



TÜRK DÜNYASI KADIN ARAŞTIRMALARI DERGİSİ JOURNAL OF TURKIC WORLD WOMEN STUDIES

Dergi web sayfası: <https://turkicworldwomen.com/index.php/pub>
Journal homepage: <https://turkicworldwomen.com/index.php/pub>



Doi: 10.5281/zenodo.17477713

Derleme Makalesi • Review Article

Kadınların Çalışma Hayatında Karşılaştıkları Cinsiyet Eşitsizliği ile Depresyon- Anksiyete ve Stres Arasındaki İlişkinin İncelenmesi**

*An Examination of the Relationship Between Gender Inequality Faced By Women
in Working Life and Depression, Anxiety, and Stress*

Şadiye ÜNAL¹
Meryem KARAAZİZ²

Özet

Bu araştırmanın amacı, Kadınların çalışma hayatında cinsiyet eşitsizliği ve depresyon, anksiyete ve stres arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Araştırmada ilişkisel tarama modeli ve amaçlı (kasti) örnekleme modeli kullanılmıştır. Araştırmanın evreni Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti ve Türkiye’de kamu ve özel sektör farketmeksizin 18 yaş ve üzeri çalışan kadınları kapsamaktadır. Veriler, Demografik ve Toplumsal Köken Özellikleri Formu, Katılımcı Bilgilendirme ve Aydınlatılmış Onam Formu, Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitsizliği Ölçeği ve Depresyon-Anksiyete-Stres Ölçeği (DASS-42) ile toplanmıştır. Araştırma bulguları, Kadınların Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitsizliği Ölçeği puanlarının Depresyon, Anksiyete ve Stres düzeylerini anlamlı ve pozitif yönde yordadığını ortaya koymaktadır. Bu sonuçlar doğrultusunda, kadınların çalışma hayatında cinsiyet eşitsizliğinin depresyon, anksiyete ve stres düzeylerine etkilerini azaltmaya yönelik çeşitli eğitimler ve farkındalık adına seminerler önerilebilir.

Anahtar kelimeler: Kadın, depresyon, anksiyete, stres, cinsiyet eşitsizliği.

Abstract

The aim of this research is to examine the relationship between gender inequality and depression, anxiety and stress in women's working life. The relational screening model and purposive (intentional) sampling model were used in the research. The universe of the research includes women aged 18 and over working in the public and private sectors in the Turkish Republic of Northern Cyprus and Turkey. Data were collected with the Demographic and Social Origin Characteristics Form, Participant Information and Informed Consent Form, Gender Inequality in Working Life Scale and Depression-Anxiety-Stress Scale (DASS-42). The research findings reveal that the scores of the Gender Inequality in Working Life Scale of Women significantly and positively predict their Depression, Anxiety and Stress levels. In line with these results, various trainings and awareness seminars can be recommended to reduce the effects of gender inequality in working life on depression, anxiety and stress levels of women.

Keywords: Women, depression, anxiety, stress, gender inequality.

Giriş

1. Çalışma Kavramı Nedir?

Çalışma kavramı etimolojik olarak, eski Yunanlılar ve Romalılarda “zahmet”, “acı” ve “yorgunluk” anlamlarına gelmektedir. Bu bağlamda, çalışma her ne kadar zorlu bir süreç olarak görülse

* Makale geliş tarihi / Received date: 22.04.2025 Makale kabul tarihi / Accepted date: 01.09.2025

* Bu makale, 20 Haziran 2025 tarihli Yakın Doğu Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü’nde sunulmuş Klinik Psikoloji Yüksek Lisans tezinden üretilmiştir.

¹ Uzm.Klnk.Psk., Yakın Doğu Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Klinik Psikoloji Yüksek Lisans mezunu, /psk.sadiyeunal@gmail.com /ORCID: 0009-0004-0970-655X

² Dr. Öğr. Üyesi, Kahramanmaraş İstiklal Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Kahramanmaraş, Türkiye/ karapiar@hotmail.com / ORCID ID : 0000-0001-6710-6713

de emeğin karşılığında elde edilen maaş ve izinler açısından düşünüldüğünde keyifli bir süreç olarak değerlendirilebilir. Ayrıca, kültür ve bireysel davranışlarda meydana gelen değişimlerin yanı sıra doğal toplumdan planlı topluma geçişle ifade edilen sosyal dönüşümün en önemli göstergelerinden biridir. Başka bir deyişle çalışma, bir şey üretme, oluşturma ya da ortaya koyma süreci olarak hem bedensel hem de zihinsel çaba ve emekle ilişkilendirilebilir (Püsküllüoğlu, 1995).

2.Çalışma Hayatında Kadın

Kadının kelime olarak anlamına bakacak olursak, dişi olarak kabul edilir. Aslında literatürde kadın ile ilgili çok sayıda sıfat bulunmaktadır. Örneği, kadın ev içi yönetimi idare eder, nesli devam ettirir yani annedir, eğer kadın çalışıyor ise iş kadını vb. kadına özgü tanımlama yapılırken yaşanan kültürün özellikleri , eğitim

seviyesi, yaşanan coğrafya gibi birçok unsur etkilidir (Akkaş, 2019). Kadınlarla ilgili çeşitli tanımlar yapılmaktadır ve yapılan her bir tanımda ise farklı özellikleri ele alınmaktadır. Kadın kimliğinin oluşumundaki en büyük etkenlerden birisi kültürel yapıdır. Bu kültürel yapıya göre kadın, ev işlerinde, annelikte ve iyi bir eş olabilmekteki durumları kadının ev kadınlığındaki başarı oranını belirlemektedir (Akoğlu, 1996).

Tarihten günümüze kadar her kültür kendi çalışma tarzını geliştirirken, çalışma kavramı belli bir maddi karşılığı olacak şekilde ekonomik özgürlük sağlamak amacıyla erkeklere özgü bir durum olarak kabullenilmiştir. İlk çağlardan günümüze kadar kadın ve erkeğin toplum içerisindeki rolleri kesin sınırlar çerçevesiyle ayrılmaktadır. Erkek evin ekonomisini sağlamakla yükümlüken, kadın ise evde kalarak ev işi ve çocuk bakımı gibi ekonomik gelir getirmeyen işlerde çalışarak ekonomik olarak erkeğe bağımlı hale gelmiştir. Bu roller ile birlikte erkek üretken ve çalışkan olarak görülürken, kadın ise ekonomik olarak bakıma muhtaç olarak görülmektedir (Özen, 1998).

