altyapısının ve esnek çalışma kültürünün geliştirilmesi gerektiğini göstermektedir.

Uzaktan alışma, iş yerinde yaşanabilecek cinsiyet ayrımcılığı ve taciz gibi sorunlardan kadınları büyük oranda koruyabilmektedir (Göncü ve Negiz, 2023: 153). Toronto niversitesi'nde uzaktan çalışmanın kadınları cinsiyet ayrımcılığından koruduğunu gösteren ankette çıkan sonuçlara göre, ankete katılan 1.000'den fazla kadından %31'inin fiziksel işyerlerinde çalışırken cinsiyet ayrımcılığına maruz kaldığı, uzaktan çalışanların ise %17'sinin cinsiyet ayrımcılığına maruz kaldığı sonucuna ulaşılmıştır (Linares,2025).

Uzaktan alışma modelinin avantajlarından biri de çalışanların işyerine ulaşım için harcadıkları zaman ve maliyetten tasarruf etmelerini sağlamaktadır (Pluxee, 2024).

Ulusal Ekonomik Araştırma Bürosu (NBER), 2023 yılına ait "Evden alışırken Zaman Tasarrufu" başlıklı araştırmasında günlük 102 dakika ile Çin, 100 dakika ile Japonya, 99 dakika ile Hindistan seyahatten tasarruf etmiştir. En az süre ise 51 dakika ile Sırbistan, 55 dakika ile ABD olmuştur (Euronews, 2023).

Uzaktan alışma modelinin sunduğu avantajların yanı sıra dijital dönüşüm, kadınlara girişimcilik alanında da önemli fırsatlar sunmaktadır. Aşağıda kadın girişimciliğinin dijital platformların gelişmesiyle birlikte nasıl güçlendiği ve kadınların iş gücüne katılımındaki etkileri ele alınacaktır.

3.1.3. Kadın Girişimciliği ve Dijital Platformlar

Tarihsel süreçte kadın girişimciler, toplumsal ve kültürel normların da etkisiyle, finansman kaynaklarına, iş ağlarına ve pazar olanaklarına erişimde çeşitli engellerle karşılaşmıştır (Brush, de Bruin ve Welter, 2009: 14)

1980’lerden itibaren kadın girişimciler, küresel ölçekte giderek daha görünür ve etkili bir konuma gelmiştir. Dünya genelinde kadın girişimciler küresel iş gücünün yaklaşık %40’ını oluşturmaktadır. Küreselleşme ve dijital teknolojilerdeki hızlı gelişmeler, kadınların ekonomik alanda daha aktif roller üstlenmelerine olanak tanımıştır (Kırçicek ve Aytar, 2021:495; Gitnux, 2025).

Günümüzde, e-ticaret platformları, sanal medya ağları ve dijital pazarlama araçlarının yaygınlaşmasıyla birlikte kadın girişimciler için yeni fırsatlar doğmuş, geleneksel iş dünyasında kadınların karşılaştığı finansman zorlukları, ağ eksikliği ve toplumsal önyargılar gibi engeller, dijital platformların sunduğu fırsatlarla büyük ölçüde aşılabilir hale gelmiştir. 2001–2005 döneminde kadın girişimci oranı %6,1 iken, 2021–2023 döneminde bu oran %10,4 seviyesine yükselmiştir. Fransa, Hollanda ve Macaristan gibi bazı ülkelerde kadınların girişimcilik oranları son yirmi yılda iki katından fazla artış göstermiştir. Dijital teknolojilerin gelişimi sayesinde kadın girişimciler desteklenmiş ve güçlendirilmiştir. (Dinsha ve Devi, 2025:25-26; Kalyani, 2024: 157; GEM, 2024: 10-12).

E-ticaret platformları, kadın girişimcilere büyük oranda avantaj sağlamış, Amazon ve Etsy gibi küresel platformlar ile yerel e-ticaret siteleri, gereken altyapıyı sağlayarak kadınların kendi işlerini kurmalarına olanak tanımıştır. Özellikle kırsal kesimdeki ev kadınları, dijital platformlar sayesinde evlerinden çıkmadan global pazarlara erişebilme imkânı bulmuşlardır. Organik gıda, kozmetik, tekstil gibi birçok alanlarda faaliyet gösteren kadın girişimciler, dijital platformlar aracılığıyla müşteri kitlelerine doğrudan erişebilmektedir (Kamarapu ve diğerleri, 2025).

Dijital platformlar kadın girişimciler için marka oluşturma, reklam yapma ve pazarlama işlevi görmektedir. Kadınların %80’inin en az bir platformda aktif olduğu bilinmektedir. Instagram, Facebook, TikTok gibi platformlar, kadınların ürün ve

hizmetlerini tanıtımalarına, hikayelerini paylaşmalarına ve müşterileriyle doğrudan etkileşim kurmalarına olanak tanımaktadır (Kalyani, 2024: 157-158; Gitnux, 2025).

Kadın girişimcilerin yaklaşık %48'i sermaye erişim problemiyle karşılaşmaktadır (Gitnux, 2025). Dijital platformlar kadın girişimcilerin karşılaştığı en büyük sorunlardan biri olan sermaye eksikliği problemine de yenilikçi çözümler sunmuştur. Global ve yerel kitlesel fonlama platformları, destekçilerden fon toplayarak kadın girişimcilerin projelerini doğrudan hayata geçirmelerini sağlamaktadır (NWBC, 2018: 49–50). Ayrıca hibe programları dijital platformlar üzerinden duyurulmakta ve başvurular dijital ortamda gerçekleştirilmektedir.

Dijital teknolojiler sayesinde kadınlar, topluluk desteği oluşturarak, pazarlama, finans ve teknoloji alanlarında eğitim alma fırsatları doğmuştur. Özellikle kadın girişimcilere yönelik özel mentorluk programları, deneyim paylaşımı ve rehberlik hizmetleri sunulmaktadır. Dijital mentorluk, kadınların iş dünyasında karşılaştıkları zorlukları aşmalarına yardımcı olmakta ve başarı hikayelerinin çoğalmasına katkıda bulunmaktadır (Sun ve diğerleri, 2024: 104).

Dijital platformlar aracılığıyla kadın girişimciler, coğrafi sınırları aşarak küresel pazarlara erişebilme imkânı bulmuş, dünya çapında müşteri kitlesine ulaşabilme olanağı elde etmişlerdir. Bu durum kadın girişimciler için büyük fırsatlar yaratmıştır (Poole ve Volpe Martincus, 2023: 2-3).

Dijital platformlar kadın girişimciliği için önemli bir dönüm noktası olmuştur. Engellerin aşılmasını sağlayarak kadınların ekonomik hayata daha aktif katılımlarını desteklemiş, yeni iş modelleri ve fırsatlar yaratmıştır. Bu dönüşüm süreci, toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadın girişimci sayısının artmasıyla ekonomik kalkınma açısından da önemli katkılar sağlamaktadır.

3.1.4. Dijital Eğitim ve Yetkinlik Geliştirme Fırsatları

Dijital dönüşüm, yalnızca iş yapma biçimlerini değil, aynı zamanda bireylerin mesleki yetkinliklerini geliştirme yöntemlerini de değiştirerek zamandan ve mekândan bağımsız eğitim alma, kendini geliştirme fırsatları oluşturmaktadır (Timotheou ve diğerleri, 2023; Yılmaz ve diğerleri, 2024: 211-212). Bu dönüşüm, kadınların iş hayatına

katılımını artıran en önemli faktörlerden biri olarak öne çıkmakta, dijital eğitim ve yetkinlik geliştirme fırsatlarının yaygınlaşması sayesinde kadınlara öğrenme ve gelişim imkânları sunmaktadır (Shuangshuang ve diğerleri, 2023: 1-2). Geleneksel eğitim yöntemlerine erişimde mekânsal, zamansal veya kültürel kısıtlarla karşılaşan kadınlar, çevrim içi platformlar sayesinde esnek zamanlı, düşük maliyetli ve kişiselleştirilmiş eğitim olanaklarına ulaşabilmektedir. Özellikle ev içi sorumluluklar, kırsal bölgelerde yaşama ya da finansal yetersizlik gibi faktörler nedeniyle eğitime erişimi kısıtlı olan kadınlar için dijital eğitim, bu engelleri ortadan kaldıran önemli bir gelişim olarak öne çıkmaktadır (Li ve Chen, 2025: 18; Dua ve Yadav, 2025: 39-40).

Dijital platformlar üzerinden sunulan çevrim içi kurslar, seminerler ve sertifika programları; kadınların programlama, veri analitiği, dijital pazarlama, grafik tasarım, proje yönetimi gibi günümüz iş gücü piyasasında yüksek talep gören alanlarda uzmanlaşmasına olanak tanımaktadır. Ayrıca, STEM alanlarında kadınların temsil oranının artırılması amacıyla yürütülen dijital okuryazarlık kampanyaları, cinsiyet temelli fırsat eşitsizliklerinin azaltılmasına katkı sağlamaktadır. Çoğunlukla ücretsiz ya da düşük maliyetli dijital kurslar, geniş kitleler ulaşabilmektedir (Jiang ve diğerleri, 2016: 1-2).

HarvardX ve MITx veri setlerine dayalı olarak yapılan analizler, STEM alanındaki Kitlese Açık Çevrimiçi Kurs (MOOC) kayıtlarında cinsiyet dağılımını ortaya koymaktadır. Veri seti, 16 çevrimiçi kurstan 641.138 kişi-ders gözlemi içermektedir. Elde edilen bulgulara göre, katılımcıların yalnızca %23,89'u kadınlardan oluşmaktadır. Katılımcı kadınların ortalama %70,74'ü en az bir STEM alanında çevrimiçi kursa kaydolmuştur (Jiang ve diğerleri, 2016: 4-5).

Böylece dijital eğitim kadınlara, erkek egemenliğinde olan siber güvenlik, yapay zekâ, bulut bilişim, robotik gibi alanlarda da yer edinme fırsatı sunmaktadır. Bunun yanı sıra kadınlar, dijital pazarlama, içerik üretimi, sosyal medya yönetimi gibi yeni nesil sektörlerde uzmanlaşma olanağı elde edebilmekte, serbest ve uzaktan çalışma imkânlarıyla küresel düzeyde çalışabilmektedir (Diaz, 2025).

Bilgi edinmenin ötesinde, dijital platformlar kadınlara mesleki ağlarını genişletme, topluluklara katılma ve mentorluk ilişkileri kurma gibi sosyal olanaklar da sağlamaktadır. Çevrimiçi topluluklar, kadınların dayanışma içinde deneyim

paylaşabilecekleri ortamlar sunmakta, dijital mentorluk programları ise deneyimli kadın profesyonellerin genç kadınlara rehberlik etmelerine olanak tanımaktadır. Bu durum, kadınların sadece teknik bilgi edinmesini değil, aynı zamanda profesyonel çalışma hayatına girmelerini de desteklemektedir (Hammad ve Naggar, 2023: 2-6).

Tüm bu gelişmelerle birlikte, dijital eğitim ve yetkinlik geliştirme fırsatları, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve ekonomik kalkınmanın desteklenmesi açısından da önemli bir rol oynamaktadır. Dijital yetkinliğe sahip olan kadınlar, gelecekte daha nitelikli işlerde istihdam edilme fırsatını yakalayarak karar alma mekanizmalarında daha etkin roller üstlenebileceklerdir.

3.2. Dijital Dönüşümün Kadın İstihdamı Üzerindeki Olumsuz Etkileri

Dijital dönüşüm sürecinin kadın istihdamı üzerinde yarattığı olumlu etkilerin yanı sıra, bu sürecin beraberinde getirdiği çeşitli olumsuz sonuçlar da bulunmaktadır. Teknolojik ilerlemeler ve dijitalleşme süreci, mevcut toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini derinleştirebilmekte ve kadınların işgücü piyasasındaki konumunu zayıflatabilecek yeni risk alanları yaratmaktadır. Bu olumsuz etkiler, otomasyonun kadın yoğun sektörlerde yarattığı istihdam kaybından dijital ortamlarda maruz kalınan şiddet biçimlerine kadar geniş bir alanda kendini göstermektedir (UNDP, 2020: 6-15; EIGE, 2020).

