

## TÜRKİYE'DE EĞİTİMLİ KADIN İŞSİZLİĞİNİN TEMEL BELİRLEYİCİLERİ ve MEVCUT İSTATİSTİKSEL GÖRÜNÜM

**Seçil Gürün Karatepe**

İstanbul Arel Üniversitesi

Öğr.Gör.Dr.

secilgurun@arel.edu.tr

**Sıla Meltem Arman**

Öğr.Gör.

Üsküdar Üniversitesi

sila.meltemarman@uskudar.edu.tr

### **Özet**

*Bir ülkenin kalkınmasında, üretim faktörlerinin yüksek kapasite ve verimlilikle çalışması son derece önemlidir. Üretim faktörleri içerisinde en başta gelen unsur olan emeğin kullanımı ya da işgücü piyasaları içerisinde istenilen düzeyde yer alması, erkeklere kıyasla her zaman kadınlar aleyhine gerçekleşmektedir. Türkiye açısından bakıldığında, nüfusun hemen hemen yarısının kadın olduğu gerçeğiyle, kadınların işgücü piyasalarında daha çok yer alması, ülke ekonomisi ve kalkınmasında son derece önemli bir atılım olabilecektir. Bu çalışmanın amacı, Türkiye'de işgücü piyasalarında kadınların işgücüne katılım oranlarının erkeklere oranla oldukça düşük, işsizlik oranlarının ise yüksek olması sonucundan hareketle eğitilmiş kadınların işsizlik nedenlerini genel hatlarıyla belirlemektir.*

**Anahtar Kelimeler:** Kadın İşsizliği, Kadın İşsizliğinin Belirleyicileri

**Alan Tanımı:** İşgücü Piyasaları, İşsizlik, Kadın İşsizliği (Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri)

### **Abstract**

**BASIC DETERMINANTS OF EDUCATED WOMEN UNEMPLOYMENT IN TURKEY AND AVAILABLE STATISTICAL OUTLOOK**

For the development of a country, it is essential of the production factors to operate with high capacity and efficiency. The foremost component of the production factors, the usage of effort or its place as a part of the labor market always works to the detriment of women compared to men. From our country's perspective, as it is a fact that half of the population is composed of women, it can be a significant breakthrough for national economy and development if women take more place in the labor market.

The aim of this study is to reveal the causes of unemployment of women depending on the fact that women's participation rate to labor market is very low and women's unemployment rates are very high compared to men.

**Keywords:** Unemployment, Female Unemployment

**JEL Code:** E 24

## 1 Giriş

Tarihsel süreç boyunca, her dönemde, dönemin özellikleri çerçevesinde çeşitli ekonomik faaliyetler içerisinde yer alan kadınların, ücretli işgücü içerisinde yer almaları Sanayi Devrimiyle gerçekleşmiştir. Kadın işgücünün, çalışma yaşamının içerisinde yer almasının temel gerekçesi ekonomik yaşamdaki zorluklardan kaynaklanmaktadır. Bu zorluk kadınları çalışma yaşamı içerisinde yer almaya iterken, erkek işgücü ile aynı koşullarda ve şartlarda olmalarına imkân vermemiştir. Gerek iş arama sürecinde, gerekse istihdamda, kadınlar çoğu zaman ikincil işgücü, yedek işgücü olarak görülmüşlerdir. Bununla birlikte 1970'lerden sonraki küreselleşme olgusu ve liberal politikalar, işgücü maliyetlerinin azaltılmasını, kuralsızlaştırma ve esnekleştirmeyi beraberinde getirmiştir. Bu durum ise, en çok kadın işgücünü etkileyerek onun ucuz işgücü olarak değerlendirilmesine sebep olmuştur.

Son yıllarda eğitim düzeyleri artan kadınların işsizlik oranlarının yüksek oluşu; işsizlik nedenlerinin irdelenmesi, durumun tespit edilmesi ve buna yönelik kadın istihdamını artırıcı politikalar geliştirmesinde ve sorunun çözümünde etkili bir rol oynayacaktır. Araştırma sürecinde öncelikle eğitilmiş kadın işsizliğinin belirleyicilerine yönelik literatür taraması yapılarak, Türkiye İstatistik Kurumunun işgücü piyasası verileri çerçevesinde kadın işsizliği istatistiksel olarak ortaya konulmuştur ve 698 eğitilmiş kadın işsize anket uygulaması yapılmıştır.

## 2 Kavramsal Çerçeve

*“Referans dönemi içerisinde, istihdamda olmayan kişilerin iş aramak için, 1988-1999 yılları arasında son altı ay, 2000 yılı ve sonrasında son üç ay içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış olan ve 15 gün içinde işbaşı yapabilecek durumda olan çalışma çağındaki kişiler, işsiz sayılır”,* şeklinde TÜİK tarafından işsizlik tanımı yapılmıştır. (TÜİK, Tanım ve Kavramlar, 21.07.2017) Araştırmada işsizlik tanımı kapsamında; kadın ve lise ve üstü eğitime sahip olanlar eğitimli kadın işsiz olarak adlandırılacaktır.

