

**İstanbul'da Eğitimli Kadın İşsizlerin, İşsizlik Nedenleri Üzerine Bir
Araştırma**

***A Study on the Causes of Unemployment of Educated Unemployed
Women in Istanbul***

Dr. Öğr. Üyesi Seçil GÜRÜN KARATEPE

*İstanbul Arel Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
İşletme Bölümü
İstanbul Arel University
Faculty of Economics and Administrative Sciences
Department of Business Administration
secilgurun@arel.edu.tr*

Prof. Dr. Levent şAHİN

*İstanbul Üniversitesi
İktisat Fakültesi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü
İstanbul University
Faculty of Economics
Labor Economics and Industrial Relations Department
levent.sahin@istanbul.edu.tr*

Ocak 2023, Cilt 14, Sayı 1, Sayfa: 36-58
January 2023, Volume 14, Number 1, Page: 36-58

P-ISSN: 2146-0000

E-ISSN: 2146-7854

©2010-2023

www.dergipark.org.tr/cider

İMTİYAZ SAHİBİ / OWNER OF THE JOURNAL

Kenan YAVUZ
(ÇASGEM Adına / On Behalf of the ÇASGEM)

EDİTÖR / EDITOR IN CHIEF

Dr. Elif ÇELİK

EDİTÖR YARDIMCISI/ASSOCIATE EDITOR

Dr. Berna YAZAR ASLAN
Esra TAŞÇI

TARANDIĞIMIZ İNDEKSLER / INDEXES

ECONLI T - USA
CABELL'S DIRECTORIES - USA
ASOS İNDEKS - TR
INDEX COPERNICUS INTERNATIONAL - PL
KWS NET LABOUR JOURNALS INDEX - USA

YAYIN TÜRÜ / TYPE of PUBLICATION

PERIODICAL - ULUSLARARASI SÜRELİ YAYIN
YAYIN ARALIĞI / FREQUENCY of PUBLICATION
6 AYLIK - TWICE A YEAR

DİLİ / LANGUAGE

TÜRKÇE ve İNGİLİZCE - *TURKISH and ENGLISH*

PRINT ISSN

2146 - 0000

E - ISSN

2146 - 7854

YAYIN KURULU / EDITORIAL BOARD

Prof. Dr. Mustafa Necmi İLHAN – Gazi Üniversitesi
Prof. Dr. Özlem ÇAKIR – Dokuz Eylül Üniversitesi
Doç. Dr. Mehmet Merve ÖZAYDIN- Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Dr. Öğretim Üyesi Nergis DAMA – Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Dr. Elif ÇELİK – ÇASGEM

ULUSLARARASI DANIŞMA KURULU / INTERNATIONAL ADVISORY BOARD

Prof. Dr. Yener ALTUNBAŞ *Bangor University - UK*
Prof. Dr. Mehmet DEMİRBAĞ *University of Sheffield – UK*
Prof. Dr. Shahrokh Waleck DALPOUR *University of Maine – USA*
Prof. Dr. Tayo FASOYIN *Cornell University - USA*
Prof. Dr. Paul Leonard GALLINA *Université Bishop's University – CA*
Prof. Dr. Douglas L. KRUSE *Rutgers, The State University of New Jersey - USA*
Prof. Dr. Özay MEHMET *University of Carleton - CA*
Prof. Dr. Theo NICHOLS *University of Cardiff - UK*
Prof. Dr. Yıldırım YILDIRIM *Syracuse University - USA*
Doç. Dr. Kevin FARNSWORTH *University of Sheffield - UK*
Doç. Dr. Alper KARA *University of Hull - UK*
Dr. Sürhan ÇAM *University of Cardiff - UK*

ULUSAL DANIŞMA KURULU / NATIONAL ADVISORY BOARD

Prof. Dr. Ahmet Cevat ACAR İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi
Prof. Dr. Cihangir AKIN Yalova Üniversitesi
Prof. Dr. Yusuf ALPER Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr. Onur Ender ASLAN Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi
Prof. Dr. İbrahim AYDINLI Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Prof. Dr. Mustafa AYKAÇ Kırklareli Üniversitesi
Prof. Dr. Mehmet BARCA Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi
Prof. Dr. Aydın BAŞBUĞ İstanbul Gelişim Üniversitesi
Prof. Dr. Eyüp BEDİR YÖK
Prof. Dr. Erdal ÇELİK YÖK
Prof. Dr. Toker DERELİ Işık Üniversitesi
Prof. Dr. Gonca BAYRAKTAR DURGUN Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Prof. Dr. E. Murat ENGİN Galatasaray Üniversitesi
Prof. Dr. Bülent ERDEM Cumhuriyet Üniversitesi
Prof. Dr. Nihat ERDOĞMUŞ Yıldız Teknik Üniversitesi
Prof. Dr. Halis Yunus ERSÖZ Gençlik ve Spor Bakanlığı
Prof. Dr. Seyfettin GÜRSEL Bahçeşehir Üniversitesi
Prof. Dr. Nükhet HOTAR Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Erdal Tanas KARAGÖL Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Prof. Dr. Aşkın KESER Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr. Muharrem KILIÇ Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Prof. Dr. Tamer KOÇEL İstanbul Kültür Üniversitesi
Prof. Dr. Metin KUTAL Gedik Üniversitesi
Prof. Dr. Adnan MAHİROĞULLARI Cumhuriyet Üniversitesi
Prof. Dr. Ahmet MAKAL Ankara Üniversitesi
Prof. Dr. Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU Çankaya Üniversitesi
Prof. Dr. Sedat MURAT Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Prof. Dr. Süleyman ÖZDEMİR Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Ahmet SELAMOĞLU Fenerbahçe Üniversitesi
Prof. Dr. Haluk Hadi SÜMER Selçuk Üniversitesi
Prof. Dr. Dilaver TENGİLİMOĞLU Atılım Üniversitesi
Prof. Dr. İnsan TUNALI Boğaziçi Üniversitesi
Prof. Dr. Fatih UŞAN Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Prof. Dr. Cavide Bedia UYARGİL İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Recep VARÇIN Ankara Üniversitesi

Prof. Dr. Erinç YELDAN İhsan Doğramacı Bilkent Üniversitesi
Prof. Dr. Kemalettin AYDIN Sağlık Bilimleri Üniversitesi
Prof. Dr. Yücel UYANIK Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Prof. Dr. Erdiñç YAZICI Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Prof. Dr. Oğuz KARADENİZ Pamukkale Üniversitesi
Dr. Gökçe OK İçişleri Bakanlığı

**Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazar(lar)ına aittir.
Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.**

*All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.
The published contents in the articles cannot be used without being cited.*

İstanbul'da Eğitimli Kadın İşsizlerin, İşsizlik Nedenleri Üzerine Bir Araştırma¹

A Study on the Causes of Unemployment of Educated Unemployed Women in Istanbul

Seçil Gürün Karatepe²

Levent Şahin³

Öz

Türkiye iş gücü piyasalarında kadınların iş gücüne katılım oranlarının erkeklere oranla düşük, işsizlik oranlarının ise yüksek olduğu görülmektedir. Kadınların iş gücü piyasalarına katılımını sınırlandıran; kadınlara karşı önyargılar, ücretlendirmede eşitsizlik, cam tavan sorunu, aile hayatındaki sorumluluklar bir takım etkenler bulunmaktadır. Bunun yanında kırdan kente olan göçün devamı, eğitim sistemi ile iş gücü piyasaları arasındaki eşgüdümsüzlük, cinsiyet ayrımcılığı, işverenlerin önyargıları, sektörel sınırlandırmalar, ulusal belgelerde kadınlara yönelik hedeflerin sınırlı olması gibi kadın işsizliğini doğuran nedenler de mevcuttur. Bu çalışmanın amacı, Türkiye'de eğitimli ve kadın işsizlerin, işsizlik nedenlerini ve işsiz kalmalarındaki belirleyici faktörleri, İstanbul İlinde 698 eğitimli kadınlar üzerinde bir anket uygulaması yaparak ortaya çıkarmaktır. Araştırmanın metodolojisinde öncelikle Bartlett Küresellik Testi ardından Açıklayıcı Faktör Analizi yapılmıştır. Kolmogorov-Smirnov Normallik Testinin sonuçlarına göre ise Mann-Whitney U ve Kruskal Wallis Testleri uygulanmıştır. Bu kapsamda çalışmada, yapılan anket uygulamasının sonuçları ve işsizlik nedenleri göz önünde bulundurularak çözüm önerileri sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Kadın İşsizliği, İşsizlik Nedenleri, Kadın İşsizliğinin Nedenleri, Kadın İşgücü

Abstract

In the Turkish labor market, it is observed that female labor force participation rates are low compared to men, and unemployment rates are high. Limiting women's participation in labor markets; There are some factors such as prejudices against women, inequality in wages, glass ceiling problem, responsibilities in family life. In addition, there are reasons for women's unemployment such as the continuation of migration

¹ Bu çalışma Prof. Dr. Levent Şahin'in danışmanlığında tamamlanan Seçil Gürün Karatepe'ye ait "Türkiye'de Kadın İşsizliğinin Nedenleri: İstanbul'da Eğitimli Kadın İşsizler Üzerine Bir Alan Araştırması" başlıklı doktora tezinden üretilmiştir

² Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Arel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, secilgurun@arel.edu.tr, ORCID: 0000-0001-5355-6131

³ Prof. Dr., İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, levent.sahin@istanbul.edu.tr, ORCID: 0000-0003-2648-7825

Atıf: Gürün Karatepe, S. ve Şahin, L. (2023). İstanbul'da Eğitimli Kadın İşsizlerin, İşsizlik Nedenleri Üzerine Bir Araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, Cilt 14, Sayı 1, 36-58.

Başvuru Tarihi: 28.11.2022
Yayına Kabul Tarihi:02.01.2023

from rural to urban areas, the uncoordination between the education system and the labor market, gender discrimination, employers' prejudices, sectoral limitations, and the limited targets for women in national documents. The aim of this study is to reveal the causes of unemployment and the determinants of unemployment of the educated and female unemployed in Turkey by conducting a survey on 698 educated women in Istanbul. In the methodology of the research, firstly the Bartlett Test of Sphericity, followed by Explanatory Factor Analysis. According to the results of Kolmogorov-Smirnov Normality Test, Mann-Whitney U and Kruskal Wallis Tests were applied. In this context, in the study, solution suggestions were presented by considering the results of the survey application and the reasons for unemployment.

