



International SOCIAL SCIENCES STUDIES JOURNAL



SSSjournal (ISSN:2587-1587)

Economics and Administration, Tourism and Tourism Management, History, Culture, Religion, Psychology, Sociology, Fine Arts, Engineering, Architecture, Language, Literature, Educational Sciences, Pedagogy & Other Disciplines in Social Sciences

Vol:5, Issue:52
sssjournal.com

pp.7211-7229
ISSN:2587-1587

2019
sssjournal.info@gmail.com

Article Arrival Date (Makale Geliş Tarihi) 17/10/2019 | The Published Rel. Date (Makale Yayın Kabul Tarihi) 19/12/2019
Published Date (Makale Yayın Tarihi) 19.12.2019

ÇALIŞMA HAYATINDA KADINA YÖNELİK TOPLUMSAL CİNSİYET AYRIMCILIĞININ ANALİZİ ¹

THE ANALYSIS OF SOCIAL GENDER DISCRIMINATION FOR WOMEN IN WORK LIFE

Aslıhan Kübra MERT

Kırklareli Üniversitesi Doktora Öğrencisi, Kırklareli/TÜRKİYE

Doç Dr. Ahmet DENİZ

Trakya Üniversitesi Öğretim Üyesi, Trakya/TÜRKİYE

Dr. Öğr. Üyesi. Uğur TAŞTAN

Trakya Üniversitesi Öğretim Üyesi, Trakya/TÜRKİYE



Article Type : Research Article/ Araştırma Makalesi

Doi Number : <http://dx.doi.org/10.26449/sss.1963>

Reference : Mert, A.K., Deniz, A. & Taştan, U. (2019). “Çalışma Hayatında Kadına Yönelik Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığının Analizi”, International Social Sciences Studies Journal, 5(52): 7211-7229.

ÖZ

Türk kadınının 21. yüzyılda kendi ekonomik bağımsızlığını elde etmeyi ve eğitim düzeyini yükseltmeyi başardığı birçok çalışmada görülmektedir. Bu çalışmada, Türkiye’de çalışma hayatına katılan kadınların sosyal, ekonomik ve toplumsal konumları incelenmiştir. Bunların dışında kadın çalışanların girişimcilğe yönelme konusundaki isteksizlikleri analiz edilmiştir. Toplumsal ilişkilerin, ekonomik rolün, aile rolünün, toplumsal rolün ve kadınların yasal alanının belirlenmesi gibi konuların bütünüyle ele alınması toplumsal cinsiyet üzerine yapılan araştırmaların ivme kazanması, nedeniyle gerçekleşmiştir. Bu çalışmada ayrıca toplumsal cinsiyet kavramı, kadınlara yönelik cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili kuramlar açıklanmış ve kadınların çalışma hayatına girişte karşılaştıkları engeller ele alınmıştır.

Anahtar Kelimeler: Çalışan, Kadın, Girişimcilik, Toplumsal Cinsiyet, Aile

ABSTRACT

It is seen in many studies that, Turkish women have managed to acquire their economic independence and to increase their education level in the 21st century. In this study, economic, and social status of the women who participate in working life in Turkey were examined. Apart from these, female employees' reluctance to turn to entrepreneurship has been analyzed. A thorough understanding of social relations, economic role, family role, social role and determining the legal area of women has been realized due to the acceleration of researches on gender. In this study, the concept of gender mainstreaming, the theories on gender discrimination for women are explained and the obstacles faced by women in working life were also discussed.

Keywords : Employee, Woman, Entrepreneurship, Gender mainstreaming, Family

1. GİRİŞ

Türkiye ekonomisinde yer alan kadınların ekonomik konumları, toplumsal düzeyde kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları zorluklar, kadınların girişimci olma nedenleri, çalışma hayatı içinde kadınlara yönelik gerçekleştirilen hukuki düzenlemeler, çalışan kadınların girişimcilik algıları, girişimcilik konusunda ne kadar bilgi sahibi oldukları, cesaret ve toplumsal baskı etkenlerinin neler olduğu ele alınacaktır. Kadınların yaş, eğitim düzeyi, çalıştığı işkolu, kurumun niteliği faktörlerine bağlı olarak

¹ Bu çalışma, Kafkas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Bölümünde sunulmuş olan yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

girişimcilik algılarının nasıl değiştiğinin ortaya çıkarılması araştırma kapsamında ele alınacaktır. Kadınların çalışma hayatına katılım süreci içinde karşılaştıkları sorunlara değinilmiştir.

Toplum denildiği zaman, geçerlikte kabul edilmiş olan davranış kuralları, toplumsal değerlerin yanı sıra bu davranış kurallarına ve değerlere uyan bireylerin tamamı anlaşılmaktadır. Toplumsal kurallar, yasaların olduğu gibi yazılı değildir. Değerler ve kurallar, uygulandıkları bölgelerde meydana gelmekte, kısaca o toplumun bilinçaltında oluşmaktadır. Yapısı ataerkil olan toplumlarda, toplumun kabul ettiği değerleri konuşmalarına mevzu olarak ekleyen ve vurgulayan genellikle erkek bireylerdir. Toplumun kabul ettiği ve yürürlükte olan ahlak kurallarını ve toplumsal değerleri erkek dışsallaştırırken kadın içselleştirmektedir (Önay, 1993: 10). Erkekler tarafından şekillendirilmiş olan kültürel ve sosyal değerler, erkekleri kadınlara göre daha üstün duruma getirmektedir. Toplum içinde erkeklerin kadınlara nazaran daha avantajlı bir konumda olması ve bu durumun tüm sosyal ilişkilerde, tarihsel olarak devamlılık göstermesi, feminizmi savunan araştırmacılar başta olmak üzere farklı görüşlerdeki birçok araştırmacıyı toplumdaki cinsiyet rollerine bağlı eşitsizliği sosyal sistem içerisinde kavramlaştırmaya iten sebep olmuştur (Çoban, 2005: 32).

“Bu sistem içinde kadının toplumsal statüsünün üç boyutu vardır; (Unat, 1998: 4)

- a) *İktidarın toplumsal örgütlenmesi,*
- b) *Kadın bedenini denetleyen ideolojik yaklaşım,*
- c) *Toplumdaki cinsiyetçi işbölümü ve roller.”*

2. LİTERATÜR ÖZETİ

Acar, Feride (2003). “Kadının İnsan Hakları” isimli çalışmasında temel olarak, Kadınlara Karşı Her Tür Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW) hakkında açıklayıcı bilgiler vermiştir. Aynı zamanda Birleşmiş Milletler (BM) çerçevesinde var olan 6 insan hakları sözleşmesini açıklamıştır.

Aksu, Bora (2000). “Eğitim Yolunda Güçlenme” isimli çalışmasında, eğitim ve cinsiyet ayrımcılığı konularına açıklık getirmiştir. Kadınlara karşı yapılan cinsiyet ayrımcılığının eğitim alanında dahi ortaya çıktığı, kadınlara verilen eğitimlerin kadınlara özgü çalışma alanlarına yönelik olduğunu belirtmiştir.

Alkan, Türker (1981). “Kadın-Erkek Eşitsizliği Sorunu” isimli çalışmasında toplumlarda kadınların süregelen ayrımcılığa maruz kaldıklarını, her alanda kadın-erkek eşitsizliğinin var olduğunu, ataerkil toplumun kadınların eğitim alması ve kendini geliştirmesini engellediğini açıklamıştır.

Arat, Necla (1996). “Türkiye’de Kadınların Çalışma Yaşamında Karşılaştıkları Zorlukların Sosyo-Kültürel Nedenleri” isimli çalışmasında, ataerkil yapıya sahip olan toplumlarda kadının geleneksel rollerinin dışına çıkamaması; ev dışında çalışmasını, kendini geliştirmesini, yapmış olduğu işte yükselmesini, kendini güvence altına almasını engellediğini savunmuştur.

Aslesen, Sigmund (1998). “Does Gender Make a Difference in Entrepreneurship?” isimli çalışmasında, girişimcilik üzerinde toplumsal cinsiyetin etkisi olup olmadığını araştırmış, erkekleri kadınlardan daha çok girişimciliğe yönelindiklerini, kadın ve erkek girişimciler arasındaki en önemli farkların iş kurma ve eğilim gösterdikleri sektörler bazında olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Aytaç, Serpil (2000). “Çalışma Yaşamında Kadın ve Kariyer Sorunu” isimli çalışmasında, iş hayatına katılan kadınların konumunu, maruz kaldıkları cinsiyet ayrımcılığını, imkân ve olanak eşitsizliklerini ele almış ve bu bağlamda kadınların yaptıkları işlerde yükselme, kariyer sahibi olmalarının önündeki engelleri açıklamıştır.

Bakırcı, Kadriye (2000). “İş Hukuku Açısından İşyerinde Cinsel Taciz” isimli eserinde, hukuka ve ahlaka aykırı bir eylem olan cinsel tacize karşı başvurulabilecek hukuksal yolların neler olduğu, işçinin kişilik hakları ve cinsiyeti ayrımcılığı bağlamında ele alınmıştır. Ayrıca, cinsel tacizin iş sözleşmesinin geçerli ve haklı fesih nedeni olarak ileri sürülmesi halinde; feshe bağlı tazminatlar ve işe iade davaları açısından da konu irdelenmiştir.

Bedük, Aytaç (2005). “Türkiye’de Çalışan Kadın ve Kadın Girişimciliği” isimli çalışmasında, Türkiye’de kadının yeri, kadın girişimci tanımı, profili ve kadın girişimcilerin sorunlarını ortaya koyarak sorunların çözülmesi ile ilgili bazı önerilerde bulunmuştur.

Belli, Sevim (1993). “Kadın Sorunu Üzerine” isimli eserinde, tarih boyunca kadının konumunu, yaşadığı sorunları, kadınların saygınlığının ilkel dönemlerden bugüne neden azalıp ikinci plana itildiğini, cinsler arasındaki iş bölümünü, teknik gelişmelerin kadına sağlayacağı yararların neler olduğunu açıklamıştır.

Carter, Sara. ve Cannon, T(1988). “Female Entrepreneurs” isimli çalışmalarında, girişimciliği tanımlamış, girişimci kadın türlerini açıklamış, İskoçya’da ki girişimcilik yapan kadınlar konulu araştırma yapmışlardır.

Coontz, S. ve Henderson, P(1992). “Sınıflı ve Devletli Toplumlarda Kökenindeki Mülkiyet Biçimleri, Politik İktidar ve Kadın Emeği” isimli çalışmaları, Gülnur Savran ve Nesrin Tura (2016), “Kadının Görünmeyen Emeği” isimli eserlerinden alıntı yapılmıştır. Bu eserde, erkek egemenliğinin tarihsel kökenleri, özgül bir üretim tarzı olarak patriyarka, ev emeği, patriyarka ve kapitalizm ilişkisi ele alınıyor, Marksist bir feminizmin olanakları ve koşullarını da araştırılıyor.

Çankaya, Necati (2003). “Tarihi Süreç İçerisinde Türk Kadını” isimli eserinde, tarihi süreç içerisinde Türk Kadınının durumunu ve hiç hak etmediği halde kendisine yapılan saldırıları ve ilkel uygulamaları ve bu uygulamalardan kurtulmak için yaptığı çalışmaları anlatmaktadır.

Çelikel, Aysel (1995). “Farklı Cinslerin Eşit Haklardan Yararlanması ve Eşitlik İlkesinin Yorumu” isimli çalışmasında, eşitlik ilkesinin güçlendirilmesinde, kadınlar için pozitif ayrımcılık anlamı taşıyan hükümlerin önemini vurgulayarak, erkeğe kıyasla nispeten zayıf konumda olan kadının sosyal statüsünün güçlendirilmesinin devletin temel ödevi olduğunu belirtmiştir.

Çıkmaz, Güllü (2010). “Kadın Çalışanların İşyerinde Karşılaştıkları Sorunlar ve Çözüm Önerileri: Bir Alan Çalışması” isimli çalışmada, çalışma yaşamında kadın işgücü sorunlarını incelemiş, sorunları çözümlemeye yönelik geliştirilen politikalara yer vermiştir. Bu bilgiler doğrultusunda Kahramanmaraş ilinde sağlık sektöründe çalışan kadınların iş yaşamında ne gibi sorunlarla karşılaştıklarını ortaya koyarak çözüm önerileri sunmuştur.

Çoban, Aslı (2005). “Örgüt Kültürü ve Toplumsal Cinsiyet Analizi: Türk Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma” isimli çalışmada, örgüt kültürü kavramının oluşturduğu çalışma çerçevesi ve toplumsal cinsiyet analizi, örgütlerde işlerin cinsiyet temelinde dikey ve yatay bölünmesi olgularına bir açıklama getirmek üzere analiz yapmıştır.