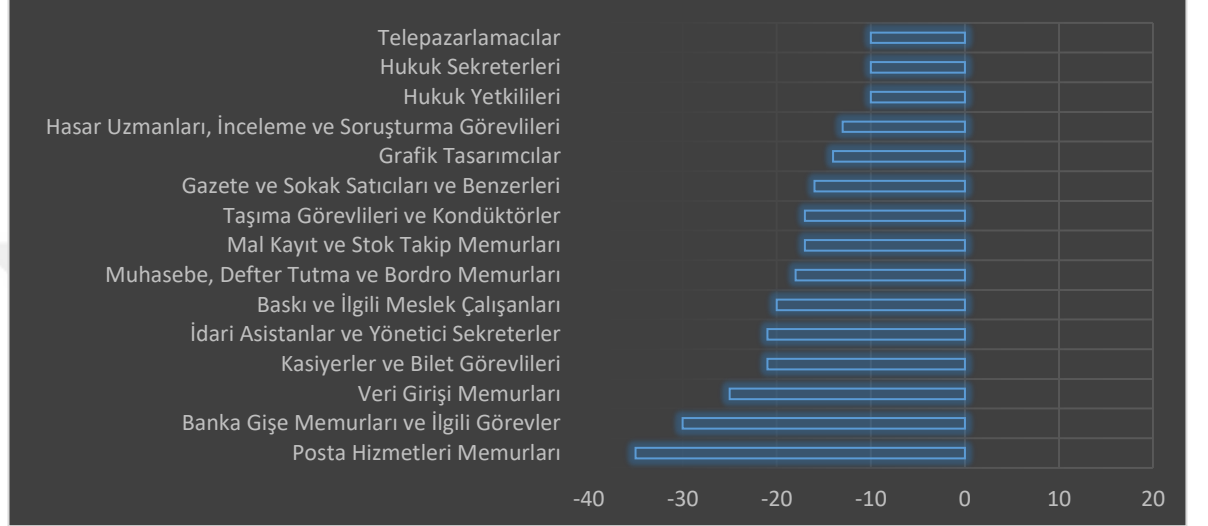
Bu sorunlar, kadın istihdamının kalitesini ve sürdürülebilirliğini tehdit eden önemli unsurlar olarak ortaya çıkmaktadır. Aşağıda, dijital dönüşümün kadın istihdamına yönelik olumsuz etkileri dört ana boyutta incelenmiştir.

3.2.1. Teknolojik Değişim ve İşsizlik Riski

Dijital dönüşümün yarattığı risklerin başında, teknolojik gelişmelere bağlı olarak ortaya çıkan işsizlik tehdidi gelmektedir. Otomasyon, yapay zekâ ve robotik teknolojiler; özellikle düşük vasıflı ve tekrarlayan işlerde çalışan bireyleri doğrudan etkilemektedir (Le Poidevin, 2025). Kadınların istihdam yapısına bakıldığında, tekstil üretimi, gıda işleme, temizlik hizmetleri, müşteri destek hizmetleri ve ofis işleri gibi alanlarda yoğunlaştıkları görülmektedir. Bu sektörlerin ortak özelliği, işlemlerin büyük ölçüde tekrarlanabilir ve öngörülebilir nitelikte olmasıdır. Bu tür işler, teknolojik sistemler tarafından kolayca devralınabilecek niteliktedir. Bu nedenle, otomasyon süreci özellikle

bu alanlardaki işleri tehdit etmekte ve bu sektörlerde yoğun olarak çalışan kadınların istihdamını risk altındadır (IWPR, 2020: 1-3).

Grafik 13'te 2025-2030 yılları arasında en hızlı azalma göstermesi beklenen meslek grupları verilmiştir.



Grafik 13: En Hızlı Azalan İşler 2025-2030

Kaynak: World Economic Forum (WEF), (2025) **Future of Jobs Report 2025**, Switzerland.

Grafikte görüldüğü üzere, dijitalleşmenin ve teknolojik dönüşümün etkisiyle geleneksel işlerin yerini otomasyon ve yapay zekânın alması öngörülmektedir.

En hızlı azalan meslekler arasında ilk sırada Posta Hizmetleri Memurları ve Banka Gişe Memurları bulunmaktadır. Bunu Veri Girişi Memurları, Kasiyerler ve Bilet Görevlileri, İdari Asistanlar ve Yönetici Sekreterler gibi ofis işlerinde çalışan meslek grupları izlemektedir. Özellikle Telepazarlamacılar, Hukuk Sekreterleri, Hukuk Yetkilileri ve Hasar Uzmanları gibi görevlerin, otomasyon ve dijital teknolojiler nedeniyle ilerleyen yıllarda iş gücü piyasasında azalma göstermesi beklenmektedir.

Özellikle kadın çalışanların yoğunlukla bulunduğu ofis işleri, sekreterlik, müşteri hizmetleri ve perakende gibi sektörlerin bu azalıştan daha fazla etkilenecek olması, kadın işsizliğinin de artmasına neden olacaktır.

Tekstil endüstrisinde yaşanan dönüşüm, kadın işsizliğindeki artışın somut bir örneğini oluşturmaktadır. Geleneksel olarak kadın emeğinin temelini oluşturan bu

sektörde, akıllı kesim makineleri, otonom dikiş robotları ve 3D örgü teknolojileri hızla yaygınlaşmaktadır. Bangladeş'te bulunan bir konfeksiyon fabrikasında, 1991 yılında kadın çalışan oranı %85 iken, otomasyonun hızlanmasıyla bu oran 2023 yılında %57'ye gerilemiştir. (LightCastle, 2023; Papri, 2025).

Benzer bir durum gıda işleme sektöründe de gözlemlenmektedir. Gıda üretiminde işler %76 oranında otomatikleşmiştir. Meyve-sebze hazırlama, paketlenme, kalite kontrol ve sıralama işlemleri, görüntü işleme teknolojisi ile donatılmış robotik sistemler tarafından üstlenilmektedir. Bu makineler, yorulmadan çalışabilme, hassas ölçüm yapabilme ve enfeksiyon riskini minimize etme gibi avantajlar sunmaktadır (Zhu ve diğerleri, 2021: 9-10). Ancak otomasyonun bu teknik üstünlükleri, istihdam olanaklarını etkileyerek kadın çalışanların %11'inin, erkek çalışanların %9'unun işsiz kalmasına neden olmaktadır (EIGE, 2020).

Hizmet sektöründe yer alan çağrı merkezi çalışanları, yerini Chatbot teknolojilerine bırakmıştır. Kadın operatörlerin yerine geçen Chatbot teknolojileri, doğal dil işleme yetenekleri sayesinde müşteri sorularının büyük bir kısmını insan müdahalesi olmadan yanıtlayabilmektedir (Oshrat, 2022: 1-2).

Bu teknolojik dönüşümün kadınlar üzerindeki etkisi, sadece iş kaybı ile sınırlı kalmamaktadır. Ortaya çıkan yeni istihdam biçimleri, genellikle daha yüksek teknik beceri, analitik düşünme yetisi ve dijital okuryazarlık gerektirmektedir. Ancak toplumsal cinsiyet rolleri ve eşitsizlikler nedeniyle, kadınların bu yeni beceri alanlarına erişimi sınırlı kalmaktadır. STEM eğitiminde kadın katılımının düşük olması ve teknoloji sektöründeki cinsiyet adaletsizliği bu durumu altyapısını oluşturmaktadır (Berwick, 2025).

Teknolojik değişimin yarattığı işsizlik riski, sosyal ve psikolojik sonuçlar da doğurmaktadır. İşini kaybeden kadınlar, sosyal güvenlik haklarından mahrum kalırken, aile içindeki ekonomik güçlerini de yitirmektedir. Bu durum, toplumsal cinsiyet rollerinin yeniden geleneksel kalıplara dönmesine ve kadınların kamusal alandan çekilmesine neden olabilmektedir (Working Wardrobes, 2021).

Teknolojik değişim, kadınların iş hayatındaki yerini olumsuz yönde etkileyen karmaşık ve çok yönlü bir sorun yaratmaktadır. Bu sorunu aşmak için, kadınların dijital becerilere daha kolay erişebilmesi, hayat boyu öğrenme olanaklarının artırılması ve teknolojik dönüşüm sürecinde cinsiyet eşitliğinin gözetilmesi gerekmektedir.

3.2.2. Cinsiyet Temelli Dijital Uçurum

Günümüzde teknolojiye erişim ve dijital beceriler, bireylerin sosyal hayata katılımı ve ekonomik fırsatlardan yararlanabilmesi açısından temel bir gereklilik haline gelmiştir. Ancak bu alanda kadın ve erkekler arasında belirgin eşitsizlikler mevcuttur. Dijital uçurum, bireylerin ve toplulukların internet kullanımı ve dijital teknolojilere erişimindeki eşitsizliğini ifade ederken, cinsiyet temelli dijital uçurum ise kadınların erkeklere kıyasla dijital teknolojilere, internete ve dijital hizmetlere daha sınırlı erişimine ifade eden bir eşitsizlik durumudur. Bu uçurum, kadınların dijital ekonomiye tam katılımını engelleyerek, istihdam fırsatlarından yararlanmalarının önüne geçmektedir (OECD, 2001:5; Concord Europe, 2022: 1-2).

Yapılan araştırmalar, özellikle düşük gelir gruplarında ve kırsal bölgelerde yaşayan kadınların dijital olanaklardan faydalanma düzeyinin düşük olduğu bulgusuna ulaşmaktadır. Gelişmekte olan ülkelerde kadınların internet kullanımı erkeklere kıyasla daha düşüktür. Bunun nedenleri arasında; yüksek bağlantı maliyetleri, kültürel normlar ve dijital eğitim eksikliği yer almaktadır. Türkiye'de internet kullanım oranı 2024 yılında %88,8 olarak belirlenmiştir. Cinsiyet dağılımına göre 2024 yılı için kadınlarda internet kullanım oranı %85,4, erkeklerde ise %92,2 seviyelerinde gözlenmiştir. Gelişmiş ülkelerde ise kadınların internet kullanım oranı erkeklere göre %21 daha düşüktür. Az gelişmiş ülkelerde bu fark %52'ye kadar çıkabilmektedir. Bu durum, kadınların dijital ortamda iş arama, çevrim içi eğitimlere katılma, dijital platformlarda girişimcilik faaliyetleri yürütme ya da uzaktan çalışma gibi yeni nesil istihdam olanaklarından yeterince yararlanamamalarına neden olmaktadır (Chowdhury ve Binder, t.y.: 5-11; TÜİK, 2024).

Dijital uçurum, yalnızca teknolojik araçlara erişimle sınırlı kalmamakta; aynı zamanda bireyler arasındaki dijital okuryazarlık düzeylerindeki farklılıklar nedeniyle daha da derinleşmektedir. Kadınlar, özellikle STEM alanlarında hem eğitimde hem de

istihdamda erkeklere kıyasla daha düşük oranlarda temsil edilmektedir. Bu alanlarda erkek egemenliğinin sürmesi, kadınların teknolojinin üretim süreçlerinde söz sahibi olmasını kısıtlamakta, dijital dönüşümde yalnızca kullanıcı konumunda kalmalarına yol açmaktadır. Bunun sonucu olarak, kadınlar teknolojiyle dönüşen yeni meslek gruplarına erişmekte zorlanmakta; yüksek gelirli ve geleceği olan dijital kariyer fırsatlarından yararlanamamaktadır (UNESCO, 2023).

Teknoloji sektöründe kadın temsiliyetinin düşüklüğü, bu yapısal eşitsizlikleri daha da pekiştirmektedir. Kadınlar yalnızca teknik pozisyonlarda değil, aynı zamanda karar alma mekanizmalarında da eksik temsil edilmektedir. Kadınların ihtiyaç ve deneyimlerinin dijital ürün ve hizmetlerin tasarım sürecinde yeterince dikkate alınmaması, bu alanlarda toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetmeyen uygulamaların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu durum, teknoloji politikalarının ve dijital kalkınma stratejilerinin kapsayıcılığını azaltmakta ve kadınların dijital dönüşüm sürecine tam katılımını önüne geçmektedir (UNESCO, 2021: 113-114).

Ayrıca, kırsal-kentsel dijital fark da kadınlar açısından eşitsizliğe neden olmaktadır. Kırsal alanlarda hem teknolojik altyapının yetersizliği hem de sosyo-kültürel sınırlamalar nedeniyle kadınların dijital araçlarla erişimi zorlaşmaktadır. Kırsal bölgelerde internet kullanım oranı %48 iken, kentsel alanlarda bu oran %83'tür. Bu durum, tarım dışı gelir elde etme yollarının kısıtlanmasına ve kadınların yalnızca geleneksel üretim biçimlerine bağımlı kalmasına neden olmaktadır. Dijital okuryazarlık ve e-ticaret gibi beceriler, kırsalda yaşayan kadınlar için de istihdam ve girişimcilik açısından yeni olanaklar yaratabilecek potansiyele sahiptir (Fernandez ve diğerleri, 2024: 20; First Online, 2025).

Cinsiyet temelli dijital uçurum, dijital dönüşümün eşitlikçi bir biçimde gerçekleşmesinin önündeki en büyük engellerden biridir. Bu eşitsizlik, bireysel fırsatlara erişimin yanı sıra toplumsal cinsiyet rollerinin yeniden üretilmesini de desteklemektedir. Kadınların teknolojiye erişimini artırmak, dijital becerilerini geliştirmek ve dijital ekonomide aktif rol almalarını sağlamak, sürdürülebilir kalkınma ve toplumsal cinsiyet eşitliği sağlamak açısından oldukça önemlidir. Bu bağlamda, dijital dönüşüm

politikalarının kadınların ihtiyaçlarına duyarlı, cinsiyet temelli uçurumları kapatmayı hedefleyen bir yaklaşımla tasarlanması gerekmektedir (UN Women, 2024: 16-17).