Keywords: Women's Unemployment, Causes of Unemployment, Causes of Women's Unemployment, Female Labor

GİRİŞ

Sanayi Devrimiyle birlikte, ücretli ve aktif olarak iş gücü piyasasında yer almaya başlayan kadınlar, özellikle II. Dünya Savaşı sonrasında, çalışma hayatının her alanında kendilerini göstermeye başlamışlardır. Ancak, tarihsel süreç içerisinde; bir gelir karşılığı çalışmanın erkeklerin görevi olduğu, kadının görevinin ise toplumsal cinsiyet anlayışına dayalı olarak; ev işleri ve çocuk bakımı olduğu anlayışı her daim devam etmiştir. Bu sebeple ikincil iş gücü olarak değerlendirilen kadınlar, iş gücü piyasalarına girmek istemeleri durumunda pek çok engelle karşılaşmaktadırlar. Bu engellerin yaratacağı işsizlik ise birçok sebebi içerisinde barındırmaktadır. Bunlar arasında; çoğunluğunu kadınların oluşturduğu ücretsiz aile işçilerinin, kente gelmeleri sonucunda niteliklerinin yetersiz kalması, eğitim sistemi ile iş gücü piyasaları arasındaki uyumsuzluktan ötürü ortaya çıkan arz ve talep uyumsuzluğu, iş dünyasının eğitim kurumlarınca takip edilmemesi, mesleki eğitimin yeterli düzeyde ve kalitede olmayışı, işe alım sırasında yaşanan cinsiyet ayrımcılığı, kadınların iş hayatına verdikleri ara nedeniyle değişime ayak uyduramamaları, mesleklerin maskülen ve feminen olarak ayrışmasının yarattığı sektörel sınırlandırmalar, aktif istihdam politikalarının yetersizliği sayılabilmektedir.

Çalışma kapsamında birinci bölümde kadın işsizliğinin nedenlerine yönelik kavramsal çerçeveye literatür taraması yapılmıştır. İkinci bölümde ise araştırmanın amaç, kapsam ve modeline değinilmiştir. Üçüncü bölümde araştırmanın bulguları ve değerlendirilmesi yapılmıştır. Son olarak ise araştırma bulgularına dayanarak öneriler ortaya atılmıştır.

1. Kavramsal Çerçeve

1.1. Türkiye’de Kadın İşsizliğinin Nedenleri Üzerine Genel Bir Değerlendirme

Türkiye’de kadın işsizliğinin birçok sebebi bulunmaktadır. Kırdan kente devam eden göç, Türk eğitim sistemi ile iş gücü piyasaları arasındaki eşgüdümsüzlük kapsamında; iş dünyası ve eğitim sistemi arasındaki uyumsuzluk ve yetersiz mesleki eğitim, cinsiyet ayrımcılığı ve işverenlerin önyargıları, kariyer araları vermeleri sebebiyle değişime ayak

uyduramamaları, gebelik ve anneliğe yönelik yasal korumanın varlığı, mesleki yönlendirmelerin sonucu: sektörel sınırlandırmalar, iş gücü piyasalarına yönelik düzenlemelerin yetersizliği, katı iş gücü piyasası düzenlemelerinin varlığı, kadın girişimcilik imkânlarının yetersiz oluşu, kadınlara yönelik istihdam sübvansiyonlarının az oluşu, ulusal belgelerde kadın istihdamına yönelik hedeflerin yetersizliği, eğitimi kadınların iş beğenmeyişi gibi nedenler sayılabilmektedir.

Kırdan kente devam eden göç önemli sebeplerden birisidir. “Göç daha iyi bir yaşam beklentisiyle bireyler veya toplulukların yaşadıkları ortamı bırakıp, geçici veya sürekli olarak yeni yerleşim yerlerine gitmeye karar vermeleridir.” Göç olgusu gelişmekte olan ülkelerin hala gündeminde olmaya devam etmektedir. Türkiye’de 1950’li yıllarda başlayan sanayileşme süreci, tarımda artan makineleşme, toprakların miras yolu ile parçalanması, kırsal alandan kentsel alana doğru göçü beraberinde getirmiştir. Sanayinin ihtiyaç duyduğu iş gücü, kırsal alandan göç eden nüfus ile sağlanmıştır. Ancak bu durum bir süre sonra yapısal işsizliği ortaya çıkarmıştır. Göç eden nüfus yeni bilgi ve teknolojik girdileri üretimde kullanan kentsel modern sektörün iş gücü ihtiyacını karşılayamamıştır. Tarım sektörü dışında çalışma deneyimi olmayan ve eğitim düzeyi düşük olan kesim, kentsel alanda işsizlik oranlarını artırmıştır (Bahar ve Bingöl, 2010, s. 43-44).

Özellikle, 1980’li yıllarda etkisini göstermeye başlayan küreselleşme olgusu çerçevesinde, değişimlere ayak uydurmaya yönelik uygulanan yapısal uyum programları, ihracata dayalı sanayileşmeyi, kamu sektörünün küçülmesini, tarım sektörünün daralmasını, serbest piyasa egemenliğini sağlamayı, işletmelerin rekabet gücünü artırmaya yönelik iş gücü maliyetlerinin düşürülmesini ve iş gücünün örgütlenme gücünü zayıflatmayı öngörmekteydi (Aşkın ve Barış, 2015a, s. 63). Kentlere göç eden kadınlar, kentsel iş gücü piyasalarında niteliklerine uygun iş bulamayarak ya işsiz kalmakta ya da en fazla enformel sektörde “korumasız istihdam” edilmektedirler (Aşkın ve Barış, 2015b, s. 31).

Türk eğitim sistemi ile iş gücü piyasaları arasındaki eşgüdümsüzlük, bir ülkenin refahı; ülkede yaşayan bireylerin, sürekli ve nitelikli eğitim alma dereceleriyle ölçülebilir. Eğitimin, bireye katmış olduğu nitelikler ve yetenekler ülkenin sosyo - ekonomik gelişiminde itici güç olarak kabul edilir. Günümüzde eğitim, gelişen bilgi ve iletişim teknolojilerine bağlı olarak daha da önemli bir hale gelmiştir. Bu gelişmelere rağmen, kız çocukları ve kadınlar, eğitim fırsatından erkeklere göre daha az yararlanmaktadırlar. Oysaki bir ülkenin ekonomik performansı, nüfusunun yarısının kadın olduğu düşünüldüğünde; ne kadar kadın eğitilirse o kadar artacaktır (Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, 2008).

Bir ülkede eğitim ile sağlanan bilgi ve beceriler, insanların istihdam edilebilirliklerini artırır ve dolayısıyla işsizlik üzerinde olumlu etkiler yaratır (Muller, 2005, s. 461). İşgücü piyasalarında dezavantajlı grup içerisinde olan kadınların, iş gücüne katılım oranları da eğitim düzeyi ile paralellik göstermektedir. Yükseköğrenim görmüş, meslek sahibi uzman kadınların, daha az eğitim görmüş olanlara oranla, işlerine daha bağlı olup, daha uzun yıllar çalıştıkları saptanmıştır (TİSK, 2001, s. 14). Türkiye’de kadınların iş gücüne ve istihdama katılım oranları düşük, işsizlik oranları oldukça yüksektir. 2016 yılı verilerine göre, yükseköğretim almış kadınların iş gücüne katılım oranı %71,3 iken (2017 ilk verileri %71,5), ilköğretim mezunlarında oran %33,2 (2017 ilk verileri %31,2) dir. İstihdam oranı ise, yükseköğretim almış kadınlarda % 59,3 iken (2017 ilk verileri %58,2),

ilköğretim mezunlarında %27,8 (2017 ilk verileri %26)'dir (TÜİK). Ayrıca, alınan eğitimin seviyesi kadınların statüsünü ve ücret düzeyini de etkiler. Eğitim düzeyi düşük olan kadınlar, yüksek olanlara göre; ya iş bulamamakta yani işsiz kalmakta ya da düşük eğitim düzeyleri ile iş gücü piyasasında düşük ücretli, düşük statülü, kayıt dışı işlerde yoğunlaşmaktadırlar. Eğitim düzeylerinin düşüklüğü, istihdam edildiklerinde genellikle düşük ücretli, mesleki ilerlemenin olmadığı, güvencesiz ve düşük vasıflı işlerde istihdam edilmelerine neden olmaktadır (Delen ve Uşen, 2011, s. 2).

Ailelerin sosyo-ekonomik durumu bozuldukça, cinsiyet ayrımı önemli boyutlara ulaşmaktadır. Özellikle, sosyo-ekonomik durumu bozuk olan gruplarda, kadın ikinci plana itilmektedir. Çünkü kadına yapılan yatırımdan gelecekte beklenen gelir düşüktür. Eğitim verilen eğer kadınsa, büyük bir olasılıkla eğitim için verilen emeğin karşılığını veremeyecek, öncelikle anne ve babasına, daha sonra ise kendi ailesine ekonomik açıdan bir katkıda bulunamayacaktır. Bulunmuş olsa bile, bu gelir hane gelirine ek gelir olacaktır ki, kadının aile geçindirmek gibi bir sorumluluğu da olmayacaktır. Zaten kadın, çocuğu olduktan sonra işinden ayrılacaktır. Bu nedenlerle sosyo-ekonomik düzeyi düşük olan aileler, tercihlerini erkek çocuk üzerinde kullanmaktadırlar (Jones ve Long, 1981, s. 70). Eğitim alanındaki ve iş gücü piyasasındaki toplumsal cinsiyet temelli iş bölümü, kadınların istihdama katılımını olumsuz etkileyerek, onların düşük nitelikli işler için eğitilmesi sonucunu ve işsizlik durumunu ortaya çıkarmaktadır (Anker, 1998, s. 47).

Türk eğitim sisteminin sorunlarından en önemlilerinden bir tanesi de iş dünyası ile eğitim kurumları arasındaki bilgi alışverişinin yeterli düzeyde olmaması sonucunda istenilen düzeyde istihdam yaratılmamasıdır. Türkiye'de yükseköğretim, iş gücü piyasaları hakkında özel sektör de yükseköğretim kurumları hakkında yeterli bilgiye sahip değildir (Şahin, 2010, s. 75). Ancak son dönemde staj olanaklarının üniversitelerin kariyer merkezleri vasıtasıyla arttığı bunun yanında özellikle meslek yükseköğretim kurumlarında, yerel bölgenin iş gücü ihtiyaçlarını karşılayacak özellikte uygun müfredat ve ders programlarının iyileştirildiğini söylemek mümkündür.