Dalkıran, Tülin (2006). “Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü ve Cinsiyet ayrımcılığı: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama” isimli çalışmada, turizm sektöründe otel departman yöneticilerinin cinsiyeti ile cinsiyet ayrımcılığına karşı tutumları arasındaki ilişkileri ele almıştır. Çalışmanın sonucuna erkek ve kadın yöneticilerin cinsiyet ayrımcılığına karşı tutumları büyük oranda benzer bulunmuş ve çözüm olarak yöneticilerin bu konuda eğitilmeleri, ayrımcılığın farkına varmaları gerektiği sunulmuştur.

Doğramacı, Emel (1993). “Atatürk’ten Günümüze Sosyal Değişimde Türk Kadını” adlı eserinde, Türkiye’de sosyal değişim süreci ve Atatürk düşüncesi, kentleşme ve sanayileşme, demografik değişimler, kadının ekonomik durumu, uluslararası platformda kadının durumu hakkında açıklayıcı bilgiler vermiştir.

Doğramacı, Emel (1992). “Türkiye’de Kadının Dünü ve Bugünü” adlı eserinde, Türkiye’de kadının tarihsel süreç içindeki yeri, laiklik ilkesi ile birlikte çağdaşlık, modern kadın olgusu ve bunları sentezleyerek açıklamıştır.

Dökmen, Zehra Yaşın (2004). “Toplumsal Cinsiyet” isimli eserinde, sorunların, toplumun her iki cinse biçtiği rollerden, farklı kurallar işletmesinden kaynaklandığını saptamıştır. Toplumun genellikle, beklentiler konusunda her iki cinse de yönlendirmelerde, dayatmalarda bulunduğunu savunmuş ve açıklamıştır.

Ecevit, Yıldız (1985). “Üretim ve Yeniden Üretim Sürecinde Ücretli Kadın Emeği” isimli çalışmada, kapitalist ilişkilerin hakim olduğu ülkelerde ücretli kadın emeğinin niteliklerini, ücretli kadın emeği ile ilgili yapılan ilk sosyolojik çalışmaları, ekonomik kuramlar içinde ücretli kadın emeği olgusunu açıklamıştır.

Ecevit, Yıldız (2000). “Çalışma Yaşamında Kadın Emeğinin Kullanımı ve Kadın-Erkek Eşitliği” isimli çalışmada, çalışma hayatında yer alan kadının emeğinin nasıl kullanıldığı, hangi koşulların sağlandığı, emeği karşılığında aldığı ücretin nasıl belirlendiği gibi konuların yanında çalışma hayatının toplumsal cinsiyet temelli eşitsizliklerle yüklü olduğunu ve bu eşitsizliğin sebep ve çözüm önerilerini sunmuştur.

Ekin, Nusret (1984). “Dünyada ve Türkiye’de Çalışan Kadınların Sorunları” isimli çalışmada, dünya ve Türkiye’de yaşayan ve çalışan kadınların sorunlarını ele almış, gelişmekte olan ve az gelişmiş ülkelerde kadın sorununun daha önemli boyutlarda olduğunu belirtmiştir. Ayrıca kadın nüfusunun demografik ve ekonomik bazı özelliklerine bakarak o ülkenin gelişmişlik düzeyinin belirlenebileceğini belirtmiştir.

Eser, Şenay (1997). “Part-time Çalışmanın Türkiye’de Kadın İstihdamına Etkisi” isimli çalışmada, part-time çalışma şeklinin özellikler Türkiye şartları bakımından genel bir değerlendirilmesi yapılarak, gerek

çalışanları cezbedici şartların bulunup bulunmadığı, gerekse işveren açısından uygulanabilirliği tartışılmakta, aynı zamanda bu tip çalışma şeklinin kadının aile ve toplum içerisindeki mevcut ikincil konumuna olan etkilerini incelemiştir.

European Commission (2008). “Evaluation On Policy: Promotion Of Women Innovators and Entrepreneurship” raporunda, 2007 yılında kadınların %39’u erkeklerin %50’si girişimci olmak istediklerini belirtmişler, kadınların girişimcilik faaliyetinde bulunmak istememe nedenlerinin sosyal güvenlik açısından risk taşıdığına inanmaları, ücret gelirinin devamının belirsizliği ve çalışma saatlerinin uzun olması olarak bildirmiştir.

Eyüboğlu, Dilek (1999). “Kadın İşgücünün Değerlendirilmesinde Yetersizlikler” isimli eserinde, iş gücü piyasası içerisinde yer alan kadınların değerlendirilmesindeki eksiklikler, yetersizlikler ve yanlışları ele alarak çözüm önerileri sunmuştur.

Eyüboğlu, Dilek. vd. (2000). “Bankacılık Sektöründe Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık” isimli eserlerinde, çalışma hayatında var olan cinsiyete dayalı ayrımcılığın geniş tanımını ve nedenlerini, cinsiyet ayrımcılığının bankacılık sektöründeki analizini yapmışlardır.

Gemalmaz, Mehmet Semih (2005). “Ulusal Üstü İnsan Hakları Hukukunun Genel Teorisine Giriş” isimli eserinde, uluslararası düzeyde insan hakları teorisini, var olan sözleşmeler, anlaşmalar, bildiriler, kurulan komisyonlar, düzenlemeleri açıklamış, Birleşmiş Milletler’in kuruluşu, aldığı kararlar, sunduğu bildiriler ve kadın ve çocuk hakları konularını açıklamıştır.

Goffe Robert. ve Scase Richard (1992). (Çev. Ahmet Fethi) “Kadınlar İşbaşında”. İsimli eserlerinde, İngiltere’de kendi işlerini kuran 54 kadınla yaptıkları ayrıntılı görüşmeler sonucunda geleneksellik eğilimi ve geleneksel cinsiyet rolü faktörleri üzerinden dört farklı kadın girişimci tipi ortaya çıkarmışlardır.

Gökakın, Zeynep Özsoy (2000). “Doksanlı Yılların Yeni Kahramanları: Türkiye’de Girişimci Kadın Profili” isimli çalışmasında, Türkiye’de kadın hareketinin üç tarihsel döneme ayrıldığını belirtmiş, bu dönemlerin ayrışmasının temel etkenlerini açıklamıştır. Kadın hareketinin seksenlerden sonra ivme kazandığını ve kadınların girişimciliğe yönelerek bu alanda çalışmalar yaptıklarını belirtmiştir.

Gören Ataysoy, Zafer (1991). “Genel Eşitlik İlkesinin Bir Uygulama Hali Olarak Farklı Cinslerin Eşit Haklara Sahip Olmaları (Türk, İsviçre ve Alman Hukukuna göre)” isimli eserinde, Türk, İsviçre ve Alman Hukukuna göre kadın ve erkeklerin sahip oldukları hakların açıklaması ve karşılaştırmasını yapmıştır.

Gülcan, Saadettin (2004). “İşletmelerde Kadın-Erkek Ayrımcılığı ve Cinsel Taciz” isimli çalışmasında, Kütahya ve Gümüşhane illerinde üç farklı işletme de çalışan kadınlara sorulan sorulara aldıkları cevaplar doğrultusunda, büyük oranda, kadın olduklarından dolayı iş bulma konusunda sıkıntı yaşamadıklarını, işten çıkarılma tedirginliği yaşamadıkları, erkek çalışanlar ile eşit haklara sahip oldukları, işyerinde oran düşük olmakla beraber cinsel taciz olaylarının olduğunu belirtmişlerdir.

Güler Bilir, Seyhan (2005). “Örgüt Kültürü İçinde Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadınların İşyerinde Karşılaştıkları Mesleki Baskılar: Trakya Bölgesi İmalat Sektöründe Kadın Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma” isimli çalışmasında, örgüt kültürü, toplumsal cinsiyet ve cinsiyete dayalı ayrımcılık kavramlarını genel hatlarıyla açıklamış, Trakya Bölgesi İmalat Sektöründe araştırma yapmış ve bunun sonucunda örgüt kültürü türleri ile mesleki baskı değişkenleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir.

Heide, Ingeborg (2004). “Gender Roles and Sex Equality: European Solutions to Social Security Disputes” isimli çalışmasında, kadın ve erkeğin cinsiyet yönünden rollerini ve kadın erkek arasında cinsiyet nedeniyle ortaya çıkan eşitsizlikleri tanımlayarak, Sosyal güvenlik anlaşmazlıkları için ILO’nun çözüm yöntemlerini açıklamıştır.

Kadioğlu, Süheyla (2005). “20. Yüzyıl ve Kadın: Batı Ülkelerinde Kadın Hareketleri” İkinci Dünya Savaşı, sosyalist devrimler, ulusal kurtuluş mücadeleleri, teknolojik gelişmeler Avrupa kadınlarını etkileyişi açısından incelenmiştir.

Kadioğlu, Süheyla (2001). “Bitmeyen Savaşım: Kadın Hareketleri Tarihi I” isimli eserinde, kadının tarih boyunca değişen ve şekillenen yerini, konumunu, önemini vurgulayarak, kadın hareketlerinin nedenlerini, önemini ortaya çıkış şekillerini ve toplum içerisindeki kadın-erkek farklılığının sebepleri ve sonuçlarını açıklamıştır.

Kantarcıoğlu, Fulya (1998). “Anayasa Mahkemesi Kararlarına göre Farklı Cinslerin Eşitliği” isimli eserinde, kadın-erkek arasında var olan toplumsal ayırım, toplum tarafından biçilen cinsiyetçi roller nedeniyle oluşan eşitsizliğin anayasa mahkemesi kararlarına göre analizini detaylı bir şekilde açıklamıştır.

Karabey, Canan Nur. ve Bingöl, Dursun (2010). “Girişimciliğin Başlangıcı Olarak Fırsat Tanımlama” isimli çalışmalarında, girişimcilik sürecini açıklamış ve fırsat kavramı tanımlamıştır. Fırsat ile fikir arasındaki farkları tartışmış, başlıca fırsat tanımlama modellerini açıklamışlardır.

Kardam, Filiz. ve Toksöz, Gülay (2004). “Genden Based Discrimination At Word In Turkey: A Cross-Sectoral Overview” isimli çalışmada, çalışma yaşamına girişte ve işyerlerinde karşılaşılan ayrımcılık biçimleri ele almışlar ve günümüz Türkiye’inde kadınların işgücü piyasasındaki konumlarının mevcut toplumsal cinsiyet rolleri, geleneksel ataerkil değerler ve ayrımcılık tarafından nasıl belirlendiğini incelemişlerdir. Kadınların geleneksel olmayan istihdam alanlarında artan sayıları ve uluslararası sözleşmelere de bağlı olarak çalışma yaşamında kadınların eşitliğini öngören yasal düzenlemelerin varlığı, kadınların toplumdaki rolüne ilişkin zihniyet yapılarını ve geleneksel yaklaşımları köklü biçimde sarsmak ve değiştirmek bakımından yeterli olmadığını belirtmişlerdir.

Kaygın, Erdoğan ve Güven, Bülent (2013). “Farklı Boyutlarıyla Kadın Girişimcilik” isimli eserlerinde, girişimciliği, kadın girişimciliğinin geniş tanımını, girişimcilik türlerini, kadın girişimcilerin özelliklerini, kadın girişimcilere verilen destek programlarını ve Türkiye’de kadınlarla ilgili bulunan örgütleri ve yaptıkları çalışmaları açıklamışlardır.

Kaplan, Senyen. ve Tuncay Kaplan, Emine (1999). “Türk İş Hukuku ve Uluslararası Sözleşmeler ve Mukayeseli Hukuk Açısından Kadın İşçinin İş İlişkisinden Doğan Hakları ve Korunması” isimli eserlerinde, kadın işçilerin eşit davranma ve eşit ücret ödenmesi ilkeleri açısından haklarını, mukayeseli iş hukuku mevzuatı ve Türk İş Hukuku’nun pozitif hukuk kuralları çerçevesinde incelenmişlerdir.

Kırkpınar, Leyla (2001). “Türkiye’de Toplumsal Değişme ve Kadın” adlı eserinde, Türk Tarihi içinde Türk kadınının sosyo-ekonomik değişimini anlatmıştır. Toplumsal değişimi kadın bağlamında tarihsel olarak ele almış, kadının konumunu Atatürk Devri ve Atatürk sonrası olmak üzere iki dönemde incelemiştir.