Köylerde kendi bahçelerinde çalışan kadınlar belirli faktörler sebebi ile göç etmek durumunda kaldığında yine “Ev kadınlığı” statüsünü korumak maksadıyla üretim hayatına dahil edilmemiştir. Bunun en büyük sebebi ise ataerkil bir toplum anlayışına sahip olunmasıdır (Duruoğlu, 2007). Sanayi devrimiyle birlikte yaşanan gelişimlerle ev ve iş yeri mantığı birbirinden ayrılmaya başlayarak aslında kadınların çalışma hayatına giriş kapısı aralanmıştır. Fakat yüzyıllar süren bu ataerkil algıyı kırmak çok kolay olmayacağından dolayı çalışma hayatında kadın, erkeğin hep gerisinde görülmüştür. Bu sebepten dolayı da ücretlendirmede kadınlar erkeklere oranla daha az ödeme almaktadır (Kymlicka, 2006). Ev dışında kendisine çalışma alanı bulan kadın hem eğitim düzeyinin yükselebilmesi hem de iş olanaklarını çoğaltabilmek için çaba sarfetmeye başlamıştır (Kuzgun ve Sevim, 2004).

Kadınların yıllarca verdiği mücadeleler çalışma hayatlarını olumlu yönde etkilese de yine de birçok sorunla karşılaşmaktadırlar. Bu sorunların aslında asıl temeli cinsiyete bağlı bir yaklaşım olarak görülmektedir. Kadınların cinsiyete bağlı olarak aslında sadece “kadın” oldukları için yaşanan iş bulma, ücretlendirmede ayrımcılık ve terfi almakta zorluk sadece bu sorunlardan bazılarıdır (Parlaktuna, 2010).

3.Cinsiyet Eşitsizliği Nedir?

Cinsiyet eşitsizliği, toplumsal cinsiyet temelinde bireylerin kaynaklara, fırsatlara ve sosyal haklara eşit şekilde erişememesi durumudur (World Bank, 2009). Bu durum, ekonomik, politik, eğitimsel ve sağlık alanlarında kendini göstermekte ve biyolojik farklılıklardan ziyade toplumsal normlar, kültürel yapılar ve kurumsal ayrımcılık gibi sosyal faktörlerden kaynaklanmaktadır (Kahraman, 2010). Birleşmiş Milletler’in Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri arasında yer alan beşinci hedef, cinsiyet eşitliğini sağlamayı ve kadınların güçlenmesini teşvik etmeyi amaçlamaktadır (UN, 2011). Ancak kadınlar ve kız çocukları, eğitim, işgücüne katılım ve siyasi temsil gibi birçok alanda küresel ölçekte hala dezavantajlı bir konumda bulunmaktadır.

Cinsiyet eşitsizliği çok boyutlu bir sorundur; tarihsel, kültürel, ekonomik ve yasal faktörlerin etkisiyle şekillenmektedir. Toplumsal cinsiyet rolleri tarih boyunca ataerkil sistemler tarafından belirlenmiştir. Kadınların geleneksel olarak ev içi işlerle sınırlandırılması, erkeklerin ise kamusal alanda güç sahibi olması bu eşitsizliği derinleştirmiştir (Connell, 2009). Dini ve kültürel normlar da kadınların eğitim ve iş hayatından uzaklaştırılmasına neden olmuştur (Eroğlu ve İrdem, 2016).

Kadınlar, erkeklere kıyasla daha düşük ücretlerle çalışmakta ve kayıt dışı sektörlerde istihdam edilmektedir (Elson ve Pearson, 1981). Ücretsiz bakım emeği (çocuk ve yaşlı bakımı, ev işleri) büyük ölçüde kadınlar tarafından üstlenilmekte ve bu durum kadınların ekonomik bağımsızlığını sınırlamaktadır. Bazı ülkelerde kadınların temel hakları kısıtlanmakta, mülkiyet hakkı ve iş kurma özgürlüğü gibi olanaklardan mahrum bırakılmaktadır. Ayrıca, kadınların düşük siyasi temsili karar alma mekanizmalarındaki eşitsizliği artırmaktadır (World Economic Forum, 2020).

3.1.Cinsiyet Eşitsizliğinde Kadınların Tarihsel Gelişimi

İlk yerleşik toplumlardan günümüze kadar her dönemde ve her toplumda kadınlar hem sosyal hem de ekonomik yaşamın, aynı zamanda toplumsal ilerleme sürecinin en temel bileşenlerinden biri olarak kabul edilmektedir ve genellikle ev içi işleri yapan, çocuk bakımını üstlenen ve evin tüm sorumluluklarını taşıyan bireyler olarak tanımlanmıştır. Erkeklere kıyasla daha savunmasız ve güçsüz olarak algılanmışlar ve toplumda kadınların güç gereksinimlerinin erkekler tarafından karşılanması gerektiği yaygın bir inanç olmuştur. İlk zamanlardan bu yana, kadınların emek piyasasında erkeklere kıyasla kendilerini gösterme konusunda ciddi zorluklarla karşılaştıkları gözlemlenmektedir. Üretim sektöründeki iş gücüne cinsiyet perspektifinden bakıldığında ise, dünya genelinde kadınlar için daha dezavantajlı bir durum söz konusu olup, erkekler daha avantajlı bir konumda bulunmaktadır (Yoltay, 2020).