Türkiye genelinde, 2017 yılı TÜİK son verileri itibariyle, 15 yaş ve daha yukarı yaştakilerde işsiz sayısı 3.251 kişidir. Bu sayının 1.858’i erkeklere ait olup, 1.393’ü kadınlara aittir. Genel işsizlik oranı ise %10,2 seviyesinde gerçekleşmiştir. Bu oran kadınlarda %13,5 iken, erkeklerde %8,6 seviyesinde olmuştur. Kadınlarda işsizliğin en yoğun olduğu dar yaş aralığı 20-24 yaş aralığında %26,8 gibi yüksek bir seviyede iken, erkeklerde en yüksek yaş aralığı yine 20-24 olmuş ve %18,3 oranında gerçekleşmiştir. Yükseköğretim düzeyinde işsizlik oranları 2017 yılında erkeklerde %8,6, kadınlarda ise %18,4 düzeyinde gerçekleşmiştir. Görüldüğü üzere, işsizlik oranlarına genel olarak bakıldığında kadınlar aleyhine bir tabloyla karşı karşıya kalınmaktadır. (TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 19.10.2017)

Bu başlık altında, kadın işsizliğinin belirleyicileri çerçevesinde, etki eden unsurlar genel kapsamda ele alınacaktır.

Nitelikli insan gücünün yetiştirilmesinin bir plan dâhilinde olması gerekmektedir. Türkiye’de eğitim sorunlarından en önemlisi eğitim planlamasının yapılmamasıdır. Bu noktada hangi mesleklerde eğitim? Ne için eğitim? sorularının cevaplanması son derece önem kazanmaktadır. (Biçerli, 2011, s. 123) Bu noktada iş dünyası ve eğitim sistemi arasındaki uyumun ne kadar önemli olduğu gözükmektedir. Staj olanaklarının son derece yetersiz oluşu, özellikle meslek yüksekokullarında, yerel bölgenin işgücü ihtiyaçlarını karşılayacak özellikte uygun müfredat ve ders programlarının olmayışı sorunu gözler önüne sermektedir. (Şahin, 2010, s. 252)

Üniversitelerin, iş dünyası ile bağının sağlanmasında, kuşkusuz kendi bölgelerindeki istihdam fırsatlarını incelemeleri önemlidir. Bu sebeple, üniversitelerin kendi bölgelerindeki sektörleri ve istihdam fırsatlarını inceleyecek

bir kariyer merkezinin kurulması ve öğrencilerinin ya da mezunlarını bilgilendirecek iletişim ağının kurulması gerekmektedir. (Biçerli, 2011, s. 127)

İşgücü piyasalarında sektör ve meslekler feminen ya da maskülen olarak ayrılabilir. (Anker, 1998, s. 48) Türk işgücü piyasasında, “İstatistiksel Ayrımcılık”, “Beşeri Sermaye” (Palaz, 2002, s. 93) modelleri çerçevesinde işverenler açıklanan genel kabul görmüş inanç ve önyargılara göre hareket ederler ve çalışma yaşamında, kadınların erkekler kadar güvenilir olmadığını, çünkü kadınların evlendikleri ya da çocuk sahibi oldukları zaman işi bırakacağı ya da evin sorumlulukları nedeniyle kendilerini işe tam anlamıyla veremeyecekleri gibi inançlara sahiptirler. Bu sebeple, kadınların iş hayatında karşılaştıkları ilk ayrımcılık konusu işe alınma sürecinde başlar. (Çoban, 2012, s. 27) Kadın adaylara özel yaşamları ile ilgili sorular sorulması ve çocuk sahibi olmalarının zamanlaması gibi konularda baskılar yapılması, bu tür eşitsizlik uygulamalarına birer örnektir. (Bolcan, 2006, s. 42)

Kadınlar, iş hayatında aktif olarak buldukları sırada, evlilik yahut ilk ya da ikinci çocukları nedeniyle iş hayatına bir süre ara vermek durumunda kalabilmektedirler. Yapılan araştırmalar, işe ara veren kadınlardan, sadece dörtte birinin meslekte ilerleme eğitimi gördükten sonra, iş bulabildiklerini göstermektedir. (Hegewisch ve Gornick, 2011, s. 119)

Wall Street Journal, New York Times’da yapılan “Kadınlar İşten Mola Alıyor” isimli çalışmada kadınların %44’ü aileye zaman ayırma, %23’ü eğitim veya derece alma, %17’si işin tatmin ediyor olmaması, %16’sı kariyer değişimi sebebiyle işten ayrılırken, erkeklerin %29’u meslek değişimi, %25’i eğitim ve derece alma, %24’ü işin tatmin ediyor olmaması, %18’i alana ilgi duymama, %12’sinin aileye zaman ayırma sebebiyle kariyerlerine ara verdikleri ortaya atılmıştır. (Aslan, 2006, s. 21)

Eğitim doğrudan, dolaylı ve psikolojik maliyetleri olan bir yatırımdır. Bu yatırımın getirisini elde edip, maliyetini karşılamak ancak emek piyasalarında çalışmak ile karşılanabilmektedir. (Delen ve Uşen, 2011, s. 148) Eğitimli bir kadın aldığı eğitime paralel olarak, işgücü piyasalarında yüksek ücret, iyi ve konforlu çalışma koşulları beklentisi içinde olmaktadır.