3.2.3. Güvencesiz Çalışma Biçimlerinin Artması

Dijital dönüşümle birlikte çalışma hayatında yapısal değişiklikler yaşanmakta, bu dönemde dijital tabanlı çalışma biçimleri giderek yaygınlaşmaktadır. Bu dönüşüm, özellikle kadınlar açısından hem fırsatlar hem de çeşitli riskler doğurmaktadır. Bu bağlamda, güvencesizliğin ortaya çıkmasıyla, kadın emeği dijital platformlar aracılığıyla daha fazla sömürüye açık hale gelmektedir. Dijital platform temelli çalışma modelleri, kadınların istihdama katılımını görünürde artırsa da bu artış çoğu zaman düşük ücretli, güvencesiz ve sosyal korumadan yoksun işlerde gerçekleşmektedir (Jha, 2025).

Teknoloji tabanlı çalışma modelleri, kadınların işgücüne katılımını kolaylaştırmaktadır. Geleneksel iş yerlerindeki cinsiyet ayrımcılığı, cam tavan etkisi ve iş-yaşam dengesi zorlukları nedeniyle zorlanan kadınlar, dijital platformlarda daha özgür bir çalışma ortamı bulabilmektedir. Grafik tasarım, dijital pazarlama, çeviri hizmetleri ve çeşitli danışmanlık alanları, kadınların evden çalışabilecekleri esneklikler sunulmaktadır. Ancak bu çalışma biçimlerinde iş güvencesi, sendikal haklar, sosyal güvenlik ve gelir istikrarı gibi temel haklar çoğu zaman yoktur. Kadınlar, dijital ortamda görünmez iş gücü olarak varlığını sürdürürken gelir güvencesi olmayan, sözleşmesiz ve denetlenemeyen koşullarda çalışmak zorunda kalmakta, bu durum ise onları olarak zorlamaktadır. (Usha ve Rao, 2025: 4-6).

Uzaktan çalışma, dijital dönüşümün sunduğu bir model olarak öne çıkmakta ve kadınlar açısından çifte bir yük oluşturmaktadır. Ev içi sorumlulukların büyük ölçüde kadınların sorumluluğunda olması nedeniyle, uzaktan çalışmak birçok kadın için zorlayıcı bir hale dönüşmüştür. Kadınlar haftada ortalama olarak ev işlerine erkeklerden yaklaşık 2,5 saat, çocuk bakımına ise 3,5 saat daha fazla zaman ayırmaktadır. Kadınların mesai saatleri içinde aynı anda hem ev işleriyle hem de ücretli işle ilgilenmek zorunda kalması, iş-yaşam dengesi sorununu daha da zorlaştırmaktadır. Ayrıca, fiziksel iş ortamının dışında kalmak, kadınların iş yerindeki karar alma süreçlerinden, yükselme fırsatlarından ve sosyal destek ağlarından mahrum kalmasına da yol açmaktadır. Bu

durum, kadınların profesyonel görünürlüklerinin azalmasına neden olmaktadır (WEF, 2023).

Bu yeni çalışma biçimleri, kadınların sosyal güvenceye erişmesini zorlaştırmaktadır. Sosyal sigorta, emeklilik hakkı, doğum izni ya da iş güvencesi gibi haklar çoğu zaman bu çalışma biçimlerine dâhil edilmemekte, kadınlar ekonomik güvencesizlik riskiyle karşı karşıya bırakılmaktadır. 2016 Türkiye verilerine göre uzaktan çalışanların%89'u kadın olmak üzere, %87'si kayıt dışı ve güvencesiz çalışmıştır. Bu güvencesizlik, kadınların finansal bağımsızlıklarını zayıflatmakta ve toplumsal eşitsizliklerin meydana gelmesine zemin hazırlamaktadır (Usha ve Rao, 2025: 5; ILO, 2021). Bununla beraber, dijital platform tabanlı işlerde çalışan kadınların karşılaştığı bir diğer sorun da yalnızlaşmadır. Fiziksel bir çalışma ortamının olmaması, kadınların mesleki gelişimlerini sınırlamakta ve sosyal etkileşim ve dayanışma ağlarından uzak kalmalarına neden olmaktadır. Kadın çalışanlar arasında bilgi paylaşımı ve örgütlenme gibi imkanların zayıf olması, bu iş gücünün daha da kırılgan hale gelmesine yol açmaktadır. Bu bağlamda dijitalleşme, kadınları yalnızlaştıran ve görünmez kılan bir mekanizma olmaktadır (Bérastégui, 2021: 13-15).

Dijital dönüşümle birlikte yaygınlaşan güvencesiz çalışma biçimleri, kadın istihdamında artış yaratmakla birlikte bazı sorunları da beraberinde getirmektedir. Günümüzde kadınların dijital platformlarda görünürlüğü artsa da çoğu zaman düşük ücret, hak yoksunluğu ve sosyal güvencesizlik yaşamaktadırlar. Bu nedenle, dijital ekonomide kadın emeğinin korunması için sosyal güvenlik mekanizmalarının güçlendirilmesi ve toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetten dijital çalışma politikalarının hayata geçirilmesi gerekmektedir (Usha ve Rao, 2025: 5).

3.2.4. Siber Güvenlik ve Dijital Şiddet

Dijital teknolojilerin ve çevrim içi ortamların yaygınlaşması, kadınlar için yeni güvenlik riskleri ve şiddet biçimleri ortaya çıkarmıştır. Siber ortamda yaşanan cinsiyet temelli şiddet, geleneksel şiddet biçimlerinin dijital ortamlara taşınmış ve teknolojik araçlarla güçlendirilmiş hali olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu durum, kadınların dijital ortamlarda özgürce var olabilmelerini engelleyerek, dijital eşitlik ve katılım süreçlerini olumsuz etkilemektedir (Posetti ve diğerleri, 2021: 31-32).

Dijital şiddet, farklı şekillerde ortaya çıkmaktadır. Siber zorbalık, çevrim içi taciz, tehdit içerikli mesajlar, istenmeyen cinsel içerikli görsellerin gönderilmesi, kişisel bilgilerin izinsiz paylaşımı ve dijital takip gibi davranışlar, kadınların dijital deneyimlerini olumsuz yönde etkilemektedir. Bu şiddet biçimleri, sadece psikolojik travma yaratmakla kalmamakta, aynı zamanda kadınların dijital ortamlardaki görünürlüğünü azaltmaktadır (Seçgin ve Selçuk, 2023: 205-206). Avrupa Birliği Temel Haklar Ajansı (FRA), 2012-2014 yılları arasında Avrupa Birliği (AB) üye devletlerinde kadınlara yönelik dijital şiddet ve siber tacizi de kapsayan bir anket çalışması yürütmüştür. Araştırma sonuçlarına göre, kadınların %11'i (her 10 kadından 1'i) 15 yaşından itibaren, %5'i ise (her 20 kadından 1'i) anketten önceki 12 ay içerisinde en az bir tür siber tacize maruz kaldığını belirtmiştir. Anket verilerine göre AB'deki kadınların %13'ünün son 5 yılda siber tacize maruz kaldığı tespit edilmiştir (Zamfir ve Murphy, 2024: 5).

Dijital çalışma ortamlarında kadınların maruz kaldığı cinsiyetçi tutumlar, mobbing, ayrımcılık ve psikolojik şiddet; geleneksel iş yerlerindeki eşitsizliklerin dijital ortama yansımış halidir. Kadın çalışanlar, uzaktan toplantılarda söz hakkı alamama, erkek meslektaşlar tarafından teknik konularda küçümsenme ya da dışlanma gibi durumlara maruz kalmaktadır. Ayrıca dijital ortamlarda paylaşılan kişisel bilgiler ve görüntüler, rıza dışı biçimde dolaşıma sokularak mahremiyet ihlaline ve itibar kaybına neden olabilmekte, bu da kadınların çevrim içi ortamlarda daha temkinli ve geri planda kalmalarına yol açmaktadır (Demirkaya, 2023: 2-33; Stevens ve diğerleri, 2024: 1-3).

Doxxing olarak adlandırılan kişisel bilgi ifşası, kadın gazeteciler, aktivistler ve içerik üreticileri için büyük bir tehdit haline gelmiştir. Ev adresi, telefon numarası, aile bilgileri gibi kişisel verilerin çevrim içi ortamlarda paylaşılması, fiziksel şiddet riski ve psikolojik baskı oluşturmaktadır. Bu durum, kadınların düşüncelerini özgürce ifade etmelerini engelleyerek, dijital kamusal alanda sessizleşmelerine neden olmaktadır (Boylan, 202; Sarışın, 2023: 89).

Kadınlar siber güvenlik iş gücünün yalnızca yaklaşık %22'sini oluşturmaktadır. Bu oran İtalya'da %26,7, ABD'de %18,3, İngiltere'de %17,9, Almanya'da %14,6 olarak değişiklik göstermektedir. Siber güvenlik uzmanlarının büyük çoğunluğunun erkek

olması, bu alandaki çözümlerin kadınların ihtiyaçlarını yeterince dikkate almamasına yol açmaktadır. Güvenlik önlemleri, şifreleme yöntemleri ve korunma stratejileri geliştirilirken kadınların karşılaştığı özel riskler göz ardı edilmektedir (UQ Business School, 2021: 10-26; Slaughter ve Weingarten, 2016; ISC2, 2025). Kadınların dijital ortamlarda güvende olabilmesi için sadece teknik güvenlik önlemleri yeterli değildir, aynı zamanda toplumsal cinsiyet duyarlılığı içeren politika ve uygulamaların da hayata geçirilmesi gerekmektedir. Hukuki düzenlemelerdeki boşluklar da dijital şiddetle mücadeleyi zorlaştırmaktadır. Geleneksel şiddet tanımlarının dijital ortamları kapsamaması ve yargı mercilerinin teknik yetersizlikleri mağdurların adalete erişimini engellemektedir (UNDP, 2024: 26-27).

Çevrim içi tacize maruz kalan kadınlar, dijital platformlardan çekilerek, mesleki görünürlüklerini azaltmakta ve kariyer fırsatlarını kaçırmaktadır (Wired, 2022). Bu durum, özellikle dijital girişimci kadınlar, içerik üreticileri ve teknoloji alanında çalışan kadınlar için kariyer sorunları doğurmaktadır.

Dijital dönüşüm sürecinde ortaya çıkan siber güvenlik açıkları ve dijital şiddet türleri, kadınların iş hayatındaki yerini olumsuz yönde etkileyen önemli sorunlardan biridir. Kadınların dijital ortamlarda güvenli, eşit ve özgür biçimde var olabilmesi hem bireysel hakların korunması hem de toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanabilmesi açısından büyük önem taşımaktadır.

Tüm bu gelişmeler ışığında, dijital ortamlarda kadınların karşılaştığı şiddet biçimlerine karşı ulusal ve uluslararası düzeyde teknolojik, hukuki, eğitimsel ve toplumsal düzeyde bütüncül yaklaşımlara ihtiyaç duyulmaktadır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Dijital dönüşüm, üretim biçimlerinin yanı sıra çalışma modellerinin, geleceğe dönük beceri gereksinimlerinin ve iş yapma biçimlerinin değişime uğradığı bir dönemi ifade etmektedir. Bu dönüşüm süreci, kadınlar için bazı önemli fırsatların oluşumuna zemin hazırlamıştır. Teknolojik gelişmeler, kadınların işgücüne katılımını kolaylaştıracak şekilde mekânsal ve zamansal esneklik sunarak özellikle çocuk bakımı, yaşlı bakımı ve ev içi sorumluluklar gibi geleneksel ve toplumsal cinsiyet rollerinden kaynaklanan yükümlülükler nedeniyle istihdamdan uzak kalan kadınlar için uzaktan çalışma imkânlarının yaygınlaşmasıyla yeni iş fırsatları yaratmıştır. Bununla beraber e-ticaret, dijital platformlar üzerinden girişimcilik ve sanal medya içerik üreticiliği gibi alanlar, kadınların hem kendi işini kurmasına hem de ekonomik olarak güçlenmesine imkân tanımaktadır. Elde edilen bulgular, dijital dönüşümün kadın istihdamında hem destekleyici hem de engelleyici dinamikler içerdiğini göstermektedir.

Bu noktada, dijital dönüşüm sürecinde kadınların istihdam koşullarının nasıl şekillendiğini ortaya koymayı ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğine dair mevcut durumu analiz etmeyi amaçlayan bu çalışmada, “Dijital dönüşüm, kadın istihdamını ve istihdam yapısını nasıl şekillendirmektedir?” sorusuna yönelik yapılan literatür taramasından elde edilen bulgular, kadınların dijitalleşme sürecinden nasıl etkilendiğine dair çok boyutlu bir değerlendirme yapılmasına olanak tanımıştır.