Kız çocuklarının okullaşma oranlarındaki artışta yürütülen projelerin önemi yadsınamaz. Bu projeler KEP 1 ve KEP 2 "Kız Çocuklarının Okullaşma Oranlarının Artırılması Projeleri" dir. KEP 1 Projesi 2011 ve 2013 yılları arasında Milli Eğitim Bakanlığı tarafından "eğitimin kalitesinin artırılması, eğitim ve iş piyasası arasındaki bağın güçlendirilmesi ve özellikle kızların eğitime her düzeyde katılım oranlarının artırılması" amacıyla yürütülmüştür. AB Hibe Programı kapsamında yürütülen bu projenin sonunda, 218 kız çocuğu açık ilköğretime, 2.270 kız çocuğu açık liseye, 326 kız çocuğu açık meslek lisesine kayıt ettirilmiştir. 1.462 kız çocuğu/kadın meslek ve beceri geliştirme eğitimleri almıştır. 1.032 kız çocuğu/kadın okuma-yazma öğrenmiş olup, 3.302 kız çocuğu örgün eğitime geri dönmüştür. 1.390 kız çocuğunun ilköğretime, 1.403 kız çocuğunun liseye devam etmesi sağlanmıştır. 3.298 kız öğrenciye psikolojik danışmanlık ve rehberlik desteği verilmiştir. Proje kapsamında; 200.000 broşür, 38 web sitesi, 34 yerel kampanya ile kız çocuklarının eğitimiyle ilgili duyarlılık geliştirilmiştir. Kadınların, ileriki zamanlarda istihdam edilebilirliğinin artırılması bağlamında son derece önemli olan projenin ikinci ayağı olan KEP II hala devam etmektedir (Milli Eğitim Bakanlığı). Şunu belirtmek gerekir ki, kadınların/kızların okullaşma oranlarında artış olduğu açıktır ancak daha fazla artırılması için daha fazla projenin yürütülmesi gerekmektedir. Bu projelerle, kadınların eğitim seviyeleri yükselecek, yükseldikçe açık işlere geçişleri kolaylaşacak ve işsizlik oranları düşecektir. Eğitim, mikro düzeyden

makro düzeye doğru işsizlik üzerinde olumlu açıdan sarmal bir yapı meydana getirecektir.

Cinsiyet Ayrımcılığı ve İşverenlerin Önyargıları; Ayrımcılık kavramı kelime olarak ayırt etmek, diğerinden farklı davranmak anlamına gelmektedir. Bireylere cinsiyet, dil, din, renk, ırk ya da köken gibi nedenlerden dolayı farklı davranılmasıdır. İşe alımdan, ücret ödemeye, okula kabul etmeden, çeşitli kamu hizmetlerinden yararlandırmaya kadar kişilere karşı sayılan nedenlerle farklı muamelenin gerçekleştirilmesidir (Demir ve Acar, 2002, s. 54). Cinsiyete dayalı ayrımcılık ise; bir kişinin, bir kadına cinsiyetine dayalı olarak, bir erkeğe davrandığı veya davranacağından daha olumsuz ya da daha az olumlu davranması (dolaysız ayrımcılık) veya biçimsel olarak eşitlikçi gözükken davranış veya uygulamaların sonradan kadın üzerinde ayrımcı etkiler yaratması (dolaylı ayrımcılık) olarak tanımlanmaktadır (Bolcan, 2006, s. 48).

İş gücü piyasalarında sektör ve meslekler feminen ya da maskülen olarak ayrılabilir. Kişisel beceriler ve özen gereken meslekler feminen olarak adlandırılırken, feminen de beceriler gerektirmektedir. Bu becerilerin doğuştan geldiği kabul edilerek iş, aile ve ev işlerinin uzantısı olarak görülebilmektedir. Karşıt olarak, fiziksel güç gerektiren, riskli kararlar alınan meslekler maskülen olarak görülmektedirler (Anker, 1998, s. 48).

İş piyasasında, cinsiyet ayrımcılığının nedenlerini ortaya koymaya çalışan birçok model geliştirilmiştir. Bunlardan biri Phelps tarafından, 1972 yılında geliştirilen, "İstatistiksel Ayrımcılık Modeli"dir. Bu modele göre, işverenler tarafından kadın çalışana yönelik ayrımcılık yapılmasının temelinde, eksik rekabet koşulları altında oluşan yetersiz bilgi ve belirsizlikler çerçevesinde, karar vermek zorunluluğu yatmaktadır. İşverenler, işe alımlarda, kadınların belli başlı özelliklerini dikkatle değerlendirirler de, bireyin işteki performansından ve işte ne kadar süre istihdam edeceğinden emin olmadıklarını düşünürler. Yaşanan bu belirsizlik ve eksik bilgi ortamında, işverenler, kadınların daha verimsiz olduklarını ve düzensiz çalışma şekillerinin olduğunu, güvenilir olmadıkları gibi, toplumda yerleşik olan bazı düşünce ve tutumlardan hareket ederek istatistiksel ayrımcılık yaparlar.

Türk iş gücü piyasası da bu istatistiksel ayrımcılık modeli çerçevesinde şöyle açıklanabilir; piyasada, gerçek verimlilik ölçümlerine ulaşmak pek de kolay olmadığından, işverenler, genel kabul görmüş inanç ve önyargılara göre hareket etmektedirler. Kadınların, çalışma hayatında erkekler kadar güvenilir olmamasının altında evlendikleri zaman veya çocuk sahibi olduklarında, iş hayatından ayrılacakları veya özel hayatlarındaki sorunları işe yansıtacakları inancı yatmaktadır.

Türk iş gücü piyasasında, işverenler yukarıda açıklanan genel kabul görmüş inanç ve önyargılara göre hareket edebilmekte ve çalışma yaşamında, kadınların erkekler kadar güvenilir olmadığını, çünkü kadınların evlendikleri veya çocuk sahibi oldukları zaman işi bırakacağı ya da evin sorumlulukları nedeniyle kendilerini işe tam anlamıyla veremeyecekleri gibi inançlara sahip olabilmektedirler. Bu sebeple, kadınların iş hayatında karşılaştıkları ilk ayrımcılık konusu işe alınma sürecinde başlar. Kadınlar, işyerinde herhangi bir nedenle işten çıkarma olduğunda, önce işsiz kalanlar arasında yer alabilmektedirler. Bu durumun sebebi olarak ise, kadınların çalışmalarının ek bir gelir, ek bir iş olarak görülmesi olabilmektedir (Davies ve Esseveld, 1985, s. 11).

Mesleki Yönlendirmelerin Sonucu Sektörel Sınırlandırmalar; Çalışma hayatında, cinsiyete dayalı iş bölümü, en basit ifade ile “belirli iş tiplerinin belirli insan kategorilerine bölüştürülmesini ifade etmektedir.” Bu bölüştürme; bazı işlerin kadın, bazı işlerin erkek işi olarak sınıflandırılmasına neden oluşturmaktadır (Connel, 1998, s. 141).

Mesleğe yönlendirme, çocukluk çağlarında aile içerisinde geleneksel anlayışa bağlı olarak başlamakta ve eğitim ile belirginleşmektedir. Çocukluk çağlarında aile tarafından öğretilen roller, kadının çalışma hayatındaki rollerinin de temelini oluşturmaktadır. Geleneksel ve kültürel belirlemeler neticesinde, bazı meslek gruplarında, kadınların yoğunlaştıkları gözlenmektedir. Aileler tarafından okul çağındaki erkek öğrenciler, erkeğin fiziksel üstünlüğünü öne çıkaran ve erkek işi olarak tanımlanan mesleklere yönlendirilirken, kız öğrenciler hemşirelik, öğretmenlik gibi kadınlar için uygun kabul edilen ve kadın işi olarak adlandırılan mesleklere yönlendirilmektedirler. Kadın işi olarak kabul edilen işler, annelik, eşlik rolünün bir uzantısı olarak görülmektedirler (TİSK, 2001, s. 14).

Günümüzde kadınlar, hizmet sektöründe ağırlıklı olarak yer almaktadırlar. Doktorluk, diyetisyenlik, sigortacılık, hemşirelik, bankacılık ve okul öncesi öğretmenliği gibi bu mesleklerin neredeyse tamamında yer almaktadırlar. Dikkat çeken husus, kadınların geleneksel rollerinin devamında olan işleri yapmakta olmalarıdır. Yani var olan düzeni devam ettirmek, başkalarına yardımcı olmak, otorite uygulamamak özelliklerini barındıran ofis işleri, sekreterlik, gibi işlerde yer almaktadırlar. Ülkemizde, bazı mesleklere kadın çalışanlar tercih edilmemekte, bazı mesleklerde kadınlar için sınırlı kontenjanlar bulunmakta ve işe alınmada bariz bir eşitsizlik görülmektedir (Kerestecioğlu, 2004, s. 44).

Bazı işlerin erkek işi olarak sınıflandırıldığı somut bir örnekle, ILO 2016 “İş’te Kadın” raporunda görülmektedir. Rapora göre, birçok ülkede erkeklerin tesis ve makine operatörlüğü vb. işlerde yoğunlaştığı, ülkelerin yarısında erkeklerin zanaatkarlık ve benzeri ticari işlerde çalıştığı görülmektedir. Ve rapor, mesleksel sınırlandırmada bir azalma görülmüş olsa da kadınların tezgâhtarlık ve hizmet sektöründe daha fazla katılımın olduğunu ortaya koymaktadır (ILO, Women At Work Trends 2016, s. 25).

Yine aynı rapora göre, kadın ve erkeklerin bir sektör ya da meslekteki istihdam oranları arasında büyük farklar oluşmasında, kadınların düşük nitelikli işlerde çalışmasının ve ülkelerin gelişmiş düzeylerinin de etkili olduğu vurgulanmıştır. 142 ülkede, mesleklerle ilgili panel verileriyle yapılan analiz sonucunda, kadınların düşük maaşlı mesleklere fazla temsil edildiğini göstermektedir. Küresel olarak, özellikle gelişmiş ülkelerde kadınlar; her ne kadar erkek çalışan sayısı olsa da büro işleri, hizmet ve satış ile ilgili mesleklere ve nitelik gerektirmeyen başlangıç mesleklere temsil edildikleri görülmektedir. İki meslek grubu da tipik olarak yarı zamanlı ve düşük ücretli işlerdir. Bununla birlikte, gelişmiş ülkelerde kadınların; yönetici, teknisyen gibi yüksek ücretli işlerde de daha az temsil edilmeleri söz konusudur (ILO, Women At Work Trends 2016, s. 25).

Kadın girişimcilik imkânlarının yetersiz oluşu sebebinde ise kadınların, ev dışı bir mekânda, kendi adına kurmuş olduğu bir işletmeyle, bazen tek başına bazen de yanında çalıştırdığı birkaç kişiyle, iş ile ilgili olarak çeşitli kamu veya özel kuruluşlarla kendi adına iletişime geçerek, tüm riskleri üstlenerek kazancın, yatırımın ve kullanım alanları üzerinde söz sahibi olarak, oluşturduğu iş düzeni kadın girişimciliği olarak ifade

edilebilmektedir (Soysal, 2010, s. 73). Son yıllarda literatürde, sık duyulan bir kavram olan kadın girişimciliğinde kadınların, sadece kendilerine sağlayacakları gelir ve faydalar yanında, ülke ekonomisine ve toplum refahına da sınırsız faydalar yaratacağı düşüncesi konunun önemine işaret etmektedir (Güney, 2006, s. 25).

