

T.C.
KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM
DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

OECD ÜLKELERİNDE BİLGİ VE İLETİŞİM TEKNOLOJİLERİNİN
KADINLARIN İŞGÜCÜNE KATILIM ORANINA ETKİSİ

Fatih KETEN

TEMMUZ-2025

T.C.

KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**OECD ÜLKELERİNDE BİLGİ VE İLETİŞİM TEKNOLOJİLERİNİN
KADINLARIN İŞGÜCÜNE KATILIM ORANINA ETKİSİ**

Fatih KETEN

TEZ DANIŞMANI

Prof. Dr. Raif CERGİBOZAN

T.C.

KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı öğrencisi Fatih KETEN'in "OECD Ülkelerinde Bilgi ve İletişim Teknolojilerinin Kadınların İşgücüne Katılım Oranına Etkisi" başlıklı tezi .././20.. tarihinde, aşağıdaki jüri tarafından Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca değerlendirilerek, Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun ../././20... tarih ve .././ sayılı kararı ile kabul edilmiştir.

(İmza)

Doç. Dr. İskender GÜMÜŞ

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

Bu tezi okuyarak içerik ve nitelik açısından incelediğimi ve Yüksek Lisans/Doktora derecesi almak için yeterli olduğunu onaylıyorum.

(İmza)

Prof. Dr. Raif CERGİBOZAN

Tez Danışmanı

Bu tezi okuyarak içerik ve nitelik açısından incelediğimizi ve Yüksek Lisans/Doktora derecesi almak için yeterli olduğunu onaylıyoruz.

Jüri Üyeleri: (Birinci sırada Tez Savunma Sınavı başkanı, ikinci sırada tez danışmanı, üçüncü sırada da diğer jüri üyesi yer alır. Yüksek lisans jürisi üç, doktora jürisi 5 kişiden oluşur.)

Unvan ve İsim

Bağlı Olduğu Kurum

İmza

1. Doç. Dr. Umut YERTÜM

Kırklareli Üniversitesi

2. Prof. Dr. Raif CERGİBOZAN

Kırklareli Üniversitesi

3. Dr. Öğr. Üyesi Ufuk ÖZER

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi



Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde bizzat elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada özgün olmayan tüm kaynaklara eksiksiz atıf yapıldığını, aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul ettiğimi beyan ediyorum.

Fatih KETEN

01/07/2025

ÖZ

OECD ÜLKELERİNDE BİLGİ VE İLETİŞİM TEKNOLOJİLERİNİN KADINLARIN İŞGÜCÜNE KATILIM ORANINA ETKİSİ

Keten, Fatih

Yüksek Lisans, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Raif CERGİBOZAN

Temmuz 2025

Bu araştırmada, Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Teşkilatına (OECD) üye ülkelerde bilgi ve iletişim teknolojilerinin kadınların iş gücüne katılım oranı üzerindeki etkileri ele alınmaktadır. Araştırmada, dijitalleşme sürecinde yaşanan gelişmelerin getirdiği fırsatların yanı sıra karşılaşılan engeller de analiz edilmeye çalışılmıştır. Bu doğrultuda, OECD ülkelerinde bilgi ve iletişim teknolojilerinin kadınların iş gücüne katılım oranı üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Araştırmada, 2002–2022 dönemini kapsayan ve 38 OECD ülkesini içeren panel veri seti sabit ve rassal etkiler modeli ile analiz edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre bilgi ve iletişim teknolojileri kullanımı, kişi başına GSYİH, eğitim, dışa açıklık, siyasi istikrar kadınların iş gücüne katılımını pozitif etkilerken, kadın nüfus oranındaki artış negatif yönde etkilemektedir. Bu sonuçlara göre kadınların dijital teknolojilere erişiminin artırılmasının ve kız çocuklarının erken yaşta fen, teknoloji, mühendislik ve matematik alanlarına yönlendirilmesinin, uzun vadede dijital sektörlerde kadın istihdamını artırabileceği, esnek ve uzaktan çalışma modellerinin ve kadın istihdamına dair politikaların kurumsal açıdan güçlendirilmesi ile iş-aile ve yaşam dengesi politikalarının gözden geçirilmesi gerektiği söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: Dijitalleşme, bilgi ve iletişim teknolojileri, kadın istihdamı, sabit etkiler, rassal etkiler.

ABSTRACT

THE EFFECT OF INFORMATION AND COMMUNICATION TECHNOLOGIES ON WOMEN’S LABOR FORCE PARTICIPATION RATE IN OECD COUNTRIES

Keten, Fatih

Master’s Degree, Labor Economics and Industrial Relations

Thesis Advisor: Professor Raif CERGİBOZAN

July 2025

This study examines the effects of information and communication technologies on the female labor force participation rate in the countries that are members of the Organization for Economic Co-operation and Development (OECD). In the study, the opportunities brought by the developments in the digitalization process as well as the obstacles encountered were analyzed. In this context, it is aimed to examine the effects of information and communication technologies on the female labor force participation rate in OECD countries. The study uses a panel data set covering the period 2002–2022 and including 38 OECD countries and quantitative analysis methods. It has been concluded that increasing women's access to digital technologies and directing girls to science, technology, engineering and mathematics at an early age can increase women's employment in digital sectors in the long term, and that flexible and remote working models and policies on women's employment should be institutionally strengthened and work-family and life balance policies should be reviewed.

Keywords: Digitalisation, Knowledge and Communication Technologies, women employment, women empowerment.

ÖNSÖZ

Bu tez çalışması, bilgi ve iletişim teknolojilerinin (BİT) kadınların işgücüne katılımı üzerindeki etkilerini OECD ülkeleri özelinde inceleyerek, dijitalleşmenin toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında nasıl bir dönüştürücü güç olabileceğini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Kadınların ekonomik yaşama daha etkin katılımı, yalnızca bireysel refahın değil, aynı zamanda toplumsal kalkınmanın da temel taşlarından biridir. Bu bağlamda, dijital teknolojilerin sunduğu fırsatların kadın istihdamını nasıl şekillendirdiği, bu çalışmanın temel sorunsalını oluşturmuştur.

Araştırma sürecinde, 2002–2022 yılları arasında 38 OECD ülkesine ait panel veri setleri kullanılarak ekonometrik analizler gerçekleştirilmiş; dijitalleşme göstergeleri ile kadın işgücüne katılım oranları arasındaki ilişkiler detaylı biçimde değerlendirilmiştir. Elde edilen bulgular, dijitalleşmenin kadınların işgücüne katılımını destekleyici etkisini ortaya koyarken, bazı yapısal eşitsizliklerin bu süreci sınırlayabileceğini de göstermektedir.

Tezimin hazırlanmasında akademik rehberliğiyle yolumu aydınlatan, bilgi ve tecrübeleriyle çalışmama yön veren değerli danışmanım Prof. Dr. Raif CERGİBOZAN’a en içten teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca, tez savunma sürecinde katkı sağlayan jüri üyelerine, veri temininde destek olan kurumlara ve akademik gelişimime katkıda bulunan tüm hocalarıma şükranlarımı sunarım.

Bu süreçte manevi desteğini esirgemeyen aileme, sabırları ve anlayışları için teşekkür ederim. Bu çalışmanın, dijitalleşme ve toplumsal cinsiyet eşitliği alanında yapılacak gelecekteki araştırmalara katkı sağlamasını temenni ederim.

Fatih KETEN

01/07/2025

İÇİNDEKİLER

ÖZ	ii
ABSTRACT	iii
ÖNSÖZ	iv
İÇİNDEKİLER	v
TABLolar	vii
ŞEKİLLER	viii
1. GİRİŞ	1
1.1. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı	2
1.2. Araştırmanın Önemi	3
2. KURAMSAL ÇERÇEVE VE LİTERATÜR TARAMASI 4	
2.1. Kadınların İşgücüne Katılımı: Kavramsal ve Kuramsal Çerçeve	4
2.1.1. İşgücü ve İşgücüne Katılım	4
2.1.2. Kadınların İşgücüne Katılımı	5
2.1.3. Kadınların İşgücüne Katılımının Önemi	8
2.1.4. Kadınların İşgücüne Katılımını Etkileyen Faktörler	11
2.2. Bilgi ve İletişim Teknolojilerinin İşgücü Piyasasındaki Rolü	16
2.2.1. Bilgi ve İletişim Teknolojilerinin Tanımı ve Ekonomideki Önemi	16
2.2.2. Bilgi ve İletişim Teknolojileri ve İstihdam	18
2.2.3. Dijital Beceri Gelişimi ve İşgücü Niteliği	19
2.2.4. Kadının Teknoloji Kullanımındaki Yetkinliği	21
2.2.5. Dijital Teknolojilerin Toplumsal Cinsiyet Algıları Üzerinden Kadın İstihdamına Etkisi	23
2.3. OECD Ülkelerinde Kadınların İşgücüne Katılım Oranları	25
2.4. Literatür İncelemesi	29

2.4.1. Bilgi ve İletişim Teknolojilerinin Kadınların İşgücüne Katılımına Etkisi Üzerine Yapılan Araştırmalar.....	29
2.4.2. OECD Ülkeleri Özelinde Yapılan Çalışmalar	32
3. YÖNTEM VE VERİ SETİ.....	35
3.1. Araştırmanın Yöntemi	35
3.2. Kullanılan Veri Seti ve Kaynakları	35
3.3. Metodoloji	36
4. BULGULAR VE TARTIŞMA.....	38
4.1. Tanımlayıcı İstatistikler.....	38
4.2. Değişkenler Arası İlişkiler: Korelasyon Bulguları	38
4.3. Temel Model Bulguları: Sabit ve Rassal Etkiler Analizi	40
4.4. Genişletilmiş Model Bulguları: Yönetişim Göstergelerinin Etkisi ..	42
5. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	46
5.1. Genel Değerlendirme	46
5.2. Politika Önerileri	47
5.3. Gelecek Araştırmalar İçin Öneriler	50
KAYNAKÇA.....	61

TABLÖLAR

Tablo 1: OECD ülkelerinin son 10 yıllık kadın işgücüne katılma oranları.....	26
Tablo 2: Çalışmada Kullanılan Veri Seti ve Kaynakları.....	35
Tablo 3: Tanımlayıcı İstatistikler	38
Tablo 4: Korelasyon Yöntemi ile Değişkenler Arası İlişkiler.....	39
Tablo 5: Temel Model (Sabit Etkiler) Regresyon Sonuçları.....	41
Tablo 6: Temel Model (Rassal etkiler) Regresyon Sonuçları	41
Tablo 7: Genişletilmiş Model (Sabit Etkiler) Regresyon Sonuçları	44
Tablo 8: Genişletilmiş Model (Rassal Etkiler) Regresyon Sonuçları	45

ŞEKİLLER

Şekil 1: Türkiye’de Kadınların ve Erkeklerin İşgücüne Katılım Oranları	8
Şekil 2: Kadınların İş Gücüne Katılımını Etkileyen Göstergelerin Zaman Serisi (2002–2022).....	40
Şekil 3: Yönetişim Göstergelerinin Zaman Serisi (2002–2022)	43



1. GİRİŞ

Bilgi ve iletişim teknolojilerinin (BİT) hızla gelişmesi, ekonomik ve sosyal yaşamda köklü değişikliklere yol açmıştır. Bu teknolojiler, sadece üretim süreçlerini değil, aynı zamanda iş gücü piyasalarını ve iş yapma biçimlerini de derinden etkilemektedir. Kadınların iş gücüne katılımı, bu değişimlerden en fazla etkilenen alanlardan biri olmuştur (World Economic Forum, 2023). Özellikle OECD ülkelerinde, bilgi ve iletişim teknolojilerinin yaygınlaşması, kadınların ekonomik hayata entegrasyonu için önemli fırsatlar sunmakla birlikte, bazı yapısal eşitsizlikleri de beraberinde getirebilmektedir.

Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD), 1961 yılında kurulmuş olup, ekonomik kalkınmayı ve dünya ticaretini desteklemeyi amaçlayan uluslararası bir organizasyondur. OECD, üye ülkelerde ekonomik büyümeyi teşvik ederken, toplumsal cinsiyet eşitliğini ve kadınların işgücüne katılımını artırmayı da hedeflemektedir (Türkoğlu ve Duran, 2023). Kadınların işgücüne katılımı, ekonomik kalkınmanın sürdürülebilirliği açısından kritik bir öneme sahiptir. Bu bağlamda, OECD ülkeleri kadınların işgücüne katılımını artırmak için çeşitli politikalar ve programlar geliştirmektedir (Güriş vd., 2019). 2020 yılı verilerine göre, OECD ülkelerinde kadınların işgücüne katılım oranı ortalama %64 olarak kaydedilmiştir (Satı ve Yılmaz, 2020). Ancak, Türkiye'de bu oran %35 ile OECD ortalamasının oldukça altında kalmıştır (Veri Kaynağı, 2020). OECD ülkeleri arasında kadınların işgücüne katılım oranları farklılık göstermektedir. Örneğin, İzlanda'da işgücüne katılım oranı %75,4 ile en yüksek seviyedeysen, Birleşik Krallık'ta %63,6 ve ABD'de %62,6 olarak kaydedilmiştir. Bu veriler, ülkelerin kadın istihdamını artırma konusundaki politikalarının ve uygulamalarının etkinliğini yansıtmaktadır (Nieuwenhuis vd.,2020). OECD, kadınların işgücüne katılımını artırmak için üye ülkelerle işbirliği yaparak, esnek çalışma saatleri, çocuk bakım hizmetlerinin iyileştirilmesi ve cinsiyet eşitliği politikalarının güçlendirilmesi gibi alanlarda çalışmalar yürütmektedir. Bu çabalar, kadınların ekonomik hayata daha aktif katılımını sağlamayı ve toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmeyi amaçlamaktadır (Jaumotte, 2004).

Bilgi ve iletişim teknolojileri, kadınların iş gücüne katılımını artırmada çeşitli mekanizmalarla etkili olmaktadır. Öncelikle, esnek çalışma modellerini mümkün

kılan bu teknolojiler, kadınların hane içi sorumlulukları ile iş yaşamını dengelemesini kolaylaştırmaktadır. Ayrıca, dijital platformlar ve uzaktan çalışma imkanları, kadınların coğrafi kısıtlamalar olmaksızın iş gücüne katılımını desteklemektedir (OECD, 2022a). Ancak, bu süreçte kadınların dijital becerilere erişimindeki eşitsizlikler, BİT'in etkisini sınırlayabilir ve cinsiyetler arası dijital uçurumun derinleşmesine yol açabilir (ITU, 2021).

OECD ülkeleri arasında, bilgi ve iletişim teknolojilerinin kadın istihdamı üzerindeki etkisi, ülkelerin ekonomik gelişmişlik düzeyine ve toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarına bağlı olarak farklılık göstermektedir. Örneğin, İskandinav ülkelerinde, güçlü sosyal politikalar ve kapsayıcı dijital eğitim stratejileri sayesinde, kadınların iş gücüne katılımında belirgin bir artış gözlemlenmiştir. Buna karşın, daha geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri barındıran ülkelerde, bu etkinin daha sınırlı olduğu görülmektedir (European Commission, 2023).

1.1.Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Bu çalışmada, 38 OECD ülkesinin 2002-2022 yıllarında bilgi ve iletişim teknolojilerinin kadınların iş gücüne katılım oranı üzerindeki etkileri ele alınmaktadır. Çalışmada, bu amaç için sabit etkiler ve rassal etkiler modelleri kullanılmaktadır.

Araştırma kapsamında, öncelikle BİT'in kadınların iş gücüne katılımına olan etkilerini anlamak için teorik bir çerçeve oluşturulacaktır. Daha sonra, OECD ülkelerinde kadın iş gücüne yönelik mevcut istatistiki veriler ve politikalar detaylı olarak incelenecektir. Araştırmada, ülkeler arasındaki farklılıklar, kültürel ve ekonomik faktörler göz önünde bulundurularak analiz edilecektir.

Bu çalışma, sadece BİT'in etkilerini ortaya koymakla kalmayıp, aynı zamanda dijitalleşmenin kadın istihdamına olumlu katkılarını artırmak için öneriler geliştirmeyi amaçlamaktadır. Ayrıca, kadınların dijital becerilere erişimini artıracak stratejiler ve iş gücüne katılımı teşvik edecek politikalar önerilecektir.

Sonuç olarak, araştırma, OECD ülkelerinde teknoloji kullanımının artırılmasına yönelik politika önerileri sunulmaya çalışılacaktır.

1.2. Araştırmanın Önemi

Bilgi ve iletişim teknolojilerinin (BİT) iş gücü piyasalarında yarattığı dönüşüm, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamada önemli bir potansiyel taşımaktadır. Kadınların iş gücüne katılımı, sadece bireysel refah düzeylerinin artırılmasıyla sınırlı kalmayıp, aynı zamanda ülkelerin ekonomik büyümesine ve sürdürülebilir kalkınmasına katkı sağlayan kritik bir unsurdur. OECD ülkeleri, küresel düzeyde ekonomik ve sosyal politikaların belirlenmesinde öncü bir rol üstlendiğinden, bu ülkelerdeki kadın istihdamı dinamiklerini anlamak, daha kapsayıcı politikalar geliştirmek için önemli bir referans oluşturmaktadır.

Araştırmanın önemi, dijital dönüşüm süreçlerinin kadınların iş gücüne katılımını nasıl etkilediğini anlamaya yönelik literatürdeki eksiklikleri gidermekten kaynaklanmaktadır. Dijitalleşme, kadınların uzaktan çalışma, esnek istihdam ve girişimcilik gibi yeni fırsatlarla ekonomik hayata daha aktif bir şekilde katılmasını mümkün kılmaktadır. Ancak, bu sürecin toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini daha da derinleştirme potansiyeli de göz ardı edilmemelidir. Bu bağlamda, araştırma, BİT'in kadın istihdamına etkilerini sadece ekonomik değil, sosyal ve kültürel perspektiflerden de ele alarak geniş bir bakış açısı sunmayı hedeflemektedir.

Kadınların iş gücüne katılım oranı ile ülkelerin kalkınma düzeyleri arasında güçlü bir ilişki olduğu bilinmektedir. OECD verilerine göre, kadınların iş gücüne katılım oranındaki %1'lik bir artış, ülkelerin GSYİH'sine %0,2 ila %0,4 arasında katkı sağlayabilmektedir (OECD, 2022b). Bu nedenle, BİT'in kadın istihdamını artırmadaki rolünü anlamak, ekonomik politikaların yönlendirilmesi açısından büyük bir öneme sahiptir. Araştırma, bu doğrultuda somut veriler ve politika önerileri sunarak karar alıcılar için değerli bir rehber niteliği taşımaktadır.

Son olarak, araştırma, toplumsal cinsiyet eşitliği konusunun sadece etik bir sorumluluk değil, aynı zamanda ekonomik bir gereklilik olduğunu vurgulamaktadır. Kadınların dijitalleşme süreçlerine daha aktif bir şekilde dahil edilmesi, hem bireylerin hem de toplumların genel refahını artırabilir. Bu çalışma, OECD ülkelerinde bu konuda sürdürülebilir ve yenilikçi politikalar geliştirilmesine katkı sağlamayı hedeflemektedir.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE VE LİTERATÜR TARAMASI

2.1. Kadınların İşgücüne Katılımı: Kavramsal ve Kuramsal Çerçeve

2.1.1. İşgücü ve İşgücüne Katılım

İşgücü kavramı, bir ülkenin ekonomik faaliyetlerine katılabilecek potansiyel insan kaynağını ifade eder. Bu kavram, genellikle belirli bir yaş aralığındaki (çoğunlukla 15-64 yaş) çalışabilir nüfusu kapsar ve istihdamda olanlar ile işsizlerden oluşur. İşgücü, ekonomik büyüme, kalkınma ve sosyal refahın sağlanmasında kritik bir role sahiptir. Uluslararası Çalışma Örgütü'ne (International Labour Organization, ILO) göre işgücü, "bir ekonomide belirli bir referans dönemi içinde çalışmakta olan veya çalışmaya hazır olan bireylerin toplamıdır" (ILO, 2023). Bu tanım, hem aktif olarak çalışanları hem de iş arayanları içine alarak, işgücünün geniş kapsamını ortaya koymaktadır.

İşgücüne katılım oranı ise, belirli bir yaş grubundaki bireylerin, toplam nüfus içindeki işgücü oluşturma oranını ifade eder. Bu oran, ekonomik aktivite düzeyini ve bireylerin ekonomik hayata katılımını ölçmede önemli bir göstergedir. Özellikle kadınların işgücüne katılım oranı, toplumsal cinsiyet eşitliği ve ekonomik kalkınma düzeyini anlamada önemli bir ölçüt olarak kabul edilir. Kadınların işgücüne katılımı, ekonomik büyümeyi artırdığı gibi, gelir dağılımını iyileştirerek toplumsal refahı da yükseltmektedir (World Bank, 2022).

İşgücüne katılım oranı, ülkeden ülkeye farklılık gösterebilir ve bu oran üzerinde ekonomik, kültürel, sosyal ve demografik faktörler etkili olabilir. Örneğin, gelişmiş ülkelerde işgücüne katılım oranı genellikle daha yüksektir, çünkü bu ülkelerde eğitim düzeyi, iş olanakları ve kadınların çalışma hayatına katılımı daha ileri seviyededir. Buna karşılık, gelişmekte olan ülkelerde geleneksel cinsiyet rolleri, düşük eğitim seviyeleri ve sınırlı istihdam olanakları gibi faktörler işgücüne katılım oranını olumsuz yönde etkileyebilir (OECD, 2021).