Kadınların iş gücüne katılımı, 18. yüzyılın ortalarından itibaren sanayi devrimi ile hız kazanmıştır. İngiltere’de başlayan Sanayi Devrimi, önce Fransa’ya, ardından diğer Avrupa ülkelerine yayılmaya başlamıştır. Sanayileşme sürecinin başlarında kadınlar, genellikle tekstil sektöründe çalıştırılmakta olup, düşük ücretler ve kötü çalışma koşulları altında hizmet vermişlerdir. Kadınlar geleneksel toplumsal rollerinin dışına çıkmakta zorlanırken, sanayi devrimi ile birlikte, ücretli iş gücü olarak "işçi" statüsünde çalışabilme fırsatı doğmuştur (Kocacık ve Gökkaya, 2005).

I. ve II. Dünya Savaşı sonrasında ise, erkeklerin cepheleere gitmesiyle birlikte iş gücünde önemli bir açık oluşmuş ve kadınlar bu boşlukları doldurmak için istihdam piyasasına girmiş ve ekonomik faaliyetlerin içinde yer almışlardır. Ancak, ekonomik yapıda yaşanan dönüşüm, sanayi devriminin etkisi ve Osmanlı’daki atölyelerin kapanması ve köylerdeki tarım faaliyetlerinin azalmasıyla birlikte köyler boşalmaya başlamıştır. Bu dönemde, kadınların büyük bir kısmı, tarımdaki yetersiz istihdam nedeniyle şehirlerde hizmet sektöründe ve temizlik işlerinde çalışmaya başlamıştır. Fakat şehir nüfusunun artması ve buna bağlı işsizlik, kadınları da olumsuz etkilemiştir. Çalışmak zorunda kalan kadınlar, deneyimsizlikleri nedeniyle iş gücü piyasasına girebilecekleri alanlarda fırsat aramışlardır (Doğan ve Kaya, 2014). Ancak şehirde kadınlar, çeşitli zorluklarla karşılaşmış ve toplumsal hayattan dışlanmak amacıyla pek çok yasa çıkarılmıştır. Yine de kadınlar, uzmanlık gerektiren bazı mesleklerde yer almayı başarmışlardır.

Kadın ve erkeğin toplumsal yaşamdaki ayrı alanlarda varlık göstermesi, sağlık ve eğitim gibi mesleklerin kadınlar tarafından icra edilmesini zorunlu kılmıştır (Dingeç, 2010). Kadın iş gücünde ve istihdamda yaşanan köklü değişiklikler, kadınların ücretli çalışmaya başlamasında devrim niteliğinde bir gelişme olmuştur (Peker ve Kubar, 2012).

3.2.Cinsiyet Eşitsizliği Anlayışı ve Kadının İşgücü Piyasasındaki Yeri ve Önemi

Bireyin kadın veya erkek olması biyolojik, fizyolojik ve genetik özellikleri cinsiyet kavramı ile ifade edilirken, bireyin toplum içerisinde kendisine yüklenen roller, beklentiler ve davranış kalıpları ise toplumsal cinsiyet kavramını oluşturur. Toplumsal cinsiyet, aynı zamanda toplumun bireyi nasıl gördüğünü ve bireyden ne tür bir davranış beklediğini açıklayan önemli bir sosyal olgudur. Bu iki kavram, bireyin doğuştan sahip olduğu özellikler ile toplumun bireye yüklediği anlamlar arasındaki farkı anlamamıza olanak tanır. Toplumsal cinsiyet, bireylerin kişisel deneyimlerine de yön veren bir çerçeve sunmaktadır.

Birleşmiş Milletler’in tanımına bakıldığında, toplumsal cinsiyet kavramı, kadınlar ve erkekler arasındaki ilişkileri biçimlendiren toplumsal normlar, uygulamalar ve kurumları ifade eder. Bu kavram, kadınlık ve erkeklik rollerinin sosyo-kültürel tanımları çerçevesinde şekillenen iktidar dinamikleri ve ekonomik ilişkilerle doğrudan bağlantılıdır. Toplumsal cinsiyet, aynı zamanda bireylerin günlük

yaşamlarındaki sosyal etkileşimleri ve beklentileri de etkileyen temel bir yapıdır. Bu perspektifle, toplumsal cinsiyetin bireyler arası eşitlik üzerindeki etkileri de dikkate alınmalıdır (UN Women, 2016).

Cinsiyet ayrımcılığı, bireylere cinsiyetleri temel alınarak farklı muamele edilmesi ve çoğu zaman bu farklılığın adil olmayan yargılara dayanması olarak tanımlanabilir. Bu durum, özellikle kadınların iş hayatına katılımının önünde büyük bir engel oluşturmaktadır; zira kadınlar, toplumsal olarak kendilerine atfedilen "anne" rolünün dışına çıkıp ekonomik bağımsızlık elde etmek istediklerinde, sıkça "kadın işi" veya "erkek işi" gibi engellemelerle karşılaşmaktadır (İleri, 2016). Bu tür toplumsal ayrımlar, iş gücüne dahil olma konusunda zaten tereddüt yaşayan kadınların daha da geri planda kalmasına yol açmaktadır. Sanayileşme döneminde kadınların artan endüstriyel faaliyetlere katılımı ise genellikle "kadına uygun" olarak tanımlanan işlerle sınırlandırılmıştır. Açıkça belirginleşen "erkek işi" ve "kadın işi" ayrımı, feminist hareketin "eşit işe eşit ücret" talebini etkisiz hale getiren bir durum yaratmaktadır. Bu bağlamda, toplumsal algıların değişimi, kadınların iş dünyasındaki yerinin güçlenmesi açısından kritik bir öneme sahiptir (Ansal, 1996).

Bir ülkenin ekonomik kalkınması, üretim faktörlerinin en verimli şekilde kullanılmasıyla mümkün olur. Bu faktörler arasında en belirleyici etkiyi yaratan, kuşkusuz emek faktörüdür. Emek faktörü, özellikle cinsiyet eşitsizliği ile yakından ilişkilidir. Hem dünyada hem de Türkiye’de kadınların, bazı sektörlerde erkeklerin çok gerisinde olduğu gözlemlenmektedir. Bu durum, kadınların iş gücüne katılımını etkileyen unsurların detaylı bir şekilde incelenmesi gerektiğini göstermektedir. Kadınların iş gücü piyasasında daha fazla yer alabilmesi için, toplumsal, ekonomik ve kültürel engellerin aşılması gerekmektedir (Durmuş, 2020).