Çalışma kapsamında ortaya konulan bulgular, dijital dönüşümün sadece avantajlardan ibaret olmadığını, dijitalleşmenin kadınlar açısından bazı yeni riskler ve eşitsizlikler de doğurduğunu göstermektedir. Özellikle geleneksel cinsiyet rolleri, teknolojiye erişim ve dijital beceri eksikliği kadınların dijital işgücünde yeterince temsil edilmesini engellemektedir. Kadınlar, kırsal bölgelerde ve düşük gelirli kesimlerde, teknolojiye ulaşım konusunda sıkıntılar yaşamakta, dijital okuryazarlık ve yetkinlik geliştirme konusunda bölgesel ve sosyoekonomik farklılıkların kadınların fırsatlara erişimini sınırladığı görülmektedir. STEM alanlarında kadın temsiliyetinin düşük olması, kadınların dijital sektörlerde istihdam olanaklarına erişiminin önüne geçmektedir.

Bunun yanında, dijitalleşmenin beraberinde getirdiği otomasyon ve yapay zekâ teknolojileri, bazı meslek gruplarını ortadan kaldırmakta ya da dönüştürmektedir. Bu durumdan en çok etkilenen gruplardan biri yine kadınlardır. Özellikle rutin, düşük ücretli ve düşük vasıf gerektiren işlerde çalışan kadınlar, dijitalleşme sonucu işsizlik riskiyle karşılaşmaktadır. Ayrıca uzaktan çalışma modellerinin yaygınlaşması olumlu bir etki gibi görünse de iş-yaşam dengesizliği ve güvencesiz çalışma gibi yeni problemleri beraberinde getirmekte, kadınların sosyal güvenlik ve iş güvencesinden mahrum şekilde çalışmalarına neden olmaktadır.

Son dönemlerde dijital ortamlarda kadınlara yönelik artan siber şiddet ve taciz olayları da kadınların hem iş hem özel yaşamlarını olumsuz yönde etkileyen faktörler arasında yer almakta, kadınlar sanal medya, içerik üretimi ve dijital girişimcilik alanlarında daha fazla görünür oldukça, çevrimiçi taciz, tehdit ve dijital mobbing gibi durumlarla karşı karşıya kalmaktadır. Bu durum, kadınların dijital dünyadan uzaklaşmasına ya da görünürlüğünü azaltmasına neden olabilmektedir. Mevcut dijital güvenlik sistemlerinin bu tür tehditleri önlemede yetersiz kaldığı ve kadınlara yönelik koruma mekanizmasının tam anlamıyla oluşturulmadığı görülmektedir.

Dijital dönüşüm süreci, kadın istihdamı açısından hem yeni fırsatlar sunmakta hem de yeni riskleri beraberinde getirmektedir. Dijitalleşmenin sunduğu yeni iş modelleri ve teknolojik olanaklar, kadınların işgücüne daha aktif biçimde katılımını teşvik ederken, dijital uçurum, güvenlik açıkları ve güvencesiz çalışma biçimleri gibi sorunlar kadın istihdamını olumsuz yönde etkilemektedir. Bu nedenle, dijital dönüşüm sürecinde atılacak adımlarda kadınların ihtiyaçları gözetilmeli ve kadınların dijital becerilerini artıracak kapsayıcı politikaların yaygınlaştırılması gerekmektedir.

Dijital dönüşüm süreci, kadınların istihdama katılımını desteklerken aynı zamanda yeni sorunlar da doğurmaktadır. Özellikle siber şiddet, dijital uçurum, güvencesiz çalışma koşulları ve teknolojik işsizlik gibi kadınların dijital ortamda varlık göstermesinin önünü tıkayan yapısal engeller tartışılmıştır. Politika önerisi düzeyinde yalnızca “Dijital Korunaklı Kadın Kimliği” uygulamasına yer verilmiştir. Bunun nedeni, dijital dönüşüm sürecinde kadınların karşılaştığı en somut, hızlı ve doğrudan etkilerin özellikle siber güvenlik açıkları ve dijital şiddet biçimleri üzerinden ortaya çıkmasıdır.

Kadınlar dijital ortamlarda; kimlik ifşası, siber taciz, izlenme, psikolojik baskı ve dijital dışlanma gibi somut tehditlerle karşılaşmakta, bu durum kadınların çevrimiçi üretkenliğini ve dijital iş gücüne katılımını engellemektedir. Birçok kadın, maruz kaldığı dijital şiddet nedeniyle sanal medyada görünürlüğünü azaltmakta ve dijital ortamlarda kendini sınırlamaktadır.

Bu sorunlar ışığında, geliştirilmesi önerilen “Dijital Korunaklı Kadın Kimliği” sistemi, yalnızca güvenliği değil aynı zamanda kadınların dijital alanda daha aktif, görünür ve üretken olabilmesini hedeflemektedir. Önerilen bu sistem, kadınların dijital ortamlarda kimliklerini gizli bir biçimde kullanabilecekleri, devlet destekli, anonim ve güvenli bir dijital kimlik altyapısı sunmaktadır. Dijital Korunaklı Kadın Kimliği Sistemi hayata geçirildiğinde, kadınlara sanal medya, e-ticaret, çevrimiçi iş başvurusu ve benzeri alanlarda gerçek kimliklerini açıklamadan güvenli şekilde işlem yapabilme imkânı sunması öngörülmektedir. Dijital Korunaklı Kadın Kimliği sisteminin amaçları aşağıdaki gibidir;

- Kadınların dijital ortamlarda maruz kaldığı şiddet ve tacizden korunması,
- Kadınların, kimliklerini açık etmeden anonim ve doğrulanmış profiller sayesinde güvenli bir şekilde dijital ortamlarda yer alabilmelerinin desteklenmesi,
- Kadın girişimciliğinin ve uzaktan çalışma olanaklarının teşvik edilmesi,
- Dijital alanda kadınlara yönelik eşitsizliklerin azaltılması amaçlanmaktadır.

Önerilen Dijital Korunaklı Kadın Kimliği sisteminde, e-devlet üzerinden başvuran kadınlara özel bir Dijital Korunaklı Profil Numarası ve takma ad tanımlanarak, bu kimlikleri e-posta, sanal medya, e-ticaret gibi alanlarda kullanılması öngörülmektedir. Bu önerilen sistemde, platformlarla paylaşılmadan gizliliği koruyan bir dijital maskeleye oluşturulması planlanmaktadır. Tüm mesajlaşmaların uçtan uca şifrelenmesi ve kullanıcının isterse tek tıkla BTK veya adli mercilere başvuru yapabilmesi öngörülmektedir. Gerektiğinde profilin doğrulanabilir hale getirilerek resmi iş başvurularında da kullanılabilmesi hedeflenmektedir. Tasarım kapsamında, tüm sosyal medya ve e-ticaret platformlarında, iş başvuru platformlarında, forumlarda ve diğer çevrimiçi dijital ortamlarda kullanım sağlanması düşünülmektedir.

Bu sayede dijital şiddet ve siber taciz olaylarında azalma, kadınların dijital ortamlarda daha görünür olması ve üretkenliğinin olumsuz şekilde etkilenmemesi, dijital girişimcilikte kadınların temsil oranının artması ve bu konuda toplumsal farkındalık ve hukuki caydırıcılık gibi etkiler beklenmektedir.

Dijital Korunaklı Kadın Kimliği sistemi, kadınların dijital alanda daha güvenli, eşit ve güçlü biçimde yer almasını sağlamayı hedeflemekte, dijital dönüşüm sürecine somut katkı sunmaktadır.



KAYNAKÇA

ADAR, A. Ş.; S. DEDEOĞLU (2023) “Türkiye’de Ataerkinin Kadın İstihdamı Tabusu: İşveren Tutumları Üzerine Bir Uygulama”, **Mülkiye Dergisi**, Cilt 47, Sayı 1, ss. 387-415.

ADSERA, A.; F. QUERIN (2023) “The Gender Wage Gap And Parenthood: Occupational Characteristics Across European Countries”, **European Journal of Population**, Cilt 39, Sayı 1, ss. 1-42.

AHMAD, R.; ve diğerleri (2024) “Does The Digital Economy Improve Female Employment? A Cross-Country Panel Data Analysis”, **Heliyon**, Cilt 10, Sayı 13, ss. 1-14.

AKBAŞ, M.; R. ALTUNIŞIK (2025) “Dijital Dönüşümün Meslekler Üzerindeki Etkileri: Geleceğin Meslekleri ve Gerekli Yetkinlikler”, **Yönetim Bilimleri Dergisi**, Cilt 23, Sayı 55, ss. 82-113.

AKDEMİR, S.; F. D. ÖZAKTAŞ; N. AKSOY (2019) “Türkiye’de ve Seçilmiş Ülkelerde Kadının İşgücü Piyasasındaki Yeri”, **Karadeniz Uluslararası Bilimsel Dergi**, Cilt 43, ss. 184-202.

AKSOY, B.; ve diğerleri (2021) “Pandemi Etkisi ile Uzaktan Çalışma ve Verimlilik Artışı”, **International Engineering And Technology Management Summit**, İTÜ, ss. 128-134.

ALBAYRAK, L. (2021) “Pandemi Sürecinde Köye Dönüş; Kırsalın Ekonomik ve Kültürel Yapısında Yaşanan Gelişmeler, Artvin Örneği”, **Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt 14, Sayı 20, ss. 63-75.

ALP, G.T. (2019) “Endüstri 4.0 Perspektifinden Kadın İstihdamı”, **VI. Uluslararası Stratejik Araştırmalar Kongresi**, Antalya, Türkiye, 25-29 Ekim, ss. 137-141.

ALP, G. T.; B. AKSOY (2021) “Bilim, Teknoloji ve Kadın: Çalışmanın Geleceğine Dair Bir Değerlendirme”, **Pamukkale Üniversitesi İşletme Araştırmaları Dergisi**, Cilt 8, Sayı 1, ss. 248-264.

ANAFARTA, N.; F. SARVAN; N. Yapıcı (2008) “Konaklama İşletmelerinde Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Algısı: Antalya İlinde Bir Araştırma”, **Akdeniz İİBF Dergisi**, Cilt 8, Sayı 15, ss. 111-137.

ARIKAN, G. (1988) “Kırsal Kesimde Kadın Olmak”, **Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi**, Cilt 5, Sayı 2, ss. 1-16.

ASILTÜRK, A. (2018) “İnsan Kaynakları Yönetiminin Geleceği: İK 4.0.”, **Journal of Awareness**, Cilt 3, Sayı Özel, ss. 527-544.

ASLAN, S.; R. İNCİ (2020) “Mevsimlik Tarım İşçilerinin Yaşadığı Sağlık Sorunları ve Hemşirelik Bakımı”, **Anatolian Journal of Health Research**, Cilt 1, Sayı 1, ss. 25-28.

ASLAN, O. E. (2006) “Cumhuriyet ve Kadın Memurlar”, **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt 39, Sayı 4, ss. 117-149.

ASLIYÜKSEK, M. K. (2016) “Bilgi Teknolojileri ve Dijitalleşmenin Türkiye’de Bilgibilim Literatürüne Yansıması: Bilgi Dünyası Dergisi Örneği (2000-2014)”, **Bilgi Dünyası**, Cilt 17, Sayı 1, ss. 87-103.

AŞKIN, E. Ö.; U. AŞKIN (2018) “Çalışma Yaşamında Kadına Yönelik Mobbing: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma”, **Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi**, Cilt 9, Sayı 24, ss. 255-282.

ATAMAN, B. C. (1998) “İşsizlik Sorununa Yeni Yaklaşımlar”, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, Cilt 53, Sayı 1, ss. 59-72.

AYBOĞA, M. H.; L. GÖRMÜŞ (2022) “Endüstri 4.0-Türkiye'nin Durumu ve Yapılması Gerekenler”, **Marmara Sosyal Araştırmalar Dergisi**, Sayı 17, ss. 82-98.

AYDOĞAN, B. (2025) “Influencer Nedir? Influencer (Marketing) Reklam İş birliği Stratejileri”, **Gezgin Ajans**, “Çevrimiçi” <https://www.gezginajans.com/influencer-nedir/>? Erişim Tarihi 28.05.2025.

AYTAÇ, S. ve diğerleri (2002) “Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği”, Ankara, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayınları.

BABIC, A.; I. HANSEZ (2021) “The Glass Ceiling for Women Managers: Antecedents and Consequences for Work-Family Interface and Well-Being at Work”, **Frontiers in Psychology**, Cilt 12, ss. 1-17.

BAĞCI, E. (2018) “Endüstri 4.0: Yeni Üretim Tarzını Anlamak”, **Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt 9, Sayı 24, ss. 122-146.

BALOGUN, S. K.; E. ARUOTURE (2024) “Cultural Homogenization vs. Cultural Diversity: Social Media's Double-Edged Sword in the Age of Globalization”, **African Journal of Social and Behavioral Sciences**, Cilt 14, Sayı 4, ss. 1491-1512.

BAKICI, C.; E. AYDIN (2020) “Türkiye’de Kadın Çalışanların İş Yaşam Dengesini Şekillendirmede Ataerkilliğin Rolü”, **Economics Business and Organization Research**, Cilt 2, Sayı 2, ss. 82-98.

BAŞTÜRK, E. (2025) “Dijital Medya ve Influencer Pazarlama: Türkiye’deki Hızlı Büyüme ve Emegın Dönüşümü”, **NewsLab**, “Çevrimiçi” <https://www.newslabturkey.org/2025/01/10/influencer-pazarlama-kidfluencer/>? Erişim Tarihi 28.05.2025.