Kadınların işgücüne katılımı, bireysel özgürlükler, toplumsal normlar ve devlet politikaları gibi birçok faktörle doğrudan ilişkilidir. Bu bağlamda, bilgi ve iletişim teknolojilerinin (BİT) yaygınlaşması, kadınların işgücüne katılımını artırma

potansiyeline sahiptir. BİT, esnek çalışma modellerinin gelişmesine olanak sağlayarak kadınların evden çalışma veya yarı zamanlı işler gibi seçeneklere erişimini kolaylaştırmaktadır (UN Women, 2023). Ayrıca, dijital platformlar üzerinden girişimcilik fırsatlarının artması, kadınların işgücüne katılımını destekleyen önemli bir faktör olarak öne çıkmaktadır.

Netice itibariyle, işgücü ve işgücüne katılım kavramları, ekonomik ve toplumsal yapıların anlaşılmasında temel öneme sahiptir. Kadınların işgücüne katılımı ise yalnızca ekonomik faydalar sağlamakla kalmayıp, aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitliği ve sosyal adaletin sağlanmasında kritik bir rol oynamaktadır. Bu bağlamda, bilgi ve iletişim teknolojilerinin sunduğu imkanlar, kadınların işgücüne daha aktif katılımını destekleyecek önemli bir araç olarak değerlendirilmektedir.

2.1.2. Kadınların İşgücüne Katılımı

Kadınların işgücüne katılımı, çalışma çağındaki (15-64 yaş) kadın nüfusun işgücü piyasasında aktif olarak yer alma oranını ifade etmektedir (Akgeyik, 2021). Bu kavram, bir ülkenin ekonomik kalkınması ve toplumsal gelişimi açısından kritik öneme sahip göstergelerden biri olarak değerlendirilmektedir (Tansel, 2020). İşgücüne katılım oranı, istihdam edilenler ile işsizlerin toplamının çalışma çağındaki nüfusa oranlanması ile hesaplanmakta ve işgücü piyasasının temel göstergeleri arasında yer almaktadır (Wilson, 2021). Kadınların işgücüne katılımının artması, hem hanehalkı gelir düzeyinin yükselmesine katkı sağlamakta hem de toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması açısından önemli bir rol oynamaktadır (Peterson & Lewis, 2019). Ayrıca, kadın istihdamındaki artış, ekonomik büyümeyi destekleyerek ülkelerin sürdürülebilir kalkınma hedeflerine ulaşmasında önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır (Martinez ve Fernandez, 2022).

Kadınların işgücüne katılımının tarihsel gelişimi, toplumsal ve ekonomik dönüşümlerin bir yansıması olarak karşımıza çıkmaktadır. 18. yüzyılın sonlarında başlayan Sanayi Devrimi öncesinde, kadınlar ağırlıklı olarak tarımsal üretimde ve ev içi ekonomide yer almaktaydı (Thompson, 2020). Sanayi Devrimi ile birlikte, özellikle tekstil sektöründe kadın işgücüne olan talep artmış, ancak bu dönemde kadınlar düşük ücretler ve ağır çalışma koşullarıyla karşı karşıya kalmışlardır (Martinez ve Wilson, 2021).

20. yüzyılın ilk yarısında, özellikle I. ve II. Dünya Savaşları sırasında, erkek işgücünün cepheye gitmesi nedeniyle kadınlar, daha önce erkeklerin hakim olduğu sanayi ve hizmet sektörlerinde yoğun olarak çalışmaya başlamışlardır (Anderson ve Roberts, 2022). Bu dönem, kadınların işgücü piyasasındaki varlığının meşruiyet kazanması açısından önemli bir dönüm noktası olmuştur. Savaş sonrası dönemde, bazı ülkelerde kadınların tekrar ev yaşamına dönmeleri yönünde toplumsal baskılar oluşsa da, işgücü piyasasındaki kazanımlarını büyük ölçüde korumayı başarmışlardır (Lewis, 2021).

1960'lı ve 1970'li yıllar, kadın hakları hareketlerinin güçlenmesiyle birlikte, kadınların işgücüne katılımında önemli artışların yaşandığı bir dönem olmuştur. Bu dönemde, eğitim olanaklarının genişlemesi, doğum kontrol yöntemlerinin yaygınlaşması ve toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin geleneksel bakış açısının sorgulanmaya başlaması, kadınların işgücüne katılımını destekleyen faktörler olarak öne çıkmıştır (Peterson & Brown, 2019).

1980'lerden itibaren, küreselleşmenin etkisiyle hizmet sektörünün genişlemesi ve bilgi ekonomisine geçiş, kadınların işgücüne katılımını daha da artırmıştır. OECD verilerine göre, 1980'lerde ortalama %48 olan kadınların işgücüne katılım oranı, 2000'li yıllarda %60'ın üzerine çıkmıştır (OECD, 2023a). Özellikle İskandinav ülkelerinde uygulanan kapsamlı sosyal politikalar ve aile dostu iş uygulamaları, kadınların işgücüne katılım oranlarının %75-80 seviyelerine ulaşmasını sağlamıştır (Johnson, 2022).

2000'li yıllardan günümüze kadar olan süreçte, dijital dönüşüm ve esnek çalışma modellerinin yaygınlaşması, kadınların işgücüne katılımı için yeni fırsatlar yaratmıştır. Ancak, COVID-19 pandemisi sürecinde kadınların işgücü piyasasından daha fazla etkilendiği ve bazı kazanımların gerilediği gözlemlenmiştir (Taylor ve Wright, 2023).

Dünya genelinde kadın istihdamının mevcut durumu, bölgeler ve ülkeler arasında önemli farklılıklar göstermektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) verilerine göre, 2023 yılında küresel düzeyde kadınların işgücüne katılım oranı yaklaşık %47 seviyesinde gerçekleşmiş olup, bu oran erkeklerde %72 düzeyindedir (ILO, 2023). Gelişmiş ekonomilerde kadınların işgücüne katılım oranları görece

yüksek seyredirken, gelişmekte olan ülkelerde bu oranlar daha düşük düzeylerde seyretmektedir (World Bank, 2023).

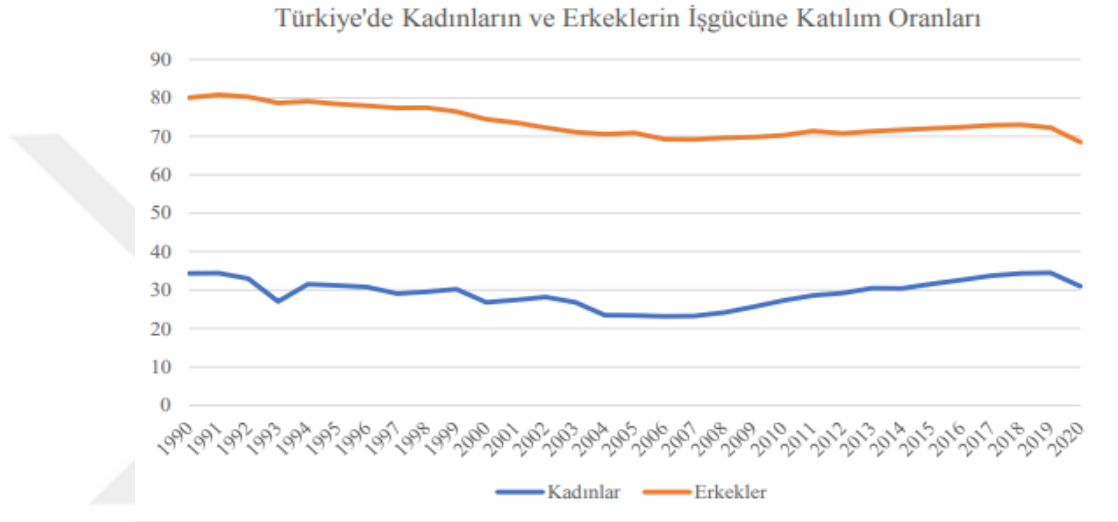
OECD ülkeleri arasında İzlanda (%84), İsveç (%82) ve Norveç (%76) gibi İskandinav ülkeleri, kadınların işgücüne katılımında en yüksek oranlara sahipken, Türkiye (%35), Meksika (%45) ve İtalya (%56) gibi ülkelerde bu oranlar daha düşük seviyelerdedir (OECD, 2023a). Gelişmiş ekonomilerde kadın istihdamının yüksek olmasında, aile dostu politikalar, gelişmiş çocuk bakım hizmetleri ve esnek çalışma düzenlemeleri gibi faktörler etkili olmaktadır (Anderson, 2022).

Sektörel dağılım açısından incelendiğinde, kadın istihdamının dünya genelinde ağırlıklı olarak hizmet sektöründe yoğunlaştığı görülmektedir. Gelişmiş ekonomilerde kadın çalışanların yaklaşık %85'i hizmet sektöründe istihdam edilirken, bu oran gelişmekte olan ülkelerde %45-60 aralığında değişmektedir (Roberts & Thompson, 2021). Tarım sektöründeki kadın istihdamı, özellikle düşük gelirli ülkelerde hala önemli bir paya sahiptir.

COVID-19 pandemisi, kadın istihdamı üzerinde orantısız bir etki yaratmış ve var olan eşitsizlikleri derinleştirmiştir. Pandemi sürecinde kadınların işgücü piyasasından çekilme oranları erkeklere göre daha yüksek gerçekleşmiş, özellikle hizmet sektöründeki iş kayıpları kadın istihdamını olumsuz etkilemiştir (Martinez & Fernandez, 2022).

Dünya genelinde kadın istihdamına ilişkin bu genel görünüm, ülkeler özelinde farklı dinamikler sergilemektedir. Bu bağlamda, Türkiye'deki kadın istihdamının gelişimini incelemek, hem küresel eğilimleri anlamak hem de ülkeye özgü koşulları değerlendirmek açısından önem taşımaktadır. Türkiye'de kadınların işgücüne katılımına ilişkin uzun dönemli veriler, konunun yapısal boyutlarını ortaya koyması açısından dikkat çekicidir. Şekil 1'de görüldüğü üzere, Türkiye'de 1990-2020 yılları arasında cinsiyete göre işgücüne katılım oranları belirgin bir farklılık göstermektedir. Erkeklerin işgücüne katılım oranı 1990 yılında yaklaşık %80 seviyesinden başlayarak, 2019 yılında %72 seviyesine gerilemiş olsa da, halen yüksek bir düzeyi korumaktadır. Kadınların işgücüne katılım oranı ise 1990 yılında %34 civarında iken, 2000'li yılların başında %25'lere kadar gerilemiş, ancak 2004 yılından itibaren kademeli bir artış trendi göstererek 2020 yılında %34 seviyesine tekrar ulaşmıştır. Grafikte dikkat çeken en önemli nokta, kadın ve erkek işgücüne

katılım oranları arasındaki makasın 30 yıllık süreçte ortalama 40 puanlık bir farkla oldukça yüksek seyretmesi ve bu farkın kapanmasında kayda değer bir ilerleme sağlanamamış olmasıdır. Bu durum, Türkiye'de toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve kadınların işgücü piyasasına katılımının artırılması yönünde atılması gereken adımların önemini vurgulamaktadır.



Şekil 1: Türkiye’de Kadınların ve Erkeklerin İşgücüne Katılım Oranları

Kaynak: **Dünya Bankası, 2022, İşgücü katılım oranı**

2.1.3. Kadınların İşgücüne Katılımının Önemi

Kadınların işgücüne katılımı, sürdürülebilir ekonomik büyüme ve toplumsal kalkınma için vazgeçilmez bir unsurdur. İşgücü piyasasında kadınların yer alması, ekonomik kaynakların daha etkin kullanılmasını sağlayarak ülkelerin gayrisafi yurt içi hasılasını (GSYH) artırmakta ve hane gelirlerini yükseltmektedir (World Bank, 2022). Kadınların işgücüne dâhil edilmesi, yalnızca ekonomik faydalar sağlamamakta, aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması, sosyal adaletin güçlenmesi ve daha kapsayıcı bir toplumun inşasına da katkıda bulunmaktadır (ILO, 2021).

Bir toplumda kadınların işgücüne katılım oranı, genellikle o ülkenin gelişmişlik düzeyi ile yakından ilişkilidir. Kadınların işgücüne katılımındaki artış, ülkelerin inovasyon kapasitesini yükselterek ekonomik rekabet gücünü artırır. Örneğin, yapılan araştırmalar, cinsiyet eşitliğinin sağlandığı ülkelerde ekonomik büyüme oranlarının daha yüksek olduğunu göstermektedir (OECD, 2023b). Ayrıca, kadınların iş gücünde etkin yer alması, demografik değişimlerin yarattığı işgücü açığını kapatmada da önemli bir rol oynar (UN Women, 2022).

Kadınların işgücüne katılım oranını artırmak için çeşitli stratejilerin uygulanması gereklidir. Bunlar arasında esnek çalışma modellerinin geliştirilmesi, çocuk bakım hizmetlerinin iyileştirilmesi, toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyen politikaların uygulanması ve kadın girişimciliğinin teşvik edilmesi yer alır. Bu tür önlemler, kadınların işgücüne katılımını artırmakla kalmaz, aynı zamanda iş piyasasındaki cinsiyet farkını azaltmaya yönelik önemli adımlar oluşturur (ILO, 2021). Kadınların işgücüne katılımı aynı zamanda aile refahı üzerinde de doğrudan bir etkiye sahiptir. Çalışan kadınların gelirlerinin artması, hane içi yaşam standartlarının yükselmesine ve çocukların daha iyi eğitim olanaklarına erişmesine olanak tanır. Bu da uzun vadede toplumsal kalkınmaya pozitif bir etki sağlar (World Bank, 2022).

Kadınların işgücüne katılımını artırmaya yönelik stratejiler ve bu durumun toplumsal kalkınma üzerindeki olumlu etkileri, ekonomik büyüme ve istihdam politikalarının merkezinde yer almaktadır. Ancak, az gelişmiş ekonomilerde bu tür stratejilerin uygulanması, işsizlik olgusunun yarattığı yapısal zorluklarla karşı karşıya kalmaktadır. Bu bağlamda, ekonomik büyüme ve istihdam odaklı politikalar, artan işgücü arzını etkin bir şekilde değerlendirme çabasıyla şekillenmektedir. İşsizlik olgusu, az gelişmiş ekonomilerin karşılaştığı temel yapısal sorunlardan birini teşkil etmektedir. Bu ekonomiler, artan işgücü arzını karşılayabilmek amacıyla ekonomik büyüme stratejileri ve istihdam odaklı politika düzenlemeleri geliştirmeye çalışmaktadır (Han ve Kaya, 2013: 123).

Kalkınma paradigmasının yalnızca ekonomi politikaları, sanayileşme ve istihdam boyutlarıyla sınırlandırılması, kavramın çok boyutlu yapısını göz ardı eden eksik bir yaklaşım olarak değerlendirilmektedir (Adaçay, 2017:2). Az gelişmiş ekonomilerde, yasal düzenlemeler ve politika metinlerinde kadın-erkek eşitliği

vurgulansa da, sosyo-ekonomik faktörler kadınların ikincil konumunu pekiştirmektedir. Kırsal alanlarda ücretsiz aile işçisi statüsünde ağır çalışma koşullarına maruz kalan kadınlar, kentsel alanlarda ise sınırlı istihdam olanakları nedeniyle ekonomik açıdan erkek bağımlılığı ile karşı karşıya kalmaktadır (Han ve Kaya, 2013: 25).

Sürdürülebilir kalkınmanın sağlanması ve kısıtlı kaynakların optimal kullanımı, tüm ekonomiler için temel politika hedefi olarak karşımıza çıkmaktadır (Tutar ve Yetişen, 2009: 117). Bu bağlamda, sürdürülebilir kalkınmanın sağlanabilmesi için makro düzeyde toplumsal kalkınmanın ötesinde, mikro düzeyde bireysel kalkınmayı destekleyen politika çerçevelerinin geliştirilmesi ve kadın işgücünün ekonomiye katılımını artıracak stratejilerin kalkınma planlarına entegre edilmesi kritik önem taşımaktadır. Kadın istihdamındaki artışın hane geliri üzerindeki pozitif etkisi, yaşam standardının yükselmesine katkı sağlamanın yanı sıra, kadınların ekonomik özerkliğini güçlendirmekte ve az gelişmiş ekonomilerde yaygın olarak gözlemlenen ekonomik bağımlılık sorununu minimize etmektedir.

Az gelişmiş ekonomilerde yaygın olarak gözlemlenen yetersiz eğitim imkânları, geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri, aile içi şiddet, erken yaşta evlilik, ekonomik bağımlılığın tetiklediği mali istismar ve toplumsal statüden kaynaklanan psikolojik baskı gibi sorunların, kadınların ekonomik bağımsızlık kazanmasıyla önemli ölçüde azaldığı tespit edilmektedir (Karabıyık, 2012: 40).

Uluslararası Para Fonu'nun "Kadın, İş ve Ekonomi Personeli Müzakeresi" raporunda (Woytek vd, 2013), işgücü piyasasında cinsiyet faktörünün makroekonomik etkileri şu şekilde analiz edilmektedir:

- Kadınların işgücü piyasasındaki potansiyellerini tam anlamıyla gerçekleştirebilmelerinin önemli makroekonomik kazanımlar sağlayacağına dair kapsamlı ampirik kanıtlar bulunmaktadır. Kız çocuklarının okullaşma oranlarındaki artış, kadınların gelir elde etme ve bu geliri yönetme kapasitelerini pozitif yönde etkilemekte, bu durum özellikle gelişmekte olan ekonomilerde daha kapsayıcı bir ekonomik kalkınma sürecini desteklemektedir.

- Üretim faktörlerine erişimde cinsiyet eşitliğinin sağlanması, kadın girişimcilerin sahip olduğu işletmelerin prodüktivitesini artırmaktadır. Erkek ve kadın işletmelerinin verimlilik farklılıklarının temel belirleyicisinin, üretim girdilerine erişimdeki eşitsizliklerden kaynaklandığı gözlemlenmektedir. Bu eşitsizliğin giderilmesi, üretim kapasitesinde artış sağlayacaktır.
- İstihdamda fırsat eşitliğinin tesis edilmesi, kurumsal yapıların mevcut yetenek havuzunu daha etkin kullanmalarına ve potansiyel büyüme etkilerinden faydalanmalarına olanak tanımaktadır. Kadın yöneticilerin istihdamı, kadın tüketici pazarlarına yönelik stratejik avantaj sağlamak ve yönetim kurullarında cinsiyet çeşitliliğinin artırılması, kurumsal yönetişimin kalitesini yükseltmektedir (Woytek vd., 2013: 4-5).

2.1.4. Kadınların İşgücüne Katılımını Etkileyen Faktörler

Toplumsal cinsiyet ve işgücü piyasasına entegrasyon arasındaki korelasyon, sosyoekonomik literatürde kapsamlı bir araştırma alanı teşkil etmektedir. Kadın işgücünün emek piyasasındaki pozisyonu, çok boyutlu ve karmaşık bir yapı sergilerken; domestik sorumluluklar, ebeveynlik yükümlülükleri ve toplumsal normların yarattığı kısıtlamalar nedeniyle, kadınlar çoğunlukla ikincil işgücü rezervi olarak konumlandırılmaktadır. Kadınların işgücü piyasasına entegrasyonunu etkileyen demografik ve sosyoekonomik belirleyiciler arasında; yaş, medeni durum, kayıt dışı istihdam, ücretsiz aile işçiliği ve toplumun kültürel yapısı öne çıkmaktadır. Bu parametrelerin her biri, kadınların işgücü piyasasındaki katılım dinamiklerini ve pozisyonlarını farklı vektörler üzerinden şekillendirmekte olup, bu etkileşimler sistematik bir analizi gerekli kılmaktadır.

2.1.4.1. Yaş

Yaş değişkeni, kadınların işgücüne katılımını belirleyen etkenler arasında en önemli faktörlerden biridir. Tüm yaş gruplarında erkeklerin işgücüne katılımı, kadınlara göre daha yüksek düzeydedir. Bu doğrultuda, bazı yaş gruplarında kadınların işgücüne katılımı yüksekken, diğer yaş gruplarında düşük seviyelerde seyretmektedir. İlerleyen yaşlarda evlilik ve çocuk sahibi olma düşüncesi nedeniyle,

kadınların işgücünde kalması giderek zorlaşmaktadır (Özer ve Biçerli, 2003: 68). Kadınların doğum yapma ve evlenme dönemlerinde işgücüne katılım oranlarında düşüş gözlemlenmektedir (Kutlar vd. , 2012: 161).