Kadın girişimciliği konusunda, Türkiye’de, kadınlar çeşitli sorunlarla karşı karşıya kalabilmektedirler. Bu sorunlar arasında, kadının yerinin evi olduğu, toplumun geleneksel inanç ve baskısı (Ecevit, 2007, s. 17), kadın girişimcilerin, özel hayatlarıyla çalışma yaşamları arasındaki rol ikileminin ortaya çıkardığı sorun olan “rol çatışması” (Narin, Marşap ve Gürol, 2006, s. 71), eğitim düzeyinin düşük olması, erkeklere göre kadın girişimcilerin kendilerine örnek olarak alabilecekleri rol modellerinin az olması (Delmar, 2003, s. 14) ve girişimcilik faaliyetlerinde bulunacak kadınların, gerekli ve yeterli sermayeye sahip olmamaları sayılabilmektedir (Keskin, 2014, s. 89).

Kadınlara yönelik mikro ölçekli girişimlerin teşvik edilmesinin ardında ekonomik büyüme, yoksulluğun azaltılması ve istihdamın artırılması amaçlarının yer alması, kadının konumunun ve ülke ekonomisinin güçlendirilmesi bakımından son derece önemlidir (Mayoux, 2001, s. 53).

2. Amaç, Kapsam ve Metodoloji

2.1. Araştırmanın Modeli

Kadın işsizliğinin nedenleri literatür taraması kapsamında; kırdan kente göç, Türk eğitim sistemi ile iş gücü piyasaları arasındaki eşgüdümsüzlük, cinsiyet ayrımcılığı ve işverenlerin önyargıları, mesleki yönlendirmelerin sonucu: sektörel sınırlandırmalar, iş gücü piyasalarına yönelik düzenlemelerin yetersizliği, ulusal belgelerde kadın istihdamına yönelik hedeflerin yetersizliği, eğitilmiş kadınların iş beğenmeyişi başlıkları değerlendirilerek Tablo 1’de görüldüğü gibi Araştırma Modeli oluşturularak sınıflandırılmıştır.

Tablo 1: Araştırmanın Modeli

Demografik Bilgiler

- Yaş Durumu
- Medeni Durum
- Öğrenim Durumu
- Çocuk Sayısı
- Babanın Öğrenim Durumu
- Annenin Öğrenim Durumu
- İkamet Edilen Çevre
- Ailenin Çalışma İsteğine Bakışı
- İş Deneyimi
- İş Arama Nedeni
- Çalışma Şekli Talebi
- Talep Edilen Ücret

Kadın İşsizliğinin Nedenleri

- Devlet Desteği
- Eğitim ve Sosya-Ekonomik Düzeyi
- Cinsiyet Ayrımcılığı
- Deneyimsizlik ve Yetersizlik
- İŞKUR Desteği
- İş Beğenmeme

2.2. Örneklem Seçimi

Araştırmanın konusu “İstanbul’da Eğitimli Kadın İşsizler” üzerinde olmasından ötürü, ana kütle belirlenirken, Türkiye İstatistik Kurumu, İşgücü İstatistikleri Bölgesel sonuçlarından elde edilen veri temel alınmıştır. İstanbul’da araştırmanın yapıldığı zaman dilimi içerisinde eğitimli kadın işsiz sayısının, 225.000 kişi olduğu tespit edilmiştir. Bu sayı göz önünde bulundurulduğunda araştırmanın örnekleme, evren büyüklüklerinden 100.000 ve üzeri olan değer üzerinden hesaplanması gerekmektedir (Coşkun, Altunışık, Bayraktaroğlu ve Yıldırım, 2015, s. 137). Bu bağlamda, örneklem büyüklüğünün 384 kişi olması gerekmektedir. Bu değer araştırmaya katılması gereken asgari sayıyı ifade etmektedir.

2.3. 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 ve 7 adet işsizliğin yarattığı sonuçları ölçmeye yönelik 5’li likert tekniğine dayanarak oluşturulmuş sorulardan oluşmaktadır.

Araştırmanın uygulama aşamasına Şubat 2017’nin ilk haftasında (20 eğitimli kadın işsizi) yapılan bir pilot uygulama ile başlanmıştır. Anket sorularının niteliği tespit edilmiş olup, soruların anlaşılabilirliği ile ilgili bir sorun olmadığı gözlenmiştir.

Anket tekniği, yüz yüze, telefon aracılığıyla, posta yoluyla veya internet ortamında e-posta ile gerçekleştirilebilir (Bülbul, 2013, s. 56-57). Bu çalışmada veri toplama yöntemi olarak anket tekniğinin internet ortamında “internet tabanlı anket (web-based survey)” tekniği ve yüz yüze anket türleri kullanılmıştır. İnternet üzerinden anket formu, Google Drive aracılığı ile katılımcılara elektronik posta aracılığıyla davet gönderilerek yönlendirilmiştir. Anket hem internet hem elden olmak üzere toplam 698 eğitimli kadın işsizi ulaşılarak tamamlanmıştır.

2.4. 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 gözlemlemek için açıklayıcı faktör analizinin (AFA) uygulanmasının uygun olduğu sonucuna varılmıştır. Çalışmada ele alınan 28 madde arasındaki korelasyon matrisi incelenerek; korelasyon matrisinin faktörlenebilirliği incelenmiştir. Korelasyon matrisinin faktörlenebilirliğine karar verilmesi sürecinde görsel inceleme sonrasında korelasyon matrisinin determinantı, Bartlett küresellik testi (Bartlett Test of Sphericity) ve Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ölçütü dikkate alınmalıdır. KMO, korelasyon katsayılarının büyüklüğü ile kısmi korelasyon katsayılarının büyüklüğünü karşılaştırarak örneklem yeterliliği hususunda bilgi vermektedir. KMO indeks değerinin 0,5’ten küçük olması durumunda veri kümesinin faktör analizine uygun olmadığı kabul edilmektedir. Bartlett küresellik testi (Bartlett test of sphericity)’dir ve bu test, korelasyon matrisinin istatistiksel olarak anlamlılığını sınamaktadır. Bartlett küresellik testinin temel hipotezi, “Korelasyon matrisi birim matristir.” şeklinde olup H_0 olarak

gösterilmiştir. Faktör analizinin uygulanabilmesi için temel hipotezin reddedilmesi gerekmektedir (Bektaş, 2015, s. 57).

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

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterlilik Ölçütü	0,873	
	Ki-Kare Test İstatistiği	6397,924
Bartlett Küresellik Testi	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.

Korelasyon matrisinin faktörlenebilirliğine karar verilmesinin ardından faktör modelinin tahmini ve değerlendirilmesi aşamasına geçilmiştir.

Ağırlıklandırılmamış en küçük kareler metodu kullanılarak faktör modeli tahmin edilmiş olup; uygun faktör sayısının belirlenmesi için Kaiser - Guttman kuralı dikkate alınmıştır. Kavramsal olarak anlamlı ve yorumlanabilir basit yapıya ulaşmak amacıyla faktör döndürme yöntemlerinden “varimax yöntemi” kullanılmıştır. Bu süreç neticesinde; toplam değişkenliğin %55’ini açıklayan 6 boyutlu bir faktör yapısına karar verilmiştir. Farklı faktör sütunlarında benzer faktör yüklerine sahip olup olmadığı, faktörü oluşturan diğer değişkenlerle kavramsal bütünlük sağlayıp sağlayamadığı ve ortak varyanslar incelenmiş olup; soru 4, soru 18 ve soru 23 analizden çıkarılmıştır. Ardından bütün analizler tekrar yapılmıştır.

Tablo 3: Madde için KMO Değeri ve Bartlett Küresellik Testi Sonucu

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterlilik Ölçütü	0,860	
	Ki-Kare Test İstatistiği	5815,731
Bartlett Küresellik Testi	Serbestlik Derecesi	300
	Test İstatistiğinin Olasılık Değeri	0,00

Tablo 3’te görüldüğü üzere Bartlett küresellik testi neticesinde temel hipotez reddedilmiş ve KMO değeri 0,860 bulunmuştur. Böylelikle korelasyon matrisinin faktörlenebilirliğine karar verilmiştir. Ardından ağırlıklandırılmamış en küçük kareler metodu kullanılarak faktör modeli tahmin edilmiş olup; uygun faktör sayısının belirlenmesi için Kaiser - Guttman kuralı dikkate alınmıştır. Tablo 4’de görüldüğü gibi Özdeğeri 1’den büyük olan özdeğer sayısı dikkate alınarak; uygun faktör sayısı 6 olarak belirlenmiştir. Söz konusu faktörler, toplam değişkenliğin %58,118’ini açıklamaktadır.

Tablo 4: 25 Değişken için Korelasyon Matrisinin Özdeğerleri ve Toplam Açıklanan Varyans

Faktör	Başlangıç Özdeğerleri		
	Özdeğer	Açıklanan Varyans (%)	Kümülatif Açıklanan Varyans (%)
1	6,033	24,131	24,131
2	3,110	12,440	36,571
3	1,621	6,482	43,054
4	1,479	5,918	48,971
5	1,167	4,666	53,638
6	1,120	4,481	58,118

Aşağıdaki Tablo 5, araştırmacının kendisi tarafından literatür taraması sonucunda oluşturulan kadın işsizliğinin nedenlerini ölçmeye yönelik anketin, açıklayıcı faktör analizi sonucu oluşturulmuş faktörleri hakkında bilgi vermektedir. Tablo 5’de oluşturulan faktörlerin hangi sorulardan oluştuğu belirtilmektedir. Ayrıca faktörleri temsil eden ifadeler araştırmacı tarafından kısaltılarak belirtilmiştir. Buna göre “DD” Devlet Desteği Faktörünü (1, 24, 25, 26, 27) , “ESE” Eğitim ve Sosyo-Ekonomik Düzey Faktörünü (2, 9, 12, 14, 15, 16) , “CA” Cinsiyet Ayrımcılığı Faktörünü (5, 6, 7, 8), “DY” Deneyimsizlik ve Yetersizlik Faktörünü (3, 10, 11, 13, 17), “İŞKUR” İŞKUR Destek Faktörünü (19, 20, 21) , “İB” İş Beğenmeme Faktörünü (22, 28) temsil etmektedir.

