

# ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADIN

DİSİPLİNLERARASI BİR YAKLAŞIM

EDİTÖRLER

DR. ÖĞR. ÜYESİ ESMA ARDA

DOÇ. DR. IŞIL USTA KARA



**Genel Yayın Yönetmeni / Editor in Chief • C. Cansın Selin Temana**

**Kapak & İç Tasarım / Cover & Interior Design • Serüven Yayınevi**

**Birinci Basım / First Edition • © Aralık 2024**

**ISBN • 978-625-5955-16-6**

**© copyright**

Bu kitabın yayın hakkı Serüven Yayınevi'ne aittir.

Kaynak gösterilmeden alıntı yapılamaz, izin almadan hiçbir yolla çoğaltılamaz. The right to publish this book belongs to Serüven Publishing. Citation can not be shown without the source, reproduced in any way without permission.

**Serüven Yayınevi / Serüven Publishing**

**Türkiye Adres / Turkey Address:** Kızılay Mah. Fevzi Çakmak 1. Sokak

Ümit Apt No: 22/A Çankaya/ANKARA

**Telefon / Phone:** 05437675765

**web:** www.seruyenyayinevi.com

**e-mail:** seruyenyayinevi@gmail.com

**Baskı & Cilt / Printing & Volume**

Sertifika / Certificate No: 47083

# ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADIN DİSİPLİNLERARASI BİR YAKLAŞIM

Editörler

Dr. Öğr. Üyesi Esmâ Arda

Doç. Dr. Işıl Usta Kara



# İÇİNDEKİLER

## Bölüm 1

### ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADIN GİRİŞİMCİLİĞİ: BİGA KADIN ÇEVRE KÜLTÜR VE İŞLETME KOOPERATİFİ (BİKAD) ÖRNEĞİ

Nazan Yelkikalan .....	1
Sena Erden Ayhün.....	1
Ayşe Gündoğan.....	1

## Bölüm 2

### KADIN SAĞLIK ÇALIŞANLARIMIZ VE KADIN YÖNETİCİLERİMİZ

Aysu Zekioğlu .....	21
---------------------	----

## Bölüm 3

### MUHASEBE MESLEĞİNDE KADIN OLMANIN ZORLUKLARI

Nurcan Süklüm Eser .....	37
--------------------------	----

## Bölüm 4

### SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMANIN ANAHTARI “ÇALIŞAN KADIN”

Esmâ Arda .....	59
-----------------	----

## Bölüm 5

### TURİZM ENDÜSTRİSİNDE KADIN ÇALIŞANLAR VE ÇALIŞMA YAŞAMINDA KARŞILAŞTIKLARI PROBLEMLER

Selda Güven.....	81
Bilge Çavuşgil Köse .....	81

## Bölüm 6

### SİYASET BİLİMİ YAZININDA KADIN: BİBLİYOMETRİK BİR ANALİZ

Sedef Zeyrekli Yaş.....	103
-------------------------	-----

Bölüm 7

SAĞLIK ALANINDA KADININ YERİ

Fulya Demirhan..... 123

Bölüm 8

“DİJİTALLEŞME VE KADIN” KONULU MAKALELERİN  
BİBLİOMETRİK İLE BİBLİYOMETRİK ANALİZİ

Işıl Usta Kara ..... 135

## ÖNSÖZ

Kadınlar, toplumlarda büyük dönüşümlerin öncüsü olmaya devam etmektedir. Sosyal ve ekonomik kalkınmanın önemli aktörlerinden olan kadınların önündeki engeller hala işgücüne katılımını ve fırsat eşitliğini sınırlamaktadır. Çalışma yaşamındaki eşitsizlikleri aşmak, cinsiyet eşitliğini sağlayarak daha adil bir işgücü oluşturmak kadınların ve kadın çalışanların arzu ettiği bir durumdur.

Bu kitap, kadınların çalışma yaşamındaki durumunu ve kadın araştırmalarını disiplinler arası bir bakış açısıyla ele almaktadır. Kadınların farklı sektörlerdeki deneyimlerinin, başarılarının ve karşılaştıkları zorlukların yer aldığı kitapta, farklı alanlarda kadın çalışmalarının da mevcut durumu ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır. Turizm sektöründe ve sağlık sektöründe kadın, kadın girişimcilik, siyasette kadın, muhasebe mesleğinde kadın, sürdürülebilir kalkınma hedefleri çerçevesinde kadın ile dijitalleşme ve kadın başlıkları altında incelenen konular her biri kendi disiplninde uzman yazarlar tarafından kaleme alınmıştır.

Kadınların çalışma yaşamındaki yerini daha iyi anlayabilmek ve kadınların güçlendirilmesini sağlayabilmek açısından bu kitap değerli bir kaynak olarak görülmektedir. Kitabın, kadın konusunda araştırma yapmak isteyen araştırmacılara yön göstererek kadın çalışmalarının gelişimini sağlayacağı, politika yapıcılara ve iş dünyasına somut veriler sunacağı öngörülmektedir.

Kitabımızın hazırlanmasında emeği geçen tüm yazarlarımıza, bizlerden desteklerini esirgemeyen başta annelerimiz olmak üzere ailelerimize, hayatımıza dokunan tüm güçlü kadınlara teşekkür ederiz.

Editörler

Dr. Öğr. Üyesi Esmâ Arda & Doç. Dr. Işıl Usta Kara





# Bölüm 1

## ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADIN GİRİŞİMCİLİĞİ: BİGA KADIN ÇEVRE KÜLTÜR VE İŞLETME KOOPERATİFİ (BİKAD) ÖRNEĞİ

*Nazan Yelkikalan<sup>1</sup>*

*Sena Erden Ayhün<sup>2</sup>*

*Ayşe Gündoğan<sup>3</sup>*

1 Prof. Dr., Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, [nyelkikalan@comu.edu.tr](mailto:nyelkikalan@comu.edu.tr), Orcid: 0000-0002-3321-0237

2 Doç.Dr., Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale Sosyal Bilimler MYO, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, [senaerden@comu.edu.tr](mailto:senaerden@comu.edu.tr), Orcid: 0000-0003-0142-1344

3 Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme Bölümü Doktora Öğrencisi Orcid: 0000-0002-8286-7411



## 1. Giriş

Kadın girişimciliği, kadınların kendi işlerini kurarak ve yöneterek ekonomik faaliyetlere katılması, yenilikçi iş fikirlerini hayata geçirmesi ve toplumsal ihtiyaçlara yönelik çözümler üretmesidir. Kadın girişimciliği, toplumsal cinsiyet eşitliği, kadınların iş gücüne katılımı ve kadınların güçlendirilmesi gibi geniş sosyal hedeflere katkı sunmaktadır. Tarihsel olarak bakıldığında, kadınların iş hayatına katılma oranı çeşitli toplumsal, kültürel ve ekonomik faktörlere bağlı olarak değişiklik göstermiş ve kadınlar iş dünyasına daha geç girmişlerdir. Özellikle 20. yüzyıldan itibaren sanayileşme, eğitim düzeylerindeki artış ve kadın haklarına verilen önemin etkisiyle kadınların iş gücüne katılımında ciddi bir artış yaşanmıştır. Ekonomik özgürlüklerini geç kazanan kadınlar iş dünyasında çeşitli zorluklarla karşı karşıya kalmışlardır. Ücret eşitsizliği, cam tavan sendromu, iş yaşam dengesi kurma zorlukları ve toplumsal önyargılar kadınların kariyerlerinde ilerlemesini engelleyen temel faktörler arasında yer almaktadır. Kadın girişimciliği sadece kadınların ekonomik özgürlüklerini desteklemekle kalmaz, aynı zamanda geniş toplumsal faydalar sağlanmasına da olanak sunar. Kadınların girişimci kimlikleriyle genellikle toplumsal sorumluluk bilinciyle hareket etmeleri, iş dünyasına yenilikçi çözümler ve toplumsal katkılar yaratılmasına yardımcı olur. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde, kadın girişimciliği, istihdam yaratma, ekonomik kalkınma ve sürdürülebilir büyüme açısından kritik bir öneme sahiptir.

Girişimci kadınların mevcut iş dünyasında karşılaştıkları engelleri aşmak için yaratıcı, esnek ve yenilikçi çözümler üretmeleri, iş dünyasında farklı bakış açıları ve fırsatlar geliştirilmesine olanak sunar. Bu kapsamda girişimci kadınlar düzenlenen çeşitli organizasyonlara katılarak mentorlar ve diğer girişimcilerle iletişim kurabilirler. Benzer şekilde kadın girişimciler, çeşitli etkinliklere ve konferanslara katılarak hem kişisel ve mesleki gelişimlerini sağlarlar hem de sektördeki yenilikleri takip ederek güçlü bağlantılar kurabilirler. Ayrıca kadın girişimciler elde etmiş oldukları gelirlerini yeniden yatırım yaparak büyütebilmek için kendilerine sağlanan destek programlarına başvurabilirler. Kararlılık, yenilikçilik, özgüven, sürekli öğrenme, hibe ve teşvik programlarını takip etme kadın girişimcilik özellikleri içerisinde önemli başarı faktörleri olarak ifade edilmektedir.

Kitabın bu bölümünde girişimcilik ve kadın girişimcilik, çalışma hayatında iş-yaşam dengesi ve çalışma yaşamında kadınların karşılaştıkları zorluklardan bahsedilmiştir. Örnek olay olarak Biga Kadın Çevre Kültür ve İşletme Kooperatifi (BİKAD)'nin kuruluşu, gelişimi, faaliyet alanları, yapmış oldukları çalışmalar, yönetim süreçlerinde izlenen ilkeler ile kooperatifi dışarıdan gözlemleyen ve kooperatifte çalışan kadınların görüşleri ifade edilmiştir.

## 2. Girişimcilik Kavramı

Girişimcilik, ekonomik büyüme ve yeniliklerin temeli olarak hem bireyler hem de toplumlar için önemli bir kavramdır. Girişimciler, yalnızca ekonomik değer yaratmakla kalmaz, aynı zamanda sosyal ve kültürel dönüşümlere de öncülük ederler. Bu süreç, risk almayı, fırsatları değerlendirmeyi ve yaratıcı çözümler üretmeyi gerektirir. Girişimci kavramı ilk olarak 18. yüzyılda İrlandalı ekonomist Richard Cantillon tarafından tanımlanmış, girişimciliğin belirsizlik ortamında kar amacıyla fırsatları değerlendiren, mal ve hizmet üretimi için risk alan kişi olduğu belirtilmiştir. Benzer şekilde 19. Yüzyılda Fransız Ekonomist Jean-Baptiste Say tarafından girişimcilik; üretim faktörlerini organize etme ve ekonomik değer yaratma faaliyeti olarak tanımlanmıştır. 20. Yüzyılda Joseph Schumpeter, girişimciliği yenilikçilik ve yaratıcılık ile ilişkilendiren en önemli ekonomistlerden birisidir (Balaban & Özdemir, 2008: 135). Yıllar içerisinde değişen tanımıyla girişimcilik, bireylerin yenilikçi ve yaratıcı yeteneklerini kullanarak fayda sağlayabilen, değer odaklı ve risk alabilen davranışlarla hizmet veya ürünler ortaya koyan, organizasyonları kurup dönüştürebilen faaliyetler olarak tanımlanmıştır. Girişimcilik, küçük bir işletme sahibi olmayı (Risk Teorisi), yenilikçi olmayı (Dinamik Teori), liderlik etmeyi (Özellikler Okulu) veya yeni bir şirket kurmayı (Davranışsal Okul) içeren çok boyutlu bir kavramdır (Gedeon, 2010: 30).

Girişimcilik, tek bir yapıyı değil, farklı alanlarda ve yaklaşımlarda kendini gösteren çeşitli türleri kapsayan geniş bir kavramdır. Bu türler, girişimcilerin faaliyet alanlarına, hedeflerine ve yarattıkları etkilere göre çeşitlenmektedir. Girişimcilik türlerini anlamak, bu dinamik yapının farklı boyutlarını keşfetmek açısından önemlidir. Yazında belirtilen görüşler doğrultusunda girişimcilik türleri aşağıda açıklanmıştır.

*Göçmen Girişimciliği*; göçmenler tarafından girişimcilik faaliyetlerinin üstlenilmesi olarak ifade edilmektedir (Körpe & Koç, 2022: 93). 1880'li yıllardan itibaren Amerikadaki göçmenlerin küçük işlerde çalışmaya başlamasıyla birlikte göçmen girişimciliğinden söz etmek mümkün hale gelmiştir. İkinci Dünya Savaşı sonrasında Avrupa ülkelerinin göç almasıyla beraber göçmen girişimciliği için uygun ortam oluşmuştur. Bu süreç, göçmenlerin gittikleri ülkelerde yalnızca iş gücü sağlamaktan öte, ekonomik ve sosyal hayata katılarak girişimcilik faaliyetlerinde bulunmalarına zemin hazırlamıştır. (Kayalar & Yıldız, 2017: 56).

*İç Girişimcilik*; işletmelere rekabet avantajı sağlamak için günümüzde önemli bir araçtır. İç girişimcilik, yenilikçi düşünce, beceri ve kapasite geliştirmeye odaklanarak örgütleri kârlılık, yenilik, bilgi kazanımı ve uluslararası başarı için harekete geçirir (Güler, 2012: 57). İç girişimcilik bir organizasyon veya şirket içinde çalışan bireylerin, girişimci ruhuyla



hareket ederek yenilikçi fikirler geliştirmesi, projeler başlatması ve değer yaratması sürecidir (Heinonen & Korvela, 2003: 3). Benzer şekilde yazında iç girişimcilik; bireylerin mevcut bir organizasyon içinde kaynaklarına bakmaksızın yenilikçi fırsatları takip ederek değer yaratma ve girişimcilik ruhunu hayata geçirme süreci olarak ifade edilmektedir (Antoncic & Hisrich, 2001: 497). Şiddetli rekabetin ve belirsiz pazar koşullarının hakim olduğu ortamlarda, sürdürülebilir rekabet avantajı sağlamak için yenilik yapmak gerekmektedir ve bu yeniliği teşvik eden güç iç girişimciliğidir. İç girişimciliğin başarılı olabilmesi için iş fikirlerinin bir plan çerçevesinde hayata geçirilmesi, etkili bir ödül sistemi, yönetim desteği ve gerekli kaynakların sağlanması gerekir. Ayrıca, firma yönetimi de iç girişimcilerin risk almasını desteklemeli ve başarısızlık ihtimaline karşı hazır olmalıdır (Güler, 2012: 57).

*Sosyal Girişimcilik*; özel sektör, kamu sektörü ve Sivil Toplum Kuruluşlarındaki çeşitli girişimlerde görülmektedir. Çoğunlukla özel sektörde “sosyal olarak duyarlılık”, kar amacı gütmeyen sektörde “daha girişimci yaklaşımlar” şeklinde tanımlanırken, kamu sektöründe de sosyal girişimcilik faaliyetlerinden söz edilmektedir (Roper & Cheney, 2005: 97). Benzer şekilde sosyal girişimcilik; kar amacı gütmeyen kuruluşların gelir sağlamak amacıyla yaptıkları girişimler olarak tanımlanmaktadır (Özdevecioğlu & Cingöz, 2009: 84). Genel olarak sosyal girişimcilik toplumsal bir fayda sağlamak için özel sektör veya kar amacı gütmeyen kuruluşların yaptıkları girişimlerdir.

*Dijital Ekonomide Girişimcilik*; düşük maliyetle iş kurmayı ve yönetmeyi mümkün kılmaktadır. Sosyal medya ve dijital pazarlama araçları, girişimcilerin müşterilere ulaşmasını ve satışlarını artırmasını sağlar. Bulut bilişim gibi teknolojiler, işletmeler için düşük maliyetli ve verimli altyapılar sunar. Dijital teknolojilerin hızla gelişmesiyle birlikte, dijital girişimcilik yenilikçi fikirlerle rekabet avantajı elde etmenin önemli bir yolu haline gelmiştir (Alay, 2023: 3-4).

*Yeşil Girişimcilik (Çevreci Girişimcilik)*; gelecek nesiller için ve günümüzde ekolojik ve sosyal ihtiyaçların tükenmesi konusunda duyulan endişeye karşı geliştirilmiş olan girişimcilik faaliyetleridir (Keskin, 2016: 286). Yeşil girişimcilik, çevresel sürdürülebilirliği merkeze alan bir girişimcilik türüdür. Yeşil girişimcilik; doğal kaynakların korunması, karbon ayak izinin azaltılması ve çevre dostu ürün veya hizmetlerin geliştirilmesi gibi hedeflere odaklanır. Yeşil girişimciler, hem ekonomik kazanç sağlamayı hem de çevreye olumlu katkı yapmayı amaçlarlar.

Yukarıda açıklanan girişimcilik türlerine ilaveten kadın girişimciliği kavramı aşağıda detaylı olarak açıklanmıştır.

## 2.1. Kadın girişimciliği kavramı

Kadın girişimciliği, bir işletmeyi kuran, organize eden ve yöneten kadınlar tarafından başlatılan faaliyetleri kapsamaktadır (Koneru, 2017: 1). Kadın girişimciliği faaliyetleri; ekonomik faaliyetlerini ev dışı mekânlarda yürüten, kendi adına iş yeri kuran ve bu iş yerinde çalışan veya işin sahibi olan kadınlardan oluşur. Ayrıca, bu kadınların işlerini organize eden, mal ve hizmet üreten, bunları pazarlayan, satışını yapan ve iş süreçleriyle ilgili kararlar veren kişiler olmaları bu girişimcilik alanına girmeleri için gereklidir. Kadın girişimci, işyerinin idari ve hukuki sorumluluğunu üstlenen, işinde aktif olarak çalışan ve kazancını yatırım ve kullanım alanları üzerinde söz sahibi olarak yöneten bir kişi olarak tanımlanabilir (Bedük, 2005: 111). Kadınlar arasındaki girişimcilik, şüphesiz genel olarak ülkenin ve özellikle ailenin ekonomisine katkı sunmaktadır. Kadın girişimcilerin yerel, bölgesel, ulusal ve küresel pazarlarda yer almak için alanlarında yetkin olmaları, gerekli bilgi ve becerilerle donatılmaları önem teşkil etmektedir (Sharma, 2013: 375).

Kadın girişimciliği literatüre 1970'lerin sonlarında girmiş olmasına rağmen ilgi odağı olması zaman almış ve ilgi odağı olma sürecinde önemli dönüm noktaları yaşanmıştır. Kadın girişimciliği üzerine yayımlanan ilk akademik makale 1976 yılında Schwartz tarafından yazılmış, ardından 1981'de Babson College'da kadın girişimciler üzerine ilk konferans sunumu gerçekleştirilmiştir. 1985'te bu konuda ilk akademik kitap yayımlanırken, 1998'de OECD ve 2003'te kadın girişimciliğine odaklanan konferanslar düzenlenmiştir. 2009'da International Journal of Gender and Entrepreneurship adlı niş bir dergi yayımlanmaya başlamış, önde gelen girişimcilik dergileri de bu alanda özel sayılar yayımlayarak ilgiyi artırmıştır. Küresel Girişimcilik Monitörü ve 2015'te Kadın Girişimcilik Endeksi gibi raporlar, kadın girişimciliğinin koşullarını analiz ederek bu alana katkı sağlamış, 2015'te ABD, Avustralya ve Birleşik Krallık gibi ülkeler kadın girişimciler için en uygun ortamları sunan ülkeler olarak öne çıkmıştır (Yadav & Unni, 2016: 2).

Kadın girişimciliğinin önem kazanmasında bazı unsurlar önem teşkil etmektedir. Yazında kadın girişimciler ile erkekler arasında belirgin farklılıkların olduğu ve bu yönüyle kadın girişimcilerin dezavantajlı grupta yer aldıkları belirtilmektedir. Bu bağlamda kadınların aile ve kariyer konusunda yönelimleri erkeklerden farklılık göstermektedir. Erkekler genelde daha önce deneyim sahibi oldukları işlerle ilgili yani eski çalıştıkları iş deneyimlerinden yola çıkarak girişimcilik tercihlerini sıklıkla ona göre yapmaktadırlar. Yazında kadın girişimcilerin yöneticilik deneyimlerini genelde ilk kez kendi işlerinde deneyimledikleri ifade edilmektedir (Winn, 2005: 384-385; Orser vd., 2006: 644). Cinsiyete dayalı girişimcilikteki farklılıkları destekleyen çalışmalar; girişimcilerin



işe başlama motivasyonunun cinsiyete göre değiştiğini açıklamaktadır (Manolova vd., 2008: 79; Minniti & Arenius, 2003: 23). Yazında kadın girişimcilerin erkeklerden daha fazla kişisel tasarruf yaptıkları ayrıca kişisel kredi kullandıkları belirtilmiştir (Carrington, 2006: 92). Kadınların erkeklere kıyasla sahip oldukları farklı özellikler kadın girişimcilerin büyümesine ve gelişmesine neden olan faktörler olarak açıklanmaktadır. Girişimci kadınların erkeklerden farklı olarak daha fazla özen gösterdikleri bir diğer konu ise yeşil girişimciliğidir. Yazında kadınların erkeklere kıyasla çevresel konularda daha fazla duyarlılık gösterdikleri açıklanmaktadır (Braun, 2010: 254).

Kadın girişimciliği, ekonomik kalkınmanın önemli bir unsuru olmasının yanı sıra, kadınların iş dünyasındaki varlığını güçlendiren önemli bir araçtır. Kadınların girişimcilik yolculuğunda sadece iş süreçlerini değil, aynı zamanda sosyal ve aile yaşamlarını da dengelemek zorunda kalmaları, önemli bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır. Kadın girişimcilerin yerel bir ekosistem oluşturması, iş birliği içinde oldukları paydaşlarla, karşılıklı değer yaratma misyonları örgütsel, endüstri ve toplum düzeyinde etkili sonuçlar elde etmek için önem teşkil etmektedir (Rosca vd., 2020: 9).

### 3. Çalışma Yaşamında Kadınların İş-Yaşam Dengesi

Çalışma yaşamına katılan kadınlar hem kariyer hem de ailelerine karşı sorumluluklarını karşılayabilmeye çalışmakta bu durum iş-yaşam dengesinde sorunlarla karşılaşmalarına zemin hazırlamaktadır. Kadınların aileleriyle yaşadıkları sorunlar işlerinin büyük ölçüde etkilenmesine, iş yerinde yaşadıkları sorunlar da aile hayatında problemler yaşamalarına sebebiyet verebilmektedir. Yapılan araştırmalar, farklı kurumlarda çalışan kadınların zaman baskısı altında olduklarını ve iş-yaşam dengesini kurmaya zaman ayıramadıklarından dolayı çoğu zaman stresli olduklarını ortaya koymaktadır (Lakshmi & Prasanth, 2018: 78).

Kadınların iş ve özel hayatında yaşadıkları çatışmalar yazında iş-yaşam dengesi kavramının ortaya çıkmasını beraberinde getirmiştir. İş-yaşam dengesi kavramı ilk olarak 1970'lerin sonlarında, bir bireyin iş ve kişisel yaşamı arasındaki dengeyi ifade etmek için kullanılmıştır (Agarwal & Lenka, 2015: 357). İş yaşam dengesi kavramı bireylerin iş ve sosyal rollerini dengeli bir şekilde yerine getirmelerini ifade etmektedir. Bu dengeyi sağlamak için iş ve sosyal rollerde çıkabilecek çatışmayı yönetebilme yetkinliğine sahip olmak gerekmektedir. Kadın çalışanlar, özellikle cinsiyet rolleri ve ailevi sorumluluklar nedeniyle iş-yaşam dengesini sağlamada erkeklere göre daha fazla zorluk yaşamaktadırlar. Kadınlar ayrıca kariyerlerine uzun aralar verme ve ücret eşitsizliği gibi sorunlarla karşı karşıya kalabilmektedirler (Bakıcı & Aydın, 2020: 85).

İş-yaşam dengesi; zaman, katılım ve tatmin dengesi olmak üzere üç unsurdan oluşmaktadır. *Zaman dengesi*, iş ve yaşam rollerine eşit zaman ayırmayı; *katılım dengesi*, bu rollere eşit düzeyde psikolojik katılım göstermeyi; *tatmin dengesi* ise her iki rolden eşit düzeyde tatmin olmayı ifade eder. Bireyler, iş ve iş dışındaki faaliyetlerini uyumlu hale getirerek önceliklerine göre pozitif gelişim gösterebilirler (Kaplan, 2018: 31). İş-yaşam dengesinin sağlanabilmesi için iş ile ilgili rollerde yüksek düzeyde katılım gereklidir. İş yaşamındaki bu katılım, bireyin iş hedeflerine ulaşması ve bu süreçte olumlu duygular hissetmesiyle pozitif etkiler yaratır. İş-yaşam dengesi, sadece iş yaşamındaki hedeflere ulaşmakla değil, aynı zamanda iş dışındaki yaşam alanlarına da olumlu etkilerin aktarılmasıyla güçlenir. Bu etkileşim, beceri, deneyim ve olumlu duyguların bir yaşam alanından diğerine transfer edilmesiyle gerçekleşir. Yüksek düzeyde iş-yaşam dengesi, işteki olumlu deneyimlerin iş dışındaki rollere aktarılmasıyla kişisel memnuniyeti artırır ve genel yaşam tatminini sağlar (Sirgy & Lee, 2018: 233). İş-yaşam dengesinin sağlanması ile hem işteki verimlilik artarken hem de kişisel yaşamda tatmin duygusu sağlanır. Bireyler, iş yaşamındaki görevlerini yerine getirirken aile, arkadaşlık ve kişisel bakım gibi diğer sosyal rollerine de zaman ayırabilmelidirler. İş-yaşam dengesinin sağlanması, stresin azaltılmasına, yaşam kalitesinin yükseltilmesine ve genel tatminin artmasına yardımcı olur.

İş-yaşam dengesini daha iyi anlamak için iki teori ön plana çıkmaktadır. *Sınır Teorisi (Border Theory)*; bireylerin iş ve aile alanları arasındaki mekânsal, zamansal ve davranışsal sınırları yöneterek bu dengeyi kurabileceğini savunur. İnsanlar, iş ve özel alan arasında anlam yaratmak için sınırları müzakere etme ve denetleme yeteneklerini kullanmaktadırlar. *Zenginleşme Teorisi (Enrichment Theory)*; bireylerin iş ve aile arasında geçiş yaparken psikolojik, sosyal, bilişsel ve maddi beceriler geliştirebileceğini ileri sürer. Bu kaynaklar hem iş hem de yaşam alanlarının zenginleşmesini sağlar (Zheng vd., 2015: 357). İş yerleri iş-yaşam dengesini çalışanlara sağlayabilmek adına bazı stratejiler geliştirmektedirler. Fakat stratejileri geliştirmek ve uygulamak kolay olmamaktadır. Çünkü çalışanların farklı yaşam sorumlulukları, medeni durumları, çocuk bakımı, aile talepleri gibi kişisel faktörleri birbirinden farklılık taşımaktadır. İşletmelerde söz konusu stratejilerin başarılı bir şekilde uygulanabilmesi çalışanları işe çekme ve elde tutma konusunda organizasyonlara avantaj sağlamaktadır. İş-yaşam dengesinin sağlanması, organizasyonların çalışanlarına daha iyi bir yaşam kalitesi sunarken, aynı zamanda çalışanların verimlilik ve bağlılık gibi önemli iş sonuçlarını iyileştirebilmektedir (Ganiyu vd., 2020: 3). Sağlıklı bir iş-yaşam dengesinin sağlanması için yazında rol analizi modeli ve iş-yaşam dengesinin üç faktörlü modeli olmak üzere iki model geliştirilmiştir (Sundaresan, 2014: 98-99). *Rol analizi*; çalışan kadınların birden fazla rolü

yönetme ikileleriyle baş etmesiyle ilgilidir. Her rol, hem özel hayata hem de iş hayatına katkısı bağlamında büyük önem taşır. Tüm rollerin aynı anda dikkat gerektirmesi, çalışan bir kadının doğru dengeyi bulması açısından zor olabilmektedir. *İş-yaşam dengesinin üç faktörlü modeli*; sağlıklı bir yaşam dengesinin anahtarının hem özel hem de iş hayatında bilgi, davranış ve beceri olmak üzere üç faktörün dinamik dengesini korumakta olduğunu savunmaktadır.

#### 4. Çalışma Yaşamında Kadınların Karşılaştığı Zorluklar

Kadınlar tarihsel olarak geçmişten günümüze birçok zorlukla karşılaşmışlardır. Kadınların işte çalışmayarak ev işleriyle ilgilenmeleri, çalışma hayatından uzak bir yaşam geçirmelerine sebebiyet vermiştir. Çalışma hayatına kadınların katılmasıyla yasal ve ekonomik özgürlüklerine kavuşan kadınlar, günümüzde hala iş hayatında cinsiyet ayrımcılığı, eğitimde eşitsizlik, işyerinde cinsel taciz, yükseltilmede eşitsizlik, psikolojik taciz, kayıt dışı çalışma, sosyal haklardan yararlanma eşitsizliği ve iş güvencesizliği gibi ciddi sorunlarla karşılaşmaktadırlar. Bu sorunlar kadınların iş-yaşam dengesini kurmakta zorlanmalarına sebep olmaktadır (Umutlu & Öztürk, 2020: 298). Cinsiyet ayrımcılığı, iş yerindeki fırsat eşitsizlikleri, aile ve iş yaşamı arasındaki dengeyi kurma zorlukları gibi pek çok etken, kadınların kariyerlerini olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Kadınların çalışma yaşamındaki yerini güçlendirebilmek için bu engellerin anlaşılması ve etkili çözüm önerilerinin geliştirilmesi büyük önem taşımaktadır.

Yazında kadınların yeterli sermaye bulamamaları kadın girişimcilerin yaşadıkları önemli sorunlardan birisidir (Akgül Yılmaz & Nalbant Efe, 2022: 46). Buna ilaveten girişimcilik ile ilgili yeterli bilgi eksikliği, sektörle ilgili yeterli bilgi eksikliği, bürokratik işlemlerin maliyetinin yüksek olması, bürokratik işlemlere dair yeterli bilginin olmaması, çocukların yeterince büyümemiş olması ve eş/ailenin desteklememesi veya istememesi de kadın girişimcilerin yaşadıkları sorunlar içerisinde yer almaktadır. Buna ilaveten girişimciliğe yönelik eğitim eksikliği işletmeyi yönetirken karşılaşılan engelleri ve zorlukları aşmada kadın girişimciliğinin önündeki önemli bir engeli oluşturmaktadır (Huarng vd., 2012: 494). Benzer şekilde aşırı iş yükü, işin aile hayatına müdahalesi, başkalarının beklentilerini karşılamak, daha uzun çalışma saatleri, kendine zaman ayıramama faktörleri de kadınların iş hayatında karşılaştıkları zorluklar içerisinde yer almaktadır (Sundaresan, 2014: 96). Ayrıca iş ağlarından dışlanma, sermayeye erişim eksikliği, liderlerin ayrımcı tutumu, kadın girişimcilerin yetersiz olarak görülmesi ve kadınların özgüven eksiklikleri gibi sebepler de kadın girişimcilik engelleri olarak sıralanmaktadır (Sangolagi & Alagawadi, 2016: 216). Girişimci kadınların sermayeye ve krediye erişim zorlukları, ev içi sorumluluklar ve teknik bilgiye erişim zorlukları da kadın girişimciliğinin önündeki sorunları oluşturmaktadır (Allen & Truman, 2016: 8).



Kadınların erkeklere kıyasla iş hayatında daha az verimli ve daha az yetkin oldukları yönündeki yaygın ön yargılar, onların iş gücüne katılmalarını engellemekte ve/veya onların eşit olmayan maaşlarla çalışmalarına sebebiyet vermektedir. Bağımsızlıklarına kavuşmak için işe giren kadınlar, erkeklerden daha iyi performans göstermeleri gerektiği baskısını hissetmekte, bu durum da onların kariyerlerinde daha az istekli olmalarına neden olabilmektedir (Dashora, 2013: 90). Sözlü veya fiziksel içerikli taciz davranışlarına maruz kalabilen kadın çalışanların yaşamları olumsuz olarak etkilenebilmektedir (Hutagalung & Ishak, 2012: 724). Benzer şekilde kadın çalışanların iş yerlerinde terfi almakta zorlanmaları, yaşadıkları ayrımcılıkların diğer türünü oluşturmaktadır (Abrams, 1989: 1186). Çalışan kadınlar için evle ilgili sorumluluklardan dolayı iş seyahatlerine çıkmak, erkeklere kıyasla daha zor olabilmekte, kadınların eşlerinden destek alamamaları veya seyahat sırasında güvenlik kaygıları yaşamaları, kadınların karşılaştıkları diğer önemli sorunları oluşturmaktadır (Dashora, 2013: 92). Farklı ülkelerde yapılan çalışmalar kadınların iş hayatında karşılaştıkları zorlukları ortaya koymaktadır. Cinsel taciz, cinsiyet eşitsizliği, iş yaşam dengesinin kurulamaması gibi zorluklar çoğu çalışmada ortak problemler olarak görülmektedir. Ülkeler ve şartları değişse bile kadının iş yaşamında yaşadığı zorlukların benzer olduğu dikkat çekmektedir (Abrams, 1989; Akgül Yılmaz & Nalbant Efe, 2022; Dashora, 2013; Hutagalung & Ishak, 2012; Sundaresan, 2014; Umutlu & Öztürk, 2020).

## **5. Örnek Olay Analizi: Biga Kadın Çevre Kültür ve İşletme Kooperatifi (BİKAD) Örneği**

Örnek olay analizi kapsamında Biga Kadın Çevre Kültür ve İşletme Kooperatifi örneği açıklanacak, söz konusu kooperatifin faaliyet alanları, yapmış oldukları çalışmalar, yönetim süreçlerinde izlenen ilkeler ile kooperatifi dışarıdan gözlemleyen ve kooperatifte çalışan kadınların görüşleri ifade edilecektir. Örnek olay analizi kapsamında elde edilen tüm bilgiler Biga Kadın Kooperatifi “Ekonomik Çalışmanın Örgütlenmesi” başlıklı sunum notlarından ve BİKAD bilgi ve belgelerinden derlenmiştir.

### **5.1. BİKAD Kooperatifi**

Biga ilçesinin ekonomisi tarıma dayanmaktadır ve söz konusu ilçede kadınların çalışabileceği iş alanları yok denecek kadar azdır. Öte yandan erkeklerin bulunduğu işletmelerde kadınların çalışmasına izin verilmemesi, çocukların bırakılması için yeterli, ucuz kreşlerin bulunmaması kadınların çalışmamasının önünde en büyük engellerden birisidir. Yıllarca toplumsal üretimin ve yaşamın dışında tutulan kadınlar eşlerine ekonomik olarak destek olmak istediklerinde çember oyası, dantel gibi el işleri yaparak veya kışlık gıdalar üreterek, yakın köylerde mevsimlik işçi olarak çalışarak ev

ekonomisine katkı sağlamaya çalışmışlardır. Ancak bu işlerin sürekliliği olmadığı için zorluk yaşamışlardır. BİKAD Kooperatifi, Biga ve çevresinde yaşayan ihtiyaç sahibi, dar gelirli, işsiz kadınların ve onların çocuklarının sosyal, ekonomik ve kültürel yaşamlarını genişletip zenginleştirmek için güçlerini birleştiren kadınların bir örgütlenme modelidir.

BİKAD Kooperatifinin kurulma aşamaları incelendiğinde; kooperatifin örgütlenmesi, ihtiyaç ve taleplerin karşılanması ile gündeme geldikten sonra bu örgütlenme ile ilgili daha somut çalışmaların başladığı ifade edilmektedir. Merkezi İstanbul'da bulunan Kadın Emeği Değerlendirme Vakfı (KEDV)'nin yaptığı çalışmalar incelenerek ihtiyaçlara, önceliklere ve hedeflere yönelik görüş alışverişi yapılmıştır. Ortak değerlerde buluşması ile KEDV ile BİKAD Kooperatifi iş protokolü imzalanmıştır. KEDV'den teknik bilgi ve eğitim destekleri alınmıştır. KEDV'in hazırlamış olduğu "Kadınlar için kooperatifçilik" el kitabı BİKAD Kooperatifi buluşmalarında okunmuştur. Öncesinde "Kooperatifçilik" konulu iki konferans gerçekleştirilmiş, kadınların yerel sorunları ve önceliklerini belirleme, bunlar için çözüm önerileri geliştirme ve uygulama amacıyla liderlik ve iletişim becerilerini arttırmak için liderlik eğitim atölye çalışmaları uygulanmıştır. On dört oturum süren altı haftada tamamlanan ilk atölye çalışmasına 21 kadın katılmış, bu eğitimlerden sonra 2005 tarihinde kooperatif kurulmuştur (<https://bikad.weebly.com/>).

## 5.2. BİKAD Kooperatifinin faaliyet alanları

**Üretim:** Kadınların ekonomik olarak güçlenmesine yardımcı olmak için unlu gıda üretimi denemelerine 2005 yılında başlanmıştır. Birkaç kilo un ve diğer malzemelerle başlanan üretime mantı, erişte, kuskus, börek, gözleme ve tatlı gibi ürünler çoğalarak devam edilmiştir. Tamamen ev mutfak araç gereçleriyle önce soğuk sonraları sıcak üretim ve pazarlamaya geçilmiştir. Zamanla bu üretimler gelişmiştir ve günümüzde gıda üretiminde 14 ortak ile çalışılmaktadır.



**Görsel 1:** Unlu gıda üretimi

*Kaynak: BİKAD Kooperatifi kurucularından temin edilmiştir.*

**Hizmet:** Unlu gıda üretiminin çoğalması pazarlamanın siparişlerle yeterince yapılamaması hem sıcak hem de kuru gıda satışını gündeme getirmiştir. Aynı yılın Eylül ayında 15 metrekarelik bir mekanda ilk lokanta açılmıştır. Zamanla müşteri potansiyeli artmış ve Kasım 2006 da ikinci lokanta açılmıştır. Bir süre sonra ilk açılan lokanta kapatılarak ikinci açılan lokantanın işlerine yoğunlaşmış ve yemek çeşitleri zenginleştirilmiştir. Ayrıca pazar yerine ahşap bir satış alanı kurularak orada da satışlara başlanmıştır. İlerleyen süreçlerde işlek bir caddeye bir lokanta daha açılmıştır. Kooperatif günümüzde iki lokanta ve haftalık pazar yerindeki satış hizmetleriyle faaliyette bulunmakta fuar, festival gibi her türlü etkinliğe hem satış hem de kooperatifi tanıtmak amacıyla katılım sağlamaktadır.



**Görsel 2:** BİKAD'ın açılan ilk lokantası **Görsel 3:** İşlek caddede açılan lokanta  
Kaynak: BİKAD Kooperatifi kurucularından temin edilmiştir.



**Görsel 4:** Pazar yerindeki satış yeri

Kaynak: BİKAD Kooperatifi kurucularından temin edilmiştir.

**Erken Çocuk Bakım ve Eğitim Hizmetleri:** Kooperatif sadece ortağı olan kadınların ve onların çocuklarının eğitsel gelişimi için değil, Bigada yaşayan tüm kadınların sosyal, kültürel ve eğitsel gelişimini hedeflemektedir. Bu amaç ile KEDV ile birlikte Biga Kadın ve Çocuk Merkezi projesi geliştirilmiştir. Proje kapsamında 0-2 yaş arası çocuklar

için mahalle anneliği; 3-6 yaş arası çocuklar için oyun odası; 7-12 yaş arası çocuklar için etüt ve kadınlara yönelik bilgilendirici, aydınlatıcı eğitim programları gerçekleştirilmiştir.



**Görsel 5:** Biga Kadın ve Çocuk Merkezi **Görsel 6:** Kadın ve Çocuk Merkezi  
Kaynak: BİKAD Kooperatifi kurucularından temin edilmiştir.

**Eğitim Çalışmaları:** BİKAD Kooperatifi kuruluş öncesi başlattığı eğitim çalışmalarına sonrasında da devam etmiştir. Liderlik Eğitim Atölyesi çalışmalarını devam ettirmektedir ve toplamda 57 kadın atölye çalışmalarına katılmıştır. Eğitimler kapsamında; iletişim, çocuk eğitimi, insan hakları gibi konularda konferanslar düzenlenmiştir.

**Ekonomik Güçlendirme Faaliyetleri:** KOSGEB ile birlikte yapılan Genel Girişimcilik Eğitim Programına 62 kişi katılmıştır. Bilgisayar kursları, açılış ve pastacılık gibi mesleki eğitimlerden de bu süreçte yararlanılmıştır. Buna ilaveten yapılan etkinlikler kapsamında kadınların emeklilik hakkı ve sosyal güvence talepleri ile ilgili bilgilendirme toplantıları düzenlenmektedir.

**Sosyal Kültürel Çalışmalar:** Kooperatif kapsamında geziler düzenlenmiş ve çeşitli festivallere katılım sağlanmıştır. Her yıl 8 Mart Kadınlar günü kutlamaları organize ederek Biga'daki kadınlar davet edilmektedir.

**Kadınlar İçin Bilgi Merkezleri:** KEDV'in bilgilendirme ve eğitim toplantıları, internet erişimi ve ulusal düzeyde yapılan toplantılar, çeşitli kadın merkezleri ve örgütlerinin araştırmaları bu kapsamda değerlendirilebilmektedir. Kooperatifin çalışmaları örgütlenmemiş kadınlar arasında olumlu bir etki yaratarak onları cesaretlendirmiştir. Çanakkale, Bayramiç, Bandırma gibi bazı il ve ilçelerde kadın grupları BİKAD Kooperatifinin deneyimlerinden yararlanmaya çalışmışlardır. Bu süreçte Çanakkale'de kadın grubu kooperatifi kurulmuştur.

**Kadın Kooperatifleri İletişim Ağı Projesi Girişimi:** KEDV, BİKAD Kooperatifinin de içinde yer aldığı dört kooperatif ortağı ile Aralık 2007 de bir proje hazırlanmıştır. Bu proje ile kooperatiflerin kendi aralarındaki iletişimini güçlendirmek, bilgi ve deneyim paylaşmak, ortak hedefler için güç birliği yapmak, ekonomik girişimleri ve ürünleri daha geniş bir pazara tanıtabilmek, yerel karar verme süreçlerini etkilemek, bunun için iletişim ağı ve web portalı kurmak amaçlanmaktadır.

### 5.3. Yönetim süreçlerinde izlenen ilkeler

BİKAD Kooperatifi yönetim sürecinde birtakım ilkeler izlemektedir. Bunlar;

- Yönetimde şeffaflığa önem verilmiştir.
- Kooperatifin bütün muhasebesi ortaklara açık tutulmuştur.
- Örgütsel işleyişte önem verilen en önemli unsur kadınların ihtiyaçları ve çok yönlü gelişimidir.
  - Kararların alınmasında oy çokluğuna önem verilmiştir.
  - Yapılan her çalışmadan sonra gelişmelerle ilgili ortaklar bilgilendirilmiştir.
    - Herkesin yeteneğine göre iş grupları oluşturulmuştur.
    - İç denetim sağlıklı gerçekleştirilmeye çalışılmıştır.
    - Ana sözleşme maddeleri üzerinde düzeltmeler yapılmış ve sözleşmenin herkes tarafından okunması sağlanmaya çalışılmıştır.
    - Hiyerarşinin olmaması için özen gösterilmiştir.
    - Ben yerine biz demeyi benimsetmeye çalışılmıştır.
    - Ortaklar arasında sosyal dayanışmayı güçlendirmeye, kültürel, etnik, fiziksel ya da ailesel farklılıkların eksiklik değil, zenginlik olduğu benimsetilmeye çalışılmıştır.
    - Ortaklar içinde toplumsal duyarlılığı artırmak, kadın sorunlarına ve haklarına yaklaşımda farkındalık yaratmak yönetim kurulunun her zaman önemli sorumlulukları arasında yer almıştır.

*Kaynak: BİKAD Kooperatifi kurucularından temin edilmiştir.*

#### 5.4. Kooperatifi dışarıdan gözlemleyen ve kooperatifte çalışan kadınların görüşleri

Kooperatif örgütlenmesi ortaklarımızın, kadınların yaşamında neyi değiştirdi?

Bu soruya çalışmalara dışardan izleyen bir kadının gözlemi:

*“Bu kadınların büyük kısmını tanıyorum. Bir kısmı müşterimdi. Sorumluluk duygusu ile bir arada çalışmaları, ortak üretimleri, kendilerine güvenleri, hepsinden önemlisi bu işi keyifle yapmaları tüylerimi diken diken etti. Bu kadar kısa zamanda inanılır gibi değil”.*

Alışveriş yapılan bir toptancının gözlemi:

*“Ortaklarımızın konuşmaları, yürüyüşleri bile değişti. Ne kadar da kendilerine güveniyorlar.”*

Ortakların kendilerine dair düşünceleri:

*“Evden dışarı bile çıkmazken millet içine çıktık”.*

*“Evde elini sıcak sudan soğuk suya sokmayan eşim kendi bulaşığını yıkıyor şimdi”.*

*“Eşimin gözünde değerim bir kat daha arttı”.*

*“Evde iken işler bir türlü bitmez, başımın ağrısı dinmezdi. Başım çok seyrek ağrıyor, meğer evdeki işler ne kadar da çabuk halledilebiliyormuş”.*

*“Taksitle ayakkabı alacaktım. Kredi kartı sordular yok dedim. Ama BİKAD'da çalıştığımı söyleyince hiçbir önemi kalmadı. Ayakkabıyı alabildim”.*

*“Hiç arkadaşım yoktu, birçok arkadaşım oldu”.*

*“Tek başına imkansız böyle bir iş yapamazdım. Ama birleşince oluyormuş”.*

*“Biraz mutfağa katkı yapayım dedim, neredeyse iş kadını oldum”.*

*“İlkokul mezunuyum. Not bile alamazdım. Hesapları tutuyorum. Bilgisayarda Excel programı ile çalışabiliyorum.”*

*“Panayırda satış yapmak olacak iş değildi. Hayal bile edemezdim”.*

*“Panayırda başka zaman satış yapsam eşim beni eve almazdı. Kooperatif içinde birlikte olunca hiçbir sorun çıkmadı. Pehlivan güreşinde satış yaptığımı söyledim. Başkasından duyma benden duy dedim. Olsun dedi. Çok şaşırdım”.*

*“Komşuya bile gitmek için eşimden izin isterdim. Bana güveni şimdi böyle bir arttı ki, hiçbir şey sormuyor bile”.*

“Burada yer aldım diye dünyayı başıma yıkacaktı. Şimdi eve geçtiğimde sofrayı kurulu buluyorum”.

“Çocuğumun derslane parasını ben ödüyorum. Bu bana çok gurun veriyor”.

“Meğer bende ne işler varmış. Hiç farkında değildim”.

“Kooperatifçilik toplantısına katıldığımız için listeye adımızı yazmamız istendi. Nasıl korktum. Acaba nerede kullanacaklar diye. Şimdi o halime gülüyorum”.

“Komşularım neler söyledi. Yapamazsınız, olmaz dediler. Şimdi herkes imreniyor”.

“İlkokulda şiir okumak içimde kalmıştı. Onu gerçekleştirmek burada kısmet oldu”.

“İşverenin karını, devlete verilen vergilerin oranını hep burada öğrendik. Bunları hiç düşünmemiştim”.

“Çok şükür Bağkur’u yatırabiliyorum. Emeklide olacağım”.

“Pazarda satış yaparken eşim, komşular görecekti diye ödüm kopuyordu. Tanıdık birisi gördüğünde kendime çay doldurur gibi yapıyordum. Şimdi geleni geçeni davet ediyorum”.

VE SON SÖZ...

“Arkamızda kooperatif yazısı olmadan satış yapmam imkansızdı. Biz gücü oradan alıyoruz”.

Kaynak: <https://binevigazete.com/> (2024).

## 6. Sonuç

Kadın girişimciliği toplumsal ve ekonomik olarak önemli bir konudur. Kadınların girişimci olarak iş dünyasında daha fazla yer alması, sadece onların ekonomik bağımsızlıklarını artırmakla kalmaz, aynı zamanda toplumların sürdürülebilir büyüme, yenilikçilik ve toplumsal eşitlik hedeflerine ulaşmalarına da katkı sağlar. Kadın girişimciliği, iş dünyasında çeşitliliği artırır, yenilikçi çözümler üretir ve toplumsal sorumluluk bilinciyle hareket ederek, toplumsal sorunların çözülmesine yardımcı olur. Kadın girişimcilik bu kadar önemli olmasına rağmen günümüzde kadınlar hala birçok zorluk ve engellerle karşılaşmaktadırlar. Toplumsal cinsiyet önyargıları, sınırlı finansal kaynaklara erişim, iş dünyasında karşılaşılan ayrımcılık ve cinsel taciz gibi zorluklar, kadın girişimcilerin önündeki en büyük engellerdir. Bu engelleri aşmak ve kadın girişimciliğini daha güçlü bir şekilde desteklemek için hükümetler, sivil toplum kuruluşları ve özel sektör tarafından yapılacak destekleyici

düzenlemeler ve politikalar büyük önem taşımaktadır. Kadın girişimciliği, sadece kadınların iş gücüne katılımını artırmakla kalmaz, aynı zamanda toplumsal eşitliği teşvik eder ve iş dünyasında daha adil ve kapsayıcı bir ortam yaratır. Bu süreçte, kadınlara yönelik eğitim, mentörlük ve finansal destek gibi kaynakların güçlendirilmesi, kadın girişimciliğinin daha da gelişmesine katkı sağlayacaktır.

BİKAD Kooperatif ortakları kadınlar birçok zorluk ve engelle karşılaşmalarına rağmen başarılı olmuşlardır ve önlerindeki engelleri aştıklarında kadınların ne kadar başarılı olabileceklerini gözler önüne sermişlerdir. Kadınların evlerindeki sorumlulukları ve çocuklarına bakmakla yükümlü olmaları gibi engeller kreş imkânı ve dönüşümlü çalışma gibi stratejik ilerlemeler ile çözümlenerek başarı öykülerini yazmışlardır. Evlerine ekonomik destek olan ve eğitimlerle kendilerini geliştiren BİKAD kadınları kadın girişimciliğinin hem önemini gözler önüne sermiştir hem de toplumsal olarak farkındalığı arttırmışlardır. Kadın girişimciliği, ekonomik kalkınma ve toplumsal dönüşüm için vazgeçilmez bir unsurdur. Kadınların girişimcilik alanındaki potansiyelinin tam anlamıyla değerlendirilmesi, sadece kadınların değil, tüm toplumların daha güçlü, daha adil ve daha sürdürülebilir bir geleceğe doğru ilerlemelerini sağlayacaktır. Bu bağlamda kadın girişimciliği alanındaki projelerin ilgili kurumlar tarafından desteklenmesi önem taşımaktadır.