Gelişmiş ülkelerde kadınların işgücü piyasasındaki varlığı genellikle üç aşamalı bir süreç izlemektedir. "M-çift tepeli eğri" olarak adlandırılan bu süreçte, çok sayıda kadın genç yaşlarda işgücü piyasasında etkin olarak yer almaktadır. Evlilik sonrası işgücü piyasasından ayrılan kadınlar, daha ileri yaşlarda yeniden çalışma hayatına dönmektedir. Bu durum özellikle geleneksel kadın rollerinin yaygın olduğu Japonya ve Almanya'da sıklıkla görülmektedir. "M-çift tepeli eğri"nin ilk tepe noktasına 20'li yaşlarda (çocuk sahibi olmadan önce), ikinci tepe noktasına ise 30'lu yaşların sonlarına doğru (en küçük çocuk okula başladıktan sonra) ulaşılmaktadır (Toksöz, 2012: 23). Kadınlar belirli bir yaştan sonra çalışma hayatından çekilirken, erkeklerde böyle bir eğilim görülmemektedir (Aşkın, 2015: 51).

25-35 yaş aralığındaki çalışan kadınların önemli bir bölümü, çocuk bakım sorumlulukları nedeniyle işgücü piyasasından ayrılmakta veya yarı zamanlı çalışma düzenine geçiş yapmaktadır. Bu dönemde çocuk yetiştirme görevini üstlenen kadınların çoğu, belirli bir süre sonra tam zamanlı pozisyonlarına geri dönüş yapmaktadır. Ancak bu kesintili çalışma örüntüsü, kadınların kariyer gelişiminde yavaşlamaya ve ücret düzeylerinde gerilemeye neden olmaktadır. Bu durum, çalışan annelere yönelik kurumsal destek mekanizmalarının ve politikaların yetersizliğini belirgin şekilde ortaya koymaktadır (Wirth, 2004: 30).

2.1.4.2. Medeni Durum

Medeni durum, kadınların işgücüne katılımını etkileyen önemli değişkenlerden biridir. Evlilik sonrasında kadınların işgücüne katılım oranlarında belirgin bir azalma gözlemlenmektedir (Adak, 2007: 144). Özellikle erken yaşta gerçekleşen evlilikler, kadınların çalışma hayatına katılımını önemli ölçüde kısıtlamaktadır (Akgeyik, 2017: 44). Evlilik veya çocuk sahibi olma durumu, kadınların iş yaşamından geçici veya kalıcı olarak ayrılmasına yol açmaktadır (Eyüboğlu, vd., 2000: 152). Bu bağlamda, çocuk sahibi olan kadınlar, aile sorumluluklarını dengeleyebilmek için yarı zamanlı çalışma seçeneğine yönelmektedir (Tokol, 1999: 23). Sonuç olarak, çocuk sahibi olan kadınların işgücüne katılım oranı, çocuk sahibi olmayan kadınlara kıyasla daha düşük

seyretmektedir (Koray, 2005: 328). Birçok kadın ya çocuk sahibi olmadan önce işgücü piyasasına girmekte ya da kariyer hedefleri doğrultusunda anneliği ertelemeyi tercih etmektedir (Klaauw, 1996: 201).

Çocuk sayısı da kadınların işgücüne katılımını şekillendiren önemli etmenlerden biridir. İşgücü piyasasında yer alan kadınlar çoğunlukla daha az sayıda çocuk sahibi olmayı tercih etmektedir (ILO, 2000). Çocuk sayısındaki artış, kentsel ve kırsal bölgelerde farklı etkiler yaratmaktadır; kent yaşamında kadınların işgücüne katılımında azalmaya neden olurken, kırsal bölgelerde katılım oranlarında artış gözlemlenmektedir (Kızılgöl, 2012: 99).

Kadınların işgücüne katılımını etkileyen bir diğer faktör ise evliliğin sona ermesidir. Boşanma sonrasında kadınlar, ekonomik bağımsızlıklarını kazanmak ve geçimlerini sağlamak amacıyla çalışma hayatına yönelmektedir. Boşanma süreci kadınlar üzerinde yıpratıcı etkiler bırakmasına rağmen, işgücüne katılım açısından olumlu bir itici güç oluşturmaktadır (Erdoğan ve Yaşar, 2018: 20).

2.1.4.3. Eğitim

Toplumlar, ekonomik ve sosyal yaşamda en yüksek değeri insana atfetmiştir. Ülkelerin sosyal, kültürel, siyasi ve ekonomik gelişiminin hızlanmasında en önemli itici güç eğitimidir (İçli, 2001: 66). Eğitim düzeyi, gelişmiş, gelişmekte olan ve az gelişmiş tüm ülkeler için kritik bir öneme sahiptir. Bu durum, eğitimin güçlü ve uzun vadeli bir yatırım aracı olmasından kaynaklanmaktadır (Büyükaslan, 1995: 535).

Eğitim, kadınların işgücüne katılımını belirleyen temel faktörlerden biridir. Kadınların işgücüne katılım oranlarının artırılması hedefleniyorsa, eğitim en önemli politika aracı olarak değerlendirilmelidir (Psacharopoulos ve Tzannatos, 1989: 198). Eğitimin önem kazanmasıyla birlikte kadınların okur-yazarlık ve eğitim düzeylerinde artış gözlemlenmektedir. Eğitim seviyesinin yükselmesi, kadınların çalışma hayatına katılma isteklerini ve işgücünde kalma sürelerini olumlu yönde etkilemektedir (Küçükali, 2014: 4). Yüksek eğitim düzeyine sahip kadınlar, daha nitelikli, vasıflı ve katma değeri yüksek işlerde çalışmayı tercih etmektedir (Kılınç, 2015: 12). Kadınların eğitim düzeylerindeki artış, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin azaltılmasında önemli bir işlev görmektedir (Güler ve Üçdoğruk, 2007: 588).

Eğitim aracılığıyla kadınlar ev ortamı dışında farklı alanlara katılım sağlayarak kendilerini geliştirmekte, böylece özgüveni yüksek ve yaşamın her alanında etkin bireyler haline gelmektedir (Doğan Günay, 2011: 45). Bu bağlamda eğitim, insan sermayesine yapılan bir yatırım olarak hem bireye hem de topluma daha fazla gelir ve üretim olanağı sunmaktadır (Yağmur, 2009: 6). Eğitim düzeyinin işgücüne katılıma etkisi teorik açıdan iki boyutta incelenmektedir. Birincisi, eğitilmiş çalışanların işgücü piyasasında daha yüksek gelir elde etme potansiyeline sahip olmasıdır. İkincisi ise, eğitimin doğrudan ve dolaylı maliyetleri olan bir yatırım olması nedeniyle, bu yatırımın getirisinin elde edilmesi ve maliyetinin karşılanmasının ancak işgücü piyasasında aktif katılımı mümkün olmasıdır (Özer ve Biçerli, 2003: 67).

2.1.4.4. Kayıt Dışı İstihdam

Kayıt dışı istihdam, formel işgücü piyasasının dışında gerçekleşen ve yasal düzenlemelere tabi olmayan ekonomik faaliyetleri ifade etmektedir. Bu istihdam biçimi, özellikle kadınlar arasında yaygın olup, ekonomik güvencesizlik ve sosyal haklardan yoksunluk gibi sorunlara yol açmaktadır (ILO, 2021). Kadınların kayıt dışı istihdamda yoğunlaşmasının temel nedenleri arasında esnek çalışma olanaklarına duyulan ihtiyaç, düşük eğitim düzeyi, toplumsal cinsiyet normları ve yasal düzenlemelere erişimde yaşanan kısıtlılıklar yer almaktadır (UN Women, 2022).

Kayıt dışı istihdam, kadınların ekonomik bağımsızlığını sınırlarken, aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini derinleştiren bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır. Örneğin, kayıt dışı çalışan kadınlar genellikle daha düşük ücretlerle, uzun çalışma saatleriyle ve güvencesiz koşullarda çalışmaktadır. Ayrıca, bu kadınlar emeklilik, sağlık sigortası gibi temel sosyal haklardan mahrum bırakılmaktadır (World Bank, 2022). Bu durum, kadınların ekonomik ve sosyal konumunu zayıflatmakla kalmayıp, uzun vadede toplumsal kalkınmayı da olumsuz yönde etkilemektedir.

Kadınların kayıt dışı istihdamdan formel istihdama geçişini sağlamak için çeşitli stratejilerin geliştirilmesi gerekmektedir. Bunlar arasında, kadın girişimciliğinin desteklenmesi, işyerinde eşitlik politikalarının uygulanması ve kayıtlı işgücüne katılımı teşvik eden yasal düzenlemelerin hayata geçirilmesi bulunmaktadır. Bu tür önlemler, kadınların işgücü piyasasında daha güçlü bir yer

edinmesine katkı sağlamakla birlikte, toplumsal cinsiyet eşitliği hedefine de önemli bir destek sunmaktadır (OECD, 2023b).

2.1.4.5. Ücretsiz Aile İşçiliği

Çalışma yaşamındaki kadınların önemli bir bölümü ücretsiz aile işçisi konumunda bulunmaktadır. Toplumsal yapı içinde kadınlara geleneksel olarak ev içi sorumluluklar, çocuk bakımı ve yaşlı ebeveyn bakımı gibi görevler yüklenmiş, ancak bu emek toplum tarafından yeterince değer görmemiştir (Yiğit, 1999: 14). Bunun sonucunda, kadınların ev içinde harcadığı emek işgücü piyasasında alınıp satılan bir değer olarak görülmemiş ve karşılıksız emek kategorisinde yer alan bu çabalar "çalışma" olarak kabul edilmemiştir (Yılmaz ve Zoğal, 2015: 14).

Ücretsiz aile işçiliği kentsel alanlarda daha az görülürken, tarımsal üretimin yaygın olduğu kırsal bölgelerde daha yoğun şekilde gözlemlenmektedir. Kırsal bölgelerde kadınlar, tarımsal faaliyetlerde hem aile üyelerine hem de akrabalarına herhangi bir ücret almadan destek sağlamaktadır. Bu bölgelerde kadınların yerine getirmesi beklenen belirli sorumluluklar bulunmaktadır: hayvan besleme, tarla işleri, yemek hazırlama, hayvan sağımı ve çocuk bakımı gibi. Bu emek yoğun faaliyetlerin maddi bir karşılığı bulunmamaktadır. Gelişmekte olan ülkelerde ücretsiz aile işçiliğinde kadınların oranı, erkeklere kıyasla daha yüksektir (Görmüş, 2019: 566).

Ücretli çalışma biçimi ise dünya genelinde kentsel alanlarda yoğunlaşmıştır. Kent merkezlerinde kırsal bölgelere göre ücretsiz aile işçiliği daha düşük düzeydedir. Bu nedenle, kırsal alanlardan kentsel alanlara göç eden bireylerin çoğunlukla yevmiyeli veya ücretli işlerde çalıştığı, ücretsiz aile işçiliğinin ise azalma eğilimi gösterdiği görülmektedir (Özer ve Biçerli, 2003: 66).

2.1.4.6. Toplumun Kültürel Yapısı

Toplumsal yapıda kadın ve erkek rolleri belirgin sınırlarla ayrılmıştır. Kadının temel faaliyet alanı ev olarak kabul edilirken, ev içindeki ekonomik karşılığı olmayan işlerden sorumlu tutulmakta, erkek ise ailenin geçimini sağlamak üzere gelir getirici işlerde çalışmaktadır. Bu düzende kadın, ücretsiz aile işçisi konumunda kalarak, ailenin ihtiyaçlarını karşılamakla yükümlü olan erkeğe ekonomik açıdan bağımlı hale gelmektedir. Erkek ise bu toplumsal rol kapsamında ekonomik anlamda

retken konuma gelerek, ekonomik gelişmenin merkezinde yer almaktadır (Koray, 2000: 216).

Kadının alışma yaşamına katılımı, kendisine yüklenen ev içi ve aile sorumluluklarını aksatmaması koşuluna bağlanmaktadır. Bu nedenle birçok kadın ya işgücü piyasasına hiç girmemekte ya da yarı zamanlı çalışmayı tercih etmektedir. Toplumsal değer yargıları ve ekonomik koşullar iyileştirilmedike, kadının çalışma yaşamına katılımı ona gereken ekonomik zgrlğ sağlayamamaktadır. Üstelik kadın gelir elde etse bile, ailenin asıl geçimini sağlayan kişi konumunda olmadığından, kazandığı gelir üzerinde yeterli söz hakkına sahip olamamaktadır. Sonuç olarak, gelir elde etmenin sağlaması beklenen ekonomik bağımsızlık ve bireysel özgürlük avantajlarından yeterince yararlanamamaktadır (TİB, 2005: 31-38).

Gelişmekte olan toplumlarda aile kavramı, geniş aile yapısı şeklinde kabul görmektedir. Bu yapı içerisinde, bireylerin kişisel kararları ve sorunları, tüm aile üyelerinin ortak katılımıyla değerlendirilir. Özellikle kadınları ilgilendiren konularda, aile üyelerinin görüşleri belirleyici rol oynamaktadır. Bu toplumlarda, sosyal evre ve komşuluk ilişkileri de karar alma süreçlerinde etkilidir. Özellikle kadınlarla ilgili kararlarda toplumsal baskı faktörü göze çarpmaktadır (Doğan Günday, 2011: 51).

Kadınların alışma hayatına katılımını engelleyen önemli faktörlerden biri de bu sosyokültürel bariyerlerdir. Kadınların iş arama ve çalışma kararları genellikle bireysel tercihlerden ziyade aile büyüklerinin - baba, eř veya ağabey gibi - onayına bağlıdır. İş arama sürecinde kadınlar çoğunlukla güvenilir buldukları yakın evre ve tanıdıkları aracılığıyla hareket etmekte, resmi kurumlar dışındaki iş ilanlarına temkinli yaklaşmaktadır. Bu durum, kadınların istihdam olanaklarını kısıtlayan bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır (Toksöz, 1999: 63).

2.2. Bilgi ve İletişim Teknolojilerinin İşgücü Piyasasındaki Rolü

2.2.1. Bilgi ve İletişim Teknolojilerinin Tanımı ve Ekonomideki nemi

Küreselleşen ekonomik faaliyetlerde bilgi, geleneksel üretim faktörleri olan işgücü, fiziki ve beşeri sermayenin yanında temel bir üretim faktörü olarak önem kazanmıştır. 1990'ların ortalarından itibaren, özellikle gelişmiş ülkelerde gözlemlenen olumlu makroekonomik performansın arkasındaki itici güç, bilgi ve iletişim teknolojileri olmuştur. Bu teknolojilerin bilginin üretilmesi ve

yayılmasındaki kritik rolüne dair güçlü kanıtlar elde edilmiştir. Bunun sonucunda, hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde bilgi ve iletişim teknolojileri, ekonomik ve sosyal kalkınmanın vazgeçilmez bir unsuru haline gelmiştir.

Bilgi ve iletişim teknolojileri, zaman ve mekân engellerini ortadan kaldırarak dünyayı bütünleşik bir yapıya, diğer bir deyişle "küresel köy"e dönüştürmüştür. Bu teknolojiler, bilginin depolanması, işlenmesi ve dağıtılması için gereken teknolojik altyapının yanı sıra, bu teknolojilere erişimi ve kullanımını düzenleyen ekonomik kurumları da kapsayan bütünleşik bir sistem olarak tanımlanabilir (Wangwe, 2007: 1).

Torero ve Braun (2006) ise bilgi ve iletişim teknolojilerini daha kapsamlı bir şekilde ele almıştır. Onlara göre bu teknolojiler şunları içermektedir:

- Donanım, internet, ağ ve program hizmetlerinden oluşan bilgisayar endüstrisi
- Fotokopi, yazarkasa, hesap makinası gibi elektronik veri görüntüleme sistemleri
- Sabit telefon, cep telefonu ve telekonferans gibi iletişim hizmetleri
- Televizyon, radyo, video, dijital kamera ve kompakt diskler gibi görsel-işitsel araçlar.

Bilgi ve iletişim teknolojileri, temel olarak iletişim araçları vasıtasıyla bilgiye erişim sağlayan teknolojilerdir. Bu teknolojiler, günümüzde hem ekonomik hem de toplumsal dönüşümün en önemli itici gücü haline gelmiştir. Bu teknolojilerdeki gelişmeler yalnızca kendi alanlarıyla sınırlı kalmayıp, tüm sektörleri etkilemektedir. Söz konusu dönüşüm, üretim ve hizmet alanlarından başlayarak toplumsal yaşamın tüm alanlarında etkisini göstermekte (TMMOB, 2011) ve böylece sosyal sermayeye (social capital) olumlu katkı sağlamaktadır.

Bu teknolojilerin farklı alanlardaki etkileri şöyle özetlenebilir:

- Kamu yönetiminde: Daha etkin ve şeffaf bir yönetim anlayışı
- Üretim ve hizmet sektöründe: Daha kaliteli ürün ve hizmetlerin daha uygun fiyatlarla sunumu
- İşgücü piyasasında: Yeni iş alanları ve mesleklerin ortaya çıkması
- Finans piyasasında: Yatırımcılar için bilgi akışının serbestleşmesi

- Eğitim ve sağlık alanında: Yenilikçi eğitim teknikleri ve daha etkili tedavi yöntemlerinin geliştirilmesi, kaynakların optimum kullanımı

Ekonominin her alanında yaygın kullanımı ve yarattığı kapsamlı etkiler nedeniyle bilgi ve iletişim teknolojileri, büyüme ve kalkınmayı hedefleyen ülkeler için stratejik bir faktör haline gelmiştir. Bu nedenle ülkeler, bilgi ve iletişim teknolojileri altyapılarını ve hizmet kalitelerini geliştirmeye özel önem vermektedirler.

2.2.2. Bilgi ve İletişim Teknolojileri ve İstihdam

Küreselleşme süreciyle birlikte teknoloji ve bilişim alanında yaşanan gelişmeler, üretim tekniklerinde önemli değişimlere yol açmıştır. Bu süreçte, teknoloji ve bilgi yoğun üretim teknikleriyle üretilen ürünlerin kendileri de teknoloji ve bilgi yoğun bir nitelik kazanmıştır. Bilgi alışverişindeki hızlanma, bilgisayarın icadı ve internet ağ sisteminin yaygınlaşmasıyla başlamış, kişisel bilgisayarların evlere girmesi ve yazılım programlarının çeşitlenmesiyle ivme kazanmıştır (Kuşat, 2011: 117).

Özellikle son on yılda yaşanan çarpıcı değişimlerle sektör, çok yönlü bir yapıya kavuşmuştur. Bu yapı içinde telefon ve kablo TV operatörleri, internet servis sağlayıcıları, kablosuz iletişim sistemleri, uydu operatörleri ve mobil iletişim hizmetleri gibi çoklu hizmet sağlayıcıları yer almaktadır. Bu sektörün günlük yaşamdaki kritik önemi, hem devletler hem de toplumlar tarafından kabul görmektedir (Kulalı ve Bilir, 2010).

Modern dünyada bilgi ve iletişim teknolojilerinin faydaları eşit dağılmamaktadır. Bu teknolojilerden en çok gelişmiş ülkeler ve toplumlar yararlanırken, yeterince faydalanamayanlar ekonomik ve sosyal gelişmişlik açısından geride kalmaktadır. Bazı ülkeler, örneğin Brezilya, Hindistan, Çin, İsrail ve İrlanda, bilgi ve iletişim teknolojileri sektörünü stratejik olarak değerlendirip bu alana yatırım yaparak önemli ekonomik büyüme oranları elde etmişlerdir.

ABD'nin öncülüğünde bilgi ve iletişim teknolojilerinin tüm sektörlerde etkin kullanımı yaygınlaşmış, düzenli tutulan istatistikler sayesinde bu teknolojilerin verimlilik ve ekonomik büyüme üzerindeki etkileri ölçülebilir hale gelmiştir. 1990-2000 yılları arasında OECD ülkelerinde bilgi ve iletişim teknolojileri, son 50 yılın en

yüksek verimlilik artışını sağlamıştır. Bu dönemde İrlanda, uyguladığı etkin stratejilerle GSYH'sini yıllık ortalama %7 artırırken, Finlandiya, Kanada, ABD, Avustralya, İspanya ve Hollanda da yıllık ortalama %2'nin üzerinde büyüme kaydetmiştir. Bu gelişmeler sonucunda, bilgi ekonomisinin öne çıktığı ülkelerde bazı geleneksel sektörler önemini yitirirken, yüksek kar marjı sunan yeni sektörler ortaya çıkmış, bu da hem rekabet dinamiklerini hem de ekonominin yapısını değiştirmiştir (Şaf, 2015:2).

Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) tarafından 2021 yılında gerçekleştirilen işgücü piyasası araştırmasının bilgi ve iletişim sektör raporunda, 16 bin 358 işyerinden veri toplanmıştır. Bu işyerlerinde toplam 253 bin 206 kişinin istihdam edildiği belirlenmiştir. Raporda, sektörün işgücü piyasasında henüz büyük bir paya sahip olmadığı, ancak gelişim potansiyelinin yüksek olduğu vurgulanmıştır (İŞKUR, 2021). Sektör, toplumun tüm kesimlerinin iletişim ihtiyaçlarının karşılanmasından ekonomik kalkınmaya, ulusal ve uluslararası rekabetten istihdam, büyüme ve verimliliğe, eğitimde fırsat eşitliğinin sağlanmasından bölgesel farklılıkların azaltılmasına kadar pek çok alanda kritik bir role sahiptir.