BEDİR, A. (2022) “Türk Kadınının 1930 Belediye Seçimlerine Katılımı ve Bir Amerikan Diplomat Raporuna Yansımaları”, **Liberal Düşünce Dergisi**, Sayı108, ss. 63-84.

BERWICK, I. (2025) “Women Are Lagging Behind on Ai but They Can Catch Up”, **Financial Times**, “Çevrimiçi”, <https://www.ft.com/content/7f0fbd7d-011a-448d-9d23-8a8db2006df4>? Erişim Tarihi 14.06.2025.

BISHARA, H. (2019) “83% of Gen Z Phone Users Feel More Comfortable Expressing Emotions Through Emojis”, **Hyperallergic**, “Çevrimiçi”, <https://hyperallergic.com/509680/83-of-gen-z-phone-users-feel-more-comfortable-expressing-emotions-through-emojis/>? Erişim Tarihi 14.06.2025.

BLAU, F. D.; L. M. KAHN (2016) “The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations”, **Journal of Economic Literature**, Cilt 55, Sayı 3, ss. 1-75.

BOYLAN, J.F. (2021) “No Excuse for Abuse”, **Pen America**, “Çevrimiçi”, <https://pen.org/report/no-excuse-for-abuse/> Erişim Tarihi 08.06.2025.

BRETTEL, M.; ve diğerleri (2014) “How Virtualization, Decentralization and Network Building Change the Manufacturing Landscape: An Industry 4.0 Perspective”, **World Academy of Science, Engineering and Technology, International Journal of Mechanical, Aerospace, Industrial, Mechatronic and Manufacturing Engineering**, Cilt 8, Sayı 1, ss. 37–44.

BRUSH, C. G.; A. De BRUIN; F. WELTER (2009) “A Gender-Aware Framework for Women's Entrepreneurship”, **International Journal of Gender and Entrepreneurship**, Cilt 1, Sayı 1, ss. 8-24.

CANDAN, E.; S. Ö. GÜNAL (2013) “Tarımda Kadın Emeği”, **Turkish Journal of Agricultural Economics**, Cilt 19, Sayı 1, ss. 93-101.

CHIARINI, A.; ve diğerleri (2024) “Do Automation and AI Impact on Job Reduction? A Study on Perceived Risk of Losing Job Among White-Collars in the Italian Manufacturing Companies”, **Production Planning & Control**, Cilt 35, Sayı 16, ss. 2198-2211.

CHOWDHURY, A.T.; G. BINDER (t.y.) **What We Know About the Gender Digital Divide for Girls: A Literature Review**, UNİCEF.

CİVAN, O. E. (2018) “İş Sağlığı ve Güvenliğinde Özel Politika Gerektiren Gruplar”, **Ankara Barosu Dergisi**, Cilt 75, Sayı 4, ss. 203-290.

Concord Europe (2022) **The Digital Gender Divide**, Brüksel.

ÇAKIR, Ö. (2001) “Yeni Çalışma Biçimleri ve İşe İlişkin Tutumlar”, **ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources**, Cilt 3, Sayı 1, ss. 1-1.

ÇARK, Ö. (2020) “Dijital Dönüşümün İşgücü ve Meslekler Üzerindeki Etkileri”, **International Journal of Entrepreneurship and Management Inquiries**, Cilt 4, ss. 19-34.

ÇELİKEL BAŞTÜRK, H. (2015) “Kadın Emeğinin Dişil Mesleklerdeki Yeri: Kuaför ve Güzellik Salonlarında Çalışan Kadınlar”, Yüksek Lisans Tezi, **İstanbul Üniversitesi S.B.E.** İstanbul.

DASGUPTA, N.; ve diğerleri (2015) “Female Peers in Small Work Groups Enhance Women's Motivation, Verbal Participation, and Career Aspirations in Engineering”, **Proceedings of the National Academy of Sciences**, Cilt 112, Sayı 16, ss. 4988-4993.

DEDEOĞLU, S. (2009) “Eşitlik mi Ayrımcılık mı? Türkiye’de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı”, **Çalışma ve Toplum**, Cilt 2, Sayı 21, ss. 41-54.

DELOITTE (2018) **Teknoloji Sektöründe Kadın Türkiye’de Kadınları Teknoloji Sektörüne Çekmek ve Kariyer Yolunda Desteklemek**, İstanbul, TÜBİSAD.

DENİZLİ, A. A. (2024) “Türkiye Cumhuriyeti’nde Kadın İşgücü ve İstihdamı: Kalkınma Planları Perspektifinden Bir İnceleme”, **Gaziantep University Journal of Social Sciences**, Cilt 23, Sayı 3, ss. 1072-1092.

DIAZ, J. (2025) “Career Growth for Women in Digital Marketing”, **Womentech Network**, “Çevrimiçi”, <https://www.womentech.net/blog/career-growth-women-in-digital-marketing> Erişim Tarihi 06.06.2025.

DINSHA, S.; S.S. DEVİ, (2025) “Policy Analysis – Support For Women Entrepreneurship In Digital Platforms”, **IOSR Journal Of Humanities And Social Science**, Cilt 30, Sayı 1, ss. 25-34.

DİRGAR, E. (2009) “Konfeksiyon Sanayinde Kadın Çalışanların Demografik Özellikleri ve İstihdam Yapısı Üzerine Bir Araştırma”, **Journal of Textile & Apparel/Tekstil ve Konfeksiyon**, Cilt 19, Sayı 4, ss. 330-336.

DOĞAN, B. B.; M. KAYA (2014) “Trc2 Bölgesinde Kadın İstihdamı Sorunları ve Çözüm Önerileri”, **International Journal of Social and Economic Sciences**, Cilt 4, Cilt 2, ss. 91-106.

DONOVAN, J. (1997) “**Feminist Teori**”, 1.bs., İstanbul, İletişim Yayıncılık.

DUA, K.; Y. YADAV (2025) “Digital Literacy for Rural Women: Pathways to Empowerment and Socioeconomic Inclusion”, **Journal of Scientific Research and Reports**, Cilt 31, Sayı 1, ss. 37-47.

DURCEYLAN KAYGUSUZ, E.; ve diğerleri (2023) “Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı: Genel Eğilimler, Bölgesel ve Demografik Farklar, Tutumlar”, **Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı: Genel Eğilimler, Bölgesel ve Demografik Farklar, Tutumlar**, İstanbul.

ECEVİT, Y.; (2003) “Professional Women İn Computer Programming Occupations: The Case of Turkey”, **Career Development International**, Cilt 8, Sayı 2, ss. 78-87.

EDİZ, Z. (1995) “**Kadınların Tarihine Giriş: Hititlerden Günümüze**”, 1.bs., İstanbul, Adım Yayıncılık.

EFEOĞLU, R.; E. BOZKURT (2018) “Sanayi 4.0 ve İşgücü Piyasasına Etkisi”, **IV. International Caucasus-Central Asia Foreign Trade and Logistics Congress**, Didim, Aydın, 7-8 Eylül, ss. 288-296.

E-Governance, (t.y.), “Çevrimiçi”, <https://digiexpo.e-estonia.com/category/e-governance/>, Erişim Tarihi 08.08.2025.

EL RASHIED, S. H.; ve diğerleri (2022) “The Impact of Building Digital Culture on Employees' Engagement in the ICT Sector”, **Global Scientific Journals**, Cilt 17, Sayı 1, ss. 258-289.

EMANUEL, N.; ve diğerleri (2024) “Research How Remote Work Impacts Women at Different Stages of Their Careers”, **Harvard Business Review**, “Çevrimiçi”, <https://hbr.org/2024/06/research-how-remote-work-impacts-women-at-different-stages-of-their-careers>? Erişim Tarihi 25.05.2025.

Endüstri 4.0 ve Çevre (t.y.), “Çevrimiçi” <https://www.artemisaritim.com/endustri-4-0-ve-cevre> Erişim Tarihi 14.02.2025.

ENGELS, F. (1997) “**İngiltere’de Emekçi Sınıfın Durumu**”, 1.bs., Ankara, Eriş Yayınları.

ERDOĞAN, S.; S. YAŞAR (2018) “Türkiye’de Kadın İstihdamının Gelişimi: Konya- Karaman Örneği”, **Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, Cilt 20, Sayı 34, ss. 18-28.

ERDOĞDU, S. (2023) “Sosyal Tarafalarda Karar Mekanizmalarında Kadın Liderliği”, **İşçi ve İşveren Örgütleri İçin Bir El Kitabı**, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Türkiye Ofisi, Ankara.

ERDUT. T. (1998) “Yeni Teknolojilerin İş İlişkileri Üzerindeki Etkisi”, 1.bs. İzmir, TÜHİS Yayınları. **Official Journal of the European Union**, (2016) “General Data Protection Regulation”.

European Institute for Gender Equality (EIGE) (2016) **Gender and Digital Agenda**, Luxembourg, Office of the European Union.

European Institute for Gender Equality (EIGE) (2020) “Çevrimiçi” https://eige.europa.eu/publications-resources/toolkits-guides/gender-equality-index-2020-report/gender-based-violence-enabled-digital-technology-new-occupational-hazard?language_content_entity Erişim Tarihi 07.06.2025.

European Commission (2022) “Çevrimiçi” https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/statement_22_6894 Erişim Tarihi 01.05.2025.

Euronews (2023) “Çevrimiçi” <https://tr.euronews.com/2023/01/30/uzaktan-calisma-turk-calisanlar-yoldan-tasarruf-ettikleri-69-dakikanin-27sini-yine-ise-har> Erişim Tarihi 28.05.2025

FERNANDEZ, C.; ve diğerleri (2024) “Digital Technology as an Instrument to Bridge the Gender Gap in Access to Labour Markets”, Indian, UNDP.

FINE, B. (2012) **Women's Employment and the Capitalist Family**, 2.bs., London, UK, Routledge.

First Online, (2025) “Çevrimiçi” <https://www.firstonline.info/tr/dijital-ucurum-gelismeyi-yavaslatiyor-ve-esitsizlikleri-artiriyor-26-milyar-insan-hala-cevrimdisi> Erişim Tarihi 18.08.2025.

GEÇGİN, E. (2009) “Türkiye’de Mevsimlik Tarım İşçiliğinin Sosyolojik Analizi: Ankara Polatlı Örneği”, Yüksek Lisans Tezi, **Ankara Üniversitesi S.B.E.** Ankara.

GELİŞLİ, Y. (2014) “Türkiye’de Kadın Eğitimin Bugünkü Durumu, **Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi**, Sayı 40, ss. 1-20.

Gitnux (2025) “Çevrimiçi” <https://gitnux.org/women-entrepreneurs-statistics/> Erişim Tarihi 18.08.2025.

Global Entrepreneurship Monitor (GEM) (2024) **2023/24 Women’s Entrepreneurship Report**, London, UK.

GÖKER, G. (2004) “Bilişim Teknolojileri Süreli Yayınlarının Reklam Metinlerinde Toplumsal Cinsiyet Örüntüleri: Bt Haber Örneği”, **Kültür ve İletişim**, Cilt 7, Sayı 2, ss. 95-132.

GÖKTEN, P.O. (2018) “Karanlıkta Üretim: Yeni Çağda Maliyetin Kapsamı”, **Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi**, Cilt 20, Sayı 4, ss. 880-897.

GÖNCÜ, S.; N. NEGİZ (2023) “Alternatif Çalışma Düzenlemeleri ve Kadın: Pandemi Sürecinde Bir Tespit”, **Uluslararası İşletme, Ekonomi ve Yönetim Perspektifleri Dergisi**, Cilt 7, Sayı 1, ss. 141-155.

GÖZÜM, P. (2024) “Türkiye’de Kadın İstihdamı: Sorunlar ve Fırsatlar”, **Bitlis Eren Sosyal Araştırmalar Dergisi**, Cilt 2, Sayı 1, ss. 109-125.

GÜLBAŞI, A., F. KARAHAN (2023) “Finansal Sistemde Bilgi Teknolojileri ve Kullanımı”, **Uluslararası Sosyal ve Ekonomik Çalışmalar Dergisi**, Cilt 4, Sayı 2, ss. 296-319.

GÜNSAN, N.; H. YERGİN (2022) “Dijital Dönüşüm, Endüstri 4.0 ve Kadın İstihdamı”, **Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt 7, Sayı 14, ss. 238-254.

GREENE, M. E.; E. STIEFVATER (2019) “Social and Gender Norms and Child Marriage: A Reflection an İssues, Evidence and Areas of Inquiry in the Field”, **ALIGN Report**, London.

HAMMAD, R.; R. EL NAGGAR (2023) “The Role of Digital Platforms in Women’s Entrepreneurial Opportunity Process: Does Online Social Capital Matter?”, **Human Behavior and Emerging Technologies**, Sayı 1, ss. 1-15.

HEILMAN, M. E. (2001) “Description and Prescription: How Gender Stereotypes Prevent Women's Ascent Up The Organizational Ladder”, **Journal of Social Issues**, Cilt 57, Sayı 4, ss. 657-674.