Tablo 5: Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Faktör 1:	
Değişkenler	Faktör Yükleri
Kadınların çalışmasına yönelik devlet desteğinin yetersiz olmasından ötürü işsiz kaldığımı düşünüyorum.	0,817
Kadınlara yönelik "ulusal bir istihdam eylem planının" olmamasından ötürü işsiz kaldığımı düşünüyorum.	0,760
Kreş ve bakım hizmetleri ile ilgili devletin yeterli düzenlemeleri hayata geçirmemesinden ötürü işsiz kaldığımı düşünüyorum.	0,714
Kadınlara yönelik girişimcilik eğitimlerinin ve imkânlarının yetersiz olmasından ötürü işsiz kaldığımı düşünüyorum.	0,696
Kadınların çalışma hayatına girmesini kolaylaştıracak yasal düzenlemelerin yeterli düzeyde olmamasından ötürü işsiz kaldığımı düşünüyorum.	0,551
Faktör 2:	
Değişkenler	Faktör Yükleri
İşgücü piyasasının gerektirdiği niteliklere (vasıflara) sahip olmadığım için ötürü işsiz kaldığımı düşünüyorum.	0,682
Eğitim düzeyimin yetersizliğinden ötürü işsiz kaldığımı düşünüyorum.	0,678
Kırsal alandan İstanbul'a göç ettiğimden ve Türkiye'de tarım sektörünün payının azalmasından ötürü işsiz kaldığımı düşünüyorum.	0,647
Ailemin sosyo-ekonomik düzeyinin düşük olmasından ötürü işsiz kaldığımı düşünüyorum	0,590
Herhangi bir "mesleki yeterlik belgesine" sahip olmadığım için ötürü işsiz kaldığımı düşünüyorum.	0,554
Geleneksel kadın mesleklerine olan ilginin azalması ya da bu mesleklerin ortadan kalkmasından ötürü işsiz kaldığımı düşünüyorum.	0,507
Faktör 3:	
Değişkenler	Faktör Yükleri
İşverenlerin cinsiyet ayrımcılığı yapmalarından ötürü işsiz kaldığımı düşünüyorum.	0,804

Kadınların iş hayatında erkekler kadar başarılı olamayacağı ön yargısından ötürü işsiz kaldığımı düşünüyorum.	0,799
Bazı işlerin "erkek işi" olduğuna dair genel inanın mevcut olmasından ötürü işsiz kaldığımı düşünüyorum.	0,723
Evli olduğumdan ötürü işverenlerin beni tercih etmediğini düşünüyorum.	0,580
Faktör 4:	
Değişkenler	Faktör Yükleri
Piyasada ilk kez iş aradığımdan ötürü işsiz kaldığımı düşünüyorum.	0,722
Yeterli çalışma deneyimim olmadığından ötürü işsiz kaldığımı düşünüyorum.	0,670
Kariyerim ile ilgili yeterli ve doğru rehberlik hizmeti alamamış olmamdan ötürü işsiz kaldığımı düşünüyorum.	0,580
Eğitim kurumları ile iş gücü piyasaları arasında yeterli bilgi alışverişinin ve uyumun olmamasından ötürü işsiz kaldığımı düşünüyorum.	0,506
Yabancı dil bilgimin yetersizliğinden ötürü işsiz kaldığımı düşünüyorum.	0,499
Faktör 5:	
Değişkenler	Faktör Yükleri
İŞKUR'un işe yerleştirme faaliyetlerinin yetersiz olmasından ötürü işsiz kaldığımı düşünüyorum.	0,814
İŞKUR tarafından verilen mesleki eğitim kurslarının yetersiz olmasından ötürü işsiz kaldığımı düşünüyorum.	0,793
Türkiye'de özel istihdam bürolarının kadınları işe yerleştirme faaliyetlerinin yetersiz olmasından ötürü işsiz kaldığımı düşünüyorum.	0,569
Faktör 6:	
Değişkenler	Faktör Yükleri
Sadece yüksek ücretli iş aradığımdan ötürü işsiz kaldığımı düşünüyorum.	0,797
Her işi beğenmediğim için işsizim.	0,795

Tablo 6'da ağırlıklandırılmamış en küçük kareler metodu kullanılarak tahmin edilen faktör modelinin varimax yöntemiyle dik döndürülmesi neticesinde elde edilen faktör yapısına yer verilmiştir. Bu aşamada faktör yükü matrisinden hareketle kavramsal

olarak anlam bütünlüğü oluşturan boyutların altında yer alan değişkenler incelenerek, faktör isimlendirilmesi yapılmıştır. Faktör 1: Devlet Desteği, Faktör 2: Eğitim ve Sosyo – Ekonomik Düzey, Faktör 3: Cinsiyet Ayrımcılığı, Faktör 4: Deneyimsizlik ve Yetersizlik, Faktör 5: İŞKUR Desteği, Faktör 6: İş Beğenmeme.

Tablo 6’da her bir faktörün Cronbach’s α ve McDonald’s Omega Katsayıları gösteren α katsayısı değerlerine yer verilmiştir.

Tablo 6: Cronbach’s α ve McDonald’s Omega Katsayıları

Faktör	Cronbach’s α	McDonald’s Omega
Faktör 1	0,888	0,846
Faktör 2	0,812	0,798
Faktör 3	0,853	0,833
Faktör 4	0,756	0,706
Faktör 5	0,845	0,843
Faktör 6	0,712	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 6’da 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 uygulanacağı Tablo 7’de belirlenmiştir.

Tablo 7: 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

H₀: Kadın işsizliğinin nedenlerinin ölçeğinin alt boyutları normal dağılım göstermektedir.

H₁: Kadın işsizliğinin nedenlerinin ölçeğinin alt boyutları normal dağılım göstermemektedir.

Yukarıdaki Tablo 7’de bakıldığında p değerleri $p < 0,05$ ’den küçük olduğu için H₀ 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 olarak uygun görülmüştür.

Kadın İşsizliği nedenleri ölçeğinin alt boyutlarında İkamet Edilen Çevrenin, Ailenin Çalışma İsteğine Bakışı, Talep Edilen Çalışma Şekli durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak üzere hepsine ayrı ayrı **Mann-Whitney U Testi** uygulanmıştır.

Kadın İşsizliği nedenleri ölçeğinin alt boyutlarında Yaş, Medeni Durum, Öğrenim Durumu, Çocuk Sayısı, Babanın Öğrenim Durumu, Annenin Öğrenim Durumu, İş Deneyimi, İş Arama Nedenleri, Talep Edilen Ücret durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak üzere hepsine ayrı ayrı **Kruskal Wallis Testi** uygulanmıştır.

3. Araştırmanın Bulguları ve Değerlendirilmesi

Örnekleme oluşturan İstanbul İli’nde 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 frekans dağılımları yapılmıştır. Ankete katılan 698 eğitimli kadın işsizin yaş aralıkları; 15-24, 25-34, 35-44, 45-64 dağılımları esas alınarak incelenmiştir. Buna göre; katılımcıların ağırlıklı olarak 15-24 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Katılımcıların, % 60,5’i 15-24 yaş grubunda,

%25,2' si 25-34 yaş grubunda, %10,6' sı 35 - 44 yaş grubunda, %3,7' si 45-64 yaş grubunda gerçekleşmiştir.

Katılımcılara doğum yerleri sorusu yöneltirken, cevaplar il merkezi, ilçe, köy, yurtdışı olarak sınıflandırılmıştır. Katılımcıların doğum yerlerinin ağırlıklı olarak il merkezi ve ilçeler olduğu sırasıyla; %48,7 ve %43,8 olarak gözlenmiştir. Doğum yeri köy olanların ise, %6,2, yurt dışı olanların ise %1,3 oranında olduğu belirtilmiştir.

Ankete katılanların medeni durumları, eğitim yapısı ve çocuk sayıları incelendiğinde; katılımcıların %74,2'si bekâr, %22,3' ü evli, %2,4' ü boşanmış, %1,1'i ise diğer cevaplarını vermişlerdir. Araştırmanın eğitilmiş kadınlara yönelik olması sebebiyle eğitim düzeyleri; lise mezunu, ön lisans mezunu, lisans mezunu, yüksek lisans mezunu, doktora mezunu olarak sınıflandırılmıştır. Buna göre; katılımcıların %44,4' ü ön lisans mezunu, %23,8'i lisans mezunu, %20,6'sı lise mezunu, %9,6'sı yüksek lisans mezunu, %1,6'sı ise doktora mezunu olduklarını belirtmişlerdir. Çocuk sayısı ise, katılımcıların %79,9'unun çocuğunun olmadığı, %10,7'sinin 1 çocuğu, %7,3'ünün 2 çocuğu, %1,9'unun 3 çocuğu ve %0,1'inin 4 çocuk ve üzeri olduğunu belirtmişlerdir.

Araştırmaya katılan 698 eğitilmiş kadın işsiz, hane halkı gelirlerinin; asgari ücret, 1.700-2.500 TL, 2.500 - 3.000 TL, 3.000 - 3.500 TL, 3.500 - 4.500 TL, 4.500 - 5.500 TL, 5.500 - 6.500 TL, 6.500 TL ve üzeri olarak sınıflandırılmıştır. Katılımcıların, %17,5'i 1.700-2.500 TL, %15,3' ü 2.500-3.000 TL, %13,2'si 3.000-3.500 TL ve üzerinde, %11,9'u 3.500-4.500 TL, %11,3' ü asgari ücret, %11,2'si 4.500-5.500 TL, %9,9'u 5.500-6.500 TL, %9,7'sinin 6.500-7.500 TL aralığında olduğu görülmüştür.