Bilgiye dayalı ekonominin gelişimi, istihdam yapısını önemli ölçüde etkilemektedir. Bilgi ve iletişim teknolojilerindeki hızlı gelişmeler, bilişim hizmetleri ve üretimiyle ilgili çok sayıda yeni iş kolunun ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu gelişmeler aynı zamanda uluslararası üretim yapısındaki uzmanlaşma derecesinin belirlenmesinde de önemli rol oynamıştır (Yücel 2018: 2). Bilgi ve iletişim sektörü, hem çalışma hayatı hem de bireysel yaşam açısından vazgeçilmez bir konuma sahiptir. Bu nedenle, sektördeki gelişmelerin takip edilmesi ve sektörün insan kaynağının özelliklerinin ve niteliklerinin değerlendirilmesi, bilgi toplumuna ve bilgi temelli ekonomiye geçiş sürecinde kritik önem taşımaktadır. Bu bağlamda yapılan çalışmaların, bilgi ve iletişim sektöründeki değişimleri, sektördeki istihdamın genel özelliklerini ve talep edilen ile arz edilen becerileri bir bütün olarak ele alarak, sektördeki önemli gelişmelerin ve eğilimlerin belirlenmesine katkı sağlayacağı öngörülmektedir (Kulalı ve Bilir, 2010).

2.2.3. Dijital Beceri Gelişimi ve İşgücü Niteliği

Dijital teknolojilerin hızlı gelişimi ve yaygınlaşması, işgücü piyasasında talep edilen becerilerin yapısını önemli ölçüde değiştirmektedir. Temel dijital becerilerin

yanı sıra, ileri düzey teknolojik yetkinlikler de artık birçok meslek için zorunlu hale gelmektedir. OECD (2021) raporuna göre, çalışanların yaklaşık %50'sinin işlerini etkili bir şekilde yapabilmeleri için orta veya ileri düzey dijital becerilere ihtiyaç duydukları belirtilmektedir. Bu dönüşüm sürecinde, geleneksel mesleklerin bile dijital teknolojilerle entegre olması, işgücünün sürekli olarak kendini geliştirme ve yeni beceriler kazanma zorunluluğunu beraberinde getirmektedir. Özellikle yapay zekâ, büyük veri analizi ve robotik teknolojilerin iş süreçlerine dâhil olmasıyla birlikte, çalışanların bu teknolojileri anlama ve kullanma becerileri, kariyer gelişimleri için kritik öneme sahip hale gelmiştir.

İşgücünün dijital beceri seviyesi, ekonomik büyüme ve verimlilik artışı için kritik bir faktör olarak değerlendirilmektedir. Van Laar ve arkadaşları (2020), dijital becerilerin sadece teknik yeteneklerle sınırlı olmadığını, aynı zamanda bilgi yönetimi, iletişim ve problem çözme gibi 21. yüzyıl becerilerini de kapsadığını vurgulamaktadır. Bu bağlamda, işgücünün dijital dönüşüme uyum sağlayabilmesi için sürekli öğrenme ve beceri geliştirme süreçlerine dâhil olması gerekmektedir. Dijital beceriler, çalışanların sadece mevcut işlerini korumalarını değil, aynı zamanda değişen iş koşullarına adapte olmalarını ve yeni fırsatları değerlendirebilmelerini de sağlamaktadır. Bu becerilerin geliştirilmesi, organizasyonların rekabet gücünü artırırken, çalışanların da kariyer gelişimi ve iş güvencesi açısından önemli avantajlar elde etmelerini sağlamaktadır.

Dijital becerilerdeki gelişim, çalışanların iş bulma olanaklarını ve ücret düzeylerini doğrudan etkilemekte, aynı zamanda iş güvencesini artıran önemli bir faktör olarak öne çıkmaktadır. Martinez-Fernandez ve arkadaşlarının (2023) araştırması, dijital yetkinliklere sahip çalışanların ortalama %15-20 daha yüksek ücret elde ettiğini ve işsizlik risklerinin daha düşük olduğunu ortaya koymaktadır. Dijital becerilere sahip bireyler, yalnızca mevcut iş olanaklarından daha fazla yararlanmakla kalmamakta, aynı zamanda işgücü piyasasında daha rekabetçi bir konuma gelmektedir. Bu durum, özellikle bilgi ve iletişim teknolojilerinin hızla geliştiği sektörlerde çalışanların kariyer ilerlemesi ve iş tatmini üzerinde olumlu etkiler yaratmaktadır. Ayrıca, dijital becerilerin gelişimi, uzaktan çalışma gibi esnek istihdam biçimlerinin yaygınlaşmasına katkıda bulunarak iş-yaşam dengesi sağlama noktasında önemli bir rol oynamaktadır. Bu bağlamda, dijital yetkinliklerin bireylerin

ekonomik ve sosyal fırsatlarını artırdığı kadar iş piyasasındaki cinsiyet eşitliği üzerinde de olumlu etkiler yaratabileceği değerlendirilmektedir.

Öte yandan, dijital beceri eksikliği veya dijital uçurum, işgücü piyasasında yalnızca bireyler arasındaki fırsat eşitsizliklerini artırmakla kalmayıp, aynı zamanda toplumsal ve bölgesel düzeyde yeni eşitsizliklerin ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. World Economic Forum (2022) verilerine göre, gelişmekte olan ülkelerde çalışanların yalnızca %30'u temel dijital becerilere sahipken, bu oran gelişmiş ülkelerde %80'in üzerindedir. Bu ciddi fark, küresel ölçekte işgücü hareketliliğini ve ekonomik kalkınmayı olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Dijital becerilerdeki bu farklılıklar, özellikle kadınların iş piyasasına katılımını daha da kısıtlamakta ve gelişmekte olan ülkelerde kadınların ekonomik hayatta güçlenmesini zorlaştırmaktadır. Ayrıca, dijital uçurumun varlığı, ülkeler ve bölgeler arasındaki ekonomik farklılıkların derinleşmesine ve gelir eşitsizliklerinin artmasına yol açarak, küresel düzeyde kapsayıcı büyüme hedeflerini tehlikeye atmaktadır.

Dijital beceri eğitim programlarının erişilebilirliği ve etkinliği, kadınların bu becerilere erişimini doğrudan etkilemektedir. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde kadınlar, teknolojik altyapının yetersizliği, toplumsal normlar ve eğitim fırsatlarına erişimde yaşanan kısıtlılıklar nedeniyle dijital uçurumun etkisini daha fazla hissetmektedir (World Economic Forum, 2022). Dijital uçurum, kadınların yalnızca mevcut istihdam fırsatlarından uzak kalmalarına değil, aynı zamanda yeni teknolojilere dayalı iş fırsatlarını değerlendirme kapasitelerini de sınırlamaktadır. Eğitim programlarına erişimde yaşanan engeller, özellikle kırsal bölgelerde daha belirgin hale gelmekte ve kadınların dijital becerilere yönelik farkındalık ve talep geliştirmesini zorlaştırmaktadır. Bu nedenle, kadınlara yönelik özel dijital beceri eğitim programlarının uygulanması, yalnızca bireysel yetkinliklerin artırılmasını değil, aynı zamanda toplumsal kalkınma hedeflerine ulaşılmasını da destekleyen bir gereklilik olarak görülmektedir. Aynı zamanda bu programlar, kadınların ekonomik bağımsızlıklarını artırarak, aile refahına ve toplumsal cinsiyet eşitliğine de katkıda bulunmaktadır.

2.2.4. Kadının Teknoloji Kullanımındaki Yetkinliği

Kadın ve erkek arasındaki biyolojik farklılıkların incelenmesi, bireysel varyasyonların çeşitliliği nedeniyle kompleks bir araştırma alanı teşkil etmektedir.

Biyolojik cinsiyet sınıflandırmasında, temel belirleyiciler üreme sistemi özellikleri ve hormonal yapıdır (Bingöl, 2014: 108-109). Literatürde, cinsiyetler arası farklılıklar psikolojik ve fizyolojik boyutlarda ele alınmaktadır. Psikolojik açıdan, kadınlarda duygusal yoğunluk ve sosyal duyarlılığın daha belirgin olduğu, buna karşın erkeklerde daha dürtüsel davranış örüntüleri ve duygusal mesafe eğiliminin ön plana çıktığı gözlemlenmektedir. Fizyolojik perspektiften incelendiğinde, kadınlarda ortalama boy uzunluğunun ve kas kütlesi oranının erkeklere kıyasla daha düşük olduğu istatistiksel olarak belgelenmiştir (Lindle vd., 1997). Ancak bu genellemelerin, bireysel farklılıkları göz ardı etmemek kaydıyla değerlendirilmesi gerekmektedir. Zira her iki cinsiyette de bahsedilen özelliklerin dağılımında önemli ölçüde çeşitlilik gözlemlenmekte ve bu durum, genellemelerin mutlak doğrular olarak kabul edilemeyeceğini göstermektedir.

Erkek bireylerde gözlemlenen yüksek kas kütlesi ve bunun getirdiği fiziksel üstünlük, tarihsel süreçte ataerkil toplum yapısının temel dayanaklarından birini oluşturmuştur (Connell, 2005). Ancak, bu fiziksel farklılık yalnızca kas gücü ile sınırlıdır. Zekâ kapasitesi açısından cinsiyetler arasında anlamlı bir fark olduğu ile ilgili herhangi bir bilimsel araştırma sonucu yoktur.

Eğitim süreci, aile ortamında başlayıp formal eğitim kurumlarında şekillenmektedir. Kadınların teknoloji alanlarına yönelik mesafeli tutumunun temelinde, sosyalizasyon sürecinde matematiksel ve teknik becerilerin gelişimine yeterli önemin verilmemesi yatmaktadır. Bu durum, biyolojik gerekircilikten ziyade toplumsal cinsiyet kalıplarının bir sonucu olarak değerlendirilmektedir. Söz konusu kalıplar, kadınların teknoloji sektöründeki eğitim ve kariyer tercihlerini önemli ölçüde etkilemektedir (Faulkner, 2007).

İşgücü piyasasında mesleklerin cinsiyete göre ayrıştığı birçok araştırmayla belgelenmiştir (Dedeoğlu, 2022: 14). Bu ayrışma, özellikle teknoloji temelli sektörlerde daha belirgin bir biçimde gözlemlenmektedir. Ataerkil toplumlarda kadınların karşılaştığı 'öğrenilmiş teknolojik yetersizlik', toplumsal cinsiyet kalıp yargılarından kaynaklanmaktadır. Öğrenilmiş teknolojik yetersizlik, kişinin teknolojiyi öğrenemeyeceğini düşünmesi, bu alanda kendini yetersiz görmesi ve teknolojiye karşı olumsuz bir yaklaşım geliştirmesi durumudur. Bu kavram, ilk kez 1967 yılında Martin Seligman tarafından ortaya konan "öğrenilmiş yetersizlik"

teriminden türemiştir. Öğrenilmiş yetersizlik, kişinin davranışlarıyla belirli bir durumu denetleme becerisini yitirdiğini ve bunu değiştiremeyeceğini düşünmesi durumunu anlatmaktadır (Seligman ve Maier, 1967: 1-2). Bu bağlamda öğrenilmiş teknolojik yetersizlik, teknolojik araçların kullanımındaki olumsuz deneyimlerden doğmaktadır. Bazı kadınlar, teknoloji kullanma ve öğrenme yeteneklerinin eksik olduğunu ve bu sorunu çözemeyeceklerini düşünmektedir. Kadınlara yönelik olumsuz önyargıların silinmesi, onların teknolojiye karşı gösterdikleri direncin kırılması için büyük önem taşımaktadır.

Harris'in (2008: 17) araştırması, teknolojik yetersizliğin toplumsal cinsiyet kalıplarından kaynaklandığını göstermiştir. Amerika'daki eski kuşak kadınların, teknolojinin erkek işi sayılması nedeniyle bu alana yönlendirilmediği ve teknolojik etkinliklerde yeterince yer almadığı saptanmıştır. 2015 PISA sonuçlarına göre, 15 yaş grubundaki kız öğrenciler dijital becerilerde erkeklere göre daha düşük başarı gösterirken, işbirlikçi sorun çözmede daha yüksek başarı elde etmiştir. Meslek seçimindeki cinsiyet farklılıkları erken yaşlarda belirginleşmektedir. OECD ülkelerinde 15 yaşındaki erkek öğrencilerin %5'i BİT alanlarını seçmeyi düşünürken, kız öğrencilerde bu oran %0,5'tir. Erkek öğrencilerin mühendislik, bilim ve mimarlık alanlarını seçme eğilimi kız öğrencilere göre iki kat fazladır. Bu eğilimler, öğrencilerin ders başarılarından bağımsız olarak ortaya çıkmaktadır (OECD, 2018: 50-64).

Chukwudi ve Monday'in (2017: 69-70) Nijerya araştırması, temel teknoloji, BİT, bilim ve meslek teknolojisi derslerinde cinsiyet farkı olmaksızın öğrencilerin olumlu ilgi gösterdiğini ortaya koymuştur. İş yerlerinde artan dijital teknoloji kullanımı, dijital okur-yazarlık ve ileri düzey düşünme becerilerinin yanında toplumsal ve duygusal becerilere olan gereksinimi de yükseltmektedir (OECD, 2018: 50). Bu açıdan kadınların sahip olduğu toplumsal ve duygusal özellikler bir üstünlük sağlamaktadır. Bununla birlikte kadınların, teknoloji kullanımında daha yetkin olmak için bu alanlara daha fazla yönelmesi gerekmektedir.

2.2.5. Dijital Teknolojilerin Toplumsal Cinsiyet Algıları Üzerinden Kadın İstihdamına Etkisi

Günümüzde dijital teknolojilerin kas ve beyin gücüne dayalı işlerin yerini alması, kadın istihdamını çok yönlü etkilemektedir. Kas gücüne dayalı işlerin

teknolojik araçlara devredilmesi kadınlar için olumlu bir gelişme olarak değerlendirilirken, beyin gücüne dayalı işlerin dijitalleşmesi daha karmaşık sonuçlar doğurmaktadır. Dijitalleşme, karmaşık işleri basitleştirerek kadın istihdamını artırabilmektedir. Ancak bu durum, basitleşen işlerin 'kadına daha uygun' olduğu yönündeki kalıp yargıları güçlendirerek, kadınların toplumdaki 'yetersiz' imajını pekiştirebilmektedir (West vd., 2019).

Kadınların teknoloji yoğun sektörlerde düşük katılımı, toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle sayısal becerilere yönlendirilmemelerinden kaynaklanmaktadır. STEM alanlarında kadın rol modellerin azlığı, bu sektörleri erkek egemen hale getirmektedir. Kadınların çoğunlukla düşük nitelikli ve otomasyona açık işlerde çalışması, iş güvencelerini tehlikeye atmaktadır. Bu işlerde otomasyon tehdidiyle karşılaşan kadınlar, ya düşük ücretle çalışmayı kabul etmek ya da işgücü piyasasından çekilmek durumunda kalmaktadır. Araştırmalar, kadınların işgücü piyasasından erkeklere kıyasla daha kolay ayrıldığını göstermektedir (Toprakçı Alp ve Aksoy, 2021: 250-255).

Toplumda kadınların ücretsiz ev içi emeği normal karşılanmaktadır. Geleneksel anlayışa göre, kadınların ev işlerini yapması ve bunun karşılığında temel ihtiyaçlarının karşılanması beklenen bir durumdur. Bu beklenti, ücretli çalışan kadınlar için de geçerlidir ve genellikle kadınların iş gücüne katılımını sınırlayan önemli bir faktör haline gelmektedir. Ev işleri ve bakım hizmetleri dışarıdan satın alınabilir, ancak bu durumda çalışan kadının kazancının bu hizmetlerin maliyetini karşılaması gerektiği algısı, kadınlar üzerinde ek bir mali baskı yaratmaktadır. Örneğin, kadının aldığı ücret kreş masraflarını karşılamıyorsa, işten ayrılıp çocuk bakımını üstlenmesi toplumca daha uygun görülmektedir (Işık ve Serdaroğlu, 2015: 8). Bu durum, kadınların kariyer gelişimini engellemekte ve hane içindeki cinsiyet temelli iş bölümü eşitsizliklerini yeniden üretmektedir. Ayrıca, bu tür toplumsal beklentiler, kadınların ekonomik bağımsızlığını zayıflatarak, uzun vadede işgücüne katılım oranlarını olumsuz yönde etkileyebilmektedir.

İşgücü piyasasında kadınların yerini koruyabilmeleri için toplumun cinsiyet kalıplarından sıyrılması ve kadınların bilim ve teknoloji eğitime özendirilmesi önem taşımaktadır. Teknoloji odaklı yeni çalışma yaşamında kadınların varlıklarını sürdürebilmeleri, bilim ve teknolojiyi benimsemeleriyle olanaklıdır. Kadınlar

yalnızca otomatikleşen işlerde çalışmak ve teknolojinin 'kullanıcısı' olmakla yetinmemeli, aynı zamanda teknolojinin 'üreticisi' olabilecek yetenekler de edinmelidir. İşgücü piyasasında ayrımcılık, cam tavan ve ücret eşitsizliği gibi birçok engelle karşılaşan kadınların çözmeleri gereken sorunlar çoktur. Bu sorunlarla etkin biçimde mücadele edilmediği takdirde, işgücü piyasasındaki cinsiyet eşitsizliği daha da derinleşecektir.

2.3. OECD Ülkelerinde Kadınların İşgücüne Katılım Oranları

OECD ülkelerinde kadınların işgücüne katılım oranları, ülkelerin sosyo-ekonomik gelişmişlik düzeyleri, kültürel yapıları ve uyguladıkları politikalara bağlı olarak farklılık göstermektedir. İskandinav ülkeleri başta olmak üzere, Kuzey Avrupa ülkelerinde kadınların işgücüne katılım oranları yüksek seyrederken, Güney Avrupa ve gelişmekte olan OECD ülkelerinde bu oranlar görece düşük kalmaktadır.

Kadın istihdamını destekleyici politikalar, özellikle aile ve iş yaşamını uyumlaştırma programları, kaliteli ve erişilebilir çocuk bakım hizmetleri, ebeveyn izinleri ve esnek çalışma düzenlemeleri, kadınların işgücüne katılımını olumlu yönde etkilemektedir. Bu politikalar, kadınların hem profesyonel yaşamda hem de aile yaşamında sorumluluklarını dengelemesine olanak tanırken, toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik farkındalığın artmasına da katkı sağlamaktadır. İsveç, Norveç, Danimarka ve İzlanda gibi ülkelerde bu tür politikaların yaygın uygulanması, %75'in üzerinde kadın işgücü katılım oranlarına ulaşılmasını sağlamıştır. Özellikle bu ülkelerdeki uzun süreli ücretli ebeveyn izinleri ve babaların çocuk bakımına daha fazla katılımını teşvik eden düzenlemeler, kadınların iş yaşamında daha sürdürülebilir bir şekilde yer almalarına olanak tanımaktadır (OECD, 2022b).

Buna karşın, Türkiye, Meksika ve bazı Güney Avrupa ülkelerinde kadınların işgücüne katılım oranları OECD ortalamasının altında seyretmektedir. Bu durum, söz konusu ülkelerde geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinin daha belirgin olması ve bu rollerin kadınların iş gücüne katılımını sınırlandırmasıyla ilişkilendirilmektedir. Kadınların eğitime erişimindeki eşitsizlikler, özellikle yükseköğrenim düzeyinde cinsiyet farkının belirginleşmesi, kadınların iş piyasasında rekabet edebilirliğini olumsuz yönde etkilemektedir. Ayrıca, aile-iş yaşamı dengesini destekleyici politikaların eksikliği, kadınların iş gücüne katılımının sürdürülebilirliğini engelleyen bir diğer önemli faktör olarak karşımıza çıkmaktadır (ILO, 2021; OECD, 2022a).

Tablo 1’de OECD ülkelerinin son 10 yıllık kadın işgücüne katılma oranları detaylı bir şekilde sunulmuştur.