Kili, Suna (1996). “Modernleşme ve Kadın” isimli çalışmada, tarih boyunca ikinci plana atılan kadının çağdaşlaşma süreci içerisinde sosyal, toplumsal ve ekonomik düzeyde konumunu incelemiştir. Modernleşme süreci içerisinde ve yaşanan değişimler neticesinde kadının toplumda daha aktif rol alması, ekonomik hayata katılımının artmasının sonuçlarını açıklamıştır.

Koray, Meryem (1993). “Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri” isimli eserinde, kadının ücretli çalışmasının önemini, ücretli çalışma konusunda ortaya çıkan tartışmalar, getirilen önlemler ve sonuçlarını açıklamıştır. Türkiye’de çalışan kadın profilinin ve sendikal haklar konusunda sahip oldukları bilgilerin analizlerini yapmış, istihdamda eşitlik politikasının varlığını sorgulamıştır. Kadının topluma ve kendisine olan ilgisizliği birbirini doğuran veya besleyen bir kısır döngü içinde sürdüğünü, bu durumun değişmesi ile istihdamda eşitlik sağlanabileceğini vurgulamıştır.

Koray, Meryem. ve Topçuoğlu, Alper (1987). “Sosyal Politika” isimli eserlerinde, sosyal politikanın geniş anlamda tanımı yapmış, ülke ve toplumsal değişim ve değişim için daha zenginleşmiş ve çeşitlenmiş demokratik araçlar ile eşitlik ve adalet anlayışını hayata geçirecek sosyal politikalara ihtiyaç duyulduğunu belirtmişlerdir.

Kurnaz, Şefika (1992). “Cumhuriyet Öncesinde Türk Kadını (1839- 1923)” isimli eserinde, Tanzimat ile Cumhuriyet arasındaki 84 yıllık sürede, hukuka, eğitime ve ekonomiye ilişkin yeni durumlarla kadın örgütlenmeleri, kadın dergi ve gazetelerinin incelenmesi ile Türk kadınının konumundaki değişimleri açıklamıştır.

Kutanis, Rana Özen. ve Hancı, Ayşegül (2004). “Kadın Girişimcilerin Kişisel Özgürlük Algılamaları” isimli çalışmalarında, kadın girişimci türlerini açıklayarak, hangi özellikleri taşıdıklarını ve hangi mesleklerde yer aldıklarını ifade etmişlerdir.

Mathew, Rincy V. ve Panchanatham Natarajan (2011). “An Exploratory Study On The Work-Life Balance of Women Entrepreneurs In South India” isimli çalışmalarında, Güney Hindistan’da yaşayan kadın girişimcilerin çalışma hayatında mevcut olan denge üzerindeki etkileri uygulamalı olarak araştırmışlardır.

Moore, Dorothy(1990). “An examination of present research on the female entrepreneur suggested research strategies for the 1990’s” isimli çalışmasında, kadın girişimciliği ile ilgili yapılan mevcut araştırmaları incelemiş,1990’lı yıllarda kadın girişimciliği ile ilgili araştırma stratejileri önermiştir.

Naktiyok, Atılhan (2004). “İç Girişimcilik” isimli eserinde, iç girişimciliğin tanımını yaparak, çevresel faktörlerle iç girişimcilik arasındaki ilişkiyi araştırmış ve iç girişimcilik konusunda açıklayıcı bilgilere yer vermiştir.

Onaran Yüksel, M. (2000). “Karşılaştırmalı Hukuk Işığında Türk İş Hukukunda Kadın-Erkek Eşitliği” isimli eserinde, model olabilecek yabancı hukuk düzenlerindeki kapsamlı yasal düzenlemelerin ışığında ele almıştır. Türk İş Hukukunda istihdamda kadın-erkek eşitliği konusu, karşılaştırmalı bir yöntem izlenerek, iş ilişkisinin her aşamasında kadın işçiye karşı oluşan veya oluşabilecek ayrımcı ve eşitsizlik yaratan tutumlar ortaya konularak incelenmiş ve çözümler getirilmeye çalışılmıştır.

Otting, Albrecht (1993). “International Labour Standards: a Framework for Social Security” isimli eserinde, sosyal güvenlik konusunu uluslararası çalışma standartları çerçevesinde ele almıştır.

Özkan Kerestecioğlu. İ. (2004). “1990’larda Kadın Hareketi: Demokrasi ve Eşitlik Talebi” isimli çalışmasında, 90’lardan sonra ivme kazanan kadın hareketleri ve feminizmin Türkiye’de ki başlama nedenleri ve sonuçlarını açıklamış, bu hareketlerin çıkışını ve sonuçlarını demokrasi ve eşitlik ilkeleri üzerinden değerlendirmiştir.

Pur, Necla (1992). “Türkiye’de Kadın İşgücü ve Sorunları” isimli eserinde, kadın çalışanların sektörlere ve yaş gruplarına göre dağılımlarının farklılıklarının sebeplerini açıklamıştır.

Saray, Gönül (1993). “Türkiye’de Kadın Girişimciliği” isimli çalışmasında, kadın girişimciliğinin tanımını yaparak, Türkiye’de girişimci olan kadınların karşılaştıkları engelleri ve sorunlar hukuki boyutlarıyla ele almıştır.

Savcı, İlkey (1999). “Toplumsal Cinsiyet ve Teknoloji” isimli çalışmasında, toplumsal yaşam alanının bir parçasını oluşturan ve kaçınılmaz olarak bu daha büyük toplumsal yapının temel özelliklerinin yansıtıldığı çalışma yaşamının içinde "toplumsal cinsiyet rolleri ile teknoloji" arasındaki ilişkinin niteliğini, değişik kuramsal bakış açılarından hareketle açıklamıştır.

Savcı, İlkey (2000). “Veri Girişi İşinde Kadın Çalışanlar: İş ve İş Dışı Deneyimleri” isimli çalışmasında, düşük vasıflı işler arasında kabul edilen veri girişi işinin, yoğun bilgisayar kullanımıyla aşırı hızlandırılması sonucu ortaya çıkan çalışma yaşamına ilişkin özelliklerin, çalışanların, özellikle kadın çalışanların iş ve iş dışı yaşamlarındaki sosyal rolleri ve ilişkileri üzerindeki etkilerini açıklamıştır.

Serdaroğlu, Ufuk. ve Özkaplan, Nurcan(1998). “İktisat ve Toplumsal Cinsiyet” isimli çalışmalarında, toplumsal cinsiyet kavramının tanımını yaparak, cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili kuramları iktisadi çerçevede ele almışlardır.

Smith-Hunter, Andrea E. (2006). “Women Entrepreneurs Across Racial Lines: Issues of Human Capital, Financial Capital and Network Structures” isimli çalışmasında, insan sermayesi, finansal sermaye ve ağ yapıları sorunları çerçevesinde kadın girişimciliğini araştırmıştır.

Soysal, Abdullah (2010). “Türkiye’de Kadın Girişimciler: Engeller ve Fırsatlar Bağlamında Bir Değerlendirme” isimli çalışmasında, Türkiye’de ki kadın girişimcilerin varlığını, karşılaştıkları engeller ve sahip oldukları fırsatlar çerçevesinde değerlendirmişlerdir.

Sözer, Ali Nazım (1982). “Hamilelik ve İş Hukukundaki Sonuçları” isimli çalışmasında, kadın çalışanların hamilelik sürecinde sahip olduğu haklar ve ödevleri İş Hukuku çerçevesinde açıklamıştır.

Sur, Melda (1998). “Çalışma Hayatında Kadının Hukuki Durumu” isimli çalışmasında, çalışma hayatında yer alan kadınlara yönelik hukuki düzenlemeleri açıklamış, kadını korumaya yönelik ulusal ve uluslararası düzenlemelerin bazı toplumsal gerçeklikler sebebiyle eksik kaldığını belirtmiştir.

Şenelen, Günay Günlük. ve Pulhan, Ergin (2000). “Kadın istihdamı için Yeni Perspektifler ve Kadın İşgücüne Muhtemel Talep” isimli çalışmalarında, çalışma hayatında kadına yönelik uygulanan cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili olan kuramları incelemişlerdir.

Thompson, Dorothy (1998). “Kadınlar ve 19. yüzyıl Radikal Politikası: Yitirilmiş Bir Boyut”, *Kadın ve Eşitlik* (Çev. Fatmagül Berktaş) isimli çalışmasında, 19. Yüzyıl’da kadın çalışanların haklarının korunmasına yönelik gelişmeleri açıklamıştır.

Tunçomağ, Kenan (1982). “Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Kadının Durumu” isimli çalışmasında, Türkiye’de ki çalışan kadınların hukuki haklar, maruz kaldıkları cinsel ayrımcılık, gebelik ve annelik durumları, istihdam edilme koşulları, ücret ve izin durumlarını İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku çerçevesinde ele almıştır.

3. TOPLUMSAL CİNSİYET KAVRAMI

Toplumsal cinsiyet ve cinsiyete dayalı ayrımcılık kavramları 1960’lardan sonra gündeme gelmeye başlamıştır. Cinsiyet (sex) ve toplumsal cinsiyet (genden) kelimeleri bazı zamanlarda birbirlerinin yerine kullanılmıştır (Özkanlı ve Korkmaz, 2000: 9).

Cinsiyet (sex), kadın ve erkek arasındaki biyolojik farklılıklardır. Cinsiyet doğuştan gelen bir kavramdır ve evrensel niteliktedir. Sosyo-ekonomik değişken olan toplumsal cinsiyet ise erkeğin ve kadının sahip olduğu rollerini, sınırlamalarını, fırsatlarını, sorumluluklarını ve ihtiyaçlarının analizini yapmaya yarar. Toplumsal cinsiyet kavramı, erkek ve kadının arasında bulunan kültürel veya toplumsal olarak yapılandırılan, cinsiyetlerin ikisine de yüklenen kimliklere, sorumluluklara, rollere ve statülere göre şekillenen bir ilişkiyi tanımlar. Antropolog Margeret Meed’ e göre kadın ile erkek arasındaki farklılığın büyük bir bölümünün cinsiyete değil, kültürel şartlanmaya bağlıdır (Güvenç, 1974: 259).

Cinsiyet ve toplumsal cinsiyet kavramlarının hayta geçişi toplumsal roller aracılığıyla olmaktadır. Bireyin belirli bir bölgeye getirmiş olduğu geleneksel olarak içselleştirilmiş kuralsal ve kültürel beklentiler, rol kavramını açıklamaktadır (Savcı, 1999: 130). Rol, örgütlenmiş bir toplumsal yapı içerisinde, kişinin sahip olduğu pozisyonu, bu pozisyonun getirmiş olduğu sorumlulukları ve imtiyazları, kendisinden farklı pozisyonlarda bulunan insanlar ile olan ilişkisini yöneten kuralları göstermektedir (Dökmen, 2004: 15).

Erkek ve kadın bireylerin sosyal ortam içinde var oldukları toplumsal cinsiyet rolleri ile ifade edilmektedir. Kadınların yapması uygun bulunan davranışlar kadınsı (feminen) olarak adlandırılırken erkeklere uygun görülen davranışlar erkeksi(maskülen) olarak isimlendirilmiştir (Dökmen, 2004: 18). Bireylerin kendilerine yüklenen cinsiyet rolü ile bu rolün öğrenilmesi, içselleştirme ve toplumsallaşma ile bireyin toplumsal ilişkilerde yerlerini alması sağlamaktadır. Toplumsallaşma, kadınlık ve erkeklik rollerinin yerleşmesini sağlamaktadır (Demez, 2005: 33).

Kamusal ve özel alan ayrımında, erkeğin sahip olduğu alanın kamu, kadına ait olduğu ifade edilen alanın özel olduğu görüşü, toplumsal cinsiyet rollerinin oluşması ile toplumsal hayatta yer almıştır. Çalışma hayatı ile paralellik gösteren bu durum, erkeklerin sosyal konumları yapmış oldukları iş ile tayin edilirken, kadınların sosyal hayattaki konumları, istihdam içinde yer aldıkları pozisyon ile değil, toplumsal cinsiyet ve aile rolleri ile belirlenmiştir. Toplumsal cinsiyet rolleri tarafından belirlenen sosyal yapı içerisinde kadınların maruz kaldığı ayrımcılık, bütün toplum sistemi içinde, meslek, iş ve örgütsel seviyede, çalışma ilişkilerinde kısaca hayatın her bölümünde üretilmektedir (Savcı, 2000: 145).