## Kaynakça

- Abrams, K. (1989). Gender discrimination and the transformation of workplace norms. *Vanderbilt Law Review*, 42(4), 1183-1248.
- Agarwal, S., & Lenka, U. (2015). Study on work-life balance of women entrepreneurs–review and research agenda. *Industrial and Commercial Training*, 47(7), 356-362. <http://dx.doi.org/10.1108/ICT-01-2015-0006>
- Akgül Yılmaz, G., & Nalbant Efe, G. (2022). Türkiye’de Kadın Girişimciliği Durum Tespiti, İhtiyaçlar ve Politika. Maliye Hesap Uzmanları Vakfı Yayınları-35, İstanbul: Maliye Hesap Uzmanları Yayınları.
- Alay, H. K. (2023). Yeni normalin yeni girişimciliği: Dijital Girişimcilik. *İstanbul Esenyurt Üniversitesi İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 1-9.
- Allen, S., & Truman, C. (2016). *Women in business: Perspectives on women entrepreneurs*. Routledge. Newyork. file:///C:/Users/ASUS/Downloads/9781315271811\_previewpdf.pdf
- Antoncic, B., & Hisrich, R. D. (2001). Intrapreneurship: Construct refinement and cross-cultural validation. *Journal of Business Venturing*, 16(5), 495-527. [https://doi.org/10.1016/S0883-9026\(99\)00054-3](https://doi.org/10.1016/S0883-9026(99)00054-3)
- Bakıcı, C., & Aydın, E. (2020). Türkiye’de kadın çalışanların iş yaşam dengesini şekillendirmede ataerkilliğin rolü. *Economics Business and Organization Research*, 2(2), 82-98.
- Balaban, Ö., & Özdemir, Y. (2008). Girişimcilik eğitiminin girişimcilik eğilimi üzerindeki etkisi: Sakarya üniversitesi İİBF örneği. *Girişimcilik ve kalkınma dergisi*, 3(2), 133-148.
- Bedük, Y.D.D.A. (2005). Türkiye’de çalışankadınvekadın girişimciliği. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(12), 106-117.
- BIKAD (2024). <https://bikad.weebly.com/hakk305m305zda.html>, Erişim Tarihi: 10.10.2024.
- Braun, P. (2010). Going green: women entrepreneurs and the environment. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 2(3), 245-259. <https://doi.org/10.1108/17566261011079233>
- Carrington, C. (2006). Women entrepreneurs. *Journal of Small Business & Entrepreneurship*, 19(2), 83-94. <https://doi.org/10.1080/08276331.2006.10593360>

- Dashora, K. B. (2013). Problems faced by working women in India. *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences*, 2(8), 82-94.
- Evden dışarı çıkmazken millet içindeyiz (2024). [https://binevigazete.com/koseyazisi/evden-disari-cikmazken-millet-icindegiz/#google\\_vignette](https://binevigazete.com/koseyazisi/evden-disari-cikmazken-millet-icindegiz/#google_vignette), Erişim tarihi: 10.10.2024
- Ganiyu, I. O., Fields, Z., Atiku, S. O., & Derera, E. (2020). Measuring the effectiveness of work-life balance strategies in the manufacturing sector. *SA Journal of Human Resource Management*, 18(1), 1-10. <https://hdl.handle.net/10520/EJC-1fa43a17d6>
- Gedeon, S. (2010). What is entrepreneurship. *Entrepreneurial practice review*, 1(3), 16-35.
- Güler, E. B. B. (2012). İç girişimcilik: Bir literatür taraması. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(6), 56-75.
- Heinonen, J., & Korvela, K. (2003). How about measuring intrapreneurship. *Small Business Institute, Turku School of Economics and Business Administration*. 1-18. <https://www.researchgate.net/publication/228466891>
- Huarng, K. H., Mas-Tur, A., & Yu, T. H. K. (2012). Factors affecting the success of women entrepreneurs. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 8, 487-497. <https://doi.org/10.1007/s11365-012-0233-4>
- Hutagalung, F., & Ishak, Z. (2012). Sexual harassment: a predictor to job satisfaction and work stress among women employees. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 65, 723-730. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.11.190>
- Kaplan, M. (2018). Kadın çalışanların psikolojik sermayelerinin iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisi: Tarihi işhanlarında bir araştırma. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(3), 29-36.
- Kayalar, M., & Yıldız, S. (2017). Uluslararası göç sonrası ortaya çıkan girişimcilik türleri. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(1), 55-62.
- Keskin, S. (2016). Yeşil girişimcilik. *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(12), 285-294.
- Koneru, K. (2017). Women entrepreneurship in India-problems and prospects. Available at SSRN 3110340. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3110340>

- Körpe, B. A. & Koç, M. (2022). Göçmen Girişimcilik Teorilerinin Mülteci Girişimcilik Bağlamında İncelenmesi. *Uluslararası Sosyal Siyasal ve Mali Araştırmalar Dergisi (USSMAD)*, 2(1), 91-103.
- Lakshmi, N., & Prasanth, V. S. (2018). A study on work-life balance in working women. *International Journal of Advanced Multidisciplinary Scientific Research*, 1(7), 76-88. <https://doi.org/10.31426/ijamsr.2018.1.7.718>
- Manolova, T. S., Brush, C. G., & Edelman, L. F. (2008). What do women entrepreneurs want?. *Strategic Change*, 17(3-4), 69-82. <https://doi.org/10.1002/jsc.817>
- Minniti, M., & Arenius, P. (2003). Women in entrepreneurship. In *The entrepreneurial advantage of nations: First Annual Global Entrepreneurship Symposium*, 29, 1-28.
- Orser, B. J., Riding, A. L., & Manley, K. (2006). Women entrepreneurs and financial capital. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 30(5), 643-665. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2006.00140.x>
- Özdevecioğlu, M., & Cingöz, A. (2009). Sosyal girişimcilik ve sosyal girişimciler: Teorik çerçeve. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32, 81-95.
- Roper, J., & Cheney, G. (2005). The meanings of social entrepreneurship today. *Corporate Governance: The international journal of business in society*, 5(3), 95-104. <https://doi.org/10.1108/14720700510604733>
- Rosca, E., Agarwal, N., & Brem, A. (2020). Women entrepreneurs as agents of change: A comparative analysis of social entrepreneurship processes in emerging markets. *Technological Forecasting and Social Change*, 157, 1-12. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2020.120067>
- Sangolagi, K., & Alagawadi, M. (2016). Women entrepreneurs. *International Journal of Advancement in Engineering Technology, Management and Applied Science*, 3(1), 216-222.
- Sharma, P. (2013). Women entrepreneurship development in India. *Global Journal of Management and Business Studies*, 3(4), 371-376.
- Sirgy, M. J., & Lee, D. J. (2018). Work-life balance: An integrative review. *Applied Research in Quality of Life*, 13, 229-254. <https://doi.org/10.1007/s11482-017-9509-8>
- Sundaresan, S. (2014). Work-life balance – implications for working women. *OIDA International Journal of Sustainable Development*, 7(7), 93-102. SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2505439>

- Umutlu, S., & Öztürk, M. (2020). İş yaşamında kadın ve karşılaştığı sorunlar. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(3), 297-306.
- Yadav, V., & Unni, J. (2016). Women entrepreneurship: research review and future directions. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 6, 1-18. <https://doi.org/10.1186/s40497-016-0055-x>
- Zheng, C., Molineux, J., Mirshekary, S., & Scarparo, S. (2015). Developing individual and organisational work-life balance strategies to improve employee health and wellbeing. *Employee Relations*, 37(3), 354-379. <https://doi.org/10.1108/ER-10-2013-0142>
- Winn, J. (2005). Women entrepreneurs: can we remove the barriers? *The International Entrepreneurship and Management Journal*, 1, 381-397. <https://doi.org/10.1007/s11365-005-2602-8>

# Bölüm 2

SAĞLIK HİZMETLERİNİN GÜCÜ:

KADIN SAĞLIK ÇALIŞANLARIMIZ VE KADIN  
YÖNETİCİLERİMİZ

*Aysu Zekiöglü<sup>1</sup>*

---

<sup>1</sup> Doç.Dr. Trakya Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Sağlık Yönetimi Bölümü,  
[aysukurtuldu@trakya.edu.tr](mailto:aysukurtuldu@trakya.edu.tr), ORCID ID: 0000-0002-4514-5073

*'Bugünlere gelmemde emeği olan başta Annem olmak üzere hayatıma değere katan güçlü kadınlara ithafen'*

## 1. Giriş

Doğuştan gelen anayasal bir hak olan sağlık, bir toplumun en temel yapı taşıdır. Sağlıklı bir toplum ile kaliteli, verimli ve erişilebilir sağlık hizmeti sunumu arasında doğrudan ilişkili vardır. Hekimlik ve hemşirelik gibi kadim meslekler başta olmak üzere sağlık hizmeti sunumunun her aşamasında farklı meslek grupları mesleki bilgi ve becerilerinin yanı sıra vicdan ve empati özellikleri ile hastaları sağlıklarına kavuşturmak için çaba sarf etmektedir.

Sağlık sektöründe kadın sağlık çalışanları, vazgeçilmez bir role sahiptir. Tıbbi ve idari pek çok birimde görev alan kadın çalışanlar, yüzyıllardır hayatlarını mesleklerine adanarak insanlık için hizmet vermeye devam etmektedirler.

Geçmişten günümüze tüm toplumlarda, kadınlar şifa dağıtan elleriyle insanlığa umut olmuşlardır. Florence Nightingale'in Kırım Savaşı'ndaki özverili çalışmaları, modern hemşireliğin temellerini atarken, Marie Curie'nin radyoaktivite üzerine yaptığı öncü araştırmalar tıp alanında devrim yaratmıştır. Kadın sağlık çalışanları savaş, afet, pandemi demeden her gün hayat kurtarmakta, hastalara şifa vermekte, toplum sağlığını iyileştirmek için çaba göstermekte, sürdürülebilir ve verimli bir sağlık sistemi kurmak için karar alma süreçlerinde yer almaktadır.

Kadınların sağlık hizmetlerindeki rolleri hasta bakımının kalitesini artırmakta ve sağlık hizmetlerinin insani boyutunu güçlendirmektedir. Özellikle anne ve çocuk sağlığı, aile planlaması, cinsel sağlık gibi konularda kadın sağlık çalışanlarının bilgi ve deneyimleri, toplum sağlığı için hayati öneme sahiptir.

Günümüzde, sağlık sektöründe kadınların sayısı giderek artmakta ve kadınlar üst düzey pozisyonlarda görev almaktadırlar. Ancak, hala cinsiyet eşitsizliği, ücret adaletsizliği, kariyer engelleri gibi sorunlar yaşamaktadırlar. Bu sorunların ortadan kaldırılmasına yönelik politik gündem oluşturulması ve çözüm önerileri geliştirilmesi, kadınların potansiyellerini tam olarak ortaya koyabilmeleri ve sağlık hizmetlerine daha etkin şekilde katkıda bulunmalarını sağlayacaktır.

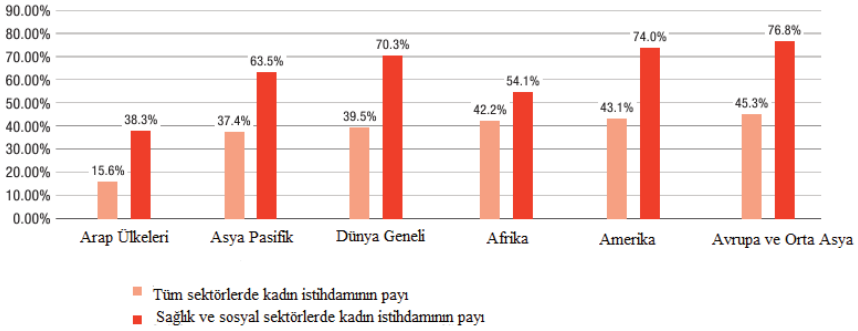
Bu kitap bölümünde, kadın sağlık çalışanlarının sağlık hizmetlerindeki yeri, karşılaştıkları sorunlar farklı boyutlarıyla ele alınmıştır.

## 2. Sağlık Hizmetlerinde Kadın Sağlık Çalışanlarının Yeri

Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) verilerine göre, küresel sağlık ve sosyal bakım işgücünün %67'sini kadınlar oluşturmaktadır. Öte yandan kadınların dünya çapında yaklaşık 5 milyar kişiye temel sağlık hizmeti sağladığı ve sağlık sistemlerine katkılarının yıllık 3 trilyon ABD dolarının üzerinde olduğu tahmin edilmektedir (<https://www.who.int/activities/value-gender->

and-equity-in-the-global-health-workforce).

2019 yılında DSÖ tarafından yayınlanan ‘Delivered by women, led by men: A gender and equity analysis of the global health and social workforce’ raporunda, 2013 yılı verileri baz alınarak Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) bölgesine göre sağlık ve sosyal sektörlerde çalışan kadınların istihdamdaki payı açıklanmıştır. Buna göre; sağlık ve sosyal sektörlerde kadın istihdamının payının en yüksek olduğu ülkeler Avrupa ve Orta Asya (%76,8) iken, en düşük oran Arap Ülkeleri (%38,3) olarak belirlenmiştir. Dünya ortalamasında ise sağlık ve sosyal sektörlerde kadın istihdamının payı %70,3’dür. (Şekil 1)



**Şekil 1.** ILO bölgesine göre tüm sektörlerde çalışan kadınların payına kıyasla sağlık ve sosyal sektörlerde çalışan kadınların payı, 2013

Kaynak: WHO, 2019

Sağlık Bakanlığı tarafından hazırlanan Sağlık İstatistik Yıllığı 2022 yılı verilerine göre; ülkemizde toplam 1.350.528 sağlık personeli görev yapmaktadır (Sağlık Bakanlığı, 2022). Sağlık personelinin meslekler göre dağılımı Tablo 1’de yer almaktadır.

**Tablo 1.** Yıllara göre sağlık personeli sayıları

	2018	2019	2020	2021	2022
Hekim	153.128	160.810	171.259	183.569	194.688
Diş Hekimi	30.615	32.925	34.830	39.851	42.359
Eczacı	32.032	33.841	35.364	37.211	38.981
Hemşire	190.499	198.103	227.292	232.442	243.565
Ebe	56.351	55.972	59.040	57.908	59.632
Diğer Sağlık Personeli	177.409	182.456	206.103	219.630	232.661
Diğer Personel ve Hizmet Alımı	376.367	369.660	408.581	481.311	538.642
<b>Toplam</b>	<b>1.016.401</b>	<b>1.033.767</b>	<b>1.142.469</b>	<b>1.251.922</b>	<b>1.350.528</b>

Kaynak: Sağlık Bakanlığı, 2022

Ülkemizde sağlık sistemi içinde görev alan kadın sağlık çalışanlarının yıllara göre sayılarına ilişkin kapsamlı bir veri bulunmamakla birlikte, OECD verilerine göre ülkemizde çalışan kadın hekimlerin sayısı Tablo 2’de yer almaktadır. Sektörde kadın hekimlerinin sayısındaki artış umut vericidir. Ancak sağlık sektöründe kadınların yerinin daha iyi anlaşılması için ulusal ve uluslararası verilerin toplanması oldukça önemlidir. Bu bağlamda hekim dışı kadın sağlık çalışanlara yönelik analizlerin de yapılmasına ihtiyaç vardır.

**Tablo 2.** *Türkiye’de yıllara göre kadın hekim sayıları*

	2018	2019	2020	2021	2022
Hekim	91.797	95.171	99.795	105.488	106.127

*Kaynak: <https://data-explorer.oecd.org/>*

Serin ve Tecirli’nin (2020) gerçekleştirildiği ve Sağlık Bakanlığı merkez ve taşra teşkilatı ile Bakanlığa bağlı hastanelerdeki yöneticilerin cinsiyetlerine göre dağılımlarını inceledikleri çalışmada; 2019 yılında merkez teşkilatta 1 Kurum Başkanı, 1 Kurum Başkan Yardımcısı ve 28 Daire başkanı olmak üzere toplam 30 kadın yöneticinin olduğu tespit edilmiştir. Aynı yıl taşra teşkilatlanmasında 241 kadın yönetici görev alırken, bunlardan yalnızca 2’sini İl Sağlık Müdürü görevini üstlendiği belirtilmiştir. Hastane yöneticilerin dağılımına bakıldığında ise; Sağlık Bakanlığına bağlı hastanelerde toplam 1.595 kadın yöneticinin görev yaptığı ve bunlardan 16’sının başhekim, 7’sinin idari mali işler müdürü, 89’unun sağlık bakım hizmetleri müdürü olduğu görülmüştür. İlgili çalışmanın sonucundan hareketle son yıllarda sağlık sektöründe kadın çalışanlar yalnızca hizmet sunumu düzeyinde değil, politika yapıcı ve karar alıcı yöneticiler olarak da sağlık sistemi içinde varlık göstermektedir.

### **3. Sağlık Hizmetlerinde Kadın Sağlık Çalışanlarının Karşılaştıkları Sorunlar**

Sağlık hizmetlerinde kadın sağlık çalışanlarının sayısal olarak üstünlüğü veriler ile desteklenmiş olsa da, toplumsal cinsiyet rolleri, ayrımcılık, fırsatlar eşitsizlikleri ve iş-yaşam dengesi gibi faktörler, kadın sağlık çalışanlarının kariyerlerini ve kişisel yaşamlarını derinden etkilemektedir.





**Şekil 2.** Kadın Sağlık Çalışanlarının Katkıları ve Kazanımları

Kaynak: WGH, 2023

Özellikle COVID 19 pandemi süreci ve sonrasında kadın sağlık çalışanlarının çalışma hayatlarında yaşadığı sorunlar daha da ön plana çıkmıştır. Ulusal ve uluslararası çalışmalarda, sorunlar çarpıcı şekilde ele alınırken, Women In Global Health'in (WGH) 2023 yılı raporunda kadın sağlık çalışanlarının sisteme katkılarına karşın maddi ve manevi olarak beklenen kazanımları sağlayamadığı ortaya konmuştur (Şekil 2) İlgili rapora göre, kadın sağlık çalışanları, COVID 19 pandemi süreci de dahil olmak üzere sağlık ve sosyal bakımın büyük bir oranını üstlenmekte, hayati öneme sahip alanlarda öncül rol almakta, kişisel sağlık ve iyi oluşları ile ilgili risklerle karşı karşıya kalmakta, toplum sağlığına yönelik hizmetlerin sürdürülmesinde önemli katkı sağlamaktadırlar. Bunlara karşın erkek meslektaşlarına kıyasla gelir ve sosyal güvence, liderlik rollerini üstlenme, kendilerine uygun kişisel koruyucu ekipmanlara erişim açısından dezavantajlara sahip olmakla birlikte cinsiyet temelli şiddete maruz kalma olasılıkları dikkat çekmektedir. (WGH, 2023).

Bu bölümde kadın sağlık çalışanlarının karşılaştıkları sorunlar çeşitli başlıklar halinde ele alınmıştır.

**Gelir:** Kadın sağlık çalışanlarının karşılaştıkları sorunların başında mesleki ayrımcılığın sonucu olarak ortaya çıkan gelir eşitsizliği gelmektedir. DSÖ'nün raporuna göre; mesleki ayrımcılık nedeniyle sağlık sektöründeki kadınların kazançlarının erkeklerden ortalama %28 daha az olduğu ifade

edilmiştir (<https://www.who.int/news-room/commentaries/detail/female-health-workers-drive-global-health>). Türkiye’de kadın sağlık çalışanlarının gelirlerine ilişkin kapsamlı bir veri olmamakla birlikte, Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) Sigortalı İstatistikleri Aylık Bülteninde ‘4/A Kapsamında İş Yeri, Zorunlu Sigortalılar ve Prime Esas Ortalama Günlük Kazançların Faaliyet Gruplarına Dağılımı’ Eylül-2024 verilerine göre; sağlık hizmetlerinde çalışan kadınların günlük kazancının erkeklerden ortalama 360 TL daha az olduğu görülmektedir (Tablo 3)

**Tablo 3.** ‘4/A kapsamında iş yeri, zorunlu sigortalılar ve prime esas ortalama günlük kazançların faaliyet gruplarına dağılımı (İnsan Sağlığı Hizmetleri), 2024

FAALİYET KODU	FAALİYET BÖLÜMLERİ	ORTALAMA GÜNLÜK KAZANÇ (TL)						
		Daimi	Geçici	Kamu	Özel	Erkek	Kadın	Genel Toplam
86	İnsan Sağlığı Hizmetleri	1.337,41	1.151,74	1.602,69	1.054,08	<b>1.550,96</b>	<b>1.188,14</b>	1.331,80

Kaynak: SGK, 2024

Türkiye’de 2000’li yıllar sonrasında sağlık sektöründe dış kaynak kullanımı yoluyla hizmet alımlarının yaygınlaşması ve taşeronlaşma bu alanda çalışan kadınlar açısından başka bir sorun alanını karşımıza çıkarmaktadır. Temizlik, yemek, güvenlik gibi sağlık hizmetlerini destekleyen alanlarda görev yapan kadın çalışanların gelir, çalışma koşulları, iş güvencesi, roller açısından yaşadığı sorunlar sağlık profesyoneli olan hemcinsleri ile benzerlik göstermektedir. Ulukan & Yılmaz (2016) tarafından kamu hastanelerinde görev yapan taşeron işçi kadınlar ile yapılan çalışmada; kadın çalışanlar, yaptıkları işin karşılığında aldıkları ücretin yetersiz olduğunu, servis ve yemek imkânları oldukça kalitesiz olduğunu, kreş ve çocuk bakımevlerinin bulunmadığının ifade ederek hastanelerde sağlık profesyoneli haricinde çalışan kadınların sorunlarını ortaya koymuşlardır.

Kadınların sağlık sektöründeki kritik rolüne rağmen hem Türkiye’de hem de dünya genelinde erkek meslektaşlarına kıyasla daha düşük gelir elde etmeleri, adil ücret politikalarının gerekliliği ortaya koymaktadır.

**İş-Yaşam Dengesi:** İş-yaşam dengesi kavramı bir bireyin iş ve aile hayatındaki rol, sorumluluk ve aktivitelerini yerine getirme becerisi olarak tanımlanmaktadır (Delecta, 2011). Sosyal roller, iş-yaşam dengesinin sağlanması üzerinde etkilidir. İyi bir iş-yaşam dengesi iş performansı, verimlilik, motivasyon gibi iş tutumlarını doğrudan etkilemektedir. İş ve aile hayatındaki çatışma, motivasyonu düşük ve stresli bir çalışan yaratırken, bu çatışma sebebi ile üretkenliğin de azalacağı aşıkardır (Shivakumar & Pujar, 2016). İş-yaşam dengesizliğinin, çalışanlar ve örgütler üzerine olumsuz

etkileri göz önünde bulundurulduğunda iş-yaşam dengesi kültürünün örgüt içinde yaygınlaştırılması ve çalışma hayatı içinde aile dostu uygulamaların yaygınlaştırılması gerekmektedir (Shabir & Gani, 2020)

İş-yaşam dengesi kavramına cinsiyet temelli bakış açısıyla yaklaşıldığında toplumsal rollerin etkisi ortaya çıkmaktadır. Dünya üzerindeki tüm toplumlarda erkeklere geçimi sağlayan kadınlara ise ev işleri ve çocuk bakımı rollerinin verilmiş olması iş-yaşam dengesinin cinsiyet açısından farklılıklar göstermesine sebep olmaktadır. Bakım veren sorumlulukları ile birlikte iş gücüne katılım sağlayan kadınların iş-yaşam dengesini kurmakta zorlandıkları görülmektedir (Aracı, 2020).

Sektörel farklılıklar iş-yaşam dengesini farklı boyutlarda etkilemektedir. Çalışma hayatındaki kadınların iş-yaşam dengesi üzerine gerçekleştirilen bir çalışmada bilişim sektöründe çalışan kadınların çalışma saatleriyle ilgili, sağlık sektöründe çalışan kadınların ise sosyalleşmek veya rahatlamak için kendilerine zaman ayırma açısından zorluk yaşadıkları tespit edilmiştir (Lakshmi & Prasanth, 2018). Öte yandan sağlık alanında görev alan kadın çalışanların sağlık sektörünün bazı temel özellikleri sebebiyle diğer sektörlerle karşılaştırıldığında daha dezavantajlı konumda olduğu söylenebilir. Sağlık sektörünün 7-24 kesintisiz hizmet sunma özelliği, nöbet, vardiya gibi farklı çalışma koşullarının olması ve salgın, afet gibi kriz dönemlerinde aktif rol oynanması, sağlık çalışanlarında iş-yaşam dengesizliğine sebep olmaktadır. Ancak bu etkinin kadın sağlık çalışanları üzerinde daha fazla olduğu bilinmektedir (Rao & Shailashri, 2021). Japonya'da hemşireler ile gerçekleştirilen bir çalışmada, katılımcıların yaklaşık yarısının, özel yaşamları ve ev işleri ile işleri için çeşitli ihtiyaçları olmasına rağmen her zaman hastanedeki işlerine öncelik verdikleri görülmüştür (Tanaka vd., 2011). Kanada'da kadın diş hekimleri ile gerçekleştirilen çalışmada, iş-yaşam dengesi sağlamanın diş hekimliği mesleği açısından önemi vurgulanırken, azaltılmış çalışma saatleri, tatil süreleri ve destekleyici ilişkilerle birlikte net çalışma sınırlarının oluşturulmasının kadın diş hekimlerinin iş-yaşam dengesini sağlamada yardımcı olabileceği ifade edilmiştir (Behzadpoor, 2020). Nijerya'da kadın hekimler ile gerçekleştirilen çalışmada ise, kadın hekimlerin iş-yaşam dengesizliği yaşadığı ve bu durumun çalışanlara değer yaratan sosyal sürdürülebilir iş ortamının oluşturulmasını olumsuz etkilediği sonucuna varılmıştır (Mushfiqur vd., 2018). Türkiye'de kadın sağlık çalışanlarının iş-yaşam dengesi üzerine yapılan bir çalışmada ise, çalışmaya dahil olan kadın sağlık çalışanlarının iş-aile yaşam dengesinin orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Özellikle COVID-19 salgını esnasında, kadın sağlık çalışanlarının iş ve aile yaşamı arasında denge kurma, enfeksiyon riski karşısında ailelerindeki hasta, yaşlı ve çocukların bakımını üstlenme sorumluluklarını yerine getirememesi gibi olumsuz durumlar yaşadığı belirlenmiştir (Bahçecioğlu vd., 2023). Farklı ülkelerde farklı zamanlarda gerçekleştirilen çalışmalar göstermektedir ki; kadın sağlık çalışanlarının iş-yaşam dengesini kurmak için gerekli yönetsel desteğin sağlanması ve sosyal rollere duyarlı çalışma koşullarının oluşturulması önemlidir.

**Göç:** Toplumsal ve ekonomik krizler, yaşam ve çalışma koşullarında yaşanan sorunlar kişilerin görece daha iyi koşullara sahip ülkelere göç etmesine sebep olmaktadır. Bu konu sağlık sektörü özelinde ‘sağlık çalışanı göçü’ olarak ele alınmaktadır. Sağlık çalışanı göçünü diğer sektörlerden ayıran en önemli etki, göç veren ülkenin sağlık sisteminin gelecekte çıkmaza girme tehlikesini doğurmasıdır. 2006 yılından 2016 yılına kadar geçen 10 yılda, sağlık çalışanlarının OECD ülkelerine göçünde %60’lık bir artış yaşandığı ve COVID 19 pandemisi ile birlikte artan sağlık ihtiyaçları ve değişen sağlık talepleri neticesinde sağlık çalışanlarının uluslararası işe alımının daha da hızlandığı görülmüştür (WHO & OECD, 2024). Türkiye’de de sağlık çalışanlarının göçü son yıllarda giderek artış göstermektedir. Bu konu ile ilgili veri kaynaklarından biri Türk Tabipleri Birliği’ne (TTB) yurt dışına gitmek için ‘iyi hal’ belgesi başvurusunda bulunan hekim sayılarıdır. 2012 yılında ilgili belgeyi almak için TTB’ye 59 başvuru varken bu rakamın 2019 yılında 1047, 2020 yılında 931 ve 2021 yılında 1405 olduğu görülmektedir (Yıldız & Özer, 2022). Artarak devam eden sağlık çalışanı göçü, makro düzeyde sağlık hizmet sunumuna etki etse de, göç eden sağlık çalışanlarının yeni bir yaşam ve çalışma ortamına uyum sağlaması ve göç veren ülkede yaşanan sağlık insan gücü yetersizliğinin mevcut sağlık çalışanlarının iş yükünü arttırmasının yarattığı sorunlar hem sistemsel hem kişisel zorlukları beraberinde getirmektedir.

Kadın sağlık çalışanları özelinde konu irdelendiğinde, birden fazla ‘itme’ ve ‘çekme’ faktörü olduğu görülmektedir. Kadın sağlık çalışanlarının göç etmesine sebep olan itme faktörleri arasında düşük ücret, kötü koşullar, düşük iş beklentileri, cinsel taciz ve şiddet bulunmaktadır. Çekme faktörleri ise, daha iyi bir yaşam, daha iyi ekipman ve kaynaklar, daha kısa çalışma saatleri, kariyer ilerlemesi ve göç edilen ülkedeki öğrenme ve gelişim algılarıdır (WGH, 2023). WGH’in (2023) raporunda; Endonezya, Filipinler, Bangladeş gibi gelişmekte olan ülkelerdeki kadın sağlık çalışanların göçünün kendi ülkeleri ve aileleri üzerindeki etkisinin diğer ülkelerden çok daha farklı olduğu ifade edilmiştir. Bu ülkelerdeki kadın sağlık çalışanları göç ettiğinde, kendi ülkelerinde kalan kadın aile üyeleri ek bakım sorumlulukları üstlenmektedir. Ayrıca göç eden birçok kadın çocuklarını geride bırakmakta ve çocuk bakımı için maddi destek gönderseler de, özellikle çocuklarından ve ailelerinden ayrılmanın duygusal bir yükü olmaktadır.

**Toplumsal Cinsiyet Eşitliği:** Birleşmiş Milletler tarafından geliştirilen 15 Sürdürülebilir Kalkınma Hedefi içerisinde yer alan Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, belirli bir toplumun ekonomik yapısına, sosyal örgütlenmesine ve kültürüne bağlı olarak birçok farklı biçim alırken, genellikle benzer durumdaki erkeklere kıyasla dezavantajlı olanlar her zaman kadınlardır (Lorber, 2010). Ukrayna’da gerçekleştirilen bir çalışmada özel sağlık

sektöründe doktor olarak erkeklerin çalışma oranının (%49,2) kadınlardan (%39,2) daha fazla olduğu ve bu durumun erkeklerin lehine bir ücret farkı yarattığı vurgulanmıştır. Aynı çalışmada kadınların (%81,8) genellikle özel sağlık sektöründe hemşire olarak istihdam edildiği ve çoğunlukla erkeklerden daha az kazandıkları da belirtilmiştir (Kostiuchenko vd., 2020). Halk sağlığı alanındaki sağlık çalışanları üzerine gerçekleştirilen bir çalışma sonucunda, erkekler ve kadınlar arasında liderlik pozisyonlarında eşitsiz temsil; ücret ayrımcılığının devam etmesi konuları ön plana çıkarken, eşitsizliklerin etnik köken gibi farklı kimliklere sahip kadınlar arasında daha da belirginleştiği ortaya konmuştur (Yassine vd., 2022).

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği konusu içerisindeki dikkat çeken bir başlıkta cinsiyet körlüğü kavramıdır. Cinsiyet körlüğü, cinsiyet normlarını, rollerini ve ilişkilerini göz ardı eden ve çoğu zaman cinsiyete dayalı ayrımcılığı pekiştiren davranışlar veya politikalar olarak tanımlanmaktadır (Newman vd., 2023). Sağlık alanını özelinde başarılı cerrahlar üzerine konuşulurken sadece erkeklerin ön plana çıkarılması ve cerrahiyi yalnızca erkeklerin başarı sağlayabildiği bir uzmanlık alanı olarak işlemek cinsiyet eşitsizliği ve cinsiyet körlüğü için çarpıcı bir örnek olacaktır. Benzer şekilde hemşireliğin yalnızca kadınlar tarafından yapılan bir meslek olduğu algısı günümüzde yüksek öğrenimde erkeklerin hemşirelik alanını tercih etmesini ve hemşire olarak görev alan erkek sağlık çalışanlarının benimsenmesini zorlaştırmaktadır.

Toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik yapılan çalışma ve istatistikler ile konunun sağlık sektörü açısından önemi ortaya çıkmaktadır. Koyun ve diğerlerinin (2013) gerçekleştirdiği ve Türkiye’de hekimlik mesleği uzmanlaşmasında cinsiyet farklılığının incelendiği çalışmada temel tıp bilimlerine Tıpta Uzmanlık Sınavı (TUS) ile yerleşen kadın hekim sayısının toplamda 328, erkek hekim sayısının 270; dahili tıp bilimlerine yerleşen kadın hekim sayısının toplamda 2016, erkek hekim sayısının 2141, cerrahi tıp bilimlerine yerleşen kadın hekim sayısının toplamda 1075 iken erkek hekim sayısının 1960 olduğu belirlenmiştir. Cerrahi tıp bilimlerinde cinsiyet farklılığının belirginliği göze çarpmaktadır. TÜİK tarafından gerçekleştirilen Hanehalkı İşgücü Araştırması sonuçlarına göre; Türkiye’de şirketlerde üst ve orta düzey yönetici pozisyonundaki kadın oranı 2012 yılında %14,4 iken 2022 yılında %19,6’ya yükselmiştir (<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2023-53675>). Sağlık sektöründe merkez, taşra teşkilatları ve hastanelerdeki kadın yönetici sayısına ilişkin veri bulunmamakla birlikte bazı çalışmalarda kadınların sağlık sektöründe yönetici pozisyonunda varlıklarını sürdürmelerine rağmen zorluklar yaşadıkları ifade edilmektedir (Mardin vd., 2000; Urhan & Etiler, 2011)

#### 4. Sağlık Hizmetlerinde Kadın Yöneticilere İlişkin Bir Vaka Çalışması: Trakya Bölgesi Örneği

Literatür ve veri taraması esnasında sağlık sektöründe görev yapan kadın yöneticilere ilişkin kapsamlı verinin bulunmaması sebebiyle kitap bölümünün 4. Kısımında Trakya bölgesinde yer alan 3 ilde kamu sağlık sektöründe görev yapan kadın yöneticilere ilişkin analizler yapılmıştır.

Trakya bölgesi, Edirne, Kırklareli ve Tekirdağ illerinden oluşmaktadır. Sağlık turizm potansiyelinin yüksek olması, Marmara ve Ege bölgelerinden de hasta potansiyeline sahip olmaları, ülkemizin Balkanlara ve Avrupa'ya açılan yolu rolünü üstlenmeleri sebebiyle bu iller vaka çalışmasında incelenmiştir.

Çalışma kapsamına alınan il merkezlerinde hizmet veren kamu hastaneleri (üniversite hastaneleri, Sağlık Bakanlığına bağlı devlet hastaneleri, eğitim ve araştırma hastaneleri, şehir hastaneleri) ile İl sağlık müdürlüklerinde görev yapan kadın yöneticilere ilişkin verilere 01.12.2024-15.12.2025 tarihleri arasında ilgili kurumların web sayfası incelenerek ulaşılmıştır.

Edirne, Kırklareli ve Tekirdağ illerinde bulunan hastanelere ilişkin veriler Tablo 4'de yer almaktadır.

**Tablo 4.** *Trakya bölgesinde il merkezlerinde yer alan kamu hastaneleri*

İl	Hastane Adı	Web sayfası
Edirne	Edirne 1. Murat Devlet Hastanesi	<a href="https://edirnedh.saglik.gov.tr/">https://edirnedh.saglik.gov.tr/</a>
	Trakya Üniversitesi Hastanesi	<a href="https://tuh.trakya.edu.tr/">https://tuh.trakya.edu.tr/</a>
	Edirne Ağız ve Diş Sağlığı Merkezi	<a href="https://edirneadsm.saglik.gov.tr/">https://edirneadsm.saglik.gov.tr/</a>
Kırklareli	Kırklareli Eğitim ve Araştırma Hastanesi	<a href="https://kirklarelieah.saglik.gov.tr/">https://kirklarelieah.saglik.gov.tr/</a>
	Kırklareli Ağız ve Diş Sağlığı Merkezi	<a href="https://kirklareliadsm.saglik.gov.tr/">https://kirklareliadsm.saglik.gov.tr/</a>
Tekirdağ	Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Hastanesi	<a href="https://hastane.nku.edu.tr/">https://hastane.nku.edu.tr/</a>
	Tekirdağ İsmail Fehmi Cumalıoğlu Şehir Hastanesi	<a href="https://tekirdagsehir.saglik.gov.tr/">https://tekirdagsehir.saglik.gov.tr/</a>
	Tekirdağ Devlet Hastanesi	<a href="https://tekirdagdh.saglik.gov.tr/">https://tekirdagdh.saglik.gov.tr/</a>
	Tekirdağ Ağız ve Diş Sağlığı Hastanesi	<a href="https://tekirdagdash.saglik.gov.tr/">https://tekirdagdash.saglik.gov.tr/</a>

Trakya bölgesi il merkezlerinde yer alan kamu hastanelerinde Başhekim, İdari ve Mal Hizmetler Müdürü/Hastane Müdürü, Sağlık Bakım Hizmetleri Müdürü/ Hemşirelik Hizmetleri Müdürü, Destek ve Kalite Hizmetleri Müdürü pozisyonlarında yöneticilik yapan kadın yöneticilere ait veriler Tablo 5'de yer almaktadır.

**Tablo 5.** Hastanelerde görev yapan kadın yöneticilere ait veriler

İl	Hastane Adı	Görev			
		Başhekim	İdari Mali Hizmetler Müdürü/Hastane Müdürü <sup>a</sup>	Sağlık Bakım Hizmetleri Müdürü/Hemşirelik Hizmetleri Müdürü <sup>b</sup>	Destek ve Kalite Hizmetleri Müdürü
Edirne	Edirne 1. Murat Devlet Hastanesi	+	-	+	-
	Trakya Üniversitesi Hastanesi	-	-	+	*
	Edirne Ağız ve Diş Sağlığı Merkezi	-	-	**	**
Kırklareli	Kırklareli Eğitim ve Araştırma Hastanesi	+	-	+	*
	Kırklareli Ağız ve Diş Sağlığı Merkezi	-	-	**	**
Tekirdağ	Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Hastanesi	-	-	+	*
	Tekirdağ İsmail Fehmi Cumaloğlu Şehir Hastanesi	-	-	+	-
	Tekirdağ Devlet Hastanesi	-	-	+	*
	Tekirdağ Ağız ve Diş Sağlığı Hastanesi	-	-	**	**
<b>Toplam</b>		2	0	9	0

*Kaynak: Tablo yazar tarafından oluşturulmuştur.*

<sup>a</sup> Üniversite hastanelerinde Hastane Müdürü olarak yer almaktadır.

<sup>b</sup> Üniversite hastanelerinde Hemşirelik Hizmetleri Müdürü olarak yer almaktadır.

\*İlgili hastanelerde kalite çalışmaları Destek ve Kalite Hizmetleri Müdürlüğü altında yürütülmemektedir.

\*\*Ağız ve Diş Sağlığı merkezlerinde Sağlık Bakım Hizmetleri Müdürü ile Destek ve Kalite Hizmetleri Müdürü bulunmamaktadır.

Trakya bölgesinde il merkezlerinde yer alan toplam 9 hastane incelendiğinde, Başhekim olarak 2, Sağlık Bakım Hizmetleri Müdürü/Hemşirelik Hizmetleri Müdürü olarak görev yapan 6 kadın yönetici vardır. İdari ve Mal Hizmetler Müdürü/Hastane Müdürü ve Destek ve Kalite Hizmetleri Müdürü olarak görev alan kadın yönetici bulunmamaktadır.

Hastanelerdeki diğer yöneticilerin durumu incelendiğinde; Edirne 1. Murat Devlet Hastanesinde başhekim yardımcısı olarak 1, Destek ve Kalite Hizmetleri Müdür Yardımcısı olarak 1 ve Sağlık Bakım Hizmetleri Müdür Yardımcısı olarak 1 kadın yönetici bulunmaktadır. Trakya Üniversitesi Hastanesinde Başhekim Yardımcısı olarak 1, Hastane Müdür Yardımcısı olarak 1, Hemşirelik Hizmetleri Müdür Yardımcısı olarak 1 kadın yönetici görev yapmaktadır. Kırklareli Eğitim ve Araştırma Hastanesinde, Müdür yardımcısı olarak görev alan 2 kadın yönetici bulunmaktadır. Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Hastanesinde, Başhekim Yardımcısı olarak 1 ve Hemşirelik Hizmetleri Müdür Yardımcısı olarak 1 kadın yönetici görev yapmaktadır. Tekirdağ İsmail Fehmi Cumaloğlu Şehir Hastanesinde Başhekim Yardımcısı olarak 1, İdari Ve Mali Hizmetler Müdür Yardımcısı olarak 3, Destek ve Kalite Hizmetleri Müdür Yardımcısı olarak 1 kadın yönetici görev yapmaktadır. Tekirdağ Devlet Hastanesinde Başhekim Yardımcısı olarak 1 kadın yönetici bulunmaktadır. Tekirdağ Ağız ve Diş Sağlığı Hastanesinde ise müdür yardımcısı olarak 1 kadın yönetici görev yapmaktadır.

Trakya bölgesi taşra teşkilatlanmasına ilişkin veriler Tablo 6'da yer almaktadır.

**Tablo 6.** *Trakya bölgesi taşra teşkilatlanması*

İl	Kurum	Web sayfası
Edirne	Edirne İl Sağlık Müdürlüğü	<a href="https://edirneism.saglik.gov.tr/">https://edirneism.saglik.gov.tr/</a>
Kırklareli	Kırklareli İl Sağlık Müdürlüğü	<a href="https://kirklareliism.saglik.gov.tr/">https://kirklareliism.saglik.gov.tr/</a>
Tekirdağ	Tekirdağ İl Sağlık Müdürlüğü	<a href="https://tekirdagism.saglik.gov.tr/">https://tekirdagism.saglik.gov.tr/</a>

Çalışma kapsamına alınan illerin İl Sağlık Müdürlüklerinde görev yapan kadın yöneticilere ait veriler Tablo 7'de yer almaktadır.

**Tablo 7.** *İl Sağlık Müdürlüklerinde görev yapan kadın yöneticilere ait veriler*

İl	Kurum	Görev					
		İl Sağlık Müdürü	Halk Sağlığı Hizmetleri Başkanı	Sağlık Hizmetleri Başkanı	Destek Hizmetleri Başkanı	Personel Hizmetleri Başkanı	Kamu Hastaneleri Hizmetleri Başkanı
Edirne	Edirne İl Sağlık Müdürlüğü	-	+	-*	-	**	-
Kırklareli	Kırklareli İl Sağlık Müdürlüğü	+	+	-	+	**	-
Tekirdağ	Tekirdağ İl Sağlık Müdürlüğü	-	-	-	-	-	-
Toplam		1	2	0	1	0	0

*Kaynak: Tablo yazar tarafından oluşturulmuştur.*



\* İlgili İl Sağlık Müdürlüğünde Acil Sağlık Hizmetleri Başkanı olarak yer almaktadır.

\*\*İlgili İl Sağlık Müdürlüklerinde Personel Hizmetleri Başkanı bulunmamaktadır.

Trakya bölgesinde yer alan 3 İl Sağlık Müdürlüğü'nün yönetim yapısı incelendiğinde, İl Sağlık Müdürü olarak 1, Halk Sağlığı Başkanı olarak 2, Destek Hizmetleri Başkanı olarak 2 kadın yöneticinin görev yaptığı görülmüştür. Kamu Hastaneleri Hizmetleri Başkanı olarak görev yapan kadın yönetici bulunmamaktadır. İl Sağlık Müdürü ve Başkanlık düzeyinde görev yapan kadın yöneticilerin varlığı il düzeyinde karar alma mekanizmalarının işletilmesi açısından oldukça önem arz etmektedir.

İl Sağlık Müdürlüklerindeki Başkan Yardımcılarının durumu incelendiğinde; Edirne İl Sağlık Müdürlüğünde Acil Sağlık Hizmetleri Başkan Yardımcısı olarak 1; Kırklareli İl Sağlık Müdürlüğünde Halk Sağlığı Başkan Yardımcısı olarak 1, Sağlık Bakım Hizmetleri Başkan Yardımcısı olarak 1, Destek Hizmetleri Başkan Yardımcısı olarak 1; Tekirdağ İl Sağlık Müdürlüğünde ise Halk Sağlığı Başkan Yardımcısı olarak 1 kadın yönetici görev yapmaktadır.

## 5. Sonuç

Bu bölümde kadın sağlık çalışanlarının sağlık hizmetlerindeki vazgeçilmez rolleri, küresel ve ulusal verilerle desteklenerek irdelenmeye çalışılmıştır. Geçmişten günümüze kadınlar sağlık alanında insanlığa hizmet etmeye devam etmektedirler. Ancak, bu özverili çalışmanın karşılığında, gelir eşitsizliği, iş-yaşam dengesizliği, toplumsal cinsiyet eşitsizliği gibi derin sorunlarla mücadele ettikleri de açıkça görülmektedir. Bu nedenle, ulusal ve uluslararası düzeyde adil ücret politikalarının oluşturulması, aile dostu çalışma koşullarının yaygınlaştırılması, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik somut adımlar atılması gerekmektedir.

Çalışmada ayrıca, Trakya bölgesinde yer alan il merkezlerindeki hastanelerde ve İl Sağlık Müdürlüklerinde görev alan kadın yöneticilere ilişkin vaka çalışması yapılmıştır. Sonuçlar incelendiğinde, üst düzey yönetici pozisyonunda az sayıda kadın yönetici bulunurken, kadın yöneticilerin başhekim yardımcılığı, müdür yardımcılığı, başkan yardımcılığı gibi görevleri üstlendikleri tespit edilmiştir. Kariyer gelişim süreçleri göz önünde bulundurulduğunda mevcut durumda başhekim yardımcısı, müdür yardımcısı, başkan yardımcısı olarak görev alan kadın yöneticilerin gelecekte üst düzey yönetici pozisyonlarında yer alabilecekleri düşünülmektedir. Bilgi, beceri ve mesleki yetkinliklerini geliştiren kadın yöneticilerin üst düzey yönetici pozisyonuna geldiğinde sağlık kurumlarına katma değer sağlayacakları aşikardır.

Sağlıklı bir toplum, ancak hak ettiği değeri gören ve desteklenen kadın sağlık çalışanlarıyla mümkündür. Onların güçlenmesi, tüm sağlık sisteminin ve dolayısıyla toplumun güçlenmesi anlamına gelmektedir.

## Kaynakça

- Aracı, Ö. (2020). Progress of countries in work life balance: A comparative perspective. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (64), 1-18.
- Bahçecioğlu, Turan, G., Koç, Ö., & Ersögütçü, F. (2023). Examination Of Female Healthcare Professionals' Work-Family Life Balance And Burnout Within The Covid-19 Period. *Online Turkish Journal Of Health Sciences (Otjhs)/ Online Türk Sağlık Bilimleri Dergisi*, 8(2), doi: 10.26453/otjhs.1172021
- Behzadpoor, D. (2020). *Work-Life Balance Among Female Dentists In Canada*. Master Thesis, University of Toronto (Canada).
- Delecta, P. (2011). Work life balance. *International journal of current research*, 3(4), 186-189.
- Kostiuchenko, O. Y., Hots-Yakovlieva, O. V., & Sayenko, J. O. (2020). Gender inequality in healthcare in terms of employment and remuneration: legal means of overcoming the problem. *Wiadomości Lekarskie*, 73(12 Part 2), 2810-2815, doi: 10.36740/WLek202012218
- Koyun, A., Akgün, Ş., & Özvarış, Ş. B. (2013). Türkiye’de hekimler uzmanlaşmada cinsiyet ayrımı yaşıyor mu?. *Journal of Human Sciences*, 10(2), 521-531.
- Lakshmi, N., & Prasanth, V. S. (2018). A study on work-life balance in working women. *International Journal of Advanced Multidisciplinary Scientific Research*, 1(7), 76-88, doi: 10.31426/ijamsr.2018.1.7.718
- Lorber, J. (2010). *Gender inequality: Feminist Theories and Politics*. Forth Edition. *Oxford University Press*.
- Mardin, N. B., Tulun, A. M., Elhan, G. S., Metin, P., & Pervizat, L. (2000). Sağlık Sektöründe Kadın. *TC Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları, Ankara*.
- Mushfiqur, R., Mordi, C., Oruh, E. S., Nwagbara, U., Mordi, T., & Turner, I. M. (2018). The impacts of work-life-balance (WLB) challenges on social sustainability: The experience of Nigerian female medical doctors. *Employee Relations*, 40(5), 868-888, doi: 10.1108/ER-06-2017-0131.
- Newman, C., Nayebare, A., Gacko, N. M. N. N., Okello, P., Gueye, A., Bijou, S., ... & N'doye, M. (2023). Systemic structural gender discrimination and inequality in the health workforce: theoretical lenses for gender analysis, multi-country evidence and implications for implementation and HRH policy. *Human Resources for Health*, 21(1), 37, doi: 10.1186/s12960-023-00813-9
- Rao, A., & Shailashri, V. T. (2021). Work-Life balance of women medical professionals in the healthcare Sector-A systematic literature

review. *International Journal of Health Sciences and Pharmacy*, 5(2), 54-79.

Sağlık Bakanlığı (2022), Sağlık İstatistik Yıllığı, Sağlık Bakanlığı Yayın No : 1279, ISBN : 978-975-590-900-4

Serin, S., & Tecirli, G. (2020). Türkiye’de Kadınların Sağlık Yönetimindeki Yeri. *Eurasian Journal of Health Technology Assessment*, 4(1), 9-19.

Shabir, S., & Gani, A. (2020). Impact of work–life balance on organizational commitment of women health-care workers: Structural modeling approach. *International Journal of Organizational Analysis*, 28(4), 917-939, doi.10.1108/IJOA-07-2019-1820

SGK (2024), Sigortalı İstatistikleri Aylık Bülteni

Shivakumar, K., & Pujar, V. (2016). Work life balance in the health care sector. *Amity Journal of Healthcare Management*, 1(2), 45-54.

Tanaka, S., Maruyama, Y., Ooshima, S., & Ito, H. (2011). Working condition of nurses in Japan: awareness of work–life balance among nursing personnel at a university hospital. *Journal of clinical nursing*, 20(1-2), 12-22, doi: 10.1111/j.1365-2702.2010.03354.x

Ulukan, N. C., & Yılmaz, D. Ö. (2016). Kamu sağlık sektöründe çalışan taşeron kadın işçiler: Samsun ve Ordu ili örneği. *Çalışma ve Toplum*, 1(48), 87-114.

Urhan, B., & Etiler, N. (2011). Sağlık sektöründe kadın emeğinin toplumsal cinsiyet açısından analizi. *Çalışma ve Toplum*, 2(29), 191-216.

WGH (2023), The Great Resignation: Why Women Health Workers Are Leaving, Women in Global Health Series: Gender Equity And The Health And Care Workforce, Policy, Report.

WHO (2019), Delivered by women, led by men: A gender and equity analysis of the global health and social workforce. (Human Resources for Health Observer Series No. 24, ISBN 978-92-4-151546-7

WHO & OECD (2024), Bilateral agreements on health worker migration and mobility, ISBN 978-92-4-007305-0

Yassine, B. B., Rojewski, J. W., & Ransom, M. M. (2022). Gender inequity in the public health workforce. *Journal of Public Health Management and Practice*, 28(2), E390-E396, doi: 10.1097/PHH.0000000000001374

Yıldız, G. H., & Özer, K. (2022). Neoliberal sağlık politikaları ve hekim göçü. *Scientific And Academic Research (ISSN: 2980-308X)*, 1(1), 1-13.

<https://data-explorer.oecd.org/>, Erişim Tarihi: 01.12.2024

<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2023-53675>,  
Erişim Tarihi: 11.12.2024

<https://www.who.int/activities/value-gender-and-equity-in-the-global-health-workforce>, Erişim Tarihi: 01.12.2024

<https://www.who.int/news-room/commentaries/detail/female-health-workers-drive-global-health>, Erişim Tarihi: 01.12.2024

# Bölüm 3

## MUHASEBE MESLEĞİNDE KADIN OLMANIN ZORLUKLARI

*Nurcan Süklüm Eser<sup>1</sup>*

---

<sup>1</sup> Doç. Dr., Hitit Üniversitesi, Sungurlu MYO, Yönetim ve Organizasyon Bölümü,  
nurcansuklum@hitit.edu.tr, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3884-5450>

## 1. Giriş

Bir ülkede kadınların iş hayatında aktif rol almaları sadece kadınların ekonomik özgürlüğünü kazanması ve aile ekonomisine katkı sağlaması açısından önemli değildir, aynı zamanda bir toplumun gelişmişlik düzeyinin bir göstergesi olması bakımından da oldukça önemlidir. Nitekim dünyanın en büyük lideri olan Atatürk de, bir toplumu bütün organları ile sağlıklı bir yapıya kavuşturmak için kadının sadece “üreme” süreci içinde değil, erkeği gibi “üretim” süreci içinde de yer alması ve toplum içinde erkeği ile eşit kişilikli bir varlık olarak yaşamını sürdürmesi gerektiğini ifade etmiştir (Demir, 2008: 8).

Ancak ne yazık ki az gelişmiş ülkelerde çalışan kadın sayısının hala olması gereken düzeyde olmaması o toplumların hala gelişmediğini göstermektedir. Ülkemizde de maalesef durum pek farklı değildir. Ülkemizde özel sektörde çalışma saatlerinin fazla olması, ücretlerin düşük olması, çocuklu kadınların potansiyel izin kullanacağı ve işi aksatacağı, çocuğu olmayan kadınların ise, bir gün anne olma potansiyelinin varlığı işverenlerin kadınların işe alınmasına çok sıcak bakmamalarına neden olmaktadır. Kadınlar bu ve benzeri gerekçelerle işgücü piyasasında yeterince temsil edilememekte, lider pozisyonlarına erişmekte zorluklarla karşılaşmaktadırlar. Kadınların bu zorlukları yaşadıkları mesleklerden birisi de muhasebe mesleğidir.

Muhasebe mesleği doğası gereği yoğun iş temposuyla çalışılan, iş yükü fazla ve yorucu bir meslektir. Muhasebe mesleğini ilgilendiren alanlarda yönetmelik, mevzuat ve düzenlemelerde çok sık değişiklik yapılmakta bu da meslek mensuplarının sürekli güncel gelişmeleri takip etmelerini zorunlu kılmakta ve çok yorucu olmaktadır. Muhasebe mesleğinde dijitalleşmeden kaynaklı veri gizliliği ve güvenliği sorunu da yaşanmaktadır. Muhasebe meslek mensupları mükelleflerinin finansal bilgilerini saklamakla yükümlüdür. Ancak, dijitalleşme bu bilgilerin güvenliğini tehlikeye atabilir, meslek mensupları da bunu önlemek adına ek maliyetlere katlanmak zorunda kalabilir. Ülkemizde muhasebe mesleğinde eğitim seviyesinin düşüklüğü, teknolojinin yeterince kullanılmaması, altyapı yetersizliği, meslek mensuplarının teknolojik gelişmelere ayak uydurma konusunda yaşadıkları zorluklar, bakanlığın altyapı sorunları, vergi beyannamelerinin, vergi ödemelerinin ve diğer mali işlemlerin işleyişinde ciddi sorunlara neden olması gibi zorluklar muhasebe mesleğinde yaşanan zorluklardan bazılarıdır (Yaşar, 2023: 3049-3050). Zaten doğası gereği yorucu olan muhasebe mesleği bu tür zorluklar da eklenince daha da zor olmaktadır. Kadınların omuzlarında bir de ev, evlilik ve çocukların sorumluluğunun olduğu düşünüldüğünde bu zorluklar kadınların erkeklere kıyasla daha da çok yorulmalarına neden olmaktadır.

Muhasebe mesleğinde kadın olmanın getirdiği zorlukların anlatılacağı bu bölümde önce muhasebe mesleği tanıtılacak, mesleğin zorluklarından bahsedilecek, daha sonra iş yaşamında kadın olmanın

öneminden ve zorluklarından bahsedilecektir. Bölümün sonunda ise, muhasebe mesleğinde kadın olmak ve kadın meslek mensuplarının karşılaştıkları sorunlardan bahsedilecektir.