Tablo 1: OECD ülkelerinin son 10 yıllık kadın işgücüne katılma oranları

Yıllar Ülkeler	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
(AUS) Avustralya	70,5	71,3	71,6	72,4	73,2	73,9	73,3	75,0	76,7	76,9
(AUT) Avusturya	70,8	70,9	71,7	71,8	72,0	72,3	72,1	72,6	73,4	73,9
(BEL) Belçika	63,0	63,0	62,9	63,2	64,3	64,9	64,5	65,7	66,8	66,7
(CAN) Kanada	74,4	74,3	74,5	75,0	75,1	75,7	74,0	76,0	76,7	77,2
(CHL) Şili	56,6	56,7	57,4	58,7	59,6	59,9	52,7	54,0	58,1	60,5
(COL) Kolombiya	60,9	61,5	61,1	60,9	59,9	59,2	54,1	54,3	58,0	59,2
(CRI) Kosta Rika	54,6	53,9	50,4	51,1	53,9	57,6	55,7	56,6	56,5	50,7
(CZE) Çekya	65,6	66,5	67,6	68,7	69,6	69,8	69,2	69,6	70,5	70,4
(DNK) Danimarka	73,4	73,6	74,6	75,1	75,3	76,0	76,0	76,5	78,0	78,4
(EST) Estonya	71,2	72,9	73,1	75,0	75,5	75,7	76,9	76,8	79,6	81,0
(FIN) Finlandiya	73,8	74,4	74,1	74,9	76,3	76,6	76,6	77,3	79,0	79,3
(FRA) Fransa	67,1	67,3	67,6	67,6	68,2	68,2	67,6	70,0	70,7	71,2
(DEU) Almanya	72,9	73,1	73,6	74,0	74,3	74,9	74,5	74,4	75,4	75,9
(GRC) Yunanistan	59,0	59,9	60,4	60,3	59,9	60,4	59,3	59,6	61,4	61,8
(HUN) Macaristan	64,3	65,9	67,5	68,1	69,2	69,4	69,8	71,2	72,4	73,5
(ISL) İzlanda	81,8	83,3	84,0	83,3	81,7	82,0	80,7	82,2	84,1	83,7
(IRL) İrlanda	65,2	65,2	66,2	66,6	67,0	67,2	65,9	69,6	71,5	72,7
(ISR) İsrail	68,4	68,3	68,6	68,7	69,2	69,2	67,7	68,5	70,2	70,5
(ITA) İtalya	54,4	54,1	55,2	55,9	56,2	56,5	54,7	55,4	56,5	57,7
(JPN) Japonya	66,0	66,7	68,1	69,4	71,3	72,6	72,5	73,3	74,3	75,1
(KOR) Güney Kore	57,1	57,9	58,3	59,0	59,4	60,0	59,1	59,9	61,8	63,1
(LVA) Letonya	71,6	72,8	74,0	74,3	75,1	75,0	75,8	73,0	74,5	74,4
(LTU) Litvanya	71,6	72,5	73,9	74,6	75,8	76,9	77,2	77,2	78,1	77,8
(LUX) Lüksemburg	64,2	65,6	64,7	66,2	67,4	67,4	68,8	69,9	70,4	70,7
(MEX) Meksika	46,6	46,8	47,0	46,7	47,3	48,8	46,7	48,3	49,7	51,2
(NLD) Hollanda	76,6	77,6	77,9	78,2	78,6	79,5	79,8	80,2	81,1	81,9
(NZL) Yeni Zelanda	73,7	73,7	74,9	76,2	76,6	76,7	76,1	77,5	78,7	79,5
(NOR) Norveç	75,9	76,1	75,9	75,2	75,4	75,7	75,8	77,7	77,8	78,1
(POL) Polonya	61,1	61,4	62,0	62,6	63,3	63,4	63,6	66,1	67,4	68,7
(PRT) Portekiz	69,9	70,5	70,8	72,0	73,0	73,5	72,6	73,5	75,1	76,7
(SVK) Slovakya Cumhuriyeti	62,8	64,3	65,3	65,9	65,9	66,4	66,4	70,6	72,2	72,8
(SVN) Slovenya	67,2	67,9	68,6	71,2	71,7	72,2	71,9	72,0	72,9	72,0
(ESP) İspanya	69,8	70,0	70,2	69,9	69,7	70,1	68,7	70,6	70,8	71,7
(SWE) İsveç	79,3	79,9	80,2	80,6	81,0	81,1	80,3	80,5	81,1	82,2
(CHE) İsviçre	78,1	78,6	79,5	79,3	79,9	80,2	80,0	80,1	79,7	80,4

(TUR) Türkiye	33,6	35,0	36,2	37,6	38,3	38,7	35,1	37,3	40,0	40,9
(GBR) İngiltere	71,7	72,3	72,4	73,3	73,6	74,4	75,0	74,7	74,8	74,8
(USA) Amerika Birleşik Devletleri	67,1	66,9	67,3	67,9	68,2	68,9	67,8	68,2	69,0	69,9
(G7) G7	67,3	67,4	68,0	68,6	69,2	69,9	69,2	69,8	70,6	71,3
(EU27) Avrupa Birliği	66,1	66,4	66,9	67,4	67,8	68,2	67,6	68,6	69,6	70,4
(OECD) OECD	62,7	63,0	63,5	64,0	64,4	65,0	63,7	64,6	65,8	66,7

Kaynak: Dünya Bankası

Son 10 yılın verileri, İzlanda, İsveç ve Norveç gibi Kuzey Avrupa ülkelerinin kadın işgücüne katılım oranlarında lider konumda olduğunu göstermektedir. Bu ülkelerde kadın işgücüne katılım oranları %75'in üzerinde seyretmiştir. Söz konusu başarı, güçlü sosyal destek politikaları, kapsamlı ebeveyn izinleri, kaliteli ve erişilebilir çocuk bakım hizmetleri gibi uygulamalarla ilişkilendirilmektedir. Ayrıca, bu ülkelerde cinsiyet eşitliğine yönelik toplumsal farkındalığın yüksek olması, kadınların iş piyasasına katılımını teşvik eden önemli bir faktör olarak öne çıkmaktadır.

Japonya ve Güney Kore gibi Doğu Asya ülkelerinde kadın işgücüne katılım oranlarının son yıllarda dikkat çekici bir şekilde arttığı görülmektedir. Örneğin, Japonya'da bu oran 2014 yılında %66 iken 2023 yılında %75'e yükselmiştir. Bu artış, kadınların iş piyasasına dâhil edilmesini amaçlayan kapsamlı reformların ve esnek çalışma düzenlemelerinin etkili olduğunu göstermektedir. Benzer şekilde Güney Kore'de kadınların iş gücüne katılımı, toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyen eğitim programları ve politika değişiklikleri sayesinde artış göstermiştir.

Türkiye, Meksika ve İtalya gibi ülkelerde kadınların işgücüne katılım oranları OECD ortalamasının oldukça altında kalmıştır. Türkiye'de bu oran 2014 yılında %33,6 iken, 2023 yılında %40,9'a yükselmiştir. Ancak bu artış, hâlâ diğer OECD ülkelerine kıyasla düşük bir seviyeyi işaret etmektedir. Bu durum, geleneksel toplumsal cinsiyet normlarının baskınlığı, kadınların eğitime erişimindeki eşitsizlikler ve aile-iş yaşamı dengesini destekleyici politikaların yetersizliği gibi faktörlerle açıklanabilir.

COVID-19 pandemisi, kadınların işgücüne katılım oranlarını birçok ülkede olumsuz yönde etkilemiştir. Özellikle Şili ve Kolombiya gibi ülkelerde 2020 yılında kadın işgücüne katılım oranlarının %50'nin altına düştüğü görülmüştür. Bu durum, pandeminin kadınların çalışma hayatı üzerindeki orantısız etkisini ortaya koymaktadır. Bununla birlikte, 2021 ve sonrasında toparlanma eğilimi gözlemlenmiş, birçok ülke bu düşüşü telafi etmeye yönelik adımlar atmıştır.

OECD ülkelerinin genel kadın işgücüne katılım ortalaması, 2014 yılında %62,7 iken 2023 yılında %66,7'ye yükselmiştir. Bu veriler, kadın işgücüne katılım oranlarında istikrarlı bir artışı göstermektedir ve kadınların iş gücündeki yerini güçlendirmek adına birçok ülkede olumlu adımlar atıldığını ortaya koymaktadır. Ancak, ülkeler arasındaki farkların hâlâ önemli olduğu dikkat çekmektedir. Örneğin, Kuzey Avrupa ülkelerinde oranlar %75'in üzerine çıkarken, Türkiye ve Meksika gibi ülkelerde bu oranlar %50'nin altında kalmaktadır. Bu farklılıklar, sosyal politikalar, toplumsal normlar, kadınların eğitime ve iş olanaklarına erişimi, ekonomik yapılar ve aile-iş yaşamı dengesini destekleyici düzenlemelerin yeterliliği gibi faktörlere dayanmaktadır. Ayrıca, bazı ülkelerde kadınlara yönelik destekleyici programların eksikliği, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin derinleşmesine neden olarak bu farkları daha da belirgin hale getirmektedir.

G7 ülkeleri, Avrupa Birliği (EU27) ve OECD genelinde kadın işgücüne katılım oranlarında belirgin farklılıklar gözlemlenmektedir. G7 ülkelerinde kadın işgücüne katılım oranı, 2014 yılında %67,3 iken 2023 yılında %71,3'e yükselmiştir. Bu oran, gelişmiş ekonomilere sahip G7 ülkelerinin kadın istihdamını artırmak adına uyguladığı güçlü sosyal politikalar ve esnek çalışma düzenlemelerinin bir göstergesi olarak değerlendirilebilir. Avrupa Birliği genelinde ise kadın işgücüne katılım oranı, 2014 yılında %66,1 iken 2023 yılında %70,4'e çıkmıştır. Bu artış, AB ülkelerinde kadın istihdamını teşvik eden eşitlikçi politikaların etkili olduğunu göstermektedir. OECD genelinde ise oranlar, 2014 yılında %62,7'den 2023 yılında %66,7'ye yükselerek daha mütevazı bir artış sergilemiştir. OECD'nin geniş bir ekonomik ve kültürel çeşitlilik içermesi, bu grubun ortalamasının AB ve G7 ülkelerinin gerisinde kalmasına neden olmaktadır. G7 ve AB ülkelerinin kadın işgücüne katılım oranları açısından OECD genelinden daha iyi performans göstermesi, daha kapsamlı sosyal

politikaların ve kadınlara yönelik destekleyici uygulamaların etkisini ortaya koymaktadır.

Son yıllarda, dijitalleşme ve uzaktan çalışma olanaklarının artması, kadınların işgücüne katılımını destekleyici bir etki yaratmıştır. Özellikle esnek çalışma modelleri, kadınların aile sorumlulukları ile profesyonel yaşamlarını dengelemelerine olanak tanımaktadır. Bununla birlikte, dijital teknolojiler sayesinde kadınlar, coğrafi sınırlamaları aşarak daha geniş bir iş piyasasına erişim sağlayabilmektedir. Ancak bu gelişmelerin kalıcı ve olumlu sonuçlar doğurabilmesi için, dijital becerilerin geliştirilmesi ve teknoloji alanında cinsiyet eşitsizliklerinin giderilmesi önem taşımaktadır. Kadınların dijitalleşme sürecine daha aktif bir şekilde katılabilmeleri, sadece bireysel ekonomik bağımsızlıklarını artırmakla kalmayacak, aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına da katkıda bulunacaktır. Bu bağlamda, kadınlara yönelik özel dijital beceri eğitim programlarının uygulanması ve teknoloji sektöründe kadın istihdamını teşvik eden politikaların hayata geçirilmesi, eşitsizliklerin azaltılması adına kritik bir gereklilik olarak öne çıkmaktadır.

2.4. Literatür İncelemesi

2.4.1. Bilgi ve İletişim Teknolojilerinin Kadınların İşgücüne Katılımına Etkisi Üzerine Yapılan Araştırmalar

Polat (2024) bilgi ve teknolojinin kadın istihdamına olan etkisini incelemiştir. Çalışmada Türkiye'de bilgi ve iletişim teknolojilerinin kadınların işgücüne katılımı üzerindeki etkisi 1991-2020 dönemi için ARDL (Gecikmesi Dağıtılmış Otoregresif Model) yöntemi kullanılarak incelenmiştir. Metodolojik olarak, öncelikle Genişletilmiş Dickey-Fuller (ADF) birim kök testi uygulanarak değişkenlerin durağanlık düzeyleri analiz edilmiş ve serilerin farklı durağanlık derecelerine sahip oldukları tespit edilmiştir. Bu nedenle, değişkenler arasındaki uzun dönemli ilişkiyi incelemek için ARDL eşbütünleşme yaklaşımı tercih edilmiştir. Ampirik bulgular, dijital dönüşümün önemli bir göstergesi olan internet kullanımındaki %1'lik bir artışın, uzun vadede kadınların işgücüne katılım oranını %0.272 oranında pozitif yönde etkilediğini ortaya koymuştur. Diğer makroekonomik değişkenler incelendiğinde, ekonomik büyümede görülen %1'lik bir artışın kadın işgücüne katılım oranını %0.787 oranında azalttığı, buna karşılık doğurganlık oranındaki %1'lik bir artışın kadın işgücüne katılımını %2.036 oranında artırdığı

gözlemlenmiştir. Bu sonuçlar ışığında, Türkiye'de bilgi ve iletişim teknolojilerinin yaygınlaşmasının, kadınların işgücü piyasasına entegrasyonunu kolaylaştırarak ekonomik güçlenmelerine önemli katkılar sağlayacağı öngörülmektedir.

Aydın ve Çam (2016), bilgi toplumuna dönüşüm sürecinde Türkiye’de kadınların eğitim istihdam ve çalışma hayatında yaşadıkları durumu incelemişlerdir. Çalışma ikincil veriler temelinde ele alınan derleme niteliğinde bir makaledir. Çalışmada kadınların geçmişten günümüze sosyal hayatta yaşadıkları zorlukları ele alırken, aynı zamanda bilgi toplumuna geçiş sürecinde yaşanan gelişmelere değinilmiştir. Kadınların özellikle teknolojinin gelişimiyle birlikte daha çok istihdam edildiği ve modern çalışma yaşamına daha çok katıldığına vurgu yapılmıştır.

Satı ve Yılmaz (2020) endüstri 4.0'ın karakteristik özellikleri, teknolojik bileşenleri ve çalışma yaşamına etkileri çerçevesinde, bu yeni endüstriyel paradigmanın getirdiği iş yapma ve yönetim yaklaşımlarındaki dönüşümle ortaya çıkan yeni meslek profillerinin Türkiye'deki kadın istihdamına yönelik yansımalarını analiz etmeyi amaçlamışlardır. Çalışmada, Türkiye'deki kadın işgücünün Endüstri 4.0 ekosisteminde şekillenen yeni ve dönüşen mesleklere adaptasyon kapasitesi; eğitim düzeyi, dijital okuryazarlık yetkinlikleri ve STEM (Bilim, Teknoloji, Mühendislik, Matematik) eğitimi perspektiflerinden incelenmiştir. Araştırma kapsamında, çeşitli ülkelerdeki Bilgi ve İletişim Teknolojileri (BİT) sektörlerindeki mevcut kadın işgücü arzı ile Endüstri 4.0'a yönelik politika ve uygulama örnekleri de karşılaştırmalı olarak ele alınmıştır. Çalışma, kadın işgücünün gerekli yetkinlik ve becerileri kazanması, uygun altyapı ve koşulların sağlanması ve fırsat eşitliğinin tesis edilmesi halinde, Endüstri 4.0 paradigmasının yarattığı yeni istihdam alanları ve mesleki kategorilerde nasıl konumlanabileceğini sistematik bir yaklaşımla tartışmaktadır. Çalışmanın sonuç kısmında şu hususlara vurgu yapılmıştır; Türkiye'nin sosyoekonomik kalkınması ve toplumsal refah düzeyinin yükseltilmesinde kadınların rolü kritik bir öneme sahiptir. TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu) verilerinin analizi, özellikle yükseköğretim düzeyinde eğitime erişimin kadın istihdamı üzerindeki etkisini net bir şekilde ortaya koymaktadır. Verilere göre, dijital dönüşüm süreciyle birlikte eğitilmiş kadınların işgücü piyasasına katılımında anlamlı bir artış gözlemlenmektedir. Teknolojik ilerlemeler, istihdam yapısı ve eğitim düzeyi arasındaki korelasyonun önemini daha da belirgin hale getirmiştir.

Araştırma bulguları, eğitim seviyesindeki artışın işgücüne katılım oranlarını pozitif yönde etkilediğini, bu etkinin kadın istihdamında özellikle dikkat çekici düzeyde olduğunu göstermektedir.

Mike ve Karlılar (2020) teknolojik ve ekonomik küreselleşme sürecinin kadın işgücüne katılımı üzerine etkisini değerlendirmişlerdir. Araştırmada, ekonomik küreselleşme dinamiklerinin kadın işgücüne katılımı üzerindeki etkileri, 16 gelişmekte olan Asya ekonomisi özelinde, 1990-2017 dönemini kapsayan yıllık veriler kullanarak panel eşbütünleşme ve nedensellik metodolojileri çerçevesinde incelenmiştir. Panel eşbütünleşme analizinden elde edilen bulgular, kadın işgücüne katılım oranı ile teknolojik gelişim, doğrudan yabancı sermaye yatırımları, dışa açıklık göstergesi ve kentleşme düzeyi arasında uzun dönemli bir denge ilişkisinin varlığını ortaya koymaktadır. Uzun dönem katsayı tahminleri, dışa açıklık oranı ile kadın işgücüne katılım oranı arasında negatif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkiyi işaret ederken, doğrudan yabancı sermaye yatırımları ile kadın işgücüne katılım oranı arasında negatif yönlü ancak istatistiksel olarak anlamlı olmayan bir ilişkinin varlığını göstermektedir. Panel nedensellik analizi sonuçları ise kadın işgücüne katılım oranı ile doğrudan yabancı sermaye yatırımları ve dışa açıklık oranı arasında çift yönlü bir nedensellik ilişkisinin varlığına işaret etmektedir.

Cafri ve Selci (2020), teknolojik gelişmeler ve kadın istihdamının ilişkisini incelemiştir. Çalışmada Avrupa Birliği üye ülkeleri ve Türkiye özelinde teknolojik gelişmelerin kadın istihdamı üzerindeki etkileri ele alınmıştır. Teknolojinin kadın istihdamı üzerindeki etkisinin dinamik yapısı göz önünde bulundurularak, analiz yöntemi olarak dinamik panel veri analizi tekniklerinden iki aşamalı sistem Genelleştirilmiş Momentler Metodu (GMM) tercih edilmiştir. 2000-2015 dönemini kapsayan ampirik analizde, teknolojik gelişmişlik göstergeleri olarak Araştırma-Geliştirme harcamaları, yüksek teknoloji patent başvuruları ve internet kullanıcı sayısı değişkenleri kullanılmış ve bu değişkenlerin kadın istihdamı üzerinde pozitif yönlü bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Çalışmanın ekonometrik modelinde, kadın istihdamını etkilediği öngörülen Gayri Safi Yurtiçi Hâsıla (GSYH), göç, yoksulluk, hükümet etkinliği, mesleki eğitim/staj programları, borçlanma düzeyi ile ilköğretim ve yükseköğretim seviyesindeki kadın oranı gibi değişkenler kontrol değişkenleri olarak analize dâhil edilmiştir. Kontrol değişkenlerine ilişkin ampirik

bulgular, göç hareketleri, yoksulluk düzeyi, kurumsal etkinlik, borçlanma oranları ve ilköğretim düzeyindeki okullaşma oranlarının kadın istihdamı üzerinde anlamlı etkiler yarattığını ortaya koymaktadır. Bu sonuçlar, makroekonomik göstergelerdeki iyileşmelerin kadın istihdamını pozitif yönde etkilediğine işaret etmektedir. Dikkat çekici bir şekilde, yoksulluk oranlarındaki artış ve yaşam kalitesini yükseltme amaçlı göç hareketlerinin kadın istihdamını artırıcı etki yarattığı gözlemlenmiştir. Eğitim göstergeleri bağlamında ise, ilköğretim mezunu kadın oranındaki artışın kadın istihdamı üzerinde negatif bir etki yarattığı sonucuna ulaşılmıştır.

Ngoa ve Song (2021) 48 Afrika ülkesi için 2001-2017 döneminde bilgi ve iletişim teknolojilerinin kadınların iş gücüne katılımı üzerindeki etkilerini analiz etmişlerdir. Çalışmada bu amaç için sabit etkiler ve sistem GMM yöntemleri kullanılmıştır. Çalışmadan elde edilen sonuçlara göre bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanımı kadınların iş gücüne katılımını pozitif yönde etkilemektedir.

2.4.2. OECD Ülkeleri Özelinde Yapılan Çalışmalar

Arslan ve arkadaşları (2011) bilgi ekonomisinde kadın istihdamını (OECD Üyeleri için bir analiz) konu alan bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Bu çalışmada, bilgi ekonomisi ve kadın istihdamının etkileşimi panel veri analizi ile test edilmiştir. Bilgisayar kullanımı ve internete erişimin birleşik değerini temsil eden bilgi ekonomisi endeksi kullanılmıştır. Bu çalışmanın verileri, 2000 ve 2009 dönemi için OECD'nin 19 üyesini içermektedir. Ampirik sonuçlara göre, bilgi ekonomisi ve kadın istihdamı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır. Ekonometrik analizlerin sonuçları dikkate alındığında, bilgi ekonomisi ile kadın istihdamı arasında yakın bir ilişki olduğu görülmektedir. Başka bir deyişle, uzun vadede bilgi ekonomisinden kadın istihdamına doğru bir nedensellik vardır. İnternete erişim ve bilgisayar kullanımı arttıkça, kadınların işgücüne katılımı ve dolayısıyla istihdam fırsatları artmaktadır. Bilgi ekonomisi yalnızca toplumun genel refahı için değil, aynı zamanda özel olarak kadınlar için de arzu edilir.