Diğer taraftan, sosyo ekonomik durumu iyi olan ailenin eğitimli kız çocuğu, mezun olduktan sonra bulunduğu işlerin ücretleri yüksek değilse, ailenin kendisine sağladığı gelirden ötürü, bu işi beğenmeyebilir ve işsiz kalabilir. Bir başka temel

neden ise, mezuniyet sonrasındaki beklentidir. Özellikle üniversite mezunu gençler, büyük hayallerle mezun olmaktadır. İş hayatına atılmak isteseler bile, beklentiler bulunan iş ile uyuşmadığında, o işi beğenmedikleri için işsiz kalabilmektedirler. Aldıkları eğitim, işgücü piyasasındaki açık işlerle örtüşmediğinde, o işi beğenmeyebilmektedirler.

### 3 Kadın İşsizliğinin İstatistiksel Görünümü

Çalışmanın bu bölümünde, kadın işgücüne ilişkin işgücü piyasasına ait analizler, Türkiye'nin resmi istatistik sitesi olan, Türkiye İstatistik Kurumunun verilerine dayandırılarak oluşturulmuştur. Öncelikle Türkiye'de genel tablonun görülmesi adına tüm işgücü verileri aşağıdaki Tablo 1'de özetlenmiştir.

**Tablo 1:** Türkiye İşgücü Piyasası İstatistikleri (Bin-%), 2016

| 2016 YILI İŞGÜCÜ İSTATİSTİKLERİ |                              |        |       |                              |        |       |                              |        |
|---------------------------------|------------------------------|--------|-------|------------------------------|--------|-------|------------------------------|--------|
| Genel                           | İşgücü                       | 31.954 | Kadın | İşgücü                       | 10.312 | Erkek | İşgücü                       | 21.642 |
|                                 | İşgücüne Katılım Oranı       | 53,4   |       | İşgücüne Katılım Oranı       | 34,1   |       | İşgücüne Katılım Oranı       | 73     |
|                                 | İstihdam Edilen Sayısı       | 28.703 |       | İstihdam Edilen Sayısı       | 8.920  |       | İstihdam Edilen Sayısı       | 19.783 |
|                                 | İstihdam Oranı               | 48     |       | İstihdam Oranı               | 29,5   |       | İstihdam Oranı               | 66,8   |
|                                 | İşsiz Sayısı                 | 3.251  |       | İşsiz Sayısı                 | 1.393  |       | İşsiz Sayısı                 | 1.858  |
|                                 | İşsizlik Oranı               | 10,2   |       | İşsizlik Oranı               | 13,5   |       | İşsizlik Oranı               | 8,6    |
|                                 | Tarım Dışı İşsizlik Oranı    | 12,2   |       | Tarım Dışı İşsizlik Oranı    | 18     |       | Tarım Dışı İşsizlik Oranı    | 9,9    |
|                                 | İşgücüne Dâhil Olmayan Nüfus | 27.901 |       | İşgücüne Dâhil Olmayan Nüfus | 19.914 |       | İşgücüne Dâhil Olmayan Nüfus | 7.987  |

**Kaynak:** TÜİK, İşgücü İstatistikleri, (Çevrimiçi), <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>, 14 Ekim 2017.

Tablo 1'e göre, Türkiye'de 31.954 kişi işgücüne dâhil, 27.901 bin kişi ise işgücüne dâhil olmayan nüfusu oluşturmaktadır. Dolayısıyla Türkiye'nin, aktif nüfusu 59.855 bin kişiden oluşmaktadır. İşsizlik oranı % 10,2 olup, kadınlarda

erkeklerle oranla yüksek bir işsizlik oranıyla (Erkeklerde %8,6, Kadınlarda %13,5) karşı karşıya kalınmaktadır. İstihdam oranı ise %48 olup yine erkeklerle oranla kadınlar aleyhine (Erkeklerde %66,8 - Kadınlarda %29,5) bir tablo söz konusudur. İçerisinde işsiz ve istihdamda olan işgücünü barındırması sebebiyle, işgücü piyasalarının önemli göstergelerinden birisi de, işgücüne katılım oranı olup, %53,4 düzeyinde gerçeklemiştir. Kadınlarda işgücüne katılım oranı, erkeklerinkinin yarısından azdır. (Erkeklerde %66,8, kadınlarda %29,5)

#### **4 Araştırmanın Bulguları**

Bu çalışmanın amacı, Türkiye’de eğitilmiş ve kadın işsizlerin, işsizlik nedenlerini ve işsiz kalmalarındaki belirleyici faktörleri, İstanbul İlinde bir anket uygulaması yaparak ortaya çıkarmaktır.

Anket, İstanbul İlinde; 2016 yılı sonu itibariyle, 225 bin eğitilmiş kadın işsiz sayısı göz önünde bulundurularak, 698 eğitilmiş kadın işsiz üzerinde yapılmıştır.

#### **4.1 Metodoloji**

##### **4.1.1 Örneklem Seçimi**

Araştırmanın konusu, “*İstanbul’da Eğitilmiş Kadın İşsizler*” üzerinde olmasından ötürü, anakütle belirlenirken, Türkiye İstatistik Kurumu, *İşgücü İstatistikleri Bölgesel* sonuçlarından elde edilen veri temel alınmıştır. İstanbul’da araştırmanın yapıldığı zaman dilimi içerisinde eğitilmiş kadın işsiz sayısının, 225 bin kişi olduğu tespit edilmiştir. Bu sayı göz önünde bulundurulduğunda, -araştırmanın örnekleme, 100.000 ve üzeri olan evren büyüklüğünde- bilimsel olarak örnekleme büyüklüğünün; 384 kişi olması gerekmektedir. Bu değer, araştırmaya katılması gereken asgari sayıyı ifade etmektedir.