Yapılan analizler neticesinde bulgular şu şekilde ortaya çıkarılmıştır: Eğitim ve Sosyo Ekonomik Düzey nedeni; iş gücü piyasasının gerektirdiği niteliklere sahip olunmaması, eğitim düzeyinin yetersizliği, ailenin sosyo ekonomik düzeyinin düşük olması yargılarını içermektedir. Araştırmaya katılan yaş grupları içerisinde, 25-34 yaş grubundaki kadınların, Eğitim ve Sosyo Ekonomik Düzeylerinden dolayı; iş gücü piyasasının gerektirdiği niteliklere sahip olmadıkları ve eğitim düzeylerinin yetersizliğinden dolayı, işsiz kaldıkları görülmüştür. Eğitilmiş kadın işsizler arasında, Eğitim ve Sosyo Ekonomik neden açısından en çok etkilenen grubun, ön lisans mezunlarının olduğu ortaya çıkarılmıştır. Literatür incelemesine dayanarak iş gücü piyasalarına ara eleman yetiştirme konusunda, son derece önemli bir yere sahip olan meslek yüksekokulu mezunlarının, iş gücü piyasasına uygun nitelikte eleman yetiştirememesi; piyasayla eşgüdümlü olmayan popüler bölümlerin zamanla geçerliliğini kaybetmesi; kız öğrencilerin feminen olan belli bölümleri tercih ediyor olmaları; 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, ortaya çıkan analiz sonucunu destekler niteliktedir. Araştırmaya katılan kadın işsizler içerisinde, ailenin eğitim düzeyinin işsizlik üzerinde etki ettiği görülmüştür. Atılan alt hipotezler neticesinde ortaya çıkan; babanın lise altı mezunu olması durumunda, Eğitim ve Sosyo Ekonomik Düzey nedeninin, kadınların işsiz kalmalarına etki ettiği ortaya çıkmıştır. Kuramsal olarak, ailelerin eğitim düzeyi, kadınların gelecekteki iş gücündeki konumlandırılmalarını iki yönden etkilemektedir. Birinci olarak, eğitim ve sosyo ekonomik düzeyleri düşük olan ailelerin, kız çocuklarının eğitime verilen önem, erkek çocuklarına oranla az olmaktadır. İkinci olarak, kız çocuklarının hangi mesleklere yönlendirileceklerini genelde aileler belirlemektedirler. Aileler, kız çocuklarının

yapacakları işleri, toplumsal cinsiyetçi anlayışla yönlendirmektedirler. Bu durumda, babanın eğitim düzeyi, kız çocuklarının eğitimi ve meslek seçimlerini, dolaylı olarak ise ileride işsiz kalmalarına etki edebilecektir yargısı atılan hipotez ile doğrulanmıştır. Katılımcıların annelerinin lise altı mezunu olmalarının da Eğitim ve Sosyo Ekonomik Düzeyleri nedeniyle, kadınların işsiz kalmalarına etki ettiği görülmüştür. Literatüre de dayanarak, ailede kadının (annenin) eğitim düzeyinin ve sosyo ekonomik düzeyinin yüksek oluşu, kız çocuklarının eğitimlerine önem verip, onların eğitimlerini arttıracaklarının göstergesi olarak kabul edilmektedir. Bir kadın ne kadar eğitilmiş olursa, kız çocuğunu o kadar okutma eğilimi içerisinde bulunacaktır. Bu sarmal yapı, yetiştirdikleri kız çocuklarının ileriki dönemde, işsiz kalmalarını engelleyebilir yargısına ulaşılabilir.

Yaşanılan çevrenin tanımlanmasına yönelik ifadelerin, kadın işsizliğini etkilediği ortaya çıkarılan bir diğer bulgudur. Alt hipotez neticesinde, varoş çevrede yaşayan kadın işsizlerin eğitimleri ve ailelerinin sosyo ekonomik düzeylerinin yetersiz oluşu, kadınların işsiz kalmalarında etkili olduklarını ortaya çıkartmıştır. Eğitilmiş kadınların talep ettikleri ücret düzeyi de işsiz kalma nedenlerine etki etmektedir. Atılan alt hipotezler neticesinde, yüksek gelir beklentisi içerisinde olan (6.500 TL ve üzerinde gelir talep eden) eğitilmiş kadın işsizlerin, Eğitim ve Sosyo Ekonomik Düzey nedeniyle, işsiz kaldıkları ortaya konulmuştur. İş piyasasının gerektirdiği niteliklere sahip olmayan, eğitim düzeyi yetersiz olan, mesleki yeterlilik belgesine sahip olmayan eğitilmiş kadınların 6.500 TL ve üzerinde gelir talebinde bulunmaları işsiz kalmalarında doğal bir sonuç olarak görülmektedir. Kuramsal olarak da bilinmektedir ki, eğitim düzeyi artıkça ücret düzeyi artmaktadır. Devlet Desteği nedeni işsizlik; kadınların çalışmasına yönelik devlet sübvansiyonunun yetersiz oluşunu, kreş ve bakım hizmetleri ile ilgili devletin yeterli düzenlemeleri hayata geçirememesini, kadınların çalışma hayatına girmesini kolaylaştıracak yasal düzenlemelerin yeterli olmayışını içermektedir. Çocuk sayısı ve çocuk sayısındaki artışın, Devlet Desteği nedeniyle eğitilmiş kadınların işsiz kalmalarında etki yarattığı ortaya konulmuştur. Analiz neticesinde, anlamlılık düzeyinde farklılaşma, iki çocuğu olan kadınlarda görülmektedir. İşsizlik nedeni; iki çocuğa sahip olan kadınların çalışmasına yönelik olarak; sübvansiyonların, kreş ve bakım hizmetlerinin, çalışma hayatına girmeyi kolaylaştıracak yasal düzenlemelerin yetersizliğinin, diğer gruplara göre daha etkili olduğu görülmüştür. Çocuk, kadının hayattaki en önemli sorumluluklarından birisidir. Çocuğun doğduktan sonra bakımı ve ilkökul çağına kadar yetiştirilmesinde şüphesiz Devletlerin, çocuk bakımına yönelik düzenleyeceği yasal korumalar ve kamusal politikalar, kadının çalışma hayatına girişini kolaylaştıracaktır. Türkiye’de, son dönemde çocuk bakımına yönelik “Evde Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu”, “Büyük Anne Projesi” gibi uygulamaya başlatılan projeler ve Ulusal İstihdam Belgesi, 10. Kalkınma Programında (amaçlardan birisi, aile ve iş yaşamının uyumlaştırılmasına yönelik kreş ve çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması ve erişilebilir kılınması ile ebeveyn izni gibi düzenlemeleri içeren modellerin uygulanmasıdır.), Kadın İstihdam Eylem Planında konulan hedefler kadın istihdamını teşvik etmesi nedeniyle, kadın işsizliğini azaltmaya yardımcı olacak uygulamalardır. Yaşanılan çevrenin işsizlik üzerinde etkili olduğu kanıtlanmış olup; fakir çevrede yaşayan kadın işsizlerin; kadınların çalışmasına yönelik yasal düzenlemelerin yetersizliği, kreş ve bakım hizmetleriyle ilgili yeterli Devlet Desteğinin olmayışı, kadın girişimciliğinin devlet tarafından yeterince desteklenmemesinden dolayı, diğer çevrelerde yaşayan kadınlara göre daha fazla işsiz kaldıkları ortaya çıkarılmıştır. Diğer taraftan, iş arama nedenlerinin,

kadınların işsiz kalmalarında etki yarattığı ortaya çıkarılmıştır. Araştırmaya katılan kadın işsizler içerisinde; aldıkları eğitimi taçlandırmak amacıyla iş arayanların, Devlet Desteğinin yetersizliğinden ötürü; çalışma hayatına katılım konusundaki teşviklerinin yetersizliği, kadınlara yönelik girişimcilik desteğinin henüz istenilen düzeyde gerçekleşmemesi sebebiyle işsiz kaldıkları görülmüştür. Bir diğer önemli bulgu, iş arama sürecinde talep edilen çalışma şeklinin, kadın işsizliğine etki ettiğinin ortaya çıkarılmasıdır. Araştırmaya katılan kadın işsizlerin, yarı zamanlı iş talep etmeleri durumunda, işsiz kalmalarının nedeni olarak; Devletin Desteğinin yetersizliği olduğu ortaya çıkmıştır. Bu çalışma türüne yönelik, yapılacak yasal düzenlemelerdeki artış, kadın işsizliğinde son derece önemli bir noktadır ki, 4857 sayılı İş Kanununda yeni düzenlemelerle özünde esneklik olan kanun, daha da esnek hale getirilmektedir. Ancak, bu noktada önemli olan husus güvenceli esnekliğin iş gücü piyasalarında sağlanmasının gerekliliğidir. Kadın olanların iş gücü piyasalarındaki dezavantajlı durumu bazı sonuçlarla ortaya konulmuştur. Medeni durum bakımından evli olan kadınların iş arama süreçlerinde, eğitim düzeyi bakımından ise lisans mezunlarının Cinsiyet Ayrımcılığı nedeniyle işsiz kaldıkları, yapılan analiz sonucunda anlamsal farklılık göstermiştir. İŞKUR Desteği nedeni; İŞKUR'un işe yerleştirme faaliyetlerinin yetersiz olmasını, İŞKUR tarafından verilen mesleki eğitim kurslarının yetersizliğini ve özel istihdam bürolarının kadınları işe yerleştirmede etkisiz olduklarını içermektedir.

Analiz sonucunda, İŞKUR Desteği nedeni ile 35-44 yaş aralığındaki kadın işsizler grubu arasında anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmüştür. Diğer bir ifade ile 35-44 yaş aralığındaki kadınlarda İŞKUR Desteğinin eksikliği gözlenmiştir. 2016 yılı İŞKUR faaliyet raporuna göre, işe yerleştirme sayıları; 15-24 yaş aralığında 76.912 kadın, 25-34 yaş aralığında 83.093 kadın, 35-44 yaş aralığında 62.646 kadın; mesleki 343 eğitim açısından ise, 15-24 yaş aralığında 22.756 kadın, 25-34 yaş aralığında 45.052 kadın, 35-44 yaş aralığında ise 21.760 kadın olduğu görülmektedir. Bu durum, hipotezi destekler nitelikte olup; 35-44 yaş aralığındaki kadınların işsiz kalmalarında, İŞKUR Desteğinin, işe yerleştirme ve mesleki eğitim kurslarının yetersizliğinin bir kanıtı olarak gösterilebilmektedir.

İŞKUR'un farklı eğitim düzeylerindeki kadınlara yönelik vermiş olduğu hizmetlerin niteliksel olarak farklılık gösterdiği hipotez sonucunda doğrulanmıştır. Buna göre, doktora mezunu olan kadın işsizler, İŞKUR Desteği nedeniyle, işsizlik süreçlerinde olumsuz etkilenmektedirler. Bu sonuç, 2016 yılı İŞKUR verileriyle de paralellik göstermektedir. 2016 yılında doktora mezunu kadın 8 kişinin işe yerleştirildiği, (başvuru yapan kadın sayısı 435 kişidir.) mesleki eğitim alan kadın sayısının ise, 17 kişi olduğu görülmüştür. Oysa ki lise ve ön lisans düzeyindeki sayıların ise, son derece yüksek olduğu bilinmektedir.

İş deneyimleri farklı olan eğitimli kadın işsizlerin, İŞKUR Desteği nedeniyle işsiz kalmalarında farklılık olduğu ortaya çıkarılmıştır. Doğrulan hipotez sonucunda, iş deneyimi 5-15 yıl olan kadınlarda piyasadaki gelişmelere ayak uyduramamaları, herhangi bir mesleki yeterlik belgesine sahip olmamaları, geleneksel kadın mesleklerine olan ilginin azalması veya ortadan kalkması; bunun yanında 5-15 yıl tecrübesi olan kadınların, İŞKUR tarafından yeterince işe yerleştirme ve mesleki eğitim hizmeti alamayışları, daha çok bu hizmetlerden gençlerin faydalanması neticesinde sayılan sebeplerden, işsiz kaldıkları tespit edilmiştir.

