

# PROTOKOL

2022 | YIL 3 SAYI 2

KARADENİZ TEKNİK  
ÜNİVERSİTESİ  
STRATEJİK ARAŞTIRMA  
MERKEZİ DERGİSİ

Kardeşlikten Düşmanlığa:  
Ekonomi ve Ekoloji İlişkisi

**Gamze  
UZUN**

Brexit Çerçevesinde İktisadi Birliklerin  
Varlığına Dair Görüşler

**Aslıhan  
ÖZTÜRK**

Pembe Yakalı İş Gücü

**Ebru  
MOĞULKOÇ**

Siber Caydırıcılık:  
Devletler Siber Caydırıcılığı Öğrenebilir Mi?

**Kadriye  
KOYUNCU**

Osmanlı Şehri'nin Turgut Cansever  
Perspektifinden Değerlendirmesi

**Öznur  
KÜÇÜKKELEPÇE**

## EDİTÖRLER

Dr. Öğr. Üyesi Suna ERSAVAŞ KAVANOZ

Doç. Dr. Abdullah UZUN

## EDİTÖR YARDIMCILARI

Öğr. Gör. Fatma NALBANT

Arş. Gör. Nisa ERDEM

Arş. Gör. Tülay DEMİR

## YAYIN KURULU

Prof. Dr. Bünyamin ER (Yönetim Bilişim Sistemleri)

Doç. Dr. İsmail KÖSE (Uluslararası İlişkiler)

Doç. Dr. Umut ÜZAR (İktisat)

Dr. Öğr. Üyesi Hüseyin YADİGAROĞLU (Sosyoloji)

Dr. Öğr. Üyesi Vahit GÜNTAY (Uluslararası İlişkiler)

## İLETİŞİM

Karadeniz Teknik Üniversitesi

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, No:2-06

Telefon: 04623773227

Faks: +90 462 325 3205 – 325 3185

E-Posta: sam@ktu.edu.tr

Web: www.ktu.edu.tr/sam

## Yayın Türü:

Ulusal Süreli

**KARADENİZ TEKNİK  
ÜNİVERSİTESİ**

**STRATEJİK  
ARAŞTIRMA MERKEZİ**

**PROTOKOL DERGİSİ**

## SAHİBİ

Doç. Dr.  
Özgür TÜFEKÇİ

Karadeniz Teknik  
Üniversitesi  
Stratejik Araştırma  
Merkezi Müdürü

KTÜ SAM Protokol Dergisi kamu yönetimi, uluslararası ilişkiler, iktisat, işletme ve sosyoloji başta olmak üzere sosyal bilimler alanında, kısa makalelere yer veren akademik bir dergidir. Kısa makalelerin yanı sıra rapor, derleme, konferans notları, örnek olay, kitap tanıtımı vb. makale dışı yazılara da dergi bünyesinde her sayıda belirli oranda yer verilecektir.

KTÜ SAM Protokol Dergisi Şubat ve Ağustos aylarında olmak üzere yılda iki kez yayımlanır.

Dergide yayımlanan yazılarda belirtilen görüşler yazarlara aittir; Derginin sorumluluğu yoktur.



**KARADENİZ  
TEKNİK ÜNİVERSİTESİ**  
Stratejik Araştırma Merkezi

**SAM**

## İÇİNDEKİLER

<i>Kısa makale</i>	<b><i>Kardeşlikten Düşmanlığa: Ekonomi ve Ekoloji İlişkisi</i></b> <i>Gamze UZUN</i>	6-16
<i>Kısa makale</i>	<b><i>Brexit Çerçevesinde İktisadi Birliklerin Varlığına Dair Görüşler</i></b> <i>Aslıhan ÖZTÜRK</i>	18-32
<i>Kısa makale</i>	<b><i>Pembe Yakalı İş Gücü</i></b> <i>Ebru MOĞULKOÇ</i>	34-41
<i>Kısa makale</i>	<b><i>Siber Caydırıcılık: Devletler Siber Caydırıcılığı Öğrenebilir Mi?</i></b> <i>Kadriye KOYUNCU</i>	43-53
<i>Kısa makale</i>	<b><i>Osmanlı Şehri'nin Turgut Cansever Perspektifinden Değerlendirmesi</i></b> <i>Öznur KÜÇÜKKELEPÇE</i>	55-61