IBM Security (2022) **Cost of a Data Breach Report 2022**, New York, ABD.

İktisadi Kalkınma Vakfı (İKV) (2019) **AB Katılım Sürecindeki Türkiye’nin Kadın İstihdamı Karnesi**, İstanbul.

İLİ, B. (2023) “Dijital Siyaset Aracı Olarak 'YouTube': 'Babala TV' 'Mevzular Açık Mikrofon' Programına Yönelik Bir Araştırma”, **Etkileşim Dergisi**, Cilt 12, ss. 484-505.

Institute for Women’s Policy Research (IWPR) (2020) **Women, Automation, and the Future of Work**, Washington, DC, IWPR.

International Labour Organization (ILO) (2015) **Work and Family Creating a Family-Friendly Workplace**, Geneva, ILO.

International Labour Organization (ILO) (2018) **Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture**, Geneva, ILO.

International Labour Organization (ILO) (2020) **The Impact of Marriage and Children on Labour Market Participation**, New York, UN Women.

International Labour Organization (ILO) (2020) **Women in Business and Management: Understanding the Gender Pay Gap**, Geneva, ILO.

International Labour Organization (ILO) (2020) **COVID-19 Ortamında ve Sonrasında Uzaktan Çalışma**, Geneva, ILO.

International Labour Organization (ILO) (2021) **World Employment and Social Outlook Trends 2021**, Geneva, ILO.

International Labour Organization (ILO) (2021) **Empowering Women at Work Government Laws and Policies for Gender Equality**, Geneva, UN Women.

4IR in the Apparel Industry: Is Bangladesh Ready for the Advancement of Automation? (2023), “Çevrimiçi”, <https://lightcastlepartners.com/insights/2023/07/4ir-in-the-apparel-industry/> Erişim Tarihi 10.06.2025.

İSTANBULLU, A.; B. YALÇIN (2022) “Artırılmış Gerçeklik Teknolojisinin Kullanım Durumunun Bibliyometrik Analiz ile İncelenmesi ve Araştırmacılara Öneriler”, **Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Sayı 52, ss. 29-45.

İYİĞÜNGÖR, T. (2022) “Ekonomik ve Toplumsal Dijitalleşme: Endüstri 4.0'dan toplum 5.0'a”, **Smac Journal**, Cilt 4, Sayı 1, ss. 47-59.

JHA, M. (2025) “Women in the Gig Economy: Between Flexibility and Insecurity”, **Observer Research Foundation**, “Çevrimiçi”, <https://www.orfonline.org/expert-speak/women-in-the-gig-economy-between-flexibility-and-insecurity> Erişim Tarihi 02.06.2025.

JIANG, S.; ve diğerleri (2016) “Females' Enrollment and Completion in Science, Technology, Engineering, and Mathematics Massive Open Online Courses”, **Arxiv**.

KALYANİ, S. (2024) “A Study on Social Media Women Entrepreneurship”, **International Journal of Research in Economics and Social Sciences**, Cilt 14, Sayı 5, ss. 156–169.

KAMARAPU, S.; ve diğerleri (2025) “Innovative Marketing Approaches for Rural Women Entrepreneurs: A Review of Empowerment Strategies”, **Academy of Marketing Studies Journal**, Cilt 29, Sayı 4, ss. 1-11.

KANTA (t.y.) “Çevrimiçi”, <https://www.kanta.fi/en/mykanta> Erişim Tarihi 08.08.2025.

KARABIYIK, İ. (2012) “Türkiye'de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı”, **Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt 32, Sayı 1, ss. 231-260.

KARAKOYUN, Y. (2007) “Esnek Çalışma Yoluyla Kadınların İşgücüne Katılım Oranının ve İstihdamının Artırılması; İşkur’un Rolü”, **Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü**, Ankara.

KAŞIKIRIK, A. (2022) “Tarımsal Emeğin Görünmeyen Yüzü: Tarımda Kadın Temsili Üzerine Bir Araştırma”, **UPA Strategic Affairs**, Cilt 3, Sayı 2, ss. 111-131.

KARATEPE, S. G.; S.M.A. TÜRKMEN (2025) “İstatistiklerle Kadın İşgücü Görünümü”, **International Journal of Social and Humanities Sciences Research (JSHSR)**, Cilt 12, Sayı, 115, ss. 183-192.

KAYA, G. A. (2020) “Türkiye’de 1980 Sonrası Dönemde Kadın İstihdamı ve Çocuk Bakım Rejimi İlişkisi”. **Eğitim Bilim Toplum Dergisi**, Cilt 18, Sayı 70, ss. 10-37.

KAYA, S. (2021) “Sosyal Medya Kullanıcılarının Dijital Kimlik İnşası Sürecinde Kültürel Faaliyet ve Sanat ile İlgili Paylaşımlarının Rolü”, **Turkish Online Journal of Design Art and Communication**, Cilt 11, Sayı 4, ss. 1403-1419.

KHAN, M. (2020) “Gender-Based Economic Inequalities: a Review of Selected Concepts”, **Journal of Economy Culture and Society**, Cilt 61, ss. 371-382.

KILIÇ, R. (2023) “Sanayi Devrimlerinin Serüveni: Endüstri 1.0’dan Endüstri 5.0’a”, **Takvim-i Vekayi**, Cilt 11, Sayı 2, ss. 276-291.

KIRÇİCEK, Ö. B.; O. AYTAZ (2021) “Kadın Girişimciliği: Motivasyon Faktörleri Üzerine Bir Araştırma”, **Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt 12, Sayı 24, ss. 493-515.

Kırsal Kalkınma Destekleri (2022), “Çevrimiçi”, https://www.fatsatso.org.tr/haber/kırsal-kalkınma-desteklerinde-2022-2023-donemi-basladi-524?utm_ Erişim Tarihi 15.04.2025.

KLEİN, M. (2020) “İşletmelerde Dijital Dönüşüm ve Etmenleri”, **Journal of Business in The Digital Age**, Cilt 3, Sayı 1, ss. 24-35.

KOCABAŞ, F. (2004) “Endüstri İlişkilerindeki Dönüşüm”, **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Sayı 10, ss. 1-21.

KOCADERELİ, A. (2019) “Ülkemizde Hemşirelik Mesleğinin Tarihsel Gelişimi”, İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Yüksekokulu, “Çevrimiçi”, <https://sbyo.gelisim.edu.tr/tr/akademik-bolum-hemsirelik-haber-ulkemizde-hemsirelik-mesleginin-tarihsel-gelisimi> Erişim Tarihi 01.06.2025.

KOCAOĞLU, S. (2024) “Odaklanma Problemleri Kitap Okuma Alışkanlığımızı Nasıl Etkiler?”, **Söylenti**, “Çevrimiçi”, <https://www.soylentidergi.com/odaklanma-problemleri-kitap-okuma-aliskanligimizi-nasil-etkiler/> Erişim Tarihi 17.06.2025.

KOÇ, T.C.; S. TEKER (2019) “Industrial Revolutions and its Effects on Quality of Life”, **PressAcademia Procedia (PAP)**, Cilt 9, ss. 304-311.

KORKMAZ, M.; N. D. ALACAHAN (2013) “Türkiye’de Formel Piyasaya Yönelmede Kadın İşgücü Arzı ve Gsyh Etkileri: Ampirik Bir Çalışma”, **Electronic Turkish Studies**, Cilt 8, Sayı 7, ss. 887-900.

KÖKSAL, D.; S. CANLI (2024) “Öğretmenlerin Dijital Yeterliliklerinin İncelenmesi”, **Bilim, Eğitim, Sanat ve Teknoloji Dergisi**, Cilt 8, Sayı 1, ss. 1-21.

Kunt, A.D.; ve diğerleri (2022) “Financial Inclusion, Digital Payments, and Resilience in the Age of COVID-19” **The Global Findex Database 2021**, The World Bank, Washington, DC.

KURT, A. S. (2020) “Dijital Dönüşümün Ekonomiye Etkileri: Türkiye Ekonomisi’ne Yansımaları”, **OPUS International Journal of Society Researches**, Cilt 16, Sayı 30, ss. 3083-3109.

KUZUCU, A.K.; B. AKSOY (2024) “Y Kuşağı ve Esnek Çalışma: Çalışma Kültüründe Dönüşüm”, **Pamukkale Üniversitesi İşletme Araştırmaları Dergisi**, Cilt 11, Sayı 2, ss. 592-610.

KÜÇÜKKALAY, A. M. (1998) “Türkiye’de Planlı Dönemde Kadın Nüfusu ve Kadın İşgücü İstihdamındaki Gelişmeler”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt 3, Sayı 3, ss. 35-44.

LE POIDEVIN, O. (2025) “AI Poses a Bigger Threat to Women's Work, Than Men's, Says Report”, **Reuters**, “Çevrimiçi” <https://www.reuters.com/business/world-at->

[work/ai-poses-bigger-threat-womens-work-than-mens-says-report-2025-05-20/](https://www.aksaray.edu.tr/tr/files/2025/05/20/work/ai-poses-bigger-threat-womens-work-than-mens-says-report-2025-05-20/)? Erişim Tarihi 10.06.2025.

LEVENTER, G.; A. A. ADA (2023) “Sanayi Devrimleri Tarihinde Kadın İstihdamı ve İktisadi Gelişim Süreci”, **Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt 15, Sayı 3, ss. 279-302.

LINARES, M. G. (2025) “How Remote Work Can Protect Women”, **FORBES**, “Çevrimiçi”, <https://www.forbes.com/sites/mariagraciasantillanalinares/2025/03/04/how-remote-work-can-protect-women/>? Erişim Tarihi 28.05.2025.

LI, W.; Y. CHEN (2025) “The Digital Economy and Gender Disparities in Rural Non-Agricultural Employment: Challenges or Opportunities for Sustainable Development?”, **Sustainability** Cilt 17, Sayı 9, ss. 1-20.

MAHİROĞULLARI, A. (2012). “XXI. Yüzyıla Girerken Sendikacılık: Günümüzdeki Değişim, Dönüşüm ve Gelecek İçin Arayışlar”, **Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, Cilt1, Sayı 1, ss. 9-33.

MAKAL, A. (2010) “Türkiye’de Erken Cumhuriyet Döneminde Kadın Emeği”, **Çalışma ve Toplum**, Cilt 2, Sayı 25, ss. 13-40.

MATHUR, A.; DABAS, A.; SHARMA, N. (2022) “Evolution From Industry 1.0 to Industry 5.0”, **4th International Conference on Advances in Computing, Communication Control and Networking (ICAC3N)**, Greater Noida, India, 16-17 Aralık, ss.1390-1394.

MCGİNN, K. L.; E. OH (2017) “Gender, Social Class, and Women's Employment”, **Current Opinion in Psychology**, Cilt 18, ss. 84-88.

McKinsey Global Institute (2017) **Jobs Lost, Jobs Gained: Workforce Transitions in a Time of Automation**, New York City.

MEDIUM (2022) “Çevrimiçi” <https://coinfluencerapp.medium.com/2022-bitmeden-bilmeniz-gereken-8-temel-influencer-pazarlama-i-CC%87statistikleri-8727f5eb2c88> Erişim Tarihi 30.05.2025.

MEGAS, K. (2024) “Cybersecurity Insights”, NIST, “Çevrimiçi”, <https://www.nist.gov/blogs/cybersecurity-insights/managing-cybersecurity-and-privacy-risks-age-artificial-intelligence> , Erişim Tarihi 05.03.2025.

Memur-Sen Kadınlar Komisyonu (2022) **Kadın Kamu Görevlilerinin Sorunları Araştırması: Tespitler ve Öneriler**, Ankara, Memur-Sen.

MESSENGER, J. C. (2019) “Introduction: Telework in the 21st Century – an Evolutionary Perspective”, **Telework in the 21st Century: an Evolutionary Perspective**, Ed.: J. C. Messenger, 1. bs., Cheltenham, Edward Elgar Publishing, 2019, ss. 1–17.

Microsoft, (2024) “Çevrimiçi”, <https://learn.microsoft.com/tr-tr/azure/quantum/overview-understanding-quantum-computing>, Erişim Tarihi 08.03.2025.

Miçooğulları, S.Ü. (2025) “Dijital Dönüşümün Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Üzerine Etkisi”, Doktora Tezi, **Gazi Üniversitesi S.B.E.** Ankara.

MOHOJAN, H. (2019) “The Second Industrial Revolution Has Brought Modern Social and Economic Developments”, **Journal of Social Sciences and Humanities**, Cilt 6, Sayı 1, ss. 1-14.

National Women’s Business Council NWBC (2018) “**Crowdfunding as a Capital Source for Women Entrepreneurs: Case Study of Kickstarter and Other Platform**, USA, NWBC.

OECD (2001) **Understanding the Digital Divide**, Paris, France.

OECD (2015) **Addressing the Tax Challenges of the Digital Economy**, Paris, France.

OECD (2017) **Report on the Implementation of the OECD Gender Recommendations**, Paris, France.

OECD (2020) **Good Practice Principles for Data Ethics in the Public Sector**, Paris, France.