## 2. Muhasebe Mesleği

Muhasebenin haliyle; malî nitelikteki işlemlerin sınıflandırılması, kaydedilmesi, özetlenmesi, analiz edilmesi ve yorumlanması ve bu sonuçların ilgili taraflara raporlar halinde sunulmasıdır şeklinde, muhasebe meslek mensupları ise, bu işlemlerin yürütülmesinden sorumlu olan kişidir şeklinde tanımlanabilmektedir.

Muhasebenin tarihsel süreçte Sümerlerden başlayarak günümüze kadar süren bir meslek olduğu görülmektedir. Tigris ve Fırat Nehirleri arasında yapılan arkeolojik çalışmalarda, birçok kil ve taş üzerinde erkeklerin girdi- çıktı sayılarına ilişkin bilgilerin yer aldığı yapılan kazı çalışmalarında ortaya çıkmıştır (Kızıl & Kocur, 2017: 331). Ayrıca Uruk şehrinde yapılan başka bir kazı çalışmasında “29086 ölçü arpa 37 ay Kushim” gibi ölçü kayıtlarının yer aldığı kil tablet bulunmuştur (Harari, 2015: 131). Ülkemizde muhasebe mesleği Osmanlı’da devlet muhasebesi çerçevesinde oluşmuş, Tanzimat sonrası ise, çift taraflı kayıt sisteminin benimsenmesiyle değişim başlamıştır (Süklüm, 2019: 108).

Muhasebe meslek mensuplarının, Anglosakson ülke ekolünde (İngiltere gibi) Certified Public Accountant (CPA), (Yeminli Mali Müşavir) ya da Chartered Accountant (CA), (Serbest Muhasebeci) olarak, Fransız ekolü ülkelerde Expert Comptable, İtalya’da ise, Dottori Commercialist isimleri ile anıldıkları görülmektedir. Ülkemizde muhasebe mesleği 1989 yılında çıkarılan 13.06.1989 tarihinde Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe giren 3568 sayılı “Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu” ile yasal zemine kavuşmuştur. Kanunda muhasebe meslek mensupları; Serbest Muhasebeci, Serbest Muhasebeci Mali Müşavir ve Yeminli Mali Müşavir olarak üç gruba ayrılmıştır (Atagan Çetin, 2019: 2).

Ancak 2008 yılında kanunda yapılan değişikliklerle 26.07.2008 tarih ve 26948 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan 5786 sayılı Kanunun 1. maddesi ile “3568 sayılı Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu” nun adı “Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu” olarak değiştirilmiştir. Yeni değişiklik sonucu muhasebe meslek mensupları Serbest Muhasebeci Mali Müşavir ve Yeminli Mali Müşavir olarak iki gruba ayrılmıştır ([www.turmob.org.tr](http://www.turmob.org.tr)).

Kanunun 4. Maddesinde belirtilen genel şartlara ek olarak İktisadi İdari Bilimler alanıyla ilgili bir bölümde en az lisans diploması bulunan, işletmelerin; genel kabul görmüş muhasebe ilkeleri ve ilgili kanunlara göre defterlerini tutan, bilanço ve gelir tablosunu hazırlayan, beyanname ve diğer belgelerini düzenleyen, işletmelerin muhasebe sistemlerini kuran, geliştiren, muhasebe finans, mali konularda müşavirlik yapan,

belirtilen konularda, belgelerine dayanılarak, inceleme, denetim yapan, mali tablo ve beyanname konularında yazılı görüş veren, bilirkişilik ve benzeri işleri yapan, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik sınavını kazanmış olan, 3 yıllık stajını tamamlayan ve Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ruhsatını almış meslek mensuplarına “Serbest Muhasebeci Mali Müşavir” denilmektedir (www.turmob.org.tr).

Yine aynı kanuna göre en az 10 yıl serbest muhasebeci mali müşavirlik yapmış, yeminli mali müşavirlik sınavını kazanmış, yeminli mali müşavir ruhsatını almış olanlar “Yeminli Mali Müşavir” olarak adlandırılmaktadır. Kanuna göre Yeminli Mali Müşavirler muhasebe defterleri tutamazlar, muhasebe bürosu açamazlar ve muhasebe bürolarına ortak olamazlar (www.turmob.org.tr).

Muhasebe mesleğinin iş yükü, yapılan işin niteliği, belli dönemlerde çok yoğun çalışma temposu gerektirmesi, sürekli mevzuatın değişmesi nedeniyle güncel gelişmelere sürekli uyum gerektirmesi gibi özelliklerinden dolayı çok önemli, yorucu ve sorunları olan bir meslek olduğu söylenebilir. Muhasebe mesleğinin temel sorunları arasında, toplum nezdinde hakettiği saygınlığı görememesi, iş tanımının ve zaman planlaması konusunda standardın olmaması, meslek etiğiyle ilgili sorunlar, mesleğin doğru tanımlanmamasından doğan sorunlar, mesleki uygulama hukuku ve mesleki disiplinle ilgili sorunlar, ofislerin fiziki şartlarındaki olumsuzluklar, yetersiz cihaz ve ekipmanlar, eğitilmiş ve yetişmiş kalifiye eleman bulunamaması, müşteriden düşük ücret alınması ve bunun sonucu olarak da personele düşük maaş verilmesinden kaynaklı olumsuzluklar ve bunların sonucunda meslek mensuplarının mutsuz çalışanlar olması sayılabilir (Arslan, 2022: 9).

### 3. Çalışma Yaşamında Kadın

Kadınların çalışma hayatında varoluş süreçleri tarım sektöründe aile şirketlerinde çalışma ile başlamış ve tarihsel süreçte bununla sınırlı kalmıştır. Sanayi devrimi ile rüzgarın yönü değişmiş ve kadınlar ilk kez ücret karşılığında başkası hesabına çalışmaya başlamıştır. II. Dünya Savaşı sonrası ortaya çıkan işgücü noksanlığı ile birlikte kadınların işgücüne katılma oranı artmaya başlamıştır. Savaş sonrası dönemde artan eğitim ve ücret düzeyi, hızlı bir şekilde ilerleyen teknoloji, azalan doğum oranları gibi nedenler kadının iş yaşamında rolünün gittikçe artmasına katkıda bulunmuştur. Batıda başlayan bu gelişme ülkemizde de etkisini göstermeye başlamıştır (Katkat Özçelik, 2017: 51).

Ülkemizde kadının iş yaşamındaki yeri tarihsel süreç içinde değerlendirildiğinde Tanzimat dönemi ile başladığı görülmektedir. Bu dönemde devlet kurumlarında “ebelik mesleği” ile göreve başlayan kadınlar için Tanzimat (1839) ile birlikte eğitimde çağdaşlaşma hareketleri başlamıştır. 1861-1876 yılları arasında orta öğretimde kız çocuklarına özgü bir öğretmen okulu niteliğinde “İnas Rüşdiyyeleri” (kız ortaokulları) açılmıştır. XIX. Yüzyıl sonuna doğru ise, kız çocuklarının

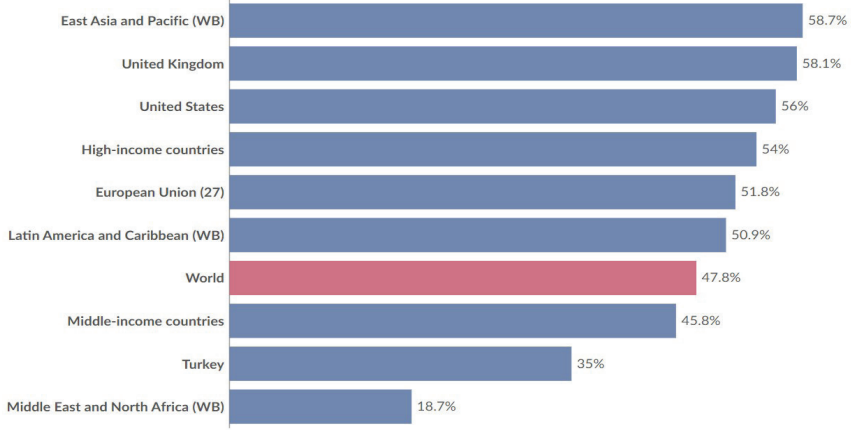


eğitim düzeyi, lise derecesine yükseltilmiştir. 1870 yılında açılan ilk “kız öğretmen yetiştirme okulları” (Darülmualimat) açılmış ve 1872 de ilk kadın “öğretmen”, 1882’de ilk kadın “okul yöneticisi” çalışma hayatında görev almıştır. Kadınların ilk kez devlet memuru olarak çalışmaya başlaması 1913 yılına tekabül etmektedir. 1915 yılında ilk defa İstanbul Tıp Fakültesi erkeklerden ayrı sınıflarda olmak şartıyla kız öğrenci almaya başlamıştır (Keskin, 2024).

Özellikle 1911-1923 yılları arasında süren Balkan Savaşı, I. Dünya Savaşı ve Kurtuluş Savaşlarında erkeklerin “seferberlik” gerekçesiyle askere alınmalarıyla erkek nüfusunda düşüş meydana gelmiştir. Bu da, kadınların erkeklerin rollerini üstlenerek çalışma hayatında geniş ölçüde yer alarak çalışmalarını zorunlu kılmıştır. Erkeklerin savaşa gitmeleri nedeniyle devlet dairelerinde çalışan sayısı azalmış ve boşalan yerlere kadınlar yerleştirilmiştir. Kadınların çalışma hayatına girmeleri devlet daireleriyle sınırlı kalmamış, ticaret, fabrikalar, yol yapımı, sokak temizliği, berberlik, terzilik gibi işlerde de kadınlar çalışmaya başlamıştır (Keskin, 2024).

Ülkemizde ise kadınların iş hayatına katılması ancak 1950’lerden sonra başlamıştır. Kadın iş gücü, niteliksiz olduğu için uzun vardiyalar ve düşük ücretlerle erkek işgücünün yerine konmuştur. Yetmişli yıllardan sonra şehirleşme artmış, kent kültürü gelişmiş, hayat şartları değişmiş bu da ücret karşılığı çalışmak isteyen kadın sayısının artmasını sağlamıştır (Katkat Özçelik, 2017: 52).

Çalışma hayatında kadınların yerini daha iyi anlamak için Grafik 1’de verilen bazı rakamları okumak önemlidir. Örneğin Dünya Bankası 2022 yılı verilerine göre dünya genelinde kadınların iş gücüne katılımı %47,8’dir. Bu oran Türkiye’de %35’tir ([www.ourworldindata.org](http://www.ourworldindata.org)). Yine 2022 verilerine göre Avrupa ülkelerinin tamamında kadın ve erkek işgücü oranlarına bakıldığında erkeklerin istihdam oranınının kadınlardan daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu oran Türkiye’de kadınlarda %30,4 iken erkeklerde %65 olarak gerçekleşmiştir. Tablo 1’de OECD ülkelerindeki kadın ve erkek işgücü rakamları verilmiştir. OECD ülkeleri kapsamında bu oranlar incelendiğinde OECD ülkelerinin tamamında 2023 yılı verilerine göre erkek işgücü oranınının kadın işgücü oranından yüksek olduğu görülmektedir (Şahin & Uslu, 2024: 92- 94; [www.euronews.com](http://www.euronews.com)).

**Grafik 1. Dünyada ve Bazı Ülkelerde Kadın İşgücü Oranları (2022 yılı)**

Kaynak: [www.ourworldindata.org](http://www.ourworldindata.org), Erişim Tarihi: 16.12.2024

**Tablo 1. OECD Ülkelerinin Kadın ve Erkek İşgücü Oranları (2023Yılı)**

Ülkeler	Kadın (%)	Erkek (%)
İzlanda	81,3	85,9
Hollanda	78,9	86
İsviçre	76,7	84,3
Yeni Zelanda	76,2	83,9
İsveç	75,6	79,2
Norveç	75,3	79,4
Estonya	75,4	77
Avustralya	74,1	80,3
Danimarka	74,2	78,9
Almanya	73,6	80,8
Japonya	73,3	84,4
Finlandiya	73,7	73,9
Litvanya	72,6	73,7
Kanada	73	78,5
İngiltere	71,9	78,4
Macaristan	70,5	79
Portekiz	70,3	74,8
Avusturya	70,3	78
Letonya	70,2	72,8
İrlanda	69,9	78,3
Slovenya	69,4	75,4
Çek Cumhuriyeti	68,2	81,6

Slovakya	68,4	75,5
ABD	67,5	76,4
Polonya	66,9	77,8
İsrail	68,1	71,4
Lüksemburg	66,8	73,7
Fransa	66	71
Belçika	63,3	69,9
Kore	61,4	76,9
İspanya	60,7	70
Şili	54,9	70,9
Yunanistan	52,8	70,8
İtalya	52,5	70,4
Kolombiya	51,4	75,2
Kosta Rika	45,1	71,7
Türkiye	35,5	71,9

*Kaynak: Şahin & Uslu, 2024: 92- 94*

Tablo 2’de Türkiye’de 2013 ve 2022 yılları arasındaki kadın işgücü oranları verilmiştir. Tablo 2 kadın istihdam sayılarının yıllar boyunca artış eğiliminde olduğunu göstermektedir.

**Tablo 2. Türkiye’de 2013-2022 Dönemi Kadın İstihdam Oranları**

Yıllar	İstihdam (Bin Kişi)	İstihdam Oranı(Yüzde)
2013	7.049	24.9
2014	7.594	26.3
2015	8.006	27.3
2016	8.303	28.0
2017	8.706	28.8
2018	9.017	29.4
2019	8.925	28.7
2020	8.299	26.2
2021	9.005	28.0
2022	9.935	30.4

*Kaynak: Gözüm, 2024: 116.*

Rakamlar da göstermektedir ki, geçmiş yıllarda olduğu gibi günümüzde de kadınların çalışma hayatındaki varlığı erkeklere göre hala çok düşük seviyededir. Ne yazık ki bu durum Avrupa ülkelerinde ve OECD ülkelerinde de aynıdır.

Her ne kadar kadınlar çalışma hayatında var olmaya başlamışlarsa da erkeklere kıyasla hala aşamadıkları engeller olduğu bilinen bir gerçektir. Hala siyasette, üst düzey görevlerde, erkek işi olarak görülen birçok işte



yeteri kadar temsil edilememektedirler. Çoğu toplumda olduğu gibi bizim toplumumuzda da kadına ve erkeğe biçilen görevler bulunmaktadır. Erkek dışarda çalışmakta, kadın evde kalıp ev işlerini yapıp çocukların bakımını üstlenmektedir. Hal böyle olunca cinsiyetçi bu anlayış tamamen ortadan kaldırılmadığı müddetçe kadın çalışma hayatında istenilen düzeyde yer alamayacaktır. Bu durum yazında “Cam Tavan Sendromu” olarak ifade edilmektedir.

#### 4. Çalışma Yaşamında Kadınların Karşılaştıkları Zorluklar

Kadınların çalışma hayatında dezavantajlarla karşılaştıkları ve üst düzey pozisyonlarda yeterince temsil edilemedikleri şüphe götürmez bir gerçektir. Çalışmalar kadınların üst düzey pozisyonlara yükselmeleri konusunda genellikle görünmez bir engelle karşı karşıya kaldıklarını göstermektedir. Erkeklerin bir cam yürüyen merdiven aracılığıyla yönetim pozisyonlarına getirilme olasılıkları daha yüksek olduğu görülmektedir (Ryan & Haslam, 2005: 81). Kadınların, çalışma yaşamında karşılaştıkları bu görünmez engeller yüzünden üst düzey yönetici pozisyonlarına ulaşamamaları cam tavan olarak adlandırılmaktadır. Yapılan çalışmalar göstermektedir ki, sadece belirli meslekler ya da uzmanlaşma alanlarında değil siyaset, hukuk, yükseköğretim, bilişim, spor gibi pek çok alanda cam tavanın mevcut olduğu görülmektedir (Karakuş Umar, 2021: 248).

Kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları bu engelleri; eğitim, cinsiyet, toplumsal normlar, yasal düzenlemeler, ekonomik ayrımcılık ve iş-aile dengesi, küreselleşme, gibi başlıklarda incelemek mümkündür.

Kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları engellerden birisi, eğitim ve yetenek konusudur. Özellikle az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde, kız çocukları okula gönderilmemekte ve erken yaşta evliliğe zorlanmaktadır. Bu durum kadınların eğitim düzeyinin, erkeklerden daha düşük olmasına neden olmakta ve kadınların daha iyi iş koşullarında çalışmalarına engel olmaktadır (Gözüm, 2024: 114).

Kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları engellerin belki de en başında cinsiyete dayalı ayrımcılık gelmektedir. Bazı toplumlarda toplumsal cinsiyet anlayışının hâkim olmasına bağlı olarak kadınların üst yönetimde lider konumunda olması kabul edilemez bir durumdur. Bugün dünyada birçok ilerlemenin kaydedildiği günümüzde dahi birçok toplumda özellikle üst düzey yöneticinin erkek olması gerektiği yönünde kalıplaşmış bir düşünce vardır. Bu düşünce yapısı, kadınların çalışma hayatındaki kariyer basamaklarını tırmanmalarına engel olmaktadır (Toker Gökçe & Balcı, 2021: 368).

Çalışma yaşamında kadının cinsiyet kaynaklı yaşadığı sorunların kanıtı niteliğinde Dünya Ekonomik Forumu (WEF- World Economic Forum) tarafından yayımlanan Küresel Cinsiyet Uçurumu 2020 raporu yayınlamıştır. Rapora göre Türkiye 153 ülke arasında 130. sırada (0,635 puan) yer almaktadır. Rapordaki başka bir sonuç Türkiye'nin, ekonomik katılım ve fırsat eşitliğinde 153 ülke arasında 136. sırada ve eğitimsel

kazanımlarla ilgili alanda 153 ülke içinde 113. sırada yer aldığıdır. Rapor her ülkeye 0-1 arasında bir puan vermektedir ancak günümüze kadar hiçbir ülke tam bir cinsiyet eşitliğine ulaşamamıştır ve İzlanda 0,877 puanla ilk sırada yer almaktadır (Kızılyalçın, 2021: 207).

Kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları engellerden birisi de, kadınların işgücüne eşit katılımını sağlayan yasal ve politik yapıların eksikliğidir. Çoğu ülkede, kadınların çalışmalarını destekleyen, çalışma haklarını koruyan ve destekleyen yasalar ya yetersizdir ya da etkin bir şekilde uygulanmamaktadır. Bu da kadınların çalışma hayatında istenilen düzeyde var olmalarını engellemektedir (Gözüm, 2024: 114).

Kadınların toplumsal normlar, kültür gibi çeşitli nedenlerle annelik, gebelik, çocuk bakımı ve ev işleri konusunda sorumluluk almak zorunda bırakılmaları, onların çalışma hayatında tam anlamıyla etkin olmalarına yönelik bir önyargı yaratmaktadır. Bu durum, işverenlerin kadın çalışan istihdam etme konusunda isteksiz davranmalarına veya kadın çalışanlara daha düşük ücretler teklif etmelerine neden olmaktadır (Oğuzöncül, 2024).

İnsanlar yaşamları süresince aynı anda birden fazla rolü üstlenmek zorunda kalmaktadır. Özellikle ülkemizde olduğu gibi az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde kadınlardan birden fazla görevi yerine getirmesi beklenmektedir. Bu durum çalışan kadınlarda daha da zor olmakta, kadınlar hem iş hayatı, hem ev işleri, hem çocuk bakımı gibi rollerini yerine getirmekte zorlanmaktadır. Çocuk bakımı, ev işi ve evin sorumluluğunu kadınların alması gerektiğini, evi geçindirmenin ise, erkeğin görevi olduğunu savunan ataerkil düşünce yapısı ve cinsiyete dayalı işbölümü düşüncesi ve buna göre şekillenen aile yapısı, kadınların işgücüne katılmasını engellemektedir. Günümüzde kadınların çalışmasına “olursa iyi olur” anlayışı yerini kadınların çalışmasına “olmazsa olmaz” anlayışına bırakmıştır. Bu anlayışla birlikte kadın istihdamında yaşanan artış, aile hayatında ve yapısında da değişiklikler meydana getirmektedir (Aksöz & Eroğlu Durkal, 2021: 146, 147).

Yazında küreselleşmenin de kadının çalışma hayatında bir engel teşkil ettiği belirtilmektedir. Yapılan çalışmalar küreselleşmenin personel hareketliliğini artırdığını göstermektedir. İşletmelerde çoğunlukla personelin yer değiştirmesi beklenmekte fakat çocuklu kadınlar ve eşler, ailevi yükümlülükleri nedeniyle yer değiştirmede zorluk yaşamaktadır. (Obeid, 2016: 505).

## 5. Muhasebe Mesleği ve Kadın

Muhasebe mesleğini icra eden kişiler muhasebe meslek mensubu olarak nitelendirilmektedir. Muhasebe meslek mensubu ile kastedilen, herhangi bir özel ya da kamu kurum veya kuruluşunda çalışan muhasebe elemanı, serbest çalışan veya bir işletmede çalışan Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ile mesleğin uygulamadaki en üst noktası olan Yeminli Mali Müşavirler kastedilmektedir. Muhasebe mesleğini icra edecek



meslek mensuplarından muhasebe alanıyla ilgili yeterli bilgi ve donanıma ve bazı etik değerlere de sahip olmaları beklenmektedir. Ayrıca, muhasebe mesleği, özel ve kamu işletmelerinin muhasebe ve denetimle ilgili bütün işlemlerini mevzuata, kanunlara ve kurallara göre tarafsız bir şekilde yürüten bir meslektir. Bu yönüyle muhasebe uygulamaları nitelik olarak toplumun tüm kesimlerini etkileyebilecek düzeyde önem arz etmektedir. Bu bağlamda muhasebe meslek mensuplarının sosyal sorumluluk duygusu ile hareket etmeleri önem taşımaktadır. Fakat hemen hemen her meslek grubunda görüldüğü gibi kadın muhasebe meslek mensupları da cinsiyet kaynaklı ayrımcılık yaşamaktadır (Ağca & Yalçın, 2009: 39; Güngör Karyagdı, 2021: 131).

Kadın muhasebecilerin kariyerlerinde ilerleme konusunda engellerle karşılaşmaları şaşırtıcı değildir. Haynes, muhasebe mesleğinin modern toplumdaki yapısal cinsiyet eşitsizliklerini yansıttığını belirtmektedir. Gerçekten de tarihsel süreçte muhasebe mesleği, katı sosyal yapıların, ayrımcılığın, yanlış anlamaların ve annelik ile kariyer talepleri arasındaki çatışmaların engellerini aşmak için mücadele etmiştir. Toplumsal cinsiyet ayrımcılığı, muhasebe mesleğinde de etkisini sürdürmeye devam etmektedir. Bir bütün olarak bakıldığında muhasebe mesleğine sahip kadınlar açısından da çalışma hayatında engellerin devam ettiği görülmektedir (Flynn vd., 2015: 482, 483).

Muhasebe mesleğinde cinsiyetin önemi ile ilgili birçok çalışma yapılmıştır. Yapılan bazı çalışmalarda cinsiyetin önemli olmadığı vurgulanırken bazılarında önemli olduğu vurgulanmıştır. Muhasebe mesleğinde cinsiyetin önemli olduğu hatta mesleğin bir erkek mesleği olduğu yönündeki tartışmalar uzun yıllardır yapılmaktadır. Kadın muhasebe meslek mensuplarının geçmişi incelendiğinde ilk kadın mali müşavirin, New York'taki açılış sınavının yapıldığı Aralık 1896'da tekdüzen mali müşavirlik sınavını geçen Christine Ross olduğu, ancak Ross'un 3 yıl boyunca sertifikasını alamadığı bilinmektedir. Başka bir ayrımcılık örneği, 1933'te yazılan ve çoğu sayfasında "(she) o" kelimesi geçmeyen Genç Muhasebecinin Görevleri adlı bir kitapta bulunmaktadır. Yine Haziran 2012'de muhasebeyi etkileyen 125 kişinin listelendiği Muhasebe Dergisi'nde yayınlanan bir makalede, listede sadece iki kadın bulunmaktadır. Bu durum muhasebe mesleğinde cinsiyete dayalı ayrımcılığın olduğunu ve mesleğin maskülen bir yapıya sahip olduğunun düşünüldüğünü göstermektedir (Kızılyalçın, 2021: 209).

Kadın Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler için hem meslek ile ilgili hem de aile içindeki sorumluluklarından kaynaklı yaşadıkları stres yorucu olmaktadır. Evli kadınlar ister çocuğu olsun ister olmasın iş hayatı açısından dezavantajlı kabul edilirken evli erkeklerin bir servete sahip olduğu düşünülmektedir. Muhasebe mesleği döngüsel bir yapıya

sahip olduğu için kadınlar açısından iş ve aile dengesini kurmak oldukça zor olmaktadır (Yardımcıoğlu, 2008: 267).

Muhasebe mesleğinde engellerle karşılaşan kadınların kariyerleri önündeki engellerin ortadan kaldırılmasına yönelik bazı adımlar atılmıştır. Örneğin, The American Institute of Certified Public Accountants (AICPA) (Amerikan Sertifikalı Kamu Muhasebecileri Enstitüsü), The Washington International Education Council (WIEC) Washington Uluslararası Eğitim Konseyi gibi kuruluşlar, kadınların muhasebe mesleğindeki ilerlemelerini desteklemek, kariyer hedeflerine katkı sağlamak amacıyla çalıştay düzenleme, araştırma yapma, konferans düzenleme, makale yayınlama, kadınlara ödül törenleri düzenleme gibi çeşitli programlar ve hizmetler sunmaktadır. Başka bir oluşum, muhasebe mesleğindeki kadınların tam potansiyellerini gerçekleştirmelerine ve mesleklerine katkıda bulunmalarını sağlamak amacıyla 1938 yılında kurulan The Accounting & Financial Women's Alliance (AFWA) Muhasebe ve Finansal Kadın İttifakı'dır. Meslek mensubu kadınlar kariyerlerini ilerletmek için eğitim ve rehberlik almaktadırlar (Katkat Özçelik, 2018: 8).

Yapılan girişimlere rağmen hala kadın meslek mensubu sayısı oldukça azdır. Örneğin, Amerika'daki bütün muhasebeci ve denetçilerin %60,6'sı kadındır. Kadınlar, CPA firmalarındaki tam zamanlı personelin %51'i olmakla birlikte, ortakların ve müdürlerin sadece %24'ünü oluşturmaktadır. Dört büyük denetim şirketinde, 2018 yılı verilerine göre Deloitte firmasının % 20,8'i, PwC firmasının % 16,3'ü, EY firmasının % 12,9'u ve KPMG firmasının % 10,6'sı kadın denetçilerden oluşmaktadır (Öztürk, 2020: 32). Aşağıda Tablo 3'te Avrupa ülkelerinde kadın muhasebeci sayıları verilmiştir.

**Tablo 3.** *Avrupa Ülkelerinde Muhasebe Meslek Kuruluşlarına Üye olan Kadın Muhasebeci Sayıları (2017 Yılı Verileri)*

Ülkeler	Kadın Muhasebeci Sayısı
Avusturya	3.117
Belçika	2.047
Bosna Hersek	5.704
Hırvatistan	627
Kıbrıs	1.547
Çekya	605
Danimarka	1.024
Estonya	232
Finlandiya	547
Fransa	8.205

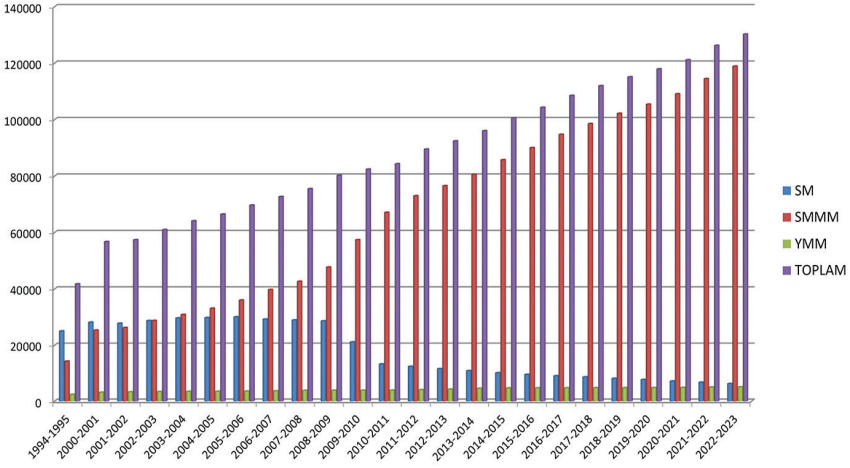
Almanya	2.010
Macaristan	3.247
İzlanda	112
İrlanda	12.522
İtalya	37.552
Latviya	495
Litvanya	263
Lüksemburg	531
Malta	1.281
Monaco	10
Karadağ	1.150
Hollanda	4.100
Norveç	1.953
Polonya	4.472
Portekiz	385
Romanya	28.927
Sırbistan	2.681
Slovakya	500
Slovenya	840
İspanya	899
İsveç	2.453
İsviçre	1.175
Türkiye	30.280
İngiltere	91.700

*Kaynak: (Öztürk, 2020: 33, 34)*

Tablo 3'te görüldüğü üzere, en fazla kadın muhasebeci İngiltere'de bulunmaktadır. İngiltere'den sonra en fazla kadın muhasebeciye sahip olan ülke İtalya'dır. İtalya'yı sırayla Türkiye, Romanya ve İrlanda takip etmektedir.

Türkiye'deki muhasebe meslek mensubu sayıları ile ilgili mevcut durum Grafik 2'de ve Tablo 4'de verilmiştir. Grafik 2'de görüldüğü üzere, unvanlara göre meslek mensubu sayısında sürekli bir artış olmakla birlikte en hızlı artış Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerde yaşanmıştır. Serbest Muhasebecilikle ilgili yapılan düzenlemenin sonucunda sınava girerek Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik unvanını kazanan Serbest Muhasebecilerin sayısında önemli bir artış gözlenmiş buna bağlı olarak Serbest Muhasebeci sayısı da azalmıştır.



**Grafik 2.** Türkiye’de Muhasebe Meslek Mensuplarının Unvanlarına Göre Dağılımı (1994- 2023 Dönemi)

Kaynak: TÜRMOB 2023 Faaliyet Raporu

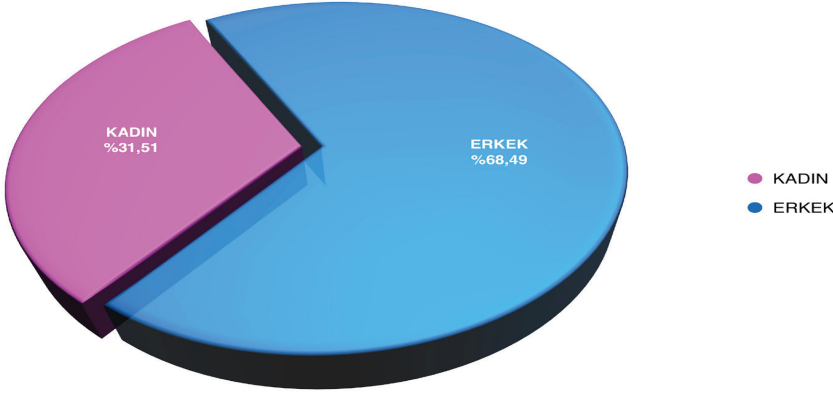
Türkiye’deki meslek mensuplarının cinsiyete göre unvanlarının dağılımı Tablo 4’de sunulmuştur. Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği (TÜRMOB)’un 2023 yılı Faaliyet Raporu verilerine göre muhasebe meslek mensupları sayısı kadın ve erkek açısından kıyaslandığında aralarında ciddi bir fark olduğu görülmektedir. Kadın meslek mensuplarının sayısının hem Serbest Muhasebeci (SM), hem Serbest Muhasebeci Mali Müşavir (SMMM), hem de Yeminli Mali Müşavirler (YMM) açısından erkeklere göre az olduğu aşikardır.

**Tablo 4.** Cinsiyete Göre Muhasebe Meslek Mensuplarının Türkiye’deki Dağılımı (2023 Yılı)

	SM	SMMM	YMM	Toplam
Erkek	5113	79.439	4656	89.208
Kadın	1152	39.467	425	41.044
Toplam	6265	118.906	5081	130.252

Kaynak: TÜRMOB 2023 Faaliyet Raporu

Türkiye’deki muhasebe meslek mensuplarının 2023 yılı itibarıyla cinsiyete göre dağılımı Grafik 3’de sunulmuştur. Grafikten de anlaşılacağı üzere ülkemizde hala kadın muhasebe meslek mensubu sayısı erkek meslek mensuplarından (kadın meslek mensubu oranı %31, erkek meslek mensubu oranı %68) oldukça düşük düzeydedir.

**Grafik 3.** Türkiye’de Muhasebe Meslek Mensuplarının Cinsiyet Dağılımı

*Kaynak: TÜRMOB 2023 Faaliyet Raporu*

Litetatürde kadın muhasebe meslek mensubu olmak ve kadın meslek mensuplarının karşılaştıkları sorun ve engellerle ilgili yapılan çalışma sayısı oldukça fazladır. Çalışmanın bu kısmında yapılan çalışma sonuçlarına yer verilecektir.

### **6. Muhasebe Mesleğinde Kadın Olmanın Zorlukları Konusunda Yapılan Çalışma Sonuçları**

Ryan & Haslam (2005), kadınların artık daha yüksek profilli pozisyonlara gelmelerine rağmen, engellerle karşılaşma (cam uçurum) olasılıklarının erkeklere göre daha yüksek olduğunu savundukları çalışmalarında FTSE 100 şirketlerinin erkek veya kadın yönetim kurulu üyesi atanmadan önceki ve sonraki performanslarını inceleyen bir arşiv çalışması yapmışlardır. Çalışma, borsanın genel olarak düşüşte olduğu bir dönemde, yönetim kurullarına kadın atayan şirketlerin, erkek atayanlara kıyasla, önceki beş ay içinde sürekli olarak kötü performans gösterme ihtimalinin daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Çalışma, kadınların çalışma hayatında görünmez güçlü bir engel olduğunu ortaya koymuşlardır.

Dambrin & Lambert (2008) yaptıkları çalışmada, cam tavan ve annelik arasındaki ilişkiyi analiz etmeyi amaçlamıştır. Çeşitli sektörlerden kadın ve erkek denetçilerle yapılan 24 görüşmeden hiyerarşik düzeylerde, denetçi annelerin karşılaştığı zorlukların özgüllüğü ortaya konulmaya çalışılmıştır. Katılımcılar, kariyerleri boyunca genellikle dışlanmayla karşı karşıya kaldıklarını, hem iyi bir anne olup hem de parlak bir kariyere nasıl sahip olunabilir? ikilemini yaşadıklarını ve bu durumun denetim firmalarının üst yönetim kademelerindeki kadın sayısını azalttığını belirtmişlerdir.

Ağca & Yalçın (2009), kadın meslek mensuplarının cinsiyete dayalı ayrımcılık kaynaklı sorunlarla karşılaşp karşılaşmadıklarını ortaya

koymak amacıyla İstanbul ilindeki kadın muhasebe meslek mensuplarına yönelik bir anket uygulamıştır. Çalışma sonucunda katılımcıların mesleğe başlarken destek görmedikleri, meslekte ikincil görüldükleri, kendilerini kabul ettirme sorunu yaşadıkları, müşteri bulmada zorlandıkları, mükelleflerle ilişkilerinde zorluk yaşadıkları, erkeklere oranla daha az gelir elde ettikleri, mesleğin yoğun çalışma koşulları gibi nedenlerle sorun yaşadıkları tespit edilmiştir.

Bruce-Twum (2013), Gana'daki kadın yeminli mali müşavirlerin "cam tavan" ile karşılaşp karşılaşmadıklarını, kadın muhasebecilerin iş ve ev yaşamlarını dengeleme becerilerini ve bireysel yeminli mali müşavirin yaptığı seçimlerdeki rolünü incelemeyi amaçladığı çalışmada anket ve mülakat yöntemi ile veri toplamıştır. Çalışma sonucunda Gana Yeminli Mali Müşavirler Enstitüsü üyeliğine kabul edilen kadın sayısında her beş yılda bir düzenli bir artış olduğunu, katılımcıların hiçbirinin en üst hiyerarşide yer almadığı tespit edilmiştir.

Dorcas vd. (2014), Nijerya'daki muhasebe mesleği uygulamalarında kadın muhasebecilerin kariyer ilerlemesini etkileyen faktörleri incelemek amacıyla Nijerya'nın Lagos Eyaletindeki dört büyük muhasebe firmasında çalışan muhasebecilere yönelik anket çalışması yapmıştır. Çalışma sonuçları, aile sorumluluklarının erkek ve kadın muhasebecilerin kariyer ilerlemelerini etkilemediğini, muhasebecilerin mesleklerinde ilerlemelerinde cinsiyetin etkili olmadığını ve muhasebe meslek mensuplarının meslekte devam edip etmeme seçimlerinde cinsiyetin etkili olduğunu göstermiştir.

Brody vd. (2015), muhasebe mesleğinde cinsiyet algılarıyla ilgili üniversite öğrencilerine yönelik bir anket çalışması yapmıştır. Çalışma öğrencilerin çoğunluğu (hem erkek hem de kız) muhasebe kariyer fırsatlarının iki cinsiyet arasında benzer olduğuna inandıklarını ortaya koymuştur. Ayrıca çalışma sonucunda iş yaşamında cinsiyetler arası ücret farklılıklarının olduğu, büyük 4 muhasebe şirketlerinden birinde istihdam ayrımcılığı davasının hâlâ devam ettiği ortaya konulmuştur. Ancak çalışma sonuçları arasında olumlu bir durumun da mevcut olduğu, dört büyük muhasebe firmasından ikisinin artık kadın CEO'lar tarafından yönetildiği tespit edilmiştir.

Flynn vd. (2015), İrlanda'da muhasebe mesleğinde hem erkek hem de kadın muhasebecilerin kadın kariyer ilerlemesine ilişkin algılarını incelemeyi amaçlayan nitel bir çalışma yapmışlardır. Çalışma sonucunda kadın muhasebecilerin yaşadıkları deneyimlerin algısı ile gerçekliği arasında cinsiyet ayrımına göre farklılık olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca katılımcılar kariyer ilerlemelerinde cinsiyete bağlı engeller yaşamadıklarına inandıklarını, fakat hem kadın hem erkek katılımcıların kadınların bu meslekte eril mesleki değer ve normlara uyum sağlayarak başarılı olduklarına inandıklarını belirtmişlerdir.

Obeid (2016) çalışmasında, kültürel faktörlerin mi, sosyal faktörlerin mi, örgütsel faktörlerin mi yoksa diğer bireysel faktörlerin mi muhasebeci kadınların kariyer ilerlemesini engellediğinin algılandığını değerlendirmiştir. Denetim firmalarında ve ticari şirketlerde çalışan 50 kadın katılımcıya anket uygulanmıştır. Çalışma sonuçlarına göre katılımcılar, cinsiyet ayrımcılığı, aile yükümlülükleri ve diğer sosyal faktörler gibi birçok faktörün etkisiyle kadınların iş yaşamında engelle karşılaştıklarını, ayrıca mentor ve rol model eksikliğinin de güçlü bir engel olduğunu düşündüklerini belirtmişlerdir.

Katkat Özçelik (2018) çalışmasında ekonomik ve sosyal faktörlerin kadın muhasebe meslek mensuplarına etkisini görmek ve cinsiyet yönünden karşılaştırmak amacıyla Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler üzerinde anket uygulamıştır. Çalışma sonucunda, kadın muhasebe meslek mensuplarının müşteri sayısı, işyeri mülkiyeti, çalıştırdıkları eleman sayısı ve ortalama aylık gelirlerinin dağılımı itibarıyla ekonomik durumlarının erkeklere oranla daha düşük olduğu, ev işi ve çocuk bakımı sorumluluklarının ağırlıklı olarak kadınların üzerinde olduğu, katılımcı bekâr kadın oranının erkeklerden daha yüksek olduğu, ev sorumluluğu ve medeni durumun kadınların meslek seçimini etkilediği tespit edilmiştir.

Katkat Özçelik (2018), çalışmasında serbest muhasebeci mali müşavirlerin sorunlarını araştırmak ve bu sorunları cinsiyet yönünden karşılaştırmak amacıyla serbest muhasebeci mali müşavirlere anket çalışması yapmıştır. Çalışma sonucunda serbest muhasebeci mali müşavirlerin müşterileri ile ilgili sorunlarında cinsiyetler arasında anlamlı fark bulunmamıştır. Fakat katılımcılar, kamu kurumları, personel ve iş yoğunluğu sorunlarında cinsiyetler arasında kısmen anlamlı fark olduğunu düşündüklerini belirtmişlerdir.

Aksoylu (2019), kadın muhasebe meslek mensuplarını etkileyen mesleklerine özgü stres kaynaklarını ve bu kaynakların demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymayı amaçladığı çalışmasında Kayseri ilinde çalışan kadın muhasebe meslek mensuplarına anket uygulamıştır. Çalışma sonucunda kadın muhasebe meslek mensuplarının paydaşlarıyla iletişim, yaş ve eğitim durumu faktörleri açısından mesleki ve çalışma şekillerine göre farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Dursun (2019), muhasebe meslek mensuplarının almış oldukları disiplin cezalarının cinsiyet açısından farklılık gösterip göstermediğini araştırmayı amaçladığı çalışmasında kadın muhasebe meslek mensuplarının erkeklere göre daha az ceza aldığını tespit etmiştir.

Selimoğlu vd. (2020), muhasebeci kadınların deneyimledikleri zorlukları, zorluklarla nasıl baş ettiklerini incelemek amacıyla Eskişehir’de faaliyet gösteren dört kadın muhasebeci ile görüşme yöntemine dayanan bir çalışma yapmışlardır. Çalışmada maskülen özelliklerle tanımlanan muhasebe mesleğinde kadın olmanın neden zor olduğu toplumsal cinsiyet

kuramlarıyla irdelenmiştir. Katılımcılar, muhasebe mesleğinde kadın-erkek ayrımının olmadığını düşünmelerine rağmen, müşterilere ulaşma, sosyal ağlara katılma noktasında dezavantajlı durumda olduklarını düşündüklerini belirtmişlerdir. Yönetim seviyelerinde olmamalarını ise, kadın katılımcılar kadınların öne çıkan annelik rolleriyle açıklamışlardır. Katılımcı kadınlar, özellikle annelik vurgusu yaparak, anneliğin öncelikli rolleri ve sorumlulukları arasında olduğunu dile getirmişlerdir.

Güngör Karyağdı (2021), kadın meslek mensuplarının muhasebe mesleğini icra ederken yaşadıkları sorunları ve deneyimleri mesleki açıdan değerlendirmek amacıyla Diyarbakır ilinde faaliyet gösteren kadın muhasebecilerle görüşmeye dayalı bir çalışma yapmıştır. Çalışma sonuçları katılımcıların, muhasebe mesleğinde kadın ve erkekler arasında ciddi bir cinsiyet ayrımının yapıldığını düşündüklerini, aile ve sosyal hayatlarında sorunlar yaşadıklarını, bazı katılımcıların mükelleflerle daha çok kadınları muhasebe mesleğinde başarılı bulmamaları ve bu nedenle tercih etmemeleri ve erkekleri daha fazla muhatap almaları gibi durumlardan kaynaklı sorun yaşadıklarını ortaya koymuştur.

## 7. Sonuç

Kadınların üzerlerine birçok toplumda olduğu gibi bizim toplumumuzda da ev işleri, aile ve çocukların sorumluluğu gibi dışıl sorumluluklar yüklenmektedir. Sayıları az olsa da hala “kadının yeri evidir, çocuklarını büyütmek öncelikli görevidir” düşüncesine sahip kimseler bulunmaktadır. Kadının çalışma yaşamındaki aktif rolünü benimsemeyen cinsiyetçi yaklaşım muhasebe mesleğinde de görülmektedir. Hem bu bakış açısı hem de muhasebe mesleğinin özelinde barındırdığı zorluklar, muhasebe mesleğindeki kadınların sayılarının erkeklere nazaran daha az olmasına neden olmaktadır. Kadınların sayıları sadece mesleği icra eden meslek mensubu sayıları bakımından az değildir, aynı zamanda muhasebe meslek odalarının yönetici pozisyonlarında da kadın yöneticiler oldukça azdır.

Dünyada yapılan girişimlere rağmen hala kadın meslek mensubu sayısının oldukça az olduğu görülmektedir. Örneğin, Amerika’daki bütün muhasebeci ve denetçilerin %60,6’sının kadın olduğu bilinmektedir. CPA firmalarındaki ortakların ve müdürlerin sadece %24’ü kadınlardan oluşturmaktadır. Tam zamanlı çalışan personelin sadece %51’i kadınlardan oluşmaktadır. 2018 yılı verilerine göre Amerika’daki dört büyük denetim şirketi arasında yer alan Deloitte firmasının % 20,8’i, PwC firmasının % 16,3’ü, EY firmasının % 12,9’u ve KPMG firmasının % 10,6’sı kadın denetçilerden oluştuğu bilinmektedir. Bu durum hala kadın muhasebe meslek mensubu sayısının az olduğunu göstermektedir. Ülkemizde de durum farklı değildir. 2023 yılı verilerine göre hala kadın muhasebe meslek mensubu oranı %31, erkek meslek mensuplarının oranı %68’dir.

Muhasebe mesleği doğası gereği yorucu ve çalışma saatleri düzensiz ve sürekli mevzuat değişikliklerinin olduğu, mükelleflerle iletişimin güçlü olmasını gerektiren bir meslektir. Toplumun bir de ev, aile ve çocukların bakımının kadının öncelikli görevi olduğuna yönelik baskısı göz önüne alındığında mesleğin getirdiği zorluklar kadınlar için erkeklere kıyasla daha yorucu olmaktadır. Yapılan çalışma sonuçları kadınların muhasebe mesleğinde cinsiyetçi bir yaklaşımla karşılaştıklarını, ev sorumluluğu ve annelik rollerinin daha ağır basmasından kaynaklı üst pozisyonlara ulaşamadıklarını, mükelleflerle ilişkilerinde zorluk yaşadıklarını, erkeklere oranla daha az gelir elde ettiklerini, mesleğin yoğun çalışma koşullarından dolayı yorulduklarını göstermektedir.

Bir ülkede kadınların iş hayatında aktif rol almaları sadece kadınların ekonomik özgürlüğünü kazanması ve aile ekonomisine katkı sağlaması açısından önemli değildir, aynı zamanda bir toplumun gelişmişlik düzeyinin bir göstergesi olması bakımından da oldukça önemlidir. Bu nedenle muhasebe mesleğinde çalışan kadın sayısının artırılması için bahsedilen zorlukların aşılması gerekmektedir. Bunun için de toplumun cinsiyetçi bakış açısının değişmesi gerekmektedir. Ayrıca karar alıcıların kadınların çalışma saatlerinin esnetilmesi, uzaktan çalışma olanağı sunma, tatmin edici ücret gibi konularda gerekli düzenlemeleri yapması kadın meslek mensubu sayısının artmasına katkı sağlaması açısından önemli olduğunu söylemek mümkündür.

## Kaynakça

- Ağca, A. & Yalçın, N. (2009). Muhasebe mesleğinde kadın olmak bir sorun teşkil eder Mi?, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 24, 37- 46.
- Aksoylu, S. (2019). Investigating the reasons of occupational stress by demographic factors on female accounting professionals: The case of Kayseri province. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 83, 249-262.
- Aksöz, F. & Eroğlu Durkal, M. (2021). Çalışma hayatında kadınların karşılaştıkları sorunlar: kayseri ilinde çalışan kadın öğretmenler üzerine bir araştırma, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 59, 141- 176.
- Arslan, İ. (2022). Muhasebe mesleğinin temel sorunları ve çözüm önerileri, *Erciyes Akademi*, 36(1), 1-18.
- Atagan Çetin, A. (2019). “Muhasebe Mesleğinde Kadın”, Kitap: *Kadının İş Yaşamı ve Etik*, Ankara/Türkiye: Nobel Yayınevi, ss. 351-373, ISBN: 978-605-033-097-7.
- Brody, R.G., Cox, V. L., & Kern, S. (2015). Gender equity in the accounting profession: An Update, *The Accounting Educators Journal*, Vol. XXV, 131 - 147.
- Bruce Twum, E. (2013). The accounting profession and the female gender in Ghana. *Accounting and Finance Research*, 2(1), 54- 60.
- Dambrin, C. & Lambert, C. (2008). Mothering or auditing? The case of two Big Four in France, *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 21(4), 474-506.
- Demir, F. (2008). Tarihsel süreç içinde kadın hakları ve kadının çalışma hayatı içindeki yeri. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 21(4), 8-24.
- Dorcas, A., Obiamaka, N., & Folashade, O. (2014). Career advancement of female accountants in accounting professional practice in Nigeria, *IOSR Journal of Business and Management*, 16(2), 14-18.
- Dursun, G. D. (2019). Muhasebe meslek mensuplarının almış oldukları disiplin cezalarının cinsiyet ve mesleki unvan açısından analizi: 2008- 2017 Dönemi. *Maliye ve Finans Yazıları*, (111), 387- 402.
- Flynn, A., Earlie, E. A., & Cross, C. (2015). Gender equality in the accounting profession: One Size fits all. *Gender in Management: An International Journal*, 30(6), 479-499.
- Gözüm, P. (2024). Türkiye’de kadın istihdamı: Sorunlar ve fırsatlar. *Bitlis Eren Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(1), 109-125.



- Güngür Karyağdı, N. (2021). Muhasebe mesleğinde kadın olmanın mesleki açıdan değerlendirilmesi: Diyarbakır İlinde nitel bir araştırma. *R&S -Research Studies Anatolia Journal*, 4(2), 130-142.
- Harari, Y. N. (2012). *Hayvanlardan Tanrılara Sapiens*, 39. Baskı, (Çev.: Ertuğrul Genç), Kolektif Kitap.
- Karakuş Umar, E. (2021). Türkiye’de iş hayatında yönetimde kadın olmak: Cam tavan ve cam uçurum kavramları üzerine nitel bir araştırma, *Akdeniz Kadın Çalışmaları ve Toplumsal Cinsiyet Dergisi*, IV(2), 244-264.
- Katkat Özçelik, M. (2017). Çalışma hayatında kadının yeri ve kariyer gelişim engelleri, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(52), 49-70.
- Katkat Özçelik, M. (2018). Türkiye’de muhasebe mesleğinde kadınların durumu ile ilgili bir alan araştırması, 8. *International Congress On Current Debates In Social Sciences*, İstanbul, Türkiye, 2018 Basım Tarihi: 01.10.2018 Etkinlik Tarih: 28.09.2018 - 30.09.2018.
- Katkat Özçelik, M. (2018). Serbest muhasebeci mali müşavirlerin sorunları ve bu sorunların cinsiyet boyutu: Artvin ve Rize örnekleri. *Karadeniz Araştırmaları Dergisi*, 15(58), 99-125.
- Keskin, İ. (2024). Dünden bugüne çalışma hayatında kadın olmak. *Ustad Dergisi*, Temmuz 9. <https://ustaddergi.com.tr/dunden-bugune-calisma-hayatinda-kadin-olmak-1/>, (Erişim Tarihi, 16.12.2024).
- Kızıl, C., & Kocur, D. K. (2017). Antik çağlarda muhasebe ve dinlerin muhasebeye bakış açısı. *Kesit Akademi Dergisi*, 3(10), 327- 339.
- Kızılyalçın, D.A. (2021). Muhasebe mesleğinde kadınlar ve muhasebeci kadın akademisyenler. *Muhasebe ve Denetime Bakış*, 64, 205-226.
- Obeid, A. (2016). “Women in accounting profession” The barriers and challenges, *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 4(5), 503- 511.
- Oğuzöncül, F. (2024). Çalışma hayatında kadın ve karşılaştığı sorunlar, <https://www.safezonejournal.com/gundem/calisma-hayatinda-kadin-ve-karsilastigi-sorunlar/>, (Erişim Tarihi, 17.12.2024).
- Öztürk, M. (2020). Türkiye ve İtalya’daki kadın muhasebecilerin sosyo-kültürel açıdan karşılaştırılması. *Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi, Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Muhasebe ve Denetim Anabilim Dalı, Bilecik*.
- Ryan, M. K., & Haslam, A. S. (2005). The glass cliff: Evidence that women are over-represented in precarious leadership positions, *British Journal of Management*, 16, 81-90.



- Selimoğlu, S., Cengiz, A. A., Özdemir, A., Yalı, B., & Yiğit, M. (2020). Sayıların göröl(E)meyen kahramanları kadın muhasebeciler: Eskişehir’de keşifsel bir çalışma. *Muhasebe ve Denetime BAKIŞ*, 60, 1- 18.
- Süklüm, N. (2019). Tarihsel bakış açısıyla Türkiye’de muhasebe alanında yaşanan gelişmelerin değerlendirilmesi. *International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies*, 5(11), 107-115.
- Şahin, K. & Uslu, Y. (2024). Kadın istihdamında yıllara göre değişim ve karşılaşılan zorluklar: Türkiye ve OECD perspektifi, *Şura Akademi Dergisi*, 7, 87- 96.
- Toker Gökçe, A., & Balcı, K. (2021). Kadınların iş hayatında var olma mücadelesi, *1th International Women Studies Congress*, 08- 09 Mart.
- TÜRMOB, <https://www.turmob.org.tr/Arsiv/FCKEditor/userfiles/file/TURMOB-2023-YASA-YONETMELIK-MM/1-3568.pdf>, (Erişim Tarihi, 16.12.2024).
- TÜRMOB 2023 Faaliyet Raporu, <https://online.fliphtml5.com/nitus/xzym/?search=kad%C4%B1n#p=27>, (Erişim Tarihi, 15.12.2024).
- Yardımcıoğlu, M. (2008). Muhasebe mesleğinde bayanların durumu: ABD ve Türkiye karşılaştırması. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 38, 147- 152.
- Yaşar, E. (2023). Muhasebe mesleğinde yaşanan güncel problemler. *International Journal of Social, Humanities And Administrative Sciences*, 9(65), 3049-3053.
- <https://tr.euronews.com/2024/03/08/cinsiyetler-arasi-kazanc-turkiye-ve-abde-istihdam-ve-iscucune-katilim-farki>, (Erişim Tarihi, 16.12.2024).
- <https://ourworldindata.org/female-labor-supply>, (Erişim Tarihi, 16.12.2024).