##### **4.1.2 Veri Toplama Yöntemi**

Araştırmada, kuramsal çerçeveye bağlı olarak araştırmacının kendisi tarafından, anket soruları hazırlanmıştır. Çalışmada uygulanan anket, 23 adet demografik soru, 28 adet katılımcıların kendi işsizlik nedenini ölçmeye yönelik yargısal soru ile 5’li likert tekniğine dayanan sorulardan oluşmaktadır. İnternet üzerinden anket formu, Google Drive kullanılarak, katılımcılara elektronik posta yoluyla davet gönderilerek, yönlendirilmiştir. Anket, hem internet hem de elden olmak üzere toplam 698 eğitilmiş kadın işsize ulaşılarak tamamlanmıştır.

### 4.1.3 Ampirik Uygulama

Bu çalışma kapsamında toplanan veri kümesi, 28 madde (ifade) ve 698 gözlemden oluşmakta ve her bir gözlenen değişken başına yaklaşık 25 gözlem düşmektedir. Örnek büyüklüğünün gözlenen değişken sayısının 10 katı olması (Hair, Black ve Babin, 1998, s. 100) kriteri dikkate alındığında ve gözlenen değişkenler veri kümesinin arasındaki gizil yapıyı gözlemlenmek için açıklayıcı faktör analizinin (AFA) uygulanmasının uygun olduğu sonucuna varılmıştır.

**Tablo 2:** Madde için KMO Değeri ve Bartlett Küresellik Testi Sonucu

| Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterlilik Ölçütü |                                     | 0,873    |
|---|-------------------------------------|----------|
| Bartlett Küresellik Testi                     | Ki-Kare Test İstatistiği            | 6397,924 |
|   | Serbestlik Derecesi                 | 378      |
|   | Test İstatistiğinin Olasılık Değeri | 0,00     |

Tablo 2’de görüldüğü üzere, Bartlett küresellik testi neticesinde temel hipotez reddedilmiş ve KMO değeri 0,873 bulunmuştur. Böylelikle, korelasyon matrisinin faktörlenebilirliğine karar verilmiştir.

Araştırmacının kendisi tarafından literatür taraması sonucunda oluşturulan, kadın işsizliğinin nedenlerini ölçmeye yönelik anketin, açıklayıcı faktör analizi sonucu oluşturulmuş faktörleri araştırmacı tarafından kısaltılarak belirtilmiştir. Buna göre “DD” Devlet Desteği Faktörünü, “ESE” Eğitim ve Sosyo Ekonomik Düzey Faktörünü, “CA” Cinsiyet Ayrımcılığı Faktörünü, “DY” Deneyimsizlik ve Yetersizlik Faktörünü, “İŞKUR” İŞKUR Destek Faktörünü, “İB” İş Beğenmeme Faktörünü temsil etmektedir.

Araştırmada anket güvenilirliği Cronbach’s  $\alpha$ , Sıralamalı  $\alpha$  ve McDonald’s Omega Katsayıları ile ölçülmüş olup aşağıdaki tabloda belirtilmiştir.

**Tablo 3:** Cronbach's  $\alpha$ , Sıralamalı  $\alpha$  ve McDonald's Omega Katsayıları

| Faktör   | McDonald's Omega |
|----------|------------------|
| Faktör 1 | 0,846            |
| Faktör 2 | 0,798            |
| Faktör 3 | 0,833            |
| Faktör 4 | 0,706            |
| Faktör 5 | 0,843            |
| Faktör 6 | 0,645            |

*McDonald's Omega*, içsel tutarlılık güvenilirliğini (*internal consistency reliability*) ölçmekte olup, 0,60 ve üzeri civarı “kabul edilebilir”, 0,70 ve civarı değer alması “yeterli”, 0,80 ve civarı değer alması “çok iyi”, 0,90 ve üzeri değer alması ise “mükemmel” olarak kategorilendirilmektedir. Tablo-3’de görüldüğü üzere, *McDonald's Omega* katsayıları 0,60 ve üzeri değerler almıştır.

Anket sorularının dağılımı hakkında bilgi sahibi olmak için, Kolmogorov-Smirnov normallik testi yapılmıştır. Parametrik testlerin mi, yoksa parametrik olmayan testlerin mi uygulanacağı, Tablo 4’de belirlenmiştir.