Kadınların iş gücüne katılımının artması, genellikle yoksulluğun azalmasına ve toplumdaki bireylerin yaşam standartlarının yükselmesine yol açmaktadır. Ayrıca, kadınların iş hayatına katılması, sadece kendi gelirlerini yaratmalarını sağlamakla kalmaz, aynı zamanda tasarruf yapma eğilimlerinin erkeklerden daha yüksek olması, hane halkı harcamalarında ve bütçe yönetiminde önemli değişiklikler yaratmaktadır.

Kadınların ekonomik faaliyetlere dahil olması, aynı zamanda cari açık ve düşük tasarruf gibi yapısal ekonomik sorunların çözülmesinde de kritik bir rol oynamaktadır. Bu süreç, toplumların sürdürülebilir kalkınma hedeflerine ulaşmalarında önemli bir etken haline gelmektedir (Kasa ve Alptekin, 2015).

Son yıllarda dünya çapında kadınların iş gücüne katılımı ile ilgili önemli küresel değişimler ve politikalar gündeme gelmiştir. Bu değişikliklerle birlikte, bazı sektörlerde yeniden yapılanma süreci başlamıştır. Geleneksel, güvencesiz ve belirsiz çalışma koşullarının yerini, daha resmi ve güvence altına alınmış iş imkanları almaya başlamıştır. Bu gelişmeler, kadınların istihdam oranlarını da olumlu yönde etkilemektedir (Blau, Kahn, ve Papps, 2019). Kadınların belirli bir gelir elde ederek istihdam edilmeleri ve yönetim pozisyonlarında yer almaları, ülkenin ekonomik kalkınması için kritik öneme sahiptir. Bu noktada, kadınların iş gücüne katılımında karşılaştıkları engellerin ve zorlukların araştırılması, toplumsal eşitlik için atılacak adımların belirlenmesi adına gereklidir. Ne yazık ki, dünya genelinde kadın istihdamındaki istenilen düzeyde bir artış sağlanamamaktadır. Bu durum, kadınların ekonomik güçlenmesi için daha fazla politika ve toplumsal reform gerektiğini ortaya koymaktadır (Aksoy, 2018).

Kadınların iş gücüne katılımını etkileyen bir dizi faktör mevcuttur. Bu faktörler, ekonomik, kültürel, toplumsal ve sosyal gibi farklı alanlardan kaynaklanmaktadır ve her biri farklı şekillerde etkili olabilmektedir. Genellikle, bu faktörler ekonomik, sosyal ve demografik boyutlarda incelenebilir. Kadınların iş gücüne katılımını etkileyen unsurlar, toplumların gelişmişlik düzeyine, eğitim seviyelerine ve toplumsal normlara göre de değişkenlik göstermektedir. Bu etkenlerin tümü, kadınların iş hayatındaki yerini şekillendiren temel unsurlar arasında yer almaktadır (Dirik, 2016).

Kalkınma ve ekonomik büyümenin temel motoru olan iş gücünün önemli bir kısmı, cinsiyet temelli mesleki ayrımcılık nedeniyle dışlanmakta, bu da insan kaynaklarının verimli bir şekilde kullanılmaması ve ekonominin değişimlere adapte olma kapasitesinin düşmesine yol açmaktadır. Günümüzde üretimin küreselleşmesi ve artan uluslararası rekabet, insan kaynağının verimli kullanımı ve ekonomilerin esneklikleri üzerinde yoğunlaşarak, cinsiyet temelli mesleki ayrımcılığa dikkat çekmektedir (Giray & Aydın, 2019). Yapılan araştırmalar ve istatistiksel veriler, bu ayrımcılığın çoğunlukla kadınları

daha olumsuz etkilediğini ortaya koymaktadır. Bu durum, ekonomik büyümenin potansiyelini kısıtlayarak toplumsal eşitsizlikleri derinleştirmektedir. Cinsiyet eşitliğini sağlamak, sadece toplumsal adalet açısından değil, ekonomik verimlilik açısından da kritik bir gerekliliktir (Parlaktuna, 2010).

Kadınların hem günlük yaşamda hem de iş yaşamında tam anlamıyla ve bağımsız bir şekilde yer alamamaları, cinsiyet temelli ayrımcılığın doğurduğu bir durumdur. Bu ayrımcılık, kadınların karar alma süreçlerinden dışlanması, kamu hizmetlerine erişimlerinin sınırlandırılması, kötü yaşam koşullarında hayatta kalma zorunluluğu, konut edinme hakkına sahip olamama, iş gücüne katılımı karşılaştıkları engeller, iş yerlerinde uğradıkları taciz ya da adaletsizlikler, psikolojik baskılara (mobbing) maruz kalma gibi pek çok durumu kapsamaktadır. Ayrıca, kadınların sendikal haklardan ve faaliyetlerden mahrum kalmaları, toplumsal eşitsizliği daha da derinleştirmektedir (Çelik, 2018). Bu tür sınırlamalar, sadece kadınların ekonomik özgürlüklerini değil, toplumsal hayattaki eşitliklerini de büyük ölçüde engellemektedir. Sonuç olarak, bu engellerin aşılması, toplumun tüm bireylerinin eşit haklarla fırsatlara sahip olması için kritik bir adımdır (Aydemir, 2019).

Ancak, istihdam, işsizlik oranları, gelir düzeyleri ve kısmi zamanlı çalışma gibi göstergelerle ilgili güncel veriler, Avrupa Birliği iş gücü piyasasında cinsiyet temelli eşitsizliğin sürdüğünü göstermektedir. AB genelinde, kadın çalışanlar erkeklerden daha düşük maaş almakta ve işsizlik oranları daha yüksek seyretmektedir. Ayrıca, kadınların iş gücüne katılım oranları erkeklerden belirgin şekilde geridedir. Kısmi zamanlı işler de kadınların daha fazla tercih ettiği bir alan olup, bu durum iş gücündeki cinsiyet temelli eşitsizliği derinleştirmektedir. Ayrımcılıkla mücadele için atılan adımlar, özellikle eşit ücret, sosyal güvenlik, iş sağlığı, iş güvenliği, istihdam fırsatları ve mesleki eğitim gibi konuları ele almaktadır. Ancak, bu önlemler önemli olmakla birlikte, cinsiyet ayrımcılığını ortadan kaldırmak için bu adımların ne kadar etkili olduğu konusunda soru işaretleri bulunmaktadır. Ayrıca, kadınların iş yaşamında maruz kaldığı ayrımcılık, ülkeler ve hatta aynı ülke içindeki farklı bölgeler arasında büyük farklılıklar göstermektedir. Sonuç olarak, eşitsizliğin köklü bir şekilde sona ermesi için daha kapsamlı ve derinlemesine değişiklikler gereklidir (Akpınar, 2005).