PROTOKOL

## PEMBE YAKALI İŞ GÜCÜ

**Öğr. Gör. Ebru Moğulkoç**  
Sivas Cumhuriyet Üniversitesi,  
ekose@cumhuriyet.edu.tr

*“İnsan topluluğu kadın ve erkek  
denilen iki cins insandan oluşur.  
Kabil midir bu kütlenin bir parçasını  
ilerletelim, ötekini ihmal edelim de  
kütlenin bütünü ilerleyebilsin?  
Mümkün müdür ki bir cismin yarısı  
toprağa bağlı kaldıkça, öteki yarısı  
göklere yükselebilsin?”*

M. Kemal Atatürk-1925

### ÖZ

Erkeklerin egemen olduğu bir dünyaya ayak basan kadın, çalışma süreci boyunca cinsiyetinden kaynaklı birçok engelle karşılaşmak zorunda kalmaktadır. Bunların en başında sosyal ve kültürel açıdan kadının asli görevinin çocuk bakımı ve ev işleri olduğunu düşüncesi gelmektedir. Aynı zamanda gelenek ve göreneklere göre kadınların çalışması da hoş karşılanmayan bir durumdur. Kadın, ailenin ekonomik sıkıntı çekmesi sonucu çalışma hayatına girmek zorunda kalan bir eleman olarak görülmektedir. Belki de ülkelerde krizler yaşanmasıydı kadınların çalışma hayatına girmesi güçleşecekti. Bu kapsamda çalışmanın amacı; tarihsel süreç açısından kadınların çalışma hayatına girmesi ve bununla birlikte ortaya atılan “pembe yaka” kavramını incelemektir.

**Anahtar kelimeler:** Kadın, Çalışma Hayatı, Pembe Yaka

### Giriş

Günümüzde dünya nüfusunun yaklaşık yarısını kadın nüfusu oluşturmaktadır. Dolayısıyla her tarihsel dönemde toplumsal ve ekonomik yaşamın bir tarafını kadınlar, diğer tarafını da erkekler oluşturmuştur. Ancak kadınların ekonomik yaşama katılımları, sosyal ve ekonomik kalkınmadan ne ölçüde yararlandıkları ile orantılı değildir. Bu durum ülkenin gelişmişlik düzeyi ile ilgili olsa da tüm toplumlarda kadınların genel olarak erkeklerin gerisinde kaldığı bir gerçektir (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 195).

Sanayi devrimi, kadın işgücünün tarihsel gelişiminde değişimlerin yaşanmasında önemli bir dönüm noktası olarak görülmektedir. Sanayi devriminden önce kadınlar geleneksel rollerinden kurtulamamışlardır. Sanayi Devrimi'nin ortaya

çıkmasıyla birlikte ücret karşılığında "işçi" olarak çalışmak mümkün hale gelmiştir. Sanayi devrimi gibi I. ve II. Dünya Savaşı da bir dönüm noktası niteliğindedir (Bozkaya, 2013: 71). O dönemde, erkeklerin savaşa katılması, endüstrinin kadın iş gücüne olan ihtiyacını getirdi. Sanayileşme sonrası kadınlara verilen farklı roller ve yeni alanların oluşması ekonomik ve sosyal hayata katılımlarını artırmıştır (Sar, 2021: 21).