**Tablo 4:** Kolmogorov-Smirnov Normallik Testi

| Faktör                                  | Kolmogorov-Smirnov |     |       | Shapiro-Wilk |     |       |
|---|--------------------|-----|-------|--------------|-----|-------|
|   | İstatistik         | sd  | P     | İstatistik   | sd  | P     |
| Devlet Desteği Faktörü                  | 0,080              | 698 | 0,000 | 0,977        | 698 | 0,000 |
| Eğitim ve Sosyo- Ekonomik Düzey Faktörü | 0,066              | 698 | 0,000 | 0,979        | 698 | 0,000 |
| Cinsiyet Ayrımcılığı Faktörü            | 0,073              | 698 | 0,000 | 0,979        | 698 | 0,000 |
| Deneyimsizlik ve Yetersizlik Faktörü    | 0,079              | 698 | 0,000 | 0,975        | 698 | 0,000 |
| İŞKUR Desteği Faktörü                   | 0,074              | 698 | 0,000 | 0,988        | 698 | 0,000 |
| İş Beğenmeme Faktörü                    | 0,112              | 698 | 0,000 | 0,976        | 698 | 0,000 |



**H<sub>0</sub>:** Kadın işsizliğinin nedenlerinin ölçeğinin alt boyutları normal dağılım göstermektedir.

**H<sub>1</sub>:** Kadın işsizliğinin nedenlerinin ölçeğinin alt boyutları normal dağılım göstermemektedir.

Yukarıdaki Tablo-4'e bakıldığında; p değerleri  $p < 0,05$  den küçük olduğu için  $H_0$  reddedilir. Yani, kadın işsizliğinin nedenleri ölçeğinin alt boyutları, normal dağılım göstermemektedir. Bu nedenle, parametrik olmayan testlerin uygulanması kabul görmektedir. Bu testler; Mann-Whitney U ve Kruskal Wallis Testi olarak uygun görülmüştür.

## 4.2 Araştırmannın Bulguları ve Değerlendirilmesi

### 4.2.1 Katılımcıların Profiline İlişkin Bulgular

Örnekleme oluşturan İstanbul İlinde; eğitimli kadın işsiz, toplam 698 katılımcının; yaşı, gelir durumu, medeni durumu, eğitim durumu, çocuk sayıları, hane halkı sayıları, hane halkı gelirleri, ebeveynlerin eğitim durumları, eşin ve ailenin çalışma tutumları, gelir beklentisi gibi demografik sorulara vermiş oldukları yanıtların bazıları frekans dağılım tabloları şeklinde aşağıdaki gibi gösterilmiştir.

**Tablo 5:** Katılımcıların Yaş Grupları

| Yaş Grupları       |            |              |
|--------------------|------------|--------------|
| Değişken Düzeyleri | Frekans    | %            |
| 15-24              | 422        | 60,5         |
| 25-34              | 176        | 25,2         |
| 35-44              | 74         | 10,6         |
| 45-64              | 26         | 3,7          |
| <b>Toplam</b>      | <b>698</b> | <b>100,0</b> |

**Tablo 6:** Katılımcıların Medeni Durumları ve Öğrenim Durumları

| <b>Medeni Durum</b>       |                |              |
|---------------------------|----------------|--------------|
| <b>Değişken Düzeyleri</b> | <b>Frekans</b> | <b>%</b>     |
| Evli                      | 156            | 22,3         |
| Bekâr                     | 518            | 74,2         |
| Boşanmış                  | 17             | 2,4          |
| Diğer                     | 7              | 1,0          |
| <b>Toplam</b>             | <b>698</b>     | <b>100,0</b> |
| <b>Öğrenim Durumu</b>     |                |              |
| <b>Değişken Düzeyleri</b> | <b>Frekans</b> | <b>%</b>     |
| Lise Mezunu               | 144            | 20,6         |
| Ön Lisans Mezunu          | 310            | 44,4         |
| Lisans Mezunu             | 166            | 23,8         |
| Yüksek Lisans             | 67             | 9,6          |
| Doktora                   | 11             | 1,6          |
| <b>Toplam</b>             | <b>698</b>     | <b>100,0</b> |

**Tablo 7:** Katılımcıların Hane Halkı Aylık Toplam Gelirleri ve Talep Edilen Ücret Gelirleri

| <b>Mevcut Elde Edilen Gelir</b> |                |              |
|---------------------------------|----------------|--------------|
| <b>Değişken Düzeyleri (TL)</b>  | <b>Frekans</b> | <b>%</b>     |
| Asgari ücret                    | 79             | 11,3         |
| 1.700-2.500                     | 122            | 17,5         |
| 2.500-3.000                     | 107            | 15,3         |
| 3.000-3.500                     | 83             | 11,9         |
| 3.500-4.500                     | 78             | 11,2         |
| 4.500-5.500                     | 69             | 9,9          |
| 5.500-6.500                     | 68             | 9,7          |
| 6.500 ve üzeri                  | 92             | 13,2         |
| <b>Toplam</b>                   | <b>698</b>     | <b>100,0</b> |
| <b>Talep Edilen Gelir</b>       |                |              |
| <b>Değişken Düzeyleri (TL)</b>  | <b>Frekans</b> | <b>%</b>     |
| Asgari ücret                    | 52             | 7,4          |
| 1.700-2.500                     | 217            | 31,1         |
| 2.500-3.000                     | 176            | 25,2         |
| 3.000-3.500                     | 97             | 13,9         |
| 3.500-4.500                     | 52             | 7,4          |

|                |            |              |
|----------------|------------|--------------|
| 4.500-5.500    | 53         | 7,6          |
| 5.500-6.500    | 15         | 2,1          |
| 6.500 ve üzeri | 36         | 5,2          |
| <b>Toplam</b>  | <b>698</b> | <b>100,0</b> |