3.1. Çalışan Kadınlara Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığında Kuramsal Yaklaşımlar

Toplumda hakim olan cinsiyetçi düşünce, kadınlar çalışma hayatına girdikten sonra da kendini göstermektedir. Kadının özel alanı yani evinin dışında ücret karşılığı çalışması bir tabu oluştururken, bunun yanında erkeklere ait olan bir alana kadınların girmesi ve burada sorunsuz bir şekilde varlıklarını sürdürmeleri çok güç görünmektedir. Kadınların çalışma hayatındaki konumunun en önemli belirleyicilerinden biri cinsiyete dayalı işbölümüdür. Bu işbölümü yalnızca işlerin ayrı yapılması anlamı taşımamakta, kadın ve erkek arasındaki eşitsizliği de içermektedir (Ecevit, 1985: 72).

Toplum içinde üretim aşamasından uzak tutulan kadın, rolünü kendisine benimsetilen toplumsal cinsiyete uygun davranış kalıplarına girerek oynamaktadır. Kadın, üretime katılsa dahi, toplumun dayattığı ve kendisinin de benimsediği rolünü devam ettirmek zorunda kalmaktadır. İşgücü piyasasına girdikleri zaman kendi özel alanları olarak adlandırılan evde yaptıkları işlerin benzeri nitelikte olan ve toplumun kadınlar için uygun gördüğü mesleklerde ya da is alanlarında istihdam edilmektedirler. Kadın ve erkeklerin, toplumsal cinsiyet açısından, işgücü piyasasında sektörler ve meslekler itibarıyla dağılımları farklılık göstermektedir. İşgücü piyasasındaki mesleklerin ve işlerin, belirli cinsiyetlere uygun olarak nitelendirilmesi sebebi ile kadınların belirli işlerde, erkeklerinde, kendilerine uygun olan, diğer iş alanlarında yoğunlaşması iş ve mesleklerin cinsiyetlendirilmesi olarak adlandırılmaktadır. Kadınların sektörlerde bulunan örgütlerde yer aldıkları pozisyonlar açısından erkeklerden geride kalmasına “dikey ayrım”, kadın ve erkeklerin kendilerine benimsetilen toplumsal rollerine uygun olan meslek, sektör ve bölümler bazında yoğunlaşmasına “yatay ayrım” kavramı ile tanımlanmaktadır (Çoban, 2005: 61). Çalışma hayatında kadın çalışan ile erkek çalışan ayrımını açıklayan kuramlara aşağıda değinilmiştir.

3.1.1. İkili Rol Kuramı

İşgücü piyasası içinde ücretli kadın emeğinin konumunu tanımlamak amacıyla öne sürülen kuramlardan birisi ikili rol kuramıdır. Bu kurama göre, kadın evinin dışında ücretli olarak işgücü piyasasında yer alması ile birlikte, aile içindeki rolünün yanında iş hayatında da bir rol üstlenmektedir. İkili rol kuramının temeli kadının aile içindeki rolüdür ve amacı sahip olduğu role zarar vermeden, iş hayatındaki rolü ile birlikte nasıl bağdaştırılıp yürütüleceği soruna cevap aramaktır. İkili rol kuramı, kadının ücretli olarak çalışmasının, yalnızca aile bütçesine katkı sağladığını, kadının aile içindeki rolünü aksatmaması açısından ise işyerindeki konumunu ikinci planda tutması ile sağlayacağını savunmaktadır. Ancak üretilen çözüm önerileri yalnızca kadının iş yükünü daha fazla arttırmaktadır (Şenelen ve Pulhan, 2000: 8)

3.1.2. İnsan Sermayesi (Beşeri Sermaye) Kuramı

İnsan sermayesi kuramı, kadının işgücü niteliği, mesleki eğitim seviyesi erkeğin eğitim seviyesinden daha aşağıda olmasından dolayı, kadın erkeğe oranla düşük ücretle çalışmak zorunda olduğunu öne sürmektedir. Bu durum işveren açısından bakıldığı zamanda aynıdır. Çünkü kadın, doğum, çocuk bakımı, aile içerisindeki rolü gibi sebepler ile çalışma hayatını kesintiye uğratabilmekte, bu durum da iş deneyimini ve çalıştığı dönem içinde öğrendiklerini unutmasına neden olmaktadır. İnsan sermayesi kuramı, erkek ve kadının farklı meslekler seçme sebebinin toplumsal cinsiyet rollerinden kaynaklandığını vurgulamaktadır. Bu kuram; kadınların erkeklerden daha düşük oranda çalışma hayatında yer aldığını, kadınların aile içindeki görevleri nedeni ile yaptıkları işten kısa süreli ayrıldıklarını savunmaktadır. Genel ve mesleki açıdan kadının işgücünün niteliği erkeklere oranla daha düşük olması, düşük ücretle ve statü olarak daha alt seviyede mesleklerde yoğunlaşmalarını ve işverenlerin de bu sebeplerden dolayı erkek çalışan tercih etmelerinin doğal olduğunu savunmaktadır (Şenelen ve Pulhan, 2000: 9). Bunların yanında, kadın işgücünün nitelik olarak artmasına ve işyerinde de erkek çalışan kadar emek harcamasına rağmen genelde eşit ücret alamama nedenini açıklayamamaktadır (Eyüboğlu vd., 2000: 11). Ayrıca kadınların sadece kendilerine uygun olarak nitelendirilen iş kollarında yoğunlaşmalarını kendi seçme özgürlüklerinden kaynaklandığını varsaymaktadır. İnsan sermayesi yaklaşımı; çalışma hayatındaki bütün eşitsizliklerin, bireysel seçimlerin bir sonucu olduğu ve iş piyasasındaki konumlarından dolayı çalışanların kendilerinin sorumlu olduğu görüşünü öne sürmektedir. Sonuç olarak bu yaklaşım, kadınların yükselme şansı çok olmayan, düşük ücretli işkollarında çalışma nedeninin kendi seçimi olduğunu kabul etmektedir (Ecevit, 1985: 80).

3.1.3. İşgücü Piyasasının Bölünmesi (İkili İş Yaklaşımı) Kuramı

İşgücü piyasaları bazı özellikleri temel alınarak farklılaştırılmıştır. İşgücü piyasaları; çalışma şartları, terfi imkânları, iş dinamizmi ve ödeme şekilleri bakımından birincil ve ikincil olmak üzere ikiye ayrılmıştır (Dalkıran, 2006: 25). Birincil işgücü piyasası; kararlılık ile çalışma alışkanlıklarını geliştirir ve gerektirir, yapılan iş için gereken yeteneğe sahip olunmalıdır, alınan ücretler nispeten daha fazladır ve terfi durumu mümkündür. İkincil işgücü piyasasında; birincil piyasada gereken alışkanlıklara ihtiyaç yoktur, ücretler düşüktür, terfi imkânı azdır ve işgücü devri yüksektir. Genç işgücü ve kadın işgücü tipik olarak ikincil emek piyasasında yer alırlar. Bunun nedeni, işverenlerin, kadınların dayanışma konusundaki noksanlıkları, tutarlı davranış sergilememeleri ve eğitime ilgilerinin düşüklüğü gibi nedenler ile kadınları ikincil işgücü şeklinde tanımlamasıdır. İşgücü piyasasındaki bölünme hem yatay hem de dikey olabilir. Bu çalışmaların çoğu erkek ve kadınların meslekleri arasındaki var olan ücret farklılıklarına yoğunlaşmıştır. “İkili iş yaklaşımı işverenin, nitelikli kadın işgücünü birincil piyasalara çekerek bu piyasadaki işgücü arzını yükselterek ücretleri düşürme yoluna neden başvurmadığını açıklayamamaktadır” (Eyüboğlu, 1999: 21).

Emek piyasası, nispeten daha yüksek ücret ve daha iyi çalışma koşullarının olduğu birincil piyasalar ile düşük ücretli, çalışma koşullarının kötü olduğu ve işte yükselme imkânının olmadığı ikincil piyasalardan oluşmaktadır. Bu durum birincil piyasadaki işgücü niteliğinin, ikincil piyasadakinden farklı olduğu algılanmakta ve sınıf dayanışması engellenmektedir (Bilir Güler, 2005: 51).

3.1.4. Feminist Yaklaşım

Feminizm; on yedinci yüzyıl İngiltere’inde, yeni oluşan toplumdaki ilke ve öğretilerin tamamen dışında bırakılmış, toplumdakilerden farklı bir sosyolojik grup şeklinde kendilerini tanımlayan kadınların, bazı talep ve görüşlerinin karması olarak meydana geldi. Feminist yaklaşım, geleneksel sınıf analizinde cinsiyet tarafsızlığını keskin hatları ile araştırır. Feministler, feminizm dışındaki diğer tüm yaklaşımların, kadının aile ve toplum içindeki geri planda tutulan yerini temel almalarını onaylamaz ve geleneksel batı ahlakının, kadınların ilgilendiği alanlarda geri plana ittiği olumsuzluklar üzerinde dururlar (Dalkıran, 2006: 25).

Feminist yaklaşım özellikle neo-klasik kuramcılarının, toplumsal cinsiyetçi düşünce yapısını ve baskısını eleştirir, ikincil plana attığı kadın işgücünün göz ardı edilmemesini ve kadının çalışma hayatında gerçek konumunu bulmasını hedefler (Serdaroğlu ve Özkaplan, 1998: 8-9).

“Feminist kuramcılarının, üçüncü dünya kadınları ve işler üzerine yaptıkları araştırmalar, kadınların statüsündeki ekonomik gelişimin etkileri ile ilgili olarak kötümser sonuçlar tespit etmektedir. Örneğin, makro ve mikro araştırmalar, gelişim boyunca erkeklerin ekonomik statüleriyle karşılaştırıldığında, kadınların ekonomik statülerinin, özellikle gelişen ülkelerde ya da kapitalist dünya sisteminin çevresindeki ülkelerde durgunlaştığını belgelemiştir” (Çıkmaz, 2010: 24).

Zaman içinde, kadınların durumu gittikçe kötüleşmektedir. Feminist kuramcılar kötüleşen durumu, cinsiyet odaklı yapılan yerel anlaşmalar ile uluslararası güçlerin kesişimi olarak ele alırlar. Marksist bakış açısıyla düşünen feministler, kadınların toplumsal statüsündeki gerilemede endüstriyel kapitalizmin uluslararası hale gelmesinin rolüne değinirler. Örneğin, gelişmiş ülkelerdeki tekstil ve teknoloji endüstrilerindeki fazlasıyla sömürücü olan koşulların yaygınlaşması, kadın ve erkek çalışan arasındaki belirleyici farkların kanıtı niteliğindedir. Her iki durumda da dışsal faktörler, kadınların ekonomik konumuna zarar vermek için ataerkil yapıya sahip kurumlarla işbirliğine girmektedir. Bu yaklaşımdaki baskın olarak savunulan düşünce, kadınların ekonomik yönden erkeklere göre dezavantajlı olduğudur. Çünkü kadınlar erkeklerin yaptıkları işlerin dışında tutulmaktadırlar (Dalkıran, 2006: 25).

Feminist yaklaşım, diğer yaklaşımlarda tarafsız oldukları savunulan piyasaların cinsiyet bağlamında eşit davranmadıklarını, cinsiyetlerin toplumlar tarafından oluşturulduklarını savunmaktadır (Eyüboğlu vd. 2000: 12). Feminist kuramcılarının üzerinde durdukları bir diğer konu, iş ve mesleklerin bölünmesinin cinsiyete dayalı iş bölümü temeline dayandığı bu nedenle de çalışma hayatında erkeklerin yaptıkları eylemlerin kadınların eylemlerine göre daha değerli olduğu düşüncesinin var olmasıdır (Bilir Güler, 2005: 51).

Feminist yaklaşım, diğer bütün kuramların, kadının aile ve toplumda ki ikinci plana itilmiş yerini veri almalarına olumsuz yaklaşmaktadır. Sosyalist feministler, Marksist kuramın belirli cinsiyetlerin belirli meslekleri yapmalarını açıklayamadıklarını; cinsiyete dayalı oluşan farklılıkları göremediklerini savunmuşlardır. Sosyalist feministlere göre, işgücü piyasalarında yapılan Marksist analizlerin, ataerkil düzen için belirlenen feminist analizlerle tamamlanmalıdır. Feministler analizlerinde kapitalizm ve ataerkil yapı gibi iki temel kavramı kullanmaktadırlar (Eyüboğlu, 1999: 23).