# Bölüm 4

## SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMANIN ANAHTARI “ÇALIŞAN KADIN”

*Esmâ Arda<sup>1</sup>*

---

<sup>1</sup> Dr. Öğretim Üyesi, Trakya Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü, esmatunali@trakya.edu.tr, ORCID: 0000-0003-2648-3154.

## 1. Giriş

Zülfü Livaneli'nin Kaplanın Sirtında isimli kitabında şöyle bir bölüm geçmektedir. 1867 yılında o zamanki Osmanlı İmparatoru Abdülaziz, Fransa İmparatoru III. Napolyon'dan Paris'te açılacak bir dünya sergisi dolayısıyla Fransa'ya davet alır. Sultan Abdülaziz, üç şehzadeyi de yanına alarak davete icabet eder, Paris'e gider. O zaman yanındaki şehzadelere biri olan Sultan II. Abdülhamid, yıllar sonra yaptığı bir görüşmede, o seyahatte onlarla birlikte olan İstanbul Şehremini Ömer Faiz Efendi'nin Paris'e bayıldığını, en çok da hayatın her alanına karışmış olan Fransız kadınlarından etkilendiğini ifade ederek şöyle anlatıyordu:

*"Sanırım bizleri en çok hayrete düşüren şey de bu idi. Kadınlar, kafes ya da çarşaf altında değildi, erkekler neredeyse onlar da oradaydılar. Bu hayat tarzı bana dedem Sultan Mahmud'un eniştesi Amiral Halil Paşa'nın Rusya hakkında anlattıklarını hatırlatmıştı. Dedem, ezeli rakibimiz Rusya'nın nasıl olup da bu kadar ilerlediğini ve bizi geri bıraktığını anlamak için eniştesini Rusya'ya göndermişti. Halil Paşa, Rusya dönüşü Padişah'a bir rapor sunmuş ve en büyük farkın kadın meselesinde olduğunu açıkça anlatmıştı. 'Avrupa'da, Rusya'da kadın bir kıymettir ve hayatın içindedir. Erkeklerle birlikte milleti oluşturuyorlar. Bizde ise kadın kafes arkasındadır. Yani biz yarım bir nüfusa sahibiz. En önce halletmemiz gereken konu budur.' diyordu."*

Türkiye'de toplam nüfusun %49,9'unu kadınlar, %50,1'ini ise erkekler oluşturmaktadır (TÜİK, 2003). Dolayısıyla kadınlar hayatın içinde olmadığı zaman yarım bir nüfusla yaşanacağı aşikardır. Günümüzde gelinen noktada ise genel görüşler, ülkesel veya bölgesel farklılıklar olmakla birlikte, sürdürülebilir kalkınma için kadınların sosyal hayatın yanı sıra ekonomik hayatın da içerisinde aktif olarak yer alması yönündedir. 1987 yılında Dünya Ekonomik Kalkınma Komisyonu (WCED), Brundtland raporunda öne çıkan bir kavram olan sürdürülebilir kalkınma için kadınlar toplumsal, çevresel ve ekonomik olarak değer gördüğünde, etkinleştirildiğinde ve güçlendirildiğinde, yaşam boyu sağlık ve toplumsal cinsiyet eşitliği sağlanabilmektedir.

Ekonomide ve sosyal yaşamda sürdürülebilir kalkınmanın sağlanabilmesi, nüfusun yarısını oluşturan kadınların, yaşamın tüm alanlarına özellikle de iş hayatına aktif olarak katılımı ile mümkün olmaktadır. Kadınların çalışma hayatına dahil edilmesi ekonomik ve toplumsal kalkınmayı sağlamak açısından oldukça önemli bir etkidir. İşgücü piyasasında kadınların güçlenmesi, kadınların işgücüne katılımlarının artırılması konuları sürdürülebilir kalkınma için ülkelerin temel öncelikleri arasında yer almalıdır. Kadınların iş dünyasında daha fazla yer almasının, şirketlerin finansal performanslarına da olumlu katkılar sağladığı ve kadınların iş dünyasındaki kilit ve üst rollerde daha fazla yer almalarının dünyanın sosyo-ekonomik kalkınması için bir zorunluluk olduğu birçok rapor ve bilimsel çalışma ile de ortaya konmuştur (Balsarı vd., 2024: 112).

Bu çalışmada sürdürülebilir kalkınma kavramı tanımlanarak kadınların ekonomik ve sosyal hayattaki rolünün sürdürülebilir kalkınma ile ilişkisi ve kadın istihdamı ile işgücüne katılımının sürdürülebilir kalkınmadaki yeri araştırılmıştır. Kadınların işgücüne katılımının ekonomiye sağladığı katkılar incelenerek bu bağlamda Türkiye’de kadın istihdamı ve kadınların işgücüne katılımı sayısal göstergelerle analiz edilmiştir.

## 2. Sürdürülebilir Kalkınma Kavramı ve Önemi

Sanayi devriminden sonra seri üretime geçilmesi ile birlikte bazı sorunlar ortaya çıkmıştır. İnsan ihtiyaçlarının sınırsız olması ve tüketimin her geçen gün artması, doğal kaynakların dünya üzerinde sınırlı olması neticesinde insanların bu ihtiyaçlarının karşılanamamasına neden olmuştur. Bu durum temiz su, enerji ve gıda güvenliğini de tehlikeye atmaya başlamıştır. Dünya nüfusunun hızla artması ile refahın adil olarak paylaşılama kaygısı ve gelecek nesillerin ihtiyaçlarını karşılayamama endişesi ekonomik, sosyal ve çevresel temeller üzerinde sürdürülebilir kalkınma anlayışının gerekliliğine gösterge olmuştur (Bayar Türkoğlu, 2023: 1188). Sürdürülebilir kalkınma, eşitlikçi, güçlendirici, ihtiyaç odaklı, kendine güvenen, çevreye duyarlı ve ekonomik olarak uygulanabilir bir büyüme sürecidir. Çevrenin kalitesini korurken ve geliştirirken insanların değişen ihtiyaçlarını karşılamak üzere çeşitli gelişim süreçleri için doğal kaynakların başarılı bir şekilde yönetilmesini içermektedir (Shailaja, 2000: 45).

1987 yılında Dünya Ekonomik Kalkınma Komisyonu (WCED), Our Common Future - Ortak Geleceğimiz (Brundtland) raporunda sürdürülebilir kalkınma kavramı ön plana çıkmıştır. Rapora göre sürdürülebilirlik, mevcut kaynakları tüketirken sonraki nesillerin bu kaynaklardan yararlanma şansını yok etmeme esasına dayanmaktadır. Sürdürülebilir kalkınma ise gelecek nesillerin kendi ihtiyaçlarını karşılayabilme yeteneğinden ödün vermeden bugünkü nesillerin ihtiyaçlarını karşılayan kalkınmadır (Akdoğan & Doğan, 2024: 1). Kavramın etkisi ulusal ve uluslararası politika geliştirmede hızla yayılmış, bu da onu, hükümetlerin, uluslararası kurumların ve ticari kuruluşların politika belgelerinin temel unsuru haline getirmiştir (Gedik, 2020: 197).

Sürdürülebilir kalkınma, şimdiki neslin büyümesi için gerekli olan fırsat ve kaynakların, gelecek nesiller için de mevcut olmasından ödün vermeden var olmasını sağlamaktadır. Ancak sürdürülebilir bir geleceğe ulaşma yolu, yoksulluk, eşitsizlik, çevre sorunları, şiddet ve adaletsizlik gibi bir dizi sorun nedeniyle sekteye uğramaktadır (Gaur vd., 2024: 193). Bunun için belirlenen sürdürülebilir kalkınma amaçları “kimseyi geride bırakmamak-no one left behind” sloganı ile herkes için evrensel olarak erişilebilecek olan 17 amaç altında 169 alt hedefi içermektedir. Bu hedefler 2015 yılı Eylül ayında Birleşmiş Milletler (BM) Sürdürülebilir Kalkınma Zirvesi’nde “Sürdürülebilir Kalkınma için 2030 Gündemi” belgesinde kabul edilmiş ve 1 Ocak 2016 tarihinde uygulamaya başlamıştır. Aralarında Türkiye’nin de bulunduğu Birleşmiş Milletler üyesi 193 ülke tarafından



kabul edilen bu hedeflerin 2030 yılına kadar gerçekleştirilmesi konusunda karar alınmıştır. Bu amaçlar Şekil 1'de gösterilmektedir.



Şekil 1. Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları

Kaynak: [www.kureselamaclar.org](http://www.kureselamaclar.org)

Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarının (SKA) 2015 yılında Birleşmiş Milletler tarafından başlatılması ve tüm üye devletler tarafından kabul edilmesinden bu yana, ulusal ve uluslararası düzeyde önemli sayıda girişim gerçekleştirilmiştir. Genel olarak taahhüt, “Sürdürülebilir Kalkınma için 2030 Gündemi” olarak adlandırılan insanlar, gezegen ve refah için bir eylem planına katkıda bulunmaktadır. Sonuç olarak, sürdürülebilir kalkınma artık politika alanlarında sıkça kullanılan bir terim haline gelmiştir ve ulusal hükümetler çeşitli ölçülerde SKA’larla ilgilenmiş ve 2030 yılına kadar hedeflere ulaşmak için harekete geçilmesini teşvik etmiştir. Araştırmacılar da 2030 Gündemi’nde ilerleme kaydedilmesi için gereken politika müdahalelerine bilgi sağlamak üzere ihtiyaç duyulan türde kanıtlar sunma çabalarını artırmıştır. Gündeme katılımın ilk aşamasından sonra, sürdürülebilir kalkınma amaçlarına yönelik ilerlemenin düzenli olarak takip edilmesi için de çaba gösterilmektedir.

### 3. Kadınların Ekonomik ve Sosyal Hayattaki Rolünün Sürdürülebilir Kalkınma ile İlişkisi

Kadınlar tarih boyunca, erkek egemen toplumların sosyokültürel yapılarıyla mücadele ederek önemli haklar elde etmiş; toplumsal ve biyolojik cinsiyet rollerinin yol açtığı dezavantajları aşmak ve çalışma hayatında karşılaştıkları eşitsizlikleri gidermek için çeşitli düzenlemelerin hayata geçirilmesine öncülük etmişlerdir.

Cinsiyet ayrımcılığı ve cinsiyete dayalı kalıp yargılar, toplumsal cinsiyet eşitliğinin önündeki en büyük engel olmaktadır. Ev içi sorumluluklar, bu tür değerlendirmeler için fizyolojik bir temel olmamasına rağmen esasen kadınların alanı olarak kabul edilmektedir. Ev işlerinin değersizleştirilmesi ve kadınların yeteneklerinin aşağı görülmesi eşitsizliğin temelini

oluşturmaktadır. İkincil sosyal statüleri, ev dışı ekonomik üretken alanlarda erkeklerle eşit fırsatlara sahip olmalarını engellemektedir. Sosyalleşme sürecinin belirlediği toplumsal cinsiyet rolleri ve statüleri doğumdan itibaren başlamaktadır. Kültürel ve dini tutumlar, sosyal engeller ve ayrımcı yasalar, kadınları ulusun sosyal, ekonomik ve siyasi yaşamında eşit ortaklar olmaktan dışlamıştır. Bu sistemin sonucu, kaynaklara eşit olmayan erişim ve sürdürülebilir kalkınma için gerekli en değerli insan kaynağı olan kadın enerjisinin verimsiz ve ekonomik açıdan üretken olmayan bir şekilde kullanılması olmuştur (Shailaja, 2000: 60).

Birleşmiş Milletler sürdürülebilir kalkınma amaçları yoksulluğun azaltılması, herkes için iyi sağlık ve kaliteli eğitim, cinsiyet ayrımcılığının ortadan kaldırılması, temiz enerji kaynakları, yeşil ekonomik büyüme, iklim krizine karşı önlem alınması, refahın adil paylaşımı ve barışı hedeflemektedir. Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarından beşincisi (SKA 5) özellikle toplumsal cinsiyet eşitliğine ve kadın ve kız çocuklarının güçlendirilmesine vurgu yapmaktadır. Kadınlara karşı her türlü ayrımcılığın ortadan kaldırılmasını, ev içi sorumluluk paylaşımının teşvik edilmesini, kadınların işgücüne katılımının artırılmasını ve liderlik pozisyonları için herkese eşit fırsatlar sunulmasını amaçlamaktadır (Gaur vd., 2024: 194). Toplumun kadına verdiği görev ve sorumluluklar, beklentiler, toplumda kadının nasıl görüldüğü ve algılandığı ile ilgili hususlar toplumsal cinsiyet kavramı ile izah edilmektedir. Bu amaç kapsamında toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya ve kız çocuklarını güçlendirmeye yönelik SKA 5 alt hedefleri aşağıdaki gibi belirlenmiştir (www.turkiye.un.org).

5.1. Kadınlara ve kız çocuklarına yönelik her türlü ayrımcılığın her yerde sona erdirilmesi

5.2. Kamu alanları ve özel alanlarda, bütün kadınlara ve kız çocuklarına yönelik, kadın ticareti, cinsel ve her türlü istismarı da kapsayan şiddetin her türünün ortadan kaldırılması

5.3. Çocuk evliliği, erken yaşta zorla evlendirilme ve kadın sünneti gibi bütün zararlı uygulamaların ortadan kaldırılması

5.4. Ücretsiz bakım ve ev işlerinin kamu hizmetleri, altyapı ve sosyal koruma politikalarının sağlanması ve hane ve aile içinde sorumluluğun ulusal açıdan uygun bir biçimde paylaşılmasının geliştirilmesi yoluyla tanınması ve değer görmesi

5.5. Kadınların siyasi, ekonomik ve sosyal hayatın karar verme süreçlerine tam ve etkin bir biçimde katılımlarının ve kadınlara karar verme mekanizmalarında, her düzeyde lider olabilmeleri için eşit fırsatlar tanınmasının güvence altına alınması

5.6. Uluslararası Nüfus ve Kalkınma Konferansı Eylem Programı, Pekin Eylem Platformu ve bunların gözden geçirme konferansları sonucunda ortaya çıkan konferans çıktılarına uygun olarak cinsel sağlık ve üreme sağlığı haklarına evrensel erişimin sağlanması

5.a. Kadınların ekonomik kaynaklara ulaşma, toprak ve diğer mülk türlerine sahip olma ve üzerlerinde kontrol kurabilme, finansal hizmetler, miras ve doğal kaynaklara erişimleri gibi konularda ulusal yasalara uygun olarak eşit haklara sahip olmaları için reformlar yapılması

5.b. Kadınların güçlenmelerinin ilerletilmesi için özellikle bilgi ve iletişim teknolojileri olmak üzere etkinleştirme teknolojisinin kullanımının geliştirilmesi

5.c. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin ilerletilmesi ve kadınların ve kız çocuklarının her düzeyde güçlenmeleri için sağlam politikaların ve yasal olarak uygulanabilir mevzuatların kabul edilmesi ve güçlendirilmesi

Alt hedefler incelendiğinde özellikle 5.5, 5.a, 5.b ve 5.c hedeflerinin kadınların ekonomik ve sosyal hayatta güçlenmesi ve bu konuda yasal düzenlemelerin yapılması ile ilgili olduğu anlaşılmaktadır.

Akademik olarak kadınlar üzerine yapılan çalışmalara bakıldığında başlığında “kadın” veya “kadınlar” olan Web of Science (WoS)da bulunan çalışmalar incelendiğinde, 23.12.2024 tarihi itibari ile toplam 646.728 adet doküman bulunmaktadır. Bunlardan WoS kategorisi iktisat, işletme, işletme finansı ve yönetim olanlar 13.958 adet dokümandır. Sadece makaleler olarak bakıldığında ise 9.475 adet makale olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Yazılan bu makalelerin sürdürülebilir kalkınma amaçlarıyla ilişkileri incelendiğinde 2.412 makalenin sürdürülebilir kalkınma amaçlarıyla eşleşmediği görülmektedir. Kadınlar konusunda yazılan makalelerin sürdürülebilir kalkınma amaçları ile ilişkilendirilmesi doğrultusunda dağılımı aşağıdaki şeklide görülmektedir.



**Şekil 2.** Web of Science'da Kadınlar Konusunda Yazılan Makalelerin Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarıyla İlişkilendirilmesi

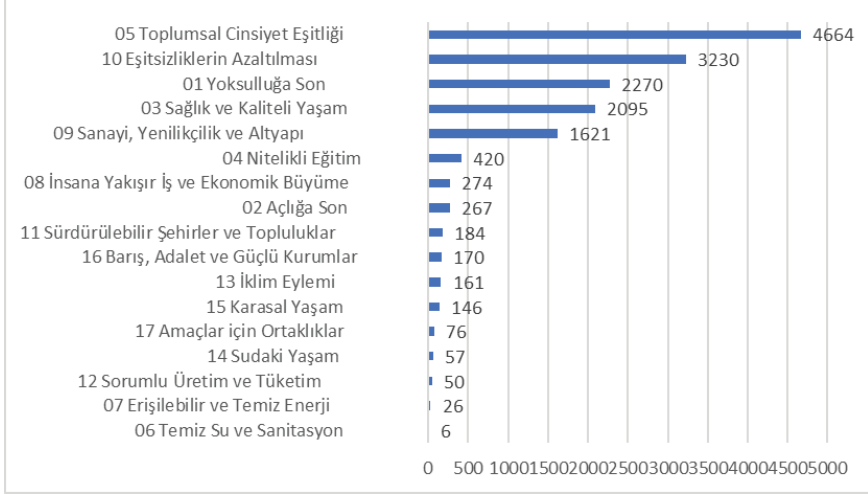
Kaynak: 23.12.2024 tarihinde Web of Science veri tabanından alınan verilere göre hazırlanmıştır.

Grafik 1'de ise Şekil 2'de gördüğümüz kadınlar konusunda yazılan makalelerin sürdürülebilir kalkınma amaçları ile ilişkilendirilmelerinin sayısal olarak dağılımı verilmektedir. Bir makale birden fazla sürdürülebilir



kalkınma amacı ile eşleştirilebildiğinden toplam doküman sayısı grafikte daha fazla görünmektedir.

**Grafik 1.** *Web of Science'da Kadınlar Konusunda Yazılan Makalelerin Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarıyla İlişkilendirilmelerine Göre Dağılımı*



*Kaynak: 23.12.2024 tarihinde Web of Science veritabanından alınan verilere göre hazırlanmıştır.*

Şekil 2 ve Grafik 1'den görüleceği üzere başlığında “kadın” veya “kadınlar” ifadesi bulunan Web of Science’da incelenen makalelerin büyük çoğunluğuyaklaşık %30’luk bir oranla sürdürülebilir kalkınma amaçlarından beşincisi olan toplumsal cinsiyet eşitliği amacıyla ilişkilendirilmektedir. Sürdürülebilir kalkınma için kadınlar toplumsal, çevresel ve ekonomik olarak değer gördüğünde, etkinleştirildiğinde ve güçlendirildiğinde, yaşam boyu sağlık ve toplumsal cinsiyet eşitliği sağlanabilmektedir.

#### **4. Kadın İstihdamı ve İş Gücüne Katılımının Sürdürülebilir Kalkınmadaki Yeri**

Tarihsel olarak, kadınların çalışma hayatına katılımının özellikle I. ve II. Dünya Savaşları döneminde belirginleştiği söylenebilmektedir. Savaş sırasında erkeklerin silahlı hizmete alınması, sanayide kadın iş gücüne olan ihtiyacı artırmış ve kadınların istihdama dahil olmasını zorunlu hale getirmiştir. Endüstrileşme süreci, kadınlara yeni roller kazandırarak ve farklı iş alanları yaratarak, onların ekonomik ve toplumsal yaşamda daha aktif olmalarına zemin hazırlamıştır. Bu dönemde kadınlar, sanayinin istihdam boşluğunu doldurarak iş gücüne dahil olmuş, bu da kadın istihdamına yönelik ilginin giderek artmasına yol açmıştır. İlk başlarda düşük ücret ve olumsuz çalışma koşullarıyla karşılaşan kadınlar, sanayi devrimi sayesinde ücretli iş gücü kavramının temel unsurlarından biri haline gelmişlerdir. (Sar, 2021: 21). Sanayi devrimi ile birlikte kadın ilk kez ekonomik gelir karşılığında bir başkası hesabına iş üretmeye başlamıştır.

II. Dünya Savaşı sırasında yaşanan işgücü açığı, kadınların işgücüne katılımını arttırmıştır. Savaş sonrası dönemde ise eğitim olanaklarının artması, ücretlerin yükselmesi, teknolojik gelişmeler ve doğum oranlarındaki düşüş gibi çeşitli ekonomik ve sosyal faktörler, kadınların işgücüne katılım oranlarını daha da yükseltmiştir (Katkat Özçelik, 2017: 51).

Genç Kadın İstihdamı ve Yeni Ekonomi Raporu'na göre tüm dünyada kadınların iş gücüne katılımı ve istihdamı, ekonomik büyüme ve kalkınma ile ilişkilendirilmektedir. Dünyada olduğu gibi Türkiye'de de çeşitli kalkınma planları ve politikalarında değinilen "kadın istihdamı", ülkelerin ekonomik kalkınması ve toplumsal refahına kayda değer bir katkı sağlarken bireysel ölçekte de kadınların özgürleşmesinde önemli rol oynamaktadır. İstihdam edilmiş kişi, Uluslararası Çalışma Örgütü'ne göre 15 yaş üzeri (belirli bir hafta içinde en az bir saat kadar ücret veya kar karşılığında) çalışanlar olarak tanımlanmaktadır ve ücretli, serbest meslek sahipleri, aile işçileri ve kaçak çalışanlar da bu tanıma dahil edilmektedir. İş gücü ise, ücretli çalışan, işveren ve kendi hesabına çalışanların yanı sıra çalışabilir durumda ve iş aramakta olan işsizleri de kapsayan çatı bir kavram olarak ifade edilmektedir.

Kadınlar ulusal ekonomilerin kalkınmasının bel kemiğidir ve kalkınmanın kilit aktörleridir. Sürdürülebilir kalkınma için gerekli olan dönüşümsel ekonomik, çevresel ve sosyal değişimlerin gerçekleştirilmesinde katalizör rolü oynamaktadırlar. Ancak krediye, sağlık hizmetlerine ve eğitime sınırlı erişim, karşılaştıkları pek çok zorluk arasında yer almaktadır. Bunlar, küresel ekonomik krizler ve iklim değişikliği nedeniyle daha da ağırlaşmaktadır. Kadınların güçlendirilmesi, sadece bireylerin, ailelerin ve toplulukların refahı için değil, aynı zamanda kadınların dünya çapında işgücündeki büyük varlığı göz önüne alındığında, genel ekonomik verimlilik için de gereklidir (Jaiswal vd., 2018: 1).

Kadınların sürdürülebilir kalkınmadaki rolüne ilişkin yapılan araştırmaların verilerine göre, kadınların çoğunluğu mal ve hizmetlerin yanı sıra istihdam olanakları sağlayarak ekonomiye destek olmaktadır. Ayrıca, kadınların ekonomik faaliyetleri aracılığıyla kültür ve gelenek - geleneksel çalışmaları teşvik ettikleri tespit edilmiştir. Kadın girişimciler, işletmelerinde çevre dostu faaliyetleri kullanmakta, üretim ve hizmetlerde yeşil uygulamaları teşvik etmektedir. Daha fazla kadın istihdam eden şirketlerin çevresel sürdürülebilir kalkınmaya daha fazla bağlılık gösterme eğiliminde oldukları bulunmuştur. Aynı zamanda kadınlar, kısa vadeli kârlar pahasına uzun vadeli hedeflere ulaşmaya çalıştıklarından sürdürülebilir bir şekilde iş yapmaktadırlar. Buna ek olarak, kadınların sosyalleşmesi ve kariyer yolları, çevresel girişimleri teşvik etmekle bağlantılı olan ilişkiler geliştirmeye ve topluma odaklanmaya daha fazla önem vermektedir. İşgücü piyasasında kadınların mobilizasyonu arttıkça büyümenin de arttığı görülmektedir. Kadınlar ve erkekler arasındaki fırsat eşitliği sağlandığında ekonominin rekabet gücüne katkıda bulunmakta ve daha iyi bir ekonomik performansa yol açmaktadır. (Nikolaou vd., 2019: 97-98). Toplumsal

cinsiyet eşitliğine bağlı olarak kadın istihdamının ve iş gücüne katılımının yüksek oranlarda gerçekleşmesi ekonominin genel sonuçları üzerinde olumlu bir etkiye sahip olmaktadır.

### 5. Kadınların İşgücüne Katılımının Ekonomiye Sağladığı Katkılar

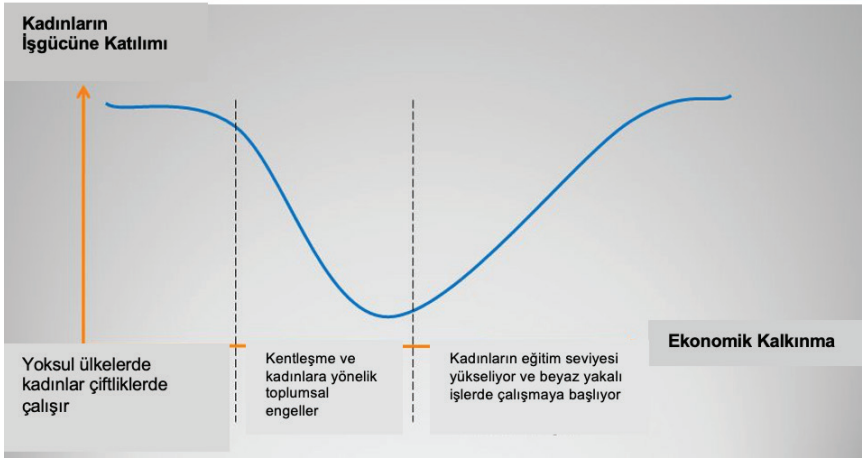
Bir ekonominin makroekonomik performansı, üretim faktörlerinin ne kadarının etkin bir şekilde kullanıldığı ile doğrudan ilişkilidir. Kaynakların tamamen kullanılması, yani tam istihdamın sağlanması, ekonomik performansı artırmaktadır. Bu çerçevede, sürdürülebilir büyüme ile kadınların iş gücüne katılımı arasında güçlü bir bağ bulunmaktadır. Kadınların iş gücüne yüksek oranda katılması, üretimin artmasına katkı sağlamaktadır. Ekonomik büyüme ise kadın istihdamı için daha fazla fırsat yaratmaktadır. Bu bağlamda, ekonomik büyüme ve kadınların iş gücüne katılım oranı birbirini destekleyen iki önemli faktör olarak kabul edilmektedir. (Şahin & Bayhan, 2019: 69). Kadınların işgücüne katılımı emek arzının artışında önemli bir faktör olarak ekonomik büyüme sağlayan temel unsurlardan birisidir. Günümüzde ekonomistler, kadınların iş gücüne aktif katılımının büyümeye olumlu katkıda bulunduğu konusunda hemfikirdir.

Yapılan teorik ve ampirik çalışmalar, kadınların işgücü piyasasına katılımının büyümeyi kesin olarak desteklediğini göstermektedir. Cinsiyete özgü büyüme belirleyicilerinin giderek daha fazla kabul görmesi, dışsal büyüme modellerinden içsel büyüme modellerine geçişle birlikte olmuştur. Bu modeller, eğitim ve işgücü piyasasına katılımı büyüme belirleyicileri olarak entegre ederek teknolojik ilerlemeyi içselleştirmiştir. Knowles vd. (2002) tarafından geliştirilen bir model, eğitimde cinsiyete özgü eşitsizliklerin bir ülkenin büyümesini olumsuz etkilediğini öne sürmektedir. Eğitimde cinsiyete özgü farklılıklar büyük olduğunda, beşeri sermayenin marjinal getirisinin düşmesi nedeniyle kadınların eğitiminden elde edilen getiri oranları erkeklerin eğitiminden elde edilenlerden daha yüksek olmaktadır. Sonuç olarak, kadınların eğitime yapılan yatırımlar bir ülkenin sermaye stokunu artırmakta ve dolayısıyla makroekonomik büyümeyi teşvik etmektedir. Galor ve Weil (1996) ise, kadın ve erkeklerin içsel işgücü arzına sahip bir büyüme modelini, bir çiftin ücretsiz ev faaliyetleri ile ücretli emek arasındaki seçimini modelleyen bir hane modeliyle birleştirmiştir. Kadınların işgücü piyasasına katılımının haneye ek bir gelir sağladığını ve bunun da daha fazla tasarrufu mümkün kıldığını göstermişlerdir. Tasarruflardaki artış, çalışan başına sermaye stokunu ve dolayısıyla çıktıyı artırmaktadır (Luci, 2009: 2-3).

Kadınların iş gücüne katılımı ile ekonomik kalkınma arasındaki ilişki, U şeklinde bir eğriyi takip etmektedir. U şekli hipotezine göre, kalkınmanın erken aşamalarında kadınların iş gücüne katılımı düşmektedir. Bunun nedeni, ekonominin tarımdan sanayiye geçişiyle yaşanan yapısal değişimdir. Kalkınmanın ilerleyen aşamalarında ise, ekonomi modernleştiği ve doğurganlık oranları azaldıkça, kadınların eğitim düzeyleri arttıkça iş gücüne katılımları artmaktadır. Ekonominin tarım sektörüne dayalı

olduğu ve gelir düzeyinin düşük olduğu dönemlerde kadınlar iş gücünün büyük bir parçasını oluşturmakta; bu dönemde kadınlar çoğunlukla ücretli işçi olarak değil, aile çiftliklerinde ve işletmelerinde ücretsiz iş gücü olarak çalışmaktadır. Ancak, piyasa genişlediğinde veya yeni teknolojiler ortaya çıktığında gelir artmakta ve kadınların iş gücüne katılım oranları düşmektedir. Bu durum, kadınların daha az çalıştığı anlamına gelmez; daha ziyade, kadınların evdeki işlerde çalıştığı ve aile tarafından emeğinin dolaylı yoldan satın alındığı anlamına gelmektedir. Kadınların eğitim seviyesinin yükselmesi ve piyasadaki zamanlarının daha yüksek bir değere sahip olmasıyla, kadınlar yeniden ücretli iş gücüne katılmaya başlamaktadırlar. Bu süreç, U şeklindeki eğrinin yükselen kısmını temsil etmektedir. Bu ilişkiye göre, başlangıçta gelir etkisi nedeniyle kadınların iş gücüne katılımı düşerken, ekonomik gelişmeyle birlikte ikame etkisi öne çıkmakta ve iş gücüne katılım artmaktadır. (Karaçuka, 2018: 135). Kadınların işgücüne katılımı ile ekonomik kalkınma arasında U şeklinde olan ilişki grafik üzerinde aşağıdaki şekilde gösterilmektedir.

**Grafik 2.** Kadınların İşgücüne Katılımı ile Ekonomik Kalkınma Arasında U Şeklindeki İlişki



*Kaynak: Mammen, K. & Paxson, C. (2000).*

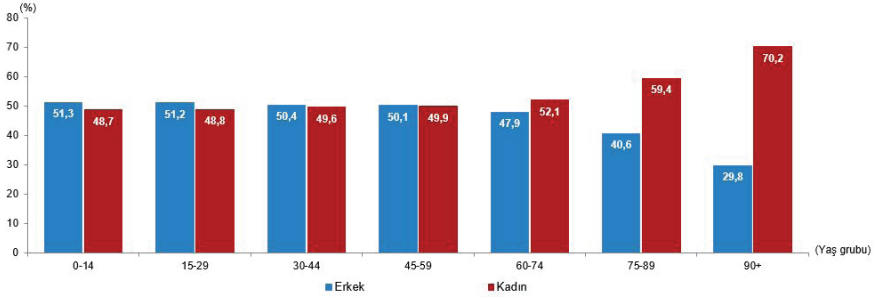
Çok yoksul ülkelerde kadınların işgücüne katılımı yüksektir ancak kadınlar çoğunlukla çiftlikte veya aile işletmelerinde çalışmaktadır. Bu noktada ekonomik kalkınma, kısmen erkeklerin piyasa fırsatlarındaki artış kısmen de kadınların ücretli işgücüne girmesine karşı sosyal engeller nedeniyle başlangıçta kadınları işgücünden uzaklaştırmaktadır. Ancak ülkeler gelişmeye devam ettikçe kadınların eğitim seviyeleri yükselmekte ve kadınlar çoğunlukla beyaz yakalı işlerde ücretli çalışanlar olarak işgücüne geri dönmektedir (Mammen & Paxson: 2000: 143-144).

## 6. Türkiye’de Kadın İstihdamı ve Kadınların İşgücüne Katılımı

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından 2012 yılından itibaren her yıl Mart ayında Türkiye’ye ilişkin “İstatistiklerle Kadın” verileri haber bülteni olarak yayınlanmaktadır. Bu bölümdeki Türkiye’de kadın istihdamı ve kadınların işgücüne katılımına ilişkin veriler bu haber bültenlerinden ve TÜİK istatistiklerinden yararlanarak derlenmiştir.

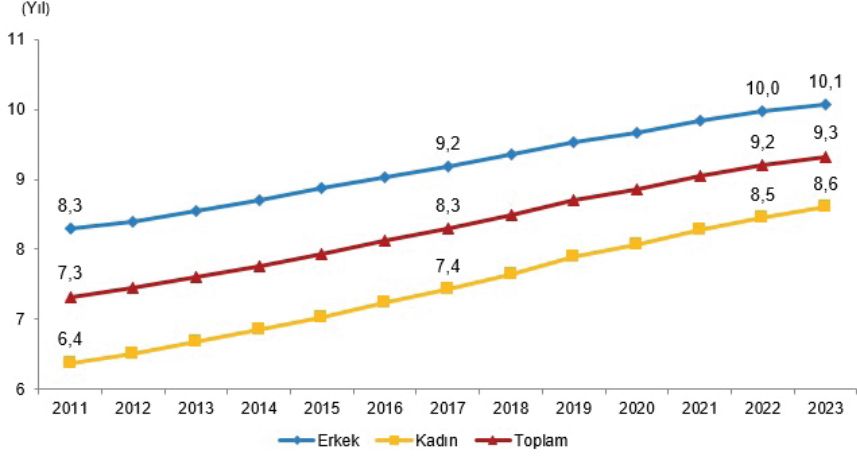
Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi (ADNKS) sonuçlarına göre 2023 yılında, Türkiye’de kadın nüfus 42 milyon 638 bin 306 kişi, erkek nüfus ise 42 milyon 734 bin 71 kişi olarak gerçekleşmiştir. Türkiye’de toplam nüfusun %49,9’unu kadınlar, %50,1’ini ise erkekler oluşturmaktadır. Kadınlar ve erkekler arasında oransal olarak bir denge bulunmaktadır. Bu oransal denge kadınların daha uzun yaşaması nedeniyle, 60 ve daha yukarı yaş grubundan itibaren kadınların lehine değişmektedir. Kadın nüfusun oranı, 60-74 yaş grubunda %52,1’dir ve bu oran 90 ve üzeri yaş grubunda %70,2 olmaktadır (İstatistiklerle Kadın, 2023).

**Grafik 3.** Türkiye’de Cinsiyete ve Yaş Grubuna Göre Nüfus Oranı, 2023



*Kaynak: TÜİK, Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçları, 2023*

Türkiye’de ortalama eğitim süresi yıllar itibarıyla artmaktadır. Türkiye geneli için ortalama eğitim süresi 2011 yılında 7,3 yıl olarak gerçekleşmiş ve bu oran kadınlarda 6,4 yıl, erkeklerde ise 8,3 yıldır. 2023 yılına bakıldığında Türkiye genelinde ortalama eğitim süresinin 9,3 yıla çıktığı ve bu rakamın kadınlarda 8,6 yıl, erkeklerde ise 10,1 yıl olarak gerçekleştiği görülmektedir.

**Grafik 4. Türkiye’de Cinsiyete Göre Ortalama Eğitim Süresi, 2011-2023**

Kaynak: TÜİK, Ulusal Eğitim İstatistikleri Veri Tabanı, 2011-2023

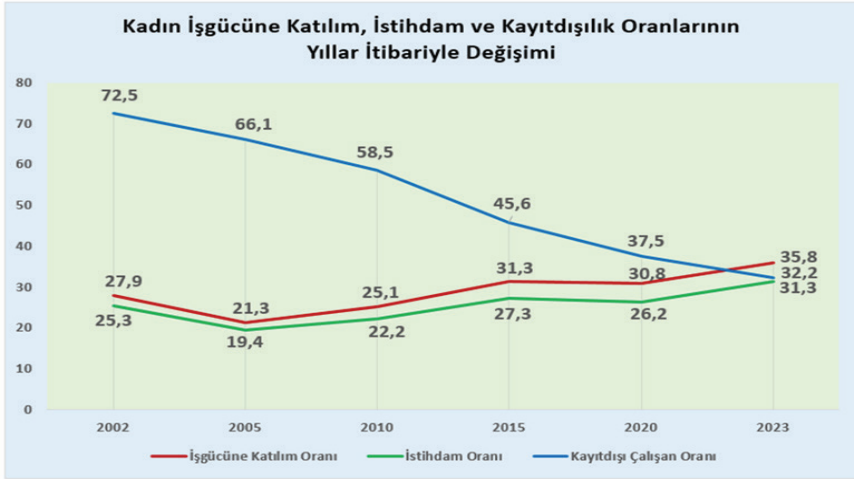
TÜİK Ulusal Eğitim İstatistiklerine göre, Türkiye’de en az bir eğitim düzeyini tamamlayan 25 ve daha yukarı yaştaki nüfusun toplam nüfus içindeki oranının 2008-2022 yılları arasında arttığı görülmektedir. En az bir eğitim düzeyini tamamlayan 25 ve daha yukarı yaştaki bireylerin toplam nüfus içindeki oranı, 2008 yılında %75,1; bu oran kadınlarda %67,5, erkeklerde %82,8’dir. 2022 yılına bakıldığında ise en az bir eğitim düzeyini tamamlayan 25 ve daha yukarı yaştaki bireylerin toplam nüfus içindeki oranının %91,3’e yükseldiği, bu oranın kadınlarda %86,7, erkeklerde ise %96,1 olduğu görülmektedir. Yüksekokul ve fakülte, yüksek lisans ve doktora mezunu olan 25 ve daha yukarı yaştaki nüfusun toplam nüfus içindeki oranı, 2008 yılında %9,1 iken 2022 yılında %23,5 olarak gerçekleşmiş, cinsiyete göre incelendiğinde ise, 2008 yılında yükseköğretim mezunu olan 25 ve daha yukarı yaştaki kadınların oranının %7,1, erkeklerin oranının %11,2; 2022 yılında ise kadınların oranının %21,6, erkeklerin oranının ise %25,5 olduğu ve rakamların önemli bir artış gösterdiği görülmektedir. Aşağıdaki tabloda seçilmiş olan göstergelerin kadınlarda gerçekleşen oranları 2016-2023 yılları arasında yüzde olarak gösterilmiştir. 25 yaş ve daha yukarı kadınlarda okuryazar olmayanların oranının yıllar itibariyle gittikçe azaldığı ve yine 25 yaş ve daha yukarı kadınların yükseköğretim mezunu olma oranının ise yıllar itibariyle gittikçe artış gösterdiği görülmektedir. Kadınlarda eğitim seviyesindeki yükselişle birlikte kadın istihdam oranı ve kadınların işgücüne katılma oranının da genel olarak artış eğiliminde olduğu tablodan görülmektedir.

**Tablo 1.** Türkiye’de Seçilmiş Eğitim ve İşgücü Göstergelerinin Kadınlarda Gerçekleşen Oranlarının Yüzde Dağılımı (2016-2023)

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Okuryazar olmayan nüfus oranı (25+ yaş)	8,5	8,0	7,5	6,8	6,4	6,0	5,7	5,4
Yükseköğretim mezunu nüfus oranı (25+ yaş)	14,2	14,5	17,5	18,5	17,3	20,9	21,6	22,7
İstihdam oranı (15+ yaş)	28,0	28,9	29,4	28,7	26,3	28,0	30,4	31,3
İşgücüne katılma oranı (15+ yaş)	32,5	33,6	34,2	34,4	30,9	32,8	35,1	35,8
İşsizlik oranı (15+ yaş)	13,7	14,1	13,9	16,5	15,0	14,7	13,4	12,6

Kaynak: TÜİK, Ulusal Eğitim İstatistikleri Veri Tabanı; TÜİK, İşgücü İstatistikleri Veri Tabanı

TÜİK Hanehalkı İşgücü Araştırması sonuçlarına göre 2022 yılında 15 ve daha yukarı yaştaki nüfusun işgücüne katılma oranının %53,1 olduğu ve bu oranın kadınlarda %35,1, erkeklerde ise %71,4 olduğu görülmektedir. Kadınlardaki işgücüne katılma oranı 2023 yılında ise %35,8’e yükselmiştir. Aynı dönem için kadın istihdam oranı da %30,4’den %31,3’e yükselmiş, kayıt dışı çalışan kadın oranı ise %72,5’den %32,2’ye çok büyük oranda gerilemiştir (www.kadingirisimci.gov.tr).

**Grafik 5.** Türkiye’de Kadın İşgücüne Katılım, İstihdam ve Kayıt dışılık Oranlarının Yıllar İtibariyle Değişimi (2002-2023)

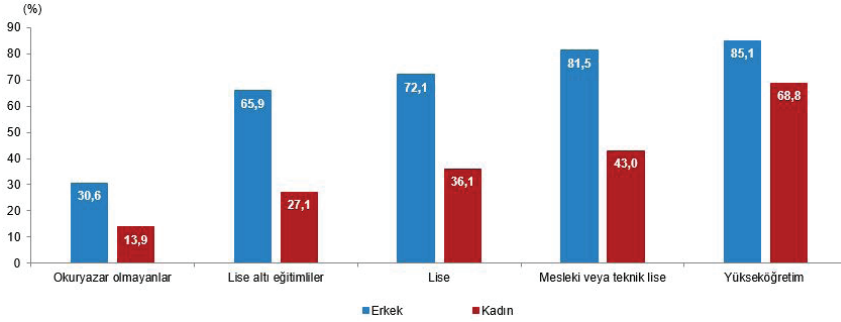
Kaynak: T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Kadın Girişimcilerimizle Güçlü Yarınlar, “Kadın Girişimciliği”, (16.11.2024).

İşgücüne katılma oranı eğitim durumuna göre incelendiğinde, Türkiye’de 2022 verilerine göre okuryazar olmayan kadınların işgücüne katılma oranı %13,9; lise altı eğitimli kadınların işgücüne katılma oranı %27,1; lise mezunu kadınların işgücüne katılma oranı %36,1; mesleki veya teknik



lise mezunu kadınların işgücüne katılma oranı %43,0 ve yükseköğretim mezunu kadınların işgücüne katılma oranı %68,8 olarak gerçekleşmiştir. Bu oranlar bize Türkiye’de eğitim durumu ile işgücüne katılma arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu ve kadınların eğitim seviyesi yükseldikçe işgücüne katılma oranlarının da arttığını göstermektedir.

**Grafik 6.** Türkiye’de Cinsiyet ve Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılma Oranı (2022)

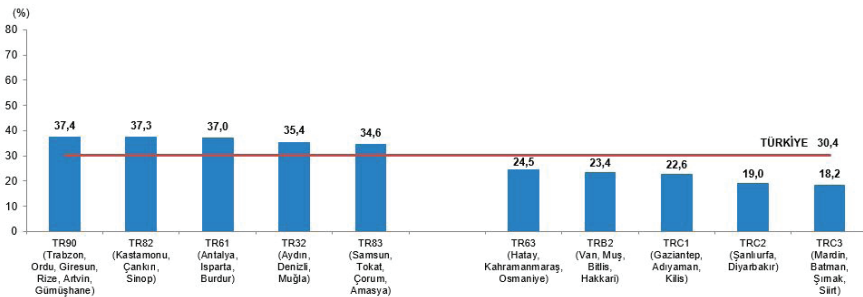


Kaynak: TÜİK, *İstatistiklerle Kadın, 2023 Haber Bülteni*

TÜİK Hanehalkı İşgücü Araştırması sonuçlarına göre 2022 yılında 15 ve daha yukarı yaştaki nüfusun istihdam oranı %47,5 ve bu oran kadınlarda %30,4, erkeklerde ise %65,0 olarak açıklanmıştır (İstatistiklerle Kadın, 2023). Bu oranlar bize Türkiye’de kadınların istihdam oranının, erkeklerin istihdam oranının yarısından daha az olduğunu göstermektedir.

Türkiye’de 2022 yılı verilerine göre en yüksek kadın istihdam oranı, %37,4 ile TR90 (Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane) bölgesinde, en düşük kadın istihdam oranı ise %18,2 ile TRC3 (Mardin, Batman, Şırnak, Siirt) bölgesinde gerçekleşmiştir (İstatistiklerle Kadın, 2023).

**Grafik 7.** Türkiye’de Kadın İstihdam Oranının En Yüksek ve En Düşük Olduğu 5 Bölge, İBBS 2. Düzey, 2022



Kaynak: TÜİK, *İstatistiklerle Kadın, 2023 Haber Bülteni*



Yarı zamanlı çalışanların istihdam içindeki oranı 2022 yılında %9,8 olarak gerçekleşmiş, bu oran kadınlarda %16,1, erkeklerde ise %6,7 olmuştur. Bu oranlardan Türkiye’de kadınların istihdamda yarı zamanlı çalışma oranlarının erkeklerden daha yüksek olduğu görülmektedir. Hanesinde 3 yaşın altında çocuğu olan 25-49 yaş grubundaki bireylerin istihdam oranı, 2014 yılında %59,8 iken 2022 yılında %60,5 olmuştur. Bu oran cinsiyete göre incelendiğinde, 2022 yılında hanesinde 3 yaşın altında çocuğu olan 25-49 yaş grubundaki kadınların istihdam oranının %28,0, erkeklerin istihdam oranının ise %90,5 olduğu görülmektedir (İstatistiklerle Kadın, 2023).

Cinsiyetler arası ücret veya kazanç farkı, erkek ve kadın arasındaki ücret veya kazanç farkının erkek ücret veya kazancına yüzdesel oranı olarak tanımlanmaktadır. Türkiye’de 2022 yılı Kazanç Yapısı İstatistiklerine göre, yıllık ortalama brüt ücret-maaş ile hesaplanan gösterge için en yüksek fark %17,1 ile yükseköğretim mezunlarında, en düşük fark %12,4 ile yine ilkökul ve altı mezunlarda gerçekleşmiştir. Yıllık ortalama brüt kazanç ile hesaplanan gösterge için ise, en yüksek fark %19,6 ile lise mezunlarında, en düşük fark ise %14,5 ile ilkökul ve altı mezunlarda gerçekleşmiştir (İstatistiklerle Kadın, 2023). Tüm eğitim düzeylerinde bakıldığında cinsiyetler arası ücret veya kazanç farkı Türkiye’de kadınların aleyhine gerçekleşmektedir.

Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri verilerine göre seçilmiş meslek gruplarında Türkiye’de kadınların oranları aşağıdaki tabloda verilmiştir. Tablodaki oranlar incelendiğinde kadınların oranlarının yıllar itibariyle artış gösterdiği görülmektedir. Ancak bazı meslek gruplarında kadın oranları yine de düşük kalmaktadır.

**Tablo 2.** Türkiye’de Seçilmiş Meslekler Bazında Kadın Oranları (Yüzde)

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Kadın Büyükelçi	17,6	20,5	22,1	23,6	25,0	26,5	27,2	27,3
Kadın Milletvekili	14,7	13,9	17,3	17,3	17,3	17,4	17,3	19,9
Kadın Hakim ve Savcı	27,1	31,8	33,2	35,8	36,2	36,4	36,6	37,8
Kadın Avukat	42,2	43,3	44,0	44,8	45,7	46,3	47,1	52,4
Kadın Profesör	29,6	30,8	31,2	31,6	31,9	32,4	33,2	33,9
Kadın Doçent	35,2	37,2	38,8	39,5	40,0	40,1	40,2	40,8
Kadın Doktor Öğretim Üyesi	40,3	41,8	42,5	43,4	44,2	45,0	45,7	46,7
Kadın Öğretim Görevlisi	43,8	43,7	50,2	50,2	50,4	50,6	50,8	51,4
Kadın Üst ve Orta Düzey Yönetici	16,7	17,3	16,3	17,5	19,3	20,7	19,6	19,6
Kadın Polis	6,0	6,4	6,6	7,1	8,1	8,5	8,9	8,9

\* 2023 yılı verilerine ulaşamadığı için 2022 verileri kullanılmıştır.

Kaynak: TÜİK verilerinden derlenmiştir.

Kadın büyükelçi oranı 2011 yılında %12 seviyelerinde iken 2023 yılında %27,3 olarak gerçekleşmiştir. Kadın milletvekili oranı 2007 yılında %9 seviyelerinde iken Türkiye’de en son 2023 yılında yapılan milletvekili seçimlerinde 599 milletvekili içerisinde kadın milletvekili sayısının 119 olmasıyla birlikte bu oran %19,9 olmuştur. Kadınların yargı sistemi içindeki ağırlığına bakıldığında 2012 yılında %25 seviyelerinde olan kadın hakim ve savcı oranının 2023 yılında %37,8 olduğu görülmektedir. 2023 yılında kadın avukatların oranının ise bir önceki yıla göre önemli bir artışla %52,4’e yükselmesi, adalet sistemi içerisinde kadın erkek oranını birbirine eşitlemiştir. Yükseköğretimde çalışan kadınlara bakıldığında 2022-2023 öğretim yılında kadın profesörlerin oranı %33,9, kadın doçentlerin oranı %40,8, kadın doktor öğretim üyelerinin oranı %46,7 ve kadın öğretim görevlilerinin oranı %51,4 olarak gerçekleşmiştir. Bu oranlardan kadınların akademik olarak oldukça yüksek oranlarda çalışma hayatının içinde oldukları ve kadın öğretim görevlisi oranlarında kadın erkek eşitliğinin sağlandığı söylenebilmektedir. Şirketlerde üst ve orta düzey yönetici pozisyonunda çalışan kadınların oranı ise 2012 yılında %14,4 seviyelerindeyken 2023 yılında yaklaşık %20 seviyelerine yükselmiştir. Tablodan üst ve orta düzey yönetici pozisyonundaki kadınların oranının 2016-2023 yılları arasındaki seyri izlendiğinde genel bir artış olmakla birlikte artış oranının düşük olduğu ve hatta 2018 ve 2022 yıllarında oranlarda bir önceki yıla göre azalışlar olduğu görülmektedir. Polisler içerisinde kadın polislerin oranı 2003 yılında %5,1 iken 2022 yılında %8,9’a yükselmiştir. Kadın polis oranlarında yıllar itibarıyla artış olmakla birlikte tabloda verilen seçilmiş meslek grupları içerisinde kadınların oranının en düşük olduğu meslek grubu polislerdir. Bazı meslek gruplarında kadınların oranı erkeklerle eşit seviyeyi yakalarken bazı meslek gruplarında ise kadınların oranı hala erkeklerinin oranının oldukça altında kalmaktadır.

Kadın Ar-Ge personel oranları incelendiğinde TZE<sup>1</sup> cinsinden kadın Ar-Ge personel sayısı 2022 yılında toplam 272 bin 638 personel içerisinde 93 bin 41 kişidir ve bu %34,1’lik bir orana karşılık gelmektedir. TZE cinsinden kadın Ar-Ge personel oranı sektörler itibarıyla incelendiğinde yükseköğretimde 42 bin 938 kadın personel ile %47,5, kâr amacı olmayan kuruluşların da dâhil edildiği genel devlette 2 bin 980 kadın personel ile %31,0, mali ve mali olmayan şirketlerde ise 47 bin 123 kadın personel ile %27,3 olarak gerçekleşmiştir (İstatistiklerle Kadın, 2023).

Türkiye’de işveren ve kendi hesabına çalışanlar yani girişimciler kategorisinde bulunan kadınların oranı TÜİK verilerine göre 2002 yılında %13,1 iken 2023 yılında %17,4’e yükselmiştir. Kendi hesabına çalışan ve işveren kategorisinde bulunan 1 milyon 147 bin kadın girişimcinin %22,4’ü İstanbul’da bulunmaktadır.

1 Tam Zaman Eşdeğeri (TZE), genellikle bir takvim yılı olarak ifade edilen belirli bir dönemde, bir kişi ya da grup tarafından Ar-Ge faaliyetleri için harcanan sürenin aynı dönemde çalışılan toplam süreye bölünmesi ile hesaplanır. TZE, 0 ile 1 arasında bir değer almaktadır ve uluslararası Ar-Ge personeli karşılaştırmalarında kullanılmaktadır.