**Tablo 8:** Katılımcıların Talep Ettikleri Çalışma Talepleri

| Çalışma Şekillerine Ait Talepler |            |              |
|----------------------------------|------------|--------------|
| Değişken Düzeyleri               | Frekans    | %            |
| Tam zamanlı                      | 560        | 80,2         |
| Esnek zamanlı                    | 138        | 19,8         |
| <b>Toplam</b>                    | <b>698</b> | <b>100,0</b> |

## 4.2.2 Eğitimli Kadın İşsizliğinin Nedenlerine İlişkin Bulgular

### 4.2.2.1 Kadın İşsizliğinin Nedenlerinin Ölçeğinin Alt Boyutlarının Kadınların Yaş Durumuna Göre Farklılıklarının Testleri

25-34 yaş arası grubun Eğitim ve Sosyo Ekonomik Düzey nedeninin, diğerlerinden daha fazla olduğu ve bu yaş aralığına “Eğitim düzeyimin yetersizliğinden ötürü işsiz kaldığımı düşünüyorum” sorusu yapılan KMO and Bartlett's Testi ile en yüksek katkıyı sağladığı görülmüştür.

Eğitim, bireye kazandırdığı nitelikler ve beceriler neticesinde, bireyin istihdam edilebilirliğini arttıran ve kadınların istihdam edilmesinde belirleyici olan bir olgudur. (Muller, 2005, s. 461) Ancak, Türkiye’de eğitim sistemi ile işgücü piyasaları arasında eşgüdüksüzlük sorunu yaşanmaktadır. Bunun yanında mezun olan eğitimli kadınlar, yeterli mesleki eğitime sahip olamamaktadırlar. Bu faktörü oluşturan sorular altında da ankete katılanlar, iş piyasasının gerektirdiği niteliklere sahip olmadıklarını, eğitim düzeylerinin yetersiz kaldığını ve mesleki yeterliliklerinin olmadıklarını belirtmişlerdir. Özellikle, yeni mezun olan kadınlarda, işgücü piyasalarıyla eğitim sisteminin uyumsuzluğu, daha çok sorun yaşatabilmektedir ki, bunun göstergesi anket sonucunda, 25-34 yaş grubunda bu sorunun işsizliğe daha fazla neden olduğu ile kanıtlanmıştır. Ayrıca 25-34 yaş grubundaki işsiz eğitimli kadınlar, eğitim sürecinden yeni ayrıldıkları için bu durumu işsizlik sürecinin yarattığı olumsuzlukla ilişleştirebilmektedirler.

35-44 yaş arası grubun Cinsiyet Ayrımcılığı nedeninin, diğerlerinden daha fazla olduğu ve bu yaş aralığına “İşverenlerin cinsiyet ayrımcılığı yapmalarından ötürü

işsiz kaldığımı düşünüyorum” sorusu yapılan KMO and Bartlett's Testi ile en yüksek katkıyı sağladığı görülmüştür.

Araştırmada eğitilmiş kadınların daha geç yaşlarda evlenip, çocuk sahibi oldukları göz önünde bulundurulduğunda, 35-44 yaş arasındaki kadınların geleneksel rolleri nedeniyle işveren tarafından cinsiyet ayrımcılığına uğradıkları kanıtlanmıştır. Cinsiyet Ayrımcılığı nedeni altında; kadınlar, işverenlerin kendilerine yönelmiş oldukları sorular neticesinde ayrımcılığa uğradıklarını, erkekler kadar iş hayatında başarılı olamayacakları ön yargısını, evli olmalarından ötürü işverenlerin kendilerini tercih etmediklerini ifade etmişlerdir.

#### **4.2.2.2 Kadın İşsizliğinin Nedenlerinin Ölçeğinin Alt Boyutlarının Kadınların Medeni Durumuna Göre Farklılıklarının Testleri**

Evli grubun Cinsiyet Ayrımcılığı nedeninin, diğerlerinden daha fazla olduğu ve bu medeni duruma “İşverenlerin cinsiyet ayrımcılığı yapmalarından ötürü işsiz kaldığımı düşünüyorum” sorusu yapılan KMO and Bartlett's Testi ile en yüksek katkıyı sağladığı görülmüştür. İşverenler kadınların geleneksel rolleri nedeniyle, işe alım sürecinde sorumluluğu daha az olan bekar kadınları tercih etmekte, hatta işverenler son dönemlerde hukuki süreçlere aykırı davranarak, kadınları kurumlarında ileriye dönük çalıştırmaları şartını, bu sorumlulukların oluşmama koşuluna bağlamaktadırlar.

#### **4.2.2.3 Kadın İşsizliğinin Nedenlerinin Ölçeğinin Alt Boyutlarının Kadınların Öğrenim Durumuna Göre Farklılıklarının Testleri**

Ön Lisans grubunun Eğitim ve Sosyo Ekonomik Düzey nedeninin, diğerlerinden daha fazla olduğu ve bu eğitim durumuna “Herhangi bir "mesleki yeterlik belgesine" sahip olmadığım için ötürü işsiz kaldığımı düşünüyorum” sorusu yapılan KMO and Bartlett's Testi ile en yüksek katkıyı sağladığı görülmüştür.