3.1.5. İşveren Ayrımcılığı

Mesleki ayrımcılığın nedeni olarak işverenin tutumlarını gösteren bu yaklaşım, erkeklerin; işveren, yasa koyucu, koca, tüketici ve işçi olarak kadınlar üzerinde hâkimiyet kurduklarını iddia eder. Ailenin, babanın veya kocanın çalıştığı bölgeye taşınması, kanunların kadınların belirli işlerde faaliyet göstermesini yasaklaması, çalışan kadınlarla iş yapmak istemeyen erkek müşteriler ya da aynı işyerinde kadınlarla birlikte çalışmak istemeyen erkek çalışanlar bu tür ayrımcılığı oluşturan öğelerdir. Bu yaklaşımın yetersiz kaldığı nokta ise, erkeklerin kadınlar üzerindeki hâkimiyetini belirtmesine karşılık, bu hâkimiyetin nedenini ve nasıl yeniden üretildiğini sorgulamamasıdır (Bilir Güler, 2005: 56).

3.1.6. İstatistiksel Ayrımcılık

İstatistiksel ayrımcılık yaklaşımı, mesleki anlamda ayrımcılığın sebebi olarak işverenlerin işçiler ile alakalı işe alımda ve genel değerlendirmede kişisel beceriler yerine, bireyin üyesi olduğunu öngördüğü topluluğun niteliklerini değerlendirmesi ile ilgilidir. İşverenler, işçilerin üyesi olduğu topluluğun tutum ve davranışlarından istatistiksel çıkarımlar yaparlar. Bu şekilde ırk, renk, cinsiyet gibi nitelikler bazında meydana getirilen topluluklara çoğunlukla peşin hükümlü nitelikler verilir. İşe kabul edilirken, işe başvuran erkek ve kadınların, cinsiyet grubunun niteliklerine göre değerlendirilerek, erkek ve kadın stereotipleri meydana getirilir, oluşan bu durumda ayrımcılığa neden olduğu ileri sürülmektedir. Örneğin erkeklere göre kadınların iş yerine daha geç girdikleri, devamsızlık yapma oranlarının daha fazla olduğu, duygusal olmaları nedeniyle objektif davranmadıkları şeklindeki peşin hükümler, ayrımcılığa sebebiyet vermektedir. Toplum içindeki bu peşin hükümleri zamanla benimseyen kadınlar, kişisel becerilerini azımsamakta ve davranışlarını bu düşünceye göre şekillendirmektedirler (Şenelen ve Purhan, 2000: 10).

3.1.7. Cinsiyetçi Rol Toplumsallaşması Yaklaşımı

Cinsiyetçi rol toplumsallaşması yaklaşımı, kadınların işgücü piyasasına katılmadan önce ayrımcılığa maruz kaldıklarını, bu sebeple iş piyasası içinde de mevcut ayrımcılığın sürdüğünün üzerinde durmaktadır. Erkek ve kadınların toplumsallaşma aşamalarının farklılığı, erkeklerin ailenin gözeticisi olarak baskın, kural koyucu ve daha saldırgan olmalarını; kadınların korunmaya muhtaç, evdeki işlerle ilgilenen kişi konumunda olmaları, farklı iş alanlarına yönelmelerine neden olmaktadır. Kadınlara evde yaptıkları işlerin devamı niteliğindeki mesleklerin uygun olduğu söylenirken, erkeklere fiziksel kuvvet ve cesaret gerektiren işler veya sayısal ve mekanik meslekler uygun denilmektedir. Karar mekanizmalarında özellikle erkekler yer almaktadır(Şenelen ve Purhan, 2000: 11).

4. ÇALIŞMA HAYATINA GİRİŞTE KADINLARIN KARŞILAŞTIKLARI ENGELLER

“Kadınların çalışma yaşamına girerken karşılaştıkları sorunlar aşağıdaki gibi sıralanabilir (Bilir Güler, 2005: 42):

Kültürel değerlerin kadının çalışmasını engellenmesi,

Temel ve mesleki eğitimin yetersizliği,

Eğitilmiş, genç kızların daha çok “kadına uygun” işlere yönlendirilmesi

İşlerin sosyal güvenceden yoksun olması, ücretlerin düşüklüğü, iş saatlerinin düzensizliği, çalışma şartlarının olumsuzluğu,

İş arama yöntemleri konusunda bilgisizlik ve güvensizlik,

İşe alımlarda cinsiyete dayalı ayrımcılık,

Köyden kente göç ve kadınların kentte çalışmaya uygun görülmemesi

Kayıt dışılık (özellikle kadınların çalıştığı alanlarda)”

Çalışma hayatına girişte kadınların yaşadıkları bu sorunlar; ücret eşitsizliği, eğitim durumu, iş bulma ve işe kabul edilme olarak gruplandırılabilir.

4.1. Eğitim Durumu

Toplumsal ve siyasal gücü elinde bulunduran gruplar, gücü ellerinden alabileceklerinden korktukları için, kendilerinden farklı olduklarını düşündükleri grup veya toplumların (toplumsal sınıfların) eğitimlerini yasaklamış, eğitim sistemlerini egemen kültürün istediği biçimde yönlendirmiş ya da engellemişlerdir. Bu bağlamda kadınların eğitimi, ataerkil yapı içinde baskı altında tutularak, yasal ya da toplumsal yollarla eğitimin sağlanması ve ilerlemesi engellenmiştir (Alkan, 1981: 35). Toplumdaki gelenekçi ataerkil yapı özellikle çocuk yastaki genç kadınların eğitim ve öğretime katılımlarını önemli ölçüde etkilemektedir. Bu eğilim feodal veya yarı feodal toplum kültürlerinde yasadığı bir zihniyet olarak karşımıza çıkmaktadır. Kız çocuklarının sadece belirli dallarda (öğretmenlik, hemşirelik, ev ekonomisi vb.) eğitim görmeye yönlendirilmeleri, nedenleri ve sonuçları yönünden önemlidir. Nedenleri açısından bakıldığında, toplumun kadınları erkeklere göre daha eşitsiz ve farklı kıldığı görülmektedir. Sonuçları açısından bakıldığında, kadınlara daha uygun düşünülen bu meslekler genellikle daha az para kazanan ve daha önemsiz meslekler olarak görülmektedir. Kadınların iyi eğitim almamış olmaları, onların yeteneksizliğine bir kanıt olarak gösterilebilmektedir. Oysa eğitim, toplumun her alanında cinsiyetçiliği yeniden üretmektedir. Kadınların eğitim sistemine katılımına bakıldığında cinsiyet ayrımcılığı; program içeriklerinde, kullanılan eğitim araçlarında, eğitimcilerin tutumlarında açıkça görülmektedir. Cinsiyet ayrımcılığı üzerine kurumsallaşmış eğitim kadınları, ikincil toplumsal rollere hazırlama ve bunu benimsemelerini sağlama işlevini gerçekleştirmektedir (Aksu, 2000: 17).

Kadınların eğitim seviyeleri arttıkça işgücüne katılım oranlarının yükseldiği gözlemlenmektedir. 2002 yılında şehirlerde işgücüne katılım oranı eğitim düzeyi ortaöğretim altında olanlarda yüzde 11,4, ortaöğretim ve dengi eğitim seviyesinde yüzde 31,1 ve yükseköğretim seviyesinde yüzde 70,7 düzeyindedir (Bilir Güler, 2005: 43).

Tablo 1. Bitirilen Son Öğretim Kurumu ve Cinsiyet Oranı

Kadın(%)	Toplam	Okuma yazma bilmeyen	Bir öğrenim kurumundan mezun olmayan	İlkokul	İlköğretim
2000	100	27,4	7,5	45,2	13,8
2008	100	18,0	7,4	42,7	0,7
2016	100	8,5	8,5	33,6	10,3
Erkek(%)					
2000	100	7,0	5,3	50,3	26,3
2008	100	4,5	4,9	42,8	1,0
2016	100	1,6	3,2	24,9	14,9

Kaynak: TÜİK, Ulusal Eğitim İstatistikleri Veri Tabanı

Türkiye’de ve farklı birçok ülkede kadınlar, eğitim ve öğretimden erkekler ile eşit ölçüde yararlanamamaktadırlar. 1970’lerde gelişmekte olan ülkelere kadınların %44’inden fazlası okuma yazma bilmezken, Türkiye’de 1975 yılında okuma yazma bilmeyen kadınların oranı %53,8, erkeklerde ise bu %22 olarak gerçekleşmiştir. 2000’li yıllara gelindiğinde okuma yazma bilmeyen kadın ve erkek sayısında azalma olmasına karşın, kadın ve erkek arasındaki okuma yazma oran farkı devam etmektedir. 2000 yılında okuma yazma bilmeyen kadın sayısı %27,4 iken, erkeklerde bu oran %7’dir (Bilir Güler, 2005: 44). Zaman içerisinde okuma yazma bilmeyenlerin sayıları azalma gösterse de, herhangi bir öğrenim kurumundan mezun olma oranı kadınlarda çok fazla değişmemiştir. 2000’den 2016 yılına kadar olan sürede herhangi bir öğrenim kurumundan mezun olmayan kadınların sayılarında artış olmuştur. Bunun sebeplerinden biri olarak ise kırsal kesimlerde kız çocuklarının belirli bir süre zarfında okula gönderilmeleri ve mezun olmadan okuldan almaları gösterilebilir.

4.2. Ücret Eşitsizliği

Çalışma hayatında erkek ve kadın çalışanlar arasındaki mevcut olan eşitsizlikten biride ücret eşitsizliğidir. Ücret eşitliği kavramı; işverenin, çalışan kişilerin kadın ve erkek olmalarına bakılmaksızın, ücret konusunda, eşit olan işe eşit ücret ödenmesi anlamına gelmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından yayınlanan ve Türkiye’nin de taraf olduğu sözleşmede “eşit ücret ilkesi”, farklı cinslerin eşit haklara sahip olma ilkesinin ücretlendirme alanındaki somutlaşmış biçimidir. Ancak ilkenin, toplumsal ve ekonomik yapı içinde uygulandığını söylemek mümkün görünmemektedir (Gülcan, 2004: 77).

Türkiye’de çalışma hayatında genel anlamda hukuki açıdan bir eşitlik sağlanmış olsa da mevcut sistemde cinsiyet ayrımcılığı ücretlendirme açısından iki temel nedene dayanmaktadır. Birincisi, kadın çalışanlar genellikle vasıfsız ve düşük ücretli işlerde yoğunlaşmaktadır. İkincisi ise eşit veya eşdeğer işlerde dahi erkeklere oranla kadınlara daha az ücret ödenmesidir (Bilir Güler, 2005: 44).

1951 yılından beri asgari ücreti düzenleyen yönetici konumundaki erkekler, asgari ücrette kadın-erkek arasında fark olmadığını belirtse de uygulamada buna göre hareket edilmemiş ve maaşlar arasındaki farklılıklar neredeyse bir kat kadar artış göstermiştir. Kamu ve özel sektördeki maaşlar karşılaştırıldığında; kamu sektöründe maaş düzeyleri özel sektöre göre yüksek olmasına rağmen ücretlerdeki cinsiyet eşitsizliği burada da devam etmektedir (Kardam ve Toksöz, 2004: 7).

Çalışan kadınların büyük çoğunluğu hizmetler kesiminde toplanmaktadır. Kadınlar genellikle sekreter, hemşire, santral elemanı, banka, sigorta, halkla ilişkiler gibi meslek ve iş kollarında çalışmaktadırlar. Bu gibi meslekler büyük fiziki güç gerektirmemesi nedeniyle kadın mesleği olarak görülmektedir. Bu tip “kadın işlerinin” erkeklerin yoğunlukta olduğu işlere kıyasla daha düşük ücretle karşılandığı bilinmektedir (Tan, 1979: 78).

Türkiye’de DİE’nin 1994 Maaş ve istihdam Yapısı istatistiklerine göre; Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından sigortalanan kadın işçilerin saatlik ücretleri erkek işçilerinkinden çok daha düşüktür. Diğer taraftan, erkek ve kadın ücretleri arasındaki eşitsizlik, devlet memurlarında ve emeklilik fonu tarafından kapsanan sözleşmeli çalışanlarda daha düşüktür. Ücret farklılığının, kamu-özel sektör arasında da değişmediği görülmektedir. 1994 yılında kamu sektöründeki üniversite mezunu kadınların aylık maaşları aynı eğitim düzeyindeki erkeklerin aylık maaşının %76’sı, özel sektörde ise %68’iydi. Daha yüksek yönetici mevkilerinde, özellikle kamu sektöründe %95,6 ile kadınların maaşları erkeklerin maaşlarına yaklaşmakta, özel sektörde ise bu oran %84’te kalmaktadır (Kardam ve Toksöz, 2004: 5).