İş arama nedenleri farklılık gösteren kadınlar içerisinde; aldıkları eğitimi taçlandırmak amacıyla olanların, İŞKUR Desteğinin yetersizliği sebebiyle, işsizlik süreçlerinin olumsuz etkilendikleri doğrulanan hipotez neticesinde ortaya konulmuştur. İŞKUR tarafından yeterli düzeyde iş imkânının ve mesleki eğitim kurslarının tahsis edilmemesi, özel istihdam bürolarının henüz istenilen seviyede olmayışı eğitilmiş işsiz kadınların aldıkları eğitimin karşılığını görmelerini engellemektedir.

İş Beğenmeme nedeni, iş arayan kadınların yüksek ücretli iş aramaları ve her işi beğenmemelerini içermektedir. Kadınların sahip oldukları çocuk sayısı, onların iş arama süreçlerinde, her işi beğenmemeleri nedeniyle işsiz kaldıklarını, araştırma ortaya koymuştur. Kadınların çocuk bakım maliyetlerini karşılayabilmeleri adına, piyasadan elde edecekleri ücretin, bu maliyeti karşılaması son derece önemlidir. Eğer ki, buldukları iş bu maliyeti karşılamıyor ise, kadınlar iş beğenmeyebileceklerdir. Araştırma sonucunda da bir çocuk sahibi olan kadınların, İş Beğenmemelerinin işsiz kalmalarında etkili olduğu görülmüştür.

Mezun olunan eğitim düzeyinin de, işsiz olan kadınların İş Beğenmemeleri nedeniyle işsiz kalmalarında etkili olduğunu, araştırma ortaya çıkartmıştır. Doğrulanan alt hipotez neticesinde, işsizliğe maruz kalan eğitim düzeyi ön lisans mezunlarında gerçekleşmiştir. Meslek yüksekokulu mezunları, ara eleman olarak yetiştirildikleri bölümlerden mezun olduklarında, piyasadan beklentileri olan işleri bulamayabilmektedirler. Daha nitelikli ve daha yüksek ücretli iş arama eğilimi içerisinde girdiklerinden, iş gücü piyasalarının arz ettikleri işler onların bu taleplerini karşılayamamaktadır. Bu durumda, onların İş Beğenmemeleri nedeniyle işsiz kalmalarına neden olmaktadır.

Kadınların yaşadıkları çevrenin iş arama süreçlerine etki ettiğini gösteren bulguların analizi sonucunda; zengin çevrede ikamet eden kadın işsizlerin istihdamda olamamalarına; eğitim ve sosyo ekonomik düzeylerinin yüksek oluşu, eş ya da ebeveynlerinin çalışmaya bakış açıları, bulunan işlerin ücretlerinin düşüklüğü nedeniyle, buldukları her işi Beğenmemeleri neden olabilmektedir.

Deneyimsizlik ve Yetersizlik nedeni; piyasada ilk kez iş arama, yeterli çalışma tecrübesinin olmayışı, kariyerleri ile ilgili yeterli ve doğru yönlendirmenin olmayışı ifadelerini içermektedir. İşverenlerin, işçi alım süreçlerinde ve vermiş oldukları iş ilanlarında ilk göze çarpan husus, adayda gerekli olan niteliklerin dışında, ne kadar süre ile piyasa deneyimlerinin olduğudur. Bu çerçevede, iş tecrübesi işe alımda önemli bir etkidir. Analiz sonucu da bunu doğrular niteliktedir. Katılımcılar içerisinde, hiç iş tecrübesi olmayanların, Deneyimsizlik ve Yetersizlik faktöründen kaynaklı işsizlik yaşamış oldukları görülmüştür.

Mezunlar, birçok neden bulunmakla birlikte, iş gücü piyasalarına öncelikle yıllar süren eğitimlerinin karşılığını almak üzere başvururlar. Ancak, ilk başvurduklarında yeterli mesleki eğitim düzeylerinin olmayışı ve staj imkânlarının eğitim süreçlerinde etkili olarak uygulanmamasından ötürü, yeterli tecrübeye sahip olamazlar. Sektör ise, iş gücü arzında bulunurken, deneyimli eleman talep etmektedir. Araştırma neticesinde de aldıkları eğitimi taçlandırmak amacıyla iş arayan eğitilmiş kadın işsizlerin Deneyimsizlik ve Yetersizlik nedeniyle işsiz kaldıkları ortaya çıkmıştır. Özetle; kadın işsizliğinin nedenleri incelendiğinde, araştırmada atılan ana hipotezler, yapılan ampirik araştırma neticesinde doğrulanmıştır.

SONUÇ

Çalışma sonucu ve önerileri şöyle sıralanmıştır.

Türk Eğitim Sistemi ve iş gücü piyasaları arasında eşgüdümsüzlüğün olduğu, çalışmada tespit edilmiş olup, bu uyumsuzluğun azaltılmasına yönelik öncelikle kişi başına düşen eğitim yatırımlarının artırılması, böylece eğitim kalitesinin yükseltilmesi gerekmektedir. Ortaöğretim düzeyinden başlayarak, kız çocuklarının daha fazla sayıda eğitime katılmalarını teşvik edecek projelerin (KEP I ve KEP II gibi), imkânların fazlaştırılmasına yönelik çalışmalar yapılmalıdır.

Türkiye’de eğitim planlamasının sistemli bir şekilde yapılmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Eğitim planlamasının yapılması; kadınların iş gücü piyasalarına yönelik hangi mesleklerde, hangi iş gücü gerekliliklerine uygun olarak yetiştirilmesinin tespit edilmesini ve bu tespite göre bölümlerin oluşturulmasını veya var olan bölümlerin revize edilmesini gerektirmektedir. Yükseköğretim, bir ülkenin ihtiyaç duyduğu iş gücünün yetiştirilmesinde hayati bir öneme sahip olduğundan, mezun olan öğrencilerin iş gücü piyasalarına geçişini kolaylaştıracak, başta staj imkânları olmak üzere, sektörle ve iş dünyasıyla bağlantılı kurum ve kuruluşlarla aktif iletişimi sağlayacak mekanizmalar oluşturulmalıdır.

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. Aksi takdirde, iş gücü piyasalarındaki maskülen ve feminen ayrımlar sürerek, bu durum kadın işsizliğinde sektörel sınırlandırmalar sebebiyle işsizliği artırmaya devam edecektir.

İşgücü piyasaları talebini karşılaması bakımından, yükseköğretimde önemli statüye sahip meslek yüksekokullarının kalitesini artırmaya yönelik, sınavsız giriş sistemi kaldırılarak, öğrenci kalitesi yükseltilmelidir. Uygulamaya yönelik bölümlerde; uygulama ekipmanlarının iyileştirilmesi, staj sürelerinin iki yarıyla çıkarılması gerekmektedir. Ayrıca, meslek yüksekokullarının kendi bölgelerindeki kadın iş gücü ihtiyaçlarını tespit etmeye yönelik kariyer merkezlerinin geliştirilmesi gerekmektedir.

Ülkemizde yaygın eğitim kurumlarının sayı ve nitelik olarak yeterli düzeyde olduğunu söylemek zordur. Mesleki eğitim; yaygın eğitim kapsamında, Hayat Boyu Öğrenme kapsamındaki kurumlarda kadınlara yönelik kursların içeriklerinin, sektörel talepler doğrultusunda revize edilmesi, kadınların daha fazla eğitimlere katılmasının teşvik edilmesi gerekmektedir. Ayrıca, yaygın eğitim harcamalarının eğitim harcamaları içerisindeki oranları artırılmalıdır. Mesleki yeterlilik sistemi çerçevesinde; maskülen mesleklere, kadınları teşvik edecek uygulamalara ihtiyaç duyulmaktadır. Bu uygulamalar içerisinde; Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ile Filli 347 Boya işbirliği içerisinde yürütülen “Kadın Boyacılar” projesi gibi politikaların artırılması gerekmektedir. Ayrıca kadınlara yönelik verilen mesleki eğitimlerin, mesleki yeterlilik belgesi alınması yönünde yapılandırılması da işverenlerin işçi alımında son derece önemlidir. Bunun yanında, 6111 torba kanunu çerçevesinde; mesleki yeterlilik belgesine sahip olan kadınlara, işveren prim desteğinin 2020 yılına uzatılması uygulamasının süreklilik kazanması, yine kadın istihdamında etkili olacaktır.

Kadınların sanayi sektöründe işsizliklerinin azalması, dolayısıyla istihdamlarının artırılmasına yönelik projelerin, Devlet kurumları desteği ile artırılması gereklidir. Bu kapsamda yürütülen Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri projesinin kapsamının genişletilmesi, sanayideki talebe paralel olarak, kadın iş gücünün uygulamalı mesleki eğitim alması yerinde uygulamalar olacaktır. 28737 sayılı, Gebe ve Emziren Kadınların Çalışma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Yurtlarına Dair Yönetmeliği'nin, 0-6 yaş aralığındaki çocukların bakımına yönelik kreş ve yurdun kurulmasına ilişkin işverenlere getirdiği zorunluluğun, denetim ve ceza sisteminin etkili bir şekilde işlerlik kazanması gerekmektedir.

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.

Özel istihdam bürolarına geçici iş ilişkisini kurma yetkisinin, İş Kanununda yapılan yeni düzenleme ile verilmiş olması, kuşkusuz kadın istihdamına olumlu bir katkı sağlayacaktır. Ancak, özel istihdam bürolarının yoğunluğu, büyük şehirlerde bulunmaktadır. Büroların, büyük şehirler dışında yaygınlaştırılması gerekmektedir. Bunun yanında, yeni düzenlemeyle 8 ay' a çıkarılan geçici iş ilişkisinin sınırlandırılması, uygulamanın etkinliğini engelleyebilmektedir. Bu nedenle, sürenin uzatılması gerekmektedir.

Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik gereğince, ebeveynlere sağlanan; doğum izninin bitiminden, mecburi ilköğretim çağına kadar kısmi süreli çalışma talebi, kadınlar açısından çok yerinde bir uygulama olmuştur. Ancak şartlar içerisinde yer alan; ebeveynlerden birinin çalışması şartı, uygulamayı daraltabilmektedir.