Kabul edilen hipotez neticesinde, eğitilmiş kadın işsizler arasında, Eğitim ve Sosyo Ekonomik neden açısından en çok etkilenen grubun ön lisans mezunu olanlarının olduğu ortaya çıkarılmıştır. Literatürde, mesleki eğitim yetersizliği altında da belirtildiği üzere, işgücü piyasalarına ara eleman yetiştirme konusunda, son derece önemli bir yere sahip olan meslek yüksekokulu mezunlarının, işgücü piyasasına uygun nitelikte eleman yetiştirme sorunu; piyasayla eşgüdümlü olmayan popüler bölümlerin, zamanla geçerliliğini kaybetmesi sorunu; kız öğrencilerin feminen belli bölümleri tercih ediyor olmaları sorunu; örgün mesleki eğitim kapsamında ön lisans mezunlarının lisans düzeyindeki eğitime geçmelerindeki oranların

düşüklüğü (2015-2016 yılında kız meslek liselerindeki kız öğrencilerin %8'inin lisansa devam ediyor olması.) sorunu çıkan analiz sonucunu destekler niteliktedir.

Ön Lisans grubunun İş Beğenmeme nedeninin, diğerlerinden daha fazla olduğu ve bu eğitim durumuna “Sadece yüksek ücretli iş aradığımdan ötürü işsiz kaldığımı düşünüyorum” sorusu yapılan KMO and Bartlett's Testi ile en yüksek katkıyı sağladığı görülmüştür.

Doğrulan hipotez sonucunda, ön lisans mezunlarının, İş Beğenmemeleri nedeninin, işsizliklerinde belirleyici olduğu ortaya çıkmaktadır. Meslek yüksekokulu mezunları ara elaman olarak yetiştirildikleri bölümlerden mezun olduklarında, piyasadan beklentileri olan işleri bulamayabilmektedirler. Daha nitelikli ve daha yüksek ücretli iş arama eğilimi içerisine girdiklerinden, işgücü piyasalarının arz ettikleri işler onların bu taleplerini karşılayamamaktadır. Bu durumda onların İş Beğenmemeleri nedeniyle işsiz kalmalarına neden olmaktadır. Ayrıca bu mezunların piyasaya dair yeterli bilgi düzeyine sahip olmamalarından ötürü, reel anlamda mevcut işleri tercih etmemektedirler.

#### **4.2.2.4 Kadın İşsizliğinin Nedenleri Ölçeğinin Alt Boyutlarının Talep Edilen Çalışma Şekli Durumuna Göre Farklılıklarının Testleri**

Esnek zamanlı çalışma grubunun Devlet Desteği nedeninin, diğerlerinden daha fazla olduğu ve bu çalışma durumuna “Kadınların çalışmasına yönelik devlet desteğinin yetersiz olmasından ötürü işsiz kaldığımı düşünüyorum” sorusu yapılan KMO and Bartlett's Testi ile en yüksek katkıyı sağladığı görülmüştür.

Analiz sonucunda şu yargıya varılabilir; katı işgücü piyasaları işvereni işçi alımında engelleyen bir etmendir. Esnek işgücü piyasaları içerisinde yer alan çalışma şekilleri; yarı zamanlı çalışma, uzaktan çalışma, çağrı üzerine çalışma, yoğunlaştırılmış iş haftalarıyla çalışma, kadınların sorumlulukları göz önünde bulundurulduğunda, çalışma hayatına katılımlarını kolaylaştırma bakımından son derece önemlidir. Bu bakımdan, esnek çalışma türlerinin artışı, kadınların işsizliğini azaltmaya yardımcı olacak uygulamalardır. Araştırmaya katılan kadın işsizlerin, yarı zamanlı iş talep etmelerinde, işsiz kalmalarının nedenini, Devletin bu konudaki yetersizliğine bağlamaktadırlar. Bu çalışma türüne yönelik yapılacak yasal düzenlemelerdeki artış, kadın işsizliğinde son derece önemli bir noktadır ki, 4857 sayılı İş Kanununda da yapılan ve literatürde de değinilen yeni düzenlemelerle özünde esneklik olan kanun, daha da esnek hale getirilmektedir. Ancak, bu noktada önemli olan husus yasal düzenlemelerin, uygulamada da

karşılığını bularak güvenceli esnekliğin işgücü piyasalarında sağlanmasının gerekliliğidir. (Wilthagen ve Tros, 2004, s. 4)

## **SONUÇ ve ÖNERİLER**

Günümüzde, hem gelişmiş hem gelişmekte olan ülkelerin ortak sorunu, işgücü piyasasının dezavantajlı grubu olan, kadınların, yaşamış oldukları işsizliktir. Türkiye’de, son yıllarda yürütülen Hükümet politikaları ve kadın istihdamını artırmaya yönelik yürütülen sosyal politikalar, geçmiş dönemlere oranla etkili bir şekilde artış gösterdiği apaçaktır. Ancak, henüz arzulanan düzeyde değildir.