Bir ülkenin ekonomik kalkınması, üretim faktörlerinin en verimli şekilde kullanılmasıyla mümkün olur. Bu faktörler arasında en belirleyici etkiyi yaratan, kuşkusuz emek faktörüdür. Emek faktörü, özellikle cinsiyet eşitsizliği ile yakından ilişkilidir. Hem dünyada hem de Türkiye’de kadınların, bazı sektörlerde erkeklerin çok gerisinde olduğu gözlemlenmektedir. Bu durum, kadınların iş gücüne katılımını etkileyen unsurların detaylı bir şekilde incelenmesi gerektiğini göstermektedir. Kadınların iş gücü piyasasında daha fazla yer alabilmesi için, toplumsal, ekonomik ve kültürel engellerin aşılması gerekmektedir (Klasen ve Langen, 2020).

4. Kadınların Çalışma Hayatında Karşılaştığı Zorluklar

Kadınların çalışma hayatında karşılaştığı zorluklar, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinden kaynaklanan pek çok engelle şekillenmektedir. Bu zorluklar, iş gücüne katılım oranları, terfi süreçleri, ücret eşitsizliği ve iş-yaşam dengesi gibi temel konularda yoğunlaşmaktadır. Dünya genelinde kadınların iş gücüne katılım oranı erkeklerden daha düşüktür ve bu durum, pek çok ülkede kadınların erkeklerle aynı fırsatlara erişimde zorluk yaşamasına neden olmaktadır (Blau & Kahn, 2017).

Kadınların karşılaştığı en yaygın sorunlardan biri, ücret eşitsizliğidir. Çeşitli araştırmalar kadınların aynı işi yapan erkeklerden daha düşük maaşlar aldığını göstermektedir. Goldin (2014) bu eşitsizliğin özellikle gelişmiş ülkelerde bile yaygın olduğunu ve kadınların aynı işte çalışan erkeklerle nazaran daha az ücret aldığını belirtmektedir. Ayrıca, kadınlar için terfi süreçleri genellikle erkeklere kıyasla daha zordur. Bu durum, cam tavan etkisi ve cinsiyet ayrımcılığından kaynaklanmaktadır (Blau & Kahn, 2019).

Kadınların iş-yaşam dengesini kurmaları da önemli bir zorluktur. Ailevi sorumluluklar ve bakım yükümlülükleri genellikle kadınların üzerine yüklenmektedir, bu da kadınların kariyerlerinde ilerlemelerini zorlaştırmaktadır. Çalışan anneler, çocuk bakımı ve iş sorumluluklarını bir arada yürütmekte zorluk yaşarken, iş yerindeki esnek olmayan çalışma saatleri ve yetersiz anne-çocuk desteği de bu zorlukları derinleştirmektedir (World Economic Forum, 2020).

5. Depresyon

Depresyon bir duygu durum bozukluğu olarak ifade edilebilir. Depresyon; Depresif ruh hali, uyku ve iştahla bozulmalar, halsizlik ve enerji azlığı, suçluluk hissi, değersizlik hissi ve zevk alamama gibi belirtileri ile kendini gösteren mental bir hastalık olarak tanımlanmaktadır (Işık ve Işık, 2013). Depresyon döneminde insanların genellikle yaşamaya karşı isteklerinin azaldığını, uykuda bozulmaların ve iştahlarında azalmaların görüldüğü belirtilmektedir. Depresyon dönemindeyken çoğunlukla benlik saygısı ve kendine verilen değerde azalmalar görülmektedir (Çevik,

Volkan, 1993). Bir duygu durum bozukluğu olan depresyon, günümüzde çok yaygın görüldüğünden dolayı bu konuyla ilgili yapılan çalışmalarda giderek artmaktadır (Türkçapar, 2018).

Bir kişinin yaşamı boyunca görülme sıklığı %1,5 ile %19 arasındadır ve uygun tedavi yöntemleri ile müdahale edilmediği takdirde tedavi maliyetlerinde ciddi oranda artış görülmektedir. Bunun yanı sıra da hafife alınamayacak boyutta sağlık sorunlarına yol açmaktadır (Olchanski vd., 2013). Kişilerde yaygın olarak majör depresif bozukluk (MDB) görülmektedir. MDB, tek uçlu depresyon olarak da tanımlanmaktadır. Her zaman tek nöbet şeklinde değil bazen de yineleyen nöbetler şeklinde görülebilmektedir. MDB'nin görülmesinde sabit bir yaş aralığı yoktur, her yaş grubunda rastlanabilir. Fakat 40 ve 50 yaş aralığındaki bireylerde görülme sıklığı daha fazladır (Köroğlu, 1997). Depresyon tanısı almış birçok hastada akut dönemin gidişatı olumlu olsa da, majör depresif bozukluk geçirenlerde tekrarlamalar ömür boyu sürer ve nöbetler arasında bazı izler kendini gösterebilmektedir (Richards, 2011).

6. Anksiyete

Anksiyetenin epidemiyolojisine bakıldığında zaman depresyon ile olan ilişkisinin oldukça fazla olduğunu görmekteyiz. Anksiyete bozukluğunu tanımlamak gerekirse, bireyin günlük yaşamda karşısına çıkan bir olayı, durumu veya nesneyi olması gerekenden daha fazla tehlikeli olduğunu düşünme ve durumdan veya nesneden gereğinden fazla endişe etmesi durumudur. Anksiyeteyi başka bir şekilde daha adlandırmamız gerekirse “kaygı” diyebiliriz. Anksiyetenin etkilerine bakacak olursak, bir fizyolojik bir de psikolojik etkileri olduğunu görmekteyiz. Psikolojik etkisinde ise her an kötü bir durum olacaktı gibi hisseder, heyecanını ve paniğini kontrol altına alamaz (Karamustafalıoğlu ve Yumrukçal, 2011).