2014 yılı SSK’nın ücret istatistiklerine göre, kadın çalışanların günlük ortalama kazancı 66.76 TL, erkek çalışanların ise 87.24 TL olarak belirlenmiştir. Veriler, önceki yıllara oranla, kadınların ücreti ile erkeklerin ücreti arasındaki farkın arttığını göstermektedir. Kadınların çalışma hayatında pazarlık yapmaması yani,

erkeklere göre daha az çalışma sürelerini tercih etmeleri bu durumun nedeni olarak gösterilebilir. Fakat burada belirtilmesi gereken nokta, kadınların SSK üyeleri içindeki oranının %20,7 olduğu ve asıl önemlisi, kadınların büyük bir oranının enformel sektörde ve sosyal güvenlik haklarından yoksun bir şekilde çalışmakta olmasıdır (Bilir Güler, 2005: 46).

Kadının çalışma hayatına ücretli olarak girmesi toplum ve kendisi için önemlidir. Kadının ekonomik anlamda bağımsız olması, toplum içindeki geleneksel rolünün de değişmesine neden olmaktadır. Ancak kadının çalışma hayatına girmesi ve ekonomik olarak özgür olması yaptığı iş karşılığında kazandığı geliri tamamen özgür bir şekilde kullanması anlamına geldiği iddia edilemez. Geleneksel olarak devam eden ekonomik anlamda kadının erkeğe bağımlılığı durumu, kazandığı gelirini özgürce kullanmasını da etkilemektedir. Özetle kadının bağımlılığı yalnızca ekonomik değil aynı zamanda ideolojiktir (Tan, 1979: 80).

4.3. İş Bulmada ve İşe Girişte Karşılaşılan Engeller

Evin temizliği, çocuk bakımı gibi işlerin kadının geleneksel rollerine uygun görülmesi ve bu işlerden sorumlu olması, ev dışında farklı bir meslek ile uğraşmasını zorlaştırmaktadır. Kadınlar ev içindeki işlerini yapabilmek için kısa süreli ve düşük ücretli işleri seçmek zorunda kalmaktadır. Bunun sonucunda kadınlar eğitim, iş güvencesi ve yükselme gibi imkânlardan da yararlanamamaktadır (Arat, 1996: 46).

Kadın İstihdamını Geliştirme Projesi kapsamında kadın çalışanları inceleyen çalışmalarda, işe alma sürecinde açık bir şekilde ayrımcı uygulamaların olduğu görülmüştür. Projede kadınların rutin işleri yapan çalışan gözüyle, erkeklerin ise yönetim mevkilerine terfi şansının daha fazla olduğu uzman mevkilerde ise alındıkları tespit edilmiştir. Kadınların işe alınırken rutin işlere tercih edilme nedeni olarak işe daha sabırlı yapılara sahip oldukları ileri sürülmektedir. Bunun dışında fiziksel olarak güzel görünümlü kadınları vitrin olarak resepsiyona yerleştirmek, onları cinsel bir meta olarak kullanmak, işe almada tercih konusu olmaktadır. Oysa bankalarda daha çok kontrol gerektiren ve prestiji yüksek olan müfettişlik mesleğine kadın çalışan almama eğilimi yüksektir (Eyüboğlu v.d, 2000: 57).

4.4. Sosyal Haklardan Yararlanmada Karşılaşılan Engeller

Sosyal haklar içinde grev hakları, sendikal örgütlenme, sosyal güvenlik gibi insan haklarının önemli bir kısmını oluşturan haklar bulunmaktadır. Kadın işgücünün sendikal örgütlenme ve faaliyetlere katılmada erkek işgücünün gerisinde kaldığı görülmektedir. Tarihsel süreçte en eski, ilk sendikalar erkek işgücünün yoğunlaştığı gemi yapımı, demir ve çelik, dokuma ve madencilik alanlarında kurulmuştur. İlk sendikaların erkekler tarafından kurulmuş olmasının, sendikacılığın erkek işi şeklinde algılanmasında önemli bir rolü vardır (Kutlu, 2006: 73).

4.5. Aile Hayatında Yaşanılan Sorunlar

Toplumların değişimin yaşamaması mümkün değildir. Bu değişim gruplar ve kişilerin karşılıklı etkileşimlerindeki değişiklikleri de kapsar. Toplumsal değişime orantılı şekilde kadının rollerinde ve konumunda farklılaşmalar olmaktadır. Kadının, geçmişten günümüze kadar gelen bir düşünce yapısının parçası olarak, toplum ve ailedeki statüsü ve rolü kadının eşlik ve annelik görevleri ile nitelendirilmektedir. Toplumda yaşanan değişim kadın bakımından bu konuda önemli hale gelmektedir: Kadının eş ve anne olmasından dolayı toplumsal rollerinin dışında ne kadar bağımsız olabildiği öne çıkmaktadır. *“Diğer bir deyişle, kadının evin içinden çıkabilme derecesi onun bağımsızlık ve statü kazanışının bir göstergesidir”* (Kutlu, 2006: 73).

6. SONUÇ

Dünyada ve Türkiye’de tarih boyunca meydana gelen toplumsal, ekonomik, hukuki ve sosyal değişimler sonucunda kadınlar çalışma hayatında daha aktif bir rol almaya başlamışlardır. Kadınların, toplum içinde saygınlık kazanma, kendini ispat etme, ekonomik özgürlük kazanma, ücretsiz aile işçisi konumundan ücretli çalışan konumuna geçme istekleri, onların kendiilerini kurma eğilimi göstermelerine sebep olmuştur. Bu bağlamda değerlendirildiğinde kadın girişimciliği hem Dünyada hem de Türkiye’de oldukça yükselen bir değer haline almıştır. Girişimcilik, kendi işinin patronu olma, başka birinden emir almadan, çalışma koşullarını kendi belirleyebileceği şekilde bir fırsat sunması bakımından önemlidir. Girişimcilik olgusunun önem kazanması ile kadınlarda erkekler kadar ilgili olmalarına rağmen yeterli desteği ve kapitali bulamadıkları için geri planda kalmışlardır. Bunun yanı sıra erkek egemen toplumlarda kadınların sosyal statülerinin önemi kendin göstermektedir. Kadın genel olarak bir anne, iyi bir eş ve ev hanımı değildir düşüncesi nedeni ile girişimci olarak iş hayatına atılsa dahi istediği başarıyı duyulan güvensizlik nedeni ile

elde edememiştir. Zaman içerisinde, erkeklerin yanı sıra kadınlarında iş hayatında olması gerektiği düşüncesi ile hükümetler bir takım hukuki müdahalelerde bulunmaya başlamışlardır. Bunlardan en önemlisi ise kadın girişimcilere verilen hibe ve kredi desteğidir. Ancak her ne kadar bu destekler alınabilir görünse de birçok alanda kısıtlamalar getirilmekte ve bu da yeniden kadınların geri çekilmelerine sebep olmaktadır. Açıklanan kavramsal çerçeve neticesinde Türkiye’de bulunan kadınların durumları incelenmiş ve daha özele inerek Kars İli bazında kadın çalışanların girişimcilik algıları analiz edilmiştir.

Çünkü “garanti iş” düşüncesi ile kadınlar çalışma hayatına katılmak istemektedirler. Bu iki kurumda da çalışan kadınların girişimcilğe bakış açılarının analizi mevcut çalışma düzeni ve kendin güvende hissetme gibi konularda bilgi sağlamaktadır. Eğitim düzeyleri dikkate alındığında aslında girişimcilik konusunda fazla bir bilginin olmaması, bu konuda cesaretin olmaması ve toplumsal bir deyimle “kendini garantiye alma” düşüncesinin hâkim olması nedeni ile girişimcilğe yönelmedikleri çıkarımını yapmak mümkündür. Gerekli koşullar oluştuğunda başarılı olacaklarını düşünmelerine rağmen çocuk sahibi olmak, ekonomik güçsüzlük gibi nedenler ile kadınların girişici olmamaları gerektiğini belirtmektedir. Gelir seviyesi ne kadar yüksek olursa olsun toplumsal baskının var oluşu, toplumun kadına yönelik belirlemiş olduğu sınırlar her zaman varlığını sürdürmekte ve kadın geri planda kalmaktadır. Bu bilgiler doğrultusunda kadınların çalışma hayatında ve tabi ki girişimcilik konusunda önlerindeki en önemli engellerden birinin cinsiyet ayrımcılığı ve toplumsal baskı olduğunu söyleme mümkündür.

Çalışma sonucunda kadın çalışanların, girişimcilik faaliyetine yönelmeme nedenleri arasında çevre baskısı, hukuki ve ekonomik yetersizlikler, toplum yapısı, özgüven ve eğitim bilgisi eksikliği gösterilmektedir. Çalışan kadınların sermaye bakımından ne kadar güçlü olursa olsun, hukuki anlamda kesin koruyucunun olmaması, toplumun kadın için belirlediği görevler ve statüsü, hükümet tarafından verilen hakların gerektiği şekilde kullanılamaması, çevreden ve aile içinden gelen ters tepkilerin var olması kadınları girişimcilik düşüncesinden uzaklaştırmaktadır.

Çalışma sonucunda, kadın çalışanları yalnızca eğitim aldıkları alanda çalışma hayatına katılmaları gerektiği düşündükleri sonucu elde edilmiştir. Bu veriyi, kadının toplumsal rolleri ile bağdaştırmak mümkündür. Kadın çalışanların ekonomik hayata daha fazla katılması, girişimcilik alanında faaliyet göstermeleri, çalışma hayatına katılmaları yönündeki engellerin kaldırılması iş gücü piyasası ve ülke ekonomisi açısından büyük önem taşımakta ve ulusal büyüme stratejilerinde önemli rol oynamaktadır. Sonuç olarak, kadınlar farklı sektörlerde daha aktif olarak ve girişimci yönlerini geliştirerek ülke içindeki bölgesel ekonomik ve sosyal farklılıkların ortadan kalkmasına ve kalkınmaya katkıda bulunabileceklerdir.

KAYNAKÇA

- Acar, F. (2003). “Kadının İnsan Hakları”. Bihterin Vural Dinçkol (Haz.). *İnsan Hakları Hukuku ve Kadın* (s. 20-31). İstanbul: İstanbul Ticaret Üniversitesi Yayınları No:6.
- Aksu, B. (2000). Eğitim Yolunda Güçlenme, Kadın Eğitim Toplantısı, Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi, Ankara.
- Alkan, T. (1981). Kadın-Erkek Eşitsizliği Sorunu, Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları No:475.
- Altan, Ö. Z. (1980). Kadın İşçiler ve Türkiye’de Kadın İşçilerin 1475 Sayılı İş Kanununa göre Korunması, Eskişehir: Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları, No.:224-147.
- Altındal, A. (1981). Türkiye’de Kadın, 5.bs., İstanbul: Anahtar Kitaplar Yayınları.
- Arat, N. (1996). “Türkiye’de Kadınların Çalışma Yaşamında Karşılaştıkları Zorlukların Sosyo-Kültürel Nedenleri”, Türkiye’de Kadın Olmak, İstanbul: Say Yayınları, İkinci Baskı.
- Arıkan, S. (2004). Girişimcilik: Temel Kavramlar ve Bazı Güncel Konular, Ankara: Siyasal Kitapevi.
- Arıkan, S. (2002). Girişimcilik: Temel Kavramlar ve Bazı Güncel Konular, Ankara: Siyasal Kitapevi.
- Arsalan, Ç. ve Azizağaoğlu, B. (2004). Yeni Türk Ceza Kanunu Şerhi, Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Aslesen, S. (1998). “Does Gender Make a Difference in Entrepreneurship?”, 10th Nordic Conference on Small Business Research, June 15-16, Norway.
- Ateşoğulları, K. (1997). Uluslararası Çalışma Örgütü ve Türkiye, İstanbul: Petrol-İş Yayın No:44.
- Aytaç, S. (2000). Çalışma Yaşamında Kadın ve Kariyer Sorunu. Nusret Ekin’e Armağan. İstanbul: TUHİS Yayınları.