**Tablo 3. İşveren ve Kendi Hesabına Çalışanlar (2023)**

(15+ yaş, Bin kişi)	ERKEK		KADIN	
	Sayı	(%)	Sayı	(%)
İşveren	1.293	88,0	177	12,0
Kendi hesabına çalışan	4.147	81,0	970	19,0
Girişimci (işveren ve kendi hesabına)	5.440	82,6	1.147	17,4

*Kaynak: T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Kadın Girişimcilerimizle Güçlü Yarınlar, "Kadın Girişimciliği", <https://kadingirisimci.gov.tr/kadin-girisimciligi/> (16.11.2024).*

Kalkınma planları, Türkiye'nin kadınların işgücü piyasasına katılımı ve istihdam oranlarını artırma konusundaki sürekli ve geniş kapsamlı çabalarını göstermektedir. Türkiye'nin 2007-2028 yıllarını kapsayan Dokuzuncu (2007-2013), Onuncu (2014-2018), On Birinci (2019-2023) ve On İkinci (2024-2028) Kalkınma Planları incelendiğinde kadının işgücü piyasasına katılımı ve istihdam oranları konusunda belirgin bir gelişim süreci sunmaktadır. Bu planlarda işgücü piyasasına yönelik politika ve tedbirlerin zaman içinde nasıl evrildiği, kadınların iş hayatına katılımını artırma çabalarının hangi alanlara odaklandığı ve bu hedeflere ulaşmak için hangi yöntemlerin benimsendiği görülebilmektedir (Akdoğan & Akdoğan, 2024: 45). Aşağıdaki tabloda dört kalkınma planında kadının işgücü piyasasına katılımı ve istihdamı konusunda belirlenen sorunlar, uygulanması beklenen politikalar ve ulaşılmaması istenen hedefler özet olarak sunulmaktadır. Eşitsizlikler ve sorunlar mevcut olmakla birlikte her planda, kadınların işgücüne katılımını ve istihdamını artırmaya yönelik önemli politikalar oluşturulmakta ve hedefler belirlenmektedir.

**Tablo 4. Kalkınma Planlarında Kadının İşgücü Piyasasına Katılımı ve İstihdamı**

PLAN DÖNEMİ	HEDEFLER	POLİTİKALAR	SORUNLAR
<b>Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007-2013)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>İşgücüne katılma ve istihdam oranlarını artırmak</li> <li>Kadınların işgücüne ve istihdama katılımlarını artırmak</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aktif işgücü politikaları geliştirmek</li> <li>Çocuk bakımı hizmetlerine erişimi kolaylaştırmak</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Düşük nitelikli ve kayıt dışı istihdam</li> <li>İş-yaşam dengesinin kurulması</li> </ul>
<b>Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>İşgücüne katılma ve istihdam oranlarını 2,7 puan artırmak</li> <li>Kadınların işgücüne katılım oranını %34,9'a çıkarmak</li> <li>Kadınların istihdam oranını %31'e çıkarmak</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Eğitim ve istihdam imkanlarını geliştirmek</li> <li>Girişimcilik ve KOBİ'lere yönelik destekleri artırmak</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Düşük nitelikli ve kayıt dışı istihdam</li> <li>Bazı sektörlerde kadın temsiline düşük olması</li> </ul>

<p><b>On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· İşgücüne katılma oranını %56,4'e yükseltmek</li> <li>· Kadınların işgücüne katılım oranını %40,1'e çıkarmak</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· İşgücü piyasası esnekliği ve iş-yaşam dengesini destekleyen politikalar geliştirmek</li> <li>· Kadınların işgücüne katılımını artırmak için girişimcilik, finansal okuryazarlık ve dijital beceriler gibi alanlarda programlar geliştirmek</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Düşük nitelikli ve kayıt dışı istihdam</li> <li>· Bazı sektörlerde kadın temsiline düşük olması</li> </ul>
<p><b>On İkinci Kalkınma Planı (2024-2028)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· İşgücüne katılma oranını %56,7'ye yükseltmek ve kadınların işgücüne katılım oranını %40,1'e çıkarmak</li> <li>· Nitelikli insan kaynağını geliştirmek</li> <li>· İşgücüne katılımı teşvik etmek</li> <li>· İş-yaşam dengesini sağlamak</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· İşgücü piyasası esnekliğini geliştiren düzenlemeler yapmak</li> <li>· Çocuk bakımı hizmetlerine erişimi kolaylaştırmak</li> <li>· Kadınlara yönelik girişimcilik programlarını geliştirmek</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Doğurganlığın azalması ve yaşlanma</li> <li>· İşgücü piyasasında demografik fırsat penceresinden yeterince faydalanılamaması</li> </ul>

*Kaynak: Akdoğan M. & Akdoğan, R. (2024), s.45.*

On İkinci Kalkınma Planı (2024-2028) hedefleri kapsamında 2028 yılında kadınların işgücüne katılma oranı %40,1 ve kadın istihdam oranı %36,2 olarak öngörülmektedir. Bu kapsamda politika ve tedbirler başlığı altında "Kadınların işgücüne katılımını artıracak girişimcilik, finansal ve dijital okuryazarlık, kooperatifçilik gibi alanlardaki programlar kapsamı genişletilerek yaygınlaştırılacaktır." ifadesine yer verilmiştir. Nüfusun %49,9'unu oluşturan kadınların; istihdama katılma oranının yükselmesi ve bir kariyer yolu olarak girişimciliği tercih etmesi ulusal ve küresel ekonomi açısından önem arz etmektedir. Çünkü toplumda kadının güçlenmesi ve girişimcilik kültürünün yaygınlaştırılması iktisadi büyüme ve sürdürülebilir kalkınma sürecinde kilit bir bileşen olarak düşünülmektedir. Girişimci kadınlar sadece iş kurmakla kalmayıp yeni işler oluşturmakta, istihdamı artırmakta ve yenilikçilik kapsamında sosyal, çevresel ve ekonomik sorunların çözümünde yardımcı olmaktadır (Bektaş, 2024). Kalkınma planlarında da girişimcilik programları, finansal destekler ve mentorluk hizmetleri ve benzeri uygulamalar ile kadınların iş kurması ve girişimciliği teşvik edilmektedir.

## 7. Sonuç

Kadınların iş gücüne katılımı, ekonomik büyüme ve toplumsal gelişmenin temel taşlarından biridir. Sürdürülebilir kalkınmanın sağlanabilmesi, nüfusun yarısını oluşturan kadınların ekonomik, sosyal ve politik yaşamda daha aktif bir şekilde yer almasıyla mümkündür. Ancak toplumsal cinsiyet eşitsizliği, kadınların iş gücüne tam katılımını engelleyen en önemli yapısal sorunlardan biri olarak varlığını sürdürmektedir. Bu çalışmada ele alındığı üzere, kadınların iş gücüne katılım oranlarının artırılması, ekonomik kalkınmaya pozitif bir ivme kazandırmanın ötesinde, toplumsal refah ve eşitliğin sağlanmasına da katkı sunmaktadır. Özellikle kadın istihdamının artmasıyla şirketlerin finansal performanslarının iyileştiği, çevresel sürdürülebilirlik uygulamalarının daha fazla benimsendiği ve sosyal değişimlerin hızlandığı pek çok çalışma ile ortaya konmuştur.

Türkiye bağlamında, kadınların eğitim düzeylerinin artışı ve iş gücüne katılımlarındaki yükselme, ekonomik ve sosyal kalkınma açısından umut verici olmakla birlikte, istihdamda hâlâ çözülmesi gereken sorunlar bulunmaktadır. Bu sorunların çözümü için, çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması, kadınlara yönelik girişimcilik desteklerinin artırılması ve iş-yaşam dengesi politikalarının geliştirilmesi gereklidir.

Sürdürülebilir kalkınma hedefleri doğrultusunda, kadınların ekonomik yaşamda güçlendirilmesi sadece ulusal bir hedef değil, aynı zamanda evrensel bir zorunluluktur. Geleceğe yönelik politikaların merkezine toplumsal cinsiyet eşitliği ilkesini yerleştirmek, daha adil, kapsayıcı ve sürdürülebilir bir dünya için vazgeçilmezdir.

## Kaynakça

- Akdoğan, M., & Akdoğan, R. (2024). Türkiye’de Kadının İşgücüne Katılımı: Avrupa Birliği’nin Dönüştürücü Etkisi. *Şura Akademi Dergisi*, (7), 39-49.
- Akdoğan, N., & Doğan, D.U. (2024). *Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları Sürdürülebilirlik Raporlaması Denetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Balsarı, Ç., Sigalı, S. Dalkılıç, A.F., & Demir, G. (2024). SKA 5 Kapsamında yönetim kurulu çeşitliliği ve sürdürülebilirlik raporlaması. *Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları Sürdürülebilirlik Raporlaması Denetimi*, Ed. Akdoğan, N. ve Doğan, D.U., Ankara: Gazi Kitabevi.
- Bayar Türkoğlu, H.T. (2023). Sürdürülebilir kalkınma hedefi toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında cam tavan kavramının bibliyometrik analizi. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(4), 1186-1198.
- Bektaş, H. (2024). İstatistiklerle kadın girişimciliği. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi İstatistik Araştırma Merkezi*, İstatistik Araştırma Notları 2024-1, İstanbul.
- Birleşmiş Milletler Türkiye, Türkiye Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları, <https://turkiye.un.org/tr/sdgs/5> (1.12.2024)
- Galor, O., & Weil, D.N. (1996). The Gender Gap, Fertility And Growth, *American Economic Review*, Vol.86, 374–387.
- Gaur, D., Gupta, K. & Pal, A. (2024). Transformational women leadership: A Road to sustainable development goal of women empowerment. *Journal of Global Responsibility*, 15(2), 193-214.
- Gedik, Y. (2020). Sosyal, ekonomik ve çevresel boyutlarla sürdürülebilirlik ve sürdürülebilir kalkınma. *International Journal of Economics, Politics, Humanities&Socil Sciences*, 3(3), Summer, 196-215.
- Genç Yönetici ve İş İnsanları Derneği (GYİAD), (2023). Genç Kadın İstihdamı ve Yeni Ekonomi Raporu. <https://gyiad.org.tr/storage/uploads/news/12735/genc-kadin-istihdami-ve-yeni-ekonomi-rapor.pdf> (20.11.2024).
- Jaiswal, N., Pardhi, S., & Bisen, A. (2018). The role of women in sustainable rural development. *International Journal of Advance Engineering and Research Development*. 1-5.
- Karaçuka, M. (2018). Türkiye’de kadınların işgücüne katılımı ve istihdamı. *International Journal of Economics, Politics, Humanities&Socil Sciences*, 1(2), Summer, 134-150.
- Katkat Özçelik, M. (2017). Çalışma hayatında kadının yeri ve kariyer gelişim engelleri. *The Journal of Academic Social Science*, Yıl 5, Sayı 52, Eylül, 49-70.

- Knowles, S., Lorgelly, P.L., & Owen, P.D. (2002). Are educational gender gaps a brake on economic development? Some cross-country empirical evidence, *Oxford Economic Papers*, Vol. 54, 118–149
- Livaneli, Z. (2022). *Kaplanın Sirtında*, İstanbul: İnkılap Kitabevi.
- Luci, A. (2009). Female labour market participation and economic growth. *International Journal of Innovation and Sustainable Development*, 4(2), September, 1-12.
- Mammen, K., & Paxson, C. (2000). Women's work and economic development. *Journal of Economic Perspectives*, 14(4), Fall, 141-164.
- Nikolaou, E, Papavasileiou, V., Andreadakis, N., Xanthacou, Y., Matzanos, D., Stefoudi, F. & Kaila, M. (2019). The contribution of women in local sustainable development. *Journal of Advances in Humanities and Social Sciences*, 5(2), 97-105.
- Sar, E. (2021). Çalışma hayatında kadın istihdamı ve Türkiye’de yansımaları. *Safran Kültür ve Turizm Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 20-40.
- Shailaja, R. (2000). Women, energy and sustainable development. *Energy for Sustainable Development*, IV(1), June, 45-64.
- Şahin, S. & Bayhan A.C. (2019). Türkiye’de toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin ekonomik boyutu. *Lectio Socialis*, 4(1), January, 59-74.
- T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Kadın Girişimcilerimizle Güçlü Yarınlar, Kadın Girişimciliği. <https://kadingirisimci.gov.tr/kadin-girisimciligi/> (16.11.2024).
- TÜİK (2023). Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçları, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Adrese-Dayali-Nufus-Kayit-Sistemi-Sonuclari-2023-49684> (5.12.2024).
- TÜİK (2023). İstatistiklerle Kadın Haber Bültenleri, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2023-53675> (24.11.2024).
- TÜİK (2023), İşgücü İstatistikleri, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=%C4%B0%C5%9Fg%C3%BCc%C3%BC-%C4%B0statistikleri-2023-53521&dil=1> (4.12.2024).
- TÜİK (2023). Ulusal Eğitim İstatistikleri Haber Bülteni, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Ulusal-E%C4%9Fitim-%C4%B0statistikleri-2023-53444&dil=1> ( 1.12.2024).





# Bölüm 5

## TURİZM ENDÜSTRİSİNDE KADIN ÇALIŞANLAR VE ÇALIŞMA YAŞAMINDA KARŞILAŞTIKLARI PROBLEMLER

*Selda Güven<sup>1</sup>*

*Bilge Çavuşgil Köse<sup>2</sup>*

1 Dr., Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Ezine Gıda İhtisas OSB Meslek Yüksekokulu, Turizm ve Seyahat Hizmetleri Bölümü, [seldaegilmezgil@comu.edu.tr](mailto:seldaegilmezgil@comu.edu.tr), Orcid: 0000-0002-4931-7880

2 Doç.Dr., Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Rekreasyon Yönetimi Bölümü, [bilgecavusgilkose@comu.edu.tr](mailto:bilgecavusgilkose@comu.edu.tr), Orcid: 0000-0001-8646-4401

## 1. Giriş

Kadın işgücünün ekonomik hayata kazandırılması ve kadının ekonomik güce kavuşarak sosyal gücünü de pekiştirmesi, az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin ekonomik ve sosyal kalkınma sürecini başarı ve hızlı gerçekleştirebilmeleri için önemli rol oynamaktadır. Zira, kadınların ekonomik ve sosyal yaşama etkin bireyler olarak katıldığı ülkelerde refah seviyesinin ve eğitim düzeyinin yüksek olması tesadüf değildir. Bu bağlamda kadın istihdamının, bir ülkenin kalkınması sürecinde dikkate alınması gereken en önemli parametrelerden biri olduğu söylenebilir. Turizm endüstrisi giderek gelişen ve birçok alt sektörden oluşan bir alan olduğu için kadın istihdamı yaratma özelliğine sahiptir. Farklı bilgi ve beceri düzeyine sahip kadınlara istihdam olanakları sunması nedeni ile turizm sektörü emek-yoğun olduğu kadar kadın-yoğun olarak da nitelendirilmektedir. Bu durum dünyanın dört bir yanında turizm endüstrisinde kadın çalışan sayısının diğer endüstrilere oranla daha yüksek seviyede olmasını gerçeğiyle de örtüşmektedir. Ancak, geleneksel bakış açısı turizm endüstrisinde kadın istihdamını alt ve orta düzeydeki işlerle sınırlandırmaktadır. Yine endüstride kadınların cinsiyet ayrımcılığına, cam tavan engellerine, yönetim kademelerinde düşük temsil edilmeye, erkek meslektaşlarına göre daha az gelir elde etmeye, aile işletmelerinde ücretsiz çalıştırılmaya, beden ve emek sömürüsü içinde meta olmaya maruz kaldıkları görülmektedir (Elmas & Boyacıoğlu, 2021: 1063). Başka bir deyişle, turizm endüstrisi kadınlar tarafından domine edilmektedir, ancak yine de çok sayıda ciddi dengesizlik bulunmaktadır. Turizm endüstrisinde kadın çalışanların çalışma yaşamında karşılaştıkları zorluklar, cinsiyet eşitliğini gerçekleştirmenin ve kadınların kariyer ilerlemesini kolaylaştırmanın önünde engeller oluşturmaktadır. Kadınların güçlendirilmesi, turizm destinasyonlarında sürdürülebilir turizm gelişiminin de önemli bir bileşeni haline gelmiştir. Cinsiyet eşitliğini sağlamak ve kadınları güçlendirmek, Birleşmiş Milletler sürdürülebilir kalkınma gündeminin beşinci hedefini oluşturmaktadır. Bu bağlamda sorunların irdelenmesi ve çözümleri belirlemek için turizmde kadın işgücüne yönelik araştırmalarının önemi artmaktadır. Bu çalışma turizmde kadınların güçlendirilmesine ilişkin büyüyen literatüre katkıda bulunmayı amaçlamaktadır.

## 2. Turizmde Kadın İşgücü

İşgücüne katılım oranı işgücünün kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfusa oranını ifade etmektedir (Şentürk, 2015: 120). İstihdam oranları, mevcut işgücü kaynaklarının kullanım derecesinin bir ölçüsüdür ve çalışanların çalışma çağındaki nüfusa oranı olarak hesaplanır. Kısa vadede, bu oranlar ekonomik döngüye duyarlıdır, ancak uzun vadede yükseköğrenimle ilgili hükümet politikalarından, kadınların ve dezavantajlı grupların istihdamını kolaylaştıran politikalardan önemli ölçüde etkilenirler (OECD, 2024b).

**Tablo 1.** Dünya genelinde cinsiyete göre istihdam ve istihdam nüfus oranı 2019-2024

	Cinsiyet	Dünya Genelinde İstihdama Katılım (%)					
		2019	2020	2021	2022	2023	2024
Dünya Genel	Toplam	56.9	54.5	55.7	56.4	56.3	56.1
	Kadın	45.0	43.0	44.0	44.7	44.5	44.4
	Erkek	68.8	66.1	67.5	68.2	68.1	68.0
	Cinsiyet	Dünya Genelinde İstihdama Katılım (milyon)					
		2019	2020	2021	2022	2023	2024
Dünya Genel	Toplam	3.273	3.176	3.283	3.359	3.393	3.430
	Kadın	1.299	1.256	1.301	1.335	1.347	1.360
	Erkek	1.974	1.920	1.982	2.024	2.046	2.070

*Kaynak: International Labour Organization (ILO), World Employment and Social Outlook Trendes 2023. (Erişim Tarihi: 19.12.2024).*

OECD ve Avrupa Birliği Ülkeleriyle kıyaslandığında Türkiye’de kadınların iş gücüne katılım oranı gelenekler, ailede içerisindeki rol, düşük eğitim seviyesi, çocuklarla ilgili sosyal hizmetlerin yetersizliği, ayrımcılık gibi nedenlerden dolayı düşüktür. Türkiye’de kadınlar genellikle kadın işi olarak tanımlanan ve bunla bağlantılı olarak kadınların tercih edildiği düşük nitelikte ve statüde ve daha az ödeme yapılan, hizmet işlerinde çalışmaktadır (Karatepe, 2022: 54). Aynı zamanda Türkiye, %54,2’lik istihdam oranıyla OECD ülkeleri arasında en düşük istihdam oranına sahip ülke konumundadır (OECD, 2024a).

**Tablo 2.** Cinsiyete göre Türkiye’de işgücünün durumu

Göstergeler	İş Gücüne Katılım Oranı			İstihdam Oranı			İşsizlik Oranı		
Yıl	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Toplam	51.4	53.1	53.3	45.2	47.5	48.3	12.0	10.4	9.4
Kadın	32.8	35.1	35.8	28.0	30.4	31.3	14.7	13.4	12.6
Erkek	70.3	71.4	71.2	62.8	65.0	65.7	10.7	8.9	7.7

*Kaynak: TÜİK, Cinsiyete göre İşgücünün Durumu. (Erişim Tarihi: 19.12.2024)*

Turizm endüstrisinin sunduğu esnek çalışma olanakları kadınların işgücüne aktif katılımlarında önemli rol oynayarak, kadınları ekonomik ve sosyal olarak güçlendirmektedir (Boyacıoğlu & Elmas, 2020: 33). Bu bağlamda turizm endüstrisi iyimser bir vizyonla kadınların işgücü piyasasına katılımının destekleyicisi olarak görülmektedir. Konaklama,

seyahat, ulaştırma, yiyecek içecek ve eğlence hizmetleri şeklinde sıralanan turizmin alt dalları yılın tüm zamanlarında birbirlerinden farklı operasyonel süreçlere hizmet verebilme özelliğiyle özellikle gelişmekte olan ülkelerde kadınlara istihdam olanakları sağlaması açısından gözde bir endüstridir (Şit, 2016: 102). Alan yazınında turizm endüstrisi, emek-yoğun olduğu kadar kadın -yoğun bir iş alanı da olarak tanımlanmaktadır. Bunun başlıca sebebi ise turizm endüstrisinde yapılan işlerin önemli bir bölümünün “kadınsı” olarak kabul edilmesidir. Yemek pişirme, karşılama, yatak yapımı, temizlik, servis yapmak vb. işlerde işgücünün kadın olması tercih edilmektedir (Akoğlan Kozak,1996: 16). Bununla birlikte, işveren olma olasılığı diğer sektörler göre neredeyse iki kat daha fazla olan kadınlara istihdam, serbest meslek ve girişimcilik fırsatları sağladığını ve toplumsal ve siyasi yaşamda aktivizm ve liderlik için bir yol açtığını da belirtmektedir. İlgili alan yazınında yer alan farklı kadın ve turizm çalışmalarının, kadın girişimcilerin ortaya çıkışı ve turizmin gelişmesine etkisi gibi kadınların turizme kazandırdıkları konusunu da ele almaktadır (Çiçek, Zencir & Kozak, 2017: 229). Başka bir deyişle, turizm sektörünün kadın emeği açısından hem kadınlara fırsat sunan hem de onları geleneksel toplumsal cinsiyet rollerine indirgeyen bir yapısı bulunmaktadır (Kaya, 2017: 1).

**Tablo 3.** Konaklama ve yiyecek içecek hizmetlerine istihdam edilen kişilerin (bin kişi) cinsiyete göre dağılımı

Yıl	2021	2022	2023	2024*
Kadın	478	553	582	623
Erkek	1.185	1.219	1.234	1.386
Toplam	1.663	1.772	1.816	2.009

*Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri. (Erişim Tarihi: 19.12.2024) \* 2024 yılına ait veriler Ocak-Eylül Arasındaki Dönemi Kapsamaktadır.*

Ancak, Türk turizm ve otelcilik sektörü oldukça mevsimlik olduğundan ve ağırlıklı olarak mevsimlik çalışanlara dayandığından, kadınlar turizm ve konaklama sektörlerinde tam zamanlı ve güvenli bir iş bulmakta zorlanmaktadır. Benzer biçimde bulunan işler genellikle yarı zamanlı olarak ve daha düşük seviyeli pozisyonlarda daha düşük ücretlerle çalışılan işler olmaktadır (Koç, 2020: 404). Ardiç Yetiş ve Çalışkan (2020: 112) araştırmalarında Türkiye’de 2019 yılında konaklama ve yiyecek içecek hizmetleri sektöründe istihdam edilen kadın oranının %25,2 olarak gerçekleştiği ortaya çıkarmışlardır. Bu rakam sektörde kadın istihdam oranının dünya ortalamasından oldukça geride olduğunu göstermektedir.

### 3. Turizmde Çalışan Kadınların İş Yaşamında Karşılaştıkları Problemler

Kadınların hayatın her alanında güç kazanmış ve toplumdaki geleneksel konumlarını aşmış olmalarına rağmen, halihazırda iş ile ilgili sorumluluklarını yerine getirirken çeşitli sorunlarla karşılaşma eğilimindedir. Bu sorunlar doğal olarak bir kadının iş hayatını etkilemekte ve iş motivasyonunu azaltmaktadır (Çıkmaz, 2019: 1767). İşverenlerin talepkâr bakış açıları iş hayatındaki baskıyı artırmakta, bu baskı kadınların daha fazla stres yaşamalarına sebep olmaktadır (Prathibha vd., 2020: 1450). Kadınlar tüm bu engelleri aşma potansiyeline sahip olmalarına rağmen, duygusal, çalışmaya isteksiz, kariyerlerine erkekler kadar bağlı olmama, uzun saatler çalışmak ve fazla mesai yapmak istememek ve keskin kararlar alamamak gibi önyargılarla da mücadele etmek durumundadır (Alaçam & Altuntas, 2017: 353-354). Diğer sektörler göre turizm kadın çalışanlarının sayısının yüksek olması olumlu olarak değerlendirilmektedir. Ancak kadınların daha çok düşük nitelikte, kalifiye olmayı gerektirmeyen temizlik ve kat görevlisi gibi alanlarda yoğunlaşmaktadır. Aynı zamanda kadın yönetici sayısının yetersizliği, turizm sektöründe kadının iş yaşamında hak ettiği yere ulaşmadığının bir göstergesidir. Toplum içerisinde birden fazla rol üstlenmek durumunda kalan ve adil bir konuma ulaşmak noktasında sıkıntılar yaşayan kadınlar, iş yaşamlarında da benzer zorlukları odağında yer almaktadır (Şahin & Mazlum, 2023: 183). Turizm sektörü, erkeklerden daha fazla kadın istihdam etmesine rağmen, düşük ücretli, statülü ve becerili, iş güvencesinin olmadığı işlerde genellikle kadınların çalıştığı ve gelişim fırsatlarının az olduğu mevsimlik işler ile ilişkilendirilmektedir. Kadınlar temizlik işlerinde, müşteri hizmetlerinde ve daha az sorumluluk gerektiren işlerde baskınken, erkekler mutfak, restorasyon ve yönetim alanlarında yüksek sorumluluk gerektiren işlerde baskındır (Carvalho vd., 2019: 79). Erkeklerin kadınlar üzerindeki egemenlik sistemi, erkek üstünlüğünün toplumsal ve kurumsal koşullarını ortaya çıkarmakta, bu durum kadınları psikolojik olarak erkeklere bağımlı hale getiren ahlaki güvensizliğe sebep olmaktadır (Jabeen vd., 2019: 107). Bu kapsamda bu bölümde kadınların iş yaşamlarında karşılaştıkları problemler çalışma koşulları, cinsiyet ayrımcılığı ve ücretlendirmede eşitsizlik, zorbalık ve mobbing, cinsel taciz ve iş yaşam dengesi çerçevesinde ele alınmıştır.

#### 3.1. Çalışma koşulları, cinsiyet ayrımcılığı ve ücretlendirmede eşitsizlik

Uzun çalışma saatleri, yüksek iş talepleri, düşük ücretler, sağlık yardımlarının olmaması ve yüksek işten ayrılma gibi çalışma koşulları çalışanları etkilemektedir (Linnan vd., 2017: 2). Çalışma ortamının

psikolojik, sosyal ve yapısal unsurlarının bireylerin fiziksel ve ruhsal sağlıklarının yanı sıra iş performanslarına ve memnuniyetlerine de yansıtacağı giderek daha fazla kabul görmektedir (Bond vd., 2004: 28). Maliyetlere odaklanan birçok turizm işletmesinde asgari maliyetlerle işgücü tahsis edilmeye çalışılmaktadır. Turizm çalışanlarına düşük ücret ödenmekte, yetersiz eğitim verilmekte, uzun çalışma saatleri talep edilmektedir (Poulston, 2009: 24). Turizmde çalışan kadınların çalışma şartları incelendiğinde genellikle geçici nitelikte, düşük ücretli, nitelikli ve uzun vadeli istihdamının kısıtlı olduğu bir yapı sergilemektedir (Tekeli, 2019: 185). Belirtilen çalışma koşulları düşük iş güvensizliği ile karakterize edilmekte, vardiyalı ve özellikle haftasonu, resmi tatiller gibi belirli dönemlerde çalışmanın yaygın olması ideal turizm çalışanının temel özelliğini esneklik ile temellendirmektedir (Costa vd., 2017: 64). Turizmin karakteristik özellikleri kadınların turizm endüstrisinde eşit şartlara sahip olmasının önündeki en büyük engeller arasındadır.

Kadın ve erkek çalışanlar için eşit iş karşılığında eşit ücret, toplumun geneline ve özellikle çalışanları yakından ilgilendiren temel bir konudur ve ücret ödemelerindeki eşitsizlik huzursuzluğa ve hoşnutsuzluğa yol açmaktadır (Srivastava, 1990: 82). Ortalama olarak kadınlar erkeklerden %15 daha düşük ücret almaktadır. Cinsiyetler arası ücret farkı ve ortalama olarak daha düşük ücretlendirme nedeniyle, kadınlar erkeklerle aynı yaşam standardına ulaşmak için eşit başlangıç koşullarına sahip değildir (Antošová vd., 2021: 93). Benzer istihdam pozisyonlarında dahi kadınlara erkeklere göre daha az ücret ödenmekte, aynı zamanda kadınların örgütlerde liderlik rollerinin yetersizliği ücret farklılıklarını tetiklemektedir (England vd., 2020: 252). Meslek, kazanç ve terfi beklentileri açısından cinsiyetler arasındaki uzun vadeli ayrımcılığa işaret eden Cave ve Kılıç (2010: 281) eğitim düzeyinin kadın çalışanlar için daha fazla olanak sağladığını ve daha büyük kuruluşlarda daha yüksek ücretler ödendiğini ancak, kadınlar için yönetim kademelerinde daha az yer alma fırsatı olduğunu ifade etmektedir. Ayrımcılık karşıtı çeşitli mevzuatlar bulunmakla birlikte, erkekler ve kadınlar için eşit fırsatlar ve eşit şartlar hali hazırda söz konusu değildir. Nitekim McKinsey & Company (2024) İşyerinde Kadınlar raporuna göre başlangıç seviyesinden yönetici pozisyonuna terfi eden her 100 erkeğe karşılık 81 kadın bulunmaktadır. Bu durum Martín-Duque ve Romero-Padilla (2023: 1) tarafından cinsiyetçi düzenler (gendered orders), teflon etkisi (teflon effect) ve cam-tavan metaforu ile açıklanmaktadır.

**Tablo 4.** Üst ve orta düzey yönetici pozisyonunda çalışan bireylerin cinsiyete ve yıllara göre dağılımı 2012-2023 (%)

Yıl	Toplam	Kadın	Erkek
2012	100.0	14.4	85.6
2013	100.0	16.6	83.4
2014	100.0	15.5	84.5
2015	100.0	14.4	85.6
2016	100.0	16.7	83.3
2017	100.0	17.3	82.7
2018	100.0	16.3	83.7
2019	100.0	17.5	82.5
2020	100.0	19.3	80.7
2021	100.0	20.7	79.3
2022	100.0	19.6	80.4
2023	100.0	20.6	79.4

*Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri. (Erişim Tarihi: 20.12.2024)*

Cinsiyet düzeni bir toplum düzeyinde kadınlık ve erkeklik tanımıyla birlikte erkekler ve kadınlar arasındaki tarihsel olarak oluşturulmuş güç ilişkileri örüntüsünü tanımlamaktadır (Crompton, 1989: 581). Örgütsel kültürlerin bir cinsiyete sahip olduğunu savunan Gherardi ve Poggio (2001: 257) örgütün içinde çalışan erkekler ve kadınlara özgü ortamların, görevlerin ve davranışların tanımlandığını, cinsiyete dayalı işbölümüne ve beklentilerine dayalı, hiyerarşik olarak normlandırılmış bir dizi etkileşimin var olduğunu belirtir. Cinsiyet, belirli tarihsel ve kültürel bağlamlarda yer alan ve erkekler ve kadınlar tarafından gerçekleştirilen ritüellerle sürdürülen bir dizi uygulama olarak sunulmaktadır. Turizm açısından ele alındığında ise kadınların turizmdeki olanakları, işletmede yansıtılan geleneksel cinsiyet rolleri ve erkeklerin yönetim süreçlerindeki etkinlikleri nedeniyle kısıtlanmakta, bu durum güç ilişkileri, cinsiyetçi bölünmeler ve cinsiyetçi düzen çerçevesinde gerçekleşmektedir (Carvalho vd., 2019: 89). Turizm endüstrisinde kadınlar, erkek egemen bir ortamda eşitsizlikle karşı karşıya kalmalarına (Winn, 2005: 381), ekonominin büyümesine önemli katkılar sağlamalarına rağmen, etkinliklerini sınırlayan bir takım zorlukların hedefinde olmaktadır (Deen vd., 2016: 1). Chinomona ve Maziriri (2015: 840) bu zorluklara neden olan cinsiyete dayalı kısıtlılıklara işaret etmektedir. Lee ve diğerlerine göre (2005: 272) turizm endüstrisi erkekler tarafından domine edilmekte, bu erkekler arasındaki ilişkiler kadınların erişimlerinin kısıtlı olduğu gayri resmi toplantılarla güçlendirilmektedir.

Remington ve Kitterlin-Lynch (2018: 23) turizm ve seyahat sektörlerindeki çalışma ortamlarında cinsiyet eşitsizliğinin en sık görüldüğü üç alanın, tazminat, kariyer ilerlemesi ve eğitim fırsatları olduğunu belirtmektedir.

Cam terlik metaforunu temel alan teflon etkisi, terfi ve ilerleme kararlarının sıklıkla dayandığı liyakatte uyumsuzluk olduğunda, kadınların teflon etkisi yaşadıklarını, liyakatin tanınmadığını ve liyakate sahip olanların başarıya ulaşmadığını, aksine başarının teflon da olduğu gibi akıp gittiğini savunmaktadır. Özellikle, mesleki kimlik ile somutlaştırılmış toplumsal kimlik arasında bir uyumsuzluk meydana geldiğinde, liyakatin belirli organlara uymayabileceğini öne sürerek kariyer engelleri ile ilişkilendirilmektedir (Simpson ve Kumra, 2016: 563). Teflon etkisine göre, çabalarına ve başarılarına rağmen bazı kadınlar başarı normlarını somutlaştırmada zorlanmaktadır (Dashper vd., 2024: 256). Liyakatin, sosyal kimlik (kadın) ile işin doğası (lider/yönetici) arasındaki uyumsuzluk nedeniyle yönetim ve liderlik rollerindeki kadınlara uygun olmamasına yönelik algı, yönetici ve liderin mesleki kimliklerinin kadınlara uymadığı cam terlik etkisi, kadınların belirsizlik ve yüksek risk altında başarısızlığa mahkum ve güvenilmeyen liderler olduklarına dair inanç, stratejik kararlar alma ve zor liderlik görevleri üstlenme yeterliliğini sorguladığı toplumsal bir cam uçurum gibi kalıcı dezavantaja yol açabilmektedir (Mavin & Yusupova, 2020: 742). Cam terlik, mesleklerin, doğası gereği, onların belirli insanlara uygun ve diğerleri için mantıksız kılan merkezi, kalıcı ve ayırt edici özelliklere sahip olarak ortaya çıkmasını özetleyen bir metafordur (Ashcraft, 2013: 7). Bazı meslekler maskülen olarak betimlenmektedir (Spangsdorf & Forsythe, 2021: 767). Otel mutfaklarında ahçıbaşılardan büyük çoğunluğunun erkek olması bu durumu yansıtan bir örnektir. Ryan ve Haslam'a (2007: 550) göre kadınların liderlik pozisyonları daha fazla başarısızlık riski ile ilişkilendirilmektedir. Başarısızlık gerçekleştiğinde ise kadınlar daha ağır eleştiri ve suçlamalara maruz kalmaktadır. Özer (2022: 2069) ise cam tavanı kırmayı başaran kadınların liderlik pozisyonlarına ulaştıklarında cam uçurum adı verilen yeni bir kariyer engeli ile karşılaştıklarını belirtmektedir. Cam uçurumu tanımlamak için kullanılan kategoriler; *cinsiyetçilik* (cinsiyet engelleri), *gruplar içinde tercih edilebilirlik* (erkek işi), *kadınları feda etme ve sorumluluğu başkalarına yükleme* (günah keçisi arama), *fırsat eksikliği* (kadınlar riskli pozisyonları kabul eder), *iletişim ağları ve desteğinin eksikliği* (maddi, entelektüel ve duygusal destek), *cinsiyet stereotipleri* (riskten korunma yeteneği, başarısızlıkla başa çıkma, riskli durumlarda daha yetkin olma), *eşitlik gösterme* (cam tavan olmadığı izlenimini yaratmak için kadınları daha riskli pozisyonlara atama), *şirketle ilgili faktörler* (son umut olarak kalıpların dışında bir şey yapmak ve bir şirketin imajını iyileştirmek için kadınları atama) şeklindedir (Yıldız & Vural, 2019: 312).



Sosyal ve kültürel stereotipler, özgüven eksikliğiyle birlikte, yönetici pozisyonları için isteksizlik şeklinde bireysel engellere yol açmaktadır. Sosyal normlar ayrıca yöneticilik gibi pozisyonların erkeklerle ilişkilendirilmesinin bir sonucu olarak ortaya çıkan yanlılığa işaret eden klişeler ortaya çıkarmaktadır (think manager-think men) (Taparia & Lenka, 2022: 372). Bu kapsamda cam tavan metaforu, cinsiyet dezavantajının hiyerarşinin yüksek seviyelerinde görece daha güçlü olduğu ve bu durumun kişinin kariyerinin ilerleyen dönemlerini daha da zorlaştırdığı anlamına gelmektedir (Cotter vd., 2001: 655). Cam tavan etkisinin Jackson ve O'Callaghan (2009: 463) iki farklı teori perspektifinde ele alınabileceğini ifade etmektedir. Birincisi kurumsal teorilerdir ve örgütsel istikrarı koruyan kısıtlayıcı kuralları vurgu yapmaktadır. Genellikle politikalar ve yönetim hiyerarşileri tarafından tamponlanan istikrar, kültürel çoğunluğun güç ve egemenlik pozisyonlarında kaldığı örgütsel statükoyu koruyarak kadınlar için örgüt içindeki hareketliliği engellemektedir. Sosyal teoriler ise liderliği ve yeterliliği erkeksi özellikler olarak tanımlayan kültürel önyargılara dayanmaktadır. Bunun anlamı, liderlik davranışlarını geleneksel beyaz erkek yönetim tarzlarına göre modellemeyen kadınların iş yerinde etkililikleriyle tanınmayacakları veya başarılı olmayacaklarıdır. Cam tavan, düşük orta düzey yönetim pozisyonlarının üzerinde yer almakta, kadınların daha yüksek yönetim pozisyonlarına ulaşmasını engellemektedir (Bazazo vd., 2017: 52).

Tüm cinsiyet eşitsizliklerinden ziyade, daha çok bir örgütsel hiyerarşinin yüksek seviyelerinde daha belirgin olan eşitsizlikleri ifade eden cam tavan çeşitli mesleki ortamlarda ve daha spesifik olarak büyük şirketlerde daha yaygın biçimde görülmektedir. Bu alanlardan birisi de hizmet endüstrisidir (Purcell vd., 2010: 706). Kadın istihdamının dolayısıyla cam tavan etkisinin yaygın olduğu turizm sektöründe (Tekeli, 2019: 181), erkeklerin mesleki gelişimine örgütler daha fazla katkı, teşvik sağlamakta, kadınların turizm sektöründe ilerlemesi ve kariyerlerinde başarılı olması için görece erkeklerden daha deneyimli olmaları beklenmektedir (Fathy & Youssif, 2020: 140). Turizm endüstrisinde cam tavan etkisi kadınların işyerlerinde daha fazla sorumluluk almasını engellemekte ve onları fırsatlardan ve daha üst kademelere terfilerden alıkoymaktadır. Genellikle erkekleri destekleyen örgütsel inançlar nedeniyle nitelikli kadınların üst yönetim seviyelerine ulaşması engellenmektedir (Sobaih & Elnasr, 2024: 207). Yeteneklerine ve becerilerine rağmen, turizm endüstrisinde çalışan kadınlar, işverenler tarafından profesyonel bir tehdit gibi görünen annelik ve aile nedeniyle, liderlik ve yöneticilik pozisyonlarını tercih edilmemektedir. Ayrıca, kadınlar meslektaşlarının, işverenlerinin ve müşterilerin tacizleriyle karşılaşmaktadır (Poulaki vd., 2023: 307).

### 3.2. Zorbalık ve mobbing

Zorbalık ve mobbing birbirinin yerine kullanılan kelimelerdir. İskandinav dillerini ve Almancayı konuşan ülkelerde işyerinde mobbing (mobbing in workplace) kavramını kullanırken, İngilizce konuşulan ülkelerde kavram, işyerinde zorbalık (bullying at work) olarak ele alınmaktadır (Zapf & Einarsen, 2001: 369). Zorbalık ve mobbing, bireyi ya da çalışan gruplarını zayıflatmaya yönelik kinci, zalim, kötü niyetli veya aşağılayıcı girişimler olarak ifade edilmektedir. Mobbing ayrıca bir grup çalışanın bir iş arkadaşını dışlama ve aşağılama yoluyla izole etmek için yaptığı ortak bir çaba olarak tanımlanmaktadır. Failler aktif olarak, gizlice, fiziksel, duygusal ve psikolojik olarak tasarlanmış taktikler kullanarak, bireylere zarar vermeye çalışmaktadır. Bu kapsamda mobbing, bir veya daha fazla çalışanın gizlice diğerine saldırdığı aşırı bir grup zorbalığı biçiminde ifade edilmektedir (Sloan vd., 2010: 88). Zorbalık ve mobbing arasındaki bir diğer ayrımın ise zorbalığın fiziksel eylemlerle ilişkilendirilmesi ve birebir gerçekleşmesi, mobbingin ise başka çalışanların katılımıyla ortaya çıkmasıdır (Deniz & Ertosun, 2010: 130). Zorbalığın üç temel ilkesi, zarar vermeyi amaçlaması, zaman içinde tekrarlanması ve fail ile mağdur arasındaki güç dengesizliğini yansıtan saldırgan davranışlar içermesidir. Mobbing ise iş yerinde bir meslektaşını reddetme yoluyla izole etmek için kullanılan kolektif taciz biçiminde özel bir saldırgan davranış veya psikolojik şiddet türüdür. Bu iki taciz türü zaman, yer, biçim ve yön açısından önemli farklılıklara sahip olmakla birlikte (Ebrahimi & Mohammadi, 2022: 1) şiddetli kişisel ve örgütsel etkileri nedeniyle, örgütün gelişimini, üretkenliğini ve sürdürülebilirliğini etkilediği ifade edilmektedir (Branch vd., 2013: 280).

Özellikle turizm sektöründe ve genel olarak hizmet sektöründe, çalışanların müşterilere karşı hoş davranışları, ürünün katma değeri açısından önemli bir rol oynamaktadır. Ancak işyerinde meydana gelen zorbalık ya da mobbing, iş ilişkilerini ve örgütte çalışanlarının yaşam kalitesini olumsuz etkilemektedir (Eren & Nebioğlu, 2020: 1). İşyerinde şiddet içeren davranışa maruz kalan bireyler sorunlu fiziksel, duygusal ve davranışsal sergileyebilmektedir. Fiziksel sorunlar arasında kronik yorgunluk, gastrointestinal bozukluklar, kilo alımı veya kaybı, uykusuzluk, çeşitli ağrılı sendromlar, zayıflamış bağışıklık, alkol kullanımının artması, sakinleştirici kullanımı ve sigara içimi bulunmaktadır. Duygusal problemler depresyon, tükenmişlik, duygusal boşluk, hayatın anlamsızlığı hissi, kaygı, motivasyon ve coşku kaybı gibi ortaya çıkabilmektedir. Davranış ile ilgili sorunlar ise sinirlilik, korumacılık, riskli davranış, konsantrasyon kaybı, unutkanlık, aile sorunları şeklinde gerçekleşebilmektedir (Kara vd., 2018: 1454). Turizm sektörü genellikle gelir güvencesizliği nedeniyle denetçilere ve yöneticilere bağımlılıklarını vurgulayan savunmasız, örgütlenmemiş

çalışanlar (kadın, genç ve azınlıklar) ile karakterize edilmektedir. Bu dengesiz güç ilişkileri, düşük statülü personele yönelik tutumları saldırgan kalıplara kolayca çevrilebilmektedir (Ram, 2018: 764).

Chela-Alvarez ve diğerleri (2024: 3) turizmde kadınların gerçekleştirdiği işlerin sosyo-ekonomik düzeylerinin düşük olması, bazı işlerin feminen yapısı nedeniyle turizm kadın çalışanları daha fazla zorbalığa uğradığını belirtmektedir. Bentley ve diğerlerine göre (2012: 352) kadın üst düzey yöneticiler erkek üst düzey yöneticilere göre daha fazla zorbalığa maruz kalmaktadır. Triantafyllou ve diğerleri tarafından gerçekleştirilen araştırmanın şaşırtıcı sonuçlarından birisi (2024: 103) mobbingin kadın yöneticiler tarafından kadın çalışanlara yönelik gerçekleştirilmesidir. Bu durum kadın yöneticilerin diğer kadın çalışanların yükselmesini istememesi, tek olma isteği ile ilişkilendirilmektedir (Balci ve Aslan, 2022: 1679). Osterman ve Boström (2022: 7) mobbing ya da zorbalama ile ilgili dikkate alınması gereken unsurlar arasında kadınların coğrafi ve kültürel temsilinin dikkate alınması gerektiğini, azınlık olmalarının ya da düşük sosyal statünün şiddet eylemlerini artırabileceğini ifade etmiştir. Freund ve Hernandez-Maskivker (2021: 8) iş arkadaşları veya patronları tarafından mobbinge uğrayan kadınların sayısı arttığını belirtmektedir. Reguera ve García-Izquierdo'ya (2021: 2) göre turizm sektöründeki çalışma koşulları, uzun çalışma saatleri, aile ve iş taahhütlerini uzlaştırmadaki zorluk, yoğun çalışma programları, müşterilerle sürekli temas stresli ve hatta şiddet içeren durumlara yol açmaktadır. Turizm sektörünün doğasında bulunan yapısal sorunlar, özellikle kadınları etkilemekte şiddet içeren eylemler için bir katalizör görevi görmektedir. Ayrıca, turizm sektöründeki birçok işletmede tipik olan gece vardiyaları ve alkol tüketimi, kadınların daha fazla maruz kaldığı şiddet veya cinsel taciz olasılığını artırmaktadır.

### 3.3 Cinsel Taciz

Taciz kelimesi sıklıkla zorbalık kelimesinin yerine kullanılmaktadır. Ancak taciz ayrımcılığa ve özellikle cinsel ayrımcılığa dayanan bir zorbalık biçimi olarak tanımlanmaktadır (Ram, 2018: 762). İşyerinde cinsel taciz, mağdurun düşmanca, aşağılayıcı veya kendi refahını tehdit edici olarak algıladığı her türlü uygunsuz cinsel davranış olarak tanımlanmaktadır (Wateri & Cankan, 2022: 1209). Fitzgerald ve Hesson-McInnis (1989: 310) cinsel tacizi beş boyut açısından ele almaktadır. Birincisi, başka bir kişi hakkında aşağılayıcı ya da cinsiyetçi tutum aktarmayı amaçlayan genel cinsiyetçi sözleri veya şakaları ifade eden *cinsiyet tacizidir* (*gender harassment*). İkincisi, başka bir kişiyle romantik veya cinsel ilişki başlatmaya yönelik uygunsuz girişimleri kapsayan *baştan çıkarıcı davranıştır* (*seductive behavior*). Üçüncüsü, ödül vaadiyle cinsel aktivite veya diğer cinsiyetle bağlantılı davranışların (örneğin flört) talep edilmesini anlamına gelen *cinsel rüşvettir* (*sexual bribery*). Dördüncüsü, ceza tehdidi altında cinsel

aktiviteyi veya diğer cinsiyete bağlı davranışları zorlamayı ifade eden *cinsel zorlamadır (threat)*. Son olarak, *cinsel saldırı (sexual imposition)* dokunma, öpme gibi fiziksel girişimlerle ilgilidir. Cinsel taciz teriminin genellikle iki tür davranışı temsil ettiği kabul edilmektedir. Birincisi genellikle karşılıklı menfaat olarak tanımlanmakta (örneğin karşılık olarak terfi ya da kariyerde ilerleme teklif edilmesi), bireyin açıkça veya dolaylı olarak cinsel isteklerde bulunması ve bu isteğin karşılık bulmasıdır. İkinci seçenek, düşmanca yaklaşım olarak tanımlanabilen cinsel taciz olarak belirtilmektedir. Bu durum, mağduru rahatsız hissettiren ve düşmanca bir çalışma ortamı ortaya çıkaran cinsellikle ilgili davranışları ifade etmektedir (Hunt vd., 2010: 657).

Oldukça yaygın olan taciz, muhtemelen her çalışan kadının iş yaşamında en az bir kere karşılaştığı bir problemdir. Taciz genel olarak kadın ve erkek arasındaki eşit olamayan ilişkiyi yansıtmakta, kadınlar için muhalif ve savunma temelli bir iş ortamı yaratmaktadır (Gregory, 2003: 22). Cinsel tacizi tetikleyen unsurlar arasında erkeklerin sayısal, yapısal ve stereotipsel olarak baskın olması, cinsel taciz davranışlarına karşı hoşgörülü bir örgüt iklimi, sert rekabet, kişisel ilişkilere karşı küçümseme, güç gösterileri ile karakterize edilen erkeklik yarışı kültürleri yer almaktadır (Chela-Alvarez vd., 2024: 2). Turizm sektöründeki birçok çalışan da cinsel tacizi işin bir parçası olarak kabul etmekte ya da bu tür olayların varlığını inkar etmeye şartlandırılmış durumdadır. Bu inkar, hizmet odaklı sektörlerin sabır ve hoşgörü gereksiniminin ve çalışanları cinsel tacizden koruyan açıkça ifade edilmiş ve destekleyici politikaların eksikliğinin bir sonucu olabilmektedir. Turizm çalışanları ile misafir arasındaki güç dinamiğinin varlığı, düşük güçteki çalışanların cinsel tacize karşı savunmasızlığını artırmaktadır (Cheung vd., 2018: 1470-1471). Ram (2018: 764) turizm işletmelerinde geçici ve yarı zamanlı kadın çalışanların cinsel taciz karşısında en savunmasız kesim olduğunu ifade etmektedir. Ne yazık ki, işyerindeki cinsel taciz sorunu gerçek çoğu zaman sorunu örtbas edilmektedir. Turizm işletmelerinde çalışan kadınlar genellikle istismar edilmemek için çalıştıkları kuruluşlardan ayrılmaktadır (Vettori & Nicolaidis, 2016: 2). Sonuç olarak turizm sektöründe yöneticilerin gücü kolayca kabul edilmektedir. Gruplar arasında dayanışma duygusu yüksek olması, erkeklerin ve kadınların rollerinin açıkça farklılaştırılması, kadınlar işyerinde tacize daha kolay maruz kalmasına neden olmaktadır (Jung & Yoon, 2020: 4).

### 3.4. İş-yaşam dengesi

Günümüzde aileler geçim maliyetindeki artışları karşılamak için ailedeki bireylerin iş yaşamına katılmasına ihtiyaç duymaktadır (Walker vd., 2008: 258). Bu kapsamda birçok kadın hem kariyer hem de ev/aile sorumluluklarını dengeleme çabası içerisinde. Aileyle ilgili kaygılar işe büyük ölçüde işi

etkilemekte ve iş sorunlarıysa aileye yansımaktadır (Lakshmi & Prasanth, 2018: 78). Kadınların geçmişe oranla günümüzde daha fazla ekonomik olarak aktif olmalarına ve ekonomik bağımsızlıklarına kavuşmalarına rağmen toplum, çalışma hayatında yer alan kadınların eşlerini, çocuklarını ve ev sorumluluklarını ihmal etmemeleri beklemektedir (Çitil, 2022: 381). Örneğin, bir aileye sahip olmak erkek ve kadın yöneticiler açısından farklı sonuçlar doğurmaktadır. Bir erkek yöneticinin büyük bir ailesi olması ancak onunla çok fazla zaman geçirmemesi beklenmektedir. Bu nedenle, üst düzey erkek yöneticilerin ortalama bir erkekte daha fazla çocuğa sahip olduğu öne sürülmektedir. Büyük bir aileye sahip olmak, istikrar ve imajı güçlendirmekte, aynı zamanda bir erkeğin erkekliğini ve cinsel aktivitesini kanıtlamaktadır. Ancak, kadın liderlerin ve yöneticilerin, üst düzey ve zaman alıcı pozisyonlarına rağmen aileleriyle daha az zaman geçirmeleri beklenmemektedir. Bu durum kadınların, kariyerlerinde başarılı olmak için kişisel fedakârlıklarda bulunulmasıyla ve üst düzey pozisyonlara ilerlemek için daha fazla zorluk yaşamakla sonuçlanmaktadır (Carvalho vd., 2018: 400).

Rekabet ve ticarileşme modern çağın çalışma modellerini değiştirmiştir. Rekabetçi küresel dünyanın paradigma değişimi, endüstriler arasındaki artan rekabetin bir sonucu olarak birçok zorluğa ve çatışmaya neden olmuştur. İşletmeler bu rekabette ayakta kalabilmek için proaktif, saldırgan ve talepkar hale gelmiştir. Her endüstri, çalışanların aktif olarak dahil işe olmalarını ve kapsamlı bir şekilde kendilerini örgüte adamalarını beklemektedir. Bu durum turizm endüstrisinde daha yoğun bir şekilde hissedilmektedir. Nitekim turizm sektöründeki iş yükü diğer endüstrilerden farklıdır. Bu durum sektör çalışanlarının iş-yaşam dengelerinin çatışmasına sebebiyet vermektedir (Turanlıgil & Farooq, 2019: 237). Kim ve Kim'e (2017: 1157) göre iş yaşam çatışması düzeyleri cinsiyet açısından farklılık göstermektedir. Kadınların ev işlerinden sorumlu olması bu çatışmanın temel nedenidir. Khorakian ve diğerleri ise (2018: 215-216) turizm sektöründe çalışanlar açısından başlıca stres kaynağının iş yaşam çatışması olduğuna değinmekte, bu çatışmanın turizm işletmelerinde çalışan kadınlarda daha yaygın görüldüğünü ifade etmektedir. Aşırı iş yükünün, organizasyondan sosyal destek eksikliğinin, iş hukukuna uygun düzenlemelerin olmamasının, kişisel sorumlulukların, ailevi görevlerin, kültürel çevreden kaynaklanan geleneksel ve dini kısıtlamaların bu çatışmayı tetiklediğini belirtmektedir. Martins ve Silva (2023: 486) erkek çalışanların işin aileye etkilemesine daha hoşgörülü yaklaştıklarını, kadınlar aile yükümlülüklerine daha fazla ilgi ve bağlılık gösterme eğiliminde olduklarını ifade etmektedir. Ancak mesleki olarak daha tatmin olmuş kadınlar çocuklarına bakmak zorunda olmalarına rağmen daha az iş yaşam çatışması deneyimlemektedir. En büyük zorluk ise bekar anneler olduklarında veya aile hayatını desteklemede eşlerinden yardım alamadıklarında ortaya çıkmaktadır.