Anksiyete ile ilgili yapılan ilk çalışmalar fizyolojik hastalıklarla birlikte ortaya çıkan anksiyeteler üzerine olmuştur. 1847 yılında Feuchtersleben, fizyolojik hastalıklar kaynaklı anksiyeteyi ilk kez araştırmış ve daha sonra 1866 yılında Morel, otonomik sinir sistemindeki farklılıkların duygusal sebepleri ortaya çıkardığından bahsetmiştir. Anksiyetenin birçok hastalıkla ilişkili olarak gelişebilen ayrı bir ruhsal hastalık olduğuna 1890’larda dikkat çekilmektedir (Berrios, 1996).

7. Stres

“Stres” terimini ilk kez Kanadalı hekim ve endokrin uzmanı Hans Selye kullanmıştır. Selye (1956) stresi, “bedenin, kendisine yönelik herhangi bir baskıya verdiği tepki” olarak açıklamıştır (Butcher, Mineka ve Hooley, 2013). Richlin-Klonsky ve Hoe (2003) ise, stresin asıl kaynağının gündelik hayat içinde bireyin karşılaştığı talepler ve yaşadığı değişime uyum sağlayabilme süreçleri olduğunu öne sürmektedir. Stres, günümüzde herkesin günlük hayatında sıklıkla kullandığı, yaşadığı baskıyı açıklamak ve hissedilen zorlanma durumundan kaynaklı duygusal, bedensel veya bilişsel bir tepki olarak açıklanmaktadır (Newbury-Birch ve Kamali, 2001).

Stresin nedenlerine baktığımızda sebep olarak görülebilecek bazı durumlar; kontrol edilebilirlik, baskı, engellenme, sınırların zorlanması, tehdit, içsel çatışma ve değişme şeklinde söylenebilir (Aydın, 2010). Bu bağlamda stresin türlerinin neler olduğuna değinmek gerekirse iyi stres (Eustres) kişinin aşık olduğundaki gibi, ya da iş yerinde terfi aldığındaki gibi olumlu stres olarak açıklanabilir. Yani iyi stres kişi üzerinde mutluluk verici bir yapıya sahiptir. Diğer bir stres türü olan kötü stres (distres) yaşanan veya öğrenilen kötü, olumsuz bir olay veya haber karşısında duyulan olumsuz yöndeki strese denir. Kötü strese de kendi içerisinde baktığımızda akut ve kronik stres olarak ikiye ayrıldığını görmekteyiz. Akut stres daha kısa süreli ama yoğun iken, kronik stres ise; yoğunluğu daha az fakat daha uzun süreli yani kronikleşmiş şekildedir. Son olarak Nötr (Neustres) strese baktığımızda ise birey üzerinde ne olumlu ne de olumsuz bir etkisi olduğu bilinmektedir. Türkiye’de veya Dünya’da yaşanan doğal afetleri buna örnek olarak

gösterebilmekteyiz (Seaward, 2012).

Tartışma

Yapılan başka bir çalışmaya göre; eğitimde kadınlara yeterince fırsat verilmemiş ve eşitsizliğin sağlanmamasından kaynaklı kadınların yeterince bilgi ve beceri kazanmamaları çalışma hayatında uğramış olduğu ayrımcılığın sebeplerinden biri olarak görülmüştür. Yapılan bu çalışmada ki bulgular bulunan sonuçlarla benzer durumdadır (Altan ve Ersöz, 1994).

Eyüpoğlu, Özer ve Tanrıöver'in yaptığı bir araştırmada, yine benzer sonuçlar elde edilmiştir. Yaptıkları çalışmada cinsiyet eşitsizliğinin eğitim ile ne kadar ilgili olduğunu, eğitim düzeyi düşük kadınların; uzun çalışma saatleri, düşük maaş ve taciz gibi zorlukları daha fazla yaşayabileceğinden kaynaklı psikolojik problemlerin daha fazla görülebileceğini vurgulamıştır (Eyüpoğlu vd, 1988).

Cleveland ve Kerst yaptıkları bir çalışmada, cinsel tacizin kadınlar üzerindeki rolünün iş yaşamındaki statüsünü geri plana attığını ve kadının toplumdaki asıl görevinin cinsellik ve doğurganlık olduğunu vurgulamıştır. Bu çalışma ile kadının cinsiyet eşitsizliğine karşı yaşamış oldukları zorlukları ve bu durumun ruhsal sağlıkları üzerindeki etkisini görmekteyiz (Gerni, 2001).Yapılan farklı bir çalışmada ise yine benzer sonuçlar bulunmuş ve kadına yönelik yapılan cinsiyet ayrımcılığı ve psikolojik şiddetin oluşturabileceği sorunlar üzerinde durulmuştur. Ayrımcılığa ve psikolojik baskıya uğrayan kadınlarda depresyon, anksiyete, stres, yeme bozuklukları ve post travmatik stres bozukluğunun görülme olasılığında artış gözlemlenmiştir (WHO Consultation, 1996).

Kayseri ilinde yapılan ve devlet okulunda görev yapan kadın müdür sayısının az olması sebeplerinin araştırıldığı çalışmada, 48 kadın okul müdürüne anket yapılmıştır. Yapılan araştırma sonucunda kadın okul müdürlerinin aile ve iş arasında bir seçim yapmaları gerektiği ve psikolojik olarak yeteri desteği görmemesi sebebiyle depresyon, anksiyete ve stres düzeylerinde artış görülmektedir. Böylece kadın çalışanların karşılaştıkları zorluklar birçok meslekte de açıkça görülebilmektedir (Çelikten, 2004).