Sanayi devrimi ile birlikte artan işgücü talebini karşılamak için erkek işgücünün yanı sıra kadın iş gücünün de önemi artmıştır. Sanayileşmenin ilk yıllarında Batı Avrupa ülkelerindeki kadınlar, uzun çalışma saatleri ve düşük ücretler gibi zorlu çalışma koşullarıyla mücadele etmişlerdir. Ancak, 19. yüzyılın ortalarında, Batılı ülkelerin çalışma saatlerini kısıtladığı için kadınların belirli mesleklerde çalışmasının yasaklandığı görülmektedir. Ne yazık ki bu durum kadın emeğinin sömürülmesine yol açmıştır (Sar, 2021: 21). Kadınların iş gücü piyasasındaki ve kalkınmadaki önemine rağmen "ikincil işçi" olarak kabul edilmeleri sadece ekonomik değil aynı zamanda sosyal sorunları da beraberinde getirmektedir. Sanayileşme sürecine paralel olarak bir yanda kadınların iş gücüne katılma istek ve ihtiyacı, diğer yanda ekonominin iş gücü talebi, kadınların iş gücü piyasasından ayrılma oranını hızlandırmıştır. Çok fazla yetenek ve beceri gerektirmeyen işlerde istihdam edilmelerine rağmen daha sonra daha yüksek nitelik ve eğitim gerektiren işlerde istihdam edilmeleri kadın istihdamına yönelik eğitimin önemini göstermektedir (Özdemir vd., 2012: 115).

Hizmet sektörünün gelişmesi de kadınların çalışma hayatına atılmasına katkı sunmuştur. Hizmet sektöründeki gelişmelerin yanı sıra, günümüzde kadın iş gücü sayısının artmasında birbiriyle ilişkili olan pek çok faktörün etkili olduğu açıklanmaktadır. Bu faktörler aşağıda şu şekilde sıralanmaktadır (Kocacık ve Gökçaya, 2005: 198-199):

- Dünya genelinde çalışan kadınları koruyan ve destekleyen yasa ve uygulamaların güçlendirilmesi,
- Demografik gelişmeler,
- Artan eğitim fırsatları,
- Standartların altında çalışma tarzlarının ortaya çıkması ve yaygınlaşması,
- Evlilik oranlarında azalma, buna karşılık boşanma oranlarında artış yaşanması
- Toplumun, kadınların çalışmasına yönelik tutum ve davranışlarında meydana gelen olumlu değişiklikler,
- Çocuk bakımı ve diğer hizmetlerdeki iyileşmeler.

Günümüz literatüründe bütün bu gelişmeler, mavi ve beyaz yaka iş gücü kavramından ek olarak "pembe yakalı iş gücü"

kavramının da dahil olmasının yolunu açmıştır. Ayrıca, bu kavram günümüzdeki kamu ve özel sektörlerdeki (büro vb. gibi işlerde) çalışanları ve sayıları her geçen gün artan kadın iş gücünü nitelendirmektedir (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 199).

### 1. Pembe Yaka Kavramı

İşçileri yakalarına göre ayırmakta genellikle 3 temel renk kullanılmaktadır. Birincisi, beyaz yakalı işçiler, Sanayi Devrimi'nden sonra hizmet sektörünün yükselişi ile 19 ve 20. yüzyıllarda çalışma hayatına dahil olmuş, genel olarak eğitilmiş bir sosyal sınıfı temsil eder ve kamu ve özel sektördeki yönetim, organizasyon gibi ofis tipinde işleri yapan işçilerden oluşur. İkincisi, mavi yakalı işçiler, doğrudan sahada, elektrik üretiminde, üretim bantlarında, inşaatlarda ve daha pek çok doğrudan üretim yapılan alanlarda çalışan, fiziksel emeğiyle saatlik ücret alan sosyal sınıftan meydana gelir. Son olarak pembe yakalı işçiler, beyaz yakalı işçiler gibi hizmet sektöründe görünen, bazen satış temsilciliği, garsonluk, anaokulu öğretmenliği veya hemşirelik gibi işlerle, yönetim kısmında ise özellikle insan kaynakları, halkla ilişkiler gibi bölümlerle özdeşleşen ve ağırlıklı olarak kadın işçilerin çalışıp emek verdiği işleri vurgulamaktadır (Mirza, 2021).