## 5. Sonuç

Turizm endüstrisi, kadın işgücünün yoğun olduğu ve kadın çalışanların sektöre sağladığı katkıların oldukça değerli olduğu bir alan olarak dikkat çekmektedir. Ancak, bu katkılara rağmen kadın çalışanlar, iş yaşamlarında pek çok zorlukla karşılaşmaktadır. Bunlar arasında; çalışma koşullarının ağırlığı, cinsiyet ayrımcılığı, ücret eşitsizliği, zorbalık ve mobbing, cinsel taciz ve iş-yaşam dengesi sorunları öne çıkmaktadır. Bu problemler, hem kadınların bireysel gelişimlerini hem de sektördeki genel iş tatminini ve verimliliği olumsuz etkilemektedir. Kadınların toplumdaki ve dolayısıyla turizm sektöründeki yerinin doğru konumlandırılması ancak sektörde kadın çalışanların karşılaştığı engellerin ortadan kaldırılması ve fırsatların değerlendirilmesiyle mümkün olacaktır. Cinsiyet eşitliğini sağlamak ve kadınları güçlendirmek, Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Gündemi'nin beşinci hedefini oluşturmaktadır. Bu bağlamda, turizm sektöründe kadın çalışanların karşılaştıkları problemleri azaltmak ve onların potansiyellerini tam anlamıyla gerçekleştirebilecekleri bir çalışma ortamı yaratmak için hem yasal hem de kurumsal düzeyde adımlar atılması büyük önem taşımaktadır.

İşe alım ve terfi süreçlerinde cinsiyet eşitliğini gözetmek, ücret politikalarını şeffaflandırmak, çalışanlara yönelik mobbing ve tacizi önleyici mekanizmalar geliştirmek, iş-yaşam dengesi konusunda esnek çözümler sunmak bu adımların başında gelmektedir. Sektörün kısa vadede, resmi sponsorluk ve mentorluk programları oluşturarak kadınlar arasında beceri ve fırsatları geliştiren programları artırmak ve derinleştirmek için yatırım yapması, orta vadede, cinsiyetler arası ücret farklarını azaltmak için uygulamalar yapmasını ve uzun vadede ise liderlik pozisyonlarında kadın temsilini eşitlemek için çalışması önemli eylem planları arasında yer almaktadır. Sonuç olarak, kadınların iş yaşamında karşılaştıkları zorlukların çözümü, yalnızca kadın çalışanların değil, tüm paydaşların işbirliğini gerektiren kolektif bir çabadır. Kadınların işgücüne tam ve eşit katılımı, yalnızca turizm endüstrisinin değil, toplumun genel refahına da katkıda bulunacaktır. Turizm sektöründe bu yönde atılacak her bir adım, kadınların sektöre sağladığı değerli katkıları daha da görünür kılacak, sektörün rekabet gücünü artıracak ve küresel kalkınma hedeflerine ulaşılmasına destek sağlayacaktır.

## Kaynakça

- Alaçam, B., & Altuntas, S. (2017). Career obstacles faced by female nurse academicians in Turkey. *The Journal of Nursing Research*, 25(5), 353-360.
- Akoğlan Kozak, M. (1996). Konaklama endüstrisinde kadının konumu. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 16-23.
- Antošová, I., Hazuchová, N. & Stávková, J. (2021). Effect of gender differences and other factors on remuneration of employees in EU Countries. *DANUBE*, 12(2), 92-108.
- Ardıç Yetiş, A., & Çalışkan, N. (2020). Turizm sektöründe kadın istihdamı: Mevcut duruma ilişkin bir değerlendirme. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(3), 105-119.
- Ashcraft, K. L. (2013). The glass slipper: Incorporating occupational identity in management studies. *The Academy of Management Review*, 38(1), 6-31.
- Balcı, E. & Aslan, E. B. (2022). Turizmde çalışan kadın sorunları: Antalya'da 5 yıldızlı otellerin yiyecek-içecek departmanlarında çalışan kadınlar. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 10(3), 1674-1698.
- Bazazo, I., Nasseef, M. A., Mukattesh, B., Kastero, D. & Al-Hallaq, M. (2017). Assessing the glass ceiling effect for women in tourism and hospitality. *Journal of Management and Strategy*, 8(3), 51-66.
- Bentley, T. A., Catley, B., Cooper-Thomas, H., Gardner, D., O'Driscoll, M. P., Dale, A. & Trenberth, L. (2012). Perceptions of workplace bullying in the New Zealand travel industry: Prevalence and management strategies. *Tourism Management*, 33(2), 351-360.
- Bond, M. A., Punnett, L., Pyle, J. L., Cazeca, D., & Cooperman, M. (2004). Gendered work conditions, health, and work outcomes. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9(1), 28-45.
- Boyacıoğlu, E. Z., & Elmas, Ç. (2020). "Turizm ve Kadın" olgusunun bibliyometrik yaklaşım ile incelenmesi. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 17(1), 32-52.
- Branch, S., Ramsay, S., & Barker, M. (2013). Workplace bullying, mobbing and general harassment: A review. *International Journal of Management Reviews*, 15, 280-299.
- Carvalho, I., Costa, C., Lykke, N., & Torres, A. (2019). Beyond the glass ceiling: Gendering tourism management. *Annals of Tourism Research*, 75, 79-91.
- Carvalho, I., Costa, C., Lykke, N., Torres, A., & Wahl, A. (2018). Women at the top of tourism organizations: Views from the glass roof. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 17(4), 397-422.



- Cave, P. ,& Kılıç, S. (2010). The role of women in tourism employment with special reference to Antalya, Turkey. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 19(3), 280-292.
- Chela-Alvarez, X., Bulilete, O., García-Buades, M. E., Ferrer-Perez, V. A., & Llobera, J. (2024). Workplace bullying and sexual harassment at work among hotel housekeepers in the Balearic Islands (Spain). *Frontiers in Psychology*, 14, 1-15.
- Cheung, C., Baum, T., & Hsueh, A. (2018). Workplace sexual harassment: Exploring the experience of tour leaders in an Asian context. *Current Issues in Tourism*, 21(13), 1468-1485.
- Chinomona, E., & Maziriri, E. T. (2015). Women In action: Challenges facing women entrepreneurs in the Gauteng Province Of South Africa. *International Business & Economics Research Journal*, 14(6), 835-850.
- Costa, C., Bakas, F. E., Breda, Z., Durão, M., Carvalho, I., & Caçador, S. (2017). Gender, flexibility and the 'ideal tourism worker'. *Annals of Tourism Research*, 64, 64-75.
- Cotter, D. A., Hermsen, J. M., Ovoida, S., & Vanneman, R. (2001). The glass ceiling effect. *Social Forces*, 80(2), 655-682.
- Crompton, R. (1989). Class theory and gender. *The British Journal of Sociology*, 40(4), 565-587.
- Çıkmaz, E. (2019). Problem that women managers encountered in public organizations: A qualitative study. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(72), 1767-1775.
- Çiçek, D., Zencir, E., & Kozak, N. (2017). Women in Turkish tourism. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 31, 228-234.
- Çitil, E. (2022). Women in working life and overview of studies on this theme with "glass ceiling" concept. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 49, 379-391.
- Dashper, K., Gross, K., & Xie, G. (2024). "I'm just so used to seeing men succeeding": Gender inequality and the glass slipper of success in the events industry. *Event Management*, 28, 245-260.
- Deen, A., Harilal, V., & Achu, F. N. (2016). Women in tourism: Experiences and challenges faced by owners of small accommodation establishments. *African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure*, 5(3), 1-15.
- Deniz, N., & Ertosun, Ö. G. (2010). The Relationship between personality and being exposed to workplace bullying or mobbing. *Journal of Global Strategic Management*, 7, 129-142.



- Ebrahimi, O., & Mohammadi, D. (2022). The difference between mobbing and bullying in healthcare settings. *Research and Development in Medical Education*, 28(11), 1-2.
- Elmas, Ç., & Boyacıoğlu, E. Z. (2021). 'Kadın ve Turizm' konulu çalışmaların görsel haritalama tekniğine göre bibliyometrik analizi *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 1051-1069.
- England, J. W., Duffy, R. D., Gensmer, N. P., Kim, H. J., Buyukgoze-Kavas, A., & Larson-Konar, D. M. (2020). Women attaining decent work: The important role of workplace climate in psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology*, 67(2), 251-264.
- Eren, R., & Nebioğlu, O. (2020). Mobbing in tourism industry: The case of tourist guides. (Eds.) G. Yıldırım, O. Ozbek, C. C. Kilinc ve A. Tarinc, *Cases on tour guide practices for alternative tourism* (s. 1-17). New York: IGI Global.
- Fathy, E. A., & Youssif, H. A.-E. (2020). The impact of glass ceiling beliefs on women's subjective career success in tourism and hospitality industry: The moderating role of social support. *The Scientific Journal of the Faculty of Tourism and Hotels*, 17(2), 137-162.
- Fitzgerald, L. F., & Hesson-McInnis, M. (1989). The dimensions of sexual harassment: A structural analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 35, 309-326.
- Freund, D., & Hernandez-Maskivker, G. (2021). Women managers in tourism: Associations for building a sustainable world. *Tourism Management Perspectives*, 38, 1-12.
- Gherardi, S., & Poggio, B. (2001). Creating and recreating gender order in organizations. *Journal of World Business*, 36(3), 245-259.
- Gregory, R. F. (2003). *Women and workplace discrimination: Overcoming barriers to gender equality*. New Brunswick: Rutgers University Press.
- Hunt, C., Davidson, M., Fielden, S. & Hoel, H. (2010). Reviewing sexual harassment in the workplace –an intervention model. *Personnel Review*, 39(5), 655-673.
- International Labour Organization. (2024). *World employment and social outlook trends*. Geneva: International Labour Organization.
- Jabeen, M., Shah, N. A., & Wajidi, F. A. (2019). An analytical study on women working conditions in health and local government department Of Karachi. *Pakistan Journal of Gender Studies*, 19, 105-128.
- Jackson, J. F., & O'Callaghan, E. M. (2009). What do we know about glass ceiling effects? A taxonomy and critical review to inform higher education research. *Research in Higher Education*, 50, 460-482.

- Jung, H. S., & Yoon, H. H. (2020). Sexual harassment and customer-oriented boundary-spanning behaviors: The role of burnout and psychological safety of deluxe hotel employees. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 32(1), 3-19.
- Kara, D., Kim, H., & Uysal, M. (2018). The effect of manager mobbing behaviour on female employees' quality of life. *Current Issues in Tourism*, 21(13), 143-1467.
- Karatepe, S. G. (2022). Working life problems encountered by women. (Eds) S. S. Sarı, *International Research in Social, Human and Administrative Sciences IX* (s. 47-70). İstanbul: Eğitim.
- Kaya, Ş. (2017). Turizmde Kadın Emeği. *Karatahta İş yazıları Dergisi*, 9, 1-22.
- Khorakian, A., Nosrati, S., & Eslami, G. (2018). Conflict at work, job embeddedness, and their effects on intention to quit among women employed in travel agencies: Evidence from a religious city in a developing country. *International Journal of Tourism Research*, 20, 215-224.
- Kim, H. K., & Kim, Y. H. (2017). Work-life conflict of married and childless single female workers. *International Journal of Manpower*, 38(8), 1157-1170.
- Koç, E. (2020) Do Women make better in tourism and hospitality? A conceptual review from a customer satisfaction and service quality perspective. *Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism*, 21 (4), 402-429
- Lakshmi, N., & Prasanth, V. S. (2018). A Study on work-life balance in working women. *International Journal of Advanced Multidisciplinary Scientific Research*, 7(1), 76-88.
- Lee, J., Árnason, A., Nightingale, A., & Shucksmith, M. (2005). Networking: social capital and identities in European rural development. *Sociologia Ruralis*, 45(4), 69-283.
- Linnan, L., Arandia, G., Bateman, L. A., Vaughn, A., Smith, N., & Ward, D. (2017). The health and working conditions of women employed in child care. *International Journal of Environmental Reserach and Public Health*, 14(3), 1-14.
- Martín-Duque, C., & Romero-Padilla, Y. (2023). Hotel working conditions and challenges in a time of crisis: Perceptions of Spanish women managers. *Tourism Management Perspectives*, 48, 1-11.
- Martins, D., & Silva, S. (2023). Paradoxes in tourism and hospitality sectors: From work-life balance to work-life conflict in shift work. *Advances in Tourism, Technology and Systems* (s. 483-496). Cham: Springer.

- Mavin, S., & Yusupova, M. (2020). Gendered experiences of leading and managing through COVID-19: Patriarchy and precarity. *Gender in Management: An International Journal*, 36(7/8), 737-744.
- McKinsey & Company. (2024, Aralık 20). *McKinsey & Company*. McKinsey & Company: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/women-in-the-workplace> adresinden alındı
- OECD. (2024a, Aralık 19). *Labour Market Situation*. OECD: <https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/data/insights/statistical-releases/2024/4/labour-market-situation-oecd-04-2024.pdf> adresinden alındı
- OECD. (2024b, Aralık 19). *Labour: Employment and Working Hours*. OECD: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/factbook-2015-49-en.pdf?expires=1734598436&id=id&accname=guest&checksum=A2CA3F6B8C-43B99C88E7D996AB540221> adresinden alındı
- Osterman, C., & Boström, M. (2022). Workplace bullying and harassment at sea: A structured literature review. *Marine Policy*, 136, 1-11.
- Özer, E. K. (2022). Beyond the glass cliff: A scoping review of the influencing factors of glass cliff. *Alanya Akademik Bakış Dergisi*, 6(2), 2069-2084.
- Poulaki, I., Karioti, V., & Tsoulogianni, C. (2023). Women in tourism industry: From glass ceiling effect to #MeToo movement. *Tourism, Travel, and Hospitality in a Smart and Sustainable World* (s. 307-318). Cham: Springer.
- Poulston, J. M. (2009). Working conditions in hospitality: Employees' views of the dissatisfactory hygiene factors. *Journal of Quality Assurance In Hospitality & Tourism*, 10(1), 23-43.
- Prathibha, P. S., Neeraja, B., & Prabhu, M. (2020). Problems encountered by female faculty in achieving work-life balance. *International Journal of Pharmaceutical Research* |, 12(1), 1449-1453.
- Purcell, D., MacArthur, K. R., & Samblanet, S. (2010). Gender and the glass ceiling at work. *Sociology Compass*, 4(9), 705-717.
- Ram, Y. (2018). Hostility or hospitality? A review on violence bullying and sexual harassment in the tourism and hospitality industry. *Current Issues in Tourism*, 21(7), 760-774.
- Reguera, C., & García-Izquierdo, A. L. (2021). Women as victims of court rulings: Consequences of workplace harassment in the hospitality industry in Spain (2000–2016). *Sustainability*, 13(14), 1-20.
- Remington, J., & Kitterlin-Lynch, M. (2018). Still pounding on the glass ceiling: A study of female leaders in hospitality, travel, and tourism management. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 17(1), 22-37.

- Ryan, M. R., & Haslam, S. A. (2007). The glass cliff: Exploring the dynamics surrounding the appointment of women to precarious leadership positions. *Academy of Management Review*, 32(2), 549-572.
- Simpson, R., & Kumra, S. (2016). The Teflon effect: When the glass slipper meets merit. *Gender in Management: An International Journal*, 31(8), 562-576.
- Sloan, L. M., Matyók, T., Schmitz, C. L., & Short, G. F. (2010). A story to tell: Bullying and mobbing in the workplace. *International Journal of Business and Social Science*, 1(3), 87-97.
- Sobaih, A. E., & Elnasr, A. E. (2024). Challenges to cracking the glass ceiling among Saudi women in the tourism industry. *Tourism and Hospitality*, 5(1), 203-224.
- Spangsdorf, S., & Forsythe, A. (2021). The glass slipper effect: Understanding the Nordic gender equality paradox from an identity fit perspective. *Career Development International*, 26(6), 766-785.
- Srivastava, S. C. (1990). Equal remuneration for men and women. *Journal of the Indian Law Institute*, 32(1), 82-92.
- Şahin, S. Ş., & Mazlum, B. (2023). Turizmde kadın hakları. (Eds) K. Başkan, *Turizmde İnsan Hakları* (s. 168-214). Çanakkale: Paradigma.
- Şentürk, F. (2015). Türkiye’de işgücü piyasası ve istihdamın yapısı. *Sosyal Güvence Dergisi*(7), 113-143.
- Şit, M. (2016). Türkiye’de Turizm Sektörünün İstihdama Katkısı. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*,7(1), 101-117.
- Taparia, M., & Lenka, U. (2022). An integrated conceptual framework of the glass ceiling effect. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 9(3), 372-400.
- Tekeli, H. N. (2019). Women’s employment in tourism sector in Turkey, issues faced, and the effect of glass ceiling syndrome on women workforce in tourism. *Turkish Studies Social Sciences*, 14(2), 179-191.
- Triantafyllou, G., Karakioulafi, C., Vazaki, G., & Strataki, E. (2024). Mobbing in hospitality industry evidence from Greece. *Journal on Tourism & Sustainability*, 7(1), 92-107.
- Turanlıgil, F. G., & Farooq, M. (2019). Work-life balance in tourism industry. (Eds) D. Tüzünkan ve V. Altıntaş, *Contemporary human resource management in tourism industry* (s. 237-274). New York: IGI Global.
- TÜİK. (2024, Aralık 19). TÜİK. TÜİK: <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2023-53675#:~:text=Hanehalk%C4%B1%20%C4%B0%C5%9Fg%C3%BCc%C3%BC%20Ara%C5%9Ft%C4%B1r->

mas%C4%B1%20sonu%C3%A7lar%C4%B1na%20g%C3%B6re,ise%20%71%2C4%20oldu. adresinden alındı

- TÜİK. (2024, Aralık 19). *TÜİK İşgücü İstatistikleri*. TÜİK İşgücü İstatistikleri: <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-III.-Ceyrek:-Temmuz-Eylul,-2024-53519> adresinden alındı
- Vettori, A. S., & Nicolaides, A. (2016). Sexual harassment at the workplace in the hospitality industry. *African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure*, 5(2), 1-15.
- Walker, E., Wang, C., & Redmond, J. (2008). Women and work-life balance: Is home-based business ownership the solution? *Equal Opportunities International*, 27(3), 258-275.
- Wateri, E. K., & Cankan, M. E. (2022). Sexual harassment against female employees at tourism destinations: A case study in Northern Cyprus. *Rosa dos Ventos - Turismo e Hospitalidade*, 14(4), 1208-1224.
- Winn, J. (2005). Women entrepreneurs: Can we remove the barriers? *International Entrepreneurship and Management Journal*, 1, 381-397.
- Yıldız, S., & Vural, M. F. (2019). A cultural perspective of the glass cliff phenomenon. *Ege Akademik Bakış*, 19(3), 309-321.
- Zapf, D., & Einarsen, S. (2001). Bullying in the workplace: Recent trends in research and practice—an introduction. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), 369-373.



# Bölüm 6

## SİYASET BİLİMİ YAZININDA KADIN: BİBLİYOMETRİK BİR ANALİZ

*Sedef Zeyrekli Yaş<sup>1</sup>*

---

<sup>1</sup> Doç. Dr., Trakya Üniversitesi, sedefyas@trakya.edu.tr, ORCID: 0000-0002-7165-5712.

## 1. Giriş

Toplumun karar alma ve yönetim süreçlerini şekillendiren ve yönlendiren temel güçlerden biri olan siyasette her kesimin temsil edilmesi gerekmektedir (Şahin, Soyocak, & Boduroğlu, 2024: 403). Ancak geçmişte kadınlar birçok kişi tarafından zayıf, kırılabilir ve liderliğe uygun olmayan kişiler olarak tanımlanmış ve siyaset ataerki bir şekilde sınırlandırılmıştır (Idrus, Anurlia, & Fadiyah, 2023: 2). Bu kapsamda erkek merkezli bir bakış açısıyla gelişen siyaset bilimi disiplini kadınların her alanda daha fazla etkili olmaya başlamaları ve feminist teorilerin etkisiyle değişime uğramıştır. Kadınların siyasete katılımları, rolleri, etkileri gibi birçok konu araştırmacılarca incelenmeye başlanmıştır. Ana akım siyaset bilimciler cinsiyeti bir değişken olarak kullanmaya başlamış olsalar da toplumsal cinsiyet kavramının ilgili yazında gelişimi sürmektedir (Lovenduski, 1998: 333). Bu noktada feminist teori toplumsal cinsiyeti analitik bir araç olarak kullanarak ana akım açıklamalar tarafından ihmal edilen sosyal ve siyasi ilişkileri açıklamaya çalışmaktadır (Hawkesworth, 2005: 141).

Siyaset bilimi disiplininde toplumsal cinsiyete ilişkin yazın gelişmektedir. Bu kapsamda oy verme, kampanya yürütme ve liderlik gibi çeşitli siyasal eylemlerdeki toplumsal cinsiyet eşitsizliği araştırmalara konu olabilmektedir. Ayrıca siyasi bilgi, sosyalleşme ve tutumlardaki toplumsal cinsiyet farklılıkları ve kadınların siyaset teorisindeki yerleri incelenmektedir (Paxton, Kunovich, & Hughes, 2007: 264). Yine mevzu bahis çalışmalarda kadınların siyasi karar alma ve yasa yapma süreçlerine yetersiz katılımlarının nedenleri, siyasi temsilde kadınların neden yeterli oranda yer alamadıkları, siyasi süreçlere katılmada karşılaştıkları engeller araştırılmaktadır (Öztürk, 2023: 194).

Verilerin sınıflandırılması temelinde disiplinlerin gelişimini değerlendirmek ve izlemek amacıyla kullanılan bir yaklaşım olarak tanımlanan bibliyometri, bilimsel alanların yapısını ve gelişimini haritalandırmak veya belirli bir disiplinin gelişimini değerlendirmek için kullanılmaktadır. Bibliyometrik analizin amacı, öne çıkan yayınları, akademik alandaki dergileri, faal yazarları, araştırma kurumlarını, üretken ülkeleri, araştırmalardaki kelime sıklıklarını ve araştırma eğilimlerini çözümlemektir (Usta Kara, 2022: 72).

Çalışmanın amacı kadını konu alan ve Web of Science'ta indekslenen siyaset bilimi alanındaki bilimsel çalışmaların bibliyometrik analiz yöntemiyle incelenmesidir. Bu kapsamda siyaset bilimi yazınında kadınların hangi boyutlarda ele alındığı, çalışmaların yıllara göre dağılımı, etkin yazarlar ve ülkeler ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır.

Çalışma planı ise şu şekilde tasarlanmıştır. İlk olarak yazında yer alan bu çalışma konusuna benzer araştırmalar hakkında kısaca bilgi verilmiştir.



Ardından çalışmada kullanılan yöntem açıklanmış ve bulgular sunulmuştur. Son olarak ise çalışmadan elde edilen sonuçlara değinilmiştir.

## 2. Yazın

Yazında kadını konu alan birçok çalışma bulunmaktadır. Ancak belirli bir disiplinde bu konuda sistematik yazın incelemesi yapan çalışma sayısı nispeten daha azdır.

J. Saravanan, Vineeth Thamas ve Aviini Ashikko “Bibliometric Analysis of Political Science Publications: A Study on Select Countries of Asia (1991-2023)” başlıklı makalelerinde Asya’daki siyaset bilimi yazınına odaklanmışlar ve bu kapsamda Scopus veri tabanında yer alan, 1991-2023 yıllarını kapsayan çalışmaları bibliyometrik analiz yöntemiyle incelemişlerdir. Yazarlar çalışmalarında siyaset bilimiyle ilgili çalışmalarda istikrarlı bir artış olduğunu tespit etmiş etkili makaleleri, yazarları ve dergileri ortaya çıkarmışlardır (Saravanan, Vineeth, & Aviini, 2024).

Wai-Ming To “A Bibliometric Analysis of World Issues—Social, Political, Economic, and Environmental Dimensions” başlıklı çalışmasında küresel sorunların eğilimlerini sosyal, politik, ekonomik ve çevresel boyutları dikkate alarak araştırmıştır. Scopus veri tabanında 1975-2022 arasında yayımlanmış 1.201 doküman yazar tarafından bibliyometrik analiz yöntemiyle incelenmiştir. Wai-Ming To, mevzubahis konulardaki çalışmaların son elli yılda artış gösterdiği, sürdürülebilir kalkınma ve iklim değişikliği ile çevre koruma, ekonomi ve politika olmak üzere iki ana araştırma akımının olduğu sonuçlarına ulaşmıştır. Ayrıca, kurumsal sosyal sorumluluk, yönetim yaklaşımı ve COVID-19 ifadeleri son yıllarda ortaya çıkan anahtar kelimeler olarak belirlenmiştir (To, 2022).

Maja Jokic, Andrea Mervar ve Stjepan Mateljan “The Development of Political Science in Central and Eastern Europe: Bibliometric Perspective, 1996–2013” başlıklı makalelerinde 1996-2013 yılları arasında siyaset bilimi alanında Scopus veri tabanında on beş Orta ve Doğu Avrupa ülkesinden yazarlar tarafından yayımlanmış 1.117 çalışmayı bibliyometrik açıdan ele almışlardır. Yazarlar incelenen makalelerin yüzde 84’ünün uluslararası dergilerde İngilizce olarak yayımlandığı ve makalelerin siyaset bilimci yazarları arasında zayıf işbirliğinin olduğu sonuçlarına ulaşmışlardır (Jokic, Mervar, & Mateljan, 2019).

Elif Teceren “Türkiye’de Kadın Konusu Üzerine Yazılan Lisansüstü Tezlerin Bibliyometrik İncelemesi (2008-2018)” başlıklı çalışmasında Türkiye’de 2008-2018 yılları arasında sosyal bilimler alanında kadın konusunda yazılmış 738 lisansüstü tezi incelemiştir. Teceren makelesinde en çok tezin İstanbul ve Marmara üniversitelerinde yazıldığı, işletme, sosyoloji ve din sosyolojisi alanlarının öne çıktığı ve sosyo-kültürel



konulara odaklanıldığı sonuçlarına ulaşmıştır. Ayrıca incelenen tezlerde kadın yazarların öne çıktığını belirten Teceren, eğitim, cinsellik ve sağlık konularındaki çalışmaların az olduğunu vurgulamıştır (Teceren, 2019).

Nurseem Keskin Aksay ve Haydar Yalçın “Kadın Çalışmalarının Yarım Yüzyılı: Bibliyometrik Bir Analiz” başlıklı makalelerinde 1975-2023 yılları arasında Web of Science’ta indekslenen ve kategorisi “Women’s Studies” olarak belirtilen 83.117 dokümanı incelemişlerdir. Yazarlar kadın çalışmaları yazının yıllık büyümesini yüzde 3,52 olarak hesaplamışlardır. İncelenen çalışmalarda kadınlar, toplumsal cinsiyet, feminizm, kesişimsellik, ırk, cinsellik, erkeklik ve şiddet öne çıkan kavramlar olmuştur. Kurum üretkenliği kapsamında öne çıkanlar Harvard ve Michigan üniversiteleridir. Araştırmaların dolayısıyla doküman sayısının en yüksek olduğu ülkeler ise sırasıyla ABD, İngiltere ve Kanada’dır (Keskin Aksay & Yalçın, 2023).

Özlem İngün Karkış ve Aslı Telseren Ömeroğlu “Kadınların Siyasal Katılımı Konulu Çalışmalar Üzerine Bibliyometrik Bir Analiz” başlıklı çalışmalarında Web of Science veri tabanında “kadınların siyasal katılımları” anahtar kelimesini içeren 220 dokümanı incelemişlerdir. 2020 yılından itibaren konuya ilginin azaldığını tespit eden yazarlar, ülke sıralamasında Türkiye’nin alt sıralarda yer aldığını belirtmişlerdir. Mevzubahis yayınlarda öne çıkan ülkeler ise sırasıyla Amerika, İngiltere, Çin ve Kanada’dır. Anahtar kelimelerde ise toplumsal cinsiyet ve kadınlar başı çekmektedir (İngün Karkış & Telseren Ömeroğlu, 2023).

Sonuç olarak siyaset bilimi alanında kadın konusunda yazılmış çalışmaları bibliyometrik analiz yöntemiyle inceleyen araştırma sayısının az olduğu görülmektedir. Bu kapsamda çalışmanın yazına mütevazı bir katkı yapabileceği belirtilebilir.

### 3. Yöntem

Çalışmanın amacı kadını konu alan ve Web of Science’ta indekslenen siyaset bilimi alanındaki bilimsel çalışmaların bibliyometrik analiz yöntemiyle incelenmesidir. Çalışmada “Siyaset bilimi disiplinde kadını konu alan çalışmalarda öne çıkan ülkeler ve kurumlar hangileridir?”, “Çalışmaların yıllara göre dağılımı nasıldır?”, “Öne çıkan yazarlar kimlerdir?” ve “Siyaset bilimi disiplinde kadını konu alan çalışmalarda tercih edilen anahtar kelimeler nelerdir?” sorularına cevap aranmıştır.

Çalışma kapsamında Web of Science’ta siyaset bilimi alanında 17 Aralık 2024 tarihine kadar yayımlanmış dokümanlar ele alınmıştır. Başlık, özet ve anahtar kelimelerinde (topic) kadınlar (women) ve siyas\* (politic\*) kelimeleri bulunan toplam 52.682 doküman bulunmaktadır. Öncelikle bu dokümanlardan sadece İngilizce dilinde yazılmış olanlar seçilmiş (46.351) ardından kitap, bildiri, editöre not gibi çalışma türleri

kapsam dışı bırakılarak sadece makale ve inceleme yazısı olan 39.803 araştırma bu çalışmanın kapsamına dâhil edilmiştir. Son olarak Web of Science kategorilerinden siyaset bilimi seçildikten sonra kalan 6.108 çalışma incelenmiştir. Çalışmaların yıllara, kurumlara ve yazarlara göre analizinde Web of Science'tan elde edilen veriler kullanılmıştır. Bu noktada Web of Science'ın sunduğu ağaç grafiklerinden yararlanıldığı gibi elde edilen veriler yazar tarafından Microsoft Excel programında da grafik şeklinde görselleştirilmiştir. Ülke üretkenliği analizinde ise hem Microsoft Excel programında oluşturulan grafikten hem de Voswiever 1.6.20 paket programında yapılan ortak yazar analizi-ülkeler (co-authorship/countries/fractional counting) ağ haritasından yararlanılmıştır. Haritaya en az 5 yayında adres olarak gösterilen ülkeler dâhil edilmiştir.

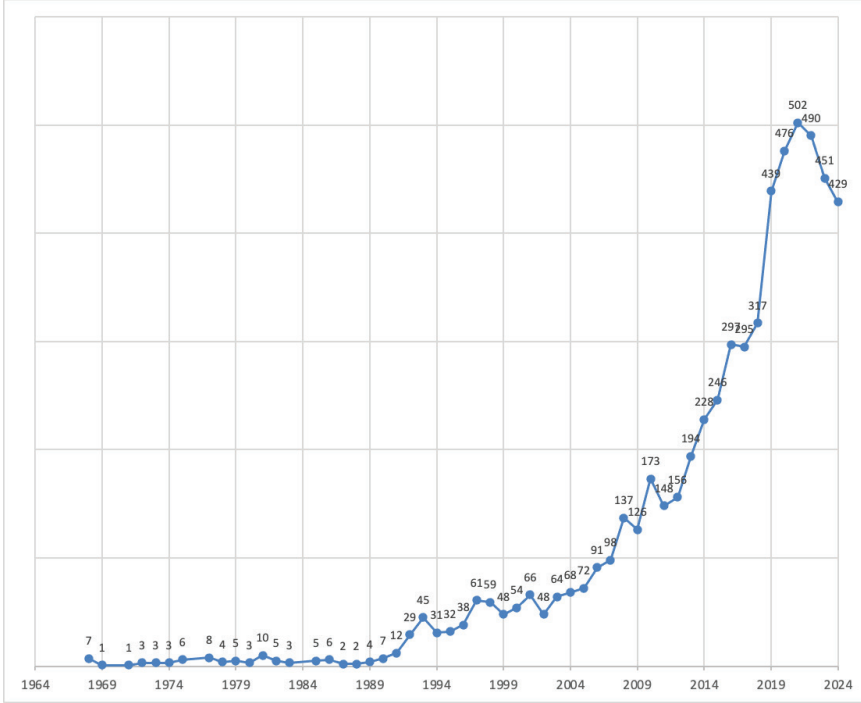
Anahtar kelimelerin analizi için 6.108 dokümana ilişkin veriler ilk olarak Notepad++ programında düzenlenmiştir. Ardından Voswiever 1.6.20 paket programında ortak kelime analizi (co-occurrence/author keywords) yapılmıştır. Analize en az 20 defa kullanılan anahtar kelimeler dâhil edilmiştir. Çalışma kapsamında ağırlıklı olarak ortak kelime analizi konusunda durulmuştur.

#### **4. Bulgular**

Bu başlık altında kadını konu alan ve Web of Science'ta indekslenen siyaset bilimi alanındaki bilimsel çalışmaların performans analizlerine ve ağ haritalarına yer verilmiştir.

##### **4.1.Çalışmaların yıllara göre analizi**

Çalışma kapsamında ele alınan araştırmaların yıllara göre dağılımı Grafik 1'de yer almaktadır.

**Grafik 1. İncelenen Çalışmaların Yıllara Göre Dağılımı**

*Kaynak: <https://www.webofscience.com/wos/woscc/summary/1573fb01-b635-42c8-821b-6e6b3f8a7057-01380fd88f/relevance/1> (Web of Science veritabanından alınan veriler düzenlenmiştir.)*

Grafik incelendiğinde 1968 yılından 2024 yılına kadar genel olarak siyaset bilimi alanında kadını konu alan araştırmaların sayıca arttığı görülmektedir. Çalışma kapsamında en çok yayın yapılan yıllar sırasıyla 2021, 2022 ve 2020'dir. 1968 yılından 1991'e kadar mevzubahis konularda 10 ve daha az yayın üretilmişken 1991 sonrası yayın sayıları artmaya başlamıştır. 2008 yılından itibaren ise yıllık yayın sayıları 100'ün üzerine çıkmıştır.

#### 4.2. Kurum üretkenliği ve yazar analizi

Kurum üretkenliği kapsamında siyaset bilimi alanında kadını konu alan ve bu çalışma kapsamında incelenen araştırmaların yazarlarının bağlı bulunduğu kurumlar incelenmiştir. Yazarların kurumlarına göre dağılımı Şekil 1'de sunulmuştur.

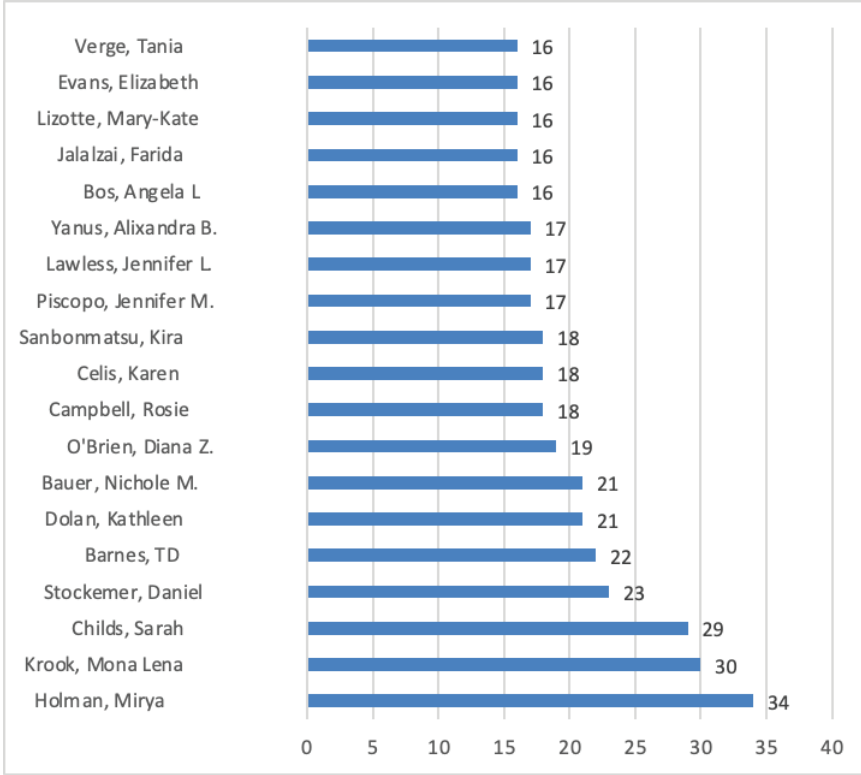


**Şekil 1.** Kurum Üretkenliği

*Kaynak: <https://www.webofscience.com/wos/woscc/summary/1573fb01-b635-42c8-821b-6e6b3f8a7057-01380fd88f/relevance/1> (Web of Science veritabanından alınmıştır.)*

Şekil incelendiğinde University of London'ın 229 çalışmayla ilk sırada yer aldığı görülmektedir. Bu üniversiteyi University of California, University of Ohio ve University of Wisconsin izlemektedir. Yazarların kurumlarının ağırlıklı olarak ABD'de yer alıyor olması dikkat çekicidir.

İncelenen makalelerin yazar analizine Grafik 2'de yer verilmiş olup grafiğe 16 ve üzerinde yayını olan araştırmacılar eklenmiştir.

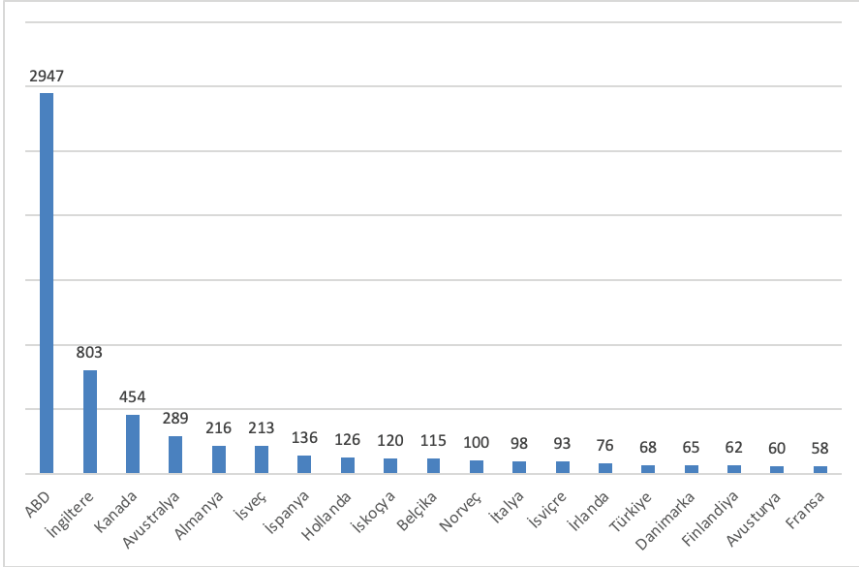
**Grafik 2. Yazar Analizi**

*Kaynak: <https://www.webofscience.com/wos/woscc/summary/1573fb01-b635-42c8-821b-6e6b3f8a7057-01380fd88f/relevance/1> (Web of Science veritabanından alınan veriler düzenlenmiştir.)*

Grafik incelendiğinde Mirya Holman'ın çalışma kapsamında yazına en çok katkıyı sunan kişi olduğu görülmektedir. Siyaset bilimi alanında Holman'ın kadını konu alan 34 çalışması bulunmaktadır. Holman'ı 30 makale ile Mona Lena Krook ve 29 çalışmayla Sarah Childs takip etmektedir. Yazarların büyük oranda kadın olması dikkat çekicidir. Bu kapsamda siyaset bilimi alanında kadınları ele alan çalışmaların büyük ölçüde kadın araştırmacılar tarafından incelendiği söylenebilir.

### 4.3. Ülke üretkenliği analizi

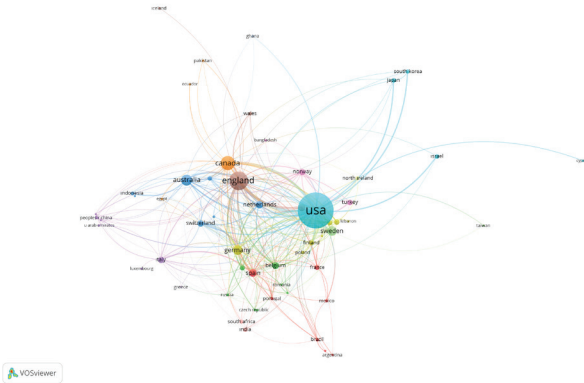
Ülke üretkenliği kapsamında siyaset bilimi alanında kadını konu alan ve bu çalışma kapsamında incelenen 6.108 çalışmanın ülkelere göre dağılımı Grafik 3'te sunulmuştur. Grafiğe en çok yayının bulunduğu ilk 20 ülke dahil edilmiştir.

**Grafik 3. İncelenen Çalışmaların Ükelere Göre Dağılımı**

*Kaynak: <https://www.webofscience.com/wos/woscc/summary/1573fb01-b635-42c8-821b-6e6b3f8a7057-01380fd88f/relevance/1> (Web of Science veritabanından alınan veriler düzenlenmiştir.)*

Grafik incelendiğinde ABD'nin 2947 çalışmayla başı çektiği görülmektedir. Bu sonuç kurum üretkenliği analizinde de ABD merkezli kurumların öne çıkmasıyla uyumludur. ABD'yi İngiltere, Kanada, Avustralya, Almanya ve İsveç izlemektedir. Türkiye ise 68 yayınlı 16. sırada yer almaktadır.

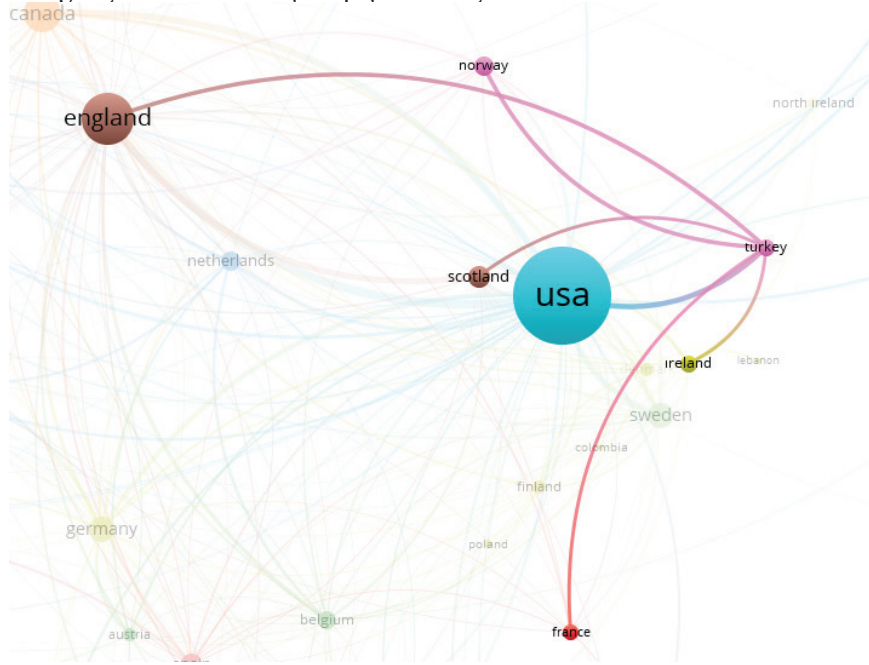
En az beş yayının bulunduğu ülkelere ilişkin ağ haritası Şekil 2'de sunulmuştur.

**Şekil 2. Ülke Üretkenliği Ağ Haritası**

*Kaynak: Web of Science veritabanından alınan veriler kapsamında Vosviewer programında oluşturulmuştur.*

Ağ haritası incelendiğinde ABD'nin merkezi bir rolü olduğu görülmektedir. ABD adresli yayın sayısı 2947 olup bağlantı gücü 365.00'dir. ABD'nin İsrail, İngiltere, Almanya ve İsveç gibi ülkelerle güçlü bağlantıları bulunmaktadır. Başka bir ifadeyle bu ülkeler arasındaki akademik iş birliklerinin kuvvetli olduğu söylenebilir. İngiltere (frekans 779) ve Kanada (frekans 442) adresli yayın sayısı ABD'ye göre daha az olsa da bu iki ülke birbiriyle ve diğer ülkelerle güçlü bağlantılara sahiptir. Almanya, Fransa, İspanya ve Hollanda arasında güçlü akademik iş birlikleri bulunmaktadır. Brezilya, Hindistan ve Güney Afrika gibi ülkeler küçük düğümlere sahip olup akademik iş birliklerinde daha az merkezi rol oynadıkları söylenebilir.

Türkiye adresli yayınların daha çok hangi ülkelerle bağlantısının olduğu ayrıca incelenmiş olup Şekil 3'te yer almaktadır.



**Şekil 3.** Türkiye Adresli Yayınların Ağ Haritası

*Kaynak: Web of Science veritabanından alınan veriler kapsamında Vosviewer programında oluşturulmuştur.*

Türkiye adresli 68 yayın bulunmakta olup bağlantı gücü 17'dir. Şekil incelendiğinde Türkiye'nin ABD, Norveç, İngiltere, İrlanda, Fransa ve İskoçya ile zayıf ancak görülebilir bağlantılar sergilediği söylenebilir. Bu durum Türk akademisyenlerin sınırlı iş birlikleri içinde olduğu veya çalışma kapsamında incelenen konuya çok fazla ilgi göstermedikleri anlamına gelebilir.





İncelenen çalışmalarda anahtar kelime olarak 149 kez kullanımı tercih edilen “seçimler” ifadesi 336 bağlantı gücüne sahiptir. “Toplumsal cinsiyet eşitliği” 113 tekrar sıklığına ve 157 bağlantı gücüne sahiptir.

Bağlantı gücünün ve tekrar sıklığının düşük olduğu anahtar kelimeler yazındaki boşluklar veya az çalışılmış konular hususunda fikir verebilmektedir. Bu kapsamda tekrar sıklığı 20 ile en düşük olan anahtar kelimeler kurumlar, Avustralya, deney, devlet politikası, politik şiddet ve feminist politik ekonomi olarak sıralanabilir. Bağlantı gücü düşük olan anahtar kelimeler ise cinsel şiddet (17), feminist politik ekonomi (22), sosyal yeniden üretim (24) ve politik şiddet (27) olarak belirtilebilir. Bu kapsamda örneğin sosyal yeniden üretim ve feminist politik ekonomi gibi kavramların toplumsal cinsiyet eşitliği ve temsil ile ilişkilerinin derinlemesine incelenmesi yazına önemli katkılar sunabilir. Bağlantı gücünün şiddet ve temsil kelimeleri arasında düşük olması ise kadına karşı şiddetin siyasi temsil alanında az olduğunu ya da bu konuda çok fazla araştırmanın yapılmadığını gösteriyor olabilir. Polonya, Rusya, Türkiye gibi coğrafi terimlerde bağlantı gücü düşük olup bu ifadelerin daha dar kapsamlı veya sınırlı bir bağlama sahip olduğu söylenebilir. Din ve sivil toplum ifadeleri ile toplumsal cinsiyet eşitliği ve demokrasi anahtar kelimeleri arasında bağlantı gücü düşüktür. Dolayısıyla bu anahtar kelimeler arasındaki ilişkinin araştırılması yazına katkı sunabilir.

Anahtar kelimeler beş kümede toplanmaktadır. Kelimelerin kümelere göre dağılımı Tablo 1’de sunulmuştur.

**Tablo 1. Anahtar Kelimelerin Kümelere Dağılımı**

KÜME 1 (Kırmızı)	KÜME 2 (Yeşil)	KÜME 3 (Mavi)	KÜME 4 (Sarı)	KÜME 5 (Mor)
Kürtaj	Kampanyalar	Afrika	Amerikan siyaseti	Avustralya
Aktivizm	Kongre	Aday seçimi	Brezilya	Kanada
Vatandaşlık	Deney	Adaylar	Siyasi davranış	Sınıf
Sivil toplum	Aile	Tanımlayıcı temsil	Yolsuzluk	Çeşitlilik
Çatışma	Kadın adaylar	Seçim sistemi	Seçimler	Etnik köken
Feminist politik ekonomi	Toplumsal cinsiyet	Kadınların temsiliyeti	Toplumsal cinsiyet ve siyaset	Kesişimsellik
Demokrasi	Cinsiyet önyargısı	Siyasi hırs	Cinsiyet farkı	Liderlik
Sosyal yeniden üretim	Toplumsal Cinsiyet stereotipleri	Feminist kuramsalcılık	Kimlik	Siyaset bilimi
Ayrımcılık	İdeoloji	Fransa	Kurumlar	Politika

Güçlendirme	Erkeklik	Cinsiyet kotaları	Latin Amerika	Yarış
Avrupa Birliği	Medya	Almanya	Yerel siyaset	
Feminizm	Destekçiler	Endonezya	Meksika	
Covid-19	Siyasal iletişim	Yasama organları	Partiler	
Toplumsal cinsiyet eşitliği	Siyasi angajman	Kadınların temsiliyeti	Karşılaştırmalı siyaset	
Toplumsal cinsiyet ana akımlaştırması	Politik psikoloji	Avrupa Parlamentosu	Siyasi bilgi	
İnsan hakları	Politik şiddet	Siyasi partiler	Siyasi katılım	
Hindistan	Cinsiyetçilik	Kotalar	Siyasi temsil	
Milliyetçilik	Cinsel şiddet	Temsil	Kamuoyu görüşü	
Kuzey İrlanda	Sosyal medya	Devlet politikası	Anket çalışması	
Polonya	Stereotipler	Asli temsil	Oy verme davranışı	
Politika	Terörizm	Siyasette kadınlar	Kadın ve siyaset	
Politik ekonomi	Twitter	Avrupa		
Kamu politikası	Oy verme	Parlamento		
Din	Kadın adaylar			
Rusya				
Güvenlik				
Cinsellik				
Toplumsal hareketler				
Demokratikleşme				
İspanya				
Türkiye				
Şiddet				
Kadına karşı şiddet				
Kadınlar				
Kadın hareketleri				
Kadın hakları				

Kadınlar, toplumsal cinsiyet eşitliği, feminizm, kadın hakları, kadın hareketleri, demokrasi gibi anahtar kelimelerin bulunduğu birinci (kırmızı) kümede toplumsal cinsiyet, kadın hakları ve feminist teoriye odaklanıldığı söylenebilir. Ayrıca bu grupta yer alan çalışmalar toplumsal hareketler ve kadın odaklı politikalara vurgu yapmaktadır. Birinci kümede feminizm, kadınlar ve toplumsal cinsiyet eşitliği kelimeleri arasında güçlü bir ilişki bulunmaktadır. Ayrıca bu kümede hak temelli bir bakış açısının öne çıktığı belirtilebilir.



İkinci (yeşil) kümede toplumsal cinsiyet, kampanyalar, kongre, deney, siyasal iletişim, sosyal medya ve politik şiddet gibi anahtar kelimeler yer almaktadır. Bu kümenin kadınların siyasal süreçlerdeki rolüne ve siyasal katılıma vurgu yaptığı düşünülebilir. Kadın adayların seçim kampanyalarındaki yerlerinin cinsiyet eşitliği bağlamında incelendiği söylenebilir. Toplumsal cinsiyet, toplumsal cinsiyet stereotipleri ve cinsiyet önyargısı anahtar kelimelerinin bu kümede olması kadınların siyasal alanda karşılaştıkları güçlükler ve engellere vurgu yapıldığını gösterebilir. Ayrıca siyasal iletişim, destekçiler, medya ve sosyal medya anahtar kelimeleri araştırmacıların bu konulara ilgilerini gözler önüne sermektedir.

Üçüncü (mavi) kümede siyasal partiler, kotalar, cinsiyet kotaları, temsil, kadınların temsiliyeti, devlet politikası ve seçim sistemi gibi anahtar kelimeler bulunmaktadır. Bu kümede kadınların siyasal temsiliyeti ile ilgili konular öne çıkmaktadır. Bu küme kadınların siyasal temsili, seçim süreçleri ve bu süreçlerin farklı ülkelerdeki yansımaları ile ilgili araştırmaları kapsamaktadır. Ayrıca siyasal partilerin, kadınların siyasal süreçlerdeki rolleri üzerindeki etkisi araştırmacılarca incelenen önemli bir konudur.

Oy verme davranışı, siyasal katılım, siyasal temsil, yerel siyaset, cinsiyet farkı, siyasal davranış ve seçimler dördüncü (sarı) kümede yer alan anahtar kelimelerden bazılarıdır. Cinsiyet farklarının ve toplumsal yapıların politik katılım ve temsil üzerindeki etkileri bu kümede öne çıkmaktadır.