Taniguchi ve Yamada (2020), OECD ülkelerinde bilgi, iletişim ve hesaplama teknolojilerindeki (BİHT) ilerlemelerin cinsiyetler arası ve beceriye dayalı ücret farklarına etkisini analiz etmektedir. Çalışma, BİHT'nin kadınların ücretlerinde iyileşmelere katkı sağladığını ve cinsiyetler arası ücret farkını daralttığını ortaya

koymaktadır. Araştırmacılar, farklı sermaye ve işgücü türleri arasındaki ikame esnekliklerini ölçmek için OECD ülkelerinden elde edilen sektörler arası ve ülkeler arası panel verileri kullanmışlardır. Bu verilerle, sektör düzeyindeki üretim fonksiyonlarının parametrelerini tahmin etmiş ve bunları birleştirerek toplam ikame esnekliklerini elde etmişlerdir. Bu yaklaşım, farklı sermaye türleri (BİHT ve BİHT olmayan sermaye) ile işgücü türleri (erkek/kadın ve vasıflı/vasıfsız işgücü) arasındaki ilişkileri daha derinlemesine anlamayı sağlamıştır. Araştırmanın önemli bulguları; BİHT'deki ilerlemeler, kadın işgücüne olan talebi artırarak cinsiyetler arası ücret farkının daralmasına katkı sağlamıştır. Bu etki, özellikle vasıflı kadın işgücü için belirgin olmuştur. BİHT'nin genişlemesi, vasıflı işgücü talebini artırarak vasıflı ve vasıfsız işgücü arasındaki ücret farkının genişlemesine neden olmuştur. Bu durum, BİHT'nin vasıflı işgücü ile daha güçlü bir tamamlayıcılık ilişkisine sahip olmasından kaynaklanmaktadır. BİHT'deki teknolojik değişim, özellikle vasıfsız erkek işgücünün gelir payının azalmasına yol açmış ve bu da toplam emek payının düşmesine katkı sağlamıştır.

Akarsu vd., (2020) "OECD Ülkelerinde Bilgi ve İletişim Teknolojilerinin İşgücü Verimliliği Üzerine Etkisi" başlıklı çalışması, bilgi ve iletişim teknolojilerindeki (BİT) gelişmelerin işgücü verimliliği üzerindeki etkilerini OECD ülkeleri bağlamında incelemektedir. Araştırma, 1985-2010 dönemine ait verileri kullanarak, BİT ile işgücü verimliliği arasındaki nedensellik ilişkilerini analiz etmeyi amaçlamaktadır. Çalışmada, BİT gelişmeleri ile işgücü verimliliği arasındaki nedensellik ilişkilerini belirlemek için Konya (2006) tarafından geliştirilen Bootstrap Panel nedensellik testi uygulanmıştır. Bu yöntem, panel veri setlerinde nedensellik ilişkilerini daha güvenilir bir şekilde tespit etmeye olanak tanır. Analizler, 1985-2010 yılları arasındaki dönemi kapsayan OECD ülkelerine ait yıllık veriler kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçları, ülkeler arasında farklılıklar olduğunu göstermiştir. Bazı OECD ülkelerinde BİT gelişmeleri ile işgücü verimliliği arasında anlamlı nedensellik ilişkileri tespit edilirken, diğer bazı ülkelerde böyle bir ilişki bulunamamıştır. Bu durum, BİT'in işgücü verimliliği üzerindeki etkilerinin ülkelere özgü dinamiklere bağlı olduğunu ve tek tip bir sonucun genellenemeyeceğini göstermektedir.

Dücan ve Polat (2017), OECD ülkelerinde kadın işgücüne katılım oranının gayri safi yurt içi hâsıla (GSYİH) üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Araştırma, kadın ve erkek işgücüne katılım oranlarındaki değişimlerin ekonomik büyümeye olan etkilerini karşılaştırmalı olarak analiz etmeyi amaçlamıştır. Çalışmada, 1990-2012 yılları arasındaki döneme ait OECD ülkelerinin verileri kullanılmıştır. Kadın ve erkek işgücüne katılım oranlarının GSYİH üzerindeki etkilerini belirlemek için panel veri analizi yöntemi uygulanmıştır. Analizlerde, Driscoll-Kraay tahmincisi kullanılarak, olası heterojenite ve serisel korelasyon sorunlarına karşı sağlam sonuçlar elde edilmeye çalışılmıştır. Analiz sonuçlarına göre, OECD ülkelerinde kadın işgücüne katılım oranındaki artışın GSYİH üzerinde negatif bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgu, kadın işgücüne katılımının ekonomik büyümeyi olumsuz yönde etkilediğini göstermektedir. Negatif etkinin, G7 ülkelerinde diğer OECD ülkelerine kıyasla daha belirgin olduğu bulunmuştur. Bu durum, gelişmiş ekonomilerde kadın işgücüne katılımının ekonomik büyüme üzerindeki etkilerinin farklı dinamiklere sahip olabileceğini düşündürmektedir.

3. YÖNTEM VE VERİ SETİ

3.1. Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışma, OECD ülkelerinde bilgi ve iletişim teknolojilerinin (BİT) kadınların iş gücüne katılım oranı üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamaktadır. Bu doğrultuda, 2002–2022 dönemini kapsayan ve 38 OECD ülkesini içeren panel veri seti ile kantitatif (nicel) analiz yöntemleri kullanılmıştır.

Araştırma iki aşamalı model yaklaşımı ile yürütülmüştür: İlk olarak temel modelde dijitalleşme, demografi ve ekonomik göstergeler kullanılmış, ikinci aşamada yönetim göstergeleri eklenerek genişletilmiş bir model oluşturulmuştur.

3.2. Kullanılan Veri Seti ve Kaynakları

Çalışmada kullanılan veri seti, Dünya Bankasının, Dünya Kalkınma Göstergeleri ve Yönetişim Göstergeleri veri tabanlarından elde edilmiştir.

Tablo 2: Çalışmada Kullanılan Veri Seti ve Kaynakları

Değişkenler	Kaynak
Kadınların İş Gücüne Katılım Oranı	Dünya Bankası – Dünya Kalkınma Göstergeleri
İnternet Kullanımı	Dünya Bankası – Dünya Kalkınma Göstergeleri
Kişi Başına GSYİH	Dünya Bankası – Dünya Kalkınma Göstergeleri
Mobil Hücresel Abonelikler	Dünya Bankası – Dünya Kalkınma Göstergeleri
Kadınların İlköğretim Okul Kaydı	Dünya Bankası – Dünya Kalkınma Göstergeleri
Özel Sektöre Verilen Yerel Kredi	Dünya Bankası – Dünya Kalkınma Göstergeleri
Doğurganlık oranı	Dünya Bankası – Dünya Kalkınma Göstergeleri
Ticaret (% GSYİH)	Dünya Bankası – Dünya Kalkınma Göstergeleri
Bebek Ölüm Oranı	Dünya Bankası – Dünya Kalkınma Göstergeleri
Kadın Nüfus Oranı	Dünya Bankası – Dünya Kalkınma Göstergeleri
Siyasi İstikrar	Dünya Bankası – Yönetişim Göstergeleri
Hükümetin Etkinliği	Dünya Bankası – Yönetişim Göstergeleri
Yolsuzluğun Kontrolü	Dünya Bankası – Yönetişim Göstergeleri
Düzenleyici Kalite	Dünya Bankası – Yönetişim Göstergeleri

Kaynak: Dünya Bankası

Kadınların iş gücüne katılım oranı bağımlı değişken olarak belirlenmiştir. Bağımsız değişkenler ise şu gruplarda toplanmıştır.

Dijitalleşme Göstergeleri: İnternet kullanımı, mobil hücresel abonelikler

Ekonomik Göstergeler: Kişi başına GSYİH, özel sektöre verilen yerel kredi, ticaretin GSYİH içindeki payı.

Demografik Göstergeler: Doğurganlık oranı, bebek ölüm oranı, kadın nüfus oranı.

Yönetişim Göstergeleri: Siyasi istikrar, hükümet etkinliği, yolsuzluğun kontrolü, düzenleyici kalite, hukukun üstünlüğü, söz hakkı ve hesap verebilirlik.

Çalışmada kullanılan tüm değişkenlere ilişkin veriler yıllık olarak elde edilmiştir.

3.3. Metodoloji

Çalışmada OECD ülkelerinde bilgi ve iletişim teknolojilerinin (BİT) kadınların iş gücüne katılım oranı üzerindeki etkilerini analiz etmek için geçmiş dönem çalışmalar ve teorik arka plan göz önünde bulundurularak aşağıda iki farklı model tanımlanmıştır:

Model 1: $LFP_{it} = f(I_{it}, Y_{it}, M_{it}, E_{it}, C_{it}, F_{it}, T_{it}, B_{it}, P_{it})$

Burada, LFP Kadınların İş Gücüne Katılım Oranını, I İnternet Kullanımını, Y Kişi Başına GSYİH'yı, M Mobil Hücresel Abonelikleri, E Kadınların İlköğretim Okul Kaydını, C Özel Sektöre Verilen Yerel Kredileri, F Doğurganlık oranını, T Ticaret (% GSYİH), B Bebek Ölüm Oranını ve P Kadın Nüfus Oranını ifade etmektedir.

Çalışmada kullanılan ikinci model ise birinci modelin yönetim göstergeleri eklenerek genişletilmiş halidir. Bu doğrultuda çalışmada kullanılan ikinci model şu şekildedir:

Model 2: $LFP_{it} = f(I_{it}, Y_{it}, M_{it}, E_{it}, C_{it}, F_{it}, T_{it}, B_{it}, P_{it}, S_{it}, G_{it}, CC_{it}, R_{it}, L_{it}, A_{it})$

Burada, LFP Kadınların İş Gücüne Katılım Oranını, I İnternet Kullanımını, Y Kişi Başına GSYİH'yı, M Mobil Hücresel Abonelikleri, E Kadınların İlköğretim Okul Kaydını, C Özel Sektöre Verilen Yerel Kredileri, F Doğurganlık oranını, T Ticaret (% GSYİH), B Bebek Ölüm Oranını, P Kadın Nüfus Oranını, S Siyasi İstikrarı, G Hükümetin Etkinliğini, CC Yolsuzluğun Kontrolünü, R Düzenleyici Kalitesini, L Hukukun Üstünlüğü, A Söz Hakkı ve Hesap Verebilirliği ifade etmektedir.

Çalışmada tahmin edilecek Model 1 ve Model 2 bu durumda şu şekilde olacaktır:

Model 1: $LFP_{i,t} = \beta_0 + \beta_1 I_{i,t} + \beta_2 Y_{i,t} + \beta_3 M_{i,t} + \beta_4 E_{i,t} + \beta_5 C_{i,t} + \beta_6 F_{i,t} + \beta_7 T_{i,t} + \beta_8 B_{i,t} + \beta_9 P_{i,t} + \varepsilon_{i,t}$

Model 2: $LFP_{i,t} = \beta_0 + \beta_1 I_{i,t} + \beta_2 Y_{i,t} + \beta_3 M_{i,t} + \beta_4 E_{i,t} + \beta_5 C_{i,t} + \beta_6 F_{i,t} + \beta_7 T_{i,t} + \beta_8 B_{i,t} + \beta_9 P_{i,t} + \beta_{10} S_{i,t} + \beta_{11} G_{i,t} + \beta_{12} CC_{i,t} + \beta_{13} R_{i,t} + \beta_{14} L_{i,t} + \beta_{15} A_{i,t} + \varepsilon_{i,t}$

Burada, β_0 sabit terimi, $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5, \beta_6, \beta_7, \beta_8, \beta_9, \beta_{10}, \beta_{11}, \beta_{12}, \beta_{13}, \beta_{14}$ ve β_{15} açıklayıcı değişkenlerin katsayılarını ve ε hata terimini göstermektedir. Ayrıca $i=1,...,38$ OECD ülkelerini ve $t=2002,...,2022$ zamanı göstermektedir.

Çalışmada Model 1 ve Model 2'yi tahmin etmek için sabit etkiler (fixed effects) ve rassal etkiler (random effects) tahmin yöntemleri kullanılmaktadır.

4. BULGULAR VE TARTIŞMA

4.1. Tanımlayıcı İstatistikler

Çalışmada kullanılan değişkenlere ilişkin tanımlayıcı istatistikler incelendiğinde, kadınların iş gücüne katılım oranı ortalama %66,1 olup, minimum %24,9 ve maksimum %86,2 değerleri arasında değişmektedir. İnternet kullanım oranı ise ortalama %71,9 düzeyindedir. Değişkenler arasında en yüksek varyansa sahip olan değişken kişi başına GSYİH olarak öne çıkmaktadır.

Tablo 3: Tanımlayıcı İstatistikler

Değişkenler	Gözlem Sayısı	Ortalam	Standart Sapma	Minimum	Maksium
Kadınların İş Gücüne Katılım Oranı	836	66.088	10.433	24.947	86.249
İnternet Kullanımı	833	71.936	21.648	4.6	99.8
Kişi Başına GSYİH	836	34997.529	22539.491	4058.285	112417.88
Mobil Hücresel Abonelikler	797	109.617	25.994	11.363	177.025
Kadınların İlköğretim Okul Kaydı	765	102.09	4.913	80.816	127.93
Özel Sektöre Verilen Yerel Kredi	769	95	46.373	12.829	304.575
Doğurganlık oranı	836	1.654	.357	.721	3.11
Ticaret (% GSYİH)	836	96.26	57.256	20.447	394.221
Bebek Ölüm Oranı	836	4.814	3.565	1.6	26.5
Kadın Nüfus Oranı	836	50.945	1.034	48.709	54.299
Siyasi İstikrar	836	.624	.703	-2.376	1.753
Hükümetin Etkinliği	836	1.188	.608	-.488	2.347
Yolsuzluğun Kontrolü	836	1.15	.818	-1.021	2.459
Düzenleyici Kalite	836	1.215	.494	-.251	2.082
Hukukun Üstünlüğü	836	1.167	.671	-.869	2.125
Söz Hakkı ve Hesap Verebilirlik	836	1.101	.467	-.926	1.801

Kaynak: Dünya Bankası

4.2. Değişkenler Arası İlişkiler: Korelasyon Bulguları

Korelasyon analizine göre, kadınların iş gücüne katılım oranı ile internet kullanımı ($r= 0.655$), kişi başına GSYİH ($r=0.488$) , siyasi istikrar ($r = 0.561$), Hükümetin Etkinliği ($r=0.561$), Yolsuzluğun Kontrolü ($r=0.687$), hükümet etkinliği ($r = 0.696$), Düzenleyici Kalite ($r= 0.667$), Hukukun Üstünlüğü ($r= 0.731$), Söz Hakkı ve Hesap Verebilirlik (0.683) değişkenleri arasında pozitif yönlü ilişki bulunmaktadır.

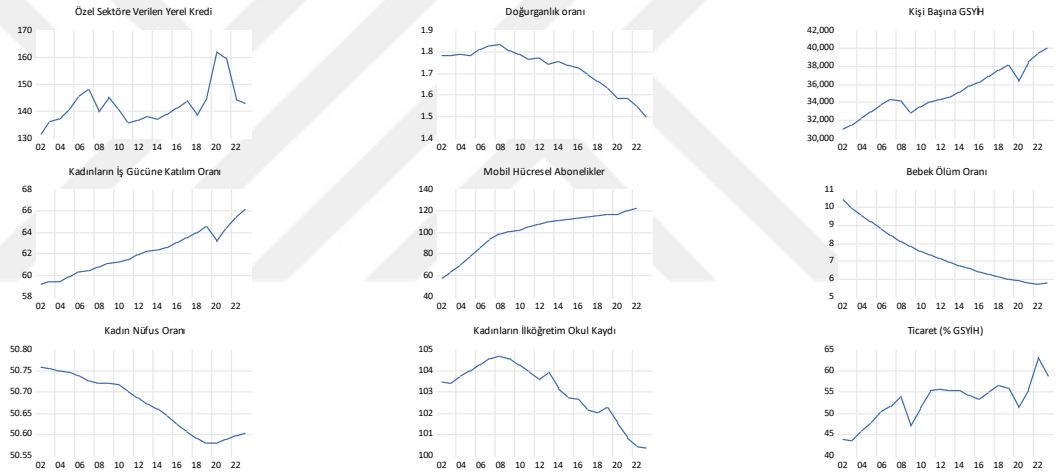
Tablo 4: Korelasyon Yöntemi ile Değişkenler Arası İlişkiler

Değişkenler	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)
(1) Kadınların İş Gücüne Katılım Oranı	1.00															
(2) İnternet Kullanımı	0.655	1.00														
(3) Kişi Başına GSYİH	0.488	0.488	1.00													
(4) Mobil Hücresel Abonelikler	0.320	0.517	0.100	1.00												
(5) Kadınların İlköğretim Okul Kaydı	-	-	-	-	1.00											
(6) Özel Sektöre Verilen Yerel Kredi	0.432	0.416	0.492	0.137	-	1.00										
(7) Doğurganlık oranı	-	-	0.042	-	0.123	-	1.00									
(8) Ticaret (% GSYİH)	0.135	0.245	0.361	0.212	-	-	-	1.00								
(9) Bebek Ölüm Oranı	-	-	-	-	0.512	-	0.350	-	1.00							
(10) Kadın Nüfus Oranı	0.030	0.180	0.423	0.056	0.054	0.362	0.215	0.181	0.019	1.00						
(11) Siyasi İstikrar	0.561	0.385	0.481	0.187	-	0.304	-	0.368	-	0.011	1.00					
(12) Hükümetin Etkinliği	0.696	0.483	0.737	0.117	-	0.585	0.025	0.151	-	-	0.641	1.00				
(13) Yolsuzluğun Kontrolü	0.687	0.482	0.748	0.123	-	0.602	0.024	0.126	-	-	0.647	0.932	1.00			
(14) Düzenleyici Kalite	0.667	0.474	0.691	0.220	-	0.527	-	0.215	-	-	0.645	0.892	0.900	1.00		
(15) Hukukun Üstünlüğü	0.731	0.530	0.729	0.189	-	0.607	-	0.181	-	-	0.722	0.952	0.950	0.923	1.00	
(16) Söz Hakkı ve Hesap Verebilirlik	0.683	0.409	0.565	0.193	-	0.480	-	0.224	-	-	0.817	0.835	0.866	0.844	0.897	1.00

Kaynak: Dünya Bankası

4.3.Temel Model Bulguları: Sabit ve Rassal Etkiler Analizi

Şekil 2’de görüldüğü üzere, 2002–2022 yılları arasında kadınların iş gücüne katılım oranı genel olarak artış eğilimindedir. Bu artışla paralel olarak internet kullanımı, mobil hücresel abonelikler ve kişi başına GSYİH gibi değişkenlerde de pozitif yönlü bir trend gözlemlenmektedir. Öte yandan doğurganlık oranı ve bebek ölüm oranında düşüş dikkat çekerken, kadın nüfus oranında hafif bir azalma görülmektedir.



Şekil 2: Kadınların İş Gücüne Katılımını Etkileyen Göstergelerin Zaman Serisi (2002–2022)

Kaynak: Dünya Bankası

Tablo 5’te temel model için tahmin edilen sabit etkiler modeline göre elde edilen sonuçlar yer almaktadır. İnternet kullanımı, kişi başına GSYİH, kadınların ilköğretim okul kaydı ve ticaretin GSYİH içindeki payı (dışa açıklık) kadınların iş gücüne katılımı üzerinde anlamlı ve pozitif etkiye sahiptir. Buna ek olarak, kadın nüfus oranının etkisi ise negatif ve istatistiksel olarak anlamlıdır ($p < 0.01$). Çalışmada kadın nüfus oranı olarak tüm yaş gruplarındaki kadınlar dâhil edildiği için değişkenin katsayısının negatif çıktığı düşünülmektedir.

Tablo 5: Temel Model (Sabit Etkiler) Regresyon Sonuçları

Kadınların İş Gücüne Katılım Oranı	Katsayı	Standart Hata	t-değeri	p-değeri	[95% güven aralığı]		Anlamlılık
İnternet Kullanımı	0.133	0.008	15.81	0.000	0.117	0.150	***
Kişi Başına GSYİH	0.001	0.001	2.17	0.030	0.001	0.001	**
Mobil Hücresel Abonelikler	0.002	0.005	0.29	0.770	-0.009	0.012	
Kadınların İlköğretim Okul Kaydı	0.077	0.026	2.97	0.003	0.026	0.127	***
Özel Sektöre Verilen Yerel Kredi	0.004	0.004	0.93	0.355	-0.004	0.011	
Doğurganlık oranı	-0.276	0.572	-0.48	0.629	-1.400	0.847	
Ticaret (% GSYİH)	0.018	0.006	2.94	0.003	0.006	0.030	***
Bebek Ölüm Oranı	0.035	0.111	0.31	0.755	-0.184	0.253	
Kadın Nüfus Oranı	-1.672	0.314	-5.33	0.000	-2.287	-1.056	***
Sabit Terim	129.778	16.856	7.70	0.000	96.678	162.877	***
Mean dependent var		65.937	SD dependent var		10.170		
R-squared		0.655	Number of obs		697		
F-test		137.246	Prob > F		0.000		
Akaike crit. (AIC)		2765.355	Bayesian crit. (BIC)		2810.823		

*** $p < .01$, ** $p < .05$, * $p < .1$

Kaynak: Dünya Bankası

Tablo 6’de temel model için rassal etkiler regresyon sonuçları sunulmuştur. İnternet kullanımı, kişi başına GSYİH, kadınların ilköğretim okul kaydı ve ticaretin GSYİH içindeki payı değişkenlerinin kadın iş gücüne katılım oranı üzerindeki etkisi pozitif ve istatistiksel olarak anlamlıdır. Kadın nüfus oranı ise kadınların iş gücüne katılım oranını negatif yönde etkilemektedir ($p < 0.01$). Rassal etkiler modeli ve sabit etkiler modeli sonuçları oldukça benzerdir.