“Pembe yaka” kavramı, anlamlarını işçilerin giydiği kıyafet renginden alan hem beyaz hem de mavi yaka kavramlarından, daha ezoterik bir kökene sahiptir (Saçı, 2021). Bu kavram, geçmiş zamanlarda özellikle savaşların başladığı dönemlerde erkeklerin savaşa katılmak için işlerinden ayrılmaları durumunda onların yerine yapılması gereken işlerin büyük bir çoğunluğunun kadın işçiler tarafından yerine getirilmesini gündeme getirmiştir (Eriş vd., 2020: 264). Daha sonrasında yazar Louise Howe, pembe yaka kavramını bakıcılık, sekreter, tezgahçılık, öğretmen ve hemşire gibi kadınların “daha yoğun” çalıştığı iş alanlarına atıfta bulunmak için ortaya atmıştır. Özellikle çalışma hayatına adım atan kadınlar “pembe yaka” kavramı ortaya çıktıktan sonra bu kalıbın içine yerleştirilmiştir (Saçı, 2021; Kahraman vd., 2015: 119).

Başlangıçta ilk dönemlerde önemsiz işçiler gibi görünen ve basit işlere verilen pembe yakalı işçiler, başardıkları işler ile kendilerini göstermiş ve sonraki dönemlerde özellikle de kamu sektöründe -yönetici pozisyonları da dâhil olmak üzere- zamanla belirgin bir rol üstlendikleri görülmüştür. İstihdamda kullanılan pembe yakalı işçiler ağırlıklı olarak; eğitim (okul öncesi, ilk ve orta öğretim öğretmenliği), sağlık (hemşirelik, güzellik uzmanlığı vb.) ve havacılık (yerde ve havada hosteslik) sektörlerinde öne çıkarken ev işlerinde yardımcı personel, kütüphane ve dokümantasyon personeli, ön büro hizmetleri ve sekreter gibi işler denildiğinde de yine pembe yakalı işçiler aklı gelmektedir (Eriş vd., 2020: 265). Ayrıca yakaların renkleri;



işçilerin çalışma koşullarını, maaşlarını ve doğal olarak da sosyo-ekonomik düzeyini belirlemektedir. Bu durum bile tek başına yeterli bir toplumsal eşitsizlik meselesidir. Yine de bu toplumsal eşitsizliğin cinsiyetçi yönü pembe yakalı işlerde karşımıza çıkmaktadır (Mirza, 2021). Aynı zamanda kadınların sosyal alanda olduğu gibi çalışma hayatında da hak ettikleri “eşitliği” aramaya başlamasıyla birlikte pembe yaka kavramı yavaş yavaş ortadan kalmıştır (Saçı, 2021). Ayrıca bu noktada gerçek şu ki, kadınların işçilerin çalıştığı büro işlerini (örneğin, sekreterlik gibi pozisyonlarda çalışan bazı erkeklerin hoşnutsuz oldukları ve erkek kimliğiyle ilgili birtakım sorunlar yaşadıkları) erkek işçilerin de yapmaya başlamasıyla beraber “pembe yakalı” erkek işçilerin de varlığını gündeme getirmiştir (Eriş vd., 2020: 264).

## 2. Çalışma Hayatında Kadın Olmanın Zorlukları

Ortaçağ Avrupa’sında “cadı” diye nitelendirilen kadın, sanayi devrimiyle beraber ucuz iş gücü niteliğini almıştır. Bu durum ekonomik açıdan kadının ekonomiye kazandırılması gibi gözükse de toplumsal açıdan, özellikle büyük bir kısmı dokuma sektöründe çalışan kadınlarımız ezilen sınıfı oluşturmuştur. Zamanla gerek kadın toplumsal kuruluşları gerekse devletlerin hukuksal faaliyetleri ile iyileştirme faaliyetleri yürütülmüştür.