OECD (2020) **OECD Digital Economy Outlook 2020**, Paris, France.

OECD (2023) **OECD Economic Surveys Türkiye 2023**, Paris, France.

OECD (2024) **Labour Market Situation**, Paris, France.

OECD. (2024). **Pf3.2: Enrolment In Childcare and Pre-School**. OECD Family Database. https://www.oecd.org/els/soc/PF3_2_Enrolment_childcare_preschool.pdf

OMEDYA (2023) “Çevrimiçi”, <https://www.omedya.com/tr/sanal-gerceklik-ve-artirilmis-gerceklik-vr-ar-simulasyonlarnin-gelecegi?>, Erişim Tarihi 08.03.2025.

ORHAN, S.; F. SAVUK (2014) “Emek-teknoloji-işsizlik ilişkisi”, **ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi**, Cilt 2, Sayı 2, ss. 9-24.

OSHRAT, Y.; ve diğerleri (2022) “Efficient Customer Service Combining Human Operators and Virtual Agents”, **Arxiv Preprint**.

ÖKTEN, M. S. (2024) “Türkiye’de Dijital Dönüşümün Eğitimdeki Fırsat Eşit(siz)liği Üzerindeki Etkileri”, **Sosyolojik Bağlam Dergisi**, Cilt 5, Sayı 3, ss. 531-556.

ÖLÇEKÇİ, H. (2020) “Dijital İletişim ve Küresel Kültürel Etkileşimin Homojenleşme, Kutuplaşma ve Melezleşme Süreçleri”, **İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi**, Sayı 50, ss. 146-163.

ÖNEY, Z. (2022) “Teknoloji ve İnsan Endeksi Araştırma Raporu”, **Teknoloji ve İnsan Endeksi Araştırma Raporu**, İstanbul.

ÖZBALCI. A.A. (2022) “Dijital Dönüşüm (Dijital Dönüşümde Başarı ve İnsan)”, **Dijitalleşme**, Ed.: Mehmet Baş, İnci Erdoğan Tarakçı, Ramazan Aslan, İstanbul, Efe Akdemi Yayınları, 2022, ss. 7-22.

ÖZÇELİK, T.; F.S. ONURSAL (2020). “Endüstri 4.0’ın İş Hayatı ve Sendikalaşma Üzerine Etkisi”, **Business & Management Studies: an International Journal**, Cilt 8, Sayı 1, ss. 981-1007.

ÖZDEMİR, E. D. (2021) “General Evaluation for the Future of Women Employment in the Digital Transformation”, **European Proceedings of Social and Behavioural Sciences**, Cilt 121, ss. 30-35.

ÖZDEMİR, Z. (2023) “Türkiye’de Bilgi İletişim Teknolojileri Sektöründe Toplumsal Cinsiyet Eşitliği: Bir Feminist Teknobilim Perspektifi”, **Alternatif Politika**, Cilt 15, Sayı 3, ss. 505-521.

ÖZTEKİN, A. (2018) **Siyaset Bilimine Giriş**, 11.bs., Ankara, Siyasal Yayınevi.

ÖZTÜRK, H. Ç.; M. BERBER (2024) “Cumhuriyetin 100. Yılında Kadın İstihdamı: Türkiye Geneli ve Düzey-I Bölgeleri Özelinde Sektörel Analiz”, **Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi (AKAD)**, Cilt 16, ss. 1-19.

ÖZTÜRK, S.; M. KARATAŞ (2020) “Türkiye ‘de Kadınların İstihdam Edilmelerini Zorlaştıran Faktörler”, **Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, Cilt 9, Sayı 24, ss. 180-204.

ÖZTÜRK, S.; D. BAŞAR (2018) “Türkiye’de Kadınların İşgücü Piyasasına Yönelik Tercihleri: Kayıt Dışı Sektör Özelinde Bir Analiz”, **Sosyal Güvenlik Dergisi**, Cilt 8, Sayı2, ss. 41-58.

PAPPAS, M. A.; ve diğerleri (2018). “Female Entrepreneurship and Employability in the Digital Era: the Case of gGreece”, **Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity**, Cilt 4, Sayı 2, ss. 2-15.

PAPRI, J. (2025) As Bangladesh’s Factories Turn to Surveillance and Automation, Garment Workers Feel the Pressure, **Rest of World**, “Çevrimiçi” <https://restofworld.org/2025/bangladesh-garment-factories-automation-surveillance/> Erişim Tarihi 08.06.2025.

PEW Araştırma Merkezi (2019) **Publics in Emerging Economies Worry Social Media Sow Division, Even as They Offer New Chances for Political Engagement**, “Çevrimiçi”, <https://www.pewresearch.org/internet/2019/05/13/publics-in-emerging-economies-worry-social-media-sow-division-even-as-they-offer-new-chances-for-political-engagement-2/> Erişim Tarihi 03.03.2025.

PEW Araştırma Merkezi (2012) **The Most Popular Times of Day Vary**, “Çevrimiçi”, <https://www.pewresearch.org/journalism/2012/10/01/most-popular-times-day-vary/> Erişim Tarihi 15.06.2025.

PLUXEE (2024) “Çevrimiçi” <https://www.pluxee.com.tr/blog/evden-calismanin-avantajlari-ve-dezavantajlari/?utm> Erişim Tarihi 28.05.2025.

POLYAKOVA, A. Y. (2022) “Digital Transformation of Mathematics Education as a Way to Overcome the Digital Divide (On the Example of Teaching Stochastics)”, **Informatics in School**, Cilt 2, Sayı 1, 175, ss. 4-17.

POOLE, J. P.; C. VOLPE MARTINCUS (2023) “Can Online Platforms Promote Women-Led Exporting Firms?”, **Journal of Globalization and Development**, Cilt 14, Sayı 2, ss. 357-384.

POSETTI, J.; ve diğerleri (2021) “The Chilling: Global Trends in Online Violence Against Women Journalists”, **Research Discussion Paper**, UNESCO.

RASCHKE, S.U. (2022) “Limb Prostheses: Industry 1.0 to 4.0: Perspectives on Technological Advances in Prosthetic Care”, **Frontiers in Rehabilitation Sciences**, Cilt 3, Sayı 1, ss. 1-13.

SARI, T.; B. YILMAZ (2020) “Endüstri 4.0 Uygulamaları ve Akıllı Fabrikalar”, **Dijital Dönüşüm**, Ed: Gonca Telli, Samet Aydın, İstanbul, Kültür Sanat Basımevi, 2020, ss. 275-290.

SARIŞIN, M. (2023) “Değişen Kültür, Dönüşen Şiddet”, **Dijital Kültür Bir Değişim Öyküsü (Medya, İletişim ve Eğitim Araştırmaları)**, Ed.: Ferihan Ayaz, Dilek Turan Eroğlu, Hakan Ayaz, 1.bs, Ankara, Eğitim Yayınevi, 79-94.

SCHIPANI, C. A.; ve diğerleri (2009) “Pathways for Women to Obtain Positions of Organizational Leadership: The Significance of Mentoring and Networking”, **Duke Journal of Gender Law & Policy**, Cilt 16, Sayı 1, ss. 89–136.

SCHWAB, K. (2016) “**The Fourth Industrial Revolution**”, 1.bs., İstanbul, Optimist Yayın Grubu.

SEÇGİN, L.; K.T. Selçuk (2023) “Sanal Ağların Distopyası: Kadına Yönelik Dijital Şiddet”, **Dünya İnsan Bilimleri Dergisi**, Cilt 2023, Sayı 1, ss. 203-217.

SHUANGSHUANG, Y.; ve diğerleri (2023) “The Impact of Education and Digitalization on Female Labour Force Participation In Brics: An Advanced Panel Data Analysis”, **Humanities and Social Sciences Communications**, Cilt 10, Sayı 1, ss. 1-9.

SLAUGHTER, A.M.; E. WEINGARTEN (2016) “The National Security Issue No One is Talking About”, **TIME**, “Çevrimiçi” <https://time.com/4290563/women-in-cybersecurity/> Erişim Tarihi 09.06.2025.

STEVENS, F.; ve diğerleri (2024) “Women are Less Comfortable Expressing Opinions Online Than Men and Report Heightened Fears for Safety: Surveying Gender Differences in Experiences of Online Harms” **arXiv:2403.19037**.

SUN, K.; ve diğerleri (2024) “Bridging The Gender Gap In Entrepreneurship And Empowering Women Via Digital Technologies”, **Academic Journal of Humanities & Social Sciences**, Cilt 7, Sayı 6, ss. 102–108.

SYAHRIL, R.; ve diğerleri (2024) The Impact of Technology on Family Communication. **Golden Ratio of Data in Summary**, Cilt 4, Sayı 2, ss. 1001-1009.

ŞAHİN, D. K. (2022) “Kadın İstihdamının Ekonomik Büyümeye Etkisi: Ampirik Bir Analiz”, **Uluslararası Ekonomi ve Yenilik Dergisi**, Cilt 8, Sayı 2, ss. 277-288.

ŞENER, T. (2022) “Dijital Siyaset ve Siyasal Katılımın Yeni Bir Boyutu Olarak E-Katılım”, **Siyasal İletişimde Dijitalleşme**, Ed.: Yelda Korkut, 1.bs., Eğitim Yayınevi, ss. 31-42.

TANSEL, A. (2012) “2050'ye Doğru Nüfusbilim ve Yönetim: İşgücü Piyasasına Bakış”. **TÜSİAD**, İstanbul.

TAPSCOTT, D. (1996) “**The Digital Economy: Promise and Peril in the Age of Networked Intelligence**”, 1.bs., McGraw-Hill.

TAŞ, B.; E. Bozkurt (2020) “Türkiye’de STEM Alanındaki Toplumsal Cinsiyet Eşitsizlikleri Araştırma ve İzleme Raporu”, **Türkiye’de STEM Alanındaki Toplumsal Cinsiyet Eşitsizlikleri Araştırma ve İzleme Raporu**, Ankara.

TAŞ, H.Y. (2018) “Dördüncü Sanayi Devrimi’nin (Endüstri 4.0) Çalışma Hayatına ve İstihdama Muhtemel Etkileri”, **Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi**, Cilt 9, Sayı 16, ss. 1817-1836.

TAŞDAN, M. (2024) “Eğitim Yönetiminde Blokzincir Kullanımı: Uygulama Alanları, Fırsatlar ve Zorluklar”, **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt 23, Sayı 90, ss. 821-833.

T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ÇSGB (2025) **Ulusal İstihdam Stratejisi (2025-2028)**, Çankaya, Ankara.

T.C. Tarım ve Orman Bakanlığı (2024) “Çevrimiçi” <https://www.tarimorman.gov.tr/TRGM/Duyuru/487/Kirsal-Kalkinma-Yatirimlarinin-Desteklenmesi-Programi-2023-2024-Basvuru-Donemi-Tarima-Dayali-Yatirimlar-Uygulama-Rehberi-Yayinlanmistir> Erişim Tarihi 20.04.2025.

T.C. Ticaret Bakanlığı (2025) **E-İhracat Pazarları ve Ülke Gümrük Uygulamaları Rehberi**, Çankaya, Ankara.

TEKELİ, S.; D. P. BAŞ, (2020) “Bilişim Sektöründe Kadının Yeri: Literatür Taraması”, **EKEV Akademi Dergisi**, Sayı 81, ss. 555-569.

The Child Care Crisis Is Keeping Women Out of the Workforce, (2019) “Çevrimiçi”, <https://www.americanprogress.org/article/child-care-crisis-keeping-women-workforce/> Erişim Tarihi 05.05.2025.

TİLEV, F. (2018) “Esnek Çalışma ve Kadın İstihdamı”, **Fırat Üniversitesi Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt 2, Sayı 2, ss. 121-150.

TİMOTHEOU, S.; ve diğerleri (2023) “Impacts of Digital Technologies on Education and Factors Influencing Schools' Digital Capacity and Transformation: A Literature Review”, **Education and Information Technologies**, Cilt 28, Sayı 6, ss. 6695-6726.

TOKSÖZ, G. (2015) “Kadınlar İşgücü Piyasasının Neden Dışında? Kapitalizm ve Patriarka Temelinde Bir Analiz”, **Çalışma Hayatında Ayrımcılık ve Ayrımcılığa Karşı Mücadele**, Ed.: Yıldız Tar, Kaos GL Yayınları, İstanbul, 37-56.

TONBULOĞLU, İ.; B. TONBULOĞLU (2021) “Eğitimde Dijital Dönüşüm Harmanlanmış Öğrenme”, **Analiz Raporu**, İstanbul.

TRAVIS, M. (2025) “3 Ways That Gender Bias Fuels Employee Burnout in Women”, **FORBES**, “Çevrimiçi”, <https://www.forbes.com/sites/michelletravis/2025/02/25/3-ways-that-gender-bias-fuels-employee-burnout-in-women/>? Erişim Tarihi 15.05.2025.

TURAN, Y. (2024) “Sosyal Medyada Gözetim ve Mahremiyet Algısı: Instagram Kullanıcıları Üzerine Bir İnceleme”, **Akdeniz İletişim**, Sayı 47, ss. 146-169.