Uçman (1990)'ın yaptığı bir araştırmada, birçok ülke ile aynı sorunla karşı karşıya olan Türkiye'de çalışan kadınların aldıkları çeşitli rollerin toplum içerisindeki sorumluluğunu üstlerinde fazlaca taşıyarak stresle burun buruna olmakta ve yıpranmaktadır.

Stres kaynaklı tüm zorluklar dünya literatürü ile tutarlı bir şekilde seyretmekte ve Türkiye'ye bakıldığında çalışan kadının bulunduğu ailelerde eşlerin psikolojik sağlıkları, kadınların çalışmadığı ailelere oranla daha olumlu yönde değerlendirilmiştir. Bu sonuçlar sadece eşlerin değil çocuklarında psikolojik sağlıklarını olumlu yönde etkilemiştir. Kadının çalıştığı ailelerde çocuğa, anne-baba tarafından anlayış ve sevecenlik daha fazla görülmektedir (Olcay İmamoğlu, 1991).

Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmaya ait bulgular, katılımcıların eğitim düzeylerinin, ailelerinin eğitim geçmişlerinin, istihdam durumlarının ve çeşitli çalışma koşullarının, cinsiyet eşitsizliğinin, depresyon-anksiyete ve stres üzerinde belirgin etkiler oluşturduğunu göstermektedir. Eğitim düzeyi, aile yapısı, istihdam şekilleri, cinsiyet eşitsizliği gibi etkenler kadınların depresyon, anksiyete ve stres düzeylerini etkilemektedir. Kadınların psikolojik sağlıkları ve toplumsal algıları, yalnızca kişisel faktörlerle değil aynı zamanda ailevi toplumsal ve ekonomik koşullarla da ilişkilidir. Bu bulgulara bakıldığında, psikolojik destek ve toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının, bireylerin iş ve aile yaşamlarını daha sağlıklı ve dengeli bir şekilde sürdürebilmeleri için önemli olduğunu ortaya koymaktadır.

Kadın çalışanlar için özgüvenlerini arttıracak ve daha kararlı olmasını sağlayacak çeşitli seminerler, eğitimler ve sempozyumlar verilmesinin verimli olunabileceği düşünülmektedir. Bir diğer konu ise çalışan kadınların iş ve ev arasındaki rollerini karıştırmayıp gereken özveriyi göstermesi gerekmektedir. Yaşanan sorunların başında gelen cinsiyet eşitsizliği algısı için ise; erkeklere kadınların çalışma hayatındaki önemi, cinsiyetin çalışmayı etkilememesi gerektiği gibi hususları daha net görebilmeleri için çeşitli eğitimler verilmesi gerekmektedir. Bu sayede cinsiyet eşitsizliği baskısı altında kadın çalışanların neler hissettiklerini ve nasıl zor şartlarda çalıştıklarını daha iyi anlayabileceklerdir.

Kaynaklar

- Akkaş, İ. (2019). Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet Kavramları Çerçevesinde Ortaya Çıkan Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı. *Ekev Akademi Dergisi*, 97-118.
- Akoğlu, M. K. (1996). Konaklama endüstrisinde kadının konumu. *Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi*, 7, 16-23.
- Akpınar, T. (2005). Ab işgücü piyasasında cinsiyet ayrımcılığının boyutları ve ortadan kaldırmaya yönelik çabalar. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*.
- Aksoy, N. (2018). Türkiye’de kadın istihdamının belirleyicileri (Yüksek Lisans Tezi). Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Ana Bilim Dalı.
- Altan, Ş., Ersöz, A., 1994. Kadının Çifte Yükümlülüğü. *Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı. Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü*, ss : 26-27.
- Amerikan Psikiyatri Birliği, DSM-5 Görev Gücü. (2013). Zihinsel bozuklukların tanı ve istatistik el kitabı: DSM-5™ (5. baskı). Amerikan Psikiyatri Yayıncılık, Inc. <https://doi.org/10.1176/appi.books.9780890425596>.
- Ansal, H. (1996). Teknolojik Gelişmelerin Sanayide Kadın İstihdamına Etkileri: Türk Tekstil ve Elektronik Sanayilerinde Teknolojik Değişim ve Kadın İstihdamı. Ankara: T.C.Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü.
- Aydemir, S. (2019). Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Duyarlı Medya Okuryazarlığı Eğitiminin Öğretmen Adaylarının Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine İlişkin Tutumlarına Etkisi (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Aydın, K. B. (2010). Stresle başa çıkma. (2. Baskı). (U. Öner, Ed.). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Berrios, G. E. (1996) Anxiety and cognate disorders. Cambridge University Press.
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2017). The gender wage gap: Extent, trends, and explanations. *Journal of Economic Literature*, 55(3), 789-865.
- Blau, F. D., Kahn, L. M., & Papps, K. L. (2019). The Gender Pay Gap: Have Women Gone as Far as They Can? ILR Press. <https://doi.org/10.7330/9781501739672>.
- Butcher, J. N., Mineka, S. & Hooley, J. M. (2013). Anormal psikoloji (Çev. Okhan Gündüz). İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Connell, R. W. (1998). Toplumsal Cinsiyet ve İktidar: Toplum, Kişi ve Cinsel Politika. (1. Basım). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Çelik, A. (2018). Çalışma hayatında kadınların karşılaştığı engeller ve çözüm önerileri. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 47(1), 45-60. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1315450>.
- Çelikten, M., 2004. Okul Müdürü Koltuğundaki Kadınlar: Kayseri İli Örneği. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı 17, ss: 91-118.
- Çevik, A., Volkan V., D. (1993). Depresyonun Psikodinamik Etiyolojisi. *Depresyon Monografı Serisi 2*: 109-22.
- Dingeç, E. (2010). Osmanlı toplumunda kadınların üretime katkıları. *History Studies*, 2(1).
- Dirik, N. (2016). Türkiye’de kadın istihdamının önündeki engellerin aşılmasında girişimciliğin önemi ve kamu istihdam kurumlarının rolü (Uzmanlık tezi). Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü.
- Doğan, B. B., & Kaya, M. (2014). TRC2 bölgesinde kadın istihdamı sorunları ve çözüm önerileri. *International Journal of Social and Economic Sciences*, 4(2), 91-106.