Günümüz literatüründe “pembe yakalı işgücü” olarak yerini koruyan kadın çalışanların Türkiye’de çalışma hayatına katılması zorunlu yaşam koşullarından dolayı gerçekleşmiştir. 20. yüzyılın başlarında ortaya çıkan savaşlar sebebiyle erkeklerin çoğunun orduya katılmak zorunda kalması sonucunda azalan iş gücünü desteklemek için kadınlar tarım ve ev dışındaki işlerde çalışmaya başlamak zorunda kalmıştır. Özellikle Türkiye’de, Cumhuriyet dönemi sonrası hızlanan sanayileşme çabaları ve onun getirmiş olduğu kentleşme kavramı, göç etkenlerinin yanı sıra cumhuriyetin getirdiği hukuk sisteminin kadına tanıdığı kadın-erkek eşitliği, seçme ve seçilme hakları, istedikleri alanda öğrenim görme, meslek edinme hakları kadınlar için yeni iş fırsatlarının ortaya çıkmasını sağlamıştır. Ancak kadın çalışanların yeteri kadar çalışma hayatına girmesi önünde birçok engelle karşılaştığı acı ama gerçek bir olgudur. Aşağıda Tablo 1’de cinsiyete göre seçilmiş göstergeler başlığı altında 2020 yılında kadın ve erkeklerin eğitim ve çalışma hayatına ilişkin bilgilere yer verilmektedir.

**Tablo 1. Cinsiyete Göre Seçilmiş Göstergeler, 2020**

	Toplam	Erkek	kadın
<b>Okuryazar olmayan nüfus oranı (25+ yaş)</b>	3,8	1,0	6,5
<b>Yüksekokul veya fakülteden mezun nüfus oranı (25+ yaş)</b>	19,2	21,1	17,3
<b>İstihdam oranı (15+ yaş)</b>	42,8	59,8	26,3
<b>İş gücüne katılma oranı (15+ yaş)</b>	49,3	68,2	30,9
<b>İşsizlik oranı (15+yaş)</b>	13,2	12,3	15,0

Kaynak: TÜİK, Ulusal Eğitim İstatistikleri Veri Tabanı, 2020

Tablo 1’de yer verilen 2020 yılı TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu) verilerine bakıldığında, Türkiye’de 15 ve daha yukarı yaştaki istihdam edilenlerin oranı %42,8 olup bu oran kadınlarda %26,3, erkeklerde ise %59,8 dir. İşsizlik oranlarında ise kadın çalışanların daha fazla işsizlik durumuyla karşı karşıya kaldığı görülmektedir.

Birçok hak tanınan kadının çalışma hayatına atılması, toplumsal hayatta farklı bakış açıları ile değerlendirilmektedir. Ülkelerdeki gelenek, görenek, adet, din gibi etkenler bu değerlendirmede büyük rol oynamaktadır. Özellikle ataerkil olan ülkemiz açısından kadının çalışması zorunlu kalınmadıkça istenmeyen bir durum niteliğindedir. Bu nedenle aşağıda Grafik 1’de kadınların çalışma hayatında yer almasına ilişkin algıların belirlenmesine yönelik yapılan araştırma sonucuna göre oranlar verilmiştir.

**Grafik 1. Kadının Çalışması ile ilgili Algılar, 2021**

Kaynak: TÜİK, Aile Yapısı Araştırması, 2021.

TÜİK’in Aile Yapısı Araştırması 2021 verilerine göre; kadınların çalışması ile ilgili bireylerin algıları incelendiğinde, %49,9’u “aile geçimi için zorunlu değilse kadın çalışmamalıdır” algısı

içerisindedir. Ayrıca kadının çalışması ve sosyal hayata katkı sağlamasının değerli olduğunu düşünenlerin oranı %82,6 iken, kadının asli görevinin çocuk bakımı ve ev işleri olduğunu düşünenlerin oranı ise %35,8'dir. “Kadının çalışmasının geleneklere aykırı” olduğunu düşünenlerin oranı ise %13,9 dur. Bu veriler bile kadın çalışanlara bakış açısının değişmediğini kanıtlamaktadır.