- Bakırcı, K. (2000). İş Hukuku Açısından İşyerinde Cinsel Taciz, İstanbul: Yasa Yayınları.
- Bakırtaş, H. ve Tekinşen, A. (2006). “E-Ticaretin Girişimcilik Üzerinde Etkileri”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. (16): 125-138.
- Bedük, A. (2005). “Türkiye’de Çalışan Kadın ve Kadın Girişimciliği”. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. 3(12): 106-117.
- Belli, S. (1993). Kadın Sorunu Üzerine, İstanbul: Yaşam Yayınları.
- Boone, L.E. ve Kurtz, D.L. (2013). “Contemporary Business“. Prof.Dr. Azmi Yalçın Çağdaş (Ed.). *İşletme, 14. Basımdan*. Ankara: Nobel Akademi Yayıncılık.
- Carrier, C.P.A., Julien and Menvielle W. (2008). “Gender in Entrepreneurship Research: A Critical Look at The Literature”, in Aaltio, I.K. And P.S. Elisabeth(Eds.), *Women Entrepreneurship and Social Capital:A Dialogue and Construction*, Copenhagen Business School Press, Copenhagen.
- Carter, S. and Cannon, T. (1988). Female Entrepreneurs. Scottish Enterprise Foundation University of Stirling, (Tech Rep No:65) Scotland: Department of Employment.
- Centel, T. (1982). Çocuklar ile Genç İşçilerin Güvenliği, İstanbul: Fakülteler Matbaası.
- Centel, T. (1986). İş Hukukunda Ücret, İstanbul: Türkiye Denizciler Sendikası.
- Centel, T. (1992). Kısmi Çalışma, İstanbul: Kazancı Yayınları.
- Centel, T. (2005). “Yeni Türk Ceza Kanunu’nda Çalışma Yaşamına İlişkin Düzenlemeler”, [Elektronik Sürüm]. *Çimento İşveren Dergisi (C.19)*, 5: 3-17. (Yeni TCK. ve Çalışma Yaşamı)
- Childe, G. (2006). Tarihte Neler Oldu, Çev. Mete Tunçay ve Alaeddin Şenel, İstanbul: Kırmızı Yayıncılık.
- Coontz, S. ve Henderson, P. (1992). “Sınıflı ve Devletli Toplulukların Kökenindeki Mülkiyet Biçimleri, Politik İktidar ve Kadın Emeği”. Gülnur Savran ve Nesrin Tura (Ed.). *Kadının Görünmeyen Emeği* (s.18-59), İstanbul: Kardelen Yayınları.
- Çankaya, N. (2003). Tarihi Süreç İçerisinde Türk Kadını, İstanbul: MKB Ajans Reklamcılık ve Matbaacılık.
- Çelik, A. (Eylül/Ekim 2003). “Yeni İş Yasasının Anlamı”. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 48: 41-70.
- Çelik, N. (2003). İş Hukuku Dersleri, 16.bs, İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım.
- Çelikel, A. (1995). “Farklı Cinslerin Eşit Haklardan Yararlanması ve Eşitlik İlkesinin Yorumu”. Turgut Tarhanlı (Haz.). *Edip Çelik’e Armağan: Değişen Dünyada İnsan, Hukuk ve Devlet* (s. 92-99), İstanbul: Engin Yayıncılık.
- Çenberci, M. (1978). İş Kanunu Şerhi, 4. bs., Ankara: Olgaç Matbaası.
- Çetinkaya, H. (1998). “Laiklik ve Kadın” [Bildiri]. Melahat Doğançay (Ed.). *Cumhuriyet ve Kadın Sempozyum Bildirileri, 6-7-8 Kasım 1998*, (ss. 194-202). Ankara: Kadınlar Derneği Yayını, Özen Matbaası.
- Çıkmaz, G. (2010). *Kadın Çalışanların İşyerinde Karşılaştıkları Sorunlar ve Çözüm*
- Çoban, A. (2005). *Örgüt Kültürü ve Toplumsal Cinsiyet Analizi: Türk Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma*, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Dalkıran, T. (2006). *Çalışma Yaşamada Kadın İşgücü ve Cinsiyet ayrımcılığı: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama*, Eskişehir Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir.
- Demez, G. (2005). Kabadayıdan Sanal Delikanlıya Değişen Erkek İmgesi, İstanbul: Babil Yayınları.
- Demir, F. (2003). *İş Güvencesi ve 4857 Sayılı İş Kanunun Başlıca Yenilikleri* [Elektronik Sürüm]. İzmir: Türkiye Haber İş Sendikası.
- Doğramacı, E. (1992). Türkiye’de Kadının Dünü ve Bugünü, Ankara: Türkiye İş Bankası Yayınları.
- Doğramacı, E. (1993). Atatürk’ten Günümüze Sosyal Değişimde Türk Kadını, Ankara: Atatürk Araştırma Merkezi.
- Dökmen, Z. Y. (2004). Toplumsal Cinsiyet, İstanbul: Sistem Yayıncılık.

- Ecevit, Y. (1985). Üretim ve Yeniden Üretim Sürecinde Ücretli Kadın Emeği, Ankara: Toplumsal Araştırmalar Dergisi, s.9.
- Ecevit, Y. (2000). “Çalışma Yaşamında Kadın Emeğinin Kullanımı ve Kadın-Erkek Eşitliği”. Mine Göğüş Tan ve Serpil Sancar Üşür (Haz.), *Kadın Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset* (ss. 119-190), İstanbul: TÜSİAD Yayınları.
- Ekin, N. (1984). “Dünyada ve Türkiye’de Çalışan Kadınların Sorunları”, Şükrü Baban’a Armağan. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, 40(1-4): 81-90.
- Ekmekçi, Ö. (2006). “4857 Sayılı İş Kanunu’nda Postalar Halinde Çalışma ve Gece Çalışmasına İlişkin Usul ve Esaslar”, [Elektronik Sürüm]. *Çimento İşveren Dergisi*, 20(1): 48-55.
- Esener, T. (1978). İş Hukuku, Ankara: Sevinç Matbaası.
- Eser, Ş. (1997). Part-time Çalışmanın Türkiye’de Kadın İstihdamına Etkisi, Ankara: Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Yayınları.
- European Commission (2008). Evaluation On Policy: Promotion Of Women Innovators and Entrepreneurship.
- Eyüboğlu, D. (1999). Kadın İşgücünün Değerlendirilmesinde Yetersizlikler, Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, No:637.
- Eyüboğlu, D. v.d, (2000). Bankacılık Sektöründe Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Ankara.
- GEM (Mart 2011). *GEM 2010 Womens Report*. Erişim: 25 Eylül 2017, <http://gemconsortium.org/report/47520>
- Gemalmaz, M. S. (2005). Ulusal Üstü İnsan Hakları Hukukunun Genel Teorisine Giriş, 5.bsk, İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Goffee R. ve Scase R. (1992). *Kadınlar İşbaşında* (Çev. Ahmet Fethi). İstanbul: Eti Kitapları.
- Gökakın, Z.Ö. (2000). “Doksanlı Yılların Yeni Kahramanları: Türkiye’de Girişimci Kadın Profili”[Bildiri]. 8. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri: Nevşehir 25-27 Mayıs 2000, (ss. 109-123). Kayseri: Erciyes Üniversitesi.
- Gören Ataysoy, Z. (1991). Genel Eşitlik İlkesinin Bir Uygulama Hali Olarak Farklı Cinslerin Eşit Haklara Sahip Olmaları (Türk, İsviçre ve Alman Hukukuna göre), Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi.
- Gören, Z. (2006). Anayasa Hukuku, Ankara: Seçkin Yayınları.
- Gözler, K. (2005). Türk Anayasa Hukuku Dersleri, Bursa: Ekin Yayınları.
- Gülcan, S. (2004). *İşletmelerde Kadın-Erkek Ayrımcılığı ve Cinsel Taciz*, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kütahya.
- Güler Bilir, S. (2005). *Örgüt Kültürü İçinde Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadınların İşyerinde Karşılaştıkları Mesleki Baskılar: Trakya Bölgesi İmalat Sektöründe Kadın Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma*, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara.
- Günay, C. İ. (2006). İş Kanunu Şerhi: Açıklama-Yargı Kararları- İlgili Mevzuat, C. I, 2bsk. Ankara: Yetkin Yayınları.
- Güvenç, B. (1974). İnsan ve Kültür, İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Güzel, A. (2000). “İş Hukukunda Yeniden Yapılanma Süreci ve İşin Düzenlenmesi Konusunda Esneklik”, *Kamu-İş Sendikası Yayınları*,5(3): s. 203-221.
- Güzel, A. ve Okur, A. R. (2003). Sosyal Güvenlik Hukuku, 9. bs., İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Heide, I. (2004). Gender Roles and Sex Equality: European Solutions to Social Security Disputes, ILO Geneva.
- Hisrich R.D. ve Michael, P.P. (1998). “Entrepreneurship”. Fourth Edition. United States:The McGraw- Hill Book Company.

- Hisrich Robert D. ve Brush C.G. (1989). The Women Entrepreneur. Starting, Financing and Managing a Successful Business (USA: Lexington Books).
- İraz, R. (2010). Yaratıcılık ve Yenilik Bağlamında Girişimcilik ve KOBİ'ler, 2. Baskı, Konya: Çizgi Kitapevi Yayınları.
- Kadioğlu, S. (2001). Bitmeyen Savaşım: Kadın Hareketleri Tarihi I, İstanbul: Sel Yayıncılık.
- Kadioğlu, S. (2005). 20. Yüzyıl ve Kadın: Batı Ülkelerinde Kadın Hareketleri, İstanbul: Gri Yayınevi.
- Kantarcıoğlu, F. (1998). “Anayasa Mahkemesi Kararlarına göre Farklı Cinslerin Eşitliği” [Bildiri]. Zafer Gören (Ed.). *Farklı Cinslerin Eşitliği Sempozyumu Bildirileri*, 17-18 Mayıs 1998, (ss. 53-63). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Döner Sermaye İşletmesi Yayınları No: 86.
- Kaplan, S. ve Tuncay, E. (1999). Türk İş Hukuku ve Uluslararası Sözleşmeler ve Mukayeseli Hukuk Açısından Kadın İşçinin İş İlişkisinden Doğan Hakları ve Korunması, y.y., Ankara.
- Karabey, C. ve Bingöl, D. (2010). “Girişimciliğin Başlangıcı Olarak Fırsat Tanımlama”. *Yönetim Dergisi*, 21(67): 9-31.
- Kardam, F. ve Toksöz, G. (2004). “Gender Based Discrimination At Work In Turkey: A Cross-Sectoral Overview”, *Ankara Üniversitesi S.B.F. Dergisi*, 59(4): 151-172.
- Kaygın, E. ve Güven, B. (2013). Farklı Boyutlarıyla Kadın Girişimcilik, İstanbul: Veritas Yayıncılık.
- Kelley, D.J., Brush C.G., Greene, P.G. ve Litovsky, Y. (2011). Global Entrepreneurship Monitor: 2010 Women's Report. Erişim: 25 Eylül 2017: <http://gemconsortium.org/report/47520>
- Keser, H. (2002). “Avrupa Birliği Bünyesinde Bireysel İş Hukukunun Dayandığı Esaslar”. İzmir: İzmir Barosu Dergisi, S.1.
- Keser, H. (2004). “4857 Sayılı İş Kanununa göre İşverenin İş Sözleşmesi Yapma ve İş İlişkilerinde Eşit İşlem Yükümlülükleri ve Bunlara Aykırı Davranması Durumunda Karşılaşacağı Yaptırımlar”, *Kamu- İş Dergisi*, 7 (3): 37-74.
- Kırkpınar, L. (2001). Türkiye’de Toplumsal Değişme ve Kadın, Ankara: T.C. Kültür Bakanlığı Yayınları, No:2563.
- Kili, S. (1996). “Modernleşme ve Kadın”, Necla Arat (Ed.). *Türkiye’de Kadın Olmak: Kadın Sorunlarından Kesitler* (s. 9-18). İstanbul: Say Yayınları.
- Koray, M. (1993). Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri, İzmir: Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları.
- Koray, M. ve Topçuoğlu, A. (1987). Sosyal Politika, İzmir: Karınca Matbaacılık.
- Kurnaz, Ş. (1992). Cumhuriyet Öncesinde Türk Kadını (1839- 1923), İstanbul: Milli Eğitim Basımevi.
- Kutal, M. (Aralık 1989). “Avrupa Sosyal Şartı ve Türkiye’nin Onayı”, *İktisat ve Maliye Dergisi*, 36(12): 493-503.
- Kutal, M. (Haziran 1987). “Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)’nın Yasama Faaliyeti ve Sendika Özgürlüğü”, *İktisat ve Maliye Dergisi*, 34(3): 117-124.
- Kutunis, R.Ö. ve Hancı, A. (2004). “Kadın Girişimcilerin Kişisel Özgürlük Algılamaları”[Bildiri]. *Osman Gazi Üniversitesi İİBF 3. Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongre Bildirisi*, 25-26 Kasım 2004, Anemon Otel, Eskişehir
- Malkoç, İ. (2005). Açıklamalı Yeni Türk Ceza Kanunu C.1., Ankara: Malkoç Kitabevi.
- Marangoz, M. (2008). Girişimcilik, Ankara: Pozitif Matbaacılık.
- Mathew, R.V. ve Panchanatham N. (2011). “An Exploratory Study On The Work-Life Balance of Women Entrepreneurs In South India”, *Asian Academy of Management Journal*, 16(2), 77-105.
- Minniti, M. (2004). “Entrepreneurial Alertness and Asymmetric Information In a Spin-Glass Model”, *Journal of Business Venturing*, 19, 637-658.
- Mollamahmutoğlu, H. (2005). İş Hukuku, 2. bsk., Ankara: Turhan Kitabevi.