Türkiye Bilişim Sanayicileri Derneği (TÜBİSAD) (2023) “**TÜBİSAD 2023 Bilgi ve İletişim Teknolojileri Sektörü Pazar Verileri ve Trendleri Raporu**”, İstanbul.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), (t.y.) “Çevrimiçi”, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr> Erişim Tarihi 10.04.2025.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), (2016) “Çevrimiçi”, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2015-21519> Erişim Tarihi 01.04.2025.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), (2023) “Çevrimiçi”, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2023-53675> Erişim Tarihi 25.03.2025.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), (2024) “Çevrimiçi”, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2023-53675> Erişim Tarihi 08.04.2025.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), (2025) “Çevrimiçi”, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2024-54076> Erişim Tarihi 01.04.2025.

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu TİSK (2016) **26. Genel Kurul Çalışma Raporu**, Ankara, TİSK Yayın.

Türkiye’de İş Güvencesi: İş Kanunu (1936) (2024) “Çevrimiçi”
<https://www.tekgida.org.tr/turkiyede-is-guvencesi-is-kanunu-1936-69901/> Erişim
Tarihi 01.06.2024.

Türkiye’de Kadın İstihdamı ve Girişimciliği Raporu açıklandı (2022)
“Çevrimiçi” <https://egirisim.com/2022/12/07/turkiyede-kadin-istihdami-ve-girisimciligi-raporu-aciklandi/> Erişim Tarihi 25.04.2025.

Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği (TÜSİAD) (2020) Covid-19 Salgınının Kadın Çalışanlar Açısından Etkileri, Beyoğlu, İstanbul, TÜSİAD.

TÜRKYILMAZ, S. (2024) “Dijital Dönüşümün İşletmeler Üzerindeki Etkisi”, İstanbul Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 12, Sayı 1, ss. 276-297.

3. İş Dünyasında Kadın Raporu II. Faz Sonuçları TÜRKONFED (t.y.)
“Çevrimiçi” <https://turkonfed.org/tr/detay/1430/3-is-dunyasinda-kadin-raporu-ii-faz-sonuclari-aciklandi/> Erişim Tarihi 28.05.2025.

TÜRLÜOĞLU, E. (2018) “Kadın İstihdam ve Büyüme İlişkisi: Var Modeli Analizi”, Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, Cilt 5, Sayı 9, ss. 59-68.

UÇAR, C. (2011) “Kadın Yoksulluğu ile Mücadelede Sosyal Politika Araçları ve Etkinlikleri”, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Raporu, Ankara.

ULUĞ, P. (2000) “Türkiye’de Konfeksiyon Sektöründe Kadın İşgücü: Gülsuyu Örneği”, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi S.B.E. İstanbul.

ULUTAŞ, Ç. Ü. (2009) “Yoksulluğun Kadınlaşması ve Görünmeyen Emek”, Çalışma ve Toplum, Cilt 2, Sayı 21, ss. 25-40.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) (2021) “Çevrimiçi”
<https://www.ilo.org/tr/resource/news/ilo-turkiye-raporu-evde-calismanin-toplumsal-cinsiyet-rolleriyle> Erişim Tarihi 19.08.2025.

UNESCO (2019) I’d Blush if I Could: Closing Gender Divides in Digital Skills Through Education, Paris, EQUALS.

UNESCO (2021) The Race Against Time for Smarter Development Chapter 3: To be Smart, the Digital Revolution Will Need to be Inclusive, Paris.

UNESCO (2023) **Gender Imbalances Remain in Digital Skills and Stem Careers**, “Çevrimiçi”, <https://uis.unesco.org/en/blog/gender-imbalances-remain-digital-skills-stm-careers> Erişim Tarihi 13.06.2025.

United Nations Development Programme (UNDP) (2021) **Gender Equality in Digitalization: Key Issues for Programming**, Istanbul, UNDP.

United Nations Development Programme (UNDP) (2022) **Kadın Dostu Dijital Yol: Türkiye’de Turizm ve İmalat Sektörlerinde Dijitalleşme ve Kadın İş Gücü Araştırması Raporu**, Ankara, UNDP.

United Nations Development Programme (UNDP) (2022) **Kadın Dostu Dijital Yol: Türkiye’de Turizm ve İmalat Raporu**, Ankara, UNDP.

United Nations Development Programme (UNDP) (2024) **Analysis of the legislation related to Technology Facilitated Gender Based Violence**, UNDP.

United Nations Entity Dedicated to Gender Equality and the Empowerment of Women (UN Women) (2022) **Progress on the Sustainable Development Goals: The gender snapshot 2022**, New York.

University of Queensland Business School (2021) **Women in Cyber: Exploring the Barriers, Redesigning the Profession**, Australia, The University of Queensland.

UN Women (2023) **Women in Politics 2023" Map**, “Çevrimiçi”, <https://turkiye.un.org/en/224322-according-un-women-ipu-women-politics-2023-map-womens-participation-politics-still-far>? Erişim Tarihi 15.05.2025.

UN Women. (t.y.) **What We Do: Leadership and Political Participation**, “Çevrimiçi”, <https://www.unwomen.org/en/what-we-do/leadership-and-political-participation?utm> Erişim Tarihi 05.05.2025.

UN Women (t.y.) **Equality Between Women and Men (Gender Equality)**, “Çevrimiçi”, <https://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm> Erişim Tarihi 08.08.2025.

UN Women (2024) **Placing Gender Equality at the Heart of the Global Digital Compact**, “Çevrimiçi”, <https://www.unwomen.org/sites/default/files/2024-03/placing->

[gender-equality-at-the-heart-of-the-global-digital-compact-en.pdf](#) Erişim Tarihi 11.06.2025.

USHA, P.; S.P. RAO (2025) “Women and the Gig Economy a Conceptual Study”, **International Journal For Multidisciplinary Research**, Cilt 7, Sayı 3, ss. 1-9.

USLU, H. (2023) “Dijital Dönüşüm ve Kamu Hizmetleri Yönetimde Yenilikçi Yaklaşımlar ve Zorluklar”, **Uluslararası Politik Araştırmalar Dergisi**, Cilt 9, Sayı 3, ss. 15-31.

UYSAL, M.; S.Ü. ERBİLEN (2025) “STEM Alanlarında Kadın Temsilindeki Eşitsizlik: Sosyal Dışlanmanın Görünmeyen Yüzü ve Nedenleri Üzerine Bir Derleme”, **Uluslararası Anadolu Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt 9, Sayı 1, ss. 1-18.

UYANIK, Y.; F. YEŞİLKAYA (2021) “Eğitim Düzeyine Göre Kadın İstihdamının Gelir Eşitsizliğine Etkisi: Bir Panel Veri Analizi”, **Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi (AKAD)**, Cilt 13, Sayı 24, ss. 11-22.

UZUN, H.; ve diğerleri (2017) “Türkiye'deki Teknoparklarda Kadın İstihdamı”, **Journal of Mehmet Akif Ersoy University Economics and Administrative Sciences Faculty**, Cilt 4, Sayı 2, ss. 65-84.

VARNALI, T.; H. KETE (2024) “Dijital Ekonomi ve Vergilendirme: Trendler ve Zorluklar”, **Gümrük ve Ticaret Dergisi**, Cilt 11, Sayı 36, ss. 47-68.

VERİCK, S. (2014) “Female Labor Force Participation in Developing Countries”, **IZA World of Labor**, 1-10.

VIEIRA, H. (2017) “How the Rise of the Service Sector Boosted the Demand for Women Workers”, **LSE Business Review**, “Çevrimiçi”, <https://blogs.lse.ac.uk/businessreview/2017/07/28/how-the-rise-of-the-service-sector-boosted-the-demand-for-women-workers/>? Erişim Tarihi 28.04.2025.

VIKTOROVICH, P. A.; ve diğerleri (2020) “The Impact of Digital Transformation on the Economy”, **Московский экономический журнал**, Cilt 7, ss. 163-173.

VINITHA, K.; ve diğeri (2020) “Review on Industrial Mathematics and Materials at Industry 1.0 to Industry 4.0”, **Materials Today: Proceedings**, Cilt 33, Sayı 7, ss. 3956-3960.

Wharton School. (2023) “Çevrimiçi”
<https://knowledge.wharton.upenn.edu/article/can-remote-work-help-diversity-recruitment/> Erişim Tarihi 28.05.2025.

WIRED (2022) “Çevrimiçi” <https://www.wired.com/story/online-harassment-women-internet/> Erişim Tarihi 11.06.2025.

WOMEN-UP, (2022) “Çevrimiçi”,
<https://www.sgkkadinistihdaminindesteklenmesi.org/> Erişim Tarihi 20.03.2025.

Women Business Collaborative (WBC) (2024) **Women CEOs in America**, ABD.

World Bank (2020) **Digital Government Readiness Assessment (DGRA) Toolkit V.31: Guidelines for Task Teams**, Washington, D.C.

World Economic Forum (WEF), (2020) **Top 10 Emerging Technologies of 2020**, Geneva.

World Economic Forum (WEF), (2023) “Çevrimiçi”,
<https://www.weforum.org/stories/2023/11/remote-work-workplace-women-careers/>
Erişim Tarihi 12.06.2025.

World Bank (2020) **Women, Business and the Law 2020**, Washington, DC.

World Bank (2021) **Women, Business and the Law 2021**, Washington, DC.

World Economic Forum (WEF), (2025) **Future of Jobs Report 2025**, Switzerland.

Working Wardrobes (2021) “Çevrimiçi”,
<https://www.workingwardrobes.org/womens-unemployment-mental-health/> Erişim Tarihi 10.06.2025.

YANARDAĞ, A. (2018) “Kadın Eğitiminden Muhtelit Eğitim/Karma Eğitim Tartışmalarına Geçiş ve Türkiye Muallimler Birliği”, **Route Educational and Social Science Journal**, Cilt 5, Sayı 13, ss. 146-166.

YANKIN, F.B. (2019) “Dijital Dönüşüm Sürecinde Çalışma Yaşamı”, **Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi E-Dergi**, Cilt 7, Sayı 2, ss. 1-38.

YAŞAR, İ.H. (2020) “Sosyal Medya Kullanımının Siyasal Etkinlik, Katılım ve İlgi Üzerine Etkisi: Siyasal Kimlikler Üzerinde Bir İnceleme”, Doktora Tezi, Eskişehir Anadolu Üniversitesi S.B.E. Eskişehir.

YAVAŞ, H. K. (2021) “Türkiye’de Genç Kadın İşsizliği ve İşgücü Politikaları”, **Çalışma ve Toplum**, Cilt 1, Sayı 68, ss. 151-180.

YE, R.; X. Cai (2024) “Digital Transformation, Gender Discrimination, And Female Employment”, **Systems**, Cilt 12, Sayı 5, ss. 1-19.

YILMAZ, E. (2025) “The Economic Impacts Of Digital Transformation Projects In Public Institutions”, **8th International Conference on Economics and Finance**, İstanbul, Türkiye, 6-8 Aralık 2024, ss. 120-124.

YILMAZ, E. (2024) “Etik Problem Olarak Yolsuzluk, Nedenleri ve Yolsuzluğa Karşı Alınabilecek Önlemler”, **Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri Dergisi**, Cilt 10, Sayı 22, ss. 36-50.

YILMAZ, E.; ve diğerleri “A Comparison of Open-Source Learning Management Systems Used for Distance Education in Higher Education Institutions”, **International Scientific and Vocational Studies Journal**, Cilt 8, Sayı 2, ss. 211-222.

YÜKSEL, M.; K. ÖREN (2018) “Kadın Çalışanların Elektronik Ticarete İlişkin Algı Düzeylerini Ölçümlemeye Yönelik Bir Alan Araştırması”, **Social Sciences Studies Journal**, Cilt 4, Sayı 16, ss. 1249-1269.

ZAMFİR, I.; C. MURPHY (2024) “Cyberviolence Against Women in the EU”, **European Parliamentary Research Service**,

ZENGİN, B.; Ş. KOÇOĞLU (2018) “Türkiye’de Kadın İstihdamı ve İstihdam Artışına Yönelik Politika Önerileri”, **İş ve Hayat**, Cilt 4, Sayı 8, ss. 166-188.

ZHANG, J.; ve diğeri (2022). “The İmpact of Digital Economy on The Economic Growth and the Development Strategies in The Post-Covid-19 Era: Evidence from Countries Along the “Belt and Road””, **Frontiers in Public Health**, Cilt 10, ss. 1-17.

ZHU, L.; ve diğeri (2021) “Deep Learning and Machine Vision for Food Processing: a Survey”, **Current Research in Food Science**, Cilt 4, ss. 233-249.

ZİNDER, E.; I. YUNATOVA (2016) “Synergy for Digital Transformation: Person’s Multiple Roles and Subject Domains Integration”, **International Conference on Digital Transformation and Global Society**, St. Petersburg, Russia, 22-24 Haziran, ss. 155-168.

ZUBOFF, S. (2019) **The Age Of Surveillance Capitalism**, 1.bs., New York, Hachette Book Group.