Bazı yazarlar kadınların iş gücü piyasasına katılmalarını kısıtlayan engelleri ekonomik ve kültürel engeller olarak ikiye ayırarak incelemeye çalışmıştır. Ekonomik engeller, düşük maaş, uzun çalışma saatleri, parasal açıdan karşılanabilir nitelikte çocuk bakım olanaklarının bulunmaması ve kayıt dışı sektörde çalışma olasılığının yüksekliği gibi temel olarak belirsiz çalışma koşullarıyla ilgilidir. Kültürel engeller ise temelde kadınların çocuk bakımına ilişkin üstlenilen rolleri ve kadınların evde oturmasına dayanan ailevi/toplumsal talepleriyle ilgili olmaktadır (Bozkaya, 2013: 69).

Kadınların çalışma hayatında yer almasına yönelik olarak yapılan, iş ve aile yaşamındaki dengenin sağlanabilmesi için kabul edilmiş olan hukuki düzenlemeler yetersiz kalmıştır ve sadece mevcut durumu korumaya odaklanmıştır. Çoğu da kadının annelik profili çerçevesinde gerçekleştirilen hukuki düzenlemeler, işverenlerin lehine gelişmeler göstermiştir (Yılmaz, 2018: 78). Bu noktada kadınların çalışma hayatında yer almasını istemeye yönelik söylemlerin gerçekleşmesi için daha fazla imkanlar sağlanması gerektiği ifade edilebilir.

### **Sonuç**

Türkiye’de çalışan kadın olmak zordur; çalışan kadın olmak kendi ayakları üzerinde durmak, özgüven sahibi olmak ve kendini bilmektir, çevrenin, ailenin, eşin “çalışmanın ne gereği var?” söylemlerine karşı direnmektir, “çalışan kadın” kavramının karşısında “çalışan erkek” gibi bir kavramın olmamasına üzülme ve toplumu bu duruma alıştırmaktır, aile ekonomisinde yeri olduğunu göstermektir, ev işlerini tek başına sırtlanmaktır, çalıştıkları için erkeklerin iş bulamamasından yakınılmasını duymazdan gelmektir, kariyerinde yükselmesinin altında mutlaka başka sebepler aranmasına karşı durmaktır, hastalanan çocuğu için endişelenmek ama yine de işe gitmektir, aile psikolojisi ve sosyolojisi bilmeyenler için yaşanan her sıkıntıda çalıştığından dolayı suçlanmaktır, “çocuklarını mağdur ediyor, çalışan anne çocuğu işte” dedikodularını sağlam psikolojiyle karşılamaktır, evlenince veya hamile kalınca işten çıkarılma korkusu yaşamaktır. Bütün olumsuzluklara rağmen çalışan kadın olmak eşitlik için mücadele veren, ailesiyle daha kaliteli zaman geçiren, aile ve ülke ekonomisine katkı sağlayan, üreten, emekçi insan olmaktır.

Ülkemizde çalışan kadınlar ekonomik özgürlük, sosyal statü, saygınlık, yönetime katılma, aile ekonomisine katkı, üretime katkı gibi sebeplerle çalışma hayatında olmak ve kalmak istemektedirler. Fakat bu istekleri çok da kolay gerçekleştirememektedir. İş bulma ve işe devam etme noktalarında birçok sorunla karşılaşmaktadırlar. Çalışan kadın açısından ortaya çıkan en büyük ikilem, çocukları ve iş hayatı arasında olmaktadır. İş -eş- çocuk arasında denge kurma, evinin kadını olma ve iş hayatında başarılı olma gibi söylemler kadınların hoşuna gitmektedir. Bu konumu elde etmek ise kadınlar için hiç de kolay olmamaktadır. Cinsiyet eşitsizliği, toplumsal baskı, eğitim ve öğrenimden tam yararlanamama, kayıt dışı çalıştırılma, sosyal güvencesiz istihdam, terfi eşitsizliği, annelik izinleri gibi sebeplerle kadınlar en zor işe alınan fakat en kolay işine son verilen çalışanları oluşturmaktadır.