- Durmuş, Ö. (2020). 2000-2018 yılları arasında genç işsizlik çerçevesinde kadınların payının değerlendirilmesi: Türkiye örneği (Doctoral dissertation). Bursa Uludağ University.
- Duruoğlu, Tuba (2007). "Emek Piyasasında Cinsiyet Ücret Ayrımı: Bursa Organize Sanayi Bölgesinde Bir Araştırma". İletişim kuram ve araştırma dergisi. Sayı: 24: 61 – 76.
- Elson, D., Pearson, R., 1981. Nimble Fingers Make Cheap Workers: An Analysis of Women's Employment in Third World Export Manufacturing. *Feminist Review*, Vol 7, s 19.
- Eroğlu, F. ve İrdem, Ş. (2016). Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı ve Yönetim Kademelerindeki Yansımaları. *Pamukkale İşletme ve Bilişim Yönetimi Dergisi*, 3(2), 11-35.
- Eyüpoğlu, A., Özer, ğ., Tanrıöver, H., 1988. Kentli Kadınların Çalışma Koşulları ve Çalışma Yaşamını Terk Nedenleri. 20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek. Ankara: Todaie Yayınları. Gerni, M., 2001. Yönetimde Kadınlar. İstanbul: Beta Yayınları.
- Giray, F., & Aydın, E. (2019). Toplumsal cinsiyete dayalı ekonomik ayrımcılık. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 38(1), 25-57.
- Işık E., Işık U., Taner Y.(2013), Çocuk, Ergen, Erişkin ve Yaşlılarda Depresif ve Bipolar Bozukluklar; Ziraat Gurup Matbaacılık, Ankara.
- İleri, Ü. (2016) "Sosyal Politikalarda Kadın ve Cinsiyet Ayrımcılığı İle İlgili Başlıca Uluslararası ve Ulusal Hukuki Düzenlemeler", *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 5(12), 128-153.
- Kahraman, Dinç Özlem (2010). "Kadınların Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğine Yönelik Görüşlerinin Belirlenmesi". *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi*. Cilt: 3. Sayı: 1: 30 – 35.
- Karamustafalıoğlu, O. ve Yumrukçal, H. (2011). Depresyon ve anksiyete bozuklukları. *Şişli Eftal Hastanesi Tıp Bülteni*, 45, 68-71.
- Kasa, H., & Alptekin, D. D. V. (2015). Türkiye’de kadın işgücünün büyümeye etkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 18(1), 1-24.
- Klasen, S., & Langen, M. (2020). Gender Equality and Economic Growth: The Role of Women in the Labor Market. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429292477>.
- Kocacık, F. ve Gökkaya, V. B. (2005) "Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları", C. Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 6(1), 195-219.
- Köroğlu E. (1997). *Psikiyatri Temel Kitabı* 1. cilt. Ankara: Hekimler Yayın Birliği, 389-428.
- Kymlicka, W. (2006). *Çağdaş Siyaset Felsefesine Giriş*, (Çev. E. Kılıç), İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Kuzgun, Y. ve Sevim, A. S. (2004). Kadınların Çalışmasına Karşı Tutum ve Dini Yönelim Arasındaki İlişki. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 37 (1), 14-27.
- Newbury-Birch, D., & Kamali, F. (2001). Psychological stress, anxiety, depression, job satisfaction, and personality characteristics in preregistration house officers. *Postgraduate Medical Journal*, 77(904), 109-111.
- Olcaç İmamoğlu, E. (1991). Aile İçinde Kadın-Erkek Roller. *Türk Aile Ansiklopedisi*, 3, 832-835.
- Olchanski, N., McInnis Myers, M., Halseth, M., Cyr, P. L., Bockstedt, L., Goss, T. F., & Howland, R. H. (2013). The economic burden of treatment-resistant depression. *Clinical therapeutics*, 35(4), 512-522.
- Özen, Ş., 1998. Türkiye’de Kadın ve Erkek Yöneticilerin Yönetim Tarzı Açısından Farklılaşması ve Eril Erkek Dişil Kadın Varsayımının Geçerliliği. 20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek, Ankara: TODAIE Yayınları.
- Parlaktuna, İ. (2010). Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi/Analysis of Gender-Based Occupational Discrimination in Turkey. *Ege Akademik Bakis*, 10(4), 1217.

Peker, A. E., & Kubar, Y. (2012). Türkiye’de kırsal kesimde kadın istihdamına genel bir bakış. Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 14(2), 173-188.

Püsküllüoğlu, A. (1995). Türkçe sözlük. Yapı Kredi Yayınları.

Richards D. Prevalence and clinical course of depression: a review. Clin Psychol Rev. 2011;31(7):1117-25.

Seaward, B. L. (2012). Managing Stress Principles and Strategies For Health and Well Being, Seventh Edition, Canada, UK: Published by Jones and Barlett Learning,

Türkçapar, M., H. (2018). Klinik Uygulamada Bilişsel-Davranışçı Terapi: Depresyon. İstanbul: Epsilon Yayınevi, 1. Baskı.

UN Women. (2011). Kadının güçlenmesi prensipleri: Eşitlik için iş dünyasıyla işbirliği. Birleşmiş Milletler Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadının Güçlenmesi Birimi.

UN Women. (2016). Gender Equality Training Manual. <https://www.unwomen.org/en/digitallibrary/publications/2016/11/genderequality-training-manual>.

Yoltay, D. (2020). Türkiye’de kadın istihdamının ekonomik büyüme içerisindeki yeri: Kadınların eğitim durumu ile istihdama katılımları arasındaki ilişkinin ekonometrik analizi (Yüksek Lisans Tezi). Bandırma.

World Bank. (2009). Global economic prospects. <https://www.worldbank.org>.

World Economic Forum. (2020). The global gender gap report 2020. World Economic Forum. Retrieved from <https://www.weforum.org/reports/gender-gap-2020-report-100-years-pay-equality>.

World Health Organization (WHO) Consultation (1996). Violence Against Women. Geneva. 96.27