- Moore, D.P (1990). “An examination of present research on the female entrepreneursuggested research strategies for the 1990’s”. Journal of Business Ethics. 9 (4/5), 275-28.
- Mumcu, A. (1998). “Türk Kadınının Hukuksal Kimliğini Kazanması Sorunu” [Bildiri], Zafer Gören (Ed.) *Farklı Cinslerin Eşitliği Sempozyumu Bildirileri*, 17-18 Mayıs 1998, (ss. 81-96). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Döner Sermaye İşletmesi Yayınları No: 86.
- Naktiyok, A.(2004). İç Girişimcilik, İstanbul: Beta Yayınları.
- OECD (2006). OECD SME an Entrepreneurship Outlook 2005. Paris:OECD Publishing.
- OECD (2012). Employment Rate Of Women % Of Female Population (15-64). Erişim: 25 Eylül 2017: http://www.oecdilibrary.org/employment/employment-rate-of-women_20752342-table5.
- Onaran Yüksel, M. (2000). Karşılaştırmalı Hukuk Işığında Türk İş Hukukunda Kadın-Erkek Eşitliği, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Otting, A. (1993). “International Labour Standards: a Framework for Social Security”, International Labour Review, Vol. 132, No. 2, 1993, s. 163-171.
- Öden, M. (2003). Türk Anayasa Hukukunda Eşitlik İlkesi, Ankara: Yetkin Yayınları.
- Ökçün, A. G. (1997). Türkiye İktisat Kongresi, 1923-İzmir, Haberler- Belgeler- Yorumlar, Ankara: SPK.
- Önerileri: Bir Alan Çalışması, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek lisans Tezi, Kahramanmaraş.
- Özkan Kerestecioğlu. İ. (2004). “1990’larda Kadın Hareketi: Demokrasi ve Eşitlik Talebi”, Türkiye’de ve Avrupa Birliği’nde Kadının Konumu: Kazanımlar, Sorunlar, Umutlar, Der.: Fatmagül Berktaş, s. 75-95. İstanbul: KA-DER Yayınları.
- Özkanlı, Ö. ve Kokmaz A. (2000). Kadın Akademisyen, Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayını No:586
- Pur, N. (1981). Sosyal Ekonomi, y.y: İstanbul.
- Pur, N. (1992). “Türkiye’de Kadın İşgücü ve Sorunları” Başbakanlık, Ankara: Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayını, Kadın ve Sosyo-Ekonomik Gelişme Konulu Konferans Tebliğleri, s. 23-29.
- Saracel, N. (1987). Gece Çalışması ve Türk İş Hukukunda Gece Çalışmasının Düzenlenme Esasları, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Basımevi.
- Saray, G. (1993). “Türkiye’de Kadın Girişimciliği”[Bildiri]. *Kadın Girişimciliği Özendirme ve Destekleme Paneli*, 25 Mayıs 1993, (ss. 80-120). Ankara: T.C. DEVLET BAKANLIĞI Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü.
- Savcı, İ. (1999). “Toplumsal Cinsiyet ve Teknoloji”, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 54(1): 123-142.
- Savcı, İ. (2000). “Veri Girişi İşinde Kadın Çalışanlar: İş ve İş Dışı Deneyimleri”, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 55(4): 143-168.
- Serdaroğlu, U. ve Özkaplan, N. (1998). ”İktisat ve Toplumsal Cinsiyet”, *İktisat Dergisi*, (3): 8-15.
- Smith-Hunter, A.E. (2006). Women Entrepreneurs Across Racial Lines: Issues of Human Capital, Financial Capital and Network Structures. Cheltenham: Edward Elgar Publishing Company.
- Soysal, A. (2010). “Türkiye’de Kadın Girişimciler: Engeller ve Fırsatlar Bağlamında Bir Değerlendirme”, *Kilis 7 Aralık Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 65(1): 83-114.
- Sözer, A. N. (Kasım 1982). “Hamilelik ve İş Hukukundaki Sonuçları”, *Adalet Dergisi*, 16: 1049-1072.
- Sözer, Ö. (1993). Kadın ve Benzeri Bir Kadın Ütopisi, İstanbul: Varlık Yayınları.
- Spilling, O.R. ve Jordfald, B. (1996). “The Urban-Rural Dimension of New Firm Formation”, Paper of The 9th Nordic Conference on Small Business Research, Lillehammer, Norway.
- Sur, M. (1995). İş Hukukunun Uluslararası Kaynakları: Avrupa Konseyi Çerçevesinde Kabul Edilen Belgeler, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Döner Sermaye İşletmesi Yayınları No. 66.

- Sur, M. (1998). “Çalışma Hayatında Kadının Hukuki Durumu”, Farklı Cinslerin Eşitliği Sempozyumu: Bildiriler, yay. haz.: Zafer Gören, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Döner Sermaye İşletmesi Yayınları No: 86, s. 167-174.
- Süzek, S. (1985). İş Güvenliği Hukuku, Ankara: Savaş Yayınları.
- Süzek, S. (2006). İş Hukuku, 3.bs., İstanbul: Beta Yayın Dağıtım.
- Şahin, M. (2011). “Girişimcilik Bağlamında Eğitimin Sivilleşmesi ve Girişimcilik Örneği Olarak STK’lar”, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (30): 121-132.
- Şenelen, G. ve Pulhan, E. (2000). Kadın istihdamı için Yeni Perspektifler ve Kadın İşgücüne Muhtemel Talep, Ankara: Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü.
- Şimşek, M.Ş. ve Çelik, A. (2011). İşletme Bilimlerine Giriş, Konya: Eğitim Kitapevi.
- Talas, C. (1981). Toplumsal Politikaya Giriş, Ankara: S Yayınları.
- Talas, C. (1983). Sosyal Ekonomi, 6.bs., Ankara: Sevinç Matbaası.
- Talas, C. (1992). Türkiye’nin Açıklamalı Sosyal Politika Tarihi, İstanbul: Bilgi Yayınevi.(Türkiye’nin Sosyal Politika Tarihi).
- Tan, M. (1979). Kadın: Ekonomik Yaşamı ve Eğitimi, Ankara: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Taşkıran, T. (1973). Cumhuriyetin 50. Yılında Türk Kadın Hakları, Ankara: Başbakanlık Kültür Müsteşarlığı Cumhuriyetin 50. Yıldönümü Yayınları, No:5.
- Thompson, D. (1998). “Kadınlar ve 19. yüzyıl Radikal Politikası: Yitirilmiş Bir Boyut”, Juliet Mitchell, Ann Oakley (Ed.), *Kadın ve Eşitlik* (Çev. Fatmagül Berktaş), İstanbul: Pencere Yayınları, s.47-78.
- Top, S. (2006). Girişimcilik Keşif Süreci. İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım.
- Tulukçu, N. B. (2000). İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Gebe ve Anne İşçilerin Korunması, Ankara: Haber-İş Sendikası Yayınları No:21.
- Tuncay, A. C. (1982). İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları.
- Tuncay, A. C. (2000). Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 9. bs., İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım.
- Tunçomağ, K. (1982). “Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Kadının Durumu”, Ümit Yaşar Doğanay’ın Anısına Armağan, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları, s. 101-131. (“Türk Kadının Durumu”)
- Tunçomağ, K. ve Centel, T. (2005). İş Hukukunun Esasları 4.bs., İstanbul: Beta Yayın Dağıtım.
- TÜİK. (2007). Hanehalkı İşgücü İstatistikleri 2005, Ankara.
- TÜİK. (2013). İstatistiklerle Kadın (Women in Statics 2012), Ankara.
- Uçkan, B. (2005). “Avrupa Anayasası’nın Genel Çerçevesi ve Sosyal Politikalara İlişkin Temel Düzenlemeleri” [Elektronik Sürüm]. *Çalışma Ve Toplum Dergisi*, 6: 107-136.
- Ulucan, D. (2000). “Yeniden Yapılanma Sürecinde İş Hukuku Açısından Eşitlik İlkesi ve Uygulaması”, Turhan Esener’e Armağan, s. 191-202. Ankara.
- Unan, N. (1959). Atatürk’ün Söylev ve Demeçleri, C. II, 2.bs., Ankara: Türk İnkılap Tarihi Enstitüsü Yayınları.
- Unat Abadan, N. (1998). ”İdeoloji Açısından Kadın Araştırmaları” Oyan Çiftçi (Ed.). *20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek*, Birinci Baskı, Ankara: TODAİE Yayını.
- Urla Zeytinoğlu, I. (Ocak 1995). “Kısmi Çalışma ve Standart Dışı Diğer İstihdam Biçimleri Neden Kadınlar İçin Uygun Görülmektedir”. *Kamu-İş Dergisi*, 9: 137- 151.
- Üçok, C., Mumcu, A. ve Bozkurt, G. (1999). Türk Hukuk Tarihi, 9. bsk., Ankara: Savaş Yayınevi.
- Ürper, Y. (2012). Girişimcilik ve İş Kurma. Eskişehir: T.C Anadolu Üniversitesi Yayın No:2555.
- Vural Dinçkol, B. (1988). “Kadının Hukuksal Statüsünün Tarihsel Gelişimi”, Oya Çitci (Ed.). *20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek Konferansı* (s. 35-50). Ankara: Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayın No: 285.

Vural Dinçkol, B. (2003). “Kadının İnsan Hakları”, İnsan Hakları Hukuku ve Kadın, Yay. Haz. Bihterin Vural Dinçkol, İstanbul: İstanbul Ticaret Üniversitesi Yayınları No:6, s. 13-19.(Kadının İnsan Hakları).

Wickham, P.A. (2001). Strategic Entrepreneurship. UK: Financial Times Prentice Hall.

Yetim, N. (2002). “Sosyal Sermaye Olarak Kadın Girişimciler: Mersin Örneği”. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, (2): 79-92.

Zahra, S, Hayton, J, Marcel, J ve O’neill, H. (2001). “Fostering entrepreneurship During International Expansion: Managing Key Challenges”, *European Management Journal*, 19(4): 359-369.

ÇEVİRİMİÇİ KAYNAKLAR

TİSK İşgücü Piyasası Bülteni, 2016 <http://tisk.org.tr/wp-content/uploads/2016/01/TISK-ISGUCU-PIYASASI-HABER-BULTENI-OCAK-2016-SAYI-35.pdf> ,(Erişim Tarihi: 21.09.2017)

Bitirilen son öğrenim kurumu ve cinsiyet oranı, 1975-2016 http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1068 ,(Erişim Tarihi:25.09.2017)

<http://www.calismatoplum.org/sayi6/makale%203.pdf> ,(Erişim Tarihi:12.11.2017).

http://www.kristalis.org.tr/aa_dokuman/kismi_calisma.pdf ,(Erişim Tarihi:21.09.2017)

<http://www.ceis.org.tr/dergi.php?dID=65> ,(Erişim Tarihi: 11.11.2017).

<http://www.haberis.org.tr/uploads/files/kitaplar/yayin24.pdf> ,(Erişim Tarihi:25.4.2017)

<http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/sayi48> ,(Erişim Tarihi: 18.08.2017)

<http://www.uludag.edu.tr/~nazan/2077-10.html> ,(Erişim Tarihi: 25.02.2017).

<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=13458> ,(Erişim Tarihi:24.09.2017).

<http://www.bursaekonomi.com.tr/default.asp?page=newsopen.asp&qmshow=229> (Erişim Tarihi:23.09.2017).

İşgücüne Katılma Oranları TUIK, 2017 (Çevrimiçi) <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr> ,(Erişim Tarihi:21.09.2017)

İstatistiklerle Kadın, 2016 (Çevrimiçi) <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=24643> ,(Erişim Tarihi:21.09.2017)

Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı: Eğilimler, Belirleyici Faktörler ve Politika Çevresi(Çevrimiçi)http://www3.kalkinma.gov.tr/DocObjects/View/12884/DPT_DB_Kad%C4%B1nlar%C4%B1n_%C4%B0%C5%9Fg%C3%BCc%C3%BC_Piyasas%C4%B1na_Kat%C4%B1l%C4%B1m%C4%B1.pdf ,(Erişim Tarihi:21.09.2017)

2011-2016 Yılları Arasında İşgücüne Katılım Oranı (Çevrimiçi) (https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=LFS_SEXAGE_I_R#), (Erişim Tarihi: 26.11.2017)