Tablo 6: Temel Model (Rassal etkiler) Regresyon Sonuçları

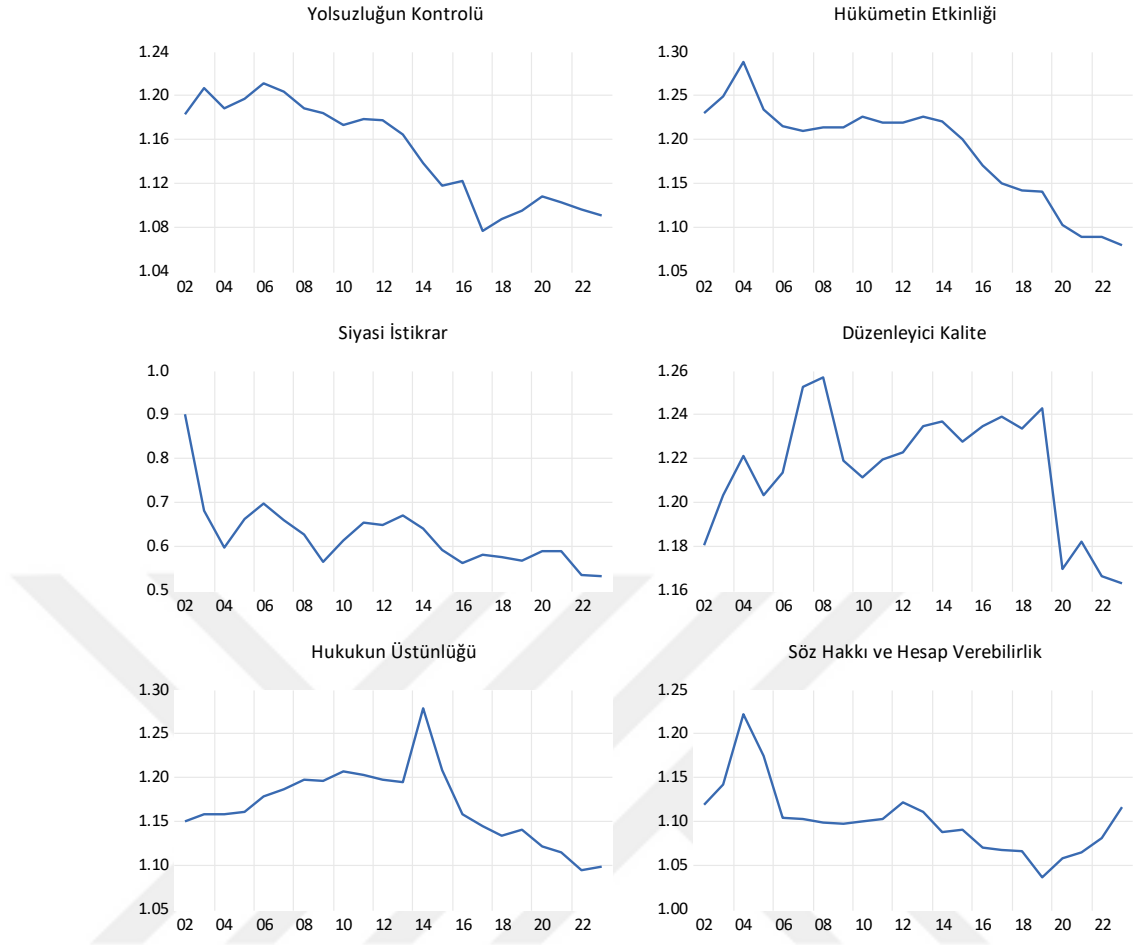
Kadınların İş Gücüne Katılım Oranı	Katsayı	Standart Hata	t-değeri	p-değeri	[95% güven aralığı]	Anlamlılık
Kadınların İş Gücüne Katılım Oranı	Coef.	St.Err.	t-value	p-value	[95% Conf Interval]	Sig
İnternet Kullanımı	0.130	0.008	15.35	0.000	0.113 0.146	***
Kişi Başına GSYİH	0.001	0.001	3.35	0.001	0.001 0.000	***
Mobil Hücresel Abonelikler	-0.001	0.006	-0.24	0.807	-0.012 0.009	
Kadınların İlköğretim Okul Kaydı	0.085	0.026	3.19	0.001	0.033 0.137	***
Özel Sektöre Verilen Yerel Kredi	0.005	0.004	1.38	0.168	-0.002 0.013	
Doğurganlık oranı	0.006	0.579	0.01	0.992	-1.129 1.140	
Ticaret (% GSYİH)	0.016	0.006	2.59	0.010	0.004 0.027	***
Bebek Ölüm Oranı	-0.123	0.110	-1.12	0.264	-0.338 0.093	
Kadın Nüfus Oranı	-1.234	0.309	-3.99	0.000	-1.840 -0.628	***
Sabit Terim	107.155	16.694	6.42	0.000	74.435 139.874	***
Mean dependent var		65.937	SD dependent var		10.170	
Overall r-squared		0.364	Number of obs		697	
Chi-square		1185.605	Prob > chi2		0.000	
R-squared within		0.653	R-squared between		0.314	

*** $p < .01$, ** $p < .05$, * $p < .1$

Kaynak: Dünya Bankası

4.4. Genişletilmiş Model Bulguları: Yönetişim Göstergelerinin Etkisi

Bu bölümde bilgi ve iletişim teknolojilerinin kadınların işgücüne katılım oranı üzerine etkisi analiz edilirken temel modelde yer alan değişkenlere ek olarak yönetim göstergeleri de dâhil edilmiştir. Şekil 3’de görüldüğü üzere, yönetim göstergeleri zaman içinde önemli dalgalanmalar göstermektedir. Özellikle hukukun üstünlüğü, hükümetin etkinliği ve söz hakkı gibi göstergelerde 2015 sonrası belirgin bir düşüş gözlemlenmektedir. Bu eğilim, söz konusu göstergelerin kadınların iş gücüne katılımı üzerindeki etkisinin zamanla zayıflayabileceğine işaret etmektedir.



Şekil 3: Yönetişim Göstergelerinin Zaman Serisi (2002–2022)

Kaynak: Dünya Bankası

Tablo 7’de görüldüğü üzere genişletilmiş sabit etkiler modeline göre, internet kullanımı, kişi başına GSYİH, kadınların ilköğretim okul kaydı ve ticaretin GSYİH içindeki payı kadın iş gücüne katılımını pozitif yönde ve anlamlı biçimde etkilemektedir. Öte yandan, kadın nüfus oranı ve söz hakkı-hesap verebilirlik değişkenleri negatif ve istatistiksel olarak anlamlıdır. Siyasi istikrar değişkeni ise %10 anlamlılık düzeyinde kadın işgücüne katılım oranını negatif yönde etkilemektedir. Yönetişim göstergelerinin kadınların iş gücüne katılım oranını pozitif etkilemesi beklenirken, ekonometrik analiz sonuçlarına göre yönetim göstergeleri negatif etkiye sahiptir. Bu çalışmada olduğu gibi, Ngoa ve Song (2021) çalışmasında 48 Afrika ülkesi için yaptığı analiz sonuçlarında da yolsuzluğun kontrolü ve hukukun üstünlüğü gibi yönetim göstergelerinin kadınların işgücüne katılım oranı üzerine negatif etkisi olduğu bulunmuştur.

Tablo 7: Genişletilmiş Model (Sabit Etkiler) Regresyon Sonuçları

Kadınların İş Gücüne Katılım Oranı	Katsayı	Standart Hata	t-değeri	p-değeri	[95% güven aralığı]	Anlamlılık	Katsayı
İnternet Kullanımı	0.126	0.009	14.13	0.000	0.108	0.143	***
Kişi Başına GSYİH	0.001	0.001	2.02	0.044	0.001	0.001	**
Mobil Hücresel Abonelikler	0.010	0.006	1.74	0.082	-0.001	0.021	*
Kadınların İlköğretim Okul Kaydı	0.057	0.026	2.18	0.029	0.006	0.108	**
Özel Sektöre Verilen Yerel Kredi	0.001	0.004	0.05	0.964	-0.008	0.008	
Doğurganlık oranı	-0.845	0.617	-1.37	0.171	-2.056	0.367	
Ticaret (% GSYİH)	0.012	0.006	1.89	0.059	0.001	0.024	*
Bebek Ölüm Oranı	0.125	0.114	1.09	0.275	-0.100	0.350	
Kadın Nüfus Oranı	-1.883	0.326	-5.77	0.000	-2.524	-1.242	***
Siyasi İstikrar	-0.732	0.390	-1.88	0.061	-1.497	0.033	*
Hükümetin Etkinliği	0.585	0.609	0.96	0.337	-0.611	1.781	
Yolsuzluğun Kontrolü	0.814	0.574	1.42	0.156	-0.312	1.940	
Düzenleyici Kalite	0.094	0.663	0.14	0.887	-1.208	1.396	
Hukukun Üstünlüğü	-0.882	0.877	-1.01	0.315	-2.604	0.840	
Söz Hakkı ve Hesap Verebilirlik	-3.384	0.852	-3.97	0.000	-5.056	-1.712	***
Sabit Terim	147.161	17.515	8.40	0.000	112.767	181.555	***
Mean dependent var		65.937	SD dependent var		10.170		
R-squared		0.671	Number of obs		697		
F-test		87.760	Prob > F		0.000		
Akaike crit. (AIC)		2743.637	Bayesian crit. (BIC)		2816.385		

*** $p < .01$, ** $p < .05$, * $p < .1$ **Kaynak: Dünya Bankası**

Tablo 8’de genişletilmiş model için rassal etkiler tahmin sonuçları yer almaktadır. Elde edilen sonuçlara göre, internet kullanımı, kişi başına GSYİH, kadınların ilköğretim okul kaydı, ticaretin GSYİH içindeki payı ve yolsuzluğun kontrolü kadınların iş gücüne katılımını pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı biçimde etkilemektedir. Ayrıca kadın nüfus oranı ve söz hakkı-hesap verebilirlik değişkenleri negatif ve anlamlı etki göstermektedir. Genişletilmiş model için rassal etkiler modeli ile sabit etkiler modeli sonuçları oldukça benzer olmasına karşın sabit etkiler modelinde yolsuzluğun kontrolü değişkeni anlamsız olarak bulunmuşken, rassal etkiler modelinde bu değişken istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Tablo 8: Genişletilmiş Model (Rassal Etkiler) Regresyon Sonuçları

Kadınların İş Gücüne Katılım Oranı	Katsayı	Standart Hata	t- değeri	p- değeri	[95% güven aralığı]		Anlamlılık
İnternet Kullanımı	0.129	0.009	14.04	0.000	0.111	0.147	***
Kişi Başına GSYİH	0.001	0.001	2.92	0.003	0.001	0.000	***
Mobil Hücresel Abonelikler	0.003	0.006	0.44	0.663	-0.009	0.014	
Kadınların İlköğretim Okul Kaydı	0.077	0.027	2.84	0.005	0.024	0.131	***
Özel Sektöre Verilen Yerel Kredi	0.002	0.004	0.49	0.622	-0.006	0.010	
Doğurganlık oranı	-0.618	0.636	-0.97	0.331	-1.864	0.628	
Ticaret (% GSYİH)	0.012	0.006	1.92	0.054	0.000	0.024	*
Bebek Ölüm Oranı	-0.098	0.114	-0.86	0.391	-0.322	0.126	
Kadın Nüfus Oranı	-1.208	0.322	-3.75	0.000	-1.839	-0.576	***
Siyasi İstikrar	-0.584	0.402	-1.45	0.146	-1.371	0.203	
Hükümetin Etkinliği	0.358	0.632	0.57	0.571	-0.880	1.596	
Yolsuzluğun Kontrolü	1.342	0.592	2.27	0.023	0.181	2.503	**
Düzenleyici Kalite	-0.071	0.678	-0.10	0.917	-1.400	1.258	
Hukukun Üstünlüğü	0.146	0.899	0.16	0.871	-1.616	1.909	
Söz Hakkı ve Hesap Verebilirlik	-2.346	0.875	-2.68	0.007	-4.061	-0.631	***
Sabit Terim	108.883	17.339	6.28	0.000	74.899	142.867	***
Mean dependent var		65.937	SD dependent var		10.170		
Overall r-squared		0.332	Number of obs		697		
Chi-square		1207.001	Prob > chi2		0.000		
R-squared within		0.663	R-squared between		0.266		

*** $p < .01$, ** $p < .05$, * $p < .1$ **Kaynak:** Dünya Bankası

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Genel Değerlendirme

Bu çalışma, OECD ülkelerinde bilgi ve iletişim teknolojilerinin (BİT), özellikle internet kullanımının, kadınların iş gücüne katılımı üzerindeki etkisini analiz etmeyi amaçlamıştır. Tezde 2002–2022 dönemini kapsayan panel veri analizi sonucunda hem temel hem de genişletilmiş model için tahminler yapılmıştır. Sonrasında tahmin edilen sabit ve rassal etkiler modellerine ilişkin sonuçlar karşılaştırılmıştır.

Temel model bulguları, internet kullanımının kadınların iş gücüne katılım oranı üzerinde güçlü ve pozitif bir etkisi olduğunu göstermektedir. Ayrıca kişi başına GSYİH, kadınların ilköğretim okul kaydı oranı ve ticaretin GSYİH içindeki payı gibi değişkenler de kadınları işgücüne katılımına olumlu katkıda bulunmuştur. Buna karşın, kadın nüfus oranı değişkeni negatif yönde anlamlı bir ilişki sergilemiştir.

Genişletilmiş model sonuçlarına göre, bazı yönetim göstergeleri (örneğin söz hakkı ve hesap verebilirlik) kadınların iş gücüne katılımı üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahiptir. Bu bulgu, demokratikleşme ve katılım süreçlerinin iş gücü piyasalarıyla karmaşık bir etkileşim içinde olabileceğine işaret etmektedir.

Bilgi iletişim teknolojilerinin gelişmesiyle birlikte iş gücü piyasasındaki zaman ve mekân sınırlarının kalkarak, kadınlara yeni iş olanakları sunması sayesinde kadınların iş gücüne katılımını pozitif yönde etkilemektedir. Ayrıca kadınların bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmelerden faydalanarak online eğitim kaynaklarına ve mesleki gelişim imkanlarına erişiminin artması sayesinde iş gücü piyasasına katılımı kolaylaşmaktadır.

Reel anlamda üretilen mal ve hizmet miktarındaki artışı ifade eden ekonomik büyümedeki artışlar işverenlerin daha fazla iş gücüne ihtiyaç duymasına neden olmaktadır. İş gücü piyasasında meydana gelen bu artış kadınların iş gücüne katılımını kolaylaştırmaktadır.

Bu çalışmada dışa açıklık ihracat ve ithalatın toplamının GSYİH'a oranı ile ölçülmektedir. Bir ekonomide dışa açıklığın artması ihracatın artmasına dayalı olarak artıyorsa ülkede üretilen mal ve hizmet miktarı artış göstereceği için kadınların iş gücü piyasasına katılma oranı artacaktır.

Kadınların eğitim düzeyindeki artış nitelikli iş gücü haline dönüşmelerini sağlayarak daha fazla sayıda ve yüksek nitelikli işte çalışabilme imkânlarını arttırarak iş gücüne katılım oranını pozitif yönde etkiler.

Bir ülkede yönetim göstergelerinin iyi olması o ülkede sosyal ve ekonomik politikaların gelişimi kolaylaştırır. Bu politikaların başarılı bir şekilde uygulanabilmesi kadınların iş gücüne katılım oranını pozitif yönde etkileyecektir.

Çalışmadan elde edilen sonuçlar geçmiş literatürle karşılaştırıldığında bu çalışmada elde edilen bilgi iletişim teknolojileri kullanımının kadınların iş gücüne katılımını pozitif yönde etkilediği sonucu Polat (2024), Satı ve Yılmaz (2020), Cafri ve Selci (2020), Arslan ve Arkadaşları (2011) ve Ngoa ve Song (2021) çalışmalarıyla tutarlıdır. Buna ek olarak bu çalışmada ulaşılan GSYİH' ın kadınların iş gücüne katılımını pozitif yönde etkilediği sonucu Polat (2024), Cafri ve Selci (2020) ve Ngoa ve Song (2021) sonuçlarıyla benzerdir. Tahmin sonuçlarına göre bu çalışmada dışa açıklığın kadınların iş gücüne katılımını pozitif yönde etkilediği bulunmuştur. Bu bulgu Ngoa ve Song (2021) ile benzer iken, Mike ve Karlılar (2020) ile ters yönlüdür. Tezde elde edilen sonuçlara göre eğitim kadınların iş gücüne katılımını pozitif yönde etkilerken bu sonuç Cafri ve Selci (2020) ile çelişmektedir. Çalışmada ulaşılan bir diğer sonuç ise kadın nüfus oranındaki artışın kadınların iş gücüne katılımını negatif yönde etkilediğidir. Bu sonuç Ngoa ve Song (2021) bulguları ile ters yönlüdür. Son olarak yönetim göstergelerine bakıldığında siyasi istikrarın kadınların iş gücüne katılımını pozitif yönde etkilediği sonucu Ngoa ve Song (2021) çalışması ile tutarlı iken, yolsuzluğun kontrolünün kadınların iş gücüne katılımını pozitif yönde etkilediği sonucu Ngoa ve Song (2021) çalışması ile zıt yönlüdür.

5.2. Politika Önerileri

Elde edilen bulgular doğrultusunda, kadınların dijital teknolojilere erişiminin artırılması ve dijital okuryazarlık seviyelerinin yükseltilmesi, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve ekonomik kalkınmaya katkı açısından öncelikli politika alanlarından biri olarak ele alınmalıdır. Günümüzde dijital beceriler, bireylerin yalnızca iş gücüne katılımını değil, aynı zamanda sosyal, kültürel ve politik yaşamda etkin rol alabilmelerini de doğrudan belirleyen kritik bir unsur haline gelmiştir. Bu

bağlamda, kadınların dijital araçları yalnızca tüketici olarak değil, aynı zamanda üretici, geliştirici ve içerik sağlayıcı olarak kullanabilmeleri için ulusal düzeyde kapsamlı bir “Dijital Okuryazarlık Seferberliği” başlatılması önerilerden birisidir.

Bu seferberlik, kamu otoriteleri, üniversiteler, yerel yönetimler, özel sektör ve sivil toplum kuruluşlarının iş birliği içinde yürütülmelidir. Özellikle yerel yönetimlerin mahalle bazında kurabileceği dijital öğrenme merkezleri, kadınlara hem teknik beceriler hem de bu becerileri ekonomik fırsata dönüştürme yolları konusunda eğitim sağlayabilir. Kırsal bölgelerde yaşayan kadınların erişim sorunlarını gidermek amacıyla mobil eğitim merkezleri ve gezici teknoloji laboratuvarları devreye alınmalı; bu sayede coğrafi uzaklık dijital kapsayıcılığın önünde bir engel olmaktan çıkarılmalıdır. Ayrıca, belediyeler, halk kütüphaneleri, kadın kooperatifleri ve kültür merkezleri bünyesinde ortak teknoloji kullanım alanları oluşturularak kadınların bilgisayar, tablet ve internet gibi araçlara ücretsiz veya düşük maliyetle erişimi sağlanmalıdır.

Bu erişimin sürdürülebilir olması için internet altyapısının güçlendirilmesi ve erişim maliyetlerinin azaltılması da büyük önem taşımaktadır. Bu bağlamda, düşük gelirli hanelere yönelik özel internet tarifeleri, cihaz hibeleri veya taksitli cihaz edinme destekleri hayata geçirilebilir. Özel sektör iş birliği ile yürütülecek kampanyalar, teknolojik cihaz bağışı veya uygun fiyatlı temin programları şeklinde uygulanabilir.

Eğitim içerikleri sadece temel bilgisayar kullanımıyla sınırlı kalmamalı; veri güvenliği, çevrimiçi girişimcilik, e-ticaret, sosyal medya yönetimi, yapay zekâ uygulamaları, kodlama ve dijital tasarım gibi alanları da kapsamalıdır. Bu eğitimler, çevrim içi ve yüz yüze hibrit modellerle sunularak katılım esnekliği sağlanmalıdır. Eğitimin içeriğinde ayrıca dijital haklar ve güvenlik konularına yer verilerek, kadınların çevrim içi ortamlarda karşılaşılabilecekleri risklere karşı bilinçli hareket etmeleri sağlanmalıdır.

Bu seferberlik önerisini derinleştirmek, eğitimde de dönüşüm yapmakla ancak mümkün olacaktır. Kız çocuklarının erken yaşta fen, teknoloji, mühendislik ve matematik (STEM) alanlarına yönlendirilmesi de uzun vadede dijital sektörlerde

kadın istihdamını artıracak stratejik bir adımdır. Bu doğrultuda ilkokuldan itibaren STEM kulüpleri, kodlama atölyeleri, bilim şenlikleri ve mentorluk programları yaygınlaştırılmalıdır. Kadın rol modellerin ve başarılı kadın girişimcilerin deneyimlerini paylaşabilecekleri platformlar oluşturularak kız çocuklarının bu alanlarda kariyer yapma motivasyonu güçlendirilebilir.