Eğitim, bireyin istihdam edilebilirliğini artıran önemli bir unsur olmasına rağmen, Türkiye’de eğitilmiş kadınların işsizlik oranlarının yüksek olduğu görülmektedir. Makalede açıklanan kadınların işsizlik nedenleri içerisinde kuşkusuz ki Türk Eğitim sisteminin işgücü piyasalarına uyumlaştırılması, sektörle Yükseköğrenim kurumları arasındaki bağın sağlanması çok büyük önem arz etmektedir. Bunun yanında işgücü piyasalarına yönelik düzenleme yapan kurumların kadınlar temelinde cinsiyet ayrımcılığına yönelik yapacakları yeni uygulamalar, işe alım sürecinde kadın işçi alımında olumlu etki yaratacaktır.

Türk Eğitim Sistemi ve işgücü piyasaları arasında eşgüdümsüzlüğün olduğu, çalışmada tespit edilmiş olup, bu uyumsuzluğun azaltılmasına yönelik öncelikle kişi başına düşen eğitim yatırımlarının artırılması, böylece eğitim kalitesinin yükseltilmesi gerekmektedir.

Eğitim kurumlarındaki, cinsiyete dayalı ayrımcılığın, kız çocuklarının/kadınların okudukları bölümlerde yarattığı etkinin ortadan kaldırılmasına yönelik, çalışmaların yapılması gerekmektedir. Erkeklerin yoğunlukta olduğu bölümlere, kadınların yönlendirilmesi için hem ailelerin hem de toplumsal genel yargının değiştirilmesine yönelik Devlet destekli faaliyetler yürütülmelidir.

Ayrıca kadınların çalışma hayatında daha fazla bulunmalarına imkan sağlayacak esnek çalışma modellerinde, güvenceli esnekliğin sağlanması da son derece önemli olduğu çalışma sonucunda tespit edilmiştir.

İŞKUR tarafından gerçekleştirilen işe yerleştirme ve meslek eğitim hizmetlerinin; gençler kadar daha ileri yaş grubundaki ve eğitim düzeyi daha yüksek olan kadınlara da sunulması gerekmektedir. Ayrıca, İŞKUR’un işe yerleştirme faaliyeti performansı kapsamında; kadın sayısının erkeklerin yarısı olması sebebiyle, işe yerleştirmeler kadınlar bakımından daha yüksek seviyelere getirilmelidir.

## KAYNAKLAR

Anker, Richard, Gender and jobs: Sex segregation of occupations in the World, International Labour Office, Geneva,1998.

Aslan, Leyla. “İş Yaşamında Kadınlar”, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası Yayınları, 2006, No: 494, İstanbul, 21-29.

Biçerli, Kemal. “Yükseköğretim Sistemimizi İşgücü Piyasasındaki Gelişmeler Paralelinde Yeniden Yapılandırmak Zorundayız.” Yükseköğretim ve Bilim Dergisi, Cilt: 1, Sayı: 3, 2011,123-132.

Bolcan, Aybike Elif, Avrupa Birliği’ne Uyum Sürecinde Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadının Yeri ve Kadın İşsizliği, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006.

Çoban, Hande, Kadınların İş Piyasasındaki Yeri ve Karşılaştıkları Sorunlar, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Isparta, Süleyman Demirel Üniversitesi, 2012.

Delen, Meltem & Şelale Uşen. “Eğitilmiş Kadınların Çalışma Hayatına İlişkin Tercihleri: İstanbul Örneği”, Kamu İş, Cilt: 11, Sayı: 4, 2011, ss. 148-154.

Hair, F. Joseph, W.C. Black & B.J. Babin, Multivariate Data Analysis, 5. Bs., New Jersey, Prentice Hall International Inc., 1998.

Hegewisch, Ariane & Janet C. Gornick. “The Impact Of Work-Family Policies On Women’s Employment: A Review Of Research From OECD Countries”, 2011, s. 119-138, <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13668803.2011.571395>, [İndirme Tarihi: 1 Nisan 2016]

Palaz, Serap. “Türkiye’de Cinsiyet Ayrımcılığı Analizinde Neoklasik Yaklaşım Karşı Kurumcu Yaklaşım: Eşitliği Sağlayıcı Politika Önerileri”, VI. ODTÜ Uluslararası Ekonomi Kongresi, Balıkesir, Balıkesir Üniversitesi, 2002, ss. 93-101.

Şahin, Levent, Avrupa Birliği’ne Uyum Sürecinde Türkiye’de Genç İşsizlik Sorunu, Basılmamış Doktora Tezi, İstanbul, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2010.

Ton Wilthagen, Frank Tros, “The Concept of “Flexicurity: A new approach to regulating employment and labour markets”, Sage Journal, ETUI Transfer, Vol: 10 -2, 2004, 4-11.

# SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLERİ DERGİSİ

Cilt 11, Sayı 2, 2019 ISSN: 1309 -8012 (Online)

TÜİK, *İşgücü İstatistikleri*, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>,  
[İndirme Tarihi: 19 Ekim 2017]

TÜİK, *Tanım ve Kavramlar*,  
[http://www.tuik.gov.tr/MicroVeri/Hia\\_2011/turkce/metaveri/tanim/index.html](http://www.tuik.gov.tr/MicroVeri/Hia_2011/turkce/metaveri/tanim/index.html),  
[İndirme Tarihi: 21.07.2017]

Walter Muller, “*Education and Youth Integration into European Labour Markets*”, *International Journal of Comperative Sociology*, Vol: 46, 2005, 461-472.