Türkiye'de kadın girişimciliğinin yeterli düzeyde olabilmesi ve kadınların işletmelerini büyütebilmeleri için eğitim seviyelerinin, kurumsal eğitim programlarının artırılması ve teşviklerin yaygınlaştırılması gereklidir. Türkiye'de bu konuda, KOSGEB ve İŞKUR girişimcilik eğitiminde öncü kuruluşlardır. Kadın girişimciliğini daha etkili yönlendirebilmek adına KİŞGEM'lerin sayılarının artırılması, kadınlara finansal erişim, pazarlara erişim desteğinin artırılması gerekmektedir.

Sigorta Primi İşveren Hissesi Teşviki uygulamasının içeriğinde yer alan kadınlara yönelik; mesleki yeterlilik belgesi sahibi olanlara 48 ay, mesleki ve teknik eğitim mezunlarına 36 ay, herhangi bir belgesi bulunmayanlara 24 ay, İŞKUR'a 6 ay kayıtlı işsiz olma koşullarının daha da geliştirilmesi gerekmektedir.

Kadınların çalışma hayatına girmesini zorlaştıran, hatta iş gücüne dâhil olmalarını engelleyen, çocuk bakımı hizmetinin; sanayi sektöründe ve büyük şehirler dışında kadın istihdamının artmasını sağlayacak "Annemin İşi Benim Geleceğim" gibi projelerle daha da çeşitlenmesi gerekmektedir.

İŞKUR tarafından yürütülmekte olan iş başı eğitim programlarının, sadece nicelik olarak artırılması değil, kadınlara yönelik daha nitelikli eğitim düzeyi yüksek olan, yüksek beceri gerektiren işlerin de bu kapsama alınması gerekmektedir. "İyi ki Çalışmış" spotu gibi kadınların istihdamını teşvik edecek spotların daha fazla çeşitlendirilerek, bilgilendirmenin iletişim kanallarında ve sosyal medyada daha sık bir şekilde gösterilmesi gerekmektedir.

Kırsal Alanda Kadının Güçlendirilmesi Eylem Planı kapsamında, KOSGEB ile birlikte yürütülmekte olan, tarımsal alanda kadın girişimciliğine yönelik olarak düzenlenen eğitimlere daha fazla kadının bu imkânlardan yararlanması sağlanmalıdır.

Türkiye’de Çocuk Bakım ve Erken Çocukluk Eğitim Hizmetlerinin Arz ve Talebi Araştırması sonucunda ortaya çıkan, Türkiye’de merkez bazlı çocuk bakım hizmetinin; artış göstermesine rağmen, yeterli düzeyde olmamasından ötürü, sayılarının artırılması, kadının daha fazla düzeyde iş gücü içerisinde bulunmasına da neden olabilecektir. Türkiye’nin Mühendis Kızları Projesi gibi, kızların/kadınların sadece erkek mesleği gibi görülen meslekleri, onların da yapabilmeye yönelik sosyal sorumluluk projelerinin ve desteklerin artırılması gereklidir.

Büyükanne projesinin yeni sonuçlanmış olmasına rağmen, projenin sürekliliği olan bir uygulamaya dönüşmesi, hem kadınların daha fazla iş gücüne dâhil olmalarına, hem de iş arama süreçlerinde iş beğenmeme kriterlerinin değişmesine fayda sağlayabilecektir. Kuşkusuz ki, Ülkemizin en önemli problemlerinden bir tanesi de kayıtdışı istihdamdır. Bu problemle mücadele edilmesine rağmen, çalışmalar yetersiz kalmaktadır. Bu tür istihdamda bulunmaya daha yatkın olan kadınların, devlet tarafından özel olarak korunması, kadınların iş gücüne katılmalarını artırabilecektir. Ve bu kadınlara yönelik mesleki eğitimlerin çoğaltılması, formel istihdamda kadının daha iyi işler bulmasına yardımcı olabilecektir.

Büyükanne projesinin yeni sonuçlanmış olmasına rağmen, projenin sürekliliği olan bir uygulamaya dönüşmesi, hem kadınların daha fazla iş gücüne dâhil olmalarına, hem de iş arama süreçlerinde iş beğenmeme kriterlerinin değişmesine fayda sağlayabilecektir.

Kuşkusuz ki, Ülkemizin en önemli problemlerinden bir tanesi de kayıt dışı istihdamdır. Bu problemle mücadele edilmesine rağmen, çalışmalar yetersiz kalmaktadır. Bu tür istihdamda bulunmaya daha yatkın olan kadınların, devlet tarafından özel olarak korunması, kadınların iş gücüne katılmalarını artırabilecektir. Ve bu kadınlara yönelik mesleki eğitimlerin çoğaltılması, formel istihdamda kadının daha iyi işler bulmasına yardımcı olabilecektir.

Kaynakça

- Anker, R., (1998). “Gender and Jobs: Sex Segregation of Occupations in the World”, *International Labour Office, Geneva*, 47-61.
- Aşkın, E. Ö., Barış, S., (2015). “Kadın İstihdamının Arttırılmasında Mikro Kredi Uygulamasının Etkisi: Tokat İli Örneği”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Sayı: 3, 63-94.
- Bahar, O., Korkmaz Bingöl, F., (2010). “Türkiye’de İç Göç Hareketlerinin İstihdam ve İşgücü Piyasalarına Etkileri”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı: 2, Cilt: 15, 43-44.
- Bektaş, H., (2015). *İkili Değişkenler İçin Faktör Analizi: Çalışma Yaşam Kalitesi Üzerine Bir Uygulama*, Basılmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bolcan, A. E., (2006). *Avrupa Birliği’ne Uyum Sürecinde Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadının Yeri ve Kadın İşsizliği*, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Bülbül, Ş., (2013). *Tanımlayıcı İstatistik*, 3. Baskı, İstanbul: Der Yayınları.
- Commission of the European Communities, "The Employment of Women And The Problems It Raises in The Member States of The European Community", *Abridged version of Mrs E. Sullerot's report*, Katalog Numarası XM-08-33-004-EN-C, 1970, 7-26.
- Connell, R., (1998). *Toplumsal Cinsiyet ve İktidar: Toplum, Kişi ve Cinsel Politika*, Çev: Cem Soydemir, İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Coşkun, R., Altunışık, R., Bayraktaroğlu, S., Yıldırım, E., (2015). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*, 8. Baskı., Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Davies, K., Esseveld, J., (1985)., "Women And Unemployment: A Qualitative Analysis Or Playing Hopscotch In The Swedish Labour Market", *Acta Sociologica*, Vol:25, No:3, 11-32.
- Delen, M., Uşen, Ş., (2011). "Eğitimli Kadınların Çalışma Hayatına İlişkin Tercihleri: İstanbul Örneği", *Kamu İş*, Cilt: 11, Sayı: 4, 2-26.
- Delmar, F., (2003). **Women Entrepreneurship: Assessing Data Availability and Future Needs, Workshop on Improving Statistics on SMEs and Entrepreneurship**, Paris: OECD Headquarters.
- Demir, Ö., Acar, M., (2002). *Sosyal Bilimler Sözlüğü*, 3. Baskı, Ankara: Vadi Yayınları.
- Ecevit, Y., (2007). *Türkiye'de Kadın Girişimciliğine Eleştirel Bir Yaklaşım*, 1. Baskı, Ankara: Uluslararası Çalışma Ofisi.
- Güney, S., (2006). "Kadın Girişimciliğine Genel Bir Bakış", *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, Cilt: 1, Sayı: 1, 25-43.
- Hair, F. J., Black, W. C., Babin, B. J., (1998). **Multivariate Data Analysis**, 5. Bs., New Jersey: Prentice Hall International Inc.
- ILO, (2016). "Women At Work Trends 2016". Web: <https://data.oecd.org>, (Erişim: 16 Kasım 2016).
- Jones E. B., Long, J. E., (1981). "Part-Week Work and Women's Unemployment", *The Review of Economics and Statistics*, Vol: 63, No: 1, Press: The MIT Press, 70-76.
- Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, (2008). *Politika Dökümanı Kadın ve Eğitim*, Ankara: Fersa Ofset.
- Kerestecioğlu, İ. Ö., (2004). *Türkiye'de Kadının Toplumsal Konumu: Kazanımlar ve Sorunlar, Umutlar*, İstanbul: Orhan Matbaacılık.
- Keskin, S., (2014). "Türkiye'de Kadın Girişimcilerin Durumu", *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, Cilt: 9-1, 89-101.
- Mayoux, L., (2001). "Jobs, Gender and Small Enterprises: Getting the Policy Environment Right, Seed Working Paper", No. 15., Web: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_ent/documents/publication/wcms_111394.pdf, (Erişim: 19 Ocak 2016).
- Milli Eğitim Bakanlığı, "Özellikle Kız Çocuklarının Okullaşma Oranlarının Arttırılması Projesi (KEP 1) Proje Özeti", Web:

- http://mtegm.meb.gov.tr/www/icerik_goruntule.php?KNO=560, (Erişim: 17 Aralık 2016).
- Muller, W., (2005). "Education and Youth Integration into European Labour Markets", *International Journal of Comperative Sociology*, Vol: 46, 461-479.
- Narin, M., Marşap, A., Gürol, M. A., (2006). "Global Kadın Girişimciliğinin Maksimizasyonu Hedefleme: Uluslararası Arenada Örgütlenme ve Ağ Oluşturma", *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı: 8-1, 71-89.
- Palaz, S., (2002). *Türkiye'de Cinsiyet Ayrımcılığı Analizinde Neoklasik Yaklaşımına Karşı Kurumcu Yaklaşım: Eşitliği Sağlayıcı Politika Önerileri*, **VI. ODTÜ Uluslararası Ekonomi Kongresi**, Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir.
- Soysal, A., (2010). "Kadın Girişimciliğinin Özellikleri, Karşılaştıkları Sorunlar ve İş Kuracak Kadınlara Öneriler: Kahramanmaraş İlinde Bir Araştırma", *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, Sayı: 5-1, 73-91.
- Şahin, L., (2010). *Avrupa Birliği'ne Uyum Sürecinde Türkiye'de Genç İşsizlik Sorunu*, Basılmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- TİSK (Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu), (2001). *Gelişen Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücü Panelleri I-II*, Ankara: Tşof Plaka Matbaacılık, Yayın No: 205, 14-15.
- TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu), (2017). İşgücü İstatistikleri, Web: <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>, (Erişim: 15 Nisan 2017).
- Yükseköğretim Kurulu, (2013). *Eğitim Öğretim Alanları Sınıflamasına Göre Ön lisans Düzeyindeki Öğrenci Sayıları*, Web: https://istatistik.yok.gov.tr/yuksekogretimIstatistikleri/2014/2014_17.pdf, (Erişim: 19 Şubat 2017).