Beşinci (mor) kümede kesişimsellik, çeşitlilik, etnik köken, liderlik, sınıf gibi kelimelerin yer aldığı görülmektedir. Feminist teorinin önemli kavramlarından biri olan kesişimselliğin etnik köken, çeşitlilik gibi kavramlarla aynı kümede yer alması kadınların sadece cinsiyet temelli olarak değil sınıfsal, etnik ve kültürel farklılıklarına göre de analiz edildiğini göstermektedir.

Kadınların siyasal alanlarda yer almalarını desteklemek amacıyla uygulanan yöntemlerden biri cinsiyet kotalarıdır. İncelenen çalışmalarda cinsiyet kotalarının anahtar kelime olarak sıklıkla tercih edildiği görülmüştür. Bu kapsamda cinsiyet kotaları ifadesiyle birlikte kullanılan anahtar kelimeler Şekil 5'te yer almaktadır.





ve toplumsal alanlarda arka plana itilen kadınlar siyaset sahnesine geç çıkmalarına paralel olarak yazında da araştırma konularına yakın geçmişte dahil edilmeye başlanmıştır.

Kurum ve ülke üretkenliği kapsamında yazında ABD'nin ve ABD merkezli kurumların ağırlığının hissedildiği söylenebilir. ABD'li araştırmacılar, Avrupa ülkeleri başta olmak üzere birçok ülkeden yazarla akademik işbirliği yapmaktadırlar. Avrupa ülkeleri arasında bağlantı gücünün yüksek olması Avrupa Birliği gibi uluslararası yapıların bölgesel akademik işbirliklerini artırdığını düşündürmektedir. Almanya, İsveç ve Hollanda arasında güçlü bağlantıların olması ise Kuzey Avrupa'nın işbirlikçi yapısını vurguluyor olabilir. ABD, İngiltere, Kanada ve Avustralya arasındaki bağlantılar ortak dile sahip olan ülkeler arasında akademik işbirliğinin de kuvvetli olduğunu gösteriyor olabilir. Özlem İngün Karkış ve Aslı Telseren Ömeroğlu kadınların siyasi katılımları konusunda yayımladıkları makalelerinde inceledikleri yayınlarda öne çıkan ülkeleri Amerika, İngiltere, Çin ve Kanada olarak tespit etmişlerdir (İngün Karkış & Telseren Ömeroğlu, 2023). Nursem Keskin Aksay ve Haydar Yalçın ise "Women's Studies" kategorisinde analiz ettikleri dokümanlarda ülke üretkenliğinde ABD, İngiltere ve Kanada'nın başı çektiğini belirtmişlerdir (Keskin Aksay & Yalçın, 2023). Bahsi geçen çalışmaların sonuçlarına benzer şekilde bu çalışmada da en üretken ülkeler sırasıyla ABD, İngiltere ve Kanada olmuştur. Bu kapsamda sonuçların örtüştüğü söylenebilir.

Çalışma kapsamında ulaşılan bir diğer sonuç siyaset bilimi yazınında kadın konusunda çalışan araştırmacıların büyük çoğunluğunun kadın olduğudur. Temsil, seçimler, siyasi süreçler gibi siyasi hayatta karşılaşılan birçok konuda yaşanan sorunlarla bizzat karşılaşmaları belki de kadın araştırmacıların mevzubahis hususlara yönelmesine sebep olmuştur.

Anahtar kelimelere ilişkin yapılan analizlerde en sık tekrar eden kelimelerin toplumsal cinsiyet, kadın, temsil, feminizm, seçimler, cinsiyet farkı, siyasi partiler, kesişimsellik ve toplumsal cinsiyet eşitliği olduğu görülmüştür. Bu sonuçlar Nursem Keskin Aksay ve Haydar Yalçın'ın tespitleriyle (Keskin Aksay & Yalçın, 2023) büyük ölçüde örtüşmektedir. Kümeler dikkate alındığında ise siyaset bilimi yazınında feminist teoremin etkin olduğu, kadın hakları, kadın odaklı politikalar, kadınların siyasi süreçlerdeki rolleri, karşılaştıkları engeller ve siyasete katılımları, toplumsal cinsiyet kavramı ve toplumsal cinsiyet eşitliği gibi hususların vurgulandığı belirtilebilir. Ayrıca siyasi partilerin, kadınların siyasi süreçlerdeki rolleri üzerindeki etkisi incelenen bir diğer konudur. Son olarak toplumsal adalet, haklar ve feminist aktivizme dayalı politik söylemler; siyasi süreçler, medya, kimlik politikaları ve toplumsal değişim; kadınların siyasette temsiliyeti, seçim süreçleri ve politik kadın hareketleri; Avrupa merkezli politik

süreçler, feminist ekonomi ve toplumsal cinsiyet adaleti yazında incelenen konular arasındadır.

Gelecekte siyaset bilimi alanında kadın konusunda araştırma yapmayı düşünen yazarlara bu çalışmada tespit edilen ve bulgular kısmında sunulan bağlantı gücü ve tekrar sıklığı düşük olan anahtar kelimeleri dikkate alması önerilebilir.



## Kaynakça

- Hawkesworth, M. (2005). Engendering Political Science: An Immodest Proposal. *Politics and Gender*, 1(1), 141-156.
- Idrus, I., Anurlia, S., & Fadiyah, D. (2023). Analysis of the Impact of Patriarchal Culture on the Role of Women in Politics and Governance. *Journal Studi Ilmu Pemerintahan*, 4(1), 1-12.
- İngün Karkış, Ö., & Telsezen Ömeroğlu, A. (2023). Kadınların Siyasal Katılı Konulu Çalışmalar Üzerine Bibliyometrik Bir Analiz. *Kent Akademisi*, 16(3), 1880-1906.
- Jokic, M., Mervar, A., & Mateljan, S. (2019). The development of political science in Central and Eastern Europe: bibliometric perspective, 1996–2013. *European Political Science*, 18, 491-509.
- Keskin Aksay, N., & Yalçın, H. (2023). Kadın Çalışmalarının Yarım Yüzyılı: Bibliyometrik Bir Analiz. *Kadın Araştırmaları Dergisi*, 9(1), 32-65.
- Lovenduski, J. (1998). Gendering Research In Political Science. *Annual Review of Political Science*, 1, 333-356.
- Öztürk, D. (2023). Kadınların Politik Temsili ve Farklı Gerekeçlendirmeleri Üzerine Eleştirel Bir Analiz. *Liberal Düşünce Dergisi*, 28(111), 193-213.
- Paxton, P., Kunovich, S., & Hughes, M. (2007). Gender in Politics. *Annual Review of Sociology*, 33, 263-284.
- Saravanan, J., Vineeth, T., & Aviini, A. (2024). Bibliometric analysis of political science publications: a study on select countries of Asia (1991-2023). *Asian Journal of Political Science*, 1-16.
- Şahin, M., Soyocak, S., & Boduroğlu, G. (2024). Kadınların Siyasal Temsilde Yaşadıkları Sorunlar ve Engeller Üzerine Nitel Bir Araştırma. *Politik Ekonomik Kuram*, 8(2), 402-424.
- Tecerem, E. (2019). Türkiye’de Kadın Konusu Üzerine Yazılan Lisansüstü Tezlerin Bibliyometrik İncelemesi (2008-2018). *İşletme Bilimi Dergisi (JOBS)*, 7(2), 499-530.
- To, W.-M. (2022). A Bibliometric Analysis of World Issues—Social, Political, Economic, and Environmental Dimensions. *World*, 3(3), 619-638.
- Usta Kara, I. (2022). Bibliometric Analysis of Dark Side of Leadership Literature. *Journal of Current Debates in Social Sciences*, 5(Special Issue-1), 69-84.



# Bölüm 7

## SAĞLIK ALANINDA KADININ YERİ

*Fulya Demirhan<sup>1</sup>*

---

<sup>1</sup> Arş.Gör., Kırklareli Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Fizyoterapi ve Rehabilitasyon Bölümü, fulyademirhan@klu.edu.tr, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3801-9121>

## 1. Giriş

Kadınlar, sağlık alanına sağladıkları katkılar ile gerek bireysel gerek toplumsal dönüşüme öncülük etmişlerdir. Sağlık bilimlerinde eğitim alan öğrenciler, sağlık hizmetlerinde görev yapan sağlık çalışanları ve sağlık alanında yaptıkları çalışmalar ile ilham veren akademisyenler hem bireysel hem toplumsal iyileşme noktasında anahtar bir rol üstlenir. Sağlık sektörünün tüm zor şartlarına rağmen, topluma daha sağlıklı bir gelecek sunmak için engelleri aşarak emek veren kadınların sağlık hizmetlerinin kalitesinin artırılmasındaki misyonu oldukça önemlidir. Sağlık alanında çalışan kadınların bu alanda göstermiş oldukları cesaret, kararlılık ve sahip oldukları vizyon, sadece kendi iş yaşamlarını değil aynı zamanda devletlerin sağlık politikalarının şekillenmesinde de etkili olmaktadır. Son yıllarda sağlık sisteminin etkinliği ve erişilebilirliği açısından önemli bir grup olan sağlık hizmetlerinden yararlanan kadınların, aldıkları hizmetle ilgili geri bildirimleri kalite politikalarının belirlenmesinde etkili olmaktadır. Kadınlar, fiziksel ve ruhsal sağlık ihtiyaçları açısından geniş yelpazeye sahiptir. Ayrıca cinsiyetleri özelinde çeşitli sağlık sorunları ile karşılaşma riskleri ve yaşam döngülerinin farklı aşamalarında farklı sorunlar ile karşılaşabilmeleri sebebiyle özel bir ilgiye ihtiyaç duyarlar. Bu süreçler gebelik, doğum, menopoz gibi süreçlerin yanı sıra, kadın sağlığına özgü hastalıklardır ve sağlık hizmetlerine başvurmalarını gerektiren sorunlardır. Bu süreçlerde kadınların karşılaştığı engeller, toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri, kültürel ve ekonomik faktörler sağlık hizmetlerine erişimi etkileyebilir. Kadınlar sağlık hizmetlerine yalnızca bireysel sağlıklarını korumak için başvurmamaktadır ve toplumun genel sağlık düzeyinin iyileştirilmesine de önemli katkılar sağlar. Tüm bu bilgiler ışığında bu bölümde sağlık sisteminin her ayağında yer alan kadınların rolü irdelenecektir.

## 2. Sağlık Alanında Eğitim Gören Kadınlar

Kadınların da tam donanımlı eğitim alması gerektiği düşüncesiyle ve Dr. Besim Ömer Paşa'nın çabalarıyla sağlık mektepleri açılmıştır. Nitekim savaş döneminde kadın sağlık çalışanlarının yeri yadsınamayacak derecede büyük olmuştur (Emiroğlu & Öztürk, 2022). Tüm bunlara rağmen 20. yüzyıla kadar kadının bu alandaki yerinin toplum tarafından kabul görmesi, mesleki güven duyması oldukça sınırlı kalmıştır. Tıbbiye'ye kız öğrenci alımı ise yine Dr. Besim Ömer Paşa'nın çabalarıyla 1922 yılında İstanbul Tıp Fakültesi'ne olmuştur. Yıllar geçtikçe tıp fakültesinde okuyan kız öğrenci sayısı da giderek artış gösterdiği bildirilmiştir (Emiroğlu & Öztürk, 2022).

Zamanla diş hekimliği, eczacılık, fizyoterapist gibi bir çok farklı meslekte kadınlar bu mesleklerin eğitimlerini almış ve ilgili alanda hizmet vermeye başlamıştır. TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu) verilerine

göre 2020'li yıllara geldiğimizde, Türkiye'de sağlık alanındaki toplam iş gücünün yarısına yakını kadınların oluşturduğu bildirilmiştir. Tüm çalışan kesimin %26,3'i ve sağlık sektöründe çalışan kesimin erkek sayısını geçerek %59,8'sini kadınların oluşturduğu bildirilmiştir (Türkiye İstatistik Kurumu, 2023).

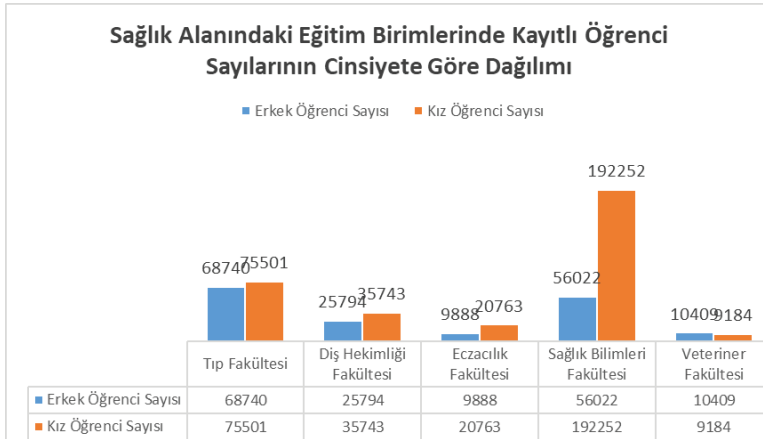
Eğitim seviyesine göre işgücüne katılım oranı incelendiğinde, eğitim düzeyinin yüksek olması işgücüne katılımı arttırdığı görülmüştür. Eğitim düzeyine göre işgücüne katılım oranı Tablo 1'de gösterilmiştir.

**Tablo 1. Türkiye'de Kadınların Eğitim Düzeyine Göre İşgücüne Katılım Oranı**

Eğitim Düzeyi	İşgücüne Katılım Oranı(%)
Okuryazar olmayan	12,4
Lise altı eğitim	24,1
Lise mezunu	29,9
Yükseköğretim mezunu	37

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu, (2023). İstatistiklerle Kadın. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2021-45635>.

Üniversitelerin Tıp, Diş, Eczacılık, Fizyoterapi ve Rehabilitasyon, Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Fakülteleri, Sağlık Yüksekokullarına ve Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokullarına bağlı bölümlerinde eğitim gören kız öğrencilerin sayısındaki artış, gelecekte sağlık sektöründe kadın çalışan sayısı hakkında bilgi vermektedir. Sağlık alanında eğitim veren fakültelerde kayıtlı öğrenci sayılarının cinsiyete göre dağılımı Şekil 1'de gösterilmiştir.



**Şekil 1. Sağlık Alanında Eğitim Veren Fakültelerde Kayıtlı Öğrenci Sayılarının Cinsiyete Göre Dağılımı (2024)**

Kaynak: Yüksek Öğrenim Kurulu, (2024). Üniversite Bazında Öğrenci Sayıları, <https://istatistik.yok.gov.tr>

### 3. Sağlık Alanında Çalışan Kadınlar

Modern hemşireliğin kurucusu Florance Nightingale'dir ve 1850'li yıllarda özellikle Kırım savaşında gerek savaş yaraları gerek bulaşıcı hastalıklarla mücadelede anahtar bir role sahip olmuştur (Attewell, 1998). Osmanlı'da ise sağlık alanına kadınların resmi olarak yer alması, Tıphane ve Cerrahhane-i Amire'nin 1827'de kurulması ve Dr. Charles Ambroisse Bernard'ın Viyana'dan gelerek iki yıllık eğitim içeren ebelik sınıflarını oluşturmasıyla başlamıştır. İlk olarak 1842-1843 yılında ebe adayları eğitim öğretime başlamıştır (Sarı, 1996). Sağlık alanındaki yeri gittikçe büyüyen kadınların özellikle Trablusgarp, Balkan ve 1. Dünya savaşlarında hemşirelik, hasta bakıcılık alanındaki hizmetlerinin büyük fayda getireceğine inanılmıştır.

Sağlık sektörü, her gün ve günün her saati kesintisiz hizmet verme zorunluluğu bulunan meslek alanlarından biridir. Bu sebeple sağlık çalışanları oldukça yoğun bir tempoda çalışmak durumunda kalmaktadır. Geçtiğimiz yıllarda küresel bir felakete yol açan COVID-19 pandemisinde de sağlık çalışanlarının kendileri ve yakınlarının hayatlarını riske atma pahasına enfekte kişilerin tedavisinde yer aldıkları, zorlayıcı ekipmanlar ile çalışmak ve hastane başvurularındaki aşırı artışa bağlı iş yoğunluğunun içerisinde hizmet verdikleri görülmüştür. Kadın sağlık çalışanlarının ön saflarda yer aldığı sağlık sektöründe düşük ücretler, şiddet, uzun çalışma saatleri, bulaşıcı hastalık riskleri, yetersiz sağlık personeli, ev ve aile yaşamının yükümlülükleri, ataerkil düşünce yaklaşımlarının oluşturduğu bariyerler gibi sorunlar kadınların iş yaşamında tükenmesine yol açmaktadır. Dolayısıyla enfekte olma riski ile hem kendisi için risk altında çalışma, hem de bulaş riski sebebiyle ailesinde çocuk, yaşlı ve hasta bireylerin bakımında sorumluluklarını yerine getirememesi, yoğun ve stresli çalışma ortamı hem kadın sağlıkçının hem de ailesi üzerinde psikolojik travmalara sebep olarak sorunların daha da derinleşmesine yol açmaktadır.

İş hayatında kadınların yer alması yalnızca ekonomik katkı olarak sınırlandırılmamalıdır. Kadının iş yaşamında varlığı, toplumsal refah ve kalkınma için çok önemlidir. Çünkü çalışan kadın, öz saygı, kişisel gelişim ve ekonomik özgürlük anlamında başarı duygusuyla psikolojik olarak tatmin olmuş kadın demektir. Bu tatmin duygusu hem aile hem sosyal yaşantı hem de toplum içinde daha verimli kadınların var olmasına katkı sağlamaktadır. Kadın sağlık çalışanlarının deneyimleri ve mücadeleleri; daha eşit, sağlıklı ve güvenli bir iş ortamı oluşturmak için çok önemlidir. Dolayısıyla sağlık sektöründe kadın sağlık çalışanlarının optimal verimlilikte hizmet verebilmesi için atılacak adımlar, sağlık sektöründeki kalitenin geliştirilmesinde anahtar rol oynayacaktır.

Bu bakımdan sağlık sektöründe çalışan kadınların işte karşılaştıkları

problemler çözüme kavuşturulmalıdır. Bunun için emeklerin ücretlendirilmesi hususunda cinsiyet farkının ortadan kaldırılması, kariyer olanakları bakımından kadınların önüne çıkan engellerin giderilmesi, ailesinde bakıma muhtaç çocuk, hasta ve yaşlı bireyler bulunan kadınlar için iş ve ev arasındaki tercih sorununun giderilmesi gibi atılacak adımlarda kadınların ihtiyaç duyduğu imkanlar kendilerine sunulmalıdır.

#### **4. Sağlık Hizmetlerine Başvuran Kadınlar**

Literatürde, sağlık hizmetlerine erişimin; bireylerin cinsiyetlerine, eğitim düzeylerine, çalışma durumlarına, etnik kökenlerine, dini inançlarına ve içinde buldukları kültürel özelliklere göre farklılık gösterdiğini ortaya koyan çalışmalar mevcuttur (Bruce vd., 2012; Cavalieri, 2009; Schiller & Levin, 1988). Yapılan çalışmaların önemli bir kısmında, kadınların sağlık hizmetlerine erişim düzeylerinin erkeklere kıyasla çok daha düşük olduğu; bireylerin eğitim düzeyleri arttıkça karşılanamayan sağlık ihtiyaçları düzeylerinin azaldığı ve kültürel özelliklere göre sağlık hizmetleri kullanımının farklılık gösterdiği görülmektedir (Dunlop, Coyte, & McIsaac, 2000; Snowden & Yamada, 2005; Westin vd., 2004). Sağlık hizmetlerine başvuran kadınlar, genellikle çeşitli sosyal, kültürel ve ekonomik engellerle karşı karşıya kalmaktadır (Owens, 2008). Kadınlar, sağlık hizmetlerine başvurduklarında bazen cinsiyet, yaş, ekonomik durum ve coğrafi faktörlerden kaynaklanan zorluklarla mücadele ederken, bir yandan da kendi sağlıklarını ihmal edebilmektedirler (Mustard vd., 1998; Owens, 2008).

Kadınların sağlık hizmetlerine başvurma oranının düşük olmasının en önemli sebeplerinden biri, kadınların ekonomik ve sosyo-kültürel durumudur. Yapılan araştırmalar, özellikle düşük gelirli ailelerde yaşayan kadınların, sağlık hizmetlerine erişim konusunda ekonomik zorluklar yaşadığını, ücretli sağlık hizmetleri, ulaşım masrafları ve tedavi giderlerinin kadınları sağlık hizmetlerine başvurmaktan alıkoyduğunu göstermektedir (Pollock & Rainer, 2005; Zegeye vd., 2021).

Kırsal bölgelerde yaşayan kadınlar, sağlık hizmetlerine daha uzak mesafelerde bulunmaktadır. Bu durum, kadınların sağlık hizmetlerine erişimini zorlaştıran bir diğer faktördür. Özellikle hamilelik, doğum, menopoz gibi dönemlerde, kadınların gerekli sağlık hizmetlerine ulaşabilmesi büyük önem taşımaktadır. Ancak, kırsal ve uzak bölgelerdeki sağlık tesislerine erişim eksiklikleri, kadınların sağlık sorunlarını göz ardı etmelerine yol açabilmektedir (Gage, 2007; Zimmermann vd., 2016).

Kadınlar, sağlık hizmetlerine başvurduklarında, genellikle özel sağlık sorunları ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Kadın sağlığına yönelik başvuruların başında, üreme sağlığı, doğum kontrolü, gebelik, doğum sonrası bakımlar ve jinekolojik sağlık sorunları yer almaktadır. Ancak, kadınların

bu sağlık hizmetlerine başvururken, genellikle sosyal ve kültürel engellerle karşılaştığı gözlemlenmektedir. Birçok kadın, jinekolojik muayeneler ve üreme sağlığı konusunda utanç, mahremiyet endişeleri veya yanlış bilgi nedeniyle sağlık hizmetlerine başvurmakta tereddüt edebilmektedir (Jouanny vd., 2024). Pelvik semptomların yaygın deneyimine rağmen, sağlık hizmeti arayan kadın sayısı, kullanıcı arayüzü ile ilgili sağlık arayışı ile ilgili çoğu prevalans verisinin kanıtlandığı gibi nispeten düşüktür. 94692 kişi gibi büyük bir popülasyonu ile katılımcılarını orta yaşlı ve yaşlı üriner inkontinanslı kadınların oluşturduğu bir çalışma, katılımcıların sadece % 34'ü semptomlarını bir klinisyenle tartıştığını bildirmiştir (Lane vd., 2021). Benzer şekilde, Danimarka'da yapılan web tabanlı bir çalışma, 5861 üriner inkontinanslı kadının yalnızca %29'unun tıbbi yardım için başvurduğunu göstermektedir (Raasthøj vd., 2019). 55 yaş üzeri pelvik taban disfonksiyonu olan kadınlarda yapılan bir araştırmada katılımcıların %98,7'sinde mesane, bağırsak veya cinsel işlev bozukluğu veya prolapsusu olduğu ancak yalnızca %51'inin tıbbi tedavi hizmetlerine başvurduğu bildirmiştir (Tinetti vd., 2018). Bu bilgiler ışığında toplumlarda, kadınların cinsel sağlıklarını konuşmada zorluk yaşadığı, bunun da sağlık hizmetlerine başvurmamaya veya sağlık sorunlarını geçiştirmeye yol açabildiği söylenebilir.

Erkeklerle karşılaştırıldığında, kadınlar psikolojik sağlık sorunlarını daha sık yaşayabilirler (Matud, 2004; Piccinelli & Wilkinson, 2000). Bu problemlerin başında tükenmişlik sendromu, stres, anksiyete ve depresyon gelir (Scott, 2014). Ancak kadınların psikolojik problemlerde sağlık hizmetleri için başvuru süreci zorluklarla doludur. Kadınlar, psikolojik hastalıkların bir zayıflık işareti olduğu ve kadınların duygusal sorunlarını kendi başlarına ele almaları gerektiğine dair toplumsal inanç nedeniyle terapi veya danışmanlık hizmetleri aramaktan çekindiğini ifade etmektedir (Mackenzie vd., 2006; Santow, 1995).

Kadınların, bu hizmetlere başvurmalarını engelleyen bir diğer neden ise, aile içindeki rolleridir. Ev içindeki sorumluluklar, iş hayatı ve çocuk bakımı gibi faktörler, kadınların kendilerine zaman ayırmalarını ve psikolojik destek almalarını zorlaştırmaktadır (Furuta & Salway, 2006). Ancak bu konuda farkındalık yaratmak ve kadınların psikolojik destek almasına olanak sağlamak çok önemlidir.

Bazı toplumlarda, kadınların sağlık hizmetlerine erişimi kültürel veya dini engeller sebebiyle de sınırlanmıştır (Manuel, 2018). Kadınlar, sağlık hizmetleri alırken, doktorlar ve sağlık çalışanlarıyla cinsiyet temelli bir rahatlık ve güven duygusu aradıklarını bildirmişlerdir. Erkek doktora muayene olmak veya erkek bir sağlık uzmanından sağlık hizmeti alacak olmanın sağlık hizmeti almak için başvurmada bir bariyer olduğunu bildirmişlerdir (Makam, Mallappa Saroja, & Edwards, 2010; Weisman & Teitelbaum, 1985). Kadınların yalnızca kadın sağlık profesyonellerinden



sağlık hizmeti almak istemelerinin, sağlık hizmetlerinin yerine getirilmesinde aksamalara neden olacağı yadsınamaz bir gerçektir. Bu nedenle, kadınların sağlık hizmetlerine başvurduklarında hem kültürel hem de dini faktörlerin göz önünde bulundurulması gerekir.

Kadınların sağlık hizmetlerine başvurmasını engelleyen en ciddi sorunlardan biri de, fiziksel ve psikolojik şiddete maruz kalmalarıdır. Kadına yönelik şiddet, kadının yalnızca fiziksel sağlığını tehdit etmekle kalmaz, ruhsal sağlığını da etkilemektedir (Lutwak, 2024). Şiddet mağduru kadınların, eğitim eksikliğinden dolayı ya sağlık hizmetine başvurmadığı ya da çoğu zaman sağlık hizmetlerine başvurmadan korktuğu ve utandığı bildirilmiştir (Rönnerberg & Hammarström, 2000). Bu da sağlık sorunlarının geç tedavi edilmesine neden olmaktadır. Kadına yönelik şiddetle mücadele etmek ve şiddet mağdurlarına yönelik özel sağlık hizmetlerinin geliştirilmesi büyük önem taşımaktadır. Ayrıca, şiddet mağduru kadınların sağlık hizmetlerine başvurmaları için daha güvenli ortamlar yaratılmalıdır.

Kadın sağlık çalışanları, bu anlamda kritik bir rol oynamaktadır. Hemşireler, doktorlar, psikologlar ve diğer sağlık profesyonelleri, kadınların sağlık hizmetlerine erişiminde ve kadınların sağlıklarını iyileştirme noktasında önemli bir destek sağlar (Hardin & Hailey, 1993). Toplumda kadın sağlığına farkındalık oluşturmak ve kadınların sağlık hakları hakkında bilinçlendirilmesi için faaliyetler gerçekleştirmek noktasında da kadın sağlık çalışanlarının misyonu yadsınamaz (Kerrensens, Bensing, & Andela, 1997). Günümüzde sağlık sistemlerinin, sağlık hizmetine başvurmuş bir kadının herhangi bir engelle karşılaşmadan sağlık hizmetini alabilmesi temelinde yapılandırılmasını gerektirmektedir. Kadınların, fiziksel ve ruhsal sağlıkları konusunda kendilerini rahatça ifade edebileceği, cinsiyet eşitliğine dayalı sağlık hizmetlerinin sağlanması, sağlık sistemlerinin daha erişilebilir ve adil olmasını sağlayacaktır. Ayrıca, sağlık profesyonellerinin kadınların sağlık ihtiyaçlarına duyarlı, saygılı ve anlayışlı bir şekilde yaklaşması, sağlık hizmetlerinin etkinliğini artıracaktır.

## **5. Türkiye’de Sağlık Alanında İlham Veren Kadınlar**

### **5.1. Dr. Safiye Ali (1905-1952)**

Türk tıbbında bir öncü olan Dr. Safiye Ali, Türkiye’nin ilk kadın tıp doktorlarından biridir (Konya, 2018). 1921 yılında İstanbul Üniversitesi’nden mezun olan Dr. Ali, daha sonra Almanya’da kadın hastalıkları ve doğum uzmanlığı eğitimi almıştır. Türkiye’de modern kadın sağlığı uygulamalarının yaygınlaştırılmasında önemli bir rol oynamış ve özellikle kadınların doğum sağlığı alanında yaptığı çalışmalarla tanınmıştır. Çalışmalarında kadınların sağlık hizmetlerine erişiminin önemini vurgulamış ve bu alanda yaptığı yenilikçi çalışmalarla kadın

doktorların sayısının artmasına katkıda bulunmuştur. Bu bağlamda 1924 yılında Londra'da bir kongreye katılım göstermiş ve uluslararası platformda Türkiye'yi temsil eden ilk kadın unvanını elde etmiştir (Soylu & Ekmekçi, 2024).

### **5.2. Prof. Dr. Türkan Saylan (1935-2009)**

Türk tıbbının önemli figürlerinden olan Saylan özellikle cilt hastalıkları alanındaki çalışmalarıyla bilinmektedir. Dermatoloji ve leproloji alanında yaptığı çalışmalar, Türkiye'de bu alanda dönemin önemli sağlık sorunlarına çözüm getirmiştir. Saylan'ın sadece bu alanda yaptığı çalışmaları değil toplum sağlığını artırmaya yönelik gerçekleştirdiği sayısız proje, kadınlar ve çocuklar için sağlık hizmetlerinin iyileştirilmesine katkı sağlamıştır. Saylan, özellikle halk sağlığına önem vermiştir ve literatürde çok çeşitli akademik araştırmaları yer almaktadır. Saylan, kadınların eğitim alabilmesi ve toplumsal katkı düzeyini artırmada aktif olarak rol alabilmesi için pek çok projede yer almıştır (Solberg, 2009).

### **5.3. Prof. Dr. Feryal Özel (d. 1975)**

Prof. Dr. Feryal Özel, astrofizik alanında çalışan ve NASA'da Dilhan Eryurt'tan sonra görev yapan Türk bilim insanı olarak ülkemizi temsil etmektedir. Ancak genetik ve genomik alanında da yapmış olduğu sayısız ve alanında öncü araştırmalarla sağlık alanında Türkiye'deki akademisyen kadınlara örnek olmuştur. Genetik mühendisliği uygulamalarının genetik hastalıkların tanı ve tedavisi üzerinde etkinliğini irdeleyen çalışmalarıyla Türk tıbbı için devrim olarak nitelendirilebilecek makaleleri bulunmaktadır. Bu çalışmalar genetik hastalıkların erken tanısı ya da tedavi yöntemlerinin geliştirilmesine katkı sağlamada önemli potansiyele sahiptir. Kariyerine Amerikadaki Georgia Teknoloji Enstitüsünde devam eden Özel, bunun yanı sıra genetik ve biyoteknoloji alanına Türk kadın bilim insanlarının katkısının artması için onların çalışmalarını desteklemeye devam etmektedir.

### **5.4. Zeynep Büyükkardıç (d. 1984)**

Zeynep Büyükkardıç, 6 Şubat depreminde ağır yaralanmış ve bir bacağına kaybetmiş bir fizyoterapisttir. Ancak bu, onun fizyoterapi alanındaki kariyerine son vermek yerine, mesleğine olan bağlılığını ve tutkusunu daha da güçlendirmiştir. Deprem sonrası yaşadığı zorlukları aşarak, mesleğine devam etme kararı almış ve aynı zamanda bir rol model olarak, meslektaşlarına ve tüm topluma ilham kaynağı olmuştur. Deprem sırasında geçirdiği ağır yaralanmanın ardından, bacağına kaybetmesine rağmen, kendi iyileşme sürecini hızla başlatmış ve fizyoterapi alanındaki bilgilerini kullanarak hem fiziksel hem de psikolojik olarak kendisini toparlamıştır. Ampütasyon sonrası fizyoterapistlik mesleğini bırakmak

yerine, yaşadığı zorlukları aşarak bu alanda daha güçlü bir şekilde varlık göstermiştir.

Zeynep Büyükdıç kendi deneyimlerinden yola çıkarak, başkalarına ilham vermek için çeşitli projelere imza atmıştır. Sadece bir fizyoterapist olarak değil, aynı zamanda güçlü bir motivasyon kaynağı olarak da, insanların fiziksel ve psikolojik iyileşme süreçlerine liderlik etmiştir. Büyükdıç'ın mesleğine olan bağlılığı ve profesyonelliği, onun meslektaşları için bir örnek olmuştur. Bu süreçte, Zeynep Büyükdıç'ın meslektaşlarıyla paylaştığı tecrübeler, onun mesleki bilgi ve becerilerini pekiştirmiş ve güçlendirmiştir. Ampütasyon süreci, yalnızca fiziksel değil, aynı zamanda toplumsal farkındalık yaratma fırsatı da sunmuştur. Bu doğrultuda, engelli bireylerin rehabilitasyon sürecine yönelik farkındalık yaratmak amacıyla çeşitli projeler başlatmış, engelli bireylerin topluma entegrasyonunu kolaylaştıracak çalışmalara imza atmıştır (UNDP, 2024). Unesco'nun Fit for Life Programı çerçevesinde engelli kadınların istihdama ve spora katılımını destekleyecek bir proje başvurusunda yer almaktadır (Etkiyap, 2024). Zeynep Büyükdıç, zorlukların üstesinden gelme ve profesyonel başarıya ulaşma yolunda, tüm fizyoterapistlere ve topluma örnek bir figür olarak, sağlık sektöründe önemli bir yere sahiptir ve gelecekteki nesillere ilham kaynağı olmuştur.

## 6. Sonuç

Türkiye'de sağlık alanında ilham veren kadınlar, sağlık hizmetlerinin kalitesini artıran, toplumsal eşitliği savunan ve kadın sağlığını güçlendiren önemli figürlerdir. Her biri, alanlarında gösterdikleri üstün başarılarla hem meslektaşlarına hem de gelecek nesillere örnek olmaktadır. Kadınların sağlık sektöründeki etkisi, yalnızca sağlık hizmetlerinin sunulmasında değil, aynı zamanda sağlık politikalarının şekillendirilmesinde, araştırma ve teknolojideki gelişmelerde de büyük bir rol oynamaktadır. Bu kadınların başarıları, sağlık sektöründeki kadınların potansiyelinin fark edilmesini sağlamış ve sağlık alanında daha fazla kadının liderlik rolü üstlenmesi için ilham kaynağı olmuştur.

## Kaynakça

- Attewell, A. (1998). Florence Nightingale (1820–1910). In: Springer, 153-166.
- Bruce, M., Gwaspari, M., Cobb, D., & Ndegwa, D. (2012). Ethnic Differences in Reported Unmet Needs Among Male Inpatients with Severe Mental Illness. *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 19(9), 830-838.
- Cavalieri, M. (2009). Geographical Patterns of Unmet Health Care Needs in Italy. *Munich Personal RePEc Archive, paper*, 16097.
- Dunlop, S., Coyte, P. C., & McIsaac, W. (2000). Socio-Economic Status and The Utilisation of Physicians' Services: Results from The Canadian National Population Health Survey. *Social Science & Medicine*, 51(1), 123-133.
- Emiroğlu, A., & Öztürk, H. (2022). Türk Kadın Sağlık Çalışanlarının Çalışma Hayatına Dâhil Olmalarının Tarihsel Süreç İçerisinde İncelenmesi, 33-47.
- Furuta, M., & Salway, S. (2006). Women's Position Within the Household as A Determinant of Maternal Health Care Use In Nepal. *International family planning perspectives*, 17-27.
- Gage, A. J. (2007). Barriers to The Utilization of Maternal Health Care in Rural Mali. *Social Science & Medicine*, 65(8), 1666-1682.
- Hardin, K. N., & Hailey, B. J. (1993). Health Care Professionals' Perceptions of Seriously Ill Women. *Health Care for Women International*, 14(1), 7-16.
- Jouanny, C., Abhyankar, P., & Maxwell, M. (2024). A Mixed Methods Systematic Literature Review of Barriers And Facilitators To Help-Seeking Among Women With Stigmatised Pelvic Health Symptoms. *BMC Women's Health*, 24(1), 217.
- Kerssens, J. J., Bensing, J. M., & Andela, M. G. (1997). Patient Preference for Genders of Health Professionals. *Social Science & Medicine*, 44(10), 1531-1540.
- Konya, D. (2018). Türkiye'nin İlk Türk Kadın Doktoru: Safiye Ali ve Çalışmaları. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 19(42 Kadın Çalışmaları Özel Sayısı), 35-54.
- Lane, G. I., Hagan, K., Erikson, E., Minassian, V. A., Grodstein, F., & Bynum, J. (2021). Patient-Provider Discussions About Urinary Incontinence Among Older Women. *The Journals of Gerontology: Series A*, 76(3), 463-469.
- Lutwak, N. (2024). The Psychology of Health and Illness: The Mental Health and Physiological Effects of Intimate Partner Violence on Women. In *The Psychology of Health and Illness* (pp. 105-119): Routledge.

- Mackenzie, C. S., Gekoski, W. L., & Knox, V. J. (2006). Age, Gender, and The Underutilization of Mental Health Services: The Influence of Help-Seeking Attitudes. *Aging and mental health*, 10(6), 574-582.
- Makam, A., Mallappa Saroja, C. S., & Edwards, G. (2010). Do Women Seeking Care from Obstetrician–Gynaecologists Prefer to See a Female or a Male Doctor? *Archives of gynecology and obstetrics*, 281, 443-447.
- Manuel, J. I. (2018). Racial/Ethnic and Gender Disparities in Health Care Use and Access. *Health services research*, 53(3), 1407-1429.
- Matud, M. P. (2004). Gender Differences in Stress and Coping Styles. *Personality and individual differences*, 37(7), 1401-1415.
- Mustard, C. A., Kaufert, P., Kozyrskyj, A., & Mayer, T. (1998). Sex Differences in The Use of Health Care Services. *New England Journal of Medicine*, 338(23), 1678-1683.
- Owens, G. (2008). Gender Differences in Health Care Expenditures, Resource Utilization, And Quality of Care. *Journal of Managed Care Pharmacy*, 14(3), 2-6.
- Piccinelli, M., & Wilkinson, G. (2000). Gender Differences in Depression: Critical Review. *The British Journal of Psychiatry*, 177(6), 486-492.
- Pollock, D. L., & Rainer, N. E. (2005). Healthcare Access: A Review of Major Barriers to Health Care Services for Women. *Geo. J. Gender & L.*, 6, 825.
- Raasthøj, I., Elnegaard, S., Rosendal, M., & Jarbøl, D. E. (2019). Urinary Incontinence Among Women—Which Personal and Professional Relations Are Involved? A Population-Based Study. *International Urogynecology Journal*, 30, 1565-1574.
- Rönnerberg, A.-K. M., & Hammarström, A. (2000). Barriers Within the Health Care System to Dealing with Sexualized Violence: A Literature Review. *Scandinavian Journal of Public Health*, 28(3), 222-229.
- Santow, G. (1995). Social Roles and Physical Health: The Case of Female Disadvantage in Poor Countries. *Social Science & Medicine*, 40(2), 147-161.
- Sarı, N. (1996). Osmanlı Sağlık Hayatında Kadının Yeri. *Yeni Tıp Tarihi Araştırmaları*(2-3), 11-64.
- Schiller, P. L., & Levin, J. S. (1988). Is There A Religious Factor In Health Care Utilization?: A Review. *Social Science & Medicine*, 27(12), 1369-1379.
- Scott, L. V. (2014). A Physiological Perspective. In *Women and mental health* (pp. 17-38): Routledge.

- Snowden, L. R., & Yamada, A.-M. (2005). Cultural Differences in Access to Care. *Annu. Rev. Clin. Psychol.*, 1(1), 143-166.
- Solberg, K. (2009). Turkan Saylan. *The Lancet*, 374(9683), 22.
- Soylu, E., & Ekmekçi, E. B. (2024). Cumhuriyet Döneminde İş Hayatındaki Kadın Biyografileri. *TURAN: Stratejik Arastirmalar Merkezi*, 16(62), 324-332.
- Tinetti, A., Weir, N., Tangyotkajohn, U., Jacques, A., Thompson, J., & Briffa, K. (2018). Help-Seeking Behaviour for Pelvic Floor Dysfunction in Women Over 55: Drivers and Barriers. *International Urogynecology Journal*, 29, 1645-1653.
- Weisman, C. S., & Teitelbaum, M. A. (1985). Physician Gender and The Physician-Patient Relationship: Recent Evidence and Relevant Questions. *Social Science & Medicine*, 20(11), 1119-1127.
- Westin, M., Åhs, A., Persson, K. B., & Westerling, R. (2004). A Large Proportion of Swedish Citizens Refrain from Seeking Medical Care—Lack of Confidence in The Medical Services a Plausible Explanation. *Health policy*, 68(3), 333-344.
- Zegeye, B., El-Khatib, Z., Ameyaw, E. K., Seidu, A.-A., Ahinkorah, B. O., Keetile, M., & Yaya, S. (2021). Breaking Barriers to Healthcare Access: A Multilevel Analysis of Individual-And Community-Level Factors Affecting Women's Access to Healthcare Services in Benin. *International journal of environmental research and public health*, 18(2), 750.
- Zimmermann, K., Carnahan, L. R., Paulsey, E., & Molina, Y. (2016). Health Care Eligibility and Availability and Health Care Reform: Are We Addressing Rural Women's Barriers to Accessing Care? *Journal of health care for the poor and underserved*, 27(4), 204-219.
- Etkiyap (2024). Spor ve İstihdam Olanakları ile Engelli Kadınların ve Kız Çocuklarının Güçlenmesi Projesi. Retrived from: <https://www.etkiyap.org/spor-ve-istihdam-olanaklari-ile-engelli-kadinlarin-ve-kiz-cocuklarinin-guclenmesi-projesinin-sozlesmesi-imzalandi/> Erişim Tarihi: 28.12.2024
- UNDP (2024). Depremden Etkilenmiş Bölgelerde Yaşayan Engelli Bireylere Yönelik İhtiyaç Analizi Raporu, *Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı*. Retrieved from Ankara: <https://www.undp.org/tr/turkiye/publications/depremden-etkilenen-bolgelerde-yasayan-engelli-bireylere-yonelik-ihciyac-analizi-raporu>. Erişim Tarihi: 28.12.2024
- Türkiye İstatistik Kurumu, (2023). İstatistiklerle Kadın. Retrieved from <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2021-45635>. Erişim Tarihi: 28.12.2024
- Yüksek Öğrenim Kurulu, (2024). Üniversite Bazında Öğrenci Sayıları, <https://istatistik.yok.gov.tr>. Erişim Tarihi: 28.12.2024.

# Bölüm 8

## “DİJİTALLEŞME VE KADIN” KONULU MAKALELERİN BİBLİYOMETRİK İLE BİBLİYOMETRİK ANALİZİ

*Işıl Usta Kara<sup>1</sup>*

---

<sup>1</sup> Doç.Dr. Trakya Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Sağlık Yönetimi Bölümü isilusta@trakya.edu.tr, ORCID ID: 0000-0003-2527-2961

## 1. Giriş

Dijitalleşme, ekonomik ortamlarda, teknolojik ve sosyal alanlarda, işgücü piyasasında, sağlık hizmetlerinin sunumunda değişimi ve dönüşümü beraberinde getirmektedir. Bu dönüşüm kadınların hayatlarını hem kolaylaştırmakta hem de zorlaştırabilmektedir. Dijital dönüşüm, kadınların dijital alanlardaki temsiliyetini artırırken bu alanlarda kadınlar için çeşitli engellerin de ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. Dijital teknolojilere erişim ve bu teknolojileri etkili bir şekilde kullanabilmek dijital okuryazarlığı zorunlu kılmaktadır. Diğer yandan dijital ortamlar kadınların işgücüne katılmalarını artırmakta, daha görünür olmalarını sağlayabilmektedir. Ayrıca dijital teknolojilerin sağlık alanındaki kullanımını kadınların sağlık hizmetlerine ulaşımını kolaylaştırırken, kadın sağlığına yönelik hastalıkların tedavisi ve önlenmesinde kilit rol oynamaktadır.

Son yıllarda dijitalleşme ve kadın temalı araştırmalara ilgi artmaktadır. Dijitalleşme ve kadın istihdamı, cinsiyet eşitliği, kadın girişimciliği, kadın sağlığı gibi konular güncel ve önemli araştırma alanları olarak öne çıkmaktadır. Bu doğrultuda bu çalışma, dijitalleşme ve kadın temalarını ele alan yayınların mevcut durumunu araştırmak, ilgili konularda alana katkı sağlayan yazarlar, dergiler ve ülkeleri ortaya çıkarmak ve trendleri belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bilim alanının yapısını ortaya çıkarmak amacıyla Bibliyometrik analiz yöntemi kullanılmıştır. Bibliyometrik analizler, belirli bir araştırma alanındaki çalışmaların niteliksel ve niceliksel olarak incelenmesine olanak sağlamaktadır. Bu analizler araştırma alanının gelişimini, mevcut eğilimleri ve alanın etkili çalışmalarını ortaya koyarak araştırmacıların ilerleyebileceği yeni yolları işaret etmektedir.

Bibliyometrik analiz için gerekli olan verilere Web of Science veri tabanından ulaşılmıştır. Dijitalleşme ve kadın temalı çalışmaların son 20 yıllık durumunu inceleyebilmek için 2005-2024 yılları arasında yayınlanmış, başlığında “dijitalleşme ve kadın” kavramlarını içeren makaleler araştırma kapsamında veri setine dahil edilmiştir. Bibliometrix R-programının kullanıldığı çalışmada, yıllık yayın performansı, en üretken ülkeler ve dergiler, en çok atıf alan dergiler, yazarlar ve makaleler ile sıklıkla kullanılan kelimeler ve gelişmekte olan alanlar ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Bibliyometrik analiz ile dijitalleşme ve kadın araştırmalarının mevcut durumu değerlendirilecek, alandaki araştırma boşlukları ve potansiyel fırsatlar tespit edilecektir. Bu bağlamda, bu çalışmanın gelecekteki araştırmalar için rehberlik yapması ve dijitalleşmenin kadınlar üzerindeki etkilerinin daha iyi anlaşılması sağlanacaktır.



## 2. Dijitalleşme ve Kadın

Dijital teknolojiler sürekli gelişmekte ve bu gelişmeler beraberinde birçok fırsatı getirdiği gibi gelişmelerin sürekli ve hızlı olması bazı istenmeyen durumların ortaya çıkmasına da neden olabilmektedir. Dijital teknolojilerin iş yaşamında kullanımı işlerin daha etkili, hızlı ve verimli yapılmasını sağlarken aynı zamanda yeni iş olanaklarının da ortaya çıkmasına zemin hazırlamaktadır. Günümüzde birçok insan dijital ortamlarda faaliyet gösteren iş yerlerine sahip iken bir kısmı da dijital teknolojilerin sağladığı evden çalışma, hibrit çalışma gibi esnek çalışma modelleri ile iş hayatına devam etmekte ve iş-yaşam dengesini sağlayabilmektedir. Özellikle kadın istihdamı ve kadının iş hayatında aktif bir şekilde bulunması açısından dijitalleşmenin bir fırsat yarattığı söylenebilir. Endüstri 4.0'ın araçları olan yapay zeka, büyük veri, bulut teknolojiler, robotik sistemler alanındaki gelişmeler kadınların ekonomik hayata katılımları için yeni fırsatlar sunmaktadır. Kadınların sosyal ve finansal özerkliklerini arttırmalarına yardımcı olabilirler (Krieger-Boden & Sorgner, 2018: 2). Ayrıca teletıp uygulamaları gibi dijital sağlık uygulamaları ile özellikle kırsal kesimlerde sağlık hizmetlerine erişimi kısıtlı olan ya da sağlık kuruluşuna gidemeyecek durumda olan kadınların sağlık hizmetlerine ulaşımı kolaylaştırılabilir. Sağlık sektöründe kullanılan gelişmiş teknolojiye sahip tıbbi cihazların varlığı kadın hastalıklarının tanı ve tedavisinde kullanılarak kadınları iyi oluşlarına katkı sağlayabilmektedir. Öte yandan ekonomik yetersizlikler, bilgi eksikliği gibi nedenler dijital teknolojilere erişimi kısıtlamakta ve kişiler arası uçurumlara neden olabilmektedir. Dijitalleşme kadının güçlenmesini önemli bir şekilde desteklerken güvenli ve emniyetli kullanımı gereklidir. Siber suçlar, verilerin çalınması, sosyal medya bağımlılığı, iş kaybı dijitalleşmenin dezavantajları olarak görülmektedir. Kırsal kesimdeki kadınların dijitalleşmenin ilk aşamasında olduğu düşünüldüğünde cep telefonu, bilgisayar gibi teknolojik aletleri çalındığında kişisel verilerinin çalınması da söz konusu olabilmektedir. Sosyal medya ortamları da sağlıksız bir rekabet nedeniyle kadınların depresyon ve anksiyeteye neden olarak gibi mental sağlıklarını olumsuz etkileyebilmektedir (Yadav, 2022: 4).

### *Dijital cinsiyet uçurumu*

Dijital uçurum kavramı, bilgisayar, akıllı telefon vb. ile internete erişimi olanlar ile olmayanlar arasındaki uçurumu tanımlamaktadır. Kadınların ve erkeklerin bilgi teknolojilerine erişimi arasında bir farklılık olduğunu ifade eden kavram ise dijital cinsiyet uçurumu olarak ifade edilmektedir (Larson & Viitaoja, 2019: 237). Cinsiyete dayalı dijital uçurum, ekonomik eşitsizlikler, kültürel engeller ve dijital beceri eksikliği gibi faktörlerden kaynaklanmaktadır. Bu uçurum, kadınların dijital ekonomiye tam olarak katılmalarının önünde engel oluşturmakta ve onların yaratıcı potansiyellerini sınırlamaktadır (Streger, 2024). Toplumsal cinsiyete

dayalı dijital uçurumun giderilmesinin cinsiyet eşitliğinin yanı sıra sürdürülebilirlik ve ekonomik büyümenin sağlanması için kritik bir önem taşıdığı belirtilmektedir. Dijital uçurumun daraltılmasının kadınların işgücüne katılımını arttıracacağı böylece kadınların sosyal ve ekonomik refahlarının artacağı ifade edilmektedir (Rani, Castel-Branco, Satija & Nayar, 2022: 423). Dijital cinsiyet uçurumunun; (1) dijital teknolojiler ve internete erişim ve kullanım, (2) dijital teknolojileri kullanmak için gereken becerilerin geliştirilmesi, (3) kadınların görünür liderliğe yükselmesi ve dijital sektörlerde karar verici pozisyonunda bulunması olmak üzere üç boyutu olduğu belirtilmektedir (Kroda, vd., 2019). Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerinden beşincisi toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin sağlanmasıdır. Dijital uçurumun ortadan kalkması bu hedefe ulaşmayı da kolaylaştıracaktır. Dijital cinsiyet uçurumunun önlenmesi için kadınların dijital teknolojilere ulaşımını sağlayacak temel eğitimin yanı sıra dijital eğitim platformlarında ve çevrimiçi eğitim faaliyetlerinde bulunmasını sağlamak, çeşitli sektörlerde ve özellikle bilgi teknolojilerinin kullanıldığı sektörlerde istihdam olanaklarını arttırmak önem olarak düşünülebilir. Kadınların istihdam oranı arttıkça gelir düzeyleri artacak ve teknolojiye ulaşımı kolaylaşacaktır. Ayrıca kadınların teknolojinin yoğun olarak kullanıldığı sektörlerde karar verici pozisyonlarına ulaşmalarının önünde oluşabilecek cam tavanları engelleyecek önlemleri kurum politikası haline getirmek gerekebilir. Böylece kadının öz güveni artarak güçlenmesi sağlanacak ve kendi potansiyelini gerçekleştirme yolunda adımlar atabilecektir.

### ***Dijitalleşme, ekonomik güçlenme ve girişimcilik***

Dijital dönüşüm cinsiyet eşitliğini çeşitli şekillerde etkileyebilmektedir. Dijital dönüşüm, işleri ve işleri gerçekleştirmek için gerekli olan becerilerin yapısını değiştirebilir. Dijital teknolojiler tarafından kolaylaştırılan iş süreçlerinin otomasyonu tipik kadın işlerine olan talebi tipik erkek işlerine olan talepten farklı bir şekilde değiştirerek kadınların işgücüne katılımını arttırabilir. Montaj hattı üretimi, makine kullanımı, muhasebe ve büro işleri gibi işlerde insanın yerini robotlar ve algoritmalar alabilecektir. Yönetim, araştırma, hukuk ve sağlık hizmetleri alanlarında ise robotlar işlerin tamamlayıcısı olacaklardır. Mobil para, finansal teknolojiler gibi dijital hizmetlerdeki yenilikler, yeni iş kuranlar ile onlara finansman sağlayanları buluşturan dijital platformlar kadınların ekonomik, girişimcilik ve finansal alanlardaki geleneksel engelleri aşmalarına yardımcı olabilir. Tüm bu yeni dijital hizmetler, kadınların yeni pazarlara erişmesine, esnek çalışmasına, müşteri ilişkilerini geliştirmesine, eğitim almasına ve mentorluk yapmasına, girişimleri için finansman bulmasına, finansal özerkliğinin gelişmesine yardımcı olabilir (Krieger-Boden & Sorgner, 2018: 2). Finansal hizmetlere dijital yollarla erişmenin kolaylığı,

kadınları işlerini kurma ve sürdürme konusunda güçlendirmekte ve ekonomik kalkınmaya katkı sağlamaktadır (Rathi, Sidana & Rathi, 2024). Ayrıca finansa erişim konusunda teşvik etmektedir. Kadın girişimciler, dijital teknolojilerden faydalanarak sosyal ağlarını ve bilgi tabanlarını genişletebilirler, kaynak kısıtlarını aşabilirler, üretkenliği arttırmak ve fırsatlardan yararlanmak gibi amaçlarla dijital teknolojileri kullanabilirler. Bu durum, kadın girişimciler arasında öz yeterlilik ve güven duygusunu teşvik etmekte, sonuçta girişimcilik faaliyetlerine daha fazla katılıma ve daha güçlü bir girişimcilik niyetine yol açarak girişimcilik davranışının artmasının önünü açmaktadır (Tahari, 2024: 6). Ramasamy, Saravanan, Rangasamy, vd., (2024), dijitalleşmeyle kırsal kesimdeki kadınların pazarlara, finansal hizmetlere ve eğitim kaynaklarına kolayca ulaşabildiği, girişimcilik ve serbest meslek eğilimlerinin hızlandığını belirtilmektedir. Dhanamalar, vd. (2020) kırsal kesimde yaşayan kadınlar üzerine yaptıkları çalışmalarında, dijitalleşmenin kadının güçlenmesini sağlayan en temel beceri olduğunu belirtmektedir. Eğitim ile dijital okur yazarlığın sağlanabileceği, dijital okuryazarlığın kırsal kesimdeki kadınların dijital açıdan yetkin hale gelmelerine ve ekonomik açıdan bağımsız olmalarına yardımcı olabileceği vurgulanmaktadır.