### **Kaynakça**

- Bozkaya, G. (2013). Kadınların işgücüne katılımını belirleyen faktörler: Türkiye üzerine bir analiz. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 3 (5), 69-89.
- Eriş, E. D., Timurcanday Özmen, Ö. N. ve Yanar Bayam, B. (2020). Mavi-beyaz yaka dönemi bitti mi? İş yaşamında alternatif yaka renkleri üzerine bir değerlendirme. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 15 (58) , 259-269. DOI: 10.19168/jyasar.627208
- Kahraman, A. B., Tunçdemir, N. O., ve Özcan, A. (2015). Toplumsal cinsiyet bağlamında hemşirelik bölümünde öğrenim gören erkek öğrencilerin mesleğe yönelik algıları. *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, 18 (2), 108-144.
- Kocacık, F. ve Gökkaya, V. B. (2005). Türkiye’de çalışan kadınlar ve sorunları. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6 (1), 195-219.
- Mirza, Y. (2021, 21 Temmuz). *Pembe yakalı işçiler: iş hayatının cinsiyetçi yönü*. <https://blog.youthall.com/pembe-yakali-isciler-is-hayatinin-cinsiyetci-yonuadresinden> 23.08.2022 tarihinde erişilmiştir.
- Özdemir, Z., Yalman, N. İ. ve Bayrakdar, S. (2012). Kadın istihdamı ve ekonomik kalkınma: geçiş ekonomileri örneği. In *International Conference On Eurasian Economies*, 11 (13), 115-122.
- Saçı, C. (2021, 3 Temmuz). *Mavi, beyaz, pembe, altın, gri: işleri neden yaka rengine göre sınıflandırıyoruz?* <https://listelist.com/mavi-beyaz-yaka-rengi-nedir> adresinden 23.08.2022 tarihinde erişilmiştir.

TÜİK. (2021). *İstatistiklerle kadın*. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2021-45635> adresinden 23.08.2022 tarihinde erişilmiştir.

TÜİK. (2021). *Türkiye aile yapısı araştırması*. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Turkiye-Aile-Yapisi-Arastirmasi-2021-45813> adresinden 23.08.2022 tarihinde erişilmiştir.

Yılmaz, S. (2018). Türkiye’de kadınların çalışma hayatındaki yeri ve sosyal güvenlik hukuku düzenlemeleri. *Sosyal Çalışma Dergisi*, 2 (2), 63-80. ISSN: 2587-1412 online

# Protokol Dergisi

## Çağrı Metni

Protokol dergisi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Stratejik Araştırma Merkezi bünyesinde yayımlanmaktadır. Uluslararası İlişkiler, Sosyoloji, Ekonomi, Kent, Çevre ve Yönetim konuları başta olmak üzere sosyal bilimler alanına dair kısa makalelere yer veren dergi, Şubat ve Ağustos olmak üzere yılda iki kez yayımlanmaktadır.

Kısa makalelerin yanı sıra derginin her sayısında rapor, derleme, konferans notları, örnek olay, kitap tanıtımı vb. makale dışı yazılara da yer verilmektedir.

Dergi, öncelikli olarak ilgili alanlardaki güncel strateji temelli konulara dair tartışmaları okuyucu ile buluşturmayı hedeflemektedir.

Bu bağlamda hazırladığınız çalışmalarınızı bekliyoruz...

### **Genel yayım ilkeleri ve yazım kuralları için:**

[www.ktu.edu.tr/sam/protokol](http://www.ktu.edu.tr/sam/protokol)

### **Dergiye yazı göndermek için:**

[suna.ersavaskavanoz@ktu.edu.tr](mailto:suna.ersavaskavanoz@ktu.edu.tr)



**KARADENİZ  
TEKNİK ÜNİVERSİTESİ**  
Stratejik Araştırma Merkezi

**SAM**



**KARADENİZ  
TEKNİK ÜNİVERSİTESİ**  
Stratejik Araştırma Merkezi

**SAM**

PROTOKOL