Kız çocuklarının STEM ve dijital alanlara yönelmesini desteklemek için, alanında başarılı kadın rol modellerin okullarda deneyim paylaşımı yapacağı, ilham verici konuşmalar ve atölyeler düzenlenecek programlar hayata geçirilmelidir. Bu buluşmalar, gençlerin yalnızca teknik bilgi edinmelerini değil, aynı zamanda mesleki hedeflerini somut örnekler üzerinden şekillendirmelerini de sağlayacaktır. Ayrıca, bilim, teknoloji, mühendislik, matematik ve dijital girişimcilik alanlarında öne çıkan kadınların hayat hikâyelerini konu alan biyografik kitapların, belgesellerin ve söyleşi dizilerinin okullarda dolaşıma sokulması, öğrencilerin başarı hikâyelerine erken yaşta erişimini kolaylaştıracaktır. Bu tür materyaller kütüphaneler, okul kulüpleri ve çevrim içi platformlar aracılığıyla yaygınlaştırılarak hem kız çocuklarının hem de erkek öğrencilerin cinsiyet kalıplarını sorgulamasına, farklı kariyer yollarını hayal etmesine katkı sunacaktır. Böylece, ilham verici rol modellerin etkisi yalnızca bireysel motivasyonla sınırlı kalmayıp, uzun vadede toplumun dijital ve bilimsel alanlarda daha kapsayıcı bir yapıya kavuşmasına hizmet edecektir.

Bu politika önerilerinin başarısını ölçmek için düzenli aralıklarla etki değerlendirme raporları hazırlanmalı ve kamuoyuyla paylaşılmalıdır. Katılımcı sayısı, istihdam oranları, girişimcilik faaliyetleri, dijital beceri test sonuçları gibi göstergeler üzerinden ilerleme izlenebilir. Ayrıca, bölgeler arası farklılıkların giderilmesi amacıyla, en az gelişmiş bölgelerde ilave teşvikler ve destekler uygulanmalıdır.

Kadınların dijital sektörler ve genel olarak iş hayatında daha güçlü bir şekilde temsil edilmesini sağlamak amacıyla hem kamu hem de özel sektörde kurumsal düzeyde politika ve tutum belgeleri hazırlanmalıdır. Bu belgeler, kurumların toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki taahhütlerini, hedeflerini ve somut eylem planlarını içermeli; işe alım, terfi, ücret eşitliği, eğitim fırsatları ve liderlik pozisyonlarında kadın temsiline dair net göstergeler belirlemelidir. Ayrıca, özellikle

kadınların az temsil edildiği sektörlerde ve pozisyonlarda istihdamı artırmak üzere kadın kotası uygulamaları hayata geçirilebilir. Bu kota, yalnızca işe alım aşamasında değil, yönetim kademeleri, proje liderlikleri ve stratejik karar alma mekanizmaları için de geçerli olmalıdır. Kota uygulamalarında, adayların eşit yetkinliklere sahip olması temel bir ön koşul olarak benimsenmeli, böylece fırsat eşitliği anlayışı, liyakat ilkesiyle birlikte yürütülmelidir. Bu yaklaşım, sembolik bir adım olmanın ötesinde, kurumların yapısal dönüşümünü destekleyen bağlayıcı bir araç olarak kullanılmalı ve düzenli izleme-değerlendirme süreçleri ile etkisi ölçülmelidir. Böylece hem kamu hem de özel sektör, kadınların iş gücüne katılımını teşvik eden somut ve sürdürülebilir bir yol haritasına sahip olurken, toplumsal cinsiyet eşitliği yönünde sistematik bir ilerleme sağlanabilecektir.

Kadınların iş gücüne katılımını artırmak için doğum izni ve çocuk bakım hizmetlerinin yalnızca kadınların sorumluluğu olarak görülmediği, ebeveynler arasında eşit şekilde paylaşılmasını teşvik eden bir düzen oluşturulmalıdır. Bu kapsamda, babalara da ücretli ebeveyn izni verilmesi ve bu iznin annelerin izninden bağımsız, devredilemez bir hak olarak tanımlanması, bakım sorumluluğunun toplumsal olarak dengelenmesine katkı sağlayacaktır. Çocuk bakım hizmetlerinin kamusal olarak erişilebilir ve uygun maliyetli hale getirilmesi, kadınların kariyerlerini kesintiye uğratmadan sürdürebilmelerine olanak tanırken, babaların da aktif bakım rolü üstlenmesini kolaylaştıracaktır. Bu yaklaşım, yalnızca kadınların iş yaşamında sürekliliğini desteklemekle kalmayacak; aynı zamanda toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin kalıpların dönüşmesine, aile içinde eşitlikçi bir iş bölümü anlayışının yerleşmesine de zemin hazırlayacaktır. Böylece hem kadınların istihdam oranları hem de ailelerin yaşam kalitesi uzun vadede güçlendirilecektir.

5.3.Gelecek Araştırmalar İçin Öneriler

Bu araştırma bazı sınırlılıklara sahiptir ve gelecek çalışmalar için aşağıdaki öneriler geliştirilebilir:

İlk olarak, OECD ülkeleri kendi içinde gelişmişlik düzeyine göre ayrılarak analiz derinleştirilebilir. Bu sayede farklı gelişmişlik düzeyindeki ülkelere ilişkin farklılıklar görülebilir ve bu farklılıklar dikkate alınarak daha verimli politika önerileri sunulabilir. Buna ek olarak bilgi iletişim teknolojilerinin kullanımın

kadınların işgücüne katılımı üzerindeki etkisi sektörler göre farklılıklar gösterebilir. Bu nedenle ileride yapılacak çalışmalarda bu farklılıkları dikkate alan modellerin tahmin edilmesi sektörel düzeyde analiz yapılmasına imkân sağlayacaktır. Ayrıca bu çalışmada sabit etkiler ve rassal etkiler modelleri için tahminler yapılmıştır. Farklı tahmin yöntemleri kullanılarak elde edilen sonuçların tutarlılığının kontrol edilmesi uygun olacaktır. Modellere kültürel değişkenlerin kontrol değişkeni olarak eklenerek tahmin edilmesi modellerin açıklayıcılığını arttırabilecektir. Son olarak ülke ve bölge seçimleri ve dönem aralıkları genişletilerek daha geniş bir analiz yapılabilir.



KAYNAKÇA

- Adaçay, F. R. (2017). Kalkınma Açısından Cinsiyetler Arası Eşitsizlikler ve Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet. *Artuklu İnsan ve Toplum Bilim Dergisi*, 2(1), 1-21.
- Adak, N. (2007). Kadınların İkilemi: İş ve Aile Yaşamı. *Sosyoloji Dergisi*, Ülgen Oskay'a Armağan Özel Sayısı (Hakemsiz), 137-152.
- Akarsu, Y., Kurt, S., & Alacahan, N. D. (2020). OECD ülkelerinde bilgi ve iletişim teknolojilerinin işgücü verimliliği üzerine etkisi. *Journal of Life Economics*, 7(4), 309-322.
- Akgeyik, T. (2017). Türkiye'de Kadınların İşgücü Piyasasına Katılımını Etkileyen Faktörler: TÜİK Verileri Üzerine Bir Analiz. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 70, 31-53.
- Akgeyik, T. (2021). Türkiye'de kadın istihdamı ve işgücü piyasası politikaları. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Dergisi*, 71(1), 1-24.
- Anderson, K. (2022). Breaking the glass ceiling: Women's labor force participation in OECD countries. *Journal of Labor Economics*, 40(2), 215-238.
- Anderson, K., & Roberts, M. (2022). Women in the workforce: A historical perspective. *Journal of Economic History*, 82(2), 345-370.
- Aşkın, E. Ö. (2015). Kadınların İşgücü Piyasasındaki Konumlarını Etkileyen Faktörler. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 10(1), 43-66.
- Aydın, D., & Çam, M. S. (2016). Bilgi toplumu dönüşümünde Türkiye'de kadın olmak. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 224-247.
- Bingöl, O. (2014). Toplumsal cinsiyet olgusu ve Türkiye'de kadınlık. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2014(3), 108-114.
- Büyükaslan, M. (1995). Toplumsal Kalkınma ve Eğitim. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 4(4), 535-544.

- Cafri, R., & Selci, F. (2020). Teknolojik Gelişmeler ve Kadın İstihdamı ilişkisi: AB Ülkeleri ve Türkiye açısından bir değerlendirme. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 9(5), 3264-3278.
- Chukwudi, J. H. ve Monday, E. M. (2017). “The Use of Instructional Media among Selected Science Subject Teachers in Ilishan Remo Senior Secondary Schools, Ogun State”, *Journal of Educational Policy and Entrepreneurial Research*, IV/1, 61-71.
- Connell, R. W. (2005). *Masculinities* (2nd ed.). University of California Press.
- Dedeoğlu, S. (2022). “Kadın Dostu Dijital Yol: Türkiye’de Turizm ve İmalat Sektörlerinde Dijitalleşme ve Kadın İşgücü Araştırması Raporu”, UNDP Türkiye, Ankara.
- Doğan Günay, P. (2011). *Ekonomik Kalkınmada Kadın’ın Önemi ve Katkısı*. (Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı
- Dücan, E., & Polat, M. A. (2017). Kadın istihdamının ekonomik büyümeye etkisi: OECD ülkeleri için panel veri analizi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 26(1), 155-170.
- Erdoğan, S. ve Yaşar, S. (2018). Türkiye’de Kadın İstihdamının Gelişimi: Konya Karaman Örneği. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 20(34), 18-28.
- European Commission. (2023). *The gender gap in digital transformation: Policy implications for the EU*. Brussels: European Commission.
- Eyüboğlu, A., Özar, S. ve Tufan- Tanrıöver, H. (2000). Kentlerde Kadınların İş Yaşamına Katılım Sorunlarının Sosyo-Ekonomik ve Kültürel Boyutları. T.C. Başbakanlık Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü (KSGM), Ankara.
- Faulkner, W. (2007). 'Nuts and bolts and people': Gender-troubled engineering identities. *Social Studies of Science*, 37(3), 331-356.
<https://doi.org/10.1177/0306312706072175>

- Görmüş, A. (2019). Türkiye’de tarımsal istihdamın cinsiyete dayalı yapısı ve sosyal politika önerileri. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 14(3), 563-578.
- Güler, Ö. ve Üçdoğruk, Ş. (2007). Türkiye’de Cinsiyete Göre Gelir Farklılığının Ayrıştırma Yöntemiyle Uygulanması. *Journal of Yasar University*, 2(6), 571-589.
- Güriş, S., Topdağ, D., & Bozkurt, G. (2019, March). OECD ülkelerinde kadınların işgücüne katılımını etkileyen faktörlerin panel nitel tercih modelleri ile incelenmesi. In *International Balkan and Near Eastern Social Sciences Congress Series* (pp. 742-50).
- Han, E., & Kaya, A. A. (2008). *Kalkınma ekonomisi teori ve politika*. Nobel Akademik Yayıncılık.
- Harris, J. E. (2008). "The Impact Of Gender Socialization On Women’s Learned Technological Helplessness And Its Andragogical Implications" Dissertations.
- ILO, (2000). World Labour Report 2000: Income Security and Social Protection in A Changing World. Geneva: International Labour Office.
- ILO. (2021). *World Employment and Social Outlook: Trends 2021*. International Labour Organization.
- ILO. (2023). *World Employment and Social Outlook: Trends 2023*. International Labour Office.
- Işık, E., & Serdaroğlu, U. (2015). Kadın emeği: feminist iktisadın yol haritası üzerinden bir okuma. *TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 15(56), 6-14.
- ITU. (2021). *Measuring digital development: Facts and figures*. International Telecommunication Union. Retrieved from <https://www.itu.int>
- İçli, G. (2001). Eğitim, İstihdam ve Teknoloji. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(9), 65-71.
- Jaumotte, F. (2004). Labour force participation of women: Empirical evidence on the role of policy and other determinants in OECD countries. *OECD Economic studies*, 2003(2), 51-108.

- Johnson, L. (2022). Nordic model and women's employment: Lessons from Scandinavia. *European Journal of Industrial Relations*, 28(1), 45-62.
- Karabıyık, İ. (2012). Türkiye'de çalışma hayatında kadın istihdamı. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32(1), 231-260.
- Kızılgöl, A.Ö. (2012). Kadınların İşgücüne Katılımının Belirleyicileri: Ekonometrik Bir Analiz. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(1).
- Klaauw, W. (1996). Female Labour Supply and Marital Status Decisions: A-Life Cycle Model. *Review of Economic Studies*, 63(2), 199-235.
- Koray, M. (2005). Sosyal Politika. (2. Baskı). Ankara: İmge Yayınları.
- Kulali, İ., & Bilir, H. (2010). Bilgi ve iletişim (telekomünikasyon) sektöründeki gelişmeler ve eğilimler. *Global Finansal Kriz Sürecinde Yeniden Yapılanma ve Çözüm Arayışları*, TOBB.
- Kuşat, N. (2011). Küreselleşen Dünyada Turizm Sektörü: Bilgi İletişim Teknolojileri Ve Rekabet Gücü, *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi* Cilt 3 - Sayı 5 - Kasım 2011.
- Kutlar, A., Erdem, E., & Aydın, F. F. (2012). Kadınların İşgücüne Katılması İle Doğurganlık, Boşanma Ve Ücret Haddi Arasındaki İlişki: Türkiye Üzerine Bir Araştırma. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 7(1), 149-168.
- Küçükali, A. (2014). Sosyo-ekonomik ve kültürel yapının kadınların çalışma hayatı üzerine etkileri: Erzurum örneği. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 9(1), 1-19.
- Lewis, P. (2021). Post-war transformation of female labor force participation. *Economic History Review*, 74(3), 678-699.
- Lindle, R. S., Metter, E. J., Lynch, N. A., Fleg, J. V., Fozard, J. L., Tobin, J., ... & Hurley, B. F. (1997). Age and gender comparisons of muscle strength in 654 women and men aged 20–93 yr. *Journal of applied physiology*, 83(5), 1581-1587.
- Martinez, C., & Fernandez, R. (2022). Determinants of female labor force participation: A cross-country analysis. *Economic Journal*, 132(642), 1280-1310.

- Martinez, R., & Wilson, S. (2021). Industrial Revolution and female employment patterns. *Labor History*, 62(4), 412-435.
- Martinez-Fernandez, C., Kim, S., & Chen, L. (2023). Digital skills and labor market outcomes: Evidence from OECD countries. *Journal of Labor Economics*, 41(2), 125-147.
- Mike, F., & Karlılar, S. (2020). Ekonomik küreselleşme sürecinin kadın işgücüne katılımı üzerine etkisi: gelişmekte olan Asya ülkeleri örneği. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (26), 153-166.
- Ngoa, G. B. N., & Song, J. S. (2021). Female participation in African labor markets: The role of information and communication technologies. *Telecommunications Policy*, 45(9), 102174.
- Nieuwenhuis, R., Van Lancker, W., Collado, D., & Cantillon, B. (2020). Trends in women's employment and poverty rates in OECD countries: A Kitagawa–Blinder–Oaxaca decomposition. *Italian Economic Journal*, 6(1), 37-61.
- OECD ve Eurostat (Organisation for Economic Co-Operation and Development) ((2018). Oslo Manual 2018: Guidelines for Collecting, Reporting and Using Data on Innovation. (4. Edition). OECD Publishing, Paris.
- OECD. (2021). Digital Economy Outlook 2021. OECD Publishing.
- OECD. (2022a). *Digital transformation and gender equality: Opportunities and challenges*. Paris: OECD Publishing.
- OECD. (2022b). *Gender equality in the labour market: Policies and impacts*. Organisation for Economic Co-operation and Development.
- OECD. (2023a). OECD Employment Outlook 2023. OECD Publishing.
- OECD. (2023b). *Women and employment: Policies for inclusive growth*. Paris: OECD Publishing.
- Özer, M. & Biçerli, K. (2003). Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 3(1), 55-85.
- Peterson, J., & Brown, K. (2019). The impact of women's movements on labor market participation. *Gender, Work & Organization*, 26(5), 894-913.

- Peterson, J., & Lewis, M. (2019). The economics of women and work in the global economy. Oxford University Press.
- Polat, M. A. (2024). Türkiye’de Bilgi ve İletişim Teknolojilerinin Kadınların İşgücü Piyasasına Katılımına Etkisi: ARDL Analizinden Kanıtlar. *Abant Sosyal Bilimler Dergisi*, 24(1), 423-437.
- Psacharopoulos, G. & Tzannatos, Z. (1989). Kadınların İşgücüne Katılımı: Uluslararası Bir Bakış Açısı. *Dünya Bankası Araştırma Gözlemcisi*, 4(2), 187-201.
- Roberts, A., & Thompson, S. (2021). Sectoral analysis of female employment patterns. *Industrial Relations Journal*, 52(3), 278-295.
- Satı, Z. E., & Yılmaz, B. O. (2020). Endüstri 4.0 ortamında değişen iş ve mesleklerin Türkiye’de kadın istihdamına etkileri. *Strategic Public Management Journal*, 6(11), 54-76.
- Seligman, M. E. P., Maier, S. F. (1967), “Failure to Escape Traumatic Shock”, *Journal of Experimental Psychology*, LXXIV/1, 1-9.
- Taniguchi, H., & Yamada, K. (2020). The race between technology and woman: Changes in gender and skill premia in OECD countries. *arXiv preprint arXiv:2005.12600*.
- Tansel, A. (2020). Determinants of female labor force participation in Turkey. *Journal of Labor Research*, 41(1), 84-116.
- Taylor, M., & Wright, S. (2023). COVID-19 and women's labor market outcomes. *Feminist Economics*, 29(1), 78-102.
- Thompson, E. (2020). Pre-industrial women's work and economic contribution. *Economic History Review*, 73(1), 156-180.
- TİB, (2005). *Türkiye’de Kadının Sosyo-Ekonomik Durumu*. TİB Yayınları, 13.
- TMMOB (2011), “Bilgi İletişim Teknolojileri ve Toplumsal Yansımaları”, İletişim Günleri-6, 13-14 Mayıs, Alsancak, İzmir.
- Tokol, A. (1999). Dünya’da Kadın İşgücü, İçinde Türkiye’de Kadın İşgücü Seminerleri:1-2, İstanbul: TİSK Yayınları, (Yayın No: 192).

- Toksöz, G. (1999). Türkiye’de Kadın İşgücü ve Marjinal Sektörde İstihdamı, Türkiye’de Kadın İşgücü Semineri, I-II TİSK Yayınları, No:192, 55-63.
- Toksöz, G. (2012). Kalkınmada Kadın Emeği. İstanbul: Varlık Yayınevi.
- Toprakçı Alp G. ve Aksoy B. (2021). “Bilim, Teknoloji ve Kadın: Çalışmanın Geleceğine Dair Bir Değerlendirme “, *Pamukkale Üniversitesi İşletme Araştırmaları Dergisi*, VIII/1, 248-264.
- Torero, M., & Von Braun, J. (Eds.). (2006). *Information and communication technologies for development and poverty reduction: The potential of telecommunications*. Intl Food Policy Res Inst.
- Türkoğlu, M., & Duran, G. (2023). Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü Üyelerinin lojistik performansları üzerine bir araştırma: Critic tabanlı waspas ve gia uygulaması. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 19(1), 1-22.
- UN Women. (2022). *Progress of the world's women 2022: In pursuit of justice*. New York: UN Women.
- Van Laar, E., van Deursen, A. J., van Dijk, J. A., & de Haan, J. (2020). Determinants of 21st-century skills and 21st-century digital skills for workers: A systematic literature review. *SAGE Open*, 10(1), 1-14.
- Veri Kaynağı (2020). Yıllara Göre Kadınların İşgücüne Katılma Oranı. Erişim: <https://www.verikaynagi.com/grafik/yillara-gore-kadinlarin-istigucune-katilma-orani-turkiye-ve-oecd-ortalama/> (09.01.2024).
- Wangwe, Samuel (2007), A Review of Methodology for Assessing ICT Impact on Development and Economic Transformation, African Economic Research Consortium Working Papers, Paper No: ICTWP-02, 1-31,
- West, J. E., Kraut, R. E., & Chew, H. E. (2019). *Divergent meanings of gender and work: Examining women’s participation in computing work across cultures*. *Gender, Work & Organization*, 26(3), 284-302. <https://doi.org/10.1111/gwao.12389>
- Wilson, M. (2021). Education and female labor force participation: Evidence from OECD countries. *International Journal of Manpower*, 42(4), 561-578.

- Wirth, L. (2001). *Breaking Through The Glass Ceiling: Women in Management*. Geneva. International Labour Office.
- World Bank. (2022). *Labor force participation rate*. Erişim: <https://data.worldbank.org> (18.08.2024)
- World Bank. (2023). *World Development Indicators 2023*. World Bank Publications.
- World Economic Forum. (2022). *The Global Digital Skills Gap: Current Trends and Future Projections*. WEF Publishing.
- World Economic Forum. (2023). *Global gender gap report 2023*. Geneva: WEF.
- Woytek, K. E., Newiak, M., Kochhar, K., Fabrızio, S., Wingender, P., Clements, B. Ve Schwartz, G. (2013). *Women, Work, and the Economy: Macroeconomic Gains From Gender Equity*. International Monetary Fund.
- Yetişen, F. T. H. (2009). Türkiye'de Kadının Ekonomik Kalkınmadaki Rolü. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakóltesi Dergisi*, 2(2), 116-131.
- Yılmaz, M. & Zoğal, Y. (2015). Kadının İşgücüne Katılımının Tarihsel Gelişimi ve Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler: Türkiye ve Avrupa Örneği. *Econ World*, 20.
- Yiğit, K. (1999). *Türkiye’de Kadın İşgücü*. Ankara: TİSK Yayınları.