Petcu, Popescu - Predulescu & Theodorescu (2024), yapmış oldukları çalışmada dijitalleşmeye yatırım yapan ve yönetim kurullarında cinsiyet eşitliğine önem veren şirketlerin daha iyi performans sonuçlarına ulaştığını belirtmektedirler. Ayrıca yönetimin iş süreçlerinde dijitalleşmenin ve cinsiyet eşitliğinin önemini anlamasını vurgulayarak, bu faktörleri uzun vadeli hedeflerle uyumlaştırmanın işgücü verimliliği ve iş büyümesi açısından önemli avantajlar sağlayacağı belirtilmektedir.

### ***Dijitalleşme ve sağlık***

Dijitalleşmenin en önemli etkilerinin olduğu sektörlerden biri de sağlık sektörüdür. Sağlık hizmetleri kalitesinin artırılması, hastalıkların önlenmesi ve hastalık sürelerinin kısaltılması, için sağlık hizmetlerinde dijital dönüşüm bir gereklilik olarak görülmelidir. Manyetik rezonans (MR), Ultrason (USG), bilgisayarlı tomografi (BT), anjiyografi, röntgen, mamografi gibi sağlık kuruluşlarında kullanılan tıbbi cihazların dijitalleşme ile gelişmesi hastalıkların erken teşhisinde önemli olmaktadır. Kadınların karşılaşacağı hastalıkların tanısında gelişmiş tıbbi cihazların hastalığın önlenmesinde önemli olduğu düşünülmektedir. Dijitalleşme ile birlikte hasta kayıtlarının bulut sistemlere yüklenmesi de bilgilere ulaşılabilirliği kolaylaştırmaktadır. Giyilebilir dijital teknolojiler (örn: akıllı saatler) sayesinde kadınlar günlük hayatlarında adım sayılarını, su içme miktarlarını, harcadıkları kalorileri vb. takip ederek yaşamlarını daha kaliteli hale getirebilmektedir. Ayrıca dijital sağlık teknolojileri vasıtasıyla kadınlar bir sağlık kuruluşuna gitmeden temel sağlık bilgilerine



ulaşabilmekte ya da teletıp uygulamalarıyla sağlık profesyonelleri ile uzaktan iletişime geçebilmektedir. Kadınlar evlerinde dijital termometre, nabız oksimetre, dijital tansiyon aleti, diyabetik ölçüm kiti, gebelik testi, yumurtlama kiti gibi çeşitli tıbbi çipler veya aletler kullanmaktadır. Dijital gelişmelerin sonucu olan bu ürünler, kadınların daha iyi sağlık bakımını ve farkındalığını sağlamaktadır (Yadav, 2022: 4). Jonayed ve Rumi (2024) tarafından Bangladeş'te yapılan bir çalışmada, kadınların özellikle üreme sağlığı ile ilgili önemsiz konular ve sorular için dijital sağlık uygulamalarını daha rahat ve güvenli buldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Lupton ve Maslen (2019)'nin, kadınların sağlık konusunda dijital teknoloji kullanımlarına yönelik yaptıkları araştırmada, kadınların en fazla çevrimiçi kaynaklar ve sağlık profesyonelleri ile gerçekleştirdikleri yüz yüze görüşmeler sonucunda sağlık bilgisine ulaştığı bulgulanmıştır. Ayrıca kadınlara hangi dijital teknolojiler kullanarak sağlık bilgisine ulaştıkları sorulduğunda Google arama motoru en sık kullanılan bilgi kaynağı olarak belirtilmiştir. Hatta Google için Dr.Google ifadesi de kullanılmıştır. Sağlık ve fitness uygulamalarını katılımcıların yarısından fazlasının kullandığı, bazı katılımcıların fitness takip cihazları ve giyilebilir teknolojik cihazlar kullandığı sonucuna ulaşılmıştır.

Ajayi vd. (2020) tarafından Amerika Birleşik Devletlerinde yapılan araştırmada, yüksek eğitilmiş genç kadınlar ve geliri olan kadınların dijital sağlık teknolojilerini 65 yaş üstündeki kadınlara, eğitim ve gelir seviyesi düşük kadınlara göre daha fazla kullandığı sonucuna ulaşılmıştır. Aynı araştırmada, dijital sağlık teknolojilerindeki artışa rağmen bazı alt gruplarda sağlık eşitsizliği bulgulanmıştır. En fazla sağlık hizmetine ihtiyaç duyan yaşlı yetişkinlerin dijital dünyadan kopuk olmasının, alt gelir seviyesindeki kişilerin mobil hizmetlere ve internete sınırlı erişimi ya da erişememesinin sağlık sonuçlarını etkilediği belirtilmektedir. Dolayısıyla dijital sağlık teknolojilerinin hayatı kolaylaştırırken bir yanda da sağlık eşitsizliğine neden olduğu söylenebilir.

### **3. Materyal ve Yöntem**

#### **3.1. Bibliyometrik analiz**

Bibliyometrik analiz, belirli bir bilim alanındaki ilişkilerin, eğilimlerin ve etkilerin belirlenmesi için bilimsel literatür üzerinde yürütülen sistematik bir çalışmadır. Araştırmacılar, bibliyometrik analizi makale ve dergi performansında ortaya çıkan eğilimleri, iş birliği modellerini ve araştırma bileşenlerini ortaya çıkarmak ve mevcut literatürde belirli bir alanın entelektüel yapısını keşfetmek te dahil olmak üzere bir çok amaç için kullanmaktadır (Passas, 2024: 1014). Bibliyometrik analiz, bilimsel haritalama analizi ve performans analizini içermektedir. Performans analizi yazarlar, kurumlar, ülkeler ve dergiler de dahil olmak üzere

farklı araştırma göstergelerinin performansını sunmaktadır. Bilimsel haritalama ise ortak atıf analizi (co-citation analysis), bibliyometrik eşleşme (bibliographic coupling), anahtar kelimelerin birlikte kullanımı (co-occurrence keywords) ve ortak yazarlık (co-authorship) analizlerini içermektedir (Farooq, 2021: 343-344). Bibliyometrik analiz, araştırma amacının belirlenmesi ile başlayarak, amaca uygun verilerin veri tabanlarından (Web of Science, Scopus, Pubmed vb.) elde edilmesiyle devam etmektedir. Elde edilen verilerin analizlerinin görselleştirilmesi ve haritalandırılması için bazı yazılımlara ihtiyaç duyulmaktadır. Bibexcel, Citespace II, Bibliometrix, VOSviewer, VantagePoint gibi programlar görselleştirmede kullanılabilir (Zeyrekli Yaş, 2024: 5). Verilerin analiz edilerek bilimsel alana katkı sağlayacak şekilde yorumlanmasıyla süreç tamamlanmaktadır. Tablo 1'de bibliyometrik analiz sürecinin aşamaları detaylı olarak gösterilmektedir.

**Tablo 1.** Bibliyometrik analizin aşamaları

Aşamalar	Tanım	Kullanılan araçlar/ yazılımlar	Beklenen çıktılar
1. Araştırma amacının tanımlanması	Bibliyometrik analizin hedeflerini açık bir şekilde özetleyin	-	Açık araştırma soruları ve hedefler
2. Literatür taraması ve veri toplama	Web of Science, Scopus, Google Scholar, Pubmed gibi veri tabanlarından veri toplayarak kendi verinizi oluşturun.	Endnote, Zotero, mendeley	İlgili yayınlardan oluşan kapsamlı bir veri seti
3. Veri temizleme ve ön işleme	Yazar adlarının düzeltilmesi ya da duplikasyonu önlemek için verileri temizleyin	R, Python, Excel, Libreoffice	Analiz için hazır rafine ve doğru bir veri seti
4. Bibliyometrik teknik seçimi	Araştırmanın amacına uygun bibliyometrik verileri seçin	VOSviewer, Citespace,	Uygun analiz tekniklerinin belirlenmesi
5. Veri analizi	Seçilen teknik ile analizi gerçekleştirin	R, Python, VOSviewer, Citespace,	Literatürdeki modeller
6. Görselleştirme	Yorumlamak ve sunmak için sonuçları görselleştirin	VOSviewer, Citespace, Bibliometrix	Grafikler, haritalar ve verilerin diğer görsel temsilleri
7. Yorumlama ve raporlama	Sonuçları yorumlayın ve bulguları raporlayın	MS Word, LaTeX	Önerileri de içeren bir rapor

*Kaynak: Passas, 2024: 1015*

İyi yapılmış bibliyometrik çalışmalar, bir bilim alanını yeni ve anlamlı yollarla ilerletmek için sağlam temeller oluşturabilir, araştırmacıların tek noktadan bakış açısı kazanmalarını, bilgi boşluklarını belirlemelerini, araştırma için yeni fikir üretmelerini ve bilim alanına amaçlanan

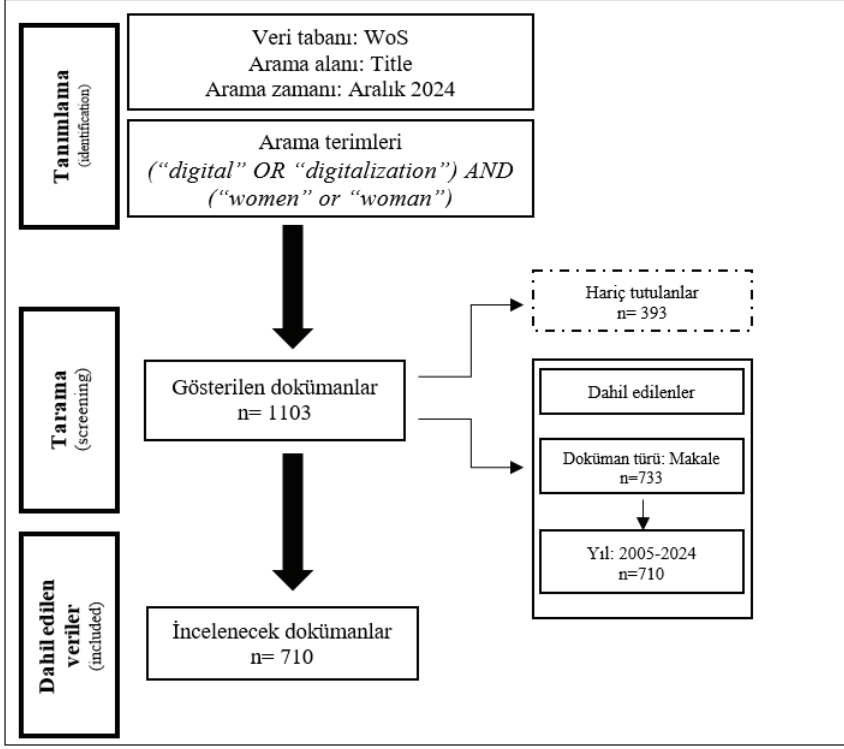
katkılarını konumlandırmalarını sağlamaktadır (Donthu, Kumar, Mukherjee vd., 2021: 285).

### 3.2. Araştırmanın yöntemi ve verilerin toplanması

Çalışmada, dijitalleşme ve kadın kavramlarının birlikte incelendiği araştırmaların mevcut durumunun ortaya konulması, gelişimin gözlenmesi, eğilimlerin belirlenmesi, etkili makalelerin, dergilerin, ülkelerin ve alandaki boşlukların ortaya çıkarılması amaçlanmaktadır. Bu doğrultuda bibliyometrik analiz yöntemi kullanılmıştır.

Web of Science (WoS) veri tabanı bibliyografik kaynak olarak seçilmiştir. WoS veri tabanı, indekslemedeki yüksek standartları ve titiz seçim kriterleri ile tanınmakta olup, bu durumun veri tabanını bibliyometrik analiz için güvenilir ve yaygın kullanılan bir veri tabanı haline getirdiği belirtilmektedir. Ayrıca WoS veri tabanında Science Citation Index Expanded (SCI-Expanded), Social Sciences Citation Index (SSCI) ve Arts & Humanities Citation Index (A&HCI) indekslerinin yer alması da tercih edilebilirliği arttırmaktadır (Zhong, Guo & Qian, 2024: 2000).

İlgilibilimselalanıdeğerlendirebilmekiçinaramaterimleri belirlenerek 2024 yılı Aralık ayında veri tabanında tarama gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın arama terimleri ("*digital*" OR "*digitalization*") AND ("*women*" or "*woman*") olarak belirlenmiştir. İlk olarak arama terimleri yazılarak 1103 dokümana ulaşılmıştır. Araştırmanın amacına uygun Doküman türü ve yıl filtreleri uygulanmıştır. Doküman türü olarak makale seçilmiş, çalışmaların son 20 yıllık bir süreyi kapsamı için 2005 ile 2024 yılları arasındaki makaleler tercih edilmiştir. Son olarak 710 makale araştırmanın veri seti olarak belirlenmiştir. Veri seçim sürecinde PRISMA klavuzundan faydalanılmıştır. Veri seçim süreci Şekil 1'de yer almaktadır.



Şekil 1. PRISMA akış diyagramı

Çalışma kapsamında performans analizi ve bilim haritalama tekniği ile verilerin analizi için R programlama dilinde yazılmış Bibliometrix programı kullanılmıştır. Bibliometrix, bibliyometrik analizler gerçekleştirmek için önerilen iş akışını desteklemekte olup R dilinde programlandığı için esnek, geliştirilebilir ve diğer istatistiksel R paketleri ile birlikte kullanılabilir. Bu nedenle de bibliyometri gibi sürekli değişen bir alanda kullanışlı bir araç olduğu belirtilmektedir (Aria ve Cuccurullo, 2017). R paket programını kullanmanın avantajları arasında, veri analizini daha kolay ve hızlı hale getirmesi, görselleştirmelerin daha net olması, analiz için kullanılacak birçok özelliğe sahip olması, Biblioshiny'nin web ara yüzünün sürekli güncellenmesi sayılabilir (Rashid, 2023: 26). Bibliometrix paketinde yer alan web tabanlı bir uygulamadır (<https://bibliometrix.org/biblioshiny/biblioshiny1.html>). Verilerin analizleri Biblioshiny vasıtasıyla gerçekleştirilmiştir. Bibliometrix R-paketi kullanılarak dijitalleşme ve kadın konulu araştırmaların mevcut durumunu ve entelektüel yapısını ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır.

#### 4. Verilerin Analizi

WoS' tan elde edilen araştırmanın verilerine ilişkin temel bilgiler Tablo 2'de yer almaktadır. Tabloda yer alan bilimsel makalelere ilişkin parametrelere göre; ilgili alandaki makaleler 3074 yazar tarafından yazılmış, 147 makale tek yazarlı olup uluslararası ortak yazarlık oranı %20.14 olarak belirlenmiştir. 2182 anahtar kelime yazarlar tarafından belirlenmiştir. Yıllık büyüme oranı ise %16.94 olarak görülmektedir.

**Tablo 2.** Verilere ilişkin temel bilgiler

Tanımlar	Sonuçlar
<i>Veri hakkında temel bilgiler</i>	
Zaman aralığı	2005:2024
Kaynaklar (Dergiler, kitaplar, vb.)	514
Belgeler	710
Yıllık büyüme oranı %	16.94
Belge ortalama yaşı	4.14
Belge başına ortalama alıntılar	11.14
Referanslar	29391
<i>Belge içeriği</i>	
Anahtar kelimeler (ID)	1349
Yazarın anahtar kelimeleri (DE)	2182
<i>Yazarlar</i>	
Yazarlar	3074
Tek yazarlı belgelerin yazarları	140
<i>Yazar işbirlikleri</i>	
Tek yazarlı belgeler	147
Belge başına ortak yazarlar	4.57
Uluslararası ortak yazarlık %	20.14
<i>Belge tipi</i>	
Makale	710

*Kaynak: Bibliometrix-R paket programında üretilmiştir.*

Araştırma veri setinde yer alan makalelerin 670'i İngilizce, 23'ü İspanyolca, 5'i Portekizce, 3'ü Türkçe ve 10 makale ise diğer dillerde yazılmıştır. WoS veri tabanı makaleleri Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerine göre kategorize etmektedir. Buna göre; makalelerin 364 tanesi üç numaralı hedefe, 233 makale beş numaralı hedefe, 68 makale dört numaralı hedefe, 51 makale bir numaralı hedefe, 44 makale



dokuz numaralı hedefe, 40 makale on numaralı hedefe, 23 makale onaltı numaralı hedefe, 10 makale onbir numaralı hedefe katkı sağlamaktadır. Ayrıca on üç, iki, sekiz, on beş, on yedi on dört ve yedi numaralı hedeflere katkı sağlayan makaleler de bulunmaktadır.



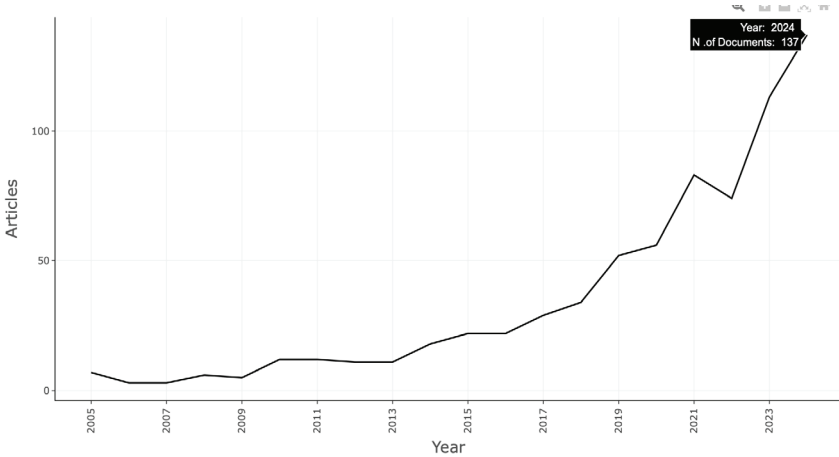
Şekil 2. BM Sürdürülebilir kalkınma hedefleri

Kaynak: <https://turkiye.un.org/tr/sdgs>

#### 4.1. Makalelerin yıllara göre dağılımı

Şekil 3'e göre; dijitalleşme ve kadın konusunu birlikte çalışan makalelerin yıllara göre bir artış gösterdiği görülmektedir.

2006 ve 2007 yılları üçer adet makale ile 2005 ve 2009 yılları beşer adet makale ile en az çalışma yapılan yıllar olarak belirlenmiştir. Araştırmalar 2009 yılından sonra artan bir eğilim göstermektedir. Makale sayılarının 2021 yılına (83 makale) kadar arttığı 2022 yılında (74 makale) aşağı yönlü bir kırılım olduğu daha sonra artışa geçtiği söylenebilir. 2024 yılı 137 makale ile en çok araştırma yapılan yıl olarak belirlenmiştir. Son yıllarda teknolojik gelişmeler ile birlikte dijitalleşme ve kadın konularında daha fazla araştırma yapılması bu alanda araştırma potansiyeli olduğunu göstermektedir.

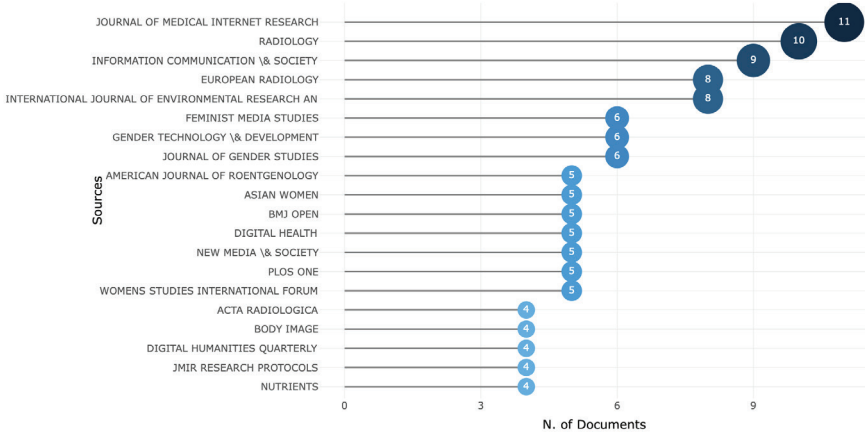


Şekil 3. Makalelerin yıllara göre dağılımı

Kaynak: Bibliometrix-R paket programında üretilmiştir.

## 4.2. En üretken dergiler

Şekil 4'te dijitalleşme ve kadın konusunda en çok makale yayınlayan dergiler görülmektedir. “*Journal of Medical Internet Research*” isimli dergi 11 makale ile ilk sırada yer alırken, 10 makale ile “*Radiology*”, 9 makale ile “*Information Communication & Society*” dergisi yer almaktadır.

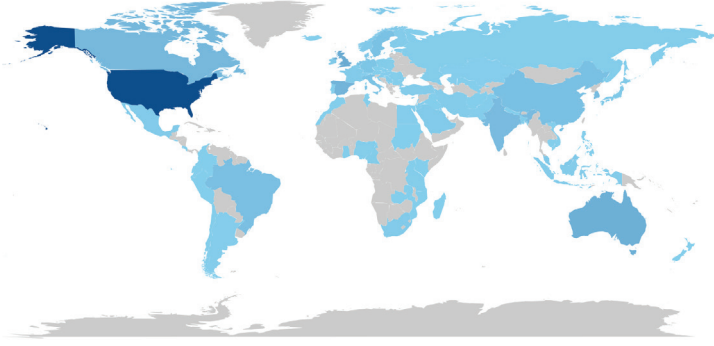


Şekil 4. En çok makale yayınlayan dergiler

Kaynak: Bibliometrix-R paket programında üretilmiştir.

## 4.3. Ülkelerin üretkenlik analizi

Şekil 5’ te ülkelerin bilimsel üretkenliği gösterilmektedir. Gri renkli ülkeler konuyla ilgili hiç çalışmaya sahip değildir. Lacivert renkten açık maviye doğru gidildikçe ülkelerin üretkenliği azalmaktadır. Amerika Birleşik Devletleri (887 makale), İngiltere (217 makale), Avustralya (189 makale), İspanya (160 makale), Kanada (135 makale) en üretken ülkelerde ilk sıralarda yer almaktadır. Türkiye 19 makale ile üretken ülkeler listesine dahildir. Madagaskar, Sudan, Lüksemburg, İrlanda, El Salvador bir makale ile üretkenlikleri en düşük ülkeler olarak belirlenmiştir.

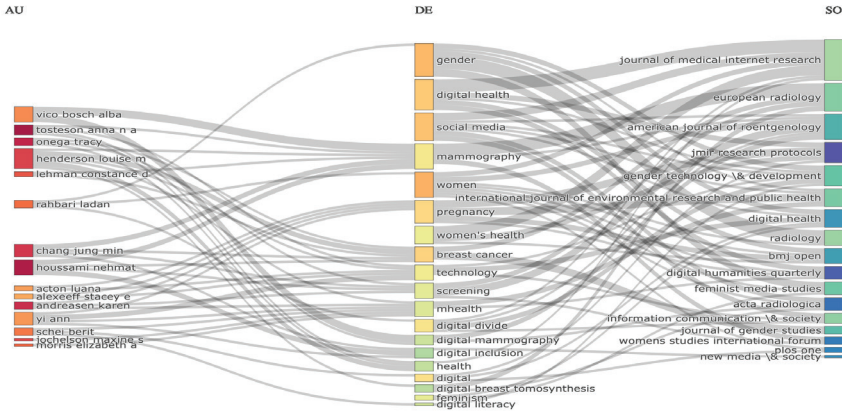


**Şekil 5. Ülkelerin bilimsel üretkenliği**

*Kaynak: Bibliometrix-R paket programında üretilmiştir.*

#### **4.4. Yazarlar, dergiler ve anahtar kelimeler arasındaki üçlü alan grafiği**

Yazar isimleri, makalelerin yayınlandığı dergiler ve makalelerin anahtar kelimeleri arasındaki üçlü alan grafiği Şekil 6’da gösterilmektedir. Şeklin sol tarafında yazarlar, ortada anahtar kelimeler ve sağ tarafta dergiler yer almaktadır. Şekilde dijitalleşme ve kadın makalelerine en çok katkı sağlayan yazarlar, en çok kullanılan kelimeler ve ilgili makaleleri en fazla yayınlayan dergiler yer almaktadır. Üç değişken arasındaki gri çizgiler ise aralarındaki ilişkileri göstermektedir. Dikdörtgenlerin boyutunun büyük olması ise o değişken ile çok sayıda makale olduğunu göstermektedir (Arıcı & Pelit, 2021: 87-88). “*Journal of Medical Internet Research*” dergisinde “*digital health, social medya, women*” anahtar kelimeleri daha çok yer almaktadır. Rahbari, L., makalelerinde en çok “*social media, women, digital divide*” anahtar kelimelerini kullanmaktadır. “*Digital divide*” anahtar kelimesi ile Rahbari, L. çalışmakta ve bu anahtar kelime “*Journal of Medical Internet Research*”, “*American Journal of Roentgenology*”, “*Gender Technology & Development*,” “*Information Commuunication & Society*” dergileriyle ilişkilendirilmektedir.

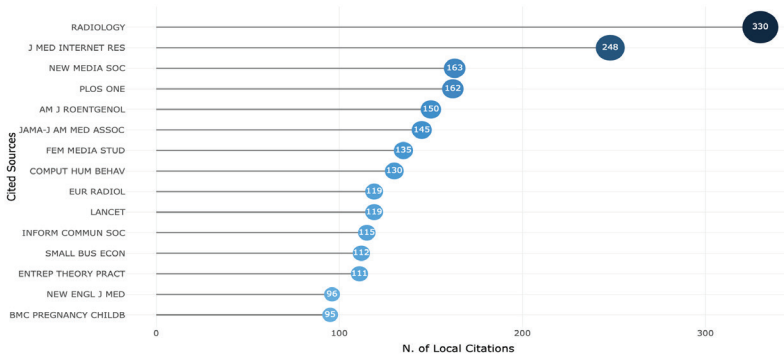


Şekil 6. Yazarlar, anahtar kelimeler ve dergiler arasındaki ilişkinin üçlü alan grafiği

Kaynak: Bibliometrix-R paket programında üretilmiştir.

#### 4.5. Dergiler, yazarlar ve makalelerin atıf analizleri

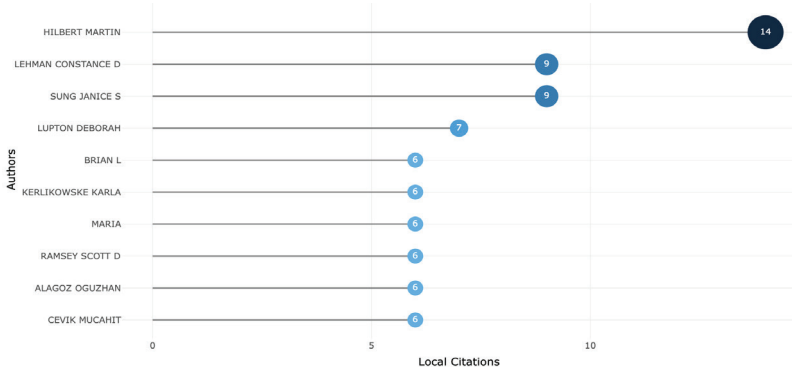
Şekil 7’de 710 araştırma verisi içinde en çok atıf alan dergiler görülmektedir. “Radiology” 330 atıf, “Journal of Medical Internet Research” 248 atıf ve “New Media & Society”163 atıf ile ilk üç sırada yer almaktadır. Sağlık temalı dergilerin ön sıralarda yer aldığı görülmektedir.



Şekil 7. Araştırma verileri içinde en çok atıf alan dergiler

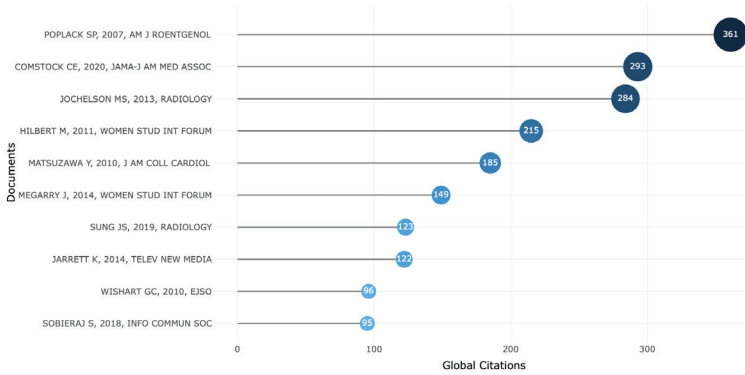
Kaynak: Bibliometrix-R paket programında üretilmiştir.

Şekil 8’de araştırma kapsamında üzerinde çalışılan veriler içinde en çok atıf alan yazarlar yer almaktadır. Hilbert, M. 14 atıf ile ilk sırada yer alırken, Lehman, C.D. ve Sung, J.S. 9’ar adet atıf ile ikinci sırada yer almaktadır. Hilbert, M. alanın en etkili yazarı olarak görülebilir.



**Şekil 8.** Araştırma verileri içinde en çok atıf alan yazarlar  
Kaynak: Bibliometrix-R paket programında üretilmiştir.

Şekil 9’da ve Tablo 3’te en çok atıf alan makaleler yer almaktadır. Bu alanlarda çalışacak araştırmacıların en çok atıf alan makalelere bakması önerilmektedir.



**Şekil 9.** En çok atıf alan makaleler  
Kaynak: Bibliometrix-R paket programında üretilmiştir.

Poplack, S. P. vd. (2007) tarafından yazılmış makale alanda 361 olarak etki derecesi en yüksek makaledir. Comstock, C. E., vd. (2020)’nin çalışması ise yıllık 58.6’lık atıf oranı ile etki derecesi yüksek ikinci makale olma özelliğindedir. Ayrıca en çok atıf alan ilk 10 makale içinde yayınlanma tarihi günümüze en yakın makaledir. Dört yıl gibi kısa bir süre içinde araştırmacılar tarafından en çok alıntılanan makale olması bir başarı olarak nitelendirilebilir. Mamografi ve görüntüleme alanlarında kadınlar üzerinde çalışma yapacak araştırmaların bu makalelere bakması önerilebilir.

**Tablo 3.** *En çok atıf alan makaleler (İlk 10)*

Makalenin başlığı	Yazarlar	Dergi	Toplam atıf	Yıl başına ortalama atıf sayısı
<i>"Digital breast tomosynthesis: Initial experience in 98 women with abnormal digital screening mammography"</i>	Poplack, Steven P.; Tosteson, Tor D.; Kogel, Christine A.; Nagy, Helene M. (2007)	<i>"American Journal Of Roentgenology"</i>	361	20,06
<i>"Comparison of Abbreviated Breast MRI vs Digital Breast Tomosynthesis for Breast Cancer Detection Among Women With Dense Breasts Undergoing Screening"</i>	Comstock, C.E.; Gatsonis, C.; Newstead, G. M.; Snyder, B.S. vd. (2020)	<i>"Jama-Journal Of The American Medical Association"</i>	293	58,6
<i>"Bilateral Contrast-enhanced Dual-Energy Digital Mammography: Feasibility and Comparison with Conventional Digital Mammography and MR Imaging in Women with Known Breast Carcinoma"</i>	Jochelson, M S.; Dershaw, D.D. Sung, J.S.; Heerdt, A. S. vd. (2013)	<i>"Radiology"</i>	284	23,67
<i>"Digital gender divide or technologically empowered women in developing countries? A typical case of lies, damned lies, and statistics"</i>	Hilbert, M. (2011)	<i>"Womens Studies International Forum"</i>	215	15,36
<i>"Digital Assessment of Endothelial Function and Ischemic Heart Disease in Women"</i>	Matsuzawa, Y.; Sugiyama, S.; Sugamura, K.; Nozaki, T, vd. (2010)	<i>"Journal Of The American College Of Cardiology"</i>	185	12,33
<i>Online incivility or sexual harassment? Conceptualising women's experiences in the digital age"</i>	Megarry, J. (2014)	<i>"Womens Studies International Forum"</i>	149	13,55
<i>"Performance of Dual-Energy Contrast-enhanced Digital Mammography for Screening Women at Increased Risk of Breast Cancer"</i>	Sung, J.S.; Lebron, L.; Keating, D.; D'Alessio, D.; Comstock, C.E., vd. (2019)	<i>"Radiology"</i>	123	20,5
<i>The Relevance of Women's Work: Social Reproduction and Immaterial Labor in Digital Media</i>	Jarrett, K. (2014)	<i>"Televisionon &amp; New Media"</i>	122	11,09
<i>"The accuracy of digital infrared imaging for breast cancer detection in women undergoing breast biopsy"</i>	Wishart, G. C.; Campisi, M.; Boswell, M.; Chapman, D., vd. (2010)	<i>"EJSO"</i>	96	6,4
<i>"Bitch, slut, skank, cunt: patterned resistance to women's visibility in digital publics"</i>	Sobieraj, S. (2018)	<i>"Information Communication &amp; Society"</i>	95	13,57

*Kaynak: WoS veri tabanından elde edilen bilgilerle oluşturulmuştur.*

#### 4.6. Yazarların kullandıkları anahtar kelimelerin analizi

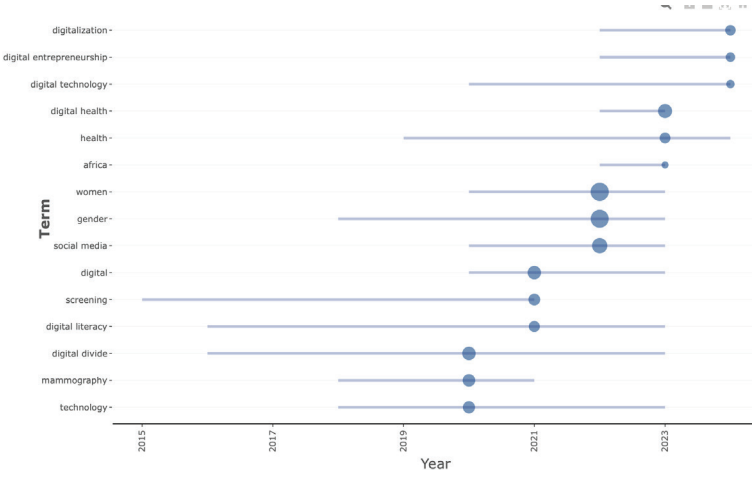
Şekil 9’ da anahtar kelime bulutu yer almaktadır. Şekilde öne çıkan ve büyük puntolarla yazılı kelimeler makalelerin anahtar kelimelerinde sıklıkla kullanılan kelimelerdir. Bu doğrultuda women (66) gender (64), social media (39), digital health (30), breast cancer (29), pregnancy (28), digital divide (26), mammography (21), technology (19) ve feminism (17) en çok kullanılan ilk on kelime olarak öne çıkmaktadır.



Şekil 10. Anahtar kelimelerin kelime bulutu

Kaynak: Bibliometrix-R paket programında üretilmiştir.

Şekil 11’de 2020-2024 yılları arasında yazarlar tarafından kullanılan anahtar kelimelerin popülerlikleri yer almaktadır. Şekildeki düğümler 2020-2024 yılları arasında yazında kullanılan anahtar kelimelerin popülerliğini temsil etmektedir. Şekle göre; 2024 yılında yazılan makalelerde *digitalization* 12 kez, *digital entrepreneurship* 9 kez, *digital technology* 7 kez anahtar kelime olarak kullanılmıştır. 2023 yılında ise *digital health* (30kez) ve *health* (13) kez en çok kullanılan anahtar kelimelerdir. *Women* (66 kez) ve *gender* (64 kez) 2022 yılının en çok kullanılan anahtar kelimeleri olarak öne çıkmaktadır. Dolayısıyla makalelerdeki 2023 yılı trendinin dijital sağlık, 2024 yılı trendinin ise dijitalleşme ve dijital girişimcilik yönünde olduğu söylenebilir.

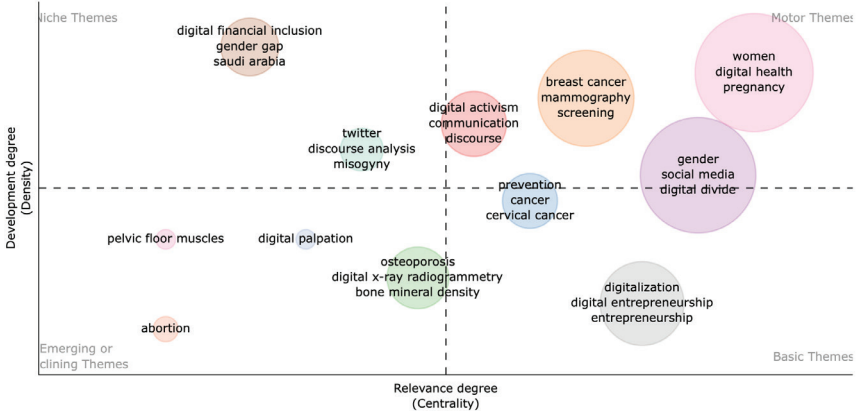


Şekil 11. 2020-2024 yılları arasında öne çıkan trendler

Kaynak: Bibliometrix-R paket programında üretilmiştir

Şekil 12’de anahtar kelimelerin tematik haritası yer almaktadır. Tematik harita, niş temalar (niche themes), motor temalar (motor themes), temel temalar (basic themes) ile ortaya çıkan ya da tutunan temalar (emerging or clining) olmak üzere dört çeyrekte oluşmaktadır. Sol alt çeyrekte yer alan temalar düşük yoğunlukta, gelişmekte olan ya da azalan temalar olarak bilinmektedir. Sol üst çeyrekteki niş temalar ise yüksek iç bağlantılara sahip olduğu dolayısıyla alan için sınırlı öneme sahip oldukları anlamına gelmektedir (Aria, Misuraca & Spano, 2020). *Digital financial inclusion, gender gap, discourse analysis* niş temalar bölgesinde yer almaktadır. Motor temalar (sağ üst çeyrek), mevcut araştırma alanında köklü ve birbiriyle derinden bağlantılıdır. Bu temalar olgun araştırma alanları olup, diğer çalışmalar üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Zhong, Guo & Qian, 2024: 22013). *Women, digital health, pregnancy, gender, social media, breast cancer, mamograph* anahtar kelimeleri bu alanda yer almaktadır. *Digitalization, digital entrepreneurship, cervical cancer* gibi konular daha az gelişmiş ama gelecekte büyüme potansiyeline sahip konular olarak temel temalar çeyreğinde yer almaktadır. Bu temalar araştırma alanının yapısı için gerekli olup, sıcak temalara dönüşebilirler ya da araştırmaları yeni yönere yönlendirebilirler (Zhong, Guo & Qian, 2024: 22013). Örneğin “*digital divide*” anahtar kelimesi temel temalar ile motor temaların tam arasında kalmaktadır. Dolayısıyla bu konunun gelecekte gelişim göstereceği söylenebilir.

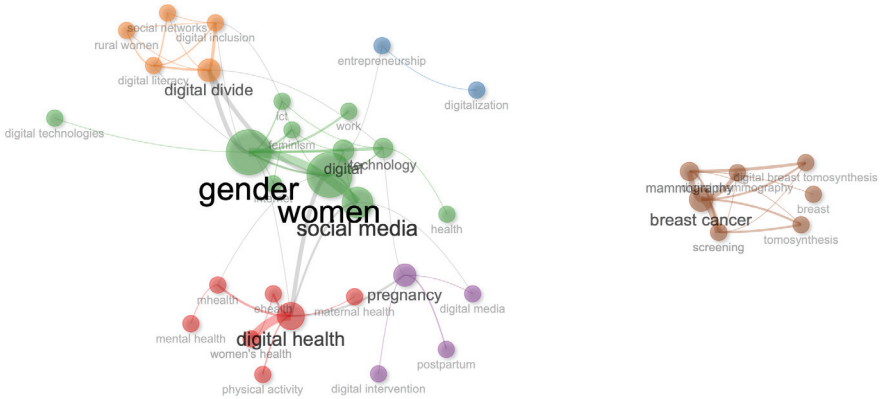




Şekil 12. Anahtar kelimelerin tematik haritası

Kaynak: Bibliometrix-R paket programında üretilmiştir.

Şekil 13'te anahtar kelimelerin birlikte kullanımlarını gösteren ortak kelime gösterilmektedir. Ortak kelime analizi sonucunda altı küme (kırmızı, mavi, kahverengi, turuncu, mor ve yeşil) oluşmuştur (min. num. of edge=3). Bağlantı gücü en yüksek küme en büyük düğümlerin olduğu yeşil kümedir. Yeşil kümede en güçlü anahtar kelime "gender", kırmızı kümede "digital health", turuncu kümede "digital divide", mor kümede "pregnancy", mavi kümede "entrepreneurship", kahverengi kümede "breast cancer" olarak görülmektedir.



Şekil 13. Ortak kelime analizi (co-occurrence keyword)

Kaynak: Bibliometrix-R paket programında üretilmiştir.

**Tablo 4.** Ortak kelime analizi sonuçları

Küme I	Küme II	Küme III	Küme IV	Küme V	Küme VI
digital health	digitalization	women	pregnancy	digital divide	breast cancer
women's health	entrepreneurship	gender	digital media	digital literacy	mammography
mhealth		social media	digital intervention	digital inclusion	screening
ehealth		digital	postpartum	rural women	digital mammography
maternal health		technology		social networks	digital breast
mental health		feminism			tomosynthesis
physical activity		health			breast
		internet			
		ict			
		digital technologies			
		work			

## 5. Sonuç

Çalışmada dijitalleşme ve kadın konularını ele alan makalelerin bibliyometrik analizi gerçekleştirilmiştir. Bibliyometrik analiz ile ilgili alanın mevcut durumu, eğilimleri, gelişmekte olan yönleri ortaya çıkarılmaya çalışılırken alanda en üretken ülkeler ve dergiler, en çok etkiye sahip yazarlar, makaleler ve dergilere ulaşılmaya çalışılmıştır. Çalışmada bibliyometrik verilere, WoS veri tabanından araştırmanın amacına uygun olarak belirlenmiş arama terimleri kullanılarak ulaşılmıştır. Bibliometrix-R paket programı verilerin analizi ve analizlerin görselleştirilmesinde kullanılmıştır. Dijitalleşme ve kadın konulu çalışmaların yıllara göre arttığı ve özellikle son yıllarda artışının ivme kazandığı görülmektedir. Günümüzde dijital teknolojilerin, yapay zekanın, bulut depolamanın, büyük verinin her alanda kullanıldığı ve hayatı kolaylaştırıldığı düşünülürse bu artışın olumlu olduğu söylenebilir. ABD ve İngiltere bu alanda en fazla yayın yapan ülkeler olarak öne çıkmaktadır. “*Journal of Medical Internet Research*”, “*Radiology*” ve “*Information Communication & Society*” dergileri en üretken dergiler olurken içlerinden sırasıyla “*Radiology*” ve “*Journal of Medical Internet Research*” dergileri en çok atıf olarak etkili dergilerin başında yer almaktadır. En çok atıf alan yazar olarak Hilbert M. alanın en etkili bilim insanı olduğu görülmektedir. Poplock, vd. (2007) ile Comstock, vd. (2020)'nin sağlık alanında yazmış oldukları makaleler

en çok atıf alan makaleler olup Hilbert (2011) tarafından yazılan, gelişmiş ülkelerde dijital uçurum ve teknolojinin kadının güçlenmesi üzerindeki etkisini anlatan makalesi sosyal bilimler alanında en çok atıf alan makale olarak öne çıkmaktadır. Konunun ana temasını oluşturması nedeniyle kadın (*women*) ve cinsiyet (*gender*) anahtar kelimeleri en sık kullanılan kelimeler olup 2023 yılında trendin *dijital sağlık (digital health)*, 2024 yılında ise trendin *dijitalleşme (digitalization)* ve *dijital girişimcilik (digital entrepreneurship)* yönünde olduğu görülmektedir. *Dijital sağlık, dijital girişimcilik* ve *dijital uçurumun (digital divide)* alanın gelişen ve hala daha gelişmeye açık olan yönü olduğu ortaya çıkmıştır.

Çalışmada WoS veri tabanından elde edilen veri seti kullanılmış olup gelecek çalışmalarda daha fazla veri kaynağı dahil edilerek karşılaştırmalı analizler yapılabilir. Dijitalleşme ve kadın konulu araştırmalarındaki artış göz önünde bulundurulduğunda yeni çıkan dergilere, yayınlara odaklanmak ilgili yazının güncel durumunu ortaya koyabilir.

Dijitalleşme ve kadın konusunda araştırma yapacak araştırmacılara öneriler şu şekilde sıralanabilir. Hilbert, (2011)'in çalışmasında yer alan dijital uçurum kavramına gelecekteki araştırmalarda daha çok vurgu yapılabilir. Bu kavramın trendinin yükselebileceği analizlerden de görülmektedir. Hatta gelişmekte olan ülkelerde, bölgelerde ve kırsal kesimlerde dijital uçurum ile cinsiyet eşitsizliğinin nasıl kesiştiği araştırılabilir. Dijital uçurumun azaltılması için gerekli politikalar üzerine durulabilir. Kadınların dijital girişimciliği ile ilgili yapılacak araştırmalarda karşılarına çıkan engeller, dijital platformlarda iş kurma, dijital satış ve pazarlama alanlarında liderlik özelliklerini arttırmaya yönelik çalışmalar yapılarak politika önerilerinde bulunulabilir. Ayrıca kadınların dijital sağlık girişimciliğinde bulunabilmesine yönelik öneriler sunulabilir. Kadınların karşısına çıkabilecek dijital güvenlik ya da dijital şiddet ile ilgili araştırmalarla ilgili yazının gelişmesine katkı sağlanabilir. Dijitalleşme ve kadın konularında yapılacak bu araştırmalar ile cinsiyet gözetmeden herkesin farkındalığı arttırılarak politika yapıcılara tavsiyelerde bulunulabilir. Böylece sürdürülebilir kalkınmada önemli rolü olan kadının güçlenmesi ve kendi potansiyelini keşfederek çalışma yaşamında aktif olması sağlanabilir.

## Kaynakça

- Ajayi, K., Wachira, E., Onyeaka, H., Montour, T., Olowolaju, S., & Garney, W. (2022). The use of digital health tools for health promotion among women with and without chronic diseases: Insights from the 2017-2020 Health Information National Trends Survey. *JMIR Mhealth Uhealth*, *10*(8), e39520. DOI: 10.2196/39520
- Arıcı, S. & Pelit, E. (2021). İletişim temalı turist rehberliği çalışmalarının bibliyometrik analizi, *Turist Rehberliği Dergisi*, *4*(2), 80-105
- Aria, M. & Cuccurullo, C. (2017). Bibliometrix: An R tool for comprehensive science mapping analysis. *Journal of Informetrics*, *11*(4), 959- 975. <https://doi.org/10.1016/j.joi.2017.08.007>
- Aria, M., Misuraca, M. & Spano, M. (2020). Mapping the evolution of social research and data science on 30 years of social indicators research. *Social Indicators Research*, *149*, 803–831  
<https://doi.org/10.1007/s11205-020-02281-3>
- Comstock, C. E., Gatsonis, C., Newstead, G.M., et al. (2020). Comparison of abbreviated breast MRI vs digital breast tomosynthesis for breast cancer detection among women with dense breasts undergoing screening. *JAMA*. *323*(8):746–756. doi:10.1001/jama.2020.0572
- Dhanamalar, M., Preethi, S., & Yuvashree, S. (2020). Impact of digitization on women's empowerment: A study of rural and urban Regions in India. *Journal of International Women's Studies*, *21*(5), 107-112. <https://vc.bridgew.edu/jiws/vol21/iss5/11>
- Donthu, N., Kumar, S., Mukherjee, D., Pandey, N. & Lim, W. M. (2021). How to conduct bibliometric analysis: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, *133*, 285-296.
- Farooq, R. (2024). A review of knowledge management in the past three decades: A bibliometric analysis. *Review of Knowledge Management Research*, *5*(2), 339-378.
- Hilbert, M. (2011). Digital gender divide or technologically empowered women in developing countries? A typical case of lies, damned lies, and statistics. *Womens Studies International Forum*, *34*(6), 479- 489. <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2011.07.001>
- Jonayed, M., & Rumi, M.H. (2024). Towards women's digital health equity: A qualitative inquiry into attitude and adoption of reproductive mHealth services in Bangladesh. *PLOS Digit Health*, *3*(10): e0000637. <https://doi.org/10.1371/journal.pdig.0000637>

- Krieger-Boden, C., & Sorgner, A. (2018). Labor market opportunities for women in the digital age. *Economics: The Open-Access, Open- Assessment E-Journal*, 12, 1–8. <http://dx.doi.org/10.5018/economics-ejournal.ja.2018-28>
- Kroda, R., Lopez, M., Sasaki, J. & Settecase, M. (2019). Digital gender gap. <https://www.gsma.com/solutions-and-impact/connectivity-for-good/mobile-for-development/wp-content/uploads/2019/02/Digital-Equity-Policy-Brief-W20-Japan.pdf>
- Larsson, A. & Viitaoja, Y. (2019). *Identifying the digital gender divide*. The Dijital Tranformation Labor, Routledge, 1st Edition, pp.235-253.
- Lupton, D., & Maslen, S. (2019). How women use digital technologies for health: Qualitative interview and focus group study. *J med Internet Resource*, 21(1). e11481 doi: 10.2196/11481
- Passas, I. (2024). Bibliometric analysis: The main steps. *Encyclopedia*, 4, 1014–1025. <https://doi.org/10.3390/encyclopedia4020065>
- Petcu, M. A., Popescu-Predulescu, R.A., & Theodorescu, A. (2024). *A Case Study on Performance Analysis through Digitalisation and Gender Equality*. In Proceedings of the International Conference on Economics and Social Sciences. The International Conference on Economics and Social Sciences. Editura ASE. <https://doi.org/10.24818/icess/2024/017>
- Poplack, S.P., Tosteson, T.D., Kogel, C.A., & Nagy, H. M.(2007). Digital breast tomosynthesis: Initial experience in 98 women with abnormal digital screening mammography. *AJR Am J Roentgenol*, 189(3),616-23. doi: 10.2214/AJR.07.2231. PMID: 17715109.
- Ramasamy, I., Saravanan, S. A., Rangasamy, G., & Subramanian, D. (2024). Exploring the impact of digitalisation on rural women’s socio-economic status: A bibliometric and scoping study. *Multidisciplinary Reviews*, 8(2), 2025063. <https://doi.org/10.31893/multirev.2025063>
- Rani, U., Castel-Branco, R., Satija, S., & Nayar, M. (2022). Women, work, and the digital economy. *Gender & Development*, 30(3), 421-435. <https://doi.org/10.1080/13552074.2022.2151729>
- Rashid, M.F.A. (2023). How to conduct a bibliometric analysis using R Packages: A comprehensive guidelines. *Journal of Tourism, Hospitality & Culinary Arts*, 15(1), 24-39.
- Rathi, P., Sidana, S., & Rathi, A. (2024). Review of sustainable development of women MSME through digital financial inclusion. *Multidisciplinary Approacher for Sustainable Development*, CRC Press, 1st edition, pp.311-316. ISBN: 9781003543633



- Streger, G. (2024). What's the gender digital divide?. <https://www.isocfoundation.org/2024/10/whats-the-gender-digital>
- Taheri, S. (2024). Digitization effects on women entrepreneurship and sustainability: A Systematic Literature Review. *Nordic Journal of Media Management*, 4(1),3-23. DOI:10.5278/njmm.2597-0445.8607
- Yadav, P. (2022) Intercorrelation between Digitalization and Women Empowerment. *British Journal of Multidisciplinary and Advanced Studies*, 3(1) 1,1-18. DOI: <https://doi.org/10.37745/bjmas.2022.0005>
- Zeyrekli Yaş S. (2024). Orta Asya hakkında yazılmış makalelerin bibliyometrik analizi. *Elektronik Siyaset Bilimi Araştırmaları Dergisi*, 15(2), 1-21.
- Zhong, Z., Guo, H. & Qian, K. (2024). Deciphering the impact of machine learning on education: Insights from a bibliometric analysis using bibliometrix R-package. *Education and Information Technologies*, 29, 21995–22022. <https://doi.org/10.1007/s10639-024-12734-8>
- <https://bibliometrix.org/biblioshiny/biblioshiny1.html>
- <https://turkiye.un.org/tr/sdgs>